



## ΔΙΑΚΡΑΤΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ

Μάιος 2016

Επιστημονικοί υπεύθυνοι  
Παναγιώτης Κατσαμπάνης  
Σοφία Σπηλιωτοπούλου

Πρόγραμμα INVOLVE (DG Employment-VS/2015/0379). Το σχέδιο αυτό χρηματοδοτείται με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η παρούσα δημοσίευση δεσμεύει μόνο τον συντάκτη της και η Επιτροπή δεν ευθύνεται για τυχόν χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

# ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

<b>ΕΙΣΑΓΩΓΗ</b> .....	3
<b>ΕΘΝΙΚΑ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΑ ΣΤΑ ΟΠΟΙΑ ΛΑΜΒΑΝΕΙ ΧΩΡΑ Η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ Η ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ</b> .....	3
<b>ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ</b> .....	7
<b>ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ</b> .....	10

## **ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

Η έρευνα πεδίου του έργου INVOLVE ξεκίνησε το Δεκέμβριο του 2015 και διήρκησε μέχρι τον Απρίλιο του 2016. Έλαβε χώρα στην Ελλάδα (ΟΒΕΣ), την Ιταλία (FAI CISL), τη Ρουμανία (CNSLR FRATIA) και την Ισπανία (UGT TCM), με επικεφαλής την ΟΒΕΣ. Το έργο συγχρηματοδοτείται από τη Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης.

## **ΕΘΝΙΚΑ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΑ ΣΤΑ ΟΠΟΙΑ ΛΑΜΒΑΝΕΙ ΧΩΡΑ Η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ Η ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ**

### **Ελλάδα**

Η οικονομική και χρηματοοικονομική κρίση στην Ελλάδα άγει το 8ο έτος. Στο μακροοικονομικό επίπεδο έχει παράξει πολύ βαρύ αντίκτυπο στο ΑΕΠ (μείωση κατά 25%), στην απασχόληση (αύξηση της ανεργίας), σε ολόκληρους κλάδους της οικονομίας (π.χ. κατασκευές) και στο μικρο-επίπεδο έχει αρνητικές επιπτώσεις σε ιδιώτες και επιχειρήσεις. Το 2010 πραγματοποιήθηκε μια μεταρρύθμιση της νομοθεσίας, που αναφέρεται στις εργασιακές σχέσεις, η οποία επέφερε σχεδόν αναστολή των συλλογικών διαπραγματεύσεων και ενίσχυση της χρήσης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης (οι οποίες σήμερα αποτελούν πλέον την κρατούσα μορφή απασχόλησης στην αγορά εργασίας). Στο πλαίσιο αυτό, το κλείσιμο των επιχειρήσεων, οι συγχωνεύσεις, οι εξαγορές και οι αναδιαρθρώσεις είναι καθημερινά φαινόμενα και ο ρόλος της ενημέρωσης και της διαβούλευσης έχει καταστεί εξαιρετικά σημαντικός και χρήσιμος.

Οι εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις, όπου υπάρχει επιχειρησιακό σωματείο βρίσκονται σε καλύτερη θέση να ασκήσουν το δικαίωμά τους στην ενημέρωση και τη διαβούλευση. Όπου υπάρχει ένα ή περισσότερα κλαδικά ή ομοιοεπαγγελματικά σωματεία (π.χ. γραμματείς, ηλεκτρολόγοι κλπ.) το δικαίωμα στην ενημέρωση και διαβούλευση παραμένει ανενεργό. Οι εργαζόμενοι δεν μπορούν να ασκήσουν το δικαίωμά τους σύμφωνα με τη γνωμοδότηση 390/2012 του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους. Από την άλλη μεριά, Εργασιακά Συμβούλια υπάρχουν στην Ελλάδα σε πολύ περιορισμένο αριθμό και στην πράξη όχι μόνο οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, αλλά και η ενημέρωση και διαβούλευση παραμένουν έργο των επιχειρησιακών σωματείων.

Δεν υπάρχει διαδεδομένη κουλτούρα ενημέρωσης και διαβούλευσης στην Ελλάδα. Ως αποτέλεσμα, στην έρευνα δεν έχουν καταγραφεί σχετικές συμφωνίες μεταξύ της διοίκησης και των εργαζομένων των επιχειρήσεων, που καθορίζουν τη διευθέτηση των λεπτομερειών της ενημέρωσης και διαβούλευσης.

### **Ιταλία**

Η διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων στην Ιταλία θεσπίστηκε με βάση το Άρθρο 6 της Εθνικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας. Συγκεκριμένο το Άρθρο. 6 της CCNL (Εθνικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας) προβλέπει το «Δικαίωμα στην ενημέρωση και τη διαβούλευση». Σε αυτό το πλαίσιο, αναφέρει: «Προκειμένου να επιτραπεί στα συνυπογράφονται την CCNL συνδικάτα να αποκτήσουν επαρκή γνώση των θεμάτων και σχετικών φαινομένων, που αναφέρονται στις

διαδικασίες ανάπτυξης και αναδιάρθρωσης, τις τεχνικές και οργανωτικές καινοτομίες, καθώς και τις επιπτώσεις τους στην οργάνωση της εργασίας σε επίπεδο απασχόλησης και σε επαγγελματικό επίπεδο, θα πρέπει να παρέχεται ενημέρωση σε διαφορετικά επίπεδα αρμοδιότητας».

1. ΣΕ ΕΘΝΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ Σε εθνικό επίπεδο, τα συμβαλλόμενα μέρη συνέρχονται κανονικά κατά το πρώτο τρίμηνο κάθε έτους, για μια συζήτηση σχετικά με τα προγράμματα αναδιάρθρωσης, αναδιοργάνωσης και ανάπτυξης των επιχειρήσεων. Η συζήτηση διακρίνεται σε τομείς και κλάδους, και εξετάζει την οικονομική, βιομηχανική και εμπορική στρατηγική, με ιδιαίτερη αναφορά στη δημιουργία νέων επιχειρήσεων στο Νότο, τις διαδικασίες αναδιάρθρωσης και τις νέες επενδύσεις. Με βάση αυτήν την ενημέρωση λαμβάνει χώρα συζήτηση σχετικά με τις προοπτικές για την επίτευξη των στόχων, και έπονται οι κατάλληλες επαληθεύσεις.

2. ΣΕ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ Τα μέρη, κατόπιν αιτήματος ενός από αυτά, ενεργοποιούν την ενημέρωση και διαβούλευση σε περιφερειακό επίπεδο, με ιδιαίτερη αναφορά στα προγράμματα ανάπτυξης και επενδύσεων και στις διαδικασίες αναδιάρθρωσης και αναδιοργάνωσης. Αυτό το επίπεδο δεν αποτελεί επίπεδο συλλογικών διαπραγματεύσεων. Δεν πρέπει να συγχέεται με το δευτεροβάθμιο επίπεδο συλλογικών διαπραγματεύσεων (σε επίπεδο τοπικό, ομίλου και επιχείρησης), που εφαρμόζεται ευρέως σε μεγάλες εταιρείες και πολυεθνικές, σε αντίθεση με ό, τι συμβαίνει στις ΜΜΕ (μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις), όπου η δευτεροβάθμια διαπραγμάτευση αντιμετωπίζει, κατά καιρούς, την αντίσταση των εργοδοτών. Για να καταστεί δυνατή η κατάλληλη διαπραγμάτευση 2ου επιπέδου με τις ΜΜΕ, η CISL αποδίδει μεγάλη σημασία στις διαπραγματεύσεις σε τοπικό ή κλαδικό επίπεδο, όπως στον τομέα της γεωργίας.

3. ΣΕ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ. Οι εκπρόσωποι της επιχείρησης ενημερώνουν την ενιαία συνδικαλιστική εκπροσώπηση και τα αρμόδια τοπικά συνδικάτα για την τελική κατάσταση της επιχείρησης, όσον αφορά τα προγράμματα παραγωγής και τις προβλέψεις των επενδύσεων και των επιπτώσεών τους στην οργάνωση της εργασίας, στα επίπεδα απασχόλησης και στην επαγγελματική δυναμική.

## **Ρουμανία**

Αν και τα τελευταία στοιχεία για τη Ρουμανική οικονομία δείχνουν ότι «η μακροοικονομική κατάσταση είναι σταθερή, με χαμηλό πληθωρισμό και χαμηλά εξωτερικά ελλείματα» και ότι «η Ρουμανία παρουσίασε έναν από τους υψηλότερους ρυθμούς ανάπτυξης στην Ευρωπαϊκή Ένωση», η κατάσταση των Ρουμάνων εργαζομένων παραμένει κακή. Σύμφωνα με την τελευταία έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής «η φτώχεια και ο κοινωνικός αποκλεισμός είναι από τους υψηλότερους στην Ευρώπη» καθώς και «οι κοινωνικές μεταβιβάσεις έχουν περιορισμένο αντίκτυπο στη μείωση της φτώχειας και η παροχή κοινωνικών υπηρεσιών είναι ανεπαρκής». Ο κοινωνικός διάλογος τρώθηκε σοβαρά από τις νομοθετικές αλλαγές του 2011. Από την άλλη πλευρά, τα αποτελέσματα της κρίσης είναι ορατά στη ρουμανική οικονομία, κυρίως όσον αφορά τις πολυεθνικές επιχειρήσεις, που βρίσκονται αντιμέτωπες με ισχυρές αναδιαρθρώσεις. Αυτές οι αλλαγές μαζί τη νέα νομοθεσία, που υιοθετήθηκε το 2011 (ο νέος Εργατικός Κώδικας και ο Κώδικας του κοινωνικού διαλόγου) επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό την εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων.

Στη Ρουμανία, η κουλτούρα ενημέρωσης και διαβούλευσης είναι ασθενής. Η Ε&Δ αντιμετωπίζεται πολύ περισσότερο ως «μόδα» της κοινωνικής Ευρώπης, παρά ως αντικειμενική αναγκαιότητα. Ωστόσο, ακόμη και αν δεν υπάρχει πρακτική συμφωνιών επιχείρησης-εργαζομένων αποκλειστικά για το θέμα αυτό, σε πολλές περιπτώσεις στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας υπάρχουν, ειδικές διατάξεις για την ενημέρωση και τη διαβούλευση. Η ίδια η κατάσταση εξακολουθεί να μην είναι ικανοποιητική, και αυτό οφείλεται στους ακόλουθους λόγους:

- Η νομοθεσία, η οποία είναι συγκεχυμένη, κατακερματισμένη και συνεχώς μεταβαλλόμενη (επηρεάζει με αρνητικό τρόπο τους εργαζόμενους). Καθιστά δύσκολο για τους συνδικαλιστές να τηρήσουν και να αξιοποιήσουν αποτελεσματικά τα δικαιώματα των εργαζομένων και να αναπτύξουν εργαλεία, προκειμένου να ασκήσουν τα δικαιώματα αυτά.
- Η τυπική μεταφορά των κοινοτικών οδηγιών σχετικά με την ενημέρωση και τη διαβούλευση. Η Νόμος 467/2006 αποτελεί κατά 80% αντιγραφή της ρουμανικής μετάφρασης του κειμένου της Οδηγίας. Το τμήμα του νόμου, που αναφέρεται στις κυρώσεις, εκτός από 3 πολύ περιοριστικές πτυχές, δεν προβλέπει καμία κύρωση για παραβίαση των 23 διατάξεων του νόμου. Με τον τρόπο αυτό, η νομοθεσία δεν υποστηρίζει στην πράξη την εφαρμογή της Οδηγίας.
- Η γενική αρνητική στάση της εργοδοτικής πλευράς ως προς την ενημέρωση και τη διαβούλευση με διαφορετικά προσχήματα και η ανεπαρκής νομοθεσία όσον αφορά τις συγκεκριμένες υποχρεώσεις. Φαίνεται ότι η βούληση να αποφασίζουν χωρίς να ενημερώνουν κανέναν έχει μεγαλύτερη σημασία για τους εργοδότες από τη δημιουργία εποικοδομητικών εργασιακών σχέσεων στο χώρο εργασίας
- Στην πράξη, η υποχρέωση για διαβούλευση είναι περισσότερο ορατή από αυτήν για ενημέρωση και η άρνηση συμμόρφωσης με την υποχρέωση αυτή προβλέπει σαφώς κυρώσεις. Πρέπει να τονίσουμε ότι κανείς δεν μπορεί να προβεί σωστά στη διαδικασία διαβούλευσης χωρίς προηγουμένως να πάρει καλή ενημέρωση. Επίσης, οι καταστάσεις, που απαιτούν διαβούλευση είναι λιγότερο συχνές.
- Εκπροσώπηση των εργαζομένων. Στη Ρουμανία δεν υπάρχει παράδοση ούτε νομική υποστήριξη για την λειτουργία των Εργασιακών Συμβουλίων. Αντ' αυτού, υπάρχει μια πολύ ισχυρή παράδοση επιχειρησιακών σωματείων. Αποτελεί το κύριο χαρακτηριστικό της οργάνωσης των συνδικάτων στη Ρουμανία και περικλείει κάθε μορφή εκπροσώπησης των εργαζομένων σε αυτό το επίπεδο. Παρά το γεγονός ότι τίθενται περιορισμοί σχετικά με την αντιπροσωπευτικότητα από τον κώδικα του κοινωνικού διαλόγου - Νόμο 62 του 2011- τα επιχειρησιακά σωματεία μπορούν να διασφαλίζουν την αποτελεσματική άσκηση του δικαιώματος στην ενημέρωση και διαβούλευση σε επιχειρησιακό επίπεδο.

### **Ισπανία**

Στην Ισπανία η ενημέρωση και διαβούλευση χρησιμοποιείται σχεδόν αποκλειστικά στην περίπτωση της διαδικασίας για την καταγγελία των συμβάσεων εργασίας που ονομάζεται ΕΡΕ. Αυτό συμβαίνει επειδή η νομοθεσία, που αναφέρεται στην ΕΡΕ θεωρεί την ενημέρωση και διαβούλευση ως προαπαιτούμενο. Κατά τα άλλα, οι εργοδότες είναι πολύ αρνητικοί και στην πράξη δεν χρησιμοποιούν την ενημέρωση και διαβούλευση.

Τα τελευταία χρόνια με το πρόσχημα της οικονομικής κρίσης, οι επιχειρήσεις έχουν καταργήσει θέσεις εργασίας επικαλούμενες λόγους «οργανωτικούς, οικονομικούς, τεχνικούς, ή παραγωγής».

Και σαν να μην έφθαναν οι απολύσεις, ο στόχος για «φθηνότερους εργαζομένους» έχει επιτευχθεί μέσω της εφαρμογής αλλαγών στις συνθήκες εργασίας, μείωσης των μισθών, αλλαγών στο ωράριο εργασίας, αλλαγής των υποχρεώσεων των εργαζομένων κ.λπ. Οι περισσότερες συμβάσεις εργασίας, που τερματίζονται με ERE προβλέπουν αποζημιώσεις απόλυσης 20 ημερών και για μέγιστο διάστημα 12 μηνών. Από την 12η Φεβρουαρίου 2012 και μετά οι επιχειρήσεις δεν χρειάζεται να δικαιολογήσουν την απώλεια θέσεων εργασίας και τις απολύσεις για οικονομικούς λόγους: το μόνο που χρειάζεται είναι να έχουν πτώση των κερδών τα τρία προηγούμενα τρίμηνα του έτους. Συμπερασματικά: οι κανόνες που διέπουν τη ρύθμιση της απασχόλησης και τις εργασιακές σχέσεις είναι σε γενικές γραμμές άδικοι για τους εργαζόμενους, αναποτελεσματικοί όσον αφορά την οικονομία και άχρηστοι όσον αφορά την αύξηση της απασχόλησης. Στις 28 του Απρίλη του 2016 ο αριθμός των ανέργων στην Ισπανία ανερχόταν σε 20,9% του ενεργού πληθυσμού, αποδεικνύοντας ότι η μεταρρύθμιση στα εργασιακά δεν είχε καμία επίδραση στην αύξηση της απασχόλησης

## ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

### Κοινή μεθοδολογία

Η OBEΣ υλοποίησε την έρευνα, που προβλεπόταν στο πλαίσιο του προγράμματος INVOLVE χρησιμοποιώντας την ακόλουθη μεθοδολογία:

- Οι εμπειρογνώμονες συνέταξαν αρχικά το πλαίσιο της συνέντευξης για να χρησιμοποιηθεί στις επαφές με τους εκπροσώπους των εργαζομένων.
- Υπήρξαν μερικές προπαρασκευαστικές συνεδριάσεις περιορισμένου αριθμού συνδικαλιστών στην Αθήνα για να καταλήξουν στο τελικό πρότυπο του ερωτηματολογίου της έρευνας.
- Υπήρξε διαβούλευση με τους εταίρους σχετικά με το ερωτηματολόγιο της συνέντευξης.
- Κάθε εταίρος μετέφρασε το ερωτηματολόγιο στην εθνική του γλώσσα.
- Κάθε εταίρος διεξήγαγε τουλάχιστον 10 συνεντεύξεις σε βάθος, μέσω συναντήσεων πρόσωπο με πρόσωπο χρησιμοποιώντας ως βάση το ερωτηματολόγιο της συνέντευξης.

### Ελλάδα

Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων στην Ελλάδα, όσον αφορά την ενημέρωση και τη διαβούλευση είναι συνδικαλιστές επιχειρησιακών σωματείων.

- Κάθε συνέντευξη στην Ελλάδα πραγματοποιήθηκε από ένα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της OBEΣ και έναν εμπειρογνώμονα OBEΣ.
- Ο εμπειρογνώμονας επισκέφτηκε τον Πρόεδρο της Ομοσπονδίας Τροφίμων και 5 Εργατικά Κέντρα, της Χαλκίδας, της Θήβας, της Κορίνθου, της Ελευσίνας και του Κιάτου, τα οποία καλύπτουν μια περίμετρο 85 χιλιομέτρων γύρω από την Αθήνα, όπου είναι εγκατεστημένες και οι περισσότερες βιομηχανίες. Οι Πρόεδροι των Εργατικών Κέντρων περιέγραψαν την κατάσταση της ενημέρωσης και διαβούλευσης σε επιχειρήσεις εντός της περιοχής ευθύνης τους. Τόνισαν το γεγονός ότι η ενημέρωση και διαβούλευση δεν λαμβάνει χώρα σε ΜΜΕ και σε επιχειρήσεις, όπου δεν υπάρχουν επιχειρησιακά σωματεία. Οι Πρόεδροι των κατά τόπους Εργατικών Κέντρων πρότειναν επιπλέον επιχειρήσεις για να δώσουν συνέντευξη.
- Όλες οι συνεντεύξεις έγιναν πρόσωπο με πρόσωπο. Στις περισσότερες περιπτώσεις, συμμετείχαν περισσότερα από ένα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου του σωματείου στη συνέντευξη.
- Η συνέντευξη χρησιμοποιήθηκε ταυτόχρονα και ως ευκαιρία διάχυσης της ενημέρωσης σχετικά με τις διατάξεις της νομοθεσίας και για προσφορά συμβουλών αναφορικά με συγκεκριμένα προβλήματα, που αντιμετωπίζουν τα σωματεία.
- Πραγματοποιήθηκαν 15 συνεντεύξεις με χρήση της παραπάνω μεθοδολογίας.
- Αναφέρθηκαν επιπλέον περιπτώσεις από τους συμμετέχοντες στην προπαρασκευαστική συνάντηση των συνδικαλιστών από όλη την Ελλάδα, η οποία πραγματοποιήθηκε στην Αθήνα στις 27 του Φεβρουαρίου, 2016.

- Παρά το γεγονός ότι ο αριθμός των συνεντεύξεων είναι 15, η γενική εικόνα είναι αξιόπιστη, διότι καλύπτει ένα ευρύ φάσμα κλάδων, μεγεθών επιχειρήσεων και σύνθεσης του μετοχικού κεφαλαίου. Αυτή η εικόνα επιβεβαιώθηκε επίσης από τους συνδικαλιστές από όλη την Ελλάδα, που μετείχαν στη προπαρασκευαστική συνάντηση της Αθήνας της 27 Φεβρουαρίου 2016. Επιβεβαιώθηκε επίσης μέσω επισκέψεων σε άλλα Ελληνικά Εργατικά Κέντρα και σωματεία, με το διπλό στόχο να εμπλουτιστούν τα συμπεράσματα και να διαδοθούν τα αποτελέσματα.

## **Ιταλία**

- Στη συντριπτική πλειονότητα των περιπτώσεων, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων στην Ιταλία είναι εργαζόμενοι, που ανήκουν σε μία από τις τοπικές συνδικαλιστικές οργανώσεις.
- Η FAI CISL διεξήγαγε αυτή την έρευνα μέσω συνεντεύξεων συνδικαλιστών, οι οποίοι μετείχαν άμεσα σε επιχειρησιακές διαπραγματεύσεις. Οι συνδικαλιστές αυτοί έχουν αρμοδιότητες σε επίπεδο τοπικό, επαρχίας και περιφέρειας.
- Πραγματοποιήθηκε μια πρώτη συνάντηση τον Ιανουάριο του 2016, προκειμένου να τους εξηγηθούν οι στόχοι του έργου και ο σκοπός της έρευνας, που πραγματοποιεί η FAI σε συνεργασία με την ΟΒΕΣ στην Ελλάδα.
- Στη συνέχεια, τους επόμενους μήνες, ερωτήθηκαν μεμονωμένα οι συνδικαλιστές, αφού κλήθηκαν στην εθνική έδρα της FAI στη Ρώμη.
- Οι συνεντεύξεις διεξήχθησαν από κοινού από το Διευθυντή Διεθνών Προγραμμάτων και τον υπεύθυνο για τις διεθνείς πολιτικές. Η FAI CISL χρησιμοποίησε το πρότυπο ερωτηματολόγιο, που ανέπτυξε η ΟΒΕΣ στην Ελλάδα και πραγματοποίησε 11 συνεντεύξεις με συνδικαλιστές, που επιλήφθηκαν των διαπραγματεύσεων σε 11 ιταλικές επιχειρήσεις κατανεμημένες σε όλη τη χώρα: 2 στο Βορά (Λομβαρδία και Friuli Venezia Giulia), 4 στο κέντρο (Λάτσιο), 4 στο Νότο (Μολίζε, Απουλία, Καλαβρία) και μία που εκτείνει τις δραστηριότητές της σε όλη τη χώρα και διαθέτει περιφερειακές και επαρχιακές δομές, οι οποίες έχουν υποστεί σημαντικές μεταβολές και έχει πραγματοποιηθεί ενημέρωση και διαβούλευση, βάσει της Οδηγίας 2002/14 και του Άρθρου 6 της Εθνικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας.

## **Ρουμανία**

Στη Ρουμανία η εκπροσώπηση των εργαζομένων σε επίπεδο επιχείρησης είναι, σε γενικές γραμμές, έργο των επιχειρησιακών σωματείων και, λογικά, οι εκπρόσωποί τους είναι αυτοί τους οποίους αφορά κυρίως η διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης. Η CNSLR-FRATIA υλοποίησε την έρευνα στο πλαίσιο του έργου INVOLVE χρησιμοποιώντας την ακόλουθη μεθοδολογία:

- Οι συνεντεύξεις διεξαχθήκαν από έναν εμπειρογνώμονα του Ινστιτούτου της CNSLR-FRATIA, του IESS.
- Ο υπεύθυνος κάθε σωματείου, που συμμετείχε στην έρευνα έλαβε μέσω ταχυδρομείου γενικές πληροφορίες σχετικά με το έργο INVOLVE.



- Ο εμπειρογνώμονας επισκέφτηκε τα σωματεία στο χώρο εργασίας τους. Όλες οι συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν πρόσωπο με πρόσωπο. Στις περισσότερες περιπτώσεις, συμμετείχαν περισσότερα από ένα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου του σωματείου στη συνέντευξη.
- Επ' ευκαιρία της συνέντευξης, ταυτόχρονα διαχύθηκε ενημέρωση σχετικά με τις διατάξεις της νομοθεσίας και προσφέρθηκαν συμβουλές για τα συγκεκριμένα προβλήματα, που αντιμετωπίζουν τα σωματεία.
- Συγκεντρώθηκαν 11 συνεντεύξεις με χρήση της παραπάνω μεθοδολογίας.
- Παρά το γεγονός ότι ο αριθμός των συνεντεύξεων είναι 11, η γενική εικόνα είναι αξιόπιστη για τις μεγάλες εταιρείες μεγέθους άνω των 500 εργαζομένων, γιατί καλύπτει ένα ευρύ φάσμα κλάδων, και ιδιοκτησιακής σύνθεσης του μετοχικού κεφαλαίου. Από τις 11 εταιρείες, που μετείχαν στις συνεντεύξεις, οι 2 είναι από τη μεταλλουργική βιομηχανία, η 1 από τη βιομηχανία μεταποίησης μετάλλων, η 1 από τον κλάδο των πετροχημικών, η 1 από την υαλουργία, η 1 βιομηχανία ξύλου, η 1 τσιμεντοβιομηχανία, η 1 από τον κλάδο τροφίμων, η 1 από τον κλάδο της διανομής ενέργειας, και οι 2 από το εμπόριο. Η έρευνα δεν καλύπτει τις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις.

## **Ισπανία**

- Η SMC-UGT Castilla y Leon πραγματοποίησε 10 συνεντεύξεις.
- Η έρευνα διεξήχθηκε μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων, χρησιμοποιώντας την ισπανική μετάφραση του ερωτηματολογίου, που αναπτύχθηκε από την ΟΒΕΣ.
- Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων που ερωτήθηκαν προέρχονταν από διάφορους κλάδους και συγκεκριμένα ήταν Ξενοδοχεία (Ξενοδοχείο Plaza), σούπερ μάρκετ (El Arbol), καζίνο (Casino Boecillo), εταιρείες σιδηροδρομικών μεταφορών (Acciona) και μεταφορών σε αυτοκινητόδρομους (Pardo Feijoo), εταιρείες φιλοξενίας όπως το Hotel Valderrabanos, το Meson El Rastro και El Parador de Gredos, εμπορικές επιχειρήσεις ηλεκτρονικών, όπως η Avila και κοινωνικές εταιρείες catering, όπως η Albie, A.E. Όλες οι εταιρείες που συμμετείχαν στην έρευνα έχουν υποστεί περικοπές των θέσεων εργασίας (απολύσεις) - και μειώσεις μισθών - τα τελευταία χρόνια, ως αποτέλεσμα της κρίσης.

# ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

## ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

- Παρά το γεγονός ότι η διαβούλευση είναι μια ξεχωριστή φάση σε πολλές περιπτώσεις συγχέεται με την ενημέρωση. Η διοίκηση της εταιρείας καλεί το σωματείο, του παρέχει γενική ενημέρωση και διατείνεται ότι έχει καλύψει την υποχρέωσή της για ενημέρωση και διαβούλευση.
- Διευθετήσεις για την ενημέρωση και διαβούλευση. Στις περισσότερες περιπτώσεις λαμβάνει χώρα στα γραφεία της εταιρείας και την ημερήσια διάταξη προετοιμάζει η εργοδοτική πλευρά. Η ενημέρωση, που παρέχεται σπάνια είναι αναλυτική και τεκμηριωμένη και στις περισσότερες περιπτώσεις είναι προφορική. Ο χρόνος για να εξετάσουν οι εκπρόσωποι τα στοιχεία, που τους δίνονται και να προετοιμαστούν για τη διαβούλευση φαίνεται ότι δεν είναι επαρκής. Επίσης, κατά κανόνα δεν φαίνεται να παίρνουν διευκρινίσεις ως προς την ενημέρωση που έλαβαν. Η αναδρομή στη ρήτρα εμπιστευτικότητας δεν φαίνεται να γίνεται συχνά, εφόσον όταν χρειάζεται, η διοίκηση δε δίνει καθόλου ενημέρωση, επικαλούμενη ότι κρατάει αυτή την ενημέρωση για λόγους εμπιστευτικότητας. Τα σωματεία δεν χρησιμοποιούν το δικαίωμά τους, που απορρέει από το άρθρο 6 της Οδηγίας 2002/14, να παραπέμψουν την υπόθεση στα Δικαστήρια. Η διαβούλευση, είτε απευθείας μεταξύ του εκπροσώπου (-ων) της διοίκησης και των συνδικαλιστών είτε με την παρουσία και ενός εκπροσώπου του Υπουργείου Εργασίας (ΣΕΠΕ), είναι γενικά πιο ουσιαστική και πιο χρονοβόρα (αναφέρθηκε μέχρι και περίπτωση, στην οποία διήρκεσε 6 μήνες). Η λήψη αιτιολογημένων και τεκμηριωμένων απαντήσεων στις αιτιάσεις που προβάλλουν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων είναι ακόμα ανεπαρκής. Οι εμπειρογνώμονες, που χρησιμοποιούνται είναι δικηγόροι. Η ενημέρωση του υπόλοιπου προσωπικού των επιχειρήσεων φαίνεται να πραγματοποιείται μέσω Γενικών Συνελεύσεων. Είναι επίσης σύνηθες ότι τα επιχειρησιακά σωματεία χρησιμοποιούν ένα ευρύ φάσμα μέτρων (με τη δημιουργία συμμαχιών, απευθυνόμενοι στην κοινωνία, ή με ανάληψη συνδικαλιστικών δράσεων, όπως απεργιών, απειλής απεργιών και στάσεων εργασίας) για να ασκήσει πίεση στη διοίκηση. Η ανάλυση των αποτελεσμάτων των μεμονωμένων περιπτώσεων, που αναφέρθηκαν στην έρευνα δείχνει ότι τα αποτελέσματα της διαδικασίας ενημέρωσης και διαβούλευσης επηρεάζουν περισσότερο τις αποφάσεις της διοίκησης, όταν υπάρχει επαρκής χρόνος για διαβούλευση, τηρούνται γραπτά πρακτικά, η συνδικαλιστική οργάνωση είχε τη συνδρομή δικηγόρου και το σωματείο δημιούργησε συνθήκες άσκησης εσωτερικής και εξωτερικής πίεσης και ανάπτυξης θετικής στάσης έναντι στην υπόθεσή του.
- Επιχειρήσεις ευρωπαϊκής κλίμακας. Παρά το γεγονός ότι τα ΕΣΕ υπάρχουν για έναν σημαντικό αριθμό ετών πλέον, ο συντονισμός της δράσης σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο δεν φαίνεται να αποτελεί κεκτημένο μέχρι σήμερα. Σε αυτό μπορεί να συμβάλει το γεγονός ότι ενδεχομένως υπάρχουν περισσότερες από μία παραγωγικές μονάδες και κάποιες που

χρησιμοποιούν την ενημέρωση και τη διαβούλευση δεν εκπροσωπούνται άμεσα στο ΕΣΕ, αλλά έμμεσα, μέσω εκπροσώπου, που εργάζεται σε άλλη παραγωγική μονάδα.

- Κυρώσεις. Οι κυρώσεις σε περίπτωση παράβασης της Οδηγίας 2002/14 (και του Π.Δ. 240/2006) δεν είναι αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές όπως προβλέπεται. Το Προεδρικό Διάταγμα 240/2006 αναφέρεται μόνο σε χρηματικά πρόστιμα και παραπέμπει στη γενικότερη νομοθεσία της Επιθεώρησης Εργασίας (Νόμος 2639/98). Αντ 'αυτού, ο νόμος 4052/12 για τα ΕΣΕ αναφέρεται και σε ποινικές κυρώσεις. Η αντίστοιχη Υπουργική Απόφαση 2063/11 χαρακτηρίζει τη σοβαρότητα του αδικήματος του εργοδότη όσον αφορά την παράβαση της ενημέρωσης και διαβούλευσης ως "χαμηλή", πράγμα που μειώνει τα πρόστιμα. Το δικαστικό σύστημα παίρνει πάρα πολύ χρόνο για να εκδικάσει μια υπόθεση και να εκδώσει την αντίστοιχη απόφαση, γεγονός που το καθιστά αναποτελεσματικό.

## ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΣΤΗΝ ΙΤΑΛΙΑ

- Στις περισσότερες από τις περιπτώσεις που ερωτήθηκαν, μπορούν να εντοπισθούν καλές εργασιακές σχέσεις και επαρκής εφαρμογή των κανόνων για την ενημέρωση και διαβούλευση σε μεγάλες εταιρείες και πολυεθνικές.
- Αντίθετα, στις ΜΜΕ, οι εργαζόμενοι των οποίων έχουν οργανωθεί στο σωματείο οι καλές εργασιακές σχέσεις είναι πιο δύσκολες. Προκειμένου να υποστηρίξει και εκπροσωπήσει αποτελεσματικά τους εργαζόμενους, που απασχολούνται σε ΜΜΕ, η FAI-CISL στηρίζει την ολοένα και πιο διαδεδομένη εφαρμογή υπογραφής συλλογικών συμβάσεων εργασίας σε δευτεροβάθμιο επίπεδο είτε τοπικών είτε κλαδικών, καθώς με την πάροδο του χρόνου έχουν αποδειχθεί θετικές και έχουν δώσει εξαιρετικά αποτελέσματα στον τομέα της γεωργίας.
- Όσον αφορά τις πολυεθνικές, τα ΕΣΕ διαμαρτύρονται για την έλλειψη ομοιομορφίας των εργασιακών σχέσεων σε όλες τις χώρες, όπου υπάρχει παρουσία της πολυεθνικής. Στην πραγματικότητα, η ίδια εταιρεία διατηρεί άριστες εργασιακές σχέσεις, σε ορισμένες χώρες, ενώ σε άλλες όχι το ίδιο καλές, προσαρμόζοντας τη δράση της ανάλογα με τη δύναμη των σωματείων και την κοινωνική και εργασιακή νομοθεσία, που ισχύει στις χώρες αυτές. Επιπλέον, τα ΕΣΕ διαμαρτύρονται για κατάχρηση από πλευράς επιχειρήσεων του όρου «απόλυτη μυστικότητα και εμπιστευτικότητα» για τα στοιχεία και την ενημέρωση που τους κοινοποιούνται, αν και στην πραγματικότητα πολλές φορές η ενημέρωση δεν είναι εμπιστευτική, καθώς ορισμένα από τα στοιχεία είναι ήδη δημοσιευμένα. Ως εκ τούτου, το «απόρρητο» είναι ένας τρόπος που προκρίθηκε από τις επιχειρήσεις προκειμένου να μειώσουν το ρόλο του ΕΣΕ και της ενημέρωσης των εργαζομένων.

## ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΣΤΗ ΡΟΥΜΑΝΙΑ

- Διευθετήσεις ενημέρωσης και διαβούλευσης. Σε όλες τις περιπτώσεις, που εξετάστηκαν, οι συναντήσεις λαμβάνουν χώρα στα γραφεία της εταιρείας και η ημερήσια διάταξη συντάσσεται από την εργοδοτική πλευρά και συμφωνείται με τους εκπροσώπους των συνδικαλιστικών οργανώσεων.
- Η ενημέρωση, που λαμβάνεται είναι σπάνια αναλυτική και τεκμηριωμένη και στις περισσότερες περιπτώσεις δίνεται γραπτά. Οι 6 από τους 11 ερωτηθέντες στην έρευνα αξιολόγησαν την ενημέρωση, που έλαβαν ως ικανοποιητική και άλλοι 4 εκτιμούν ότι με την πρόσθετη ενημέρωση, που πήραν κατά τη διάρκεια της διαδικασίας, μετά την επίλυση της εργατικής διαφοράς, έγινε ικανοποιητική.
- Ο χρόνος για την εξέταση των στοιχείων, που παρέχονται και για να προετοιμαστούν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων για τη διαβούλευση φαίνεται να είναι επαρκής. Περισσότερες διευκρινίσεις σχετικά με την ενημέρωση, που έλαβαν τους δόθηκε όταν υπέβαλαν σχετικό αίτημα.
- Σε 6 περιπτώσεις χρησιμοποιήθηκε αναδρομή στη ρήτρα εμπιστευτικότητας και σε 2 περιπτώσεις φαίνεται ότι υπήρξε πρόσχημα της διοίκησης να μη δώσει ενημέρωση, επικαλούμενη ότι έπρεπε να διαφυλάξει αυτήν την ενημέρωση για λόγους εμπιστευτικότητας.
- Η αντίδραση των σωματείων περιορίστηκε στην άσκηση πίεσης. Μόνο σε 3 περιπτώσεις καταγράφηκαν επίσημα εργατικές διαφορές και καμία υπόθεση δεν έφθασε μέχρι το Δικαστήριο.
- Η διαβούλευση μεταξύ του εκπροσώπου (-ων) της διοίκησης και των εργαζομένων είναι γενικά πιο αποτελεσματική όταν διατίθεται ο απαραίτητος χρόνος. Τα σωματεία υποστήριξαν, με μόνο μια εξαίρεση, ότι στη μεγάλη πλειοψηφία των καταστάσεων που εξετάστηκαν έλαβαν αιτιολογημένες και τεκμηριωμένες απαντήσεις στις γνώμες που διατύπωσαν.
- Οι εμπειρογνώμονες, που χρησιμοποιούνται είναι δικηγόροι και οικονομολόγοι.
- Η ενημέρωση του υπόλοιπου προσωπικού των επιχειρήσεων φαίνεται να πραγματοποιείται μέσω συνελεύσεων και ανάρτησης ανακοινώσεων σε ειδικούς χώρους, εντός του χώρου εργασίας. Είναι επίσης σύνηθες να χρησιμοποιεί το επιχειρησιακό σωματείο ένα ευρύ φάσμα μέτρων για να ασκήσει πίεση στη διοίκηση, όπως τη δημιουργία συμμαχιών, τη γνωστοποίηση της υπόθεσης στην κοινωνία, ή την ανάληψη συνδικαλιστικής δράσης π.χ. απεργίες, απειλή απεργιών και στάσεις εργασίας. Η ανάλυση των αποτελεσμάτων των μεμονωμένων περιπτώσεων, που αναφέρθηκαν στην έρευνα δείχνει ότι τα αποτελέσματα των διαδικασιών ενημέρωσης και διαβούλευσης επηρεάζουν περισσότερο τις αποφάσεις της διοίκησης, όταν υπάρχει επαρκής χρόνος για διαβούλευση, γραπτά πρακτικά, χρησιμοποιήθηκε η συνδρομή δικηγόρου, ασκήθηκε εσωτερική και εξωτερική πίεση και αναπτύχθηκε θετική στάση της κοινωνίας απέναντι στην περίπτωσή τους.
- Επιχειρήσεις Ευρωπαϊκής κλίμακας. Παρότι τα ΕΣΕ θα έπρεπε να αποτελούν κοινή πρακτική, σε όλες τις πολυεθνικές επιχειρήσεις αυτό δε συμβαίνει. Η ανάδειξη ενός προβλήματος σε τοπικό ή εθνικό επίπεδο φαίνεται να θεωρείται

ως τυπική διαδικασία, χωρίς καμία πραγματική επίπτωση στους εν λόγω χώρους εργασίας. Η κατάσταση γίνεται πιο δύσκολη όταν δεν υπάρχει άμεση εκπροσώπηση της χώρας στο ΕΣΕ.

- Οι κυρώσεις σε περίπτωση παράβασης της Οδηγίας 2002/14, όπως έχουν μεταφερθεί στη ρουμανική νομοθεσία με το Νόμο 467/2006, δεν είναι «αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές». Οι λόγοι είναι οι εξής: οι καταστάσεις στις οποίες θα μπορούσαν να επιβληθούν κυρώσεις, σύμφωνα με το νόμο, είναι σπάνιες και δύσκολο να αποδειχθούν, τα προβλεπόμενα χρηματικά πρόστιμα είναι πολύ χαμηλά -μεταξύ 210 και 11000 ευρώ-, δεν είναι σαφές ποιος έχει το δικαίωμα να καθορίσει τις κυρώσεις αυτές και το δικαστικό σύστημα παίρνει πάρα πολύ χρόνο για να εκδικάσει τις υποθέσεις και να εκδώσει τις αντίστοιχες αποφάσεις, πράγμα το οποίο το καθιστά ατελέσφορο.
- Στη Ρουμανία, η διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης δεν έχει γίνει εντελώς κατανοητή. Δεν γνωρίζουν όλοι οι εκπρόσωποι των εργαζομένων με ποιο τρόπο και σε ποιο βαθμό θα πρέπει να ασκήσουν το δικαίωμά τους στην ενημέρωση και διαβούλευση. Για να βελτιωθεί η κατάσταση, θα πρέπει να βελτιωθεί η νομοθεσία, κυρίως όσον αφορά την εκπροσώπηση των εργαζομένων και είναι απαραίτητο να διευκρινιστούν ποιες είναι οι συγκεκριμένες αρχές επιβολής κυρώσεων σε περίπτωση παραβίασης του νόμου 467/2006 σχετικά με την ενημέρωση και τη διαβούλευση. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις θα πρέπει να αναπτύξουν προγράμματα, προκειμένου να αυξηθεί η ευαισθητοποίηση, οι γνώσεις και οι δεξιότητες των συνδικαλιστών σχετικά με το δικαίωμά τους στην ενημέρωση και τη διαβούλευση. Τα αποτελέσματα του έργου INVOLVE είναι χρήσιμα, αλλά είναι αναγκαία και άλλα συμπληρωματικά εργαλεία – εκπαιδευτικά προγράμματα και τμήματα, εγχειρίδια, φυλλάδια κλπ. - προκειμένου να βελτιωθεί η γνώση των κοινωνικών εταίρων σχετικά με τη διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης. Η αλλαγή της νομοθεσίας και η συγκρότηση ενός φιλικού πλαισίου για τον κοινωνικό διάλογο είναι επίσης θεμελιώδεις για τη Ρουμανία και θα έχει θετική επίδραση στη διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης.

## **ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΣΤΗΝ ΙΣΠΑΝΙΑ**

- Στην Ισπανία οι επιχειρήσεις είναι υποχρεωμένες από το νόμο να προβαίνουν σε ενημέρωση και διαβούλευση πριν κάνουν απολύσεις. Πολλές επιχειρήσεις λοιπόν εκλαμβάνουν την ενημέρωση και διαβούλευση ως ένα στάδιο που προηγείται των απολύσεων και τη θεωρούν ως μια τυπική διοικητική υποχρέωση.
- Σε όλες τις περιπτώσεις, που καταγράφηκαν η ενημέρωση και διαβούλευση αναφέρονται σε προειλημμένες αποφάσεις, πράγμα το οποίο αντιβαίνει στην Οδηγία 2002/14.
- Η ενημέρωση, που παρέχεται από τη διοίκηση αφορά κυρίως σε λογιστικά και οικονομικά στοιχεία (ισολογισμούς κλπ). Έχουν επίσης καταγραφεί περιπτώσεις παραποίησης ή απόκρυψης πληροφοριών.

- Σε περίπτωση διαφωνίας, τα σωματεία κατά κύριο λόγο προσφεύγουν στην Επιθεώρηση Εργασίας. Το αποτέλεσμα εξαρτάται από το πρόσωπο του εκάστοτε Επιθεωρητή Εργασίας.
- Οι ερωτηθέντες εκπρόσωποι των εργαζομένων αξιολογούν την ενημέρωση, που λαμβάνουν ως μη ικανοποιητική.
- Οι επιχειρήσεις βαπτίζουν όλα τα στοιχεία ενημέρωσης, που παρέχουν ως εμπιστευτικά ή αρνούνται να παρέχουν ενημέρωση.
- Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων αξιολογούν την ενημέρωση και διαβούλευση ως μη αποτελεσματική.
- Η εργατική μεταρρύθμιση επέτρεψε και διευκόλυνε τις απολύσεις, καθιστώντας τις φθηνότερες και πιο εύκολες.

## ΓΕΝΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η έρευνα στις 4 χώρες κατέδειξε ότι η κατάσταση όσον αφορά την ενημέρωση και διαβούλευση στην Ελλάδα, την Ιταλία, τη Ρουμανία και την Ισπανία, αν και σε κάθε χώρα υπάρχουν διαφορετικά προβλήματα και καταστάσεις, απέχει πολύ από το επιθυμητό. Η κατάσταση μπορεί να συνοψισθεί ως εξής:

- Μόνο στις μεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις υπάρχει πρακτικά η δυνατότητα να υπάρξει ενημέρωση και διαβούλευση. Σε μικρότερες επιχειρήσεις, κυρίως σε εκείνες όπου δεν υπάρχει επιχειρησιακό σωματείο δεν γίνεται καθόλου ενημέρωση και διαβούλευση.
- Οι εργοδότες δείχνουν μια αποστροφή προς την ενημέρωση και διαβούλευση και εάν δεν είναι ρητά υποχρεωμένες να τη σεβαστούν προσπαθούν να την αποφύγουν.
- Οι προβλεπόμενες κυρώσεις, με εξαίρεση την Ιταλία, δεν είναι αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές. Τα δικαστήρια παίρνουν πάρα πολύ χρόνο για να εκδικάσουν τις υποθέσεις και δεν υπάρχει αρκετή νομολογία σχετικά με την Οδηγία 2002/14, καθώς οι συνδικαλιστές προσφεύγουν πολύ σπάνια στα δικαστήρια για το λόγο αυτό.
- Σε πολλές περιπτώσεις, η ενημέρωση, που παρέχεται είναι περιορισμένη ή χαρακτηρίζεται ως εμπιστευτική, αν και στην πραγματικότητα δεν είναι.
- Δεν υπάρχει επαρκής συντονισμός μεταξύ αφενός μεν των ΕΣΕ και αφετέρου της ενημέρωσης και διαβούλευσης σε εθνικό επίπεδο.
- Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις θα πρέπει να αναλάβουν θετική δράση για τη βελτίωση της κατάστασης.