

**ΠΡΟΣΧΕΛΙΟ ΘΕΣΕΩΝ ΤΗΣ ΟΒΕΣ ΣΤΗΝ**  
**ΜΕΤΑΦΟΡΑ ΤΗΣ ΝΕΑΣ ΟΔΗΓΙΑΣ 2009/38 ΓΙΑ ΤΑ ΕΥΡΩΠΑΙΚΑ**  
**ΣΥΜΒΟΥΛΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ (ΕΣΕ) ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ.**

Οι παρατηρήσεις αυτές αφορούν την μεταφορά της νέας οδηγίας 2009/38 για τα ΕΣΕ στην εθνική νομοθεσία. Διευκρινίζεται ότι η νέα οδηγία 2009/38 απέχει πολύ από παλαιότερες προτάσεις της ΟΒΕΣ, τις οποίες η ΟΒΕΣ υπέβαλλε στο στάδιο της ψήφισης της από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο. Τώρα που το περιεχόμενο της νέας οδηγίας είναι δεδομένο και η νέα οδηγία, θα ισχύσει από τον Ιούλιο του 2011, η κάθε χώρα μπορεί να προσαρμόσει μερικά μόνο σημεία της οδηγίας αυτής στο εθνικό της δίκαιο.

Με δεδομένη την παραπάνω διευκρίνιση **οι παρακάτω παρατηρήσεις δεν καλύπτουν τις απαιτήσεις των εργαζομένων για μια δίκαιη και αποτελεσματική εκπροσώπηση τους, σε ευρωπαϊκό επιχειρησιακό επίπεδο, μέσα από τα ΕΣΕ, απέναντι στις διοικήσεις των επιχειρήσεων.** Οι παρατηρήσεις αυτές επικεντρώνονται μόνο σε μερικά σημεία που η οδηγία επιτρέπει να προσδιοριστούν από το Υπουργείο Εργασίας ώστε να βγει ένα ανάλογο κείμενο με το ισχύον Π.Δ. 40/97 για τα ΕΣΕ.

Επιπρόσθετα οι παρακάτω παρατηρήσεις μας δεν είναι οριστικές. Γι' αυτό πολλές από αυτές είναι σε μορφή ερωτημάτων ώστε κάθε ενδιαφερόμενος συνδικαλιστής να μπορεί να συνεισφέρει τις απόψεις του ώστε **να καταλήξουμε σε ένα τελικό κείμενο θέσεων.**

1. Έχοντας υπόψη ότι θα ακολουθηθεί ανάλογη διαδικασία όπως και κατά την ενσωμάτωση της οδηγίας 94/45 στο εθνικό δίκαιο, το νέο προεδρικό διάταγμα μάλλον δεν θα περιλαμβάνει τις εισαγωγικές εκτιμήσεις της νέας οδηγίας, όπως έχουν ψηφιστεί από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο. Όμως στις εισαγωγικές αυτές εκτιμήσεις περιλαμβάνονται και νέα θετικά σημεία για τους εργαζόμενους όπως για παράδειγμα οι εισαγωγικές εκτιμήσεις (16), (27), (36), (37) της οδηγίας. Το γεγονός ότι τα σημεία αυτά υπάρχουν ως βούληση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου στην νέα οδηγία και η οποία υπερισχύει του νέου Π.Δ. δεν αίρει την παρατήρηση αυτή. Πιθανά να υπάρχει ή να βρεθεί τρόπος ενσωμάτωσης των σημείων αυτών στο νέο Π.Δ. Πως μπορεί να γίνει αυτό;
2. Άρθρο 1.7. Η νέα οδηγία προβλέπει ότι μπορεί να μην εφαρμόζεται ο θεσμός των ΕΣΕ στην ναυτιλία. Πρέπει όμως να εξαιρούνται οι εργαζόμενοι ναυτικοί από την οδηγία αυτή;
3. Άρθρο 3. Η διατύπωση του άρθρου να γίνει σωστά ώστε να μην υπάρχουν ασάφειες και σκοτεινά σημεία. Να δοθεί προσοχή στον ορισμό της ελέγχουσας επιχείρησης. (Άρθρο 3.6.) Μπορεί το νέο Π.Δ. να προβλέπει ότι οι κοινές επιχειρήσεις (join venture) ή franchising ή επιχειρήσεις που είναι ελεγχόμενες επιχειρήσεις αλλά δεν καλύπτονται από τα κριτήρια του άρθρου 3.2, υπάγονται στις «ελεγχόμενες επιχειρήσεις» σύμφωνα με την οδηγία;
4. Άρθρο 5. Ο τρόπος εκλογής εκπροσώπων μπορεί να είναι ο ίδιος με το προηγούμενο. Π.Δ. που δίνει προτεραιότητα στα σωματεία. Πώς όμως θα εκλέγονται οι εκπρόσωποι σε περίπτωση που δεν υπάρχει σωματείο στην επιχείρηση; Στην περίπτωση αυτή προτείνεται η διοίκηση της επιχείρησης στην Ελλάδα να είναι υποχρεωμένη να ενημερώνει την ΓΣΕΕ και την αντίστοιχη κλαδική ομοσπονδία για την εκλογή εκπροσώπων στο ΕΣΕ. Η εκλογή εκπροσώπων να γίνεται πχ. με μυστική ψηφοφορία παρουσία εκπροσώπων της κλαδικής ομοσπονδίας ή της ΓΣΕΕ ώστε να διασφαλιστεί η εκλογή αντιπροσωπευτικών εκπροσώπων των εργαζομένων στο ΕΣΕ. Μια περίπτωση

ανάλογη πρόβλεψη υπάρχει στη νέα οδηγία όπου προβλέπεται ενημέρωση των ευρωπαϊκών κλαδικών ομοσπονδιών στην έναρξη των διαπραγματεύσεων για την ίδρυση ΕΣΕ. Είναι η προτεινόμενη διαδικασία σωστή ή πρέπει να γίνουν βελτιώσεις;

5. Άρθρο 5.6. Η διοίκηση της επιχείρησης πρέπει να καλύπτει τα έξοδα για περισσότερους από έναν εμπειρογνώμονες (νομικός, οικονομολόγος κλπ.) για να είναι τα ΕΣΕ σωστά ενημερωμένα και αποτελεσματικά. Μόνο με ένα εμπειρογνώμονα μπορεί να λειτουργήσει ένα ΕΣΕ; Η ίδια πρόβλεψη πρέπει να ισχύει για την παράγραφο 6 των επικουρικών διατάξεων.
6. Άρθρο 11. Σε περιπτώσεις που η διοίκηση δεν τηρεί την συμφωνία λειτουργίας του ΕΣΕ πρέπει να προβλέπεται ακυρότητα των αποφάσεων της διοίκησης της επιχείρησης όταν δεν ακολουθούν οι διαδικασίες που προβλέπει η οδηγία. Δεν θα έπρεπε επίσης να προβλέπονται σοβαρές ποινικές και διοικητικές κυρώσεις για τις διοικήσεις των επιχειρήσεων όταν παραβαίνουν την οδηγία; Οι κυρώσεις αυτές δεν πρέπει να είναι αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές σε σχέση με την σοβαρότητα των παραβάσεων; Αυτό άλλωστε δεν προβλέπει και η εισαγωγική εκτίμηση 36 της νέας οδηγίας; Στο σημείο αυτό θα πρέπει επίσης να προβλεφθεί ότι οι εκπρόσωποι των εργαζομένων στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο εργαζομένων πρέπει να έχουν ως όργανο ξεχωριστή νομική οντότητα ώστε να μπορούν να στρέφονται νομικά κατά της διοίκησης της επιχείρησης σε περιπτώσεις παραβιάσεων της συμφωνίας ίδρυσης και λειτουργίας του ΕΣΕ. Τι ισχύ έχει ένα ΕΣΕ χωρίς να έχει την δυνατότητα να υπερασπισθεί νομικά τα μέλη του και τους εργαζόμενους που εκπροσωπεί;
7. Άρθρο 12. Προσοχή στη μεταφορά του άρθρου 12. ώστε να μην μπορούν οι εργοδότες να λαμβάνουν αποφάσεις (πχ κλεισίματα εργοστασίων, απολύσεις κλπ.) χωρίς επαρκή ενημέρωση και διαβούλευση σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις. Το σημείο αυτό επισημαίνεται και στην εισαγωγική εκτίμηση (37). Δεν πρέπει το νέο Π.Δ. να προβλέπει ενιαία αντιμετώπιση των θεμάτων ενημέρωσης και διαβούλευσης σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο; Ποιος είναι ο πιο αποτελεσματικός τρόπος; Μήπως στο σημείο αυτό μπορεί να προβλεφθεί ότι το ΕΣΕ συγκαλείται ανά δίμηνο όπως προβλέπει άλλωστε το άρθρο του νόμου 1767/88 για τα εργασιακά συμβούλια;
8. Επικουρικές διατάξεις παράγραφος 4. Η προεδρία των συνεδριάσεων ενημέρωσης και διαβούλευσης πρέπει να είναι δικαίωμα των εκπροσώπων εργαζομένων ώστε τα ΕΣΕ να εκτελούν αποτελεσματικά τα καθήκοντα τους. (βλέπε και Άρθρο 10 παράγραφος 1). Εφόσον τα ΕΣΕ δεν έχουν το δικαίωμα της διαπραγμάτευσης, όπως έχουν τα σωματεία αλλά έχουν μόνο περιορισμένα δικαιώματα ενημέρωσης και διαβούλευσης δεν πρέπει να μπορούν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων να καθορίζουν αυτοί τα θέματα των συζητήσεων με την διοίκηση της επιχείρησης καθώς και την διάρκεια συζήτησης τους ώστε να μπορούν να ενημερώνονται και διαβουλεύονται σωστά;
9. Στα θετικά σημεία της νέας οδηγίας είναι ο καλύτερος ορισμός των εννοιών πληροφόρησης και διαβούλευσης. Γι' αυτό προσοχή στη σωστή μεταφορά τους στην εθνική νομοθεσία (άρθρο 2). Για παράδειγμα μια σωστότερη διατύπωση του ορισμού της διαβούλευσης αντί για <<διαβούλευση>>, η καθιέρωση διαλόγου και ανταλλαγής απόψεων μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων και της κεντρικής διεύθυνσης ή οποιουδήποτε άλλου καταλληλότερου οργάνου διευθυντικού επιπέδου, σε χρόνο, με τρόπο και με περιεχόμενο που δίνουν τη δυνατότητα στους εκπροσώπους των εργαζομένων, με βάση τα στοιχεία που παρασχέθηκαν, να διατυπώσουν γνώμη για τα προτεινόμενα μέτρα με τα οποία σχετίζεται η διαβούλευση, με κάθε επιφύλαξη των ευθυνών της διοίκησης και σε εύλογη προθεσμία, η οποία μπορεί να λαμβάνεται υπόψη από την επιχείρηση κοινοτικής κλίμακας ή τον όμιλο επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας> είναι ο

εξής <«διαβούλευση», η καθιέρωση διαλόγου και ανταλλαγής απόψεων μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων και της κεντρικής διεύθυνσης ή οποιουδήποτε άλλου καταλληλότερου οργάνου διευθυντικού επιπέδου, σε χρόνο, με τρόπο και με περιεχόμενο που δίνουν τη δυνατότητα στους εκπροσώπους των εργαζομένων, με βάση τα στοιχεία που παρασχέθηκαν, να **διατυπώνουν γνώμη, με βάση τα στοιχεία που παρασχέθηκαν, για τα προτεινόμενα μέτρα με τα οποία αναφέρεται** η διαβούλευση, με κάθε επιφύλαξη των ευθυνών της διοίκησης και σε εύλογη προθεσμία, η οποία μπορεί να λαμβάνεται υπόψη από την επιχείρηση κοινοτικής κλίμακας ή τον όμιλο επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας>

10. Τέλος η νέα οδηγία για τα ΕΣΕ προβλέπει τις ελάχιστες απαντήσεις για την λειτουργία τους. Μπορεί το ελληνικό Π.Δ. να προβλέπει περισσότερα δικαιώματα και δυνατότητες στους εργαζόμενους; Για παράδειγμα μείωση του αναγκαίου αριθμού εργαζομένων (από 1000 σε 500), περισσότερες από μια συναντήσεις τον χρόνο κλπ. Είναι αναγκαίο να γίνει σύγκριση της οδηγίας με το ισχύον εργατικό δίκαιο που σχετίζεται με εκπροσώπηση εργαζομένων σε επιχειρησιακό επίπεδο ώστε τυχόν υπάρχουσες ευνοϊκές εθνικές διατάξεις να περιληφθούν στο νέο Π.Δ.