

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

ΔΙΑΚΡΑΤΙΚΗ ΗΜΕΡΙΔΑ ΣΙΝΑΙΑ 17-18.2.12

NEW MONTANA HOTEL

ΠΡΑΚΤΙΚΑ

Εισαγωγή.

Στόχος της διακρατικής ημερίδας ήταν:

- Να ενημερωθούν οι συνδικαλιστές πάνω στη νέα Οδηγία 2009/38 που αφορά στα ΕΣΕ καθώς και για τον Κανονισμό 2157/2001 και την Οδηγία 2001/86 για τις SE.
- 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

1^η συνεδρία. Πρωί 17 Φεβρουαρίου

Ο Πρόεδρος της ΟΒΕΣ κ.Ζήσης Τρακανιάρης ευχαρίστησε τον Αντιπρόεδρο κ. Ρυίυ της Ρουμανικής Ομοσπονδίας Μετάλλου για τη συνδιοργάνωση της ημερίδας και την ευκαιρία ανταλλαγής εμπειριών πάνω στα κοινά προβλήματα.

Ο κ. Ρυίυ καλωσόρισε τους συνέδρους από την Ελλάδα στη Ρουμανία και τους ευχήθηκε καλή παραμονή. Ευχαρίστησε την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και την ΟΒΕΣ για την ευκαιρία που τους παρέχουν να συζητήσουν και ανταλλάξουν απόψεις για τα προβλήματά τους και να μάθουν περισσότερα για τα ΕΣΕ και την Ευρωπαϊκή Επιχείρηση.

Ο κ. Χατζησαββίδης, πρώην Πρόεδρος της ΟΒΕΣ και ο κ. Florentin Iancu, Πρόεδρος των νέων συνδικαλιστών του CARTEL ALFA παρουσίασαν επίσης τους χαιρετισμούς τους.

Στη συνέχεια όλοι οι σύνεδροι συστήθηκαν και παρουσίασαν την οργάνωσή τους.

Ο κ. Κατσαμπάνης, επιστημονικός συνεργάτης της ΟΒΕΣ ξεκίνησε την παρουσίασή του σε power point προσκαλώντας τους συνέδρους να τον διακόψουν οποιαδήποτε στιγμή προκειμένου να δοθεί η δυνατότητα ανταλλαγής εμπειριών και απόκτησης γνώσεων. Κύρια ζητήματα που συζητήθηκαν είναι τα ακόλουθα:

Κατσαμπάνης. Υπάρχουν διαφορετικά μοντέλα εκπροσώπησης των εργαζομένων στην Ευρώπη. Το Γερμανικό μοντέλο προβλέπει συμμετοχή των εργαζομένων, κυρίως στο εποπτικό συμβούλιο της επιχείρησης. Το Βρετανικό μοντέλο είναι κατά βάση νεοφιλελεύθερο, εμποδίζει τη συμμετοχή των εκπροσώπων των εργαζομένων στις αποφάσεις και χρονολογείται από την εποχή της κ. Thatcher. Το Νοτιοευρωπαϊκό μοντέλο που διαμορφώνεται ακόμα, επιθυμούμε να χαρακτηρίζεται από την ισχυρή συμμετοχή των συνδικάτων. Μήπως όμως θα έπρεπε να αναπτυχθεί ένα κοινό Ευρωπαϊκό μοντέλο με στόχο την αξιοπρέπεια των εργαζομένων παγκόσμια; Η συνεργασία αποτελεί προϋπόθεση γι' αυτό, αλλά υπάρχουν πολλά προβλήματα και εμπόδια και τα αποτελέσματα δεν είναι εγγυημένα. Για παράδειγμα, στην Ελλάδα προσπαθούν να κουτσουρέψουν βασικά συνδικαλιστικά δικαιώματα, όπως οι συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Το δικαίωμα ενημέρωσης και διαβούλευσης προέρχεται από Ευρωπαϊκές Οδηγίες και από εθνικούς νόμους και πρέπει να χρησιμοποιούνται προς όφελος των εργαζομένων. Τι όφελος για παράδειγμα έχει η διαβούλευση όταν γίνεται μετά από μαζικές απολύσεις;

Τόσο στην Ευρωπαϊκή Εταιρεία όσο και στα ΕΣΕ οι διοικήσεις των πολυεθνικών επιχειρήσεων προσπαθούν να ελέγχουν τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Ας δούμε όμως το ρόλο των ΕΣΕ. Τα ΕΣΕ έχουν περιορισμένο ρόλο και σε περιορισμένα θέματα: ενημέρωση και διαβούλευση (όχι διαπραγμάτευση που είναι στο DNA των εργαζομένων). Μπορεί για παράδειγμα να προτείνει σε μια εταιρεία η διοίκηση να παγώσουν οι μισθοί για να μη κλείσει ένα εργοστάσιο;

Verner. Με την αλλαγή της Οδηγίας έχουν δοθεί περισσότερα δικαιώματα διαβούλευσης, κατάρτισης κλπ., αλλά δε μπορεί να υπάρξει διαπραγμάτευση.

Παπαδόπουλος. Στο ΕΣΕ της AGFA έχουμε την περίπτωση ότι ο Ισπανός Πρόεδρος του ΕΣΕ αποφάσισε να προτάξει το ζήτημα της απειλής κοψίματος του 13^{ου} και 14^{ου} μισθού στην Ελλάδα. Ο Πρόεδρος σκοπεύει να θέσει το θέμα στην επόμενη συνεδρίαση του ΕΣΕ που θα λάβει χώρα τον Μάρτιο 2012.

Κατσαμπάνης. Το βασικό συμπέρασμα είναι ότι το ΕΣΕ πρέπει να είναι ευέλικτο και να δέχεται, προτείνει και διαμορφώνει θέσεις που το συμφέρουν.

Verner. Η κυβέρνηση μπορεί να κόψει μισθούς στο δημόσιο, αλλά όχι στον ιδιωτικό τομέα.

Χατζησαββίδης. Έχετε δίκιο. Και το διεθνές δίκαιο επιβάλλει οι ΣΣΕ στον ιδιωτικό τομέα να είναι σεβαστές. Η τρόικα πιέζει στην Ελλάδα τους κοινωνικούς εταίρους. Αλλά, ενώ συμφώνησαν ότι ο 13^{ος} και ο 14^{ος} μισθός πρέπει να μείνουν, η κυβέρνηση παίρνει αυθαίρετα αντίθετες αποφάσεις. Επιχειρείται ένα πείραμα μεταφοράς του πλούτου από τους εργαζομένους και αυτό θα γίνει σε όλες τις χώρες. Οι εργαζόμενοι πρέπει με τους αγώνες μας να αντισταθούμε σε αυτό το σχέδιο. Βλέπουμε μια επιχείρηση διάλυσης του κοινωνικού κράτους που επέτυχε η Ευρώπη κατά τον

εικοστό αιώνα. Στην Ελλάδα επιχειρείται μεταφορά του πλούτου από τους εργαζόμενους προς το κεφάλαιο και πιστεύουμε ότι θα ακολουθήσουν όλες οι χώρες.

Fabiu. Τα ερώτημα είναι εάν το πάγωμα το μισθών μπορεί να τεθεί ως θέμα σε συνεδρίαση ΕΣΕ. Γνωρίζουμε ότι εάν το μέτρο δεν αφορά δύο χώρες δεν μπορεί να τεθεί. Παρόλα αυτά τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι στις χώρες της Ανατολικής Ευρώπης πρέπει να τα υιοθετήσουν και οι εργαζόμενοι από χώρες της δυτικής Ευρώπης, γιατί έτσι και αλλιώς στο μέλλον θα γίνουν και δικά τους. Το κεφάλαιο είναι παγκοσμιοποιημένο και έτσι ενωμένοι και με ενιαία έκφραση πρέπει να είναι και οι εργαζόμενοι. Δεν θα πρέπει να γίνονται διακρίσεις μέσα στα ΕΣΕ. Είναι αλήθεια ότι στις Δυτικές χώρες οι νόμοι είναι πιο καλοί και τα συνδικάτα πιο οργανωμένα. Το γεγονός όμως αυτό δεν θα πρέπει να επηρεάζει την ενότητα των ΕΣΕ.

Iancu. Στο ΕΣΕ της ALCATEL/UCENT μάθαμε τον Ιανουάριο του 2012 ότι επίκειται πάγωμα των μισθών και μαζικές απολύσεις 1200 ατόμων. Ενημερωθήκαμε και προσπαθήσαμε να έχουμε μια συντονισμένη πολιτική. Η εταιρεία παρουσιάζει ένα δισεκατομμύριο Ευρώ κέρδη, το επόμενο όμως στάδιο είναι η μείωση των εξόδων και περικοπή του κόστους. Η Ιταλία (που πρόκειται να χάσει 500 θέσεις), η Γαλλία και η Γερμανία έχουν βγει στους δρόμους. Η Βουλγαρία και η Ρουμανία έχουν εξαιρεθεί από τις απολύσεις, γιατί θεωρούνται χώρες χαμηλού εργατικού. Αυτό έχει δημιουργήσει σχάση στο ΕΣΕ. Το κεφάλαιο είναι ενιαίο, αλλά εμείς έχουμε τόσες απόψεις και θέσεις όσες είναι και οι χώρες. Είναι πολύ δύσκολο να έχουμε ενιαία στάση όταν είμαστε διαιρεμένοι. Εμείς προσβλέπουμε προς το Δυτικό μοντέλο κατανάλωσης και οι Δυτικοί αντιδρούν. Για παράδειγμα, ο ενιαίος ελάχιστος Ευρωπαϊκός μισθός δεν μπορεί να προχωρήσει και να θεσπιστεί γιατί οι Δυτικοί Ευρωβουλευτές έχουν την πλειοψηφία των εδρών στο Ευρωκοινοβούλιο.

Κατσαμπάνης. Στην Ελλάδα πάρθηκε απόφαση μείωσης του ελάχιστου βασικού μισθού παρά την αντίθετη γνώμη των κοινωνικών εταίρων. Τα ΕΣΕ δεν έχουν δικαίωμα διαπραγμάτευσης, αλλά μπορούν να έχουν είτε αμυντική στάση είτε να παίρνουν πρωτοβουλίες όπως στην περίπτωση του 13^{ου} μισθού. Πότε ιδρύεται ένα ΕΣΕ; Τουλάχιστον 3000 επιχειρήσεις όπως είδαμε emπίπτουν στις διατάξεις της Οδηγίας. Παρόλα αυτά λιγότερες από 1000 διαθέτουν ΕΣΕ. Σας αναφέρουμε ένα παράδειγμα που αντιμετωπίσαμε πρόσφατα. Πρόκειται για μια πολυεθνική με θυγατρικές μεταξύ των άλλων στην Ελλάδα και τη Ρουμανία. Το επιχειρησιακό σωματείο ήρθε σε επαφή μαζί μας και μας ρώτησε, εάν μπορεί να ιδρύσει ένα ΕΣΕ και σε θετική απάντηση με ποιόν τρόπο. Τους απαντήσαμε ότι μπορούμε να ετοιμάσουμε ένα αίτημα το οποίο εάν το υπέγραφε το ελληνικό σωματείο, μια Ρουμανική Ομοσπονδία και μια Ευρωπαϊκή κλαδική Ομοσπονδία τότε η κεντρική διοίκηση ήταν υποχρεωμένη να προχωρήσει στη συγκρότηση της ειδικής διαπραγματευτικής ομάδας. Στη Ρουμανία δραστηριοποιούνται σήμερα πολλές Ελληνικές επιχειρήσεις. Σήμερα έχουμε μια καλή ευκαιρία να γνωριστούμε καλύτερα και εάν επιθυμείτε μπορούμε να διαμεσολαβήσουμε να σας φέρουμε σε επαφή με τα αντίστοιχα ελληνικά σωματεία.

Fabiu. Σε εμάς ο ιδιοκτήτης δεν ήθελε με τίποτα να ενταχθούμε στο ΕΣΕ. Ήρθαμε σε επαφή με το ΕΣΕ και μας είπαν ότι δε μπορούμε να μετέχουμε γιατί η χώρα μας δε μετείχε ως πλήρες μέλος στην ΕΕ. Προετοιμαστήκαμε λοιπόν και εμείς επί δύο

χρόνια και όταν η Ρουμανία μπήκε στην ΕΕ, η Ευρωπαϊκή Ένωση Μετάλλου μας γνωστοποίησε ότι μπορούμε να στείλουμε αντιπροσώπους ως μέλη.

Vener. Στην περίπτωση μας, μπήκαμε στο ΕΣΕ πριν από την είσοδο της Ρουμανίας στην ΕΕ. Αυτό κατέστη δυνατόν γιατί η εταιρεία μας είναι Σουηδική και υπάρχει μια κουλτούρα συμμετοχής. Παρόλα αυτά δεν υπάρχει αναπτυγμένη αλληλεγγύη. Ο Δυτικός συνδικαλισμός είναι ας πούμε κοιμισμένος. Φοβούνται μη χάσουν θέσεις εργασίας. Προτείναμε να κάνουμε απεργία σε 6 χώρες και δε δέχθηκαν, με αποτέλεσμα να κλείσουν εκ των υστέρων 12 εργοστάσια σε όλη την Ευρώπη.

Pinca. Η Arcelor Mittal ανήκει σε ένα Γάλλο-ινδικό όμιλο. Εκμεταλλεύονται τη φτώχεια των Ρουμάνων και πρότειναν σε εργαζόμενους να τους δώσουν μισθούς 2-3 χρόνων με αντάλλαγμα να παραιτηθούν. Ήταν πολύ δύσκολο για εμάς τα συνδικάτα, να τους πείσουμε να μη δεχθούν γιατί με τον τρόπο αυτό δέχονταν να μείνουν άνεργοι. Είναι μια πολύ κοντόφθαρη απόφαση των εργαζομένων. Σήμερα είμαστε 8000 εργαζόμενοι με τάση να μείνουμε 6000 μέσω αυτών των εθελοντικών παραιτήσεων και δε μπορούμε να κάνουμε τίποτα γι αυτό

Χατζησαββίδης. Το κεφάλαιο πηγαίνει εκεί που το συμφέρει. Σε κάποιες χώρες οι μισοί κρατούνται ακόμα υψηλά γιατί υπάρχει υπεραξία. Η αλληλεγγύη πρέπει να κρατιέται σε υψηλό επίπεδο γιατί υπάρχει μεγάλη πιθανότητα να αντιμετωπίσουν και αυτοί προβλήματα. Η τεχνολογία μας προσφέρει νέες ευκαιρίες, π.χ. μπορούμε να επικοινωνούμε μέσω του διαδικτύου. Το ποσοστό ανεργίας στην Ελλάδα έχει ανέβει στο 20%, χωρίς να συνυπολογίζονται σε αυτό οι αυτοαπασχολούμενοι, που έχουν κλείσει τα μαγαζιά τους. Όσο μεγαλώνει η ανεργία μικραίνει και η διαπραγματευτική δύναμη των συνδικάτων. Οι επιχειρήσεις εκβιάζουν ότι θα κλείσουν οι επιχειρήσεις και θα τις πάνε σε άλλες χώρες.

Onica. Στην περίπτωση μας, η εταιρεία μου ανήκει σε έναν γερμανο-ιαπωνικό όμιλο που είχε θυγατρικές σε διάφορες χώρες και μετέφερε δραστηριότητες στη Ρουμανία. Το 2008 ζητήσαμε να συναντηθούμε με τους Γερμανούς συναδέλφους στην Timisoara και συζητήσαμε την ίδρυση ενός ΕΣΕ, αλλά δεν έχουμε ξαναέλθει έκτοτε σε επαφή. Εξαφανίστηκαν και ζητάμε μέσω της Solidaritatea metal και της AEGE Metal τη δημιουργία ενός ΕΣΕ.

Κατσαμπάνης. Η SE has εισήχθηκε με την Οδηγία και τον Κανονισμό 2157/2001 και την Οδηγία 2001/86 αντίστοιχα. Η Οδηγία περιέχει προβλέψεις περί συμμετοχής των εργαζομένων (βλέπε παρουσίαση power point). Το κύριο κίνητρο για την ίδρυση μιας SE είναι η φορολόγηση της εταιρείας σε μια χώρα χαμηλής φορολόγησης, μειωμένα λογιστικά κόστη κλπ. Προβλέπονται δύο τρόποι εκπροσώπησης των εργαζομένων. Στη Γερμανία για παράδειγμα μετά το 2^ο παγκόσμιο πόλεμο υπάρχει μια κουλτούρα συμμετοχής των εργαζομένων (μετέχουν εξίσου στο εποπτικό συμβούλιο). Υπάρχουν ομοιότητες και διαφορές ανάμεσα στις προβλέψεις για τα ΕΣΕ και για τα όργανα της SE (βλέπε πίνακα παρουσίασης). Θα πρέπει σε κάθε περίπτωση πάντως να έχουμε υπόψη ότι μια SE ιδρύεται όχι κατόπιν επιθυμίας της διοίκησης μόνον, αλλά εφόσον συμφωνήσουν σε αυτό και οι εργαζόμενοι. Δε θα πρέπει να απεμπολήσουν τα δικαιώματά τους.

Χατζησαββίδης. Η SE που συζητήθηκε και εισήχθηκε πριν από 10 χρόνια περίπου, δεν έχει προχωρήσει στην πράξη. Αυτό έχει να κάνει και με τη διαφοροποίηση του

φορολογικού καθεστώτος και δεν υπάρχει ενιαίο φορολογικό καθεστώς στην Ευρώπη. Μια SE μπορεί να ιδρυθεί μέσω συγχωνεύσεων, ως εταιρεία χαρτοφυλακίου, κοινή θυγατρική, ίδρυση εξ αρχής κλπ.

Τσαρδανίδης. Θα ήθελα να πω δυο λόγια για την SE στην Ελλάδα. Μέχρι στιγμής δεν υπάρχουν SE με έδρα την Ελλάδα. Ελληνικοί όμιλοι το εξετάζουν σήμερα σοβαρά να ιδρύσουν SE με έδρα τη Βουλγαρία ή την Κύπρο, γιατί οι Έλληνες προσπαθούν να βρουν τρόπους να ξεφύγουν από προβλήματα, όπως η υπερφορολόγηση και το ανίκανο κράτος. Δεν είμαι σίγουρος εάν οι εργαζόμενοι και τα συνδικάτα θα το δουν θετικά, αλλά αυτό χρειάζεται παραπέρα μελέτη.

Κατσαμπάνης. Υπάρχουν κάποια παραδείγματα SE, που έχουν ήδη ιδρυθεί. Η Alliance (γερμανικός ασφαλιστικός όμιλος) έχει συγκροτηθεί ως SE. Οι SE θα ιδρυθούν σε χώρες με χαμηλή φορολόγηση και αυτός είναι κίνδυνος. Δεν μπορούν να ιδρυθούν SE χωρίς προηγούμενη διευκρίνιση του ρόλου των εργαζομένων. Το ή τα όργανο(α) εκπροσώπησης πρέπει να προστατεύει(ουν) αποτελεσματικά και αποφασιστικά τα συμφέροντα των εργαζομένων.

Πίνα. Τι ακριβώς είναι μια SE; Ποια είναι ακριβώς η διαφορά της με μια πολυεθνική που δραστηριοποιείται στην Ευρώπη;

Κατσαμπάνης. Μια πολυεθνική εταιρεία σήμερα έχει σε κάθε χώρα, που δραστηριοποιείται άλλο όνομα, καταστατικό και κεφάλαιο. Στο χρηματιστήριο, εάν είναι εισηγμένη, υποβάλλει έκθεση όπου φαίνονται οι εταιρείες του ομίλου. Η κάθε εταιρεία είναι αυτόνομη. Μπορεί να πτωχεύσει η μία και οι άλλες να μην έχουν πρόβλημα. Αυτό όμως από την άλλη σημαίνει γραφειοκρατία. Θέλουν να καταρτίσουν ένα μόνον ισολογισμό και να φορολογούνται σε μία μόνο χώρα με καλούς όρους.

Τσαρδανίδης. Η SE αποτελεί μια νέα μορφή εταιρείας που μοιάζει με την ΑΕ αλλά έχει ευρωπαϊκή διάσταση και δραστηριότητα.

Vener. Γιατί από το 2001 δεν έχουν γίνει πολυεθνικές SE εφόσον τις συμφέρει;

Κατσαμπάνης. Μια SE δεν ιδρύεται, εάν δε συμφωνήσουν οι εργαζόμενοι για το ρόλο τους. Οι εργαζόμενοι στην περίπτωση της SE έχουν και δικαίωμα συμμετοχής.

Tudorache. Μια Αυστριακή πολυεθνική εταιρεία μαζεύει τα κέρδη από όλες τις χώρες στην Αυστρία. Πώς μπορεί το ΕΣΕ να επέμβει για να απαγορευθεί η μεταφορά κέρδους σε άλλη χώρα;

Iancu. Στην περίπτωσή μας η πολυεθνική έχει έδρα στην Κύπρο. Εμείς παρέχουμε υπηρεσίες σε τρίτες χώρες, αλλά οι συμβάσεις είναι υπογραμμένες από θυγατρικές. Κάπου 70% των συμβάσεων είναι εντός του ομίλου και όχι απευθείας με πελάτες. Έτσι χάνουμε από 2 μεριές. Υπάρχει ένας φόρος, νομίζω στη Γαλλία για να μη πηγαίνουν τα κέρδη σε off shore εταιρείες. Στις περισσότερες περιπτώσεις πάντως τα κέρδη κρατούνται στη χώρα μόνο όσο χρειάζεται να διατηρηθούν οι εταιρείες, χωρίς όμως να φορολογούνται.

Κατσαμπάνης. Έχουν τεθεί 3 θέματα: η υπερτιμολόγηση και υποτιμολόγηση, το tobbing και ο ρόλος του συνδικαλισμού.

Tudorache. Η μεταφορά του κέρδους από τη θυγατρική γίνεται με διάφορους τρόπους. Το Ρουμανικό κράτος δεν υπερασπίζεται τα δικαιώματά του. Ο συνδικαλισμός παλεύει για θέσεις εργασίας, καλές συνθήκες και μισθούς. Δεν το ενδιαφέρει πού πάει το κέρδος, θέλει θέσεις εργασίας, καλές συνθήκες και μισθούς. Το κράτος από τη μεριά του θα έπρεπε να έχει νόμους που να απαγορεύουν αυτές τις πρακτικές.

Τσαρδανίδης. Η SE είναι γενικά μέχρι σήμερα αποτυχία. Νομίζω ότι υπάρχουν και άλλοι λόγοι για αυτό. Οι γραφειοκρατικές διαδικασίες και η φορολογία. Δεν έχει προσδιοριστεί με επάρκεια το φορολογικό καθεστώς. Μέχρι σήμερα οι πολυεθνικές μπορούν να μεταφέρουν πόρους με υπερτιμολόγηση και υποτιμολόγηση. Δεν είναι σωστό ότι τα χρήματα πηγαίνουν πάντα στη μητρική εταιρεία, αλλά ότι πηγαίνουν εκεί όπου υπάρχει χαμηλή φορολόγηση.

Iancu. Θα πρέπει οι εταιρείες, που έχουν μεγάλο κέρδος να πληρώνουν και να συλλέγει το κράτος χρήματα. Πρέπει να υπάρχει ισορροπία ανάμεσα στους μισθούς, στο τι πληρώνουν για φόρους οι εργαζόμενοι και το τι μένει στη χώρα για τη βελτίωση των γενικότερων συνθηκών.

2^η συνεδρία. Απόγευμα 17 Φεβρουαρίου.

Κατσαμπάνης. Κύριες διαφορές ανάμεσα στην νέα Οδηγία για τα ΕΣΕ και την παλιά είναι:

- Καλύτερος ορισμός ενημέρωσης και διαβούλευσης
- Καλύτερος ορισμός τι αποτελεί διακρατικό θέμα
- Ενημέρωση και διαβούλευση σε Ευρωπαϊκό επίπεδο σε συνδυασμό με την ενημέρωση και διαβούλευση σε εθνικό επίπεδο(Υπάρχει και η Οδηγία 2002/14)
- Συνέχιση ΕΣΕ σε περίπτωση συγχώνευσης δύο ομίλων εταιρειών που ήδη έχουν ΕΣΕ
- Συμμετοχή των ευρωπαϊκών συνδικάτων στην ίδρυση ΕΣΕ
- Εκπαίδευση των μελών των ΕΣΕ
- Παροχή διευκολύνσεων στα μέλη (τηλέφωνο, fax κλπ.) για άσκηση δικαιώματος ενημέρωσης των εργαζομένων
- Κυρώσεις αναλογικές, αποτρεπτικές και αποτελεσματικές (καθοριζόμενες από τα κράτη-μέλη).

Vener. Όταν δημιουργείται ένα ΕΣΕ υπογράφεται μια συμφωνία, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία της έδρας, που μπορεί να προβλέπει κυρώσεις σε περιπτώσεις παραβίασης. Αλλά, εάν υπάρχει παράβαση της νομοθεσίας πρέπει να πηγαίνεις στη χώρα, όπου γίνεται η παράβαση για να το κυνηγήσεις νομικά, πράγμα το οποίο είναι δύσκολο.

Κατσαμπάνης. Συμφωνώ είναι μειονέκτημα της νομοθεσίας. Ας εξετάσουμε τις αλλαγές των ορισμών της ενημέρωσης και της διαβούλευσης. Στην παλιά Οδηγία δεν υπήρχε ορισμός της ενημέρωσης. Όσον αφορά τη διαβούλευση, η Οδηγία ομιλεί περί «προτεινομένων μέτρων», δηλαδή η διαβούλευση πρέπει να προηγείται των μέτρων.

Tudorache. Σε εμάς η διαβούλευση γίνεται εκ των υστέρων. Έχει παρθεί η απόφαση πολύ πριν και μετά μαθαίνουμε εμείς τις χώρες που θα επηρεαστούν.

Κατσαμπάνης. Είναι νόμιμη αυτή η διαδικασία;

Παπαδόπουλος. Μπορεί να έχουν πάρει την απόφαση και να σας καλούν να διαβουλευτείτε. Μπορεί όμως να μην ανακοινώνουν όλη την απόφαση και να καλείται το σωματείο ή το ΕΣΕ να διαβουλευθεί και στο τέλος να συνυπογράψει, δηλαδή να είναι συνυπεύθυνο, χωρίς να γνωρίζει από τα πριν το όλο σχέδιο.

Iancu. Στον όμιλο της ALCATEL τηρούνται τα προβλεπόμενα βήματα, αλλά οι αποφάσεις έχουν ήδη παρθεί. Είναι πολύ δύσκολο να αποτρέψεις απολύσεις αλλά ίσως να βρεθούν κάποια αντισταθμιστικά μέτρα με τη σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων (μετακίνηση σε άλλη χώρα, κίνητρα, αλλαγή αντικειμένου εργασίας).

Tudorache. Στον όμιλο Thiessen έχω ζήσει τις εξής εμπειρίες. Η κατάσταση επέβαλε την αναδιοργάνωση και η κεντρική διοίκηση μελέτησε και έβγαλε μέτρα. Το σχέδιο αναδιάρθρωσης δεν εξηγήθηκε στο σύνολο, αλλά τα επιμέρους μέτρα που πρέπει να παρθούν αναλύθηκαν στον εθνικό εκπρόσωπο και έγινε διαβούλευση για το πώς θα

υλοποιηθούν με βάση την εθνική νομοθεσία. Αυτό σημαίνει ότι κάποιες χώρες ευνοήθηκαν από την εθνική νομοθεσία.

Pinca. Τι τρόπο μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε για να εμποδίσουμε την υλοποίηση αποφάσεων; Για παράδειγμα μελέτησαν το θέμα της εφεδρείας και μας το επέβαλαν.

Κατσαμπάνης. Οι εργαζόμενοι, το κύριο όπλο που έχουν είναι η απεργία.

Pinca. Στη Ρουμανία δεν μπορείς να κάνεις απεργία αφού μεις σε διαθέσιμότητα, εφεδρεία ή απόλυση. Μπορείς μόνο κατά τη διαδικασία της διαπραγμάτευσης της συλλογικής σύμβασης εργασίας. Θα μπορούσε να γίνει επιτόπου απεργία όταν το κράτος είχε την πλειοψηφία των μετοχών. Τώρα όμως η νομοθεσία έχει αλλάξει και καθιστά πολύ δύσκολη την απεργία.

Χατζησαββίδης. Όσο ανεβαίνει το ποσοστό ανεργίας, μειώνεται η δυνατότητα διαπραγμάτευσης των εργαζομένων. Φυσικά εξαρτάται και από τον συγκεκριμένο κλάδο. Στην Ελλάδα υπήρχε το δικαίωμα υπογραφής επιχειρησιακών συμβάσεων με επιχειρηματικά σωματεία. Ο εργασιακός μας νόμος, ο 1264/82, είναι ο πλέον φιλεργατικός στην Ευρώπη. Επίσης είχαμε το δικαίωμα διαμεσολάβησης που τώρα καταργήθηκε.

Τσαρδανίδης. Υπήρχε υποχρεωτική διαμεσολάβηση. Εάν το σωματείο πήγαινε στη διαμεσολάβηση, τότε η απόφαση του διαμεσολαβητή ήταν υποχρεωτική και για τον εργοδότη. Τώρα πρέπει να συμφωνήσουν και οι δύο πλευρές για να πάνε στη διαμεσολάβηση.

Χατζησαββίδης. Τώρα δυνατότητα διαπραγμάτευσης έχει για παράδειγμα η ΔΕΗ, που όμως και αυτή είναι αδυνατισμένη, γιατί πρέπει να έχει απήχηση στην κοινωνία και να μην είναι απομονωμένη λόγω του ότι οι εργαζόμενοι έχουν υψηλούς μισθούς. Τα μέσα μαζικής επικοινωνίας παίζουν επίσης ισχυρό και όχι πάντα καθαρό ρόλο. Υπάρχει διαπλοκή. Οι δυνατότητες απεργίας έχουν μειωθεί πολύ, γιατί υπάρχει ανασφάλεια και φόβος, ιδιαίτερα στις χώρες με παρουσία του ΔΝΤ. Το συνδικαλιστικό κίνημα βρίσκεται σε αμυντική περίοδο και χρειάζεται αλληλεγγύη σε διεθνικό επίπεδο.

Vener. Προσπάθησαν στην Ελλάδα να βάλουν σε εφαρμογή το flexicurity;

Χατζησαββίδης. Βεβαίως, εδώ και 10 χρόνια προσπάθησαν να εφαρμόσουν την πολυειδίκευση. Συνήθως οι πολυεθνικές είναι πολύ πιο οργανωμένες, δίνουν καλούς μισθούς και έχουν οργανωμένα σωματεία. Αυτό ισχύει εν μέρει μέχρι και σήμερα. Για παράδειγμα, η Heineken είχε μέσο όρο ετήσιου μισθού περί τα 50.000 Euro και παρόλα αυτά παρουσίαζε μεγάλα κέρδη. Σήμερα η κατανάλωση έχει μειωθεί πολύ και συνεπώς και τα κέρδη των εταιρειών. Το τραπεζικό κεφάλαιο μπορεί να εμπορεύεται χρήμα και να παράγει μόνο κέρδη, χωρίς να βοηθάει την πραγματική οικονομία.

Κατσαμπάνης. Η έννοια της flexicurity εισήχθη από τη Δανία. Δεν ξέρω εάν σε συνθήκες ύφεσης μπορεί να εφαρμοστεί εάν δεν έχει γίνει προηγούμενη επένδυση σε ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού.

Τσαρδανίδης. Στην Ελλάδα δεν εφαρμόζεται το flexicurity. Το μοντέλο του κράτους στην Ελλάδα είναι διαφορετικό από το Σκανδιναβικό, και το κράτος δε βοηθάει στην εξεύρεση εργασίας αυτών που μένουν άνεργοι από τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις που κλείνουν. Πολλές επιχειρήσεις μειώνουν τις ώρες εργασίας ή εφαρμόζουν την εκ περιτροπής εργασία, που τώρα επιτρέπεται από την καινούργια νομοθεσία. Στο παρελθόν υπήρχε μεγάλη αγκύλωση της αγοράς εργασίας και δεν υπήρχε δυνατότητα

ανανέωσης του εργατικού δυναμικού. Σήμερα υπάρχει αποσάθρωση του κοινωνικού κράτους. Τα ΕΣΕ εισήχθησαν αρχικά για να αντισταθμίσουν την κατάσταση αυτή. Τα μέτρα που επιβάλλονται στην Ελλάδα έρχονται σε αντίθεση με τη Συνθήκη της Λισαβόνας και των συνθηκών του ΔΟΕ. Το κοινωνικό μοντέλο της μεταπολεμικής Ευρώπης που ήλθε από τη Σκανδιναβία και τη Γερμανία γκρεμίζεται.

Κατσαμπάνης. Ο μάγειρας, που δουλεύει σε ένα μικρό εστιατόριο, εάν το εστιατόριο αυτό κλείσει, μπορεί να πάει να εργαστεί σε ένα μεγάλο εστιατόριο, το ίδιο και ένας λογιστής. Το ίδιο δε συμβαίνει όμως και σε κάποιον που δουλεύει σε ένα μικρό εξειδικευμένο εργαστήριο ή συνεργείο. Αν δεν έχει εκπαιδευθεί, δεν μπορεί να βρει αλλού εργασία. Που είναι λοιπόν η πολυδιαφημιζόμενη κοινωνική ευθύνη των επιχειρήσεων;

Χατζησαββίδης. Η ΓΣΕΕ έχει προσφύγει νομικά στο ΔΟΕ. Όλες οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στην πράξη καταργούνται. Είναι ένα πείραμα η Ελλάδα. Όλα είναι ρευστά, η κρίση μεγάλη και δε ξέρουμε που θα βγάλει.

Παπαδόπουλος. Περιγράφηκε μια κατάσταση απωλειών των εργαζομένων και δύσκολης διαπραγματευτικής θέσης, ουσιαστικής κατάργησης της διαμεσολάβησης. Δεν πρέπει να είμαστε παθητικοί. Τι πρέπει να προσέξει ένα σωματείο σε αυτές τις συνθήκες; Ειπώθηκε ότι πολλές φορές η εταιρεία ανακοινώνει και δε διαβουλεύεται. Πού θα μπορούσε να επέμβει το σωματείο και να δικαιολογήσει την ύπαρξή του;

Χατζησαββίδης. Το σωματείο πρέπει να διαπραγματεύεται ανάλογα με την κατάσταση, που επικρατεί στην επιχείρηση, τη σχέση του με τους εργαζόμενους, με την κοινωνία, τη γενικότερη κατάσταση και την ικανότητά του να διαπραγματεύεται με τον επιχειρηματία. Πιστεύω ότι είναι σημαντικό να υπάρχει ακόμα και εργοδοτικό σωματείο παρά να μην υπάρχει καθόλου σωματείο. Η τρόικα τελευταία πιέζει για τη δημιουργία τέτοιων σωματείων για να υπογραφούν επιχειρησιακές συμβάσεις. Στο παρελθόν σε κάποιες περιπτώσεις έχουν υπογραφεί και συμφωνίες για εκ περιτροπής εργασία για να μη χαθούν θέσεις απασχόλησης. Εμείς ως ΟΒΕΣ, έχουμε μέλη επιχειρησιακά σωματεία. Από την άλλη μεριά, οι ικανότητες διαπραγματεύσεως, οι τεχνικές γνώσεις, τα εκπαιδευτικά σεμινάρια, η γνώση της γλώσσας του σώματος, καθώς και η καλή και σωστή πληροφόρηση συμβάλλουν επίσης στις αποτελεσματικές συλλογικές διαπραγματεύσεις. Η ΟΒΕΣ στο παρελθόν έχει οργανώσει σεμινάρια αυτού του είδους.

Fabiu. Η κρίση, κατά την άποψή μου έχει μειώσει όχι μόνο το επίπεδο διαβίωσης αλλά και τις συνθήκες εργασίας. Στην Ελλάδα έχει πέσει το επίπεδο υγείας και ασφάλειας στην εργασία;

Χατζησαββίδης. Στην Ελλάδα ο νόμος για την Υγεία και την Ασφάλεια στην εργασία εισήχθη το 1985. Η ΟΒΕΣ είχε κάνει σεμινάρια και ανέπτυξε ένα εγχειρίδιο εκτίμησης επαγγελματικών κινδύνων από τους ίδιους τους εργαζόμενους για την εργασία τους. Αυτό έγινε μέσω του προγράμματος Safeguide, που συγχρηματοδοτήθηκε από τη ΓΔ Απασχόληση. Ακόμα και πριν από την κρίση οι συνδικαλιστές υποβάθμισαν τα μέτρα ασφαλείας, που έχουν ένα κόστος για τους εργοδότες. Οι νόμοι δεν άλλαξαν με την κρίση, αλλά αφού έπεσε η διαπραγματευτική μας ικανότητα το θέμα αυτό δεν μπαίνει ιεραρχικά πρώτο. Σήμερα πιστεύω ότι θα ήταν έξυπνο από πλευράς συνδικαλιστών να προέτασσαν τα ζητήματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία γιατί έτσι θα πετύχαιναν και τη συμπάθεια και τη στήριξη της κοινωνίας.

Tudorache. Στην πόλη μου εργάζονται 2.000 άτομα σε σύνολο 12.000 που κατοικούσαν την εποχή του Tsaoueskou. Οι εργοδότες ακολούθησαν μια τακτική σαλαμοποίησης των εργαζομένων. Έλεγαν άλλα σε κάθε βάρδια. Οι εργαζόμενοι παραιτήθηκαν από το δικαίωμα να ζητήσουν βελτίωση των αποδοχών τους λόγω του φόβου μη χάσουν την εργασία τους.

Fabiu. Και βέβαια πρέπει να διαπραγματευτούμε, να γνωρίζουμε τις τεχνικές και να αποκτήσουμε τις ικανότητες διαπραγμάτευσης. Η Flexicurity σημαίνει ότι οι συμβάσεις αορίστου χρόνου μετατρέπονται σε συμβάσεις ορισμένου χρόνου, που μπορεί να οδηγήσουν σε ανανέωση των συμβάσεων αυτών ή σε απολύσεις. Ο φόβος απόλυσης είναι τρομερός για τους φτωχούς. Αν προσανατολιζόμαστε προς το νοτιοαμερικανικό μοντέλο, τότε τσάμπα θα κάνουμε σεμινάρια. Τα ευρωπαϊκά συνδικάτα και ο ΔΟΕ πρέπει να γίνουν πιο επιθετικά διαφορετικά το κοινωνικό κράτος θα γκρεμιστεί. Με το νομικό καθεστώς στη Ρουμανία δε νομίζω ότι μπορεί να υπάρξει ποτέ αποτέλεσμα από τα συνδικάτα.

Iancu. Στη Ρουμανία δεν μπορεί να υπάρχουν πάνω από 3 διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου, που καλύπτουν χρονική περίοδο μέχρι 36 μήνες. Ένας εργαζόμενος μπορεί να έχει παράταση της σύμβασής του μέχρι για ένα μήνα. Η Ρουμανία προσπάθησε να προσελκύσει επενδυτές όχι μέσω μείωσης των φόρων, αλλά μέσω πειθαναγκασμού του εργατικού δυναμικού.

Κατσαμπάνης. Υπάρχει μια ποτοποιία στην Ελλάδα, όπου οι εργαζόμενοι εργάζονται 10 μήνες το χρόνο, από την πρώτη Φεβρουαρίου μέχρι το τέλος Νοεμβρίου.

Στη συνέχεια ο κ. Κατσαμπάνης παρουσίασε την επίδραση της νέας Οδηγίας πάνω στις υπάρχουσες Συμφωνίες ΕΣΕ.

Ruii. Ήταν πραγματικά μια πολύ χρήσιμη μέρα. Έμαθαν όλοι καινούργια θέματα και περιμένουμε την αυριανή ημέρα για να αποκτήσουμε παραπέρα γνώσεις.

3^η συνεδρία. Πρωί 18 Φεβρουαρίου

Καταρχήν ο κ. Κατσαμπάνης έκανε μια ανασκόπηση, όσων ειπώθηκαν την πρώτη ημέρα.

Η δεύτερη ημέρα αφιερώθηκε στην εξέταση 3 μελετών περιπτώσεων. Κατά τη διάρκεια αυτής της εξέτασης, ζητήθηκε από τους μετέχοντες να βρουν τα συγκεκριμένα άρθρα στις Οδηγίες και τους Ρουμανικούς και Ελληνικούς νόμους. Στη διάθεσή τους τέθηκαν τυπωμένα αντίγραφα αυτών των νομικών κειμένων καθώς και άμεση πρόσβαση του διαδικτύου μέσω του προβολέα LCD, προκειμένου να ψαχθούν περισσότερες πληροφορίες και να προβληθούν οι σχετικές διατάξεις.

1^η Μελέτη περίπτωσης.

1^η Ερώτηση.

Οι συμμετέχοντες μελέτησαν το άρθρο 12 της Οδηγίας. Στη Ρουμανία υπάρχουν επιχειρησιακά σωματεία που το καθένα έχει δική του νομική υπόσταση. Ανάλογα με το τι αναφέρει το καταστατικό, είτε το ΔΣ είτε η ΓΣ αποφασίζει και καθορίζει ποιος είναι ο εκπρόσωπος. Παράλληλα, ενημερώνεται και ιεραρχικά η Ομοσπονδία.

Ο Ρουμανικός νόμος προβλέπει ότι για να ορίζει εκπροσώπους το συνδικάτο πρέπει να είναι αντιπροσωπευτικό, δηλαδή να έχει μέλη πάνω από το 50% των εργαζομένων στην επιχείρηση. Παρόλα αυτά, σε πολλές περιπτώσεις υπάρχουν προβλήματα, όπου οι εργοδότες επιθυμούν αυτοί να ορίσουν τους εκπροσώπους. Για παράδειγμα, στο ΕΣΕ της ALCATEL ο εργοδότης δεν άφηνε το σωματείο να ορίσει τους εκπροσώπους και για το λόγο αυτό το σωματείο αναγκάστηκε να απευθυνθεί στην Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία Μετάλλου και στο Cartel Alpha προκειμένου να μπορέσει να προχωρήσει στον ορισμό τους.

Στην Ελλάδα, στο παρελθόν, υπήρξαν πολλά προβλήματα με τον ορισμό των εκπροσώπων των εργαζομένων στα ΕΣΕ και αυτός υπήρξε και ο λόγος που γράφηκε αυτή η μελέτη περίπτωσης.

Στη συνέχεια οι μετέχοντες εξέτασαν το άρθρο 2, παράγραφο 4 της Οδηγίας και το άρθρο 4, παράγραφο 3 του Ρουμανικού νόμου.

Ο ελληνικός νόμος προβλέπει ότι οι εκπρόσωποι ορίζονται από το σωματείο, σε περίπτωση μη ύπαρξης σωματείου από τα εργασιακά συμβούλια και σε περίπτωση μη ύπαρξης εργασιακών συμβουλίων από τη Γενική Συνέλευση όλων των εργαζομένων (η οποία τρίτη περίπτωση είναι επικίνδυνη, μήπως οριστούν εργοδοτικοί). Το σωματείο μπορεί να εκλέξει ή να ορίσει. Πολλοί εργοδότες προσπαθούν μέσω των δικηγόρων τους να παρέμβουν στη διαδικασία.

2^η Ερώτηση.

Εκφράστηκε η άποψη ότι η διαδικασία, που περιγράφηκε στη μελέτη περίπτωσης δεν είναι σύμφωνη με τα προβλεπόμενα από την Οδηγία. Οι εκπρόσωποι θα προέρχονται μόνο από τις τρεις μεγαλύτερες σε αριθμό εργαζομένων χώρες και συνεπώς θα υπάρχουν χώρες που δε θα εκπροσωπούνται καθόλου. Το ΕΣΕ δε θα έχει δικαίωμα πληροφόρησης και διαβούλευσης.

Ο κ. Κατσαμπάνης είπε ότι το συμφωνητικό αυτό είναι κακό για τους εργαζόμενους, η ΕΔΟ όμως αποφάσισε με πλειοψηφία. Η διαδικασία αυτή είναι στα όρια των προβλέψεων της Οδηγίας. Οι εκπρόσωποι μπορούν να αποφασίσουν ότι θέλουν.

Η κ. Σπηλιωτοπούλου είπε ότι εάν οι εργαζόμενοι δεν καταφέρουν να επιτύχει η ΕΔΟ ρυθμίσεις καλύτερες από τις επικουρικές διατάξεις, θα πρέπει να ζητήσουν να ισχύουν οι επικουρικές διατάξεις. Στην αντίθετη περίπτωση, εάν δηλαδή συμφωνήσουν σε κάτι λιγότερο και υπογράψουν τη Συμφωνία, τότε θα ισχύει το λιγότερο και δε θα ισχύουν στην περίπτωση αυτή οι επικουρικές διατάξεις.

2^η Μελέτη περίπτωσης.

Διεξήχθη συζήτηση για το τι πρέπει να κάνουν τα συνδικάτα. Ειπώθηκε επίσης ότι τα συνδικάτα πρέπει να πηγαίνουν προετοιμασμένα στο διάλογο γιατί, εκτός από την πληροφόρηση και τη διαβούλευση, στην περίπτωση της SE υπάρχει και το θέμα της συμμετοχής.

Ο κ. Κατσαμπάνης είπε ότι το σωματείο πρέπει καταρχήν να ορίσει την ΕΔΟ και εάν δεν καταλήξουν σε συμφωνία να χρησιμοποιηθούν οι διατάξεις αναφοράς. Επίσης, ότι είναι αναγκαίος ο συντονισμός με την αντίστοιχη Ομοσπονδία, και να ζητηθεί από αυτή βοήθεια εάν το σωματείο τη χρειαστεί.

3^η Μελέτη περίπτωσης.

Στις μαζικές απολύσεις σε μια πολυεθνική θα πρέπει να ακολουθείται η 2^η διαδικασία, δηλαδή να ενημερώνεται πρώτο το ΕΣΕ και ύστερα το τοπικό σωματείο.

Στην περίπτωση της FREMENTAL HOLDING ενημερώθηκε πρώτα το ΕΣΕ στη Βιέννη ότι ο όμιλος προτίθεται να κλείσει τη μονάδα στο Duesseldorf. Ο εκπρόσωπος στο ΕΣΕ ενημέρωσε το τοπικό σωματείο. Έγινε μεγάλος σαματάς γιατί η εταιρεία ήταν εισηγμένη στο χρηματιστήριο. Η διοίκηση μήνυσε τον εκπρόσωπο επί τη βάσει παραβίασης του άρθρου περί εμπιστευτικότητας και παραλίγο να πάει φυλακή. Τελικά η μονάδα, που αντιπροσώπευε επένδυση 12 εκατομμυρίων Ευρώ πουλήθηκε για 1 Ευρώ, αλλά ήταν έτσι κι αλλιώς για πτώχευση.

Κατσαμπάνης. Σύμφωνα με τη νέα Οδηγία, άρθρο 2, παράγραφο 10, είναι υποχρεωμένο το ΕΣΕ να ενημερώνει το τοπικό σωματείο. Η εμπιστευτικότητα πρέπει να καθορίζει επακριβώς ποιόν και τι καλύπτει και πόσο διαρκεί.

Iancu. Πιστεύω ότι η έδρα του ομίλου παίζει σημαντικό ρόλο. Για παράδειγμα ο Ρουμανικός νόμος αφορά επιχειρήσεις με έδρα στη Ρουμανία, που σήμερα δεν υπάρχουν.

Κατσαμπάνης. Σωστά. Από την άλλη μεριά όμως η Οδηγία έχει Πανευρωπαϊκή ισχύ. Το να ανακοινώνονται οι απολύσεις μόνο στα τοπικά σωματεία, ενώ υπάρχει ΕΣΕ στην πολυεθνική, είναι παράνομο.

Fabiu. Εάν υπάρχει ΕΣΕ και δεν ενημερωθεί για τις απολύσεις, οι τοπικοί εκπρόσωποι πρέπει να ζητήσουν άμεση έκτακτη συνεδρίαση του ΕΣΕ. Το ΕΣΕ πρέπει να προσέλθει στη συνεδρίαση με προτάσεις και επιχειρήματα, ανάλογα με τους εθνικούς νόμους, αφού πρώτα ζητήσει πληροφόρηση, γιατί έφθασαν τα πράγματα στο σημείο να παρθεί αυτή η απόφαση.

Κατσαμπάνης. Το ΕΣΕ πρέπει να προσβάλει την απόφαση στο δικαστήριο για παραβίαση του νόμου και της συμφωνίας ΕΣΕ.

Theodoraku. Αυτές οι ενέργειες είναι αναγκαίες για να ακυρωθούν οι αποφάσεις της εταιρείας για απολύσεις.

Iancu. Δεν νομίζω ότι μπορούν να ακυρωθούν οι αποφάσεις, αλλά τουλάχιστον να υπάρξουν κυρώσεις. Ποιοι νόμοι όμως ισχύουν, όταν παίρνουμε πληροφόρηση που καλύπτεται από εμπιστευτικότητα;

Κατσαμπάνης. Η πολυεθνική θα πρέπει να καθορίσει το λόγο, γιατί η πληροφόρηση αυτή είναι εμπιστευτική. Άλλο μια συγχώνευση και άλλο οι απολύσεις. Για το λόγο αυτόν πρέπει ο ρόλος των εργαζομένων να είναι ουσιαστικός. Θα πρέπει σε κάθε περίπτωση να ζητάμε έγγραφα την αιτιολόγηση της εμπιστευτικότητας, για πόσο χρόνο διαρκεί και ποιος μπορεί να τη σπάσει.

Παπαδόπουλος. Μήπως θα πρέπει να αναφέρεται και ποια νομοθεσία ισχύει;

Κατσαμπάνης. Πρώτον ισχύει η Συμφωνία του ΕΣΕ, μετά η νομοθεσία της έδρας του ομίλου και μετά οι εθνικές νομοθεσίες των κρατών των εκπροσώπων (κυρώσεις σε περίπτωση παραβίασης σύμφωνα με τον εθνικό νόμο) και οι εργατικοί νόμοι αν πρόκειται για μέλη σωματείων.

Άλλο σοβαρό θέμα είναι να συζητηθεί το πλάνο τι θα απογίνουν τα άτομα σε περίπτωση απόλυσης.

Η διακρατική ημερίδα έκλεισε με ομιλίες του κ. Τρακανιάρη και του κ. Ρυίι.

ΦΩΤΟΓΡΑΦΙΕΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΣΥΝΑΝΤΗΣΗ

