

Τ.Ε.Ι. ΠΑΤΡΑΣ
ΣΧΟΛΗ : ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ : ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

*"Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΤΩΝ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΣΤΗΝ Ε.Ο.Κ."*



Ρουσσού Διονυσία
Στασινού Χριστίνα
Μπουσιούτη Γιώτα

Πάτρα, Μάϊος 1994

ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ	1399
----------------------	------

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

	Σελ.
ΠΡΟΛΟΓΟΣ	3
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	5
ΛΟΓΟΙ ΠΟΥ ΟΔΗΓΟΥΝ ΣΤΟ ΣΥΜΜΕΤΟΧΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	
ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ	13
ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ ΣΥΜΜΕΤΟΧΙΚΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ - Η ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΟΥ ΘΕΣΜΟΥ	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ I	34
ΚΟΙΝΟΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ II	37
ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ III	54
Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΤΑ ΤΟ ΚΟΙΝΟΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ IV	63
ΙΣΧΥΟΝ ΔΙΚΑΙΟ - ΚΑΤΑΣΤΑΤΙΚΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ V	68
ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ Ε' ΟΔΗΓΙΑΣ ΣΤΑ ΚΡΑΤΗ-ΜΕΛΗ ΤΗΣ ΕΟΚ	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ VI	78
ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ - Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΕΣΩΤΕΡΙΚΗ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΗΣ Α.Ε.	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ VII	88
Η ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	

ΚΕΦΑΛΑΙΟ VIII	100
ΔΕΛΤΙΟ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΧ	108
ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Χ	116
ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΠΟΥ ΠΡΟΒΛΕΠΟΥΝ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΕ ΕΠΙΤΡΟΠΕΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΧΙ	118
ΚΡΙΤΙΚΗ - ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ	

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Από την αρχή της Βιομηχανικής επανάστασης πριν 200 χρόνια, όταν τέθηκε το πρόβλημα της Διοίκησης των Εργοστασίων, το πρότυπο που βρέθηκε έτοιμο για να ακολουθήσει κανείς, ήταν εκείνο της στρατιωτικής οργάνωσης. Το πρότυπο αυτό προβλέπει τη διαίρεση σε αξιωματικούς και οπλίτες (δηλαδή επόπτες και εργάτες), την ιεράρχηση των θέσεων σε σχήμα πυραμίδας, τον σαφή καθορισμό των καθηκόντων σε κάθε θέση, τη ροή των διαταγών από την κορυφή προς τη βάση κ.λπ. Αλλά η εικόνα της πυραμίδας καταξιώνεται κυρίως με τα οργανογράμματα των θέσεων σ'έναν οργανισμό, τα οποία δεν αφήνουν αμφιβολία για την μονογραμμική διαστρωμάτων των λειτουργιών και αρμοδιοτήτων και δείχνουν καθαρά την ταύτιση του management με τη στρατιωτική διοίκηση. Ακόμα κι όταν γίνεται προσπάθεια να μεταμφιεστεί η δομή, χρησιμοποιώντας ρευστά οργανογράμματα για να μη δημιουργεί αίσθημα κατωτερότητας στους υφισταμένους, η πραγματικότητα δεν αλλάζει.

Στο μεγαλύτερο μέρος της η σημερινή παραγωγή εξακολουθεί να είναι οργανωμένη πάνω στο σχήμα αυτό. Το βέβαιο είναι πως η επιχείρηση (με τη γενικότερη έννοια κάθε παραγωγικού οργανισμού) βρίσκεται ακόμα σε μία προ-δημοκρατική κατάσταση, όπως περίπου τα Ευρωπαϊκά κράτη πριν από τον 19ο αιώνα.

Όπως τότε οι λαοί ξεσηκώθηκαν και απαίτησαν από τους ηγέτες τους ένα Σύνταγμα, έτσι και τώρα ήρθε η ώρα να ζητήσουν έναν τρόπο που να ρυθμίζονται δημοκρατικά οι σχέσεις εργασίας μέσα στις οργανώσεις όπου προσφέρουν την εργασία τους.

Πρόκειται λοιπόν για μία διαδικασία εκδημοκρατισμού. Η κλασική επιχείρηση δεν ακολουθεί τις δημοκρατικές αρχές. Ως προς την ουσία, η νομιμότητα της εξουσίας σ'αυτήν αντλείται από τη Δυτική αντίληψη - θεμελιωμένη

στο Ρωμαϊκό Δίκαιο - στην οποία η διαχείριση ενός προγράμματος είναι συνυφασμένη με την ιδιοκτησία του.

Αντίθετα η θεωρία της Δημοκρατικής Διοίκησης στηρίζεται στην αρχή της διάκρισης από τα άλλα πράγματα των μέσων συλλογικής παραγωγής. Σ' αυτά οι Συλλογικοί παραγωγοί (οι εργαζόμενοι στην επιχείρηση) είναι οι φυσικοί διαχειριστές, ενώ οι τυχόν εξωτερικοί παράγοντες (κεφαλαιούχοι μέτοχοι, δανειστές) περιορίζονται σε μία χρηματική απαίτηση.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

ΛΟΓΟΙ ΠΟΥ ΟΔΗΓΟΥΝ ΣΤΟ ΣΥΜΜΕΤΟΧΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Ξεκινάμε από το αξίωμα ότι η επιχείρηση (με την πιο ευρεία έννοια) είναι πάνω απ'όλα μία κοινωνική ομάδα. Σαν τέτοιο υπόκειται σε πολιτική θεώρηση γιατί μέσα της προκύπτουν θέματα εξουσίας. Η πολιτική θεώρηση οδηγεί στην αναζήτηση των δομών που θα εξασφαλίσουν τη δημοκρατική λειτουργία της επιχείρησης και γενικά κάθε μορφής οργανισμού.

Σήμερα είναι παραδεκτό πως η κοινωνία μας μπαίνει στη φάση της ώριμης Βιομηχανικής Κοινωνίας (πολλοί θα την ονόμαζαν μεταβιομηχανική κοινωνία) οπότε και η διοικητική σκέψη αρχίζει να αποκτά μία ανάλογη ωριμότητα. Εγκαταλείπεται έτσι η ιδέα ότι είναι δυνατόν να διοικήσει κανείς εφαρμόζοντας μόνο ορισμένες απλές "τεχνικές" μαθηματικές εξισώσεις, οικονομικά κίνητρα, ψυχολογικές συνταγές κ.λ.π. Πέρα από τέτοιες τεχνικές είναι απαραίτητη μία ευρύτερη παιδεία για τον καθένα που ασκεί διοίκηση, καθώς και ευρύτερη διάδοση της διοικητικής παιδείας σε όλους όσους συμμετέχουν στην παραγωγή. Γίνεται κατανοητό (συχνά με αρκετά επώδυνο τρόπο) πως ο καθένας μέσα στην παραγωγή είναι λίγο πολύ διευθυντής. Μερικοί από τους παράγοντες που ωθούν σε αυτήν την κατεύθυνση είναι:

α) Πρώτα ήρθε η μηχανή να αντικαταστήσει και να πολλαπλασιάσει την μυϊκή δύναμη του ανθρώπου. Μετά οι ηλεκτρονικοί υπολογιστές πολλαπλασίασαν την ικανότητά του να επεξεργάζεται πληροφορίες. Απαλλαγμένος από τη σωματική και πνευματική δουλειά ρουτίνας ο εργαζόμενος αποδίδει στον βαθμό που θα επιστρατεύσει το ενδιαφέρον του και την προσωπική συνειδητή συμμετοχή του στον παραγωγικό σκοπό.

- β)** Η μόρφωση είναι τώρα ευρύτερα διαδεδομένη μέσα στο προσωπικό της παραγωγής. Παλιότερα οι εργάτες ήταν όλοι αγράμματοι κι όποιος είχε στοιχειώδη μόρφωση γινόταν αυτομάτως υπάλληλος. Η διοικητική κλίμακα ήταν παράλληλη με τις κλίμακες μισθών, μορφωτικού επιπέδου, κοινωνικής προέλευσης, κ.λπ. Τώρα βλέπουμε πτυχιούχους πανεπιστημίων σε χειρονακτικές εργασίες, τεχνίτες με μισθούς πολύ μεγαλύτερους από τους μηχανικούς, διευθυντές επιχειρήσεων που προέρχονται από κάθε κοινωνική τάξη.
- γ)** Η τεχνολογία και οι πληροφορίες διαδίδονται ταχύτατα μέσα στην αγορά. Η κάθε επιχείρηση μπορεί σήμερα πολύ ευκολότερα να προμηθευτεί τα τελειότερα μηχανήματα και μεθόδους παραγωγής. Οι χώρες του τρίτου κόσμου έχουν τα μέσα να αγοράσουν εργοστάσια της τελευταίας τεχνολογίας, τα ίδια που διαθέτουν και οι προηγμένες χώρες. Ο ανταγωνισμός γίνεται λιγότερο με βάση τον εξοπλισμό και περισσότερο με βάση την εκμετάλλευση του εξοπλισμού από το ανθρώπινο δυναμικό.
- δ)** Οι σημερινοί εργαζόμενοι προβάλλουν απαιτήσεις από την εργασία τους πολύ μεγαλύτερες από τις καθημερινές οικονομικές διεκδικήσεις. Έχουν την δυνατότητα να αλλάζουν ευκολότερα εργοδότη και τόπο διαμονής, να μένουν μεγαλύτερο διάστημα χωρίς δουλειά, να διαλέγουν τη δουλειά που ταιριάζει καλύτερα με τον τρόπο ζωής που επιθυμούν. Η καθημερινή ζωή μέσα στο χώρο εργασίας είναι φυσικό να μην μένει ανεπηρέαστη από τις βαθιές αλλαγές στον ευρύτερο κοινωνικό χώρο της τελευταίας δεκαετίας.
- ε)** Άλλη μία ένδειξη για τη στροφή της διοίκησης προς τον ανθρώπινο παράγοντα, μας δίνουν οι ίδιοι οι διευθυντές. Στις συνεντεύξεις που δίνουν τονίζουν πάντα ότι κατά κύριο λόγο τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν έχουν σχέση με τους άμεσους και έμμεσους συνεργάτες τους.
- στ)** Σημαντικός λόγος είναι ακόμη ότι τα άτομα από μικρή ηλικία τείνουν από παθητικά να γίνουν όλο και περισσότερο ενεργητικά, από την κατάσταση εξάρτησης να φτάσουν σε σημείο ανεξαρτησίας, να αυξήσουν την ικανότητά

τους για δράση. Αλλάζουν ενδιαφέροντα και αναζητούν περισσότερες προκλήσεις. Εγκαταλείπουν τα βραχυπρόθεσμα σχέδια για τα μακροπρόθεσμα. Απαιτούν στα πλαίσια της κοινωνίας και της οικογένειας από τη θέση υφισταμένου να βρεθούν στη θέση προϊσταμένου. Επίσης τώρα πια εκτιμούν και ελέγχουν τον εαυτό τους.

Γενική διαπίστωση είναι ότι οι παραγωγικοί οργανισμοί που έχει διαμορφώσει η κοινωνία μας, κάθε άλλο παρά ικανοποιητικοί είναι. Ενώ είναι κοινή ομολογία ότι η Βιομηχανική κοινωνία έχει βρει τρόπους να μειώσει τον ανθρώπινο μόχθο και να πολλαπλασιάσει την παραγωγή των υλικών αγαθών, υστερεί πολύ στην ικανοποίηση των κοινωνικών αναγκών που είναι συνυφασμένες με την παραγωγική διαδικασία. Οι κοινωνικές σχέσεις μέσα στο χώρο εργασίας μένουν ανικανοποίητες. Η έμφαση που δινόταν μέχρι σήμερα στην τεχνολογία της παραγωγής παραμελώντας τον παράγοντα "άνθρωπο" έχει οξύνει πολύ τα προβλήματα.

Αν θα θέλαμε να δώσουμε έναν ορισμό για τη συμμετοχή των εργαζομένων, θα μπορούσαμε εισαγωγικά να πούμε ότι : Αυτή είναι η διαδικασία που επιτρέπει στους εργαζομένους και στα εκλεγμένα όργανά τους την άσκηση επιρροής στο πεδίο προετοιμασίας, υψίφησης και εκτέλεσης των αποφάσεων που λαμβάνονται στα πλαίσια της επιχείρησης και οι οποίες αφορούν διάφορα προβλήματα, όπως π.χ. τον καθορισμό του μισθού και επιδομάτων, τις συνθήκες εργασίας, την ασφάλεια στην εργασία, την εργατική πειθαρχία, την απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση, την εισαγωγή νέας τεχνολογίας, την οργάνωση της παραγωγής, τις επενδύσεις, τον προγραμματισμό κ.λ.π.

Για την επίτευξη των σκοπών αυτών της συμμετοχικής διαδικασίας χρησιμοποιούνται διάφορα μέσα και τρόποι όπως π.χ. οι διαβουλεύσεις, η πληροφόρηση, οι συλλογικές συμβάσεις, η αντιπροσώπευση των εργατών στα διοικητικά και εποπτικά συμβούλια, κ.ά.

Όλοι γενικά οι ορισμοί που έχουν δοθεί, θεωρούν τη συμμετοχή σαν κάποιο δικαίωμα των εργαζομένων να συμμετέχουν στην επίλυση διαφόρων

οικονομικών και κοινωνικών προβλημάτων στο εργοστάσιο ή στις άλλες οικονομικές μονάδες, καθώς επίσης να συμμετέχουν στα οικονομικά αποτελέσματα και συνεπώς στα κέρδη και ζημιές των επιχειρήσεων.

Η ιδέα της συμμετοχής των εργαζομένων στις αποφάσεις των επιχειρήσεων έκανε την εμφάνισή της - υπό διάφορες μορφές - στις κοινωνικές θεωρίες του 19ου αιώνα, αλλά μπήκε για πρώτη φορά σε πρακτική εφαρμογή στο τέλος του πρώτου Παγκόσμιου πολέμου, κυρίως σε διάφορες χώρες της Δυτικής Ευρώπης.

Η τάση προς γενίκευση των μηχανισμών συμμετοχής, υποχώρησε μετά από λίγα χρόνια μπροστά στην παγκόσμια οικονομική κρίση, και μόνο κατά τη διάρκεια του δεύτερου Παγκοσμίου πολέμου κατέκτησε οριστικά μία στρατηγική θέση σε όλα σχεδόν τα εθνικά συστήματα εργασιακού δικαίου και εργασιακών σχέσεων των Βιομηχανικών χωρών καθώς και πολλών χωρών του τρίτου κόσμου.

Η γενίκευση της αναγνώρισης της συμμετοχής έγινε με διάφορες νομικές τεχνικές (νομοθεσία, συλλογικές συμβάσεις, άτυπες συμφωνίες στο επίπεδο των επιχειρήσεων ή απλή πρωτοβουλία της διεύθυνσης της επιχείρησης), πήρε διαφορετικές μορφές (από απλό δικαίωμα ενημέρωσης και διαβουλεύσεων, μέχρι συναπόφαση και αυτοδιαχείριση), αναθέτει σε διάφορα όργανα (εκπροσώπους των συνδικαλιστικών οργανώσεων, επιτροπές εργαζομένων, συμβούλια επιχειρήσεων κ.λ.π.) και κάλυψε παντός είδους θέματα (όροι και συνθήκες εργασίας, αμοιβές, απασχόληση, συλλογικές εργασίες, τεχνικά προβλήματα οργάνωσης της παραγωγής, πολιτική επενδύσεων και γενική οικονομική της επιχείρησης).

Αν η συμμετοχή των εργαζομένων στις αποφάσεις των επιχειρήσεων, δηλ. το δικαίωμά τους να επηρεάζουν τις αποφάσεις που τους αφορούν στην οικονομική μονάδα που εργάζονται, υπήρξε στο παρελθόν μία διεκδίκηση με επαναστατικό χαρακτήρα, την εποχή που το δίκαιο αγνοούσε εντελώς τα δικαιώματα των εργαζομένων στο χώρο της εργασίας, τα πράγματα έχουν αλλάξει εδώ και αρκετές δεκαετίες στις χώρες της Δυτικής Ευρώπης και σε πολλά άλλα κράτη, ακόμα και "υποανάπτυκτων" χωρών του πλανήτη μας. Το δικαίωμα της συμμετοχής έχει

πράγματι ενσωματωθεί πια στην έννομη τάξη των χωρών αυτών, εκφράζοντας έτσι και αυτό μαζί με τα άλλα δικαιώματα που της έχουν αναγνωρισθεί την "νομιμοποίηση" της τάξης των εργαζομένων.

Η αναγνώριση της συμμετοχής που γενικεύτηκε στα κράτη της Δυτικής Ευρώπης, κυρίως μετά τον δεύτερο Παγκόσμιο πόλεμο και γνώρισε νέες μορφές ανάπτυξής της προς το τέλος της δεκαετίας του '60, έγινε με διάφορους τρόπους, είτε μέσω της νομοθεσίας, είτε μέσω συλλογικών συμβάσεων σε διάφορα επίπεδα, αν και πολλές φορές, κυρίως την εποχή που είχε ξεσπάσει το "κίνημα της επιχείρησης" είχε επιβληθεί στην πράξη και με άτυπες συμφωνίες. Η άσκηση της συμμετοχής από τους εργαζομένους θα λάβει διάφορες μορφές και θα ασκηθεί από διαφορετικά όργανα (συνδιοίκηση, συναπόφαση, διαβουλεύσεις, δικαίωμα αρνησικυρίας, δικαίωμα έγκρισης, πρότασης, πληροφόρησης). Ανάλογα με την χώρα, άλλοτε θα την ασκούν συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχείρησης - τα σωματεία - και άλλοτε επιτροπές εργαζομένων. Μερικές φορές και γενικές συνελεύσεις των εργαζομένων θα καθορίζουν με έγκριση ή απόρριψη - το περιεχόμενο συλλογικών συμβάσεων ή άλλων προτάσεων.

Άλλοτε πάλι θα εξασφαλίζεται η συμμετοχή των εκπροσώπων των εργαζομένων στα όργανα διοίκησης των εταιριών. Ο εκδημοκρατισμός των επιχειρήσεων που δεν μπορεί να επιτευχθεί παρά μόνο με τη συμμετοχή των εργαζομένων και των συνδικαλιστικών οργανώσεών τους στις διαδικασίες λήψης των αποφάσεων θα γίνει πλέον κοινός τόπος και κοινός στόχος, στα κράτη μέλη των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, αλλά και στόχος των ιδίων των κοινοτικών οργάνων και άλλων ευρωπαϊκών οργανισμών.

Μετά το τέλος του δεύτερου Παγκόσμιου πολέμου, μία σειρά από οικονομικούς και άλλους παράγοντες έφερε στην επιφάνεια την ανάγκη να αναθεωρηθούν μερικές από τις βασικές αρχές που διέπουν την οργάνωση και λειτουργία των ανωνύμων Εταιριών.

Υποστηρίχτηκε λόγου χάρι ότι η σύγκλιση τακτικής ή έκτακτης γενικής συνέλευσης των μετόχων ή η προσφυγή στη δικαιοσύνη, είναι μέσα ανάκαινα να

διασφαλίσουν μία διαρκή και αποτελεσματική εποπτεία του τρόπου διαχείρισης της ανώνυμης Εταιρίας. Παράλληλα, σε μερικές χώρες της Δυτικής Ευρώπης, προωδήθηκε η αντίληψη σχήματος που διασφαλίζουν την αντιπροσώπευση των εργαζομένων στην κορυφή της εταιρικής ιεραρχίας είναι ικανά να μειώνουν τις βιομηχανικές συγκρούσεις και συνεπώς να αυξάνουν την παραγωγικότητα.

Συνέπεια όλων αυτών των πολιτικών θεωρήσεων, είναι η διαμόρφωση του δεσμού της "δυαδικής" διάρθρωσης του συμβουλίου της Ανώνυμης Εταιρίας, αρχικά στη Δυτική Γερμανία και μετά στην Ολλανδία.

Σημαντικότερη καινοτομία του δεσμού αυτού είναι η δημιουργία ενός "Εποπτικού Συμβουλίου" απαρτιζόμενο τόσο από μετόχους, όσο και από εργαζομένους στην επιχείρηση. Οι τελευταίοι επιλέγονται από εκλογές ανοιχτές σε όλους τους εργαζομένους και έχουν δικαιώματα και υποχρεώσεις ίδιες με αυτές των υπόλοιπων μελών του συμβουλίου. Έτσι οι εργαζόμενοι είναι σε θέση να "συμμετέχουν" να ασκούν δηλαδή κάποια επιρροή επί των αποφάσεων της διοίκησης της Εταιρίας.

Σε άλλες χώρες ιδιαίτερα στο Βέλγιο, τη Γαλλία και την Ιταλία, η επικράτηση της παλαιάς δομής εξακολουθεί, με συνέπεια η Γενική Συνέλευση των Μετόχων να διατηρεί τον έλεγχό της, στη σύνθεση και λειτουργία του διοικητικού συμβουλίου.

Καθοριστικό ρόλο στη διαώνιση αυτής της δομής έπαιξαν τα εργατικά συνδικάτα, τα οποία αντιμετωπίζουν αρνητικά κάθε μορφή συμμετοχής των εργαζομένων στις επιχειρήσεις και τη θεώρησαν ασυμβίβαστη προς την ιδεολογία, την στρατηγική και τους απότερους στόχους των εργατικών κινημάτων που αντιπροσωπεύουν.

Μετά από όλα τά ήταν φυσικό η Ευρωπαϊκή Κοινότητα, που αποβλέπει στην εγκαθίδρυση μιας κοινής αγοράς και στην προσέγγιση της οικονομικής και Εμπορικής πολιτικής των μελών της, να δίνει ιδιαίτερη βαρύτητα στην εταιρική διάρθρωση.

Έτσι κατέστησε αρμόδιο όργανο την Ευρωπαϊκή Επιτροπή για να προχωρήσει στην κατάρτιση νομοσχεδίων με τα οποία θα εναρμονίζονταν τα σχετικά άρθρα του εσωτερικού δικαίου των χωρών μελών. Το νομοσχέδιο που έχει προτείνει η Επιτροπή είναι η πρόταση της Πέμπτης Οδηγίας "για τη δομή των ανωνύμων εταιριών και τις αρμοδιότητες και υποχρεώσεις των διοικητικών της οργάνων"

Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι η συμμετοχή αποτελεί μία διαδικασία ενσωμάτωσης των εργαζομένων στις επιχειρήσεις, στο πλαίσιο του ισχύοντος οικονομικού συστήματος και προϋποθέτει τον "εργαλιοποιημένο" εργαζόμενο που παρέχει εξαρτημένη εργασία και όχι βέβαια τον ελεύθερο συνεταιρισμένο παραγωγό.

Συγχρόνως όμως η συμμετοχή εκφράζει την πρακτική των εργασιακών σχέσεων και στο επίπεδο των νομικών κανόνων, καθώς επίσης και ορισμένες καταστάσεις των εργαζομένων ακόμα και όταν το εύρος των κατακτήσεων αυτών είναι περιορισμένο και τοποθετείται στο μικροεπίπεδο μιας μονάδας παραγωγής. Παρά το ότι μακροπρόθεσμα οι εργαζόμενοι στοχεύουν στην αυτοδιαχείριση, το γεγονός αυτό δεν μειώνει τη σημασία της διεκδίκησης για συμμετοχή των εργαζομένων στις αποφάσεις των επιχειρήσεων. Αποτελεί άλλωστε η ίδια η συμμετοχή κύριο μέσο για τον εκδημοκρατισμό των εργασιακών σχέσεων και έναν από τους αναπόφευκτους δρόμους που θα ώφειλαν να οδηγήσουν μία μέρα προς τη γενικευμένη αυτοδιεύθυνση. Ωστόσο η συμμετοχή, όπως δείχνουν οι πλέον πρόσφατες εξελίξεις στη Δυτική Ευρώπη, αποτελεί συγχρόνως και το κύριο μέσο για την αντιμετώπιση της οικονομικής κρίσης με την ελάττωση της προστασίας των εργαζομένων και την με τη "συγκατάθεσή" τους παραβίαση κεκτημένων δικαιωμάτων.

Η συμμετοχή των εργαζομένων στις αποφάσεις των επιχειρήσεων ως αντικείμενο μελέτης αλλά κυρίως ως εργατική διεκδίκηση δεν έχει ξεπεραστεί.

Άλλωστε δεν φαίνεται να είναι τυχαίο το γεγονός ότι οι νομικές διεκδικήσεις και των πιο στοιχειωδών δικαιωμάτων συμμετοχής, όπως είναι το

δικαίωμα για συνάντηση και ενημέρωση των εργαζομένων, ή μάλλον των οργάνων που τους εκπροσωπούν στον εργοδότη ή τον εκπρόσωπο, αποτελούν επί δεκαετίες φαινόμενο άγνωστο στη χώρα μας.

ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ ΣΥΜΜΕΤΟΧΙΚΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ Η ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΟΥ ΘΕΣΜΟΥ

Από τότε που στα πλαίσια του Ευρωπαϊκού εργατικού κινήματος, πρωτοεμφανίσθηκε το αίτημα για συμμετοχή των εργαζομένων στη διοίκηση των επιχειρήσεων με προοπτική την ανάληψη από αυτούς τους ίδιους ολόκληρης της παραγωγικής διαδικασίας μέχρι σήμερα.

Ο θεσμός πέρασε ορισμένες φάσεις που κάθε μία από αυτές έχει τα δικά της χαρακτηριστικά και ιδιομορφίες, πάντα ανάλογα με τις ιδιομορφίες του εργατικού και σοσιαλιστικού κινήματος της κάθε χώρας. Έτσι, που ερευνώντας την ιστορία και εξέλιξη της ασυμμετοχής των εργαζομένων στη διοίκηση των επιχειρήσεων σαν ιδέα και πρακτική του ευρωπαϊκού εργατικού κινήματος, στα πλαίσια του καπιταλιστικού συστήματος, διακρίναμε τις εξής φάσεις ανάπτυξής τους.

Α' ΠΕΡΙΟΔΟΣ :

Από την εμφάνιση του ανεξάρτητου εργατικού (πολιτικού και συνδικαλιστικού) κινήματος, μέχρι την Πράσινη Κομμούνια του 1871.

Κύριο χαρακτηριστικό αυτής της περιόδου είναι ότι όλες σχεδόν οι βασικές δυνάμεις που τότε δρούσαν στα πλαίσια του εργατικού και σοσιαλιστικού κινήματος κατά τον έναν ή τον άλλο τρόπο, όριζαν τον τελικό τους στόχο, την αντίληψή τους για τη νέα σοσιαλιστική κοινωνία, με την άμεση δημοκρατία και μέσα από το ιδανικό της "ελεύθερης συνεταιρείσεως των άμεσων παραγωγών" όπως έλεγε ο Κ. Μάρξ.

Οι δυνάμεις αυτές είχαν σαν αφετηρία την άποψη ότι στην νέα, σοσιαλιστική κοινωνική τάξη, οι εργάτες άμεσα θα συμμετέχουν στη διαχείριση των επιχειρήσεων και της οικονομίας στο σύνολο. Η ιδέα για τη συμμετοχή στη

διαχείριση της παραγωγής, ήταν μέχρι τότε πολύ σπάνια στους σοσιαλιστικούς κύκλους.

Το μεγαλύτερο δε και το σπουδαιότερο τμήμα αυτής της περιόδου, από την άποψη αυτή, καλύπτει η Πράσινη Κουμμούνα, που αποτελεί και την πρώτη ριζοσπαστική, αυθόρμητη, δυναμική πράξη στον σκοπό της πραγματοποίησης της ιδέας της άμεσης συμμετοχής των εργαζομένων και της εργατικής αυτοδιαχείρισης. Θεωρητική βάση της ιδέας αυτής στην πρώτη περίοδο, αποτελούν τα έργα και οι ιδέες των Κάρλ Μάρξ και Φρίντριχ Έγκελς, καθώς επίσης και το καταστατικό και τα πολιτικά ντοκουμέντα της Α' Διεθνούς, που ιδρύθηκε το 1864 και αποτέλεσε την πρώτη απόπειρα για μία διεθνή ένωση και συνεργασία ανάμεσα στις εργατικές τάξεις των πιο αναπτυγμένων τότε καπιταλιστικών κρατών της Ευρώπης.

Ήδη τις πρώτες προσπάθειες να πραγματοποιηθεί η ιδέα της εργατικής συμμετοχής στην πράξη, χαρακτηρίζει η τάση και νομοθετικά να καθοριστούν οι θεμελιώδεις αρχές και γενικά τα οργανωτικά και δεσμικά πλαίσια των οργάνων της συμμετοχής των εργαζομένων στη διαχείριση των καπιταλιστικών επιχειρήσεων.

Έτσι, όπως ήδη αναφέραμε, πρώτο γραπτό κείμενο που αναφέρεται στην ύλη αυτή, είναι το Διάταγμα της 16ης Απριλίου 1871, από την εποχή της Πράσινης Κουμμούνας με το οποίο ιδρύθηκαν τα εργατικά συμβούλια σε όλες τις επιχειρήσεις που είχαν εγκαταληφθεί από τους ιδιοκτήτες τους και είχαν πέσει στα χέρια των μελών της Κουμμούνας. Αξίζει δεν να σημειωθεί για καθαρά και μόνο ιστορικούς λόγους, ότι το πρώτο εργατικό συμβούλιο που ιδρύθηκε, ήταν το εργατικό συμβούλιο του εργοστασίου των όπλων στο Λούβρο.

Β' ΠΕΡΙΟΔΟΣ :***Από το 1871 μέχρι την έναρξη του Πρώτου Παγκόσμιου Πολέμου.***

Βασικό χαρακτηριστικό της περιόδου αυτής σε όλες σχεδόν τις ευρωπαϊκές χώρες, στα πλαίσια του εργατικού και σοσιαλιστικού κινήματος, αποτελεί το δυνάμωμα των κρατικιστικών αντιλήψεων για την πορεία του σοσιαλισμού και τη διαχείριση της οικονομίας. Για πρώτη φορά αναπτύσσεται η ιδέα της κρατικής ιδιοκτησίας και της κρατικής διαχείρισης σαν Βασική Προϋπόθεση του σοσιαλισμού. Για δε τη θέση των εργατών στην επιχείρηση και για το ρόλο τους στις νέες συνθήκες της κρατικής σοσιαλιστικής επιχείρησης πολύ λίγα γράφτηκαν. Τεράστια επίδραση κατά την περίοδο αυτή είχαν οι αντιλήψεις των Βρετανών Φαμπιανών, οι οποίοι και θεωρούνται "γενάρχες" της ετατιστικής(κρατικιστικής) αντίληψης του σοσιαλισμού στο Ευρωπαϊκό εργατικό και σοσιαλιστικό κίνημα.

Κατά το τέλος του προηγούμενου αιώνα, στην ίδια περίπου κατεύθυνση είχαν βαδίσει και τα δεξιά θεωρητικά, ρεφορμιστικά ρεύματα, όπως π.χ. οι ρεβιζιονίστες, θετικιστές (ποσιμπιλιστές), εργατικοί (λαμπουριστές) και άλλοι, καθώς επίσης και ένα τμήμα του αριστερού επαναστατικού ρεύματος. Γι' αυτό το λόγο σχεδόν σ' όλες τις προγραμματικές δηλώσεις όλων των κομμάτων και ομάδων αριστερού προσανατολισμού, καθώς και σε όλες τις θεωρητικές εργασίες της εποχής, μόνιμα συναντάμε την αντίληψη για πλήρη ανάληψη από το κράτος όλων των διαχειριστικών εξουσιών στην παραγωγή, ενώ το αίτημα για συμμετοχή των εργατών στη διαχείριση της οικονομίας σχεδόν πλήρως παραμελείται.

Κατά τα τέλη του 19ου και στις αρχές του 20ού αιώνα, δημιουργείται μία κίνηση για την εισαγωγή οργάνων συμμετοχής των εργαζομένων στη διοίκηση των επιχειρήσεων, η οποία συνοδεύεται και από την προσπάθεια για νομοθετική ρυθμισή τους.

Έτσι π.χ. στη Γερμανία, στις 4 Φεβρουαρίου 1890, με αυτοκρατορικό Διάταγμα για την κοινωνική ασφάλεια, ιδρύονται οι εργοστασιακές επιτροπές, με

συμβουλευτικές κύρια αρμοδιότητες. Επίσης επιτροπές στα μεγαλύτερα εργοστάσια και ρυθμίζεται ο τρόπος λειτουργίας τους καθώς και ο τρόπος ανάδειξης των εργατικών αντιπροσώπων. Τέλος στις αρχές του 20ού αιώνα υψίστηκαν διάφορες νομοθετικές διατάξεις με τις οποίες σχηματίζονται εργοστασιακές επιτροπές στα μεταλλεία που απασχολούν πάνω από 100 εργάτες. Στις 14 Ιουλίου 1905 υψίστηκε ο Νόμος για την τροποποίηση μεμονωμένων διατάξεων του Γενικού Μεταλλευτικού Νόμου της 24ης Ιουνίου 1865/1892, ο οποίος είχε εισάγει ορισμένες καινοτομίες στον τρόπο διοίκησης των μεταλλείων.

Στην Αυστρία, το 1986, υψίσθηκε ο Νόμος για την Συνεταιρίση στα Μεταλλεία, που επέτρεπε τη δημιουργία εργοστασιακών επιτροπών με δικαίωμα των εργατών να αναφέρουν τις απόψεις και τα αιτήματά τους στον εργοδότη, να συμμετέχουν στη διαχείριση των κοινωνικών ιδρυμάτων, στον έλεγχο και την εποπτεία για την τήρηση των διατάξεων για την υγιεινή-τεχνική προστασία.

Στη Ρωσία, στις διάφορες περιπτώσεις ανάπτυξης του επαναστατικού εργατικού κινήματος, σταθερά εμφανίζονται τα αιτήματα για συμμετοχή των εργαζομένων στη διαχείριση και τον έλεγχο των επιχειρήσεων. Έτσι π.χ. το 1903 κάτω από την πίεση του απεργιακού κινήματος και αμέσως μετά την πρώτη κινητοποίηση των εργατικών οργανώσεων, υψίσθηκε ο Νόμος για τους Εργοστασιακούς αντιπροσώπους. Επίσης στη διάρκεια της επανάστασης του 1905, αυθόρμητα ιδρύονται τα πρώτα όργανα εργατικής αντιπροσώπευσης, τα σοβιέτ των εργατικών αντιπροσώπων στα εργοστάσια.

Στην Ιταλία το 1906 υπογράφηκε συλλογική σύμβαση ανάμεσα στο εργοστάσιο αυτοκινήτων "ΙΤΑΛΙΑ" στο Τορίνο και τους αντιπροσώπους των συνδικάτων μετάλλου "ΦΙΑΤ" με την οποία προβλεπόταν η ίδρυση της πρώτης στην Ιταλία Εσωτερικού Επιτροπής (Commission Interna).

Ο βασικός στόχος της επιτροπής αυτής ήταν, όπως αναφέρθηκε, να λύνουν οι εργάτες από κοινού με τη διοίκηση του εργοστασίου τις διαφορές που προκύπτουν από την εφαρμογή της συλλογικής σύμβασης ή από άλλες πράξεις. Εξάλλου στην πολεμική βιομηχανία κατά τη διάρκεια του πρώτου Παγκόσμιου

Πολέμου, ιδρύθηκαν Μικτές Επιτροπές, αποτελούμενες από αντιπροσώπους των εργατών, των εργοδοτών και του κράτους, με σκοπό την αντιμετώπιση των αναγκών της πολεμικής και γενικά της Βαρείας Βιομηχανίας που γέννησαν οι ανάγκες του πολέμου.

Γ' ΠΕΡΙΟΔΟΣ :

Πριν και μετά τον Πρώτο Παγκόσμιο Πόλεμο

Κατά την περίοδο πριν μα και μετά τον Πρώτο Παγκόσμιο Πόλεμο, σ'όλες τις ευρωπαϊκές χώρες αναβίωσε το ενδιαφέρον για τα προβλήματα της θέσης των άμεσων παραγωγών στη διαχείριση των επιχειρήσεων.

Ανάμεσα στα μέλη του 1910 και 1920/1923, πολλές εργασίες και μελέτες δημοσιεύτηκαν πάνω στο πρόβλημα αυτό. Ιδιαίτερες σχολές εμφανίζονται στα πλαίσια του σοσιαλιστικού κινήματος των οποίων κύριο χαρακτηριστικό είναι η κριτική του κρατικιστικού σοσιαλιστικού μοντέλου που είχαν τότε σαν σκοπό τους οι κύριες δυνάμεις του Ευρωπαϊκού και παγκόσμιου εργατικού κινήματος.

Στις συνθήκες του πολέμου και της μεταπολεμικής επαναστατικής διάθεσης που υπήρχε στους κόλπους του εργατικού κινήματος, τούτο εκδηλώθηκε με τα αιτήματα για εργατικό έλεγχο, εργατική συμμετοχή και αυτοδιαχείριση. Ανάμεσα στα έτη 1917-1920 εμφανίζεται ένα δυνατό ιδεολογικό και πολιτικό κίνημα που τάχθηκε απεριόριστα υπέρ της κοινωνικοποίησης βασικών μέσων παραγωγής και της εργατικής αυτοδιαχείρισης. Πολλά εργατικά κόμματα και συνδικάτα προσανατολίζονται σ'αυτήν την ιδέα και τη συμπεριλαμβάνουν στο προγραμμά τους για άμεση πολιτική πράξη. Σαν αξιολογότερες προσπάθειες μπορούν να αναφερθούν οι πιο κάτω :

Στο Τορίνο και στις άλλες πόλεις της Β. Ιταλίας, τον Σεπτέμβριο του 1919 οι μεταλλωρύχοι καταλαμβάνουν τα εργοστάσια και δημιουργούν εργοστασιακά συμβούλια και άλλες επιτροπές που αποτελούνται αποκλειστικά από εργατικούς αντιπροσώπους.

Στη Γερμανία και στην Αυστρία γίνονται παρόμοιες προσπάθειες, ενώ το γερμανικό κίνημα των εργατικών συμβουλίων θέτει σαν κεντρικό του στόχο την ανάληψη της εξουσίας και την μεταφορά της πλήρους ευθύνης για τη διαχείριση της οικονομίας στα εργατικά συμβούλια.

Στη Μ. Βρετανία οι μεταλλωρύχοι το 1919 και 1921 καταλαμβάνουν τα μεταλλεία και ιδρύουν εργοστασιακές επιτροπές στις οποίες αναθέτουν τη διαχείρισή τους.

Εξάλλου τα συνδικάτα και ολόκληρο το εργατικό κίνημα το 1917-1921 έθεσαν σαν προγραμματικό τους αίτημα τον εργατικό έλεγχο που τον κατανοούσαν σαν την μεταφορά των βασικών μέσων παραγωγής στην κρατική ιδιοκτησία με την παράλληλη δημιουργία οργάνων διαχείρισης, αποτελούμενων ισότιμα από αντιπροσώπους των εργατών και του κράτους.

Στην ανάπτυξη και την εδραίωση της ιδέας της συμμετοχής των εργαζομένων στη διαχείριση των επιχειρήσεων πολύ συνείσφεραν τρία ιδεολογικά και πολιτικο-συνδικαλιστικά ρεύματα που εμφανίστηκαν ταυτόχρονα περίπου την εποχή εκείνη στους κόλπους του ευρωπαϊκού εργατικού κινήματος, τα οποία ήταν : Οι *Συνδικαλιστές* στη Γαλλία, οι *Βιομήχανοι Ουνιονιστές* και *Γκιλντ-Σοσιαλιστες* στην Μ. Βρετανία.

Τα ρεύματα αυτά, καθώς και άλλες προοδευτικές ομάδες αντέδρασαν στο λεγόμενο σοσιαλιστικό εταπισμό (κρατισμό) υποστηρίζοντας ότι η θέση των εργατών δεν μπορεί να αλλάξει ούτε καν να καλυτερεύει αν δεν δημιουργηθεί τέτοια κατάσταση, όπου μόνοι τους αυτοί και μέσα από τους εκλεγμένους και οποτεδήποτε ανακλητούς αντιπροσώπους τους να αποφασίζουν για την οργάνωση της παραγωγικής διαδικασίας και την κατανομή του προϊόντος που παράγουν.

Επίσης υποστήριζαν ότι η κρατική διαχείριση σημαίνει σε τελευταία ανάλυση διατήρηση της μισθωτικής εκμεταλλευτικής εργασιακής σχέσης και ότι τίποτε δεν αλλάζει για τον εργαζόμενο , όταν τον ατομικό καπιταλιστή διαδεχθεί το κράτος, δηλαδή τα διορισμένα από αυτό όργανα.

Στη Μ. Βρετανία το 1916 συστήθηκε ειδική κοινοβουλευτική επιτροπή με σκοπό την "αναμόρφωση εργατικο-εργοδοτικών σχέσεων" γνωστή με το όνομα whitley-kommittee. Στην αναφορά της προς το Κοινοβούλιο, η Επιτροπή αυτή πρότεινε μεταξύ των άλλων και τη δημιουργία ισομερών επιτροπών, αποτελούμενων από αντιπροσώπους των εργοδοτών και των εργαζομένων, τόσο για τις επί μέρους επιχειρήσεις, όσο και για τους ευρύτερους στρατηγικούς οικονομικούς τομείς και της οικονομίας στο σύνολο.

Στη Γαλλία, στη διάρκεια του Α' Παγκόσμιου Πολέμου, με πρόταση του σοσιαλιστή Υπουργού Πολέμου στις επιχειρήσεις που παρήγαγαν στρατιωτικό υλικό, σχηματίσθηκαν εργοστασιακές επιτροπές αποτελούμενες από αντιπροσώπους του απασχολούμενου προσωπικού, των εργοδοτών και τους κράτους.

Παρόμοια όργανα κατά την ίδια περίοδο ιδρύθηκαν και στην Ιταλία, σαν συνέπεια της συνεργασίας ανάμεσα στην συνδικαλιστική ηγεσία των εργαζομένων και την κυβέρνηση.

Στη Γερμανία τον Δεκέμβριο του 1916 υψώθηκε ο Νόμος για τις Υγειονομικές Επιτροπές με τον οποίο ιδρύονται επιτροπές υγιεινής σε όλες τις επιχειρήσεις που απασχολούσαν πάνω από 50 εργάτες. Σκοπός αυτού του νόμου, όπως αναφέρθηκε, ήταν η επιδίωξη για καλύτερευση των σχέσεων ανάμεσα στους εργοδότες και τους εργαζόμενους.

Στη δημιουργία εργατικού κλίματος για την ίδρυση εργατικών συμβουλίων κατά την εποχή εκείνη, μεγάλη ήταν η συνεισφορά της Γερμανικής Επανάστασης του Νοεμβρίου του 1918 και του επαναστατικού ενθουσιασμού που επικρατούσε στους κόλπους του γερμανικού εργατικού κινήματος την εποχή εκείνη.

Στη Ρωσία αμέσως μετά την Φεβρουαριανή Επανάσταση του 1917 εισάγεται ο εργατικός έλεγχος και σχηματίζονται οι πρώτες εργοστασιακές επιτροπές. Κάτω από την πίεση των μπολσεβίκων, η κυβέρνηση αναγκάσθηκε να υψώσει τον Νόμο για τις Εργοστασιακές Επιτροπές, επιχειρώντας να κατευθύνει τη δραστηριότητά

τους στην ειρηνική επίλυση των εργασιακών σχέσεων και στη συνεργασία εργοδοτών και εργαζομένων.

Δ' ΠΕΡΙΟΔΟΣ

Μεταξύ των δύο πολέμων (Περίοδος του Μεσοπολέμου)

Η νικηφόρα έκβαση της Οκτωβριανής Επανάστασης του 1917 και η παραπέρα ανάπτυξη του εργατικού κινήματος πολύ επέδρασαν στην υιοθέτηση και προβολή από τα συνδικάτα του αιτήματος για την συμμετοχή των εργαζομένων στη διαχείριση των επιχειρήσεων, καθώς και στην από πολλά κράτη εισαγωγή και ρύθμισή της.

Ένα από τα πρώτα υψίσματα της σοβιετικής εξουσίας είχε για σκοπό την εισαγωγή και εγκαθίδρυση του εργατικού ελέγχου στις ιδιωτικές καπιταλιστικές και εγκατελειμμένες επιχειρήσεις. Μ' αυτόν τον τρόπο επιδιώχθηκε να περιοριστεί η εξουσία των ατομικών ιδιοκτησιών και να δημιουργηθούν οι προϋποθέσεις για το πέρασμα στην εθνικοποίηση, πράγμα που συνέβη με το υψίσμα για τη Διαχείριση των Εθνικοποιημένων Επιχειρήσεων της 7ης Μαρτίου 1918.

Κάτω από την επίδραση κύρια της Οκτωβριανής Επανάστασης έλαβαν χώρα και αυθόρμητες επαναστατικές πράξεις της εργατικής τάξης στην Γερμανία Ουγγαρία και σ' άλλες χώρες. Ένας από τους σκοπούς της μέλλουσας σοσιαλιστικής κοινωνίας ήταν και το αίτημα για συμμετοχή των εργατών στη διαχείριση και τον έλεγχο των επιχειρήσεων. έτσι π.χ. στην Ουγγρική Σοβιετική Δημοκρατία (Δημοκρατία του Bela Kun) , το 1919 σχηματίσθηκαν τα εργατικά συμβούλια στις επιχειρήσεις τα οποία έστελναν αντιπροσώπους στο κεντρικό τους όργανο που ήταν το Εργατικό Συμβούλιο της Βουδαπέστης.

Από την περίοδο αυτή πολύ γνωστό είναι και το Σύνταγμα της Βαϊμάρης, πρώτο αστικό Σύνταγμα, το οποίο περιόρισε τη χρήση και διάθεση της ατομικής ιδιοκτησίας από τους ιδιοκτήτες-καπιταλιστές, ενώ με το περίφημο άρθρο του 165 αναγνώρισε στους αντιπροσώπους των εργαζομένων το δικαίωμα να συμμετέχουν

στη διαχείριση των επιχειρήσεων και της οικονομίας στο σύνολο. Ειδικότερα με το άρθρο αυτό του δημοκρατικού Συντάγματος της Βαϊμάρης οι εργαζόμενοι καλούνταν όπως σε συνεργασία με τους εργοδότες "ισότιμα να ενεργούν για τη ρύθμιση των όρων αμοιβών και εργασίας, καθώς και για την καθολική ανάπτυξη των παραγωγικών δυνάμεων. Στο ίδιο άρθρο προβλεπόταν η δυνατότητα σύστασης εργατικών αντιπροσωπειών υπό την μορφή των εργατικών συμβουλίων στα διάφορα τμήματα παραγωγής ή προόδου της εργασίας.

Στις 4 Φεβρουαρίου 1920 στη Βάση του Συντάγματος της Βαϊμάρης υψίστηκε ο Νόμος για τα Συμβούλια στα Τμήματα Παραγωγής.

Στις ίδιες με τις παραπάνω αρχές στηρίζουν και πολλοί άλλοι νόμοι της περιόδου αυτής, όπως π.χ. στην Αυστρία για τα Συμβούλια της παραγωγής, στην Τσεχοσλοβακία ο Νόμος για τα Εργατικά Συμβούλια του 1920, στην Νορβηγία ο Νόμος για τις Εργατικές Επιτροπές του 1920.

Τέλος και στην Ιταλία ήδη από τα μέσα του 1919 έγιναν μεγάλες προσπάθειες να εισαχθεί ο εργατικός έλεγχος μέσα από τις Εσωτερικές Επιτροπές.

Όμως η μοίρα όλων αυτών των νόμων ήταν ούτε πλήρως να εφαρμοσθούν ούτε πολύ να διατηρηθούν σε ισχύ. Έτσι από τις αρχές του 1924 στο νέο κοινωνικό κλίμα που αρχίζει να διαμορφώνεται τα όργανα εργατικής διαχείρισης αρχίζουν να υπολειπούνται και να παραμερίζονται. Ήδη στο διάστημα ανάμεσα στο 1922 και 1924 το αίτημα για εργατική διαχείριση και συμμετοχή είναι πρακτικά ανύπαρκτο.

Με την εξασθένιση των δυνάμεων του εργατικού και σοσιαλιστικού κινήματος και το δυνάμωμα των συντηρητικών δυνάμεων και ιδιαίτερα με την εξάπλωση του φασισμού αργότερα σε ορισμένες δυτικο-ευρωπαϊκές χώρες επικρατεί στασιμότητα και οπισθοδρόμηση στο πεδίο νομοθετικής ρύθμισης των δεσμών εργατικής διαχείρισης.

Στην περίοδο μέχρι τον δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο μόνο ελάχιστες νομοθετικές διατάξεις που αφορούν τη συμμετοχή των εργαζομένων στη

διαχείριση των επιχειρήσεων γηφίζονται, οι οποίες και αυτές είναι συνέπεια ειδικών ή μάλλον επαναστατικών συνθηκών και εξελίξεων σ' ορισμένες χώρες.

Εδώ αξίζει να αναφέρουμε το Διάταγμα για την Κολεκτιβοποίηση και τον Έλεγχο της Βιομηχανίας και του Εμπορίου στην Καταλανία στις 24 Οκτωβρίου 1936 που γηφίστηκε κατά τη διάρκεια του Ισπανικού Εμφυλίου Πολέμου.

Επίσης και στη Γαλλία κατά τη διάρκεια της Κυβέρνησης του Εθνικού (Λαϊκού) Μετώπου το 1936 στους εργάτες παραχωρήθηκε το δικαίωμα να εκλέγουν εργοστασιασούς αντιπροσώπου, των οποίων καθήκον ήταν να παρακολουθούν την εκτέλεση των συλλογικών συμβάσεων και να μεταφέρουν στον ιδιοκτήτη - εργοδότη τα παράπονα και αιτήματα των εργαζομένων.

Συμπερασματικά θα μπορούσαμε να πούμε την περίοδο αυτή χαρακτηρίζει μία εξασθένιση του Ευρωπαϊκού εργατικού κινήματος, γεγονός που χει σαν αποτέλεσμα την άμβλυση του ενδιαφέροντος για διεκδίκηση δεσμών εργατικής συμμετοχής. Παράλληλα επικρατεί και μία στασιμότητα σε επίπεδο νομοθετικής ρύθμισης αυτής της ύλης.

Σαν κύριες αιτίες του γεγονότος αυτού αναφέρουμε :

- Πρώτο, τα μεγάλα προβλήματα και τις ιδεολογικές πολιτικές διαφωνίες που είχαν αναπτυχθεί στους κόλπους του ίδιου του εργατικού κινήματος και
- Δεύτερο, την άνοδο του φασισμού και το δυνάμωμα των άλλων συντηρητικών δυνάμεων σε πολλές χώρες της Δυτικής Ευρώπης.

Ε' ΠΕΡΙΟΔΟΣ

Από τον Δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο μέχρι σήμερα

Όπως και στη διάρκεια του πρώτου Παγκόσμιου Πολέμου , έτσι κατά τη διάρκεια του δεύτερου Παγκόσμιου Πολέμου οι ανάγκες της πολεμικής βιομηχανίας απαίτησαν την ένωση των προσπαθειών του κράτους των εργοδοτών και των εργαζομένων. Τούτο είχε σαν συνέπεια τον σχηματισμό διαφόρων μικτών επιτροπών, παραγωγικών επιτροπών, συμβουλίων παραγωγικότητας και άλλων

οργάνων συμμετοχής, ιδιαίτερα στις περισσότερο βιομηχανικά αναπτυγμένες χώρες της Δύσης και πρώτα απ' όλα στη Μ. Βρετανία.

Το σύστημα των δεσμών της Βιομηχανικής δημοκρατίας το οποίο κατά την περίοδο αυτή εισάχθηκε στην πλειοψηφία των δυτικο-ευρωπαϊκών χωρών στην ουσία είναι παρόμοιο ή ίδιο με αυτό που υπήρχε μετά τον πρώτο παγκόσμιο πόλεμο. Έτσι και στην περίοδο αυτή η ιδέα της συμμετοχής των εργαζομένων στη διοίκηση και διαχείριση των επιχειρήσεων, εκφράζεται σε συγκεκριμένες νομοθετικές πράξεις πολλών δυτικοευρωπαϊκών χωρών.

Στην Αυστρία, πρώτος νόμος που αφορούσε την εισαγωγή και τη λειτουργία Συμβουλίων στα Τμήματα παραγωγής, υπήφιστηκε στις 15 Μαΐου 1919. Μετά το δεύτερο παγκόσμιο πόλεμο, με πρωτοβουλία του σοσιαλιστικού κόμματος στις 28 Μαρτίου 1947 υπήφιστηκε ο Νόμος για την σύσταση των εργατικών αντιπροσωπειών στα Τμήματα Παραγωγής, ο οποίος στην αυστριακή νομική και πολιτική βιβλιογραφία είναι περισσότερο γνωστός σαν νόμος για τα Συμβούλια των Επιχειρήσεων. Τον ίδιο χρόνο εκδόθηκαν και άλλα τέσσερα διατάγματα (τρία του Ομοσπονδιακού Υπουργείου για την κοινωνική Διοίκηση και ένα του Ομοσπονδιακού Υπουργείου για την Προστασία της ιδιοκτησίας και τον Ομοσπονδιακό Σχεδιασμό), που αναφέρονταν στον τρόπο εκλογής των Συμβουλίων-Αντιπροσωπειών (Διάταγμα της 24ης Ιουλίου 1947) στην αναθεώρηση του τρόπου διαχείρισης των κεφαλαίων της επιχείρησης (Διάταγμα της 6ης Αυγούστου), στον κανονισμό και τη ρύθμιση των αρμοδιοτήτων των εργατικών αντιπροσωπειών (Διάταγμα 8ης Αυγούστου) και στη λειτουργία της κρατικής Οικονομικής Επιτροπής (Διάταγμα της 20ής Αυγούστου). Από τις 14 Δεκεμβρίου 1975 ισχύει ο Νόμος για την οργάνωση της εργασίας, ο οποίος εισάγει μεγάλες καινοτομίες στον τομέα της εκπροσώπησης και της συμμετοχής των εργαζομένων.

Στο Βέλγιο, με πρωτοβουλία του σοσιαλιστικού κόμματος και ιδιαίτερα της Γενικής Συνομοσπονδίας της Εργασίας στις 20 Σεπτεμβρίου 1948 υπήφιστηκε ο νόμος για την οργάνωση της Οικονομίας. Για την εκτέλεση του νόμου αυτού και

ιδιαίτερα του άρθρου του 156 εξεδόθη το Βασιλικό Διάταγμα της 27ης Νοεμβρίου 1950. Στις 13 Ιουνίου 1949 με το Διάταγμα της Αντιβασιλείας ιδρύονται τα Συμβούλια των Επιχειρήσεων. Το διάταγμα αυτό τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε με το Διάταγμα της Αντιβασιλείας το οποίο αφορούσε το εκλογικό δικαίωμα για την ανάδειξη του συμβουλίου της επιχείρησης και τη διαδικασία σύνταξης των εκλογικών καταλόγων. Το διάταγμα αυτό τροποποιήθηκε με ανώτρο Διάταγμα την 11 Ιανουαρίου 1959.

Στον Τομέα της υγιεινής και ασφάλειας στις επιχειρήσεις, ισχύουν δύο βασικά διατάγματα: Το Διάταγμα της Αντιβασιλείας της 3ης Δεκεμβρίου 1946 και το Διάταγμα της 25ης Σεπτεμβρίου 1947, τα οποία ρυθμίζουν τα σχετικά με τη σύσταση και λειτουργία των επιτροπών υγιεινής και ασφάλειας σε όλες τις επιχειρήσεις. Νεώτερα νομοθετήματα στον τομέα της αντιπροσώπευσης και συμμετοχής των εργαζομένων είναι τα Βασιλικά Διατάγματα της 30ής Ιουνίου 1971 και της 11ης Οκτωβρίου 1978.

Στη Γαλλία στις 22 Φεβρουαρίου 1945 η κυβέρνηση έκδωσε το Διάταγμα αριθμ. 45-280 για την ίδρυση των Εργοστασιακών Επιτροπών, το οποίο μετά την έντονη κριτική από την πλευρά των συνδικάτων συμπληρώθηκε με τον Νόμο για τους εκπροσώπους του προσωπικού της 16ης Απριλίου 1946. Αργότερα ο Νόμος αυτός τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε πολλές φορές (16 Μαΐου 1946, 7 Ιουλίου 1947, 12 Αυγούστου 1950, 7 Δεκεμβρίου 1951, 9 Ιανουαρίου 1954, 26 Φεβρουαρίου 1958, 7 Ιανουαρίου 1959, 24 Ιουνίου 1960 και 18 Ιουνίου 1966). Στις 21 Σεπτεμβρίου 1966 με το Διάταγμα αριθμ. 66-697 τροποποιήθηκαν ορισμένες βασικές διατάξεις του Διατάγματος αριθμ. 45-280 της 22 Φεβρουαρίου 1945.

Με τον Νόμο αριθμ. 46-730 της 16ης Απριλίου 1964 καθορίζεται το καθεστώς και τα διατάγματα των αντιπροσώπων του προσωπικού στις επιχειρήσεις.

Στις 7 Ιανουαρίου 1959 εκδόθηκε γήφισμα αριθμ. 59-99 που ρύθμιζε τους όρους ανάκλησης και απόλυσης των μελών των εργοστασιακών επιτροπών και των αντιπροσώπων του προσωπικού.

Με το Διάταγμα αριθμ. 59-126 της 7ης Ιανουαρίου 1959 ρυθμίζονταν οι συνθήκες εργασίας και τα δικαιώματα των μελών των εργοστασιακών επιτροπών και αντιπροσώπων του προσωπικού. Επίσης με τα Διατάγματα αριθμ. 67-693 της 17ης Αυγούστου 1967 και 67-112 της 19ης Δεκεμβρίου 1967, έχουν μεγάλο ενδιαφέρον για την διάταξη αυτή.

Τέλος με τον νόμο της 27ης Δεκεμβρίου 1968 εισήχθη μία νέα μορφή εργατικής εκπροσώπησης στα πλαίσια της επιχείρησης. Είναι ο θεσμός του λεγόμενου Συνδικαλιστικού Εκπροσώπου, ο οποίος δεν εκλέγεται αλλά διορίζεται από το Συνδικάτο σαν σύνδεσμος ανάμεσα στο όργανο συμμετοχής και το συνδικάτο. Είναι με άλλα λόγια ο αντιπρόσωπος της συνδικαλιστικής οργάνωσης μέσα στην επιχείρηση.

Στον τομέα της υγιεινής και ασφάλειας στις επιχειρήσεις σε ισχύ είναι ο νόμος της 1ης Σεπτεμβρίου 1947 ο οποίος μεταγενέστερα έχει πολλές φορές τροποποιηθεί και συμπληρωθεί και ο οποίος ρυθμίζει την ίδρυση και λειτουργία των επιτροπών υγιεινής και ασφάλειας στις επιχειρήσεις (Le Comite De Hygiene et Sekurite).

Αξίζει ακόμη να σημειωθεί ότι μετά τη νίκη των σοσιαλιστικών δυνάμεων στην Γαλλία, πολλά θα πρέπει να αναμένονται και στον τομέα της εργατικής εκπροσώπησης και της συμμετοχής των εργαζομένων στη διαχείριση των επιχειρήσεων, αν λάβουμε υπ'όψη ότι και οι σοσιαλιστές και οι κομμουνιστές που βρίσκονται στην κυβέρνηση είναι πολιτικά και ιδεολογικά προσανατολισμένοι, όχι μόνο για τη συμμετοχή αλλά και για την εργατική και κοινωνική αυτοδιαχείριση.

Στην Ομοσπονδιακή Δημοκρατία της Γερμανίας μετά το τέλος του δεύτερου παγκόσμιου πολέμου τα ομοσπονδιακά κρατικά όργανα υψίφισαν διάφορους νόμους για την εκπροσώπηση και συμμετοχή των εργαζομένων στη διοίκηση των επιχειρήσεων από τους οποίους πλέον σημαντικός είναι ο νόμος για τα συμβούλια των τμημάτων παραγωγής της 22ας Απριλίου 1946 και το Σύνταγμα του 1949 εισάγει και κατοχυρώνει την "Υπερεπιχειρησιακή Σύμμετοχή", όχι όμως και την συμμετοχή σε επίπεδο επιχείρησης, ή εκμετάλλευσης, που θα ρυθμιζόταν

αργότερα, με ειδικούς νόμους. Στις 21 Μαΐου 1951 υψίσθηκε ο Νόμος για την Συμμετοχή των Μισθωτών στα Εποπτικά και Διοικητικά Συμβούλια των ορυχείων και των επιχειρήσεων της Βιομηχανίας Σιδήρου και Χάλυβα (Montan Industrie) ο οποίος συμπληρώθηκε με τον νόμο της 7ης Αυγούστου 1956 (ο οποίος και ο ίδιος αργότερα πολλές φορές τροποποιήθηκε) και για την εκτέλεση του οποίου εκδόθηκε το Νομοθετικό Διάταγμα της 26ης Νοεμβρίου 1956. Στις 10 Αυγούστου του 1951 υψίσθηκε ο Νόμος για την προστασία των εργατών στην περίπτωση καταγγελίας και στις 11 Οκτωβρίου 1952 ο Νόμος για την οργάνωση τμημάτων παραγωγής.

Για την εκτέλεση του δεύτερου αυτού νόμου υψίσθηκε το Νομοθετικό Διάταγμα της 10ης Μαρτίου 1953, η οποία με τη σειρά της τροποποιήθηκε στις 7 Φεβρουαρίου 1962.

Στις 5 Αυγούστου 1955 υψίσθηκε ο Νόμος για την εκπροσώπηση του προσωπικού με τον οποίο εισάγεται η συμμετοχή στα διοικητικά όργανα των επιχειρήσεων, στα ιδρύματα, στα πρόσωπα δημοσίου δικαίου κ.λ.π. Τα τελευταία χρόνια το δεσμικό πλαίσιο της συμμετοχής των εργαζομένων συμπληρώθηκε με δύο σημαντικούς νόμους. Τον νόμο για το καθεστώς της εκμετάλλευσης της 19ης Ιανουαρίου 1972 και τον νόμο για τη Συμμετοχή των Μισθωτών στα όργανα των επιχειρήσεων της 4ης Απριλίου 1976, ο οποίος ισχύει για τις μεγάλες επιχειρήσεις και τα συγκροτήματα επιχειρήσεων που απασχολούν περισσότερους από 2.000 μισθωτούς. Επίσης για τη συμμετοχή των εργαζομένων στις δημόσιες επιχειρήσεις και υπηρεσίες ισχύει ο Ομοσπονδιακός Νόμος του 1974 για την εκπροσώπηση του προσωπικού.

Στην Ελβετία η ύλη της συμμετοχής των εργαζομένων στη διοίκηση και διαχείριση των επιχειρήσεων ρυθμίζεται κυρίως με συμφωνίες μεταξύ των ενδιαφερομένων συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργοδοτών και εργαζομένων. Μια τέτοια σημαντική συμφωνία είναι η συμφωνία για τις Ειρηνικές Βιομηχανικές Σχέσεις του 1959, η οποία στην ουσία αποτελεί ανανέωση μιας παλαιότερης που είχε συσταθεί το 1937.

Στην Ισπανία, το Σύνταγμα της Ισπανικής Δημοκρατίας της 9ης Δεκεμβρίου 1931 περιείχε στο άρθρο του 46 και τη διάταξη για την ίδρυση από εργαζομένους οργάνων συμμετοχής και εκπροσώπησης στις επιχειρήσεις. Στη διάρκεια του Εμφύλιου Πολέμου, όπως ήδη αναφέρθηκε στις 24 Οκτωβρίου 1936 εκδόθηκε το γήφισμα για την Κολλεκτιβοποίηση και τον Έλεγχο της Βιομηχανίας και του Εμπορίου στην Καταλανία.

Μετά τον πόλεμο το καθεστώς του Φράνκο εξέδωσε στις 18 Αυγούστου 1947 το γήφισμα για την ίδρυση Εργατικών Συμβουλίων στις Επιχειρήσεις. Στις 21 Ιουλίου 1962 υψφίσθηκε ο νόμος αριθμ. 41 για την Εισαγωγή της Συμμετοχής του προσωπικού στη Διαχείριση των Επιχειρήσεων.

Στις 2 Μαρτίου 1967 με το Ειδικό Διάταγμα 443 ρυθμίσθηκε η εισαγωγή των Εργατικών Συμβουλίων στο Εμπορικό Ναυτικό και αντικαταστάθηκε το άρθρο 11 του Κανονισμού για τα Συμβούλια των Επιχειρήσεων.

Τέλος μεγάλη τομή άνοιξε στην προώθηση και επέκταση του συστήματος εκπροσώπησης και συμμετοχής των εργαζομένων στις επιχειρήσεις, ο νόμος αριθμ. 8 της 10ης Μαρτίου 1989 για την Νομική Κατάσταση των εργαζομένων. Όπως και στο προηγούμενο δεσμικό πλαίσιο και στα πλαίσια του νεώτερου αυτού νόμου, τα όργανα μέσα από τα οποία ασκείται η συμμετοχή των εργαζομένων στις ισπανικές επιχειρήσεις είναι οι επιτροπές της επιχείρησης και τα συμβούλια εκπροσώπων του προσωπικού.

Στην Ιταλία με το Σύνταγμα 1948 για πρώτη φορά στην Συνταγματική ιστορία της χώρας αυτής διακηρύχθηκε και κατοχυρώθηκε το δικαίωμα των εργαζομένων να μετέχουν ενεργά με τους αντιπροσώπους τους στα διάφορα όργανα διοίκησης των επιχειρήσεων. Το άρθρο 46 του Ιταλικού Συντάγματος όριζε συγκεκριμένα ότι : "στο σκοπό της οικονομικής και κοινωνικής ανάπτυξης της εργασίας και ανάλογα με τις ανάγκες της παραγωγής, η Δημοκρατία αναγνωρίζει στους εργαζομένους το δικαίωμα να συμμετέχουν, κατά τον τρόπο και στα όρια που ορίζονται από τον Νόμο, στη δημιουργία των επιχειρήσεων".

Παρ'όλο όμως που το Σύνταγμα προέβλεπε την γήφιση του Νόμου για τη ρύθμιση της συμμετοχής των εργαζομένων στη διαχείριση των επιχειρήσεων, τέτοιος Νόμος ουδέποτε γηφίσθηκε. Η παρατέρα ανάπτυξη των πολιτικών και κοινωνικών συνθηκών δεν επέτρεψε η συνταγματική αυτή διάταξη να εφαρμοστεί πλατιά στην Πράξη.

Με την συμφωνία του 1947 που υπογράφηκε ανάμεσα στην Συνομοσπονδία Βιομηχάνων και της τότε ενοποιημένης εργατικής συνδικαλιστικής οργάνωσης της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργασίας, επανδρώθηκαν οι Εσωτερικές Επιτροπές, οι οποίες είχαν ιδρυθεί στην περίοδο του πρώτου παγκόσμιου πολέμου, είχαν ατονήσει στην πράξη στην περίοδο του μεσοπολέμου και είχαν καταργηθεί μετά την άνοδο του φασισμού στην Ιταλία. Έτσι στο εργοστάσιο "Olivetti" με τη συμφωνία του 1947 ιδρύθηκε η πρώτη Εσωτερική Επιτροπή και το πρώτο διοικητικό συμβούλιο στο οποίο μετείχαν και αντιπρόσωποι των εργαζομένων.

Μεγάλη σημασία γι' αυτόν τον λόγο έχει το Καταστατικό της "Olivetti" το οποίο ρύθμιζε τη σύσταση και λειτουργία των οργάνων εκπροσώπησης των εργαζομένων και εγκρίθηκε στις 30 Ιανουαρίου 1948. Με την Εθνική Συλλογική Σύμβαση του 1953 τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε η συμφωνία του 1947. Τον Μάιο του 1958 υπογράφηκε νέα εθνική συλλογική σύμβαση ανάμεσα στη Γενική Συνομοσπονδία Εργασίας και την Συνομοσπονδία Εργοδοτών, η οποία ανανεώθηκε και συμπληρώθηκε στις 18 Απριλίου 1966. Με τη συμφωνία αυτή ρυθμίζεται η λειτουργία των εσωτερικών επιτροπών καθώς και ο τρόπος εκλογής των εκπροσώπων των εργαζομένων στις εσωτερικές επιτροπές. Τέλος νεώτερες και πολύ ενδιαφέρουσες απόψεις πάνω στην προβληματική αυτή εισάγει το καταστατικό των εργατών της 14ης Μαΐου 1970, που γήφισε το Ιταλικό Κοινοβούλιο στις 20 Μαΐου 1970. Σημειώνουμε ότι τον νόμο αυτό που αποτελεί ένα από τα πιο προοδευτικά εργατικά κείμενα στον κόσμο είχε υπόψη του ο συντάκτης του Νόμου 1264/1982 που ισχύει από της 1ης Ιουλίου 1982 στην Ελλάδα, νόμος που κατέργησε τους νόμους 330/76 και 643/77.

Στο Λουξεμβούργο με την Απόφαση του Μεγάλου Δούκα στις 8 Μαΐου 1922 ιδρύονται οι εργατικές αντιπροσωπίες στις Βιομηχανικές επιχειρήσεις. Εξάλλου με την απόφαση της 8ης Μαΐου 1925 ρυθμίζεται η διαδικασία εκλογής των εργατικών αντιπροσωπειών στις Βιομηχανικές επιχειρήσεις. μετά τον δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο γυφίσθηκαν πολλές διατάξεις που αναφέρονται στην εκπροσώπηση των εργαζομένων μεταξύ των οποίων σημαντική θέση κατέχει το Διάταγμα της 30ής Οκτωβρίου 1958 για την ίδρυση των Εργατικών Αντιπροσωπειών στις Βιομηχανικές, Εμπορικές και Βιοτεχνικές Επιχειρήσεις.

Στη Μ. Βρετανία με την άνοδο του εργατικού κόμματος στην εξουσία έγινε αποδεκτό το αίτημα των συνδικάτων για την εθνικοποίηση των βασικών τομέων της Βιομηχανίας και τη συμμετοχή των εργαζομένων στη διαχείριση των εθνικοποιημένων επιχειρήσεων. Οι διοικήσεις των επιχειρήσεων αυτών ρητά ήταν υποχρεωμένες από κοινού με τους εργαζομένους να σχηματίζουν "κοινές συμβουλευτικές επιτροπές" σε όλα τα πεδία της επιχείρησης.

Το κύριο καθήκον των επιτροπών αυτών σύμφωνα με τον Νόμο για το Γκάζι (άρθρο 28 παράγρ. 2) ήταν η "προώθηση και εφαρμογή των μέτρων που αφορούν την ασφάλεια, την υγεία και ευημερία των εργαζομένων, την αλληλοκατανόηση για υποθέσεις κοινού ενδιαφέροντος, καθώς επίσης και η αποτελεσματικότητα της λειτουργίας των Υπηρεσιών της διοίκησης και των συμβουλίων".

Σ'όλες τις εθνικοποιημένες βιομηχανικές επιχειρήσεις σχηματίσθηκαν κοινά όργανα με συμβουλευτικές κυρίως αρμοδιότητες και με διάφορες ονομασίες. Έτσι δημιουργήθηκαν :

- Τα Εργατικά Συμβούλια (Workers' Councils)
- Τα Κοινά Συμβουλευτικά Συμβούλια (Joint consultation Councils),
- Οι Εργοστασιακές Συμβουλευτικές Επιτροπές (Works Consultative Committees)
- Οι Εργοστασιακές Επιτροπές (Works Committees)
- Οι Κοινές Παραγωγικές Επιτροπές (Joint Production Committees) κ.ά.

Στην Ολλανδία η ύλη της Συμμετοχής των εργαζομένων στη διαχείριση των επιχειρήσεων, ρυθμίζεται με διάφορες συλλογικές συμβάσεις και νόμους. Σπουδαία θέση ανάμεσά τους κατέχει ο νόμος της 4ης Μαΐου 1950 για τα Συμβούλια των Επιχειρήσεων, ο οποίος τον Φεβρουάριο του 1971 αντικαταστάθηκε με νέο Νόμο. Τον Φεβρουάριο του 1967 οι δύο κεντρικές συνδικαλιστικές οργανώσεις η Ολλανδική Ένωση των Καθολικών Συνδικάτων και η Εθνική Ένωση Χριστιανικών Συνδικάτων, ανανέωσαν το κοινό πρόγραμμα δράσης που είχε διακοπεί το 1954 και το οποίο περιέχει τις εξής θέσεις : την αναμόρφωση της δομής της επιχείρησης και την κοινή λήψη αποφάσεων για την πολιτική των μισθών, την κοινή ασφάλιση και την πολιτική της απασχόλησης. Κεντρική θέση στο πρόγραμμα αυτό κατέχει το αίτημα για δημοκρατικοποίηση και εκσυγχρονισμό της δομής της επιχείρησης και την αναθεώρηση του νόμου για τα συμβούλια των επιχειρήσεων και την αναγνώριση του εργάτη σαν ισότιμου παράγοντα στην παραγωγή και την επιχείρηση. Επίσης υπάρχει η θέση για την αναγκαιότητα της διεύρυνσης των αρμοδιοτήτων των συμβουλίων επιχείρησης, τον περιορισμό της απόλυτης εξουσίας της διεύθυνσης της επιχείρησης.

Στις Σκανδιναβικές χώρες η ύλη της εκπροσώπησης και συμμετοχής των εργαζομένων στη διαχείριση των επιχειρήσεων αντιμετωπίσθηκε και με συμφωνίες ανάμεσα στις Ενώσεις των εργοδοτών και των Συνδικάτων, καθώς και με διάφορους νόμους.

Οι εργοστασιακές επιτροπές στην Νορβηγία και τη Σουηδία και οι επιτροπές συνεργασίας στη Δανία, μέχρι πρόσφατα, ήταν οι μοναδικοί δεσμοί για την συμμετοχή των εργαζομένων στη Βιομηχανία με αποκλειστικά πληροφοριακές-συμβουλευτικές αρμοδιότητες. Τα όργανα αυτά δημιουργήθηκαν αμέσως μετά τον δεύτερο παγκόσμιο πόλεμο προκειμένου να επιτευχθεί η αύξηση της παραγωγής με την καλύτερευση των σχέσεων ανάμεσα στους εργάτες και τους εργοδότες και της κοινωνικής ειρήνης στους χώρους δουλειάς. Όλες οι προσπάθειες αυτές σημαίνουν πρωτ'από όλα την επιθυμία για στενή σύνδεση των εργαζομένων με την επιχείρηση με την ανάπτυξη της συνεργασίας με τους

εργοδότες και τους εκπροσώπους τους και την άμβλυση των αντιθέσεων που υπάρχουν ανάμεσά τους.

Στη Δανία στις 2 Ιουνίου 1947 υπογράφηκε η συμφωνία για τις Επιτροπές Συνεργασίας ανάμεσα στην Συνομοσπονδία των Εργοδοτών και την Εθνικής Συνομοσπονδία των Συνδικάτων. Η συμφωνία αυτή μέχρι σήμερα τροποποιήθηκε πολλές φορές. Αργότερα και άλλοι νόμοι και διατάγματα εκδόθηκαν που είχαν σαν αντικείμενο τη ρύθμιση της λειτουργίας και των αρμοδιοτήτων των διαφόρων οργάνων εκπροσώπησης των εργαζομένων στις επιχειρήσεις.

Στην Νορβηγία, ήδη μετά τον Α' Παγκόσμιο Πόλεμο, στις 23 Ιουλίου 1920, υψίσθηκε ο Νόμος για την ίδρυση των Εργατικών Επιτροπών στις Βιομηχανικές Επιχειρήσεις. Μετά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο στις 7 Δεκεμβρίου 1945 υπογράφηκε ανάμεσα στις οργανώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων η συμφωνία για την ίδρυση των παραγωγικών εργοστασιακών επιτροπών, η οποία μέχρι τώρα ανανεώθηκε και συμπληρώθηκε στις 15 Φεβρουαρίου 1966 και στις 30 Ιουνίου 1969. Επίσης η ύλη της συμμετοχής των εργαζομένων στη διαχείριση των επιχειρήσεων είναι αντικείμενο διαφόρων συλλογικών συμβάσεων. Μία τέτοια πολύ σημαντική συλλογική σύμβαση ισχύει από το 1962.

Με την τροποποίηση του Νόμου για τις Ανώνυμες Εταιρίες το 1973, στις Ανώνυμες Βιομηχανικές Εταιρίες και τα Ορυχεία με πάνω από 200 εργαζομένους, δημιουργούνται σαν όργανα διαχείρισης οι Βουλές των Εργαζομένων. Τέλος σε διάκριση από τη Δανία και τη Σουηδία, στην Νορβηγία κατά τον τελευταίο καιρό νέες και αποτελεσματικότερες μορφές συμμετοχής των εργαζομένων αναζητούνται και έξω από τα πλαίσια του ισχύοντος συστήματος. Έτσι για το σκοπό αυτό το 1978 ιδρύθηκε κοινή επιτροπή με αντιπροσώπους του εργατικού κόμματος και των συνδικάτων η οποία εξουσιοδοτήθηκε να επεξεργασθεί καινούργια πρόταση προγράμματος του σοσιαλδημοκρατικού κόμματος της Νορβηγίας για την συμμετοχή των εργαζομένων στη διοίκηση των επιχειρήσεων.

Στη Σουηδία η συμφωνία ανάμεσα στις ενώσεις των εργοδοτών και των Συνδικάτων υπογράφηκε στις 30 Αυγούστου 1946 και συμπληρώθηκε το 1958. Στα

μέσα του 1976 υψήφισθηκε νόμος με τον οποίο οι εργάτες και οι υπάλληλοι μετέχουν στη διοίκηση των ανώνυμων εταιριών.

Ο σκοπός υψήφισης του νόμου, όπως αναφέρεται στην εισαγωγική του έκθεση είναι "να εξασφαλισθεί και κατοχυρωθεί η επίδραση των εργαζομένων στη διαχείριση των επιχειρήσεων"

Αξίζει να σημειωθεί ότι ο νόμος αυτός είχε πριν την υψήφισή του δοκιμαστικά εφαρμοσθεί στην πράξη για τρία χρόνια.

Το 1977 υψήφισθηκε ο νόμος για την Συναπόφαση ή κοινή λήψη Αποφάσεων με τον οποίο επεκτείνονται τα δικαιώματα των απασχολούμενων στα πλαίσια των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Παράλληλα με την υψήφιση και ισχύ των αναφερθέντων νόμων, στα σουηδικά συνδικάτα και δημόσια άρχισαν πολύ έντονα να συζητούν τον τελευταίο καιρό για τη δημιουργία ακόμη μιας μορφής επίδρασης των εργαζομένων στη λειτουργία των επιχειρήσεων. Συγκεκριμένα μεγάλη συζήτηση γίνεται πάνω στην πρόταση των συνδικάτων για τη σύσταση "Κεφαλαίων των Εργαζομένων" την οποία πρωταρχικά το 1975 είχε επεξεργασθεί μία ομάδα από ειδικούς της οργάνωσης αυτής επί κεφαλής της οποίας ήταν ο Rudolf Meidner. Η πρόταση Meidner, όπως ονομάζεται η ανακοίνωση της ομάδας αυτής, μετά από συζήτηση ενός χρόνου και πολλές τροποποιήσεις γίνεται αποδεκτή στο συνέδριο των σουηδικών συνδικάτων το 1976.

Η ιδέα για τη σύσταση των Κεφαλαίων των Εργαζομένων σαν μέσο για την εντατικοποίηση της εργασίας και της αύξησης της αποδοτικότητας των εργαζομένων είχε από όλες τις σκανδιναβικές χώρες μεγαλύτερη παράδοση στη Δανία. Συγκεκριμένα στη χώρα αυτή ήδη από το 1957 υψήφισθηκε ο νόμος για τον Τρόπο Κατανομής του Κέρδους και τη Σύσταση των Κοινωνικών Κεφαλαίων στις Επιχειρήσεις. Παράλληλα μ' αυτό σχηματίσθηκαν και επιτροπές αποτελούμενες ισάριθμα από αντιπροσώπους των εργοδοτών και των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Στη Φιλαδέλφεια το 1946 υψίσθηκε νόμος με τον οποίο ιδρύονται οι παραγωγικές επιτροπές σαν προσωρινά όργανα εκπροσώπησης των εργαζομένων στις επιχειρήσεις. Με τον Νόμο της 30ής Δεκεμβρίου 1949 οι παραγωγικές επιτροπές λαμβάνουν μόνιμο χαρακτήρα. Αργότερα υψίστηκαν διάφοροι νόμοι και υπογράφηκαν διάφορες συλλογικές συμβάσεις που ρύθμιζαν τη λειτουργία και τις αρμοδιότητες των οργάνων της συμμετοχής των εργαζομένων στη διοίκηση των επιχειρήσεων.

Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο Ι

ΚΟΙΝΟΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Σχετικά με την κοινωνική ανάπτυξη της ΕΟΚ, διακρίνουμε τρεις περιόδους :

- Η πρώτη 1957 έως 1974
- Η δεύτερη, 1974 έως 1990 και
- Η τρίτη περίοδος άρχισε από το 1990 και σημαδεύεται από την υιοθέτηση του Κοινοτικού Χάρτη για τα βασικά κοινωνικά δικαιώματα των εργαζομένων.

Ένα από τα δώδεκα βασικά κοινωνικά δικαιώματα των εργαζομένων είναι :

“Το δικαίωμα των εργαζομένων για πληροφόρηση, διαβούλευση και συμμετοχή”

Η πληροφόρηση-διαβούλευση και συμμετοχή των εργαζομένων πρέπει ιδιαίτερα να αναπτυχθεί σε Εταιρίες ή ομάδες Εταιριών που διαθέτουν εγκαταστάσεις ή επιχειρήσεις τους στα περισσότερα κράτη - μέλη. Αυτή η πληροφόρηση-διαβούλευση και συμμετοχή πρέπει να εφαρμοσθεί κατά τον κατάλληλο χρόνο και μάλιστα κατά την εισαγωγή τεχνολογικών αλλαγών, σε περιπτώσεις ανασυγκρότησης ή συγχώνευσης επιχειρήσεων, ομαδικών απολύσεων, και ακόμη όταν η πολιτική κάποιας επιχείρησης έναντι του προσωπικού της, θίγει ιδιαίτερα τους εργαζομένους που έρχονται από την άλλη μεριά των συνόρων.

Κάποιες επίσης από τις προτάσεις στα πλαίσια του κοινοτικού χάρτη είναι :

- i Η Κοινοτική θέση για τις διαδικασίες πληροφόρησης-διαβούλευσης και συμμετοχής των εργαζομένων σε επιχειρήσεις Ευρωπαϊκής κλίμακας.
- ii Η Κοινοτική θέση για τις μετοχές των εργαζομένων και την οικονομική συμμετοχή τους.

Το 1987 στην Ενιαία Ευρωπαϊκή Πράξη και το άρθρο 118Α'

Η ενιαία πράξη του 1986 εισάγει το άρθρο 118Α στην Συνθήκη της ΟΚ. Κατ'αυτόν τον τρόπο επικύρωσε σαφώς την αρμοδιότητα της Κοινότητας ως προς την υγιεινή και και ασφάλεια των εργαζομένων. Καθίσταται επίσης από την Κοινότητα προφανές ότι εν προκειμένω απαιτείται μέριμνα για τη συμμετοχή των εργαζομένων. Η πληροφόρηση και η διαβούλευση των εργαζομένων καθώς και ανάμιξή τους σε αποφάσεις κατά την άσκηση της σχετικής πολιτικής είναι σημεία που μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενα του κοινοτικού δικαίου βάσει του άρθρου 118Α. Είναι εξίσου σαφές ότι όταν λαμβάνονται αποφάσεις στα γραφεία της διοίκησης ας πούμε, μιας πολυεθνικής ομάδας εταιριών, τα απαραίτητα μέτρα πρέπει να λαμβάνονται κατά τρόπον ώστε η τοπική διεύθυνση καθώς και οι εργαζόμενοι στις θυγατρικές να έχουν έγκαιρη, επαρκή πληροφόρηση, ώστε να είναι σε θέση να ασκήσουν ικανοποιητική επιρροή στη διαδικασία λήψης αποφάσεων. Τέλος πρέπει να σημειωθεί ότι η υγεία και η ασφάλεια ανήκουν στον πυρήνα των αναπαλλοτρίωτων δικαιωμάτων των εργαζομένων. Αυτά τα δικαιώματα πρέπει κατά τη σχετική αρχή να είναι ίσα, ανεξάρτητα από το μέγεθος της επιχείρησης στην οποία απασχολούνται οι εργαζόμενοι αυτοί. Δεν υπάρχει περιθώριο για αποδέσμευση από τους κανονισμούς ως προς αυτό το θέμα και για ελαστικότητα. Έτσι θα υπάρχει σε κάθε εταιρία εκπρόσωπος των εργαζομένων με ειδική αρμοδιότητα σε θέματα προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, ο οποίος θα είναι εκλεγμένος ή επιλεγμένος από τους ίδιους τους εργαζομένους της εταιρίας.

Ενημέρωση, διαβούλευση και συμμετοχή των εργαζομένων

Οι εργαζόμενοι πρέπει να μπορούν να λαμβάνουν όλες τις απαραίτητες πληροφορίες όσον αφορά τους κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία, καθώς και τα μέτρα και τις δραστηριότητες προστασίας και πρόληψης που αφορούν είτε

την επιχείρηση ή και την εγκατάσταση εν γένει, είτε κάθε είδος θέσης εργασίας ή και καθηκόντων. Οι αντιπρόσωποι των εργαζομένων πρέπει να έχουν πρόσβαση για την εκτέλεση των καθηκόντων τους στην εκτίμηση των κινδύνων και των μέτρων προστασίας που προβλέπονται για το σκοπό αυτό.

Για τη διαβούλευση και τη συμμετοχή ορίζει το άρθρο 11, προϋποθέτει :

- Διαβούλευση με τους εργαζομένους
- Δικαίωμα των εργαζομένων ή και των εκπροσώπων τους να υποβάλλουν προτάσεις.
- Ισόρροπη συμμετοχή σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή και πρακτικές.

Αυτό σημαίνει ότι ως προς την συμμετοχή των εργαζομένων γίνεται αναφορά στις εθνικές νομοθεσίες και πρακτικές και ότι δεν υπάρχουν κοινοτικοί σχετικοί μ' αυτό το θέμα.

Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων δεν επιτρέπεται να υφίστανται δυσμενείς επιπτώσεις λόγω των δραστηριοτήτων τους. (άρθρο 11 παράγρ. 4). Ο εργοδότης οφείλει να θέτει στη διάθεση των εκπροσώπων των εργαζομένων που εκτελούν ειδικά καθήκοντα στον τομέα της προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, επαρκή απαλλαγή από την εργασία χωρίς μισθολογική απώλεια, καθώς και τα αναγκαία μέσα προκειμένου να μπορούν να εκπληρώσουν τις υποχρεώσεις που απορρέουν από την παρούσα οδηγία. Οι εργαζόμενοι ή και οι εκπρόσωποί τους έχουν το δικαίωμα σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες και πρακτικές να απευθυνθούν στην αρμόδια αρχή για το θέμα της ασφάλειας και της υγιεινής κατά την εργασία, εάν κρίνουν ότι τα ληφθέντα μέτρα και τα διατιθέμενα από τον εργοδότη μέσα δεν αρκούν για να εξασφαλισθεί η ασφάλεια και υγιεινή κατά την εργασία. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων οφείλουν να είναι σε θέση να διατυπώνουν τις παρατηρήσεις τους κατά τις επισκέψεις και τους ελέγχους που διεξάγει η αρμόδια αρχή (άρθρο 11 παράγρ. 6).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙ

ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Υπό τον τίτλο αυτό δίνουμε ιδιαίτερη προσοχή στη λεγόμενη πρόταση Vredeling, που ονομάσθηκε έτσι από το όνομα του τότε κοινωνικού Επιτρόπου H. Vredeling. Υιοθετήθηκε από την Επιτροπή στις 24 Οκτωβρίου 1980 και αφορούσε την πληροφόρηση και διαβούλευση των μισθωτών που εργάζονται σε επιχειρήσεις με σύνδετη δομή, ιδίως σε πολυεθνικές εταιρίες.

Σκοπός της πρότασης ήταν πρώτον η παροχή επαρκούς πληροφόρησης στους εργοδότες του κάθε Κράτους-Μέλους (τοπικές διευθύνσεις) σχετικά τόσο με την επιχείρηση μέσα στο συγκεκριμένο κράτος όσο και με τον όμιλο συνολικά, ώστε η τοπική διεύθυνση να είναι σε θέση να παρέχει στους μισθωτούς της καθαρές εικόνας των δραστηριοτήτων της επιχείρησης ως συνόλου, και όταν η επιχείρηση αυτή λειτουργεί σε διάφορες χώρες. Δεύτερον η πρόταση αποσκοπούσε στην παροχή δυνατότητας στους τοπικούς εκπροσώπους των εργαζομένων να χουν πρόσβαση στην κεντρική διεύθυνση όταν η πληροφόρηση σε τοπικό επίπεδο είναι ανεπαρκής. Τέλος σκοπός της ήταν να βρίσκεται η τοπική διεύθυνση σε θέση να παρέχει στους εκπροσώπους των εργαζομένων επαρκή πληροφόρηση και ευκαιρίες διαβούλευσης όσον αφορά σημαντικές αποφάσεις που θα είχαν μεν επίπτωση στις τοπικές συνθήκες, αλλά θα αποφαιζόταν σε μακρινά κέντρα αποφάσεων.

Σύμφωνα με την πρόταση, η διεύθυνση της μητρικής εταιρίας έπρεπε να διαβιβάζει τουλάχιστον κάθε εξάμηνο στη διεύθυνση των θυγατρικών των επιχειρήσεων μέσα στην Κοινότητα τις προσήκουσες πληροφορίες που δίνουν

σαφή εικόνα των δραστηριοτήτων της μητρικής επιχείρησης και των θυγατρικών της επιχειρήσεων στο σύνολό τους. Οι πληροφορίες έπρεπε να αφορούν ιδίως :

- α) Την δομή και τον αριθμό των απασχολούμενων προσώπων.
- β) Την οικονομική και δημοσιονομική κατάσταση.
- γ) Την κατάσταση και πιθανή εξέλιξη της απασχόλησης
- δ) Τα προγράμματα παραγωγής και επενδύσεων
- ε) Τα προγράμματα ορθολογικής οργάνωσης
- στ) Τις μεθόδους παραγωγής και ραγίας, ιδιαίτερα την εισαγωγή νέων μεθόδων εργασίας.
- ζ) Κάθε διαδικασία και πρόγραμμα που μπορούν να επηρεάσουν ουσιωδώς τα συμφέροντα των εργαζομένων.

Η διεύθυνση της θυγατρικής επιχείρησης υποχρεούται να μεταδίδει αμελητί τις πληροφορίες αυτές στους αντιπροσώπους των εργαζομένων. Όταν η διεύθυνση της θυγατρικής δεν είναι σε θέση να παρέχει πληροφορίες, η διεύθυνση της δεσπόζουσας επιχείρησης οφείλει να παρέχει τις πληροφορίες αυτές στους αντιπροσώπους των εργαζομένων που τις ζήτησαν (η περιβόητη υπέρβαση της τοπικής διεύθυνσης από τους εργαζομένους).

Η διεύθυνση της μητρικής επιχείρησης που μελετά την λήψη απόφασης η οποία αφορά το σύνολο ή σημαντικό μέρος της μητρικής επιχείρησης ή θυγατρικής επιχείρησης και η οποία μπορεί να επηρεάσει ουσιωδώς τα συμφέροντα των εργαζομένων, υποχρεούται να διαβιβάσει στη διεύθυνση καθεμιάς θυγατρικής της επιχείρησης εντός της Κοινότητας το αργότερο 40 ημέρες πριν από τη λήψη της απόφασης επακριβείς πληροφορίες οι οποίες να αφορούν ιδιαίτερα :

- Τους λόγους της υπό μελέτη απόφασης.
- Τις νομικές, οικονομικές και κοινωνικές συνέπειες της απόφασης αυτής για τους ενδιαφερόμενους εργαζόμενους.
- Τα υπό μελέτη μέτρα έναντι των εργαζομένων αυτών.

Η πληροφόρηση αυτή πρέπει να παρέχεται στην περίπτωση αποφάσεων που αφορούν ιδίως :

1. Το κλείσιμο ή την μεταφορά καταστήματος ή σημαντικών τους τμημάτων.
2. Τους σημαντικούς περιορισμούς, τις επεκτάσεις ή τις μετατροπές στις δραστηριότητες
3. Τις σημαντικές μετατροπές στην οργάνωση
4. Την καθιέρωση διαρκούς συνεργασίας με άλλες επιχειρήσεις ή την παύση τέτοιου είδους συνεργασίας.

Η διεύθυνση κάθε θυγατρικής επιχείρησης υποχρεούται να μεταδίδει αμελητί τις πληροφορίες αυτές στους αντιπροσώπους των εργαζομένων της επιχείρησης αυτής και να ζητεί την γνώμη τους εντός προθεσμίας που δεν μπορεί να είναι μικρότερη των 30 ημερών. Όταν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων κρίνουν ότι η υπό μελέτη απόφαση είναι δυνατόν να επηρεάσει άμεσα τις συνθήκες απασχόλησης και εργασίας τους, η διεύθυνση της θυγατρικής επιχείρησης οφείλει να προβεί σε συσκέψεις με αυτούς προκειμένου να αναζητηθεί συμφωνία στα υπό μελέτη μέτρα. Όταν η διεύθυνση των θυγατρικών επιχειρήσεων δεν μεταδίδει στους αντιπροσώπους των εργαζομένων πληροφορίες ή δεν προβαίνει σε συσκέψεις (διαβουλεύσεις), αυτοί οι αντιπρόσωποι έχουν το δικαίωμα να αρχίσουν με εξουσιοδοτημένους εκπροσώπους συσκέψεις (διαβουλεύσεις) με τη διεύθυνση της μητρικής επιχείρησης, προκειμένου να τους δοθούν οι πληροφορίες αυτές και αν χρειαστεί να αναζητήσουν συμφωνία για τα υπό μελέτη μέτρα έναντι των ενδιαφερομένων εργαζομένων (άλλη μια υπέρβαση της τοπικής διεύθυνσης).

Λίγες προτάσεις ξεσήκωσαν τόσο θερμό διάλογο όπως η πρόταση Vredeling. Και τα δύο στρατόπεδα περιχαρακώθηκαν και παρόλα αυτά η κάθε πλευρά διακήρυττε ότι οι μισθωτοί είχαν δικαίωμα πληροφόρησης και διαβούλευσης. Ο τρόπος με τον οποίο έπρεπε αυτά να οργανωθούν και οι διαστάσεις που θα έπαιρναν ήταν άλλα θέματα.

Οι Κυβερνήσεις διαχωρίστηκαν έντονα. Μία τροποποιημένη πρόταση οδηγίας για τις διαδικασίες πληροφόρησης και διαβούλευσης των μισθωτών της 13ης Ιουλίου 1983 απέτυχε και αυτή και η πρόταση Vredeling. Θάφτηκε.

Το ζήτημα αναβλήθηκε και εκπρόκειτο να συζητηθεί το 1989 όμως δεν έγινε τίποτα και η πρόταση Vredeling ανήκει πια στην Ιστορία. Όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, η Επιτροπή στο πλαίσιο του προγράμματος κοινωνικής δράσης του 1990, θα προετοιμάζε ένα "κείμενο" για την πληροφόρηση και διαβούλευση των εργαζομένων. Αυτό το κείμενο πήρε την μορφή πρότασης οδηγίας για τη θέσπιση ενός Ευρωπαϊκού συμβουλίου στις επιχειρήσεις ή ομάδες επιχειρήσεων που λειτουργούν σε κοινοτική κλίμακα για τον σκοπό της πληροφόρησης και διαβούλευσης των εργαζομένων (βλέπε παρακάτω IV, B)

Συμμετοχή στις Ανώνυμες Εταιρίες

Σύμφωνα με το συντονιστικό τους έργο που ορίζεται στο άρθρο 54 παράγρ. 3γ της συνθήκης το Συμβούλιο και η Επιτροπή στο πλαίσιο της ελεύθερης εγκατάστασης, επεξεργάσθηκαν πολλές οδηγίες που είχαν σκοπό τον συντονισμό των εθνικών νομοθεσιών για τις ανώνυμες εταιρίες π.χ. τις προαναφερόμενες οδηγίες για τις συγχωνεύσεις και διασπάσεις των ανωνύμων εταιριών.

Για πολλά χρόνια παρέμενε εκκρεμής στο τραπέζι των συζητήσεων πρόταση σχετική με τη δομή των ανωνύμων εταιριών. Η πρώτη πρόταση χρονολογείται από το 1972. Τροποποιήθηκε το 1983 για μία πέμπτη οδηγία που αφορά την δομή των ανωνύμων εταιριών και τα δικαιώματα και υποχρεώσεις των οργάνων τους.

Μια από τις αιτίες για τις οποίες η πρωτοβουλία αυτή των 20 σχεδόν πια χρόνων δεν πέτυχε, είναι το γεγονός ότι περιέχει διατάξεις σχετικές με την συμμετοχή των εργαζομένων. Το σκεπτικό τονίζει ότι οι νομοθεσίες ορισμένων κρατών-μελών προβλέπουν συμμετοχή εργαζομένων στα όργανα έλέγχου ή διοίκησης, ενώ σε άλλα κράτη-μέλη δεν υπάρχουν παρόμοιες διατάξεις. Η επιτροπή είναι της γνώμης ότι ρυθμίσεις για μια τέτοια συμμετοχή θα έπρεπε να προβλεφθούν σε όλα τα κράτη-μέλη.

Με σκοπό να σεβασθούν τα διάφορα εθνικά συστήματα όσο περισσότερο γίνεται και την επίτευξη της συμμετοχής των εργαζομένων σε κάποιο βαθμό, οι προτάσεις της Επιτροπής επιτρέπουν στα κράτη-μέλη να επιλέξουν μεταξύ διαφόρων "προσώπων" συμμετοχής των εργαζομένων στο πλαίσιο του μονιστικού ή του δυαδικού συστήματος διοίκησης εταιριών. Οι προτάσεις αυτές που αφορούν τη συμμετοχή των εργαζομένων, την οποία θα αναπτύξουμε περισσότερο, συνάντησαν την ανυποχώρητη αντίδραση ορισμένων κρατών-μελών τα οποία για προφανείς αιτίες, τόνισαν ότι εννοούν τη συμμετοχή των εργαζομένων, ισχυρίζονται όμως ότι αυτή είναι θέμα επιμέρους εθνικού ενδιαφέροντος, σύμφωνα με την αρχή της επικουρικότητας ότι δεν απαιτείται νομοθετική παρέμβαση και πάντως όχι σε κοινοτικό επίπεδο και ότι πρέπει να αφεθεί στις αυθόρμητες σχέσεις μεταξύ των δύο μέτρων της παραγωγής (της Βιομηχανίας).

Η Σ.Ε.Σ. από την μεριά της είναι απογοητευμένη γιατί οι προτάσεις της επιτροπής δεν ευδοκιμούν, αφού κανένα από τα προτεινόμενα πρότυπα δεν παρέχει στους εργαζομένους επαρκή επιρροή κατά τη λήψη αποφάσεων από τη διεύθυνση. Μέρος των διχογνωμιών είναι αν το ερώτημα απαιτεί χειρισμό με λήψη απόφασης με ειδική πλειοψηφία στο Συμβούλιο ή απαιτείται ομοφωνία.

Η πρόταση έχει ως αφετηρία ότι επί του παρόντος υφίστανται στην Κοινότητα δύο διαφορετικά συστήματα οργάνωσης και διοίκησης των ανωνύμων εταιριών. Το ένα προβλέπει ένα μοναδικό διοικητικό όργανο (μονιστικό σύστημα), ενώ το άλλο δύο όργανα, ένα διαχειριστικό για τη διοίκηση της εταιρίας και ένα εποπτικό όργανο για την εποπτεία του διαχειριστικού οργάνου (δυαδικό σύστημα).

Στην πράξη, σημειώνει η Επιτροπή στο σκεπτικό της, ακόμα και σύμφωνα με το σύστημα που προβλέπει ένα μοναδικό διοικητικό όργανο γίνεται διάκριση μεταξύ των εκτελεστικών μελών που ασκούν τη διαχείριση της εταιρίας και των μη εκτελεστικών μελών που περιορίζονται στην επίβλεψη. Και για τα δύο συστήματα ενδείκνυται να οριοθετηθούν μεταξύ τους σαφώς οι εξουσίες των προσώπων που είναι επιφορτισμένα με τη μία ή την άλλη αρμοδιότητα.

Η γενική εισαγωγή μιας παρόμοιας οριοθέτησης είναι ικανή να διευκολύνει τη σύσταση ανώνυμων εταιριών από διάφορα Κράτη-μέλη και κατ'αυτόν τον τρόπο την αμοιβαία διείσδυση των επιχειρήσεων στην Κοινότητα. Βέβαια, σημειώνει η Επιτροπή, η γενική δεσμευτική εισαγωγή του δυαδικού συστήματος δεν μπορεί προς το παρόν να πραγματοποιηθεί, πρέπει όμως το σύστημα αυτό να βρίσκεται "διαθέσιμο" τουλάχιστον ως επιλογή για τις ανώνυμες εταιρίες.

Το μονιστικό σύστημα να διατηρηθεί, εφόσον εφοδιαστεί με χαρακτηριστικά που θα εναρμονίσουν τον τρόπο λειτουργίας του με εκείνον του δυαδικού συστήματος. Συνεπώς, τα Κράτη-Μέλη προβλέπουν ότι η δομή της εταιρίας ρυθμίζεται κατά το δυαδικό σύστημα (διαχειριστικό όργανο και εποπτικό όργανο).

Μπορούν όμως να παρέχουν στην εταιρία τη δυνατότητα επιλογής μεταξύ ενός δυαδικού συστήματος και ενός μονιστικού συστήματος (διοικητικό όργανο) άρθρο 2 παράγρ. 1).

A. Η δομή της Εταιρίας

1. Το δυαδικό σύστημα

Σ'ένα δυαδικό σύστημα η εταιρία διοικείται από ένα διαχειριστικό όργανο υπό την εποπτεία του εποπτικού οργάνου.

Εάν το διαχειριστικό όργανο αποτελείται από περισσότερα μέλη, το εποπτικό όργανο ορίζει το μέλος εκείνο του διαχειριστικού οργάνου που θα είναι επιφορτισμένο ιδιαίτερα με το χειρισμό των θεμάτων προσωπικού και των θεμάτων εργασιακών σχέσεων (άρθρο 3). Τα μέλη του εποπτικού οργάνου διορίζονται από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων (άρθρο 4 παράγρ. 1).

Το εποπτικό όργανο έχει δικαιώματα ευρέος φάσματος ως προς την πληροφόρηση : το διαχειριστικό όργανο πρέπει να συντάσσει, τουλάχιστον κάθε τρεις μήνες για το εποπτικό όργανο μία έκθεση για την πορεία των ετήσιων λογαριασμών καθώς και της ετήσιας έκθεσης διαχείρισης.

Το εποπτικό όργανο μπορεί να απαιτήσει οποτεδήποτε από το διοικητικό όργανο μία ειδική έκθεση για όλες ή για ορισμένες υποθέσεις της εταιρίας (άρθρο 11). Επιπλέον οι ακόλουθες αποφάσεις του διαχειριστικού οργάνου χρειάζονται την έγκριση του εποπτικού :

1. Το κλείσιμο ή η μεταφορά της επιχείρησης ή σημαντικών τμημάτων της.
2. Σημαντικοί περιορισμοί ή επεκτάσεις της επιχειρησιακής δραστηριότητας.
3. Σημαντικές μεταβολές στην οργάνωση της επιχείρησης
4. Η έναρξη ή η λήξη διαρκούς συνεργασίας με άλλες επιχειρήσεις (άρθρο 12).

2) Το μονιστικό σύστημα

Στο μονιστικό σύστημα τα εκτελεστικά μέλη ενός διοικητικού οργάνου διοικούν την εταιρία υπό την εποπτεία των μη εκτελεστικών μελών του οργάνου αυτού. Τα εκτελεστικά μέλη του διοικητικού οργάνου διορίζονται από τα μη εκτελεστικά μέλη. Εάν το διοικητικό όργανο έχει περισσότερα από ένα εκτελεστικά μέλη, ένα από αυτά θα είναι ιδιαίτερα επιφορτισμένο με τον χειρισμό θεμάτων προσωπικού και εργατικών σχέσεων (άρθρο 21α παράγρ. 1-2).

Οι αρμοδιότητες των μελών του διοικητικού οργάνου είναι γενικώς ίδιες με εκείνες των μελών του δυαδικού συστήματος.

Τα εκτελεστικά μέλη του διοικητικού οργάνου, πρέπει να υποβάλλουν, τουλάχιστον κάθε τρεις μήνες, στα μη εκτελεστικά μέλη, τα σχέδια των ετήσιων λογαριασμών και της ετήσιας έκθεσης διαχείρισης. Τα μη εκτελεστικά μέλη έχουν δικαίωμα να ζητήσουν οποτεδήποτε ειδική έκθεση για όλες ή για ορισμένες υποθέσεις της εταιρίας (άρθρο 21 ιη'). Το διοικητικό όργανο δεν μπορεί να μεταβιβάσει την εξουσία λήψης απόφασης σχετικά με τα θέματα :

1. Το κλείσιμο ή τη μεταφορά της επιχείρησης ή σημαντικών τμημάτων της.
2. Σημαντικούς περιορισμούς ή επεκτάσεις της επιχειρησιακής δραστηριότητας.
3. Σημαντικές μεταβολές στην οργάνωση της επιχείρησης
4. Την έναρξη ή λήξη διαρκούς συνεργασίας με άλλες επιχειρήσεις (άρθρο 21 παράγρ. ιθ')

B. Μορφές Συμμετοχής

Κατά την επεξεργασία των διαφόρων μορφών συμμετοχής των εργαζομένων, η Επιτροπή εμπνεύσθηκε από τους διαφόρους τρόπους κατά τους οποίους είναι οργανωμένη η συμμετοχή στα Κράτη-μέλη.

Επελέγησαν τέσσερις μορφές-μοντέλα :

- Το Γερμανικό Μοντέλο
- Το Ολλανδικό μοντέλο
- Συμμετοχή των μισθωτών μέσω αντιπροσωπευτικού οργάνου των εργαζομένων στην Εταιρία.
- Συμμετοχή μέσω συστημάτων που υφίζαν αντικείμενο συλλογικής σύμβασης.

Τα δύο πρώτα (γερμανικό, ολλανδικό) περιέχουν συμμετοχή στα όργανα της εταιρίας. Το τρίτο προβλέπει ξεχωριστό όργανο (συμβούλιο εργαζομένων) ενώ το τέταρτο συγκροτείται εξ ολοκλήρου με διάλογο.

Τα Κράτη-Μέλη μπορούν πάντως να προβλέπουν ότι η συμμετοχή των εργαζομένων δεν θα έχει εφαρμογή σε περίπτωση εταιρίας η πλειοψηφία των εργαζομένων της οποίας έχει εκφράσει την αντίθεσή της σε τέτοια συμμετοχή (άρθρο 4 παράγρ. 2 και 21B παράγρ. 2).

Στο Γερμανικό (δυναμικό) σύστημα εκλεγμένοι εργαζόμενοι ή εκλεγμένοι εκπρόσωποι συνδικάτων είναι μέλη του εποπτικού οργάνου της εταιρίας. Αποτελούν το ένα τρίτο των μελών σε εταιρίες που απασχολούν από 500 έως 2.000 μισθωτούς. Αν το ένα τρίτο είναι περισσότεροι από τρεις, τη μία από τις θέσεις στο συμβούλιο μπορεί να καταλάβει συνδικαλιστής.

Στις εταιρίες που απασχολούν 2.000 εργαζόμενους ή και περισσότερους επικρατεί στο εποπτικό όργανο σύστημα ομοιότητας. Δηλαδή οι μέτοχοι εκπροσωπούνται από τόσα μέλη, απ'όσα και οι εργαζόμενοι. Όμως ο Πρόεδρος του εποπτικού οργάνου είναι πάντα εκπρόσωπος των μετόχων και η γήφος του είναι αποφασιστική σε περίπτωση ισοψηφίας. Πρέπει να σημειωθεί ότι Γερμανικό μοντέλο προβλέπει μία θέση στο εποπτικό όργανο για ένα εκπρόσωπο των ανωτέρων στελεχών "Leitenden angestellten".

Αυτός ο εκπρόσωπος εκλέγεται μεταξύ δύο υποψηφίων οριζομένων από τα ανώτερα στελέχη και εκλέγεται από όλους τους υπαλλήλους, συμπεριλαμβανομένων των ανώτερων στλεχών.

Το Ολλανδικό (δυναμικό) μοντέλο ξεκινά από το επιχείρημα ότι στο εποπτικό όργανο δεν υπάρχει δέση ούτε για μισθωτούς ούτε για εκπροσώπους των συνδικαλιστών. Για να αποφεύγονται περιττές αντιπαραθέσεις και για να παρέχεται εγγύηση ομαλής διαδικασίας λήψης αποφάσεων εφαρμόσθηκε ένα σύστημα κοινής εκλογής. Κατά το σύστημα αυτό, οπότε μένει κενή μια θέση στο συμβούλιο τα εναπομένοντα μέλη του συμβουλίου θα εκλέξουν από κοινού από ένα κατάλογο που ορίζονται ξεχωριστά από τους μετόχους ξεχωριστά από τη διεύθυνση και ξεχωριστά από το συμβούλιο της επιχείρησης, το οποίο στην Ολλανδία συντίθεται μόνο από μισθωτούς. Από τους υποψήφιους αυτούς τα εναπομένοντα μέλη του συμβουλίου θα διαλέξουν ένα μέλος. Το νέο αυτό μέλος δεν μπορεί να είναι ούτε μισθωτός ούτε συνδικαλιστής, (όπως ήδη ειπώθηκε, αλλά πρέπει να είναι κάποιο ανεξάρτητο, αλλά και κοινωνικά αποδεκτό πρόσωπο. Αν μια από τις ομάδες (μέτοχοι, διεύθυνση ή συμβούλιο της επιχείρησης). Θεωρεί ότι ο επιλεγείς υποψήφιος είναι ακατάλληλος, μπορεί να προβάλλει αρνησικυρία κατά της εκλογής του ή της όποτε η περίπτωση μπορεί να εισαχθεί ενώπιον του "Δικαστηρίου Επιχειρήσεων" του Άμστερνταμ, το οποίο θα κρίνει σχετικά: Θα την δεχθεί ή θα την απορρίψει. Είναι αυτονόητο ότι τα συνδικάτα έχουν καταλόγους "επαγγελματιών" υποψηφίων με τους οποίους προμηθεύουν τα συμβούλια των εργαζομένων και ότι επιτυγχάνεται εκ των πραγμάτων συμφωνία μεταξύ των εμπλεκόμενων ομάδων για να φθάσουν σε κοινώς αποδεκτή λύση.

Συμμετοχή των εργαζομένων μέσω αντιπροσωπευτικού οργάνου των εργαζομένων στην Εταιρία (Γαλλικό σύστημα) σημαίνει ότι θεσπίζει κάποιος είδος συμβούλιο των εργαζομένων σε επίπεδο επιχείρησης, το οποίο έχει δικαίωμα, έναντι του διοικητικού οργάνου της εταιρίας, για τακτική πληροφόρηση και διαβούλευση σχετικά με τη διοίκηση, την κατάσταση, την πρόοδο και τις

προοπτικές της εταιρίας, την ανταγωνιστική της θέση, την πιστωτική της επιφάνεια, τα επενδυτικά σχέδια.

Έχει επίσης τα ίδια δικαιώματα για πληροφόρηση όπως και τα μέλη του εποπτικού οργάνου ή όπως τα μη εκτελεστικά μέλη του διοικητικού οργάνου. Η διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων είναι ακόμα απαραίτητη σε περιπτώσεις κατά τις οποίες το εποπτικό όργανο χρειάζεται να παράσχει την έγκρισή του (Κλείσιμο, μεταβίβαση κ.λπ.). Αν η γνώμη των εκπροσώπων των εργαζομένων δεν ταυτίζεται με εκείνη της διεύθυνσης, οι λόγοι γι' αυτή την απόφαση πρέπει να κοινοποιηθούν.

Το τελευταίο σύστημα που προέττεινε η Επιτροπή είναι η συμμετοχή μέσω συστημάτων που υφίστανται αντικείμενο συλλογικής σύμβασης. Στο σύστημα αυτό η συμμετοχή των εργαζομένων ρυθμίζεται σύμφωνα με τις συλλογικές συμβάσεις που έχουν συναφθεί μεταξύ της εταιρίας και των οργανώσεων που αντιπροσωπεύουν τους εργαζομένους σ' αυτή. Αυτές οι συλλογικές συμβάσεις παρέχουν δικαιώματα - ανάλογα με εκείνα των άλλων συστημάτων - για πληροφόρηση και διαβούλευση.

1. Το δυαδικό σύστημα

Στο δυαδικό σύστημα τα κράτη-μέλη μπορούν να επιλέξουν (για εταιρίες με 1000 ή περισσότερους εργαζόμενους) μεταξύ :

- *Του Γερμανικού συστήματος* : Τα μέλη του εποπτικού οργάνου διορίζονται το πολύ κατά τα δύο τρίτα από τη Γενική Συνέλευση κατ' ανώτατο όριο και από τους εργαζόμενους της εταιρίας κατά το ήμισυ κατ' ανώτατο όριο ή κατά ένα τρίτο κατά κατώτερο όριο - σε κάθε περίπτωση πρέπει να εξασφαλίζεται κατά τις ψηφοφορίες ότι οι αντιπρόσωποι των μετόχων θα έχουν την τελευταία λέξη (άρθρο 4B).
- *Του Ολλανδικού συστήματος* : Τα μέλη του εποπτικού οργάνου διορίζονται από τα ήδη υπάρχοντα μέλη του. Εν τούτοις οι μέτοχοι ή οι αντιπρόσωποι των εργαζομένων μπορούν να προβάλλουν αντιρρήσεις κατά του διορισμού ενός

προταθέντος υποψηφίου με την αιτιολογία ότι είναι ακατάλληλος για την εκπλήρωση των καθηκόντων του ή ότι με το διορισμό του το εποπτικό όργανο δεν θα είναι κατάλληλα συγκροτημένο, όσον αφορά τα συμφέροντα της εταιρίας των μετόχων και των εργαζομένων. Στις περιπτώσεις αυτές επιτρέπεται τότε μόνο να γίνει ο διορισμός, όταν η αντίρρηση κηρυχθεί αβάσιμη από ένα ανεξάρτητο όργανο δημοσίου δικαίου (άρθρο 4γ).

- Συμμετοχής των εργαζομένων μέσω αντιπροσωπευτικού οργάνου των εργαζομένων στην Εταιρία (άρθρο 4δ).
- Συμμετοχής των εργαζομένων μέσω συστημάτων που υπήρξαν αντικείμενο συλλογικής σύμβασης (άρθρο 4ε).

Η προτεινόμενη οδηγία περιέχει έναν αριθμό ορισμένων θεμελιωδών δημοκρατικών δικαιωμάτων. Τα Κράτη-Μέλη πρέπει να εξασφαλίζουν την τήρηση των ακόλουθων αρχών :

- α) Η εκλογή των μελών του εποπτικού οργάνου και των αντιπροσώπων των εργαζομένων πρέπει να διεξάγεται κατά το σύστημα της αναλογικής εκλογής, όπου πρέπει να προστατεύονται οι μειοψηφίες.
- β) Όλοι οι εργαζόμενοι πρέπει να μπορούν να συμμετέχουν στις εκλογές
- γ) Οι εκλογές είναι μυστικές
- δ) Πρέπει να εξασφαλίζεται η ελευθερία της έκφρασης γνώμης (άρθρο 4δ)

2. Το μονιστικό σύστημα

Στο μονιστικό σύστημα επιλέγονται τα ακόλουθα τρία συστήματα :

- Τα μη εκτελεστικά μέλη του διοικητικού οργάνου διορίζονται το πολύ κατά τα δύο τρίτα από τη γενική συνέλευση και το λιγότερο κατά ένα τρίτο, το πολύ, όμως κατά το ήμισυ από τους εργαζομένους της εταιρίας. Σε κάθε περίπτωση πρέπει να εξασφαλίζεται κατά τις υποφορίες ότι οι αντιπρόσωποι των μετόχων έχουν την τελευταία λέξη (άρθρο 21δ)
- Συμμετοχή των εργαζομένων μέσω αντιπροσωπευτικού οργάνου των εργαζομένων στην εταιρία (άρθρο 21 ε)

- Συμμετοχή εργαζομένων μέσω συστημάτων που αποτέλεσαν αντικείμενο συλλογικών συμβάσεων (άρθρο 21 στ).

Η ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ

Η πρώτη πρόταση κανονισμού για το καταστατικό μιας Ευρωπαϊκής Εταιρίας χρονολογείται από το 1970. Η πρόταση τροποποιήθηκε το 1975.

Πρόσφατα η ιδέα ανακινήθηκε με πρόταση για κανονισμό από το Συμβούλιο σχετικό με το καταστατικό για μια Ευρωπαϊκή Εταιρία, από την μία μεριά και μία οδηγία συμπληρωματική του καταστατικού για μία Ευρωπαϊκή Εταιρία, σχετική με την ανάμειξη των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Εταιρία από την άλλη και οι δύο από τις 26 Αυγούστου 1989. Η πρόταση παραμένει και ύστερα από 20 χρόνια και πάνω και δημιουργεί τόσες διχογνωμίες, όσες και το 1970.

Κατά την αναμόρφωση των προτάσεώς της, η επιτροπή έλαβε υπόψη της τις νέες διαστάσεις που δημιουργήθηκαν με την ενιαία Πράξη του 1986 από τη μία μεριά, και τη δυναμική του Κοινοτικού σχεδίου 1992 από την άλλη.

Το προτεινόμενο καταστατικό βασίζεται νομικά στο άρθρο 100Α της συνθήκης της ΕΟΚ, *"για την πραγματοποίηση των στόχων (για εγκαθίδρυση της κοινής αγοράς) όπως προσδιορίζεται στο άρθρο 8Α"*.

Αυτό βασικά έχει μεγάλη σημασία, αφού οι προτάσεις που βασίζονται στο άρθρο 100Α μπορούν να υιοθετηθούν με ειδική πλειοψηφία. Το σημείο αυτό είναι φυσικό να προκαλεί αντιπαραθέσεις (και μάλιστα όσον αφορά τα φορολογικά μέτρα). Είναι επίσης αξιοσημείωτο ότι η συμμετοχή των εργαζομένων είναι το θέμα ενός ξεχωριστού κειμένου, μιας οδηγίας που βασίζεται στο άρθρο 54 της συνθήκης της ΕΟΚ, στο πλαίσιο της λευθερίας της εγκατάστασης μέσα στο οποίο θεσπίστηκαν διάφορες οδηγίες με στόχο την προσέγγιση των εθνικών νομοθεσιών επί των ανωνύμων εταιριών. Να σημειωθεί επίσης ότι η προτεινόμενη οδηγία στην οποία αναφερόμαστε κατά βάση όσον αφορά τα όργανα της εταιρίας

και τις αρμοδιότητές τους. Με δύο λόγια : Η 5η οδηγία σκοπεύει στο συντονισμό των εθνικών νομοθεσιών. Η Ευρωπαϊκή Εταιρία έχει στόχο ένα ενιαίο Ευρωπαϊκό σύστημα και οι δύο προτάσεις εμπνέονται από τις ίδιες αρχές ως προς την συμμετοχή των εργαζομένων.

ΜΟΡΦΕΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ

Η συμμετοχή των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Εταιρία ρυθμίζεται από την προτεινόμενη οδηγία της 25ης Αυγούστου 1989.

Ωστόσο το άρθρο 33 του κανονισμού της αυτής ημερομηνίας, το οποίο έχει ως εξής : "Τα όργανα διοίκησης ή διεύθυνσης των ιδρυτικών εταιριών εξετάζουν, μαζί με τους εκπροσώπους των εργαζομένων στις εταιρίες αυτές, τις νομικές, οικονομικές και κοινωνικές συνέπειες που έχει η σύσταση Ευρωπαϊκής Εταιρίας Holding για τους εργαζομένους, καθώς και τα μέτρα που προβλέπονται ενδεχομένων για το ζήτημα αυτό".

Το σκεπτικό της προτεινόμενης οδηγίας σημειώνει ότι για το σκοπό της προαγωγής των οικονομικών και κοινωνικών σκοπών της Κοινότητας, ρυθμίζονται τα της συμμετοχής των εργαζομένων στην εποπτεία και την ανάπτυξη των στρατηγικών της Ευρωπαϊκής Εταιρίας. Οι μεγάλες διαφορές που υφίστανται μεταξύ των ρυθμίσεων και των πρακτικών των Κρατών-Μελών ως προς τον τρόπο συμμετοχής των εκπροσώπων των εργαζομένων καθιστούν αδύνατη τη θέσπιση ομοιομόρφων κανονισμών επί της συμμετοχής των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Εταιρία.

Αυτό σημαίνει ότι πρέπει να ληφθούν υπόψη τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των νομοθεσιών των Κρατών-Μελών με τη θέσπιση για την Ευρωπαϊκή Εταιρία, πλαισίου που να περιλαμβάνει διάφορα μοντέλα συμμετοχής, και να επιτρέπει στα κράτη-μέλη την επιλογή του μοντέλου που ανταποκρίνεται περισσότερο στις παραδόσεις του καθενός τους και ακόμα να επιτρέπει στη διεύθυνση ή στο

διοικητικό όργανο ανάλογα με την περίπτωση και στους εκπροσώπους των εργαζομένων της Ευρωπαϊκής Εταιρίας ή των ιδρυτικών της εταιρίας να επιλέγουν το μοντέλο που αρμόζει καλύτερα στο κοινωνικό τους περιβάλλον. Η οδηγία αποτελεί αναπόσπαστο συμπλήρωμα των διατάξεων του κανονισμού και συνεχώς είναι αναγκαία η διασφάλιση της εκ παραλλήλου εφαρμογής των διατάξεων και της πρώτης και του δευτέρου. Η Ευρωπαϊκή Εταιρία δεν είναι δυνατόν να συσταθεί χωρίς να έχει επιλεγεί ένα από τα μοντέλα συμμετοχής των εργαζομένων (άρθρο 3 § 2).

Συμμετοχή των εργαζομένων σημαίνει τη συμμετοχή "στην εποπτεία για τον καθορισμό και την ανάπτυξη των στρατηγικών της Ε.Ε." (άρθρο 2). Πρέπει ωστόσο, για τον καθορισμό του εφαρμοστέου δικαίου, να γίνει διάκριση μεταξύ της έδρας και των εγκαταστάσεων της Ε.Ε. Το καθεστώς και οι υποχρεώσεις των εκπροσώπων των εργαζομένων στις κατά τόπους εγκαταστάσεις, καθορίζεται από το εθνικό δίκτυο. Όσον αφορά την έδρα της εταιρίας, εφαρμόζεται το Κοινοτικό Δίκαιο. Έτσι τα κράτη-μέλη μπορούν να επιλέξουν μεταξύ τεσσάρων μοντέλων, όπως ακριβώς και στην 5η Οδηγία. Κάθε κράτος-μέλος καθορίζει τους τρόπους εφαρμογής των μοντέλων συμμετοχής για τις Ε.Ε. που εδρεύουν στο έδαφός του (άρθρο 3 § 4). Τα κράτη-μέλη μπορούν να διατηρήσουν όλα τα μοντέλα ή να περιορίσουν την επιλογή τους σε κάποιο από αυτά ή και να επιβάλουν μόνο ένα (άρθρο 3 § 5). Υπάρχει στο σημείο αυτό απόλυτη ελευθερία.

Τα μοντέλα στα οποία κατέληξε η Επιτροπή είναι τα ακόλουθα :

- Το Γερμανικό μοντέλο. Τα μέλη του εποπτικού οργάνου ή του διοικητικού οργάνου, τουλάχιστον κατά το ένα τρίτο και όχι περισσότερο από ήμισυ, υποδεικνύονται από τους εργαζόμενους ή από τους εκπροσώπους του (1ο μοντέλο), (άρθρο 4, 1).
- Το Ολλανδικό μοντέλο. Επιλογή από κοινού από το εποπτικό όργανο. Ωστόσο, η γενική συνέλευση των μετόχων ή των εκπροσώπων των εργαζομένων, είναι δυνατόν να αντιταχθεί για συγκεκριμένους λόγους στο διορισμό υποψηφίου. Στην περίπτωση αυτή ο διορισμός μπορεί να πραγματοποιηθεί μόνο εφόσον

υπάρχει δήλωση εκ μέρους ανεξάρτητου οργάνου του δημοσίου δικαίου, για την μη αποδοχή των αντιρρήσεων (2ο μοντέλο), (άρθρο 4, 2).

- Ένα χωριστό όργανο εκπροσωπεί τους εργαζόμενους στην Ε.Ε. Ο αριθμός των μελών του εν λόγω οργάνου, καθώς και ο τρόπος επιλογής ή διορισμού, καθορίζονται από το καταστατικό, σε συνεννόηση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων των ιδρυτικών εταιριών, που προβλέπονται από την νομοθεσία ή την πρακτική των κρατών-μελών (άρθρο 5 § 1). Οι αντιπρόσωποι αυτοί έχουν δικαιώματα πληροφόρησης και διαβουλεύσεως, όπως εκείνα που προβλέπονται στην προτεινόμενη 5η Οδηγία (3ο μοντέλο).
- Είναι δυνατόν να συνταχθούν και άλλα μοντέλα, κατόπιν συμφωνίας μεταξύ των οργάνων διοίκησης ή διεύθυνσης των ιδρυτικών εταιριών και των εργαζομένων στις εταιρίες αυτές ή των εκπροσώπων τους. Η συμφωνία είναι δυνατόν να συναφθεί για ορισμένο χρόνο και να αποτελέσει αντικείμενο νέων διαπραγματεύσεων, μετά την λήξη της εν λόγω περιόδου. Ωστόσο, η συναπτόμενη συμφωνία συνεχίζει να ισχύει μέχρις ότου τεθεί σε ισχύ η νέα. Όταν τα δύο συμμετέχοντα μέρη στις διαπραγματεύσεις λάβουν σχετική απόφαση ή εφόσον δεν έχει επιτευχθεί τέτοια συμφωνία, εφαρμόζεται στην Ε.Ε. ένα τυποποιημένο μοντέλο που θα θεσπίζεται από την νομοθεσία του κράτους της έδρας. Το μοντέλο αυτό είναι σύμφωνο με τις πλέον εξελιγμένες εθνικές πρακτικές και διασφαλίζει τουλάχιστον στους εργαζόμενους τα δικαιώματα πληροφόρησης και διαβούλευσης που προαναφέρονται (άρθρο 6) (4ο μοντέλο).

Το μοντέλο που θα εφαρμοσθεί, καθορίζεται με συμφωνία που συνάπτεται μεταξύ των οργάνων διεύθυνσης ή διοίκησης των ιδρυτικών εταιριών και των εκπροσώπων των εργαζομένων στις εταιρίες αυτές, σύμφωνα με την νομοθεσία ή την πρακτική που ισχύει στα κράτη-μέλη. Στην περίπτωση που δεν είναι δυνατόν να επέλθει συμφωνία, το εφαρμοστέο μοντέλο επιλέγεται από τα όργανα διεύθυνσης ή διοίκησης (άρθρο 3 § 1).

Το μοντέλο που επιλέγη μπορεί πάντοτε να αντικατασταθεί από ένα άλλο με σχετική συμφωνία. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων στην Ε.Ε. επιλέγονται με βάση συστήματα, που λαμβάνουν δεόντως υπόψιν τον αριθμό των μισθωτών που εκπροσωπούν. Όλοι οι εργαζόμενοι πρέπει να μπορούν να συμμετέχουν στην ψηφοφορία (άρθρο 7). Τα πρώτα μέλη του οργάνου εποπτείας ή διοίκησης που διορίζονται από τους εργαζόμενους, διορίζονται από τους εκπροσώπους των εργαζομένων των ιδρυτικών εταιριών κατ' αναλογία του αριθμού των μισθωτών που εκπροσωπούν (άρθρο 8).

Στους εκπροσώπους των εργαζομένων παρέχονται τα οικονομικά και υλικά μέσα που τους επιτρέπουν να συναντώνται και να ασκούν τα καθήκοντά τους με τον αρμόζοντα τρόπο (άρθρο 9). Η συμμετοχή των εργαζομένων στο κεφάλαιο ή στα αποτελέσματα χρήσης της Ε.Ε., είναι δυνατόν να οργανωθεί με συλλογική σύμβαση (άρθρο 11).

ΟΛΛΑΝΔΙΑ

		ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ
		ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ
ΥΠΟΨΗΦΙΟΙ	ΑΡΝΗΣΙΚΥΡΙΑ	ΕΠΟΠΤΙΚΟ ΟΡΓΑΝΟ
		ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΕΡΓΑΣΙΩΝ
		ΜΕΤΟΧΟΙ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙΙ

Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗ Δ/ΣΗ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΤΑ ΤΟ ΚΟΙΝΟΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Από την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας κύριος σκοπός της ήταν η εγκαθίδρυση μιας κοινής αγοράς και η προσέγγιση της οικονομικής και εμπορικής πολιτικής των μελών της. Η οικονομική κατάσταση της Ευρώπης και οι συνθήκες εργασίας που επικρατούσαν μετά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο, την έκαναν να δώσει ιδιαίτερη βαρύτητα στην εταιρική διάρθρωση. Έτσι κατέστησε αρμόδιο όργανο την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, για να προχωρήσει στην κατάρτιση νομοσχεδίων με τα οποία θα εναρμονίζονταν τα σχετικά άρθρα του εσωτερικού δικαίου των κρατών-μελών.

Το νομοσχέδιο που είχε προτείνει η Επιτροπή είναι η Πρόταση της Πέμπτης Οδηγίας "για την δομή των ανωνύμων εταιριών και τις αρμοδιότητες και υποχρεώσεις των διοικητικών τους οργάνων".

Παρακάτω θα επιχειρήσουμε μία αξιολόγηση των ιδεολογικών προσανατολισμών, των νομικών επιπτώσεων και του εφικτού των διατάξεων της Πέμπτης Οδηγίας, που έχουν στόχο την εναρμόνιση του εσωτερικού δικαίου των κρατών-μελών με το Κοινοτικό Δίκαιο σε θέματα εργατικής συμμετοχής.

Ακόμη θα γίνει μία ιστορική ανασκόπηση σχετικά με το δεσμό της εργατικής συμμετοχής στα κράτη-μέλη και θα ασχοληθούμε με το ισχύον δίκαιο και την ανταπόκριση που έχει.

ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΑΝ ΖΗΤΗΜΑ ΚΟΙΝΟΤΙΚΟ

Ευρωπαϊκή Οικονομική κοινότητα - Όργανα και αρμοδιότητες

Τα όργανα της Κοινότητας στην σημερινή μορφή της χρονολογούνται από το 1965, όταν έξι Ευρωπαϊκές χώρες αποφάσισαν με συνθήκη, την συγχώνευση των οργάνων των τριών "Κοινοτήτων" που τα ίδια είχαν συστήσει, περί τα τέλη της δεκαετίας του '50. Η χωριστή διεθνής νομική προσωπικότητα των κοινοτήτων δεν επηρεάστηκε από την συγχώνευση αυτή, απλώς η πραγμάτωση των σκοπών τους ανατέθηκε σε ένα "Συμβούλιο Υπουργών" και σε μία "Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων", που θα λειτουργούσαν παράλληλα με το "Δικαστήριο" και το "Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο".

Από αυτά τα όργανα, νομοθετική εξουσία έχουν η Επιτροπή και το Συμβούλιο των Υπουργών.

Η Επιτροπή έχει δύο ειδών καθήκοντα. Τις περισσότερες φορές πρότεινε απλώς "νομοθεσία", δηλαδή συντάσσει προτάσεις για τις οποίες αποφαινεται το Συμβούλιο. Σε ορισμένες όμως περιπτώσεις που προβλέπουν οι ιδρυτικές συνθήκες, η Επιτροπή δικαιούται να εκδίδει νομοθετικές πράξεις, δεσμευτικές για τα κράτη της Κοινότητας, χωρίς την σύμπραξη άλλου οργάνου. Τα μέλη της επιτροπής δεν εκπροσωπούν τα συμφέροντα των κυβερνήσεων που υπέδειξαν την εκλογή τους, αλλά παραμένουν ανεξάρτητα από κάθε είδους εθνικές επιρροές. Αντίθετα, το Συμβούλιο των Υπουργών - όργανο επιφορτισμένο με δικαίωμα τελικής απόφασης για τα περισσότερα θέματα που καλύπτουν οι ιδρυτικές Συνθήκες - είναι σώμα διακυβερνητικό, τα μέλη του οποίου αντιπροσωπεύουν απ' ευθείας τις κυβερνήσεις των κρατών της Κοινότητας.

Οι ιδρυτικές Συνθήκες συνιστούν το Κοινοτικό Δίκαιο, που είναι το σύνολο των "νομοθετικών" εκείνων "πράξεων" του Συμβουλίου ή της Επιτροπής που

απαιτούνται για την εκπλήρωση των σκοπών που θέτουν οι Συνθήκες. Οι πράξεις αυτές μπορεί να έχουν την μορφή Κανονισμού, Οδηγίας, Σύστασης ή Γνώμης.

Η "Οδηγία" η οποία και μας ενδιαφέρει, δεσμεύει τα κράτη-μέλη μόνο ως προς το αποτέλεσμα, δηλαδή ως προς τους στόχους που θέτει, αλλά εναποθέτει στη διακριτική ευχέρεια των εγχώρων νομοθετικών αρχών την επιλογή των κατάλληλων μεθόδων εφαρμογής της. Οι αντικειμενικοί σκοποί της Οδηγίας θα πρέπει να μελετηθούν σε ένα ευρύτερο περίγυρο, ώστε να κατανοηθούν και να αξιολογηθούν σωστά. Η εξέταση των σχετικών δομών σε συσχετισμό προς την πολιτική τους υπόσταση, υποδεικνύει την ύπαρξη μιας στενής σχέσης ανάμεσα στην "εργατική συμμετοχή" και το κοινωνικο-οικονομικό σύστημα μιας χώρας.

Η Πρόταση της Πέμπτης Οδηγίας - 9 Οκτωβρίου 1972

Στις 9 Οκτωβρίου 1972 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υπέβαλλε στο συμβούλιο πρόταση για μία "Πέμπτη Οδηγία", επί της δομής των ανωνύμων εταιριών. Κατά το άρθρο 54 της Συνθήκης της Ε.Ο.Κ., το Συμβούλιο - μετά από πρόταση της Επιτροπής και αφού συμβουλευθεί την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και το Ευρωπαϊκό κοινοβούλιο - δικαιούται να εκδίδει Οδηγίες προς το σκοπό της κατάργησης των υπάρχοντων περιορισμών του δικαιώματος ελεύθερης εγκαταστάσεως εντός της κοινότητας.

Η Ο.Κ.Ε. εξέτασε το 1974 για πρώτη φορά την πρόταση της Πέμπτης Οδηγίας. Όμως μετά την δημοσίευση της "Πράσινης μελέτης" της Επιτροπής επί της Εργατικής Συμμετοχής και της Εταιρικής Δομής, οι σχετικές διατάξεις της Πέμπτης Οδηγίας συζητήθηκαν και πάλι από την Ο.Κ.Ε., η οποία τον Φεβρουάριο του 1978 εξέδωσε νεώτερη Γνώμη επί του θέματος.

Στις 16 Μαΐου 1978, με την μορφή εμπιστευτικού "Εγγράφου Εργασίας" υποβλήθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή στη Νομική Επιτροπή του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, τροποποιημένη η αρχική πρόταση. Ανατέθηκε στο Γερμανό

Σοσιαλδημοκράτη, Βουλευτή Manfred Schmidt η σύνταξη σχετικής αναφοράς. Το τελικό κείμενο της Αναφοράς υιοθετήθηκε της 26ης Απριλίου 1979 με 11 γήφους υπέρ, 1 κατά και 3 αποχές. Η Αναφορά συνιστούσε σοβαρές τροποποιήσεις του αρχικού κειμένου της Πέμπτης Οδηγίας. Σημαντικότερη από αυτές ήταν η αναφερόμενη στο πεδίο εφαρμογής της. Η Αναφορά πρότεινε την μείωση του αριθμού των εργαζομένων, που απαιτούσε να απασχολεί μία ανώνυμη εταιρία για να εμπίπτει στις διατάξεις της Πέμπτης Οδηγίας, από 500 σε 250, ενώ παράλληλα δέσπιζε για πρώτη φορά σαν δεύτερο εναλλακτικό κριτήριο το ύψος του ετήσιου κύκλου εργασιών της εταιρίας (τουλάχιστον 1,5 εκατομμύρια λογιστικές μονάδες - περίπου £ 960.000).

Το κείμενο της Αναφοράς συζητήθηκε από την ολομέλεια του Κοινοβουλίου τον Μάιο του 1979. Με σκοπό την επίτευξη συμβιβασμού και διάσωση του κειμένου, η Χριστιανοδημοκρατική και η Σοσιαλδημοκρατική ομάδα του κοινοβουλίου, υπέβαλλαν από κοινού τροποποίηση της Αναφοράς, που μείωνε τις αρμοδιότητες των εργατικών συνδικάτων κατά την εκλογή των εργατών-μελών των εταιρικών συμβούλων.

Ταυτόχρονα η ομάδα των Ευρωπαίων Συντηρητικών υπέβαλε 23 δικές της τροποποιήσεις που μια ενδεχόμενη υιοθέτησή της θα σήμαινε επιστροφή στο αρχικό κείμενο της Επιτροπής (1972) και κατάκολουθια, σημαντική απώλεια διακαιωμάτων για τους εργαζομένους. Κατά την ψηφοφορία αυτή η ομάδα έθεσε θέμα απαρτίας, που κατά την καταμέτρηση που ακολούθησε αποδείχθηκε ότι δεν υπήρχε με αποτέλεσμα να αναβληθεί η συζήτηση για το φθινόπωρο του 1979.

Κύρια Σημεία της Οδηγίας

α. Πεδίο Εφαρμογής

Η πρόταση της Πέμπτης Οδηγίας υποβλήθηκε εποχή κατά την οποία δεν είχαν ενταχθεί στην Κοινότητα η Δανία, το Ηνωμένο Βασίλειο και η Ιρλανδία. Συνεπώς η οδηγία αναφέρεται στα έξι ιδρυτικά μέλη της Κοινότητας, η οποία παραθέτει *expressis verbis* τους τύπους εταιριών που εμπίπτουν στις διατάξεις της.

Οι τύποι αυτοί αντιστοιχούν σε γενικές γραμμές προς τη Γαλλική *societe anonyme* και την Αγγλοσαξωνική *public company limited by shares*.

Υπάρχει επίσης και ποσοτικό κριτήριο εφαρμογής της Οδηγίας. Η συμμετοχή-αντιπροσώπηση των εργαζομένων σε επίπεδο συμβουλών είναι υποχρεωτική μόνο για εταιρίες που απασχολούν 500 ή περισσότερα άτομα. Για εταιρίες που απασχολούν αριθμό ατόμων χαμηλό του κατωτάτου ορίου, η Οδηγία ορίζει πως η εκλογή μελών εταιρικών συμβούλων θα εξακολουθεί ν' αποτελεί "προνόμιο της γενικής Συνέλευσης των μετοχών".

β. Δομή Εταιρικών Συμβούλων και Εκπροσώπηση Εργαζομένων.

Κύριο χαρακτηριστικό της Πέμπτης Οδηγίας είναι ότι καθιστά υποχρεωτική την υιοθέτηση της "δυναμικής" εταιρικής δομής για όλα τα μέλη της Κοινότητας. Κατ'Άρθρο 2 (1) Εταιρίες που εμπίπτουν στις διατάξεις της Οδηγίας, απαιτείται να διαθέτουν "όχι λιγότερα των τριών οργάνων". Συγκεκριμένα :

- α) Διοικητικό συμβούλιο, αρμόδιο για τη διαχείριση και αντιπροσώπηση της εταιρίας
- β) Εποπτικό συμβούλιο, αρμόδιο για τον έλεγχο των πράξεων του διοικητικού συμβουλίου, τέλος
- γ) Γενική Συνέλευση Μετόχων.

Το διοικητικό συμβούλιο εκλέγεται από το εποπτικό συμβούλιο το οποίο προσδιορίζει ποιο μέλος του θα έχει την αρμοδιότητα επί θεμάτων προσωπικού και εργασιακών σχέσεων. Απαγορεύεται να είναι το ίδιο πρόσωπο ταυτόχρονα μέλος τόσο του διοικητικού, όσο και του εποπτικού συμβουλίου. Μόνο φυσικά πρόσωπα μπορούν να εκλεγούν μέλη του διοικητικού συμβουλίου. Αντίθετα, το εσωτερικό δίκαιο των κρατών-μελών μπορεί να επιτρέπει την παράσταση ενός νομικού προσώπου στο εποπτικό συμβούλιο διευκολύνοντας έτσι την εκεί εκπροσώπηση εταιριών που έχουν επενδύσει κεφάλαια στην επιχείρηση. ΖΤο νομικό πρόσωπο απαιτείται να διορίσει μόνιμο αντιπρόσωπό του στο εποπτικό συμβούλιο, ο οποίος θα έχει προσωπικά, τα αυτά δικαιώματα και υποχρεώσεις με τα υπόλοιπα μέλη,

χωρίς όμως τούτο να μετριάζει την ευθύνη του νομικού προσώπου για τις εκεί πράξεις ή παραλείψεις του εκπροσώπου του. Τα μέλη τόσο του διοικητικού όσο και του εποπτικού συμβουλίου διορίζονται για ορισμένη χρονική περίοδο, που δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τα έξη χρόνια. Επιτρέπεται η επανεκλογή τους.

Αναμφίβολα η πιο θεαματική καινοτομία που η Πέμπτη Οδηγία επιχειρεί να εισάγει στο εγχώριο εταιρικό δίκαιο των μελών της Κοινότητας είναι η συμμετοχή εκπροσώπων των εργαζομένων στα εποπτικά συμβούλια. Κατ'Άρθρο 4(2) μετά την μετατροπή της Οδηγίας σε εγχώριο δίκαιο θα είναι υποχρεωτική για κάθε εταιρία που λειτουργεί στο εσωτερικό της Κοινότητας, η παρουσία στο εποπτικό συμβούλιο αριθμού εργατών/διευθυντών, τουλάχιστον μέχρι του ενός τρίτου του συνόλου.

Μόνο δύο εναλλακτικές μεθόδους εφαρμογής αυτού του κανόνα περιέχει η Οδηγία στις νομοθεσίες των κρατών-μελών που ανταποκρίνονται στα συστήματα συμμετοχής που ίσχυαν στη Δ. Γερμανία και Ολλανδία. Κατά το πρώτο, το επηρεασμένο από την Δ. Γερμανία σχήμα συμμετοχής, μέλη του εποπτικού συμβουλίου πρέπει να διορίζονται είτε απ'ευθείας από τους εργαζομένους στην εταιρία ή τους εκπροσώπους τους, είτε κατόπιν πρότασης των εργαζομένων ή των εκπροσώπων της. Το άρθρο 4(2) ορίζει ότι τα μέλη του εποπτικού συμβουλίου που δεν διορίζονται από τους εργαζομένους θα εκλέγονται από τη γενική συνέλευση των μετόχων, εκτός αν το εσωτερικό δίκαιο κράτους-μέλους εναποθέτει την υπόδειξη ορισμένου αριθμού μελών σε άλλη αρχή.

Η Ολλανδική εναλλακτική μέθοδος προβλέπει ότι κατ'αρχήν το ίδιο το εποπτικό συμβούλιο θα αποφασίζει επί της κάλυψης δημιουργουμένων κενών στή σύνθεσής του. Η Οδηγία ορίζει ότι η γενική συνέλευση των μετόχων ή οι εκπρόσωποι των εργαζομένων μπορούν να προβάλλουν αντιρρήσεις για το διορισμό ενός ορισμένου προσώπου, με το αιτιολογικό ότι ο τυχόν διορισμός του θα μπορούσε να διαταράξει την ισορροπία δυνάμεων που πρέπει να επικρατεί στη σύνθεση του εποπτικού συμβουλίου.

Πρέπει να πούμε ότι η υιοθέτηση της Πέμπτης Οδηγίας υπό την αρχική της μορφή δεν θα έδινε στα κράτη - μέλη άλλη ευχέρεια από το να εκλέγουν μία από τις παραπάνω δύο εναλλακτικές μεθόδους.

Η επιλογή αυτή δεν είναι αμετάκλητη, αλλά πιθανή αλλαγή της μπορεί να προξενήσει σημαντική αναστάτωση. Γι' αυτό πρέπει να είναι οριστική.

Τέλος η Οδηγία δεν προβλέπει συμμετοχή των εργαζομένων στο διοικητικό συμβούλιο.

γ. *Αρμοδιότητες και Υποχρεώσεις των Εκπροσώπων των Εργαζομένων στα Εταιρικά Συμβούλια.*

Η Πέμπτη Οδηγία δεν διακρίνει τα μέλη του εποπτικού συμβουλίου με βάση την προέλευσή τους, προκειμένου να καταλείψει αρμοδιότητες και υποχρεώσεις.

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι τα μέλη του εποπτικού συμβουλίου δεν θεωρούνται αντιπρόσωποι εκείνων που τους εξέλεξαν.

Μεταξύ των αρμοδιοτήτων του εποπτικού συμβουλίου συγκαταλέγεται και το δικαίωμα αρνησικυρίας επί ορισμένων σημαντικών αποφάσεων του διοικητικού συμβουλίου. Τέτοιες θεωρούνται υποχρεωτικά οι αποφάσεις περί :

1. Του τερματισμού της λειτουργίας ολόκληρης της επιχείρησης ή σημαντικού τμήματός της ή της συγχώνευσης
2. Σημαντικής επέκτασης ή περιορισμού της παραγωγικής της δραστηριότητας
3. Σοβαρών διαρθρωτικών αλλαγών
4. Της εγκαθίδρυσης ή του τερματισμού μακροχρόνια συνεργασίας με άλλες επιχειρήσεις.

Το εποπτικό συμβούλιο δικαιούται ν' απολύει καθ' οιονδήποτε χρόνο τα μέλη του εποπτικού συμβουλίου. Παρέχει επίσης υποχρεωτικά την έγκρισή του για κάθε σύμβαση που συνάπτει η εταιρία εάν μέλος του διοικητικού συμβουλίου συμβαίνει να έχει συμφέρον, ακόμα και έμμεσο. Επίσης το εποπτικό συμβούλιο ανά τρίμηνο λαμβάνει αναφορές του διοικητικού συμβουλίου και εγκρίνει την

ετήσια έκθεση πεπραγμένων και τον λογαριασμό αποτελεσμάτων χρήσεως. Μέλη του εποπτικού συμβουλίου τα οποία εκπροσωπούν τουλάχιστον ένα τρίτο του συνόλου δικαιούνται όχι μόνο να λαμβάνουν κάθε είδους πληροφορία αλλά και να διεξάγουν ειδικές έρευνες επί του τρόπου διαχείρισης των εταιρικών υποθέσεων.

Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων που συμμετέχουν στις παραπάνω λειτουργίες του εποπτικού συμβουλίου, καθώς και τα υπόλοιπα μέλη, υπόκεινται στις διατάξεις του Άρθρου 14 της Οδηγίας "Περί της αστικής ευθύνης" των μελών εταιρικών συμβουλίων". Το Άρθρο απαιτεί από τα κράτη της Κοινότητας να λάβουν νομοθετικά μέτρα που να καθιστούν άτομα μετέχοντα στις εργασίες συμβουλίων εταιρίας προσωπικά υπεύθυνα για ζημιές που προξένησαν σ' αυτήν "πράξεις αντίθετες προς διατάξεις του νόμου ή του εταιρικού καταστατικού ή άλλες παράνομες ενέργειες που μέλη των συμβουλίων αυτών διέπρεψαν κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους". Κάθε μέλος θεωρείται υπεύθυνο "συλλογικά", "εις ολόκληρον" και "απεριόριστα" εκτός αν μπορεί να αποδείξει ότι δεν τον βαρύνει προσωπικώς πταίσμα. Ζημιά στα εταιρικά συμφέροντα μπορεί να προκαλέσει τυχόν παραβίαση της υποχρέωσης τήρησης του εταιρικού απορρήτου. Οι οργανώσεις των εργαζομένων που διορίζουν μέλη στο εποπτικό συμβούλιο, δεν δικαιούνται να επικαλεσθούν ζημιά των συμφερόντων των εργαζομένων ως βάσιμο λόγο αγωγής κατά του υπεύθυνου μέλους. Παρά την απουσία ρητής διάταξης είναι φανερό πως η Οδηγία ταυτίζει τα συμφέροντα των μετόχων με τα γενικότερα συμφέροντα της εταιρίας.

Τώρα, για να προσφύγει στη δικαιοσύνη η Εταιρία για την εφαρμογή των περί αστικής ευθύνης των ελών συμβουλίων της διατάξεως απαιτείται. "Η απόφαση της γενικής συνέλευσης των μετόχων" ή "η αίτηση ενός ή περισσότερων μετόχων" οι οποίοι

1. Κατέχουν το 5% του συνόλου των μετοχών, ή
2. Μετοχές ονομαστικής αξίας τουλάχιστον 100.000 Ecu.

Τέλος σχετική αγωγή δικαιούνται να υποβάλλουν οι ανικανοποίητοι δανειστές της Εταιρίας.

δ. *Λοιπά Θέματα*

Η Πέμπτη Οδηγία ασχολείται με δύο θέματα ακόμα, τα οποία όμως δεν θα αναπτύξουμε. Την Γενική Συνέλευση των Μετόχων (άρθρα 22-25, 29-32, 36-47) και την Έγκριση και Έλεγχο των Ετησίων Λογαριασμών (Άρθρο 48-63).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ IV

ΙΣΧΥΟΝ ΔΙΚΑΙΟ ΚΑΤΑΣΤΑΤΙΚΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ

Αντίθετα προς την Πέμπτη Οδηγία, ο προτεινόμενος Κανονισμός περί των Ε.Ε. δημιουργεί ένα προαιρετικό εταιρικό τύπο, που έρχεται να προστεθεί και όχι να υποκαταστήσει τους ήδη ισχύοντες κατά το εγχώριο δίκαιο κάθε μέλος.

Σκοπός της Ε.Ε. είναι η νομική κάλυψη επιχειρήσεων των οποίων ο βαθμός κινητικότητας και ευκαμψίας ανταποκρίνεται προς τις ανάγκες μιας Ευρωπαϊκής κοινής αγοράς. Οι όροι εργασίας των εργαζομένων στην Ε.Ε. θα ρυθμίζονται από συλλογικές συμβάσεις μεταξύ της Ε.Ε. και των εργατικών συνδικάτων που αντιπροσωπεύονται στην Ε.Ε.

Ο Κανονισμός προτείνει δύο ακόμα μεθόδους συμμετοχής των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων που τους αφορούν.

Πρώτον, οι εργαζόμενοι δικαιούνται να διορίζουν αριθμό μελών του εποπτικού συμβουλίου των Ε.Ε.,

Δεύτερον κάθε Ε.Ε. που διατηρεί υποκαταστήματα σε περισσότερα από δύο κράτη-μέλη της Κοινότητας είναι υποχρεωμένη να επιτρέψει τη σύσταση μιας Ευρωπαϊκής Εργοστασιακής Επιτροπής, έργο της οποίας θα είναι η αντιπροσώπευση των εργατικών συμφερόντων κατά τη διαχείριση θεμάτων που αφορούν περισσότερα του ενός εθνικά παραρτήματα της Ε.Ε.

Το Εποπτικό Συμβούλιο της Ε.Ε. αριθμεί υποχρεωτικά τουλάχιστον τρία μέλη και όταν η Ε.Ε. διατηρεί υποκαταστήματα σε περισσότερα από ένα κράτη, τουλάχιστον εννέα. Ο ακριβής αριθμός των μελών πρέπει, κατά την Οδηγία, να είναι περιττός και διαιρετός δια του τρία. Οι εργαζόμενοι δικαιούνται

αντιπροσώπευση στο εποπτικό συμβούλιο της Ε.Ε εάν η πλειοψηφία τους το εγκρίνει.

Μετά την επί του Θέματος Γνώμη του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου (1974), που εγκρίθηκε με μεγάλη πλειοψηφία, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή αναθεώρησε την αρχική της πρόταση, κατά τρόπον ώστε το ένα τρίτο των μελών του εποπτικού συμβουλίου να εκλέγεται από τους εργαζομένους, το άλλο ένα από τους μετόχους και τα υπόλοιπα μέλη να είναι πρόσωπα κοινής εμπιστοσύνης.

Η Ε.Ε.Ε. είναι ένα άλλο σώμα με το οποίο οι εργαζόμενοι μπορούν να επηρεάσουν τις αποφάσεις της Ε.Ε.. Σύμφωνα προς ομοιόμορφους Έκλογικούς Κανόνες, οι εργαζόμενοι στα κατά τόπους παραρτήματα της Ε.Ε. εκλέγουν τα μέλη της Ε.Ε.Ε.

Η Ε.Ε.Ε. έχει δικαίωμα πληροφόρησης επί της γενικής οικονομικής κατάστασης της Ε.Ε. του παραγωγικού και επενδυτικού της προγράμματος κ.λπ. Επίσης κοινοποιείται υποχρεωτικά και στην Ε.Ε.Ε. κάθε αναφορά ή έγγραφο που αποστέλλεται στους μετόχους. Το σχετικό δικαίωμα της Ε.Ε.Ε. ισχυροποιεί περισσότερο η διάταξη του Άρθρου 122, κατά την οποία το διοικητικό συμβούλιο υποχρεούται να παρέχει γραπτώς πληροφορίες στην Ε.Ε.Ε. για κάθε θέμα το οποίο κατά την άποψη της Ε.Ε.Ε. μπορεί να έχει αντίκτυπο στα συμφέροντα των εργαζομένων στην Ε.Ε.

Τα Άρθρα 124 και 125 ρυθμίζουν το δικαίωμα διαβουλεύσεων της Ε.Ε.Ε. Σύμφωνα με τις διατάξεις τους, το διοικητικό συμβούλιο είναι υποχρεωμένο να συμβουλευέται την Ε.Ε.Ε., προτού να αποφασίσει για θέματα αξιολόγησης εργασίας, επιδομάτων παραγωγής και αποδοτικότητας των εργαζομένων. Επίσης το διοικητικό συμβούλιο λαμβάνει υποχρεωτικά τη γνώμη της Ε.Ε.Ε. σχετικά με θέματα :

1. Οριστικής διάλυσης της επιχείρησης
2. Περιορισμού, επέκτασης ή μεταβολής της παραγωγικής δραστηριότητας της επιχείρησης
3. Σημαντικών οργανωτικών μεταβολών εντός της επιχείρησης

4. Σύναψης μακροχρόνιων συμφωνιών με άλλες επιχειρήσεις.

Αποφάσεις του διοικητικού συμβουλίου για ορισμένα θέματα που δεν έχουν γίνει αποδεκτές από την Ε.Ε.Ε. είναι άκυρες. Μεταξύ των θεμάτων αυτών συγκαταλέγονται κανόνες για τις προσλήψεις, προαγωγές και απολύσεις των εργαζομένων, κριτήρια για τις άδειες του προσωπικού και μέτρα διασφάλισης υγιεινών συνθηκών εργασίας και πρόληψης εργατικών ατυχημάτων. Εάν η Ε.Ε.Ε. απορρίψει την απόφαση του διοικητικού συμβουλίου, το ζήτημα παραπέμπεται στο "διαιτητικό όργανο" το οποίο δικαιούται ν' αποφασίσει αμετάκλητα επί της ουσίας.

Η Οδηγία επί των συγχωνεύσεων

Οι δύο Οδηγίες επί των Συγχωνεύσεων καθώς και το "σχέδιο Σύμβασης επί των Διεθνών Συγχωνεύσεων Ανωνύμων Εταιριών" περιέχουν διατάξεις δηλωτικές των προσπαθειών της Επιτροπής να κατοχυρώσει την προστασία των εργαζομένων.

Οι διοικήσεις των υπό συγχώνευση εταιριών υποχρεούνται πριν από τη λήψη της τελικής απόφασης να καταστήσουν γνωστούς στους εκπροσώπους των εργαζομένων τους λόγους που τους ωθούν στην ενέργεια αυτή.

Συγκεκριμένα, υποχρεούνται να συντάξουν λεπτομερή αναφορά, "κοινωνικό σχέδιο" η οποία θα εκθέτει τις νομικές, οικονομικές και κοινωνικές συνέπειες της συγχώνευσης για τους εργαζομένους κατά τη διάρκεια μιας περιόδου τουλάχιστον δύο ετών και θα υποδεικνύει τα πιθανά μέτρα για την αντιστάθμισή τους.

Τα διαχειριστικά όργανα των υπό συγχώνευση εταιριών θα συζητήσουν το περιεχόμενο του "σχεδίου" με τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Οι τελευταίοι δικαιούνται να εκθέσουν τις απόψεις τους γραπτώς στη γενική συνέλευση των μετόχων. Εάν οι απόψεις των μερών δεν είναι δυνατόν να προσεγγίσουν, το ζήτημα παραπέμπεται σε "διαιτητικό δικαστήριο" η απόφαση του οποίου είναι δεσμευτική ως προς τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν για την

προστασία των εργαζομένων. Το διαιτητικό αυτό δικαστήριο συντίθεται από ίσο αριθμό εκπροσώπων της διοίκησης και των εργαζομένων και προεδρεύεται από πρόσωπο που απολαμβάνει της εμπιστοσύνης των μερών, ή από προσωπικότητα που διορίζουν οι αρμόδιες δικαστικές αρχές. Το διαιτητικό δικαστήριο υποχρεούται να εκδώσει απόφαση ενός μηνός από την ημερομηνία υποβολής σχετικής προσφυγής. Η έναρξη όμως της "διαιτητικής διαδικασίας" δεν αναστέλλει την εφαρμογή της απόφασης για τη συγχώνευση. Η Οδηγία δεν διευκρινίζει ποιο από τα ποικίλα όργανα αντιπροσώπευσης των εργαζομένων θα λάβει μέρος στις διαπραγματευτικές και διαιτητικές διαδικασίες. Είναι προφανές ότι σε κράτη όπως το Ηνωμένο Βασίλειο, η ασάφεια της Οδηγίας θα υποβοηθήσει τον διορισμό συνδικαλιστών ως εκπροσώπων των εργαζομένων.

Οδηγία επί των "Μαζικών Απολύσεων"

Η Οδηγία αυτή που υιοθέτησε το Συμβούλιο των Υπουργών την 17η Φεβρουαρίου 1975 επιχειρεί "εναρμόνισμ" του εσωτερικού δικαίου των κρατών-μελών για τις "μαζικές απολύσεις των εργαζομένων". Η Οδηγία παρέχει την ευχέρεια στον εσωτερικό νομοθέτη να καθορίσει ποιος από τους ακόλουθους όρους πρέπει να συντρέχει, ώστε να υπόκειται μια εγχώρια επιχείρηση στις διατάξεις της Οδηγίας κατά τη διάρκεια περιόδου 30 ημερών απολύονται :

- α) Τουλάχιστον 10 άτομα, σε επιχείρηση που συνήθως απασχολεί περισσότερους των 20 αλλά λιγότερους των 100 εργαζόμενους
- β) Τουλάχιστον 10% του συνόλου του προσωπικού σε επιχείρηση που απασχολεί περισσότερους των 100 αλλά λιγότερους των 300 εργαζόμενους
- γ) Τουλάχιστον 30 άτομα, σε επιχείρηση που απασχολεί περισσότερους των 300 εργαζομένους κατά τη διάρκεια περιόδου 90 ημερών γίνονται τουλάχιστον 20 απολύσεις ανεξάρτητα από τον αριθμό των εργαζομένων που απασχολεί μία επιχείρηση.

Η οδηγία δεν παρεμποδίζει τα κράτη-μέλη να υιοθετήσουν νομοθετικά μέτρα, τα οποία να παρέχουν στους εργαζομένους μεγαλύτερη προστασία απ'αυτή που προβλέπουν οι διατάξεις της.

Όπως και στην περίπτωση της Οδηγίας επί των Συγχωνεύσεων, στηρίζεται "στους νόμους ή στα ισχύοντα έθιμα των κρατών-μελών" να καθορίσουν ποιοι "εκπρόσωποι των εργαζομένων" είναι αρμόδιοι να διαπραγματευτούν με τη διοίκηση της επιχείρησης τα θέματα αυτά.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ V

ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ Ε' ΟΔΗΓΙΑΣ ΣΤΑ ΚΡΑΤΗ - ΜΕΛΗ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑΣ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Όπως σωστά παρατηρήθηκε, η Πέμπτη Οδηγία υπήρξε "ένα από τα σημαντικότερα κείμενα που προτάθηκαν από τις Βρυξέλλες"

Ιδιαίτερα σε χώρες όπως το Βέλγιο, η Γαλλία, το Ηνωμένο Βασίλειο, η Ιρλανδία και η Ιταλία όπου ο δεσμός της συμμετοχής σε επίπεδο συμβουλίου, είναι σχεδόν άγνωστος, η πιθανότητα επιβολής ενός σχήματος ξένου για τις εγχώριες παραδόσεις βιομηχανικών σχέσεων έδωσε αφορμή σε έντονες συζητήσεις.

Σ' αυτό το κεφάλαιο επιχειρείται η ανάλυση των εσωτερικών αντιδράσεων που προκάλεσε η πρόταση της Πέμπτης Οδηγίας. Κυρίως για τις χώρες εκείνες που δεν διαθέτουν σχήματα υποχρεωτικής συμμετοχής των εργαζομένων στις εργασίες του εποπτικού συμβουλίου. Θα μελετηθεί η στάση εκείνων που θα αισθανθούν άμεσα τις συνέπειες της υλοποίησης των διατάξεων της Πέμπτης Οδηγίας, δηλαδή των εργαζομένων ή των εργοδοτών.

Εσωτερικές Εξελίξεις και Αντιδράσεις

Κατά την περίοδο που ακολούθησε την υποβολή της πρότασης της Πέμπτης Οδηγίας στο Συμβούλιο των Υπουργών, δύο ακόμα μέλη της Κοινότητας (εκτός από τη Δ. Γερμανία και την Ολλανδία) κατοχύρωσαν με νομοθεσία την εργατική συμμετοχή σε επίπεδο συμβουλίου : η Δανία και το Λουξεμβούργο. Υπάρχουν ορισμένες ανομοιότητες μεταξύ της νομοθεσίας που θέσπισαν οι χώρες αυτές και των διατάξεων της Πέμπτης Οδηγίας, ιδιαίτερα εκείνων που καθορίζουν τα ποσοτικά κι άλλα κριτήρια εφαρμογής του δικαίου. Μεγαλύτερης ακόμη

σημασίας είναι η "ανεξάρτητη" οδός που ακολουθεί ο Δανός νομοθέτης επί δύο ιδιαίτερα κρίσιμων ζητημάτων: Συγκεκριμένα επί της ευχέρειας των εργαζομένων να απορρίπτουν, κατόπιν αποφάσεως της πλειοψηφίας τους και την εκπροσώπησή του σε εταιρικά συμβούλια.

Έτσι η διαμόρφωση των σχετικών διατάξεων της Πέμπτης Οδηγίας προκάλεσε την αντίδραση των Δανών συνδικαλιστών που την θεώρησαν ανοικτή απειλή για τις πρόσφατα θεσμοποιημένες εγχώριες δομές που είχαν υπηρετήσει ικανοποιητικά τα συμφέροντα των εργαζομένων αυτής της χώρας. Κατά τη διάρκεια της συζήτησης για το Καταστατικό της ΕΕ στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ο Kynd Thonsen της Ομάδας των Ευρωπαϊκών Προοδευτικών Δημοκρατών είπε σχετικά *"Η αρχή της εργατικής συμμετοχής ισχύει και στη Δανία. Προχωρήσαμε όπως στο πεδίο αυτό με μέτρα συντηρητικότερα από εκείνα που θέλετε να ακολουθήσετε εσείς εδώ και γι' αυτό θέλω να εκφράσω την ανησυχία μου πως η Κοινότητα αντί να περιοριστεί στη διαμόρφωση γενικώς αποδεκτών γενικών αρχών και να αναθέσει την παραπέρα ανάπτυξή τους στα κράτη-μέλη, επιχειρεί να προχωρήσει στην υποκατάσταση εγχώριων δεσμών"*.

Αντίθετα με την περίπτωση της Δανίας, για την Δ. Γερμανία και την Ολλανδία, η Πέμπτη Οδηγία δεν έθεσε θέμα προσαρμογής εγχώριων δεσμών προς τους προτεινόμενους Κοινοτικούς Κανόνες.

Στη Δ. Γερμανία, οι επικρατούσες πολιτικές και κοινωνικοοικονομικές συνθήκες καθώς και η ανεπιφύλακτη υιοθέτηση της "συνδιοίκησης" από μέρους της πανίσχυρης D.G.B. οδήγησαν το 1976 στην υήφιση καινούργιας νομοθεσίας για το θέμα. Θα ήταν δύσκολο να αποδώσει κανείς την εξέλιξη αυτή στην επίδραση που είχε εγχωρίως η πρόταση της Πέμπτης Οδηγίας. Από την άλλη πλευρά το γεγονός της υιοθέτησης του σχετικού νόμου ενίσχυσε τις προσπάθειες των Κοινοτικών εκείνων παραγόντων, που επεδίωκαν την επέκταση του δεσμού της συμμετοχής σε επίπεδο συμβουλίου.

Στην Ολλανδία, το καθεστώς της εκπροσώπησης των εργαζομένων σε εταιρικά συμβούλια, που εγκαθίδρυσε ο σχετικός νόμος του 1973, παραμένει

αμετάβλητα Κύριο μέλημα των Ολλανδών συνδικαλιστών, συγκεκριμένα της FNV (Συνομοσπονδία Εργατικών Συνδικάτων της Ολλανδίας) είχαν τελευταία καταστεί οι εργοστασιακές επιτροπές. Η στρατηγική της FNV βασίζεται στη δεσμοποίηση δομών συνδικαλιστικής εκπροσώπησης σε κάθε επιχείρηση, καθώς και στη ρητή διαφοροποίηση μεταξύ των συμφερόντων του επιχειρηματία και του εργαζομένου. Σχετικά με το ζήτημα της εκπροσώπησης των εργαζομένων στα εταιρικά συμβούλια, τα κόμματα που συμμετέχουν στον κυβερνητικό συνασπισμό, έχουν καταλήξει στο συμπέρασμα πως είναι αναγκαίο να επέλθουν ορισμένες μεταβολές στην ισχύουσα μέθοδο επιλογής των εργατών/διευθυντών. Θα πρέπει να επισημάνουμε την αυξανόμενη δυσaréσκεια της FNV από τις "συνεταιριστικές" τάσεις που εξακολουθούν να επηρεάζουν την πολιτική της ηγεσίας της. Αντίληψη των μελών αυτών, όπως και των ομοϊδεατών τους στη Δ. Γερμανία, είναι πως *"με την άμεση εκπροσώπηση των εργαζομένων στα εταιρικά συμβούλια, τα εργατικά συνδικάτα γίνονται δέσμια του καπιταλιστικού συστήματος"*

Στον όμιλο των χωρών που άργησαν να λάβουν νομοθετικά μέτρα αναγκαία για την προσαρμογή τους στις παραμέτρους που χάραζε η πρόταση της Πέμπτης Οδηγίας, ανήκουν το Βέλγιο, η Γαλλία, το Ηνωμένο Βασίλειο, η Ιρλανδία και η Ιταλία.

Από τις χώρες αυτές, η Ιταλία είναι εκείνη στην οποία το ζήτημα της εργατικής συμμετοχής σε επίπεδο συμβούλων έχει προκαλέσει το λιγότερο ενδιαφέρον. Αυτό αποδίδεται στην παραδοσιακή εχθρότητα του Ιταλικού Κομμουνιστικού Κόμματος απέναντι στην "συνδιοίκηση" και στους παρόμοιους πειραματισμούς, καθώς και στην τακτική του να προωθεί τα αιτήματα των εργαζομένων απ'ευθείας μέσω του κόμματος και των εργατικών συνδικάτων που ακολουθούν την πολιτική του γραμμή. Από την άλλη πλευρά, οι Ιταλοί εργοδότες έχουν αντιμετωπίσει με πολύ σκεπτικισμό το ζήτημα της εργατικής συμμετοχής και έχουν εμμείνει δογματικά προσκολλημένοι στην ιδέα της ιεραρχίας.

Με αυτές τις συνθήκες είναι φυσικό ν'αντιμετωπίζουν οι Ιταλοί συνδικαλιστές την συμμετοχή σε επίπεδο συμβουλίου σαν ένα ακόμη τέχνασμα των καπιταλιστών για να αποπροσανατολίσουν το εργατικό κίνημα.

Έτσι, όπως συμπεραίνει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή στην Έκθεσή της για τις Κοινωνικές Υποθέσεις του 1977, στην Ιταλία σε όλη τη διάρκεια της συζήτησης για την εργατική συμμετοχή "τόσο οι εργοδότες όσο και οι εργαζόμενοι επιβεβαίωσαν την αντίθεσή τους προς κάθε τυπική μορφή συνδιοίκησης και έδειξαν πως προτιμούν τα ισχύοντα σχήματα συμμετοχής όπως καθορίζονται από συλλογικές συμβάσεις".

Το Βέλγιο ανήκει επίσης σ'εκείνα τα κράτη-μέλη στα οποία η Πρόταση της Πέμπτης Οδηγίας είχε πολύ περιορισμένη απήχηση. Κανένα κείμενο νόμου ή συλλογικής σύμβασης που τέθηκε σε ισχύ από την εποχή που η Πέμπτη Οδηγία υποβλήθηκε για πρώτη φορά στο Συμβούλιο των Υπουργών, δεν περιλαμβάνει διατάξεις που να ανταποκρίνονται προς τις αρχές που διέπουν την Οδηγία αυτή.

Υπάρχουν πολλές ομοιότητες μεταξύ Βελγίου και Ιταλίας αναφορικά με τη στάση των εργοδοτών και των εργαζομένων έναντι της συμμετοχής σε επίπεδο συμβουλίου. Όμως στην περίπτωση της Ιταλίας και οι τρεις μεγάλες συνδικαλιστικές Ομοσπονδίες καταδικάζουν ομόφωνα τον δεσμό της εκπροσώπησης των εργαζομένων στα εταιρικά συμβούλια. Από την άλλη πλευρά, στο Βέλγιο η CSC που εκπροσωπεί σημαντικό τμήμα των εργαζομένων αυτής της χώρας αντιμετωπίζει μάλλον ευνοϊκά το ενδεχόμενο θέσπισης κάποιου είδους εργατικής συμμετοχής σε εταιρικά συμβούλια, ιδιαίτερα μεγάλων επιχειρήσεων και σημαντικών αποφάσεων οικονομικής φύσης.

Όμως η αντίδραση της FOTB της άλλης μεγάλης Βελγικής συνδικαλιστικής Ομοσπονδίας καθώς και του κυρίου οργάνου εκπροσώπησης των εργοδοτών της FEB για διαφορετικούς βέβαια λόγους εμπόδισαν τη θέσπιση σχετικής νομοθεσίας.

Στην Ιρλανδία, στον Ιδιωτικό Τομέα της Οικονομίας κυριαρχεί επίσης η μονοιστική εταιρική διάρθρωση και οι εργαζόμενοι δεν αντιπροσωπεύονται στα

εταιρικά όργανα λήψης αποφάσεων. Πρέπει να σημειωθεί ότι το μεγάλο πολιτικό κόμμα της Ιρλανδίας, η Fianna Fail, έχει επανειλημμένα διακηρύξει την αντίθεσή της στη θέσπιση σχημάτων εργατικής συμμετοχής στον ιδιωτικό τομέα.

Το Ιρλανδικό Συνέδριο Εργατικών Συνδικάτων ITUC , επιδοκίμασε το Καταστατικό της ΕΕ αν και θα προτιμούσε οι μισοί από τους εργάτες/διευθυντές να εκλέγονται απ΄ευθείας από τα συνδικάτα.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι εξελίξεις για το θέμα της συμμετοχής σε δύο από τους σημαντικότερους εταίρους της Κοινότητας, τη Γαλλία και το Ηνωμένο Βασίλειο. Και οι δύο άρνησαν πολύ να δεσπίσουν σχετική νομοθεσία, σύμφωνα με τις επιταγές του σχεδίου της Πέμπτης Οδηγίας.

Στη Γαλλία οι προσπάθειες για την "αναμόρφωση της επιχείρησης" έχουν μακρά ιστορία και έχουν κατά καιρούς συνδεθεί με το αίτημα της βελτίωσης των συνθηκών ζωής των εργαζομένων.

Η θέση του ζητήματος της συμμετοχής σε επίπεδο συμβουλίου σε όλη τη διάρκεια των προσπαθειών αναμόρφωσης της επιχείρησης υπήρξε περιθωριακή. Σύμφωνα με τους ισχύοντες κανόνες δύο μόνο εκπρόσωποι των εργαζομένων χωρίς δικαίωμα γήφου, δικαιούνται να παρίστανται κατά τις συνεδριάσεις των εταιρικών συμβουλίων. Οι τρεις μεγαλύτερες ομοσπονδίες : η CGT, η CFDT και η CGT-FO είναι αντίθετες προς την νομοθετική διεύρυνση της εργατικής συμμετοχής σε εταιρικά συμβούλια. Πλήθος ιδεολογικών και πρακτικών λόγων εξηγούν αυτή την αντίθεση. Κοινή βάση όλων των σχετικών επιχειρημάτων, εμφανίζεται το γεγονός ότι το πολιτικό και κοινωνικό-οικονομικό σύστημα που επικρατεί σήμερα στη Γαλλία, καθιστά στην ουσία ανέφικτη την προοπτική επικράτησης σχημάτων πραγματικής συνδιοίκησης.

Από την άλλη πλευρά οι Γάλλοι εργοδότες έχουν τη φήμη των πιο αυταρχικών μέσα στην Κοινότητα. Έχουν αντιταχθεί με κάθε τρόπο προς κάθε επέκταση της επιρροής των συνδικάτων στην επιχείρηση και προς κάθε σχήμα που θα μπορούσε να μειώσει τα εργοδοτικά προνόμια. Δεν είναι περίεργο λοιπόν η επίμονη αντίθεση του εθνικού οργάνου εκπροσώπησης των γάλλων εργοδοτών,

της CNPF προς κάθε μορφή εργατικής συμμετοχής στις αποφάσεις εταιρικών συμβουλίων.

Με αυτές τις πολιτικές συνθήκες ο Valery Giscard d'Estaing τον Μάιο του 1974 μερικούς μήνες μετά την ανάδειξή του για πρώτη φορά στην προεδρεία της Δημοκρατίας ζήτησε από τον τότε πρωθυπουργό Jacques Chirac τη σύνταξη προτάσεων για την "αναμόρφωση της ιδιωτικής επιχείρησης". Η κυβέρνηση έθεσε επικεφαλής της Επιτροπής Έρευνας τον Pierre Surdeau. Η Επιτροπή περιελάμβανε μεταξύ των μελών της δέκα "ανεξάρτητους" τρεις βιομηχάνους, τρεις συνδικαλιστές και τέσσερις εμπειρογνώμονες, εκ των οποίων τρεις ήταν Καθηγητές του Πανεπιστημίου και ένας Κρατικός Σύμβουλος.

Οι εργασίες της Επιτροπής διήρκεσαν από το Σεπτέμβριο του 1974 μέχρι τον Ιανουάριο του 1975. Κατά την περίοδο αυτή η Επιτροπή συγκέντρωσε στοιχεία και άκουσε τη γνώμη εκπροσώπων της C.N.P.F. καθώς και των πέντε γαλλικών συνδικαλιστικών ομοσπονδιών (CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC, CGC), και ανεξάρτητων εμπειρογνομώνων. Υπέβαλε την έκθεσή της προς τον Πρόεδρο της Δημοκρατίας και τον Πρωθυπουργό στις 7 Φεβρουαρίου 1975.

Η Έκθεση Surdeau τόνιζε τη σημασία του ρόλου των εργατικών συνδικάτων και πρότεινε την αύξηση του αριθμού των συνδικαλιστικών αντιπροσώπων στις μεγάλες επιχειρήσεις, καθώς και τη βελτίωση των μεθόδων εκλογής μελών εργοστασιακών επιτροπών. Πρότεινε ακόμα για επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερα από 1.000 άτομα, τον διορισμό από την εργοστασιακή επιτροπή, μιας "οικονομικής υποεπιτροπής" που να δικαιούται να διαπραγματεύεται σε βάθος με εκπροσώπους της διεύθυνσης ζητήματα οικονομικής φύσεως. Ακόμη κάνει μία μόνο σύντομη σύσταση σχετικά με την εργατική συμμετοχή σε εταιρικά συμβούλια. Με γλώσσα μάλλον ασαφή αναφέρεται στην ανάγκη καθιέρωσης του δεσμού της "κοινής εποπτείας" - από τους εργαζόμενους και τον εργοδότη - της επιχείρησης και προτείνει την έναρξη δημοσίου διαλόγου για την υποχρεωτική αντιπροσώπευση των εργαζομένων στο διοικητικό και εποπτικό συμβούλιο εταιριών ορισμένου μεγέθους. Το ενδιαφέρον που επέδειξε η Ευρωπαϊκή

Επιτροπή για τις προτάσεις της επιτροπής Surdeau αποδεικνύει το άμεσο αντίκτυπό τους επί της Πέμπτης Οδηγίας. Το ενδιαφέρον αυτό μαρτυρεί χαρακτηριστικά η επιστολή του επιτρόπου F.O. Gundelach προς την Επιτροπή Surdeau που δημοσιεύτηκε μαζί με την έκθεση. Η επιστολή ενώ επιβεβαιώνει πως η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εξακολουθεί να θεωρεί επιθυμητούς στόχους της την "δυαδική" εταιρική διάρθρωση και την αντιπροσώπευση των εργαζομένων στα Εταιρικά συμβούλια, πιστοποιεί ταυτόχρονα μια σημαντική αλλαγή τακτικής, μιας και διαβεβαιώνει την Επιτροπή Surdeau ότι η Ευρωπαϊκή Επιτροπή είναι πρόθυμη να καταστήσει τις διατάξεις της Πέμπτης Οδηγίας περισσότερο εύκαμπτες.

Κατά την περίοδο που ακολούθησε τη δημοσίευση της Έκθεσης Surdeau, η Γαλλική κυβέρνηση ετοίμασε έναν αριθμό νομοσχεδίων που έδταν σε εφαρμογή τις υποδείξεις της έκθεσης, για μία σειρά ζητήματα. Μερικά από τα νομοσχέδια αυτά έχουν ήδη λάβει κοινοβουλευτική έγκριση.

Οι σχετικές εσωτερικές εξελίξεις στο Ηνωμένο Βασίλειο, παρουσιάζουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον πάνω στο θέμα αυτό, για δύο κύριους λόγους :

- Πρώτον επειδή η τυχόν νομική κατοχύρωση της συμμετοχής σε επίπεδο συμβουλίου θα ανέτρεπε μακρόχρονη παράδοση νομοθετικής αποχής από το πεδίο των εργασιακών σχέσεων.
- Δεύτερον επειδή υπάρχουν πρόσφατες ενδείξεις πως η αρνητική αντιμετώπιση του είδους αυτού της συμμετοχής από τους Βρετανούς συνδικαλιστές έχει μεταβληθεί.

Η είσοδος της Βρετανίας στην Κοινή Αγορά (που σχεδόν συμπίπτει χρονικά με την υποβολή της πρότασης της Επιτροπής για μία Πέμπτη Οδηγία στο Συμβούλιο των Υπουργών, έδωσε νέα ώθηση στη συζήτηση περί της αναμόρφωσης της επιχείρησης και της εργατικής συμμετοχής. Σημαντικό γεγονός εδώ υπήρξε μία έκθεση του TUC, το 1973 που έθετε τέρμα στην ξενοφοβία των Βρετανών Συνδικαλιστών, συνιστώντας υιοθέτηση ηπειρωτικών μεθόδων βιομηχανικής δημοκρατίας.

Ἐκ τῆς ἄποψης τοῦ ΤΥΚ εἶναι ὅτι τὸ ἰσχύον στὴν ἠπειρωτικὴ Ἑυρώπη σύστημα τῆς δυαδικῆς εταιρικῆς διάρθρωσης, ἀποτελεῖ πιθανόν ἐξέλιξη ἐπιθυμητὴ, εἰς ὅσον παρέχει στους ἐκπροσώπους τῶν ἐργαζομένων κάποιο βαθμὸ κοινῆς ἐποπτείας στὶς σημαντικότερες ἀποφάσεις τῆς Ἐταιρίας. Ἀλλὰ οἱ διορισμοὶ ἐκπροσώπων στὰ ἐποπτικὰ συμβούλια εἶναι ἀποδεκτοὶ μόνον ὅταν πραγματοποιοῦνται μέσω τοῦ συνδικαλιστικοῦ μηχανισμοῦ στὴν συγκεκριμένη ἐπιχείρηση καὶ με συνθήκες ποὺ ἐπιτρέπουν στὰ άτομα αὐτὰ νὰ δρῶν ὡς πραγματικοὶ ἀντιπρόσωποι καὶ νὰ διατηροῦν διαρκὴ ἐπαφὴ με τὶς ὀργανώσεις ποὺ τὰ ἀνέδειξαν. Τὰ μισὰ μέλη τοῦ ἐποπτικοῦ συμβουλίου πρέπει νὰ διορίζονται ἀπὸ τοὺς ἐργαζομένους μέσω τοῦ συνδικάτου.

Πρέπει νὰ σημειώσουμε ὅτι οἱ θέσεις τοῦ ΤΥΚ διαφέρουν ἀπὸ αὐτὲς ποὺ ἐκφράζει ἡ Πέμπτη Ὁδηγία σε δύο πολὺ σημαντικὰ στοιχεῖα:

- Πρῶτον ἐπὶ τῆς διαφοροποίησης τῶν συμφερόντων τῶν ἐργαζομένων ἀπὸ ἐκείνων τῆς Ἐταιρίας,
- Δεύτερον, ἀναφορικὰ με τὴν ἀπαιτῆση τοῦ ΤΥΚ ὅπως οἱ ἐργάτες/διευθυντὲς διορίζονται ἀπὸ τὰ συνδικάτα καὶ ἔχουν ὑποχρέωση νὰ λογοδοτοῦν σ'αὐτὰ.

Ἀξιοσημείωση εἶναι ἐπίσης ἡ δυσκολία με τὴν ὁποία υιοθετήθηκε τὸ παραπάνω τμῆμα τῆς Ἐκθεσης.

Ἐνῶ ὁμως τὸ Ἐργατικὸ Κόμμα ἦταν γενικὰ ἀποφασισμένο νὰ υποστηρίξει τὶς θέσεις τοῦ ΤΥΚ, επικρατοῦσε στὶς τάξεις τοῦ ἀβεβαιότητα ὡς πρὸς τὸν τρόπο πρακτικῆς ἐφαρμογῆς καὶ γι'αὐτὸ λίγο μετὰ τὴν ἀνοδὸ τοῦ στὴν ἐξουσία, τὸν Μάρτιο τοῦ 1974, ἀνακοίνωσε τὸν διορισμὸ Ἐπιτροπῆς Ἐρεύνης ἐπὶ τοῦ θέματος.

Ἡ Ἐπιτροπὴ αὐτὴ με πρόεδρο τὸν Lord Bullock, συστήθηκε με σαφὴ ἐντολὴ νὰ διερευνήσει τὴν δυνατότητα ἐπέκτασης τῆς "βιομηχανικῆς δημοκρατίας" στὸν ἰδιωτικὸ τομέα τῆς οἰκονομίας μέσω τῆς ἐργατικῆς ἀντιπροσώπευσης στὰ εταιρικά συμβούλια. Ἡ τελικὴ τῆς Ἐκθεσης δόθηκε στὴ δημοσιότητα τὸν Ἰανουάριο τοῦ 1977. Τὰ σημαντικότερα πορίσματα εἶναι:

Τὰ κύρια πλεονεκτήματα ποὺ θὰ ἐπιφέρει ἡ κατοχύρωση τῆς ἐργατικῆς ἀντιπροσώπευσης σε ἐπίπεδο Ἐταιρικῶν Συμβουλίων, ὅσον ἀφορὰ τὴ βελτίωση

των εργασιακών σχέσεων και την αύξηση της παραγωγικότητας, θα απορρέουν από το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι και τα συνδικάτα θα τείνουν να αποδέχονται και να υποβοηθούν την εφαρμογή εταιρικών αποφάσεων στη διαμόρφωση των οποίων έχουν συμπράξει.

Συμπέρασμα της Έκθεσης είναι πως οι εργαζόμενοι και συμμετοχοί θα πρέπει να αντιπροσωπεύονται με ίσο αριθμό μελών στα εταιρικά συμβούλια. Κατά συνέπεια τα συμβούλια θα πρέπει να ανασχηματιστούν κατά τρόπο που η σύνθεσή τους να περιλαμβάνει ίσο αριθμό αντιπροσώπων των εργαζομένων και των μετόχων, καθώς και ομάδα μελών κοινής εμπιστοσύνης.

Η δημοσίευση της Έκθεσης Bullock και οι ριζοσπαστικές προτάσεις που περιείχε, συνάντησαν την έντονη αντιπολίτευση κύκλων καπιταλιστικών συμφερόντων. Αλλά και μεταξύ των συνδικαλιστών υπήρξαν βασικές διαφωνίες επί αριθμού ζητημάτων, γεγονός που υποχρέωσε την Εργατική Κυβέρνηση να κατανοήσει πως ήταν απαραίτητη μία περισσότερο εύκαμπτη αντιμετώπιση του θέματος.

Επίλογος

Συνοψίζοντας την εξέταση των εσωτερικών εξελίξεων, μπορούμε να υποστηρίξουμε ότι υπάρχει στο χώρο της Κοινότητας σταθερή και βέβαιη πρόοδος προς την κατεύθυνση της νομοθετικής κατοχύρωσης σχημάτων εργατικής συμμετοχής.

Από τις χώρες που δεν διέθεταν τέτοια συστήματα πριν από το 1972 που υποβλήθηκε η πρόταση της Πέμπτης Οδηγίας, μόνο η Δανία και το Λουξεμβούργο υιοθέτησαν νομοθεσία σύμφωνη προς τις αρχές που διέπουν την Πέμπτη Οδηγία.

Οι εξελίξεις στα υπόλοιπα μέλη της Κοινότητας, πολύ μικρά περιθώρια αισιοδοξίας αφήνουν στους υποστηρικτές του δεσμού. Φαίνεται λοιπόν πως κατά την επταετία που ακολούθησε την εποχή που υποβλήθηκε η πρόταση της Πέμπτης Οδηγίας στο Συμβούλιο των Υπουργών της Κοινότητας, οι θέσεις που περιείχε το κείμενό της δεν έτυχαν δημόσιας υποστήριξης, ικανής να θέσει σε κίνηση τους

απαραίτητους πολιτικούς και νομοθετικούς μηχανισμούς. Οι υπάρχουσες εσωτερικές κοινωνικο-οικονομικές και πολιτικές διαφοροποιήσεις, αποδείχτηκαν άτρωτες, απο δεσμοποιημένες υπερεθνικές επιρροές

ΚΕΦΑΛΑΙΟ VI

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΕΣΩΤΕΡΙΚΗ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΗΣ Α.Ε.

Το Ελληνικό Εταιρικό Δίκαιο αντιλαμβάνεται την ανώνυμη εταιρία ως ένα μέσο συγκεντρώσεως κεφαλαίων, προς επίτευξη ενός συγκεκριμένου στόχου. Τα βασικά χαρακτηριστικά της δομής της εταιρίας είναι τα ακόλουθα:

Οι μέτοχοι θεωρούνται ως κύριοι της επιχειρήσεως και λαμβάνουν ανάλογα με τη συμμετοχή τους στο εταιρικό κεφάλαιο, ποσοστά από τα κέρδη της εταιρίας. Ο έλεγχος της δραστηριότητας της εταιρίας ασκείται από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων, οι οποίοι εκλέγουν τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου και έχουν το δικαίωμα ανάκλησής τους.

Η ελευθερία δράσεως των διοικητών της Εταιρίας περιορίζεται κατ'αυτό τον τρόπο από τους κύριους μέτοχους, οι οποίοι και συνιστούν τη βασική πηγή εξουσίας της εταιρίας. Η μειοψηφία από την πλευρά της προστατεύεται - ανεπαρκώς - από τις καταχρήσεις της πλειοψηφίας, με μέτρα που είτε λαμβάνονται εκ των υστέρων (εταιρική αγωγή - προσβολή καταχρηστικών αποφάσεων της γενικής συνελεύσεως), είτε συνιστούν προσωρινές λύσεις (αναβολή λήψεως αποφάσεως γενικής συνέλευσης). Οι εργαζόμενοι θεωρούνται ως παράγοντας ο οποίος προάγει την πραγμάτωση του εταιρικού αντικειμένου, που καθορίζεται με βάση το συμφέρον των μετόχων.

Αυτή η αντίληψη είναι άκρως απλουστευτική και δεν ανταποκρίνεται στις σύγχρονες αρχές του εταιρικού δικαίου.

Σύμφωνα με αυτές η εταιρία συνιστά δεσμό, που επιτελεί κοινωνική λειτουργία. Το προσωπικό στοιχείο εγκαταλείπεται, χάριν του περιουσιακού. Η εταιρία δεν αποτελεί μέσο που αποβλέπει αποκλειστικά στην εξυπηρέτηση των συμφερόντων των μετόχων. Απασχολεί εργατικό δυναμικό για την παραγωγή των προϊόντων της και την παροχή των υπηρεσιών της. Δρα σε οικονομικό περιβάλλον και αποτελεί μονάδα που συμβάλλει στην αύξηση της παραγωγής και διευκολύνει τη διανομή των αγαθών. Η διασφάλιση της εξυπηρέτησεως των συμφερόντων των παραγόντων που εμπλέκονται στην άσκηση της εταιρικής δραστηριότητας, συνιστά κάτω από αυτές τις συνθήκες, λογική επιταγή.

Οι εργαζόμενοι, ως παράγοντες καθοριστικής σημασίας για την πορεία της επιχειρήσεως, έχουν ανάγκη ειδικής προστασίας, τόσο σε ατομικό όσο και σε συλλογικό επίπεδο. Η συμμετοχή τους στην εξουσία εμφανίζεται ως μέτρο προστασίας των συλλογικών δικαιωμάτων τους. Διαδραματίζει όμως συγχρόνως και καθοριστικό ρόλο στην διανομή των εξουσιών στην εταιρία (i). Παράλληλα έχει επιπτώσεις στη δομή της ανώνυμης εταιρίας (ii).

i) Η συμμετοχή των εργαζομένων στη διανομή των εξουσιών στην Ανώνυμη Εταιρία.

Η εσωτερική οργάνωση της ανώνυμης εταιρίας βασίζεται στην αρχή της διακρίσεως των εξουσιών. Οι κανόνες του εταιρικού δικαίου εξειδικεύουν τομείς αρμοδιοτήτων οι οποίες έχουν ανατεθεί σε συγκεκριμένα όργανα. Στην πράξη βέβαια ιδίως στις μικρές ανώνυμες εταιρίες, η Γενική Συνέλευση καθορίζει το πλαίσιο, μέσα στο οποίο ασκείται η διοίκηση της εταιρίας. Το Διοικητικό Συμβούλιο, κάτω από αυτές τις συνθήκες, αποτελεί απλώς εκτελεστικό όργανο, το οποίο συγκεκριμενοποιεί τις αποφάσεις της Γενικής Συνέλευσης και ενεργεί για λογαριασμό της εταιρίας έναντι των τρίτων.

Από την άλλη πλευρά, συχνά, η κύρια πηγή εξουσίας στην ανώνυμη εταιρία είναι δυνατό να ευρίσκεται έξω από την επιχείρηση, όταν εξωτερικοί παράγοντες ασκούν επιρροή στη διευθέτηση των εταιρικών υποθέσεων. Κατ'αυτόν τον τρόπο,

άλλες επιχειρήσεις ή άλλοι φορείς καθορίζουν σε μεγάλο ποσοστό την πορεία της εταιρίας, με την συμμετοχή τους στο κεφάλαιό της ή στα όργανα διοικήσεώς της, με συμβάσεις εξουσιάσεως ή με οποιοδήποτε άλλο τρόπο.

Η διάκριση των εξουσιών στην ανώνυμη εταιρία είναι δυνατόν να επιτελεσθεί και σε ένα δεύτερο στάδιο, στη διοίκηση της εταιρίας, με το διαχωρισμό μεταξύ διαχειρίσεως και εποπτείας της διαχειρίσεως. Η εποπτεία της διαχειρίσεως μπορεί να ανατεθεί είτε στη γενική συνέλευση, είτε στα όργανα διοικήσεως της εταιρίας.

Η πρώτη λύση προσφέρεται στις μικρές εταιρίες, όπου οι κύριοι μέτοχοι καθορίζουν το γενικό πλαίσιο της διοικήσεως της εταιρίας. Αντίθετα, στις μεγάλες εταιρίες, η γενική συνέλευση αποτελεί όργανο, που ελάχιστα προσφέρεται γι' αυτό το σκοπό. Η εποπτεία της διαχειρίσεως δύναται να ασκηθεί αποτελεσματικότερα μέσα από τη διοίκηση της εταιρίας με την απαιτούμενη ευελιξία και χωρίς την προσφυγή στη βαρεία διαδικασία συγκλήσεως της γενικής συνέλευσης, η οποία επί πλέον συνέρχεται σε αραιά χρονικά διαστήματα.

Οι εργαζόμενοι, ως παράγοντας καθοριστικής σημασίας για την πορεία της επιχειρήσεως έχουν ανάγκη ειδικής προστασίας, τόσο σε ατομικό, όσο και σε συλλογικό επίπεδο. Η συμμετοχή τους στην εξουσία εμφανίζεται ως μέτρο προστασίας των συλλογικών δικαιωμάτων τους. Διαδραματίζει όμως συγχρόνως και καθοριστικό ρόλο στη διανομή των εξουσιών στην εταιρία (i). Παράλληλα έχει επιπτώσεις στη δομή της ανωνύμου εταιρίας (ii).

***Η Συμμετοχή των Εργαζομένων και Διανομή των Εξουσιών
στην Ανώνυμη Εταιρία***

Η εσωτερική οργάνωση της ανωνύμου εταιρίας βασίζεται στην αρχή της διακρίσεως των εξουσιών. Οι κανόνες του εταιρικού δικαίου εξειδικεύουν τομείς αρμοδιοτήτων, οι οποίες έχουν ανατεθεί σε συγκεκριμένα όργανα. Στην πράξη βέβαια, ιδίως στις μικρές ανώνυμες εταιρίες, η γενική συνέλευση καθορίζει το πλαίσιο, μέσα στο οποίο ασκείται η διοίκηση της εταιρίας.

Το διοικητικό συμβούλιο, κάτω από αυτές τις συνθήκες, αποτελεί απλώς εκτελεστικό όργανο, το οποίο συγκεκριμενοποιεί τις αποφάσεις της γενικής συνέλευσης και ενεργεί για λογαριασμό της εταιρίας έναντι των τρίτων.

Από την άλλη πλευρά, συχνά, η κύρια πηγή εξουσία στην ανώνυμη εταιρία είναι δυνατό να βρίσκεται έξω από την επιχείρηση, όταν εξωτερικοί παράγοντες ασκούν επιρροή στη διεύθυνση των εταιρικών υποθέσεων. Κατ'αυτόν τον τρόπο, άλλες επιχειρήσεις ή άλλοι φορείς καθορίζουν σε μεγάλο ποσοστό, την πορεία της εταιρίας, με την συμμετοχή τους στο κεφάλαιό της ή στα όργανα διοικήσεώς της, με συμβάσεις εξουσιάσεως ή με οποιοδήποτε άλλο τρόπο.

Η διάκριση των εξουσιών στην ανώνυμη εταιρία είναι δυνατόν να επιτελεσθεί και σε ένα δεύτερο στάδιο στη διοίκηση της εταιρίας, με το διαχωρισμό μεταξύ διαχειρίσεως και εποπτείας της διαχειρίσεως. Η εποπτεία της διαχειρίσεως μπορεί να ανατεθεί είτε στη γενική συνέλευση είτε στα όργανα διοικήσεως της εταιρίας. Αντίθετα, στις μεγάλες εταιρίες, η γενική συνέλευση αποτελεί όργανο, που ελάχιστα προσφέρεται γι'αυτό το σκοπό. Η εποπτεία της διαχειρίσεως δύναται να ασκηθεί αποτελεσματικότερα μέσα από τη διοίκηση της εταιρίας, με την απαιτούμενη ευελιξία και χωρίς την προσφυγή στην βαρειά διαδικασία συγκλήσεως της γενικής συνέλευσης, η οποία επιπλέον συνέρχεται σε αραιά χρονικά διαστήματα.

Οι εργαζόμενοι, με τη συμμετοχή τους στην παραγωγική διαδικασία είναι σε θέση να επηρεάσουν σημαντικά την πορεία των εταιρικών υποθέσεων. Η συμβολή τους συνεπώς στην εκπλήρωση του εταιρικού αντικειμένου είναι αξιόλογη. Το εταιρικό δίκαιο ωστόσο, αδυνατεί να συμπεριλάβει στο πεδίο εφαρμογής των διατάξεών του στους εργαζομένους, διότι αρκείται στη νομική ρύθμιση των παραγόντων που είναι εσωτερικοί ως προς την εταιρία. Οι εργαζόμενοι συνιστούν παράγοντα εξωτερικό ως προς την εταιρία. Αποτελούν όμως παράγοντα εσωτερικό ως προς την επιχείρηση και κάτω από αυτές τις συνθήκες η αναγνώριση του δικαιώματός τους προς συμμετοχή στην εξουσία που

ασκεείται στην εταιρία η οποία αποτελεί την τεχνική οργάνωση της επιχείρησης εμφανίζεται επιτακτική.

Οι εξουσίες όμως που θα ήταν δυνατόν να ασκήσουν οι εργαζόμενοι στην εταιρία, θάπρεπε να ήσαν ανάλογες με τη λειτουργία που επιτελούν στην επιχείρηση. Ανακύπτει επομένως το ερώτημα, σχετικά με τον προσδιορισμό των θεμάτων που θα μπορούσαν να αποτελέσουν τομείς αρμοδιοτήτων των εργαζομένων, στους εκάστοτε οριζόμενους φορείς.

Λογική αναφαίνεται η συμμετοχή των εργαζομένων στη λήψη των εταιρικών αποφάσεων που τους αφορούν. Οι εργαζόμενοι όμως, θάπρεπε να συμμετέχουν στη λήψη και των αποφάσεων, σχετικά με τη δραστηριότητα της εταιρίας, διότι συνιστούν παράγοντα που προάγει την εκπλήρωση του εταιρικού αντικειμένου.

Πρέπει σ' αυτό το σημείο να επισημανθεί ότι η αναγνώριση της συμμετοχής περισσότερων παραγόντων στη λήψη των εταιρικών αποφάσεων, συνεπάγεται αναμφισβήτητα συγκρούσεις. Πράγματι ο κάθε παράγοντας εξετάζει τα στοιχεία που θα δικαιολογούν την απόφασή του από τη σκοπιά των συμφερόντων του. Είναι συνεπώς αναπόφευκτη η διαπίστωση διαφοράς απόψεων μεταξύ τους.

Σ' αυτό το σημείο αναφαίνεται η πρακτική αξία της έννοιας του εταιρικού συμφέροντος, το οποίο αποτελεί την "μαγική λέξη" που εγγυάται την ενοποίηση των εργαζομένων στην Εταιρία. Το Εταιρικό συμφέρον όμως πρέπει να επαναπροσδιορισθεί, ώστε να διευρυνθεί και να συμπεριλάβει στο περιεχόμενό του και το συμφέρον των παραγόντων, που εμπλέκονται στην άσκηση της εταιρικής δραστηριότητας.

Προς αυτή την κατεύθυνση το άρθρο 10α της τροποποιημένης προτάσεως της 5ης Οδηγίας της ΕΟΚ ορίζει ότι τα μέλη των διοικητικών οργάνων της εταιρίας ασκούν τις δραστηριότητές τους, σύμφωνα με το συμφέρον της εταιρίας και λαμβάνοντας υπόψη το συμφέρον των μετόχων και εργαζομένων. Το εταιρικό συμφέρον συνιστά, κάτω από αυτές τις συνθήκες, έννοια ειδική, η οποία δεν ταυτίζεται με συγκεκριμένα συμφέροντα, ή με το σύνολο ορισμένων συμφερόντων.

Η επέκτασή του προς αυτή την κατεύθυνση, το κάνει να προσεγγίζει το συμφέρον της επιχειρήσεως στο μέτρο που, για τον καθορισμό της έννοιας του εταιρικού συμφέροντος, λαμβάνονται υπόψη παράγοντες εξωτερικοί ως προς την εταιρία, αλλά εσωτερικοί ως προς την επιχείρηση.

Υποστηρίχθηκε πάντως, σχετικά με την ανωτέρω κοινοτική ρύθμιση, ότι το συμφέρον των εργαζομένων συνιστά υποβοηθητικό και όχι κύριο μέσο προσδιορισμού του εταιρικού κέρδους και ότι κατά συνέπεια σε περίπτωση συγκρούσεως συμφερόντων, εκείνα των μετόχων υπερισχύουν.

Προς θεμελίωση αυτής της απόψεως, επισημάνθηκε ότι σύμφωνα με την πρόταση της Πέμπτης Οδηγίας, η τελική απόφαση ασκήσεως της εταιρικής αγωγής κατά των διοικητών της Εταιρίας, για τη ζημιά που προξένησαν σ' αυτή με τις πράξεις τους αποτελεί αποκλειστικό προνόμιο των μετόχων.

Αυτή η θέση δεν πρέπει να επιδοκιμασθεί. Συγχέει το στόχο με τα μέσα προς την επίτευξη αυτού του στόχου. Ο στόχος έγκειται στον προσδιορισμό της έννοιας του εταιρικού συμφέροντος, λαμβάνοντας υπόψη και το συμφέρον των εργαζομένων. Τα μέσα με τη σειρά τους συνίστανται στη διασφάλιση του υπολογισμού των συμφερόντων των εργαζομένων, για τη λήψη των εταιρικών αποφάσεων.

Οι συντάκτες της πρότασης της Πέμπτης Οδηγίας θέτουν αυτή την αρχή ως στόχο, χωρίς συγχρόνως να εξασφαλίζουν την τήρησή της. Η πρόταση δεν προβλέπει τα μέσα για την επίτευξη του στόχου που καθορίζει. Αφήνει τους εθνικούς νομοθέτες να τα εξειδικεύσουν. Η προστασία όμως των εργαζομένων δεν εξασφαλίζεται κάτω από αυτές τις συνθήκες.

Ο προσδιορισμός της έννοιας του εταιρικού συμφέροντος με βάση όχι αποκλειστικά το συμφέρον των μετόχων αποκλείει την ταύτισή του με την μεγιστοποίηση του κέρδους της επιχείρησης. Διερωτάται επομένως κανείς, σχετικά με τον τρόπο προσδιορισμού της έννοιας του εταιρικού συμφέροντος. Αναμφίβολα η εταιρική δραστηριότητα πρέπει να ασκείται πάντοτε κατά τέτοιο τρόπο, ώστε να παράγεται σε κάθε περίπτωση ένα ελάχιστο κέρδος, χωρίς όμως το

μέγιστο κέρδος να αποτελεί τον αυτοσκοπό της Εταιρίας. Η συμμετοχή των εργαζομένων συνιστά με αυτές τις προϋποθέσεις, μέτρο που τείνει να ελαττώσει τις συγκρούσεις κεφαλαίου και εργασίας, με τη διασφάλιση της συνεργασίας τους. Το εταιρικό συμφέρον το οποίο περιλαμβάνει τη διαφορά επιμέρους συμφέροντα των παραγόντων που εμπλέκονται στην εταιρική δραστηριότητα, αποτελεί το μέτρο προς επίλυση των διαφορών μεταξύ συγκρουομένων συμφερόντων. Η συμμετοχή των εργαζομένων συνεπώς συμβάλλει και στην αναδιάρθρωση της δομής της εταιρίας.

ii) Συμμετοχή των Εργαζομένων και Δομή της Ανώνυμης Εταιρίας

Οι δύο κύριοι άξονες στους οποίους στηρίζεται η εξουσία στην ανώνυμη εταιρία είναι η γενική συνέλευση των μετόχων από τη μία πλευρά, και το όργανο ή όργανα διοικήσεως της εταιρίας από την άλλη.

Η συμμετοχή των εργαζομένων θα μπορούσε να καθιερωθεί είτε στη γενική συνέλευση με τη διανομή μετοχών της εταιρίας στους εργαζομένους, είτε στο διοικητικό συμβούλιο με τον διορισμό εκπροσώπων τους σ' αυτό. Παράλληλα όμως εμφανίζεται ένα ακόμη σύστημα συμμετοχής, με βάση αυτοτελές όργανο που απαρτίζεται από εκπροσώπους των εργαζομένων.

Στα συστήματα αυτά συμμετοχής, προστίθεται και η συμμετοχή βάσει συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Η συμμετοχή των εργαζομένων μπορεί επομένως να λάβει διάφορες μορφές. Χαρακτηριστικό είναι το γεγονός ότι η τροποποιημένη πρόταση της Πέμπτης Οδηγίας παρέχει δικαίωμα επιλογής μεταξύ τεσσάρων συστημάτων :

- Συμμετοχή στα όργανα διοικήσεως της Εταιρίας με εκλογή αντιπροσώπων τους σ' αυτά, συμμετοχή στο διορισμό των μελών του εποπτικού οργάνου με εκλογή από τα μέλη του,
- Συμμετοχή με εκπροσώπηση των εργαζομένων με ειδικό αυτοτελές όργανο και Συμμετοχή με βάση ένα από τα προηγούμενα συστήματα, δια μέσου συλλογικών συμβάσεων.

Η διανομή μετοχών της εταιρίας στους εργαζομένους δεν διασφαλίζει την ουσιαστική συμμετοχή τους στη λήψη των εταιρικών αποφάσεων. Κατ'αρχήν, η γενική συνέλευση συνιστά όργανο που συνέρχεται σε αραιά χρονικά διαστήματα και η συμμετοχή στη γενική συνέλευση στερεί τους εργαζομένους από τη δυνατότητα άμεσης επαφής με τις τρέχουσες υποθέσεις της εταιρίας. Επιπρόσθετα, η συμμετοχή των εργαζομένων στη γενική συνέλευση δεν είναι οργανωμένη και η επιρροή που αυτοί δύνανται να ασκήσουν στη λήψη των εταιρικών αποφάσεων είναι μηδαμινή. Κατά συνέπεια, η διανομή μετοχών στους εργαζομένους αποτελεί περισσότερο τρόπο αμοιβής τους για τις υπηρεσίες τους στην επιχείρηση, παρά μέσο συμμετοχής τους στη λήψη των εταιρικών αποφάσεων.

Η συμμετοχή των εργαζομένων με αυτοτελές όργανο που τους εκπροσωπεί, δεν συνιστά συμμετοχή στα όργανα της εταιρίας. Ενέχει επομένως το μειονέκτημα ότι οι εργαζόμενοι δεν συμμετέχουν στη λήψη αποφάσεων με άμεσο τρόπο.

Οι σύγχρονες αντιλήψεις διοικήσεως της ανώνυμης εταιρίας υιοθετούν τη διοίκηση μεταξύ της διαχειρίσεως των εταιρικών υποθέσεων και της εποπτείας της διαχείρισης. Εθνικές νομοθεσίες αναθέτουν την εποπτεία αυτή σε ειδικά όργανα, ενώ η τροποποιημένη πρόταση της Πέμπτης Οδηγίας αναγνωρίζει εποπτικές αρμοδιότητες και σε μέλη του ενιαίου διοικητικού οργάνου. Η συμμετοχή των εργαζομένων στη διοίκηση της εταιρίας κατά συνέπεια, δύναται να λάβει δύο μορφές, ανάλογα με το εάν οι εργαζόμενοι συμμετέχουν στη διαχείριση των εταιρικών υποθέσεων (συνδιαχείριση) ή στην εποπτεία της διαχείρισης (συνεποπτεία).

Η συνδιαχείριση παρουσιάζει το πλεονέκτημα της άμεσης συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων, σχετικά με τις καθημερινές δραστηριότητες της εταιρίας. Παράλληλα όμως επιτρέπει την εκλογή στο όργανο διοικήσεως της εταιρίας ατόμων που έχουν ελάχιστη πείρα στη διαχείριση των εταιρικών υποθέσεων. Επιπρόσθετα τέτοια συμμετοχή θα στερούσε τη διαχείριση της εταιρίας από ευελιξία και αποτελεσματικότητα, καθόσον οι ενδεχόμενες συγκρούσεις μεταξύ

εκπροσώπων των μετόχων και των εργαζομένων θα μπορούσαν να παραλύσουν τη λήψη αποφάσεων για την άμεση διενέργεια διαχειριστικών πράξεων.

Αντίθετα η εποπτεία της διαχείρισης συνιστά τον πλέον ενδεδειγμένο τομέα για τη συμμετοχή των εργαζομένων στη διοίκηση της εταιρίας. Η απονομή εποπτικών αρμοδιοτήτων σε εκπροσώπους των εργαζομένων από κοινού με εκπροσώπους των μετόχων, πάντοτε με γνώμονα το εταιρικό συμφέρον, όπως το προσδιορίσαμε ανωτέρω, συνιστά το πλέον πρόσφορο σύστημα συμμετοχής των εργαζομένων. Η εποπτεία της διαχείρισης καθίσταται πολύπλευρη και επομένως αποτελεσματικότερη.

Σε γενικές γραμμές η συμμετοχή των εργαζομένων προκαλεί αναδιάρθρωση της οργάνωσης της ανωνύμου εταιρίας προς δύο κατευθύνσεις. Αρχικά σε πρακτικό επίπεδο, την απάλειψη των συγκρούσεων μεταξύ του κεφαλαίου και της εργασίας, ως παραγόντων ασκήσεως εξουσίας στην εταιρία. Στη συνέχεια σε θεωρητικό επίπεδο, η καθιέρωση της συνεργασίας μεταξύ αυτών των δύο παραγόντων, αποτελεί αναγνώριση της κοινωνικής λειτουργίας της ανώνυμης εταιρίας. Αυτή αποκτά πλέον άλλη διάσταση και προσαρμόζεται περισσότερο στο οικονομικό περιβάλλον, όπου ασκεί τη δραστηριότητά της.

Πρέπει όμως σ' αυτό το σημείο να επισημανθεί ότι η συμμετοχή των εργαζομένων συνεπάγεται παράλληλα με την απονομή εξουσίας στους εργαζομένους και την ευθύνη τους για τη διεκπεραίωση των εταιρικών υποθέσεων. Η συμμετοχή επομένως, για να είναι αποδεκτή από τους εργαζόμενους, είναι απαραίτητο να διασφαλίζει την ουσιαστική τους επιρροή στη λήψη των σημαντικών αποφάσεων. Διαφορετικά η επαύξηση της ευθύνης του δεν είναι ανάλογη με την έκταση των δικαιωμάτων που τους παρέχει η συμμετοχή. Οι εργαζόμενοι επομένως δεν θα ήσαν διατεθειμένοι να αποδεχθούν μία τέτοια συμμετοχή, η οποία δεν θα ικανοποιούσε τις απαιτήσεις τους.

Η νομοθετική καθιέρωση της συμμετοχής των εργαζομένων προϋποθέτει τη μεταβολή των ξεπερασμένων πλέον αντιλήψεων, σύμφωνα με τις οποίες η εταιρία συνιστά ιδιοκτησία των μετόχων, τους οποίους και μόνο εξυπηρετεί.

Η ανώνυμη εταιρία επιτελεί κοινωνική λειτουργία. Προς αυτό το σκοπό η άσκηση της δραστηριότητάς της πρέπει να κατευθύνεται προς τη διασφάλιση της προστασίας των ειδικότερων συμφερόντων, που εμπλέκονται σ' αυτή τη δραστηριότητα. Η συμμετοχή των εργαζομένων εγγράφεται σ' αυτό το πλαίσιο. Συνιστά ζήτημα κοινό του εργατικού και του εταιρικού δικαίου, διότι συγχρόνως αποτελεί μέτρο προστασίας των εργαζομένων και προσανατολίζει την εσωτερική οργάνωση της ανώνυμης εταιρίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ VII

Η ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Στη χώρα μας η αναγνώριση του δικαιώματος της συμμετοχής των εργαζομένων στις αποφάσεις των επιχειρήσεων είναι γεγονός πρόσφατο. Το Σύνταγμα του 1975 δεν αναγνωρίζει *expressis verbis* ούτε και κάνει αναφορά σε κάποια σχετική αρχή. Περιέχει εντούτοις περισσότερες διατάξεις που αφορούν το δικαίωμα συμμετοχής των εργαζομένων στις αποφάσεις. Το άρθρο 23 παράγρ. 1 και 2, το άρθρο 22 παράγρ. 1,2, το άρθρο 2 παράγρ. 1 και το άρθρο 5 παράγρ. 1

Οι διατάξεις αυτές θεμελιώνουν τη δέσπιση ενός νομοθετικού πλαισίου που θα αναγνωρίζει και θα ρυθμίζει το δικαίωμα συμμετοχής των εργαζομένων στις επιχειρήσεις. Η ρύθμιση αυτή άρχισε ουσιαστικά με την υήφιση, το 1982, του νόμου "για την αποκατάσταση των συνδικαλιστικών ελευθεριών". Ακολούθησαν και άλλοι νόμοι, που αναφέρονται στη συμμετοχή, όπως ο νόμος για τις κοινωνικοποιήσεις, τα εποπτικά συμβούλια ή τις ομαδικές απολύσεις. Η ρύθμιση της συμμετοχής δεν έχει όμως ακόμη ολοκληρωθεί στη χώρα μας.

Ωστόσο τόσο η διεκδίκηση για συμμετοχή, όσο και κάποιες εκφάνσεις της στην πρακτική των εργασιακών σχέσεων είχαν ήδη εμφανισθεί στον ελληνικό χώρο και μάλιστα από τις πρώτες κιόλας δεκαετίες του αιώνα. Εκφάνσεις σποραδικές, ελλειπίς και αγνοημένες, που ωστόσο επαναλαμβάνονται είτε εντελώς συγκυριακά, σε ορισμένες επιχειρήσεις, είτε σε καίριες ιστορικές στιγμές ή περιόδους. Όπως όταν λόγω χάρη αποχωρούν τα στρατεύματα κατοχής το 1944 ή όταν αποκαθίστανται οι δημοκρατικές ελευθερίες μετά το 1974. Ή και μετά, το κίνημα των "εργοστασιακών σωματείων" που παρουσιάζει πολλά κοινά γνωρίσματα με "το κίνημα των επιχειρήσεων" στις χώρες της Δυτικής Ευρώπης που θα αναπτυχθεί την εποχή αυτή, το οποίο όμως θα αποδειχθεί ιδιαίτερα σημαντικό

για την ανάπτυξη της συμμετοχής στις ελληνικές επιχειρήσεις. Στο μέτρο μάλιστα που συμβάλλει και αυτό στη σημερινή αναγνώριση του δικαιώματος της συμμετοχής οριοθετεί τη λήξη της μακράς περιόδου της μη αποδοχής της συνεχούς ματαίωσής του.

Η διαχρονική προσέγγιση της Συμμετοχής

Η εξέλιξη της συμμετοχής θα μπορούσε να θεωρηθεί ως "τρόπος του λέγειν", μιας και η συμμετοχή δεν λειτούργησε ως δεσμός και δεν είχε αναγνωρισθεί από το νομοθέτη ή άλλως πως (Γι' αυτό και η αντιπροσωπευτική άποψη του Λ. Ντάσιου ότι *"Ο δεσμός της συμμετοχής των εργαζομένων στην εκμετάλλευση των επιχειρήσεων με οποιαδήποτε μορφή ή σύστημα είναι ανύπαρκτη στη χώρα μας"*).

Θέλοντας εν τούτοις να τοποθετήσει η εργασία τον καθοριστικό πλέον για τις σύγχρονες κοινωνίες και θεμελιώδη το εργατικό κύριο δεσμό της συμμετοχής μέσα στην εξέλιξη του ελληνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων, αλλά και του εργατικού δικαίου, πριν παρουσιαστεί η σύγχρονη νομική του ρύθμιση και τα πολυάριθμα όργανα που την ασκούν ή θα την ασκήσουν - εκεί που πρωτύτερα υπήρχε σχεδόν παντελής έλλειψή τους - θα διερευνήσει τη διαχρονική πορεία αυτής της διεκδίκησης και τις όποιες απόπειρες και πραγματώσεις της στην ελληνική πρακτική των εργασιακών σχέσεων.

Θεωρούμε αυτή την ερευνητική προσέγγιση αναγκαία για να φανούν κάποιες ιδιαιτερότητες στη διαμόρφωση των κανόνων και δεσμών του συλλογικού εργατικού δικαίου στη χώρα μας. Στην προσέγγιση αυτή υπολανθάνει η "κρυμμένη" απορία: Ποια είναι τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της διαμόρφωσης των κανόνων του ελληνικού εργατικού δικαίου σε σχέση με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του ελληνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων και τί απαντήσεις μπορεί να δώσει το παράδειγμα της συμμετοχής;

Η Συμμετοχή και το Ελληνικό Εργατικό Δίκαιο

Το ελληνικό εργατικό δίκαιο έχει βέβαια ορισμένες ιδιαιτερότητες, όσον αφορά κατ' αρχήν την εμφάνιση και τη σύστασή του. Οι πρώτοι νόμοι λόγου χάρη - με χαρακτήρα κυρίως προστατευτικό - που θα συστήσουν τον κλάδο του εργατικού δικαίου, ενός κλάδου σύμφυτου με τη βιομηχανική κοινωνία, εμφανίζονται κάπως αργά στη χώρα μας, μεταξύ του 1909 και του 1918. Ενώ η αντίστοιχη νομοθεσία είχε ήδη υιοθετηθεί σε χώρες του ευρωπαϊκού κέντρου πριν από τα μέσα του περασμένου αιώνα. Οι νόμοι αυτοί εκφράζουν περισσότερο μία κρατική πρωτοβουλία για να τεθεί ένα συγκεκριμένο νομοθετικό πλαίσιο, παρά κάποια αναγνώριση κατακτίσεων της ελληνικής εργατικής τάξης, παρόλο που προϋπήρχαν ορισμένες σχετικές διεκδικήσεις και αγώνες. Ο τύπος παρέμβασης του ελληνικού κράτους στη σύσταση του εργατικού δικαίου, χαρακτηρίζεται από πνεύμα πατερναλιστικό και αυταρχικό.

Καίρια χαρακτηριστικά του ελληνικού εργατικού δικαίου θα είναι στη συνέχεια η ύπαρξη κανόνων, που ευνοούν την κρατική παρέμβαση - ανάγλυφη σε νομικό κείμενο ήδη από το 1914 - και ο έντονος βαθμός δημοσιοποίησής του, αλλά και κυρίως η σχεδόν αδιατάραχτη συνέχεια αυτών των γνωρισμάτων του ανεξάρτητα από τις πολιτικές και οικονομικές εξελίξεις. Το πιο χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι οι δύο βασικοί δεσμοί του συλλογικού εργατικού δικαίου, οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας και η επίλυση των συλλογικών διαφορών με την υποχρεωτική διαιτησία, που λειτούργησαν για πρώτη φορά υπό το καθεστώς της δικτατορίας του Μεταζά.

Η νομική τους ρύθμιση είναι κατά βάση η ίδια μέχρι σήμερα και ματαίως θα γάχνουμε να βρούμε κάποια τομή ή ριζική αλλαγή και ανανέωση, ως προς τα κύρια γνωρίσματα του αρχικού νομικού τους καθεστώτος.

Οι θεμελιώδεις και πρωταρχικές λειτουργίες του ελληνικού εργατικού δικαίου είναι ωστόσο ίδιες, τόσο στα κράτη του ευρωπαϊκού κέντρου όσο και στη χώρα μας. Το εργατικό δίκαιο παίζει καθοριστικό ρόλο πρώτον, στη σύσταση των

κεφαλαιοκρατικών σχέσεων παραγωγής, εκφράζοντας την νομική διαμεσολάβηση στη χρησιμοποίηση και εκμετάλλευση της εργατικής δύναμης και μέσα από τις προστατευτικές του διατάξεις. Καθοριστικό ρόλο παίζει επίσης, και η διασφάλιση της κεφαλαιοκρατικής κυριαρχίας και η αναπαραγωγή των σχέσεων αυτών.

Εκτός όμως από αυτές τις πρωταρχικές του λειτουργίες που είναι βέβαια επενδεδυμένη με ένα νομιμοποιημένο-ιδεολογικό περίβλημα, το οποίο βασίζεται σε έννοιες όπως κοινωνική ειρήνη, κοινωνική συνοχή ή γενικότερο συμφέρον, το εργατικό δίκαιο στις χώρες του κεφαλαιοκρατικού κέντρου έχει και μία άλλη λειτουργία σε ένα δευτερεύον επίπεδο. Εκφράζει ταυτόχρονα μέσα στο δεδομένο σύστημα και κάτω από τους γενικούς όρους που έχουν ήδη επιβληθεί, ορισμένες κατακτήσεις των εργαζομένων. Πρόκειται κατά κανόνα για θετικές εκβάσεις και συνέπειες εργατικών αγώνων και διεκδικήσεων. Εκφράζεται μέσα σε αυτό το πλαίσιο και μία προσωρινή ανακωχή, μία κατάσταση ισορροπίας μεταξύ των αντίπαλων συμφερόντων. Αλλά συγχρόνως καταφαίνεται και η δυναμική αυτού του κλάδου του δικαίου, όσον αφορά στην προοπτική μιας ενδεχόμενης προαγωγής των δικαιωμάτων των εργαζομένων μέσα στα προτειδόμενα όρια. Γι' αυτό και το εργατικό δίκαιο θεωρείται ότι έχει ένα χαρακτήρα ανθεκτικό και μία διπλή και αλληλοσυγκρουόμενη λογική.

Στις χώρες του κεφαλαιοκρατικού κέντρου η εξισορροποϊτική λειτουργία του εργατικού δικαίου είναι σαφής : το εργατικό δίκαιο μέσα σε αυτά τα όρια επιδιώκει την κοινωνική συναίνεση (consensus) και εν πολλοίς την εκφράζει. Οι κανόνες του είναι το αποτέλεσμα ενός συμβιβασμού των διαφορετικών συμφερόντων των κοινωνικών ανταγωνιστών.

Θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι το ελληνικό εργατικό δίκαιο εκφράζει και αυτό συνήθως τις κατακτήσεις των εργαζομένων, οι οποίες με την συγκατάθεση ή και ανοχή περνούν από την ανομία στην νομιμότητα; Ή μήπως πρόκειται για ένα δίκαιο "εργαλειοποιημένο" σε μεγαλύτερο βαθμό από τον αντίστοιχο κλάδο στις χώρες του βιομηχανικού κέντρου που εκφράζει σε πολύ

μεγαλύτερο βαθμό ή και καθόλου σε ορισμένες περιπτώσεις, το consensus; Έχει το ελληνικό εργατικό δίκαιο σε σχέση με τα αντίστοιχα του ευρωπαϊκού κέντρου τα ίδια χαρακτηριστικά, πλην της διαφοράς, ότι ακολουθεί με κάποια καθυστέρηση, ύστερα από την παρέλευση ενός ορισμένου χρονικού διαστήματος, τις εξελίξεις του δικαίου των χωρών του ευρωπαϊκού κέντρου; Ή μήπως έχει αποκτήσει και ορισμένα ιδιαίτερα γνωρίσματα και δεν εξελίσσεται κατά τρόπο απλώς "παρακολουθητικό"; Ποιές είναι οι απαντήσεις ή μάλλον οι απαρχές απαντήσεων, που θα μπορούσε να μας δώσει μία μελέτη για την συμμετοχή των εργαζομένων σε αυτά τα ερωτήματα;

Θεωρούμε το παράδειγμα της συμμετοχής σημαντικό στην διερεύνηση των προβλημάτων αυτών, τόσο λόγω της εξέλιξης που ακολούθησε η διεκδίκηση για συμμετοχή στην χώρα μας, όσο και γιατί η πιο σημαντική αναθεώρηση που έγινε ποτέ στο χώρο του ελληνικού εργατικού δικαίου, αυτή που επιτελείται σήμερα, έγινε στο όνομα της συμμετοχής.

Χαρακτηριστικά της συμμετοχής

Από την μακρά πορεία - πορεία μετά πολλών εμποδίων - έως ότου φθάσει η ώρα της αναγνώρισής της και μέχρι το σημερινό υπό διαμόρφωση καθεστώς της, η συμμετοχή στη χώρα μας έχει να παρουσιάσει ορισμένα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, που θα προσπαθήσουμε να επισημάνουμε.

Τα χαρακτηριστικά της πρώτης μακράς περιόδου από την εμφάνιση της συμμετοχής ως διεκδίκησης και ευκαιριακής και αποσπασματικής πρακτικής, μέχρι την σχεδόν εντελώς πρόσφατη αναγνώρισή της από τον νομοθέτη, διαφέρουν βέβαια από τα σημερινά γνωρίσματά της. Ορισμένα μάλιστα από τα σημερινά χαρακτηριστικά της, λόγω κυρίως της αποσπασματικής πρακτικής και εν όψει της ολοκλήρωσης της ρύθμισής της, τελούν εν πολλοίς σε κατάσταση προσωρινότητας.

Μερικά από τα μακρόσυρτα χαρακτηριστικά της εποχής πριν από την νομοθετική αναγνώριση της συμμετοχής, ήταν η ασυνέχεια στην εμφάνιση του φαινομένου της συμμετοχής, δηλαδή η εμφάνιση και επανεμφάνιση και εκ νέου εξαφάνισή της, χωρίς να υπάρχει καμμία συνεκτικότητα σε αυτές τις εμφανίσεις. Ορισμένες φορές χανόταν και αυτή η μνήμη της ύπαρξής τους.

Ένα δεύτερο χαρακτηριστικό είναι η επίμονη άρνηση της αναγνώρισης του δικαιώματος της συμμετοχής από τον νομοθέτη ή και τον δικαστή. Η απουσία δικαίου που να ρυθμίζει την συμμετοχή δεν μπορεί να θεωρηθεί ως ένα φαινόμενο ουδέτερο. Ήταν αντίθετα φαινόμενο καθοριστικό στην συρρίκνωση ή και εξαφάνισή της. Έχει γίνει εξάλλου φανερό και η αδυναμία των συνδικαλιστικών οργανώσεων να επιβάλλουν την γενίκευση της συμμετοχής μέσα από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, δρώντας στο χώρο της συλλογικής αυτονομίας, όπως συνέβη με άλλα κράτη. Και καθίσταται πλέον σαφές, κυρίως μετά την αποκατάσταση των δημοκρατικών ελευθεριών και το Σύνταγμα του 1975, ότι για να αναγνωρισθεί η συμμετοχή αυτή και να γενικευθεί ο δεσμός αυτός στην χώρα μας, έχει ανάγκη από νομοθετική αναγνώριση και ρύθμιση.

Αν η διαρκής ματαίωση της αναγνώρισης της συμμετοχής ήταν ένα κύριο γνώρισμά της, μετά το 1982 που αρχίζει να αναγνωρίζεται και ρυθμίζεται από τον νομοθέτη τα χαρακτηριστικά της αλλά και τα προβλήματα που θέτει είναι εν πολλοίς διαφορετικά. Η αναγνώρισή της θα έλθει επιτέλους με τον Ν. 1264/82, ο οποίος προβλέπει ορισμένα στοιχειώδη δικαιώματα συμμετοχής που τα ασκούν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις. Δεν πρόκειται παρά για μία αρχή : η ίδια η εισηγητική έκθεση υπόσχεται ολοκλήρωση του συστήματος συμμετοχής με όργανα εκπροσώπησης του συνόλου των εργαζομένων μιας επιχείρησης.

Εν τω μεταξύ όμως υψφίζεται ο νόμος για τις κοινωνικοποιήσεις και άλλοι νόμοι που προβλέπουν δικαιώματα συμμετοχής. Δημιουργείται, σε εξαιρετικά μάλιστα σύντομο χρονικό διάστημα σε σχέση προς την παρελθούσα κατάσταση, ένα σύνολο διατάξεων που επιτρέπουν να διαφαίνεται το υπό διαμόρφωση σύστημα. Η ρύθμιση πάντως είναι αποσπασματική. Έχει όμως ήδη υιοθετηθεί

σαφώς, το δυϊκό μοντέλο. Να ασκείται δηλαδή η συμμετοχή, τόσο από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, όσο και από τα όργανα εκπροσώπησης του συνόλου των εργαζομένων. Φαίνεται μάλιστα ότι τα όργανα συμμετοχής, όταν υψισθεί και το νομοσχέδιο που έχει υποβληθεί στην βουλή για τα συμβούλια των εργαζομένων, θα είναι αναμφίβολα πλείονα των δύο.

Ένα άλλο γνώρισμα του συστήματος της συμμετοχής έτσι όπως έχει διαμορφωθεί μέχρι τώρα, είναι η διαφορετική λογική που φαίνεται να το χαρακτηρίζει. Άλλη είναι η λογική του Νόμου 1264/82, λογική αντιπαράθεσης κεφαλαίου και εργασίας, και άλλη η λογική του Νόμου 1385/83 αλλά και του νομοσχεδίου για τα συμβούλια που είναι λογική ενσωμάτωσης.

Οι επιλογές του ελληνικού συστήματος που δίνει την εντύπωση ότι είναι πολύ περισσότερο πολύπλοκο από όσο θα χρειαζόταν για να είναι αποτελεσματικό, δεν είναι ακόμη όσο πρέπει σαφές. Είναι αναγκαία η ολοκλήρωσή του όχι απλώς με την υψισθ των εκκρεμούντων νομοσχεδίων και αναθεώρηση, αλλά κυρίως με την υιοθέτηση σαφών επιλογών και ολοκληρωμένων - και όχι αποσπασματικών ή αντιφατικών - αντιλήψεων για την συμμετοχή.

Η συμμετοχή "αποκαλύπτει" ορισμένες ιδιαιτερότητες του ελληνικού εργατικού δικαίου.

Η ιστορία της διεκδίκησης και θεμελίωσης του θεμελιώδους δικαιώματος των εργαζομένων να συμμετέχουν στις αποφάσεις των επιχειρήσεων στην χώρα μας, αποκαλύπτει και υπογραμμίζει αρκετές ιδιαιτερότητες του ελληνικού εργατικού δικαίου.

Καταρχήν διαπιστώνουμε ότι το ελληνικό δίκαιο έχει εξελιχθεί κατά τρόπο γραμμικό και σε μία προοπτική συνεχούς βελτίωσής του. Η στενή σχέση και εξάρτηση του εργατικού δικαίου από τις πολιτικές και οικονομικές συγκυρίες και κρίσεις, δεν εγγυώνται την γραμμική ανοδική πορεία του. Αντίθετα μάλιστα,

ορισμένες φορές οπισθωχωρεί, αναιρώντας όχι μόνο νέου περιεχομένου διεκδικήσεις, αλλά και κεκτημένα δικαιώματα των εργαζομένων. Όσον αφορά την συμμετοχή και γενικά την εξέλιξη των δικαιωμάτων των εργαζομένων, ξέρουμε πως δεν πάνε συνεχώς προς το καλύτερο.

Αυτή η διαπίστωση βέβαια δεν αφορά μόνο την εξέλιξη του ελληνικού εργατικού δίκαιου, είναι μία ιδιότητα του κλάδου αυτού, που ισχύει για όλες τις χώρες.

Το ερώτημα που τίθεται ως προς το ελληνικό εργατικό δίκαιο, είναι αν αυτό έχει χαρακτήρα παρακολουθητικό και εξελικτικό σε σχέση με τον αντίστοιχο κλάδο των χωρών του ευρωπαϊκού κέντρου. Το παράδειγμα της συμμετοχής δείχνει πάντως, πως το ελληνικό δίκαιο δεν ακολουθεί απλώς, ύστερα από παρέλευση ορισμένου χρονικού διαστήματος - παρέλευση που θεωρείται πολλές φορές ως απλή καθυστέρηση, δικαιολογημένη λόγω των οικονομικών και πολιτικών διαφορών - τις διοικητικές εξελίξεις των χωρών της Δυτικής Ευρώπης. Δεν φαίνεται να υπάρχει αντιστοιχία των επιμέρους φάσεων ανάπτυξης του ελληνικού εργατικού δικαίου και του δικαίου των χωρών του Ευρωπαϊκού Κέντρου.

Από ένα χρονικό σημείο και ύστερα αυτή καθαυτή η "καθυστέρηση" είναι γενεσιουργός παράγοντας διαφορετικών χαρακτηριστικών και λειτουργιών - σε ένα δευτερεύον πάντα επίπεδο - του εντόπιου εργατικού δικαίου. Και αν ακόμη υποτεθεί ότι υπάρχει αυτή η διαδοχή των φάσεων ανάπτυξης, ποτέ το εργατικό δίκαιο κάποιας χώρας που δεν ανήκει στο ευρωπαϊκό κέντρο - δεν θα έχει τα ίδια χαρακτηριστικά και τις ίδιες λειτουργίες με το δίκαιο της προηγούμενης χώρας, όταν βρεθεί στην ίδια με εκείνη φάση ανάπτυξης του εργατικού της δικαίου.

Οι λόγοι στους οποίους οφείλεται η καθυστέρηση έχουν ήδη ευνοήσει την σύσταση κάποιων άλλων ιδιοτήτων και λειτουργιών του "καθυστερημένου" εργατικού δικαίου.

Δεν υπάρχει λοιπόν μηχανιστική παρακολούθηση και η "συσσωρευμένη καθυστέρηση" ή οι "γυραλέοι" δεσμοί ενός εργατικού δικαίου, οι ιδιότητες αυτές έχουν καταστεί από ένα χρονικό σημείο και ύστερα εγγενή χαρακτηριστικά του και

μάλιστα εξαιρετικά λειτουργικά, ως προς ορισμένους στόχους, όπως μπορεί να είναι για παράδειγμα, η εκπλήρωση της εισοδηματικής πολιτικής της κυβέρνησης ή των μονομερών αποφάσεων του εργοδότη μέσα σε μία επιχείρηση.

Έχοντας υπόψη την περίπτωση της συμμετοχής και όχι μόνο αυτή, δεν θα ήταν δυνατόν να υποστηριχθεί ότι το ελληνικό εργατικό δίκαιο αναπτύσσεται αναγνωρίζοντας συστηματικά, όπως συνήθως γίνεται σε χώρες ευρωπαϊκές, όπως η Γαλλία ή η Ιταλία, τις κατακτήσεις των εργαζομένων. Οι κατακτήσεις των εργοστασιακών σωματείων στη χώρα μας, είδαμε πως δεν αναγνωρίσθηκαν από τον νομοθέτη, ούτε από τις εθνικές συλλογικές συμβάσεις. Δεν είναι συνηθισμένες στο ελληνικό εργατικό δίκαιο, εργατικές διεκδικήσεις και εργατικά δικαιώματα να περνούν από την ανομία στην νομιμότητα, ύστερα από επιτυχή κατάληξη των εργατικών αγώνων και διαδικασίες συλλογικών συμβάσεων και παρέμβαση των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Και η νομοθετική ρύθμιση των αντικειμένων του εργατικού δικαίου, που είναι ο κυρίαρχος και σχεδόν ο μοναδικός τρόπος ανάπτυξής του, δεν εκφράζει πάντα ένα consensus, μία συναίνεση για την σχετική ρύθμιση. Πρόκειται κατά κανόνα για ρύθμιση με πρωτοβουλία κρατική - τούτο βέβαια θα μπορούσε να μην έχει ιδιαίτερη σημασία - η οποία όμως δεν εκφράζει πάντα την αποδοχή της από τους εργαζόμενους. Αντίθετα, ορισμένες φορές υψίζονται νόμοι για θέματα εξαιρετικής σημασίας για τους εργαζόμενους, παρά την δεδηλωμένη αντίθεσή τους - όπως η περίπτωση του Ν. 330 ή του άρθρου 4 του Ν. 27, Ν. 1370/83 - ή και να διατηρούνται εν ισχύ νόμοι εναντίον των οποίων έχουν κατ' επανάληψη εκφρασθεί και εκδηλωθεί οι εργαζόμενοι και οι οργανώσεις τους, όπως είναι ακόμη μέχρι και σήμερα η περίπτωση του Ν. 3239 του 1955.

Έτσι, και όταν το ελληνικό εργατικό δίκαιο ακολουθεί τις γενικότερες τάσεις εξέλιξης αυτού του κλάδου του δικαίου - όπως διαμορφώνονται στην Δυτική Ευρώπη - που υπαγορεύονται για παράδειγμα από γενικευμένα οικονομικά φαινόμενα όπως είναι η οικονομική κρίση, ακόμη και σε αυτές τις περιπτώσεις το εντόπιο εργατικό δίκαιο ακολουθεί παράλληλα τις δικές του τάσεις, αλλά και

φάσεις ανάπτυξης σε επιμέρους θέματα, που μπορεί να είναι πολύ σημαντικά για τον κλάδο του εργατικού δίκαιου. Το παράδειγμα της συμμετοχής είναι από τα πλέον εύγλωττα.

Στην Δυτική Ευρώπη η συμμετοχή των εργαζομένων στις αποφάσεις των επιχειρήσεων, αναπτύσσεται κατά τρόπο σχεδόν εκρηκτικό στα τέλη της δεκαετίας του '60 και στη διάρκεια της δεκαετίας του '70 τείνει να ολοκληρωθεί ένας πρώτος κύκλος ρύθμισής της με νομοθετικά μέτρα και συλλογικές συμβάσεις, ανάλογα με την κάθε χώρα. Κύριοι στόχοι της συμμετοχής την εποχή αυτή, είναι ο εκδημοκρατισμός των αποφάσεων στις εργασιακές σχέσεις. Στην χώρα μας αναγνώριση της συμμετοχής θα αρχίσει στις αρχές της δεκαετίας του '80 και τείνει να ολοκληρώσει νομοθετικά μέτρα σε μία χρονική περίοδο που η οικονομική κρίση με την είσοδο πλέον - και εξαιτίας της - στην μεταβιομηχανική περίοδο γίνεται όλο και πιο έντονη. Κατά τρόπο ιδιόρρυθμο - όχι πάντως εξελικτικό - υιοθετούνται στην χώρα μας δεσμοί του εργατικού δίκαιου, που αναπτύχθηκαν κατά την διάρκεια της βιομηχανικής περιόδου στις χώρες του ευρωπαϊκού κέντρου, καλύπτοντας έτσι και ορισμένα "κενά", ενώ ταυτοχρόνως υιοθετούνται και μέτρα που σχετίζονται λιγότερο ή περισσότερο άμεσα με την αντιμετώπιση των αρνητικών συνεπειών της κρίσης στις επιχειρήσεις, όπως στο άρθρο 4 του Ν. 1385/83 ή το 27 του Ν. 2370/83.

Ή ακόμη καλύτερα και πλέον δυσδιάκριτα : υιοθετούνται νέοι δεσμοί όπως η συμμετοχή - ή ένα όργανο τριμερούς συνεργασίας σε εθνικό επίπεδο - των οποίων οι στόχοι και οι τρόποι λειτουργίας παίρνουν υπόψη τους τα προβλήματα που προκαλεί η οικονομική κρίση ή η αναπροσαρμογή της παραγωγικής μηχανής στα νέα δεδομένα. Καθίστανται και αυτοί οι δεσμοί συνεπώς, ένα από τα μέσα για την αντιμετώπιση και διαχείρησή της.

Οι επισημάνσεις αυτές στόχο έχουν να υπογραμμίσουν από την μία, σημεία και προσεγγίσεις έρευνας των ιδιαιτεροτήτων του ελληνικού εργατικού δίκαιου, αλλά κυρίως να καταδείξουν την έντονη "εργαλειοποίηση" του ελληνικού εργατικού δίκαιου και τις επιπτώσεις που είχε μέχρι τώρα και μπορεί να έχει στο

μέλλον, στην διαμόρφωση του δεσμού της συμμετοχής. Σε πολύ μικρό βαθμό "εργαλειοποιημένο" το ελληνικό εργατικό δίκαιο από τον αντίστοιχο κλάδο οποιασδήποτε χώρας του ευρωπαϊκού κέντρου - χαρακτηριστικό που έχει σχέση και με την μικρή δύναμη, την περιορισμένη ισχύ και την εξάρτηση των εντόπιων συνδικάτων, αλλά και την υπερανάπτυξη του ρόλου του ελληνικού κράτους εις βάρος της κοινωνίας των πολιτικών ή και με ήττες της εργατικής τάξης, που δεν μπορούν να αναλυθούν εδώ - και στα χέρια του κράτους το εργαλείο με το οποίο επιβάλλει δικές του επιλογές και ρυθμίσεις, που δεν αντανakλούν "συγκατάθεση" ή πρόσκαιρη ισορροπία συμφερόντων ή κατακτήσεις των εργαζομένων.

Ως "εργαλειοποιημένο" σε έντονο βαθμό εργατικό δίκαιο θα μπορούσε επίσης να χρησιμοποιηθεί όχι για την σύμπτυξη του χώρου της συλλογικής αυτονομίας, όπως έχει γίνει μέχρι τώρα, αλλά αντιθέτως για την διεύρυνση της για την ανάπτυξη των συμμετοχικών διαδικασιών.

Αν όμως ορισμένα ίδια γνωρίσματα του ελληνικού εργατικού δικαίου αρχίζουν να διαγράφονται κάπως καθαρότερα, τα χαρακτηριστικά του ελληνικού συστήματος συμμετοχής δεν είναι ακόμη σε στάδιο διαμόρφωσης, τόσο όσον αφορά την νομική του ρύθμιση, όσο και την εφαρμογή της στην πράξη.

Η αναγνώριση της συμμετοχής από περισσότερα νομοθετήματα.

Ο Ν. 1264/82 στο κεφάλαιό του που είναι εύγλωττο και έχει εν μέρει ανακριβή τίτλο "δημοκρατία στο χώρο της εργασίας", καθιερώνει ρητώς στοιχειώδη δικαιώματα συμμετοχής, όπως είναι το δικαίωμα για συνάντηση με τον εργοδότη και το δικαίωμα για συλλογικές διαπραγματεύσεις. Θα ακολουθήσουν με γοργό ρυθμό μία σειρά νόμοι, όπως ο Ν. 1385/83 για τις κοινωνικοποιημένες επιχειρήσεις που προβλέπει συμμετοχή των εργαζομένων στα διάφορα όργανα των κοινωνικοποιημένων επιχειρήσεων, ο Ν. 1387/83 για τον έλεγχο των ομαδικών απολύσεων που προβλέπει όργανα εκπροσώπησης των εργαζομένων

στις επιχειρήσεις και δικαίωμα διαβουλεύσεων, καθώς και οι νόμοι για τα εποπτικά συμβούλια και τις προβληματικές, που και αυτοί "νοιάζονται" για την συμμετοχή των εργαζομένων στα όργανα και τις διαδικασίες που προβλέπουν. Έρχεται τέλος ο άρτι υψισθείς νόμος που δεσμοθετεί τις επιτροπές υγιεινής και ασφάλειας. Έτσι και χωρίς την κύρωση της διεθνούς συμβάσεως 135 και την δεσμοθέτηση της εκπροσώπησης του συνόλου των εργαζομένων με τα συμβούλια και τους αντιπροσώπους - το νομοσχέδιο έχει κατατεθεί δύο φορές στην Βουλή, το Φεβρουάριο και τον Ιούνιο του 1985 - υπάρχει ήδη ένα σύνολο νομικών διατάξεων που καθορίζουν βασικούς προσανατολισμούς του ελληνικού συστήματος συμμετοχής. Σύστημα συμμετοχής που βέβαια βρίσκεται σε εξέλιξη και διαμόρφωση, γιατί όχι μόνο η νομική του ρύθμιση δεν έχει ακόμη ολοκληρωθεί, αλλά ούτε και στην πράξη δεν έχει δοκιμασθεί, δεδομένου ότι πολλές διατάξεις των νόμων που παρουσιάσθηκαν δεν έχουν ακόμη τεθεί σε εφαρμογή.

Πάντως σήμερα είναι αναγνωρισμένα από την ελληνική έννομη τάξη μία πλούσια σχετικά ποικιλία δικαιωμάτων συμμετοχής που αναμένεται να τεθούν σε εφαρμογή και να δοκιμασθούν και στην πράξη των εργασιακών σχέσεων. Έτσι αναγνωρίζοντας, για παράδειγμα, το δικαίωμα για ενημέρωση ή πληροφόρηση - που έχει και διαβαθμίσεις από την απλή έως την πλήρη και θεμελιωμένη με στοιχεία ενημέρωση - το δικαίωμα για συνάντηση με τον εργοδότη, το δικαίωμα γνώμης και γνωμοδοτήσεων, το δικαίωμα για συμμετοχή στα όργανα διοίκησης και ελέγχου και τα δικαιώματα ελέγχου των προτάσεων των γενικών συνελεύσεων.

Ας μην ξεχνάμε ότι πολλά από τα δικαιώματα αυτά έχουν άλλωστε εισχωρήσει στην ελληνική έννομη τάξη και λόγω της ισχύος του κοινοτικού δικαίου, που εφαρμόζει ώρημα "κεκτημένα" των ευρωπαίων εργαζόμενων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ VIII

ΔΕΛΤΙΟ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ

~~Τόμος 39/1985 Δ.Ε.Ν. Τεύχος 958~~ Ν. 1365/83

Συμμετοχή

1. Έννοια

- Με τις διατάξεις του Νόμου 1365/83 εισάγεται για πρώτη φορά στο ελληνικό δίκαιο ο δεσμός της συμμετοχής των άλλων φορέων, εκτός του κυρίου της επιχειρήσεως, στην διοίκηση ορισμένης μορφής επιχειρήσεων. Σαν συμμετοχή υπό ευρεία έννοια, εννοείται η συνεργασία ενδιαφερόμενων για την επιχείρηση υποκείμενων του δικαίου, στην διοίκηση της επιχειρήσεως και ακόμη στα όργανα σχηματισμού της βούλησής της.
- Η μέχρι τώρα συνιδέστερη μορφή της συμμετοχής στον δυτικό ευρωπαϊκό διοικητικό χώρο (στην Ελλάδα η συμμετοχή είναι άγνωστη υπό οποιαδήποτε μορφή, αν και το θέμα έχει τεθεί τόσο από τους εργαζόμενους, όσο και από την επιστήμη).

Διατάξεις για συμμετοχή επιτρόπων των εργαζομένων στην διοίκηση των εκμεταλλεύσεων, είχαν συμπεριληφθεί και στο προσχέδιο του Κώδικα Εργασίας του 1965, όμως δεν δημοσιεύθηκαν.

Είναι η συμμετοχή των εργαζομένων στην διοίκηση των εκμεταλλεύσεων και στην λήψη αποφάσεων των επιχειρήσεων.

Η συμμετοχή η οποία εισάγεται με τον Ν. 1365/83 είναι ιδιότυπη. Με αυτή, στα πράγματα της επιχείρησης υπεισέρχονται και παράγοντες, οι οποίοι στα πλαίσια του ισχύοντος κοινωνικο-οικονομικού καθεστώτος θα μπορούσαν να είναι φορείς των περιουσιακών στοιχείων της επιχείρησης και ως εκ τούτου η συμμετοχή

τους στην διοίκηση της εκμεταλλεύσεως και στον σχηματισμό της βουλήσεως της επιχείρησης, θα ήταν αυτονόητη.

Ο κυριότερος παράγοντας για το εργατικό δίκαιο, η εκμετάλλευση, δηλαδή η ενότητα προσώπων και οικονομοτεχνικών μέσων για την διαρκή επιδίωξη ενός εργοτεχνικού σκοπού, μένει έξω από την συμμετοχή εκείνων των υποκειμένων που πραγματικά ενδιαφέρονται γι' αυτήν των εργαζομένων, αφού εκεί ζουν, εργάζονται και υποβάλλονται στο διευθυντικό δικαίωμα του εγχοδότη. Είναι φυσικό ότι αυτοί οι εργαζόμενοι θα έπρεπε να μετέχουν στην διοίκηση της εκμεταλλεύσεως. Βέβαια ο Νόμος στο άρθρο 1, ορίζει ότι μετέχουν και αυτοί. Η συμμετοχή όμως των εργαζομένων στην εκμετάλλευση δεν εξασφαλίζεται, αφού ο νόμος μόνο πλαίσιο διαγράφει - ορίζει, ότι μετέχουν οι εργαζόμενοι στην επιχείρηση ή στον κλάδο ή στον τομέα ή στην περιφέρεια ή στην χώρα. Η συμμετοχή από τον ευρύτερο κλάδο μισθωτών δεν είναι γνήσια συμμετοχή.

Ιδιαίτερα διαφωτιστική για την αποσαφήνιση της έννοιας της συμμετοχής είναι η διάκριση που γίνεται στο γερμανικό δίκαιο μεταξύ συμμετοχής (BETRIEBSRAETEGESETZ) του 1952 και 1957 (BETRIEBSVEERFASSUNGSGESETZ) και συμμετοχής στο σχηματισμό της βουλήσεως των μεγάλων επιχειρήσεων με τον Νόμο του 1976 (GESETZ UEBER DIE MITBESTIMMUNG DER ARBEITNEHMER της 4/5/1975, NIPPERDEV, TEXTSA MMLUNG 1/4/83) N. 560 και των επιχειρήσεων άνθρακος και χάλυβος του 1951.

Στην πρώτη περίπτωση οι εργαζόμενοι μετέχουν στην ρύθμιση των θεμάτων του χώρου στον οποίο εργάζονται, ενώ στην δεύτερη στην λήψη οικονομικών αποφάσεων με την συμμετοχή στα όργανα των ανωνύμων εταιριών και Ε.Π.Ε.

Ότι έγινε με τον Νόμο 1365/83 θα μπορούσε να γίνει και με τροποποίηση των νόμων περί ανώνυμων εταιριών που θα επέφερε αλλαγή της συνθέσεως των διοικητικών συμβουλίων των εταιριών. Με το δρόμο που ακολουθήθηκε, οι εργαζόμενοι δεν γίνονται, ούτε υπήρξε πρόθεση, να γίνουν φορείς δικαιωμάτων μέσα στην εκμετάλλευση. Αυτή θα εξακολουθεί να διοικείται απολυταρχικά. Η

οικονομική δημοκρατία που δεν είναι άλλη από εκείνη που καθιστά τον εργαζόμενο, από άβουλο όργανο, φορέα ουσιαστικών που αφορούν το χώρο, στον οποίο διαθέτει και αναλίσκει την εργασιακή του δύναμη, βρίσκεται πολύ μακριά από τις θεμελιώδεις σκέυεις αυτού του νομοθετήματος.

Συνεπώς ο Νόμος 1365/83 ούτε αληθινή κοινωνικοποίηση εισάγει, αφού δεν έχει σαν συνέπεια τη μετάθεση περιουσίας σε κοινωνικούς φορείς, είτε γνήσια συμμετοχή, εφόσον αυτή αφορά στη διοίκηση εκμεταλλεύσεων.

Η "κοινωνικοποίηση" του νόμου 1365/83 αποτελεί μία εκδήλωση της γενικότερης τάσεως προς κοινωνικοποίηση της καθ' όλου εννόμου τάξεως, που παρατηρείται από το τέλος του πρώτου Παγκόσμιου Πολέμου, δεν εντάσσεται όμως σε κανένα από τα γνωστά σχήματα. Την τεχνική μορφή θα δώσουν τα αναμενόμενα, δυνάμει της παραγράφου 2 του άρθρου 2 του νόμου, διατάγματα. Θα πρόκειται όμως σε κάθε περίπτωση για μορφή συμμετοχής και όχι για κοινωνικοποίηση.

Διανομή Κερδών με την Μορφή Μετοχών στους Εργαζομένους

Άρθρο 18. Χορήγηση μετοχών στους εργαζομένους.

1. Ημεδαπές - βιομηχανίες - βιοτεχνίες - μεταλλευτικές και λατομικές ανώνυμες εταιρίες μπορούν να διαθέσουν σε κάθε διαχειριστική χρήση με απόφαση της γενικής συνέλευσης των μετόχων μέρος των ετήσιων καθαρών κερδών, όπως αυτά προσδιορίζονται με τις διατάξεις του άρθρου 45 του Ν. 2190/20 με την μορφή μετοχών τους στο εργατοϋπαλληλικό προσωπικό. Οι χορηγούμενες μετοχές στους εργαζομένους θα προέρχονται από αντίστοιχη αύξηση του μετοχικού κεφαλαίου της εταιρίας.

Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας

Συνδικαλισμός

Τα συνδικάτα δικαιούνται να εισπράττουν τα τέλη έγγραφής και τις συνδρομές των μελών τους και να διανέμουν ανακοινώσεις τους μέσα στους χώρους εργασίας τους. Μέλη του συνδικάτου εγγράφως εξουσιοδοτημένα για την άσκηση των δικαιωμάτων αυτών, δικαιούνται να εισέρχονται στην επιχείρηση, έστω και αν δεν απασχολούνται σ' αυτήν.

Η ισχύουσα ρύθμιση ως προς τα δικαιώματα αυτά, δεν προβάλλει το δικαίωμα ιδιοκτησίας στα μέσα παραγωγής και το άσυλο της επιχειρήσεως. Τα συνδικαλιστικά δικαιώματα αυτά δεν επιτρέπεται να περιορίζονται επιζήμια των δικαιούχων ούτε να ασκούνται καταχρηστικώς.

Καταχρηστική είναι η είσοδος των εκπροσώπων του συνδικάτου στην επιχείρηση και όταν βλάπτει ουσιαστικά και αδικαιολόγητα τα συμφέροντα της επιχείρησης ή έχει άλλους σκοπούς και όχι άσκηση των παραπάνω δικαιωμάτων.

N. 1712/87 και N. 1746/88 - Συμμετοχή στα εργοδοτικά Σωματεία.

Η διοίκηση της Ναυτιλίας

Σκοπός και έργο του Υπουργείου Θαλάσσης στη Γαλλία είναι η προετοιμασία και εφαρμογή της κυβερνητικής πολιτικής στον τομέα των ναυτιλιακών δραστηριοτήτων. Για την εκπλήρωση του προορισμού του διαθέτει κεντρικές υπηρεσίες στην πρωτεύουσα και περιφερειακές υπερησίες στις παραθαλάσσιες περιοχές της χώρας.

Το διοικητικό προσωπικό που επανδρώνει τις υπηρεσίες αυτές, κεντρικές και περιφερειακές, περιλαμβάνει διαφόρων ειδικοτήτων στελέχη, προσλαμβανόμενα με διαγωνισμό από τις κατηγορίες των πτυχιούχων πανεπιστημίου, των απόφοιτων πολιτικών επιστημών, των αξιωματικών του

ναυτικού, των επιμελητών και των πλοιάρχων Ωκεανοπλοΐας. Παρά την ποικιλία αυτή, το διοικητικό Ναυτιλιακό Σώμα θεωρείται αρκετά ομοιογενές. Καμμία διάκριση δεν γίνεται λόγω προελεύσεως ως προς τις τοποθετήσεις και τις προαγωγές.

Οι τοποθετήσεις γίνονται συνήθως για 5 χρόνια, έτσι ώστε στη διάρκεια μίας σταδιοδρομίας επιτυγχάνεται εναλλαγή σε διαφορετικής φύσεως καθήκοντα (Διοικητικά, τεχνικά, κοινωνικά, οικονομικά και εκμεταλλεύσεως), ενώ η αναγκαία ανανέωση συμβαδίζει με την ποικιλία των γεωγραφικών αλλά και των λειτουργικών αρμοδιοτήτων.

Η μισθοδοσία του προσωπικού αυτού διαφοροποιείται ανάλογα με τον βαθμό, την αρχαιότητα και την απόδοση. Η αποχώρηση από την υπηρεσία γίνεται γενικώς στα 60 χρόνια, η δε συνταξιοδότηση με στρατιωτική σύνταξη ανάλογα με τα χρόνια υπηρεσίας.

Απουσία Δικαίου : Άρνηση για αναγνώριση της συμμετοχής

Είναι εντυπωσιακή η συστηματική άρνηση ή αγνόηση της συμμετοχής εκ μέρους κυρίως του νομοθέτη και του δικαστή, αλλά και η αδυναμία των συνδικαλιστικών οργανώσεων να κατοχυρώσουν στην πρακτική των εργασιακών του σχέσεων την συνέχιση των συμμετοχικών διαδικασιών στις επιχειρήσεις όπου έχουν κατακτηθεί.

Ενώ σε όλες τις χώρες της Δυτικής Ευρώπης - αλλά και σε πάμπολλες τριτοκοσμικές χώρες, έστω και "κατά μίμηση" - όχι μόνο έχει αναγνωρισθεί μετά τον Δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο κυρίως, αλλά και εμπλουτισθεί - στη δεκαετία του '60 - το δικαίωμα των εργαζομένων για συμμετοχή στην Ελλάδα, ακόμα και όταν τα Εργοστασιακά σωματεία βρίσκονται στην περίοδο της ακμής τους δεν αναγνωρίζεται. Σχετικές διεκδικήσεις και προτάσεις, που φτάνουν ακόμη και ενώπιον της Βουλής, απορρίπτονται.

Η απουσία ειδικής νομικής ρύθμισης της συμμετοχής εμμένει λοιπόν, ακόμη και μετά το 1974, ενώ υπάρχουν και κάθε είδους ευνοϊκές προϋποθέσεις, καθώς και οι διατάξεις του Συντάγματος του 1975 που την υποδάλπτουν. Εμμένει και ένα χρονικό διάστημα μετά την ένταξη στις Ευρωπαϊκές Κοινότητες, παρ'όλες τις υποχρεώσεις υπέρ της αναγνώρισης του δεσμού της εκπροσώπησης και συμμετοχής που απορρέουν από το Κοινοτικό Δίκαιο.

Αν λάβει κανείς υπόψη, κυρίως, αλλά όχι μόνο, την "αγνόηση" των συμμετοχικών κατακτήσεων των εργασιασιακών σωματείων, δεν μπορεί να αποφύγει το ερώτημα της ιδιαιτερότητας στη διαμόρφωση και λειτουργία του Ελληνικού Εργατικού Δικαίου. Δηλαδή κατά πόσο το δίκαιο αυτό εκφράζει τις κατακτήσεις των εργαζομένων. Κατά πόσο στη χώρα μας το εργατικό δίκαιο βοηθά να περάσει μία κατάκτηση των εργαζομένων από την ανομία στην νομιμότητα, που είναι μία από τις κλασσικές λειτουργίες του στις χώρες τουλάχιστον της Δυτικής Ευρώπης. Η απουσία δικαίου πάντως μέσα σ'αυτές τις συνθήκες δεν είναι βέβαια ένα ουδέτερο φαινόμενο για την ανάπτυξη ή την εξαφάνιση της συμμετοχής.

Η απουσία ad hoc αναγνώρισης και ρύθμισης της συμμετοχής θα μπορούσε να είναι ένας τρόπος ματαίωσης ή εν πάση περιπτώσει, συρρίκνωσης του δεσμού αυτού.

Δεν μπορούμε βέβαια, εδώ να μείνουμε στις ιδιαιτερότητες της λειτουργίας και διαμόρφωσης του Ελληνικού δικαίου. Θα δούμε μόνο τί μας επισημαίνει το παράδειγμα της συμμετοχής στη μεθεπόμενη παράγραφο.

Αδυναμία εδραίωσης της συμμετοχής με τα μέσα της Συλλογικής Αυτονομίας : Η Ανάγκη της νομοθετικής παρέμβασης

Γιατί όμως οι συνδικαλιστικές οργανώσεις να μην είναι σε θέση όλα αυτά τα χρόνια να επιβάλλουν μέσα από το χώρο της συλλογικής αυτονομίας και τη διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων, το δεσμό της συμμετοχής;

Ως δεσμικό λόγου χάρη αντικείμενο μιας γενικής εθνικής συλλογικής σύμβασης ή μιας συλλογικής σύμβασης ανάλογης με αυτή που δεσμοποίησε το 1981 τις επιτροπές υγείας και ασφαλείας, το πρόβλημα της νομικής ρύθμισης της συμμετοχής των εργαζομένων στις αποφάσεις των επιχειρήσεων θα έχει λυθεί. Ακόμη και μέσα στα νομικά πλαίσια που θέτει ο Ν. 3239 του 1955 υπήρχε κάθε δυνατότητα ρύθμισης του θέματος αυτού.

Γιατί όμως αυτή η ρύθμιση, που τη συναντάμε σε άλλες χώρες, όπως η Αγγλία, η Ιρλανδία ή και το Βέλγιο δεν στάθηκε δυνατή στην Ελλάδα;

Μία πρώτη απάντηση σ' αυτό το ερώτημα θα είχε ίσως να κάνει με τα κύρια γνωρίσματα της ελληνικής νομικής τάξης, την κυριαρχία του νομοθετικού δικαίου και το περιορισμένο πεδίο της συλλογικής αυτονομίας, σε αντίθεση με ό,τι συμβαίνει σε κράτη όπως η Αγγλία, η Ιρλανδία ή η Δανία. Πώς όμως θα εξηγήσουμε ότι το νομικό αυτό φαινόμενο αναπτύχθηκε και στην Ιταλία, χώρα που ανήκει στην ίδια δικαιογένη οικογένεια με την Ελλάδα και όπου η ανάπτυξη των κανόνων του εργατικού δικαίου και της συμμετοχής ειδικότερα έγινε με απουσία κάθε νομοθετικής παρέμβασης και πέραν αυτής;

Είναι προφανές ότι εδώ υπεισέρχονται και άλλοι παράγοντες, όπως η δύναμη των συνδικαλιστικών οργανώσεων, η λειτουργία του χώρου της συλλογικής αυτονομίας και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του κράτους - ως ένας από τους πρωταγωνιστές των εργασιακών σχέσεων - αλλά και αυτή καθαυτή η στάση του κράτους απέναντι στην αυτόνομη ρύθμιση της συμμετοχής.

Ο καθοριστικός και εξαιρετικά έντονα παρεμβατικός ρόλος του ελληνικού κράτους στο χώρο των εργασιακών σχέσεων σε συνδυασμό με την ισχυρότατη δύναμη των εργατικών συνδικαλιστικών οργανώσεων, δεν επέτρεψε την αναγνώριση του δεσμού της συμμετοχής σε πανελλαδική κλίμακα μέσα από συλλογικές διαπραγματεύσεις. Για να αναγνωρισθεί η συμμετοχή έπρεπε να παρέμβει ο νομοθέτης.

Η εξέλιξη και, ουσιαστικά αποδυνάμωση των εργοστασιακών σωματείων κατέδειχνε ότι όσο η συμμετοχή δεν αναγνωρίζεται από την νομοθεσία τόσο και, κατά κανόνα, συρρικνώνεται στις ίδιες τις επιχειρήσεις που έχει αναπτυχθεί.

Συρρικνώνεται ή και εξαφανίζεται παντελώς, ακολουθώντας την "καταστροφή" της συνδικαλιστικής πρωτοπορίας - άλλο διαχρονικό φαινόμενο στο χώρο των εργασιών σχέσεων στη χώρα μας - της οποίας η απόλυση παραδειγματίζει, συνήθως, τους εναπομείναντες εργαζομένους έτσι ώστε να μην επαναλαμβάνουν τη διεκδίκηση για εκπροσώπηση - που καθόλα επιτρέπει το σωματειακό δίκαιο - και για συμμετοχή στις αποφάσεις της επιχείρησής τους.

Η παρέμβαση λοιπόν του νομοθέτη εμφανίζεται σχεδόν ως αδήρρητη ανάγκη για την αναγνώριση της συμμετοχής στις ελληνικές επιχειρήσεις.

Η αναγνώριση αυτή, που αρχίζει να πραγματώνεται από το 1982, θα είναι "ετεροχρονισμένη" βέβαια σε σχέση με την περίοδο της ακμής των συμμετοχικών πρακτικών στις ελληνικές επιχειρήσεις. Η χρονική αντιστοιχία στη ρύθμιση είναι ένα άλλο νομικό φαινόμενο στο χώρο των εργασιακών σχέσεων που πολύ δύσκολα θα συναντούσαμε στα άλλα-κράτη μέλη των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΧ

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Η ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΠΥΡΚΑΛ

Η περίπτωση της ΠΥΡΚΑΛ είναι η πιο πολυσυζητημένη περίπτωση για την προβληματική που πραγματευόμαστε στο κεφάλαιο αυτό.

Όλοι μιλάνε σήμερα για την "κοινωνικοποίηση" της, άλλοι θετικά και άλλοι αρνητικά, αλλά λίγοι γνωρίζουν πραγματικά τί συμβαίνει με την εταιρία αυτή.

Η Ανώνυμος Ελληνική Εταιρία Πυριδοποιείου και Καλυκοποιείου (ΠΥΡΚΑΛ) λοιπόν είναι πολεμική Βιομηχανία με λειτουργία 100 και πλέον ετών. Έχει προέλθει από τη συγχώνευση της Εταιρίας Ελληνικού Πυριτιδοποιείου με άλλες συναφείς επιχειρήσεις. Περνώντας από διάφορους ιδιοκτήτες κατέληξε στην ιδιοκτησία του Προδρόμου Αθανασιάδη-Μποδοσάκη όπου μετά το θάνατό του περιήλθε στον Όμιλο του Ιδρύματος Μποδοσάκη.

Συνδικαλιστικό κίνημα μέχρι την πτώση της δικτατορίας ήταν αδιανόητο να υπάρξει. Μετά την μεταπολίτευση του 1974 άρχισαν οι πρώτες κινήσεις για να ιδρυθούν εργοστασιακά σωματεία. Μετά από αλλεπάλληλες διώξεις πρωτοπόρων εργαζομένων που πρωτοστάτησαν στην υλοποίηση των πιο πάνω στόχων, το πρώτο εργοστασιακό σωματείο κατόρθωσε τελικά να ιδρυθεί στο εργοστάσιο της Ελευσίνας το 1976. Ένας από τους βασικότερους στόχους του συνδικαλιστικού (εργοστασιακού) κινήματος ήταν το πέρασμα της εταιρίας στο κοινωνικό σύνολο γιατί κατά την άποψή του "δεν νοείται πολεμική Βιομηχανία που παράγει για τις ανάγκες των Ενόπλων δυνάμεων, που εξάγει πυρομαχικά μέσω του κράτους και λειτουργεί σαν μονοπώλιο να βρίσκεται στα χέρια της ιδιωτικής πρωτοβουλίας".

Έτσι με μία σειρά υπομνήματα και παραστάσεις στις κατά καιρούς κυβερνήσεις τα σωματεία προβάλλουν την επιτακτική αυτή ανάγκη για την κοινωνικοποίηση της Εταιρίας.

Η ΑΥΤΟΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΙΚΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ "Ι. ΠΑΝΤΕΛΕΜΙΔΗΣ"

Στο Εύοσμο Θεσσαλονίκης, Μακεδονίας 4, λειτουργούσε εδώ και τρεις δεκαετίες μία βιοτεχνία με την επωνυμία "Ι Παντελεμίδης", Εργοστάσιο εξαρτημάτων γεωργικών μηχανημάτων, υπό μορφή προσωρινής επιχείρησης. Με τον θάνατο του Ι. Παντελεμίδη στις 22.3.1981, δημιουργήθηκε πρόβλημα λειτουργίας του εργοστασίου και κατέπεκταση πρόβλημα διαβίωσης των 40 εργατοτεχνιτών του. Αμέσως οι εργαζόμενοι κινητοποιήθηκαν προς όλες τις κατευθύνσεις : Πολιτικά κόμματα και τους υπογύφους βουλευτές - Σωματείο Μετάλλου, Ο.Α.Ε.Δ., πιθανούς κληρονόμους, Υπουργούς Βορείου Ελλάδος, Εργασίας, Γεωργίας, Εμπορίου, Βιομηχανίας, Δήμαρχο Εύοσμου.

Βλέποντας το αδιέξοδο που εδημιουργείτο και την αδιαφορία των αρμοδίων μετά από σύσκεψη που έγινε στο Δημαρχείο Εύοσμου στις 20.11.81, οι εργαζόμενοι αποφάσισαν να λειτουργήσουν μόνοι τους την επιχείρηση.

Οι εκ διαθήκης δύο κληρονόμοι Δέσποινα Κωνσταντινίδη και Νίκη Παντελεμίδη προχώρησαν στη διαδικασία "αποδοχή κληρονομιάς επ'ωφελεία απογραφής". Στις 24.11.81 έγινε απογραφή από συμβολαιογράφο με 2 εμπειρογνώμονες και υπάλληλο της Οικονομικής Εφορίας.

Στις 30.11.81 το εργοστάσιο άρχισε να επαναλειτουργεί με αυτοδιαχείριση των εργαζομένων και με την χρησιμοποίηση των υπολοιπόμενων θεωρημένων τιμολογίων.

Από τη Γενική Συνέλευση των Εργαζομένων που την εποχή εκείνη ανέρχονταν σε 42, εκλέχθηκαν τα παρακάτω όργανα :

Α. Συντονιστική Επιτροπή. Ήταν 8μελής και είχε αρμοδιότητες σχετικά με την παραπέρα στρατηγική της επιχείρησης, τα νέα προϊόντα, τις προσλήψεις, τις

απολύσεις, τον έλεγχο των άλλων επιτροπών ανά μήνα ή ανά εβδομάδα, τον έλεγχο των οικονομικών, τη χάραξη των κατευθύνσεων των άλλων επιτροπών, την κατάρτιση της μισθοδοσίας και την εκλογή του συνδικαλιστικού εκπροσώπου.

Από τα μέλη της Συντονιστικής Επιτροπής εκλέχθηκε 4μελής Εκτελεστική Επιτροπή, η οποία είχε σαν κύρια καθήκοντα και υποχρεώσεις :

- Να διαχειρίζεται και να λειτουργεί το εργοστάσιο,
- Να εκφράζει τις απόψεις της πλειοψηφίας των εργαζομένων,
- Να κατάρτιζει προγράμματα παραγωγής και τακτικής σε συνεργασία με τις άλλες επιτροπές, και
- Να ενημερώνει τους εργαζομένους και τον δημοτικό εκπρόσωπο.

Β. Τεχνική Επιτροπή : Ήταν 4μελής μικτή επιτροπή αποτελούμενη από 2 μέλη της Συντονιστικής Επιτροπής και 2 μέλη που εκλέγονται απ'ευθείας από τη Γενική Συνέλευση. Σαν κύρια δικαιώματα και καθήκοντα είχε :

- τη συντήρηση του Εργοστασίου,
- την κατασκευή νέων μηχανημάτων,
- τη βελτίωση και τελειοποίηση των υπαρχόντων και
- τον ποιοτικό έλεγχο των προϊόντων.

Γ. Η Επιτροπή λειτουργίας και Εσωτερικής Οργάνωσης: Ήταν 3μελής μικτή επιτροπή αποτελούμενη από 1 μέλος της Συντονιστικής Επιτροπής και 2 μέλη που εκλέγονται απ'ευθείας από τη Γενική Συνέλευση. Είχε σαν κύριες αρμοδιότητες και καθήκοντα :

- τη σωστή διάταξη των μηχανημάτων και τη διευκόλυνση των φάσεων παραγωγής, την πρόληψη των ατυχημάτων,
- τα μέτρα κοινωνικής πολιτικής στην επιχείρηση,
- τη συνδικαλιστική επιμόρφωση,
- τις συνθήκες δουλειάς κ.ά.

Δ. *Η Επιτροπή Συντονισμού Παραγωγής* : Ήταν και αυτή 3μελής μικτή επιτροπή αποτελούμενη από 1 μέλος της Συντονιστικής Επιτροπής και 2 που εκλέγονται απ'ευθείας από τη Γενική Συνέλευση. Η Επιτροπή αυτή είχε κύριες αρμοδιότητες και καθήκοντα :

- τη διακίνηση και παραγγελία πρώτων υλών,
- τα απαιτούμενα εργαλεία,
- τη διάθεση των προϊόντων.

Από όλες τις παραπάνω επιτροπές , αυτή που πραγματικά λειτουργούσε καθόλο το διάστημα ήταν η Συντονιστική Επιτροπή, στην οποία και κύρια οφείλεται η συνέχιση της λειτουργίας του Εργοστασίου. Οι άλλες επιτροπές λειτούργησαν υποτυπωδώς τις πρώτες 15 ημέρες και μετά αδράνησαν. Η αιτία δεν πρέπει να αναζητηθεί στην έλλειψη μόρφωσης αλλά στην έλλειψη ταξικής συνείδησης που μαστίζει την σημερινή ελληνική εργατική τάξη (στην πλειοψηφία).

Από την ημέρα επαναλειτουργίας του εργοστασίου υπήρξε μία πρωτοφανής επιτυχία, πολλές παραγγελίες, αύξηση της παραγωγικότητας και έμπρακτη συμπαράσταση του Δήμου Ευόσμου, του Σωματίου Μετάλλου Θεσσαλονίκης, των πελατών και προμηθευτών της επιχείρησης και τα ευμενή σχόλια του τύπου.

Στις 3.12.81 οι 2 εκ διαθήκης κληρονόμοι αποποιούνται την κληρονομιά με τις ακόλουθες δύο αιτιολογίες :

- α) Βοήθεια και συμπαράσταση στην ενέργεια των εργαζομένων και
- β) Χρέη της επιχείρησης προς το δημόσιο και τους ιδιώτες.

Με την αποποίηση των εκ διαθήκης κληρονόμων, δημιουργήθηκε αδιέξοδο γιατί υπεισήλθαν εξ αδιαθέτου κληρονόμοι και το ξεκαθάρισμα της επιχείρησης μάκραινε σε χρόνο.

Οι προσπάθειες των εργαζομένων για να βρεθεί μία νομική φόρμουλα λειτουργίας του εργοστασίου συνεχίζονται όπως συνεχίζεται και η λειτουργία του με την ίδια επωνυμία. Εξαιτίας της αύξησης της παραγωγής και του όγκου των πωλήσεων, προέκυψε πρόβλημα τιμολογίων και δελτίων αποστολής, γιατί αυτά που

υπήρχαν θεωρημένα εξαντλήθηκαν και έτσι δημιουργήθηκε πρόβλημα διακίνησης των παραγόμενων προϊόντων. Από την άλλη μεριά η Οικονομική Εφορία αρνήθηκε να δεωρήσει ορισμένα στελέχη τιμολογίων, ώστε να συνεχισθεί η λειτουργία του εργοστασίου που κυριολεκτικά στην πρώτη περίοδο πνιγόταν στις παραγγελίες. Με Κυβερνητική παρέμβαση, δόθηκε προσωρινή λύση στο ζήτημα αυτό. Το σκεπτικό των εργαζομένων ήταν και παραμένει ότι με τα αποδεικτικά στοιχεία που υπάρχουν η επιχείρηση είναι βιώσιμη και πως με τη σωστή εργατική διαχείριση μπορεί να δημιουργηθεί μία παραγωγική μονάδα-υποκατάστατο εισαγωγών, στηριγμένη σε σωστές οικονομικές τεχνικές βάσεις για να συνεισφέρει στη σοσιαλιστική πορεία του τόπου.

Η επιχείρηση συνεχίζει μέχρι σήμερα να λειτουργεί, όχι βέβαια με τον ίδιο ενθουσιασμό και τα ίδια οικονομικά αποτελέσματα της πρώτης περιόδου. Σ' αυτό έχουν επιδράσει πολλοί παράγοντες και κύρια : Η απουσία συνδικάτου μέσα στην επιχείρηση, το επίπεδο (πολιτικό και ταξικό) ορισμένων προχωρημένης ηλικίας εργαζομένων, που η μοίρα τόφερε ν' ακούσουν για αυτοδιαχείριση 2-3 χρόνια πριν από τη συνταξιοδότησή τους, καθώς και η απογοήτευση των εργαζομένων από τη στάση των αρμοδίων που από την αρχή είδαν με μεγάλη επιφύλαξη και καχυποψία το μοναδικό αυτό αυτοδιαχειριστικό πείραμα.

Αυτή την περίοδο ένας νέος τύπος εταιρίας επιδιώκεται από τους εργαζομένους που λιγότεραν ήδη σε 15. Αυτός ο νέος κατά την άποψη των εργαζομένων πρέπει να βασίζεται στις αρχές του συνεταιρισμού με συμμετοχή κάποιου κοινωνικού φορέα και κυρίως της τοπικής αυτοδιοίκησης. Δηλαδή μία επιχείρηση που θα έγκυται η λειτουργία της στο ότι θα γίνεται αποκλειστικά από τους ίδους τους εργαζομένους (υπαλλήλους, διευθυντές, εργάτες) και οι οποίοι θα αποδίδουν σε τακτά χρονικά διαστήματα απολογισμό και θα ελέγχονται από το κοινωνικό φορέα οποιαδήποτε στιγμή.

Η στρατηγική επενδύσεων, νέων προϊόντων και γενικά μελλοντικών εξελίξεων θα γίνεται πάντα από κοινού με την τοπική αυτοδιοίκηση, η οποία και θα εκφράζει τους στόχους της παραγωγικής, εξαγωγικής και γενικά οικονομικής

πολιτικής του κράτους και των υπευθύνων της περιφερειακής ανάπτυξης. Εξάλλου, όσον αφορά την κατανομή των κερδών, η πρόταση των εργαζομένων έχει ως εξής : 70% για νέες επενδύσεις, 20% για την τοπική αυτοδιοίκηση (κοινωφελή έργα) και 10% να μοιράζεται εξίσου σε όλους τους εργαζομένους (από εργάτη μέχρι διευθυντή) σε 12 μηνιαίες δόσεις με στόχο τη βελτίωση του μισθού και τη δημιουργία άμιλλας κινήτρων.

Ήδη τον τελευταίο καιρό κυοφορείται η λύση της μικτής εταιρίας με τη συμμετοχή σ' αυτήν και της τοπικής αυτοδιοίκησης. Μία δημοτική δηλαδή επιχείρηση με αποφασιστικές αρμοδιότητες στους εργαζομένους.

Ανεξάρτητα από την οποιαδήποτε αισιόδοξη πορεία, αυτό που περίτρανα κατέδειξε η αυτοδιαχειριστική εργατική εμπειρία της επιχείρησης "Ι. Πεντελεμίδης" είναι ότι ούτε οι καλούμενες "νησίδες αυτοδιαχείρισης" μπορούν να ευδοκιμήσουν σ' ένα σύστημα που κυριαρχείται από τη λογική του Αστικού Νόμου, της καπιταλιστικής αγοράς και των τυπικών προϋποθέσεων της Εμπορευματικής παραγωγής. Κατά τα άλλα, το πόσο δηλαδή βοηθούν τους ίδιους τους εργαζομένους παρόμοιες προσπάθειες σαν κι αυτή στο Εύοσμο Θεσσαλονίκης, να τί λέει ο Γιάννης Μήλιος, εργάτης με πανεπιστημιακή μόρφωση που ήταν και παραμένει η ψυχή όλης αυτής της αυτοδιαχειριστικής προσπάθειας.

" Η ενεργός συμμετοχή των εργαζομένων σ' όλες τις αποφάσεις που τους αφορούν, η γνώση ότι εργάζονται τόσο για τον εαυτό τους, όσο και για τον κοινωνικό σύνολο, βοήθησε για την ανάπτυξη σχέσεων συντροφικότητας, καθώς και άμεσου ενδιαφέροντος για την αποδοσή τους - που ήταν και το αποτελεσματικό κίνητρο για την αύξηση της παραγωγικότητας. Αποδείχθηκε δηλαδή ότι αν μέσα στο χώρο της δουλειάς αρχίσει να επικρατεί η συνείδηση και όχι το κέρδος, τότε δεν θα αργήσουν τα αποτελέσματα της επιτυχίας. Τα στοιχεία που ευνόησαν την εφαρμογή της αυτοδιαχείρισης ήταν το γεγονός ότι τα μηχανήματα του εργοστασίου είναι φτιαγμένα - στο μεγαλύτερο μέρος τους - από τους ίδιους τους εργάτες και ότι οι εργάτες είναι μάστορες στη δουλειά τους και όχι ρομπότ".

Η Συλλογική Σύμβαση της Ελληνικής Αεροπορικής Βιομηχανίας :
ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΙΣ ΕΠΙΤΡΟΠΕΣ ΠΟΥ ΑΣΧΟΛΟΥΝΤΑΙ ΜΕ ΘΕΜΑΤΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Μία άλλη ενδιαφέρουσα περίπτωση συμμετοχής που έχει ρυθμιστεί με διατάξεις συλλογικής σύμβασης και ύστερα βέβαια από διαπραγματεύσεις, προβλέπει συλλογική σύμβαση εργασίας προσωπικού της Ελληνικής Αεροπορικής Βιομηχανίας (ΕΑΒ) του 1983. Η σύμβαση αυτή χωρίς να δεσμοθετεί ad hoc όργανα και διαδικασίες όπως η σύμβαση της ΔΕΗ, εισάγει μία νέα γενική αρχή ισότιμης συμμετοχής εκπροσώπων των εργαζομένων σε επιτροπές που λειτουργεί μέσα στην επιχείρηση και ασχολείται με θέματα που αφορούν το προσωπικό, όπως είναι τα εργασιακά, οι εξελίξεις, τα ασφαλιστικά, οι συντάξεις.

Η συλλογική σύμβαση συνήφθη τον Μάρτιο του 1983 πριν δηλ. υψωθεί ο νόμος για την κοινωνικοποίηση των επιχειρήσεων, μεταξύ της Διοικήσεως και του αντιπροσωπευτικού επιχειρησιακού σωματείου (του ΠΕΕΕΑΒ).

Προβλέπεται λοιπόν η συμμετοχή ενός εκπροσώπου των εργαζομένων στις εξής πέντε επιτροπές :

- Τμήμα Ζητημάτων προσωπικού,
- Τμήμα Ελέγχου Προϋπηρεσιών
- Τμήμα Ασφαλιστικών και συνταξιοδοτικών θεμάτων,
- Τμήμα Κατάρτισης εσωτερικού κανονισμού και κοινωνικής μέριμνας.
- Προβλέπεται ακόμη η συμμετοχή τριών εκπροσώπων στην επιτροπή εστιατορίου.

Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων εκλέγονται από τη Γενική Συνέλευση του πιο αντιπροσωπευτικού σωματείου και είναι ανακλητοί.

Παρά το περιορισμένο εύρος του αντικειμένου της συμμετοχής στην ΕΑΒ - δεν ασχολείται με τα γενικότερα οικονομικά θέματα της επιχείρησης και παρά το γεγονός ότι αυτή ασκείται από μέλη του πιο αντιπροσωπευτικού σωματείου της επιχείρησης, η εκλογή τους από τη Γενική Συνέλευση όλων όσων εργάζονται στην επιχείρηση θα ήταν μία δημοκρατικότερη διαδικασία - πρόκειται για μία πολύ

χαρακτηριστική περίπτωση συμμετοχής. Δηλώνει την ανάγκη εισαγωγής συμμετοχικών διαδικασιών, έστω και αν ο τρόπος λειτουργίας τους που προβλέπει τη σύμβαση της ΕΑΒ δεν είναι σαφής και επεξεργασμένος.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Χ

ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΠΟΥ ΠΡΟΒΛΕΠΟΥΝ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΕ ΕΠΙΤΡΟΠΕΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ

Πρόκειται για διατάξεις που συναντάμε σε δύο ειδικές συλλογικές συμβάσεις, του ΟΤΕ που προβλέπει την ίδρυση επιτροπών υγιεινής, ασφάλειας και συνθηκών εργασίας, και της ΔΕΗ, που προβλέπει τις επιτροπές πρόληψης ατυχημάτων.

Η ειδική συλλογική σύμβαση που συνήφθη μεταξύ Διοίκησης του Οργανισμού και της πιο αντιπροσωπευτικής οργάνωσης των εργαζομένων, της ΟΜΕ-ΟΤΕ το 1985, προβλέπει τη σύσταση των επιτροπών υγιεινής και ασφάλειας (αριθμ. 6). Η σύνθεση των επιτροπών θα είναι διμερής : Θα μετέχουν ισότιμα εκπρόσωποι των εργαζομένων και εκπρόσωποι του οργανισμού. Ο ρόλος τους θα είναι συμβουλευτικός. Θα συσταθούν σε τέσσερις μεγάλες πόλεις : Αθήνα, Θεσσαλονίκη, Πάτρα και Ηράκλειο. Οι έδρες των επιτροπών αυτών θα επαναπροσδιοριστούν μετά την αποκέντρωση των υπηρεσιών του ΟΤΕ. Οι επιτροπές θα έπρεπε να έχουν συσταθεί από την 1η Ιανουαρίου 1984. Η ίδια σύμβαση προβλέπει και συμμετοχή των δύο εκπροσώπων των εργαζομένων στο Συμβούλιο Συγκροτημάτων (άρθρο 10β) και "αποφασιστική συμμετοχή" στην επιτροπή Κεφαλαίου Αλληλοβοήθειας (άρθρο 10ε) με εκπροσώπους που ορίζει η πιο αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση και κάνει αναφορά και στη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο του Οργανισμού (άρθρο 10δ).

Η ειδική συλλογική σύμβαση εργασίας της ΔΕΗ, που υπογράφηκε τον Μάιο του 1984, προβλέπει στο τρίτο μέρος της, που φέρει τίτλο "θεσμικά θέματα", ένα πλαίσιο αρχών, για τη σύσταση των Επιτροπών πρόληψης ατυχημάτων σε τρία

επίπεδα (στάθμες) : Τοπικό, περιφερειακό και κεντρικό. Πρόκειται για διμελείς και διμερείς επιτροπές, αποτελούμενες από έναν εκπρόσωπο της επιχείρησης και έναν εκπρόσωπο των εργαζομένων, που ορίζεται από την πιο αντιπροσωπευτική οργάνωση. Οι αρμοδιότητές τους διαφοροποιούνται ανάλογα με το επίπεδο της συγκρότησής τους, αλλά συνεργάζονται στενά μεταξύ τους. Οι κεντρικές επιτροπές καθορίζουν κυρίως την γενική πολιτική για την πρόληψη των ατυχημάτων, ασκούν εποπτεία, εισηγούνται τα σχετικά προγράμματα εκπαίδευσης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΧΙ

ΚΡΙΤΙΚΗ

ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ - ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑ ΤΩΝ ΘΕΩΡΗΤΙΚΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΙΣΧΥΟΥΣΩΝ ΝΟΜΟΘΕΣΙΩΝ - ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Δεν χωράει καμμία αμφιβολία ότι ο δεσμός της συμμετοχής των εργαζομένων είναι επίκαιρος και ιδιαίτερα προσφυλής στην εποχή μας. Ταυτόχρονα όμως έχει προκαλέσει πολύ σύγχυση και έχει δημιουργήσει επιφυλάξεις, τόσο σε επίπεδο θεωρίας, όσο και σε επίπεδο πράξης. Όλες σχεδόν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις και τα πολιτικά κόμματα στην Ευρώπη και στον κόσμο γενικότερα έχουν λίγο-πολύ συμπεριλάβει τη συμμετοχή και την αυτοδιαχείριση ανάμεσα στις διεκδικήσεις τους, θεωρώντας αυτές ανάλογα άμεσο, ενδιάμεσο ή στρατηγικό τους σκοπό και μέσο παρέμβασης σε συνδικαλιστικό ή πολιτικό επίπεδο.

Βέβαια ορισμένες από αυτές, κύρια στη Δυτική Ευρώπη, έχουν σταματήσει να πιστεύουν στους διάφορους δεσμούς συμμετοχής ή διαχείρισης και αυτό εκδηλώνεται από τη μια μεριά με τη σταδιακή και ολοένα αυξανόμενη εκμετάλλευση του αιτήματος για τη συμμετοχή των εργαζομένων στη διοίκηση των επιχειρήσεων και από την άλλη, με την τοποθέτηση και προβολή του αιτήματος για εργατική αυτοδιαχείριση, για ανάπτυξη του εργοστασιακού συνδικαλισμού με την ίδρυση εργατικών συμβουλίων και άλλων αντιπροσωπευτικών οργάνων των εργαζομένων.

Ειδικότερα για την Ελληνική εμπειρία της συμμετοχής μπορούμε να πούμε ότι στον τομέα αυτό δεν έχουμε τίποτα το ιδιαίτερο να επιδείξουμε, εκτός από το

αυθόρμητο κίνημα του εργοστασιακού συνδικαλισμού, κίνημα που χτυπήθηκε και κυνηγήθηκε από την ελληνική και ξένη εργοδοσία με απολύσεις, δικαστικές διώξεις κ.λ.π.

Επίσης πρέπει να επισημάνουμε κάποιες πρόσφατες εμπειρίες συμμετοχής εκπροσώπων των εργαζομένων στις διοικήσεις κάποιων προβληματικών επιχειρήσεων. Έτσι επιβάλλεται κατ'αρχήν η επικύρωση της 135 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας του 1971 με την οποία προστατεύονται οι εκπρόσωποι του προσωπικού στις ιδιόκτητες καπιταλιστικές επιχειρήσεις και διευκολύνονται στη συνδικαλιστική τους δράση μέσα σ'αυτές. Στις νομοθετικές πρωτοβουλίες της κυβέρνησης οφείλεται να ακουστεί βέβαια η γνώμη όλων των ενδιαφερομένων, αλλά υποχρεούται να λάβει πρωταρχικά υπόψη τις προτάσεις των εργαζομένων και των οργανώσεών τους. Επιβάλλεται λοιπόν μέσα σ'ένα σύντομο διάστημα με πρωτοβουλία της κυβέρνησης να εκπονηθεί ένα τέτοιο σύστημα συμμετοχής που πρέπει να έχει τα παρακάτω χαρακτηριστικά:

- Πρώτο, θα είναι ένα σύστημα ουσιαστικής και αποφασιστικής συμμετοχής και όχι κάποιο όργανο διακοσμητικό και ψευδοσυμμετοχής, δηλαδή όργανο που θα δίνει απλά στους εργαζόμενους την ψευδαίσθηση της συμμετοχής.
- Δεύτερον, το σύστημα αυτό θα είναι ενταγμένο σ'ένα γενικότερο και συνεχώς εξελισσόμενο σύστημα αποφασιστικής και ολοένα αυξανόμενης συμμετοχής της εργατικής αυτοδιαχείρισης και της κοινωνικοποίησης της ατομο-καπιταλιστικής ιδιοκτησίας στα βασικά μέσα παραγωγής.
- Τρίτον, το σύστημα αυτό θα είναι το αποτέλεσμα σοβαρής δουλειάς και μελέτης αντιπροσώπων του κράτους ταγμένων ξεκάθαρα υπέρ των παραπάνω θέσεων και αντιπροσώπων του ελληνικού εργατο-υπαλληλικού κινήματος σε μία πλατιά του έκταση.

Το σύστημα δηλαδή αυτό συμμετοχής, θα είναι πρωταρχικά βγαλμένο από την ίδια την ελληνική εργατική τάξη, η οποία θα κληθεί να το εφαρμόσει και να το διευρύνει.

Ειδικότερα για τις χώρες της ΕΟΚ μπορούμε να συμπεράνουμε ότι μετά την εφαρμογή των διαφόρων μορφών συμμετοχής, οι δεσμοί αυτοί βρίσκονται σε βαθειά κρίση και ριζική αμφισβήτηση, κυρίως από τα προοδευτικά συνδικάτα και τους εργαζομένους.

Είναι χωρίς αμφιβολία το γεγονός ότι στη σύγχρονη καπιταλιστική κοινωνία με την επίδραση και πολύχρονη λειτουργία των διαφόρων μορφών συμμετοχής, οι εργαζόμενοι βρίσκονται στην κατάσταση όλο και περισσότερο να επιδρούν στις εργασιακές σχέσεις, στην κατανομή της υπεραξίας, στις κοινωνικές συνθήκες ζωής κατά την εργασία ή έξω από την εργασία τους. Με την εφαρμογή της Πέμπτης Οδηγίας όλα τα κράτη μέλη θα πρέπει να αναλάβουν την υποχρέωση να κατοχυρώσουν δια νόμου τη δυαδική εταιρική διάρθρωση και την αντιπροσώπευση των εργαζομένων στο εποπτικό συμβούλιο. Η Πέμπτη Οδηγία διήνυσε μακρύ δρόμο και δύσκολο, προτού καταστεί οριστικό και κοινοτικό δίκαιο. Ένα σημαντικό πλεονέκτημα που ώθησε στην υποβολή της πρότασης αυτής, είναι η υποτιθέμενη ικανότητα του δεσμού της επί επιπέδου συμβουλίου συμμετοχής να περιορίζει τις βιομηχανικές συγκρούσεις, άρα και να αυξάνει την παραγωγικότητα. Η στενή αυτή σχέση που υποστηρίζεται από μερικούς ότι υφίσταται μεταξύ της βελτίωσης της παραγωγικότητας και της εργατικής συμμετοχής δεν έχει ελεγχθεί συστηματικά στην πράξη. Ακόμα μπορούμε να θεωρήσουμε ως σοβαρό πλεονέκτημα μία σημαντική παράγραφο της πρότασης της Πέμπτης Οδηγίας σύμφωνα με την οποία, η αρχή του "εταιρικού συμφέροντος" προς την οποία όλα τα μέλη εταιρικών συμβουλίων πρέπει να συμμορφώνονται κατά τη διάρκεια της θητείας τους, θα πρέπει να θεωρηθεί ότι καλύπτει όχι μόνο τα συμφέροντα των μετοχών, αλλά και εκείνα των εργαζομένων. Στην προσθήκη της νέας παραγράφου ώθησε η ανάγκη να καταστεί ο ρόλος των εργατών/διευθυντών περισσότερο ουσιαστικός.

Καταλήγουμε σε ένα συμπέρασμα : Ότι το εγχώριο δίκαιο των μελών της κοινότητας κατοχυρώνει δύο θεμελιώδεις αρχές :

Πρώτον την ισότητα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων όλων των μελών εταιρικών συμβουλίων, ανεξάρτητα από την προέλευσή τους και δεύτερον την αυστηρή τήρηση του εταιρικού απόρρητου από όλους όσους με οποιοδήποτε τρόπο συμμετέχουν στη διαχείριση της εταιρίας. Η λεπτομερής εξέταση της Πέμπτης Οδηγίας εμφανίζεται να στηρίζει το επιχείρημα πως οι κοινότητες είναι ακόμα μακριά από το στάδιο εκείνο κοινωνικοπολιτικής συσσωμάτωσης και δεσμικής ανάπτυξης, που θα επέτρεπε πειραματισμούς με εγχειρήματα δραστηκής και ταχείας προσέγγισης των εγχώριων συνθηκών στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων. Έτσι για μία ακόμη φορά δεν προκύπτει ξεκάθαρα η ειδικότερη συμβολή της προτεινόμενης Οδηγίας στη βελτίωση των υφισταμένων σήμερα συνθηκών ζωής και εργασίας στο χώρο της κοινότητας.

Τέλος γίνεται φανερό πως πέρα από κάθε λογής νομοδεδικές ρυθμίσεις ο δεσμός της συμμετοχής χρειάζεται για να αναπτυχθεί ένα κλίμα αμοιβαίου σεβασμού και εκτιμήσεως και από τις δύο πλευρές (διοικούντων και διοικουμένων). Με άλλα λόγια προϋποθέτει ένα υψηλό επίπεδο ωριμότητας από τα δύο μέρη.

Απαραίτητες προϋποθέσεις για την εφαρμογή του δεσμού είναι δύο κατηγορίες :

1. Το έμψυχο υλικό μιας επιχείρησης (και εννοούμε την νοοτροπία των διοικούντων και διοικουμένων).
2. Το περιβάλλον της επιχείρησης, τόσο στο εξωτερικό όσο και στο εσωτερικό.

Νοοτροπία

Πρέπει γενικά να υπάρχει διάθεση από το μέρος της διοικήσεως για την αποδοχή γνώμων και σχολίων τα οποία προέρχονται από τα κατώτερα επίπεδα.

Η προθυμία και η καλή της θέληση στο να υιοθετεί λογικές προτάσεις από τα κατώτερα επίπεδα της ιεραρχίας είναι βασικός παράγοντας για την επιτυχία του συστήματος.

Οι διοικούντες όμως δυσπιστούν ως προς την αποτελεσματικότητα του δεσμού. Πράγματι τ' αποτελέσματα σχετικών ερευνών είναι αντιφατικά. Επίσης ο δεσμός μειώνει τη δύναμη που απολαμβάνουν οι διοικούντες και σε συνδυασμό με το προηγούμενο μεγαλώνει την απροθυμία για την αποδοχή του δεσμού. Επί πλέον παρουσιάζονται προβλήματα σαν αυτά των ομάδων όπως συγκρούσεις και διαφωνίες που έχουν σαν αποτέλεσμα η τελική απόφαση να είναι προϊόν των ισχυροτέρων αλλά όχι απαραίτητα των καλά πληροφορημένων ή πάλι όταν δεν υπάρχουν τ' αναμενόμενα αποτελέσματα υπάρχει η τάση να ρίχνονται αλλού οι ευθύνες της αποτυχίας.

Οι διοικούντες για να αναποκριθούν σ' ένα τέτοιο σύστημα θα πρέπει να έχουν πέρα από τις ειδικές γνώσεις και γενικές πάνω σε θέματα των ανθρωπίνων σχέσεων και αυξημένη ικανότητα ρυθμίσεως των προβλημάτων και διαπραγματεύσεων που προκύπτουν από τη συνεργασία με τα κατώτερα κλιμάκια.

Ανάλογη με την ευνοϊκή διάθεση της διοίκησης θα πρέπει να είναι κι αυτή των εργαζομένων. Γιατί οι εργαζόμενοι δεν είναι πάντα πρόθυμοι να συμμετέχουν στην εφαρμογή του συστήματος της συμμετοχικής διοίκησης. Οι έρευνες έδειξαν ότι η τάση για συμμετοχή είναι εντονότερη στα μεσαία παρά στα κατώτερα επίπεδα.

Επίσης ότι ένα ποσοστό εργαζομένων δεν επιθυμεί να συμμετέχει στη διοίκηση ενώ ένα άλλο ποσοστό επιθυμεί να συμμετέχει μόνο μέσα από εκπροσώπους. Αποδείχθηκε ότι η προθυμία των εργαζομένων για συμμετοχή έχει άμεση σχέση με το μορφωτικό επίπεδο και το επίπεδο αμοιβής τους. Όσο υψηλότερο επίπεδο, τόσο μεγαλύτερη προθυμία.

Περιβάλλον

Σχετικά με το περιβάλλον έχουμε να παρατηρήσουμε τα ακόλουθα :

α) Αυτονομία της Επιχείρησης

Όταν είναι περιορισμένη, πράγμα που συμβαίνει όταν η επιχείρηση βρίσκεται μέσα σε συγκεντρωτικό οργανωμένο οικονομικό και κοινωνικό περιβάλλον δεν υπάρχουν δυνατότητες εφαρμογής του δεσμού.

β) Τεχνολογία

Όταν η τεχνολογία είναι υψηλή και χρειάζονται ειδικές γνώσεις για τις αποφάσεις, ο δεσμός είναι δύσκολο να εφαρμοστεί. Το αντίθετο συμβαίνει όταν η τεχνολογία δεν είναι υψηλή.

γ) Το μέγεθος και η γεωγραφική διασπορά

Όταν το μέγεθος και η διασπορά της επιχείρησης είναι μεγάλη, τότε η επιχείρηση εξαρτάται από το σύστημα της επιχείρησης. Αν είναι συγκεντρωτικό η εφαρμογή είναι αντίθετη, αντίθετα αν είναι αποκεντρωτικό.

Αναμφίβολα ο δεσμός της συμμετοχής των εργαζομένων στη διοίκηση έχει πολλά θετικά στοιχεία. Τους παρέχει τη δυνατότητα να ικανοποιούν διάφορες ανάγκες τους ή τουλάχιστον ν' ασκήσουν επιρροή ώστε αυτές να ικανοποιηθούν, να επηρεάσουν τους στόχους και τις δραστηριότητες της επιχείρησης, να βελτιώσουν τις ανθρώπινες σχέσεις, να δημιουργήσουν κλίμα εμπιστοσύνης και τέλος βοηθά στη μείωση των αρνητικών επιδράσεων της άτυπης οργανώσεως.

Η επίδραση της άμεσης συμμετοχής των εργαζομένων είναι μάλλον θετικές χωρίς όμως να είναι απόλυτο γιατί οι έρευνες δεν έχουν καταλήξει σε ομόφωνα συμπεράσματα. Πέρα από τον κύκλο των ερευνών που προσπαθούν να διερευνήσουν το δεσμό υπάρχουν μεμονωμένα παραδείγματα επιχειρήσεων τόσο στην Ευρώπη όσο και στην Αμερική που εφάρμοσαν το δεσμό της συμμετοχής

προσαρμοσμένο στις ανάγκες τους με επιτυχία. Οι περιπτώσεις αυτές μας οδηγούν στο συμπέρασμα ότι η νομοθετική ρύθμιση του δεσμού δεν αρκεί για την επιτυχία του.

Όπως τονίσαμε και πριν, αναγκαίες προϋποθέσεις είναι η ευνοϊκή στάση διοικούντων και διοικουμένων αλλά και το κατάλληλο περιβάλλον.



Β Ι Β Λ Ι Ο Γ Ρ Α Φ Ι Α

1. Ι. ΚΟΥΚΙΑΔΗ : Το εργατικό δίκαιο στην Ε.Ο.Κ. (1978).
2. Δ. ΚΩΝΣΤΑ : Η εργατική συμμετοχή κατά το δίκαιο της Ε.Ο.Κ. (1980).
3. Α. ΜΗΤΡΟΠΟΥΛΟΣ: ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΜΕΤΑΣΧΗΜΑΤΙΣΜΟΣ (1985).
4. ΚΡΑΒΙΤΟΥ - ΜΑΝΙΤΑΚΗ: Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ (1987).
5. ROGER BLANBAIN - Ι. ΚΟΥΚΙΑΔΗΣ: ΤΟ ΚΟΙΝΟΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (1993).
6. Δελτία Εργατικής Νομοθεσίας (τόμος 46ος, Τεύχος 1104, Τόμος 48ος, Τεύχος 1157 κ.τ.λ.).
7. Οικονομικός Ταχυδρόμος.
8. ΑΛΚΗΣ ΡΑΦΤΗΣ: "Δημοκρατική Διοίκηση των Επιχειρήσεων".
9. ΣΠ. ΖΕΥΓΑΡΙΤΗΣ, ΣΤΥΛΙΑΝΗ ΞΥΡΟΥΤΥΡΗ-ΚΟΥΦΙΔΟΥ: "Οργάνωση Επιχειρήσεων - Ανάλυση δομής Οργανώσεων".
10. Περιοδικό BUSSINESS NEED (1976).
11. FINANCIAL TIMES (1976).
12. Ναυτεμπορική.