



Συμπεράσματα της Έκθεσης για την Ελλάδα

Conclusiones del Informe sobre Grecia



Περιβάλλον εργασιακών σχέσεων

Οι επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν κρίση

- Σε ιδιοκτησιακό επίπεδο, κλείσιμο, συνενώσεις και εξαγορές επιχειρήσεων
- Σε λειτουργικό επίπεδο κλείσιμο εργοστασίων και εγκαταστάσεων, ενοποίηση Τμημάτων, μεταφορά λειτουργιών σε υπεργολάβους

Entorno de relaciones laborales

Las empresas se enfrentan a la crisis

- A nivel de propiedad, cierres, fusiones y adquisiciones de empresas.
- A nivel funcional, cierre de fábricas y de sus instalaciones, unificación de Departamentos, traslado de operaciones a subcontratistas



Περιβάλλον εργασιακών σχέσεων (συνέχεια)

- Σε επίπεδο οργάνωσης της εργασίας, ευέλικτες μορφές εργασίας, μείωση του προσωπικού με οικειοθελείς αποχωρήσεις (κίνητρα), μαζικές απολύσεις, διαθεσιμότητα και εκ περιτροπής εργασία.
- Σε επίπεδο εργασιακών σχέσεων, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις περιορίστηκαν σε μεγάλο βαθμό, ως συνέπεια νέων νόμων

Entorno de relaciones laborales (continuación)

- A nivel de organización del empleo, formas de empleo flexibles, reducción del personal a través de retiros voluntarios (motivos), despidos masivos, disponibilidad y trabajo rotativo.
- A nivel de relaciones laborales, las negociaciones colectivas se han limitado en gran medida, como consecuencia de las leyes nuevas.



Κουλτούρα ενημέρωσης και διαβούλευσης

Δεν είναι διαδεδομένη στην Ελλάδα.

- Η νομοθεσία είναι πολύπλοκη, αποσπασματική και μεταβάλλεται συνεχώς εις βάρος των εργαζομένων.

La Cultura de la información y consulta

No está extendida en Grecia

- La legislación es compleja, fragmentada y cambia constantemente en perjuicio de los trabajadores.



Κουλτούρα ενημέρωσης και διαβούλευσης (συνέχεια)

- Η μεταφορά της Οδηγίας 2002/14, δεν έχει εξειδικεύσει τις πρακτικές λεπτομέρειες άσκησης του δικαιώματος ενημέρωσης και διαβούλευσης”, όπως ρητά απαιτεί η Οδηγία να πράξουν τα κράτη-μέλη.
- Η γενική αρνητική στάση της εργοδοτικής πλευράς ως προς την ενημέρωση και διαβούλευση.

La Cultura de la información y consulta (continuación)

- La transposición de la Directiva 2002/14, no ha especificado las modalidades prácticas de ejercer el derecho de la información y consulta, como de manera explícita requiere la Directiva que los Estados miembros ejercen.
- La actitud negativa general por parte de los empleadores a la información y consulta .



Εκπροσώπηση των εργαζομένων

Σε αυτήν την περίπτωση οι εργαζόμενοι στις επιχειρήσεις, που έχουν επιχειρησιακά ή ακόμα καλύτερα εργοστασιακά σωματεία βρίσκονται σε καλύτερη θέση να ασκήσουν το δικαίωμά τους στην ενημέρωση και διαβούλευση.

Στην Ελλάδα υπάρχουν ελάχιστα εργασιακά συμβούλια και κατά συνέπεια όχι μόνον οι διαπραγματεύσεις, αλλά και η ενημέρωση και η διαβούλευση παραμένουν καθήκον των επιχειρησιακών σωματείων.

Representación de los trabajadores

En este caso, los trabajadores en las empresas que disponen de sindicatos empresariales o, aún mejor, sindicatos de fábrica se encuentran en una mejor posición para ejercer su derecho a la información y consulta.

En Grecia existen pocos comités de empresa y, por tanto, no sólo las negociaciones sino la información y consulta siguen siendo una tarea de los sindicatos empresariales.



Διευθετήσεις για την ενημέρωση και τη διαβούλευση

Στις περισσότερες περιπτώσεις πραγματοποιούνται στους χώρους της επιχείρησης και η διάταξη ετοιμάζεται από την εργοδοτική πλευρά.

Η ενημέρωση, που παρέχεται σπάνια είναι αναλυτική και τεκμηριωμένη και σχεδόν πάντα είναι προφορική.

Η διαβούλευση γενικά είναι πιο ουσιαστική και παίρνει περισσότερο χρόνο, αλλά η παροχή αιτιολογημένων και τεκμηριωμένων απαντήσεων σε απόψεις, που εκφράζει το σωματείο δεν είναι ικανοποιητική.

Resoluciones para la información y consulta

En la mayoría de los casos se realizan en el local de la empresa y la agenda es preparada por parte de la patronal.

La información proporcionada raras veces es detallada y documentada, y casi siempre es verbal.

En general la consulta es más eficaz y dura más tiempo, pero la proporción de respuestas justificadas y documentadas sobre opiniones expresadas por el sindicato, no es satisfactoria.



Διευθετήσεις για την ενημέρωση και τη διαβούλευση (συνέχεια)

Ως εμπειρογνώμονες χρησιμοποιούνται δικηγόροι.

Ενημέρωση των υπολοίπων εργαζομένων μέσω γενικών συνελεύσεων.

Resoluciones para la información y consulta (continuación)

Como expertos se utilizan abogados.

Información del resto de los empleados a través de asambleas generales.



Διευθετήσεις για την ενημέρωση και τη διαβούλευση (συνέχεια)

Μέτρα πίεσης (δημιουργία συμμαχιών, κάλεσμα στην κοινωνία, συνδικαλιστικές κινητοποιήσεις όπως απεργίες, απειλή απεργίας, στάσεις εργασίας)

Τα αποτελέσματα της ενημέρωσης και της διαβούλευσης επηρεάζουν περισσότερο τις αποφάσεις της διοίκησης, όταν γίνονται σωστά.

Resoluciones para la información y consulta (continuación)

Medidas de presión (creación de alianzas, llamamientos a la sociedad, movilizaciones sindicales como huelgas, amenazas de huelgas, cese de actividades)

Los resultados de la información y consulta afectan más a las decisiones de la Dirección, si se hacen correctamente.



Επιχείρηση Ευρωπαϊκής κλίμακας

Τα ΕΣΕ υπάρχουν πλέον εδώ και αρκετά χρόνια.

Ο συντονισμός ενεργειών σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο αποτελεί ακόμα ζητούμενο.

Εκπροσώπηση στο ΕΣΕ μέσω εργαζόμενου σε άλλη μονάδα;

Empresa de escala europea

Los ERC llevan ya muchos años.

La coordinación de las acciones a nivel nacional y europeo sigue siendo una meta.

¿Representación en la ERC a través de un empleado de otra instalación?



Κυρώσεις

Δεν είναι αποτελεσματικές, αποτρεπτικές και αναλογικές.

- Το Προεδρικό Διάταγμα 240/2006 δεν εξειδικεύει τις κυρώσεις
- Η αντίστοιχη Υπουργική Απόφαση 2063/11 χαρακτηρίζει τη σοβαρότητα της παράβασης ως «χαμηλή».
- Το δικαστικό σύστημα αναποτελεσματικό.

Sanciones

No son efectivas, disuasorias y proporcionales.

- El Decreto Presidencial 240/2006 no especifica las sanciones
- La Decisión Ministerial correspondiente 2063/11 describe la gravedad del incumplimiento como «baja».
- El sistema judicial no es eficaz.



Συμβουλές προς συνδικαλιστές

- Να διασφαλίσουν την ενότητα και την αλληλεγγύη των εργαζομένων, των σωματείων και των κοινωνικών οργανώσεων
- Να μελετούν τη νομοθεσία και τη διαδικασία της ενημέρωσης και της διαβούλευσης
- Να χρησιμοποιούν και οικονομικούς εμπειρογνώμονες εκτός από δικηγόρους

Consejos para los sindicalistas

- Que garanticen la unidad y la solidaridad de los empleados, de los sindicatos y de las organizaciones sociales
- Que estudien la legislación y el proceso de la información y consulta
- Que se utilicen, aparte de abogados, expertos financieros



Συμβουλές προς συνδικαλιστές (συνέχεια)

- Να ζητούν έγγραφη ενημέρωση και να τηρούν έγγραφα πρακτικά.
- Να αναπτύξουν θετική στάση
- Να χρησιμοποιούν όλα τα διαθέσιμα ένδικα μέσα, συμπεριλαμβανομένων και των ασφαλιστικών μέσων.

Consejos para los sindicalistas (continuación)

- Que soliciten información escrita y que se levanten actas.
- Que tengan una actitud positiva
- Que utilicen todos los recursos legales disponibles, incluidas las medidas provisionales y cautelares.



Συμπεράσματα

Η ενημέρωση και η διαβούλευση είναι πραγματικά αναγκαίες στην Ελλάδα αλλά δεν είναι ώριμη.

Η νομοθεσία πρέπει να βελτιωθεί προκειμένου να συνάδει με το πνεύμα και το γράμμα της Οδηγίας 2002/14.

Conclusiones

La información y consulta son realmente necesarias en Grecia, pero todavía no han madurado.

La legislación tiene que mejorarse para que esté en consonancia con el espíritu y la letra de la Directiva 2002/14.



Συμπεράσματα (συνέχεια)

Οι εργατικές Ομοσπονδίες και τα Εργατικά Κέντρα πρέπει να αναπτύξουν την ευαισθητοποίηση, τις γνώσεις και τις δεξιότητες των συνδικαλιστών (Οδηγός του INVOLVE, οργάνωση συναντήσεων, εργαστηρίων και εκπαιδεύσεων συνδικαλιστών).

Conclusiones (continuación)

La Federaciones obreras y Casas del Pueblo deben desarrollar la sensibilidad, los conocimientos y las habilidades de los sindicalistas (Guía de INVOLVE, organización de encuentros, de talleres y de la formación de sindicalistas).

