

MPRA

Munich Personal RePEc Archive

The contribution of EWCS in the Europeanisation of Industrial Relations: the Worker Representatives' attitudes

,

Democritus University of Thrace

15 March 2019

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/92893/>

MPRA Paper No. 92893, posted 06 May 2021 14:11 UTC

Θεόδωρος Α. Κουτρούκης

Η συμβολή των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργασίας στον Ευρωπαϊσμό των Εργασιακών Σχέσεων: οι στάσεις των αντιπροσώπων του προσωπικού

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η προώθηση της ευρωπαϊκής ενοποίησης δρομολόγησε πολυσήμαντες επιδράσεις στο ευρωπαϊκό αλλά και τα εθνικά συστήματα εργασιακών σχέσεων. Οι επιδράσεις αυτές χαρακτηρίζονται από την τάση για μεγαλύτερη αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων προς το επιχειρησιακό επίπεδο (σε αυτόνομες επιχειρησιακές μονάδες) καθώς και για εκ νέου συγκέντρωση τους στο (ευρωπαϊκό) επίπεδο του ομίλου, εξέλιξη που προκύπτει πρωταρχικά από την αναγκαιότητα για εσωτερικό συντονισμό και έλεγχο του ομίλου.

Παράλληλα, ο *ευρωπαϊσμός* (europeanisation) βρίσκεται πλέον στο επίκεντρο της κόνιστρας των εργασιακών σχέσεων¹. Ειδικότερα, οι ανελίξεις αυτές συνδέονται με μία αλλαγή της ισορροπίας ανάμεσα στο «πολύ-εργοδοτικό» (multi-employer) επίπεδο του κλάδου και το «μονο-εργοδοτικό» (single-employer) της επιχείρησης σε βάρος του πρώτου. Επομένως, αντικατοπτρίζουν μία αυξανόμενη απόκλιση συμφερόντων μεταξύ μεγάλων και μικρότερων εργοδοτών ενόψει της περαιτέρω ολοκλήρωσης της ευρωπαϊκής αγοράς, στο πλαίσιο της οποίας οι μεγάλοι εργοδότες εγκαταλείπουν σταδιακά την τομεακή/ κλαδική διαπραγμάτευση και να καθιερώσουν επιχειρησιακές συμφωνίες, ενώ στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις θα συνεχίσουν να εφαρμόζονται κλαδικές ρυθμίσεις για τους όρους και τις συνθήκες εργασίας².

Αυτές οι Πολυεθνικές Επιχειρήσεις (ΠΕΕ) που αναπτύσσουν την υπερεθνική τους διάσταση στο γόνιμο ευρωπαϊκό έδαφος μπορούν να συντονίσουν και να ελέγξουν τις όψεις των εργασιακών σχέσεων από τη μία χώρα στην άλλη, να δρομολογήσουν πανευρωπαϊκές πολιτικές και πρακτικές, να δημιουργήσουν νέες δομές εργασιακών σχέσεων σε ευρωπαϊκή κλίμακα και, τέλος, να υποσκάψουν τις κυρίαρχες εθνικές πολύ-εργοδοτικές διαπραγματεύσεις, στρεφόμενες προς επιχειρησιο-κεντρικά συστήματα ρύθμισης³.

Ωστόσο, η επίδραση των ευρω-εταιριών (Euro-companies) στα εθνικά συστήματα εργασιακών σχέσεων είναι αμφίδρομη και ο βαθμός προσαρμογής τους σχετίζεται με

τα περιθώρια διαφοροποίησης, που επιτρέπονται σε εθνικό επίπεδο. Επιπλέον, στην ημερήσια διάταξη των ισορροπιών κεφαλαίου και εργασίας συνεχίζουν να βρίσκονται και οι πιέσεις για κοινωνική επαναρύθμιση (re-regulation) των εργασιακών σχέσεων παρά την προώθηση της οικονομικής φιλελευθεροποίησης αλλά και εξαιτίας της⁴.

Το πρώτο καινοτόμο εγχείρημα της λειτουργικής επέκτασης των ποικιλόμορφων εθνικών συστημάτων εργασιακών σχέσεων στο ευρωπαϊκό-υπερεθνικό περιβάλλον, είναι η οδηγία 94/45/ΕΚ για τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργασίας⁵.

Έχει μάλιστα υποστηριχθεί ότι τα ΕΣΕ συνιστούν μία ρεαλιστική απάντηση της ευρωπαϊκής εργατικής πλευράς στις συνέπειες της παγκοσμιοποίησης, διαμέσου της ανάπτυξης μιας «*ηθικής της αλληλεγγύης*» ανάμεσα στους εργαζόμενους διαφορετικών παραγωγικών μονάδων ενός ομίλου, ώστε τα εργατικά συνδικάτα να επινοήσουν ένα σύγχρονο εργατικό διεθνισμό⁶.

Σκοπός της εργασίας ήταν να διερευνηθεί αν –κατά τους εργατικούς αντιπρόσωπους– τα ΕΣΕ συμβάλουν στον ευρωπαϊσμό των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα.

Ένα αξιόλογο μέρος της ερευνητικής παραγωγής σχετικά με τα ΕΣΕ θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν ως *έρευνες ευρωπαϊσμού*, καθώς μελετούν τη συμβολή των ΕΣΕ στην ανάπτυξη ενός ευρωπαϊκού συστήματος εργασιακών σχέσεων⁷.

Ως *ευρωπαϊσμός* θεωρούνται από τους Lecher και Platzer «*όλες οι μορφές δια-συνοριακών ή υπερεθνικών σχέσεων ανάμεσα στους κοινωνικούς εταίρους σε διάφορα επίπεδα, καθώς και η αλληλεπίδραση των εθνικών και ευρωπαϊκών θεσμών και των κοινωνικών εταίρων στο σχηματισμό και την εφαρμογή ευρωπαϊκών πολιτικών απασχόλησης και κοινωνικών πολιτικών*»⁸.

Ο ευρωπαϊσμός μπορεί να προσλάβει τρεις κύριες κατευθύνσεις⁹: α) την προώθηση μιας μεγαλύτερης αλληλεξάρτησης και όσμωσης των εθνικών συστημάτων εργασιακών σχέσεων (οριζόντιος ευρωπαϊσμός), β) την αυξανόμενη υιοθέτηση «ευρωπαϊκών στοιχείων» στα εθνικά συστήματα εργασιακών σχέσεων (π.χ. Οδηγίες της ΕΕ, Συμφωνίες των Κοινωνικών Εταίρων στο ευρωπαϊκό επίπεδο) (κάθετος ευρωπαϊσμός), σε συνδυασμό με μία πιο «ανοικτή» διάθεση αποδοχής ευρωπαϊκών θεμάτων στις δραστηριότητες των μερών που εμπλέκονται στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και γ) τη βαθμιαία ανάδυση ενός ευρωπαϊκού επιπέδου (level) εργασιακών σχέσεων.

Σε μία πολύ σημαντική μελέτη τους οι Lecher, Nagel και Platzner υποστηρίζουν ότι ο ευρωπαϊσμός των εργασιακών σχέσεων μπορεί να πραγματοποιηθεί σε τρία πεδία/άξονες¹⁰:

- Τον κοινωνικό διάλογο ανάμεσα στις ευρωπαϊκές οργανώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων που μπορούν να οδηγήσουν σε οιοσδήποτε «ευρω-κρατικές» ρυθμίσεις μετά από τις διαπραγματεύσεις των κοινωνικών εταίρων και τη συνοδευτική νομοθετική παρέμβαση του Συμβουλίου της ΕΕ.
- Τον υπερεθνικό συντονισμό και την αυξανόμενη ενοποίηση στην πράξη των τομεακών/ κλαδικών και των περιφερειακών διαπραγματεύσεων.
- Τις διαδικασίες πληροφόρησης και διαβούλευσης στις μεγάλες εταιρίες/ομίλους με μία παράλληλη τάση προς τη σύναψη συμφωνιών στο επίπεδο των νεόδμητων ΕΣΕ.

Επιπλέον, κατά τους Eberwen, Tholen και Schuster¹¹ ο ευρωπαϊσμός γίνεται αντιληπτός ως μια σύνθετη διαδικασία που εμπεριέχει α) ένα νέο πλαίσιο επιπέδων ρύθμισης β) μια αλλαγή λειτουργιών καθώς και αλλαγή υπο-συστημάτων και γ) μια αντίδραση στις προκλήσεις της οικονομικής παγκοσμιοποίησής, και της εφαρμογής νέων μεθόδων παραγωγής.

Στη βιβλιογραφία σχετικά με τη δυνατότητα των ΕΣΕ να διαδραματίσουν ένα ρόλο καταλύτη για τον ευρωπαϊσμό των εργασιακών σχέσεων έχουν διατυπωθεί τρεις θεωρητικές προσεγγίσεις¹². Η πρώτη είναι εκείνη του *νεοκορπορατισμού*, η οποία πρεσβεύει ότι στην εποχή της κυριαρχίας του νεοφιλελευθερισμού δεν υπάρχουν πολλά περιθώρια για κορπορατιστικές δομές και συνεπώς τα ΕΣΕ έχουν κάποια σημασία για τα εργατικά συνδικάτα, όχι όμως αξιοσημείωτο «πολιτικό μέλλον» στην ευρωπαϊκή κόνιστρα των εργασιακών σχέσεων.

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

συστήματα ρύθμισης και να εξελιχθούν σε επιχειρησιακά προσανατολισμένα (company-oriented) μορφώματα υπερεθνικής αντιπροσώπευσης των εργαζομένων.

Η τρίτη προσέγγιση της *δυναμικής θεωρίας του εκσυγχρονισμού* θεμελιώνει την επιχειρηματολογία της στην επιτάχυνση της ευρωπαϊκής ενοποίησης από τα μέσα της δεκαετίας του 1980, η οποία δημιούργησε νέες ευκαιρίες για τα εργατικά συνδικάτα, εφόσον τα τελευταία επιδιώξουν κάποιο υπερεθνικό συντονισμό. Τα ΕΣΕ μπορούν να προσφέρουν σημαντικές υπηρεσίες προς τις ευρωπαϊκές κλαδικές συνδικαλιστικές οργανώσεις, ως όχημα υπερεθνικής συνεργασίας. Ακόμη, τα ΕΣΕ θεωρούνται ως δυναμικά «κύτταρα» ενός σύνθετου ευρωπαϊκού συστήματος εργασιακών σχέσεων, που προϋποθέτει την καθιέρωση και διασφάλιση ισχυρών δεσμών ανάμεσα στα εργατικά συνδικάτα και τα ΕΣΕ αλλά απαιτεί και την επέκταση των πολιτικών αρμοδιοτήτων της ΕΕ στα κοινωνικά ζητήματα.

Ομοίως μία έκθεση του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας σημειώνει πως μολονότι η επίδραση των ΕΣΕ στις εργασιακές σχέσεις στα κράτη μέλη της ΕΕ είναι μάλλον οριακή, η παρουσία τους θα οδηγήσει πιθανότατα σε: α) μία αυξανόμενη σημασία μιας στάσης των ΕΣΕ, που θα ενισχύει τη δυνατότητα να δρομολογηθούν συμφωνίες και συμβιβασμοί με την πλευρά της διοίκησης, β) έναν πιο σαφή και καθορισμένο ρόλο για τα ΕΣΕ σε σχέση με τα εθνικά σχήματα αντιπροσώπευσης των εργαζομένων, εξέλιξη που θα μπορούσε να οδηγήσει σε ένα συντονισμό ή/ και ενοποίηση ανάμεσα στα διάφορα επίπεδα εκπροσώπησης των εργαζομένων και γ) την επικράτηση ενός «δικαιώματος» των ΕΣΕ για συλλογική διαπραγμάτευση, όχι όμως για τις αμοιβές και τις συνθήκες απασχόλησης αλλά για θέματα που ενδεχομένως απαιτούν μία ρύθμιση σε ευρωπαϊκή κλίμακα όπως οι νόρμες υγιεινής και ασφάλειας, η εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού κ.α.¹³

Αναλόγως ο Carley¹⁴ υποστηρίζει ότι η ενοποίηση των οικονομικών δραστηριοτήτων σε ευρωπαϊκή κλίμακα οδήγησε πολλές ΠΕΕ να αναδιαρθρώσουν τις λειτουργίες τους για να δημιουργήσουν ευρωπαϊκές δομές διοίκησης, με σκοπό την ενοποίηση της παραγωγής της διανομής και του μάρκετινγκ στην Ευρώπη. Επιπλέον, οι ΠΕΕ προσπαθούν να διαχύσουν τις «καλές πρακτικές» παραγωγής, εργασίας και απασχόλησης (ιδίως στους τομείς της οργάνωσης της εργασίας, της διασφάλισης ποιότητας, των συμφωνιών διευθέτησης του εργάσιμου χρόνου και της «ευελιξίας») που αναδύονται στους κόλπους τους σε όλες τις οικονομικές τους μονάδες στην Ευρώπη και αλλού.

Επιπλέον, σύμφωνα με τον Carley¹⁵ ένα ακόμη στοιχείο ευρωπαϊσμού στο πλαίσιο των πλέον διεθνοποιημένων ΠΕΕ είναι και ο προγραμματισμός τακτικών συναντήσεων των διευθυντών ανθρώπινων πόρων και εργασιακών σχέσεων από όλες τις χώρες και παραγωγικές μονάδες.

Ωστόσο, και στην πλευρά των εργαζομένων ο ευρωπαϊσμός των εργασιακών σχέσεων εκδηλώνεται με μία τάση χρήσης διεθνών συγκρίσεων, υπερεθνικού συντονισμού και ευκολότερης ανταλλαγής πληροφοριών -διαμέσου και των ΕΣΕ- αναφορικά με τις συνθήκες εργασίας, τα ωράρια, τις πρακτικές απασχόλησης και τις αμοιβές, στοιχεία που συνήθως χρησιμοποιούνται στις εθνικές συλλογικές διαπραγματεύσεις. Ακόμη, τα ΕΣΕ συνδράμουν την υπερεθνική συνδικαλιστική συνεργασία και ενδεχομένως να διαδραματίσουν έναν ρόλο ως ευρωπαϊκός μηχανισμός διαπραγμάτευσης με την εργοδοσία στο μέλλον (Carley, 2001:4)¹⁶. Άλλωστε, και ο πρώην γενικός γραμματέας της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων έχει υποστηρίξει ότι *«τα ΕΣΕ δεν είναι μόνο ένα ουσιαστικό βήμα προς τον ευρωπαϊσμό των εργασιακών σχέσεων, αλλά και προς την καινοτομία στην ευρωπαϊκή βιομηχανία»*¹⁷.

Σε σχέση με την επίδραση των ΕΣΕ στις εργασιακές σχέσεις και ο Schulten¹⁸ έχει τονίσει πως τα ΕΣΕ θα δημιουργήσουν νέες μορφές ρύθμισης, που θα οδηγήσουν σε περαιτέρω αποδυνάμωση των εθνικών συστημάτων εργασιακών σχέσεων. Αυτό, θα μπορούσε να δρομολογήσει μία κατάτμηση των εργασιακών σχέσεων στην ΕΕ σε δύο ανεξάρτητα συστήματα: το ένα για τις μεγάλες εταιρίες, που θα επικεντρώνεται στο επίπεδο της επιχείρησης/ ομίλου με παράλληλη δράση ενεργών ΕΣΕ και το άλλο θα εξυπηρετεί τις μικρότερες εσωστρεφείς παραγωγικές μονάδες σε σχετικά προστατευμένες αγορές, που θα βασίζονται στις ποικίλες παραδόσεις και πρακτικές των εθνικών πλεγμάτων ρύθμισης. Σε αυτό το πλαίσιο λειτουργίας των ΕΣΕ εντάσσονται και οι φόβοι που έχουν αναδυθεί στους κόλπους πολλών συνδικαλιστικών οργανώσεων σχετικά με την ανάδυση -διαμέσου των ΕΣΕ- ενός υπερεθνικού «νέο-συνδικαλισμού», που θα κλόνιζε τον παραδοσιακό -εθνικά προσανατολισμένο- τους ρόλο¹⁹.

Άλλωστε, και η Lamers²⁰ έχει επισημάνει ότι το ευρωπαϊκό επίπεδο διαβούλευσης που διασφαλίζεται από το ΕΣΕ καθιστά ικανούς τους εκπροσώπους της κεντρικής διοίκησης και των εργαζομένων να αποκτήσουν μεγαλύτερη αντίληψη στην ετερογένεια και τους μηχανισμούς των ελεγχόμενων επιχειρήσεων και της εργατικής συμμετοχής στο πλαίσιο του ομίλου διεθνώς, και αυτό το γεγονός προσδίδει στο ΕΣΕ ένα σύνθετο και πολυεδρικό χαρακτήρα.

Σε μια ανάλογη έρευνα οι Lecher και Rüb²¹ σημειώνεται ότι τα μέλη των ΕΣΕ αναπτύσσουν μία νέα ευρωπαϊκή συλλογική ταυτότητα, ενώ και τα μέλη των θεσμοθετημένων αυτών οργάνων διαδραματίζουν έναν ισότιμο ρόλο ανεξάρτητα από τη χώρα καταγωγής τους.

Τα ΕΣΕ έχουν, εξάλλου, θεωρηθεί από άλλους ερευνητές ως αντιπροσωπευτικά δείγματα ενός νέου τρόπου ρύθμισης στις ΠΕΕ, τα οποία πιθανότατα προωθούν τη εξασθένιση των υφιστάμενων εθνικών συστημάτων εργασιακών σχέσεων και ενισχύουν την τάση προς πιο αποκεντρωμένα επιχειρησιακά συστήματα ρύθμισης²².

Αντίθετα ο Streeck²³ υποστηρίζει ότι τα ΕΣΕ είναι μάλλον απίθανο να συμβάλλουν θετικά στον ευρωπαϊσμό των εργασιακών σχέσεων, ενώ αντίθετα τα ΕΣΕ θα «χρωματιστούν» έντονα από το καθεστώς εργασιακών σχέσεων που ισχύει στη χώρα καταγωγής της ΠΕΕ, θα αποτελέσουν με άλλα λόγια διεθνείς προεκτάσεις των εργασιακών σχέσεων που ισχύουν σε μία χώρα.

Ακόμη, έχει υποστηριχθεί ότι στο μέλλον οι διαπραγματευτικές σχέσεις μεταξύ εργαζόμενων και εργοδοτών στην Ευρώπη είναι πιθανότερο να αναπτυχθούν στο επίπεδο της ευρωπαϊκής επιχείρησης (Euro-company) παρά σε ένα συγκεντρωτικό πολυτομεακό /κλαδικό επίπεδο²⁴, ενώ ορισμένοι ερευνητές²⁵ έχουν επισημάνει ότι τα ΕΣΕ θα είναι στο μέλλον «επιχειρησιο-κεντρικές ευρωπαϊκές νησίδες» σε μία θάλασσα εθνικά κατατετημένων συστημάτων εργασιακών σχέσεων.

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

«τα ΕΣΕ θα διευκολύνουν την ανάπτυξη διεθνικών συγκρίσεων σε θέματα αμοιβών, συνθηκών και πρακτικών εργασίας από τα εργατικά συνδικάτα στις συλλογικές διαπραγματεύσεις στο εθνικό και τα τοπικά επίπεδα εντός των πολυεθνικών εταιριών. (...) Είναι δυνατό να προβλεφθεί μεγαλύτερη παρέμβαση από τη διεθνή διοίκηση στο εταιρικό και το περιφερειακό επίπεδο, για να συντονίσει τις διοικητικές πολιτικές και πρακτικές στα ζητήματα απασχόλησης και εργασιακών σχέσεων στις επιμέρους επιχειρηματικές μονάδες. (...) Η συνολική επίδραση από αυτή την "εξ αποστάσεως" (arms-length) διαπραγμάτευση, στην οποία τα μέρη δεν διαπραγματεύονται τυπικά στο ευρωπαϊκό επίπεδο, αλλά επηρεάζουν και προβλέπουν το ένα τις αντιδράσεις του άλλου, μπορεί να προκαλέσει μία αυξανόμενη σύγκλιση στις εργασιακές πρακτικές και τις συνθήκες απασχόλησης από τη μία χώρα στην άλλη (...) η πιο πιθανή έκβαση είναι η ανάπτυξη της "εξ αποστάσεως" διαπραγμάτευσης, στην οποία οι διαπραγματεύσεις συνεχίζουν να διεξάγονται μέσω των υφιστάμενων κλαδικών και επιχειρησιακών δομών στο εθνικό και το υπο-εθνικό (sub-national) επίπεδο, αλλά οι θέσεις των μερών συντονίζονται όλο και περισσότερο πέραν των εθνικών συνόρων και τα αποτελέσματα είναι όλο και περισσότερο παρόμοια»²⁶.

Το ζήτημα της συμβολής των ΕΣΕ στον ευρωπαϊσμό των εργασιακών σχέσεων οδήγησε μάλιστα πολλούς ερευνητές να διατυπώσουν ορισμένα ερευνητικά ερωτήματα, που πρέπει να προσεγγιστούν. Ο Lecher προτείνει ως θέματα που χρήζουν περαιτέρω διερεύνησης τον δυνητικό ρόλο των ΕΣΕ στην ανάπτυξη ενός ευρωπαϊκού συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων σε ευρωπαϊκή κλίμακα και την ενθάρρυνση της σύγκλισης των εθνικών συστημάτων εργασιακών σχέσεων, την επίδραση της λειτουργίας των ΕΣΕ στις εθνικές δομές συμμετοχής των εργαζομένων, τη φύση των διεθνών συμφωνιών που συνάπτουν τα ΕΣΕ και τη συμβολή των ΕΣΕ σε σχήματα διεθνούς συνδικαλιστικής συνεργασίας στις ΠΕΕ²⁷.

Επίσης, ο Knudsen²⁸ προτείνει την διερεύνηση της συμβολής των ΕΣΕ στη «συγκέντρωση» των ρυθμίσεων για τις εργασιακές σχέσεις στο ευρωπαϊκό επίπεδο των ΠΕΕ και την υπερεθνική ομογενοποίηση των σχέσεων εργασίας με τη διαπραγματεύση στα ΕΣΕ ζητημάτων όπως η πολιτική προσωπικού, η εκπαίδευση, η υγιεινή και η ασφάλεια της εργασίας κ.α.

Σε άλλες συναφείς μελέτες ο Vitols²⁹ υποστηρίζει ότι η Συμμετοχή των Εργαζομένων επιδρά θετικά στην ευημερία στις χώρες της Ε.Ε. που την εφαρμόζουν, ιδίως στην εργατική πλευρά. Οι Marginson and Meardi³⁰ θεωρούν ότι ένα είδος ευρωπαϊσμού διαχέεται διαμέσου του καναλιού των Άμεσων Ξένων Επενδύσεων (FDI). Τέλος, ο Kerckhofs³¹ υπογραμμίζει ότι ένας από τους πυλώνες εξωτερικής νομιμοποίησης των ΕΣΕ εδράζεται στη συμμετοχή τους σε όψεις του ευρωπαϊσμού των εργασιακών σχέσεων.

Τα κύρια ερευνητικά ερωτήματα ήταν αν τα ΕΣΕ: (Α1) επιδρούν θετικά στις εθνικές προβλέψεις για την πληροφόρηση, διαβούλευση και συμμετοχή των εργαζομένων στις επιχειρήσεις, (Α2) προωθούν τη συνεργασία των συνδικαλιστικών οργανώσεων (εργοδοτών /εργαζομένων) σε ευρωπαϊκή κλίμακα, (Α3) διευρύνουν τη δυνατότητα προώθησης μιας ευρωπαϊκής πολιτικής ανθρώπινου δυναμικού από τις ΠΕΕ, (Α4) αποτελούν μέρος ενός αναδύμενου ευρωπαϊκού συστήματος εργασιακών σχέσεων, (Α5) προωθούν την καθιέρωση συλλογικών διαπραγματεύσεων σε ευρωπαϊκό επίπεδο, (Α6) αποτελούν ένα δίαυλο επικοινωνίας των ενδιαφερόμενων μερών σε ευρωπαϊκό επίπεδο, (Α7) συμβάλλουν σε μία ομογενοποίηση/ σύγκλιση των εργασιακών σχέσεων στο πλαίσιο των ΠΕΕ και (Α8) συνδράμουν τη δημιουργία μίας κοινής υπερεθνικής αντίληψης των εργαζομένων στον όμιλο για τα προβλήματα τους.

ΜΕΘΟΔΟΣ

Σε αυτό το πλαίσιο, διερευνήθηκαν οι στάσεις των εργατικών αντιπροσώπων στις θυγατρικές επιχειρήσεις των ΠΕΕ που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα, εφόσον έχει συστηθεί ΕΣΕ.

Σκοπός της έρευνας ήταν η διερεύνηση της λειτουργίας των ΕΣΕ και των επιπτώσεων τους στις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα. Επιλέχθηκαν δύο κλάδοι παραγωγής και η εφαρμογή της ποιοτικής προσέγγισης θεωρήθηκε αναγκαία γιατί συνδυάζει διερευνητικά και ερμηνευτικά χαρακτηριστικά και θεωρείται ιδανική για τις περιπτώσεις, στις οποίες επιχειρείται η ανάδειξη θεωρίας από τα δεδομένα ενός προβλήματος³². Για της ανάγκες της έρευνας, επιλέχθηκαν οι κλάδοι τροφίμων ποτών (ΤΠ) και πετρελαιοειδών-λιπαντικών (ΠΛ) γιατί: α) είναι αντιπροσωπευτικοί της βιομηχανικής δραστηριότητας στη χώρα μας και διεθνώς, διαθέτουν διαφορετικούς συνδυασμούς ιδιοκτησίας, επιχειρησιακής κουλτούρας, διοικητικής τεχνοτροπίας, εργατικής αντιπροσώπευσης, παράδοσης εργασιακών σχέσεων και β) διαθέτουν παρόμοια ποσοστά συνδικαλιστικής πυκνότητας.

Ειδικότερα, διερευνήθηκαν όλες οι επιχειρήσεις που διαθέτουν ΕΣΕ. Η συστηματική και μεθοδική τεκμηρίωση όλων των διαδικασιών της έρευνας διασφάλισε τη δυνατότητα μιας πανομοιότυπης επανάληψης της, με υψηλή πιθανότητα να προκύψουν ανάλογα ευρήματα³³.

ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΣΥΝΟΨΗ ΚΥΡΙΩΝ ΕΥΡΗΜΑΤΩΝ

Τα κύρια ευρήματα της έρευνας αποτυπώνονται παρακάτω. Είναι εμφανές ότι οι περισσότεροι αντιπρόσωποι των εργαζομένων στα ΕΣΕ (7/11) θεωρούν πως το γεγονός ότι είναι Έλληνες δεν επηρεάζει τη συμβολή τους στη λειτουργία του ΕΣΕ, ενώ πολύ λίγοι (2/11) θεωρούν το αντίθετο. Στο ζήτημα αυτό ένας αντιπρόσωπος των εργαζομένων (Τ/Π) τόνισε ότι *«είναι θέμα αριθμητικό όχι εθνικό, οι χώρες με περισσότερους εκπροσώπους ακούγονται εκ των πραγμάτων περισσότερο»*, ενώ ένας άλλος σημείωσε πως *«νομίζω ότι αυτοί οι αντιπρόσωποι που είναι κοντά στην κεντρική διοίκηση της εταιρίας έχουν μεγαλύτερη επιρροή»* και επιπλέον ένας άλλος πρόσθεσε ότι *«αυτό επηρεάζει αρνητικά λόγω έλλειψης αμεσότητας στην επικοινωνία με την κεντρική διοίκηση»*. Ένας άλλος αντιπρόσωπος (Τ/Π) είπε πως *«δεν επηρεάζει*

τόσο η εθνικότητα, αλλά επηρεάζει το μέγεθος του εργατικού δυναμικού που έχει να εκπροσωπήσει ο καθένας», ενώ ένας άλλος αντιπρόσωπος του κλάδου Π/Λ είπε ότι η επιρροή «εξαρτάται από την προσωπικότητα του εκπροσώπου στο ΕΣΕ, οι Έλληνες χρειάζονται πολύ μεγαλύτερη προσπάθεια για επιρροή στις αποφάσεις αλλά καταρχήν υπάρχει μικρότερη βαρύτητα». Ενδιαφέρον παρουσιάζει και η άποψη στο θέμα από έναν εκπρόσωπο του κλάδου Τ/Π:

«Δε θα είχα μεγαλύτερα οφέλη αν ήμουν από οποιαδήποτε άλλη χώρα. Στην αρχή αντιμετώπιζα τους άλλους καθώς και τη διαδικασία με δέος γιατί φανταζόμουν ότι οι άλλοι είχαν υψηλό επίπεδο κατάρτισης και αγωνιστικότητας. Στην πορεία διαπίστωσα ότι το επίπεδο των Ελλήνων συνδικαλιστών είναι υψηλό και αν μάθουν και μερικά επιπλέον πράγματα και αποδεχτούν την κουλτούρα των ευρωπαϊκών μπορεί να σταθούν πολύ καλά. Ωστόσο, θα ήταν ίσως πλεονέκτημα αν ήμουν από τη μητρική χώρα της επιχείρησης».

Στο θέμα της επικοινωνίας τους με τα μέλη του ΕΣΕ από άλλες χώρες φαίνεται πως η επικοινωνία αυτή συνήθως υφίσταται αλλά δεν είναι συχνή.

Στο ζήτημα της «ποιότητας» της σχέσης με τους άλλους αντιπροσώπους των εργαζομένων στο ΕΣΕ όλοι οι συμμετέχοντες την χαρακτηρίζουν από καλή ως πολύ καλή. Ωστόσο, δεν είναι δεδομένο ότι υπάρχει κοινή αντίληψη με τους άλλους αντιπροσώπους των εργαζομένων στα ΕΣΕ για τα προβλήματα των εργαζομένων στον όμιλο, άλλωστε σχετικά λίγοι συμμετέχοντες (4/11) θεωρούν ότι κάτι τέτοιο συμβαίνει. Στο ζήτημα αυτό ένας αντιπρόσωπος των εργαζομένων (Τ/Π) είπε πως *«είναι δύσκολη η αλληλεγγύη με τους άλλους αντιπροσώπους των εργαζομένων στο ΕΣΕ από άλλες χώρες»,* ενώ ένας άλλος επισήμανε ότι *«εγώ θέλω να ασχολούμαι με τα προβλήματα των εργαζομένων, όχι να κάνω προβλήματα μου τα προβλήματα της εταιρίας»* και συνέχισε λέγοντας ότι *«υπάρχουν αισθητές κάποιες διαφοροποιήσεις άλλοι εκπρόσωποι των εργαζομένων μιλούν πιο τεχνοκρατικά (κυρίως από βόρειο-ευρωπαϊκές χώρες), ενώ άλλοι μιλούν πιο πολιτικά και κυρίως για εργασιακά θέματα».* Ένας άλλος αντιπρόσωπος του κλάδου Τ/Π υποστήριξε ότι *«οι βόρειες χώρες βλέπουν λίγο διαφορετικά τα προβλήματα των εργαζομένων, ενώ οι μεσογειακοί αντιπρόσωποι τα βλέπουν με παρόμοια αντίληψη»,* ενώ ένας άλλος αντιπρόσωπος του ιδίου κλάδου σημείωσε πως *«υπάρχει διαφορετική αντίληψη που είναι και θέμα συνδικαλιστικής καταγωγής ανάλογα και με το επίπεδο κοινωνικοοικονομικής ανάπτυξης κάθε χώρας».*

Επίσης, ένας εκπρόσωπος του κλάδου Π/Λ σημείωσε ότι *«γίνεται πάντοτε προσπάθεια για κατανόηση των διαφορών ιδιαιτεροτήτων της κάθε χώρας».*

Ακόμη, ισχυρή είναι και η άποψη των συμμετεχόντων (7/11) πως μολονότι προέρχονται από θυγατρική εταιρία, αυτό δε δυσχεραίνει το ρόλο και την επιρροή τους στο ΕΣΕ. Σε αυτό το θέμα ένας αντιπρόσωπος των εργαζομένων (Τ/Π) υποστήριξε πως *«η βαρύτητα του τι συμβαίνει στην Ελλάδα δεν είναι γενικά πολύ σημαντική για τον όμιλο και αυτό συμβαίνει για όλους τους εκπροσώπους από την Ελλάδα ακόμη και στο επίπεδο των μάνατζερς»*, ενώ ένας άλλος αντιπρόσωπος (Τ/Π) υποστήριξε ότι *«ναι, βέβαια υπάρχει απόσταση από τα κέντρα λήψης αποφάσεων και δυσχέρειες στην πρόσβαση»*. Τέλος, ένας εκπρόσωπος (Π/Λ) σημείωσε ότι *«ακούγεται λιγότερο η μικρή χώρα».*

Εξάλλου, είναι εμφανές ότι οι αντιπρόσωποι των εργαζομένων στα ΕΣΕ σε σημαντικό βαθμό (7/11) συναντώνται με τις τοπικές διοικήσεις των εταιριών, σε ένα αξιόλογο βαθμό (6/11) θεωρούν ότι επηρεάζουν τις αποφάσεις της τοπικής διοίκησης για θέματα εργασιακών σχέσεων και σε σαφώς μικρότερο βαθμό θεωρούν (3/11) ότι επηρεάζουν τις αποφάσεις της τοπικής διοίκησης για θέματα γενικότερης εταιρικής πολιτικής ή στρατηγικής. Με δεδομένο όμως, ότι οι αντιπρόσωποι των εργαζομένων στα ΕΣΕ συνήθως εκπροσωπούν τους εργαζόμενους και σε άλλα όργανα (εργατικό σωματείο, συμβούλιο εργαζομένων, επιτροπή υγιεινής και ασφάλειας), δεν είναι δόκιμη η διαπίστωση ότι η όποια επιρροή τους στις αποφάσεις της τοπικής διοίκησης πηγάζει μόνο από την ιδιότητα τους ως μέλους στο ΕΣΕ.

Αναφορικά με τις «καλές πρακτικές» στις οποίες ο συμμετέχων έπαιξε ένα σημαντικό ρόλο αναφορικά με τις αποφάσεις της εταιρίας στο τοπικό επίπεδο ένας αντιπρόσωπος των εργαζομένων στο ΕΣΕ ανέφερε ότι *«συνέβαλα στην αλλαγή της εταιρικής πολιτικής σε θέματα μειώσεων προσωπικού και ειδικότερα για τα κίνητρα εθελούσιας εξόδου»*, ενώ ένας άλλος (Τ/Π) ανέφερε πως *«έπαιξα ένα συμβιβαστικό ρόλο μεταξύ διοίκησης και εργαζομένων λόγω της θέσης και του ρόλου του και ιδίως στο κλείσιμο ενός εργοστασίου όπου μετά από παρέμβαση μου αυξήθηκε κατά 33% η αποζημίωση των εργαζομένων»*. Ένας εκπρόσωπος του κλάδου Π/Λ είπε πως *«ο παρεμβατικός ρόλος είναι δεδομένος αφού προσπαθεί κάθε φορά να κάνει μία παρέμβαση, ώστε να προστατεύεται ο εργαζόμενος και να πηγαίνει καλά η εταιρία»*, ενώ ένας άλλος εκπρόσωπος του ίδιου κλάδου υποστήριξε πως *«δεν έχουν αφηθεί*

τέτοια περιθώρια λόγω της μη επαρκούς διάθεσης 'ακοής' από το μανατζμεντ της εταιρίας».

Οι περισσότεροι συμμετέχοντες (8/11) δε θεωρούν ότι η τοπική διοίκηση της εταιρίας αγνόησε την ιδιότητα τους ως μελών του ΕΣΕ σε σημαντικές αποφάσεις της, που επηρεάζουν άμεσα ή έμμεσα τους Έλληνες εργαζόμενους.

Ενδιαφέρον παρουσιάζουν και οι απόψεις των συμμετεχόντων για θέματα των ΕΣΕ. Είναι πρόδηλο ότι μία ευρύτατη πλειονότητα των συμμετεχόντων (10/11) θεωρεί ότι τα ΕΣΕ παρέχουν τη δυνατότητα ανάπτυξης των σχέσεων και της συνεργασίας των εργατικών συνδικαλιστικών οργανώσεων σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Ένας αντιπρόσωπος των εργαζομένων στο ΕΣΕ (Τ/Π) θεώρησε ότι αυτό συμβαίνει *«λόγω της ανταλλαγής απόψεων για πολλά θέματα κυρίως στην προ-συνάντηση της εργατικής πλευράς»*, ενώ ένας άλλος σημείωσε ότι *«το ΕΣΕ φέρνει πιο κοντά τις συνδικαλιστικές οργανώσεις»*.

Ένας αντιπρόσωπος από τον κλάδο Π/Λ είπε πως *«τα ΕΣΕ είναι σίγουρα ο ακρογωνιαίος λίθος για να προχωρήσει η συνεργασία των εθνικών συνδικάτων»*.

Επίσης, μία σημαντική πλειονότητα των συμμετεχόντων (9/11) θεωρεί ότι τα ΕΣΕ μπορεί να αποτελέσουν το πρώτο βήμα προς την καθιέρωση συλλογικών διαπραγματεύσεων σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Ένας αντιπρόσωπος των εργαζομένων του κλάδου Τ/Π στο ΕΣΕ είπε ότι *«κάποια στιγμή οι διαπραγματεύσεις θα γίνονται σε επίπεδο ομίλου, για όλους τους εργαζόμενους του ομίλου»*, ενώ ένας άλλος σημείωσε: *«Πιστεύω ότι ο σκοπός και ο ρόλος των ΕΣΕ είναι αυτός να φτιάξουν αυτό το κλίμα, να καλλιεργήσουν και στους εργαζόμενους αυτή την αίσθηση ότι χρειάζεται πλέον αυτό»*. Ένας άλλος αντιπρόσωπος των εργαζομένων στο ΕΣΕ (Τ/Π) σημείωσε ότι *«αυτό θα μπορούσε να συμβεί, αλλά χρειάζεται πολύ δουλειά ακόμη»*, ενώ ένας αντιπρόσωπος του κλάδου Π/Λ σημείωσε πως *«κάτι τέτοιο θα μπορούσε να συμβεί γιατί η οργάνωση της εταιρίας μου είναι επίπεδη και οι τοπικές οργανώσεις έχουν χάσει τις δικαιοδοσίες τους προς όφελος ενός κεντρικού φορέα»*.

Μία ευρεία πλειονότητα των συμμετεχόντων (9/11) θεωρεί ότι τα ΕΣΕ θα συμβάλλουν μελλοντικά σε μια ομογενοποίηση/ σύγκλιση των εργασιακών σχέσεων στο πλαίσιο του ομίλου στον οποίο ανήκει η εταιρία τους. Ένας αντιπρόσωπος των εργαζομένων στο ΕΣΕ υποστήριξε ότι αυτό *«θα συμβεί σε ένα βαθμό, αλλά περισσότερο λόγω του ευρώ, παρά του ΕΣΕ»*, ενώ ένας άλλος αντιπρόσωπος των εργαζομένων (Τ/Π) σημείωσε ότι *«το ΕΣΕ σαφώς θα συμβάλει, αλλά αυτή η σύγκλιση θα γίνει όχι μόνο του ΕΣΕ αλλά και λόγω των αντικειμενικών αναγκαιοτήτων της δουλειάς, της παραγωγής»*. Ένας ακόμη αντιπρόσωπος (Τ/Π) υποστήριξε ότι εξαιτίας

της λειτουργίας των ΕΣΕ «θα υπάρξουν θετικά αποτελέσματα στις εργασιακές σχέσεις τους ομίλους επιχειρήσεων», ενώ ένας αντιπρόσωπος του κλάδου Π/Λ είπε πως «τα ΕΣΕ θα συμβάλλουν σε αυτό, θα πρέπει να ληφθούν όμως υπόψη και οι εθνικές ιδιαιτερότητες και οι νόμοι κάθε χώρας».

Επιπλέον, η πλειονότητα των συμμετεχόντων (7/11) πιστεύει ότι τα ΕΣΕ επιδρούν θετικά στις εθνικές προβλέψεις για την πληροφόρηση/ διαβούλευση/ συμμετοχή των εργαζομένων. Ένας αντιπρόσωπος (Τ/Π) είπε πως «το ΕΣΕ βοηθά τους εργαζόμενους να παίρνουν πληροφόρηση για το τι συμβαίνει σε άλλες χώρες» και ένας άλλος από τον ίδιο κλάδο είπε ότι «το ΕΣΕ επιδρά στις χώρες όπου αυτές οι διαδικασίες πληροφόρησης, διαβούλευσης και συμμετοχής είναι σε μη ικανοποιητικό επίπεδο».

Ένας αντιπρόσωπος των εργαζομένων από τον κλάδο Τ/Π υποστήριξε πως «το ΕΣΕ βοήθησε πολύ ώστε να αποδεχθεί το συνδικαλιστικό κίνημα τη διαδικασία των ευρωπαϊκών για να υπάρχει πληροφόρηση αλλά και ο ΣΕΒ και οι εταιρίες να δεχθούν ευκολότερα την επαφή με τα συνδικάτα». Ένας αντιπρόσωπος του κλάδου Π/Λ υποστήριξε πως το ΕΣΕ «επέδρασε οπωσδήποτε θετικά λόγω της ανταλλαγής απόψεων μεταξύ έμπειρων στελεχών των συμμετοχικών θεσμών από διάφορες χώρες», ενώ ένας άλλος αντιπρόσωπος των εργαζομένων σημείωσε ότι το ΕΣΕ «επιδρά θετικά στην παραγωγική μονάδα και κατ' επέκταση επιδρά και σε γενικότερη κλίμακα».

Τέλος, σημαντικές είναι οι καταγεγραμμένες αντιλήψεις των συμμετεχόντων, σχετικά με τις διάφορες όψεις των δυνητικών οφελών της εργατικής πλευράς από τη λειτουργία των ΕΣΕ.

Είναι πρόδηλο ότι με βάση τις απαντήσεις διαμορφώνεται μία θετική πλειονότητα σε ορισμένα από τα δυνητικά οφέλη των ΕΣΕ και ιδίως στα ΠΑ2 (Εξασφαλίζουν το δικαίωμα πληροφόρησης στο επίπεδο του ομίλου: 8/11), ΠΑ3 (Ευνοούν τη διαβούλευση με αλλοδαπούς συναδέλφους και την ανάδυση κοινών θεωρήσεων και θέσεων: 10/11), ΠΑ4 (Γονιμοποιούν υπερεθνικές κουλτούρες και θεσμούς (cross-pollination): 8/11), ΠΑ5 (Αναπτύσσουν την ευρωπαϊκή διάσταση της επιχείρησης και των εργασιακών σχέσεων: 9/11) και ΠΑ8 (Επιδρούν θετικά στην πιο «επαγγελματική» συνεννόηση διοίκησης-εργαζομένων: 8/11).

Επιπλέον, κανένας εργατικός αντιπρόσωπος δε θεωρεί ότι η λειτουργία των ΕΣΕ προκαλεί αρνητικές επιδράσεις σε βάρος των εργαζομένων στην Ελλάδα. Ένας αντιπρόσωπος των εργαζομένων από μία εταιρία Τ/Π ανέφερε ότι «οι κεντρικές διοικήσεις των εταιριών προσπαθούν να περάσουν διαμέσου των ΕΣΕ άλλες εργασιακές κουλτούρες ξένες προς τα ελληνικά δεδομένα, οι οποίες μπορεί να

διαφοροποιήσουν στο μέλλον τις σχέσεις εργασίας. Δεν μπορώ ακόμη να πω με βεβαιότητα αν αυτό είναι καλό ή κακό», και ένας άλλος σημείωσε πως «μερικές φορές κάτω από την πίεση προβλημάτων οικονομικού χαρακτήρα δημιουργείται ανταγωνισμός -με την κακή έννοια- μεταξύ των εργαζομένων από διάφορες χώρες λόγω της ανταλλαγής της πληροφόρησης».

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η ένταξη των ΕΣΕ στο εθνικό θεσμικό πλέγμα προστασίας της εργασίας, όπου δεν υφίσταται η μακρά παράδοση σε συμμετοχικούς θεσμούς άλλων χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, έχει δρομολογήσει προβληματισμούς σε σχέση με τις δυνητικές επιδράσεις των ΕΣΕ στον ευρωπαϊσμό του ελληνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων.

Η αναληφθείσα έρευνα έδειξε ότι τα ΕΣΕ συνδράμουν τον ευρωπαϊσμό, συμβολή που εντοπίζεται στη διευρωπαϊκή συνεργασία των εργατικών οργανώσεων, την προώθηση ευρωπαϊκών πολιτικών ανθρώπινων πόρων από τις επιχειρήσεις, την ανάδυση ενός ευρωπαϊκού συστήματος εργασιακών σχέσεων, τη βελτίωση της επικοινωνίας των κοινωνικών εταίρων και τη σύγκλιση των εργασιακών σχέσεων στο πλαίσιο πολυεθνικών ομίλων.

Ωστόσο, εξακολουθεί να επικρατεί ασάφεια σχετικά με την έννοια του *ευρωπαϊσμού* των εργασιακών σχέσεων, ενώ η όποια συνεργασία εργατικών και εργοδοτικών οργανώσεων σε ευρωπαϊκή κλίμακα αφήνει (λόγω της εθνικής εκπροσώπησης συμφερόντων στους κόλπους τους) μάλλον ανεπηρεάστες προς το παρόν τις ΠΕΕ.

Επιπλέον, θα πρέπει να αναμένεται ότι η συμβολή των ΕΣΕ στον ευρωπαϊσμό των εργασιακών σχέσεων περιορίζεται σε εκείνες τις πλευρές του (ευρωπαϊκή πολιτική ανθρώπινων πόρων, βελτίωση επικοινωνίας διοίκησης-εργαζομένων, σύγκλιση εργασιακών σχέσεων στον όμιλο), οι οποίες όταν δεν είναι επιθυμητές, είναι πάντως ελεγχόμενες από τις ΠΕΕ. Με αυτή την έννοια είναι έκδηλο στα ευρήματα της έρευνας ότι τουλάχιστον προς το παρόν ο ευρωπαϊσμός των εργασιακών σχέσεων στις ΠΕΕ «καθοδηγείται» κυρίως από τις διοικήσεις των ΠΕΕ ομίλων και όχι από την εργατική πλευρά.

Αντίθετα, άλλες όψεις του ευρωπαϊσμού όπως η καθιέρωση ευρωπαϊκών συλλογικών διαπραγματεύσεων στους υπερεθνικούς ομίλους επιχειρήσεων ή η θετική επίδραση των ΕΣΕ στις εθνικές προβλέψεις για τη συμμετοχή κ.α., που θα ενδιέφεραν ιδιαίτερα την εργατική πλευρά δεν υφίστανται προς το παρόν.

Άρα, φαίνεται πως στη διαδικασία ευρωπαϊσμού των εργασιακών σχέσεων την πρωτοκαθεδρία έχουν οι ΠΕΕ. Η εργατική πλευρά μάλλον έπεται, εξαιτίας κυρίως των αξιοσημείωτων προβλημάτων συντονισμού και συνεργασίας που εξακολουθεί να αντιμετωπίζει το συνδικαλιστικό κίνημα στην Ευρώπη. Πιθανότατα οι ΠΕΕ ήταν περισσότερο προετοιμασμένες για να αξιοποιήσουν τα ΕΣΕ ως «εργαλεία» της διοίκησης τους, σε σχέση με την εργατική πλευρά.

Επομένως, είναι παράδοξο πως ενώ τα ευρωπαϊκά συνδικάτα δε φείσθηκαν κόπων και προσπαθειών για την υιοθέτηση μιας οδηγίας για την εργατική συμμετοχή στις ΠΕΕ, είναι μάλλον η πλευρά των επιχειρήσεων που προς το παρόν ωφελείται περισσότερο από τη σύσταση και λειτουργία των ΕΣΕ.

Αντίθετα, τα προσδοκώμενα κρίσιμα οφέλη της εργατικής πλευράς, όπως η δυνατότητα συνομολόγησης ευρωπαϊκών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, η σύγκλιση των όρων απασχόλησης των εργαζόμενων στις ΠΕΕ, η ενεργοποίηση ενός ευρωπαϊκού επιπέδου συνδικαλιστικής δράσης και, τελικά, η ανάδυση ενός ευρωπαϊκού συστήματος εργασιακών σχέσεων, φαίνεται ότι για την ώρα παραπέμπονται στις καλένδες.

Μολονότι, τα ΕΣΕ αποτελούν έναν ευρωπαϊκό πυλώνα εργασιακών σχέσεων, είναι αναγκαία η θεμελίωση και διάδοση και άλλων πυλώνων (συλλογικές συμβάσεις εργασίας σε ευρωπαϊκή κλίμακα, ευρωπαϊκός κοινωνικός διάλογος, ευρωπαϊκός συντονισμός των συνδικάτων, εργατική συμμετοχή στην Ευρωπαϊκή Α.Ε. κ.α.) προκειμένου να γίνει πιθανή η ανάδυση ενός ευρωπαϊκού συστήματος εργασιακών σχέσεων. Λόγω της αυξανόμενης ανισορροπίας μεταξύ κεφαλαίου κι εργασίας προς όφελος του πρώτου, μια ανάλογη εξέλιξη δε φαίνεται βραχυ-μεσοπρόθεσμα εφικτή στον ορίζοντα της ευρωπαϊκού κοινωνικού χώρου.

¹ *P.Marginson*, και *K.Sisson*, *Multinational Companies and the Future of Collective Bargaining: a review of the Research issues*», *European Journal of Industrial Relations*, 2 (2), 1996a, 173-197 *Των Ιδίων*, *European Dimensions to collective bargaining: New symmetries within an asymmetric process?*, paper to the 6th European IIRA Congress, Oslo, 25-29 June, 2001

- ² *Των ιδίων*, 2001, ο.π.
- ³ *Των ιδίων*, The structure of transnational capital in Europe: the emerging Euro-Company and its implications for industrial relations, στο **R.Hyman**, και **A.Ferner**, (eds), *New Frontiers in European Industrial Relations*, Blackwell, Oxford, 1994, σ. 15-51
- ⁴ **W.Streeck**, The internationalization of Industrial Relations in Europe: Prospects and Problems, MPIfG Discussion paper 98/2, 1998
- ⁵ **Θ.Κουτρούκης**, και **Ν.Πετράς**, Ευρωπαϊκά Συμβούλια Επιχειρήσεων: Η επόμενη ημέρα του κοινωνικού διαλόγου στην Ευρώπη, *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, 7, 1997, 43-60
- ⁶ **J.Wills**, Uneven Geographies of Capital and Labour: The lessons of European Works Councils, *Antipode*, 33(3), 2001, 484- 509
- ⁷ **P.Kerckhofs**, European Works Council: Literature overview, ETUI. Brussels, 2000
- ⁸ **T.Müller και A.Hoffman**, EWC Research: a review of the literature, *Warwick Papers in Industrial Relations*, Nr. 65. 2001, 113
- ⁹ **W.Lecher, H.-W., Platzer, S.Rüb, και K.-P.Weiner**, *European Works Councils: Negotiated Europeanisation*, Ashgate, Aldershot, 2002, σ. 8
- ¹⁰ **W.Lecher, B.Nagel και H.-W.Platzer**, *The establishment of European Works Councils: From information committee to social actor*, Ashgate, Aldershot, 1999
- ¹¹ **W. Eberwen, J.Tholen και J. Schuster**, *The Europeanisation of Industrial Relations*, Ashgate, Aldershot, 2002
- ¹² **W. Lecher, et al.**, 1999:70-73, **W. Eberwen, J.Tholen και J. Schuster**, ο.π.
- ¹³ **EIRONLINE**, The impact of European Works Councils (on line) www.eiro.eurofound.ie/1998/07/study/TN9807201S.html, 1998
- ¹⁴ **M.Carley**, *Bargaining at European level? Joint texts negotiated by European Works Councils*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2001
- ¹⁵ *Του ιδίου*, ο.π., σ. 3
- ¹⁶ *Του ιδίου*, ο.π., σ. 4
- ¹⁷ **W.Buschak**, *European Works Councils-a step towards the Europeanisation of Industrial Relations*», *European Works Councils Bulletin*, 6, 1996
- ¹⁸ **T.Schulten**, *European Works Councils: Prospects for a New system of European Industrial Relations*, *European Journal of Industrial Relations*, 2(3), 1996, 303-324
- ¹⁹ **Ο ίδιος**, 1996, ο.π.
- ²⁰ **J.Lamers**, *The added value of European Works Councils*, AWWN, Haarlem, 1999, σ. 79
- ²¹ **W.Lecher και S.Rüb**, *The constitution of European Works Councils: From information forum to social actor?*, *European Journal of Industrial Relations*, 5(1), 1999, 7-25
- ²² **Müller T. και Hoffman, A.** 2001, ο.π., 111
- ²³ **W. Streeck**, 1998, ο.π.
- ²⁴ **T.Müller, και A. Hoffman**, 2001, ο.π., 116
- ²⁵ **Lecher et al.**, 1999, ο.π., 113
- ²⁶ **P.Marginson, και K.Sisson**, *European Works Councils—Opening the door to European Bargaining?*, *Industrielle Beziehungen*, 3 (3), 1996b, 229-236
- ²⁷ **T.Müller και A.Hoffman**, *EWC Research: a review of the literature*, *Warwick Papers in Industrial Relations*, Nr. 65. 2001, 121-122.
- ²⁸ **H.Knudsen**, *European Works Councils: The experience among Danish employee representatives and managers (paper)*, IIRA 12th World Congress, Tokyo, May 29- June 2, 2002

²⁹ **S. Vitols**, Prospects for trade unions in evolving European System of corporate Governance (Final Report for the project SEEUROPE), ETUI-REHS, Brussels, 2005

³⁰ **P. Marginson και G.Meardi**, Europeanising or Americanising: EU enlargement and the FDI Channel of Industrial Relations Transfer, (paper No 140), ECPR Conference, Bologna, 2004.

³¹ **P. Kerckhofs**, Collective interest representation of the European Workforce in European Works Councils, *European Journal of Industrial Relations*, 23 (3), 2017, 277-291

³² **N.Κοριαζή**, Η κοινωνιολογική έρευνα, *Ελληνικά Γράμματα*, Αθήνα, 1999, σ. 53

³³ **E.Wallis**, *Industrial Relations in the privatised coal industry: continuity, change and contradictions*, Ashgate, Aldershot, 2000