

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>

NEW EWC DIRECTIVE- NEW PERSPECTIVES

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ, ΑΘΗΝΑ 17-18.9.11

GOLDEN CITY HOTEL

ΠΡΑΚΤΙΚΑ

Το εκπαιδευτικό εργαστήριο οργανώθηκε στην Αθήνα, στο ξενοδοχείο Golden City Hotel κατά τις δύο ημέρες που προηγήθηκαν της ημερίδας και συγκεκριμένα στις 17 και 18 Νοεμβρίου 2011.

Συμμετέχοντες ήταν 23 συνδικαλιστές και μέλη ΕΣΕ (20 την πρώτη ημέρα και 21 τη δεύτερη) από την Ελλάδα (17), από τη Ρουμανία (2) και από τη Βουλγαρία (3).

Οι συμμετέχοντες χωρίστηκαν σε δύο ομάδες των 10-11 ατόμων και η κάθε ομάδα είχε έναν εκπαιδευτή.

Το εκπαιδευτικό εργαστήριο οργανώθηκε με πολύ πρακτικό τρόπο. Η παιδαγωγική μέθοδος που χρησιμοποιήθηκε ήταν μέσω παιχνιδιών ρόλων. Η μεθοδολογία περιλάμβανε τη διανομή στις δύο ομάδες της ίδιας γραπτής περιγραφής μελέτης περίπτωσης ελληνικά ή αγγλικά. Ζητήθηκε από τις δύο ομάδες να επιτελέσουν τα ίδια καθήκοντα. Σε κάθε μέλος της ομάδας ανατέθηκε ξεχωριστός ρόλος σε κάθε μελέτη περίπτωσης. Κάθε συμμετέχων είχε στη διάθεσή του την οδηγία στα Αγγλικά και στη γλώσσα του καθώς και τη νομοθεσία μεταφοράς της οδηγίας στη χώρα του-εφόσον υπήρχε διαφορετικά το σχέδιο νόμου. Οι εκπαιδευτές παρενέβαιναν με κάποιες ερωτήσεις, όπου η συζήτηση φαινόταν να οδηγεί σε αδιέξοδο. Απέφυγαν πάντως να προσανατολίσουν με εισηγήσεις την κουβέντα, προκειμένου να επιτρέψουν την ελεύθερη ανταλλαγή απόψεων και εμπειριών.

Σε κάθε ομάδα για κάθε μελέτη περίπτωσης υπήρξε εκλογή προέδρου της συζήτησης και εκπροσώπου, ο οποίος μετέφερε στην ολομέλεια τα συμπεράσματα της συζήτησης. Τόσο το προεδρείο όσο και οι εκπρόσωποι άλλαζαν σε κάθε μελέτη περίπτωσης, ώστε να μπορούν όλοι να αναλάβουν κάποια θέση. Μερικά καθήκοντα έπρεπε να επιτελεστούν ατομικά, ενώ άλλα απαιτούσαν ομαδική συνεργασία. Η ομάδα είχε ορισμένο χρόνο για να συζητήσει και να πάρει αποφάσεις για κάθε μελέτη περίπτωσης, ανάλογα με την περιπλοκότητα και το θέμα κάθε περίπτωσης. Τα μέλη της ομάδας συζητούσαν τι ενέργειες θα έπρεπε να αναλάβουν προκειμένου να προστατεύσουν τα συμφέροντα των εργαζομένων και τις πιθανές αντιδράσεις από εργοδοτικής πλευράς.

Στο τέλος κάθε μελέτης περίπτωσης, η κάθε ομάδα παρουσίαζε τα ευρήματά της στην ολομέλεια και οι συμμετέχοντες είχαν την ευκαιρία να συζητήσουν τις ενέργειες και τα αποτελέσματα κάθε ομάδας. Στο τέλος κάθε συνάντησης της ολομέλειας οι εκπαιδευτές έθεταν προς συζήτηση ή τόνιζαν κάποια θέματα.

Οι μελέτες περιπτώσεων που χρησιμοποιήθηκαν βασίσθηκαν σε αυτές που έχουν αναπτυχθεί από το ETUI (με κάποιες μικρές διαφοροποιήσεις ώστε να συμπεριληφθούν και οι

εθνικότητες των χωρών των εκπαιδευομένων). Τα καθήκοντα των εκπαιδευομένων αναπτύχθηκαν από την ΟΒΕΣ. Οι μελέτες περιπτώσεων που εξετάστηκαν είναι:

1. Το ΕΣΕ και μια τοπική διένεξη (εξετάστηκε στις 17.11.11)
2. Συγχώνευση δύο εταιρειών με ΕΣΕ (εξετάστηκε στις 17.11.11)
3. Κλείσιμο και μετεγκατάσταση (εξετάστηκε στις 18.11.11)
4. Πάγωμα μισθών ή κλείσιμο (εξετάστηκε στις 18.11.11)
5. Αναδιοργανώσεις (examined εξετάστηκε στις 18.11.11)

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΕΣ

Παναγιώτης Κατσαμπάνης
Σοφία Σπηλιωτοπούλου

ΓΛΩΣΣΕΣ

Αγγλικά - Ελληνικά

Τόσο στην ολομέλεια όσο και στις δύο ομάδες υπήρχε απευθείας διερμηνεία Ελληνικά και Αγγλικά.

Μερικά από τα κύρια θέματα με τα οποία ασχολήθηκε η εκπαίδευση ήταν τα ακόλουθα:

Το νομικό πλαίσιο των ΕΣΕ

Το συμφωνητικό αποτελεί το πρωταρχικό και πιο σημαντικό νομικό έγγραφο.

- Όσον αφορά τα συμφωνητικά που ακολουθούν την Οδηγία 1994/45 υπάρχουν δυο ξεχωριστές περιπτώσεις (συμφωνητικά του άρθρου 13, τα οποία δεν υποχρεούνται να ακολουθούν τα προβλεπόμενα από την Οδηγία. Από την άλλη μεριά τα συμφωνητικά του άρθρου 6 τα οποία όφειλαν να ακολουθήσουν τις διαδικασίες διαπραγμάτευσης που προέβλεπε η Οδηγία και έπρεπε να ακολουθούν σειρά θεμάτων που αναφέρονται στην Οδηγία, αλλά ήταν προϊόν ελεύθερης διαπραγμάτευσης όσον αφορά τα περιεχόμενα του συμφωνητικού).
- Νέα συμφωνητικά και επαναδιαπραγμάτευση παλαιών συμφωνητικών, ανεξάρτητα από το καθεστώς τους, τα οποία πρέπει να ακολουθούν τα προβλεπόμενα από τη νέα Οδηγία 2009/38.
- Οι επικουρικές διατάξεις πρέπει να ακολουθούνται σε περίπτωση που η ειδική διαπραγματευτική ομάδα αποφασίζει να τις υιοθετήσει ή που δεν υπάρχει κατάληξη σε συμφωνία τρία χρόνια μετά την έναρξη των διαπραγματεύσεων.
- Σε περίπτωση που το συμφωνητικό προβλέπει λιγότερα από τις επικουρικές διατάξεις, τότε το συμφωνητικό υπερισχύει των επικουρικών διατάξεων. Για το λόγο αυτόν, θα ήταν καλό η ΕΔΟ να μη δέχεται τίποτα λιγότερο από τις προβλέψεις των επικουρικών διατάξεων, οι οποίες με αυτήν την έννοια αποτελούν το ελάχιστο.

Η μεταφορά της οδηγίας.

- Η εθνική μεταφορά στη χώρα της έδρας της πολυεθνικής εταιρείας αποτελεί το νομικό κείμενο αναφοράς για την ίδρυση του ΕΣΕ.
- Η εθνική μεταφορά κάθε χώρας εκπροσώπου αποτελεί το νομικό κείμενο αναφοράς για την τοποθέτηση των εκπροσώπων στην ΕΔΟ και το ΕΣΕ.

Η σημασία της επικοινωνίας

- Η ακριβής, κατάλληλη και έγκαιρη ενημέρωση αποτελεί αναγκαία προϋπόθεση πριν την έναρξη των συζητήσεων.

- Σε πολλές περιπτώσεις η κεντρική διοίκηση δεν παρέχει ενημέρωση πάνω στο συγκεκριμένο θέμα, αλλά κάνει μια γενική παρουσίαση και ο περισσότερος χρόνος της συνάντησης του ΕΣΕ σπαταλιέται σε διαδικαστικά θέματα.
- Οι εμπειρογνώμονες αποτελούν σε πολλές περιπτώσεις το κλειδί επίτευξης μιας αποτελεσματικής συνομιλίας με την κεντρική διοίκηση. Η διοίκηση μπορεί να διαθέσει χρήματα, ώστε να έχει εξειδικευμένους εμπειρογνώμονες σε οποιοδήποτε πεδίο και έχει άπλετο χρόνο προκειμένου να προετοιμάσει τις θέσεις της. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων από την άλλη συχνά δε διαθέτουν ούτε καν τις κατάλληλες γνώσεις για να χειριστούν κάποια θέματα. Η Οδηγία προβλέπει ότι ο εργοδότης πληρώνει τουλάχιστον ένα εμπειρογνώμονα της επιλογής των εργαζομένων προκειμένου να βοηθήσει το ΕΣΕ να κατανοήσει το τι συμβαίνει, ποιες είναι οι επιπτώσεις στους εργαζομένους και να διαμορφώσει τις δικές του θέσεις. Αυτός ο εμπειρογνώμονας μπορεί να αλλάζει ανάλογα με το αντικείμενο κάθε φορά. Για παράδειγμα, για την ανάλυση ενός ισολογισμού χρειάζεται ένας λογιστής και προκειμένου να διευκρινιστούν κάποιες νομικές ασάφειες ένας δικηγόρος.
- Η πληροφόρηση που παρέχεται από την κεντρική διοίκηση δεν πρέπει να θεωρείται σαν θέςφατο. Μπορεί να είναι παραπλανητική και να παρέχεται με σκοπό να προσανατολισθεί η συζήτηση σε λιγότερο ενοχλητικά για τη διοίκηση θέματα. Η πληροφόρηση λοιπόν πρέπει να διασταυρώνεται.
- Η αλληλοπληροφόρηση ανάμεσα στο ΕΣΕ και τα εθνικά σωματεία είναι πάρα πολύ κρίσιμη, όχι μόνο για τη διακρίβωση της αλήθειας της πληροφόρησης από διοίκηση, αλλά και για την προώθηση του συντονισμού των ενεργειών. Τα ΕΣΕ δε μπορούν να διαπραγματευθούν, ενώ τα σωματεία μπορούν.
- Το σημαντικότερο σε ένα ΕΣΕ δεν είναι το συμφωνητικό του και το νομικό του πλαίσιο, αλλά το δίκτυο των εκπροσώπων των εργαζομένων που δημιουργεί. Αυτό το δίκτυο επιτρέπει τη ροή πληροφόρησης από μια χώρα σε μια άλλη, και αν χρησιμοποιηθεί αποτελεσματικά, μπορεί να βοηθήσει τους εργαζόμενους να είναι προετοιμασμένοι για τις αλλαγές που μπορεί να προκύψουν και να δυναμώσει ο συντονισμός.

Ένα θέμα είναι εθνικό ή διακρατικό

- Τα ΕΣΕ ασχολούνται μόνο με διακρατικά θέματα. Από αυτήν την άποψη, ο ορισμός ενός θέματος ως διακρατικού είναι καθοριστικής σημασίας. Η νέα Οδηγία 2009/38 προβλέπει ευρύτερο ορισμό των διακρατικών θεμάτων. Στην εισαγωγική σημείωση (16) προβλέπεται ότι: «Για τον καθορισμό του διακρατικού χαρακτήρα ενός ζητήματος, είναι σκόπιμο να λαμβάνονται υπόψη τόσο η έκταση των πιθανών επιπτώσεών του όσο και το διευθυντικό επίπεδο και το επίπεδο εκπροσώπησης που αφορά. Για τον σκοπό αυτό, διακρατικά θεωρούνται τα ζητήματα που αφορούν το σύνολο της επιχείρησης ή του ομίλου ή τουλάχιστον δύο κράτη μέλη. Τα ανωτέρω συμπεριλαμβάνουν ζητήματα τα οποία, ανεξαρτήτως του αριθμού των εμπλεκόμενων κρατών μελών, είναι σημαντικά για το ευρωπαϊκό εργατικό δυναμικό τόσο σε σχέση με την έκταση των πιθανών αποτελεσμάτων τους όσο και σε σχέση με μεταφορές δραστηριοτήτων μεταξύ των κρατών μελών». Εξάλλου στις επικουρικές διατάξεις προβλέπεται ότι θέματα του ΕΣΕ είναι: «Η ενημέρωση του ευρωπαϊκού συμβουλίου εργαζομένων και η διαβούλευση με αυτό αφορά ιδίως την κατάσταση και την πιθανή εξέλιξη της απασχόλησης, τις επενδύσεις, τις σημαντικές οργανωτικές αλλαγές, την εισαγωγή νέων μεθόδων εργασίας ή διαδικασιών παραγωγής, τις μεταφορές παραγωγής, τις συγχωνεύσεις, τη μείωση του μεγέθους ή την παύση λειτουργίας επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή σημαντικών τμημάτων τους και τις ομαδικές απολύσεις».
- Προτείνεται παρόλα αυτά τα ΕΣΕ να επικεντρώνονται σε θέματα πιο σημαντικά από τα διαλείμματα για καφέ. Στην περίπτωση αυτή θέμα θα μπορούσε να είναι η διασφάλιση ίδιων συνθηκών εργασίας στις διάφορες χώρες.

Εμπιστευτικότητα

- Προσοχή πρέπει να δοθεί στο θέμα της εμπιστευτικότητας. Μπορεί να χρησιμοποιηθεί από την κεντρική διοίκηση προκειμένου να εμποδιστεί η ροή πληροφόρησης και η διαβούλευση ανάμεσα στο ΕΣΕ και στα εθνικά σωματεία.
- Η Οδηγία περιλαμβάνει κεφάλαιο για την εμπιστευτικότητα, αλλά αυτό δε σημαίνει ότι η διοίκηση μπορεί αυτόνομα να αποφασίζει πότε τίθεται σε ισχύ. Το ΕΣΕ δεν είναι υποχρεωμένο να το δεχθεί.
- Η εμπιστευτικότητα έχει κάποια όρια, τα οποία πρέπει να καθορίσουν το ΕΣΕ και η κεντρική διοίκηση. Το πρώτο από αυτά είναι ο χρόνος. Η εμπιστευτικότητα πρέπει να έχει σαφώς προδιαγεγραμμένο χρόνο και μετά να μπορεί να κυκλοφορήσει η πληροφόρηση. Το δεύτερο είναι ποιοι περικλείονται στην εμπιστευτικότητα. Η εμπιστευτικότητα δεν πρέπει να περιλαμβάνει και τον εμπειρογνώμονα διαφορετικά οι εκπρόσωποι των εργαζομένων δεν θα μπορούσαν να διαμορφώσουν μια καθαρή άποψη ούτε τεκμηριωμένες θέσεις για τη διαβούλευση.

Η σημασία της διαβούλευσης

- Η διαβούλευση αποτελεί πολύ σημαντικό κεκτημένο. Τα ΕΣΕ πρέπει να χρησιμοποιούν τη διαβούλευση προκειμένου να προτείνουν εναλλακτικές λύσεις και να μειώνουν τις αρνητικές επιπτώσεις για τους εργαζόμενους.
- Η διαβούλευση απαιτεί χρόνο για την προετοιμασία και την τεκμηρίωση των θέσεων των εργαζομένων. Εάν η κεντρική διοίκηση δεν σεβαστεί την Οδηγία και δεν παρέχει στους εργαζόμενους τη δυνατότητα να διαμορφώσουν θέσεις και να τις συζητήσουν με την κεντρική διοίκηση ή δεν πληρώσει έναν εμπειρογνώμονα για να υποστηρίξει το ΕΣΕ, τότε μπορεί το Δικαστήριο να αποφανθεί για ακυρότητα της απόφασης της κεντρικής διοίκησης.
- Η τεκμηρίωση των επιχειρημάτων ή εναλλακτικών λύσεων που χρησιμοποιούνται κατά τη διαβούλευση είναι ύψιστης σημασίας. Η κεντρική διοίκηση μπορεί απλά να αγνοήσει τη θέση του ΕΣΕ, εάν αυτή είναι ένα ξερό όχι ή εάν είναι ατεκμηρίωτη και να προχωρήσει τα σχέδιά της. Σε αντίθετη περίπτωση, εάν η θέση του ΕΣΕ είναι καλά τεκμηριωμένη, η κεντρική διοίκηση πρέπει επίσης να ετοιμάσει καλά τεκμηριωμένα αντεπιχειρήματα να παρουσιάσει κατά τη διαβούλευση.

Αλληλεγγύη

- Η αλληλεγγύη είναι βασική συνιστώσα της κουλτούρας του συνδικαλισμού και των εκπροσώπων των εργαζομένων. Παρόλα αυτά, είναι εύκολο να επιδεικνύει κανείς αλληλεγγύη όσο αυτή δεν συνεπάγεται προβλήματα σε άλλους. Είναι πολύ πιο δύσκολο να υποστηρίξει κανείς την αλληλεγγύη με τους εργαζόμενους σε μια άλλη χώρα όταν αυτή συνεπάγεται αρνητικές συνέπειες για συναδέλφους που τον/την ψήφισαν ως εκπρόσωπο ή που είναι μέλη του ίδιου συνδικάτου.
- Η αλληλεγγύη μπορεί να εκφραστεί με διάφορους τρόπους και σε διαφορετικά επίπεδα. Τα ΕΣΕ αποτελούν το ένα από αυτά, τα σωματεία σε τοπικό, εθνικό ή ευρωπαϊκό επίπεδο ένα άλλο.
- Η αλληλεγγύη δεν έχει περιορισμούς. Πρέπει να υπάρχει ανεξάρτητα εάν πρόκειται για συναδέλφους σε χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή εκτός αυτής.

Σε όλα τα θέματα που τέθηκαν πιο πάνω δεν υπάρχουν μονοσήμαντες απαντήσεις, αλλά πρέπει κάθε φορά, όταν προκύψει κάποιο πραγματικό πρόβλημα, να συζητούνται για να γίνει γνωστή η θέση του καθενός.

Κάθε ΕΣΕ διαθέτει μια σειρά παραγόντων που το καθιστούν μοναδικό, όπως η παράδοση στη χώρα της έδρας της μητρικής εταιρείας, το συμφωνητικό ΕΣΕ, οι σχέσεις με τα εθνικά ή τοπικά σωματεία, η σύνθεσή του, η δράση των εμπειρογνομόνων, το πολιτισμικό περιβάλλον του, οι σχέσεις του με τη διοίκηση και η ιστορική εξέλιξη της δυναμικής του. Αυτοί παράγουν διαφορετικά αποτελέσματα σε καταστάσεις, που προσομοιάζουν μεταξύ τους.

Ήταν ενδιαφέρον ωστόσο, ότι παρόλο που κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης οι δύο ομάδες συζήτησαν διάφορα θέματα και ενδεχομένως υπογράμμισαν διαφορετικές όψεις, τα συμπεράσματα στα οποία κατέληξαν είχαν γενικά την ίδια κατεύθυνση.

ΦΩΤΟΓΡΑΦΙΕΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

