

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>

PRAXIS
FROM LAW TO PRACTICE
ΠΡΟΠΑΡΑΣΚΕΥΑΣΤΙΚΗ ΣΥΝΑΝΤΗΣΗ ΣΤΙΣ 8.02.13 ΣΤΗΝ ΑΘΗΝΑ
GOLDEN CITY HOTEL

ΕΚΘΕΣΗ

Εισαγωγή.

Στόχος της προπαρασκευαστικής συνάντησης ήταν:

- Να πληροφορηθούν οι συνδικαλιστές τους στόχους και τις διαδικασίες, που προβλέπονται από το πρόγραμμα PRAXIS
- Να ευαισθητοποιηθούν οι συνδικαλιστές πάνω στα δικαιώματα, που τους παρέχει τόσο ο Ευρωπαϊκή όσο και η εθνική νομοθεσία, όσον αφορά την ενημέρωση και διαβούλευση
- Να ανταλλάγουν απόψεις και εμπειρίες μεταξύ συνδικαλιστών, όσον αφορά στη κατάσταση που σχετίζεται με την ενημέρωση και τη διαβούλευση στην
- Να προετοιμαστούν τα επόμενα βήματα και εκδηλώσεις του προγράμματος.

Διεξαγωγή συνάντησης

1. Στη συνάντηση μετείχαν 27 άτομα, συμπεριλαμβανομένων των εμπειρογνομόνων, συνδικαλιστών από όλη την Ελλάδα και δικηγόρων.
2. Κατά την έναρξη ο Πρόεδρος της ΟΒΕΣ κ. Ζήσης Τρακανιάρης, παρουσίασε το πρόγραμμα, τους σκοπούς, τη μεθοδολογία του και τις δράσεις, που προβλέπονται σε αυτό.
3. Στη συνέχεια μοιράστηκε και εξηγήθηκε το ερωτηματολόγιο της έρευνας. Οι συνδικαλιστές που δεν το είχαν συμπληρώσει προηγουμένως κλήθηκαν να το συμπληρώσουν επιτόπου.
4. Οι συμμετέχοντες προχώρησαν σε σύντομη παρουσίαση του εαυτού τους και της οργάνωσής τους.
5. Ο κ. Κατσαμπάνης παρουσίασε τις διαφάνειες, που είχε ετοιμάσει για τη συνάντηση και ζήτησε από τους συμμετέχοντες να τον διακόπτουν,



Το σχέδιο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

Η παρούσα δημοσίευση δεσμεύει μόνο τον συντάκτη της και η Επιτροπή δεν ευθύνεται για τυχόν χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

οποτεδήποτε έχουν κάποιες απορίες ή επιθυμούν να συζητήσουν κάτι, έτσι ώστε να γίνεται πλατιά συζήτηση και να ζητείται και η γνώμη των ειδικών.

6. Τα κυριότερα θέματα, που συζητήθηκαν κατά τη διάρκεια της παρουσίασης των διαφανειών και στη συνέχεια έχουν ως εξής:

Εμπιστευτικότητα.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν το δικαίωμα να ζητήσουν από το Πρωτοδικείο να αποφανθεί για την εγκυρότητα της ενημέρωσης που λαμβάνουν. Παρόλα αυτά, ελάχιστες περιπτώσεις, που σχετίζονται με το Άρθρο 6 έχουν συζητηθεί στα ελληνικά δικαστήρια. Το ίδιο ισχύει και για εταιρείες εισηγμένες στο χρηματιστήριο.

Η εμπιστευτικότητα χρησιμοποιείται συχνά από τους εργοδότες ως πρόσχημα για να μην παρέχουν ενημέρωση ή να παρέχουν ενημέρωση, που είναι διαθέσιμη στο κοινό (π.χ. ισολογισμούς).

Στην περίπτωση της CITIBANK για παράδειγμα, η διοίκηση δεν παρέχει ενημέρωση, γιατί διατείνεται παγίως ότι όλα τα θέματα είναι εμπιστευτικά. Η συγκεκριμένη τράπεζα σήμερα δεν είναι κερδοφόρα, αλλά αυτό οφείλεται σε απόφαση της διοίκησης να περιστέλλει τις βασικές της λειτουργίες. Το σωματείο ενημερώθηκε ότι θα κλείσουν 16 υποκαταστήματα, αλλά η διοίκηση αρνήθηκε να ενημερώσει το σωματείο για το business plan. Η διοίκηση έχει δεσμευθεί ότι δε θα κλείσει τη Διεύθυνση Ανάπτυξης για τον επόμενο 1.5 χρόνο.

Δυσκολία να βρεθούν χρήσιμες πληροφορίες.

Τα σωματεία πρέπει να χρησιμοποιούν και τις δικές τους πηγές πληροφόρησης, προκειμένου να αποκτήσουν μια καλύτερη εικόνα της κατάστασης στην εταιρεία.

Τα εργοστασιακά ή επιχειρησιακά σωματεία έχουν το χαρακτηριστικό ότι μπορούν να συσπειρώνουν ως μέλη τόσο εργάτες όσο και υπαλλήλους και μπορούν να γνωρίζουν καλύτερα τη γενική εικόνα της επιχείρησης. Αυτό λύνει επίσης το πρόβλημα, που τέθηκε από διάφορους συμμετέχοντες και αφορά το πώς θα βρει το σωματείο τους κατάλληλους εμπειρογνώμονες (π.χ. οικονομολόγους), οι οποίοι να αναλύσουν τα στοιχεία της ενημέρωσης, που παρέχει ο εργοδότης και πού θα βρει χρήματα για να τους πληρώσει.

Αναφέρθηκε για παράδειγμα από τη Shelman ότι ζήτησαν οικονομολόγο από το Οικονομικό Επιμελητήριο και περίμεναν πολύ χρόνο για απάντηση. Στη συνέχεια έγινε συζήτηση για το ποιος μπορεί ή πρέπει να είναι μέλος ενός επιχειρησιακού σωματείου (δηλαδή εάν τα στελέχη, εκτός από αυτά που εκπροσωπούν νόμιμα την εταιρεία μπορούν να μετέχουν σε αυτό).

Ο κ. Χατζησαββίδης, πρώην Πρόεδρος της ΟΒΕΣ ανέφερε στους παρευρισκομένους την περίπτωση του σωματείου της ΛΑΡΚΟ, που έκανε απεργία 120 ημερών το 1977. Στην αρχή στο σωματείο μετείχαν μόνο οι εργάτες παραγωγής. Στη συνέχεια το σωματείο δέχθηκε να εγγραφούν ως μέλη και οι υπάλληλοι και τα στελέχη, με την προϋπόθεση ότι δεν εκπροσωπούσαν νόμιμα την εταιρεία, και έγινε πανίσχυρο. Είχε πληροφόρηση από πρώτο χέρι. Αφού επέτυχε τους οικονομικούς στόχους, που είχε



θέσει με την απεργία, το σωματείο έθεσε και πέτυχε θέματα όπως η προστασία του περιβάλλοντος από την εναπόθεση της σκουριάς στην παραλία του Ευβοϊκού κόλπου, που γινόταν μέχρι τότε.

Ισχύς των αποφάσεων.

Αποφάσεις, που λαμβάνονται, χωρίς να τηρηθούν οι προβλεπόμενες διαδικασίες ενημέρωσης και διαβούλευσης δεν ακυρώνονται αυτόματα, όπως προβλεπόταν στο αρχικό κείμενο της Οδηγίας 2002/14,. Ο κ. Κατσαμπάνης ανέφερε τη σχετική παράγραφο που είχε υιοθετηθεί από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή «*Σε περίπτωση σοβαρής παραβίασης εκ μέρους του εργοδότη των υποχρεώσεων ενημέρωσης και διαβούλευσης εφόσον θα έχουν άμεσες συνέπειες όσον αφορά την ουσιαστική τροποποίηση ή τη λύση των συμβάσεων ή των σχέσεων εργασίας, οι αποφάσεις αυτές δεν επιφέρουν νομικές συνέπειες στις συμβάσεις ή τις σχέσεις εργασίας των εργαζομένων που θίγονται*» και η οποία δεν περιλήφθηκε στο τελικό κείμενο της Οδηγίας πιθανώς για πολιτικούς λόγους.

ΕΣΕ.

Στις επιχειρήσεις που υπάρχουν ΕΣΕ κατά κανόνα τα πράγματα είναι καλύτερα ως προς την ενημέρωση και τη διαβούλευση, ακόμα και σε εθνικό επίπεδο. Παρόλα αυτά, σε πολλές περιπτώσεις η ενημέρωση, που παρέχεται πριν από τη συνεδρίαση του ΕΣΕ είναι επιφανειακή και ουσιαστική ενημέρωση δίνεται, εφόσον δοθεί, μόνο κατά τη διάρκεια της συνεδρίασης, σε χρόνο δηλαδή που τα μέλη του ΕΣΕ δεν προλαβαίνουν να διαμορφώσουν έγκυρες θέσεις.

Σημειώθηκε ότι υπάρχουν διαφορές στις εθνικές νομοθεσίες, που δημιουργούν προβλήματα και ανισότητες. Η ενημέρωση πρέπει να δίδεται γραπτά. Σε πολλές πολυεθνικές επιχειρήσεις παρατηρείται το φαινόμενο να ενοποιούνται-συγκεντρώνονται κάποιες υποστηρικτικές υπηρεσίες, όπως οι προμήθειες, σε κάποια χώρα που συμφέρει από οικονομική και νομική άποψη.

Στο σημείο αυτό δόθηκε το παράδειγμα της Heineken, η οποία μετέφερε το τμήμα προμηθειών της στην Πολωνία. Όταν έγινε αυτό, υπήρξε το θέμα των απολύσεων σε διάφορα κράτη, αλλά και μετάθεση ορισμένων υπαλλήλων από άλλα κράτη στην Πολωνία. Τότε εμφανίστηκε το φαινόμενο τα άτομα που είχαν μετατεθεί στην Πολωνία να κάνουν την ίδια δουλειά στην ίδια χώρα στην ίδια εταιρεία και παρόλα αυτά να πληρώνονται διαφορετικά. Πραγματοποιήθηκε μια διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης στο ΕΣΕ. Οι λύσεις που προκρίθηκαν ήταν διαφορετικές σε κάθε χώρα. Στην Πολωνία και την Ουγγαρία έγιναν απολύσεις, στην Ελλάδα υπήρξε μια μεταβατική περίοδος 3 ετών και μετά μετάθεση των υπαλλήλων σε άλλο τμήμα, στη Γαλλία οι εργαζόμενοι έπρεπε να διαλέξουν είτε να μετατεθούν σε άλλο τμήμα ή να απολυθούν. Για τα άτομα, που εργάζονται στο τμήμα προμηθειών στην Πολωνία συμφωνήθηκε ότι μετά από μια μεταβατική περίοδο 5 ετών θα καταλήξουν να παίρνουν έναν κοινό μέσο μισθό.

Άλλο πρόβλημα, που τέθηκε στη συζήτηση σχετικά με τα ΕΣΕ ήταν ότι υπάρχουν πολυεθνικές επιχειρήσεις που δεν έχουν ΕΣΕ και άλλες, όπου δεν έχουν στείλει όλες οι χώρες εκπροσώπους στο ΕΣΕ. Τέτοια είναι και η περίπτωση του ΟΤΕ, το ΕΣΕ του



οποίου, ενώ υπάρχουν θυγατρικές στη Βουλγαρία και τη Ρουμανία, δε συγκροτήθηκε ποτέ. Επίσης δεν εστάλησαν ποτέ εκπρόσωποι από τον ΟΤΕ ούτε από τις θυγατρικές του όταν τον αγόρασε η Deutsche Telecom.

Γραπτή ενημέρωση.

Τα σωματεία πρέπει να ζητάνε γραπτώς γραπτή ενημέρωση. Η ενημέρωση πρέπει να περιλαμβάνει στοιχεία πολύ πιο ουσιαστικά από τον ισολογισμό και τα αποτελέσματα χρήσης, τα οποία είναι κατά κανόνα προσβάσιμα και στο γενικό κοινό. Θα πρέπει να περιλαμβάνει στοιχεία όπως π.χ. παραγγελίες, πωλήσεις, παραγωγή και στοιχεία ενδο-ομιλικών συναλλαγών. Το σωματείο πρέπει να είναι πολύ συγκεκριμένο ως τα στοιχεία, τα οποία ζητά ιδιαίτερα μάλιστα στην περίπτωση κατά την οποία ζητάει να αποφασίσει το Πρωτοδικείο ότι πρέπει να τα πάρει.

Οι εργαζόμενοι πρέπει να αναπτύξουν κουλτούρα να μαθαίνουν στοιχεία και να τα χρησιμοποιούν. Πρέπει πάντως να σημειωθεί ότι τα Δικαστήρια τείνουν να δίνουν μεγαλύτερη έμφαση στα στοιχεία της οικονομικής κατάστασης της επιχείρησης παρά στο εάν έχει τηρηθεί σωστά η διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης.

Αξιοσημείωτο είναι επίσης το γεγονός ότι οι θέσεις, που διατυπώνονται από τον εργοδότη δεν τον δεσμεύουν και συνεπώς είναι καλό το σωματείο να τις έχει τουλάχιστον διατυπωμένες γραπτά.

Ισχύς της διαβούλευσης.

Η διαβούλευση δεν μπορεί να εξασφαλίσει ότι δε θα γίνουν απολύσεις, αλλά τα στοιχεία μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την καλύτερη συσπείρωση των εργαζομένων στο σωματείο. Εάν το σωματείο κατέχει αποδείξεις (μέσω γραπτής αλληλογραφίας) ότι κατέβαλε προσπάθειες να βοηθήσει τη διοίκηση της εταιρείας να αντιμετωπίσει την κατάσταση και η διοίκηση το απέρριψε, αυτό μπορεί να χρησιμοποιηθεί επίσης και στο δικαστήριο.

Εάν ένας εργοδότης επιθυμεί να περάσει κάποια μονομερή απόφαση, όπως εκ περιτροπής εργασία, θα πρέπει πρώτα να περάσει μέσα από μια διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης. Η διαδικασία αυτή έχει σημασία για το σωματείο τόσο για τη δυνατότητα αλλαγής της απόφασης όσο και προκειμένου να λάβει το σωματείο σημαντικά στοιχεία ενημέρωσης. Ο ρόλος των εμπειρογνομόνων (κυρίως οικονομολόγων), είναι πολύ σημαντικός προκειμένου να καταλάβουν οι συνδικαλιστές την πραγματική σημασία των στοιχείων, που πήραν.

Στην περίπτωση, που η διοίκηση επιθυμεί να αλλάξει τον κανονισμό εργασίας, θα πρέπει να υπάρχει η σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων. Εάν δεν υπάρχει η σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων, τότε η διοίκηση μπορεί να προσφύγει στον ΟΜΕΔ ή να κάνει χρήση νόμου του 1955 ή να υποβάλει την αλλαγή στο Υπουργείο Απασχόλησης.



Σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες όπως η Γαλλία, η Γερμανία και η Ισπανία η διαβούλευση είναι αποτελεσματική. Και στην Ελλάδα ακόμα, όταν η διαβούλευση τηρείται μέχρι το τέλος σε πολλές περιπτώσεις ο εργοδότης δέχεται κάποιο συμβιβασμό προκειμένου να μην οδηγηθούν τα πράγματα στο δικαστήριο.

Τα ελληνικά δικαστήρια δεν έχουν μεγάλη εμπειρία στην εκδίκαση τέτοιων υποθέσεων. Στην περίπτωση της ΟΜΕ/ΟΤΕ η δίκη είχε και πολιτικά χαρακτηριστικά. Το συχνότερο θέμα ενημέρωσης και διαβούλευσης με το οποίο έχουν ασχοληθεί τα ελληνικά δικαστήρια είναι η εκ περιτροπής εργασία, όπου προϋπόθεση επιβολής με ποινή ακυρότητας είναι η προηγούμενη ενημέρωση και διαβούλευση.

Εμπόδια στην άσκηση στην πράξη των δικαιωμάτων, που παρέχονται από τη νομοθεσία.

Σε μεγάλους οργανισμούς υπάρχουν εργαζόμενοι, που έχουν διαφορετικούς τύπους σχέσεων εργασίας. Οι εργαζόμενοι, που έχουν συμβάσεις εποχιακές ή ορισμένου χρόνου και αμείβονται με το κατώτατο ημερομίσθιο ή μισθό της ΓΣΣΕ δεν έχουν ούτε το χρόνο, ούτε νοιώθουν ασφαλείς για να συνδικαλιστούν.

Αποτρεπτικές ποινές.

Οι ποινές πρέπει να είναι αναλογικές και αποτρεπτικές. Ακόμα και παλιοί συνδικαλιστές διστάζουν να ζητήσουν ενημέρωση, γιατί φοβούνται ότι θα χάσουν την εργασία τους, δεδομένου μάλιστα ότι τα πρόστιμα στην πράξη δεν είναι αποτρεπτικά.

Αναφέρθηκε από τους μετέχοντες η περίπτωση του Praktiker, κατά την οποία το Υπουργείο Απασχόλησης είχε εκδώσει πολυσέλιδη γραπτή γνωμάτευση ότι ο εργοδότης οφείλει να δώσει γραπτή ενημέρωση και παρόλα αυτά ο εργοδότης αρνείται να τη δώσει.

Τα σωματεία θα πρέπει να αναλογίζονται πώς σκέπτονται οι εργοδότες και να αναρωτούνται το λόγο για τον οποίο μπαίνουν σε διαδικασία διαβούλευσης με το συνδικάτο, ίσως γιατί το συνδικάτο είναι ισχυρό ή γιατί περιμένουν να πάρουν κάποιο αντάλλαγμα.

Συμφιλιοτική διαδικασία.

Υπάρχουν διάφορες δυνατότητες χρήσης συμφιλιοτικής διαδικασίας πριν καταφύγει στο Πρωτοδικείο. Αυτές περιλαμβάνουν προσφυγή στον ΟΜΕΔ, στο Γενικό Γραμματέα του Υπουργείου Απασχόλησης και στην Επιθεώρηση Εργασίας.

Στην πράξη έχουν καταγραφεί διαφορετικές συμπεριφορές των Επιθεωρητών Εργασίας. Αναφέρθηκε ότι σε κάποιες περιπτώσεις κάποιοι Επιθεωρητές Εργασίας δήλωσαν ότι το κύριο αίτημα για την ελληνική οικονομία σήμερα είναι η ανάπτυξη και ότι οτιδήποτε άλλο (όπως και η παραβίαση από τη διοίκηση μιας επιχείρησης των διαδικασιών που προβλέπει η Οδηγία 2002/14) έχει μικρότερη σημασία και συνεπώς δεν πρέπει να το ψιλολογούμε. Πάντως σήμερα, όπως αναφέρθηκε από μετέχοντες



στη συνάντηση, οι ΣΕΠΕ είναι αυστηροί στα καθήκοντά τους. Από άλλους μετέχοντες τονίστηκε επίσης ότι οι Επιθεωρητές Εργασίας δεν έχουν μόνο συμβουλευτικό ρόλο, αλλά μπορούν να επιβάλουν και πρόστιμα. Επίσης τα σωματεία μπορούν να τους καλούν και ως μάρτυρες στο δικαστήριο. Οι εκθέσεις του ΣΕΠΕ εξάλλου έχουν ιδιαίτερη βαρύτητα στα δικαστήρια. Από την άλλη συζητήθηκε ότι ούτε οι συνθήκες εργασίας των Επιθεωρητών Εργασίας δεν είναι καλές. Το κράτος δε τους δίνει χρήματα για να μετακινηθούν και για να πάνε σε μια επιχείρηση θα πρέπει να χρησιμοποιήσουν το προσωπικό τους αυτοκίνητο και να βάλουν βενζίνη με λεφτά από τη τσέπη τους. Το φιλότιμο των εργαζομένων κρατάει το ΣΕΠΕ.

Αναφέρθηκε επίσης η περίπτωση της WIND, η οποία έχει 1100 εργαζόμενους και σωματείο που ιδρύθηκε πριν από 6 χρόνια και το οποίο λειτουργεί μέσω 15-20 συνελεύσεων το χρόνο. Η πρώτη διαβούλευση στην εταιρεία ζήτησε το σωματείο το 2008 με θέμα τα ωράρια και εθελούσια έξοδο. Το σωματείο πήγε στην Επιθεώρηση Εργασίας, η οποία τους δήλωσε ότι πρόκειται για διευθυντικό δικαίωμα. Στη συνέχεια πήγε στο νομικό τμήμα της ΓΣΕΕ, το οποίο προσέφυγε στο νομικό τμήμα του Υπουργείου Απασχόλησης, το οποίο με τη σειρά του έστειλε στην Επιθεώρηση Εργασίας γραπτή γνωμάτευση. Κατόπιν αυτού η Επιθεώρηση Εργασίας επέβαλε πρόστιμο στην εταιρεία. Παρόλα αυτά σε θέμα, που προέκυψε ως προς τους όρους εργασίας το 2012, το ΣΕΠΕ δέχθηκε ότι έχει γίνει ενημέρωση από την εργοδοσία το 2010.

Προβλήματα, που αντιμετωπίζει το συνδικαλιστικό κίνημα.

Ο μεγαλύτερος εχθρός σε περιόδους ύφεσης είναι η ανεργία. Το συνδικαλιστικό κίνημα έχει κατακτήσει κυρίως σε περιόδους που η οικονομία είναι σε άνθηση. Σε περιόδους κρίσης οι εργοδότες μπορούν να επιβάλουν μέτρα δυσμενή για τους εργαζόμενους. Πιο εύάλωτοι είναι οι εργαζόμενοι, που δεν έχουν σχέση εργασίας αορίστου χρόνου και που πληρώνονται με τον ελάχιστο μισθό/ημερομίσθιο.

Σε αυτές τις περιόδους το σωματείο πρέπει να επιδιώκει την υπογραφή συλλογικών συμβάσεων. Στον ΟΤΕ το σωματείο υπέγραψε ΣΣΕ το 2012, η οποία προέβλεπε μείωση των μισθών κατά 11% με αντάλλαγμα την εξασφάλιση των θέσεων εργασίας μέχρι τέλος του 2014. Στη συνέχεια, ο εργοδότης κάλεσε την ΟΜΕ-ΟΤΕ να την ενημερώσει για αλλαγές που έχουν σχέση με τον εκσυγχρονισμό και για να τις περάσει στους εργαζόμενους. Στην πράξη μοιράστηκαν σε όλους μέχρι και στον υδραυλικό, lap-top στο οποίο δηλώνει on line τη δουλειά, που ολοκληρώνει και από το οποίο παίρνει καινούργια δουλειά. Οι εργαζόμενοι έχουν τρομοκρατηθεί τόσο, ώστε διστάζουν να πάνε στο γιατρό εάν έχουν πρόβλημα, μη τυχόν και η απουσία μπει στο φάκελό τους και απολυθούν.

Στο εργοστάσιο της ζάχαρης οι περισσότεροι εργαζόμενοι είναι εποχιακοί. Υπάρχουν πολλά προβλήματα υγείας και ασφάλειας, αλλά όταν έκανε το σωματείο απεργία, οι περισσότεροι δήλωσαν ή ότι είναι άρρωστοι ή ότι είναι σε κανονική άδεια.

Στην ΑΓΕΤ υπάρχουν δύο ειδών εργαζόμενοι, αυτοί που καλύπτονται από τη ΣΣΕ και αυτοί, που έχουν ατομικές συμβάσεις εργασίας. Η διοίκηση φαίνεται ότι έχει εσωτερική πληροφόρηση, γνωρίζει τις αλλαγές που θα επέλθουν στη νομοθεσία από τα πριν και προσπαθεί να είναι εντάξει με το γράμμα του νόμου. Πριν από 2-3 χρόνια



ακολούθησε πολιτική άτυπων απολύσεων προσφέροντας 3-4 μισθούς επιπλέον της νόμιμης αποζημίωσης και εμφανίζοντάς τες σαν παραιτήσεις. Από την άλλη η εταιρεία δεν πληρώνει καθόλου υπερωρίες. Όταν πάνε να χτυπήσουν την κάρτα τους, αυτοί που εργάζονται υπερωριακά, η κάρτα έχει ρυθμιστεί, ώστε να γράφει εντός ωραρίου εργασίας. Πριν από τη διαπραγματεύση για τη ΣΣΕ υπάρχει η θέση του ΔΣ ότι θα γίνει μείωση 13 εκ. Ευρώ στο κόστος προσωπικού.

Ρόλος του συνδικαλιστικού κινήματος στις νέες συνθήκες.

Το συνδικαλιστικό κίνημα και ιδιαίτερα το επιχειρησιακό συνδικαλιστικό κίνημα είναι αναγκαίο. Μόνο μέσα από το συνδικαλιστικό κίνημα μπορεί να περάσει κάτι καλύτερο για την Ελλάδα. Τα επιχειρησιακά σωματεία γνωρίζουν καλύτερα την κατάσταση της επιχείρησης και μπορούν να διαπραγματευθούν καλύτερες συμβάσεις.

Σε περιόδους κρίσης τα σωματεία πρέπει να βρουν νέους τρόπους αγώνα. Οι παραδοσιακές μορφές πάλης, όπως οι απεργίες, μπορεί να αποδειχθούν επικίνδυνες για τη διατήρηση της απασχόλησης ή μπορεί να εξουδετερωθούν με τον κοινωνικό αυτοματισμό (να εναντιωθούν σε αυτές άλλοι εργαζόμενοι, που θίγονται από την απεργία).

Οι επιχειρήσεις και ιδιαίτερα οι πολυεθνικές επιχειρήσεις φοβούνται πολύ τη δυσφήμιση. Η διάδοση πληροφόρησης σχετικά με τον τρόπο, που συμπεριφέρεται η επιχείρηση στους εργαζόμενούς της, ιδιαίτερα σε επιχειρήσεις που διαφημίζουν την κοινωνική τους ευθύνη, αποτελεί ισχυρό όπλο για τα συνδικάτα για να πετύχουν υποχωρήσεις από πλευράς διοίκησης. Παράδειγμα είναι το σωματείο της Shelman Κομοτηνής, που μετά από απεργία βγήκε στα blog και η εργοδοσία φοβήθηκε.

Τα σωματεία πρέπει να συνειδητοποιήσουν ότι ο κύριος εχθρός είναι η ανεργία. Από την άλλη μεριά, το κύριο όπλο τους είναι η τεχνογνωσία, η ανταλλαγή εμπειριών και το να συνειδητοποιήσουν ότι και οι συνδικαλιστές είναι ταυτόχρονα και καταναλωτές και έχουν δύναμη.

Το συνδικαλιστικό κίνημα πρέπει να βρει καινοτόμες εναλλακτικές πρακτικές. Πρέπει όμως να δοθεί προσοχή στο σχεδιασμό γιατί διαφορετικά, αν γίνουν λάθη μπορεί να «καούν» οι πρακτικές αυτές.

Συμπεράσματα σχετικά με τη διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης.

Η ανάπτυξη κουλτούρας να μαθαίνουν οι εργαζόμενοι έγκαιρα στοιχεία από την διοίκηση της εταιρείας και να τα χρησιμοποιούν προκειμένου να διαμορφώνουν θέσεις και προτάσεις παραμένει ακόμα ζητούμενο για την Ελλάδα.

Υπάρχει πάντα η δυνατότητα να ακολουθηθεί συμφιλιωτική διαδικασία μέσω διαβούλευσης. Σε αυτήν την περίπτωση τα πρακτικά θα πρέπει να υπογράφονται και από τα δύο μέρη. Αν τα πράγματα εξελιχθούν σε εργατική διαφορά (π.χ. για την εκ περιτροπής εργασία ή τη μεταφορά δραστηριοτήτων σε άλλη περιοχή) το σωματείο μπορεί να ζητήσει από το Πρωτοδικείο τη διαδικασία των ασφαλιστικών μέτρων. Η εφαρμογή των μέτρων αναβάλλεται μέχρι την απόφαση του Πρωτοδικείου (συνήθως



παίρνει μέχρι 3 μήνες) και την ολοκλήρωση της διαδικασίας ενημέρωσης και διαβούλευσης.

Συμπεράσματα σχετικά με την τελική ημερίδα του PRAXIS. Πρωτοβουλίες όπως η παρούσα προπαρασκευαστική συνάντηση είναι πολύ χρήσιμες γιατί επιτρέπουν την ανταλλαγή πληροφορήσης και ιδεών και την ανάπτυξη αλληλεγγύης. Καλό θα είναι στην τελική ημερίδα να προσκληθούν και Επιθεωρητές Εργασίας καθώς και άτομα στα κέντρα αποφάσεων.

