



Κάννιγγος 31
Αθήνα
Τηλ 210 3304120

ΕΡΕΥΝΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ 2002/14 (ΠΔ 240/2006) ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Μάρτιος 2016

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.

Περιεχόμενα

Περίληψη	3
Η κατάσταση στην Ελλάδα ως προς την ενημέρωση και τη διαβούλευση	7
Μεθοδολογία.....	12
Επεξεργασία απαντήσεων του ερωτηματολογίου	13
Συμπεράσματα της Έκθεσης για την Ελλάδα	23
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	28
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι	29

Περίληψη

Η παρούσα έρευνα πραγματοποιήθηκε από την ΟΒΕΣ το πρώτο τρίμηνο του 2016 με βάση συνεντεύξεις με χρήση δομημένου ερωτηματολογίου καθώς και πανελλαδική συνάντηση συνδικαλιστών, που πραγματοποιήθηκε στην Αθήνα στις 27.2.2016. Στόχος της είναι η διερεύνηση της κατάστασης όσον αφορά την ενημέρωση και τη διαβούλευση, δηλαδή η εφαρμογή κυρίως της Οδηγίας 2002/14 αλλά και των συναφών Οδηγιών 98/50 και 2009/38 στην πράξη

Στην έρευνα συνεργάστηκαν πρόεδροι σωματείων, καθώς και δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων, Εργατικών Κέντρων και Ομοσπονδιών καθώς και συνδικαλιστές διαφόρων κλάδων.

Η γενικότερη κατάσταση στην Ελλάδα παραμένει πολύ κρίσιμη. Το ποσοστό ανεργίας στην Ελλάδα παραμένει κοντά στο υψηλότερο σημείο, που έφθασε από την αρχή της οικονομικής κρίσης, ενώ η ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας δεν έχει βελτιωθεί σε ικανοποιητικό βαθμό. Σε επίπεδο εργασιακών σχέσεων η κρίση είχε καταστροφικές επιπτώσεις. Η παρούσα έρευνα πραγματοποιήθηκε από την ΟΒΕΣ το πρώτο τρίμηνο του 2016 με βάση συνεντεύξεις με χρήση δομημένου ερωτηματολογίου καθώς και πανελλαδική συνάντηση συνδικαλιστών, που πραγματοποιήθηκε στην Αθήνα στις 27.2.2016. Στόχος της είναι η διερεύνηση της κατάστασης όσον αφορά την ενημέρωση και τη διαβούλευση, δηλαδή η εφαρμογή κυρίως της Οδηγίας 2002/14 αλλά και των συναφών Οδηγιών 98/50 και 2009/38 στην πράξη. Επιβλήθηκαν σειρά νέων νόμων (ν. 3899/2010, 4024/2011, 4046/2012, 4093/2012 και 4172/2013), που υπονόμισαν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις το θεσμό μεσολάβησης και διαιτησίας και έφεραν το εργατικό κίνημα σε αμυντική θέση.

Το δικαίωμα των εργαζομένων στην ενημέρωση και διαβούλευση στην επιχείρηση αν και εδράζεται στο άρθρο 27 της Χάρτας Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και στην κοινοτική οδηγία 2002/14 στην πράξη καταστρατηγείται.

Τα βασικά σημεία της έρευνας αυτής αναλύονται στις παρακάτω ενότητες.

1. Περιβάλλον εργασιακών σχέσεων

Οι επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν κρίση

- Σε ιδιοκτησιακό επίπεδο με αποτέλεσμα κλείσιμο, συνενώσεις και εξαγορές επιχειρήσεων
- Σε λειτουργικό επίπεδο με κλείσιμο εργοστασίων και εγκαταστάσεων, ενοποίηση τμημάτων, μεταφορά λειτουργιών σε υπεργολάβους κλπ.
- Σε επίπεδο οργάνωσης της εργασίας με εισαγωγή ευέλικτων μορφών εργασίας, μείωση του προσωπικού μέσω οικειοθελών αποχωρήσεων με παροχή κινήτρων, μαζικών απολύσεων, εφαρμογής διαθεσιμότητας και εκ περιτροπής εργασίας.
- Σε επίπεδο εργασιακών σχέσεων, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις περιορίστηκαν σε μεγάλο βαθμό, ως συνέπεια νέων νόμων

2. Ενημέρωση και διαβούλευση στην νομοθεσία και στην πράξη

Η εφαρμογή της ενημέρωσης και της διαβούλευσης δεν είναι διαδεδομένη στην Ελλάδα. Αρνητικό ρόλο παίζει το ότι:

- Η νομοθεσία είναι πολύπλοκη, αποσπασματική και μεταβάλλεται συνεχώς εις βάρος των εργαζομένων.
- 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, η οποία επωφελείται από τη μη επαρκή θωράκισή της, και προσπαθεί να την αποφεύγει ή να υποκαθιστά την ενημέρωση και την διαβούλευση με μια τυπική διαδικασία ενημέρωσης και συζήτησης.
- Η ενημέρωση και η διαβούλευση αποτελούν δύο διακριτά στάδια και δεν πρέπει να συγχέονται ή να συμπύσσονται σε μία αποσπασματική ενημέρωση και απλή συζήτηση και ανταλλαγή απόψεων.
- Οι κυρώσεις που προβλέπει η νομοθεσία δεν είναι αποτελεσματικές, αποτρεπτικές και αναλογικές σύμφωνα με το άρθρο 8 της οδηγίας 2002/14.
- Η Υπουργική Απόφαση 2063/11 χαρακτηρίζει τη σοβαρότητα της παράβασης του εργοδότη, που αναφέρεται στην ενημέρωση και τη διαβούλευση ως «χαμηλή»

Τέλος αρνητική άποψη για την αποτελεσματικότητα και την αποδοτικότητα της μεταφοράς της οδηγίας 2002/14 στην Ελλάδα έχουν και οι εμπειρογνώμονες της εργατικής πλευράς, σύμφωνα με τη μελέτη της DELOITTE για λογαριασμό της Ευρωπαϊκής Επιτροπής με τίτλο Final synthesis report: Evaluation of the operation and effects of information and consultation directives in the EU/EEA countries - 'Fitness check' .

Θέση της ΟΒΕΣ ήταν και είναι ότι στην νομοθεσία πρέπει να προστεθεί η ακόλουθη διάταξη «σε περίπτωση σοβαρής παραβίασης εκ μέρους του εργοδότη των υποχρεώσεων ενημέρωσης και διαβούλευσης εφόσον θα έχουν άμεσες συνέπειες όσον αφορά την ουσιαστική τροποποίηση ή τη λύση των συμβάσεων ή των σχέσεων εργασίας, οι αποφάσεις του εργοδότη δεν επιφέρουν νομικές συνέπειες στις συμβάσεις ή τις σχέσεις εργασίας των εργαζομένων που θίγονται».

3. Εκπροσώπηση των εργαζομένων

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

Στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις καθώς και στις επιχειρήσεις, όπου δεν υπάρχουν επιχειρησιακά σωματεία δεν πραγματοποιείται ενημέρωση και διαβούλευση. Οι εργαζόμενοι στις επιχειρήσεις, που έχουν επιχειρησιακά σωματεία είναι στην πράξη οι μόνον, που μπορούν να ασκήσουν το δικαίωμά τους στην ενημέρωση και διαβούλευση. Επιπρόσθετα, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία τα Εργατικά Κέντρα δεν καλύπτονται ώστε να συμμετέχουν ενεργά στη διαδικασία ενημέρωσης και

διαβούλευσης των εργαζομένων σε μικρές επιχειρήσεις ή σε επιχειρήσεις, όπου δεν υπάρχει εργοστασιακό σωματείο.

Το Προεδρικό Διάταγμα 240/2006 δε συγκεκριμενοποιεί τη συνδικαλιστική άδεια με αποδοχές, που δικαιούνται οι συνδικαλιστές για ενημέρωση και διαβούλευση.

4. Πρακτικές λεπτομέρειες για την ενημέρωση και τη διαβούλευση

Στις περισσότερες περιπτώσεις η ενημέρωση και διαβούλευση πραγματοποιείται στους χώρους της επιχείρησης και η ημερήσια 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.

Ως εμπειρογνώμονες χρησιμοποιούνται δικηγόροι.

Η ενημέρωση των υπολοίπων εργαζομένων γίνεται μέσω γενικών συνελεύσεων.

Τα μέτρα πίεσης προς τη διοίκηση της επιχείρησης που χρησιμοποιούνται περιλαμβάνουν τη δημιουργία συμμαχιών, το κάλεσμα προς την κοινωνία και συνδικαλιστικές κινητοποιήσεις όπως απεργίες, απειλή απεργίας, στάσεις εργασίας.

Τα αποτελέσματα της ενημέρωσης και της διαβούλευσης επηρεάζουν περισσότερο τις αποφάσεις της διοίκησης, όταν η ενημέρωση και διαβούλευση πραγματοποιείται με σωστό τρόπο.

5. Πολυεθνικές επιχειρήσεις

Τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων (ΕΣΕ) για επιχειρήσεις ή ομίλους επιχειρήσεων Ευρωπαϊκής κλίμακας υπάρχουν πλέον εδώ και αρκετά χρόνια.

Παρόλα αυτά, ο συντονισμός ενεργειών σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο αποτελεί ακόμα ζητούμενο, ακόμα και εάν πρόκειται για θέματα, όπως κλείσιμο εργοστασίου, που αφορούν επίσης το ΕΣΕ. Σε αυτό ίσως έχει συμβάλει η εκπροσώπηση στο ΕΣΕ μέσω ενός εκπροσώπου εργαζόμενων όταν αυτός εργάζεται σε άλλη εργοστασιακή μονάδα ενός ομίλου στην Ελλάδα από αυτή στην οποία υπάρχει σοβαρό πρόβλημα που άπτεται των αρμοδιοτήτων του ΕΣΕ (πχ. κλείσιμο εργοστασίου).

Επιπρόσθετα οι εκπρόσωποι των εργαζομένων αγνοούν την δυνατότητα διασύνδεσης της ενημέρωσης και της διαβούλευσης σε εθνικό και διακρατικό επίπεδο όπου αυτό είναι δυνατό με βάση την σχετική νομοθεσία

6. Κυρώσεις

Δεν είναι αποτελεσματικές, αποτρεπτικές και αναλογικές σύμφωνα με το άρθρο 8 της οδηγίας 2002/14.

- Το Προεδρικό Διάταγμα 240/2006 δεν εξειδικεύει τις κυρώσεις και προβλέπει μόνο χρηματικά πρόστιμα, ενώ ο αντίστοιχος Ν.4052/12 για τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων προβλέπει και ποινικές κυρώσεις.

- Η αντίστοιχη Υπουργική Απόφαση 2063/11 χαρακτηρίζει τη σοβαρότητα της παράβασης του ΠΔ240/2006 δηλαδή την παραβίαση του δικαιώματος των εργαζομένων για ενημέρωση και διαβούλευση ως «χαμηλή» με αποτέλεσμα οι κυρώσεις να μην είναι αποτελεσματικές, αποτρεπτικές και αναλογικές με τη σοβαρότητα της παραβίασης του δικαιώματός τους όπως προβλέπει η οδηγία 2002/14.
- Το δικαστικό σύστημα καθυστερεί απελπιστικά στην απόδοση δικαιοσύνης και είναι αναποτελεσματικό.

7. Συμβουλές προς συνδικαλιστές

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

Συνοπτικά συμπεράσματα

Η ενημέρωση και η διαβούλευση είναι πραγματικά αναγκαίες στην Ελλάδα αλλά η εφαρμογή τους στην πράξη δεν είναι αποτελεσματική.

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

Οι εργατικές Ομοσπονδίες και τα Εργατικά Κέντρα πρέπει να αναπτύξουν την ευαισθητοποίηση, τις γνώσεις και τις δεξιότητες των συνδικαλιστών. Σε αυτό μπορεί να βοηθήσει η έκδοση Οδηγού προς συνδικαλιστές καθώς και η οργάνωση συναντήσεων, εργαστηρίων και εκπαιδεύσεων συνδικαλιστών.

Η κατάσταση στην Ελλάδα ως προς την ενημέρωση και τη διαβούλευση

Ελλάδα, κύρια χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας

Το κύριο χαρακτηριστικό της ελληνικής οικονομίας σήμερα είναι οι καταστροφικές επιπτώσεις οκτώ ετών βαθιάς ύφεσης αρχής γενομένης το 2008, που είχε ως συνέπεια το χάσιμο περίπου του ενός τετάρτου του ΑΕΠ.

Σε νούμερα το προφίλ, που δείχνει τα βασικά χαρακτηριστικά της εργασίας στην Ελλάδα και δημοσιεύθηκε από το EUROFOUND το Νοέμβριο του 2015, δίνεται στον παρακάτω πίνακα:

Πίνακας 1. Κύριοι δείκτες, που σχετίζονται με την εργασία στην Ελλάδα

		Έτος
Κάλυψη των συλλογικών διαπραγματεύσεων στον ιδιωτικό τομέα	89%	2013
Επιχειρήσεις, που διαθέτουν κάποιο είδος εκπροσώπησης των εργαζομένων επί τοις %	14%	2013
Αριθμός εργασιακών διαφορών μεταξύ 2008 και 2013, σε επί τοις % των επιχειρήσεων	50%	2013
Αριθμός ολικών εργατικών ατυχημάτων ανά 1000 εργαζόμενους	5,1%	2012
Ποσοστό επιχειρήσεων που παρέχουν ελαστικό ωράριο εργασίας στους εργαζομένους τους	48%	2013

Πηγή EUROFOUND. Greece: working life country profile

Η αμοιβή της εργασίας, οριζόμενη ως οι απολαβές των εργαζομένων σε Ευρώ (συμπεριλαμβανομένου του μεικτού μισθού και των εργοδοτικών εισφορών) διαιρεμένο με τις συνολικές ώρες εργασίας μειώθηκε κατά 2% το 2015 (ΟΟΣΑ, Στοιχεία για την Ελλάδα, Απρίλιος 2016).

Το ποσοστό ανεργίας στην Ελλάδα παραμένει κοντά στο υψηλότερο σημείο, που έφθασε από την αρχή της οικονομικής κρίσης (27,2% το Μάιο του 2014), είναι πολύ μεγαλύτερο για τις γυναίκες, ενώ για τους νέους έφθασε το 58,3% το 2013, παρότι το 2014 εμφάνισε μια πτώση στο 52,4%. Το χειρότερο στοιχείο είναι ότι ο ένας στους τρεις ανέργους είναι μακροχρόνια άνεργος (εκτός εργασίας για περισσότερους από 12 μήνες). Οι μισθοί έπεσαν κατά μέσο όρο

ετησίως κατά περισσότερο από 5% από το πρώτο τετράμηνο του 2009 (συμπεριλαμβανομένων μειώσεων -3,4% ετησίως στον ιδιωτικό τομέα και -1,9% ετησίως στο δημόσιο τομέα. Στόχος ήταν να μειωθεί η απόσταση ανάμεσα στο μοναδιαίο κόστος της εργασίας ανάμεσα στη Γερμανία και την Ελλάδα και να αποκατασταθεί η διεθνής ανταγωνιστικότητα (ΟΟΣΑ Επισκόπηση Απασχόλησης, Σεπ. 2014).

Κοινωνικοί εταίροι

Οι κοινωνικοί εταίροι στην Ελλάδα είναι:

Από πλευράς εργαζομένων, η ΓΣΕΕ (Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος) αποτελεί το μοναδικό τριτοβάθμιο αντιπροσωπευτικό σώμα των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα. Η αντίστοιχη τριτοβάθμια Συνομοσπονδία για το δημόσιο τομέα είναι η ΑΔΕΔΥ (Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων).

Κάθε εργαζόμενος μπορεί να μετέχει σε ένα πρωτοβάθμιο σωματείο. Τα πρωτοβάθμια σωματεία είναι είτε επιχειρησιακά είτε ομοιοεπαγγελματικά / κλαδικά. Κάθε πρωτοβάθμιο σωματείο μπορεί να είναι μέλος στο τοπικό Εργατικό Κέντρο και σε μια Ομοσπονδία, πρέπει όμως να επιλέξει μέσω ποιας από αυτές τις δευτεροβάθμιες οργανώσεις θα εκπροσωπηθεί στη ΓΣΕΕ. Οι Ομοσπονδίες είναι κλαδικές, που υπογράφουν από πλευράς εργαζομένων κλαδικές συλλογικές συμβάσεις καθώς και η ΟΒΕΣ που έχει ως μέλη εργοστασιακά και επιχειρησιακά σωματεία διαφόρων κλάδων. Το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ εκτιμά ότι το ποσοστό συμμετοχής στα σωματεία είναι 28,1%

Όσον αφορά τα εργασιακά συμβούλια, προβλέπονται από το Ν. 1767/88. Στην πράξη, υπάρχουν σε ελάχιστο μόνο αριθμό επιχειρήσεων γιατί το ρόλο τους ασκούν τα επιχειρησιακά σωματεία.

Από πλευράς εργοδοτών, υπάρχουν τέσσερις κύριοι φορείς, ο ΣΕΒ (Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών), ΓΣΕΒΕΕ (Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών, εμπόρων Ελλάδας), η ΕΣΕΕ (Ελληνική Συνομοσπονδία εμπορίου και Επιχειρηματικότητας) και ΣΕΤΕ (Σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών επιχειρήσεων).

Το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και το εποπτευόμενο από αυτό Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) αποτελούν τις δημόσιες αρχές, που είναι επιφορτισμένες με την εποπτεία των εργασιακών σχέσεων και των συνθηκών εργασίας.

Εργασιακές σχέσεις

Και σε επίπεδο εργασιακών σχέσεων η κρίση είχε καταστροφικές επιπτώσεις. Επιβλήθηκαν σειρά νέων νόμων (ν. 3846/2010 ν. 3899/2010, 4024/2011, 4046/2012, 4093/2012 και 4172/2013) της αγοράς εργασίας, να καταστήσουν τις εργασιακές σχέσεις πιο ευέλικτες και να αναπτύξουν την ανταγωνιστικότητα. Μια άλλη επίπτωση ήταν να φέρουν το εργατικό κίνημα σε αμυντική θέση. Ως αποτέλεσμα, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις σε εθνικό επίπεδο, οι οποίες έχουν ουσιαστικά υποκατασταθεί από απόφαση της κυβέρνησης, που καθορίζει το ύψος του ελάχιστου μισθού και ημερομισθίου. Σε κλαδικό επίπεδο οι διαπραγματεύσεις έχουν υπονομευθεί, δεδομένου ό τι αφενός μεν μόνο τα μέλη των οργανώσεων, οι οποίες συνυπογράφουν τις συλλογικές συμβάσεις καλύπτονται από αυτές και οφείλουν να τις εφαρμόσουν και αφετέρου οι επιχειρησιακές υπερτερούν των κλαδικών. Ακόμα και σε επιχειρησιακό επίπεδο έχουν υπονομευθεί οι συλλογικές διαπραγματεύσεις,

εφόσον με το νόμο 3899/2010 έχει καταργηθεί στην πράξη η μονομερής προσφυγή στον ΟΜΕΔ (Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας). Οι συλλογικές συμβάσεις έχουν πλέον μέγιστη διάρκεια 3 χρόνια και μετενέργεια μέχρι 3 μήνες.

Κάτω από αυτές τις συνθήκες η σημασία της ενημέρωσης και διαβούλευσης σε επίπεδο επιχείρησης γίνεται όλο και πιο έντονη.

Νομοθεσία

Όσον αφορά στη νομοθεσία, στην Ελλάδα δεν υπάρχει ενιαίος εργατικός νόμος ή εργατικός κώδικας. Απεναντίας υπάρχουν πολλοί διαφορετικοί νόμοι και κανονισμοί, που καθιστούν το τοπίο ασαφές και συνεχώς μεταβαλλόμενο, καθώς συνεχώς εισάγονται νέοι νόμοι και κανονισμοί. Αυτό ισχύει πολύ περισσότερο τα τελευταία χρόνια με την οικονομική κρίση. Ο βασικός νόμος, που ρυθμίζει τη λειτουργία, την αναγνώριση, την εκπροσώπηση, τα δικαιώματα των συνδικαλιστικών οργανώσεων καθώς και το δικαίωμα στην απεργία είναι ο ν. 1264/82, ο οποίος παραμένει ένας προοδευτικός νόμος. Στο άρθρο 16 προβλέπει ότι «ο Εργοδότης ή εξουσιοδοτημένος εκπρόσωπός του έχει την υποχρέωση να συναντάται με τους εκπροσώπους των συνδικαλιστικών οργανώσεων μετά από αίτησή τους τουλάχιστο μια φορά το μήνα και να μεριμνά για την επίλυση των θεμάτων που απασχολούν τους εργαζομένους ή την οργάνωσή τους»

Τα εργασιακά συμβούλια προβλέπονται από το Ν. 1767/88 και έχουν πλήρη δικαιώματα ενημέρωσης και διαβούλευσης, δεν έχουν όμως δικαίωμα να κάνουν συλλογικές διαπραγματεύσεις και είναι σαφώς λιγότερο ισχυρά από τα σωματεία. Στην πράξη, ελάχιστες μόνον επιχειρήσεις διαθέτουν εργασιακό συμβούλιο. Τα επιχειρησιακά σωματεία είναι επιφορτισμένα με το διττό ρόλο, τόσο για διεξαγωγή συλλογικών διαπραγματεύσεων όπου και όταν αυτό είναι δυνατόν, όσο και για την ενημέρωση και διαβούλευση με τη διοίκηση της επιχείρησης. Στην Ελλάδα δεν εφαρμόζεται το μοντέλο της εκπροσώπησης των εργαζομένων μέσα από εργασιακά συμβούλια για θέματα της επιχείρησης στην οποία εργάζονται καθώς και της εκπροσώπησης τους μέσα από ομοσπονδίες για υπογραφή συλλογικών συμβάσεων εργασίας όπως συμβαίνει σε χώρες της βόρειας Ευρώπης. Το επιχειρησιακό σωματείο εκπροσωπεί τους εργαζόμενους και σε θέματα ενημέρωσης και διαβούλευσης καθώς και σε θέματα συλλογικών διαπραγματεύσεων είτε σε επιχειρησιακό επίπεδο είτε σε κλαδικό επίπεδο μέσα από την κλαδική ομοσπονδία στην οποία ανήκει.

Όσον αφορά την ενημέρωση και τη διαβούλευση, εδράζεται στο άρθρο 27 της Χάρτας Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Δικαίωμα των εργαζομένων στην ενημέρωση και διαβούλευση μέσα στην επιχείρηση). Στην Ελλάδα διέπεται από τη μεταφορά στην ελληνική νομοθεσία των ευρωπαϊκών οδηγιών που αναφέρονται στην ενημέρωση και διαβούλευση καθώς και από το υπόλοιπο θεσμικό πλαίσιο. Σε κάθε περίπτωση, μετά το 2000, εκτός από την περίπτωση της Οδηγίας 2009/38, όπου η ΟΒΕΣ έδωσε αγώνα για τη σωστή μεταφορά της στο ελληνικό δίκαιο, η μεταφορά των οδηγιών έχει γίνει με Προεδρικά Διατάγματα χωρίς ουσιαστικό κοινωνικό διάλογο, πράγμα το οποίο σημαίνει ότι τα κείμενα των Προεδρικών Διαταγμάτων περιέχουν πολλές αντεργατικές διατάξεις.

Το κύριο νομικό κείμενο όσον αφορά την ενημέρωση και διαβούλευση είναι το Π.Δ.240/2006, που μεταφέρει στο ελληνικό δίκαιο την Οδηγία 2002/14. Το Νομικό Συμβούλιο του Κράτους έχει εκδώσει τη Γνωμοδότηση 390/2012, με βάση την οποία τα ομοιοεπαγγελματικά ή κλαδικά σωματεία δεν έχουν δικαίωμα να εμπλακούν σε ενημέρωση

και διαβούλευση. Το δικαίωμα αυτό έχουν μόνο τα επιχειρησιακά σωματεία. Στην πράξη δικαίωμα ενημέρωσης και διαβούλευσης έχουν μόνο οι εργαζόμενοι που είναι συνδικαλισμένοι σε επιχειρησιακά σωματεία. Επίσης δικαίωμα ενημέρωσης και διαβούλευσης δεν έχουν ούτε τα εργατικά κέντρα ούτε οι κλαδικές ομοσπονδίες στις περιπτώσεις όπου στην επιχείρηση δεν υπάρχει επιχειρησιακό σωματείο.

Ενδεικτικά της αντιφατικότητας της νομοθεσίας και της περιστολής των δικαιωμάτων των εργαζομένων μέσα από την νομοθεσία αυτή καθώς και της καταστρατήγησης της οδηγίας 2002/14 αναφέρουμε ότι για θέματα ενημέρωσης και διαβούλευσης ο ν. 3846/2010 «Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις» προβλέπει ότι ο εργοδότης μπορεί να θέσει σε διαθεσιμότητα το προσωπικό του με διαδικασία που ουσιαστικά καταστρατηγεί το δικαίωμα των εργαζομένων για ενημέρωση και διαβούλευση Συγκεκριμένα προβλέπει 'ότι «αν στην επιχείρηση δεν υπάρχουν εκπρόσωποι εργαζομένων η ενημέρωση και η διαβούλευση γίνεται με το σύνολο των εργαζομένων. Η ενημέρωση μπορεί να γίνει με εφάπαξ ανακοίνωση σε εμφανές και προσιτό σημείο της επιχείρησης. Η διαβούλευση πραγματοποιείται σε τόπο και χρόνο που ορίζει ο εργοδότης» Παράλληλα παρέχει στην «ένωση προσώπων» αρμοδιότητες ανάλογες με τα σωματεία σε συλλογικές διαπραγματεύσεις πράγμα που έχει σαν αποτέλεσμα να μειωθεί ο ρόλος του συνδικαλιστικού σωματείου ως κοινωνικού εταίρου.

Ένα άλλο παράδειγμα αποσπασματικής αντιμετώπισης και πολυνομίας είναι ο ν. Ν 1387/1983 με τις διαδοχικές τροποποιήσεις του για τις συλλογικές απολύσεις. Ο νόμος αυτός δεν προβλέπει ανάλογες διαδικασίες με το ΠΔ 240/2006 με αποτέλεσμα να ενισχύεται η έλλειψη αποτελεσματικότητας στην εφαρμογή της νομοθεσίας και οι εργαζόμενοι να αντιμετωπίζουν ένα πολύπλοκο νομοθετικό πλαίσιο.

Η πολυνομία και η πολυπλοκότητα του νομοθετικού πλαισίου επιτείνεται με την μεταφορά από το 2000 μέχρι το 2011, των κοινοτικών οδηγιών για την ενημέρωση και διαβούλευση καθώς και της ευρωπαϊκής εταιρείας μόνο με προεδρικά διατάγματα χωρίς ενημέρωση της Βουλής και ανάλογο κοινωνικό διάλογο. Το αποτέλεσμα ήταν ότι το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο να μην καλύπτει τις ανάγκες και τα δικαιώματα των εργαζομένων. Η παρέμβαση της ΟΒΕΣ ,το 2011, που σταμάτησε το σχέδιο ΠΔ για την νέα οδηγία για τα ΕΣΕ ήταν καταλυτική ώστε η οδηγία να μεταφερθεί στο ελληνικό δίκαιο με τον ν. 4052/12 και όχι με ΠΔ. Ο νόμος αυτός δεν έχει καμία σχέση με το αντεργατικό κατασκεύασμα του αρχικού σχεδίου του Προεδρικού Διατάγματος.

Θέση της ΟΒΕΣ ήταν και είναι ότι στην νομοθεσία πρέπει να προστεθεί η ακόλουθη διάταξη «σε περίπτωση σοβαρής παραβίασης εκ μέρους του εργοδότη των υποχρεώσεων ενημέρωσης και διαβούλευσης εφόσον θα έχουν άμεσες συνέπειες όσον αφορά την ουσιαστική τροποποίηση ή τη λύση των συμβάσεων ή των σχέσεων εργασίας, οι αποφάσεις του εργοδότη δεν επιφέρουν νομικές συνέπειες στις συμβάσεις ή τις σχέσεις εργασίας των εργαζομένων που θίγονται».

Πίνακας 2. Ελληνική νομοθεσία που μεταφέρει τις Οδηγίες, που αφορούν την ενημέρωση και τη διαβούλευση

Οδηγία	Ελληνική νομοθεσία
Οδηγία 75/129 για τις μαζικές απολύσεις	N 1387/1983
Οδηγία 92/56 για τις μαζικές απολύσεις	N. 2736/1996, N 2874/2000
Οδηγία 98/50 για τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβιβάσεων επιχειρήσεων ή τμημάτων επιχειρήσεων	Προεδρικό διάταγμα 178/2002
Οδηγία 94/45/ΕC για την ίδρυση Ευρωπαϊκών συμβουλίων εργαζομένων	Προεδρικό Διάταγμα 40/1997
Αναμορφωμένη Οδηγία 2009/38 για την ίδρυση Ευρωπαϊκών συμβουλίων εργαζομένων	N 4052/12
Κανονισμός και οδηγία για την Ευρωπαϊκή Εταιρεία	N 3412/2005 και ΠΔ 91/2006
Οδηγία 2002/14 για την ενημέρωση και τη διαβούλευση	Προεδρικό Διάταγμα 240/2006

Μεθοδολογία

Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων στην Ελλάδα σε θέματα ενημέρωσης και διαβούλευσης είναι συνδικαλιστές και ανήκουν σε επιχειρησιακά σωματεία.

Η ΟΒΕΣ υλοποίησε την έρευνα, που προβλέπει το πρόγραμμα INVOLVE χρησιμοποιώντας την ακόλουθη μεθοδολογία:

- Διοργανώθηκαν προπαρασκευαστικές συνεδριάσεις συνδικαλιστών στην Αθήνα προκειμένου να καταλήξουν στο ερωτηματολόγιο, που θα χρησιμοποιηθεί στην έρευνα.
- Οι συνεντεύξεις έγιναν από συνδικαλιστή και εμπειρογνώμονα της ΟΒΕΣ.
- Ο εμπειρογνώμονας επισκέφθηκε τον Πρόεδρο της Ομοσπονδίας Επισιτισμού και πέντε Εργατικά Κέντρα της Χαλκίδας, της Θήβας, της Κορίνθου, της Ελευσίνας και του Κιάτου καλύπτοντας μια περίμετρο 85 περίπου χιλιομέτρων γύρω από την Αθήνα, που περιλαμβάνει τις περισσότερες βιομηχανίες. Οι Πρόεδροι των Εργατικών Κέντρων παρουσίασαν την κατάσταση της ενημέρωσης και διαβούλευσης στις επιχειρήσεις της περιοχής τους. Ιδιαίτερα τόνισαν ότι η ενημέρωση και διαβούλευση δεν εφαρμόζεται στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις και σε επιχειρήσεις, που δεν έχουν επιχειρησιακό σωματείο. Οι Πρόεδροι των Εργατικών Κέντρων πρότειναν πρόσθετες επιχειρήσεις από τις οποίες η ΟΒΕΣ μπορούσε να πάρει συνεντεύξεις.
- Όλες οι συνεντεύξεις έγιναν ζωντανά. Στις περισσότερες περιπτώσεις μετείχαν πάνω από ένας συνδικαλιστής του συγκεκριμένου σωματείου.
- Επ' ευκαιρία των συνεντεύξεων έγινε παράλληλα διάχυση πληροφόρησης για το τι προβλέπει η νομοθεσία.
- Συλλέχθηκαν 15 ερωτηματολόγια με χρήση της συγκεκριμένης μεθοδολογίας.
- Παρουσιάστηκαν πρόσθετες περιπτώσεις ενημέρωσης και διαβούλευσης σε συγκεκριμένες επιχειρήσεις στη διάρκεια της προπαρασκευαστικής συνάντησης συνδικαλιστών, που έλαβε χώρα στις 27 Φεβρουαρίου 2016 με τη συμμετοχή συνδικαλιστών από όλη την Ελλάδα.
- Ο κατάλογος των συνδικαλιστών από τους οποίους πάρθηκε συνέντευξη και των επιχειρήσεων, των οποίων εξετάστηκαν οι πρακτικές ως προς την ενημέρωση και τη διαβούλευση, δίνονται σε Παράρτημα στο τέλος της παρούσας έκθεσης.

Αν και ο αριθμός των συνεντεύξεων είναι 15, η γενική εικόνα που παρέχεται είναι αξιόπιστη, διότι καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα κλάδων, μεγέθους επιχειρήσεων και σύνθεσης μετοχικού κεφαλαίου. Η εικόνα αυτή επιβεβαιώθηκε από τους συνδικαλιστές από όλη την Ελλάδα, που μετείχαν στην προπαρασκευαστική συνάντηση στην Αθήνα στις 27 Φεβρουαρίου 2016. Θα τύχει επίσης πιο λεπτομερούς επεξεργασίας μέσω παραπέρα επισκέψεων σε πρόσθετα Εργατικά Κέντρα και συνδικαλιστές, με το διττό στόχο του εμπλουτισμού των συμπερασμάτων και της διάδοσης των αποτελεσμάτων.

Στα επόμενα δίνουμε συνοπτικά τις απαντήσεις, που δόθηκαν στο ερωτηματολόγιο.

Επεξεργασία απαντήσεων του ερωτηματολογίου

(με **bold** γράμματα αναγράφεται η ερώτηση και με *italics* παρουσιάζονται συνοπτικά οι απαντήσεις)

- 1. Υπάρχει γραπτή συμφωνία μεταξύ του εργοδότη και της συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων, που να καθορίζει τις πρακτικές λεπτομέρειες της ενημέρωσης και της διαβούλευσης (άρθρο 5); Αν ναι, τι περιλαμβάνει αυτή;**

Όλα τα σωματεία, που ερωτήθηκαν απάντησαν ότι δεν υπάρχει σταθερή συμφωνία αναφερόμενη στην ενημέρωση και τη διαβούλευση ανάμεσα στην επιχείρηση και το σωματείο. Παρόλα αυτά, σε δύο περιπτώσεις οι συμμετέχοντες δήλωσαν στη μία ότι υπάρχει προφορική συμφωνία και στην άλλη ότι τηρείται κα' έθιμο. Σε μία από τις περιπτώσεις αυτές η διοίκηση ενημερώνει όλους τους εργαζόμενους για τα οικονομικά στοιχεία κάθε τρεις μήνες.

Ένας άλλος παράγοντας, που ανέφερε μία συνδικαλίστρια από λιανεμπορική επιχείρηση, είναι ότι στην επιχείρηση δεν υπήρχε επιχειρησιακό σωματείο, μόνο ομοιοεπαγγελματικό και συνεπώς δε θα ήταν δυνατή η επίτευξη συμφωνίας. Όπως έχει ήδη αναφερθεί το νομικό Συμβούλιο του Κράτους αποκλείει τα ομοιοεπαγγελματικά και κλαδικά σωματεία από την άσκηση του δικαιώματος ενημέρωσης και διαβούλευσης.

Η ανυπαρξία γραπτών συμφωνιών-πλαισίων, που να διέπουν την ενημέρωση και τη διαβούλευση, στις ελληνικές επιχειρήσεις, πράγμα το οποίο φαίνεται ότι είναι ο κανόνας, σχετίζεται με την απουσία αντίστοιχης απαίτησης στο Προεδρικό Διάταγμα 240/2006. Αντίθετα, για το ίδιο δικαίωμα, το δικαίωμα ενημέρωσης και διαβούλευσης σε ευρωπαϊκό επίπεδο, η οδηγία 2009/30 και ο αντίστοιχος Ν.4052/2012 προβλέπουν συγκεκριμένες διαδικασίες για την αποτελεσματική εφαρμογή της ενημέρωσης και της διαβούλευσης καθώς και τις επικουρικές (ελάχιστες) διατάξεις που εφαρμόζονται στην διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης ακόμα και στην περίπτωση που ο εργοδότης δεν επιθυμεί την ενημέρωση και την διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Παράλληλα, στην Ελλάδα δεν προϋπήρχε ένα ισχυρό νομοθετικό πλαίσιο, που να επιβάλλει την εφαρμογή διαδικασιών ενημέρωσης και διαβούλευσης. Τελικό αποτέλεσμα είναι να εφαρμόζεται αναποτελεσματικά η οδηγία 2002/14.

Τέλος σε επιχειρήσεις που δεν έχουν επιχειρησιακά σωματεία η ενημέρωση και η διαβούλευση δεν λαμβάνει χώρα και οι εργαζόμενοι στερούνται του δικαιώματος αυτού.

- 2. Ποιες μεταβολές στην απασχόληση, που απαιτούσαν διαδικασίες ενημέρωσης και διαβούλευσης αντιμετώπισε η επιχείρηση στην οποία εργάζεστε ή στην οποία αναφέρατε και τότε (άρθρο 4, εδάφιο 2, περίπτωση (γ));**

Οι συνδικαλιστές αναφέρθηκαν σε ευρύ φάσμα περιπτώσεων, όπως:

- Μαζικές απολύσεις*

- Κλείσιμο Τμήματος
- Οικειοθελείς αποχωρήσεις
- Μη ανανέωση εργασιακών συμβάσεων ορισμένου χρόνου
- Μεταφορά μέρους του προσωπικού σε άλλη εταιρεία γ
- Προώθηση ατομικών συμβάσεων εργασίας
- Ενοποίηση Τμημάτων
- Κλείσιμο εργοστασίου
- Υποκατάσταση συμβάσεων αορίστου χρόνου με βμηνες συμβάσεις
- Εκ περιτροπής εργασία
- Κλείσιμο επιχείρησης

3. Ποια ήταν τα συγκεκριμένα προβλήματα, που είχατε να αντιμετωπίσετε;

Οι απαντήσεις στην ερώτηση αυτή ποικίλουν. Μερικοί συνδικαλιστές αναφέρονται στα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις, άλλοι στις συνθήκες εργασίας και μια τρίτη ομάδα στα προβλήματα που είχαν με τη διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης. Συγκεκριμένα, περιλαμβάνουν:

Προβλήματα λόγω της γενικότερης πορείας της επιχείρησης

- Κλείσιμο εγκαταστάσεων
- Οικονομικά προβλήματα της επιχείρησης
- Μείωση της παραγωγής
- Υπεργολάβοι
- Εξαγορά της επιχείρησης

Προβλήματα που αναφέρονται στις εργασιακές σχέσεις.

- Οικειοθελείς αποχωρήσεις
- Εφαρμογή εργασίας για τρεις ημέρες εργασίας την εβδομάδα, χωρίς προηγούμενη ενημέρωση και διαβούλευση
- Πολύ-ειδίκευση
- Μετάβαση σε ατομικές συμβάσεις εργασίας
- Μαζικές απολύσεις
- Εκ περιτροπής εργασία
- Καθυστέρηση στην καταβολή μισθών και ημερομισθίων

Προβλήματα που αναφέρονται στην διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης

- Μη ξεκάθαρες απαντήσεις στις ερωτήσεις, που έθεσαν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων
- Ξαφνικές αποφάσεις, διαβούλευση χωρίς να προηγηθεί η ενημέρωση και χωρίς τη σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων
- Διχογνωμίες ανάμεσα στα σωματεία

4. Η ενημέρωση προηγήθηκε της απόφασης του εργοδότη και απλά σας ανακοινώθηκε ως τετελεσμένη; Κληθήκατε μετά την τετελεσμένη απόφαση για ενημέρωση και διαβούλευση (άρθρο 4, εδάφια 3, 4);

Οι απαντήσεις στην ερώτηση αυτή είναι μοιρασμένες. Περίπου το 40% των συνδικαλιστών απάντησαν ότι η ενημέρωση και διαβούλευση έγινε πριν παρθεί η απόφαση, αν και η απόφαση παρουσιάστηκε στις περισσότερες περιπτώσεις σαν προελημμένη και η ενημέρωση και η διαβούλευση δεν ήταν επαρκείς και ολοκληρωμένες. Επίσης, πρέπει να σημειωθεί ότι στο 60% των απαντήσεων καταγράφεται ότι οι αποφάσεις πάρθηκαν χωρίς προηγούμενη ενημέρωση και διαβούλευση. Αυτό ισχύει ακόμα και στην περίπτωση, όπου η επακόλουθη διαβούλευση πάνω σε προελημμένη απόφαση διήρκεσε 5 μήνες.

Πρόσθετες περιπτώσεις, που παρουσιάστηκαν στην προπαρασκευαστική συνάντηση συνδικαλιστών στην Αθήνα έδειξαν ότι κατά κανόνα οι αποφάσεις λαμβάνονται από την εργοδοσία πριν από οποιαδήποτε διαδικασία ενημέρωσης και απλά ανακοινώνονται στους εργαζόμενους ως τετελεσμένες. Ειδικότερα αυτό ισχύει σε περιπτώσεις επιχειρήσεων όπου ο εργοδότης προσπαθεί να προκαταλάβει τις αντιδράσεις των εργαζομένων. Τέλος σε περιπτώσεις όπου δεν υπάρχει εργοστασιακό σωματείο οι αποφάσεις του εργοδότη απλά ανακοινώνονται.

Πάντως, η γενική εικόνα είναι ότι στην Ελλάδα δεν υπάρχει παράδοση ενημέρωσης και διαβούλευσης και σε συνδυασμό με την έλλειψη επαρκούς νομοθετικού πλαισίου έχει σαν αποτέλεσμα ότι οι εργοδότες προσπαθούν να την παρακάμψουν. Το γεγονός αυτό ισχύει ακόμα περισσότερο στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις.

5. Ποιοι συμμετείχαν από κάθε πλευρά στη διαδικασία της ενημέρωσης (εκπρόσωποι σωματείου εργαζομένων, εργοδότη); Που ακριβώς έγινε; Υπήρχε ημερήσια διάταξη και ποιος την προετοίμασε (άρθρο 4, εδάφιο 4);

Σε όλες τις περιπτώσεις, που υλοποιήθηκε ενημέρωση, οι εργαζόμενοι εκπροσωπήθηκαν μέσω του επιχειρησιακού τους σωματείου. Σε επιχειρήσεις, όπου δεν υπήρχε επιχειρησιακό σωματείο, είτε δεν πραγματοποιήθηκε καθόλου ενημέρωση, είτε έγινε κατ'ιδίαν σε κάθε εργαζόμενο (ή σε επιλεγμένους εργαζόμενους).

Όσον αφορά την εκπροσώπηση της διοίκησης, αυτή έγινε μέσω του Γενικού Διευθυντή και σε κάποιες περιπτώσεις μέσω του Οικονομικού Διευθυντή, του Διευθυντή Ανθρωπίνων Πόρων, ενώ σε επιχείρηση τσιμέντων, που ανήκε στον πολυεθνικό όμιλο Italcementi, η ενημέρωση πραγματοποιήθηκε από τον Ιταλό Γενικό Διευθυντή.

Η ενημέρωση έγινε σε χώρο της επιχείρησης και με ημερήσια διάταξη, που καθορίστηκε από τη διοίκηση της επιχείρησης.

Τρία σωματεία ανέφεραν ότι δεν πραγματοποιήθηκε καθόλου ενημέρωση.

6. Η ενημέρωση, που σας παρείχε ο εργοδότης σας για τις προαναφερθείσες μεταβολές στην απασχόληση ήταν γραπτή, αναλυτική και τεκμηριωμένη (άρθρο 4, εδάφιο 3);

Μόνο 3 στους 15 συμμετέχοντες δήλωσαν ότι πήραν αναλυτική και τεκμηριωμένη ενημέρωση. Ακόμα και από αυτές τις περιπτώσεις για τη μία δηλώθηκε ότι η γραπτή ενημέρωση δεν ήταν αναλυτική και μάλλον δημιουργούσε σύγχυση.

Οι υπόλοιποι 12 συνδικαλιστές απάντησαν είτε ότι δεν πήραν καθόλου ενημέρωση, είτε ότι η ενημέρωση που πήραν ήταν προφορική. Αντίθετα, σε μια από αυτές τις περιπτώσεις η προφορική ενημέρωση ήταν αναλυτική και τεκμηριωμένη και σε μια άλλη τσιμεντοβιομηχανία δηλώθηκε ότι η ενημέρωση γίνεται τακτικά μια φορά το χρόνο.

Στη συνάντηση συνδικαλιστών στην Αθήνα στις 27 Φεβρουαρίου 2016, οι συμμετέχοντες παραπονέθηκαν για την απροθυμία των διοικήσεων να τους παρέχουν γραπτά στοιχεία.

- 7. Ασκήσατε με δική σας πρωτοβουλία το δικαίωμά σας για ενημέρωση, όταν για παράδειγμα κυκλοφορούσαν φήμες για απολύσεις ή αναδιαρθρώσεις; Σε ποια θέματα ζητήσατε ενημέρωση (άρθρο 1);**

Σχεδόν οι 6 στους 10 συνδικαλιστές, που απάντησαν την ερώτηση αυτή δήλωσαν είτε ότι γνωρίζουν ότι έχουν το δικαίωμα αυτό, ή στην πλειοψηφία των περιπτώσεων, ότι οι ίδιοι πήραν την πρωτοβουλία να ζητήσουν ενημέρωση. Σχεδόν οι μισοί από αυτούς που απήντησαν θετικά, παρατήρησαν παρόλα αυτά ότι το έπραξαν εις μάτην, γιατί δεν πήραν καμιά ενημέρωση. Οι υπόλοιποι συνδικαλιστές (τέσσερις στους δέκα) απάντησαν αρνητικά.

- 8. Ζητήσατε τη βοήθεια κάποιου εμπειρογνώμονα ή κάποιου τρίτου (οικονομολόγου, λογιστή, δικηγόρου, μηχανικού); Τι βοήθεια σας παρείχε (άρθρο 6, εδάφιο 1);**

Το ένα τρίτο των συμμετεχόντων απήντησε ότι δε χρησιμοποίησε καθόλου εξωτερική βοήθεια. Το ενδιαφέρον είναι ότι τα υπόλοιπα δύο τρίτα χρησιμοποίησε ή αποτάθηκε ή ρώτησε την άποψη δικηγόρου.

- 9. Είχατε κάποιες αντιρρήσεις για τη διαδικασία ενημέρωσης που ακολούθησε ο εργοδότης; Σε ποιες νομικές ενέργειες προβήκατε (Επιθεώρηση Εργασίας, Υπουργείο Εργασίας, δικαστήριο κλπ.) και με ποια αποτελέσματα (άρθρο 8);**

Πολλοί συνδικαλιστές δήλωσαν ότι δε χρησιμοποίησαν κανένα ένδικο μέσο. Τρία σωματεία ανέφεραν ότι χρησιμοποίησαν την τριμερή διαδικασία με το Υπουργείο Εργασίας (στην περίπτωση της χαλυβουργίας χρειάστηκαν 6-7 συνεδριάσεις), σε μια περίπτωση αναφέρθηκε ότι το σωματείο πήγε στο Υπουργείο Εργασίας σχετικά με την εξαγορά της επιχείρησης από νέο ιδιοκτήτη και δύο άλλα σωματεία προσέφυγαν στις Επιθεωρήσεις Εργασίας. Στην περίπτωση των Τσιμέντων Χαλκίδας (που ανήκει στον όμιλο Lafarge), η Επιθεώρηση Εργασίας καταλόγισε στην εταιρεία πρόστιμο

10.000 Ευρώ. Το σωματείο έφερε το θέμα στο δικαστήριο, το οποίο αποφάσισε ότι οι απολύσεις ήταν άκυρες διότι δεν είχε προηγηθεί η κατάλληλη ενημέρωση και διαβούλευση. Οι εργαζόμενοι σε άλλη περίπτωση, όταν απολύθηκαν, προσέφυγαν στα δικαστήρια στα οποία και κέρδισαν πρωτόδικα.

- 10. Η ενημέρωση που σας παρείχε ο εργοδότης ήταν ικανοποιητική; Κάλυπτε την οικονομική κατάσταση της επιχείρησης, την εξέλιξη της απασχόλησης και μεταβολές στην οργάνωση εργασίας, στις συμβάσεις εργασίας ή απολύσεις κλπ. (άρθρο 4, εδάφιο 2);**

Περίπου οι μισοί συμμετέχοντες δεν έμειναν ικανοποιημένοι από την ενημέρωση, που έλαβαν. Τη χαρακτηρίζουν ως γενικόλογη, ανεπαρκή, αποσπασματική και μη ικανοποιητική.

Κάποιοι συμμετέχοντες είπαν ότι η ενημέρωση, που έλαβαν ήταν ικανοποιητική και αναλυτική.

Ένας συνδικαλιστής είπε ότι δεν πήραν καθόλου ενημέρωση και ένας άλλος έβαλε ερωτηματικό σχετικά με την ποιότητα της ενημέρωσης.

- 11. Μεταφέρατε την ενημέρωση, που πήρατε από τον εργοδότη στους εργαζόμενους και πώς (άρθρο 1);**

Όλοι οι μετέχοντες συνδικαλιστές, εκτός δύο περιπτώσεων όπου δεν πραγματοποιήθηκε καθόλου ενημέρωση, είπαν ότι μετέφεραν την ενημέρωση που έλαβαν από τη διοίκηση στους υπόλοιπους εργαζόμενους συγκαλώντας Γενική Συνέλευση του σωματείου. Σε μία περίπτωση, επιπρόσθετα, ανάρτησαν την ενημέρωση ως ανακοίνωση στον πίνακα ανακοινώσεων.

- 12. Σας παρείχε ο εργοδότης πληροφορίες, που χαρακτήρισε ως εμπιστευτικές; Σας εξήγησε τους λόγους της εμπιστευτικότητας και για πόσο διάστημα ίσχυε η εμπιστευτικότητα; Υπήρξαν προβλήματα (άρθρο 6);**

Οι απαντήσεις στην ερώτηση αυτή ισομοιράζονται. Το συμπέρασμα, που συνάγεται είναι ότι οι μεγάλες επιχειρήσεις θέτουν πολλές φορές στο τραπέζι το θέμα της εμπιστευτικότητας. Αυτό που είναι ενδιαφέρον πάντως είναι ότι συμβαίνει η διοίκηση να αναφέρει το θέμα της εμπιστευτικότητας, προκειμένου να αρνείται να δώσει την οποιαδήποτε ενημέρωση (αναφέρθηκε στις 2 από τις 7 περιπτώσεις όπου μπήκε θέμα εμπιστευτικότητας).

- 13. Στην περίπτωση, που ο εργοδότης σας, σας παρείχε ενημέρωση, πόσο χρόνο είχατε για να εξετάσετε τα στοιχεία που πήρατε, προκειμένου να σχηματοποιήσετε απόψεις και γνώμες εν όψει της διαβούλευσης (άρθρο 4, εδάφιο 3);**

Τρεις συνδικαλιστές απήντησαν ότι δεν δόθηκε καθόλου χρόνος και ένας άλλος ανέφερε 2 ημέρες. Τρεις απήντησαν ότι ο χρόνος ποικίλει ανάλογα με το θέμα προς συζήτηση. Οι περισσότεροι είπαν ότι ο χρόνος, που είχαν για να εξετάσουν την ενημέρωση και να προετοιμαστούν ήταν περίπου μία εβδομάδα, αλλά έκριναν ότι ο χρόνος αυτός δεν ήταν επαρκής για αυτούς.

- 14. Θέσατε γραπτά διευκρινιστικά ερωτήματα στον εργοδότη, πάνω στην ενημέρωση, που σας έδωσε; Σας απάντησε γραπτά ο εργοδότης για να προετοιμαστείτε για τη διαβούλευση (άρθρο 4, εδάφιο 4);**

Έξι σωματεία απήντησαν θετικά στο ερώτημα αυτό. Δύο από αυτά σημείωσαν ότι δεν έλαβαν καμία διευκρίνιση. Ένα ανέφερε ότι σκοπεύει να χρησιμοποιήσει τις απαντήσεις στο δικαστήριο. Τέλος ένα σωματείο που έθεσε γραπτά το ερώτημα για ενημέρωση και διαβούλευση σχετικά με την μεταβίβαση της επιχείρησης σε άλλο εργοδότη έλαβε την απάντηση ότι δεν δικαιούται να γίνει διαβούλευση για την εξαγορά του ελληνικού τμήματος του ομίλου από private equity Fund, εφόσον οι εργαζόμενοι δεν άλλαξαν εργοδότη.

- 15. Που έλαβε χώρα η διαβούλευση; Ποιοι συμμετείχαν από κάθε πλευρά; Ποιος συνέταξε την ημερήσια διάταξη με τα θέματα που συζητήθηκαν (άρθρο 4, εδάφιο 4, περιπτώσεις (α),(β)και (δ));**

Η διαβούλευση σε όλες τις περιπτώσεις, που ανέφεραν ότι έγινε διαβούλευση, πραγματοποιήθηκε στο χώρο της εταιρείας. Η ημερήσια διάταξη της διαβούλευσης, εκτός από μία περίπτωση, στην οποία ετοιμάστηκε από τον Γενικό Γραμματέα του σωματείου, καθορίστηκε από τη διοίκηση της επιχείρησης. Και πάλι, όπως και στην περίπτωση της ενημέρωσης, από πλευράς σωματείου συμμετείχε το Διοικητικό του Συμβούλιο και από πλευράς διοίκησης της επιχείρησης ο Διευθύνων Σύμβουλος ή διευθυντικά στελέχη.

- 16. Πόσο διήρκεσε η διαβούλευση; Τηρήθηκαν γραπτά πρακτικά, που υπογράφηκαν και από τα δύο μέρη; Ζητήσατε τη βοήθεια εμπειρογνώμονα ή κάποιου τρίτου (άρθρο 4, εδάφιο 4, περίπτωση (α), άρθρο 6, εδάφιο 1);**

Όσον αφορά τη διάρκεια της διαβούλευσης, αυτή σύμφωνα με τις απαντήσεις, ποικίλε πολύ από 1 ημέρα ή 3 φορές μέχρι και 5 μήνες ή 6 μήνες. Σε ελάχιστες περιπτώσεις είπαν ότι στις συναντήσεις της διαβούλευσης τηρούσαν γραπτά πρακτικά. Ένα σωματείο είπε ότι ανέτρεξε στις υπηρεσίες δικηγόρου.

- 17. Ζητήσατε να σας δώσει ο εργοδότης τεκμηριωμένες απαντήσεις στις απόψεις που εκφράσατε στη διαβούλευση ; Πάνω σε ποια θέματα; Πήρατε τις απαντήσεις αυτές (άρθρο 4, εδάφιο 4, περίπτωση (δ));**

Σε οκτώ περιπτώσεις οι συνδικαλιστές ζήτησαν αιτιολογημένες απαντήσεις για τις γνώμες που εξέφρασαν κατά τη διαβούλευση. Στις τρεις από αυτές δεν πήραν καμία απάντηση. Από την άλλη μεριά επτά συνδικαλιστές είπαν ότι δεν ζήτησαν αιτιολογημένες απαντήσεις.

- 18. Εκτός από τη διαβούλευση, μπορέσατε να δημιουργήσετε συνθήκες άσκησης πίεσης προς τον εργοδότη για να στηρίξετε τις δικές σας θέσεις (συνδικαλιστικές πιέσεις, κοινωνικές συμμαχίες, πολιτική πίεση, Υπουργείο Εργασίας, Επιθεώρηση Εργασίας κλπ.);**

Τα σωματεία χρησιμοποίησαν διάφορους τρόπους προκειμένου να ασκήσουν πίεση στη διοίκηση, συγκεκριμένα:

- Ανακοινώσεις στον τύπο
- Δημοσιότητα
- Στάσεις εργασίας
- Απειλή απεργίας
- Απεργία
- Συμμαχίες σε τοπικό επίπεδο
- Κοινωνικές συμμαχίες
- Κλείσιμο της εθνικής οδού
- Κατάληψη των γραφείων της Περιφέρειας

Άλλα σωματεία προσέφυγαν στην επιθεώρηση Εργασίας, το Υπουργείο Εργασίας, την Περιφέρεια και τα δικαστήρια.

- 19. Πώς εκτιμάτε τα αποτελέσματα της ενημέρωσης και διαβούλευσης; Η γνώμη που διατυπώσατε στη διαβούλευση επηρέασε ή άλλαξε τις θέσεις του εργοδότη για αλλαγές που προωθούσε στην οργάνωση της εργασίας ή τις συμβάσεις εργασίας;**

Στις 7 σε σύνολο 15 απαντήσεων, φαίνεται ότι η ενημέρωση και διαβούλευση επηρέασαν τις αποφάσεις σχετικά με την οργάνωση εργασίας και τις εργασιακές συμβάσεις. Βεβαίως, τα αποτελέσματα δεν ήταν ικανοποιητικά για τους συνδικαλιστές ούτε στις περιπτώσεις αυτές. Οι περιπτώσεις αυτές υποδηλώνουν όμως ότι η χρησιμοποίηση της ενημέρωσης και της διαβούλευσης μπορεί να έχει απτά αποτελέσματα.

Πιο ενδιαφέρον ακόμα είναι το ότι θετικά αποτελέσματα υπήρξαν στις περιπτώσεις που διατέθηκε επαρκής χρόνος για ενημέρωση και διαβούλευση, τηρήθηκαν γραπτά πρακτικά, το σωματείο είχε τη στήριξη δικηγόρου και δημιούργησε συνθήκες

εσωτερικής και εξωτερικής πίεσης προς τη διοίκηση και θετικής στάσης για το θέμα που αντιμετωπίζει.

20. Τελικά επιτεύχθηκε συμφωνία ως προς τις αποφάσεις του εργοδότη για το μέλλον (άρθρο 4, εδάφιο 4, περίπτωση (ε));

Μόνο τέσσερα σωματεία απήντησαν θετικά και δύο ακόμα είπαν ότι κάποιες φορές καταλήγουν σε συμφωνία με τη διοίκηση. Όλοι οι συμμετέχοντες υπογράμμισαν ότι η ελληνική νομοθεσία πρέπει να βελτιωθεί σε ότι αφορά την ενημέρωση και τη διαβούλευση.

21. Τι πρακτικές συμβουλές θα δίνετε σε συνδικαλιστές που αντιμετωπίζουν ανάλογες καταστάσεις;

Οι συμβουλές καλύπτουν διάφορες όψεις της ενημέρωσης και της διαβούλευσης, για παράδειγμα:

- *Ενότητα*
- *Ενημέρωση των εργαζομένων*
- *Χρησιμοποίηση εμπειρογνομώνων, κυρίως λογιστών*
- *Να μην κάνουν πίσω*
- *Συντονισμός με άλλα σωματεία*
- *Αλληλεγγύη*
- *Να ζητούν και να λαμβάνουν γραπτή τεκμηρίωση*
- *Να μην κάνουν διαβούλευση όταν εξαγοράζεται η επιχείρηση, στην οποία εργάζονται, από άλλο ιδιοκτήτη ή όμιλο. Καλύτερα αποτελέσματα στη διαβούλευση επιτυγχάνονται όταν οι επιχειρήσεις βγάζουν κέρδη.*
- *Να διεκδικούν νομικά την ενημέρωση με ασφαλιστικά μέτρα*
- *Να γνωρίζουν καλά τη διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης*
- *Να τηρούν γραπτά πρακτικά*
- *Να χρησιμοποιούν οικονομολόγους ως εμπειρογνώμονες*
- *Να μελετούν τη νομοθεσία*
- *Να κάθονται γύρω από ένα τραπέζι και να συζητούν*
- *Να ζητούν την υποστήριξη κοινωνικών φορέων*
- *Να χρησιμοποιούν όλα τα διαθέσιμα ένδικα μέτρα*
- *Να ζητούν την υποστήριξη δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων (Ομοσπονδιών και Εργατικών Κέντρων).*

22. Με ποιες διαδικασίες και μέσα ενημέρωσης οι εκπρόσωποι των εργαζομένων ενημέρωσαν όλους τους εργαζόμενους για τα αποτελέσματα της ενημέρωσης και διαβούλευσης;

Και στην περίπτωση αυτή, οι συνδικαλιστές προσδιόρισαν την Γενική Συνέλευση του σωματείου ως την πλέον ενδεδειγμένη μέθοδο ενημέρωσης των εργαζομένων για τα αποτελέσματα της ενημέρωσης και της διαβούλευσης. Κάποιοι συνδικαλιστές ανέφεραν τη συνέντευξη τύπου και την ανάρτηση ανακοίνωσης ως συμπληρωματικούς τρόπους διάχυσης της πληροφόρησης για τα αποτελέσματα.

- 23. Εάν ο εργοδότης δε σας παρείχε την ενημέρωση, που ζητήσατε ή αρνήθηκε να προσέλθει σε διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης, προχωρήσατε σε δικαστικά μέτρα; Εάν το πράξατε, ποια ήταν τα αποτελέσματα; Υπήρξαν κυρώσεις για τον εργοδότη και ποιες;**

Η μεγάλη πλειοψηφία των απαντήσεων (12 σε σύνολο 15) απάντησαν αρνητικά σε αυτήν την ερώτηση. Σε μία μόνο περίπτωση, ο συνδικαλιστής είπε ότι η Επιθεώρηση Εργασίας επέβαλε στην επιχείρηση πρόστιμο 10.000 Ευρώ. Σε δύο περιπτώσεις οι συνδικαλιστές προσέφυγαν στα Δικαστήρια και οι απόψεις τους δικαιώθηκαν στην αίτηση για ασφαλιστικά μέτρα.

- 24. Στην περίπτωση, που ο εργοδότης δεν παρείχε ενημέρωση και δεν προχώρησε στην αναγκαία διαβούλευση, πιστεύετε ότι οι κυρώσεις που τυχόν εφαρμόστηκαν ήταν αποτελεσματικές, αποτρεπτικές και αναλογικές σε σχέση με τη σοβαρότητα της παράβασης; Μήπως δεν υπήρχαν κυρώσεις για τον εργοδότη (εισαγωγική εκτίμηση 28 της Οδηγίας 2002/14, η οποία δεν υπάρχει στο Π.Δ. 240/2006);**

Γενικά, οι συνδικαλιστές που μετείχαν στην έρευνα είτε αγνοούσαν τις κυρώσεις, που προβλέπονται σε περίπτωση παραβίασης του δικαιώματός τους για ενημέρωση και διαβούλευση είτε θεωρούν τις κυρώσεις ανεπαρκείς.

Σε καμία περίπτωση δεν θεωρούν ότι οι κυρώσεις είναι αποτελεσματικές, αποτρεπτικές και αναλογικές με τη σοβαρότητα της παραβίασης του δικαιώματός τους.

- 25. Εάν το θέμα αφορούσε έκτακτες περιπτώσεις ή αποφάσεις της εργοδοσίας, που επηρεάζουν σημαντικά τα συμφέροντα των εργαζομένων (μετεγκατάσταση, παύση λειτουργίας ή ομαδικές απολύσεις) και η εταιρεία ανήκει σε πολυεθνικό όμιλο, στον οποίο υπάρχει Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων, ενημερώθηκε το ΕΣΕ; Συζητήθηκε τι θέμα στο ΕΣΕ; Η διοικούσα επιτροπή του ΕΣΕ (επιτροπή περιορισμένης σύνθεσης) συζήτησε το θέμα με τη διοίκηση του ομίλου σε συνεδρίαση ενημέρωσης και διαβούλευσης με βάση έκθεση της διοίκησης του ομίλου; Κληθήκατε να συμμετέχετε στη συνεδρίαση αυτή (άρθρο 60 του Ν 4052 για τα ΕΣΕ);**

Είναι ενδιαφέρον ότι, ενώ κάποιοι από τους συνδικαλιστές, που συμμετείχαν εργάζονται σε ομίλους Ευρωπαϊκής κλίμακας, κανένας δεν έθεσε το πρόβλημά του στο ΕΣΕ.

Δύο συνδικαλιστές που συμμετείχαν στην προπαρασκευαστική συνάντηση συνδικαλιστών στην Αθήνα, όπως ανέφεραν ότι έφεραν το θέμα και στο ΕΣΕ.

Γενικά οι εκπρόσωποι των εργαζομένων αγνοούν την δυνατότητα διασύνδεσης της ενημέρωσης και της διαβούλευσης σε εθνικό και διακρατικό επίπεδο όπου αυτό είναι δυνατό με βάση την σχετική νομοθεσία.

26. Οι δυσκολίες ή εμπόδια, που συναντήσατε οφείλονται στη νομοθεσία, στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο Υπουργείο Εργασίας, σε άλλες δημόσιες αρχές ή στο δικαστικό σύστημα ή γενικότερα;

Οι συνδικαλιστές, που μετείχαν στην έρευνα παραπονέθηκαν ότι:

- Το Π.Δ. 240/2006, δεν είναι ξεκάθαρο και δεν έχει εξειδικευμένες διευθετήσεις για την ενημέρωση και τη διαβούλευση ούτε για τις κυρώσεις όταν προσβάλλεται ή καταπατιέται το αντίστοιχο δικαίωμα των εργαζομένων.*
- Η εργατική νομοθεσία (κυρίως όσον αφορά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, τη μεσολάβηση και τη διαιτησία) έχει ανασταλεί μέχρι ενός σημείου, λόγω της οικονομικής κρίσης και των παρεμβάσεων της τρόικας.*
- Το δικαστικό σύστημα, που παίρνει πάρα πολύ χρόνο για να εκδικάσει μίαν υπόθεση και να εκδώσει την αντίστοιχη απόφαση, πράγμα που το καθιστά αναποτελεσματικό.*
- Το Υπουργείο Εργασίας και η Επιθεώρηση Εργασίας, σε μερικές περιπτώσεις υπολείπονται του ρόλου τους.*

27. Έχετε υπόψη σας ότι σύμφωνα με την ΥΑ 2063/11 η σοβαρότητα της εργοδοτικής παράβασης για ενημέρωση και διαβούλευση χαρακτηρίζεται ως «χαμηλή»;

Μόνο στην περίπτωση της επιχείρησης του ομίλου Lafarge “τσιμέντα Χαλκίδας” οι συνδικαλιστές είπαν ότι το γνωρίζουν.

Συμπεράσματα της Έκθεσης για την Ελλάδα

Η γενική εικόνα, όσον αφορά την ενημέρωση και τη διαβούλευση στην Ελλάδα, όπως προέκυψε από τις συνεντεύξεις είναι η ακόλουθη:

1. Περιβάλλον

Η πλειοψηφία των ελληνικών επιχειρήσεων αντιμετωπίζει σοβαρά οικονομικά προβλήματα λόγω της οικονομικής κρίσης με μείωση της παραγωγής και του κύκλου εργασιών. Το γεγονός αυτό ισχύει ιδιαίτερα για επιχειρήσεις που συνδέονται με τον κλάδο των (π.χ. οικοδομικά υλικά, τσιμέντο και μπετό, σίδηρος ηλεκτρολογικά υλικά), δεδομένου ότι η οικοδομή και οι κατασκευές συρρικνώθηκαν κατά περίπου 90% κατά τα χρόνια της ύφεσης (2008-2016). Στις περισσότερες περιπτώσεις οι Ελληνικές επιχειρήσεις, ακόμα και αυτές τις οποίες κατείχαν πολυεθνικές ή εταιρείες Ευρωπαϊκής κλίμακας δεν μπόρεσαν να ισοσκελίσουν τη μείωση της εσωτερικής ζήτησης για τα προϊόντα τους με εξαγωγές. Η κατάσταση αυτή έχει επιδεινωθεί από τον Ιούνιο του 2015 με την επιβολή του ελέγχου κίνησης κεφαλαίων. Η οικονομική δυσχέρεια είχε ως συνέπεια την επιβολή σειράς μέτρων:

- Σε ιδιοκτησιακό επίπεδο, κλείσιμο, συνενώσεις και εξαγορές επιχειρήσεων
- Σε λειτουργικό επίπεδο κλείσιμο εργοστασίων και εγκαταστάσεων, ενοποίηση Τμημάτων, μεταφορά λειτουργιών σε υπεργολάβους κλπ.
- Σε επίπεδο οργάνωσης της εργασίας, προσπάθεια εισαγωγής ευέλικτων μορφών εργασίας και μείωσης του προσωπικού μέσω οικειοθελών αποχωρήσεων με παροχή κινήτρων, μαζικές απολύσεις, διαθεσιμότητα και εκ περιτροπής εργασία.
- Σε επίπεδο εργασιακών σχέσεων, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις περιορίστηκαν σε μεγάλο βαθμό, ως συνέπεια ψήφισης των νόμων 3899/2010, 4024/2011, 4046/2012, 4093/2012 και 4172/2013.

2. Ενημέρωση και διαβούλευση στην νομοθεσία και στην πράξη

Το νομοθετικό πλαίσιο στην Ελλάδα είναι αποσπασματικό και δεν καλύπτει το δικαίωμα των εργαζομένων για ενημέρωση και διαβούλευση. Επιπρόσθετα λόγω της πολυνομίας και της ελλιπούς μεταφοράς των κοινοτικών οδηγιών δεν έχει δημιουργηθεί παράδοση ενημέρωσης και διαβούλευσης στην Ελλάδα. Αποτέλεσμα είναι η πλειοψηφία των εκπροσώπων των εργαζομένων να έχουν αρνητική άποψη για τον τρόπο και την μεθοδολογία εφαρμογής της ενημέρωσης και της διαβούλευσης στην Ελλάδα. Ως συνέπεια του αδύνατου νομοθετικού πλαισίου, στην παρούσα έρευνα δεν εντοπίστηκαν συμφωνίες μεταξύ της επιχείρησης και των εργαζομένων, οι οποίες να προσδιορίζουν τις πρακτικές λεπτομέρειες της ενημέρωσης και διαβούλευσης. Παράγοντες, που έχουν συμβάλει στο γεγονός αυτό είναι:

- Η νομοθεσία είναι πολύπλοκη, αποσπασματική και μεταβάλλεται συνεχώς εις βάρος των εργαζομένων. Αυτό καθιστά δύσκολο το να την παρακολουθούν οι συνδικαλιστές, να γνωρίζουν καλά τα δικαιώματά τους και πώς να τα ασκήσουν.
- Η μεταφορά των Ευρωπαϊκών Οδηγιών που αναφέρονται στην ενημέρωση και τη διαβούλευση. Το Προεδρικό Διάταγμα 240/2006, που μεταφέρει στην ελληνική νομοθεσία την Οδηγία 2002/14, δεν καθορίζει τις πρακτικές λεπτομέρειες άσκησης του δικαιώματος ενημέρωσης και διαβούλευσης στο ανάλογο επίπεδο, όπως η Οδηγία, στο άρθρο 4, ρητά απαιτεί να πράξουν τα κράτη-μέλη. Με τον τρόπο αυτό η νομοθεσία δεν υποστηρίζει την εφαρμογή της Οδηγίας στην πράξη.
- Η γενική αρνητική στάση της εργοδοτικής πλευράς ως προς την ενημέρωση, οποία χρησιμοποιεί διάφορα προσχήματα και καθώς την ανεπαρκή θωράκιση του σχετικού δικαιώματος των εργαζομένων. Φαίνεται ότι η επιθυμία της εργοδοσίας να αποφασίζει χωρίς να ενημερώνει υπερτερεί της ανάγκης δημιουργίας κλίματος θετικών εργασιακών σχέσεων στους χώρους εργασίας. Σύμφωνα με τα ευρήματα της έρευνας, η πλειοψηφία των αποφάσεων έχει ληφθεί πριν προηγηθεί ενημέρωση. Χαρακτηριστικό επίσης είναι το γεγονός ότι σχεδόν οι μισοί μετέχοντες στην έρευνα δήλωσαν ότι ζήτησαν ενημέρωση με δική τους πρωτοβουλία, αλλά εις μάτην γιατί δεν πήραν καμιά ενημέρωση. Επίσης σε άλλες περιπτώσεις η ενημέρωση ήταν προσχηματική.
- Η διαβούλευση αποτελεί διακριτό στάδιο από την ενημέρωση. Στην πράξη όμως, σε πολλές περιπτώσεις συνδέεται με την ενημέρωση σε ένα στάδιο και υλοποιούνται μαζί. Πρακτικά η διοίκηση της επιχείρησης καλεί το σωματείο, παρέχει μια γενική ενημέρωση για την απόφαση που έχει ήδη λάβει, συζητά μαζί του και τέλος διατείνεται ότι έχει καλύψει την υποχρέωσή της για ενημέρωση και διαβούλευση. Επιπρόσθετα σχεδόν ποτέ οι εκπρόσωποι των εργαζομένων δεν λαμβάνουν αιτιολογημένη απάντηση στην γνώμη που διατύπωσαν στην διαβούλευση.
- Οι κυρώσεις, που προβλέπει το ΠΔ 240/2006 δεν είναι αναλογικές, αποτρεπτικές και αποτελεσματικές σύμφωνα με το άρθρο 8 της οδηγίας 2001/14.

Η αρνητική στάση δεν αφορά μόνο τους εκπροσώπους των εργαζομένων αλλά είναι και άποψη πολλών εμπειρογνομόνων της εργατικής πλευράς όσον αφορά την εφαρμογή της κοινοτικής οδηγίας 2002/14 στην Ελλάδα. Στην μελέτη για λογαριασμό της Ευρωπαϊκής Επιτροπής με συντάκτη την εταιρεία DELOITTE με τίτλο Final synthesis report: Evaluation of the operation and effects of information and consultation directives in the EU/EEA countries - 'Fitness check', η οποία αναφέρεται στην εφαρμογή της κοινοτικής οδηγίας 2002/14 για την ενημέρωση και διαβούλευση σε εθνικό επίπεδο σε όλες τις χώρες της ΕΕ, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων από την Ελλάδα που ρωτήθηκαν στη μελέτη αυτή έχουν γενικά πολύ αρνητική άποψη για την εφαρμογή της κοινοτικής οδηγίας 2002/14 για την ενημέρωση και διαβούλευση όσον αφορά την αποτελεσματικότητά της και την αποδοτικότητά της.

3. Εκπροσώπηση των εργαζομένων

Ο ρόλος των επιχειρησιακών σωματείων στην εφαρμογή και την διασφάλιση του δικαιώματος των εργαζομένων για ενημέρωση και διαβούλευση είναι αποφασιστικός.

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. Στις περιπτώσεις που δεν υπάρχουν επιχειρησιακά σωματεία ή υπάρχουν ένα ή περισσότερα κλαδικά ή ομοιοεπαγγελματικά σωματεία το δικαίωμα αυτό δεν μπορεί να ασκηθεί, σύμφωνα με τη γνωμοδότηση 390/12 του Νομικού Συμβουλίου του κράτους. Στην Ελλάδα, πρακτικά δεν υπάρχουν εργασιακά συμβούλια και κατά συνέπεια όχι μόνον οι διαπραγματεύσεις, αλλά και η ενημέρωση και η διαβούλευση παραμένουν καθήκοντα των επιχειρησιακών σωματείων. Στις περιπτώσεις όπου δεν υπάρχουν επιχειρησιακά σωματεία το δικαίωμα των εργαζομένων καταστρατηγείται. Επίσης στις μικρές επιχειρήσεις και όπου δεν υπάρχουν επιχειρησιακά σωματεία, τα Εργατικά Κέντρα δεν καλύπτονται από την ισχύουσα νομοθεσία ώστε να συμμετέχουν στη διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης.

Αν και το θέμα των συνδικαλιστικών αδειών δεν ήταν αντικείμενο του ερωτηματολογίου, πολλοί συνδικαλιστές έθεσαν το θέμα ότι οι εργοδότες δεν χορηγούν συνδικαλιστική άδεια με αποδοχές για το χρόνο, που απαιτείται για να εκπληρώσουν τα καθήκοντά τους, που απορρέουν από το ΠΔ 240/2006. Ο χρόνος αυτός δε συγκεκριμενοποιείται π.χ. με κριτήριο τον αριθμό εργαζομένων της επιχείρησης, όπως συμβαίνει σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες.

4. Πρακτικές λεπτομέρειες για την ενημέρωση και τη διαβούλευση

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

Η ενημέρωση, που παρέχεται σπάνια μόνο είναι αναλυτική και τεκμηριωμένη και σχεδόν πάντα είναι προφορική. Μόνο οι 2 από τους 15 μετέχοντες έκριναν την ενημέρωση, που πήραν ως ικανοποιητική. Ο χρόνος για εξέταση της ενημέρωσης και προετοιμασίας για τη διαβούλευση φαίνεται ανεπαρκής. Επίσης, φαίνεται ότι σπανίζει η παροχή διευκρινίσεων πάνω στην παρασχεθείσα ενημέρωση.

Η επίκληση της εμπιστευτικότητας φαίνεται ότι γίνεται μάλλον σπάνια, εφόσον συχνά όταν χρειάζεται, η διοίκηση παρακάμπτει την ενημέρωση επικαλούμενη ότι το πράττει για λόγους διαφύλαξης της εμπιστευτικότητας. Τα σωματεία δε χρησιμοποιούν το δικαίωμα, που τους δίνει το άρθρο 6 του ΠΔ 240 για προσφυγή για το θέμα αυτό στα δικαστήρια.

Η διαβούλευση είτε απευθείας μεταξύ του εκπρόσωπου(ων) της διοίκησης και του σωματείου είτε με την παρουσία εκπροσώπου του Υπουργείου Εργασίας (Επιθεωρητή εργασίας) γενικά είναι πιο ουσιαστική και παίρνει περισσότερο χρόνο (αναφέρθηκε περίπτωση που διήρκεσε μέχρι και 6 μήνες).

Παρόλα αυτά, η παροχή αιτιολογημένων και τεκμηριωμένων απαντήσεων σε απόψεις, που εκφράζει το σωματείο είναι ικανοποιητική σε ελάχιστες μόνο περιπτώσεις.

Ως εμπειρογνώμονες χρησιμοποιούνται δικηγόροι.

Η ενημέρωση των υπολοίπων εργαζομένων φαίνεται ότι αποτελεί τυποποιημένη διαδικασία και πραγματοποιείται μέσω γενικών συνελεύσεων.

Επίσης, φαίνεται ότι αποτελεί κοινή πρακτική για τα εργοστασιακά σωματεία η χρησιμοποίηση ευρέως φάσματος μέτρων (όπως δημιουργία συμμαχιών, κάλεσμα στην κοινωνία, συνδικαλιστικές κινητοποιήσεις όπως απεργίες, απειλή απεργίας, στάσεις εργασίας) προκειμένου να ασκήσουν πίεση στη διοίκηση.

Η ανάλυση των αποτελεσμάτων των επιμέρους περιπτώσεων, που αναφέρθηκαν στην έρευνα, έδειξε ότι τα αποτελέσματα της ενημέρωσης και της διαβούλευσης επηρεάζουν περισσότερο τις αποφάσεις της διοίκησης, όταν δίνεται επαρκής χρόνος για διαβούλευση, υπάρχουν γραπτά πρακτικά, το σωματείο έχει την υποστήριξη δικηγόρου και δημιουργεί συνθήκες εσωτερικής και εξωτερικής πίεσης καθώς και θετικής στάσης για το πρόβλημα που αντιμετωπίζει.

5. Πολυεθνικές επιχειρήσεις

Παρότι τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων (ΕΣΕ) υπάρχουν πλέον εδώ και αρκετά χρόνια, ο συντονισμός ενεργειών σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο φαίνεται ότι αποτελεί ακόμα ζητούμενο. Στο γεγονός αυτό μπορεί να συμβάλει το ότι η επιχείρηση μπορεί να έχει εγκαταστάσεις σε πολλές τοποθεσίες και οι εργαζόμενοι στη μονάδα όπου γίνεται η ενημέρωση και διαβούλευση να μην εκπροσωπούνται απευθείας στο ΕΣΕ, αλλά μέσω εργαζόμενου σε άλλη μονάδα.

Επιπρόσθετα οι εκπρόσωποι των εργαζομένων αγνοούν την δυνατότητα διασύνδεσης της ενημέρωσης και της διαβούλευσης σε εθνικό και διακρατικό επίπεδο όπου αυτό είναι δυνατό με βάση την σχετική νομοθεσία.

6. Κυρώσεις

Οι κυρώσεις σε περίπτωση παραβίασης της οδηγίας 2002/14 (και του Προεδρικού Διατάγματος 240/2006) δεν είναι αποτελεσματικές, αποτρεπτικές και αναλογικές, όπως προβλέπεται. Αυτό οφείλεται σε διάφορους λόγους:

- Το Προεδρικό Διάταγμα 240/2006 αναφέρεται μόνο σε χρηματικά πρόστιμα με βάση τη γενικότερη νομοθεσία επί της Επιθεώρησης Εργασίας (ν. 2639/98). Αντίθετα ο Ν.4052/12 για τα ΕΣΕ αναφέρεται και σε ποινικές κυρώσεις.
- Η αντίστοιχη Υπουργική Απόφαση 2063/11 χαρακτηρίζει τη σοβαρότητα της παράβασης του εργοδότη που αναφέρεται στην ενημέρωση και τη διαβούλευση ως «χαμηλή». Αυτό μειώνει το ύψος του προστίμου, που μπορεί να κληθεί να πληρώσει.

- Το δικαστικό σύστημα παίρνει υπερβολικά πολύ χρόνο για να εκδικάσει μια απόφαση και να εκδώσει την αντίστοιχη απόφαση, συνεπώς είναι αναποτελεσματικό.

7. Συμβουλές προς συνδικαλιστές

Οι συμβουλές, που δίνουν οι συνδικαλιστές που μετείχαν στην έρευνα προς τους συναδέλφους τους είναι ποικίλες και περιλαμβάνουν:

- Να διασφαλίσουν την ενότητα των εργαζομένων, των σωματείων και των κοινωνικών οργανώσεων καθώς και την αλληλεγγύη μεταξύ τους, ενημερώνοντάς τους σε όλη τη διάρκεια της διαδικασίας.
- Να μελετούν τη νομοθεσία, να μάθουν καλά τα δικαιώματά τους καθώς τι προβλέπεται για τη διαδικασία της ενημέρωσης και της διαβούλευσης,
- Να χρησιμοποιούν και οικονομικούς εμπειρογνώμονες εκτός από τους δικηγόρους, να ζητούν έγγραφη ενημέρωση και να τηρούν έγγραφα πρακτικά.
- Να αναπτύξουν θετική στάση για την ενημέρωση και τη διαβούλευση, να κάθονται γύρω από το ίδιο τραπέζι με τη διοίκηση και να συζητούν και να μην κάνουν πισωγυρίσματα.
- Να αναπτύξουν περισσότερο τις ικανότητές τους να διαπραγματεύονται και να διαβουλεύονται
- Να χρησιμοποιούν όλα τα διαθέσιμα νομικά μέσα, συμπεριλαμβανομένων και των ασφαλιστικών μέσων.

Συμπεράσματα

Ανακεφαλαιώνοντας, ενημέρωση και η διαβούλευση είναι πραγματικά αναγκαίες στην Ελλάδα στη συγκεκριμένη φάση της κρίσης και με δεδομένη τη μερική αναστολή των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Παρόλα αυτά απέχει πολύ από το να είναι ώριμη.

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

Οι εργατικές Ομοσπονδίες και τα Εργατικά Κέντρα πρέπει να συντονίσουν τις προσπάθειές τους για να αναπτύξουν την ευαισθητοποίηση, τις γνώσεις και τις δεξιότητες των συνδικαλιστών, όσον αφορά το δικαίωμά τους στην ενημέρωση και τη διαβούλευση. Προς την κατεύθυνση αυτή μπορεί να βοηθήσει και ο οδηγός των συνδικαλιστών που θα αναπτυχθεί στα πλαίσια του προγράμματος INVOLVE, καθώς και η οργάνωση συναντήσεων, εργαστηρίων και εκπαιδεύσεων συνδικαλιστών.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

EUROFOUND, Greece: Country profile, 25 November 2015

European Commission, Final synthesis report: Evaluation of the operation and effects of information and consultation directives in the EU/EEA countries - 'Fitness check', DELOITTE, 2012

OECD, Employment Outlook, Sept 2014

OECD, Data on Greece, 2016 (<https://data.oecd.org/greece.htm>)

Χάρτα Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Οδηγία 98/50

Οδηγία 2002/14

Οδηγία 2009/38

Προεδρικό Διάταγμα 178/2002

Προεδρικό Διάταγμα 240/2006

Νόμος 2052/12

Νόμος 1767/88

Γνωμοδότηση του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους 390/12

Υπουργική απόφαση 2063/11

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

Προφίλ των συνεντεύξεων

Interviewee	Trade union
κ. Μάρας, Υπάλληλος Ε.Κ. Κορίνθου	Εργατικό Κέντρο Κορίνθου
κ. Κατεμής, Πρόεδρος Ε.Κ. Κορίνθου	Landis & Gyr
κ. Μπόντζος, Πρόεδρος σωματείου	DS Smith Hellas AE (χαρτί)
κ. Σεβαστός, Πρόεδρος κα Τσεκούρα, Αντιπρόεδρος κ. Κάβουρας, Ταμίας κ. Βέτσικας, Γραμματέας	BIBEXΡΩΜ
κα Μπακοπούλου, Πρόεδρος	Wind
κ. Λίγγος Χ., Πρόεδρος	Titan
κ. Γιούργης, Πρόεδρος κ. Λιαδάκης, Γραμματέας	Ελληνική Χαλυβουργική/ Χαλυβουργία Ελλάδος
κ. Κουκούλης, Πρόεδρος κ. Πετράκης, Γραμματέας	Τσιμέντα «Χάλυψ»
κ. Τσεκούρας, Πρόεδρος	Praktiker
κ. Λίγγας, Πρόεδρος	Εργατικό Κέντρο Ελευσίνας
κ. Κόλιας, Πρόεδρος	Εργατικό Κέντρο Κιάτου
κ. Γάκης, Πρόεδρος κ. Γκρεκ, αντιπρόεδρος κ. Τσέκας, Γεν. Γραμματέας	Χαλυβουργία
κ. Νικολάου, Πρόεδρος	Εργατικό Κέντρο Θήβας
κα Σμυρναίου, Γεν. Γραμματέας Ε.Κ. Χαλκίδας	super market Γαληνός
κ. Μπασινάς, Πρόεδρος	Εργατικό Κέντρο Χαλκίδας