

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
ΔΙΗΜΕΡΙΔΑ 7 & 8.03.13 ΣΤΟ ΒΟΥΚΟΥΡΕΣΤΙ
RIN CENTRAL HOTEL

ΕΚΘΕΣΗ

Εισαγωγή.

Στόχος της διακρατικής διημερίδας ήταν:

- Να πληροφορηθούν οι συνδικαλιστές τους στόχους και τις ενέργειες, 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 από τη Ρουμανία και από την Ελλάδα, όσον αφορά στη κατάσταση που σχετίζεται με την ενημέρωση και τη διαβούλευση στις δύο χώρες
- Να δοθεί η ευκαιρία μέσα από πρακτικές ασκήσεις-μελέτες περιπτώσεων να κατανοήσουν οι συνδικαλιστές των δύο χωρών καλύτερα τα εργαλεία που έχουν στα χέρια τους με την ενημέρωση και τη διαβούλευση.

Διεξαγωγή ημερίδας 7.3.2013

1. Τη διημερίδα προλόγισε η Υπουργός Κοινωνικού διαλόγου της Ρουμανίας κ. Doïna Pana.
2. Τη διημερίδα χαιρέτισαν από πλευράς Ρουμανίας ο κ. Valentin Mocanu, πρώην υφυπουργός εργασίας, ως εκπρόσωπος της FRATIA και ο κ. Ζήσης Τρακανιάρης, Πρόεδρος της ΟΒΕΣ.



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.

3. Στη διημερίδα μετείχαν 28 άτομα, συμπεριλαμβανομένων από πλευράς Ρουμανίας 17 συνδικαλιστών, εκπροσώπων διαφόρων Ρουμανικών συνομοσπονδιών, εκπροσώπων εργοδοτικών οργανώσεων, νομικών, του καθηγητή Nikolai Voiculescu, Αντιπρύτανη και πρώην στελέχους του ILO, ο οποίος έχει ασχοληθεί με το θέμα της ενημέρωσης και της διαβούλευσης και του Διευθυντή του Υπουργείου Κοινωνικού Διαλόγου κ. Marian Coranjiu. Από Ελληνικής πλευράς μετείχαν 2 εμπειρογνώμονες, 7 συνδικαλιστές και ο Γενικός Διευθυντής του Ινστιτούτου Διεθνών Οικονομικών Σχέσεων του Συνδέσμου Αωνόμων εταιρειών και ΕΠΕ καθηγητής Χαράλαμπος Τσαρδανίδης.
4. 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.
5. Οι συμμετέχοντες προχώρησαν σε σύντομη παρουσίαση του εαυτού τους και της οργάνωσής τους ή εταιρείας που εκπροσωπούν. Η παρουσία έγινε εναλλάξ Ελλήνων και Ρουμάνων συμμετεχόντων.
6. Ο κ. Κατσαμπάνης παρουσίασε τις διαφάνειες, που είχε ετοιμάσει για τη συνάντηση και ζήτησε από τους συμμετέχοντες να τον διακόπτουν, οποτεδήποτε έχουν κάποιες απορίες ή επιθυμούν να συζητήσουν κάτι, έτσι ώστε να γίνεται πλατιά συζήτηση και να ζητείται και η γνώμη των εμπειρογνομόνων.
7. Ο κ. Valentin Mocanu μίλησε για το Ρουμανικό νόμο 467, που αποτελεί μεταφορά της Οδηγίας 2004/12, τον τρόπο με τον οποίο διαμορφώθηκε και τι προβλέπει. Τόνισε ότι ο νόμος όπως εξάλλου και η Οδηγία αποτελούν αποτελέσματα συσχετισμού δυνάμεων και παρέχουν ένα γενικό νομικό πλαίσιο χωρίς εξειδικεύσεις. Η μόνη εγγύηση, που έχουν οι εργαζόμενοι είναι να έχουν ισχυρό συνδικάτο ώστε ο συσχετισμός των δυνάμεων να είναι εξισορροπημένος. Το πιο ανήθικο σημείο του νομικού συστήματος είναι ότι ακόμα και εάν το αποτέλεσμα είναι θετικό για τους εργαζόμενους, μπορεί η απόφαση αυτή να έρχεται υπερβολικά αργά γιατί παίρνει χρόνια.
8. Ο κ. Τσαρδανίδης παρουσίασε το Σύνδεσμο Αωνόμων εταιρειών και ΕΠΕ ως εκπρόσωπο τόσο μεγάλων επιχειρήσεων όσο και ΜΜΕ. Ανέφερε ότι στην Ελλάδα αυτή τη στιγμή πραγματοποιείται εσωτερική υποτίμηση και αλλαγή του μοντέλου παραγωγής με συνέπεια κοινωνικές απώλειες, ύφεση και έλλειψη εσωτερικής ζήτησης. Η κατάσταση αυτή έχει ευνοήσει τις τριβές ανάμεσα σε εργοδότες και εργαζόμενους. Ο διάλογος και η διαβούλευση μπορούν να συμβάλουν σε λείανση αυτών των τριβών. Ο Σύνδεσμος Αωνόμων Εταιρειών και ΕΠΕ προσπαθεί να προωθήσει τη συναίνεση και για το λόγο αυτόν έχει ιδρύσει το Ελληνικό Κέντρο Διαμεσολάβησης και Διαιτησίας, που προβάλλει την εξωδικαστική επίλυση των διαφορών. Οι διαφορές ανάμεσα σε εργοδότες και εργαζόμενους παραδοσιακά επιλύονταν μέσα από προσφυγή στον ΟΜΕΔ. Πρέπει όμως να παραδεχθεί κανείς ότι η οικονομική κρίση και το συνακόλουθο πρόγραμμα σταθεροποίησης έχουν αποδυναμώσει και στην ουσία καταργήσει θεσμούς όπως ο ΟΜΕΔ, εφόσον προκειμένου να γίνει προσφυγή σε αυτόν πρέπει πρώτα να συναινέσουν σε αυτήν και οι δύο πλευρές, δηλαδή και ο εργοδότης.



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.

9. Ο καθηγητής Nikolai Voiculescu ανέφερε ότι η υλοποίηση των Ευρωπαϊκών Οδηγιών διευκολύνεται από την ύπαρξη θεσμών και νοοτροπίας. Πριν από την ένταξη της Ρουμανίας στην ΕΕ έγιναν προσπάθειες εναρμόνισης του Δικαίου. Η νοοτροπία όμως σε πολλές περιπτώσεις είναι πίσω. Τέτοιες συναντήσεις γίνονται πολύ σπάνια.
10. Τα κυριότερα θέματα, που συζητήθηκαν κατά τη διάρκεια της παρουσίασης των διαφανειών, έχουν ως εξής:

Οικονομική κρίση-συνδικαλιστικό κίνημα και ενημέρωση-διαβούλευση.

Το μέλος του ΔΣ του σωματείου της Heineken-Amstel κ. Τσιμέκας τόνισε ότι με την οικονομική κρίση άλλαξε ο καταμερισμός εργασίας στην ΕΕ. Ο φτωχός νότος παράγει και ο πλούσιος βορράς καταναλώνει. Η οικονομική κρίση, μέσα από την κρίση αξιών, πολιτισμού, κοινωνικού μοντέλου κλπ. μπορεί να φέρει κάτι καινούργιο. Σήμερα στην περιοχή της Πάτρας και όχι μόνο, διαμορφώνονται πρωτόγονες καταστάσεις, όπου προσβάλλεται το ελάχιστο όριο συντηρήσεως και καταλύεται το Ευρωπαϊκό κεκτημένο. Εργοδότες και εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν κοινά προβλήματα, που κυρίως εστιάζονται στο ποιος θα καταναλώνει αυτά που παράγονται. Οι εργαζόμενοι πρέπει να εκμεταλλευθούν τις κοινοτικές Οδηγίες όσο υπάρχουν.

Ο αντιπρόεδρος των Δημοκρατικών Συνδικάτων Ρουμανίας MERIDIAN κ. Ion Albu, ανέφερε ότι η ενημέρωση και η διαβούλευση αποτελούν πολύ σημαντικό μηχανισμό επίλυσης κρίσεων. Ιδιαίτερα σε περίοδο οικονομικής κρίσης η ενημέρωση πάνω στα κακά που επιφέρει η κρίση και η διαβούλευση πρέπει να περιλαμβάνονται στη στρατηγική εξόδου από αυτήν. Συνήθως όμως, η ενημέρωση αντλείται μετά εορτής από άλλες πηγές.

Ο Σύμβουλος του Ρουμανικού Υπουργείου Κοινωνικού Διαλόγου, όταν αναφέρθηκε στην αίθουσα ότι πρέπει να μελετώνται οι θετικές περιπτώσεις που λειτούργησε η ενημέρωση και η διαβούλευση και να εξάγονται συμπεράσματα, διερωτήθηκε: Στα καλά χρόνια υπάρχουν θετικές περιπτώσεις, τι γίνεται όμως στην περίοδο της κρίσης;

Ο κ. Ioan Pera, σύμβουλος εργοδοτικής οργάνωσης παρατήρησε ότι και στη Ρουμανία χρειάστηκε να κάνουν απολύσεις. Κανείς δεν είναι ευχαριστημένος να κάνει απολύσεις. Πάντα κάναμε διάλογο. Έχετε προβλήματα στην Ελλάδα και εμείς έχουμε προβλήματα στη Ρουμανία. Όταν δεν υπάρχει κρίση, υπάρχουν τα χρήματα και υπάρχει διάλογος και χαρά. Το μεγάλο πρόβλημα δημιουργείται όταν υπάρχει οικονομική κρίση.

Θέματα που προκύπτουν ιδιαίτερα με την κρίση και χρειάζεται ενημέρωση των συνδικαλιστών και διαβούλευση με την εργοδοσία.



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.

Ο Γραμματέας της ΟΒΕΣ κ. Μαργαρίτης είπε ότι στη Θήβα έχουν κλείσει 10-15 εργοστάσια, έχουν χαθεί περίπου 5000 θέσεις εργασίας και παρατηρείται το φαινόμενο να υπάρχουν σήμερα θέσεις εργασίας μερικής απασχόλησης και ενοικιαζόμενοι εργαζόμενοι.

Στην Agfa στην Ελλάδα κάποιοι εργαζόμενοι δε μετέχουν στο σωματείο, γιατί έχουν διαφορετική σχέση εργασίας.

Στη ΝΕΟSET έγιναν απολύσεις και μειώσεις μισθών, χωρίς ποτέ ο Πρόεδρος της εταιρείας να δεχθεί να ενημερώσει και να διαβουλευθεί με το σωματείο. Ο αντιπρόεδρος της ΟΒΕΣ κ. Νίνος δήλωσε ότι η ενημέρωση και διαβούλευση δεν μπορεί να ισχύει μόνο όταν το φάσμα των απολύσεων είναι πια πολύ κοντά. Θα πρέπει και οι συνδικαλιστές να εκπαιδευθούν και να μπουν κάποιες βάσεις και κανόνες συμβίωσης εργοδοτών και εργαζομένων. Ούτε οι εργοδότες υπάρχουν χωρίς εργαζόμενους, ούτε οι εργαζόμενοι χωρίς εργοδότες.

Ο καθηγητής κ. Voiculesku συμφώνησε ότι με την κρίση τόσο οι εργαζόμενοι όσο και οι εργοδότες βρίσκονται σε δύσκολη θέση. Η υποχρέωση για ενημέρωση και διαβούλευση υπάρχει από την ΕΕ. Η ενημέρωση πρέπει να γίνεται τόσο στους εργαζομένους όσο και στους εκπροσώπους τους. Αυτό δε γίνεται γιατί δεν υπάρχει εμπιστοσύνη και καλή πίστη μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων. Η ρήξη αυτή στην Ρουμανία ξεκινάει από το 1990.

Στάση εργοδοτών ως προς την ενημέρωση και διαβούλευση.

Η ΝΕΟSET είναι μια ελληνική εταιρεία παραγωγής ευέλικτων επίπλων, που είχε και μονάδα παραγωγής στη Ρουμανία. Στην εποχή της ήταν πρωτοποριακή και επιτυχημένη. Υπέστη ισχυρό ανταγωνισμό από το ΙΚΕΑ και δεν πήρε έγκαιρα τις αναγκαίες αποφάσεις προσαρμογής. Ο εργοδότης αρνήθηκε πάντα να παρέχει την οποιαδήποτε ενημέρωση ή να συζητήσει με τους εργαζόμενους ακόμα και στην περίπτωση, που αυτοί πρότειναν προκειμένου να κρατηθεί ανοικτό το εργοστάσιο να εργαζόνται επί ένα εξάμηνο χωρίς να αμείβονται για μια ημέρα την εβδομάδα.

Ο κ. Τσιμέκας ανέφερε ότι και οι εργοδότες θέλουν να κερδίζουν και οι εργαζόμενοι να υπάρχουν οι επιχειρήσεις, ώστε να έχουν εργασία. Κατά συνέπεια υπάρχει χώρος για συνεννόηση και διάλογο. Υπάρχουν όμως περιπτώσεις, στις οποίες οι εργοδότες αρνούνται την ενημέρωση/διαβούλευση.

Χρόνος ενημέρωσης και διαβούλευσης

Το πρόβλημα της ενημέρωσης εκ των υστέρων ή χωρίς να δίδεται επαρκής χρόνος για διαμόρφωση άποψης φαίνεται να είναι κοινό σε πολλές περιπτώσεις τόσο της Ρουμανίας όσο και της Ελλάδας. Στην Agfa οι μισθοί άγωσαν και οι συμβάσεις από



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.

αορίστου χρόνου έγιναν ορισμένου χρόνου (μονοετείς) χωρίς προηγούμενη ενημέρωση του σωματείου. Επίσης ο εκπρόσωπος του Ρουμανικού συνδικάτου της εταιρείας φυσικού αερίου, θυγατρικής της Gaz de France, παραπονέθηκε ότι η ενημέρωση και η διαβούλευση συνήθως γίνεται μετά εορτής.

Ο κ. Κατσαμπάνης προσέθεσε ότι στην Praktiker δεν έγινε καν ενημέρωση.

Ο κ. Radu Godeanu είπε ότι η ενημέρωση και διαβούλευση είναι πολύ σημαντικές και πρέπει να αρχίζουν πριν από την κρίση.

Από Ρουμανικής πλευράς ειπώθηκε ότι η ίδια η Οδηγία αναφέρει το πότε πρέπει να γίνεται η ενημέρωση και η διαβούλευση: όταν υπάρχουν προβλήματα, που οφείλονται σε εξωτερικούς λόγους. Σε εποχές οικονομικής κρίσης δεν μπορούμε παρά να αναγνωρίσουμε τις νέες συνθήκες και να αποδεχθούμε λύσεις (π.χ. μείωση χρόνου εργασίας, μείωση μισθών).

Ο κ. Σαμαρτζής είπε ότι στη NEOSET και όταν η εταιρεία πήγαινε καλά δε δεχόντουσαν οι εργοδότες να συναντηθούν με το σωματείο. Τώρα όμως που υπάρχει κρίση πρέπει να γίνει συνδιαχείριση της κρίσης.

Ο κ. Τσιμέκας υποστήριξε ότι η διαβούλευση πρέπει να είναι συνεχής. Επειδή τόσο οι εργαζόμενοι όσο και οι εργοδότες ασκούν πολιτική πρέπει να βλέπουν μακριά.

Εθνικές- πολυεθνικές επιχειρήσεις

Ο κ. Radulescu από τη Gaz de France υποστήριξε ότι οι εθνικές νομοθεσίες δεν περιλαμβάνουν κυρώσεις με τον τρόπο, που προβλέπει η Οδηγία. Ακόμα και σε περίπτωση διακρατικής διαβούλευσης, μερικές φορές πρέπει να αποφασίσει το Δικαστήριο, προκειμένου να εξαναγκαστεί η εργοδοτική πλευρά σε διαβούλευση.

Ο κ. Κατσαμπάνης παρατήρησε ότι η Gaz de France καθώς και η Heineken έχουν ΕΣΕ, που συναντώνται τουλάχιστον 2 φορές το χρόνο. Ο νόμος, που απορρέει από την Οδηγία 2002/14 δεν έχει τέτοια πρόβλεψη.

Ο κ. Ioan Pera είπε ότι πρέπει να κάνουμε διάκριση ανάμεσα στις εθνικές και τις πολυεθνικές επιχειρήσεις. Οι εθνικές επιχειρήσεις σκέπτονται και τους εργαζόμενους γιατί έχουν προσωπικές σχέσεις μαζί τους. Δεν είμαστε κατά των πολυεθνικών επιχειρήσεων. Οι πολυεθνικές όμως επιχειρήσεις δεν παίρνουν αποφάσεις με εθνικό γνώμονα. Εδώ πρέπει να σημειώσουμε ότι οι εργαζόμενοι είναι πιο οργανωμένοι από τους εργοδότες. Όταν βέβαια τα πράγματα φθάνουν στη Βουλή, εκεί παίρνονται αποφάσεις με γνώμονα την επίτευξη ισορροπίας.

Ο κ. Κατσαμπάνης σημείωσε ότι στο χρηματιστήριο της Αθήνας το 50% των κεφαλαίων είναι ξένα.



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.

Ο κ. Νίνος είπε ότι υπάρχουν διαφορετικές ταχύτητες τόσο εργοδοτών όσο και εργαζομένων. Οι διαφορές οφείλονται όχι μόνο στο μέγεθος των επιχειρήσεων, δηλαδή ανάμεσα σε ΜΜΕ και πολυεθνικές αλλά και μεταξύ τους. Οι εργατικές ομοσπονδίες καλύπτουν και τα συμφέροντα των εργαζομένων σε μικρές επιχειρήσεις. Οι μεγάλες πολυεθνικές σκέφτονται περισσότερο την ασφαλή ευελιξία, δηλαδή τη μείωση εργατικού κόστους χωρίς να θιγεί η εικόνα τους ως προς την εταιρική κοινωνική ευθύνη. Πρέπει να υπάρχουν αρχές και να οδηγήσουν σε αλλαγές τους εργασιακούς νόμους.

Ο καθηγητής Voiculescu είπε ότι ο νόμος 3846/10 σε κάποια σημεία καταπατά τόσο την ευρωπαϊκή νομοθεσία όσο και αυτήν του ILO. Σήμερα τίθεται και το θέμα του flexicurity.

Ο κ. Κατσαμπάνης παρατήρησε ότι το εργατικό κίνημα πρέπει να επεμβαίνει όταν φτιάχνονται οι νόμοι.

Ο κ. Νίνος ανέφερε το παράδειγμα της Heineken, όπου με το σκεπτικό ότι η συγκεντροποίηση των προμηθειών φέρνει μείωση του κόστους (άλλο να παραγγέλνεις 1 εκατομμύριο κουτιά το μήνα και άλλο 1 εκατομμύριο κουτιά την ημέρα), αποφασίστηκε να καταργηθούν τα λογιστήρια και τα τμήματα προμηθειών και να υπάρχει ένα κεντρικό στην Πολωνία. Επειδή δεν έδιναν επαρκή στοιχεία η υλοποίηση της απόφασης αυτής αναβλήθηκε 2 φορές. Στη Γαλλία μάλιστα έπρεπε πρώτα να βρουν εργασία στους απολυόμενους. Η εικόνα αυτή δεν ισχύει όμως για όλες τις επιχειρήσεις. Στην Carrefour το αντίστοιχο θέμα δεν ήρθε καν για διαβούλευση. Οι συνδικαλιστές πρέπει κάθε φορά να εκτιμούν την κατάσταση.

Ο κ. Κατσαμπάνης προσέθεσε ότι η Vodafone έκλεισε τα λογιστήρια και είπε στους εργαζόμενους εάν θέλουν, να πάνε να δουλέψουν στην Ουγγαρία με μισθούς Ουγγαρίας. Σε ανάλογη περίπτωση στην Praktiker δεν έγινε καν ενημέρωση.

Κυρώσεις

Ο κ. Κατσαμπάνης είπε ότι στην Οδηγία δεν περιελήφθη τελικά το άρθρο που προέβλεπε ακυρότητα των επιχειρηματικών αποφάσεων σε περίπτωση παραβάσεων της Οδηγίας.

Ο κ. Τσιμέκας παρατήρησε όταν οι επιχειρηματίες κλείνουν συμφωνίες μεταξύ τους προβλέπουν ρήτρες εάν υπάρξουν παραβάσεις των συμφωνιών αυτών. Γιατί δεν υπάρχουν αντίστοιχες ρήτρες εάν υπάρξουν παραβιάσεις των Οδηγιών και των εργατικών νόμων;

Από Ρουμανικής πλευράς ειπώθηκε ότι στο παρελθόν τα συνδικάτα μπόρεσαν να μπλοκάρουν μαζικές απολύσεις. Τώρα δεν επιβάλλονται τέτοιες κυρώσεις. Στα δικαστήρια μπορείς να μπλοκάρεις κάποιες αποφάσεις, αλλά εάν πας στην Επιθεώρηση Εργασίας, ιδιαίτερα για δημόσιες επιχειρήσεις δεν επιτυγχάνεις τίποτα.



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.

Στη Ρουμανία το συνδικαλιστικό κίνημα είναι ισορροπημένο. Γνωρίζουμε ότι χωρίς εργοδότες δεν υπάρχουμε. Αλλά πολλές φορές βλέπουμε το ίδιο πράγμα π.χ. τη “flexicurity” με διαφορετικό τρόπο. Όταν πέρασε ο Ρουμανικός νόμος για ενημέρωση και διαβούλευση τα συνδικάτα βγήκαν στους δρόμους και παράλληλα ενημερώσαμε το ILO. Η κυβέρνηση τον αποκαλεί ρυθμιστικό νόμο, εμείς τον αποκαλούμε και τον θεωρούμε απορρυθμιστικό. Εάν στη Ρουμανία υπήρχε κουλτούρα διαβούλευσης θα ήταν διαφορετικά. Ο δικαστής, που τελικά επιλύει τις διαφορές δε βοηθάει καθόλου. Ο Ρουμανικός νόμος αποτελεί αρνητικό παράδειγμα. Το αποτέλεσμα είναι ένα μεγάλο μηδενικό.

Ο κ. Κατσαμπάνης έθεσε τα εξής ζητήματα στη συζήτηση:

- εάν υπήρχαν κυρώσεις ο νόμος θα εφαρμοζόταν
- εάν προέβλεπε ο νόμος ότι οι διαδικασίες διαβούλευσης πρέπει να καταλήξουν υποχρεωτικά σε συμφωνία θα ήταν διαφορετικά
- εάν υποχρεωνόταν ο εργοδότης να δώσει αιτιολογημένη απάντηση με ποινή ακυρότητας θα ήταν διαφορετικά.

Ο κ. Mocanu έθεσε το εξής ερώτημα. Ποιός καθορίζει μέχρι πού μπορούν να φθάσουν οι κυρώσεις; Μπορούν πράγματι να βοηθήσουν τους εργαζομένους; Οι κυρώσεις του νόμου και το επίπεδό τους εξαρτώνται από το νομοθέτη. Σας εγγυώμαι ότι ως πρώην Υφυπουργός Εργασίας άκουγα τις απόψεις όλων των πλευρών. Εάν ήταν εδώ οι εργοδότες θα θεωρούσαν ότι οι υπάρχουσες κυρώσεις είναι υπερβολικές. Ο τελικός κριτής, που αποφασίζει, είναι οι κυβερνήσεις. Πρέπει κανείς να έχει υπόψη του ότι ως προς το αποτέλεσμα των αναδιαρθρώσεων οι διαδικασίες ενημέρωσης και διαβούλευσης δε μπορούν να υποκαταστήσουν αποφάσεις που υπαγορεύονται από τις δυνάμεις της αγοράς, τους αγοραστές και τα cash flow. Θα πρέπει κάθε φορά να εξετάζεται, εάν οι απολύσεις υπαγορεύονται από αντικειμενικές καταστάσεις ή απλά και μόνο από την επιθυμία μεγιστοποίησης του κέρδους. Τυχαία σήμερα διάβασα τα αποτελέσματα έρευνας βρετανικής εταιρείας συμβούλων, που καταλήγει ότι το 2012 τα άτομα, που έχουν περιουσία άνω των 50 εκατομμυρίων αυξήθηκαν κατά 12%. Για τη Ρουμανία το νούμερο αυτό είναι 35% και για τη Βόρειο Αμερική 30%. Πολλές φορές δηλαδή τα προβλήματα, που δημιουργούνται σε επίπεδο επιχείρησης, οφείλονται σε υποκειμενικούς παράγοντες. Στην περίπτωση αυτή πρέπει οι κυρώσεις να παίζουν το διορθωτικό ρόλο.

Ο κ. Radu Godeanu είπε ότι στη Ρουμανία τουλάχιστον, γιατί στην Ελλάδα οι επιχειρήσεις και οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν σοβαρότερα ζητήματα, η συμπεριφορά των εργοδοτών παίζει μεγάλο ρόλο. Κατ' αρχήν οι κυρώσεις δεν πρέπει να σκοτώνουν τις επιχειρήσεις. Από την άλλη μεριά στα άρθρα 24 και 27 της Οδηγίας 2002/14 υπάρχει το θέμα της εμπιστευτικότητας. Δεν ξέρω αν στην Ελλάδα μπορούν αιρετοί ή ορισμένοι εκπρόσωποι των εργαζομένων να έχουν παράλληλα και διευθυντικές θέσεις.



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.

Ο κ. Τσιμέκας απάντησε ότι στα περισσότερα ελληνικά σωματεία το καταστατικό απαγορεύει τη συμμετοχή διευθυντικών στελεχών. Τώρα με την οικονομική κρίση η ρήση “νόμος είναι το δίκιο του εργάτη” τείνει να γίνει “νόμος είναι το δίκιο του εργοδότη”. Θα έπρεπε η βάση του διαλόγου να είναι η αλληλεξάρτηση που υπάρχει. Η κρίση όμως δίνει την ευκαιρία στους κακούς εργοδότες να περνάνε το δικό τους και να αξιώνουν σχέσεις υποταγής. Εκτός όμως από εργαζόμενοι έχουμε ευθύνες και ως πολίτες και ως καταναλωτές. Η Coca Cola έκλεισε 2 εργοστάσια στην Ελλάδα και απέλυσε 400 εργαζόμενους. Όμως αντί τη σαμποτάρουμε αύξησε τα κέρδη της στην Ελλάδα.

Ρουμάνοι συνδικαλιστές ανέφεραν ότι ο Ρουμανικός νόμος προβλέπει κυρώσεις τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους συνδικαλιστές, π.χ. αν οι συνδικαλιστές προχωρήσουν σε παράνομες απεργίες πληρώνουν τις ζημιές, που προκαλούνται από τις απεργίες αυτές. Θα έπρεπε όμως αν κάνει παραβάσεις ο εργοδότης και φταίει αυτός να τιμωρείται. Ισορροπία δε σημαίνει εκμετάλλευση του ενός από τον άλλο. Επιθυμούμε τον κοινωνικό διάλογο.

Ο κ. Νίνος ενημέρωσε τους συνέδρους ότι τα όργανα, που εκπροσωπούν στους εργαζομένους στην Ελλάδα είναι όλα εκλεγμένα. Υπάρχουν κάποιοι εργοδότες, οι οποίοι απολύουν καταχρηστικά. Για τις περιπτώσεις αυτές θα έπρεπε να υπάρχουν οι κυρώσεις. Άλλοι συζητάνε και βρίσκουν κάποια μέση λύση. Τώρα με την κρίση γίνεται πολύς διάλογος, αλλά θα πρέπει να γίνουν και κάποιες κινήσεις και να παρθούν αποφάσεις. Για παράδειγμα η οικοδομή έχει σταματήσει. Ίσως κάποιοι εργαζόμενοι πρέπει να στραφούν προς τον πρωτογενή τομέα.

Ο Πρόεδρος της ΟΒΕΣ κ. Τρακανιάρης μίλησε για την περίπτωση της εταιρείας Shelman, στην οποία εργάζεται. Η εργοδοσία έβγαλε μια απεργία παράνομη και ζητάει από 5 άτομα 100.000 Ευρώ. Στη δίκη έφεραν παραποιημένα στοιχεία.

Παρεχόμενα στοιχεία στην ενημέρωση

Ο κ. Cotea δήλωσε ότι η όλη διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης σε πολυεθνικές μπορεί να έχει πρόβλημα: να ευρεθούν τα στοιχεία από μια χώρα, να συνταχθούν τα έγγραφα, να γίνουν μεταφράσεις των ισολογισμών και μετά να δοθούν τα στοιχεία από την εργοδοσία στους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Ο κ. Τσιμέκας παρατήρησε ότι ο ισολογισμός αποτελεί μέρος της ενημέρωσης. Η επιχείρηση πρέπει να δώσει στους εκπροσώπους των εργαζομένων και επιμέρους στοιχεία ή τεχνοκράτες να τους εξηγήσουν τον ισολογισμό.

Ο κ. Mocanu είπε ότι δεν αρκεί ο ισολογισμός. Τόσο η Οδηγία όσο και ο νόμος λέει ότι η ενημέρωση και η διαβούλευση απαιτούν στοιχεία για την εξέλιξη της



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.

απασχόλησης. Ο ισολογισμός δε δίνει τέτοια στοιχεία. Η ενημέρωση και η διαβούλευση στηρίζονται περισσότερο στην αμοιβαία κατανόηση παρά στο νόμο.

Ο κ.Ιον Albu ανέφερε ότι όταν συσπειρωθούν ομοιοκλαδικά σωματεία ανταγωνιστικών μονάδων μπαίνει και θέμα εμπιστευτικότητας. Σε μια περίπτωση η εργοδοσία είπε: “Πάρε τα στοιχεία και κανόνισε εσύ τους μισθούς”. Ναι, αλλά μπορώ εγώ να τιμωρήσω αυτούς, που έφεραν την εταιρεία σε αυτό το σημείο; Τα δικαστήρια δε δίνουν πάντα σωστά αποτελέσματα είτε για το ένα είτε για το άλλο μέρος.

Διεξαγωγή εργαστηρίου 8.3.2013

Κατά τη δεύτερη ημέρα 8.3.2013 παρέστησαν 25 άτομα. Καταρχήν έγινε από την κ. Σπηλιωτοπούλου παρουσίαση των διαφανειών με τα ευρήματα της έρευνας που πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο του προγράμματος PRAXIS.

Στη συνέχεια οργανώθηκε εργαστήριο, όπου έγινε διεξοδική συζήτηση μέσω εξέτασης των μελετών περιπτώσεων.



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.