



Η έρευνα του 2009 για τις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις: Εκπροσώπηση εργαζομένων σε επίπεδο επιχείρησης στην Ευρώπη

Περίληψη

Εισαγωγή

Η εκπροσώπηση των εργαζομένων στις επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην Ευρώπη διασφαλίζεται με ποικίλους τρόπους, όπως, μεταξύ άλλων, επιτροπές επιχείρησης, εργατικά συνδικάτα, ειδικές επιτροπές, συμμετοχή εκπροσώπων των εργαζομένων στη ρύθμιση θεμάτων υγείας και ασφάλειας και συμμετοχή αντιπροσώπων των εργαζομένων στα κατά περίπτωση διοικητικά σχήματα. Η παρούσα έκθεση διερευνά τις κύριες δομές εκπροσώπησης των εργαζομένων στους χώρους εργασίας στα 27 κράτη μέλη και σε τρεις υποψήφιες χώρες (πρώην Γιουγκοσλαβική Δημοκρατία της Μακεδονίας, Κροατία και Τουρκία). Η έκθεση βασίζεται σε δύο πηγές πληροφόρησης: 1) στα πορίσματα της έρευνας για τις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις του 2009 και 2) σε ενημερωτικά δελτία ανά χώρα που συντάσσουν οι εθνικοί ανταποκριτές του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου Βιομηχανικών Σχέσεων (EIRO).

Τα πορίσματα της έρευνας για τις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις βασίζονται σε τηλεφωνικές συνεντεύξεις με διευθυντές ανθρωπίνων πόρων σε περισσότερες από 27.000 επιχειρήσεις, καθώς και με περισσότερους από 6.500 εκπροσώπους εργαζομένων. Τα στοιχεία που συνέλεξε η έρευνα προσδίδουν μοναδική προστιθέμενη αξία, καθώς η διαθεσιμότητα στοιχείων σε εθνικό επίπεδο για την εκπροσώπηση των εργαζομένων παρουσιάζει μεγάλες διακυμάνσεις. Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, τα πορίσματα καθιστούν δυνατή τη σύγκριση μεταξύ χωρών όσον αφορά την εκπροσώπηση των εργαζομένων στην Ευρώπη και συμβάλλουν ως εκ τούτου σημαντικά στη συζήτηση για την εφαρμογή των κανονιστικών διατάξεων περί ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων.

Πλαίσιο πολιτικής

Σε πολλές χώρες, η θεσμοθετημένη εκπροσώπηση των συμφερόντων των εργαζομένων εξελίχθηκε με την πάροδο των δεκαετιών, αποτελώντας πλέον σήμερα πάγιο χαρακτηριστικό της βιομηχανικής δημοκρατίας. Σε ορισμένα κράτη μέλη, όπως οι χώρες της ανατολικής Ευρώπης, οι δομές αυτές είναι –συγκριτικά– καινούργιο φαινόμενο. Η οδηγία 2002/14/ΕΚ περί ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων συνέβαλε καθοριστικά κατά τη διάρκεια της περασμένης δεκαετίας στη διαμόρφωση των δομών εκπροσώπησης των εργαζομένων στον χώρο εργασίας.

Βασικά πορίσματα

Η πληθώρα δομών εκπροσώπησης ανά την Ευρώπη αντικατοπτρίζει τόσο τις διαφορετικές παραδόσεις σε επίπεδο εργασιακών σχέσεων όσο και τις διαφορετικές δυνατότητες των συλλογικών φορέων να ξεκινούν διαβουλεύσεις με τον εργοδότη για θέματα που απασχολούν τους εργαζόμενους. Σύμφωνα με την έρευνα για τις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις, οι χώρες ταξινομούνται σε τέσσερις κατηγορίες βάσει της κυρίαρχης μορφής εκπροσώπησης σε επίπεδο επιχείρησης:

- Μοναδική εκπροσώπηση, όπου οι επιτροπές επιχείρησης είναι η μόνη επιλέξιμη δομή εκπροσώπησης των εργαζομένων: Αυστρία, Γερμανία, Λουξεμβούργο και Κάτω Χώρες.
- Διτή εκπροσώπηση, όπου εντοπίζονται αμφότερες οι μορφές εκπροσώπησης με τις επιτροπές επιχείρησης να έχουν ισχυρότερο ρόλο: Βέλγιο, Γαλλία, Ιταλία και Ισπανία (όσον αφορά ειδικά την Ισπανία, οι ερωτήσεις της έρευνας επικεντρώθηκαν αποκλειστικά στην ύπαρξη επιτροπών επιχείρησης, και όχι εργατικών συνδικάτων). Σε ορισμένα κράτη μέλη, το σύστημα που βασίζεται στα συνδικάτα σε συνδυασμό με πρόσφατες νομοθετικές αλλαγές προς την κατεύθυνση των επιτροπών επιχείρησης έδωσε, κατά τα φαινόμενα, ώθηση στη σύσταση επιτροπών επιχείρησης: Εσθονία, Σλοβακία, Ουγγαρία, Ρουμανία, Λετονία, Πολωνία, Ηνωμένο Βασίλειο και, σε μικρότερο βαθμό, Ιρλανδία.
- Διτή εκπροσώπηση, με τους εκπροσώπους προσωπικού των εργατικών συνδικάτων να έχουν τον κυρίαρχο ρόλο: Δανία, Φινλανδία, Πορτογαλία, Σλοβενία και Κροατία.
- Μοναδική εκπροσώπηση, με τα εργατικά συνδικάτα να είναι ο μόνος φορέας εκπροσώπησης εργαζομένων: Κύπρος, Μάλτα, Σουηδία, ΠΓΔΜ και Τουρκία.

Συχνότητα και κάλυψη

Η υψηλότερη συχνότητα εκπροσώπησης εργαζομένων στον χώρο εργασίας απαντάται στη Δανία, τη Σουηδία και τη Φινλανδία, ενώ ακολουθούν

το Βέλγιο, η Ισπανία και το Λουξεμβούργο. Η χαμηλότερη συχνότητα καταγράφεται στην Ελλάδα, την Πορτογαλία, τη Μάλτα, την Τουρκία, την Τσεχική Δημοκρατία και την Αυστρία. Κατά γενικό κανόνα, στα νέα κράτη μέλη καταγράφεται χαμηλή ή μεσαία συχνότητα εκπροσώπησης, πλην της Ρουμανίας, η οποία έχει ένα από τα υψηλότερα επίπεδα.

Από πλευράς κάλυψης, η εικόνα είναι παρόμοια, με ελάχιστες μόνο χώρες να έχουν υψηλό επίπεδο: Λουξεμβούργο, Γαλλία, Κροατία, Πολωνία και Αυστρία (όπου παρατηρείται μεγαλύτερη συγκέντρωση των δομών εκπροσώπησης σε μεγάλες επιχειρήσεις), και Ισπανία, Σλοβακία, Κύπρος, Λεττονία και Εσθονία (όπου οι δομές εκπροσώπησης είναι πιο διαδεδομένες σε μικρές επιχειρήσεις).

Οι εργαζόμενοι που δεν καλύπτονται από κάποια νομική μορφή εκπροσώπησης σε επίπεδο επιχείρησης μπορούν παρόλα αυτά να καλυφθούν είτε από επιλέξιμη μορφή εκπροσώπησης σε επίπεδο εταιρείας είτε από ειδικό όργανο. Οι χώρες όπου καταγράφεται σχετικά υψηλός αριθμός ειδικών οργάνων είναι γενικά οι χώρες στις οποίες οι επιτροπές επιχείρησης είναι τα μοναδικά όργανα εκπροσώπησης, ή τουλάχιστον η κυρίαρχη μορφή σε συστήματα διττής εκπροσώπησης (π.χ. Λουξεμβούργο, Γερμανία, Γαλλία, Κάτω Χώρες, Λεττονία, Ιρλανδία και Αυστρία).

Ελάχιστα κατώτατα όρια

Οι περισσότερες χώρες προβλέπουν σταθερά ελάχιστα κατώτατα όρια για τις επιτροπές επιχείρησης, όχι όμως και για την εκπροσώπηση μέσω εργατικών συνδικάτων. Σε ορισμένες χώρες, όπως είναι το Λουξεμβούργο και οι Κάτω Χώρες, η σύσταση επιτροπών επιχείρησης είναι υποχρεωτική από ένα ορισμένο κατώτατο όριο και άνω. Σε άλλες χώρες, σύμφωνα πάντοτε με τις επιταγές της οδηγίας περί ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων, σε επιχειρήσεις με περισσότερους από 50 εργαζόμενους, οι εργοδότες οφείλουν να διασφαλίζουν κατάλληλες δομές ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων τους. Ορισμένες χώρες επέλεξαν να ορίσουν χαμηλότερα κατώτατα όρια (π.χ., σε επιχειρήσεις με περισσότερους από 30 εργαζόμενους στην περίπτωση της Εσθονίας). Δεν υπάρχει, κατά τα φαινόμενα, σαφής σύνδεση μεταξύ των κατώτατων ορίων και του πραγματικού βαθμού εκπροσώπησης: οι χώρες με νομικώς κατοχυρωμένα χαμηλότερα κατώτατα όρια δεν έχουν απαραίτητα υψηλότερο βαθμό εκπροσώπησης.

Σε πολλές χώρες με σύστημα διττής εκπροσώπησης, φαίνεται να υπάρχει κάποια λειτουργική διάκριση των τομέων εκπροσώπησης: τα εργατικά συνδικάτα εστιάζουν περισσότερο στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, ενώ οι επιτροπές επιχείρησης δραστηριοποιούνται περισσότερο στους τομείς της ενημέρωσης και της διαβούλευσης. Αμφότερες οι μορφές εκπροσώπησης των εργαζομένων εντοπίζονται σε όλους τους κλάδους. Ωστόσο, παρατηρείται συγκέντρωση των εργατικών συνδικάτων στον δημόσιο τομέα, ενώ οι επιτροπές επιχείρησης εμφανίζονται με μεγαλύτερη συχνότητα στους κλάδους της παραγωγής και των ιδιωτικών υπηρεσιών.

Μέγεθος εταιρείας

Οι μικρότερες επιχειρήσεις, ιδίως σε χώρες με συστήματα που βασίζονται σε επιτροπές επιχείρησης, έχουν γενικά περισσότερες πιθανότητες να χρησιμοποιούν ειδικές μορφές εκπροσώπησης. Από τον κανόνα αυτόν εξαιρούνται η Ισπανία, η Κύπρος, η Μάλτα, η Τουρκία, η Βουλγαρία, οι χώρες της Βαλτικής, η Πορτογαλία, η Ελλάδα και το Ηνωμένο Βασίλειο, όπου δεν παρατηρείται αξιοσημείωτη συγκέντρωση ειδικών επιτροπών σε μικρότερου μεγέθους επιχειρήσεις. Σχεδόν όλες αυτές οι χώρες παρουσιάζουν σε γενικές γραμμές χαμηλά επίπεδα εκπροσώπησης, και επομένως οι μεγαλύτερες επιχειρήσεις χρησιμοποιούν συχνά επίσης ειδικές μορφές εκπροσώπησης.

Αντίστοιχα, τα εργατικά συνδικάτα εστιάζουν την προσοχή τους στη σύσταση δομών εκπροσώπησης σε μεγαλύτερες επιχειρήσεις, ώστε να καλύπτονται έτσι μεγαλύτερα τμήματα του εργατικού δυναμικού, ενώ οι επιτροπές επιχείρησης (ως μοναδικά όργανα) εντοπίζονται συνήθως σε μικρότερες επιχειρήσεις. Το γεγονός αυτό δεν στερείται σημασίας, καθώς στις περισσότερες χώρες τα ελάχιστα κατώτατα όρια για τη σύσταση δομών εκπροσώπησης που βασίζονται σε εργατικά συνδικάτα σε επίπεδο επιχείρησης είναι χαμηλά ή ανύπαρκτα, ενώ τα ελάχιστα κατώτατα όρια για επιτροπές επιχείρησης είναι γενικώς υψηλότερα. Εξαιρέσεις από τον συγκεκριμένο κανόνα αποτελούν η Φινλανδία, η Δανία και το Βέλγιο, όπου καταγράφεται συγκέντρωση εργατικών συνδικάτων και σε μικρές επιχειρήσεις.

Δείκτες πολιτικής

Σύμφωνα με τα πορίσματα, σε πολλά κράτη μέλη όπου κατά παράδοση δεσπόζουσα θέση κατέχουν τα εργατικά συνδικάτα, οι επιτροπές επιχείρησης κατέχουν σημαντικό μερίδιο, λειτουργούν δε ως επί το πλείστον από κοινού με τα εργατικά συνδικάτα. Σε ορισμένες μάλιστα χώρες λειτουργούν ως μοναδικά όργανα. Για παράδειγμα, σε ορισμένα νέα κράτη μέλη (Πολωνία, Ρουμανία, Λεττονία, Ουγγαρία), αλλά και στο Ηνωμένο Βασίλειο, όπου λόγω των πρόσφατων νομοθετικών αλλαγών οι επιτροπές επιχείρησης συνιστούν σχετικά νέα μορφή εκπροσώπησης, από τα στοιχεία της έρευνας προκύπτει συνολικά πολύ υψηλότερη συχνότητα και κάλυψη επιτροπών επιχείρησης ως μοναδικών μορφών εκπροσώπησης εν σχέσει προς τα αναφερόμενα στις εθνικές εκθέσεις.

Αυτό μπορεί να σημαίνει ενδεχομένως ότι η έρευνα κατέγραψε νέες εξελίξεις, οι οποίες δεν έχουν εμφανιστεί ακόμη στις εθνικές στατιστικές. Οι νέες αυτές εξελίξεις είναι πιθανό να αντικατοπτρίζουν τον αντίκτυπο που είχε η μεταφορά της οδηγίας 2002/14/EK στην προαγωγή της ενημέρωσης και της διαβούλευσης των εργαζομένων. Απαιτείται ενδεχομένως περαιτέρω ανάλυση προκειμένου να διευκρινιστεί εάν πρόκειται για την ανάπτυξη μιας νέας τάσης διττής εκπροσώπησης στην Ευρώπη, η οποία συνδυάζει τις επιτροπές επιχείρησης με διατήρηση κάποιου ρόλου για τους παράγοντες των εργατικών συνδικάτων στους χώρους εργασίας με εκπροσώπηση εργαζομένων.

Περισσότερες πληροφορίες

Η έκθεση *Εκπροσώπηση εργαζομένων σε επίπεδο επιχείρησης στην Ευρώπη* διατίθεται στην ηλεκτρονική διεύθυνση <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1143.htm>

Επικοινωνία: Carlos Vacas
cva@eurofound.europa.eu