

ΚΑΝΙΓΓΟΣ 31
106 82 • ΑΘΗΝΑ
ΤΗΛ: 2103304120-1
FAX: 2103825322
e-mail:obes@obes.gr
<http://www.obes.gr>

31 KANIGOS STR
106 82 • ATHENS
TEL: 2103304120-1
FAX: 2103825322
e-mail:obes@obes.gr
<http://www.obes.gr>

ΝΕΑ ΟΔΗΓΙΑ ΕΣΕ-ΝΕΕΣ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ

ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΣΤΡΟΓΓΥΛΗΣ ΤΡΑΠΕΖΗΣ ΑΘΗΝΑ 09/19/11

Golden City Hotel

ΠΡΑΚΤΙΚΑ

Εισαγωγή.

Το στρογγυλό τραπέζι ξεκίνησε με την εισαγωγή του κ. *Ζήση Τρακανιάρη*, Πρόεδρου της ΟΒΕΣ. Ο κ. **Τρακανιάρης** εξήγησε το πλαίσιο που δημιουργείται με την έγκριση της νέας οδηγίας για τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων (ΕΣΕ) και τα προβλήματα της μεταφοράς της Οδηγίας στο Ελληνικό Δίκαιο. Επίσης αναφέρθηκε στις δράσεις που έχουν αναληφθεί από την ΟΒΕΣ για το σκοπό αυτό, και συγκεκριμένα:

1. Υποβολή στις 26 Απριλίου 2010 στη ΓΣΕΕ ενός κειμένου με τις θέσεις της ΟΒΕΣ σχετικά με το Προεδρικό Διάταγμα μεταφοράς της Οδηγίας στο Ελληνικό δίκαιο.
2. Παρουσίαση των θέσεων της ΟΒΕΣ στην επιτροπή του Υπουργείου Εργασίας την 1/7/2010, που ασχολείται με τη μεταφορά της οδηγία στο ελληνικό δίκαιο από τον κ. Κατσαμπάνη, επιστημονικό συνεργάτη της ΟΒΕΣ, μετά από πρόσκλησή της.
3. Ενημέρωση Ελλήνων μελών ΕΣΕ με e-mail για τις θέσεις της ΟΒΕΣ την 27/12/2011 (αναλύοντας το πνεύμα και το γράμμα της οδηγίας 2009/38) και σύγκριση με το σχέδιο του ΠΔ που συνέταξε η επιτροπή για τη μεταφορά της ίδιας Οδηγίας.
4. Υποβολή στις 28.01.2011 προς την Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, κας Κατσέλη, ενός κειμένου με δικαιολογημένες παρατηρήσεις για το σχέδιο του ΠΔ της παραπάνω-εν λόγω επιτροπής.
5. Παρουσίαση των ελλείψεων και προβλημάτων του κειμένου για τη μεταφορά της Οδηγίας 2009/38 και των αντίστοιχων θέσεων της ΟΒΕΣ προς την κ. Στρατινάκη, Γενική Γραμματέα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, από 8 εκπροσώπους της ΟΒΕΣ, συμπεριλαμβανομένου του Προέδρου της, Προέδρων των Εργατικών Κέντρων, εκπροσώπων ΕΣΕ καθώς και επιστημονικών συνεργατών της ΟΒΕΣ στις 4.12.11.
6. Υποβολή εκ νέου των θέσεων της ΟΒΕΣ στο νέο υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, στον κ. Κουτρουμάνη στις 12.7.2011.

Ο κ. **Χατζησαββίδης**, πρώην Πρόεδρος της ΟΒΕΣ, παρουσίασε τις δράσεις που έχουν αναληφθεί από την ΟΒΕΣ κατά τη διάρκεια των τελευταίων ετών για την προώθηση των ΕΣΕ και τη διεθνή εκπροσώπηση των εργαζομένων. Επίσης ανέλυσε την εφαρμογή της οδηγίας 94/45/ΕΚ στην πράξη και τις δυνατότητες του εργατικού κινήματος σε πολυεθνικές επιχειρήσεις. Η Ομοσπονδία Βιομηχανικών Εργατοϋπαλληλικών Σωματείων αποτελεί μια δύναμη στον συνδικαλιστικό χώρο έχοντας συμβάλει με τη δράση της καθοριστικά. Η ΟΒΕΣ υποστηρίζει ενδιαφερόμενους και μέλη Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων (ΕΣΕ). Οι δράσεις αυτές, με λίγα λόγια, είναι:

- Έκδοση του "Πρακτικού οδηγού για την εφαρμογή της οδηγίας 94/45/ΕΚ σχετικά με τα ΕΣΕ".
- Έκδοση του "Ρόλου των περιφερειακών χωρών στα ΕΣΕ".
- Έκδοση "Η Ευρωπαϊκή εταιρεία SE, ένα νέο θεσμικό όργανο".
- Μετάφραση στα ελληνικά δύο φυλλαδίων της ETUC σχετικά με τη συγχώνευση και την αναδιάρθρωση των πολυεθνικών εταιρειών, διακρατική κατάρτιση και συνέδριο
- Έκδοση του βιβλίου "ΕΣΕ. Δέκα χρόνια εμπειρίας".
- Στρογγυλά τραπέζια στην Αθήνα και στη Σόφια και ανταλλαγή εμπειριών μεταξύ Ελλήνων και Βουλγάρων συνδικαλιστών.
- Συζητήσεις στρογγυλής τραπέζης σε Αθήνα και Βουκουρέστι, ανταλλαγή εμπειριών μεταξύ Ελλήνων, Ρουμάνων και Βουλγάρων συνδικαλιστών καθώς και τη διακρατική επιμόρφωση των συνδικαλιστών σε Ελλάδα, Ρουμανία, Βουλγαρία και Κύπρο.
- Διακρατικά συνέδρια
- Ενημέρωση και υποστήριξη ελληνικών σωματείων ως προς τη διαδικασία εγκατάστασης ΕΣΕ, ή για το πώς εκλέγονται τα μέλη του ΕΣΕ.
- Η ιστοσελίδα της ΟΒΕΣ (www.obes.gr) περιέχει πλούσιο υλικό για τα ΕΣΕ.

Ο κ. **Χατζησαββίδης** εξήγησε στους συμμετέχοντες τη δομή της ΟΒΕΣ, η οποία έχει διακλαδικό χαρακτήρα και έχει μέλη επιχειρησιακά σωματεία. Η δομή αυτή είναι μοναδική στην Ευρώπη και είναι πολύ πιο κοντά στη δομή των ΕΣΕ. Επίσης, αναφέρθηκε στο γεγονός ότι η Ελλάδα έχει υποστεί μια διαδικασία αποβιομηχάνισης, η οποία είχε αντίκτυπο στη βιομηχανία και συνεπώς στα συνδικάτα. Ανέφερε επίσης ότι αυτό συμβαίνει πολύ λιγότερο στις πολυεθνικές, που κατά κανόνα εξακολουθούν να έχουν ισχυρές συνδικαλιστικές οργανώσεις. Επιπλέον, ο κ. Χατζησαββίδης αναφέρθηκε στο θέμα του μέλλοντος των συνδικάτων στην Ευρώπη και τα ΕΣΕ καθώς και τη συμμετοχή των νέων σε αυτά.

Ο κ. **Νίνος**, πρόεδρος του σωματείου της Χαινεκεν στην Πάτρα και εκπρόσωπος στο ΕΣΕ της Heineken έκανε μια παρουσίαση της εταιρείας, η οποία αποτελείται από 140 εργοστάσια με πάνω από 70.000 εργαζόμενους σε 70 χώρες σε όλον τον κόσμο.

Επίσης έθεσε το θέμα της γνώσης, και την εμπειρία που πρέπει να έχει ένα μέλος των ΕΣΕ για να είναι αποτελεσματικός/κή στο ρόλο του / της. Στην Ελλάδα, εκτός από τις πρωτοβουλίες που έχουν αναληφθεί από την ΟΒΕΣ, δεν υπάρχει εκπαίδευση για τα μέλη των ΕΣΕ..

Πρέπει επίσης κανείς να λάβει υπόψη του ότι το περιβάλλον εργασίας είναι διαφορετικό, ακόμη και στην ίδια εταιρεία, σε ορισμένες περιπτώσεις ακόμα και στα εργοστάσια της ίδιας χώρας. Σε διάφορες χώρες τα πράγματα είναι πολύ διαφορετικά, ακόμη και όσον αφορά τα στοιχειώδη, όπως τα μέσα ατομικής προστασίας. Ένα άλλο σχετικό πρόβλημα είναι η συνύπαρξη στο ίδιο ΕΣΕ εκπροσώπων που έχουν εκλεγεί με διαφορετικούς τρόπους. Για παράδειγμα, δίπλα στους εκπροσώπους που είναι εργαζόμενοι της εταιρείας υπάρχουν εκπρόσωποι από ορισμένες χώρες που προέρχονται από τις Ομοσπονδίες, που μερικές φορές είναι Ομοσπονδίες άλλων κλάδων, γεγονός που καθιστά δύσκολη τη συμμετοχή.

Η καλή ενημέρωση είναι απαραίτητη για τα ΕΣΕ. Οι εργοδότες πληρώνουν τους εργαζομένους σε διευθυντικές θέσεις και τους εμπειρογνώμονες για να έχουν καλή πληροφόρηση. Για τους εργαζομένους, τα πράγματα είναι διαφορετικά. Συχνά το ίδιο μέλος ΕΣΕ εκπροσωπεί τους εργαζομένους από περισσότερα από ένα εργοστάσια και αυτός / αυτή οφείλει να τους παρέχει ενημέρωση, πράγμα το οποίο έχει δυσκολίες. Σήμερα, με την παγκοσμιοποίηση και την κρίση, οι εργαζόμενοι αισθάνονται ανασφάλεια για τη δουλειά τους κι ο ρόλος των ΕΣΕ είναι πιο ουσιαστικός.

Οι διαβουλεύσεις και πώς μπορεί να είναι αποτελεσματικές είναι ένα άλλο βασικό ζήτημα. Υπάρχουν διάφοροι παράγοντες που καθορίζουν κατά πόσο η διαβούλευση είναι αποτελεσματική ή όχι. Ένας παράγοντας είναι η προσωπική ανάπτυξη των εκπροσώπων των εργαζομένων, ώστε να είναι σε θέση να κατανοήσουν και να προετοιμάσουν τις θέσεις των εργαζομένων για τις διαβουλεύσεις. Ένας άλλος παράγοντας είναι οι διευκολύνσεις των μελών των ΕΣΕ να φέρουν σε πέρας την αποστολή τους. Θεωρώ ότι πρέπει να γίνει ανάπτυξη των δυνατοτήτων των εκπροσώπων. Σε άλλες χώρες της Ευρώπης η συμμετοχή των εκπροσώπων ως μέλη των ΕΣΕ θεωρείται εργασία. Εκπαιδεύονται και πληροφορούνται κάθε μέρα προκειμένου να είναι σε θέση να κάνουν αυτή τη δουλειά σωστά.

Ένα άλλο θέμα είναι ότι πρέπει να υπάρχουν κοινές αρχές και συνισταμένες σε σχέση με τον τρόπο που οι πολυεθνικές εταιρίες αντιμετωπίζουν το προσωπικό τους. Η κατάσταση που η ίδια εταιρία προσφέρει πολύ καλές συμβάσεις εργασίας σε ορισμένες χώρες και « χάντρες και καθρεφτάκια» σε άλλες πρέπει να σταματήσει. Σε ορισμένες πολυεθνικές οι εργοδότες είναι εξίσου πιεστικοί προς στους εργαζομένους όπως και σε κάποιες ΜΜΕ, όπου ο εργοδότης είναι παρών.

Μπορούμε να πούμε ότι σε έναν βαθμό έχουμε χάσει τις αξίες μας. Ίσως θα έπρεπε να τις ξαναρχίσουμε από την αρχή.

Κος Τσεκούρας, πρόεδρος του συνδικάτου της Praktiker. Η Praktiker έχει 14 σούπερ μάρκετ στην Ελλάδα, απασχολώντας περίπου 1.550 εργαζομένους. Η διαχείριση είναι γερμανική, αλλά στην πραγματικότητα υπάρχουν μέτοχοι αμερικάνοι (11% των μετοχών), αλλά και από το Λουξεμβούργο κ.λπ. Οι αποφάσεις παίρνονται κεντρικά στη Γερμανία. Η επιχείρηση στην Ελλάδα είναι κερδοφόρα και αποφέρει εκατομμύρια ευρώ κέρδη ετησίως. Η εταιρία δεν έχει ΕΣΕ και το συνδικάτο ζήτησε από την ΟΒΕΣ την υποστήριξη της για τη δημιουργία του. Η ΟΒΕΣ έχει δώσει πληροφορίες σχετικά με τις διαδικασίες που απαιτούνται για τη θέσπιση ΕΣΕ και έχει αποστείλει επιστολές προς την Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων..

Η εταιρεία έχει πρόσφατα προβεί στη μείωση του προσωπικού χωρίς καμία προηγούμενη διαβούλευση. Το διοικητικό συμβούλιο του σωματείου ενημερώθηκε επίσης μέσω πεντάλεπτης ανακοίνωσης της διοίκησης και χωρίς κανένα περιθώριο συζήτησης ότι αλλάζει το ωράριο.

Είναι ήδη γνωστό πως σε άλλες επιχειρήσεις με προβλήματα οι διαβουλεύσεις μπορεί να κρατήσουν ακόμη κι έναν ολόκληρο μήνα.

Μετά από αυτό προχώρησαν σε απολύσεις και προσέλαβαν νέους. Το νέο προσωπικό (και το παλιό) πρέπει να εργαστούν για περισσότερες από τις προβλεπόμενες ώρες, χωρίς να πληρώνονται γι 'αυτές (με την αμφίβολη προοπτική ότι στο απροσδιόριστο μέλλον θα αποζημιωθούν με κάποιες μέρες ρεπό). Το προσωπικό αισθάνεται τρομοκρατημένο γιατί υπάρχουν απειλές για απολύσεις αν υπάρξουν διαμαρτυρίες.

Για την αντιμετώπιση αυτής της κατάστασης το συνδικάτο έχει καταθέσει 19 αγωγές κατά της εργοδοσίας συμπεριλαμβανομένων και ασφαλιστικών μέτρων. Έχει έρθει η στιγμή τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων να προστατέψουν τα συμφέροντα των εργαζομένων.

Συζήτηση

Κος Αντωνόπουλος, Αντιπρόεδρος ΟΒΕΣ και μέλος στο ΕΣΕ της Lafarge. Η ελαστικοποίηση προχωράει με γοργούς ρυθμούς. Υπάρχει ήδη μεγάλη ανατροπή των εργασιακών συνθηκών. Τα χειρότερα όμως δεν έχουν έρθει ακόμη.

Κα Σαλίμπα, οικονομολόγος, πρώην διαμεσολαβήτρια του Υπουργείου Εργασίας. Αυτό που είναι ακόμη χειρότερο είναι ότι τα συνδικάτα δεν έχουν πάντα κοινές θέσεις και ότι οι εργοδότες δημιουργούν αυτήν την κατάσταση. Για παράδειγμα, η Renault έκλεισε εργοστάσια στη Γαλλία και άνοιξε άλλα στην Ισπανία.

Κος Τσιμέκας, Αντιπρόεδρος ΟΒΕΣ και αναπληρωματικό μέλος στο ΕΣΕ Heineken. Η διαβούλευση πρέπει να είναι ουσιαστική. Σε ορισμένα ΕΣΕ ο διαθέσιμος χρόνος καταναλώνεται στα διαδικαστικά. Τα ΕΣΕ είναι ένα κομβικό σημείο για τις πολυεθνικές εταιρείες. Ο χαρακτήρας τους θα πρέπει να αλλάξει και να μετεξελιχθεί σε συνδικαλισμό.

Κα Φουντέα, Ιδιώτης δικηγόρος. Υπάρχει ήδη η ελαστικοποίηση των σχέσεων εργασίας. Στην Ελλάδα οι φαρμακοβιομηχανίες και τα σούπερ μάρκετ έχουν ανοίξει το δρόμο και άλλες επιχειρήσεις και κλάδοι ακολουθούν. Οι εταιρείες δεν ακολουθούν τις διατάξεις της οδηγίας για τις διαβουλεύσεις. Όπου δεν υπάρχει ήδη ενδοεπιχειρησιακό σωματείο είναι πολύ δύσκολο να δημιουργηθεί σήμερα νέο. Ο ρόλος των συνδικαλιστών είναι πολύ δύσκολος. Στην Ελλάδα υπάρχει πολύ προοδευτικό εργατικό δίκαιο και πρέπει κανείς να κάνει χρήση του.

Κος Κατσαμπάνης. Επιστημονικός συνεργάτης της ΟΒΕΣ

Ο κ. Κατσαμπάνης παρουσίασε τις θέσεις της ΟΒΕΣ για το νέο Π.Δ. και πού αυτές εδράζονται:

1. Οι δράσεις της ΟΒΕΣ σε αυτό το έργο
2. Νομικό καθεστώς των εργασιακών σχέσεων
3. ΕΣΕ ευθύνες
4. ΕΣΕ προβλήματα
5. Ορισμοί του όρου "ενημέρωση" σε διάφορες οδηγίες της ΕΕ και στην ελληνική εθνική νομοθεσία.
6. Ορισμοί της "διαβούλευσης" σε διάφορες οδηγίες της ΕΕ και στην ελληνική εθνική νομοθεσία.
7. Βελτιώσεις στη νέα οδηγία ΕΚΑ

8. Θέματα εκπαίδευσης, στις 16 ένα 17 Νοέμβρη.

9. Ευρωπαϊκή ΑΕ.

10. Η ΟΒΕΣ και το νέο σχέδιο Προεδρικού Διατάγματος.

Στη συνέχεια, ο κ. Κατσαμπάνης επικεντρώθηκε στις θέσεις της ΟΒΕΣ για το νέο σχέδιο Προεδρικού Διατάγματος που είχε σταλεί με e-mail:

Μετά την δεκάχρονη λειτουργία του θεσμού των ΕΣΕ η Ευρωπαϊκή Ένωση (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και Επιτροπή), από το 2005, μελέτησαν σε βάθος τον θεσμό και προχώρησαν σε αλλαγές στην οδηγία 94/45 και πιο συγκεκριμένα στη θέσπιση της νέας οδηγίας 2009/38 με σκοπό τον εκσυγχρονισμό της ευρωπαϊκής νομοθεσίας και την αποτελεσματική άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων για ενημέρωση και διαβούλευση όπως αναφέρεται στην εισαγωγική εκτίμηση 7 της νέας οδηγίας.

Ειδικότερα, στο Α5-0282/2001 Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου αναφέρεται ότι «εκτιμώντας ότι τα συμφέροντα και οι ανησυχίες των εργαζόμενων σε περίπτωση αναδιάρθρωσης είναι δυνατόν να λαμβάνονται υπόψη μόνον εάν υπάρχει έγκαιρη και κατάλληλη ενημέρωση και διαβούλευση· εκτιμώντας ότι τους περασμένους μήνες υπήρξαν αρκετές περιπτώσεις στις οποίες εδόθη ευρεία δημοσιότητα λόγω της παράλειψης αυτής και ότι οι εργαζόμενοι ενημερώθηκαν μόνον από τον Τύπο για σημαντικές αναδιρθρώσεις στην επιχείρησή τους και/ή αφού είχε ήδη αποφασιστεί η αναδιάρθρωση, ενώ οι εργαζόμενοι πρέπει να μπορούν να ασκούν τα δικαιώματά τους για ενημέρωση και διαβούλευση στο κατάλληλο στάδιο της διαδικασίας...» .

Εξ άλλου στη γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής στις 4/12/2008 με θέμα: "Πρόταση οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για τη θέσπιση ενός Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Εργαζομένων ή μιας διαδικασίας σε επιχειρήσεις και ομίλους επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας με σκοπό να ενημερώνονται οι εργαζόμενοι και να ζητείται η γνώμη τους" αναφέρεται ότι :

«Για να καταστεί πιο αποτελεσματικό το έργο των ΕΣΕ, και προκειμένου να εκπληρώσουν καλύτερα τη λειτουργία τους στην επιχείρηση, η αναδιάρθρωση της οδηγίας ΕΣΕ θα πρέπει τουλάχιστον να ενθαρρύνει την αύξηση των δυνατοτήτων διεξαγωγής συνεδριάσεων. Γενικά, πρέπει να αναφέρεται σαφώς ότι αυτές οι νομικές διατάξεις ισχύουν ως ελάχιστες προδιαγραφές και ότι, σε κάθε περίπτωση, τα κράτη- μέλη μπορούν πάντοτε να προχωρήσουν παραπέρα κατά τη μεταφορά τους στο εθνικό δίκαιο.»

Στην περίληψη της εκτίμησης επιπτώσεων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο COM(2008) 419 τελικό SEC(2008) 2166 αναφέρεται ότι:

«Δεν εξασφαλίζεται αποτελεσματική ενημέρωση των εργαζομένων ή διαβούλευση με αυτούς σε διακρατικό επίπεδο, δεδομένου ότι τα υφιστάμενα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων δεν ενημερώνονται σωστά ούτε ζητείται η γνώμη τους σε πάνω από τις μισές περιπτώσεις αναδιρθρώσεων και, επιπλέον, ο ρυθμός σύστασης Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων εξακολουθεί να είναι σχετικά χαμηλός και δεν έχει αυξηθεί τα τελευταία χρόνια.

Υπάρχει ανασφάλεια δικαίου η οποία έχει ως αποτέλεσμα, αφενός, αδυναμίες κατά την εφαρμογή της οδηγίας και, αφετέρου, δαπάνες και καθυστερήσεις κυρίως σε περιπτώσεις συγχωνεύσεων και εξαγορών και σε ότι αφορά τη διασύνδεση μεταξύ εθνικού και ευρωπαϊκού επιπέδου ενημέρωσης και διαβούλευσης.

Οι έννοιες της ενημέρωσης και της διαβούλευσης στην οδηγία του 1994 για τις ευρωπαϊκές επιτροπές επιχείρησης διαφέρουν από τις έννοιες που περιλαμβάνονται σε πιο πρόσφατες οδηγίες στον τομέα της ενημέρωσης και της διαβούλευσης και δεν υπάρχουν σαφείς κανόνες για τη διασύνδεση μεταξύ αυτών των οδηγιών.»

Επίσης στο ίδιο έγγραφο, η αναθεωρημένη οδηγία για τα ΕΣΕ έχει τους εξής στόχους:

«να εξασφαλίσει την αποτελεσματική άσκηση των δικαιωμάτων ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων σε διακρατικό επίπεδο στις υφιστάμενες ευρωπαϊκές επιτροπές επιχείρησης·

να αυξήσει το ρυθμό ίδρυσης ευρωπαϊκών επιτροπών επιχείρησης (το ποσοστό των ιδρυόμενων επιτροπών σε σχέση με τον αριθμό των επιχειρήσεων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας)·

να εξασφαλίσει ασφάλεια δικαίου όσον αφορά τη σύσταση και λειτουργία ευρωπαϊκών επιτροπών επιχείρησης·

να εξασφαλίσει μεγαλύτερη συνέπεια και καλύτερη διασύνδεση μεταξύ των κοινοτικών νομικών πράξεων στον τομέα της ενημέρωσης των εργαζομένων και της διαβούλευσης με αυτούς.»

Δεν είναι λογικό και εύλογο, οι παραπάνω, ευρωπαϊκού επιπέδου διαπιστώσεις, να αποτυπωθούν στο νέο ΠΔ;

Η νέα οδηγία έχει ως υπόβαθρο το άρθρο 27 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (βλέπε εισαγωγική εκτίμηση 46 της νέας οδηγίας) και αποσκοπεί στο “να εκσυγχρονισθεί η κοινοτική νομοθεσία που διέπει την ενημέρωση των εργαζομένων και τη διαβούλευση με αυτούς σε διακρατικό επίπεδο, με σκοπό να εξασφαλισθεί η αποτελεσματική άσκηση των δικαιωμάτων ενημέρωσης των εργαζομένων και διαβούλευσης με αυτούς σε διακρατικό επίπεδο, να αυξηθεί το ποσοστό των ευρωπαϊκών συμβουλίων εργαζομένων που έχουν συσταθεί, εξασφαλίζοντας συγχρόνως τη συνεχή λειτουργία των υφισταμένων συμφωνιών, να επιλυθούν τα προβλήματα που διαπιστώθηκαν κατά την πρακτική εφαρμογή της οδηγίας 94/45/ΕΚ και να αντιμετωπισθεί η ανασφάλεια δικαίου που προκαλείται από ορισμένες διατάξεις ή από την απουσία διατάξεων και να εξασφαλισθεί καλύτερη διασύνδεση των κοινοτικών νομικών πράξεων στον τομέα της ενημέρωσης των εργαζομένων και της διαβούλευσης με αυτούς.. (εισαγωγική εκτίμηση 7 της νέας οδηγίας) Το γεγονός αυτό όμως σημαίνει ότι, η νέα οδηγία θέτει μόνο ένα ελάχιστο κατώφλι στις απαιτήσεις, που πρέπει να καλύπτει ή ενημέρωση και η διαβούλευση των εκπροσώπων των εργαζομένων σε διακρατικό επίπεδο. Αυτό άλλωστε αναφέρεται και στην παραπάνω γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής της 4/12/2008. Άρα, προφανώς δεν απαγορεύει στην κάθε χώρα μέλος να θέτει πρόσθετους όρους για την καλλίτερη ενημέρωση και διαβούλευση των εργαζομένων. Ακόμα περισσότερο, αν οι όροι αυτοί εδράζονται στην ισχύουσα εθνική νομοθεσία και πρακτική. Για παράδειγμα, ο Νόμος 1767/88 (άρθρο 11) για τα εργασιακά συμβούλια προβλέπει συνάντηση εκπροσώπων των εργαζομένων με τον εργοδότη κάθε δύο μήνες, ο Ν. 1264 κάθε μήνα, ενώ η οδηγία, στις επικουρικές διατάξεις της, προβλέπει υποχρεωτική συνάντηση με τον εργοδότη κάθε χρόνο. Δεν είναι εύλογο το νέο ΠΔ να βελτιώνει τις διατάξεις της νέας οδηγίας προς την κατεύθυνση ενίσχυσης των δικαιωμάτων των εργαζομένων στην ενημέρωση και τη διαβούλευση;

Ένα άλλο θέμα είναι η σχέση του νέου ΠΔ με την νέα οδηγία 2009/38. Συγκεκριμένα σε πολλά σημεία το σχέδιο του νέου ΠΔ δεν διασφαλίζει την αποτελεσματική άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων όπως η οδηγία κατά παράβαση της αρχής της αποτελεσματικότητας και της άμεσης εφαρμογής του κοινοτικού δικαίου. Συγκεκριμένα για το θέμα των «συνδικαλιστικών αδειών» η παράγραφος 3 του άρθρου 10 της οδηγίας 2009/38 αναφέρει ότι :

«3. Τα μέλη της ειδικής διαπραγματευτικής ομάδας, τα μέλη του ευρωπαϊκού συμβουλίου εργαζομένων και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων που ασκούν τα καθήκοντά τους στο πλαίσιο της διαδικασίας που προβλέπεται στο άρθρο 6 παράγραφος 3 απολαύουν, κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, προστασίας, καθώς και εγγυήσεων ανάλογων προς την προστασία και τις εγγυήσεις που προβλέπονται για τους εκπροσώπους των εργαζομένων βάσει της νομοθεσίας ή/και της πρακτικής της χώρας στην οποία εργάζονται.

Αυτό αφορά ιδιαίτερα τη συμμετοχή στις συνεδριάσεις της ειδικής διαπραγματευτικής ομάδας ή του ευρωπαϊκού συμβουλίου εργαζομένων ή σε οποιαδήποτε άλλη συνεδρίαση, η οποία πραγματοποιείται στο πλαίσιο της συμφωνίας κατά το άρθρο 6 παράγραφος 3, καθώς και την καταβολή των αποδοχών των μελών που ανήκουν στο προσωπικό της επιχείρησης κοινοτικής κλίμακας ή του κοινοτικής κλίμακας ομίλου επιχειρήσεων, κατά την αναγκαία για την άσκηση των καθηκόντων τους απουσία. (Η υπογράμμιση δική μας).

Στις παραγράφους 4 και 5 του άρθρου 17 του νέου ΠΔ η «συνδικαλιστική άδεια» αναφέρεται ως εξής:

«3. Τα μέλη της ειδικής διαπραγματευτικής ομάδας (ΕΔΟ), του ΕΣΕ και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων που ασκούν τα καθήκοντα τους στο πλαίσιο της διαδικασίας για την ενημέρωση και τη διαβούλευση του άρθρου 8 παρ. 3, απολαύουν, κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, της αυτής προστασίας, που προβλέπεται στο άρθρο 9 παρ. 1 του ν. 1767/1988.

4. Οι εκπρόσωποι της προηγούμενης παραγράφου λαμβάνουν άδεια μετ' αποδοχών από την επιχείρηση για το χρόνο συμμετοχής τους στις συνεδριάσεις ή σε συνέδρια που έχουν σχέση με το παρόν διάταγμα και διοργανώνονται από οργανισμό που ασκεί αναγνωρισμένο έργο ή τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση της χώρας. Οι εργαζόμενοι πρέπει να προσκομίσουν, απαραίτητως, στον εργοδότη αποδεικτικά συμμετοχής στις συνεδριάσεις και στα συνέδρια για να τύχουν της σχετικής άδειας μετ' αποδοχών.

5. Στα μέλη του ΕΣΕ, προκειμένου να ενημερώσουν τους εργαζόμενους, χορηγείται άδεια με αποδοχές μέχρι δύο (2) ώρες την εβδομάδα με αποδοχές, η οποία δεν μπορεί να υπερβαίνει τις δεκαπέντε (15) ημέρες συνολικά το χρόνο.»

Αλλά, τι να περιμένουμε από ένα σχέδιο ΠΔ που και στον τίτλο του δεν αναφέρει την λέξη «σκοπός» όπως η οδηγία και στην πρώτη παράγραφο του πρώτου άρθρου του δεν αναφέρει, όπως η οδηγία, ότι «σκοπός ...είναι να βελτιωθεί το δικαίωμα των εργαζομένων για ενημέρωση και για διαβούλευση» αλλά περιορίζεται στην «.....αποτελεσματική διασφάλιση του δικαιώματος των εργαζομένων για ενημέρωση και διαβούλευση....» Τι περιμένουμε από το νέο ΠΔ; Να πάνε οι εκπρόσωποι των εργαζομένων στην επιθεώρηση εργασίας και στα δικαστήρια (εθνικά και ΔΕΚ) «για να βρουν το δίκιο τους» ώστε να τους χορηγηθεί η άδεια με αποδοχές που προβλέπει η οδηγία και «παραβλέπει» το ΠΔ;

Επίσης ισχύουν και τα εξής δύο δεδομένα:

Πρώτον το κυρίως κείμενο της νέας οδηγίας δίνει περισσότερα δικαιώματα στους εργαζόμενους.

Δεύτερον, η νέα οδηγία έχει 49 εισαγωγικές εκτιμήσεις από τις οποίες οι 29 είναι νέες. Όλες οι νέες εκτιμήσεις είναι στην κατεύθυνση της βελτίωσης του δικαιώματος των εργαζομένων για ενημέρωση και διαβούλευση.

Άρα είναι προφανές ότι ολόκληρη η νέα οδηγία (εισαγωγικές εκτιμήσεις και κυρίως κείμενο) είναι, σε σχέση με την παλαιά οδηγία, προς την κατεύθυνση της υποστήριξης των εργαζομένων και όχι των εργοδοτών, Αυτό δεν πρέπει να αντικατοπτρίζεται και στο νέο ΠΔ; Αν το σχέδιο του νέου ΠΔ αντιγράφει σε πολλά σημεία το προηγούμενο ΠΔ 40/97 χωρίς παράλληλα να βελτιώνει την θέση των εργαζομένων ή, ακόμη χειρότερα, να επιδεινώνει την θέση τους και αυτό αν δεν είναι οπισθοδρόμηση τότε τι είναι;

Ας δούμε τώρα μερικά κρίσιμα σημεία στο σχέδιο του ΠΔ.

1. Η νέα οδηγία ενδυναμώνει το ρόλο των εργατικών σωματείων και ομοσπονδιών ως εκπροσώπων των εργαζομένων. Το ίδιο ισχύει και για την ελληνική νομοθεσία. Είναι παράδοξο, αλλά μάλλον είναι αληθινό, ότι, μέχρι και ο πρόσφατος, αντεργατικός ν. 3899/2010 ενδυναμώνει, έστω θεωρητικά, το ρόλο των σωματείων και των ομοσπονδιών. Άλλο θέμα είναι αν οι νέες νομοθετικές ρυθμίσεις υποσκάπτουν τον ρόλο των εκπροσώπων των εργαζομένων από την πίσω πόρτα και αυτό έχει γίνει ξεκάθαρο στους εργαζόμενους. Με δεδομένο ότι τα σωματεία και οι ομοσπονδίες έχουν σήμερα αυξημένους ρόλους, αυτό θα πρέπει να αντικατοπτρίζεται με απτό και συγκεκριμένο τρόπο στο νέο ΠΔ. Αυτό άλλωστε επιτάσσει και η εισαγωγική εκτίμηση 27 της νέας οδηγίας, που αναφέρεται στον ρόλο που μπορεί να διαδραματίσουν οι αναγνωρισμένες συνδικαλιστικές οργανώσεις στην διαπραγμάτευση ή επαναδιαπραγμάτευση των συμφωνιών ίδρυσης των ΕΣΕ κ.λ.π. Προσοχή η πρώτη πρόταση της εκτίμησης 27 αναφέρεται σε αναγνωρισμένες συνδικαλιστικές οργανώσεις γενικότερα και όχι μόνο σε αναγνωρισμένες ευρωπαϊκές συνδικαλιστικές οργανώσεις όπως οι επόμενες προτάσεις της εκτίμησης 27. Για παράδειγμα, το νέο ΠΔ πρέπει να προβλέπει ότι σε περίπτωση που δεν υπάρχει σωματείο, οι εκλογές εκπροσώπων στα ΕΣΕ πρέπει να γίνονται με την παρουσία εκπροσώπων ομοσπονδιών ή της ΓΣΕΕ για να διασφαλίζεται η αντικειμενικότητά τους. Παράλληλα, η νέα οδηγία (εισαγωγική εκτίμηση 77 της νέας οδηγίας) έχει στόχο τη σύνδεση των ισχυουσών κοινοτικών οδηγιών με τα ισχύοντα από τις εθνικές νομοθεσίες σε κάθε κράτος μέλος. Όλα τα παραπάνω σηματοδοτούν ότι το νέο ΠΔ για τα ΕΣΕ μπορεί και πρέπει να ενσωματώνει όλα τα θετικά σημεία από την ισχύουσα νομοθεσία και πρακτική για να ισχυροποιήσει το δικαίωμα των εκπροσώπων των εργαζομένων σε ενημέρωση και διαβούλευση. Ενδεικτικά και όχι περιοριστικά, αυτό μπορεί πρακτικά να σημαίνει ότι στο νέο ΠΔ, α) πρέπει να γίνεται αναφορά στο Ν1264 για την προστασία και τις συνδικαλιστικές άδειες των εκπροσώπων των εργαζομένων, β) να ενδυναμωθεί ο ρόλος των ομοσπονδιών και στην εκλογή εκπροσώπων στα ΕΣΕ όταν δεν υπάρχει σωματείο, γ) να ισχύουν σοβαρές κυρώσεις για τη μη τήρηση των υποχρεώσεων των εργοδοτών, που προβλέπει η οδηγία π.χ. ακυρότητα αποφάσεων εργοδοτών, δυνατότητα προσφυγής των εργαζομένων στα δικαστήρια (ασφαλιστικά μέτρα) για τη μη τήρηση της οδηγίας κ.λ.π.

2. Διευκρινίζεται ότι η εισαγωγική εκτίμηση 37 που προβλέπει ότι οι κυρώσεις πρέπει να είναι «αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές σε σχέση με την σοβαρότητα των παραβάσεων» δεν περιλαμβάνεται στο κείμενο του σχεδίου του νέου ΠΔ. Μήπως αν αυτή η εκτίμηση, μαζί με ανάλογα μέτρα εφαρμογής, συμπεριληφθούν στο άρθρο 18 του ΠΔ., που αναφέρεται στις κυρώσεις, ενώ παράλληλα προβλεφθεί η δυνατότητα των εργαζομένων να προσφεύγουν στα δικαστήρια με νομικές διαδικασίες κ.λ.π. τότε δεν θα ισχυροποιούσαν το άρθρο αυτό ώστε να γίνει περισσότερο αποτελεσματικό; Σύμφωνα με το άρθρο 1 παράγραφος 2 προβλέπεται ότι «οι ρυθμίσεις για την ενημέρωση και τη διαβούλευση θεσμοθετούνται και εφαρμόζονται κατά τέτοιο τρόπο ώστε να εξασφαλίζεται η αποτελεσματικότητά τους » Μήπως η αναφορά σε πρόστιμα από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας και έστω και σε ποινές φυλάκισης, οι οποίες στρέφονται κατά ατόμων και όχι επιχειρήσεων, ποινές που πρακτικά δεν εφαρμόζονται, δεν είναι αρκετή; (βλέπε άρθρο 18 του νέου ΠΔ). Εδώ παρακολουθούσαν το κινητό τηλέφωνο του πρωθυπουργού της πατρίδας μας και το πρόστιμο, από ότι γνωρίζουμε, ακόμη να εισπραχθεί. Η άποψη αυτή δεν σχετίζεται με το έργο του ΣΕΠΕ που και αναγνωρίζεται από τους εργαζόμενους και πρέπει να ενισχυθεί από την πολιτεία
3. Βελτίωση του ορισμού «διακρατικά ζητήματα» με χρήση και της εισαγωγικής εκτίμησης 12. και όχι μόνο της εισαγωγικής εκτίμησης 16 Στην εισαγωγική παρατήρηση 12 αναφέρεται «Πρέπει να θεσπισθούν οι κατάλληλες διατάξεις, οι οποίες θα εξασφαλίζουν την ορθή ενημέρωση των εργαζομένων στις κοινοτικής κλίμακας επιχειρήσεις ή ομίλους επιχειρήσεων και την ορθή διαβούλευση μαζί τους στις περιπτώσεις που αποφάσεις, οι οποίες ενδέχεται να τους επηρεάζουν, λαμβάνονται σε άλλο κράτος μέλος από εκείνο στο οποίο εργάζονται».
4. Άρθρο 6 Στο άρθρο αυτό πρέπει να προβλέπεται και η παρουσία εκπροσώπων των δευτεροβαθμίων συνδικαλιστικών οργανώσεων στις διαδικασίες εκλογής μελών της ΕΔΟ όταν δεν υπάρχει σωματείο. Μέχρι και οι πρόσφατες αντεργατικές ρυθμίσεις προβλέπουν ενδυνάμωση του ρόλου των σωματείων και των ομοσπονδιών.
5. Άρθρο 7 οι παράγραφοι 5,6 και 7 γιατί έχουν τεθεί ενώ δεν προβλέπονται στο αντίστοιχο άρθρο 5 της συμφωνίας; Το ότι υπήρχαν στο παλαιό ΠΔ 40/97 δεν αποτελεί λόγο να υπάρχουν και στη νέα συμφωνία; Έχουν θετικές επιπτώσεις στη βελτίωση του δικαιώματος των εργαζομένων στην ενημέρωση και διαβούλευση ή έχουν αρνητικές; Πρέπει η Ειδική Διαπραγματευτική Ομάδα (ΕΔΟ) να παύσει να υφίσταται μόλις υπογραφεί η συμφωνία; Αν ή κεντρική διοίκηση υπαναχωρήσει στο μεσοδιάστημα από την υπογραφή της συμφωνίας μέχρι την σύσταση του ΕΣΕ τι θα πρέπει να γίνει; Τέλος οι παράγραφοι 5 και 7 δημιουργούν περισσότερα προβλήματα στη λειτουργία της ΕΔΟ από όσα υποτίθεται ότι λύνουν. Είναι τουλάχιστον παράδοξο σε ένα όργανο, όπως η ΕΔΟ, που αποτελείται από μέλη που προέρχονται από διαδικασίες δημοκρατικές και εκπροσωπούν εργαζόμενους να μπαίνουν όροι, εκλογής προέδρου, εσωτερικοί κανόνες λειτουργίας, ημερομηνίες λήξης κ.λ.π.. Αντίθετα το ΠΔ θα έπρεπε να προβλέπει περισσότερες υποχρεώσεις για τους εργοδότες προς την κατεύθυνση ίδρυσης περισσότερων ΕΣΕ πράγμα το οποίο άλλωστε είναι και ο στόχος της

οδηγίας όπως αναφέρεται στην εισαγωγική εκτίμηση 7 της νέας οδηγίας «να αυξηθεί το ποσοστό των ευρωπαϊκών συμβουλίων εργαζομένων που έχουν συσταθεί»

6. Άρθρο 8 παράγραφος 2 εδάφιο στ Στο εδάφιο αυτό για την επιτροπή περιορισμένης σύνθεσης υπάρχει παραπομπή στο άρθρο 12 παράγραφος 2 που ανήκει στις επικουρικές υποχρεώσεις. Το άρθρο 12 παρ 2 περιορίζει τον μέγιστο αριθμό μελών της επιτροπή περιορισμένης σύνθεσης σε πέντε. Τέτοιος όρος δεν προβλέπεται στο άρθρο 6 της οδηγίας. Μήπως δεν έχει γίνει κατανοητό στην επιτροπή τότε εφαρμόζονται οι επικουρικές διατάξεις; Προτείνεται το «(άρθρο 12 παρ. 2)» του παραπάνω εδαφίου να διαγραφεί.
7. Άρθρο 9 Ποια είναι η σκοπιμότητά του; Σε ποιο άρθρο της οδηγίας αναφέρεται; Δεν είναι αντίθετο με την οδηγία; Το γεγονός ότι το παλαιό ΠΔ, στο άρθρο 12 προέβλεπε τις ίδιες διαδικασίες με το νέο δεν αποτελεί λόγο να περιληφθούν στο νέο ΠΔ. Άλλωστε το εδάφιο ζ της παρ 2 του άρθρου 6 της οδηγίας προβλέπει ότι η συμφωνία ίδρυσης του ΕΣΕ θα περιέχει «την ημερομηνία έναρξης ισχύος της συμφωνίας και τη διάρκειά της, τις ρυθμίσεις βάσει των οποίων μπορεί να τροποποιηθεί η συμφωνία ή να καταγγελθεί, καθώς και τις περιπτώσεις στις οποίες θα πρέπει να γίνεται επαναδιαπραγμάτευση της συμφωνίας και τη διαδικασία για την επαναδιαπραγμάτευσή της, συμπεριλαμβανομένων, ενδεχομένως, των περιπτώσεων κατά τις οποίες επέρχονται τροποποιήσεις στη δομή της κοινοτικής κλίμακας επιχείρησης ή ομίλου επιχειρήσεων» Το εδάφιο αυτό είναι ενδυναμωμένο σε σχέση με το αντίστοιχο εδάφιο της παλαιάς οδηγίας. Επιπρόσθετα σύμφωνα με το άρθρο 15 της οδηγίας «Το αργότερο στις 5 Ιουνίου 2016, η Επιτροπή υποβάλλει έκθεση στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στο Συμβούλιο και στην Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή σχετικά με την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας, η οποία συνοδεύεται, ενδεχομένως, από κατάλληλες προτάσεις». Παρόμοιο άρθρο υπήρχε και στην παλαιά οδηγία. Σύμφωνα με αυτό το άρθρο της παλαιάς οδηγίας η επιτροπή προχώρησε στην νέα οδηγία βελτιώνοντας την θέση των εργαζομένων. Αν αυτό γίνει και στο μέλλον και υπάρξει μια νέα, περισσότερο φιλική προς τους εργαζόμενους οδηγία, πρέπει οι συμφωνίες ίδρυσης των ΕΣΕ που έχουν συναφθεί με το παρόν ΠΔ να ισχύουν επ' αόριστον όπως προβλέπει το άρθρο 9 παρ 2 εδάφιο α του σχεδίου του νέου ΠΔ; Τελικό συμπέρασμα το άρθρο αυτό πρέπει να απαλειφθεί.
8. Άρθρο 13 παράγραφος 4. Γιατί μπήκε όριο 10 ημερών ενώ η οδηγία αναφέρεται «εντός ευλόγου χρονικού διαστήματος» Είναι μήπως υπέρ του δικαιώματος των εργαζομένων στην ενημέρωση και διαβούλευση; Και αν οι εξηγήσεις που δώσει στην έκθεσή της η κεντρική διοίκηση δεν είναι επαρκείς, πράγμα που είναι πολύ πιθανό, σύμφωνα με τον ορισμό που δίνει το νέο ΠΔ για την ενημέρωση τι πρέπει να γίνει; Δεν πρέπει τότε να γίνει ουσιαστική διαβούλευση; Μπορεί να είχε και το ΠΔ 40/97 ανάλογη ρύθμιση, κατά παράβαση της οδηγίας 94/45 αυτό όμως δεν σημαίνει ότι το λάθος αυτό πρέπει να συνεχισθεί και στο νέο ΠΔ. Μη λησμονούμε ότι στόχος της νέας οδηγίας, άρα και του νέου ΠΔ, είναι να «βελτιωθεί το δικαίωμα των εργαζομένων για ενημέρωση και για διαβούλευση» όπως αναφέρεται στην παράγραφο 1 του άρθρου 1 της οδηγίας και όχι να

«κουτσουρευτεί». Προτείνεται να παραμείνει το «εντός ευλόγου χρονικού διαστήματος»

9. Άρθρο 14 παράγραφοι 1 και 2. Η προεδρία των συνεδριάσεων του ΕΣΕ με τον εργοδότη επαφίεται σε αμοιβαία συμφωνία εκπροσώπων εργαζομένων και εργοδοτών σύμφωνα με το άρθρο 7 παράγραφος 6. Διευκρινίζεται ότι οι επικουρικές υποχρεώσεις ισχύουν στις περιπτώσεις που η εργοδοσία δεν συμφωνεί με τη σύσταση ΕΣΕ. Είναι προφανές ότι στις περιπτώσεις που η εργοδοσία δεν συμφωνεί με την ίδρυση ΕΣΕ οι εργαζόμενοι θα αντιμετωπίσουν αυξημένα προβλήματα στην εφαρμογή των διαδικασιών ενημέρωσης και διαβούλευσης και ότι στην περίπτωση αυτή πρέπει οι εργαζόμενοι να έχουν την προεδρία της κοινής συνεδρίασης με τον εργοδότη. Αν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων έχουν την προεδρία των συναντήσεων με την εργοδοσία θα μπορούν να καθορίζουν την ημερήσια διάταξη, τον χρόνο που θα διατεθεί για κάθε θέμα, θα έχουν την δυνατότητα και την ευχέρεια υποβολής διευκρινιστικών ερωτήσεων κ.λ.π. Τότε μόνο οι εργαζόμενοι θα μπορούν να λαμβάνουν, πιθανά, «αιτιολογημένη απάντηση σε κάθε γνώμη που ενδεχομένως διατυπώνουν» που προβλέπει η παράγραφος 1 εδάφιο α τρίτη παράγραφος των επικουρικών υποχρεώσεων της οδηγίας. Βλέπουμε ότι το πνεύμα των επικουρικών διατάξεων είναι ότι τα πράγματα «σφίγγουν» για τους εργοδότες. Αυτό θα πρέπει να γίνει περισσότερο συγκεκριμένο γιατί στην περίπτωση εφαρμογής των επικουρικών διατάξεων οι εργοδότες αντιδρούν στην ίδρυση του ΕΣΕ. Ένα άλλο θέμα που μπορεί να βελτιωθεί στο σχέδιο του νέου ΠΔ είναι το θέμα των δαπανών. Στην παράγραφο 2 του ίδιου άρθρου πρέπει να περιγράφονται οι δαπάνες, που πρέπει να αναλαμβάνει η κεντρική διοίκηση σύμφωνα με την παράγραφο 6 του παραρτήματος της οδηγίας για να μη γίνονται παρανοήσεις. Τέλος, πρέπει στην περίπτωση αυτή, να μη περιορίζεται το δικαίωμα κάλυψης των εξόδων ενός μόνον εμπειρογνώμονα αλλά περισσότερων. Ας μη ξεχνάμε ότι οι επικουρικές διατάξεις εφαρμόζονται στις περιπτώσεις που δεν είναι δυνατή γραπτή συμφωνία εκπροσώπων των εργαζομένων και εργοδοσίας για την ίδρυση και λειτουργία ΕΣΕ. Στην περίπτωση αυτή οι ανάγκες του ΕΣΕ σε εξειδικευμένες γνώσεις νομικών, οικονομολόγων κ.λ.π. είναι αυξημένες και σύμφωνα με την οδηγία πρέπει να καλύπτονται από την κεντρική διοίκηση..
10. Άρθρο 15 παράγραφος 2. Μήπως το άρθρο 8 του ΠΔ 91/2006 καλύπτει καλύτερα τις ανάγκες των εργαζομένων; Το άρθρο αυτό έχει ως εξής «Όταν το εποπτικό ή διοικητικό όργανο της Ευρωπαϊκής Εταιρίας απαιτεί την τήρηση του απορρήτου ή δεν παρέχει πληροφορία, η εφαρμογή των διατάξεων των παραγράφων 1 και 2, εξασφαλίζεται με προσφυγή των εκπροσώπων των εργαζομένων στο Μονομελές Πρωτοδικείο της έδρας της Ευρωπαϊκής Εταιρίας το οποίο κρίνει με τη διαδικασία των ασφαλιστικών μέτρων. Η απόφαση που θα εκδοθεί μπορεί να συμπεριλαμβάνει ρυθμίσεις που αποσκοπούν στη διασφάλιση του εμπιστευτικού χαρακτήρα της πληροφορίας.»
11. Άρθρο 18 παράγραφος 2 Προτείνεται να αναθεωρηθεί, προκειμένου να προβλέπεται και η δυνατότητα προσφυγής των εκπροσώπων των εργαζομένων στα δικαστήρια με θέμα την ακύρωση ή αναστολή της εφαρμογής αποφάσεων των εργοδοτών που δεν έχουν ακολουθήσει σωστές διαδικασίες ενημέρωσης και

διαβούλευσης. Επιπρόσθετα να περιληφθεί στο άρθρο ότι οι κυρώσεις πρέπει να είναι «αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές σε σχέση με την σοβαρότητα των παραβάσεων», όπως προβλέπει η νέα εισαγωγική παρατήρηση

37

Συζήτηση.

Κος Νίνος. Σε πολλές περιπτώσεις, ο εκπρόσωπος στο ΕΣΕ είναι εργοδοτικός, ακόμα και Προσωπάρχης.

Κα Διονυσοπούλου, Ιδιώτης δικηγόρος. Έχω ασχοληθεί εκτενώς τόσο θεωρητικά όσο και πρακτικά με τα ΕΣΕ. Τα ΕΣΕ δεν έχουν τις αρμοδιότητες μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης, αλλά μπορούν να αποτελέσουν δίαυλο πολύτιμων πληροφοριών προς τα συνδικάτα, προκειμένου τα τελευταία να αξιοποιήσουν τις πληροφορίες αυτές διαπραγματευτικά. Επίσης τα ΕΣΕ, σε περίπτωση που βλάπτεται το δικαίωμά τους για ενημέρωση και διαβούλευση, μπορούν να προσφύγουν στην διαδικασία των ασφαλιστικών μέτρων, με αίτημα να ανασταλεί η λήψη αποφάσεων από την εργοδοτική πλευρά, μέχρις ότου λάβει χώρα ενημέρωση και διαβούλευση με ουσιαστικό περιεχόμενο. Την δυνατότητα αυτή έχουν αξιοποιήσει πολλές φορές ευρωπαϊκά συμβούλια και συνδικάτα στην Γαλλία και στην Γερμανία (π.χ. απόφαση στον όμιλο Gaz de France για αναστολή της απόφασης συγχώνευσης μέχρις ότου εκπληρωθεί προσηκόντως η υποχρέωση για ενημέρωση και διαβούλευση). Τα ΕΣΕ δηλαδή ανοίγουν τον δρόμο διοχετεύοντας πολύτιμες πληροφορίες και μετά τα σωματεία συντονίζουν τις επιμέρους συλλογικές διαπραγματεύσεις ή διεξάγουν κοινές διαπραγματεύσεις με την μητρική του ομίλου.

Η οδηγία δεν προβλέπει αυτόματη ακυρότητα των αποφάσεων που λαμβάνονται από την πλευρά του εργοδότη χωρίς προηγούμενη ενημέρωση και διαβούλευση με τα ΕΣΕ, αλλά η νομοθεσία μεταφοράς στο εθνικό δίκαιο μπορεί να το προβλέψει.

Όταν μέρος των μετοχών του ΟΤΕ και το management μεταβιβάστηκαν στην Deutsche Telecom, η ΟΜΕ ΟΤΕ προχώρησε σε ασφαλιστικά μέτρα, ζητώντας να ανασταλεί η εφαρμογή της απόφασης, μέχρις ότου λάβει χώρα προσήκουσα ενημέρωση και διαβούλευση.

Σε ορισμένες περιπτώσεις, (π.χ. αυτοκινητοβιομηχανία) τα ΕΣΕ έχουν προχωρήσει σε διαπραγματεύσεις και στην σύναψη συμφωνιών με την κεντρική διοίκηση του εκάστοτε ομίλου, ενεργώντας με την υποστήριξη της ETUC.

Τα δικαιώματα που απορρέουν από τις συμφωνίες που συνάπτουν τα ΕΣΕ με την κεντρική διοίκηση του ομίλου έχουν ενοχικό χαρακτήρα.

Τα Ελληνικά συνδικάτα έχουν ασχοληθεί ελάχιστα με την οδηγία για τα ΕΣΕ. Στη Γερμανία και στη Γαλλία ο θεσμός των ΕΣΕ έχει αναπτυχθεί πολύ περισσότερο, επειδή υπάρχει μακροχρόνια παράδοση λειτουργίας των εργασιακών συμβουλίων.

Κος Αλεβιζάκης, μέλος του Εργατικού Κέντρου της Αθήνας. Στην Ελλάδα, τα συνδικάτα φοβήθηκαν τα εργασιακά συμβούλια. Σήμερα με την κρίση θα μπορούσαν να διαδραματίσουν θετικό ρόλο.

Κος Χατζησαββίδης. Η εργατική νομοθεσία για τα συνδικάτα είναι πολύ καλή και αποτελεσματική στην Ελλάδα. Όταν τα εργασιακά συμβούλια εμφανίστηκαν φοβηθήκαμε ότι οι εργοδότες θα τα προωθούσαν στη θέση των σωματείων, επειδή δεν είχαν τις αρμοδιότητες και την προστασία των συνδικαλιστικών οργανώσεων, και συνεπώς θα ήταν πιο εύκολο να έχουν να κάνουν μαζί τους. Για το λόγο αυτόν και τα υπονομεύσαμε.

Κος Μουσιάδης, πρώην πρόεδρος της Ομοσπονδίας Ηλεκτρολόγων. Έχουμε αγωνιστεί για πολλά χρόνια μαζί με την ΟΒΕΣ και την ΕΜΦ, την Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία Μετάλλου και έχουμε κερδίσει πολλά. Έχω ζήσει πολύ δύσκολες καταστάσεις από τη δεκαετία του '60 και έχουν γίνει άλματα και πολλά πράγματα έχουν αλλάξει δραστικά από τότε. Νομίζω ότι πρέπει να υπάρχουν ευρωπαϊκές συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Κος Κατσαμπάνης. Μιλήσαμε όχι μόνο για τα ΕΣΕ, αλλά και για την ενημέρωση και τη διαβούλευση και την έννοια, που έχουν αυτές στις διάφορες σχετικές ευρωπαϊκές οδηγίες. Στον ΟΤΕ γίνεται τώρα διαβούλευση για την εξεύρεση τρόπων μείωσης του εργατικού κόστους.

Κος Αναγνώστου, πρόεδρος του συνδικάτου της ΜΕΤΑΛΛΟΤΕΧΝΙΚΗΣ, ομίλου Φιλκεράμ Jhonson. Το πρωταρχικό καθήκον του συνδικαλιστή είναι να ανορθώσει το ηθικό των εργαζομένων. Πρέπει να παραδεχτούμε ότι οι πολυεθνικές υπάρχουν για πολλούς αιώνες, από τη βρετανική Εταιρεία των Ανατολικών Ινδιών. Έχουν μεγάλη εμπειρία. Μπορούμε να πούμε ότι είναι ο σοφός παππούς. Τα ΕΣΕ από την άλλη πλευρά είναι ένας νέος θεσμός. Μένει λοιπόν να μάθουμε πολλά και να ανοίξουμε νέα μονοπάτια.

Κος Παπαδόπουλος, Γενικός Γραμματέας σωματείου εργαζομένων στην Agfa. Αν υπάρχει μια περίπτωση όπου η εταιρεία προχωρά σε απολύσεις ή σε επιδείνωση των συνθηκών εργασίας, χωρίς προηγούμενη διαβούλευση, τι μπορεί να κάνει το συνδικάτο;

Κα Φουντέα. Η συνδικαλιστική οργάνωση μπορεί να κάνει καταγγελία στην Επιθεώρηση Εργασίας ή μπορεί να προχωρήσει σε νομικές ενέργειες.

Κα Διονυσοπούλου. Είναι επίσης δυνατή η καταγγελία απευθείας στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλειας για άμεση δράση ή σε περίπτωση άμεσης παραβίασης των νόμων (π.χ. απόλυση των μητέρων), υπάρχει πάντα η δυνατότητα για καταγγελία στην ανεξάρτητη αρχή προστασίας των πολιτών.

Συμπεράσματα

Η νέα Οδηγία 38/2009 αποσκοπεί στη βελτίωση της θέσης των εργαζομένων και των διαδικασιών πληροφόρησης και διαβούλευσης. Παρόλα αυτά, με βάση την υπάρχουσα εμπειρία, πολλά πράγματα θα πρέπει να αλλάξουν στο μέλλον προκειμένου να βελτιωθεί περισσότερο ο θεσμός.

Στην Ελλάδα δεν έχει γίνει ακόμα μεταφορά της Οδηγίας 38/2009 στο εσωτερικό δίκαιο. Το σχέδιο Προεδρικού Διατάγματος που παρουσιάστηκε από επιτροπή που συνέστησε το Υπουργείο Εργασίας βασίζεται στο αντίστοιχο ΠΔ που μετέφερε την Οδηγία 45/94 στο ελληνικό δίκαιο και δεν προβλέπει τις βελτιώσεις που περιέχει η νέα Οδηγία.

Σήμερα με την παγκοσμιοποίηση και την κρίση, οι εργαζόμενοι αισθάνονται ανασφάλεια για την εργασία τους και ο ρόλος των ΕΣΕ μπορεί να γίνει πιο ουσιαστικός.

ΦΩΤΟΓΡΑΦΙΕΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΣΥΝΑΝΤΗΣΗ

