ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ
ΜΗΝΙΑΙΑ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ Τεύχος 102, Ιανουάριος 2004

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ - Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Ευρωπαϊκά Συμβούλια Επιχειρήσεων



◆ Ευρωπαϊκά Συμβούλια Επιχειρήσεων, Ανάλυση Οδηγίας 94/45/ΕC ◆ Η φυσιογνωμία των Ελλήνων αντιπροσώπων στα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Επιχειρήσεων ◆ Δραστηριότητες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ - Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Τεύχος 102, Ιανουάριος 2004

ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΣΥΝΤΑΞΗΣ

Τα ζητήματα της συμμετοχής, πληροφόρησης και διαβούλευσης έχουν μια μακρόχρονη ιστορία συζητήσεων μέσα στην Ε.Ε., ενώ αποτελούν αντικείμενο και σημείο αναφοράς πολλών γενικών κειμένων και συμφωνιών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η ανάπτυξη της συμμετοχής στις επιχειρήσεις συνδέεται τόσο με την εξέλιξη της κοινωνικής διάστασης του ευρωπαϊκού εγχειρήματος και την προσπάθεια για διακρατικού χαρακτήρα ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων, όσο και με την αύξηση της επίδρασης των πολυεθνικών επιχειρήσεων. Η δημιουργία των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Επιχείρησης μπορεί λοιπόν, να θεωρηθεί ως μια προσπάθεια αναζήτησης νέων μεθόδων οργάνωσης των ανθρωπίνων και κοινωνικών σχέσεων στους χώρους εργασίας. Θα πρέπει να επισημανθεί ότι οι περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες έχουν μακρόχρονη εμπειρία στον τομέα των συμμετοχικών διαδικασιών στην επιχείρηση, με κύρια χαρακτηριστικά την ποικιλία των προβλεπόμενων ρυθμίσεων και των μηχανισμών. Το τεύχος αυτό της ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ είναι αφιερωμένο στα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Επιχειρήσεων. Συγκεκριμένα, παρουσιάζει άρθρο με αναφορά στην ανάλυση της Οδηγίας 94/95/ΕC για τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Επιχειρήσεων καθώς επίσης, άρθρο για τη φυσιογνωμία των Ελλήνων αντιπροσώπων στα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Επιχειρήσεων. Τέλος η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ παρουσιάζει τις δραστηριότητες του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ το τελευταίο διάστημα.

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ • ΜΗΝΙΑΙΟ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ ΤΟΥ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

ΕΚΔΟΤΗΣ: Χρήστος Πολυζωγόπουλος • **ΣΥΝΤΑΚΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ:** ΤΟ Δ.Σ. ΤΟΥ ΙΝΕ, *Πρόεδρος:* Χρήστος Πολυζωγόπουλος, *Αναπληρωτής Πρόεδρος:* Α. Αποστολόπουλος, *Αντιπρόεδρος:* Π. Βούτος, Στ. Λαιμός, Γ. Ποντικός, *Γρ. Οικονομικού:* Κ. Πουπάκης, *Διευθύνων Σύμβουλος:* Φ. Φατούρος, *Μέλη:* Α. Βλάχος, Π. Γρατσάνης, Στ. Κουτσιούμπελης, Ν. Τσιούνης, Α. Μητρόπουλος, Γ. Ντάσης, Δ. Παρλαβάντζας, Λ. Τέσκος • **ΓΡΑΦΕΙΑ:** Εμμ. Μπενάκη 71Α, Αθήνα 106 81, Τηλ: 210 3327710, 210 3327726, Fax: 210 3304452 • **ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ:** www.inegsee.gr • **ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΣΕΛΙΔΟΠΟΙΗΣΗ ΠΑΡΑΓΩΓΗ:** ΚΑΜΠΥΛΗ, Αντιγόνης 60, Τηλ: 210 5156820, Fax: 210 5156811

ΕΥΡΩΠΑΪΚΑ ΣΥΜΒΟΥΛΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΑΝΑΛΥΣΗ ΟΔΗΓΙΑΣ 94/95/ΕC

*Αλέξη Κουρτέση**

1. Εισαγωγή

Η συγκρότηση των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Επιχειρήσεων (ΕΣΕ) στηρίχθηκε στην υιοθέτηση της οδηγίας της Ε.Ε. 94/95/ΕΚ της 22ας Σεπτεμβρίου 1994 που είχε ως σκοπό την δημιουργία αντιπροσωπευτικών δομών πληροφόρησης και διαβούλευσης των εργαζομένων σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Τα ζητήματα της συμμετοχής, πληροφόρησης και διαβούλευσης έχουν μια μακρόχρονη ιστορία συζητήσεων μέσα στην Ε.Ε., ενώ αποτελούν αντικείμενο και σημείο αναφοράς πολλών γενικών κειμένων και συμφωνιών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η ανάπτυξη της συμμετοχής στις επιχειρήσεις συνδέεται τόσο με την εξέλιξη της κοινωνικής διάστασης του ευρωπαϊκού εγχειρήματος και την προσπάθεια για διακρατικού χαρακτήρα ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων, όσο και με την αύξηση της επίδρασης των πολυεθνικών επιχειρήσεων.

Η δημιουργία των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Επιχειρήσεων μπορεί λοιπόν, να θεωρηθεί ως μια προσπάθεια αναζήτησης νέων μεθόδων οργάνωσης των ανθρωπίνων και κοινωνικών σχέσεων στους χώρους εργασίας[1]. Θα πρέπει να επισημανθεί ότι οι περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες έχουν μακρόχρονη εμπειρία στον τομέα των συμμετοχικών διαδικασιών στην επιχείρηση, με κύρια χαρακτηριστικά την ποικιλίας των προβλεπόμενων ρυθμίσεων και των μηχανισμών.

Η οδηγία για τα ΕΣΕ έχει καινοτόμο χαρακτήρα αποτελώντας την πρώτη κανονιστική πράξη που προκύπτει στην κοινωνική σφαίρα με βάση το πρωτόκολλο για την κοινωνική πολιτική της Συνθήκης του Μάαστριχτ (1991)[2]. Συγκροτεί ένα πλαίσιο για την δημιουργία Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Επιχειρήσεων γενικό και ευέλικτο, δίνοντας την δυνατότητα για μια σειρά από εναλλακτικά σενάρια μετάβασης στην πράξη. Το κανονιστικό πλαίσιο που διαμορφώνει στηρίζεται στην αρχή της επικουρικότητας, σέβεται τις αντίστοιχες εθνικές ρυθμίσεις που αφορούν την εργατική συμμετοχή, επιτρέποντας την προσαρμογή της οδηγίας σε αυτές κατά την υιοθέτησή της σε κάθε ξεχωριστή. Επίσης η οδηγία στηρίζεται στην αρχή της αναλογικότητας επιτρέποντας την αμοιβαία συνεργασία μεταξύ κυβερνήσεων και κοινωνικών εταίρων στην προετοιμασία της εφαρμογής της, ανάλογα με τις επιδιώξεις τους από την οδηγία[3]. Το γεγονός ότι πολλές αρμοδιότητες αφήνονται στους κοινωνικούς εταίρους, όσον αφορά την διαμόρφωση αλλά και την εν γένει λει-

* Υποψήφιος Διδάκτωρ, Πάντειο Πανεπιστήμιο.

1 Σπυρόπουλος Γ., Εργασιακές Σχέσεις, Εξελίξεις στην Ελλάδα, την Ευρώπη και τον Διεθνή χώρο, εκδ. Αντ. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 1998., σελ. 81

2 Ληξουριώτης Ι., Σύσταση και λειτουργία των ΕΣΕ στην Ελλάδα, Πρακτικά Ημερίδας ΕΙΕ, Αθήνα 1999

3 Lecher W., European Works Councils, Experience and perspectives, European Union-European Industrial Relations; (Eds.) Wolfgang Lecher and Hans-Wolfgang Platzer, Routledge, London, 1998, σελ. 234

τουργία του θεσμού από την μια επιτρέπει την προσαρμοστικότητα των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Επιχειρήσεων στο πεδίο εφαρμογής τους, αλλά ταυτόχρονα οδηγεί σε ποικιλία ρυθμίσεων με αποτέλεσμα την πολυπλοκότητα του γενικότερου πλαισίου δράσης των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Επιχειρήσεων.

2. Νομική βάση της Οδηγίας 94/95/ΕC

Η νομική βάση της οδηγίας βρίσκεται σε βασικά κείμενα της Ε.Ε.. Ήδη από την Ιδρυτική Συνθήκη της Ρώμης (1957) δόθηκαν έμμεσες κατευθύνσεις για την δημιουργία θεσμών συμμετοχής με την κατάργηση περιορισμών για την συμμετοχή του προσωπικού μητρικής εταιρείας στα όργανα των υποκαταστημάτων ή θυγατρικών εταιρειών που εγκαταστάθηκαν σε άλλο κράτος της Ε.Ο.Κ.[4].

Συμπληρώνοντας την Συνθήκη της Ρώμης, το άρθρο 118 της Ενιαίας Ευρωπαϊκής Πράξης, που επικυρώθηκε το 1987, έκανε λόγο για την ανάπτυξη ενός διαλόγου μεταξύ των εργαζομένων και των εργοδοτών και των εκπροσώπων τους σε ευρωπαϊκό επίπεδο, το οποίο μπορεί σε περίπτωση που το επιθυμούν οι δύο πλευρές, να οδηγήσει σε μια σχέση που στηρίζεται σε συμφωνίες.

Σημαντική ώθηση για την θεσμική παρέμβαση σε σχέση με την εργατική πληροφόρηση έδωσε η υιοθέτηση του "Κοινοτικού Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων" (Δεκέμβριος 1989). Το κείμενο αναγνωρίζει ως ένα από τα δώδεκα βασικά δικαιώματα των εργαζομένων αυτό της συμμετοχής τους, με έμφαση στην πληροφόρηση και την διαβούλευση, σύμφωνα με τις πρακτικές που ισχύουν στα διάφορα κράτη-μέλη. Η παράγραφος 17 του κοινοτικού χάρτη για τα θεμελιώδη δικαιώματα των εργαζομένων υπογραμμίζει τη σημασία της εργατικής συμμετοχής και της διαβούλευσης των εργαζομένων στις επιχειρήσεις ή σε ομάδες επιχειρήσεων με παραρτήματα σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη.

Με την υπογραφή της Συνθήκης του Μάαστριχτ και την ενσωμάτωση σε αυτήν της Συμφωνίας για την Κοινωνική Πολιτική τέθηκαν οι βάσεις για τη θεσμική κατοχύρωση της εργατικής συμμετοχής στην Ευρωπαϊκή Ένωση και πιο συγκεκριμένα μέσα από τα άρθρα 117, 118, 118 Α, 118 Β, 118 Γ, 119, 119 Α και 120. Τα άρθρα αυτά καθορίζουν τους στόχους που αφορούν την προώθηση της Κοινωνικής Πολιτικής στην Ε.Ε., μεγιστοποιούν τις πιθανότητες για λήψη αποφάσεων στη βάση της ενισχυμένης πλειοψηφίας αντικαθιστώντας την απαίτηση για ομοφωνία και θέτουν τη θεσμική βάση για την ενίσχυση συλλογικών συμφωνιών στα πλαίσια της Ε.Ε.[5].

3. Συμμετοχή και Διαβούλευση - Ορισμοί

Η οδηγία για τα ΕΣΕ θέτει ως στόχο της την εγκαθίδρυση διαδικασιών πληροφόρησης και διαβούλευσης. Γνωρίζοντας ότι οι δύο όροι εμφανίζουν ποικιλομορφία στα εθνικά συστήματα εργασιακών σχέσεων κρίνεται σκόπιμο να αποσαφηνισθούν, στο βαθμό που είναι εφικτό, τα όρια της χρήσης τους στα πλαίσια της οδηγίας. Για τον προσδιορισμό των όρων κρίνεται αναγκαίο να συνδυαστούν οι συνηθέστερες αναφορές για αυτούς όχι μόνο στο κείμενο της οδηγίας αλλά και σε αλλά κοινοτικά κείμενα και αντίστοιχες αναφορές στα πλαίσια του εθνικού δικαίου των κρατών-μελών.

---

[4] Κουζής Γ., Η συμμετοχή των εργαζομένων και η Ευρωπαϊκή Κοινότητα, Ενημερωτικό Δελτίο ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, τευχ. 11, Ιανουάριος 1991

[5] Blanpain R., Windey P., European Work Councils, Peeters, 1994 σελ. 57

Στην οδηγία δεν εμπεριέχεται ορισμός της λέξης πληροφόρηση, σε γενικές γραμμές φαίνεται όμως να περικλείει την διαδικασία για πληροφόρηση σε εκπροσώπους των εργαζομένων που παρέχεται από τον εργοδότη και για την οποία μπορούν να ζητηθούν επεξηγήσεις και να αναδειχθούν ερωτήματα[6].

Η Διαβούλευση καθορίζεται από την οδηγία ως η διαδικασία ανταλλαγής απόψεων και εγκαθίδρυσης Διαλόγου μεταξύ εκπροσώπων των εργαζομένων και της κεντρικής Διοίκησης ή όποιου άλλου απαιτούμενου επιπέδου διοίκησης (Αρθ. 2,1 (στ)).

Από τους σύντομους αυτούς ορισμούς μπορεί να πει κανείς ότι η έννοια της διαβούλευσης είναι λιγότερο ξεκάθαρη από αυτή της πληροφόρησης. Συμπληρωματικές παρατηρήσεις πρέπει να γίνουν σχετικά με την διάκριση των όρων διαβούλευση και διαπραγμάτευση. Η διαβούλευση αφορά μια ανταλλαγή απόψεων και προτάσεων καθώς και μια σε βάθος συζήτηση αφήνοντας όμως άθικτη τη δυνατότητα των εργοδοτών να αποφασίζουν. Αυτό αναφέρεται σαφώς και στην οδηγία (Παράρτημα Άρθρο 3). Η απαίτηση συμφωνίας είναι το διακριτό όριο μεταξύ διαβούλευσης και διαπραγμάτευσης. Η διαπραγμάτευση μπορεί να θεωρηθεί ως διαβούλευση με την προοπτική επίτευξης συμφωνίας. Έτσι, έστω και αν η διαβούλευση αφορά την διάσταση της επιρροής της πλευράς των εργαζομένων στην λήψη αποφάσεων της επιχείρησης η κατάληξη σε από κοινού συμφωνία δεν είναι απαραίτητη. Συμπεραίνεται ότι συνήθως η διαβούλευση περιορίζεται σε ζητήματα κοινού ενδιαφέροντος και συμφερόντων και η διαπραγμάτευση σχετίζεται με προβλήματα όπου η διοίκηση και οι εργαζόμενοι έχουν αντίθετα συμφέροντα και θέσεις. Η διαβούλευση δεν είναι φύση ανταγωνιστική και απασχολείται με την επίλυση (αποφυγή) συγκρούσεων ενώ η διαπραγμάτευση είναι ανταγωνιστική αφορώντας ζητήματα επίκαιρα και ανεκπλήρωτες απαιτήσεις και εμπεριέχει τον συγκρουσιακό χαρακτήρα.

Η συντριπτική πλειοψηφία των συμφωνιών που οδηγούν στην συγκρότηση ΕΣΕ θεωρούν ότι η διαβούλευση αναφέρεται πιο συχνά σε όρους διαλόγου ή ανταλλαγής απόψεων δίνοντας στους εκπροσώπους των εργαζομένων το τυπικό δικαίωμα να σχολιάζουν ή να εκφράζουν γνώμες σε προτάσεις της διοίκησης. Σε πολύ μικρό ποσοστό συμφωνιών γίνεται σαφής αναφορά στο δικαίωμα της διαπραγμάτευσης αλλά πάνω σε συγκεκριμένα δευτερεύοντα ζητήματα. Συνολικά βλέπουμε ότι οι δυνατότητες της συμμετοχής των εργαζομένων μέσω των ΕΣΕ περιορίζονται στα όρια που θέτει η οδηγία (Παράρτημα, Άρθρο 1 (α)).

4. Πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας

Η οδηγία θέλοντας να καθορίσει το πεδίο εφαρμογής της προχωρά στον ορισμό της επιχείρησης κοινοτικής κλίμακας. Ως τέτοια θεωρείται κάθε επιχείρηση που έχει τουλάχιστον 1000 εργαζόμενους σε κράτη-μέλη της Ε.Ε. και τουλάχιστον από 150 εργαζόμενους σε δύο διαφορετικά κράτη-μέλη (Άρθρα 1εως 3). Στην περίπτωση του ομίλου επιχειρήσεων εκτός της πρώτης προϋπόθεσης που παραμένει, η δεύτερη ρύθμιση μπορεί να αφορά δύο επιχειρήσεις του ομίλου με τον ίδιο αριθμό εργαζομένων (Άρθρα 1,1α,1β,1γ,2 ,3).

Η γεωγραφική περιοχή την οποία καλύπτει η οδηγία καθορίζεται από την Συμφωνία

[6] Blanpain R., όπ.π., σελ. 70

για την δημιουργία του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου (European Economic Area) και πιο συγκεκριμένα από το κεφάλαιο Ι Τμήμα V και τα άρθρα 66 έως 71 αυτής, που αναφέρονται στην κοινωνική πολιτική. Στη βάση αυτών η οδηγία αρχικά αφορούσε τις επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στις χώρες που απαρτίζουν την Ευρωπαϊκή Ένωση, εκτός της Μ.Βρετανίας, αλλά και αυτές που σχετίζονται άμεσα με αυτή στα πλαίσια του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου. Η Μ. Βρετανία στα πλαίσια της πλήρους άρνησής της απέναντι στους Κοινούς Στόχους των πρωτοκόλλων για την Κοινωνική Πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης δεν υπέγραψε αρχικά την οδηγία. Η ενσωμάτωση των βρετανικών επιχειρήσεων στο θεσμό έγινε μετά το 1999 με την υπογραφή της συμπληρωματικής οδηγίας (97/74/EC). Ο Ευρωπαϊκός Οικονομικός Χώρος αποτελείται από τα 12 κράτη μελή που αποτελούσαν την Ε.Ε. το 1994, τα πέντε κράτη που εντάχθηκαν το1995 και το Λιχτενστάιν. Όμως δεν είναι λίγες οι περιπτώσεις ΕΣΕ στις οποίες εμπλέκονται επιχειρήσεις που βρίσκονται στην Ευρώπη αλλά έξω από τα όρια της Ε.Ε. (π.χ. Ελβετία), καθώς και μη ευρωπαϊκές πολυεθνικές (με έδρα π.χ. στις ΗΠΑ, Ιαπωνία). Για τις περιπτώσεις επιχειρήσεων που εδρεύουν σε χώρες εκτός της Ε.Ε. η οδηγία αναφέρει ότι καλύπτονται εφόσον υπάρχουν παραρτήματα που δραστηριοποιούνται στον Ευρωπαϊκό Οικονομικό Χώρο (ΕΟΧ), οι εκπρόσωποι των οποίων μπορούν να διεκδικήσουν την δημιουργία ΕΣΕ (Αρθρο 4,2). Αυτό σημαίνει ότι τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Επιχειρήσεων διαμορφώνουν ένα ευρύτερο πλαίσιο ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων, που εκτείνεται έξω από τα στενά όρια της Ε.Ε. ή του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου.

5. Πρακτική εφαρμογή της Οδηγίας - Σύσταση ΕΣΕ

Σημαντικό σημείο της οδηγίας είναι αυτό που αφορά τις κατευθύνσεις σχετικά με τις διαπραγματεύσεις και τη δυνατότητα ή όχι για επίτευξη συμφωνίας των κοινωνικών εταίρων για την σύσταση ΕΣΕ. Η επίτευξη της συμφωνίας για την δημιουργία των ΕΣΕ μπορεί να γίνει αντιληπτή ως μια ειδικού τύπου συλλογική σύμβαση μεταξύ εκπροσώπων της Διοίκησης της πολυεθνικής στην Ευρώπη και εκπροσώπων των εργαζομένων. Ως τέτοια έχει ένα μέρος που αφορά τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα των συμβαλλόμενων και το κανονιστικό μέρος που αφορά τις διαδικασίες που διαμορφώνουν τους σκοπούς, την σύνθεση κλπ.[7]. Επομένως οι κατευθύνσεις της οδηγίας καθορίζονται και εξειδικεύονται από μία συμφωνία που έχει ως σκοπό την δημιουργία του ΕΣΕ, ανάλογα με τα χαρακτηριστικά και τις ανάγκες της κάθε επιχείρησης. Η όλη προσπάθεια για την διαμόρφωση της λειτουργίας των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Επιχειρήσεων διαπνέεται και προϋποθέτει πνεύμα συνεργασίας μεταξύ των κοινωνικών εταίρων (Άρθρο 6,9). Αυτό σημαίνει ότι οι εκπρόσωποι των εργαζομένων και η κεντρική διοίκηση, μέσα σε πνεύμα ισονομίας μεταξύ τους και αυτονομίας από εξωτερικούς προς αυτούς παράγοντες, επιδιώκουν την ρύθμιση ενός ζητήματος κοινού ενδιαφέροντος. Τα δυο μέρη πρέπει να επιδείξουν αμοιβαία κατανόηση και να λάβουν υπόψη τους στην προσπάθεια επίτευξης συμφωνίας τις διαφορετικές υφισταμένες ανάγκες και προσδοκίες των δυο πλευρών.

Η πρωτοβουλία για την έναρξη των διαπραγματεύσεων μπορεί να ανήκει είτε στους εργαζόμενους και τους εκπροσώ-

[7] Blaplain R., όπ.π., σελ. 83

πους τους, είτε στους εργοδότες. Στην πρώτη περίπτωση απαιτείται γραπτό αίτημα τουλάχιστον εκατό εργαζομένων ή εκπροσώπων τους από τουλάχιστον δύο παραρτήματα σε δύο κράτη μέλη (Άρθρο 5,1). Στην προσπάθεια σύστασης ΕΣΕ οι κοινωνικοί εταίροι είχαν αρκετές διαφορετικές επιλογές ως προς τον τρόπο επίτευξης συμφωνίας.

Αρχικά μπορούσαν στο διάστημα πριν την ενσωμάτωση της οδηγίας στο εθνικό δίκαιο να προχωρήσουν σε εθελοντική συμφωνία στη βάση του άρθρου 13 της Συνθήκης. Σε ορισμένες περιπτώσεις η εθελοντική ρύθμιση επιβλήθηκε από την πλευρά των εργοδοτών διαμορφώνοντας συμφωνίες με περιορισμένες δυνατότητες και όσο το δυνατόν λιγότερο επιβλαβείς για την εργοδοτική πλευρά.Η δεύτερη επιλογή έδινε τη δυνατότητα να περιμένουν την μετάβαση της οδηγίας στο εθνικό δίκαιο και μέσα σε συγκεκριμένα χρονικά όρια να προχωρήσουν σε διαπραγματεύσεις για τη σύσταση του ΕΣΕ. Στο ίδιο χρονικό διάστημα είτε χωρίς επισταμένες διαπραγματεύσεις είτε λόγω της αδυναμίας επίτευξης συμφωνίας η εγκαθίδρυση του θεσμού των ΕΣΕ μπορούσε να ολοκληρωθεί μέσω της εφαρμογής των ελάχιστων απαιτήσεων για το όργανο, έτσι όπως αυτές καθορίζονταν από το παράρτημα της Οδηγίας. Αυτές οι επιλογές άφηναν περιθώρια για την διαδικασία σύστασης του οργάνου και ταυτόχρονα εξασφάλιζαν ότι μέχρι το έτος 2000 οι περισσότερες επιχειρήσεις θα είχαν ΕΣΕ. Επίσης δινόταν η δυνατότητα οι εκπρόσωποι των εργαζομένων να αποφασίσουν να μην προχωρήσουν στην σύσταση ενός ΕΣΕ άλλα να καλύψουν την ανάγκη για πληροφόρηση και διαβούλευση με άλλους τρόπους. Με αυτόν τον τρόπο η οδηγία θέλοντας να διευρύνει τα όριά της επέτρεπε τη διαμόρφωση εναλλακτικών τρόπων πληροφόρησης και διαβούλευσης και την αναγνώριση συμφωνιών που έχουν πραγματοποιηθεί με σχετικό περιεχόμενο πριν την εφαρμογή της οδηγίας με βασικές προϋποθέσεις την κάλυψη όλων των εργαζομένων και την επίτευξης των σκοπών που τίθενται από αυτήν[8].

6. Ειδική διαπραγματευτική επιτροπή

Σύμφωνα με το Άρθρο 5 της Οδηγίας είναι δυνατή η σύσταση μιας ειδικής διαπραγματευτικής επιτροπής με στόχο να καταγράψει σε γραπτή συμφωνία, σε συνεργασία με την κεντρική διεύθυνση, στοιχεία που αφορούν το σκοπό, το πεδίο δράσης, τη φύση, τη σύνθεση, τα καθήκοντα, τους οικονομικούς πόρους και την διάρκεια θητείας του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Επιχειρήσεων

Σε περίπτωση που η ειδική διαπραγματευτική επιτροπή δεν καταφέρει να καταλήξει σε συμφωνία, τότε προβλέπεται η εφαρμογή επικουρικών υποχρεώσεων. Αυτές καθορίζουν στοιχεία που είναι απαραίτητα για την λειτουργία των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Επιχειρήσεων και σχετίζονται με τα προβλεπόμενα από την νομοθεσία του κράτους στο οποίο βρίσκεται η κεντρική διεύθυνση της πολυεθνικής (Άρθρο 5,7).

Στην Ελλάδα η εφαρμογή της οδηγίας έγινε μέσα από το Προεδρικό Διάταγμα 40/20-3-97. Με το διάταγμα αυτό ενδυναμώθηκε με τα στοιχεία της αντίστοιχης ευρωπαϊκής οδηγίας το εθνικό νομοθετικό πλαίσιο για την συμμετοχή, όπως είχε διαμορφωθεί μέσα από τον Ν. 1767/88. Το κείμενο του Προεδρικού Διατάγματος σε γενικές γραμ-

[8] Lecher W., όπ.π., σελ. 234

μές φαίνεται να είναι μια πιστή μεταφορά του αντίστοιχου κειμένου της οδηγίας χωρίς να εκμεταλλεύεται την δυνατότητα να γίνει περισσότερο σαφές και προσανατολισμένο στην ελληνική πραγματικότητα.

7. Σύνθεση και επιλογή μελών ΕΣΕ

Ένα από τα σημαντικότερα στοιχεία που προσδιορίζει τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Επιχειρήσεων αφορά την σύνθεσή τους, δηλαδή ποιος είναι ο αριθμός, ποια είναι η ιδιότητα και ποια είναι η προέλευσή των μετεχόντων στα ΕΣΕ.

Ο αριθμός των μελών του ΕΣΕ ποικίλλει ανάλογα με το μέγεθος της πολυεθνικής και την γεωγραφική διασπορά των δραστηριοτήτων της. Σύμφωνα με το παράρτημα της οδηγίας ένα ΕΣΕ μπορεί να αποτελείται από τρία το ελάχιστο, έως τριάντα μέλη.(Παράρτημα , Άρθρο 1(γ)),

Όσον αφορά την επιλογή των μελών των ΕΣΕ, αυτή πραγματοποιείται είτε με τον ορισμό είτε με την εκλογή τους. Υπάρχουν τρεις τρόποι και συνδυασμοί αυτών, που συνήθως ακολουθούντα και προέρχονται από τα εθνικά δίκαια ή τις πρακτικές των εμπλεκομένων χωρών: α) ορίζονται μέλη από εθνικά συμβούλια εργαζομένων, β) χρίζονται υποψήφιοι μέσα από συνδικάτα, γ) εκλέγονται κατευθείαν από τους εργαζόμενους. Συνήθως η κατευθείαν επιλογή χρησιμοποιείται ως δευτερεύουσα μέθοδος επιλογής, δεδομένου ότι τις περισσότερες φορές οι τρόποι επιλογής συνδυάζονται.

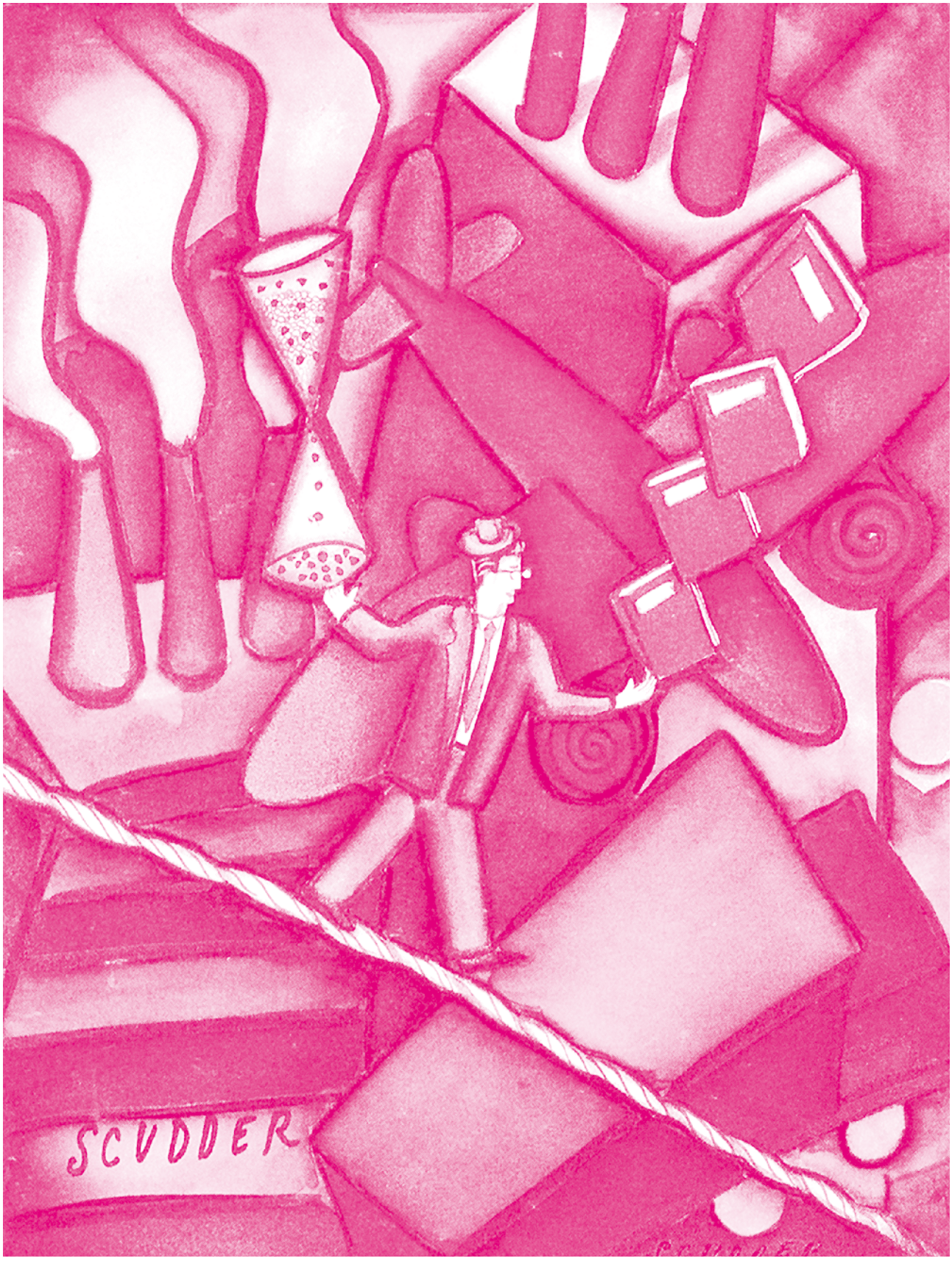
Από τον τρόπο επιλογής γίνεται σαφής ο καθοριστικός ρόλος των υφιστάμενων συνδικαλιστικών δομών σε εθνικό και υπερεθνικό επίπεδο, στη συγκρότηση και λειτουργία των ΕΣΕ. Ως προς την ιδιότητα των εκπροσώπων των εργαζομένων ακολουθούνται σύμφωνα με το Άρθρο 2,1 (δ) τα προβλεπόμενα από τις εθνικές νομοθεσίες ή πρακτικές. Όμως σε αντίθεση με τις οδηγίες 75/129 για τις μαζικές απολύσεις και 77/187 για την μεταφορά παραρτημάτων στην οδηγία για τα ΕΣΕ δε αποκλείει τα μέλη της διοίκησης η άλλων προϊσταμένων οργάνων να επιλέγονται ως εκπρόσωποι των εργαζομένων.

Η σύνθεση του οργάνου ως προς την προέλευση των μελών του φαίνεται να ακολουθεί δύο βασικούς τύπους προερχόμενους από αντίστοιχα εθνικά πρότυπα. Έτσι το “γερμανικό” πρότυπο ακολουθεί δομή μόνο με εκπροσώπους των εργαζομένων οι οποίοι συναντούνται στα πλαίσια του ΕΣΕ με τους εκπρόσωπους της εργοδοσίας ως δύο διακριτά μέλη. Το “γαλλικό” πρότυπο επιτρέπει την διαμόρφωση ενός μεικτού διμερούς οργάνου όπου συνυπάρχουν εκπρόσωποι της διοίκησης και των εργαζομένων.

8. Συναντήσεις ΕΣΕ

Η πιο σημαντική λειτουργική έκφραση του θεσμού των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Επιχειρήσεων είναι οι συναντήσεις που πραγματοποιούνται στα πλαίσιά του ως δομημένο όργανο. Ο χρόνος στον οποίο πραγματοποιούνται, το περιεχόμενό τους και το πλαίσιο που καθορίζει τις συνθήκες των συναντήσεων αποτελούν τον πυρήνα των χαρακτηριστικών των ΕΣΕ.

Το συμβούλιο έχει το δικαίωμα να συναντάται με την κεντρική διοίκηση μια φορά το χρόνο (Παράρτημα άρθρο 2). Επίσης συναντήσεις μπορούν να υπάρξουν σε περίπτωση έκτακτων περιστάσεων που επηρεάζουν σημαντικά τα συμφέροντα των Εργαζομένων μετά από γραπτό αίτημα των εκπροσωπών τους (Παράρτημα άρθρο 3). Στην πλειοψηφία των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Επιχειρήσεων προβλέπεται η διεξαγωγή έκτακτων συναντήσεων. Τέτοιες συναντήσεις πραγματοποιούνται όταν εμ-


SCUDDER

φανίζονται “εξαιρετικές καταστάσεις”[9] ή όταν οι δύο πλευρές συμφωνούν ότι αυτό θα ήταν χρήσιμο ή επωφελές. Για τους λόγους και την θεματολογία της συνάντησης απαιτείται εισήγησης της κεντρικής διοίκησης η άλλου κατάλληλου οργάνου. Στο τέλος της συνεδρίασης ή σε εύλογο χρονικό διάστημα μπορεί να διατυπωθεί γνώμη για το υπό συζήτηση θέμα.

Όσον αφορά το ποιος συμμετέχει σε αυτές τις συναντήσεις υπάρχουν τρεις περιπτώσεις. Άλλοτε υπάρχει ολομέλεια του Συμβουλίου, άλλοτε συναντάται η ειδική επιτροπή, ενώ υπάρχει και η δυνατότητα συναντήσεων της ειδικής επιτροπής και αντιπροσώπων των εργαζομένων, οι οποίοι επηρεάζονται από την έκτακτη κατάσταση.

Στην πράξη διακρίνονται τρία είδη συναντήσεων των Συμβουλίων. Οι τακτικές, οι έκτακτες οι οποίες λειτουργούν προπαρασκευαστικά για τις πρώτες και οι ακολουθητικές (follow up) οι οποίες σχετίζονται με τα αποτελέσματα των τακτικών συναντήσεων. Τις τακτικές συναντήσεις συγκαλούν συνήθως από κοινού εργαζόμενοι και διοίκηση.

Συνολικά η συχνότητα και η χρονική στιγμή των συναντήσεων επηρεάζουν το αν το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Επιχειρήσεων λειτουργεί τυπικά ή αποκτά δυναμική και συνεχή παρουσία στην πρακτική των εργασιακών σχέσεων στις πολυεθνικές. Είναι ιδιαίτερα χρήσιμες για την πλευρά των εργαζομένων, ώστε να μπορούν να οργανώνουν την στάση τους, αλλά και να επικοινωνούν μεταξύ τους, για να αποκτήσουν μια ολοκληρωμένη εικόνα και γνώμη πάνω σε ζητήματα που τους αφορούν. Επίσης επιτρέπουν την ανάπτυξη συναντίληψης και κοινών στρατηγικών. Οι ακολουθητικές συναντήσεις μπορούν να επιτρέψουν την αξιολόγηση και την ανατροφοδότηση του διαλόγου στην βάση των αποτελεσμάτων των τακτικών.

Συναντήσεις και των τριών ειδών φαίνεται να επηρεάζονται και από άλλα λειτουργικά στοιχεία των Συμβουλίων, όπως η ύπαρξη επιλεγμένης επιτροπής και το ποιος καθορίζει την ατζέντα των συναντήσεων.

9. Προεδρείο ή Γραμματεία

Τα κράτη μέλη μπορούν να θεσπίζουν κανόνες σχετικά με την προεδρία των συναντήσεων (Παράρτημα Άρθρο 4,1). Συνηθέστερη πρακτική πάνω σε αυτό το ζήτημα είναι να δημιουργείται ένα ολιγομελές σχήμα (προεδρείο, γραμματεία) στο οποίο τις περισσότερες φορές προεδρεύουν εναλλάξ εκπρόσωποι της διοίκησης και των εργαζομένων, σύμφωνα και με τα αντίστοιχα εθνικά παραδείγματα. Αυτή η ειδική επιτροπή φαίνεται να προσδίδει ιδιαίτερη δυναμική στα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Επιχειρήσεων παίζοντας καταλυτικό ρόλο στην οργάνωση των δράσεών τους.

Ουσιαστικά η ύπαρξη της ειδικής επιτροπής φαίνεται να είναι αποτέλεσμα της αναγκαιότητας, από την πλευρά των εργαζομένων, για διαρκή λειτουργία των Συμβουλίων, ώστε να υπάρχει η δυνατότητα επικοινωνίας με την διοίκηση στο χρονικό διάστημα μεταξύ των τακτικών συναντήσεων. Σημαντικός είναι και ο ρόλος της σχετικά με την δυνατότητα σύγκλισης έκτακτων συναντήσεων, την διαμόρφωση της λίστας των θεμάτων προς συζήτηση και την διαχείριση του προϋπολογισμού για τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Επιχειρήσεων

[9] Marginson P., Negotiating European Works Councils, An Analysis of Agreements under Article 13, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, European Commission, 1998, σελ.49

10. Θεματολογία ΕΣΕ

Η οδηγία 94/95 αναφέρει ότι οι πληροφορίες οι παρέχονται αφορούν διεθνικά θέματα (Άρθρο 6,3) τα οποία επηρεάζουν τα συμφέροντα των εργαζομένων. Πιο συγκεκριμένα ως αντικείμενα της θεματολογίας της κάθε συνεδρίασης του ΕΣΕ θεωρεί αυτά που αναφέρονται στην διάρθρωση, την χρηματοοικονομική κατάσταση, την παραγωγή και τις πωλήσεις, τις πιθανές εξελίξεις των δραστηριοτήτων της επιχείρησης, τις πιθανές εξελίξεις της απασχόλησης σε αυτήν, σημαντικές οργανωτικές αλλαγές, εισαγωγή νέων μεθόδων εργασίας, μεταφορές παραγωγής, συγχωνεύσεις, μειώσεις του μεγέθους ή παύση λειτουργίας επιχειρήσεων ή εγκαταστάσεων και ομαδικές απολύσεις (Άρθρο 2). Ειδικότερα για τα τρία τελευταία θέματα δίνεται η δυνατότητα σύγκλισης έκτακτης συνεδρίασης (Άρθρο 3).

Σχεδόν σε όλα τα κείμενα των συμφωνιών προσδιορίζονται τα είδη των θεμάτων που εμπίπτουν στις αρμοδιότητες των ΕΣΕ. Υπάρχει ένας αρκετά ευρύς κύκλος ζητημάτων που αναφέρονται στις συμφωνίες των Συμβουλίων, αλλά ταυτόχρονα υπάρχει ένας ορισμένος πυρήνας θεμάτων που εμφανίζονται στις περισσότερες των περιπτώσεων. Σε πολλές συμφωνίες θέματα που αποκλείονται ρητά από τη θεματολογία είναι αυτά που διαχειρίζονται σε εθνικό επίπεδο ή ανήκουν στη ρυθμιστική δράση άλλων οργάνων. Τέτοια είναι ζητήματα σχετικά με αμοιβές, πολιτικά ζητήματα ή ατομικές υποθέσεις.

11. Διάχυση της πληροφορίας

Πέρα από τις συναντήσεις των συμβουλίων η ολοκληρωμένη λειτουργία τους προϋποθέτει ότι θα πρέπει να υπάρχουν μηχανισμοί που θα επιτρέπουν τη γνωστοποίηση, στα ενδιαφερόμενα μέρη, του περιεχομένου και των αποτελεσμάτων των συναντήσεων. Σύμφωνα με το Άρθρο 5 του Παραρτήματος, τα μέλη των ΕΣΕ θα πρέπει να ενημερώνουν τους εκπροσώπους ή το σύνολο των εργαζομένων σε όλα τα παραρτήματα ή εγκαταστάσεις της επιχείρησης. Αυτό κρίνεται αναγκαίο ώστε ο ρόλος και η σημαντικότητα των Συμβουλίων να είναι σαφής στο σύνολο του εργατικού δυναμικού. Σε αντίθετη περίπτωση κινδυνεύουν να μετατραπούν σε περιχαρακωμένες δομές με μικρή επιρροή. Τα μέσα που χρησιμοποιούνται για την διάχυση της πληροφόρησης ποικίλλουν και μπορούν να είναι ενημερωτικές συναντήσεις, γραπτά κείμενα ή ανακοινώσεις, δίκτυα ηλεκτρονικής επικοινωνίας κ.ά.

12. Εμπιστευτικότητα πληροφοριών - Προστασία εκπροσώπων

Άλλα δύο στοιχεία που καθορίζονται από την οδηγία 94/45/ΕΚ αφορούν την προστασία των μελών των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Επιχειρήσεων και το ζήτημα των εμπιστευτικών πληροφοριών. Όσον αφορά το πρώτο θέμα, πρόκειται ουσιαστικά για συμπλήρωση των εθνικών νομοθεσιών για την προστασία των εργαζομένων που συμμετέχουν σε συνδικαλιστικά όργανα (Άρθρο 10). Με την ρύθμιση για την εμπιστευτικότητα των πληροφοριών (Άρθρο 8) επιβάλλεται στους εκπροσώπους των εργαζομένων και τους ειδικούς ή άλλους συμμετέχοντες στα ΕΣΕ η απαγόρευση δημοσιοποίησης προς τρίτους πληροφοριών προκειμένου να αποφευχθούν βλάβες για τα συμφέροντα της επιχείρησης. Το ζήτημα είναι πρακτικά σημαντικό γιατί πολλές φορές η εργοδοτική πλευρά περιορίζει την πληροφόρηση προτάσσοντας την αιτιολογία πως ορισμένες πληροφορίες δεν μπορούν να δοθούν για λόγους τήρησης επιχειρηματικού απορρήτου. Αντίθετα σκοπός της ρύθμισης είναι να διευκολύνεται η λειτουργία των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Επιχειρήσεων,

δεσμεύοντας και τα δύο μέρη, τους μεν εργοδότες για πλήρη χωρίς προσχήματα πληροφόρηση και τους εργαζομένους για την ευθύνη αποφυγής της διαρροής της πληροφόρησης.

13. Εξωτερικοί συμμετέχοντες – Ειδικοί

Άμεση είναι η συσχέτιση της λειτουργίας των ΕΣΕ με τις συνδικαλιστικές δομές, μέσω της πρόβλεψης που υπάρχει σε πολλές συμφωνίες, για εξωτερικούς συμμετέχοντες και ειδικούς (επιστήμονες, τεχνοκράτες, σύμβουλοι κλπ.) οι οποίοι επικουρούν τους εργαζομένους (Παράρτημα, Άρθρο 6).

Ο ρόλος των ειδικών είναι ουσιαστικός για την επιτυχή λειτουργία του ΕΣΕ. Συνήθως σε κάθε συμφωνία για τα ΕΣΕ υπάρχουν όροι που καθορίζουν τον τρόπο συμμετοχής, τον ρόλο των ειδικών, την ιδιότητα και τον αριθμό τους. Επίσης η συμφωνία μπορεί να θέτει κανόνες για το αν και σε ποιό βαθμό αυτοί μπορούν να συμμετέχουν στις διαδικασίες και να έχουν πρόσβαση στα στοιχεία. Η συμμετοχή τους επιτρέπεται είτε μέσω πρόσκλησης, είτε μέσω αναγνωρισμένου δικαιώματος.

Σε πολλές από τις περιπτώσεις οι εξωτερικοί συμμετέχοντες θεωρούνται πλήρη μέλη των ΕΣΕ και στην συντριπτική τους πλειοψηφία είναι είτε συνδικαλιστικοί εκπρόσωποι, προερχόμενοι είτε από εθνικά είτε από υπερεθνικά όργανα, είτε εξειδικευμένοι επιστήμονες ή επαγγελματίες που λειτουργούν συμβουλευτικά. Το κόστος της συμμετοχής των ειδικών καλύπτονται από την ίδια την επιχείρηση.

14. Λειτουργικό Κόστος

Η χρηματοδότηση για κάλυψη των οργανωτικών και λειτουργικών δαπανών των ΕΣΕ αποτελεί καθοριστικό παράγοντα για την περαιτέρω ανάπτυξη του θεσμού. Σύμφωνα με το Άρθρο 7 του Παραρτήματος της οδηγίας για τα ΕΣΕ τα λειτουργικά έξοδα των Συμβουλίων καλύπτονται από την κεντρική διοίκηση. Συνήθως τα έξοδα που καλύπτονται αφορούν την οργάνωση των συναντήσεων, το κόστος ταξιδιού και διαμονής των μελών, τα έξοδα για την μετάφραση κατά την διάρκεια των εργασιών και τα έξοδα για την συμμετοχή στις εργασίες των ΕΣΕ ενός ειδικού. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να προσδιορίζουν το ύψος του προϋπολογισμού θέτοντας διαχειριστικούς κανόνες που αφορούν την λειτουργία των ΕΣΕ.

Γίνεται κατανοητό ότι υπάρχει μεγάλος περιορισμός ως προς την κάλυψη των εξόδων των ΕΣΕ. Στην πράξη σημαντικά ζητήματα, όπως οι προπαρασκευαστικές συναντήσεις των εκπροσώπων των εργαζομένων, τα θέματα εκπαίδευσής τους καθώς και το κόστος που αφορά τη γραμματειακή και τεχνική υποστήριξη δεν καλύπτονται υποχρεωτικά με αποτέλεσμα να περιορίζεται η δυνατότητα για συνεχή δράση των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Επιχειρήσεων.

15. Ανάλυση Ποσοτικών Δεδομένων για τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Επιχειρήσεων. Αναφορά στην σύγχρονη εικόνα του θεσμού και τα προβλήματα καταγραφής.

Μια όσο το δυνατόν πληρέστερη εικόνα της σημερινής κατάστασης και του εύρους ανάπτυξης του θεσμού των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Επιχειρήσεων μπορεί να αποδοθεί μέσα από αναφορά σε ποσοτικά στοιχεία για αυτά, από το Ερευνητικό Κέντρο (ETUI) της Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας Συνδικάτων (ETUC) για το έτος 2002, (ETUI, European Work Councils Facts and Figures, Report, November 2002 και ETUI, European Work Councils Multinationals Database, February 2002) αλλά και άλλες καταγραφές για την εφαρμογή της οδηγίας 94/45 ΕC.

Πριν προχωρήσουμε στην παράθεση των στοιχείων είναι απαραίτητο να γίνουν ορισμένες επισημάνσεις που θα διευκολύνουν την ανάγνωση των παρατειθέμενων δεδομένων. Η καταγραφή των πολυεθνικών επιχειρήσεων και των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Επιχειρήσεων που σχετίζονται με αυτά αντιμετωπίζει σημαντικά εμπόδια. Οι επιχειρήσεις με πολυεθνική δραστηριότητα χαρακτηρίζονται από συνεχείς αλλαγές στη δομή και την οργάνωσή τους. Οι συγχωνεύσεις, οι εξαγορές επιχειρήσεων στο σύνολό τους αλλά και οι μεταφορές ή το κλείσιμο παραρτημάτων ή εγκαταστάσεων αποτελούν συνήθη φαινόμενα. Η δραστηριοποίηση αυτών των επιχειρήσεων πραγματοποιείται στα πλαίσια μιας πολυσύνθετης οικονομικής πραγματικότητας καλύπτοντας έναν ευρύ-παγκόσμιο γεωγραφικό χώρο. Συνολικά μπορούμε να αναφέρουμε ότι οι πολυεθνικές επιχειρήσεις εμφανίζουν έντονα χαρακτηριστικά μεταβλητότητας και πολυπλοκότητας. Ως αποτέλεσμα και σε άμεση συσχέτιση με τα στοιχεία που θα αναφερθούν για τα ΕΣΕ επισημαίνεται ότι οι αλλαγές που πραγματοποιούνται στις πολυεθνικές επιχειρήσεις δυσκολεύουν την καταγραφή στοιχείων που αφορούν τον αριθμό και τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων, ενώ οι μεταβολές και οι μετακινήσεις στον γεωγραφικό χώρο έχουν επιπτώσεις και στην εκπροσώπηση των εργαζομένων στα ΕΣΕ.

Η δραστηριοποίηση των πολυεθνικών επιχειρήσεων σε περισσότερους έναν κλάδους οικονομικής δραστηριότητας θεωρείται στην πλειοψηφία των περιπτώσεων, αναγκαία προϋπόθεση για την ανάπτυξή τους. Ως αποτέλεσμα είναι σαφές ότι η ταξινόμηση των εταιρειών αυτών κατά κλάδο είναι αρκετά δυσχερής. Όπου αυτό είναι εφικτό η κατηγοριοποίησή τους πραγματοποιείται στη βάση του κύριου κλάδου λειτουργίας τους. Όμως υπάρχουν περιπτώσεις επιχειρήσεων που έχουν σημαντικό ρόλο σε παραπάνω από έναν κλάδο. Επομένως στους πίνακες που ακολουθούν και που αναφέρονται σε κλάδους, μια επιχείρηση μπορεί να προσμετράται σε παραπάνω από μια κατηγορία. Για τον λόγο αυτό αποφεύγεται η άθροιση των επιμέρους συνόλων των κατηγοριών (Πίνακες 2, 3). Ταυτόχρονα ο αριθμός των ΕΣΕ επηρεάζεται από τα συγκεκριμένα δεδομένα εφόσον μια επιχείρηση έχει την δυνατότητα να δημιουργεί περισσότερα από ένα ΕΣΕ, στη βάση της κλαδικής διαφοροποίησής της. Επισημαίνεται ακόμα ότι η αντιστοίχηση επιχειρήσεων με περιπτώσεις ΕΣΕ επηρεάζεται σημαντικά από τις μη σαφώς καθορισμένες σχέσεις μητρικής επιχείρησης με τα παραρτήματά της. Υπάρχει μια σειρά ενδεικτικών περιπτώσεων που μπορούν να αναφερθούν. Για παράδειγμα, υπάρχει παράρτημα το οποίο εμφανίζεται να ανήκει σε δύο μητρικές επιχειρήσεις. Επίσης υπάρχει εταιρεία που εμφανίζεται να ελέγχει μια επιχείρηση και ταυτόχρονα να ελέγχεται από μια τρίτη, δηλαδή η μητρική εταιρία μιας επιχείρησης να αποτελεί παράρτημα μιας τρίτης. Αυτή η πολυπλοκότητα επηρεάζει όχι μόνο την κατηγοριοποίηση των επιχειρήσεων κατά κλάδο αλλά και κατά χώρα. Ταυτόχρονα δεν είναι εμφανές σε ποιο επίπεδο πρέπει να εγκατασταθεί το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Επιχείρησης και ποιους εργαζόμενους θα καλύπτει.

Κάτω από αυτό το πρίσμα είναι σαφές ότι οι αριθμοί και τα ποσοστά που αναφέρονται δεν έχουν απόλυτο χαρακτήρα αλλά λειτουργούν περισσότερο ως στοιχεία καταγραφής συγκεκριμένων τάσεων.

Ο αριθμός των πολυεθνικών επιχειρήσεων που καλύπτουν, σύμφωνα με τα κριτήρια της οδηγίας, τις απαιτήσεις για τη δημιουργία Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Εργαζομένων φτάνει τις 1865 (Πίνακας 1). Οι επιχειρήσεις αυτές στο σύνολό τους

εκτιμάται ότι απασχολούν εργατικό δυναμικό που στο σύνολο των περιπτώσεων προσεγγίζει τα 17 εκατομμύρια εργαζόμενους. Οι χώρες στις οποίες εδρεύουν οι περισσότερες επιχειρήσεις με την δυνατότητα για δημιουργία ΕΣΕ συγκεντρώνουν, όπως είναι αναμενόμενο, αναλογικά, το μεγαλύτερο ποσοστό του εργατικού δυναμικού που σχετίζεται με την λειτουργία των ΕΣΕ. Περίπου το 80% αυτών των επιχειρήσεων (1398 περιπτώσεις) έχουν έδρα σε μια από τις 17 χώρες της Ε.Ε. και το Λίχτενσταϊν (Ενιαίος Ευρωπαϊκός Χώρος). Το υπόλοιπο 20% (467 περιπτώσεις) αφορά επιχειρήσεις που εδρεύουν κυρίως στις ΗΠΑ και σε μικρότερο ποσοστό στην Ιαπωνία. (Πίνακας 1)

Οι χώρες με τις περισσότερες επιχειρήσεις που πληρούν τις προϋποθέσεις δημιουργίας ΕΣΕ είναι η Γερμανία (398 περιπτώσεις 21% επί του συνόλου), οι ΗΠΑ (286 περιπτώσεις, 19%), η Μ. Βρετανία (232 περιπτώσεις, 12%), η Γαλλία (185 περιπτώσεις, 10%) και η Ολλανδία (122 περιπτώσεις, 7%). Σε αυτές τις χώρες μπορεί να εδρεύει η μητρική εταιρία ή τα παραρτήματα της πολυεθνικής επιχείρησης ή του ομίλου επιχειρήσεων.

Η κατανομή αυτών των πολυεθνικών επιχειρήσεων σε κλάδους οικονομικής δραστηριότητας δείχνει ότι στον τομέα των Υπηρεσιών συγκεντρώνεται το 37% του συνόλου (684 περιπτώσεις) των επιχειρήσεων. Ο κλάδος της μεταλλοβιομηχανίας ακολουθεί με μικρή διαφορά και 36% (667 περιπτώσεις). Η επόμενη κατηγορία αφορά το 24% των επιχειρήσεων (451 περιπτώσεις) και είναι αυτή της χημικής βιομηχανίας. Ακολουθούν οι κλάδοι των τροφίμων και των κατασκευών με 13% (235 περιπτώσεις) και 11% (208 περιπτώσεις) αντίστοιχα. (Πίνακας 2)

Στις περισσότερες επιχειρήσεις υπάρχει μικρή γεωγραφική διασπορά των παραρτημάτων τους. Σύνηθες είναι οι επιχειρήσεις να δραστηριοποιούνται σε δύο ή τρεις χώρες, ενώ μόνο το 12% αυτών έχει παραρτήματα σε παραπάνω από δέκα χώρες. Αντίστοιχα, στις περισσότερες των περιπτώσεων το μεγαλύτερο ποσοστό του εργατικού δυναμικού της πολυεθνικής συγκεντρώνεται σε μια χώρα, συνήθως αυτή της μητρικής επιχείρησης. Τρεις στις τέσσερις επιχειρήσεις συγκεντρώνουν πάνω από το 50% του εργατικού δυναμικού εγκατεστημένο σε μια χώρα.[10]

Ωστόσο παρατηρείται ότι ο αριθμός των επιχειρήσεων που έχουν συστήσει Ευρωπαϊκά Συμβούλια Επιχειρήσεων διαφοροποιείται σημαντικά από αυτές που πληρούν τις προϋποθέσεις για κάτι τέτοιο. Από τις 1865 επιχειρήσεις που πληρούν τις προϋποθέσεις για την δημιουργία ΕΣΕ μόνο 639 έχουν καταγραφεί ότι το έχουν πραγματοποιήσει, δηλαδή ποσοστό 34% (Πίνακας 1). Οι σημαντικότεροι παράγοντες που μπορούν να εξηγήσουν αυτή την πραγματικά μεγάλη διαφορά σχετίζεται με αυτά που ήδη έχουν αναφερθεί. Ο μεγάλος αριθμός των πολυεθνικών που έχει μικρή διασπορά φαίνεται να έχει καθοριστικό ρόλο. Το γεγονός ότι το 40% των πολυεθνικών επιχειρήσεων δραστηριοποιείται σε δυο μόνο χώρες φαίνεται να εξασθενεί την αναγκαιότητα για δημιουργία Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Επιχειρήσεων. Είναι πιθανό ότι τόσο η ενημέρωση όσο και η επικοινωνία και συνεργασία μεταξύ των κοινωνικών εταίρων μπορεί να επιτευχθεί σε αυτές τις περιπτώσεις χωρίς την ύπαρ-

[10] European Works Councils, Issue 43, January/February 2003

ξη ενός τέτοιου οργάνου. Αυτό ενισχύεται και από το γεγονός ότι το εργατικό δυναμικό σε μεγάλο αριθμό περιπτώσεων συγκεντρώνεται σε μια χώρα. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε αρνητική στάση απέναντι στα ΕΣΕ τόσο την διοίκηση της μητρικής επιχείρησης όσο και τους εργαζόμενους του μεγαλύτερου παραρτήματος. Και οι δυο πλευρές, για διαφορετικούς λόγους η κάθε μία, φαίνεται να επιθυμούν την διατήρηση του πλαισίου των διαπραγματεύσεων στο επίπεδο του εθνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων στην οποία εδρεύει η μητρική επιχείρηση. Με αυτό τον τρόπο η εργοδοτική πλευρά επιτυγχάνει αποφυγή πολυπλοκότητας των διεκδικήσεων και η πλευρά των εργαζομένων την αποκλειστική έκφραση των συμφερόντων των εργαζομένων. Σε αυτή τη λογική, οι εργαζόμενοι στα μικρότερα παραρτήματα έχουν εκ των πραγμάτων μικρότερη δύναμη στον καθορισμό των εξελίξεων με αποτέλεσμα οι προσδοκίες τους από ένα διεθνές όργανο, όπως τα ΕΣΕ, να είναι περιορισμένες.

Στην πιθανότητα εγκαθίδρυσης ΕΣΕ επιδρά το μέγεθος της επιχείρησης όσον αφορά τόσο το εργατικό δυναμικό που απασχολεί όσο και την γεωγραφική της διασπορά των δραστηριοτήτων της. Πρέπει να αναφερθεί ακόμα ότι ο μικρός αριθμός πολυεθνικών επιχειρήσεων που καταγράφεται να έχει συστήσει ΕΣΕ επηρεάζεται από το γεγονός ότι πολλές από αυτές έχουν προχωρήσει σε διαδικασίες επαναδιαπραγμάτευσης και ανανέωσης της συμφωνίας που διέπει τα ΕΣΕ, είτε για να αντεπεξέλθουν σε πιθανές αναδιαρθρώσεις είτε για να αντιμετωπίσουν λειτουργικά ζητήματα του συγκεκριμένου ΕΣΕ. Τέλος επισημαίνεται ότι κάποιες επιχειρήσεις δεν προχώρησαν στη σύσταση ΕΣΕ εφ' όσον η οδηγία τους έδινε τη δυνατότητα να καλύψουν την ανάγκη για πληροφόρηση και διαβούλευση σε διεθνές επίπεδο με άλλους τρόπους. Τα παραπάνω συμπεράσματα ενισχύονται από τα ποσοστά που αφορούν τις επιχειρήσεις που έχουν προχωρήσει στην σύσταση Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Επιχειρήσεων

Οι χώρες με τις περισσότερες περιπτώσεις επιχειρήσεων στις οποίες λειτουργούν ΕΣΕ είναι η Γερμανία (16%), οι ΗΠΑ (16%), η Μ. Βρετανία (15%), η Γαλλία (9%) και η Ιταλία (7%). Όσον αφορά τον λόγο μεταξύ των επιχειρήσεων που διαθέτουν τις προϋποθέσεις και αυτών που έχουν δημιουργήσει ΕΣΕ ανά χώρα σημειώνεται ο μειωμένος αριθμός των Γερμανικών περιπτώσεων (25%) που οφείλεται στο ότι πολλές από τις γερμανικές πολυεθνικές έχουν μικρή διασπορά παραρτημάτων και εργατικού δυναμικού. Χώρες που εμφανίζουν μεγάλη αναλογία είναι το Βέλγιο (49%), η Φιλανδία, η Ιαπωνία και η Σουηδία (43%). Ακολουθούν με λίγο χαμηλότερα ποσοστά η Ολλανδία η Ελβετία(39%) και η Δανία (36%). (Πίνακας 1)

Στην κατηγοριοποίηση κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας των πολυεθνικών με ΕΣΕ διαπιστώνουμε ότι οι περισσότερες περιπτώσεις αφορούν την βιομηχανία μετάλλου (41%), τις υπηρεσίες και την χημική βιομηχανία (36% και 31% αντίστοιχα). Σε αυτή την περίπτωση φαίνεται ότι οι κλάδοι που έχουν τις περισσότερες επιχειρήσεις που μπορούν να συστήσουν ΕΣΕ είναι αυτές που αναλογικά προχωρούν στην δημιουργία τους. (Πίνακας 2)

Όσον αφορά το μέγεθος της επιχείρησης, οι μεγαλύτερες επιχειρήσεις είναι αυτές που εγκαθιδρύουν ευκολότερα ΕΣΕ. Συγκεκριμένα 66% των πολυεθνικών με ΕΣΕ έχουν πάνω από 10.000 εργαζόμενους.[11] Το συμπέρασμα αυτό ενισχύεται

[11] European Works Councils, Issue 43, January/February 2003

από το γεγονός ότι ο συνολικός αριθμός εργαζομένων που ανήκουν σε πολυεθνικές επιχειρήσεις στις οποίες λειτουργούν ΕΣΕ είναι 11,2 εκατομμύρια. Δηλαδή ενώ μόνο το 34% των επιχειρήσεων που έχουν τις προϋποθέσεις για δημιουργία ΕΣΕ έχουν προχωρήσει στην δημιουργία τους, το αντίστοιχο ποσοστό εργατικού δυναμικού που καλύπτεται από την λειτουργία ενός ΕΣΕ αγγίζει το 65%.

Όσον αφορά τις περιπτώσεις ΕΣΕ με ελληνικό ενδιαφέρον σημειώνεται ότι περίπου 170 πολυεθνικές επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα καλύπτουν τις προϋποθέσεις για τη δημιουργία ΕΣΕ. Επισημαίνεται ότι καμία πολυεθνική επιχείρηση δεν φαίνεται να εδρεύει στην Ελλάδα (Πίνακας 1). Τα παραρτήματα αυτών των επιχειρήσεων σε πολλές περιπτώσεις είναι περισσότερα του ενός, με τον συνολικό τους αριθμό να προσεγγίζει τα 200. Από αυτές τις επιχειρήσεις περίπου 90 έχουν καταγεγραμμένα συσταθέντα ΕΣΕ. Όσον αφορά την κατάταξη των επιχειρήσεων που καλύπτονται από την οδηγία και δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα συγκεντρώνονται κυρίως σε τρεις κατηγορίες. Την χημική βιομηχανία με 27,8% (60 περιπτώσεις) επί του συνόλου των επιχειρήσεων, τις υπηρεσίες με 22,7% (49 περιπτώσεις) του συνόλου και την βιομηχανία μετάλλου με 21,7% (47 περιπτώσεις) του συνόλου (Πίνακας 3). Ακολουθεί η βιομηχανία τροφίμων με 10,6% και σε 23 περιπτώσεις, τα υφάσματα-ένδυση με 5% και με περίπου 2,5% οι μεταφορές και οι λοιποί κλάδοι (6 και 5 περιπτώσεις αντίστοιχα). Ο αριθμός των επιχειρήσεων που προχώρησε στη σύσταση ΕΣΕ ακολουθεί την αναλογία της παραπάνω κατάταξης. Συγκεκριμένα στον τομέα των υπηρεσιών 38 από τις 60 επιχειρήσεις που καλύπτονται από την οδηγία έχουν συστήσει ΕΣΕ (ποσοστό 63%). Ακολουθούν οι κλάδοι των υπηρεσιών όπου 26 στις 49 επιχειρήσεις(52%) έχουν συστήσει ΕΣΕ, της μεταλλοβιομηχανίας με 25 στις 47 επιχειρήσεις (51%) και των τροφίμων με 16 στις 23 επιχειρήσεις (69%).

Ιδιαίτερη ώθηση στην δημιουργία νέων ΕΣΕ αναμένεται να επιφέρει η διαδικασία διεύρυνσης της Ε.Ε.. Σχεδόν το 1/3 των επιχειρήσεων που καλύπτονται από την οδηγία για τα ΕΣΕ (547 επιχειρήσεις) δραστηριοποιούνται σε χώρες-νέα μέλη της Ε.Ε.. Από αυτές 59% (323 επιχειρήσεις) έχουν ήδη συστήσει ΕΣΕ. Οι νέες χώρες με το μεγαλύτερο αριθμό πολυεθνικών επιχειρήσεων στις οποίες λειτουργούν ΕΣΕ είναι η Σλοβακία 28%, η Πολωνία 24%, η Τσεχική Δημοκρατία 22%, η Ρουμανία 21% και η Ουγγαρία με 20%.

Κατά την διαδικασία ένταξης, τα νέα κράτη-μέλη μπορούν να προχωρήσουν στην υιοθέτηση οδηγίας για τα ΕΣΕ. Αυτό σημαίνει ότι τα ΕΣΕ πρέπει να συμπεριλάβουν ως νέα μέλη τους εκπρόσωπους των εργαζομένων από τις χώρες αυτές.

Κλείνοντας αυτή την αναφορά στα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Επιχειρήσεων συμπεραίνεται ότι το αντικείμενο αυτό παρουσιάζει ιδιαίτερη πολυπλοκότητα γεγονός που καθιστά αναγκαία την χρήση όχι μόνο ποσοτικών αλλά και ποιοτικών στοιχείων καθώς και την διερεύνηση κάθε περίπτωσης ξεχωριστά και σε βάθος για την ανάλυση του θεσμού. Ακόμη επισημαίνοντας την μεγάλη διαφορά μεταξύ των επιχειρήσεων που καλύπτονται από την οδηγία και αυτών που καταγεγραμμένα έχουν προχωρήσει στη συγκρότηση ΕΣΕ, είναι χρήσιμο να αποσαφηνιστεί αν αυτό είναι αποτέλεσμα εναλλακτικών επιλογών ή αποτέλεσμα δυσχερειών. Σε κάθε περίπτωση θα πρέπει να αναζητηθούν οι διαρθρωτικές πολιτικές και τα μέτρα που θα ενισχύσουν την ανάπτυξη του θεσμού.

Η ΦΥΣΙΟΓΝΩΜΙΑ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΩΝ ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΩΝ ΣΤΑ ΕΥΡΩΠΑΪΚΑ ΣΥΜΒΟΥΛΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

*Θεόδωρου Κουτρούκη**

1. Εισαγωγικά

Το ζήτημα της αναγνώρισης ενός ρόλου των εργαζομένων στις πολυεθνικές εταιρίες και ομίλους άρχισε να απασχολεί τα αρμόδια όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης από τις αρχές της δεκαετίας του εβδομήντα. Για την προώθηση, ωστόσο, μορφών ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων σε υπερεθνικό επίπεδο, χρειάστηκαν δυόμισι δεκαετίες επίπονων διαπραγματεύσεων και συζητήσεων μέχρι να βρεθεί διέξοδος την 22α Σεπτεμβρίου 1994 με την υιοθέτηση της οδηγίας 94/45/ΕΕ για τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Επιχειρήσεων (ΕΣΕ).

Οι μεταβολές στις εργασιακές σχέσεις που θα μπορούσαν να προκληθούν με την ώθηση που προκύπτει από τη σύσταση των ΕΣΕ, πιθανότατα θα είναι μεγαλύτερες σε χώρες που δεν εμφανίζουν ιστορικά αξιόλογη λειτουργία των εργασιακών συμβουλίων. Επιπλέον, σε χώρες όπου οι εργασιακές σχέσεις είναι περισσότερο ανεπτυγμένες και ο εργατικός συνδικαλισμός ισχυρός, θα απαιτηθεί ένας ρηξικέλευθος μετασχηματισμός στις στάσεις των συνδικάτων που θα πρέπει να αντιπαρέλθουν τους δικαιολογημένους φόβους τους ότι η ανάπτυξη των ΕΣΕ θα μπορούσε να υποσκάψει τον παραδοσιακό τους ρόλο.

Τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Επιχειρήσεων είναι θεσμοί που δεν έχουν ακόμη κριθεί οριστικά, ως προς τη συμβολή τους στον αναπροσανατολισμό των εργασιακών σχέσεων τόσο σε υπερεθνικό, όσο και σε εθνικό επίπεδο.

Έχει, άλλωστε, υποστηριχθεί ότι τα ΕΣΕ θα δημιουργήσουν νέες (υπερεθνικές) μορφές ρύθμισης στις εργασιακές σχέσεις με συνέπεια να αποδυναμωθούν περαιτέρω τα εθνικά συστήματα ρύθμισης. Αυτή η εξέλιξη θα μπορούσε να οδηγήσει σε μία κατάτμηση των εργασιακών σχέσεων στην Ευρώπη σε δύο σχετικά ανεξάρτητα συστήματα: το ένα στις μεγάλες επιχειρήσεις που θα διαθέτουν ενεργά ΕΣΕ και θα εστιάζεται στο επίπεδο της εταιρίας /ομίλου και το άλλο στις μικρότερες παραγωγικές μονάδες με εγχώρια διάσταση που θα εδράζεται στις ποικίλες εθνικές παραδόσεις και πρακτικές.

Επιπλέον, για πολλά ευρωπαϊκά συνδικάτα, τα ΕΣΕ θα μπορούσαν να εκληφθούν ως κίνδυνος δημιουργίας ενός υπερεθνικού “νεοσυνδικαλισμού”, που θα κλόνιζε τον εθνικά προσανατολισμένο ρόλο τους. Άλλωστε, έχει εκφραστεί και ο φόβος πως αν τα ΕΣΕ παραμείνουν ένα σώμα εργατικής εκπροσώπησης απομονωμένο από τις άλλες μορφές συλλογικής έκφρασης των εργαζομένων, σύντομα θα περιπέσουν σε ανυποληψία και θα εξοβελιστούν -στην πράξη- από το επίκεντρο των εργασιακών σχέσεων στην Γηραιά Ήπειρο. Ωστόσο, από μία διαφορετική οπτική γωνία, τα ΕΣΕ θα μπορούσαν να θεωρηθούν ως το πρόπλασμα για την ανάπτυξη ενός ευρωπαϊκού συστήματος εργασιακών σχέσεων στο μικροοικονομικό επίπεδο (εταιρία/ όμιλος), εξέλιξη που ενδεχομένως θα δημιουργήσει μια νέα σχέση των κοινωνικών εταίρων.

* Διδάκτωρ Οικονομίας Εργασίας

Απαραίτητος όρος για την επιτυχή εφαρμογή της Οδηγίας είναι η ενεργός υποστήριξη των συνδικαλιστικών οργανώσεων που μπορούν να διαδραματίσουν το ρόλο του "συνδετικού κρίκου" ανάμεσα σε αντιπροσώπους των εργαζομένων διαφορετικών χωρών και προελεύσεων.

Η ανάπτυξη των ΕΣΕ αποτελεί μια πρόκληση, ιδιαίτερα για τα εργατικά συνδικάτα και τους θιασώτες της κοινωνικής διάστασης της ευρωπαϊκής ενοποίησης. Τα νεόδμητα αυτά σώματα εκπροσώπησης των εργαζομένων θεωρούνται από ορισμένους ως δυνητικά προπλάσματα ενός πολυσύνθετου ευρωπαϊκού συστήματος εργασιακών σχέσεων. Μολονότι αυτή η άποψη είναι μάλλον αισιόδοξη, τα ΕΣΕ θα μπορούσαν μεσοπρόθεσμα να διαδραματίσουν το ρόλο υπερεθνικών πυρήνων συλλογικής έκφρασης των εργαζομένων που θα διευκολύνουν τη δικτύωση των εργατικών συνδικαλιστικών οργανώσεων σε ευρωπαϊκή κλίμακα και συνεπώς την ανάδειξη ενός πιο αποτελεσματικού αντισταθμίσματος στην διογκούμενη ισχύ των πολυεθνικών οικονομικών κολοσσών.

2. Μέθοδος

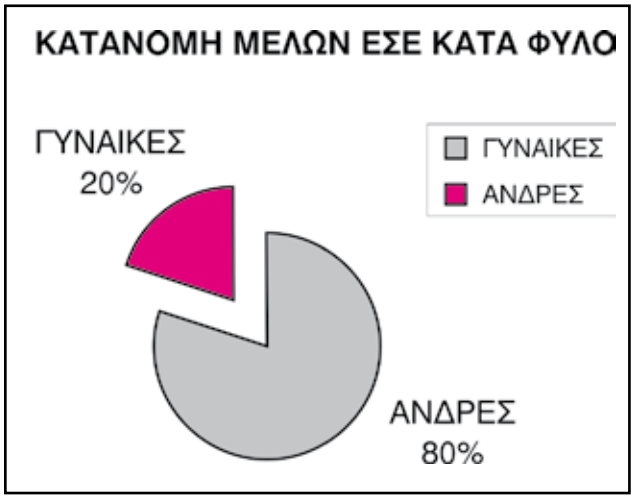
Στο παρόν άρθρο παρουσιάζονται μερικά κρίσιμα ευρήματα από μία έρευνα-καταγραφή των ελλήνων αντιπροσώπων των εργαζομένων στα ΕΣΕ, η οποία πραγματοποιήθηκε στην Ελλάδα –ταυτόχρονα με τις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες- για λογαριασμό του Ευρωπαϊκού Συνδικαλιστικού Ινστιτούτου (ETUI) από 1.10.2001 μέχρι 30.4.2002. Για τις ανάγκες της έρευνας χρησιμοποιήθηκε ερωτηματολόγιο που σχεδιάστηκε από το ETUI, ενώ τα ερωτήματα υποβλήθηκαν στους εργατικούς αντιπροσώπους-μέλη των ΕΣΕ με κατ' ιδίαν συνέντευξη ή τηλεφωνικά. Καταγράφηκαν 50 αντιπρόσωποι των εργαζομένων στα ΕΣΕ, από τους οποίους ζητήθηκε να παράσχουν πληροφορίες σχετικά με τα προσωπικά τους στοιχεία, την επωνυμία της μητρικής εταιρίας καθώς και της θυγατρικής εταιρίας στην Ελλάδα, το συνολικό αριθμό των εργαζομένων της εταιρίας στην Ελλάδα, τα έτη συμμετοχής τους στο ΕΣΕ, τη συμμετοχή τους σε συνδικαλιστικές οργανώσεις και τη γλωσσομάθεια τους.

3. Ευρήματα

Η παραπάνω έρευνα κατέδειξε ορισμένα ενδιαφέροντα ευρήματα, τα οποία αποτυπώνουν τη φυσιογνωμία των ελλήνων αντιπροσώπων των εργαζομένων στα ΕΣΕ και παρατίθενται παρακάτω.

Όπως φαίνεται και στα γράφημα 1, οι έλληνες αντιπρόσωποι των εργαζομένων στα ΕΣΕ είναι στη μεγάλη πλειοψηφία τους άντρες (80%), ενώ η συμμετοχή των γυναικών είναι μάλλον χαμηλή (20%). Ο μέσος όρος της ηλικίας τους είναι τα 49 χρόνια περίπου. Οι αντιπρόσωποι στα ΕΣΕ εκπροσωπούν κατά μέσο όρο 676,31 εργαζόμενους, ενώ μόλις 6 αντιπρόσωποι εκπροσωπούν περισσότερους από 1000 εργαζόμενους και 7 αντιπρόσωποι εκπροσωπούν λιγότερους από 100 εργαζόμενους.

Γράφημα 1



Αναφορικά με το χρόνο παραμονής τους στα ΕΣΕ, η μέση χρονική διάρκεια της συμ-

μετοχής των αντιπρόσωπων των εργαζομένων είναι 3 χρόνια και 7 μήνες.

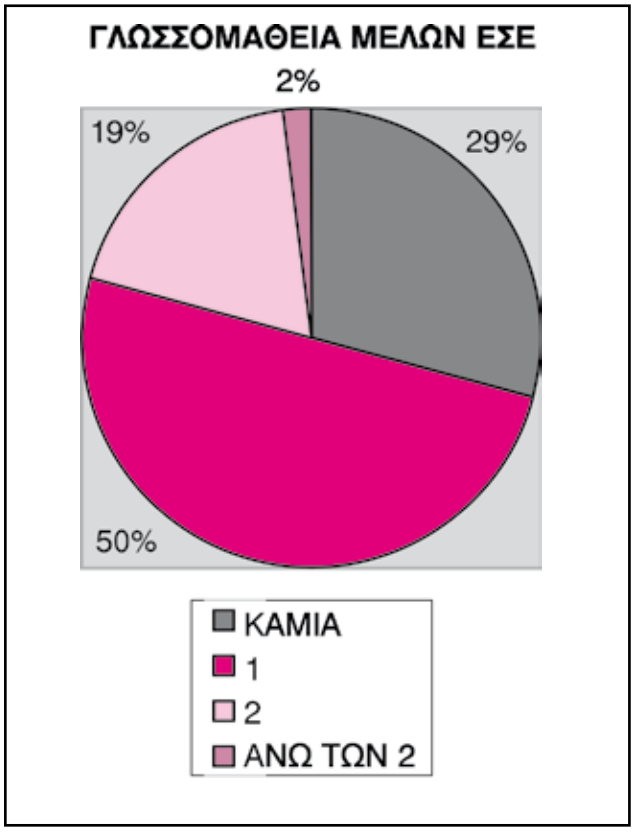
Όπως απεικονίζεται και στο γράφημα 2, η συντριπτική πλειοψηφία των αντιπροσώπων στα ΕΣΕ κατοικεί και εργάζεται στην Αθήνα, ενώ μικρός αριθμός βρίσκεται στις πόλεις της Αθήνας και της Πάτρας.

Γράφημα 2



Ένα άλλο σημαντικό εύρημα της έρευνας-καταγραφής σχετίζεται με τη γλωσσομάθεια των εργατικών αντιπροσώπων στα ΕΣΕ. Η απεικόνιση του γραφήματος 3 δείχνει πως μία σημαντική μερίδα των εργατικών αντιπροσώπων στα ΕΣΕ δεν γνωρίζει καμία ξένη γλώσσα (29%), το 50% γνωρίζει μία (1) ξένη γλώσσα και το 19% γνωρίζει δύο (2) ξένες γλώσσες. Θα πρέπει να σημειωθεί πως η γλωσσομάθεια των αντιπροσώπων των εργαζομένων στα ΕΣΕ θεωρείται ένα νευραλγικό ζήτημα γιατί προσδιορίζει τις δυνατότητες αποτελεσματικής επικοινωνίας στους κόλπους της εργατικής πλευράς στα ΕΣΕ καθώς και τις δυνατότητες υπερεθνικής δικτύωσης των αντιπροσώπων από όλες τις χώρες.

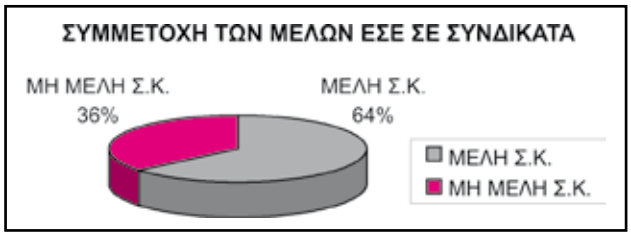
Γράφημα 3



Ιδιαίτερα κρίσιμο είναι και το ζήτημα της σχέσης των αντιπροσώπων των εργαζομένων στα ΕΣΕ με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Όπως φαίνεται και στο γράφημα 4, μόνο το 64% των αντιπροσώπων συμμετέχει σε κάποια συνδικαλιστική οργάνωση, ενώ το υπόλοιπο 36% δε συμμετέχει σε εργατικό συνδικάτο. Σημειώνεται πώς η συντριπτική πλειοψηφία (97%) των συνδικαλισμένων αντιπροσώπων των εργαζομένων στα ΕΣΕ συμμετέχει σε επιχειρησιακά (εργοστασιακά) σωματεία, ενώ ορισμένοι συμμετέχουν επιπλέον και σε κλαδικό σωματείο. Πρέπει να υπογραμμιστεί ότι είναι ήδη διαπιστωμένο σε πολλές διεθνείς μελέτες περίπτωσης (cases studies) πως όταν οι αντιπρόσωποι των εργαζομένων στα ΕΣΕ δεν υποστηρίζονται από συνδικαλιστικούς μηχανισμούς τεκμηρίωσης και ευρύτερης υποστήριξης, το εύρος του ρόλου τους πε-

ριορίζεται δραστικά και επιπλέον αλλοιώνεται σε μεγάλο βαθμό η φύση και η ποιότητα της εκπροσώπησης των εργαζομένων. Η ευθύνη των συνδικαλιστικών οργανώσεων για να εντάξουν στο πλαίσιο της δράσης τους εργατικούς αντιπροσώπους στα ΕΣΕ, να δρομολογήσουν κατάλληλα εκπαιδευτικά προγράμματα (που άλλωστε χρηματοδοτούνται από την Ευρωπαϊκή Ένωση) και να συνδράμουν τη δικτύωση τους σε εθνική και διεθνή κλίμακα είναι μεγάλη.

Γράφημα 4



4. Συζήτηση

Η σύσταση και λειτουργία των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Επιχειρήσεων (ΕΣΕ) με πρωτοβουλία και πολύχρονες πιέσεις του ευρωπαϊκού συνδικαλιστικού κινήματος συνοδεύτηκε από φιλόδοξους στόχους. Ο κυριότερος στόχος ήταν η δημιουργία ενός μηχανισμού ελέγχου της ανεξέλεγκτης και αποσταθεροποιητικής για τις εργασιακές σχέσεις λειτουργίας των πολυεθνικών επιχειρήσεων και ομίλων. Με αυτόν τον τρόπο θα προωθούνταν η ελαχιστοποίηση των συνεπειών της υπερεθνικής οικονομικής δραστηριότητας για τους εργαζόμενους σε όλες τις χώρες δράσης των επιχειρηματικών αυτών κολοσσών.

Θεμελιώδεις προϋποθέσεις για την αποτελεσματική λειτουργία των νεόδμητων αυτών θεσμών είναι η πολύπλευρη στήριξη των εργατικών συνδικάτων, η εκπαίδευση των αντιπροσώπων των εργαζομένων στα ΕΣΕ, η ανάπτυξη ειδικών μηχανισμών επιστημονικής τεκμηρίωσης και η ένταξη των ΕΣΕ στο στρατηγικό σχεδιασμό του εθνικού και ευρωπαϊκού συνδικαλιστικού κινήματος. Σε αντίθετη περίπτωση, η επέλαση της παγκοσμιοποίησης θα επιφυλάξει ένα μάλλον πενιχρό ρόλο για τους υπερεθνικούς συμμετοχικούς θεσμούς, που με μακρόχρονους αγώνες κατόρθωσαν να ενεργοποιήσουν οι εργαζόμενοι της Ευρώπης.



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΠΙΝΑΚΩΝ

ΠΙΝΑΚΑΣ 1

ΠΟΛΥΕΘΝΙΚΕΣ ΠΟΥ ΚΑΛΥΠΤΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΔΗΓΙΑ 94/95/ΕC ΓΙΑ ΤΑ ΕΥΡΩΠΑΪΚΑ ΣΥΜΒΟΥΛΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΕΧΟΥΝ ΣΥΣΤΗΣΕΙ ΕΣΕ, ΚΑΤΑ ΧΩΡΑ ΙΔΙΟΚΤΗΣΙΑΣ			
ΧΩΡΑ ΙΔΙΟΚΤΗΣΙΑΣ	**ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΠΟΥ ΚΑΛΥΠΤΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΔΗΓΙΑ**	**ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΣΥΣΤΗΣΕΙ ΕΣΕ**	**ΠΟΣΟΣΤΟ (%) ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΠΟΥ ΚΑΛΥΠΤΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΗΝ ΥΠΑΡΞΗ ΕΣΕ**
Αυστρία	39	14	36 %
Βέλγιο	57	28	49%
Γαλλία	185	65	35%
Γερμανία	398	100	25%
Δανία	53	19	36%
Ελλάδα	-	-	-
Ηνωμένο Βασίλειο	232	93	40%
Ιρλανδία	40	5	13%
Ισλανδία	0	0	0%
Ισπανία	38	2	5%
Ιταλία	57	20	35%
Λιχτενστάιν	2	0	0%
Λουξεμβούργο	2	2	100%
Νορβηγία	19	14	74%
Ολλανδία	122	47	39%
Πορτογαλία	7	0	0%
Σουηδία	100	43	43%
Φιλανδία	47	20	43%
Σύνολο Ενιαίου Ευρωπαϊκού Χώρου	***1398***	***472***	***34%***
Αυστραλία	8	3	38%
Ελβετία	95	37	39%
Η.Π.Α.	286	101	35%
Ιαπωνία	49	21	43%
Καναδάς	15	3	20%
Κουβέιτ	1	0	0%
Μαλαισία	2	0	0%
Μπαχρέϊν	1	0	0%
Ν. Αφρική	3	1	33%
Ν. Κορέα	3	1	33%
Σιγκαπούρη	2	0	0%
Χονγκ Κονγκ (Κίνα)	2	0	0%
Σύνολο εκτός Ενιαίου Ευρωπαϊκού Χώρου	***467***	***167***	***36%***
ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ	**1865**	**639**	**34%**

Πηγή: ETUI,EWC MULTINATIONALS DATABASE,FEBRUARY 2002-ΕΛΛΗΝΙΚΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΣ ΟΔΗΓΟΣ ICAP 2003

ΠΙΝΑΚΑΣ 2

ΠΟΛΥΕΘΝΙΚΕΣ ΠΟΥ ΚΑΛΥΠΤΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΔΗΓΙΑ 94/95/ΕC ΓΙΑ ΤΑ ΕΥΡΩΠΑΪΚΑ ΣΥΜΒΟΥΛΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΕΧΟΥΝ ΣΥΣΤΗΣΕΙ ΕΣΕ, ΚΑΤΑ ΚΛΑΔΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ			
ΚΛΑΔΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ	**ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΠΟΥ ΚΑΛΥΠΤΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΔΗΓΙΑ**	**ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΣΥΣΤΗΣΕΙ ΕΣΕ**	**ΠΟΣΟΣΤΟ (%) ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΠΟΥ ΚΑΛΥΠΤΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΗΝ ΥΠΑΡΞΗ ΕΣΕ**
Υπηρεσίες	684	227	33%
Βιομηχανία Μετάλλου	667	261	39%
Χημική Βιομηχανία	451	199	44%
Βιομηχανία Τροφίμων, Ξενοδοχεία, Σίτιση & Αγροτικά Προϊόντα	235	81	35%
Κατασκευές και Ξυλεία	208	88	42%
Υφάσματα, Ένδυση	98	31	32%
Μεταφορές	79	21	27%
Δημόσιες Υπηρεσίες	13	6	46%
Λοιποί Κλάδοι	65	15	23%

Πηγή: ETUI,EWC MULTINATIONALS DATABASE,FEBRUARY 2002-ΕΛΛΗΝΙΚΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΣ ΟΔΗΓΟΣ ICAP 2003

ΠΙΝΑΚΑΣ 3

ΠΟΛΥΕΘΝΙΚΕΣ ΜΕ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΠΟΥ ΚΑΛΥΠΤΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΔΗΓΙΑ 94/95/ ΕC ΓΙΑ ΤΑ ΕΥΡΩΠΑΪΚΑ ΣΥΜΒΟΥΛΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΕΧΟΥΝ ΣΥΣΤΗΣΕΙ ΕΣΕ, ΚΑΤΑ ΚΛΑΔΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ			
ΚΛΑΔΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ	**ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΠΟΥ ΚΑΛΥΠΤΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΔΗΓΙΑ**	**ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΣΥΣΤΗΣΕΙ ΕΣΕ**	**ΠΟΣΟΣΤΟ (%) ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΠΟΥ ΚΑΛΥΠΤΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΗΝ ΥΠΑΡΞΗ ΕΣΕ**
Υπηρεσίες	49	26	52%
Βιομηχανία Μετάλλου	47	25	51%
Χημική Βιομηχανία	61	38	63%
Βιομηχανία Τροφίμων, Ξενοδοχεία, Σίτιση & Αγροτικά Προϊόντα	23	16	69%
Κατασκευές και Ξυλεία	15	9	60%
Υφάσματα, Ένδυση	11	7	63%
Μεταφορές	6	5	83%
Λοιποί Κλάδοι	5	1	20%

Πηγή: ETUI,EWC MULTINATIONALS DATABASE,FEBRUARY 2002-ΕΛΛΗΝΙΚΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΣ ΟΔΗΓΟΣ ICAP 2003

ΠΙΝΑΚΑΣ 4

ΠΟΛΥΕΘΝΙΚΕΣ ΕΤΑΙΡΙΕΣ ΠΟΥ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΠΟΙΟΥΝΤΑΙ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΩΝ ΤΡΟΦΙΜΩΝ, ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΩΝ ΣΙΤΙΣΗΣ ΚΑΙ ΑΓΡΟΤΙΚΩΝ ΠΡΟΪΟΝΤΩΝ					
ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΠΟΛΥΕΘΝΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ	**ΧΩΡΑ ΕΔΡΑ ΜΗΤΡΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ**	**ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ**	**ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟΝ ΕΝΙΑΙΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΧΩΡΟ**	**ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ**	**ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΛΛΗΝΩΝ ΕΚΠΡΟΣΩΠΩΝ ΣΤΟ ΕΣΕ**
AMYLUM	ΒΕΛΓΙΟ	**Amylum**	1.280	106	-
AUSTRIA TABAKWERKE AG	ΑΥΣΤΡΙΑ	**Austro-Hellenique S.a.Batiment**	2.278	-	-
BARILLA	ΙΤΑΛΙΑ	**MISKO SA**	2.600	100	2
BESTFOODS	Η.Π.Α.	**CPC (Hellas) S A**	10.684	280	1
BRITISH AMERICAN TOBACCO PLC	Μ. ΒΡΕΤΑΝΙΑ	**British American Tobacco Hellas S.A.**	20.861	150	1
CLUB MEDITERRANNEE	ΓΑΛΛΙΑ	**Club Mediterrannee Hellas**	6.019	590	1
DANONE	ΓΑΛΛΙΑ	**Delta Dairy**	56.000	5.500	1
DANONE	ΓΑΛΛΙΑ	**Papadopoulos**	56.000	1000	-
DIAGEO PLC	Μ. ΒΡΕΤΑΝΙΑ	**IDV**	18.405	250	1
ERIDANIA BEGHIN-SAY S.A	ΙΤΑΛΙΑ	**Provimi Western Greece A.E.**	7.494	-	0
FERRUZZI FINANZIARIA	ΙΤΑΛΙΑ	**Ferruzzi Finanziaria Greece**	2.710	100	-
GALLAHER	Η.Π.Α.	**Gallaher LTD**	4.130	-	1
GATE GOURMET	ΕΛΒΕΤΙΑ	**Gate Gourmet Greece**	2.500	100	0
GUINNESS PLC	Μ. ΒΡΕΤΑΝΙΑ	**Guinness PLC**	13.140	-	2
HEINZ	Η.Π.Α.	**Heinz Hellas**	9.205	-	1
HEINEKEN NV	ΟΛΛΑΝΔΙΑ	**Heineken Hellas**	19.278	1216	3
HESTA GRUPPE	ΕΛΒΕΤΙΑ	**Schiesser Pallas Ltd**	7.950	930	1
HUHTAMAKI VAN LEER OY	ΦΙΝΛΑΔΙΑ	**Van Leer Elpack A.E.B.E.**	14.983	-	1
JOHNSON & JOHNSON	Η.Π.Α.	**Johnson & Johnson Hellas S A**	20.385	300	1
LADBROKE GROUP PLC	Μ. ΒΡΕΤΑΝΙΑ	**Hilton International Greece**	18.006	500	1
KRAFT JACOBS SUCHARD (PHILLP MORRIS)	ΕΛΒΕΤΙΑ	**Kraft Jacobs Suchard Pavlides**	1.700	-	1
MD FOODS	ΔΑΝΙΑ	**MD Foods Caltsoysias SA**	3.923	323	-
NESTLE	ΕΛΒΕΤΙΑ	**Nestle Hellas S A**	63.960	750	1
NESTLE	ΕΛΒΕΤΙΑ	**Loumidis S A**	63.960	213	1
PERNOD RICARD	ΓΑΛΛΙΑ	**Lizas & Lizas**	8.981	180	1
RALSTON PURINA	Η.Π.Α	**Ralston Energy Systems Hellas SA**	2.643	254	1
RECKITT & COLMAN PLC	Μ. ΒΡΕΤΑΝΙΑ	**Reckitt & Colman S A**	3.550	126	1
TATE & LYLE PLC	Μ. ΒΡΕΤΑΝΙΑ	**Biamyl SA**	2.653	116	0
UNILEVER	ΟΛΛΑΝΔΙΑ	**Elais SA**	100.000	401	1
WARNER LAMBERT	Η.Π.Α	**Warner Lambert S A**	10.500	250	1

Πηγή: ETUI,EWC MULTINATIONALS DATABASE,FEBRUARY 2002-ΕΛΛΗΝΙΚΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΣ ΟΔΗΓΟΣ ICAP 2003

ΠΙΝΑΚΑΣ 5

ΠΟΛΥΕΘΝΙΚΕΣ ΕΤΑΙΡΙΕΣ ΠΟΥ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΠΟΙΟΥΝΤΑΙ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΕΝΔΥΣΗΣ ΚΑΙ ΥΦΑΣΜΑΤΩΝ					
ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΠΟΛΥΕΘΝΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ	**ΧΩΡΑ ΕΔΡΑ ΜΗΤΡΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ**	**ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ**	**ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟΝ ΕΝΙΑΙΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΧΩΡΟ**	**ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ**	**ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΛΛΗΝΩΝ ΕΚΠΡΟΣΩΠΩΝ ΣΤΟ ΕΣΕ**
BPB INDUSTRIES PLC	Μ. ΒΡΕΤΑΝΙΑ	**BPB Hellas ABEE**	8.565	-	0
BRANDTEX A/S	ΔΑΝΙΑ	**Brandtex Hellas SA**	1.180	96	-
CREDITANSTALT - BANKVEREIN	ΑΥΣΤΡΙΑ	**Petzetakis-Pipelife SA**	37.823	1700	1
GRUPPO TESSILE MIROGLIO SPA (ORA GRUPPO MIROGLIO SPA)	ΙΤΑΛΙΑ	**GVB Hellas S.A.**	4.387	125	1
HESTA GRUPPE	ΕΛΒΕΤΙΑ	**Schiesser Pallas Ltd**	7.950	930	1
INDITEX, S.A. (ZARA)	ΙΣΠΑΝΙΑ	**ZARA GRECIA**	7.061	235	1
LE GO BEKLEIDUNGSWERKE GMBH	ΓΕΡΜΑΝΙΑ	**Sharon Garments SA**	1.659	240	1
RIEKER SCHUH GMBH	ΓΕΡΜΑΝΙΑ	**Rieker, Karl Hellas AG**	1.830	180	1
SCHIESSER EMINENCE GRUPPE	ΕΛΒΕΤΙΑ	**Schiesser-Eminence-Gruppe Greece**	3.300	300	1
TRIUMPH INTERNATIONAL	ΓΕΡΜΑΝΙΑ	**Triumph Greece**	8.145	330	1
VINCENZO ZUCCHI SPA	ΙΤΑΛΙΑ	**Vincenzo Zucchi spa Greece**	3.900	100	0

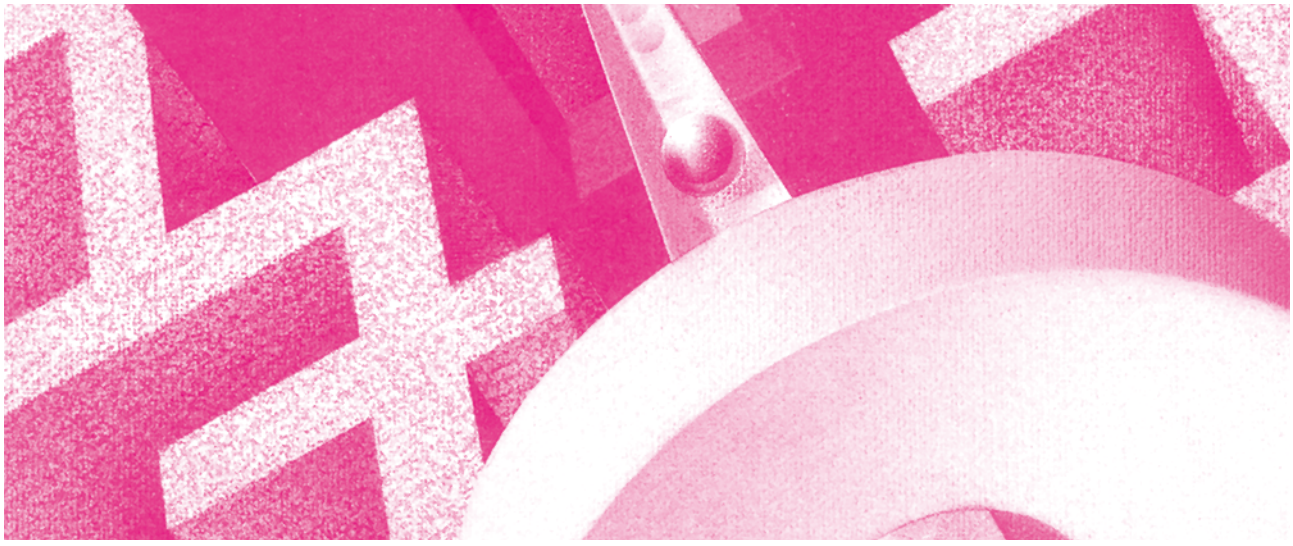
Πηγή: ETUI,EWC MULTINATIONALS DATABASE,FEBRUARY 2002-ΕΛΛΗΝΙΚΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΣ ΟΔΗΓΟΣ ICAP 2003



ΠΙΝΑΚΑΣ 6

ΠΟΛΥΕΘΝΙΚΕΣ ΕΤΑΙΡΙΕΣ ΠΟΥ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΠΟΙΟΥΝΤΑΙ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΩΝ ΚΑΤΑΣΚΕΥΩΝ ΚΑΙ ΞΥΛΕΙΑΣ					
ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΠΟΛΥΕΘΝΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ	**ΧΩΡΑ ΕΔΡΑ ΜΗΤΡΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ**	**ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ**	**ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟΝ ΕΝΙΑΙΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΧΩΡΟ**	**ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ**	**ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΛΛΗΝΩΝ ΕΚΠΡΟΣΩΠΩΝ ΣΤΟ ΕΣΕ**
ALPINE BAU HOLDING	ΒΕΛΓΙΟ	**Alpine Bau GmbH, Athens branch**	8.367	-	-
BPB INDUSTRIES PLC	Μ. ΒΡΕΤΑΝΙΑ	**BPB Hellas ABEE**	8.565	-	0
CREDITANSTALT –BANKVEREIN	ΑΥΣΤΡΙΑ	**Petzetakis-Pipelife SA**	37.823	1700	1
ETEX GROUP	ΓΑΛΛΙΑ	**Nicoll**	10.794	-	0
HASBRO	Η.Π.Α.	**Hasbro Hellas S A**	3.206	230	1
IDEAL STANDARD	ΓΑΛΛΙΑ	**Ideal Standard**	3.634	654	1
ITALCEMENTI (GRUPPO ITALMOBILIARE)	ΙΤΑΛΙΑ	**Domiki Beton S.A.**	10.985		1
JOHNSON & JOHNSON	Η.Π.Α.	**Johnson & Johnson Hellas S A**	20.385	330	1
KVAERNER A.S	ΝΟΡΒΗΓΙΑ	**Kvaerner Corporate Development**	40.667	-	0
LAFARGE	ΓΑΛΛΙΑ	**Lafarge Copee**	31.150	396	1
M REAL	ΦΙΝΛΑΝΔΙΑ	**Cretan Papermill S.A**	14.078	461	1
M REAL	ΦΙΝΛΑΝΔΙΑ	**Cartonpack SA**	14.078	-	1
NOVO NORDISK A/S	ΔΑΝΙΑ	**Novo Nordisk A/S**	8.686	-	1
NOVO NORDISK A/S	ΔΑΝΙΑ	**Novo Nordisk Hellas Ltd.**	8.686	-	1
RHI AG	ΑΥΣΤΡΙΑ	**Magnomin S.A.**	3.913	64	0
TECNIMONT S.p.A.	ΙΤΑΛΙΑ	**TecnimontBranchOffice**	1.100	-	-
VEBA AG	ΓΕΡΜΑΝΙΑ	**Schenker Hellas S.A.**	112.657	170	1

Πηγή: ETUI,EWC MULTINATIONALS DATABASE,FEBRUARY 2002-ΕΛΛΗΝΙΚΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΣ ΟΔΗΓΟΣ ICAP 2003



ΠΙΝΑΚΑΣ 7

ΠΟΛΥΕΘΝΙΚΕΣ ΕΤΑΙΡΙΕΣ ΠΟΥ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΠΟΙΟΥΝΤΑΙ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΜΕΤΑΛΛΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ					
ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΠΟΛΥΕΘΝΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ	**ΧΩΡΑ ΕΔΡΑ ΜΗΤΡΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ**	**ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ**	**ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟΝ ΕΝΙΑΙΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΧΩΡΟ**	**ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ**	**ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΛΛΗΝΩΝ ΕΚΠΡΟΣΩΠΩΝ ΣΤΟ ΕΣΕ**
ABB (APA)	ΕΛΒΕΤΙΑ	**Asea Brown Boveri S.A.**	179.341	209	1
A. MENARINI INDUSTRIE	ΙΤΑΛΙΑ	**Menarini Diagnostics S.A.**	3.801	44	0
ABBOTT	Η.Π.Α.	**Abbott Laboratories (Hellas) SA**	5.682	220	1
ALPINE BAU HOLDING	ΒΕΛΓΙΟ	**Alpine Bau GmbH, Athens branch**	8.367	-	-
AMERICAN STANDARD COMPANIES INC	Η.Π.Α.	**Ideal Standard S A**	11.671	380	1
BASF AKTIENGESELLSCHAFT	ΓΕΡΜΑΝΙΑ	**Wintershall Hellas Petroleum S A**	85.831	450	1
BOSCH UND SIEMENS HAUSGERATE GMBH	ΓΕΡΜΑΝΙΑ	**BSPSA**	22.622	797	1
BULL	ΓΑΛΛΙΑ	**Bull S.A.**	18.603	85	1
COMPAGNIE INDUSTRIALI RIUNITE	ΙΤΑΛΙΑ	**Compagnie Industriali Riunite Greece**	3.450	-	-
COOKSON GROUP PLC	Μ. ΒΡΕΤΑΝΙΑ	**Cookson Greece**	3.216	28	0
CREDITANSTALT BANKVEREIN	ΑΥΣΤΡΙΑ	**Petzetakis-Pipelife SA**	37.823	-	-
CROWN CORK AND SEAL COMPANY INC	Η.Π.Α.	**Hellas Can Packaging Manufacturers**	16.757	530	1
CROWN CORK AND SEAL COMPANY INC	Η.Π.Α.	**Hellas Can SA**	16.757	400	1
CS-HOLDING	ΕΛΒΕΤΙΑ	**Landis & Gyr Hellas S A**	11.544	300	1
DAIMLERCHRYSLER AG	ΓΕΡΜΑΝΙΑ	**Mercedes-Benz Hellas SA**	298.913	144	0
DANFOSS A/S	ΔΑΝΙΑ	**Danfoss EPE**	2.848	-	-
DIAMANT BOART	ΒΕΛΓΙΟ	**Diamant Boart**	1.700	240	1
ELECTROLUX AB	ΣΟΥΗΔΙΑ	**Sanussi Hellas**	60.000	-	-
EXIDE	Η.Π.Α.	**Tudor Hellenic SA**	9.068	32	-
FIRE FINANZIARIA	ΙΤΑΛΙΑ	**Fire Finanziaria Greece**	1.850	-	-
HESTA GRUPPE	ΕΛΒΕΤΙΑ	**Schiesser Pallas Ltd**	7.950	930	1
HEWLETT-PACKARD	Η.Π.Α.	**Hewlett-Packard**	21.787	145	1
ICL	ΙΑΠΩΝΙΑ	**ICL Greece**	2.170	50	1
JOHNSON & JOHNSON	Η.Π.Α.	**Johnson & Johnson Hellas S A**	20.385	3330	1
KVAERNER A.S	ΝΟΡΒΗΓΙΑ	**Kvaerner Corporate Development**	40.667	-	0
LINDE AG	ΓΕΡΜΑΝΙΑ	**Linde Hellas GmbH + Hellenic Ind. Gases**	27.041	114	-
MENVIER SWAIN GROUP PLC	Μ. ΒΡΕΤΑΝΙΑ	**Univel EPE**	1.492	33	-
METRA OY	ΦΙΝΛΑΝΔΙΑ	**Wartsila Diesel Helllas S.A.**	11.783	-	0
NEXANS	ΣΙΓΚΑΠΟΥΡΗ	**Nexans Hellas SA**	-	229	-

ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΠΟΛΥΕΘΝΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ	ΧΩΡΑ ΕΔΡΑ ΜΗΤΡΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ	ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟΝ ΕΝΙΑΙΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΧΩΡΟ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΛΛΗΝΩΝ ΕΚΠΡΟΣΩΠΩΝ ΣΤΟ ΕΣΕ
PECHINEY	ΓΑΛΛΙΑ	**Aluminium De Grece**	35.992	2.100	1
PHILIPS ELECTRONICS LV	ΟΛΛΑΝΔΙΑ	**Philips Hellas**	129.969	-	1
PIRELLI SPA	ΙΤΑΛΙΑ	**Elastika Pirelli S.A.**	13.050	50	0
RALSTON PURINA	Η.Π.Α	**Ralston Energy Systems Hellas SA**	2.643	254	1
RHI AG	ΑΥΣΤΡΙΑ	**Magnomin S.A.**	3.913	-	0
SCHNEIDER ELECTRIC SA	ΓΑΛΛΙΑ	**ELKRON HELLAS**	44.470	-	1
SIEMENS AG	ΓΕΡΜΑΝΙΑ	**Eviop Tempo SA**	290.625	590	1
SIEMENS AG	ΓΕΡΜΑΝΙΑ	**Siemens AG**	290.625	615	1
SIEMENS AG	ΓΕΡΜΑΝΙΑ	**Siemens Tele Industrie AG**	290.625	270	1
SIGMA COATINGS BV AKZO	ΒΕΛΓΙΟ	**Sigma Coatings e Sigma Paints E.P.E.**	4.000	-	-
SIHI	ΕΛΒΕΤΙΑ	**SIHI-Hellas Ltd.**	1.304	-	-
STIEBEL ELTRON GMBH & CO. KG	ΓΕΡΜΑΝΙΑ	**Stiebel Eltron Hellas SA**	1.794	120	-
TETRA LAVAL AB	ΣΟΥΗΔΙΑ	**Alfa Laval AEBE**	9.530	-	-
UCB	ΒΕΛΓΙΟ	**Darci Pharma**	6.387	110	0
VEBA AG	ΓΕΡΜΑΝΙΑ	**Schenker Hellas S.A.**	112.657	170	1
WARNER LAMBERT	Η.Π.Α	**Warner Lambert S A**	10.500	250	1
WILO SALMSON AG	ΓΕΡΜΑΝΙΑ	**WILO Hellas A.G.**	2.028	47	-
WPP GROUP PLC	Μ. ΒΡΕΤΑΝΙΑ	**Conquest Europe**	6.341	22	-
XEROX	Η.Π.Α.	**Rank Xerox GR S A**	18.845	160	1

Πηγή: ETUI,EWC MULTINATIONALS DATABASE,FEBRUARY 2002-ΕΛΛΗΝΙΚΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΣ ΟΔΗΓΟΣ ICAP 2003

ΠΙΝΑΚΑΣ 8

ΠΟΛΥΕΘΝΙΚΕΣ ΕΤΑΙΡΙΕΣ ΠΟΥ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΠΟΙΟΥΝΤΑΙ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΩΝ ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ					
ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΠΟΛΥΕΘΝΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ	**ΧΩΡΑ ΕΔΡΑ ΜΗΤΡΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ**	**ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ**	**ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟΝ ΕΝΙΑΙΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΧΩΡΟ**	**ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ**	**ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΛΛΗΝΩΝ ΕΚΠΡΟΣΩΠΩΝ ΣΤΟ ΕΣΕ**
BRITISH AIRWAYS PLC	Μ. ΒΡΕΤΑΝΙΑ	British Airways Greece	47.547	52	1
INCHCAPE PLC	Μ. ΒΡΕΤΑΝΙΑ	Inchcape/Greece	2.876	298	-
ITALCEMENTI (GRUPPO ITALMOBILIARE)	ΙΤΑΛΙΑ	Halyps Cement	10.985	-	1
PIRELLI SPA	ΙΤΑΛΙΑ	Elastika Pirelli S.A.	13.050	-	0
RHI AG	ΑΥΣΤΡΙΑ	Magnomin S.A.	3.913	-	0
VEBA AG	ΓΕΡΜΑΝΙΑ	Schenker Hellas S.A.	112.657	170	1

Πηγή: ETUI,EWC MULTINATIONALS DATABASE,FEBRUARY 2002-ΕΛΛΗΝΙΚΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΣ ΟΔΗΓΟΣ ICAP 2003

ΠΙΝΑΚΑΣ 9

ΠΟΛΥΕΘΝΙΚΕΣ ΕΤΑΙΡΙΕΣ ΠΟΥ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΠΟΙΟΥΝΤΑΙ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ					
ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΠΟΛΥΕΘΝΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ	**ΧΩΡΑ ΕΔΡΑ ΜΗΤΡΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ**	**ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ**	**ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟΝ ΕΝΙΑΙΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΧΩΡΟ**	**ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ**	**ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΛΛΗΝΩΝ ΕΚΠΡΟΣΩΠΩΝ ΣΤΟ ΕΣΕ**
ABB (APA)	ΕΛΒΕΤΙΑ	**Asea Brown Boveri S.A.**	179.341	152	1
A. MENARINI INDUSTRIE	ΙΤΑΛΙΑ	**Menarini Diagnostics S.A.**	3.801	26	0
ASSICURAZIONI GENERALI SPA	ΙΤΑΛΙΑ	**ASSICURAZIONI GENERALI SPA Greece**	1.850	50	1
ASSURANCES GENERALES DE FRANCE	ΓΑΛΛΙΑ	**Agf Kosmos**	20.301	278	1
AUSTRIA TABAKWERKE AG	ΑΥΣΤΡΙΑ	**Austro-Hellenique S.a.Batiment**	2.278	-	-
AUSTRIA TABAKWERKE AG	ΑΥΣΤΡΙΑ	**Austroelliniki Ekmetallevseos Akiniton AE**	2.278	-	-
BANQUE NATIONALE DE PARIS	ΓΑΛΛΙΑ	**Banque Nationale de Paris**	44.216	-	1
BARCLAYS PLC	Μ. ΒΡΕΤΑΝΙΑ	**Barclays Greece**	72.230	220	1
BOSTON CONSULTING GROUP	Η.Π.Α.	**Boston Consulting Group**	-	-	-
BRITISH AMERICAN TOBACCO PLC	Μ. ΒΡΕΤΑΝΙΑ	**British American Tobacco Hellas S.A.**	20.861	14	1
BPB INDUSTRIES PLC	Μ. ΒΡΕΤΑΝΙΑ	**BPB Hellas ABEE**	8.565	-	0
BUHRMANN	ΟΛΛΑΝΔΙΑ	**BTI-Hellas AEE**	-	-	-
CARL BRO GRUPPEN AS	ΔΑΝΙΑ	**NAMA**	3.216	-	-
CITIGROUP	Η.Π.Α.	**Citibank**	15.224	1150	1
CGNU PLC	Μ. ΒΡΕΤΑΝΙΑ	**General Accident Greece**	32 381	38	0
COMMERCIAL UNION PLC	Μ. ΒΡΕΤΑΝΙΑ	**Commercial Union Greece**	17.496	95	1
COOKSON GROUP PLC	Μ. ΒΡΕΤΑΝΙΑ	**Cookson Greece**	3.216	28	0
CORDIANT PLC	Μ. ΒΡΕΤΑΝΙΑ	**Bates**	4.092	45	0
COWA SERVICE GRUPPE	ΔΑΝΙΑ	**Cowa Hellas GmbH**	3.550	350	1
CREDIT COMMERCIAL DE FRANCE	ΓΑΛΛΙΑ	**CCF**	1.150	-	1
CREDITANSTALT BANKVEREIN	ΑΥΣΤΡΙΑ	**Petzetakis-Pipelife SA**	37.823	1700	1
CS-HOLDING	ΕΛΒΕΤΙΑ	**Landis & Gyr Hellas S A**	11.544	300	1
ERIDANIA BEGHIN-SAY S.A	ΙΤΑΛΙΑ	**Provimi Western Greece A.E.**	7.494	-	0
GENERAL ACCIDENT PLC	Μ. ΒΡΕΤΑΝΙΑ	**General Accident Greece**	14.885	38	1
GETRONICS NV	ΟΛΛΑΝΔΙΑ	**Office Machines and Equipment Olivetti Hellas AE**	12.650		-

ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΠΟΛΥΕΘΝΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ	ΧΩΡΑ ΕΔΡΑ ΜΗΤΡΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ	ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟΝ ΕΝΙΑΙΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΧΩΡΟ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΛΛΗΝΩΝ ΕΚΠΡΟΣΩΠΩΝ ΣΤΟ ΕΣΕ
GLAXO WELLCOME PLC	Μ. ΒΡΕΤΑΝΙΑ	**Glaxo Wellcome A.E.B.E.**	23.347	401	1
HACHETTE GROUPE MATRA HACHETTE	ΓΑΛΛΙΑ	**Hachette Rizzoli Magazines**	42.115	240	-
HALLIBURTON COMPANY INC	Η.Π.Α..	**Hellenic Shipyards**	30.000	-	-
HELVETIA	ΕΛΒΕΤΙΑ	**Helvetia Generales**	2.263	66	1
HELVETIA	ΕΛΒΕΤΙΑ	**Helvetia Vie**	2.263	84	1
HSBC HOLDINGS PLC MIDLAND BANK	Μ. ΒΡΕΤΑΝΙΑ	**Midland Bank/Greece**	51.080	208	1
INCHCAPE PLC	Μ. ΒΡΕΤΑΝΙΑ	**Inchcape/Greece**	2.876	298	1
INTERNATIONAL CONSULTANTS ON TARGETED SECURITY	ΟΛΛΑΝΔΙΑ	**ICTS Greece Ltd.**	-	-	-
INTERNATIONALE NEDERLANDEN GROEP NV (ING)	ΟΛΛΑΝΔΙΑ	**Internationale Nederlanden Groep nv Greece**	42.998	150	1
INTERNATIONAL SERVICE SYSTEM A/S (ISS)	ΔΑΝΙΑ	**ISS Servisystem**	69.880	341	1
KVAERNER A.S	ΝΟΡΒΗΓΙΑ	**Kvaerner Corporate Development**	46.667	-	0
LECTRA	ΓΑΛΛΙΑ	**LECTRA SYSTEMES - Hellas ΕΠΕ**	-	-	-
LLOYDS REGISTER OF SHIPPING	Μ. ΒΡΕΤΑΝΙΑ	**Lloyds Register of Shipping & Industrial Services SA**	4.012	46	0
METRA OY	ΦΙΝΛΑΝΔΙΑ	**Wartsila Diesel Helllas S.A.**	11.783	-	-
NATIONAL WESTMINSTER BANK PLC	Μ. ΒΡΕΤΑΝΙΑ	**NWB Greece**	92.283	180	-
PEARSON PLC	Μ. ΒΡΕΤΑΝΙΑ	**Pearsons Greece**	9.356	16	0
REUTERS HOLDINGS PLC	Μ. ΒΡΕΤΑΝΙΑ	**Reuters Greece**	4.873	54	1
RHI AG	ΑΥΣΤΡΙΑ	**Magnomin S.A.**	3.913	64	0
SAIT RADIOHOLLAND NV	ΒΕΛΓΙΟ	**SAIT Communications**	1.249	100	0
TECNIMONT S.p.A.	ΙΤΑΛΙΑ	**Tecnimont Branch Office**	1.100	-	-
UAP	ΓΑΛΛΙΑ	**Colonia**	69.346	588	1
VEBA AG	ΓΕΡΜΑΝΙΑ	**Schenker Hellas S.A.**	112.657	170	1
VODAFONE GROUP PLC	Μ. ΒΡΕΤΑΝΙΑ	**Biokat ABEE**	101.939	100	1
WPP GROUP PLC	Μ. ΒΡΕΤΑΝΙΑ	**Conquest Europe**	6.341	22	0
XEROX	Η.Π.Α.	**Rank Xerox GR S A**	18.845	200	1

Πηγή: ETUI,EWC MULTINATIONALS DATABASE,FEBRUARY 2002-ΕΛΛΗΝΙΚΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΣ ΟΔΗΓΟΣ ICAP 2003

ΠΙΝΑΚΑΣ 10

ΠΟΛΥΕΘΝΙΚΕΣ ΕΤΑΙΡΙΕΣ ΠΟΥ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΠΟΙΟΥΝΤΑΙ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ ΧΗΜΙΚΩΝ					
ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΠΟΛΥΕΘΝΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ	**ΧΩΡΑ ΕΔΡΑ ΜΗΤΡΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ**	**ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ**	**ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟΝ ΕΝΙΑΙΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΧΩΡΟ**	**ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ**	**ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΛΛΗΝΩΝ ΕΚΠΡΟΣΩΠΩΝ ΣΤΟ ΕΣΕ**
A. MENARINI INDUSTRIE	ΙΤΑΛΙΑ	**Menarini Diagnostics S.A.**	3.801	44	0
ABBOTT	Η.Π.Α.	**Abbott Laboratories (Hellas) SA**	5.682	220	1
AGFA GEVAERT	ΒΕΛΓΙΟ	**Agfa-Gevaert**	6.360	90	-
ALBRIGHT & WILSON PLC	Μ. ΒΡΕΤΑΝΙΑ	**Albright & Wilson Greece**	2.817	-	-
AMERICAN STANDARD COMPANIES INC	Η.Π.Α.	**Ideal Standard S A**	11.671	380	1
ASTRAZENECA	Μ. ΒΡΕΤΑΝΙΑ	**Astra Zeneca Hellas S.A.**	5100	330	1
AUSTRIA TABAKWERKE AG	ΑΥΣΤΡΙΑ	**Austro-Hellenique S.a.Batiment**	2.278	-	-
BASF AKTIENGESELLSCHAFT	ΓΕΡΜΑΝΙΑ	**Wintershall Hellas Petroleum S A**	85.831	450	1
BAYER AG	ΓΕΡΜΑΝΙΑ	**Bayer Hellas AG**	74.552	310	1
BEIERSDORF AG	ΓΕΡΜΑΝΙΑ	**Beiersdorf Hellas**	9.779	251	1
BOEHRINGER INGELHEIM GMBH	ΓΕΡΜΑΝΙΑ	**Boehringer Ingelheim Hellas SA**	13.996	275	1
BOLTON GROUP	ΙΤΑΛΙΑ	**Athens Papermill S.A.(SOFTEX)**	-	-	-
BOREALIS	ΔΑΝΙΑ	**Borealis Hellas EPE**	6.260	-	0
BPB INDUSTRIES PLC	Μ. ΒΡΕΤΑΝΙΑ	**BPB Hellas ABEE**	8.565	-	0
BRITISH PETROLEUM PLC (BP)	Μ. ΒΡΕΤΑΝΙΑ	**B P Greece**	27.900	420	1
BURMAH CASTROL PLC	Μ. ΒΡΕΤΑΝΙΑ	**Castrol (Hellas) SA**	7.691	-	1
CIBA GEIGY	ΕΛΒΕΤΙΑ	**CIBA**		28	1
COLGATE PALMOLIVE COMPANY INC	Η.Π.Α.	**Colgate Palmolive Hellas S A I C**	5.604	450	1
CONTINENTAL AG	ΓΕΡΜΑΝΙΑ	**Imas AG**	34.493	250	1
COOKSON GROUP PLC	Μ. ΒΡΕΤΑΝΙΑ	**Cookson Greece**	3.216	28	0
CREDITANSTALT - BANKVEREIN	ΑΥΣΤΡΙΑ	**Petzetakis-Pipelife SA**	37.823	1700	1
DUNI	ΣΟΥΗΔΙΑ	**DUNI EPE**	4.479	-	0
ETEX GROUP	ΓΑΛΛΙΑ	**Nicoll**	10.794	-	0
FERRUZZI FINANZIARIA	ΙΤΑΛΙΑ	**Ferruzzi Finanziaria Greece**	2.710	100	-
FRANTSCHACH GROUP	ΑΥΣΤΡΙΑ	**Cartonpack SA**	7.436	55	0
GLAXO WELLCOME PLC	Μ. ΒΡΕΤΑΝΙΑ	**Glaxo Wellcome A.E.B.E.**	23.347	490	1
GOODYEAR	Η.Π.Α.	**Goodyear Hellas S A I C**	18.261	444	1

ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΠΟΛΥΕΘΝΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ	ΧΩΡΑ ΕΔΡΑ ΜΗΤΡΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ	ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟΝ ΕΝΙΑΙΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΧΩΡΟ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΛΛΗΝΩΝ ΕΚΠΡΟΣΩΠΩΝ ΣΤΟ ΕΣΕ
HENKEL KG	ΓΕΡΜΑΝΙΑ	**Henkel Hellas SA**	28.941	174	1
HUHTAMAKI VAN LEER OY	ΦΙΝΛΑΔΙΑ	**Van Leer Elpack A.E.B.E.**	14.983	-	1
ITALCEMENTI (GRUPPO ITALMOBILIARE)	ΙΤΑΛΙΑ	**Halyps Cement**	10.985	-	1
ITALCEMENTI (GRUPPO ITALMOBILIARE)	ΙΤΑΛΙΑ	**Domiki Beton S.A.**	10.985		1
J.C. HEMPEL'S SKIBSFARVE FABRIK	ΔΑΝΙΑ	**Hempel Marine Paints Ltd**	1.650	-	-
JOHNSON & JOHNSON	Η.Π.Α.	**Johnson & Johnson Hellas S A**	20.385	330	1
L'OREAL	ΓΑΛΛΙΑ	**L'Orıal**	23.118	300	1
LINDE AG	ΓΕΡΜΑΝΙΑ	**Linde Hellas GmbH + Hellenic Ind. Gases**	27.041	114	-
LOVENS KEMISKE FABRIK PRODUKTIONS A/S	ΔΑΝΙΑ	**Leo Pharmaceutical Products Hellas Ltd.**	2.508	15	0
LVMH	ΓΑΛΛΙΑ	**Louis Vuitton Hellas SCA**	-	18	0
M-REAL	ΦΙΝΛΑΝΔΙΑ	**Cartonpack SA**	14.078	-	-
METRA OY	ΦΙΝΛΑΝΔΙΑ	**Wartsila Diesel Helllas S.A.**	11.783	-	0
MOBIL	Η.Π.Α.	**Mobil Oil Hellas S A**	3.741	359	1
NESTLE	ΕΛΒΕΤΙΑ	**Nestle Hellas S A**	63.960	750	1
NOVARTIS	ΕΛΒΕΤΙΑ	**Novartis**	23.191	326	1
NOVO NORDISK A/S	ΔΑΝΙΑ	**Novo Nordisk Hellas Ltd.**	8.686	-	1
NYCOMED AMERSHAM IMAGING PLC	Μ. ΒΡΕΤΑΝΙΑ	**Nycomed Hellas**	584	47	1
PHARMACIA & UPJOHN INC.	Η.Π.Α.	**Pharmacia (Hellas) S.A.**	17.816	104	1
PIRELLI SPA	ΙΤΑΛΙΑ	**Elastika Pirelli S.A.**	13.050	50	0
RECKITT & COLMAN PLC	Μ. ΒΡΕΤΑΝΙΑ	**Reckitt & Colman S A**	3.550	89	1
RECKITT BENCKISER	Μ. ΒΡΕΤΑΝΙΑ	**Reckitt Benckiser Hellas Abee**	-	126	0
RENOLIT WERKE GMBH	ΓΕΡΜΑΝΙΑ	**Renolit Hellas GmbH**	1.657	160	1
RHI AG	ΑΥΣΤΡΙΑ	**Magnomin S.A.**	3.913	64	0
ROCHE HOLDING (Hoffmann La Roche Ltd)	ΕΛΒΕΤΙΑ	**Roche (Hellas) S A**	17.816	300	1

ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΠΟΛΥΕΘΝΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ	ΧΩΡΑ ΕΔΡΑ ΜΗΤΡΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ	ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟΝ ΕΝΙΑΙΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΧΩΡΟ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΛΛΗΝΩΝ ΕΚΠΡΟΣΩΠΩΝ ΣΤΟ ΕΣΕ
ROCHE HOLDING (Hoffmann La Roche Ltd)	ΕΛΒΕΤΙΑ	**Roche Hellas**	17.816	180	1
SARA LEE	Η.Π.Α.	**Sara Lee Douwe Egderds**	17.813	98	1
SCHERING PLOUGH	Η.Π.Α.	**Schering Plough SA**	17.384	192	-
SMITHKLINE BEECHAM PLC	Μ. ΒΡΕΤΑΝΙΑ	**SmithKline Greece**	17.384	139	-
SYNTHELABO (GROUPE L'OREAL)	ΓΑΛΛΙΑ	**Synthılabo Lavipharm**	2.204	-	-
TEXACO INC	Η.Π.Α.	**Texaco Greek Petroleum Co SA**	5.801	150	1
TUPPERWARE CORPORATION	Η.Π.Α.	**Datr Hellas**	1.702	240	1
UCB	ΒΕΛΓΙΟ	**Darci Pharma**	6.387	110	-
UNILEVER	ΟΛΛΑΝΔΙΑ	**Unilever Hellas**	100.000	690	1
VEBA AG	ΓΕΡΜΑΝΙΑ	**Schenker Hellas S.A.**	112.657	107	1
WARNER LAMBERT	Η.Π.Α.	**Warner Lambert S A**	10.500	250	
WELLA AG	ΓΕΡΜΑΝΙΑ	**Cosmowell S A**	7.144	160	1
WPP GROUP PLC	Μ. ΒΡΕΤΑΝΙΑ	**Conquest Europe**	6.341	22	0

Πηγή: ETUI,EWC MULTINATIONALS DATABASE,FEBRUARY 2002-ΕΛΛΗΝΙΚΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΣ ΟΔΗΓΟΣ ICAP 2003

ΠΙΝΑΚΑΣ 11

ΠΟΛΥΕΘΝΙΚΕΣ ΕΤΑΙΡΙΕΣ ΠΟΥ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΠΟΙΟΥΝΤΑΙ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΣΕ ΛΟΙΠΟΥΣ ΤΟΜΕΙΣ

ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΠΟΛΥΕΘΝΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ	ΧΩΡΑ ΕΔΡΑ ΜΗΤΡΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ	ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟΝ ΕΝΙΑΙΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΧΩΡΟ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΛΛΗΝΩΝ ΕΚΠΡΟΣΩΠΩΝ ΣΤΟ ΕΣΕ
ALLER Group	ΔΑΝΙΑ	**Allers**	-	-	-
CARBONE LORRAINE	ΓΑΛΛΙΑ	**CARBONE-LORRAINE GRECE SA**	-	-	-
CARREFOUR	ΓΑΛΛΙΑ	**Carrefour Hellas**	-	9.290	1
INTERMARCHE (GROUPE)	ΓΑΛΛΙΑ	**INTERMARCHE-SPAR**	-	-	-
J.C. HEMPEL'S SKIBSFARVE FABRIK	ΔΑΝΙΑ	**Hempel Marine Paints Ltd**	-	-	-

Πηγή: ETUI,EWC MULTINATIONALS DATABASE,FEBRUARY 2002-ΕΛΛΗΝΙΚΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΣ ΟΔΗΓΟΣ ICAP 2003

Δραστηριότητες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

➤ **24 - 26 Νοεμβρίου 2003.** Το ΚΕΚ-ΙΝΕ/ΓΣΕΕ ως Συντονιστής Φορέας της Α.Σ. "E-QUALITY", στο πλαίσιο του Έργου: «Ανάπτυξη Συστήματος Ποιότητας των Υπηρεσιών Συμβουλευτικής στήριξης και Απασχόλησης» και ειδικότερα του υποέργου «Κατάρτιση συμβούλων απασχόλησης σε επιλεγμένα πεδία του Συστήματος Ποιότητας - Πιλοτική εφαρμογή του Συστήματος Ποιότητας», διοργάνωσε study visit, στο οποίο και συμμετείχε (Α. Ζαβιτσάνου και Θ. Γράβα), σε δύο δομές συμβουλευτικής στήριξης και απασχόλησης: στον ΔΕΟΒ (Βόλος) και στο Συμβουλευτικό Σταθμό του Δήμου Συκεών (Θεσσαλονίκη), με θέμα «Αναγνώριση κρίσιμων σημείων ποιότητας που επηρεάζουν την αποτελεσματικότητα της οργάνωσης και λειτουργίας των δομών».

Στόχος του study visit ήταν η γνωριμία και διαπροσωπική επαφή των καταρτιζομένων συμβούλων, οι οποίοι προέρχονται από διαφορετικές δομές της περιοχής εμβέλειας των εταίρων φορέων της ΑΣ, με πραγματικές συνθήκες όσον αφορά τη λειτουργία των δομών, αλλά και τη δράση των συμβούλων και των στελεχών στους προεπιλεγμένους χώρους εργασίας (ΔΕΟΒ και Δήμος Συκεών). Παράλληλα με τη μελέτη σε βάθος των πραγματικών περιπτώσεων, που παρουσιάστηκαν από τους αρμόδιους εκπαιδευτές και υπεύθυνους των δύο δομών, προωθήθηκε και η δικτύωση μεταξύ συμβούλων δομών σε διαπεριφερειακό επίπεδο. Δόθηκε έμφαση στην αναγνώριση και ανάδειξη κοινών και διαφορετικών στοιχείων ως προς την οργάνωση, λειτουργία και δραστηριοποίηση δομών και συμβούλων απασχόλησης.

➤ **13 Δεκεμβρίου 2003.** Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Γ. Ρωμανιάς) σε ημερίδα που διοργάνωσε το Εργατικό Κέντρο Λουτρακίου – Περαχώρας στο Λουτράκι για τη κοινωνική ασφάλιση. Ο εκπρόσωπος του ΙΝΕ παρουσίασε εισήγηση με θέμα: «Ανάλυση των διατάξεων του ασφαλιστικού νομοσχεδίου 3029/2002».

➤ **15 - 18 Δεκεμβρίου 2003.** Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Θ. Γράβα, Α. Ζαβιτσάνου & Ν. Μπέτζιου, καθώς και ο ερευνητής / συνεργάτης του ΚΕΚ ΙΝΕ ΓΣΕΕ κ. Γ. Τσιώλης) στο πλαίσιο της Κ.Π. EQUAL, και συγκεκριμένα του Έργου: «Ανάπτυξη Συστήματος Ποιότητας των Υπηρεσιών Συμβουλευτικής Στήριξης και Απασχόλησης», στη διακρατική συνάντηση που πραγματοποιήθηκε στη Γερμανία (Erfurt & Weimar). Οι εργασίες στο πλαίσιο της διακρατικής συνάντησης επικεντρώθηκαν α) στην ανάπτυξη των μεθοδολογικών εργαλείων για τον προσδιορισμό προφίλ θέσης εργασίας/ επαγγέλματος, συμβούλου και επωφελούμενου (συνοδευτικών του Συστήματος Ποιότητας), β) στη προετοιμασία του συνθετικού report με τα αποτελέσματα των ερευνών που πραγματοποιούνται στις 3 χώρες, γ) στην αξιολόγηση της πορείας υλοποίησης και της διακρατικής συνεργασίας και δ) στο σχεδιασμό και προετοιμασία των επόμενων δράσεων.

➤ **20 Δεκεμβρίου 2003.** Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Γ. Ρωμανιάς) σε ημερίδα που διοργάνωσε το Εργατικό Κέντρο Καλαμάτας για τη κοινωνική ασφάλιση. Ο εκπρόσωπος του ΙΝΕ παρουσίασε εισήγηση με θέμα: «Ανάλυση των διατάξεων του ασφαλιστικού νομοσχεδίου 3029/2002».

➤ **27 Δεκεμβρίου 2003 - 11 Ιανουαρίου 2004.** Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Β. Τακούδης) σε συναντήσεις εργασίας στη Ρουμανία και Μολδαβία στα πλαίσια προγράμματος «Έκθεση για την Οικονομία και την Απασχόληση 2003». Στις συναντήσεις αξιολογήθηκε η πορεία υλοποίησης των αντίστοιχων εκθέσεων και τέθηκαν τα πλάνα ολοκλήρωσής τους.

➤ **14 - 16 Ιανουαρίου 2004.** Συνάντηση εργασίας του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ (Χρ. Τριανταφύλλου) με τα βουλγαρικά συνδικάτα (PODKREPA) και την Ακαδημία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ETUCO), για την προετοιμασία διεθνούς σεμιναρίου με θέμα «Ελεύθερη διακίνηση εργαζομένων», που θα πραγματοποιηθεί στην Βουλγαρία (10-15 Φεβρουαρίου 2004).

ΙΝΕ/ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ
Εμμανουήλ Μπενάκη 71Α, Τ.Κ. 106 81