

# ΜΟΡΦΕΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ ΣΤΗΝ ΕΠΟΧΗ ΤΗΣ ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΠΟΙΗΣΗΣ: Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΙΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Θεόδωρος Κουτρούκης, διδάκτωρ Οικονομικών της Εργασίας,  
στο Πάντειο Πανεπιστήμιο

## Εισαγωγή

Το πρόβλημα του συντονισμού της συνδικαλιστικής δράσης των εργαζομένων στις ΠΕΕ είναι αρκετά παλιό. Ήδη από τη δεκαετία του 1960 ιδρύθηκαν τα πρώτα Παγκόσμια Συμβούλια Εργασίας, δηλ. περίπου πενήντα συνδικαλιστικές επιτροπές σε πολυεθνικές επιχειρήσεις (ΠΕΕ), κυρίως της αυτοκινητοβιομηχανίας, με σκοπό την προώθηση της εργατικής αλληλεγγύης σε αυτές τις ΠΕΕ, εγχείρημα που, ωστόσο, δεν άργησε να ατονήσει. Μια ανάλογη προσπάθεια εθελοντικής σύστασης διεθνικών σχημάτων εργατικής αντιπροσώπευσης δρομολογήθηκε σε ορισμένες ευρωπαϊκές ΠΕΕ (G.P. Thomson, Saint Gobain κ.ά.) κατά τη δεκαετία του 1980, ενώ τελικά η ευρωπαϊκή Οδηγία 94/45/EΚ προσέδωσε υποχρεωτικό χαρακτήρα στις διαδικασίες υπερεθνικής πληροφόρησης και διαβούλευσης των εργαζομένων στις ΠΕΕ που δραστηριοποιούνται στους κόλπους της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Σπυρόπουλος 1998).

Η εξέλιξη αυτή ήταν ένα κομβικό σημείο στην ιστορική διαδρομή του εγχειρήματος της Κοινωνικής Ευρώπης, δεδομένου ότι αποτέλεσε το επιστέγασμα πολυετών προσπάθειών των εργατικών συνδικάτων της Γηραιάς Ηπείρου και των συνοδοιπόρων τους (Κουτρούκης & Πετράς 1994), ενώ η συμπλήρωση δέκα χρόνων από την κοινοτική θεσμοθέτηση των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργασίας (ΕΣΕ) στις ΠΕΕ επιτρέπει την εκδήλωση μιας πρώτης απόπειρας αξιολόγησης της λειτουργίας τους.

Εδώ επιχειρείται η διερεύνηση των επιδράσεων από τη σύσταση και λειτουργία των ΕΣΕ στη συνεργασία και την αλληλεγγύη των εργαζομένων από τις διάφορες χώρες στις οποίες δραστηριοποιούνται οι ΠΕΕ. Ειδικότερα διερευνάται η υπόθεση αν τα ΕΣΕ επιδρούν θετικά στη διεθνή συνεργασία των συνδικαλιστικών οργανώσεων και συζητούνται ορισμένα αποτελέσματα από μια σχετική έρευνα στο ελληνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων.

Οι ευρωπαϊκές συνδικαλιστικές οργανώσεις θεώρησαν ότι από την εμφάνισή τους στην κονίστρα των εργασιακών σχέσεων στην Ευρώπη, τα ΕΣΕ αντιπροσωπεύουν μια

αυξανόμενης σημασίας πηγή πληροφόρησης για τις στρατηγικές αναδιάρθρωσης των ΠΕΕ σε ευρωπαϊκή και παγκόσμια κλίμακα, αντιλήφθηκαν ότι η λειτουργία των ΕΣΕ αποτελεί ζωτική προϋπόθεση για τη διεθνή εργατική αλληλεγγύη (Hoffmann 2002) και συμπεριέλαβαν στις πρώτες προτεραιότητές τους τη σύσταση, στήριξη και ανάπτυξη των ΕΣΕ. Σε ορισμένες περιπτώσεις μάλιστα δρομολογήθηκε η ίδρυση Παγκόσμιων Εργασιακών Συμβουλίων σε μερικές ΠΕΕ, εξέλιξη που τεκμηριώνει το επιχείρημα ότι οι θεσμοί της Κοινωνικής Ευρώπης μπορούν να προωθήσουν την παγκόσμια συνδικαλιστική συνεργασία (Dølvik 2002). Πάρα ταύτα, τα εργατικά συνδικάτα άργησαν να αξιοποιήσουν τις ευκαιρίες που παρείχαν οι νεόδμητοι θεσμοί και δεν ενέταξαν τα ΕΣΕ στην καθημερινή συνδικαλιστική πρακτική (Wills 2001). Έτσι, το διεθνές συνδικαλιστικό κίνημα δεν παρείχε μέχρι τώρα ένα σαφή προσανατολισμό ούτε καθοδήγησε τα ΕΣΕ σχετικά με το χώρο που τα τελευταία μπορούν να καταλάβουν στις εργασιακές σχέσεις (Knudsen 2002), παρά το γεγονός ότι τα ΕΣΕ θα μπορούσαν να διαδραματίσουν έναν καταλυτικό ρόλο για να διαδηλωθεί η αξία της διεθνούς συνδικαλιστικής συνεργασίας, να προωθηθούν η ηθική της αλληλεγγύης και η αμοιβαία κατανόηση και εμπιστοσύνη ανάμεσα σε εργαζομένους διαφορετικών χωρών και με ποικίλες συνδικαλιστικές κουλτούρες (Wills 2001, Hoffmann 2002, Pulignano 2004). Μολαταύτα, ορισμένοι κρίσιμοι παράγοντες που θα συντελέσουν στην κατάληξη του αντίστοιχου εγχειρήματος θα είναι η εντατικοποίηση της εσωτερικής επικοινωνίας και της παραγωγής πολιτικής εντός των ΕΣΕ, η διατύπωση μιας πανευρωπαϊκής στρατηγικής για αυτά τα όργανα εργατικής αντιπροσώπευσης, καθώς και η στάση των εθνικών/ τοπικών αντιπροσώπων των εργαζομένων, οι οποίοι επιδεικνύουν μια απροθυμία στην παρακολούθηση της διαδικασίας σύγκλισης του συνδικαλιστικού κινήματος σε ευρωπαϊκή κλίμακα (Knudsen 2002, Pulignano 2004).

Τα ΕΣΕ επιθυμούν να αναβαθμίσουν το ρόλο τους, και πολλά απ' αυτά αντιλαμβάνονται την αδήριτη ανάγκη δημιουργίας ισχυρότερων δεσμών με τα εργατικά συνδικάτα και τις εθνικές δομές συμμετοχής. Άλλωστε, η συνεργασία όλων των οργάνων εργατικής αντιπροσώπευσης μπορεί να ενισχύσει την προσπάθεια για την ανάπτυξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε ευρωπαϊκή κλίμακα, καθώς και τον ευρωπαϊκό προσανατολισμό των εθνικών συνδικαλιστικών στρατηγικών. Ειδικότερες όψεις αυτής της συνεργασίας θεωρούνται η πρόβλεψη ανταλλαγής πληροφοριών (Stirling & Fitzgerald 2001) και η στήριξη των ΕΣΕ από τα συνδικάτα με δράσεις εκπαίδευσης και υποστηρικτικών υπηρεσιών (Lecher & Rüb 1999, 12). Άλλες δυνατότητες για τα ΕΣΕ είναι η χρήση των κεκτημένων πληροφοριών στις εθνικές διαδικασίες συλλογικών διαπραγματεύσεων, η βελτίωση των διεθνών επαφών ανάμεσα στους αντιπροσώπους των εργαζομένων, η μεταφορά «καλών πρακτικών» των εργασιακών σχέσεων στο επιχειρησιακό επίπεδο και ο καλύτερος συντονισμός δράσης των συνδικαλιστικών οργανώσεων (Steiert 2001).

Ορισμένες ενδείξεις για τις επιδράσεις των ΕΣΕ έχουν αρχίσει να διαφαίνονται, όπως ένα είδος αλλαγής κουλτούρας στις τάξεις των συνδικάτων και των αντιπροσώπων των εργαζομένων. Η καλύτερη ενημέρωση για τη διεθνοποίηση των επιχειρησιακών στρατηγικών και η πληρέστερη πληροφόρηση για τις εργασιακές σχέσεις, τις συνθήκες εργασίας και τα πρότυπα ρύθμισης σε άλλες χώρες έχουν συνδράμει τη σταδια-

κή διάπλωση μιας νέας πιο «ευρωπαϊκής» νοοτροπίας, τουλάχιστον για τα πρόσωπα που εμπλέκονται άμεσα ή έμμεσα στη λειτουργία των ΕΣΕ. Στην επιτάχυνση αυτών των εξελίξεων θα μπορούσε αναμφίβολα να συμβάλει και η συνδικαλιστική εκπαίδευση των εμπλεκόμενων εργατικών αντιπροσώπων στα ΕΣΕ (Steiert 2001, Miller & Stirling 1999). Επίσης, η δημιουργία δικτύων εργατικών αντιπροσώπων από διαφορετικές χώρες μπορεί να υποστηρίξει το συντονισμό και την κοινή δράση τους (EIRONLINE 1998). Ωστόσο, δεν λείπουν και οι απόψεις που υπογραμμίζουν την «παθητικότητα» των ΕΣΕ, που πιθανότατα οφείλεται στις διαφορές συμφερόντων, γλώσσας και κουλτούρας μεταξύ των εργατικών αντιπροσώπων στα ΕΣΕ (Knudsen 2002).

Ειδικά στις χώρες όπου οι εργασιακές σχέσεις είναι περισσότερο αναπτυγμένες και ο εργατικός συνδικαλισμός ισχυρός, θα απαιτηθεί ένας ρηξικέλευθος μετασχηματισμός στη στάση των συνδικάτων, τα οποία θα πρέπει να αντιπαρέλθουν το φόβο ότι η ανάπτυξη των ΕΣΕ θα μπορούσε να υποσκάψει τον παραδοσιακό τους ρόλο. Άλλωστε, τα ΕΣΕ παρακινούν τα εργατικά συνδικάτα να προσαρμοστούν και να προσανατολίσουν τις δομές και τις στρατηγικές τους προς τον ευρωπαϊσμό και να συνεργαστούν μεταξύ τους σε όλη την Ευρώπη (EIRONLINE 1998, Knudsen 2002).

Μολονότι τα ΕΣΕ διαθέτουν βραχύβια παρουσία στην κονίστρα του ευρωπαϊκού συστήματος εργασιακών σχέσεων, γρήγορα προκάλεσαν το ενδιαφέρον μιας πλειάδας ερευνητών, οι οποίοι κατέγραψαν τους κινδύνους και τις ευκαιρίες από την ενεργοποίηση των ΕΣΕ (Κουτρούκης 2004).

Οι Miller και Stirling (1999) υποστηρίζουν πως η εμπειρία εφαρμογής των ΕΣΕ δείχνει ότι η επικράτηση της αρχής της αντιπροσώπευσης της «εργασίας» έναντι των εργατικών συνδικάτων έχει οδηγήσει σε ορισμένες παράδοξες συνθέσεις των ΕΣΕ, στα οποία μερικές φορές συμμετέχουν όχι μόνο εργατικοί εκπρόσωποι μη συνδικαλιστικής προέλευσης, αλλά και ανώτερα διευθυντικά στελέχη των επιμέρους επιχειρήσεων του ομίλου, ως «αντιπρόσωποι» του εργατικού δυναμικού διαφόρων χωρών. Στην ίδια μελέτη επιχειρείται και μια προσπάθεια κατηγοριοποίησης των παραγόντων που διαμορφώνουν την ταυτότητα κάθε ΕΣΕ με τέσσερα κριτήρια (Πίν. 1) και σημειώνεται ότι η μελλοντική ανάπτυξη διεθνούς αλληλεγγύης των εργαζομένων θα προκύψει πιθανότατα με «όχημα» εκείνα τα ΕΣΕ, τα οποία θα έχουν ως κύρια γνωρίσματα εκείνα της τρίτης στήλης του Πίν. 1 (Miller & Stirling 1999, Miller 1999).

## ΠΙΝΑΚΑΣ 1

**Τα κριτήρια κατηγοριοποίησης των ΕΣΕ κατά Μίλλερ και Stirling**

|           |                     |                        |                |
|-----------|---------------------|------------------------|----------------|
| ΜΕΛΗ      | διευθυντές          | εκπρόσωποι εργαζομένων | συνδικαλιστές  |
| ΣΥΝΘΕΣΗ   | κυριαρχία μας χώρας | ευρωπαϊκή              | διεθνής        |
| ΙΔΕΟΛΟΓΙΑ | διευθυντική         | συναινετική            | αντιπαραθετική |
| ΣΚΟΠΟΙ    | πληροφόρηση         | διαβούλευση            | διαπραγμάτευση |

ΠΗΓΗ: Miller & Stirling (1999)

Ο Lecher (1999) σημειώνει ότι μέχρι τώρα υφίστανται τρεις τύποι ΕΣΕ, που μπορούν να διακριθούν ως εξής: α) Το ΕΣΕ με αποκλειστικά εθνικό πλαίσιο αναφοράς, που λειτουργεί ως προέκταση του εθνικού συστήματος αντιπροσώπευσης των εργαζομένων και ως πρόσθετη πηγή πληροφόρησης, η οποία θα χρησιμοποιηθεί στο εθνικό/ τοπικό επίπεδο β) Το ΕΣΕ που προσλαμβάνει μια διεθνή ποιότητα, η οποία διαμορφώνεται κυρίως από τους αντιπροσώπους της μητρικής εταιρείας (εξαιτίας του μεγέθους της τελευταίας και του χαρακτήρα των εργασιακών σχέσεων που διαμορφώνονται εκεί) και γ) Το ΕΣΕ που εργάζεται απελευθερωμένα για να αναπτύξει μια υπερεθνική συλλογική ταυτότητα με μια υποστήριξη της ευρωπαϊκής διάστασης μεταξύ των μελών του, τα οποία και αναπτύσσουν μια τάση ισοδύναμης συμμετοχής στο ΕΣΕ. Αντίστοιχα, ο Streeck (1997b) υποστηρίζει ότι η Οδηγία δημιουργεί ένα δυϊσμό αντιπροσωπευτικών σωμάτων, προσθέτοντας τα ΕΣΕ στα εθνικά συστήματα αντιπροσώπευσης των εργαζομένων και επισημαίνει ότι

«οι (εργατικοί) αντιπρόσωποι από τη χώρα καταγωγής της πολυεθνικής επιχείρησης θα μπουν στο πειρασμό να περιορίσουν τα δικαιώματα των ΕΣΕ για να διασφαλίσουν την αποκλειστική πρόσβασή τους στην κεντρική διοίκηση της πολυεθνικής επιχείρησης» (Streeck 1997b).

Αναφερόμενος στις επιδράσεις των ΕΣΕ ο Streeck (1997a) σημειώνει ότι τα ΕΣΕ προσφέρουν σε χιλιάδες συνδικαλιστικά στελέχη την ευκαιρία να συναντηθούν μια-δυο φορές το χρόνο για να συζητήσουν, να αναπτύξουν προσωπικές φιλίες, να ανταλλάξουν απαραίτητη πληροφόρηση και να οικοδομήσουν συνεργασίες.

Η Wills (1998) τονίζει πως μολονότι τα ΕΣΕ είναι προς το παρόν «διαζευγμένα» από τα υπόλοιπα επίπεδα συνδικαλιστικής οργάνωσης στην Ευρώπη, τα όργανα αυτά απλώνουν τις ρίζες μιας μελλοντικής εργατικής αλληλεγγύης, καθώς βελτιώνουν τα κανάλια επικοινωνίας των εργατικών αντιπροσώπων και προωθούν την αμοιβαία κατανόηση, ενώ ο Ramsay (1997) σημειώνει πως τα ΕΣΕ θα γίνουν η βάση για τη διεθνή δικτύωση της εργασίας με δαπάνες της διοίκησης. Όμως ο Kerckhofs επισημαίνει πως

«το αναδυόμενο ευρωπαϊκό σύστημα εργασιακών σχέσεων στο επίπεδο των πολυεθνικών εταιρειών μπορεί άριστα να θεωρηθεί ως ένα δυαδικό σύστημα, στο οποίο τα εργατικά συνδικάτα και οι αντιπρόσωποι των εργαζομένων δεν αντιπροσωπεύουν πάντοτε ακριβώς τα ίδια συμφέροντα και στρατηγικές» (2001).

Επί πλέον, οι Kerckhofs και Cox (2001) σημειώνουν πως τα τοπικά συνδικάτα τείνουν να χρησιμοποιήσουν τα ΕΣΕ μόνο ως μέσο απόκτησης πληροφόρησης, από ένα «αμυντικό» ενδιαφέρον να διασφαλίσουν την απασχόληση σε ένα εργοστάσιο ή σε μια χώρα. Άλλωστε, τα ΕΣΕ μπορούν να εξελιχθούν σε ένα ρόλο «διευκολυντή» στις υπερεθνικές επαφές των συνδικάτων, «υποστηρικτή» της πληροφόρησης και συνεργασίας, και ίσως αργότερα αποτελέσουν ένα μηχανισμό διαπραγματεύσεων για ζητήματα που αφορούν σε όλες τις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις ενός πολυεθνικού ομίλου (Carley 2001).

Σε μια μελέτη τους για την εμπειρία εφαρμογής των ΕΣΕ οι Lecher & Rüb (1999) σημειώνουν ότι η αλληλεπίδραση ΕΣΕ και εργατικών συνδικάτων μπορεί να ωφελήσει και τα δύο όργανα, καθώς και ότι τα ΕΣΕ επιτελούν διαφορετική λειτουργία στα μονιστικά και τα δυαδικά εθνικά συστήματα εκπροσώπησης των εργαζομένων. Οι ίδιοι συγγραφείς προδιαγράφουν ως πιθανές εναλλακτικές εξελίξεις στο πεδίο των ΕΣΕ τη χρησιμοποίηση των ΕΣΕ για σκοπούς εθνικού ενδιαφέροντος των εργαζομένων, την «κυριαρχία» στα ΕΣΕ των αντιπροσώπων από τη χώρα προέλευσης της πολυεθνικής εταιρείας σε βάρος των υπόλοιπων μελών του ΕΣΕ ή την απόκτηση μιας συλλογικής (υπερεθνικής) ταυτότητας των ΕΣΕ (Lecher & Rüb 1999).

Συζητώντας τα ζητήματα λειτουργίας και δικτύωσης των ΕΣΕ στο ευρωπαϊκό σύστημα εργασιακών σχέσεων, οι Lecher, Platzner, Rüb & Weiner (2001, 123) κατηγοριοποιούν την ταυτότητα και τις αναφορές των ΕΣΕ στον Πίν. 2.

## ΠΙΝΑΚΑΣ 2

### Τα ΕΣΕ στο ευρωπαϊκό πολυεπίπεδο σύστημα εργασιακών σχέσεων

| Θεσμικό/<br>λειτουργικό<br>χωρικό/ πολιτικό | Εσωτερικές αναφορές των ΕΣΕ                                                                                | Εξωτερικές αναφορές των ΕΣΕ<br>(δίκτυα)                                                                                                             |
|---------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Εθνικές διασυνδέσεις                        | Αμοιβαία ανταλλαγή πηγών πληροφόρησης ανάμεσα στο ΕΣΕ και τα εθνικά συστήματα εκπροσώπησης των εργαζομένων | Επαφές με άλλα εθνικά ΕΣΕ από τον ίδιο (υπο)κλάδο παραγωγής<br>Εθνικές δομές για την υποστήριξη των συνδικάτων                                      |
| Υπερεθνικές διασυνδέσεις                    | Αμοιβαία υποστήριξη από τα μέλη των ΕΣΕ                                                                    | Επαφές με εθνικά ΕΣΕ στον ίδιο (υπο) κλάδο<br>Υπερεθνικές επαφές μεταξύ συνδικαλιστικών στελεχών, που είναι υπεύθυνα για συγκεκριμένες επιχειρήσεις |

|                     |                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                    |
|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ευρωπαϊκή ταυτότητα | Εσωτερική εξισορρόπηση στα ΕΣΕ μεταξύ των εθνικών διαφοροποιήσεων ισχύος και πρόσβασης στην πληροφόρηση<br>Υπέρβαση της κυριαρχίας της μητρικής εταιρείας<br>Εσωτερικές διαδικασίες οικοδόμησης συναίνεσης στο ΕΣΕ | Ανάπτυξη κοινών θέσεων & οικοδόμηση συναίνεσης ανάμεσα σε διάφορα εθνικά ΕΣΕ από τον ίδιο (υπο) κλάδο<br>Ομάδες ανάληψης αποστολής (task forces) για τα ΕΣΕ στις Ευρωπαϊκές (τομεακές) Συνδικαλιστικές Ομοσπονδίες |
|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

ΠΗΓΗ: Επεξεργασία από Lecher, Platzer, Rüb & Weiner (2001).

Είναι πολύ ενδιαφέρουσα η θέση του Schulten (1996) πως τα ΕΣΕ θα δημιουργήσουν νέες (υπερεθνικές) μορφές ρύθμισης στις εργασιακές σχέσεις με συνέπεια να αποδυναμωθούν περαιτέρω τα εθνικά συστήματα ρύθμισης. Αυτή η ανέλιξη θα μπορούσε να οδηγήσει σε μια κατάτμηση των εργασιακών σχέσεων στην Ευρώπη σε δύο σχετικά ανεξάρτητα συστήματα· το ένα στις μεγάλες επιχειρήσεις που θα διαθέτουν ενεργά ΕΣΕ και θα εστιάζονται στο επίπεδο της εταιρείας /ομίλου και το άλλο που θα αναφέρεται στις μικρότερες παραγωγικές μονάδες με εγχώρια διάσταση, η οποία θα εδράζεται στις ποικίλες εθνικές παραδόσεις και πρακτικές.

Επί πλέον, για πολλά ευρωπαϊκά συνδικάτα τα ΕΣΕ υποκρύπτουν τον κίνδυνο δημιουργίας ενός υπερεθνικού «νεοσυνδικαλισμού», που θα κλόνιζε τον παραδοσιακό – εθνικά προσανατολισμένο – τους ρόλο. Έχει, επίσης, εκφραστεί ο φόβος ότι αν τα ΕΣΕ παραμείνουν σώματα εργατικής εκπροσώπησης που θα είναι απομονωμένα από τις άλλες μορφές συλλογικής έκφρασης των εργαζομένων, σύντομα θα περιπέσουν σε ανυποληψία και θα εξοβελιστούν de facto από το επίκεντρο των εργασιακών σχέσεων στην Ευρώπη. Είναι αξιοσημείωτο το γεγονός πως λίγοι μόνο εκπρόσωποι του προσωπικού στα εθνικά συμβούλια εργαζομένων έχουν πειστεί ότι η ανάπτυξη των ΕΣΕ μπορεί να συνδράμει θετικά το έργο τους, ενώ ελάχιστο ή/και ανύπαρκτο φαίνεται πως είναι το ενδιαφέρον του προσωπικού των πολυεθνικών εταιρειών για το ρόλο των ΕΣΕ (Friedrich-Ebert Stiftung 1998, 6).

Ο νέος ρόλος που καλούνται πλέον να διαδραματίσουν τα εργατικά συνδικάτα στους κόλπους της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι άρρηκτα συνδεδεμένος με το συντονισμό και τη δικτύωση των ΕΣΕ, την αναβάθμιση και ενδυνάμωση των σχέσεων και της συνεργασίας των ΕΣΕ με τα εθνικά συμβούλια εργαζομένων και την ανάπτυξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε ευρωπαϊκή κλίμακα, παράλληλα με τον ευρωπαϊκό προσανατολισμό των συνδικαλιστικών στρατηγικών (Lecher & Rüb 1999, 12, Buschak 1996).

Απαραίτητος όρος για την επιτυχία του εγχειρήματος είναι η υποστήριξη των συνδικαλιστικών οργανώσεων που μπορούν να διαδραματίσουν το ρόλο του «συνδετικού κρίκου» ανάμεσα σε αντιπροσώπους των εργαζομένων διαφορετικών χωρών και προελεύσεων. Επομένως, η ανάπτυξη των ΕΣΕ αποτελεί μια πρόκληση για τα εργατικά συνδικάτα

και τους θιασώτες της κοινωνικής διάστασης της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης, γιατί τα ΕΣΕ θα μπορούσαν μεσοπρόθεσμα να διαδραματίσουν το ρόλο ενός πυλώνα που θα επιτρέψει τη δικτύωση των εργατικών συνδικαλιστικών οργανώσεων σε ευρωπαϊκή κλίμακα.

## Μέθοδος και υποθέσεις

Σκοπός της έρευνας πεδίου ήταν η διερεύνηση της λειτουργίας των ΕΣΕ και των επιπτώσεών 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 προβλήματος (Κυριαζή 2000, 53).

Η ποιοτική έρευνα υπερτονίζει «τη σημασία που έχει το ιστορικό και κοινωνικό πλαίσιο για την ερμηνεία που αποδίδουν τα υποκείμενα στη συμπεριφορά τους και στη συμπεριφορά των άλλων» (Κυριαζή 2000, 53) και προσφέρεται ιδιαίτερα για μελέτες της ισχύος και της αλλαγής στο κοινωνικό γίγνεσθαι (Whipp 1998, 58).

Το πρόβλημα της δυσκολίας της γενίκευσης των ερευνητικών ευρημάτων αντιμετωπίστηκε με την εξέταση της λειτουργίας των ΕΣΕ σε όλες τις θυγατρικές επιχειρήσεις πολυεθνικών ομίλων δύο κλάδων, ώστε να στηριχθεί η εξωτερική εγκυρότητα και η αξιοπιστία της έρευνας (Gomm, Hammersley & Foster 2000). Η μέθοδος της μελέτης περίπτωσης συνίσταται στην εμπειρική διερεύνηση ενός φαινομένου εντός του πραγματικού πλαισίου ύπαρξής του, ιδίως όταν τα όρια ανάμεσα στο φαινόμενο και το πλαίσιο δεν είναι ευδιάκριτα (Yin 1994, Stake 1994). Το πρόβλημα της διαφάνειας αντιμετωπίστηκε με την αναλυτική παράθεση της μεθοδολογίας.

Στο πρώτο στάδιο συλλέχθηκαν διαθέσιμα δευτερογενή στοιχεία, στο δεύτερο καταγράφηκαν οι επιχειρήσεις στους δύο κλάδους και στο τρίτο προσδιορίστηκε η μεθοδολογική προσέγγιση της έρευνας και καταρτίστηκαν τρία πιλοτικά ημι-δομημένα ερωτηματολόγια συνέντευξης. Στο τέταρτο στάδιο τα ερωτηματολόγια τέθηκαν σε δοκιμασία, προσέλαβαν την τελική μορφή τους, υπολογίστηκε ο μέσος απαιτούμενος χρόνος συνέντευξης και διερευνήθηκαν οι περιορισμοί της έρευνας.

Για τις ανάγκες της έρευνας επιλέχθηκαν οι κλάδοι τροφίμων-ποτών (ΤΠ) και πετρελαιοειδών-λιπαντικών (ΠΛ) γιατί α) είναι αντιπροσωπευτικοί της μεταποιητικής δραστηριότητας στην Ελλάδα και διεθνώς, διαθέτουν διαφορετικούς συνδυασμούς ιδιοκτησίας, επιχειρησιακής κουλτούρας, διοικητικής τεχνοτροπίας, εργατικής αντιπροσώπευσης και παράδοσης εργασιακών σχέσεων και β) διαθέτουν ανάλογα ποσοστά συνδικαλιστικής πυκνότητας. Τα χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων ανά κλάδο απεικονίζονται στον Πίν. 3:

**ΠΙΝΑΚΑΣ 3**  
**Τα χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων**

| ΚΛΑΔΟΣ                                                     | ΤΡΟΦΙΜΑ- ΠΟΤΑ (Τ/Π)                                                                                                       | ΠΕΤΡΕΛΑΙΟΕΙΔΗ/ ΛΙΠΑΝΤΙΚΑ (Π/Λ)                                                                      |
|------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Μέσος αριθμός εργαζομένων                                  | 604                                                                                                                       | 317                                                                                                 |
| Άσκηση συνδικαλιστικής δραστηριότητας στον κλάδο εργατικών | Διαμέσου των επιχειρησιακών εργατικών σωματείων                                                                           | Διαμέσου των κλαδικών σωματείων                                                                     |
| Μορφολογία επιχειρήσεων                                    | Παραδοσιακές ελληνικές εταιρείες, που εξαγοράστηκαν από πολυεθνικούς ομίλους την τελευταία 15ετία (brownfield investment) | Εταιρείες, που δημιουργήθηκαν από την αρχή ως θυγατρικές πολυεθνικών ομίλων (greenfield investment) |
| Μορφή εργατικής αντιπροσώπευσης στο χώρο εργασίας          | Επιχειρησιακό σωματείο                                                                                                    | Συμβούλιο εργαζομένων (εθνικό)                                                                      |

ΠΗΓΗ: Κουτρούκης (2004)

Το περιεχόμενο των 11 συνολικά συνεντεύξεων απομαγνητοφωνήθηκε με ρητή συναίνεση των συμμετεχόντων αντιπροσώπων των εργαζομένων και οι απαντήσεις τυποποιήθηκαν. Η συστηματική και μεθοδική τεκμηρίωση όλων των διαδικασιών της έρευνας διασφάλισε τη δυνατότητα μιας πανομοιότυπης επανάληψής της στο μέλλον, με μεγάλη πιθανότητα να προκύψουν τα ίδια συμπεράσματα (Wallis 2000), ενώ στην ενίσχυση της αξιοπιστίας της συνέδραμε και η δοκιμασία της συμφωνίας των δύο κριτών που χρησιμοποιήθηκε για τον έλεγχο των πρωτοκόλλων των συνεντεύξεων.

### Αποτελέσματα

Ο Πίν. 4 απεικονίζει ορισμένα ευρήματα για τις σχέσεις των εργατικών αντιπροσώπων στα ΕΣΕ. 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 τους, 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 εταιρείας έχουν μεγαλύτερη επιρροή» και, επί πλέον, 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 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 κατ' αρχήν υπάρχει μικρότερη βαρύτητα». Ενδιαφέρουσα είναι και η άποψη ενός εκπροσώπου του κλάδου Τ/Π:

«Δεν 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 ακόμη πράγματα και αποδεχτούν την κουλτούρα των Ευρωπαίων, μπορεί να σταθούν πολύ καλά. Ωστόσο, θα ήταν ίσως πλεονέκτημα αν ήμουν από τη μητρική χώρα της επιχείρησης» (σημειώσεις από τη συνέντευξη).

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 σχέσης με τους άλλους αντιπροσώπους των εργαζομένων στο ΕΣΕ, όλοι οι συμμετέχοντες τη χαρακτηρίζουν από καλή ως πολύ καλή. Ωστόσο, δεν πρέπει να θεωρείται 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 προβλήματά μου τα προβλήματα της εταιρείας» και συνέχισε λέγοντας ότι «υπάρχουν αισθητές κάποιες διαφοροποιήσεις· άλλοι εκπρόσωποι των εργαζομένων μιλούν πιο τεχνοκρατικά (κυρίως από βορειοευρωπαϊκές 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», και 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 διαφόρων ιδιαιτεροτήτων της κάθε χώρας» (σημειώσεις από τη συνέντευξη).

Ακόμη, ισχυρή είναι η άποψη των συμμετεχόντων (7/11) πως μολονότι προέρχονται από θυγατρική εταιρεία, αυτό δεν 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 μάνατζερ», 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» (σημειώσεις από τη συνέντευξη).

**ΠΙΝΑΚΑΣ 4**  
**Σχέσεις των εργατικών αντιπροσώπων στα ΕΣΕ**

| ΕΤΑΙΡΕΙΑ                                                                                                       |                |               |                             |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|---------------|-----------------------------|
| Το γεγονός ότι είστε έλληνας εκπρόσωπος επηρεάζει τη συμβολή σας στη λειτουργία του ΕΣΕ;                       | ΝΑΙ (2)        | ΟΧΙ (7)       | ΔΕΝ ΞΕΡΩ/<br>ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΩ (2) |
| Έχετε συχνή επικοινωνία με μέλη του ΕΣΕ από άλλες χώρες;                                                       | ΝΑΙ, ΣΥΧΝΑ (4) | ΟΧΙ ΣΥΧΝΑ (7) |                             |
| Πώς θα χαρακτηρίζατε τη σχέση με τους άλλους εκπροσώπους;                                                      | ΠΟΛΥ ΚΑΛΗ (2)  | ΚΑΛΗ (9)      |                             |
| Υπάρχει κοινή αντίληψη με τους άλλους εκπροσώπους στο ΕΣΕ για προβλήματα των εργαζομένων στον όμιλο;           | ΝΑΙ (4)        | ΟΧΙ (4)       | ΔΕΝ ΞΕΡΩ/<br>ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΩ (3) |
| Θεωρείτε πως το γεγονός ότι προέρχεστε από θυγατρική εταιρεία δυσχεραίνει το ρόλο και την επιρροή σας στο ΕΣΕ; | ΝΑΙ(3)         | ΟΧΙ (7)       | ΔΕΝ ΞΕΡΩ/<br>ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΩ (1) |

ΠΗΓΗ: Επεξεργασία από Κουτρούκης (2004)

Ο Πίν. 5 απεικονίζει τη σχέση των αντιπροσώπων των εργαζομένων στα ΕΣΕ με τα εργατικά συνδικάτα. Είναι πρόδηλο ότι η ανάμειξη των εργατικών συνδικάτων στον καθορισμό του αντιπροσώπου των εργαζομένων στο ΕΣΕ είναι μια υπολογίσιμη τάση (4/8) στις επιχειρήσεις Τ/Π, αλλά ανύπαρκτη στις επιχειρήσεις Π/Λ. Επί πλέον, η ιδιότητα του μέλους συνδικαλιστικής οργάνωσης για τον αντιπρόσωπο των εργαζομένων στο ΕΣΕ είναι δεδομένη στον κλάδο Τ/Π, ενώ στον κλάδο Π/Λ ισχύει μάλλον οριακά (1/3).

Ωστόσο, η σχέση των αντιπροσώπων των εργαζομένων στα ΕΣΕ με τα συνδικαλιστικά στελέχη θεωρείται από τους συμμετέχοντες από καλή ως άριστη. Σε όσες περιπτώσεις υπάρχουν συμβούλια εργαζομένων, η συνεργασία του αντιπροσώπου των εργαζομένων στο ΕΣΕ με αυτό φαίνεται πως είναι αρμονική. Ακόμη καλύτερη φαίνεται να χαρακτηρίζεται η συνεργασία αυτή από τους συμμετέχοντες των εταιρειών Π/Λ, διαπίστωση που εδράζεται στο γεγονός πως οι συμμετέχοντες αυτοί προέρχονται ή /και συμμετέχουν σε ηγετικές θέσεις των συμβουλίων εργαζομένων στις αντίστοιχες επιχειρήσεις.

Όλοι οι αντιπρόσωποι των εργαζομένων στα ΕΣΕ έχουν παρουσία/ παρέμβαση στις

τοπικές συνελεύσεις των εργαζομένων, ενώ μεταφέρουν στο τοπικό/ εθνικό επίπεδο την πληροφόρηση που αποκτούν στο ΕΣΕ με διάφορους τρόπους. Οι συνήθεις τρόποι μεταφοράς της πληροφόρησης είναι διαμέσου του εργατικού συνδικάτου ή της γενικής συνέλευσης των εργαζομένων και με την έκδοση σχετικής ανακοίνωσης.

### ΠΙΝΑΚΑΣ 5

#### Σχέσεις των εργατικών αντιπροσώπων των ΕΣΕ με τα εργατικά συνδικάτα

|                                                                                                         |               |               |                |                       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------|----------------|-----------------------|
| Υπήρξε ανάμειξη των εργατικών συνδικάτων στον καθορισμό σας ως εκπροσώπου στο ΕΣΕ;                      | ΝΑΙ (4)       | ΟΧΙ (7)       |                |                       |
| Ανήκετε σε συνδικαλιστική οργάνωση;                                                                     | ΝΑΙ (9)       | ΟΧΙ (2)       |                |                       |
| Πώς θα χαρακτηρίζατε τη σχέση σας με τα συνδικαλιστικά της στελέχη;                                     | ΑΡΙΣΤΗ (2)    | ΠΟΛΥ ΚΑΛΗ (3) | ΚΑΛΗ (6)       |                       |
| Πώς θα χαρακτηρίζατε τη συνεργασία σας με τα άλλα όργανα συμμετοχής των εργαζομένων στο εθνικό επίπεδο; | ΑΡΙΣΤΗ (2)    | ΠΟΛΥ ΚΑΛΗ (2) | ΚΑΛΗ (4)       |                       |
| Έχετε παρουσία/ παρέμβαση σε τοπικές συνελεύσεις των εργαζομένων;                                       | ΝΑΙ (11)      | ΟΧΙ(0)        |                |                       |
| Μεταφέρετε στο τοπικό/ εθνικό επίπεδο την πληροφόρηση που αποκομίζετε από τη συμμετοχή σας στο ΕΣΕ;     | ΝΑΙ (11)      | ΟΧΙ(0)        |                |                       |
| Σε ποιο επίπεδο γίνεται αυτή η μεταφορά πληροφόρησης;                                                   | ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ (8) | ΣΥΝΕΛΕΥΣΗ (6) | ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ (6) | ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΕΡΓ-ΝΩΝ (1) |

ΠΗΓΗ: Επεξεργασία από Κουτρούκης (2004)

Ο Πίν. 6 απεικονίζει τις απόψεις των συμμετεχόντων για τη δυνατότητα των ΕΣΕ να συνδράμουν την αλληλεγγύη των εργαζομένων σε ευρωπαϊκό (ή/ και παγκόσμιο) επίπεδο.

Είναι πρόδηλο ότι μια ευρύτατη πλειοψηφία των συμμετεχόντων (10/11) θεωρεί ότι τα ΕΣΕ παρέχουν τη δυνατότητα ανάπτυξης των σχέσεων και της συνεργασίας των εργατικών συνδικαλιστικών οργανώσεων σε ευρωπαϊκό επίπεδο (Ε1). Η πλειοψηφία αυτή είναι σημαντική (7/8) στον κλάδο Τ/Π και απόλυτη (3/3) στον κλάδο Π/Λ. Ένας αντιπρόσωπος των εργαζομένων (Τ/Π) στο ΕΣΕ 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» (σημειώσεις από τη συνέντευξη).

Επίσης, μια σημαντική πλειοψηφία των συμμετεχόντων (9/11) θεωρεί ότι τα ΕΣΕ μπορεί να αποτελέσουν το πρώτο βήμα προς την καθιέρωση συλλογικών διαπραγματεύσεων

σε ευρωπαϊκό επίπεδο (Ε2). Η πλειοψηφία αυτή είναι σημαντική (6/8) στον κλάδο Τ/Π και απόλυτη (3/3) στον κλάδο Π/Λ. 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 πολλή δουλειά ακόμη», ενώ ένας αντιπρόσωπος του κλάδου Π/Λ σημείωσε πως «κάτι τέτοιο θα μπορούσε να συμβεί γιατί η οργάνωση της εταιρείας μου είναι επίπεδη και οι τοπικές οργανώσεις έχουν χάσει τις δικαιοδοσίες τους προς όφελος ενός κεντρικού φορέα» (σημειώσεις από τη συνέντευξη).

Μια ευρεία πλειοψηφία των συμμετεχόντων (9/11) θεωρεί ότι τα ΕΣΕ θα συμβάλουν μελλοντικά σε μια ομογενοποίηση/ σύγκλιση των εργασιακών σχέσεων στο πλαίσιο της ΠΕΕ (Ε3). Η πλειοψηφία αυτή είναι σημαντική (6/8) στον κλάδο Τ/Π και απόλυτη (3/3) στον κλάδο Π/Λ. 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 εξαιτίας 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 στους ομίλους επιχειρήσεων», ενώ ένας αντιπρόσωπος του κλάδου Π/Λ είπε πως «τα ΕΣΕ θα συμβάλουν σε αυτό, θα πρέπει να ληφθούν όμως υπόψη και οι εθνικές ιδιαιτερότητες και οι νόμοι κάθε χώρας» (σημειώσεις από τη συνέντευξη).

**ΠΙΝΑΚΑΣ 6**  
**Συμβολή των ΕΣΕ στην εργατική αλληλεγγύη**

| ΚΛΑΔΟΣ                                                                                                                                                          | ΣΥΝΟΛΟ         | Τ/Π          | Π/Λ          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|--------------|--------------|
| Ε1: Θεωρείτε ότι τα ΕΣΕ παρέχουν τη δυνατότητα ανάπτυξης των σχέσεων και της συνεργασίας των εργατικών συνδικαλιστικών οργανώσεων σε ευρωπαϊκό επίπεδο;         | ΝΑΙ<br>(10/11) | ΝΑΙ<br>(7/8) | ΝΑΙ<br>(3/3) |
| Ε2: Θεωρείτε ότι τα ΕΣΕ μπορεί να αποτελέσουν το πρώτο βήμα προς την καθιέρωση συλλογικών διαπραγματεύσεων σε ευρωπαϊκό επίπεδο;                                | ΝΑΙ<br>(9/11)  | ΝΑΙ<br>(6/8) | ΝΑΙ<br>(3/3) |
| Ε3: Πιστεύετε ότι τα ΕΣΕ θα συμβάλουν μελλοντικά σε μια ομογενοποίηση/ σύγκλιση των εργασιακών σχέσεων στο πλαίσιο του ομίλου στον οποίο ανήκει η εταιρεία σας; | ΝΑΙ<br>(9/11)  | ΝΑΙ<br>(6/8) | ΝΑΙ<br>(3/3) |

ΠΗΓΗ: Επεξεργασία από Κουτρούκης (2004)

Ο Πίν. 7 απεικονίζει τις απόψεις των συμμετεχόντων σχετικά με τις ειδικότερες όψεις των επιδράσεων από τη λειτουργία των ΕΣΕ. Με βάση τις απαντήσεις διαμορφώνεται μια ισχυρή πλειοψηφία των θετικών θέσεων των συμμετεχόντων στα οφέλη E1, E2, E3 και στους δύο κλάδους. Ειδικά στον κλάδο Τ/Π διαμορφώνεται μια ισχυρή πλειοψηφία στο δυνητικό όφελος E2.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 7**  
**Προστιθέμενη αξία από λειτουργία των ΕΣΕ**

| Οφέλη (προστιθέμενη αξία) από λειτουργία των ΕΣΕ                                                 | ΣΥΝΟΛΟ | Τ/Π | Π/Λ |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-----|-----|
| E4: Ευνοούν τη διαβούλευση με αλλοδαπούς συναδέλφους και την ανάδυση κοινών θεωρήσεων και θέσεων | 10/11  | 7/8 | 3/3 |
| E5: Γονιμοποιούν υπερεθνικές κουλτούρες και θεσμούς (cross-pollination)                          | 8/11   | 5/8 | 3/3 |
| E6: Αναπτύσσουν την ευρωπαϊκή διάσταση της επιχείρησης και των εργασιακών σχέσεων                | 9/11   | 7/8 | 2/3 |

ΠΗΓΗ: Επεξεργασία από Κουτρούκης (2004)

Βάσει των αποτελεσμάτων της έρευνας γίνονται αποδεκτές οι παραδοχές ότι τα ΕΣΕ προωθούν τη συνεργασία των συνδικαλιστικών οργανώσεων σε ευρωπαϊκή κλίμακα (E1), αποτελούν μέρος ενός αναδυόμενου ευρωπαϊκού συστήματος εργασιακών σχέσεων (E2), συμβάλλουν σε μια ομογενοποίηση/ σύγκλιση των εργασιακών σχέσεων στο πλαίσιο των πολυεθνικών ομίλων/εταιρειών (E3).

Ακόμη γίνονται αποδεκτές οι παραδοχές ότι τα ΕΣΕ δημιουργούν προστιθέμενη αξία στην εργατική πλευρά, επειδή ευνοούν τη διαβούλευση με αλλοδαπούς συναδέλφους και την ανάδυση κοινών θεωρήσεων και θέσεων (E4), γονιμοποιούν υπερεθνικές κουλτούρες και θεσμούς (E5) και αναπτύσσουν την ευρωπαϊκή διάσταση της επιχείρησης και των εργασιακών σχέσεων (E6).

## Συζήτηση

Η αναληφθείσα έρευνα στους δύο κλάδους ανέδειξε ορισμένα ενδιαφέροντα στοιχεία. Αρχικά φαίνεται πώς η προέλευση των μελών των ΕΣΕ από την Ελλάδα και από θυγατρική εταιρεία δεν επηρεάζει το βαθμό συμβολής τους στη λειτουργία του οργάνου. Επομένως, δεν μπορεί να τεκμηριωθεί επαρκώς η θέση πως οι εργατικοί αντιπρόσωποι από μικρές χώρες ή από θυγατρικές εταιρείες των ΠΕΕ ασκούν μικρότερη επιρροή στα ΕΣΕ.

Μολαταύτα, είναι πρόδηλο ότι η παρουσία των ελλήνων εργατικών αντιπροσώπων

στο ΕΣΕ δεν συνοδεύεται από συχνή επικοινωνία με τους αλλοδαπούς συναδέλφους τους, ενώ σε πολλές περιπτώσεις δεν υπάρχει συναντίληψη με τους τελευταίους για τα προβλήματα των εργαζομένων στον όμιλο.

Το εύρημα αυτό ενδεχομένως αντανακλά τις διαφορές γλώσσας, κουλτούρας, αλλά και ορισμένων συμφερόντων ανάμεσα στα μέλη των ΕΣΕ από ποικίλες χώρες και επιχειρήσεις και απεικονίζει τα συνήθη εμπόδια στη μεταξύ τους επικοινωνία.

Επί πλέον, ενδιαφέρον παρουσιάζει το εύρημα πως τα εργατικά συνδικάτα τις περισσότερες φορές δεν αναμειγνύονται στην επιλογή των μελών των ΕΣΕ, παρ' ότι οι περισσότεροι εργατικοί αντιπρόσωποι ανήκουν σε συνδικαλιστική οργάνωση.

Παρ' όλ' αυτά, οι εργατικοί αντιπρόσωποι στα ΕΣΕ διατηρούν καλή σχέση με τα συνδικαλιστικά στελέχη, συνεργάζονται με τα εθνικά όργανα συμμετοχής, συμμετέχουν στις γενικές συνελεύσεις των εργαζομένων και μεταφέρουν ποικιλοτρόπως στο εθνικό επίπεδο την πληροφόρηση που συλλέγουν στις συναντήσεις των ΕΣΕ. Οι προηγούμενες διαπιστώσεις φαίνεται πως δικαιολογούν τη θέση πως τα ΕΣΕ συνδέονται με τα εργατικά συνδικάτα σε σχετικά ικανοποιητικό βαθμό και, επομένως, διευκολύνουν εμμέσως την υπερεθνική συνδικαλιστική συνεργασία.

Ακόμη, η έρευνα έδειξε ότι τα ΕΣΕ μπορούν να συμβάλουν στη διευρωπαϊκή συνεργασία των συνδικαλιστικών οργανώσεων, την προώθηση ευρωπαϊκών συλλογικών διαπραγματεύσεων και την ομογενοποίηση/ σύγκλιση των εργασιακών σχέσεων στο πλαίσιο πολυεθνικών ομίλων. Η συμβολή αυτή φαίνεται πως είναι εντονότερη στον κλάδο Π/Λ.

Ιδιαίτερα σημαντικό είναι και το ζήτημα των παραγόντων που επιδρούν στη διεύρυνση της συμβολής των ΕΣΕ στην υπερεθνική εργατική αλληλεγγύη.

Έτσι, στον κλάδο Τ/Π κυριαρχεί η συνδικαλιστική οργάνωση στο επίπεδο της επιχείρησης, και η σχέση των (επιχειρησιακών) εργατικών σωματείων με τους θεσμούς συμμετοχής, όταν οι τελευταίοι υπάρχουν, παρουσιάζει ορισμένες επικαλύψεις και μάλλον εμφανίζεται μια σχετική υποτίμηση του θεσμού των συμβουλίων εργαζομένων από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Ωστόσο, είναι δεδομένος ο πρωτεύων ρόλος των επιχειρησιακών συνδικάτων στην επιλογή των αντιπροσώπων των εργαζομένων για τα ΕΣΕ (από τα μέλη του σωματείου), αλλά και στον έλεγχό τους.

Αντίθετα, στον κλάδο Π/Λ κυριαρχεί η συνδικαλιστική οργάνωση στο επίπεδο του κλάδου και η σχέση των (κλαδικών) εργατικών σωματείων με τους θεσμούς συμμετοχής (συμβούλια εργαζομένων) είναι αρμονική και συνεργατική, δεν υπάρχει σύγχυση ρόλων και τα κλαδικά σωματεία διαδραματίζουν έναν υποστηρικτικό και καθοδηγητικό ρόλο ως προς τα συμβούλια εργαζομένων. Σε αυτό το πλαίσιο αναγνωρίζεται μια πρωτοκαθεδρία των συμβουλίων εργαζομένων στην εκπροσώπηση του προσωπικού της επιχείρησης και, επομένως, ο πρωτεύων ρόλος των συμμετοχικών θεσμών στην επιλογή των αντιπροσώπων των εργαζομένων για τα ΕΣΕ (από τα μέλη του συμβουλίου εργαζομένων) αλλά και στον έλεγχό τους.

Συγκεφαλαιώνοντας, είναι πρόδηλο ότι στον κλάδο Τ/Π υφίσταται ένα πιο εθνοκεντρικό πρότυπο εργασιακών σχέσεων. Αντίθετα, στον κλάδο Π/Λ το πρότυπο των εργασιακών σχέσεων που επικρατεί είναι πολύ περισσότερο διεθνοποιημένο. Επομένως, φαί-

νεται πως τα ΕΣΕ συνδράμουν την εργατική αλληλεγγύη περισσότερο στις επιχειρήσεις του κλάδου Π/Λ από ό,τι στις επιχειρήσεις του κλάδου Τ/Π. Οι παράγοντες που επιδρούν σε αυτήν τη διαφοροποίηση μπορούν να εντοπιστούν κυρίως στη δομή και τη διαχρονικά διαμορφωμένη φυσιογνωμία των εταιρειών του κλάδου (περισσότερο ή λιγότερο διεθνοποιημένες εταιρείες), στη μορφή της συλλογικής έκφρασης των εργαζομένων (κλαδικός/επιχειρησιακός συνδικαλισμός, ύπαρξη ή μη ενεργών συμβουλίων εργαζομένων) και στο χαρακτήρα των εργασιακών σχέσεων που έχει ιστορικά διαμορφωθεί σε κάθε κλάδο (εργασιακές σχέσεις δομημένες σε υπερεθνική ή εθνική κλίμακα).

Επιχειρώντας τη γενίκευση των ευρημάτων της έρευνας θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι τα ΕΣΕ προάγουν περισσότερο την εργατική αλληλεγγύη σε εντονότερα διεθνοποιημένες θυγατρικές επιχειρήσεις πολυεθνικών ομίλων που διαθέτουν ήδη κάποια εθνικά όργανα συμμετοχής, ενώ ο συνδικαλισμός δραστηριοποιείται στο επίπεδο του κλάδου (εκτός της επιχείρησης) και αναλαμβάνει ένα συμβουλευτικό ρόλο προς τα ΕΣΕ.

Εν τούτοις, το εγχείρημα της αξιοποίησης των ΕΣΕ για την προώθηση της εργατικής αλληλεγγύης φαίνεται πως τοποθετείται στο απώτερο μέλλον. Παρά τις επιμέρους θετικές εξελίξεις, οι επικρατούσες συνθήκες στην παγκόσμια ισορροπία κεφαλαίου και εργασίας σε συνδυασμό με τις αντιφάσεις και τις πολυσήμαντες διαφορές που εμφολίζουν στην εργατική πλευρά δεν επιτρέπουν την επικράτηση αισιόδοξων προβλέψεων. Τέσσερις δεκαετίες μετά τις πρώτες απόπειρες για τη σύσταση των Παγκόσμιων Συμβουλίων Εργασίας, η διεθνής εργατική αλληλεγγύη εξακολουθεί να είναι το ζητούμενο.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Buschak, W. (1996), «European Works Councils- a step towards the Europeanisation of Industrial Relations», *European Works Councils Bulletin*, 6, 20.
- Carley, M. (2001), *Bargaining at European level? Joint texts negotiated by European Works Councils*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working conditions.
- Dølvik, J.E. (2002), «European trade unions: coping with the globalization», στο J. Hoffmann (ed.), *The solidarity dilemma: Globalisation, Europeanisation and the trade unions*, Brussels, ETUI, 83-118.
- EIRONLINE (1998), *The impact of European Works Councils*, July, retrieved from [www.eiro.eurofound.ie/1998/07/study/TN9807201S.html](http://www.eiro.eurofound.ie/1998/07/study/TN9807201S.html).
- Friedrich-Ebert Stiftung (1998), *Creation of European Works Councils: Impetus for the Europeanisation of Industrial Relations?* (discussion on 26th October 1998 in Brussels, background paper).
- Gomm, R. & Hammersley, M. & Foster, P. (2000), «Case study and Generalization», στο Gomm, R., Hammersley, M. & Foster, P., *Case study method: Key issues, key texts*, London, Sage, 98-115.
- Hoffmann, J. (2002), «Beyond the myth: 'international solidarity' as a challenge of trade unions in the

- age of globalisation and europeanisation», στο J. Hoffmann (ed.), *The solidarity dilemma: Globalisation, Europeanisation and the trade unions*, Brussels, ETUI, 119-144.
- Kerckhofs, P. (2001), *20 years of European Works Council dynamics*, paper to the 6th European IIRA Congress, Oslo, 25-29 June.
- Kerckhofs, P. & Cox, S. (2002), «European Works councils: developments in 2001», *European Trade Union Yearbook 2001*, Brussels, ETUI, 153-172.
- Knudsen, H. (2002), *The passivity of European Works Councils*, paper to the IREC conference, Aalborg, August 29-31.
- Κουτρούκης, Θ. & Πετράς, Ν. (1994), *Κοινωνική Ευρώπη: Όψεις της βιομηχανικής δημοκρατίας στις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις*, Αθήνα, Financial Forum.
- Κουτρούκης, Θ. (2004), *Εργασιακές Σχέσεις στις Πολυεθνικές Επιχειρήσεις: η εμπειρία των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργασίας* (αδημοσίευτη διδακτορική διατριβή), Αθήνα, Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών & Πολιτικών Επιστημών.
- Κυριαζή, Ν. (1999), *Η κοινωνιολογική έρευνα*, Αθήνα, Ελληνικά Γράμματα.
- Lecher, W. (1999), «Resources of the European Works Councils - Empirical knowledge and prospects», *Transfer*, 3, 278-301.
- Lecher, W. & Rüb S. (1999), «The constitution of European Works Councils: From information forum to social actor?», *European Journal of Industrial Relations*, 5,1, 7-25.
- Lecher, W., Platzer H.-W., Rüb, S. & Weiner, K.-P. (2001), *European Works Councils: Developments, types and Networking*, Aldershot, Gower.
- Miller, D. (1999), «Towards a "European" works council», *Transfer*, 3, 344-365.
- Miller, D. & Stirling, J. (1999), *European Works Councils and the prospects for transnational workers solidarity*, retrieved from [www.psa.ac.uk/cps/1999/miller.pdf](http://www.psa.ac.uk/cps/1999/miller.pdf).
- Pulignano, V. (2004), *Connecting employee representatives response across-borders: a comparative study of American-based multinational subsidiaries in Europe in two sectors*, paper to the 7th IIRA European Congress, Lisbon, 7-11 September.
- Ramsay, H. (1997), «Fool's gold: European Works councils and workplace democracy», *Industrial Relations Journal*, 28,4, 314-322.
- Schulten, T. (1996), «European Works Councils: Prospects for a New system of European Industrial Relations», *European Journal of Industrial Relations*, 2, 3, 303-324.
- Σπυρόπουλος, Γ. (1998), *Εργασιακές Σχέσεις: Εξελίξεις στην Ελλάδα, την Ευρώπη και τον διεθνή χώρο*, Αθήνα-Κομοτηνή, Α. Σάκκουλας.
- Stake, R. (1994), «Case Studies», στο Yenzin N. / Lincoln Y. (eds), *Handbook of Qualitative Research*, Thousand Oaks, Sage, 236-247.
- Steirt, R. (2001), «European works Councils, World Works Councils and the liaison role of the trade unions: a test of international union policy» *Transfer*, 1, 114-131.
- Stirling, J. & Fitzgerald, I. (2001), «European Works Councils: representing workers on the periphery», *Employee Relations*, 23, 1, 13-25.
- Streeck, W. (1997a), *Citizenship under Regime Competition: The case of the «European Works Councils»*, EioP, retrieved from [www.eiop.or.at/eiop/texte/1997-005.htm](http://www.eiop.or.at/eiop/texte/1997-005.htm).
- Streeck, W. (1997b), «Neither European Nor Works Councils: A reply to Paul Knutsen», *Economic*

*and Industrial Democracy*, 18,2, 325-337.

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

Whipp, R. (1998), «Qualitative methods: Technique or size» στο Whitefield, K. & Strauss, G. (eds), *Researching the world of work: strategies and methods in studying industrial relations*, New York, Cornell University Press, 51-63.

Wills, J. (1998), «Taking on the CosmoCorps? Experiments in Transnational Labor Organization», *Economic Geography*, 74,2, 111-130.

Wills, J. (2001), «Uneven Geographies of Capital and Labour: the lessons of European Works Councils», *Antipode*, 33, 484-509.

Yin, R. (1994), *Case Study Research: Design and Methods*, Thousand Oaks, Sage.