



INVOLVE

Συνάντηση συνδικαλιστών στο Valladolid, SMC UGT, C/ Gamazo No 13 Valladolid, 6.5.16

Συνοπτικά σημεία, που συζητήθηκαν

Στη συνάντηση μετείχαν 22 άτομα. Στη συνέχεια εκτίθενται συνοπτικά μερικά από τα θέματα, που θίχτηκαν στη συζήτηση που ακολούθησε τις παρουσιάσεις από τους συνδικαλιστές.

Οι Ισπανοί συνδικαλιστές ενημέρωσαν ότι στην Ισπανία πραγματοποιήθηκαν 2 εργασιακές μεταρρυθμίσεις με πολύ κακά αποτελέσματα.

Μαργαρίτης. Το ίδιο συνέβη και στην Ελλάδα.

Alvarez. Στη μεταρρύθμιση του '12 η προβλεπόμενη μετενέργεια των Συλλογικών Συμβάσεων είναι 1 χρόνος (1,5 στην Castilla y Leon). Μέχρι το '12 το ισπανικό ΣΕΠΕ μπορούσε να εξετάσει τον φάκελο των μαζικών απολύσεων, τώρα όχι. Από τη στιγμή που ο εργοδότης δεν χρειάζεται την έγκριση του Υπουργείου, προχωράει από μόνος του και ο εργαζόμενος μπορεί να τον πάει μόνο στο δικαστήριο.

Ρουσάκης: Μπορεί να απολυθεί κάποιος με 20 χρόνια προϋπηρεσία και να παραμείνει εργαζόμενος κάποιος με 2 χρόνια; Στην Ελλάδα όχι.

Ισπ.: Ναι, ακόμη και οι συνδικαλιστές μπορούν να απολυθούν. Άλλη επίπτωση της μεταρρύθμισης είναι ότι έχουν πλήρως απελευθερωθεί οι απολύσεις και να δοθούν οι μισές αποζημιώσεις, ακόμα και στην περίπτωση που η διοίκηση της εταιρείας προβλέπει ότι θα έχει πτώση στις πωλήσεις.

Ισπ.: Στην Ισπανία πολλές φορές ζητάνε να υπογράφεις χαρτιά εμπιστευτικότητας πριν σου δώσουν την ενημέρωση.

Ισπανία

Το δικαίωμα στην ενημέρωση και διαβούλευση κατοχυρώνεται στην Ισπανία με βάση το Άρθρο 64 του Καταστατικού Χάρτη των Εργαζομένων 2002/14.

Κάθε 3 μήνες η διοίκηση της επιχείρησης πρέπει να δίνει έκθεση στο Εργασιακό Συμβούλιο για την οικονομική κατάσταση καθώς και τι προβλέψεις κάνει για τις εξελίξεις στο μέλλον.

Επίσης, πρέπει να δίνει γραπτή ενημέρωση όσον αφορά τις νέες συμβάσεις, τις προσλήψεις, το είδος συμβάσεων, τις υπερωρίες, και στατιστικά στοιχεία σε σχέση με απουσίες, τις αιτίες των απουσιών, τις επαγγελματικές ασθένειες, το περιβάλλον, και προληπτικές ενέργειες.

Πρέπει ακόμα, 1 φορά το χρόνο να γίνεται έκθεση όσον αφορά τα θέματα ισότητας των 2 φύλων, εξειδικευμένη για κάθε ομάδα εργαζομένων και πώς εξασφαλίζεται η ισότητα ευκαιριών.

Πρέπει επίσης το Εργασιακό Συμβούλιο να ενημερώνεται για οποιαδήποτε λήξη εργασιακής σύμβασης, αλλαγή στην οργάνωση της εργασίας και πειθαρχική διαδικασία.

Σε περιπτώσεις που προβλέπεται αναδιάρθρωση (απολύσεις, συγχώνευση, αλλαγή νομικού καθεστώτος, μεταφορά ή κλείσιμο μονάδας κ.λπ.) πρέπει να γίνει διαβούλευση 15 ημέρες μετά από την παροχή της ενημέρωσης.

Οι αρμοδιότητες των Εργασιακών Συμβουλίων είναι: Ο έλεγχος τήρησης των συμφωνηθέντων, η υγεία & ασφάλεια στην εργασία και η ισότητα των ευκαιριών. Υπάρχει η υποχρέωση τήρησης του απορρήτου από τα μέλη κατά τα 4 χρόνια της θητείας τους. Υπάρχει προστασία από απόλυση, εκτός αν αποφασίσει αντίθετα κάποιος δικαστής.

Το δικαστικό σύστημα είναι αποτελεσματικό. Παρόλα αυτά είναι γεγονός ότι το ποια θέση παίρνει το ΣΕΠΕ εξαρτάται από το ποιο άτομο (επιθεωρητής εργασίας) αναλαμβάνει την κάθε υπόθεση.

Μια από τις συνέπειες της κρίσης είναι ότι όλο και περισσότεροι εργαζόμενοι αποτείνονται στα συνδικάτα για να μάθουν τι τους περιμένει. Ο εργοδότης συχνά αποκρύπτει πληροφορίες.

Στο Involve διερευνήθηκε ποια διαδικασία ακολουθήθηκε σε διάφορες περιπτώσεις, κυρίως απολύσεων.

Η αλλαγή της νομοθεσίας (όσον αφορά τις απολύσεις, τους μισθούς και τις αποζημιώσεις) έγινε με επιθετικό τρόπο, χωρίς καμία προηγούμενη συζήτηση με εργατική συμμετοχή ή δημόσια διαβούλευση και οι εργαζόμενοι δέθηκαν χειροπόδαρα.

Με την καινούργια νομοθεσία προστέθηκαν αιτιολογίες για τις ομαδικές απολύσεις. Μπορεί μια επιχείρηση να προχωρήσει σε απολύσεις ακόμα και εάν η μείωση του κύκλου εργασιών είναι πρόβλεψη.

Το ανώτατο όριο αποζημιώσεων πλέον είναι 20 ημέρες/ έτος εργασίας.

Η απουσία για ασθένεια μπορεί να φθάσει μέχρι τις 9 ημέρες το χρόνο. Μεγαλύτερη απουσία μπορεί να θεωρηθεί αδικαιολόγητη και να αποτελέσει αιτία απόλυσης.

Η νομοθετική μεταρρύθμιση δίνει κίνητρα για την πρόσληψη νέων κάτω των 30 ετών και δυσκολεύει την πρόσληψη μεγαλύτερων ή όσων δεν παίρνουν επίδομα ανεργίας. Το επίδομα ανεργίας για όσους έχουν 6 χρόνια συνεχούς εργασίας δίνεται για 2 χρόνια και για όσους έχουν λιγότερο χρόνο εργασίας αφαιρούνται 4 μήνες / χρόνο, που υπολείπονται των 6 ετών.

Παλιότερα, για τους 6 πρώτους μήνες το επίδομα ήταν το 70% του μεικτού μισθού, στη συνέχεια έγινε το 60% και τώρα το 50%.

Το bonus για την εταιρεία είναι μείωση μέχρι 20% των εργοδοτικών εισφορών.

Οι απολύσεις μπορεί να γίνουν για λόγους τεχνικούς, παραγωγής και οργανωτικούς, οπότε η εταιρεία μπορεί να προφασιστεί κάποιον από αυτούς τους λόγους και να κάνει εύκολα απολύσεις.

Στους λόγους, που ανέφεραν οι πολιτικοί για την αναμόρφωση της νομοθεσίας κυριότερος ήταν το flexicurity (ευελιξία στο να μπαίνεις και να βγαίνεις στην αγορά εργασίας).

Το αποτέλεσμα ήταν ότι αυξήθηκε το ποσοστό ανεργίας.

Το 2010 είχε γίνει και άλλη μια μεταρρύθμιση για αύξηση της ευελιξίας αλλά το ποσοστό ανεργίας πήγε από το 20% στο 26%. Εξακολουθούν να λένε ότι η αγορά παρουσιάζει ακαμψίες.

Οι αποζημιώσεις πήγαν από 45 ημ. / έτος και μέχρι 42 μηνιάτικα συνολικά, σε 30 ημ. / έτος και στη συνέχεια σε 20 ημ. / έτος μέχρι 12 μηνιάτικα συνολικά και με ευκολότερη αιτιολόγηση της απόλυσης.

Συμπέρασμα: Υπάρχει ενημέρωση, αλλά πολλές φορές παίρνει τη μορφή της παραπληροφόρησης, απόκρυψης πληροφοριών και ψεύτικης ενημέρωσης. Ο νόμος λέει ότι πρέπει να γίνεται ενημέρωση 30 ημέρες πριν, αλλά δεν λέει πώς. Προβλέπεται για περιπτώσεις είτε προσωρινής παύσης (αναστολής) της εργασιακής σύμβασης, τελικά δηλαδή μείωσης του χρόνου εργασίας, είτε διαθεσιμότητας είτε μόνιμης λύσης της σύμβασης εργασίας.

Στην Ισπανία αν βρεις εργασία για μια εβδομάδα, ενώ παίρνεις το επίδομα ανεργίας, σταματάει το επίδομα για αυτό το διάστημα και μετά επανέρχεται.

Στη διαβούλευση προσέρχονται οι διοικήσεις των επιχειρήσεων επειδή το προβλέπει ο νόμος. Κοιτάζουν να τηρούν τυπικά αυτά που είναι αναγκασμένοι από το νόμο για να μην τους κοστίζει περισσότερο.

Επίσης, φοβούνται την αρνητική διαφήμιση (δυσφήμιση) μέσω του τύπου αν δεν ακολουθηθούν σωστά οι διαδικασίες.

Μέχρι σήμερα αυτοί, που ήταν σε διαθεσιμότητα δεν μπορούσαν να απολυθούν. Και αυτό έχει ανατραπεί και δεν συμβαίνει πια.

Ο ρόλος του ΣΕΠΕ θα έπρεπε να ήταν να ελέγχει, εάν τηρούνται οι συμφωνίες.