

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

ΗΜΕΡΙΔΑ, ΑΘΗΝΑ 19.11.11

GOLDEN CITY HOTEL

ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ

Εισαγωγή.

Στόχος της διακρατικής ημερίδας ήταν:

- Να ενημερωθούν οι συνδικαλιστές πάνω στη νέα Οδηγία 2009/38 που αφορά στα ΕΣΕ και για τους νόμους μεταφοράς της στο ελληνικό, το βουλγαρικό και το ρουμανικό δίκαιο.
- Να ανταλλάξουν απόψεις και εμπειρίες οι συνδικαλιστές και τα μέλη των ΕΣΕ πάνω στις προοπτικές της νέας Οδηγίας και τους τρόπους με τους οποίους τα ΕΣΕ μπορούν να αξιοποιήσουν καλύτερα τα προβλεπόμενα από την Οδηγία.

Πρακτικά

Η ημερίδα ξεκίνησε με εισαγωγή του κ. Χατζησαββίδη, του προηγούμενου Προέδρου της ΟΒΕΣ. Ο κ. Χατζησαββίδης εξήγησε το πλαίσιο που δημιουργείται με τη νέα Οδηγία και τα προβλήματα με τη μεταφορά της στο ελληνικό δίκαιο.

Πριν από δύο περίπου χρόνια, το Υπουργείο Εργασίας προχώρησε στην σύσταση επιτροπής για να συντάξει το σχέδιο του νέου ΠΔ, που θα μετέφερε την οδηγία 2009/38 στο εθνικό δίκαιο.

Από πολύ νωρίς, στις 26/4/2010, η ΟΒΕΣ είχε κυκλοφορήσει και είχε αποστείλει στη ΓΣΕΕ προσχέδιο θέσεων για την μεταφορά της νέας οδηγίας στο ελληνικό δίκαιο, χωρίς όμως αυτές να ληφθούν υπ' όψη στο τελικό κείμενο του σχεδίου του ΠΔ όπως φαίνεται και στα πρακτικά της επιτροπής.

Μόλις η ΟΒΕΣ έλαβε από τη ΓΣΕΕ το τελικό κείμενο του σχεδίου του νέου ΠΔ, απέστειλε στις 27/12/2010 με ε-μειλ σε πολλούς αποδέκτες (ΓΣΕΕ, συνδικαλιστές κ.λ.π) προσχέδιο των θέσεων της, για μελέτη και ανταλλαγή απόψεων. Επισημαίνεται ότι το κείμενο του σχεδίου του νέου ΠΔ περιείχε πάρα πολλές αντεργατικές διατάξεις.

Παράλληλα, η ΟΒΕΣ ζήτησε από την ΓΣΕΕ να παρέμβει προς το Υπ. Εργασίας πράγμα που έγινε με την από 11/1/2011 επιστολή της ΓΣΕΕ προς την Υπουργό Εργασίας κα Κατσέλη. Επίσης η πρώτη έκδοση των θέσεων αυτών απεστάλη από την ΟΒΕΣ στην Υπουργό Εργασίας κα Κατσέλη στις 28/1/2011. Οι θέσεις αυτές βελτιώθηκαν και η δεύτερη έκδοση των θέσεων αυτών δόθηκε στην Γ. Γραμματέα του Υπουργείου Εργασίας κα Στρατινάκη στις 12/4/2011 σε συνάντηση του προεδρείου της ΟΒΕΣ με την Γεν Γραμματέα. Η κα Στρατινάκη, προέκρινε την μεταφορά της οδηγίας με νόμο και όχι με προεδρικό διάταγμα. Τη λύση αυτή έχει άλλωστε επιλέξει και η πλειοψηφία όλων των ευρωπαϊκών κρατών, όπως φαίνεται και στο σχετικό πίνακα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής που περιέχει όλους τους μέχρι την 31/08/2011 ευρωπαϊκούς νόμους μεταφοράς της οδηγίας σε κάθε χώρα μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ο πίνακας είναι στη διεύθυνση.

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6888&langId=en>.

Οι θέσεις της ΟΒΕΣ απεστάλησαν επίσης, στον Υπουργό Εργασίας κ. Κουτρουμάνη καθώς και σε όλη την ιεραρχία του Υπουργείου Εργασίας στις 12/7/2011 (δεύτερη έκδοση) καθώς και στις 7/11/2011 (τρίτη έκδοση) .

Η τρίτη έκδοση των θέσεων αυτών ήταν βελτίωση των προηγούμενων εκδόσεων ύστερα από το στρογγυλό τραπέζι συνάντησης συνδικαλιστών πρωτοβαθμίων σωματείων και εργατικών κέντρων που διοργάνωσε η ΟΒΕΣ στις 19/9/2011 για το θεσμό των ΕΣΕ.

Τέλος η παρούσα, τέταρτη έκδοση των θέσεων αυτών, συντάχθηκε μετά την ανακοίνωση του σχεδίου νόμου του Υπουργείου Εργασίας. Το σχέδιο νόμου περιέχει σημαντικές βελτιώσεις σε σχέση με το σχέδιο του ΠΔ και οι παρατηρήσεις της ΟΒΕΣ έχουν αναπροσαρμοσθεί ανάλογα.

Ο κ. Χατζησαββίδης υπογράμμισε το γεγονός ότι το συνδικαλιστικό κίνημα πρέπει να αναπτύσσει θέσεις και να επιμένει σε αυτές. Μόνο με αυτόν τον τρόπο μπορεί να επιτύχει θετικές αλλαγές.

Ο κ. Φλέγγας, Πρόεδρος της Ομοσπονδίας Ηλεκτρολόγων, χαιρέτισε την Ημερίδα και έδωσε έμφαση στο γεγονός ότι στις σημερινές συνθήκες ο συνδικαλισμός δεν μπορεί να είναι όπως παλιά. Πρέπει να αναπτύξει τεχνογνωσία και να χρησιμοποιήσει την τεχνογνωσία αυτή προκειμένου να κερδίσει καλύτερες θέσεις. Σήμερα οι συνδικαλιστές πρέπει να επικεντρωθούν στη διεκδίκηση καλά τεκμηριωμένων θέσεων. Εξίσου σημαντικό είναι να μη μετέχουν οι συνδικαλιστές στη νομή της εξουσίας και να περάσουν στη συνείδηση των εργαζομένων ως ηθικά άτομα που δρουν βάσει αρχών. Με τον τρόπο αυτόν θα προσελκυστούν και πάλι στο συνδικαλιστικό κίνημα οι νέοι.

Ο κ. Pastrapanski, CITUB, και η κ. Starcheva, PODKREPA, χαιρέτισαν την ημερίδα από πλευράς Βουλγάρων εκπροσώπων (βλέπε παρουσίαση).

Ο κ. Ruiu και ο κ. Iancu από το Cartel Alfa, Ρουμανία, ευχαρίστησαν για την πρόσκληση να συμμετέχουν στο πρόγραμμα και την ημερίδα. Είπαν ότι η Ομοσπονδία τους έχει μέλη 100 σωματεία με πάνω από 25.000 συνδικαλισμένους εργαζόμενους. Από τα 100 σωματεία τα 27 ανήκουν σε πολυεθνικές εταιρείες. Το

θέμα λοιπόν της παρούσας ημερίδας τους ενδιαφέρει ιδιαίτερα. Τον τελευταίο καιρό οι πολυεθνικές επιχειρήσεις άσκησαν πίεση στην κυβέρνηση και άλλαξαν την εργατική νομοθεσία. Αυτό δημιουργεί πολλά προβλήματα τόσο στα σωματεία όσο και στους εργαζόμενους. Η NOKIA μετέφερε από τη Γερμανία την παραγωγή της στη Ρουμανία το 2008. Πρόσφατα μέσα σε δύο ημέρες μετεγκαταστάθηκε στην Άπω Ανατολή αφήνοντας 3200 ανέργους χωρίς καμία επίπτωση για αυτήν. Γι'αυτό θεωρούν ότι τα ΕΣΕ αποτελούν ένα νέο εργαλείο που δίνει στους εργαζόμενους νέες ευκαιρίες. Στη συνέχεια ευχήθηκαν στην ΟΒΕΣ κάθε επιτυχία στους δύσκολους αυτούς καιρούς.

Ο κ. Χατζησαββίδης τόνισε ότι το συνδικαλιστικό κίνημα είναι η βάση για όλα τα επιτεύγματα των εργαζομένων. Αν δεν υπάρχει ισχυρό εργατικό κίνημα δεν μπορεί κανείς να περιμένει ότι οι εργοδότες θα δεχθούν θετικές αλλαγές. Στη συνέχεια παραχώρησε το βήμα στον κ.Κατσαμπάνη.

Ο κ. Κατσαμπάνης, εμπειρογνώμονας της ΟΒΕΣ, περιέλαβε στην παρουσίασή του μια επισκόπηση του τι συμβαίνει στην Ευρώπη και στον κόσμο σε συνδυασμό με το ρόλο των ΕΣΕ στην παρούσα συγκυρία. Παρουσίασε επίσης τις ομοιότητες και τις διαφορές των συνδικάτων σε διάφορα κράτη-μέλη της ΕΕ, τα μοντέλα εργασιακών σχέσεων καθώς και των συνδικαλιστικών νόμων στην Ευρώπη. Παρουσίασε εν συντομία τις ευρωπαϊκές οδηγίες και κανονισμούς, που αναφέρονται στην εκπροσώπηση και τα δικαιώματα των εργαζομένων, τονίζοντας τα σημεία βελτίωσης της νέας οδηγίας 2009/37 και δίνοντας έμφαση στα θέματα της πληροφόρησης, της διαβούλευσης και των επιπτώσεων της νέας οδηγίας στα νέα και στα παλιά συμφωνητικά ΕΣΕ. Τέλος, παρουσίασε μια ιστορική αναδρομή της δουλειάς της ΟΒΕΣ για τα ΕΣΕ (βλέπε παρουσίαση).

Ο κ. Νίνος, μέλος του ΕΣΕ της Heineken υπογράμμισε την σημασία της επικοινωνίας στην αποτελεσματική λειτουργία των ΕΣΕ. Πρέπει να γίνεται διάκριση ανάμεσα στην εσωτερική ενημέρωση, δηλαδή από τη μια μεριά την ενημέρωση, που παίρνει το ΕΣΕ από την κεντρική διοίκηση και τη διοχετεύει στα μέλη του ή την ενημέρωση που ανταλλάσσουν τα μέλη του ΕΣΕ μεταξύ τους και από την άλλη μεριά την ενημέρωση προς/από τα τοπικά και εθνικά σωματεία και τελικά τους εργαζόμενους. Το ΕΣΕ ενημερώνει και ενημερώνεται. Δεν διαπραγματεύεται. Πρέπει να αποφεύγεται η οποιαδήποτε σύγχυση σχετικά με το ρόλο του. Το ΕΣΕ πρέπει να συνεργάζεται τόσο με την πολυεθνική εταιρεία όσο και με τα εθνικά σωματεία. Μερικά ΕΣΕ χρησιμοποιούν την επικοινωνία πιο αποτελεσματικά. Ποιες είναι οι μέχρι τώρα επιτυχίες; Γιατί θέλουμε να διαμορφώσουμε το Νόμο; Έχουμε πετύχει πολλά. Η τοπική διοίκηση πολλές φορές δε φέρεται σωστά. Έχουμε τη δυνατότητα να απευθυνθούμε απευθείας στην ανώτατη διοίκηση μέσω του ΕΣΕ. Έτσι τα σωματεία έχουν δυνατότερη φωνή. Η ανωτάτη διοίκηση της Heineken αποφάσισε να μαζέψει όλα τα λογιστήρια των εταιρειών κεντρικά στην Κρακοβία της Πολωνίας, στα λεγόμενα Global Business Centres. Αυτό θα μπορούσε να αποφέρει την απώλεια 1700 θέσεων εργασίας στις διάφορες χώρες. Το θέμα μπήκε καταρχήν στην Επιτροπή Περιορισμένης Σύνθεσης. Η πληροφόρηση έγινε μέσω internet, highlights και e-room. Η πληροφόρηση δηλαδή περνάει σε όλους. Πρέπει στο σημείο αυτό να τονισθεί ότι η νομοθεσία που ισχύει, εάν υπάρχουν κενά, είναι αυτή της μητρικής εταιρείας. Πρέπει λοιπόν η μητρική εταιρεία να αιτιολογήσει τις θέσεις της και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων να εκφέρουν άποψη με τους τεχνικούς τους συμβούλους. Μέσω της διαβούλευσης το ΕΣΕ επέτυχε από τις 1700 θέσεις εργασίας,

που κινδύνευαν να χαθούν, όσοι εργαζόμενοι το επιθυμούν μπορούν να πάνε στην Κρακοβία, άλλοι να μετατεθούν σε άλλο τμήμα, κάποιιο τρίτοι να αλλάξουν ειδικότητα και τέλος αυτοί που είναι κοντά στη σύνταξη να πάρουν κίνητρα για να αποχωρήσουν. Οι λύσεις αυτές επιτεύχθηκαν μέσω συνδυασμού σωστής πληροφόρησης και διαβούλευσης καθώς και διαπραγμάτευσης των τοπικών σωματείων. Υπάρχουν βέβαια διαφορές ανάμεσα στα ΕΣΕ, αλλά μπορούν να επιτύχουν αποτελέσματα.

Η κ. Φουντέα, δικηγόρος, πραγματεύθηκε το θέμα της διαβούλευσης και των ορισμών της όπως εμφανίζονται στις διάφορες Οδηγίες και την ελληνική νομοθεσία καθώς και με τα ΕΣΕ. Υποστήριξε ότι τα συμβούλια εργαζομένων θα κληθούν να παίξουν σημαντικό ρόλο στην προώθηση της ευέλικτης εργασίας και την υπογραφή των Ειδικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας. Οι εργοδότες ακόμα και εάν δε γίνει διαβούλευση, στις επιχειρήσεις, όπου δεν υπάρχουν επιχειρησιακά σωματεία προχωρούν μονομερώς. Ο εργοδότης με βάση το νόμο, πρέπει να πληρώσει ειδικούς για να συγκροτήσουν οι εργαζόμενοι γνώμη. Ευτυχώς, στην Ελλάδα υπάρχει και νομολογία και η δυνατότητα προσφυγής σε ασφαλιστικά μέτρα. Για παράδειγμα, ορισμένες μορφές εκ περιτροπής εργασίας έχουν κηρυχθεί άκυρες λόγω μη τήρησης των προβλεπόμενων διαδικασιών. Καταργείται επίσης ο περιορισμός της ύπαρξης των συμβουλίων εργαζομένων για 6 μήνες αφού τελειώσει ο σκοπός για τον οποίο συγκροτήθηκαν. Τα Συμβούλια Εργαζομένων δεν είναι κάτι μόνο θεωρητικό ή φιλολογικό. Υπάρχει πάντα ο κίνδυνος να χρησιμοποιηθούν από το κεφάλαιο, το οποίο επιθυμεί να δημιουργήσει εργοδοτικά σωματεία και ΣΕ. Η Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση υπερτερεί της αντίστοιχης κλαδικής. Η διαβούλευση πρέπει να στηρίζεται πάνω στη γνώση και ο εργοδότης πρέπει να πληρώσει, εφόσον του ζητηθεί, για να αναπτυχθεί αυτή η γνώση. Η σημερινή κατάσταση πάντως εγκυμονεί κινδύνους κατακερματισμού του συνδικαλιστικού κινήματος.

Ο κ. Florentin Iancu, έκανε μια μικρή αναδρομή στην ιστορία των ΕΣΕ στη Ρουμανία, τη μεταφορά της Οδηγίας για τα ΕΣΕ στη Ρουμανική νομοθεσία και στον καινούργιο νόμο, που τροποποιεί τους μέχρι σήμερα ισχύοντες κανονισμούς (βλέπε παρουσίαση).

Η κ. Veselina Stercheva, PORKREPA προχώρησε στην παρουσίαση που είχε ετοιμάσει σχετικά με την εφαρμογή της Οδηγίας 2009/37/ΕΕ. Τέλος τόνισε ότι μέχρι σήμερα δεν έχει δημιουργηθεί ΕΣΕ που να διέπεται από το Βουλγαρικό νόμο. Παρόλα αυτά προετοιμάζουν τους συνδικαλιστές τους πώς να χρησιμοποιούν την Οδηγία για πληροφόρηση και διαβούλευση και για το λόγο αυτόν οργανώνουν σεμινάρια. Στόχος είναι η συνεργασία και επίτευξη ομοφωνίας τόσο σε εθνικό όσο και σε διεθνικό επίπεδο (βλέπε παρουσίαση).

Η κ. Κοκαρίδα, μέλος του ΕΣΕ της AGFA μίλησε για την εμπειρία της από την εκπροσώπηση των Ελλήνων εργαζομένων στο ΕΣΕ της AGFA με έδρα την Αμβέρσα. Εκεί βιώνουν τις ομοιότητες και βέβαια τις διαφορές. Ο συνδικαλισμός περνάει κρίση. Υπάρχει θέμα ως προς τη διαβούλευση. Η κεντρική διοίκηση σπάνια ζητάει τη γνώμη του ΕΣΕ και υπάρχει και έλλειμμα πληροφόρησης. Για παράδειγμα, πήραν την πληροφόρηση 2 ημέρες πριν από τη συνεδρίαση του ΕΣΕ, οπότε δεν προλάβαιναν να ενημερώσουν τα τοπικά σωματεία και προφανώς να ετοιμάσουν θέσεις. Παρόλα αυτά πρέπει κανείς να παραδεχθεί ότι τα ΕΣΕ είναι ένα σημαντικό εργαλείο και μπορεί με τη βοήθεια των εμπειρογνομόνων να επιτύχει πολλά.

Ο κ. Θεοχάρης από τη ΔΕΦΑ μίλησε σχετικά με τις εργατικές σχέσεις στην εταιρεία του και είπε ότι θα αφήσουν τα e mail τους προκειμένου να ενημερώνονται διαρκώς.

Ο δρ. Κουρτέσης, εμπειρογνώμων, είπε ότι έχει ασχοληθεί με τα ΕΣΕ κατά τη διάρκεια του διδακτορικού του. Εξέφρασε επίσης την πεποίθησή του ότι μπορούν να δημιουργηθούν πολλά ΕΣΕ σε βαλκανικές χώρες ή ακόμα και να δημιουργηθούν βαλκανικοί πόλοι μέσα σε υπάρχοντα ΕΣΕ.

Η κ. Starcheva είπε ότι υπάρχουν 47 Βούλγαροι εκπρόσωποι σε ΕΣΕ και ότι ένα ΕΣΕ δημιουργήθηκε με πρωτοβουλία Βουλγαρικού σωματείου.

Ο κ. Κατσαμπάνης είπε ότι έγινε προσπάθεια να ιδρυθούν ΕΣΕ με έδρα την Ελλάδα, κυρίως στις τράπεζες ΕΤΕ, Eurobank και Alphabank, η οποία δεν έχει τελεσφορήσει μέχρι σήμερα. Προσπαθούμε να δημιουργήσουμε στη ΝΑ Ευρώπη ένα μοντέλο ΕΣΕ το οποίο να έχει στενή συνεργασία με τα σωματεία.

Ο κ.Τσιμέκας, του ΕΣΕ της Heineken. Υπάρχει μεγάλη ανάγκη στη σημερινή συγκυρία και από εδώ και πέρα να υπάρχουν όσο το δυνατόν περισσότεροι συνδικαλιστές εκπρόσωποι εργαζομένων στα ΕΣΕ. Ακόμα και αν οι συνδικαλιστές αυτοί δεν είναι οι καλύτεροι δυνατοί, είναι προτιμότεροι από απλούς εργαζόμενους ως μέλη του ΕΣΕ. Με τον τρόπο αυτόν αποφεύγονται κίνδυνοι και χτίζεται το αύριο. Οι απλοί εργαζόμενοι, που δεν έχουν προηγούμενη εμπειρία χειρισμού τεχνοκρατικών ζητημάτων και πολλές φορές δε μπορούν να αντισταθούν στην πίεση από την κεντρική διοίκηση είναι δυνατόν να υποχωρήσουν σε θέσεις ενάντια στα συμφέροντα των εργαζομένων. Τα ΕΣΕ πρέπει να μετατραπούν σε παρεμβατικά και να μπορούν να κάνουν διαπραγματεύσεις.

Ο κ. Χατζησαββίδης ευχαρίστησε όλους τους μετέχοντες και τους ζήτησε να αφήσουν τα e-mails τους στην ΟΒΕΣ προκειμένου να παίρνουν όλη την πληροφόρηση καθώς και βοήθεια σε συγκεκριμένα θέματα σχετικά με τα ΕΣΕ εάν χρειαστούν.

ΦΩΤΟΓΡΑΦΙΕΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΣΥΝΑΝΤΗΣΗ

