

# Διαπραγματεύσεις, συλλογικές συμβάσεις εργασίας και κοινωνικός διάλογος σε καιρούς κρίσης



Συγχρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση



# Μερικά απλά λόγια για την κρίση

- Η κρίση ξεκίνησε στις ΗΠΑ το 2008 σαν κρίση στεγαστικών δανείων.
- Η κρίση δημιούργησε κρίση εμπιστοσύνης στις αγορές χρήματος και μεταβλήθηκε σε κρίση χρέους κρατών
- Η κρίση χρέους επέβαλλε την εφαρμογή μέτρων λιτότητας και προώθησε αλλαγές στον εργατικό δίκαιο σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες.

# Πρόσφατες αλλαγές στο εργατικό δίκαιο στην Ευρώπη

1. Χρόνο εργασίας
2. Νέες μορφές απασχόλησης
3. Απολύσεις
4. Συλλογικές διαπραγματεύσεις

Σε μερικές περιπτώσεις οι αλλαγές έγιναν χωρίς διαβούλευση με διαδικασία κατεπείγοντος

# 1 Χρόνος εργασίας

- Αύξηση υπερωριών
- Μείωση αμοιβής της υπερωρίας
- Επέκταση του χρόνου υπολογισμού των υπερωριών

## 2 Νέες μορφές απασχόλησης (συμβάσεις ορισμένου χρόνου, μερική απασχόληση, προσωρινή εργασία, εκ περιτροπής εργασία, ανασφάλιστη εργασία)

- Αύξηση χρονικής διάρκειας και ανανεώσεων των συμβάσεων ορισμένου χρόνου. (ισχύει η οδηγία 2002/14)
- Νέες μορφές εργασίας
- Αύξηση της ανασφάλιστης εργασίας (παράνομης)

# 3 Απολύσεις

- Αύξηση επιτρεπόμενων απολύσεων
- Μείωση του χρόνου προειδοποίησης καθώς και του χρόνου ενημέρωσης και διαβούλευσης με τους εργαζόμενους
- Μείωση αποζημιώσεων

## 4 Συλλογικές διαπραγματεύσεις

- Αντικατάσταση εθνικών συμβάσεων με επιχειρησιακές ή και ατομικές
- Κατάργηση της ισχύος της περισσότερο ευνοϊκής σύμβασης εργασίας
- Δυνατότητα υπογραφής συλλογικής σύμβασης από άλλα όργανα εργαζομένων εκτός από τα σωματεία
- Δυσκολίες στην επίλυση διαφορών εργοδοτών – εργαζομένων σε περίπτωση ασυμφωνίας στην συλλογική διαπραγμάτευση

# Λόγος του κ. Σομόβια Γ.Δ. Διεθνούς Γραφείου Εργασίας στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο στις 14.10.2011

«Ο σεβασμός των θεμελιωδών αρχών και δικαιωμάτων στην εργασία δεν είναι διαπραγματεύσιμος, ούτε σε εποχές κρίσης που οι απόψεις για ηθική αφθονούν. Αυτό είναι σημαντικό ιδίως σε χώρες που πρέπει να εφαρμόσουν μέτρα λιτότητας.

Δεν μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε την κρίση σαν δικαιολογία για να παραβλέψουμε διεθνών συμφωνηθέντα εργασιακά πρότυπα»



# Ποια είναι η διαφορά μεταξύ συλλογικής διαπραγμάτευσης, διαβούλευσης και κοινωνικού διαλόγου;

- Η συλλογική διαπραγμάτευση γίνεται με συγκεκριμένους κανόνες, καταλήγει συνήθως στην υπογραφή συλλογικής σύμβασης εργασίας δεσμευτικής και για τα δύο μέρη. Διεξάγεται με **«εθνικές»** νομοθεσίες.
- Η διαβούλευση γίνεται με περισσότερο «χαλαρούς» κανόνες (ανάλογα με το κράτος) και μπορεί να μη είναι δεσμευτική. Υπάρχουν **κοινοτικές οδηγίες** και αντίστοιχοι εθνικοί νόμοι.
- Ο κοινωνικός διάλογος γίνεται για συγκεκριμένα θέματα μεταξύ συλλογικών οργάνων που εκπροσωπούν εργοδότες και εργαζόμενους και δεν σημαίνει ότι και τα δύο μέρη θα καταλήξουν σε **κοινές θέσεις** στα θέματα αυτά.

Τι είπαμε για την εξέλιξη του εργατικού δικαίου;

### Δυσμενές εργατικό δίκαιο

- Η μείωση των μισθών θα φέρει κέρδη στις επιχειρήσεις άρα επενδύσεις, άρα ανάπτυξη;
- Η ανάπτυξη νέων μορφών εργασίας (εκ περιτροπής εργασία, μερική απασχόληση, προσωρινή εργασία κ.λ.π.) θα μειώσει το μισθολογικό κόστος των επιχειρήσεων

# Γενική παρατήρηση

- Οι κοινοτικές οδηγίες για ενημέρωση και διαβούλευση, άρα και οι αντίστοιχοι εθνικοί νόμοι συνεχώς βελτιώνονται κατά τα τελευταία 20 χρόνια (1992-2012)
- Αντίθετα οι εθνικές νομοθεσίες για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις συνεχώς γίνονται περισσότερο δυσμενείς για τους εργαζόμενους

# Ποια είναι η θέση του συνδικαλιστικού κινήματος απέναντι στις αλλαγές της νομοθεσίας και στην κρίση;

- Βελτίωση της κοινοτικής νομοθεσίας
- Εκμετάλλευση του κοινοτικού κεκτημένου και του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου
- Βελτίωση της μεταφοράς των κοινοτικών οδηγιών στην νομοθεσία της κάθε χώρας
- Βελτίωση της αποκλειστικά εθνικής νομοθεσίας.
- Διεκδίκηση των αιτημάτων του σε ευρωπαϊκό επίπεδο (ευρωπαϊκά συμβούλια εργαζομένων)

Ένα παράδειγμα – Ο πρόσφατος ελληνικός νόμος για την εκ περιτροπής εργασία.

- Ο εργοδότης μπορεί να θέσει τους εργαζόμενους σε εκ περιτροπής εργασία ενημερώνοντάς τους με απλή ανακοίνωση στον χώρο εργασίας και να επιλέξει αυτό (ο εργοδότης) τον χρόνο και τον τόπο που θα γίνει η διαβούλευση.
- Είναι η παραπάνω διαδικασία σύμφωνα με τις κοινοτικές οδηγίες;

■ Τι αναφέρει για την ενημέρωση η κοινοτική οδηγία 2009/38 για τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια εργαζομένων;

- «ενημέρωση», η διαβίβαση στοιχείων από τον εργοδότη στους εκπροσώπους των εργαζομένων προκειμένου αυτοί να κατατοπιστούν για το εκάστοτε θέμα και να το εξετάσουν· η ενημέρωση πραγματοποιείται τον κατάλληλο χρόνο, με τον κατάλληλο τρόπο και το κατάλληλο περιεχόμενο, ώστε να μπορούν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων να εξετάσουν σε βάθος τις πιθανές συνέπειες και, ενδεχομένως, να προετοιμάζουν τις διαβουλεύσεις με το αρμόδιο όργανο της επιχείρησης ή του ομίλου επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας·

Τι αναφέρει για την διαβούλευση η κοινοτική οδηγία 2009/38 για τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια εργαζομένων;.

η καθιέρωση διαλόγου και ανταλλαγής απόψεων μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων και της κεντρικής διοίκησης ή οποιουδήποτε άλλου καταλληλότερου οργάνου διευθυντικού επιπέδου, σε χρόνο, με τρόπο και με περιεχόμενο που δίνουν τη δυνατότητα στους εκπροσώπους των εργαζομένων, με βάση τα στοιχεία που παρασχέθηκαν, να διατυπώνουν γνώμη για τα προτεινόμενα μέτρα, με τα οποία σχετίζεται η διαβούλευση, με κάθε επιφύλαξη των αρμοδιοτήτων της διοίκησης, και σε εύλογη προθεσμία, η οποία μπορεί να λαμβάνεται υπόψη από την επιχείρηση κοινοτικής κλίμακας ή τον όμιλο επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας

# Ερώτηση

Τι αναφέρει για την ενημέρωση και την διαβούλευση η κοινοτική οδηγία 2002/14;





Ερώτηση

Πώς εφαρμόζεται η κοινοτική οδηγία  
2002/14 στη χώρα σας;

Ποιες κοινοτικές οδηγίες αναφέρονται στην ενημέρωση και διαβούλευση;

# Κοινοτικές οδηγίες που αναφέρονται στην ενημέρωση και διαβούλευση

Συλλογικές απολύσεις 98/59

Ευρωπαϊκά συμβούλια εργαζομένων 2009/38

Ευρωπαϊκή εταιρεία 2001/86

Μεταφορά επιχείρησης 2001/23

Σε τι διαφέρει η ενημέρωση και η διαβούλευση από την συλλογική διαπραγμάτευση;.

- Η ενημέρωση μπορεί να είναι εμπιστευτική
- Η διαβούλευση δεν είναι δεσμευτική για τον εργοδότη (υπάρχουν όρια)
- Η διαπραγμάτευση έχει συγκεκριμένες και νομοθετημένες διαδικασίες με στόχο την υπογραφή συλλογικής σύμβασης εργασίας
- Η ενημέρωση και η διαβούλευση αφορούν μεμονωμένες επιχειρήσεις ή ομίλους επιχειρήσεων ενώ η διαπραγμάτευση μπορεί να γίνεται μεμονωμένη επιχείρηση ή με συνδικαλιστική οργάνωση εργοδοτών (δεν είναι κοινωνικός διάλογος)
- Και στις δύο περιπτώσεις τηρούνται πρακτικά

Ενημέρωση και διαβούλευση σε εποχές κρίσης;

Η ενημέρωση και η διαβούλευση πρέπει να γίνονται πριν από την κρίση για να:

- Γνωρίζουμε την οικονομική κατάσταση της επιχείρησης σε καλές και κακές εποχές
- Διεκδικούμε καλλίτερους μισθούς και όρους εργασίας σε καλές εποχές
- Διασφαλίσουμε την θέση των εργαζομένων με ειδικές παροχές
- Ενημερώνουμε όλους τους εργαζόμενους για τα αποτελέσματα της διαβούλευσης (e-mail)

# Ενημέρωση και διαβούλευση σε εποχές κρίσης;

Και όταν έρθει η κρίση τι κάνουμε (1);

- Χρησιμοποιούμε την προηγούμενη κερδοφορία και τα οικονομικά στοιχεία της επιχείρησης (πχ μειώσεις κεφαλαίου, κέρδη, απολήψεις μετόχων) στην διαπραγμάτευση
- Ζητάμε η εταιρική κοινωνική ευθύνη να γίνει πράξη
- Εκμεταλλευόμαστε τα κεκτημένα δικαιώματα
- Ενημερώνουμε όλους τους εργαζομένους (e-mail)
- Ανάλογα με την συγκεκριμένη περίπτωση και με την σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων δεχόμαστε προσωρινά μέτρα λιτότητας

Ενημέρωση και διαβούλευση σε εποχές κρίσης ;  
Και όταν έρθει η κρίση τι κάνουμε (2);

- Ζητάμε την γνώμη ειδικών πχ.
  - οικονομολόγων που αναλύουν τα οικονομικά και λοιπά στοιχεία της επιχείρησης, μας τα παρουσιάζουν με απλό και κατανοητό τρόπο και τα χρησιμοποιούμε στις διαπραγματεύσεις
  - Δικηγόρων που μπορεί να επισημάνουν παραβάσεις από πλευράς επιχείρησης
- Προσφεύγουμε στην επιθεώρηση εργασίας και στα δικαστήρια.

# Ενημέρωση και η διαβούλευση σε εποχές κρίσης;

Και αν ο εργοδότης είναι όμιλος επιχειρήσεων ή μία επιχείρηση με πολλά εργοστάσια και κάθε εργοστάσιο έχει το σωματείο του (3);

- Πιθανά ο εργοδότης να θέλει να είναι κλειστό το ένα εργοστάσιο και να δουλεύει το άλλο
- Συντονιζόμαστε με τα άλλα σωματεία της επιχείρησης
- Απαιτούμε κοινές συναντήσεις των διοικήσεων των σωματείων με την διοίκηση της επιχείρησης
- Ενημερώνουμε εξ ίσου όλους τους εργαζόμενους
- Δεν πέφτουμε στην παγίδα της «σαλαμοποίησης»



# Ενημέρωση και η διαβούλευση σε εποχές κρίσης;

Και αν ο εργοδότης είναι όμιλος επιχειρήσεων ή μία επιχείρηση με πολλά εργοστάσια και σε κάθε εργοστάσιο έχει το σωματείο του (4);

- Χρησιμοποιούμε πολύ το ε-μειλ και την συνακρόαση με το κινητό τηλέφωνο για να είμαστε όλοι καλά ενημερωμένοι
- Δημοσιοποιούμε κατάλληλα τις ενέργειές μας (τοπικός τύπος, ιντερνέτ, e-mail) και εξασφαλίζουμε κοινωνική υποστήριξη
- Προσφεύγουμε στην επιθεώρηση εργασίας και στα δικαστήρια
- ΕΧΟΥΜΕ ΟΛΟΥΣ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΕΝΩΜΕΝΟΥΣ

# Συλλογικές διαπραγματεύσεις σε εποχές κρίσης;

- Τηρούμε με θρησκευτική ευλάβεια τις νομικές διαδικασίες
- Εξασφαλίζουμε καλή νομική συμπαράσταση
- Ενημερώνουμε όταν πρέπει και όπως πρέπει τους εργαζόμενους
- Χρησιμοποιούμε τα πρακτικά της προηγούμενης διαβούλευσης και τα υπάρχοντα οικονομικά στοιχεία
- Η απεργία και άλλες ενέργειες δεν απαγορεύονται ανάλογα με την χρονική στιγμή που θα επιλέξουμε
- **ΕΧΟΥΜΕ ΟΛΟΥΣ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΕΝΩΜΕΝΟΥΣ**

# Τι κάνουν οι εργοδότες σε εποχές κρίσης;

- Προσπαθούν να μειώσουν το κόστος με, απολύσεις, μείωση μισθών, εκ περιτροπής εργασία, μερική απασχόληση, ατομικές συμβάσεις εργασίας, προσωρινή απασχόληση κ.λ.π.
- Ξεχνάνε την εταιρική κοινωνική ευθύνη
- Προσπαθούν να διασπάσουν τους εργαζόμενους (εργαζόμενοι με διαφορετικές συμβάσεις) και με ψυχολογικό πόλεμο
- Ακολουθούν την πολιτική του «σαλαμιού»
- Αποφεύγουν συναντήσεις με σωματεία, επιθεώρηση εργασίας
- Δεν δεσμεύονται με έγγραφες συμφωνίες

Τι είναι ο κοινωνικός διάλογος;

Ο κοινωνικός διάλογος περιλαμβάνει όλους τους τύπους των διαπραγματεύσεων, διαβουλεύσεων ή απλά ανταλλαγής πληροφοριών ανάμεσα εκπροσώπων κυβερνήσεων, εργοδοτών και εργαζομένων σε θέματα κοινού ενδιαφέροντος που αφορούν την οικονομική και κοινωνική πολιτική.

Ο κοινωνικός διάλογος δεν καταλήγει πάντοτε σε κοινά κείμενα

Ποιες είναι οι διαφορές ανάμεσα στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, την ενημέρωση και διαβούλευση καθώς και τον κοινωνικό διάλογο;

- Διαδικασία
- Υποχρεωτικότητα
- Νομοθεσία

Σε ποια κείμενα στηρίζεται ο κοινωνικός διάλογος;

- Άρθρο 138 της συνθήκης της Ευρωπαϊκής Ένωσης
- Άρθρο 138 της συνθήκης της Ευρωπαϊκής Ένωσης

## Επίπεδα κοινωνικού διαλόγου;

- Ευρωπαϊκό επίπεδο (κεντρικά ή για συγκεκριμένους κλάδους)
- Εθνικό επίπεδο (κεντρικά ή για συγκεκριμένους κλάδους)
- Επίπεδο επιχείρησης (εθνικό ή ευρωπαϊκό με τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων)

# Αποτελέσματα κοινωνικού διαλόγου σε ευρωπαϊκό επίπεδο;

- Ευρωπαϊκές οδηγίες για: Γονική άδεια (1996) μερική απασχόληση (1997) και συμβάσεις ορισμένου χρόνου (1999) κ.λ.π.
- Συμφωνίες εργοδοτών – εργαζομένων στα εξής θέματα: τηλεργασία (2002) εργασιακό άγχος (2004) βία στο χώρο εργασίας (2007) δια βίου ανάπτυξη των ικανοτήτων του προσωπικού (2002) και ισότητα των δύο φύλων (2003) κ.λ.π.



Πότε ο κοινωνικός διάλογος είναι αποτελεσματικός;

- Και τα δύο μέρη να είναι ισχυρά
- Σεβασμός των εργασιακών νόμων
- Σεβασμός των βασικών ανθρώπινων δικαιωμάτων
- Το αντικείμενο του διαλόγου να έχει καλά προσδιοριστεί πριν από την έναρξη του διαλόγου και από τα δύο μέρη
- Προστασία των αποτελεσμάτων του κοινωνικού διαλόγου.

# Τι είναι τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων;

- Εκλεγμένο όργανο εκπροσώπησης των εργαζομένων σε ευρωπαϊκό επίπεδο που ενημερώνεται από την εργοδοσία και διαβουλεύεται με αυτή σε διακρατικά θέματα (όχι συλλογική διαπραγμάτευση)
- Κοινοτική οδηγία 2009/38