

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>

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

**ΣΗΜΕΙΑ ΠΡΟΣΟΧΗΣ ΣΤΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΙΩΝ
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ Η ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΤΗΣ ΚΟΙΝΟΤΙΚΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ 94/45.**

1.ΓΕΝΙΚΑ-ΙΣΤΟΡΙΚΟ

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. 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.

Μέχρι σήμερα τα ΕΣΕ έχουν ιδρυθεί σε πολυεθνικές επιχειρήσεις που έχουν έδρα μεγάλες δυτικοευρωπαϊκές χώρες (Γερμανία, Γαλλία, Ολλανδία, Μ.Βρεταννία κ.λ.π.) και όχι από επιχειρήσεις που έχουν έδρα περιφερειακές ευρωπαϊκές χώρες όπως η Ελλάδα. Ένα ΕΣΕ ιδρύεται εφ' όσον μία πολυεθνική επιχείρηση απασχολεί σε μία ευρωπαϊκή χώρα τουλάχιστον 1000 εργαζόμενους και σε δύο χώρες 150 εργαζόμενους σε κάθε μία από αυτές. Στις περιπτώσεις που οι πολυεθνικές εταιρείες έχουν έδρα εκτός Ελλάδας τότε 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.λ.π.)

Στα τελευταία δύο χρόνια, με την είσοδο όμως της Κύπρου, της Βουλγαρίας και της Ρουμανίας στην Ε.Ε, μεγάλες ελληνικές επιχειρήσεις αποκτούν χαρακτηριστικά πολυεθνικής επιχείρησης και πρέπει να ιδρύσουν ΕΣΕ, εφ' όσον βέβαια το ζητήσουν οι εργαζόμενοι, σύμφωνα με την κοινοτική οδηγία για την ίδρυση Ε.Σ.Ε.

Ηδη πολλοί έλληνες συνδικαλιστές έχουν την δυνατότητα ίδρυσης ΕΣΕ στην εταιρεία που εργάζονται και η οποία έχει έδρα στην Ελλάδα. Στις περιπτώσεις αυτές είναι χρήσιμο να ληφθούν υπ' όψη τα παρακάτω σημεία προσοχής ώστε τα ΕΣΕ που θα συσταθούν να αποτελέσουν αποτελεσματικά εργαλεία για την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Τα σημεία αυτά, είναι επίσης χρήσιμα και για τους συνδικαλιστές που ήδη συμμετέχουν σε υπάρχοντα ΕΣΕ, γιατί η συμφωνία ίδρυσής τους έχει ένα χρονικό όριο ισχύος. Μετά την λήξη της συμφωνίας ίδρυσης, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων πρέπει να επαναδιαπραγματευθούν την σχετική συμφωνία με την εργοδοσία, σύμφωνα με ότι ορίζει η συμφωνία που λήγει καθώς και η ισχύουσα νομοθεσία.

2.ΤΙ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΠΡΟΣΕΧΟΥΝ ΟΙ ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΙ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΣΥΜΦΩΝΙΑ ΙΔΡΥΣΗΣ ΤΟΥ ΕΣΕ

1) Εκπροσώπηση των εργαζομένων. Αριθμός μελών του ΕΣΕ.. Πόσα μέλη θα υπάρχουν ανά χώρα ή ανά εταιρεία. Τι θα συμβεί αν ένας όμιλος επιχειρήσεων μεγαλώσει ώστε να διασφαλιστεί ότι η εκπροσώπηση των εργαζομένων θα γίνει από πραγματικούς συνδικαλιστές; Ποια είναι η διαδικασία εκλογής των εκπροσώπων στο ΕΣΕ; Ιδιαίτερη προσοχή πρέπει να δοθεί σε πιθανές προσπάθειες της εργοδοσίας να στείλει στο ΕΣΕ έναν μη εκλεγμένο εργαζόμενο σαν εκπρόσωπο των εργαζομένων. Ποιός μπορεί να είναι ο ρόλος των εργατικών συνδικάτων και ομοσπονδιών σε αυτό το σημείο; Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων στο ΕΣΕ μπορεί να αποτελέσουν σώμα που μπορεί να εκπροσωπείται νόμιμα ώστε να έχουν δυνατότητα προσφυγής σε δημόσιες ή δικαστικές αρχές;

2) Λειτουργία του ΕΣΕ. Αριθμός συναντήσεων των εκπροσώπων των εργαζομένων με την εργοδοσία.. Μία συνάντηση του ΕΣΕ ανά έτος, σύμφωνα με τις επικουρικές διατάξεις, δεν είναι αρκετή. Πρέπει να προλέπονται τουλάχιστον δύο συναντήσεις ανα έτος καθώς και δύο πρόσθετες συναντήσεις για την διοικούσα επιτροπή. Επίσης πρέπει να προβλέπεται εκπαίδευση των εκπροσώπων των εργαζομένων διάρκειας τουλάχιστον μίας εβδομάδος ανα έτος γιατί είναι αναγκαία ώστε να βελτιωθεί το επίπεδο εκπαίδευσης των εργαζομένων και παράλληλα ενδυναμώνονται οι σχέσεις μεταξύ των μελών του ΕΣΕ. Η διάρκεια της συνάντησης του ΕΣΕ πρέπει να είναι τουλάχιστον τρεις ημέρες. (τη πρώτη μέρα μόνο οι εκπρόσωποι των εργαζομένων, τη δεύτερη ημέρα εργαζόμενοι και εργοδότες με πρόεδρο εναλλάξ και την τρίτη ημέρα μία άλλη συνάντηση στην οποία θα συμμετέχουν μόνο εκπρόσωποι των εργαζομένων.) Μη ξεχνάμε ότι τα πρακτικά της συνάντησης καθώς και οι θέσεις της εργοδοσίας πρέπει να είναι γραπτές και να μεταφράζονται σε όλες τις γλώσσες.. Πιθανώς να χρειαστούν για να προσκομισθούν σε δικαστήριο για υπεράσπιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Παραδείγματος χάριν ή ανεπαρκής διαβούλευση μπορεί πιθανά να χρησιμοποιηθεί για ακύρωση αποφάσεων της εργοδοσίας.

3) Διαβούλευση και πληροφόρηση. Καλύτερος ορισμός των όρων διαβούλευση και πληροφόρηση στην συμφωνία ίδρυσης του ΕΣΕ. Η οδηγία για τη Ευρωπαϊκή Εταιρεία και η οδηγία για την διαβούλευση και τη πληροφόρηση παραθέτουν ένα καλύτερο ορισμό για τους δύο αυτούς όρους. Επίσης η συμφωνία πρέπει να περιλαμβάνει ότι η πληροφόρηση δίνεται γραπτά στα μέλη του ΕΣΕ έγκαιρα π.χ πριν από τουλάχιστον επτά ημέρες από την συνεδρίαση του ΕΣΕ ενώ η διαβούλευση πρέπει να λαμβάνει χώρα πριν από την λήψη της απόφασης. Αυτό θα δώσει μία δυνατότητα στα σωματεία να ασκήσουν τις απαραίτητες ενέργειες απέναντι σε αποφάσεις της διοίκησης που προσβάλουν τα συμφέροντα των εργαζομένων.

4) Διεθνικότητα και εμπιστευτικότητα. Η εργοδοσία δεν μπορεί να χαρακτηρίζει ένα θέμα εμπιστευτικό, άρα μη ανακοινώσιμο στους υπολοίπους εργαζόμενους χωρίς αυτό να γίνεται κάτω από συγκεκριμένες προϋποθέσεις. Επίσης δεν μπορεί να οχυρώνεται πίσω από την θέση ότι ένα θέμα είναι εθνικό και όχι διεθνικό ώστε να μη μπορεί να συζητηθεί στο ΕΣΕ. Η απόδειξη ότι ένα θέμα είναι διεθνικό ή εμπιστευτικό πρέπει να αποτελεί υποχρέωση του εργοδότη ο οποίος πρέπει και να την τεκμηριώνει. Η εμπιστευτικότητα μπορεί να καλύπτει επιχειρηματικά απόρρητα αλλά δεν μπορεί να είναι εμπόδιο, ανάμεσα στα μέλη του ΕΣΕ και των εργατικών σωματείων κάθε χώρας, για ανταλλαγή πληροφοριών σε θέματα απασχόλησης. Επίσης, τα μέλη του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου πρέπει να έχουν το δικαίωμα να επικοινωνούν ελεύθερα με όλους τους εργαζόμενους της επιχείρησης με e-mails κ.λ.π.

5) Εξοδα λειτουργίας του ΕΣΕ (γραμματεία, ταξίδια, μεταφράσεις, εμπειρογνώμονες, εκπαίδευση κ.λ.π.) Σύμφωνα με τον ελληνικό νόμο, η υποχρέωση της εργοδοσίας να χρηματοδοτεί εμπειρογνώμονες του ΕΣΕ περιορίζεται σε έναν μόνο εμπειρογνώμονα. Το θέμα όμως αυτό μπορεί να είναι αντικείμενο διαπραγματεύσεως πριν την υπογραφή της συμφωνίας.. Πριν υπογραφεί η συμφωνία σύστασης του ΕΣΕ ως εμπειρογνώμων στην ειδική διαπραγματευτική ομάδα, που εκπροσωπεί τους εργαζόμενους απέναντι στην

εργοδοσία, μπορεί να είναι ένας έμπειρος συνδικαλιστής με τη συνεργασία ενός έμπειρου σε ΕΣΕ δικηγόρου από το σωματείο. Μετά την ίδρυση του ΕΣΕ οι εκπρόσωποι των εργαζομένων πρέπει να έχουν το δικαίωμα να προσκαλούν όχι μόνο έναν εμπειρογνώμονα αλλά περισσότερους εμπειρογνώμονες σύμφωνα με το θέμα που συζητείται με την κεντρική διοίκηση του ομίλου. Για παράδειγμα, δικηγόρος για νομικά θέματα, οικονομολόγος για ανάλυση ισολογισμών, συνδικαλιστές για θέματα απασχόλησης κ.λ.π. Στις περιπτώσεις αυτές η υποχρέωση εμπιστευτικότητας καλύπτει και τους εμπειρογνώμονες. Το δικαίωμα προσκλήσης περισσότερο από έναν εμπειρογνώμονες πρέπει να περιλαμβάνεται στη συμφωνία ίδρυσης του ΕΣΕ.

6) Διαδικασία διαπραγμάτευσης. Μην ξεχνάμε ότι αν δεν επιτευχθεί συμφωνία ίδρυσης ΕΣΕ ανάμεσα στην εργοδοσία και τους εκπροσώπους των εργαζομένων τότε μέσα σε 3 χρόνια από την έναρξη των διαπραγματεύσεων συστήνεται αυτόματα ΕΣΕ σύμφωνα με τις επικουρικές διατάξεις της κοινοτικής οδηγίας ακόμα και αν οι εργοδότες δεν συμφωνούν. Αυτό όμως είναι μία εξαίρεση. Τις περισσότερες φορές οι εργαζόμενοι μπορούν να κερδίσουν περισσότερα δικαιώματα για το ΕΣΕ, **ΑΝ ΚΑΙ ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΔΕΝ ΕΙΝΑΙ ΤΟΣΟ ΔΥΝΑΤΟ ΟΣΟ ΤΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ.** Για να γίνει το ΕΣΕ δυνατότερο πρέπει να αναθεωρηθεί η σχετική Κοινοτική Οδηγία που ήδη είναι σε διαδικασία διαβούλευσης από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή για αναθεώρηση.

7) Θέση της εργοδοσίας και των εργατικών σωματείων. Συνήθως οι εργοδότες προτιμούν ένα Ευρωπαϊκό Συμβούλιο σαν ένα forum ανταλλαγής πληροφοριών και ιδεών και το χρησιμοποιούν είτε σαν ένα μέσο μεταφοράς ενός «εταιρικού πατριωτισμού» στους εκπροσώπους των εργαζομένων είτε σαν μέσο για προώθηση αντεργατικών μέτρων με ποικίλους τρόπους και μεθόδους, είτε τέλος σαν μέσον απ' ευθείας ενημέρωσης των κεντρικών γραφείων του ομίλου για το τί συμβαίνει σε κάθε θυγατρική εταιρεία. Οι εργαζόμενοι θέλουν το ΕΣΕ να είναι ένα εργαλείο των σωματείων για να προστατέψουν τα συμφέροντά τους. Για το λόγο αυτό το ΕΣΕ πρέπει να έχει στενή συνεργασία με τα σωματεία σε όλες τις χώρες. Στο σημείο αυτό δεν πρέπει να παραλείψουμε ότι σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία **το ΕΣΕ δεν έχει επαρκείς αρμοδιότητες και ούτε μπορεί να υποκαταστήσει τα σωματεία.** Από την άλλη πλευρά μπορεί να διευκολύνει την συνεργασία μεταξύ των εργαζομένων στις διάφορες χώρες και να βελτιώσει την αλληλοκατανόηση μεταξύ των εκροσώπων των εργαζομένων στο βαθμό και στο μέτρο που δυναμώνει την συνεργασία του καθώς και την αμφίδρομη ανταλλαγή πληροφορήσης με τα εργατικά σωματεία.

3. ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΤΗΣ ΚΟΙΝΟΤΙΚΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ 94/45

Η μέχρι τώρα εμπειρία έχει δείξει ότι τα Ε.Σ.Ε πρέπει να αποκτήσουν περισσότερες αρμοδιότητες ώστε να εκπροσωπούν καλύτερα τα συμφέροντα των εργαζομένων .

Η θέσπιση νέων αρμοδιοτήτων είναι επιδίωξη της Ομοσπονδίας μας καθώς και της Συνομοσπονδίας των Ευρωπαϊκών Συνδικάτων . Για να γίνει αυτό εφικτό πρέπει να αναθεωρηθεί η κοινοτική οδηγία 94/45. **Ήδη η Ευρωπαϊκή Επιτροπή από τον Φεβρουάριο του 2008 έχει καλέσει τους κοινωνικούς εταίρους να καταθέσουν τις προτάσεις τους για αναθεώρηση της Κοινοτικής Οδηγίας 94/45** ώστε να είναι περισσότερο αποτελεσματική. Επιπρόσθετα το δικαίωμα των εργαζομένων να πληροφορούνται και να διαβουλεύονται με την εργοδοσία στο κατάλληλο χρόνο αναφέρεται στο άρθρο 27 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Μια αναθεωρημένη κοινοτική οδηγία για τα Ε.Σ.Ε πρέπει να περιλαμβάνει:

- 1) Καλύτερο προσδιορισμό των όρων «ενημέρωση» και «διαβούλευση».**
- 2) Δικαίωμα των εκπροσώπων των εργαζομένων να παίρνουν απαντήσεις στα θέματα που θέτουν.**
- 3) Δικαίωμα περισσότερες από μια ανά έτος συναντήσεις των εργαζομένων με την εργοδοσία.**

4) Δυνατότητα άμεσης ενημέρωσης των εργαζομένων και των εργατικών σωματείων για κάθε θέμα που συζητείται με την εργοδοσία χωρίς περιορισμούς εμπιστευτικότητας.

5) Συμμετοχή των εργατικών ομοσπονδιών και συνομοσπονδιών στις διαδικασίες σύστασης ΕΣΕ.

6) Αντιμετώπιση προβλημάτων που προκύπτουν από αναδιαρθρώσεις και συγχωνεύσεις εταιρειών π.χ. κατάργηση ΕΣΕ.

7) Καλλίτερη εκπαίδευση των μελών των Ε.Σ.Ε.

8) Ξεχωριστές συναντήσεις των εκπροσώπων των εργαζομένων πριν και μετά την συνάντηση με την εργοδοσία.

9) Διαδικασία αναδιαπραγμάτευσης συμφωνιών ίδρυσης ΕΣΕ.

10) Αύξηση του αριθμού των θέσεων σε ΕΣΕ λόγω αύξησης των μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

11) Δυνατότητα ακύρωσης αποφάσεων της εργοδοσίας που δεν έχουν προέλθει από ουσιαστική διαβούλευση.

12) Συντόμηση του χρόνου διαπραγματεύσεων για ίδρυση ΕΣΕ από 3 χρόνια σε ένα χρόνο.

13) Δυνατότητα και δεύτερης έκτακτης συνάντησης με την εργοδοσία σε περιπτώσεις κλεισίματος εργοστασίων, αναδιαρθρώσεων κ.λ.π.

14) Αύξηση του αριθμού των εμπειρογνομόνων που μπορεί να χρησιμοποιούν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων.

15) Κυρώσεις στην εργοδοσία όταν δεν ακολουθεί τις ισχύουσες νομικές διατάξεις και εμποδίζει την λειτουργία των ΕΣΕ.

4.Η ΟΒΕΣ ΚΑΙ ΤΑ Ε.Σ.Ε.

Η Ομοσπονδία μας, έχει μέλη εργοστασιακά σωματεία από μεγάλες επιχειρήσεις π.χ. SIEMENS, HEINEKEN, SELMAN, ΒΙΚΗ, ΚΡΕΑΣ ΘΡΑΚΗΣ, ΑΚΡΙΤΑΣ, ΤΟΣΟΗ ΚΑΜΠΙΑΣ, ΑΓΕΤ ΗΡΑΚΛΗΣ, ΑΒΕΞ, ΕΑΣ(ΕΒΟ), ΜΑΡΜΑΡΑ ΚΥΡΙΑΚΙΔΗ κ.λ.π, και προσπαθεί τα τελευταία χρόνια με τις εκδόσεις της, το site www.obes.gr, τις ημερίδες και τις εκπαιδεύσεις συνδικαλιστών να ενημερώσει και να εκπαιδεύσει τους έλληνες συνδικαλιστές, ώστε να γνωρίζουν τις δυνατότητες και τους περιορισμούς του θεσμού των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων για να προασπίζουν και να προωθούν καλύτερα τα συμφέροντα των εργαζομένων σε διεθνικό επίπεδο.

Με την προοπτική αυτή, για την καλύτερη ενημέρωση και προετοιμασία των συνδικαλιστών στα Βαλκάνια, η Ομοσπονδία μας, σε συνεργασία με το Σύλλογο Υπάλληλων της Εθνικής Τράπεζας, διοργάνωσε πρόσφατα δύο συναντήσεις συνδικαλιστών. Μία στην Αθήνα τον Ιανουάριο του 2008 και μία στο Βουκουρέστι στις 8 Φεβρουαρίου 2008. Σε κάθε μια από τις παραπάνω συναντήσεις συμμετείχαν περίπου 30 συνδικαλιστές. Ειδικότερα στο Βουκουρέστι, σε συνεργασία με την Ρουμανική Συνομοσπονδία Εργαζομένων FRATIA έγινε σε βάθος ενημέρωση των Ρουμάνων συνδικαλιστών για το νέο θεσμό των Ε.Σ.Ε και τις δυνατότητες που δίνει στους εργαζόμενους.

Επίσης η ΟΒΕΣ σε συνεργασία με το Σύλλογο Υπάλληλων της Εθνικής Τράπεζας, διοργάνωσε διεθνή ημερίδα στις 16 Μαΐου στο αμφιθέατρο της ΓΣΕΕ. Σκοπός της ημερίδας ήταν να ενημερωθούν καλύτερα οι έλληνες συνδικαλιστές για το θεσμό των Ε.Σ.Ε και να τον αξιοποιήσουν κατάλληλα και αποτελεσματικότερα. Στην ημερίδα αυτή συμμετείχαν και συνδικαλιστές από Κύπρο, Βουλγαρία και Ρουμανία, καθώς και εκπρόσωπος από την Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων.

Παράλληλα με την ημερίδα η Ομοσπονδία μας διοργάνωσε στις 15 και 17 Μαΐου διήμερο πρακτικό εκπαιδευτικό σεμινάριο για Έλληνες, Βούλγαρους, Ρουμάνους και Κύπριους συνδικαλιστές για τις μεθόδους και τις δράσεις που μπορούν να υλοποιήσουν τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων.

Το σημερινό διεθνοποιημένο περιβάλλον και η παγκοσμιοποίηση επιβάλλουν την στενή συνεργασία των εργαζομένων και των συνδικάτων. Στο χέρι μας είναι να την υλοποιήσουμε πρακτικά και αποτελεσματικά.