

Βρυξέλλες, 14.5.2018  
COM(2018) 292 final

**ΕΚΘΕΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ, ΤΟ  
ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ  
ΕΠΙΤΡΟΠΗ**

**Έκθεση σχετικά με την εφαρμογή από τα κράτη μέλη της οδηγίας 2009/38/ΕΚ για τη  
θέσπιση ευρωπαϊκού συμβουλίου εργαζομένων ή διαδικασίας σε επιχειρήσεις και  
ομίλους επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας με σκοπό να ενημερώνονται οι εργαζόμενοι  
και να ζητείται η γνώμη τους (αναδιατύπωση)**

{SWD(2018) 187 final}

## **I. Εισαγωγή**

Στην παρούσα έκθεση εξετάζεται η εφαρμογή από τα κράτη μέλη της αναδιατυπωμένης οδηγίας 2009/38/EK για τη θέσπιση ευρωπαϊκού συμβουλίου εργαζομένων<sup>1</sup> («αναδιατυπωμένη οδηγία»), όπως απαιτείται βάσει του άρθρου 15 της οδηγίας. Παρουσιάζεται η δράση παρακολούθησης την οποία σκοπεύει να αναλάβει η Επιτροπή. Στην έκθεση επισυνάπτεται έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής, στο οποίο η Επιτροπή περιγράφει αναλυτικότερα τα αποτελέσματα της αξιολόγησής της<sup>2</sup>.

Η οδηγία 94/45/EK<sup>3</sup> του Συμβουλίου, έπειτα από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους, αποτέλεσε αντικείμενο αναδιατύπωσης, η οποία τέθηκε σε ισχύ στις 6 Ιουνίου 2009. Η προθεσμία μεταφοράς στο εθνικό δίκαιο έληγε έπειτα από δύο έτη.

Η αξιολόγηση στην οποία βασίζεται η παρούσα έκθεση επικεντρώνεται στις μεταβολές τις οποίες επέφερε η αναδιατυπωμένη οδηγία. Σκοπός της αξιολόγησης είναι να εξεταστεί η μεταφορά της αναδιατυπωμένης οδηγίας στο εθνικό δίκαιο και η εφαρμογή της στα κράτη μέλη, καθώς και οι επιπτώσεις αυτών στα εξής:

- στη δημιουργία ευρωπαϊκών συμβουλίων εργαζομένων·
- στην αποτελεσματική άσκηση των δικαιωμάτων ενημέρωσης των εργαζομένων και διαβούλευσης μ' αυτούς σε διακρατικό επίπεδο· και
- στις βελτιώσεις του νομικού πλαισίου.

Στην αξιολόγηση εξετάζονται επίσης η συνάφεια, η συνοχή, η αποτελεσματικότητα και η προστιθέμενη αξία της αναδιατυπωμένης οδηγίας για την ΕΕ, σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές για τη βελτίωση της νομοθεσίας<sup>4</sup>.

Στην παρούσα έκθεση παρουσιάζονται οι στόχοι της αναδιατυπωμένης οδηγίας, τα κυριότερα πορίσματα της αξιολόγησης της Επιτροπής και τα αντίστοιχα μέτρα πολιτικής.

## **II. Ευρωπαϊκά συμβούλια εργαζομένων και κοινωνικός διάλογος σε διακρατικό επίπεδο**

Ο κοινωνικός διάλογος αποτελεί βασικό στοιχείο του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου. Όταν ο κοινωνικός διάλογος είναι ισχυρός, οι οικονομίες είναι πιο ανταγωνιστικές και

---

1 Οδηγία 2009/38/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 6ης Μαΐου 2009, για τη θέσπιση ευρωπαϊκού συμβουλίου εργαζομένων ή διαδικασίας σε επιχειρήσεις και ομίλους επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας με σκοπό να ενημερώνονται οι εργαζόμενοι και να ζητείται η γνώμη τους (αναδιατύπωση) (EE L 122 της 16.5.2009, σ. 28-44).

2 SWD (2018) 187 final Evaluation of Directive 2009/38/EC on the establishment of a European Works Council (Αξιολόγηση της οδηγίας 2009/38/EK για τη θέσπιση ευρωπαϊκού συμβουλίου εργαζομένων).

3 Οδηγία 94/45/EK του Συμβουλίου, της 22ας Σεπτεμβρίου 1994, για τη θέσπιση μιας ευρωπαϊκής επιτροπής επιχείρησης ή μιας διαδικασίας σε επιχειρήσεις και ομίλους επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας με σκοπό να ενημερώνονται οι εργαζόμενοι και να ζητείται η γνώμη τους, EE L 254 της 30.9.1994, σ. 64-72.

4 [http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2016\\_empl\\_011\\_evaluation\\_european\\_works\\_council\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2016_empl_011_evaluation_european_works_council_en.pdf)

κοινωνικά ανθεκτικές. Η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στον σχεδιασμό και την εφαρμογή των πολιτικών έχει καθοριστική σημασία για την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και της δικαιοσύνης και αποτελεί προϋπόθεση για τη λειτουργία της ευρωπαϊκής κοινωνικής οικονομίας της αγοράς. Η Επιτροπή έχει δεσμευτεί για την ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου σε όλα τα επίπεδα. Για τον λόγο αυτόν, το 2015 δρομολόγησε τη «Νέα αρχή στον κοινωνικό διάλογο»<sup>5</sup>.

Στην αρχή 8 του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων<sup>6</sup> ορίζεται ότι ζητείται η γνώμη των κοινωνικών εταίρων όσον αφορά τη χάραξη και την εφαρμογή πολιτικών στους τομείς της οικονομίας, της απασχόλησης και των κοινωνικών ζητημάτων, σύμφωνα με τις εθνικές πρακτικές. Οι κοινωνικοί εταίροι ενθαρρύνονται να διαπραγματεύονται και να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις επί των ζητημάτων που τους αφορούν, με σεβασμό της αυτονομίας τους και του δικαιώματος συλλογικής δράσης.

Ο κοινωνικός διάλογος σε όλα τα επίπεδα πρέπει να αποτελεί κεντρικό στοιχείο της απόκρισης της Ευρώπης σε διαδικασίες που επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό τον κόσμο της εργασίας, όπως η ψηφιοποίηση, η παγκοσμιοποίηση και η δημογραφική αλλαγή. Έχει καταδειχθεί ότι η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων σε μεταρρυθμίσεις της αγοράς εργασίας και στην αναδιάρθρωση τομέων ή επιχειρήσεων αποφέρει θετικά αποτελέσματα, διότι με τη συμμετοχή τους διασφαλίζεται η οικειοποίηση των μεταρρυθμιστικών διαδικασιών και προωθούνται η εμπιστοσύνη και η συνεργασία. Επιπλέον, η χρήση μόνιμων διαύλων για τη διεξαγωγή κοινωνικού διαλόγου μπορεί να συμβάλει στην πρόβλεψη και την ανταπόκριση στις ανάγκες και τις προσδοκίες που προκύπτουν από τις προκλήσεις οι οποίες συνδέονται με το γηράσκον εργατικό δυναμικό και την υγεία και την ασφάλεια στον χώρο εργασίας ή αφορούν τις δεξιότητες και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Στην αρχή 8 του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων ορίζεται επίσης ότι οι εργαζόμενοι ή οι εκπρόσωποί τους έχουν δικαίωμα έγκαιρης ενημέρωσης και διαβούλευσης για ζητήματα που τους αφορούν, και ιδίως σε περιπτώσεις μεταβίβασης, αναδιάρθρωσης και συγχώνευσης επιχειρήσεων, καθώς και σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων. Στο πλαίσιο της εν λόγω αρχής θεσπίζεται όχι μόνο το δικαίωμα ενημέρωσης αλλά και το δικαίωμα διατύπωσης γνώμης σχετικά με οποιεσδήποτε εταιρικές πράξεις αυτού του είδους, γεγονός που συνεπάγεται την ανταλλαγή απόψεων και την καθιέρωση σταθερού διαλόγου με τον εργοδότη.

Το νομικό πλαίσιο της ΕΕ στον τομέα της ενημέρωσης και διαβούλευσης σε εθνικό επίπεδο έχει αναπτυχθεί επί σειρά δεκαετιών. Η οδηγία 98/59/EK<sup>7</sup> ορίζει κανόνες για την ενημέρωση και τη διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων πριν από την πραγματοποίηση

---

5 <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=88&langId=en&eventsId=1028>

6 Διακήρυξη του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων της 17ης Νοεμβρίου 2017.

7 Οδηγία 98/59/EK του Συμβουλίου, της 20ής Ιουλίου 1998, για προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις

συλλογικών απολύσεων. Η οδηγία 2002/14/EK<sup>8</sup> θεσπίζει ένα γενικό πλαίσιο ενημέρωσης και διαβούλευσης με τους εργαζόμενους σε εθνικό επίπεδο. Η οδηγία 2001/23/EK<sup>9</sup> περιλαμβάνει διατάξεις με τις οποίες διασφαλίζεται η ενημέρωση και η διαβούλευση με τους εργαζόμενους οι οποίοι απασχολούνται σε επιχειρήσεις που μεταβιβάζονται σε νέο ιδιοκτήτη<sup>10</sup>.

Μέσω του ευρωπαϊκού πλαισίου ποιότητας για την πρόβλεψη της αλλαγής και την αναδιάρθρωση<sup>11</sup>, η Επιτροπή έχει καθορίσει αρχές και ορθές πρακτικές οι οποίες πρέπει να ακολουθούνται από τις εταιρείες και τις δημόσιες αρχές πριν από την επέλευση αλλαγών και κατά τη διαχείριση δραστηριοτήτων αναδιάρθρωσης. Το Ευρωπαϊκό Ταμείο Προσαρμογής στην Παγκοσμιοποίηση συστάθηκε πριν από 10 έτη με στόχο την παροχή στήριξης σε εργαζόμενους που απολύονται λόγω μεγάλων διαρθρωτικών αλλαγών στη μορφή του παγκόσμιου εμπορίου οι οποίες οφείλονται στην παγκοσμιοποίηση ή εξαιτίας της παγκόσμιας χρηματοπιστωτικής και οικονομικής κρίσης.

Τα ευρωπαϊκά συμβούλια εργαζομένων αποτελούν σημαντικό μέσο για την διοργάνωση του διακρατικού κοινωνικού διαλόγου σε πολυεθνικές επιχειρήσεις ορισμένου μεγέθους. Πρόκειται για όργανα τα οποία εκπροσωπούν τους Ευρωπαίους εργαζόμενους που απασχολούνται σε διακρατικές επιχειρήσεις. Τα ευρωπαϊκά συμβούλια εργαζομένων παρέχουν μια κοινή πλατφόρμα για ανταλλαγές σε διακρατικά θέματα μεταξύ των εργαζομένων και των εκπροσώπων των εργοδοτών σε όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ και στις χώρες του ΕΟΧ. Μέσω των συμβουλίων αυτών, οι εργαζόμενοι ενημερώνονται και ζητείται η γνώμη τους από τη διοίκηση σχετικά με την εξέλιξη των δραστηριοτήτων και σχετικά με οποιαδήποτε σημαντική απόφαση σε ευρωπαϊκό επίπεδο η οποία θα μπορούσε να επηρεάσει την απασχόληση ή τις συνθήκες εργασίας τους.

Τα ευρωπαϊκά συμβούλια εργαζομένων έχουν αποδειχθεί ζωτικής σημασίας για την ανάπτυξη των διακρατικών εργασιακών σχέσεων. Στις πολυεθνικές επιχειρήσεις, αποφάσεις που επηρεάζουν τους εργαζόμενους σε ένα κράτος μέλος λαμβάνονται συχνά από φορείς της κεντρικής διοίκησης οι οποίοι βρίσκονται εκτός του εν λόγω κράτους μέλους. Τα ευρωπαϊκά συμβούλια εργαζομένων συμβάλλουν στη δημιουργία αλληλεγγύης και συνεργειών μεταξύ των εργαζομένων στα διάφορα κράτη μέλη, στην ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών και στη διαμόρφωση, την κατανόηση και την εφαρμογή αποφάσεων σχετικά με τα διακρατικά ζητήματα που αντιμετωπίζει η πολυεθνική επιχείρηση.

Μέσω των ευρωπαϊκών συμβουλίων εργαζομένων καθίσταται δυνατή η βελτίωση της επικοινωνίας μεταξύ των εργαζομένων και της κεντρικής διεύθυνσης. Οι εργοδότες μπορούν

---

8 Οδηγία 2002/14/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 11ης Μαρτίου 2002, περί θεσπίσεως γενικού πλαισίου ενημερώσεως και διαβουλεύσεως των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα.

9 Οδηγία 2001/23/EK του Συμβουλίου, της 12ης Μαρτίου 2001, περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών, σχετικά με τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβιβάσεων επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων.

10 Για μια επισκόπηση της νομοθεσίας σχετικά με τη συμμετοχή των εργαζομένων, βλέπε: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=el>

11 <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11270&langId=el>

να επωφεληθούν από την αύξηση της εμπιστοσύνης και της δέσμευσης εκ μέρους των εργαζομένων, οι οποίοι συνεισφέρουν τις γνώσεις και την εμπειρία τους. Η κοινή αντίληψη των διακρατικών προκλήσεων που αντιμετωπίζει η επιχείρηση και η συμμετοχή των εργαζομένων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων σχετικά με πιθανές λύσεις μπορούν επίσης να διευκολύνουν τη διαμόρφωση των στρατηγικών επιλογών που πραγματοποιεί η κεντρική διοίκηση σε μια πολυεθνική επιχείρηση και να αυξήσουν τον αντίκτυπο των επιλογών αυτών.

Μέσω του αποφασιστικού ρόλου που διαδραματίζουν στην πρόβλεψη και τη διαχείριση των αλλαγών, τα ευρωπαϊκά συμβούλια εργαζομένων διευκολύνουν την πρόληψη ή τον μετριασμό των αρνητικών επιπτώσεων της αναδιάρθρωσης στην απασχόληση και τις συνθήκες εργασίας. Γενικότερα, τα ευρωπαϊκά συμβούλια εργαζομένων θα διαδραματίζουν ολοένα σημαντικότερο ρόλο στη διαμόρφωση δίκαιων και βιώσιμων απαντήσεων σε εταιρικό επίπεδο ως προς τις διακρατικές επιπτώσεις των προκλήσεων που συνδέονται με την ψηφιοποίηση, την παγκοσμιοποίηση και τη δημογραφική αλλαγή. Μπορούν να καλύψουν ευρύ φάσμα θεμάτων, όπως η εισαγωγή νέων τεχνολογιών και οι σχετικές ανάγκες κατάρτισης, η στρατηγική ανάπτυξη της επιχείρησης σ' ένα μεταβαλλόμενο περιβάλλον αγοράς, ή οι βέλτιστες πρακτικές για την αντιμετώπιση της γήρανσης του εργατικού δυναμικού. Ορισμένα ευρωπαϊκά συμβούλια εργαζομένων έχουν δρομολογήσει και υποστηρίζει τη διαπραγμάτευση και τη σύναψη διακρατικών εταιρικών συμφωνιών σχετικά με διάφορα θέματα, όπως η κατάρτιση, η απασχόληση ή η βιώσιμη ανάπτυξη.

Όπως και σε άλλα φόρουμ κοινωνικού διαλόγου σε εταιρικό επίπεδο, η ύπαρξη κατάλληλων συνθηκών όσον αφορά το νομικό πλαίσιο δεν αποτελεί εγγύηση για επιτυχή αποτελέσματα. Σημαντικό παράγοντα για την έκβαση και για την ποιότητα των ανταλλαγών στα ευρωπαϊκά συμβούλια εργαζομένων αποτελούν το ενδιαφέρον, η δέσμευση και οι ικανότητες που επιδεικνύουν οι εκπρόσωποι τόσο των εργαζομένων όσο και του εργοδότη.

### **III. Οι στόχοι της αναδιατυπωμένης οδηγίας**

Η αναδιατυπωμένη οδηγία προβλέπει τη σύσταση ευρωπαϊκών συμβουλίων εργαζομένων με σκοπό την ενημέρωση και την παροχή γνώμης σχετικά με διακρατικά ζητήματα σε πολυεθνικές επιχειρήσεις που απασχολούν τουλάχιστον 1 000 εργαζόμενους στον ΕΟΧ και τουλάχιστον 150 εργαζόμενους ανά κράτος μέλος σε τουλάχιστον δύο κράτη μέλη.

Η διαδικασία της σύστασης ευρωπαϊκού συμβουλίου εργαζομένων ενεργοποιείται είτε με αίτημα 100 εργαζομένων από δύο κράτη μέλη είτε με απόφαση του εργοδότη. Η σύνθεση και η λειτουργία κάθε ευρωπαϊκού συμβουλίου εργαζομένων προσαρμόζονται στην ειδική κατάσταση της επιχείρησης μέσω συμφωνίας που υπογράφεται μεταξύ της διοίκησης και εκπροσώπων των εργαζομένων από τα διάφορα εμπλεκόμενα κράτη μέλη.

Στις διακρατικές επιχειρήσεις, η κεντρική διοίκηση ενημερώνει και ζητεί τη γνώμη των Ευρωπαϊών εργαζομένων σχετικά με την πρόοδο και τις σημαντικές αποφάσεις μέσω των εκπροσώπων τους στα ευρωπαϊκά συμβούλια εργαζομένων.

Σκοπός της αναδιατυπωμένης οδηγίας είναι ειδικότερα η επίτευξη των ακόλουθων στόχων<sup>12</sup>:

- εξασφάλιση της αποτελεσματικής άσκησης των δικαιωμάτων ενημέρωσης των εργαζομένων και διαβούλευσης μ' αυτούς σε διακρατικό επίπεδο·
- ενθάρρυνση της σύστασης νέων ευρωπαϊκών συμβουλίων εργαζομένων·
- επίλυση των προβλημάτων που διαπιστώθηκαν κατά την πρακτική εφαρμογή της οδηγίας 94/45/EK·
- αντιμετώπιση της ανασφάλειας δικαίου που προκαλείται από τις αδυναμίες ορισμένων διατάξεων (όπως όσον αφορά τους ορισμούς της ενημέρωσης και της διαβούλευσης) και από την απουσία διατάξεων (π.χ. ορισμός του διακρατικού χαρακτήρα)·
- εξασφάλιση καλύτερης διασύνδεσης με άλλες νομοθετικές πράξεις της ΕΕ που αφορούν την ενημέρωση των εργαζομένων και τη διαβούλευση μ' αυτούς.

Η οδηγία επέφερε τις ακόλουθες σημαντικές αλλαγές στο διατακτικό:

- καθιέρωση γενικών αρχών σχετικά με τις ρυθμίσεις της ενημέρωσης των εργαζομένων και της διαβούλευσης μ' αυτούς σε διακρατικό επίπεδο, καθώς και επακριβών ορισμών της ενημέρωσης και της διαβούλευσης·
- περιορισμός της αρμοδιότητας των ευρωπαϊκών συμβουλίων εργαζομένων σε ζητήματα διακρατικού χαρακτήρα και καθιέρωση διασύνδεσης μεταξύ του εθνικού και του διακρατικού επιπέδου της ενημέρωσης των εργαζομένων και της διαβούλευσης μ' αυτούς·
- αποσαφήνιση του ρόλου των εκπροσώπων των εργαζομένων και της δυνατότητας επιμόρφωσης χωρίς απώλεια μισθού·
- αποσαφήνιση, αφενός, των ευθυνών όσον αφορά την παροχή πληροφοριών οι οποίες επιτρέπουν την έναρξη διαπραγματεύσεων και, αφετέρου, των κανόνων σχετικά με τη διαπραγμάτευση συμφωνιών για τη σύσταση νέων ευρωπαϊκών συμβουλίων εργαζομένων·
- τροποποίηση των επικουρικών υποχρεώσεων που εφαρμόζονται σε περίπτωση απουσίας συμφωνίας·
- θέσπιση ρήτρας προσαρμογής η οποία εφαρμόζεται σε συμφωνίες που διέπουν τα ευρωπαϊκά συμβούλια εργαζομένων σε περίπτωση αλλαγών στη δομή της επιχείρησης ή του ομίλου επιχειρήσεων.

---

12 Αιτιολογική σκέψη 7 της αναδιατυπωμένης οδηγίας 2009/38/EK.

#### **IV. Πορίσματα της αξιολόγησης**

Η Επιτροπή εξέτασε την εφαρμογή της αναδιατυπωμένης οδηγίας σε όλα τα κράτη μέλη και στις χώρες του ΕΟΧ και προέβη σε αξιολόγηση με βάση τα δεδομένα και τις πληροφορίες που συλλέχθηκαν από διάφορες πηγές, όπως από εξωτερική μελέτη<sup>13</sup>, από τους κοινωνικούς εταίρους σε ενωσιακό και εθνικό επίπεδο, από τους επαγγελματίες των ευρωπαϊκών συμβουλίων εργαζομένων, από ερευνητικά ινστιτούτα και από ειδικούς σε θέματα εργατικού δικαίου. Σύμφωνα με τις απαιτήσεις της στρατηγικής της Επιτροπής για τη βελτίωση της νομοθεσίας, στην παρούσα έκθεση παρουσιάζονται συμπεράσματα σχετικά με την αποτελεσματικότητα, την αποδοτικότητα, τη συνοχή, τη συνάφεια και την προστιθέμενη αξία για την ΕΕ των νέων διατάξεων που θεσπίστηκαν με την οδηγία. Περισσότερες λεπτομέρειες σχετικά με τα πορίσματα αυτά παρέχονται στα τμήματα IV και V του συνοδευτικού εγγράφου εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής<sup>14</sup>.

##### **A. Μεταφορά στο εθνικό δίκαιο και νομική σαφήνεια**

Η μεγάλη πλειονότητα των κρατών μελών έχουν μεταφέρει ορθά τη νομοθεσία της ΕΕ στο εθνικό τους δίκαιο. Παρότι οι περισσότερες διατάξεις έχουν εφαρμοστεί κατά λέξη στην εθνική νομοθεσία, ορισμένες χώρες έχουν προβεί στη διατύπωση λεπτομερέστερων διατάξεων, οι οποίες υπερβαίνουν τις ελάχιστες απαιτήσεις της αναδιατυπωμένης οδηγίας.

Οι περισσότεροι ενδιαφερόμενοι και επαγγελματίες των οποίων ζητήθηκε η γνώμη έκριναν ότι η αναδιατυπωμένη οδηγία έχει βελτιώσει τη σαφήνεια του νομικού πλαισίου, ενώ ένα μη αμελητέο ποσοστό αυτών έκριναν ότι δεν ήταν σε θέση να απαντήσουν λόγω έλλειψης πείρας σε σχέση με τις αναδιατυπωμένες διατάξεις. Ορισμένες προκλήσεις εξακολουθούν να υφίστανται στην πράξη, ειδικότερα στο πλαίσιο της διαπραγμάτευσης ή της εφαρμογής των διατάξεων της συμφωνίας των ευρωπαϊκών συμβουλίων εργαζομένων σε εταιρικό επίπεδο. Ο όγκος των διαφορών σε εθνικό επίπεδο είναι χαμηλός και δεν διαπιστώνεται αλλαγή σε σύγκριση με την αντίστοιχη τάση που είχε παρατηρηθεί σε σχέση με την αρχική οδηγία. Δεν παραπέμφθηκαν υποθέσεις σε επίπεδο ΕΕ.

##### **B. Αποτελεσματικότητα**

Παρότι η αναδιατυπωμένη οδηγία έδωσε μεν κάποια ώθηση στη σύσταση ευρωπαϊκών συμβουλίων εργαζομένων και στην επαναδιαπραγμάτευση των υφιστάμενων συμφωνιών ίδρυσης ευρωπαϊκών συμβουλίων εργαζομένων, δεν ανέκοψε ωστόσο την καθοδική τάση όσον αφορά τη δημιουργία ευρωπαϊκών συμβουλίων εργαζομένων. Στο πλαίσιο της αξιολόγησης διαπιστώθηκε ότι, από την έναρξη εφαρμογής της αναδιατυπωμένης οδηγίας,

---

13 Μελέτη αξιολόγησης της οδηγίας 2009/38/ΕΚ που εκπονήθηκε από την εταιρεία ICF κατόπιν ανάθεσης από τη ΓΔ EMPL – Σεπτέμβριος 2016.

14 SWD (2018) 187 final Evaluation of Directive 2009/38/EC on the establishment of a European Works Council (Αξιολόγηση της οδηγίας 2009/38/ΕΚ για τη θέσπιση ευρωπαϊκού συμβουλίου εργαζομένων).

συστήνονται ετησίως περίπου 20 ευρωπαϊκά συμβούλια εργαζομένων, κυρίως σε επιχειρήσεις που εδρεύουν στη Γαλλία, στη Σουηδία και στις ΗΠΑ.

Σε παγκόσμιο επίπεδο, τα περισσότερα ευρωπαϊκά συμβούλια εργαζομένων βρίσκονται στη Γαλλία, στη Γερμανία και στο Ηνωμένο Βασίλειο, λόγω του μεγέθους των σχετικών επιχειρήσεων αλλά και λόγω της ανάπτυξης των εργασιακών σχέσεων στις χώρες αυτές. Το μέσο μέγεθος των επιχειρήσεων που συστήνουν ευρωπαϊκά συμβούλια εργαζομένων από την έκδοση της αναδιατυπωμένης οδηγίας και μετά είναι μικρότερο σε σύγκριση με την προηγούμενη νομοθεσία.

Υπάρχουν περιθώρια βελτίωσης όσον αφορά την ενθάρρυνση της δημιουργίας των οργάνων αυτών, δεδομένου ότι, σύμφωνα με εκτιμήσεις, οι μισές από τις επιχειρήσεις που πληρούν τις σχετικές προϋποθέσεις δεν έχουν συστήσει ακόμη ευρωπαϊκό συμβούλιο εργαζομένων. Παρότι ο απόλυτος αριθμός των ευρωπαϊκών συμβουλίων εργαζομένων αυξήθηκε μετά την έκδοση της αναδιατυπωμένης οδηγίας, θα ήταν εύλογη η προσδοκία για υψηλότερο επίπεδο καθαρής δημιουργίας τέτοιων οργάνων. Οι λόγοι εν προκειμένω είναι πολλοί και σύνθετοι, και μεταξύ αυτών συγκαταλέγονται οι εξής: ελλιπής ενημέρωση από την πλευρά των εθνικών κοινωνικών εταίρων σχετικά με τις νομικές απαιτήσεις· μεταβαλλόμενες εταιρικές δομές λόγω συγχωνεύσεων ή εξαγορών· απουσία υποχρέωσης για τη σύσταση ευρωπαϊκών συμβουλίων εργαζομένων· το γεγονός ότι οι επιχειρήσεις εδρεύουν σε χώρες στις οποίες η παράδοση του κοινωνικού διαλόγου είναι λιγότερο ανεπτυγμένη· και η χρονική διάρκεια της διαπραγμάτευσης της συμφωνίας σύστασης ευρωπαϊκών συμβουλίων εργαζομένων από τους κοινωνικούς εταίρους.

Παρότι η έννοια του διακρατικού χαρακτήρα ορίζεται με μεγαλύτερη σαφήνεια στις διατάξεις της αναδιατυπωμένης οδηγίας, συχνά παραμένει δύσκολο για τους επαγγελματίες των ευρωπαϊκών συμβουλίων εργαζομένων να ερμηνεύσουν την έννοια αυτή σε συγκεκριμένες περιπτώσεις.

Η αναδιατυπωμένη οδηγία βελτίωσε την ενημέρωση των εργαζομένων από άποψη ποιότητας και έκτασης, αλλά όσον αφορά τη διαβούλευση υπήρξε λιγότερο αποτελεσματική. Τα μέλη των ευρωπαϊκών συμβουλίων εργαζομένων, παρότι έχουν το δικαίωμα να εκφράσουν γνώμη, φαίνεται να ασκούν ελάχιστη επιρροή στη διαδικασία λήψης αποφάσεων εντός των οικείων επιχειρήσεων, κυρίως σε περιπτώσεις αναδιάρθρωσης.

Τα ευρωπαϊκά συμβούλια εργαζομένων θεωρούνται από τους εργοδότες χρήσιμα εργαλεία, τα οποία αποφέρουν οφέλη σε όλα τα εμπλεκόμενα μέρη με πολλούς τρόπους, μεταξύ άλλων: με τη βελτίωση της κοινής αντίληψης των ζητημάτων μεταξύ των μελών, την επεξήγηση των αποφάσεων, τη δρομολόγηση στρατηγικών συζητήσεων, καθώς και τη διατύπωση πολύτιμων προτάσεων για τη λήψη μέτρων, ανάλογα με τα υπό συζήτηση θέματα. Παρότι δεν διαθέτουν επίσημη διαπραγματευτική ισχύ, τα ευρωπαϊκά συμβούλια εργαζομένων διαδραματίζουν επίσης ρόλο στη διαπραγμάτευση διακρατικών συλλογικών συμβάσεων<sup>15</sup> σε ορισμένες πολυεθνικές επιχειρήσεις.

Σε σχέση με την επιβολή, από την αξιολόγηση προκύπτει μια ποικιλομορφία καταστάσεων στα κράτη μέλη όσον αφορά την ικανότητα των ευρωπαϊκών συμβουλίων εργαζομένων να

---

15 Βάση δεδομένων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=en>



προσφεύγουν στη δικαιοσύνη. Στα μισά κράτη μέλη, υπάρχουν μηχανισμοί εναλλακτικής επίλυσης διαφορών. Συνολικά, στο πλαίσιο της αξιολόγησης παρατηρήθηκαν αδυναμίες στα μέσα τα οποία έχουν στη διάθεσή τους τα ευρωπαϊκά συμβούλια εργαζομένων για την άσκηση των δικαιωμάτων τους, καθώς και σημαντικές διαφορές ως προς το είδος και το επίπεδο των κυρώσεων.

### **Γ. Αποδοτικότητα**

Η αναδιατυπωμένη οδηγία δεν δημιούργησε πρόσθετο κόστος για τους εργοδότες σε σύγκριση με την οδηγία του 1994. Το ποσοτικοποιημένο κόστος της σύστασης ευρωπαϊκών συμβουλίων εργαζομένων φαίνεται μάλιστα να έχει μειωθεί σε σύγκριση με την οδηγία του 1994, αλλά αυτό μπορεί να οφείλεται απλώς στο μικρότερο μέγεθος των επιχειρήσεων που συστήνουν ευρωπαϊκά συμβούλια εργαζομένων κατόπιν της αναδιατύπωσης. Για την πλειονότητα των εργοδοτών, τα οφέλη υπερτερούν του σχετικού κόστους. Το δικαίωμα επιμόρφωσης χωρίς απώλεια μισθού γίνεται σε μεγάλο βαθμό σεβαστό και συνιστά σημαντική στήριξη για τους εκπροσώπους των ευρωπαϊκών συμβουλίων εργαζομένων στο πλαίσιο της άσκησης των ρόλων τους σε πολυεθνικές επιχειρήσεις. Η αξιολόγηση καταλήγει στο συμπέρασμα ότι η αναδιατυπωμένη οδηγία δεν επιβάλλει διοικητικές, οικονομικές και νομικές υποχρεώσεις κατά τρόπο που να συνιστά υπέρμετρη επιβάρυνση για τις επιχειρήσεις.

### **Δ. Συνάφεια**

Η αναδιατυπωμένη οδηγία θεωρείται συναφής από όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη και η ανάγκη περαιτέρω ανάπτυξης του διακρατικού διαλόγου αναγνωρίζεται από τους κοινωνικούς εταίρους. Όσον αφορά τη βελτιωμένη προστασία των εργαζομένων, διαπιστώθηκε ότι η αναδιατυπωμένη οδηγία συμβάλλει σημαντικά στη διασφάλιση του διακρατικού κοινωνικού διαλόγου σε εταιρικό επίπεδο. Τα ευρωπαϊκά συμβούλια εργαζομένων παρέχουν έναν μηχανισμό για την κλιμακωτή παροχή πληροφοριών σε όλες τις βαθμίδες της επιχείρησης, δημιουργούν μόχλευση μεταξύ της ΕΕ και των τοπικών επιπέδων και, με τον τρόπο αυτόν, διευκολύνουν τη δρομολόγηση στρατηγικών πρωτοβουλιών, οι οποίες οδηγούν σε ποιοτικές βελτιώσεις των στρατηγικών λύσεων εντός της επιχείρησης.

### **Ε. Συνοχή με άλλα νομοθετικά μέσα της ΕΕ**

Οι νέοι κανόνες θεωρείται γενικά ότι εμφανίζουν εσωτερική συνέπεια καθώς και συνοχή με άλλες νομοθετικές πράξεις της ΕΕ σχετικά με τα δικαιώματα ενημέρωσης των εργαζομένων και διαβούλευσης μ' αυτούς, συμπεριλαμβανομένου του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ. Οι αποκλίσεις δικαιολογούνται από τους ειδικούς στόχους των σχετικών νομοθετικών πράξεων, όπως αυτών που διαλαμβάνουν τις συλλογικές απολύσεις ή τη μεταβίβαση της κυριότητας επιχειρήσεων.

Παρότι τα δικαιώματα ενημέρωσης των ευρωπαϊκών συμβουλίων εργαζομένων και διαβούλευσης μ' αυτά εφαρμόζονται σε όλα τα διακρατικά θέματα που επηρεάζουν τις συνθήκες απασχόλησης των εργαζομένων, τα ευρωπαϊκά συμβούλια εργαζομένων δεν

αποτελούν διαπραγματευτικό όργανο και, συνεπώς, ο στόχος τους δεν είναι η ενημέρωση και η διαβούλευση σε τοπικό επίπεδο, διαδικασία η οποία αποσκοπεί στην επίτευξη συμφωνίας μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων και του εργοδότη.

## **ΣΤ. Προστιθέμενη αξία για την ΕΕ**

Όσον αφορά την επικουρικότητα, τα ευρωπαϊκά συμβούλια εργαζομένων ενέχουν μια πραγματική ενωσιακή διακρατική διάσταση. Μόνο μια νομοθετική πράξη της ΕΕ, η οποία μεταφέρεται στην εθνική νομοθεσία, μπορεί να ρυθμίσει το ζήτημα των διαδικασιών ενημέρωσης και διαβούλευσης για τους εργαζόμενους σε διακρατικές επιχειρήσεις.

Όσον αφορά την αναλογικότητα, η αναδιατυπωμένη οδηγία παρέχει στα κράτη μέλη ευελιξία για την προσαρμογή των διατάξεών της ώστε να ανταποκρίνονται στις εθνικές εργασιακές σχέσεις και στα εθνικά νομικά συστήματα, ειδικότερα στο πλαίσιο του καθορισμού των ρυθμίσεων για τον διορισμό ή την εκλογή των εκπροσώπων των εργαζομένων, τη νομική τους προστασία και τον καθορισμό κατάλληλων κυρώσεων σε περίπτωση παράβασης σε σχέση με την εφαρμογή της νομοθεσίας.

Η αναδιατυπωμένη οδηγία παρέχει νομικό πλαίσιο σε επίπεδο ΕΕ ώστε να προαχθεί η οργάνωση της ενημέρωσης και της διαβούλευσης σε διακρατικό επίπεδο εντός των επιχειρήσεων, οι οποίες σε διαφορετική περίπτωση θα είχαν καθαρά εθελοντικό χαρακτήρα και θα διεξάγονταν σε νομικό κενό.

### **V. Μέτρα πολιτικής σε επίπεδο ΕΕ**

Στην ανωτέρω ανάλυση προσδιορίστηκαν οι ακόλουθες προκλήσεις οι οποίες απαιτούν την ανάληψη δράσης σε επίπεδο ΕΕ:

- ο περιορισμένος αριθμός νέων ευρωπαϊκών συμβουλίων εργαζομένων·
- η αποτελεσματικότητα της διαδικασίας διαβούλευσης·
- η ανάγκη κοινοποίησης και ανταλλαγής υφιστάμενων ορθών πρακτικών· και
- οι ελλείψεις στην εφαρμογή και την επιβολή ορισμένων διατάξεων της οδηγίας.

Ως εκ τούτου, η Επιτροπή προτείνει να ληφθούν τα ακόλουθα μέτρα:

- δημιουργία και κοινή χρήση πρακτικού εγχειριδίου για τους επαγγελματίες των ευρωπαϊκών συμβουλίων εργαζομένων·
- παροχή χρηματοδότησης στους κοινωνικούς εταίρους για τη στήριξη της συγκρότησης και της αποτελεσματικότητας των ευρωπαϊκών συμβουλίων εργαζομένων· και
- διασφάλιση της πλήρους μεταφοράς βασικών διατάξεων της αναδιατυπωμένης οδηγίας στο εθνικό δίκαιο των κρατών μελών.

## **A. Βελτίωση της σύστασης και της λειτουργίας των ευρωπαϊκών συμβουλίων εργαζομένων μέσω πρακτικού εγχειριδίου**

Για τη διευκόλυνση της εφαρμογής της αναδιατυπωμένης οδηγίας, η Επιτροπή προβλέπει τη δημοσίευση εγχειριδίου το οποίο θα έχει ως σκοπό:

- την αύξηση της υιοθέτησης των ευρωπαϊκών συμβουλίων εργαζομένων, ιδίως σε κράτη μέλη και τομείς όπου τα συμβούλια που έχουν συσταθεί μέχρι στιγμής είναι λιγοστά·
- την περαιτέρω βελτίωση της αποτελεσματικότητας των ευρωπαϊκών συμβουλίων εργαζομένων, ειδικότερα ως εργαλείου υποστήριξης της αναβάθμισης των κοινωνικών προτύπων σε ολόκληρη την ΕΕ·
- τη διάδοση ορθών πρακτικών μέσω της κωδικοποίησης και της ανταλλαγής συγκεκριμένων παραδειγμάτων προσεγγίσεων που έχει διαπιστωθεί ότι λειτουργούν αποδοτικά στην πράξη.

Το εν λόγω εγχειρίδιο θα παρέχει συγκεκριμένες συμβουλές και καθοδήγηση στους εργοδότες, στα μέλη των ευρωπαϊκών συμβουλίων εργαζομένων, στους εκπροσώπους συνδικαλιστικών οργανώσεων, στους εργαζομένους, καθώς και σε άλλα ενδιαφερόμενα μέρη. Αναμένεται επίσης να βοηθήσει τους εργοδότες και τους εκπροσώπους των επιχειρήσεων να εκπληρώσουν τα καθήκοντά τους όπως αυτά ορίζονται στην αναδιατυπωμένη οδηγία και να συνδράμει τους ενδιαφερομένους στη διαδικασία σύστασης και λειτουργίας των ευρωπαϊκών συμβουλίων εργαζομένων.

Η Επιτροπή θα εκπονήσει αυτό το έγγραφο καθοδήγησης το 2018, σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους και με την υποστήριξη εμπειρογνομόνων και επαγγελματιών. Η στενή συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους θα βοηθήσει την Επιτροπή να συλλέξει παραδείγματα ορθών πρακτικών και συγκεκριμένα παραδείγματα συμφωνιών που έχουν συναφθεί σε πολυεθνικές επιχειρήσεις, τα οποία θα μπορούσαν να κοινοποιηθούν σε ολόκληρη την ΕΕ.

Για την όσο το δυνατόν ευρύτερη διάδοση του εγχειριδίου και την αύξηση της ευαισθητοποίησης των επαγγελματιών και των κοινωνικών εταίρων σε όλα τα επίπεδα, προβλέπονται διάφορα μέτρα επικοινωνίας. Μεταξύ αυτών περιλαμβάνονται η προώθηση μέσω ειδικού δικτυακού τόπου, καθώς και η διοργάνωση δραστηριοτήτων σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους και εκδηλώσεων με την υποστήριξη της Επιτροπής. Το εγχειρίδιο θα δημοσιευθεί σε όλες τις επίσημες γλώσσες της ΕΕ.

## **B. Κινητοποίηση μέσω χρηματοδότησης της ΕΕ για τη στήριξη των ευρωπαϊκών συμβουλίων εργαζομένων**

Κάθε χρόνο η Επιτροπή προκηρύσσει πρόσκληση υποβολής προτάσεων<sup>16</sup> για τη χρηματοδότηση δραστηριοτήτων με σκοπό την ανάπτυξη της συμμετοχής των εργαζομένων στις επιχειρήσεις, δηλαδή οποιασδήποτε δραστηριότητας (συμπεριλαμβανομένων της ενημέρωσης, της διαβούλευσης και της συμμετοχής) μέσω της οποίας οι εκπρόσωποι των εργαζομένων μπορούν να επηρεάσουν τις αποφάσεις που λαμβάνονται εντός της επιχείρησης. Στην πρώτη πρόσκληση υποβολής προτάσεων που θα εκδοθεί μετά τη δημοσίευση του εγχειριδίου θα συμπεριληφθεί ειδική προτεραιότητα σχετικά με τα ευρωπαϊκά συμβούλια εργαζομένων. Στο πλαίσιο αυτό θα παρασχεθεί χρηματοδοτική στήριξη<sup>17</sup> στους κοινωνικούς εταίρους για την ανάπτυξη έργων με σκοπό την προώθηση και την υποστήριξη της χρήσης αυτού του πρακτικού οδηγού μεταξύ των ενδιαφερόμενων μερών. Μπορεί επίσης να χρηματοδοτηθούν πρωτοβουλίες οι οποίες στηρίζουν την εφαρμογή των υφιστάμενων νομικών απαιτήσεων, αυξάνουν την ευαισθητοποίηση σχετικά με τα δυνητικά οφέλη των ευρωπαϊκών συμβουλίων εργαζομένων για τις επιχειρήσεις και τους εκπροσώπους των εργαζομένων, και βελτιώνουν τη σύσταση και τη λειτουργία των ευρωπαϊκών συμβουλίων εργαζομένων.

## **Γ. Διασφάλιση της εφαρμογής της αναδιατυπωμένης οδηγίας στα κράτη μέλη**

Στην παρούσα συνοπτική έκθεση και στο σχετικό έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής προσδιορίζονται οι βασικοί τομείς περαιτέρω συνεργασίας με τα κράτη μέλη και δραστηριοτήτων επιβολής.

Η Επιτροπή θα συνεχίσει να στηρίζει τις εργασίες των κρατών μελών για τη βελτίωση της εφαρμογής των διατάξεων της οδηγίας και θα διευκολύνει τις ανταλλαγές μεταξύ των κρατών μελών εφόσον κρίνονται χρήσιμες, κυρίως όσον αφορά τον σχεδιασμό «αποτελεσματικών, αναλογικών και αποτρεπτικών» κυρώσεων<sup>18</sup> σε περίπτωση παράβασης των διατάξεων της οδηγίας.

---

16 Πρόσκληση υποβολής προτάσεων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής – «Information, consultation and representation of representatives of undertakings» (Ενημέρωση, διαβούλευση και εκπροσώπηση των εκπροσώπων επιχειρήσεων) Προνόμια και Ειδικές αρμοδιότητες της ΓΔ EMPL – Απόφαση της Επιτροπής C (2016)6596/F1 για την πρόσκληση υποβολής προτάσεων του 2017.

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=629&langId=en&callId=511&furtherCalls=yes>

17 Γι' αυτή την πρωτοβουλία δεν θα απαιτηθούν πρόσθετοι πόροι από τον προϋπολογισμό της ΕΕ.

18 Άρθρο 10 παράγραφος 1 και αιτιολογικές σκέψεις 35 και 36 της οδηγίας 2009/38/ΕΚ.