

ΚΑΝΙΓΓΟΣ 31  
106 82 • ΑΘΗΝΑ  
ΤΗΛ: 2103304120-1  
FAX: 2103825322  
e-mail: [obes@obes.gr](mailto:obes@obes.gr)  
<http://www.obes.gr>

31 KANIGOS STR  
106 82 • ATHENS  
TEL: 2103304120-1  
FAX: 2103825322  
e-mail: [obes@obes.gr](mailto:obes@obes.gr)  
<http://www.obes.gr>

**PRAXIS**  
**FROM LAW TO PRACTICE**  
**ΔΙΗΜΕΡΙΔΑ 30 & 31.05.13 ΣΤΗ ΡΩΜΗ**  
**CARAVEL 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 την Ιταλία 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 30.5.2013. Πρωί**

1. Τη διημερίδα χαιρέτισαν από πλευράς Ιταλίας η κ. Giulia Barbucci, CGIL και ο κ. Ζήσης Τρακανιάρης, Πρόεδρος της ΟΒΕΣ.
2. Στο χαιρετισμό της η κ. Giulia Barbucci τόνισε τη σημασία των ημερίδων του Προγράμματος PRAXIS, γιατί υπάρχουν διαφορές ανάμεσα στις 3 συμμετέχουσες χώρες τόσο ως προς τις εργασιακές σχέσεις όσο και ως προς την εφαρμογή της Οδηγίας 2002/14. Στην Ιταλία η μεταφορά στο Ιταλικό Δίκαιο έγινε με καθυστέρηση 2 χρόνων από την προβλεπόμενη διορία, αλλά η



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.

εφαρμογή επιτεύχθηκε με κοινωνική συναίνεση. Η πληροφόρηση και η διαβούλευση υπήρξαν ανέκαθεν θέματα, που περιελάμβαναν οι Συλλογικές Συμβάσεις εργασίας, αλλά μέχρι τότε δεν υπήρχε προηγούμενος σχετικός νόμος. Θετικό σημείο πάντως από τη μεταφορά της Οδηγίας είναι ότι σήμερα υπάρχει νόμος, ο οποίος περιλαμβάνει επιχειρήσεις που απασχολούν από 50 άτομα και άνω.

3. Στη διημερίδα μετείχαν 25 άτομα, συμπεριλαμβανομένων από πλευράς Ιταλίας 14 συνδικαλιστών διαφόρων κλάδων, μερικοί των οποίων είναι και μέλη ΕΣΕ και του νομικού κ. Giorgio Verrecchia, εξειδικευμένου σε θέματα εργατικού Δικαίου. Από Ελληνικής πλευράς μετείχαν 2 εμπειρογνώμονες, 8 συνδικαλιστές και ο Γενικός Διευθυντής του Ινστιτούτου Διεθνών Οικονομικών Σχέσεων του Συνδέσμου Αωνύμων 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 Ελλήνων και Ιταλών συμμετεχόντων έγινε κατά τη σειρά που ήσαν καθισμένοι.
6. Ο κ. Τσαρδανίδης παρουσίασε το Σύνδεσμο Αωνύμων 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 Αωνύμων 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.
7. 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 ειδικών.
8. Τα κυριότερα θέματα, που συζητήθηκαν στο διάλογο κατά τη διάρκεια της παρουσίας των διαφανειών, έχουν ως εξής:



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.

**Ερώτηση.** Η εργοδοσία είναι ενιαία. Μπορούν οι εργαζόμενοι να έχουν κοινή γραμμή;

Garbin. Στη Deutsche Telecom, η εμπειρία μου λέει ότι υπάρχουν δύο κατηγορίες εργαζομένων, οι ακριβά πληρωμένοι, συνήθως αορίστου χρόνου και πλήρους απασχόλησης και οι χαμηλόμισθοι, συνήθως με προσωρινή απασχόληση. Πρέπει να μπορέσουμε να καταφέρουμε να μειώσουμε τον ανταγωνισμό ανάμεσα στους εργαζομένους.

Pari. Πιστεύω ότι θα πρέπει να στοχεύσουμε να έχουμε Ευρωπαϊκή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.

**Ερώτηση.** Πώς γίνεται η ενημέρωση και η διαβούλευση στην πράξη; Την θυμούνται οι εργοδότες όταν πρόκειται να απολύσουν;

Τρακανιάρης. Στη Σέλμαν ο επιχειρηματίας άρχισε να απολύει πριν από 1,5 χρόνο. Μέχρι σήμερα έχει προβεί σε 600 απολύσεις. Στην ενημέρωση, δε μας έδωσε ποτέ πραγματικά στοιχεία.

Durante. Για επιχειρήσεις, που απασχολούν κάτω από 50 άτομα δεν υπάρχει πρόβλεψη ενημέρωσης και διαβούλευσης. Για επιχειρήσεις με περισσότερους από 50 εργαζομένους πρέπει ο εργοδότης να εξηγήσει τους λόγους, να διευκρινίσει πόσους θα απολύσει και γιατί δεν έχει βρει κάποιον εναλλακτικό τρόπο αντιμετώπισης των προβλημάτων.

Pari. Η τράπεζα Barclays μειώνει τα υποκαταστήματά της στην Ιταλία. Αρχικά σκόπευε να προχωρήσει σε 230 απολύσεις. Μετά από διαβούλευση συμφωνήθηκε να γίνουν 120 αποχωρήσεις με εθελουσία έξοδο. Στην περίπτωση, που δεν υπάρξουν οι 180 εθελοντές θα προχωρήσουν σε μαζικές απολύσεις. Μια άλλη μικρότερη εταιρεία, 130 ατόμων ήθελε να απολύσει 19 εργαζόμενους. Διαβουλευθήκαμε και έγιναν 4 μόνον απολύσεις μετά από 120 ημέρες όπως τους δίνει το δικαίωμα ο νόμος. Είμαστε στα δικαστήρια για να τις ακυρώσουμε και αυτές.

Τρακανιάρης. Στην Ελλάδα υπήρχε δικαίωμα για απολύσεις μέχρι 2% τον μήνα. Τώρα το ποσοστό αυτό έχει φθάσει το 5%.

Κατσαμπάνης. Σε μια πολυεθνική εταιρεία τσιμέντου στην Ελλάδα πρώτα πάρθηκε η απόφαση να κλείσει το εργοστάσιο και μετά κάλεσαν σε διαβούλευση.

Garbin. Στις τράπεζες υπάρχει ένα Ταμείο Αρωγής, στο οποίο συνεισφέρουν και οι τράπεζες. Το Ταμείο αυτό δίνει τη δυνατότητα, σε περιόδους μείωσης προσωπικού, σε άτομα που είναι κοντά στη συνταξιοδότηση να αποχωρήσουν, προς όφελος των νέων, οι οποίοι σε διαφορετική περίπτωση θα ήταν οι πρώτοι που θα έφευγαν. Τον



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.

τελευταίο χρόνο απολύθηκαν 30.000 τραπεζοϋπάλληλοι. Αλλά η αύξηση του ορίου ηλικίας στα 67 μείωσε και αυτή τη δυνατότητα.

Κατσαμπάνης. Στην Ελλάδα πρόσφατα μειώθηκε το ποσόν της αποζημίωσης για την απόλυση, ιδιαίτερα εάν η απόλυση γίνεται με προηγούμενη προειδοποίηση.

Garbin. Μετείχα στο ΕΣΕ της Deutsche Telecom. Το γεγονός ότι η OME OTE, η οποία με βάση τον αριθμό των εργαζομένων θα είχε 4 έδρες στο ΕΣΕ δε μετέχει, επέτρεψε στη Deutsche Telecom να περάσει μεταφορά δραστηριοτήτων από την Ελλάδα στην Ανατολική Ευρώπη, εφόσον τη μεταβολή αυτή ψήφισαν οι εκπρόσωποι από την Ανατολική Ευρώπη.

Durano. Στην Ιταλία σε όλες τις ΣΣΕ, στην αρχή, υπάρχει πρόβλεψη για ενημέρωση και διαβούλευση.

Vilano. Είναι πράγματι έτσι. Με άλλη ανάγνωση αυτό όμως σημαίνει ότι η ενημέρωση και η διαβούλευση απόκείνται σε εθελοντικό επίπεδο, σε επίπεδο συμφωνίας. Δεν είναι κάτι δομημένο και ομογενοποιημένο. Από το '90, που μπήκαν οι διάφορες νέες μορφές εργασίας, αυτές δεν καλύπτονται από τις ΣΣΕ και συνεπώς αυτό το κομμάτι των εργαζομένων δεν καλύπτεται από την ενημέρωση και τη διαβούλευση.

Κατσαμπάνης. Είναι πολύ σημαντικό η ενημέρωση και η διαβούλευση να γίνεται παράλληλα τόσο σε Ευρωπαϊκό επίπεδο μέσω ΕΣΕ όσο και σε εθνικό επίπεδο μέσω των σωματείων.

### **Διεξαγωγή ημερίδας 30.5.2013. Απόγευμα**

1. Ο κ. Giorgio Verrecchia παρουσίασε την κατάσταση στην Ιταλία. Δήλωσε ότι το πρόγραμμα είναι πάρα πολύ σημαντικό, γιατί πραγματεύεται το τι γίνεται στην πράξη με τη μεταφορά νομοθεσίας, που έρχεται από την Ευρώπη και όχι όπως ο εργατικός νόμος, που προέρχεται από τη δυναμική του εργατικού κινήματος, όπως αυτή διαμορφώθηκε ιστορικά. Τα κυριότερα σημεία που αναφέρθηκαν στην εισήγηση και στη συζήτηση είναι τα ακόλουθα:

- Όταν η FIAT πήρε απόφαση να παράγει το μοντέλο υψηλής κατανάλωσης PANDA στην Πολωνία αντί της Ιταλίας, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων ζήτησαν ενημέρωση και διαβούλευση. Η FIAT απήντησε ότι δεν είναι Ιταλικό θέμα και μόνο το ΕΣΕ μπορεί να ασχοληθεί με αυτό. Για ένα αντίστοιχο θέμα η Deutsche Bank στη Λομβαρδία δήλωσε ότι δεν είναι διεθνικό θέμα αλλά μόνο εθνικό. Αρνούνται δηλαδή την πληροφόρηση και τη διαβούλευση και στα δύο επίπεδα, τόσο το Ευρωπαϊκό όσο και το εθνικό. Ένα άλλο παράδειγμα είναι



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.

αυτό της UNI CREDIT, η οποία μετέφερε τις υπηρεσίες πληροφορικής εκτός Ευρώπης και συνεπώς αρνείται να διαβουλευθεί και στα δύο επίπεδα.

- Ένα δεύτερο θέμα είναι το πώς υποδέχονται στην Ιταλία τις Ευρωπαϊκές Οδηγίες, π.χ. την 2002/14. Ο νόμος προβλέπει ότι οι κοινωνικοί εταίροι είναι αυτοί, τους οποίους κυρίως αφορά η μεταφορά των Οδηγιών. Όμως οι ΣΣΕ δεν έχουν καθολική ισχύ. Δεσμεύουν μόνο όσους υπογράφουν και τα μέλη τους. Έτσι, στην Ιταλία έχουμε 3 επίπεδα: την Οδηγία, τη συμφωνία μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και το διάταγμα με ισχύ νόμου. Στην Ιταλία δεν υπάρχει σύστημα συμμετοχής των εργαζομένων όπως στη Γερμανία, αλλά πληροφόρηση και διαβούλευση για ΣΣΕ. Όταν γίνονται μαζικές απολύσεις γίνεται πάντα ενημέρωση και διαβούλευση.

- Όσον αφορά τις κυρώσεις υπάρχει στην Ιταλία ένα πλέγμα από προϋπάρχοντες νόμους.

- Ο εργατικός νόμος προστατεύει τους συνδικαλιστές και προβλέπει τη δυνατότητα πληρωμής τους από την επιχείρηση και σε ημέρες, που απασχολούνται από το συνδικάτο. Επίσης οι περισσότερες επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις προβλέπουν την εκπαίδευση. Οι ορισμοί της ενημέρωσης και της διαβούλευσης αλλάζουν διαχρονικά. Το νομοθετικό διάταγμα 25/2007 τις ενοποιεί, θέτει τις ελάχιστες απαιτήσεις για επιχειρήσεις, που απασχολούν περισσότερους από 50 εργαζόμενους και δίνει τη δυνατότητα σε περίπτωση, που δεν γίνεται ενημέρωση και διαβούλευση να αποφασίζουν τα δικαστήρια. Το νομοθετικό διάταγμα προβλέπει αρκετό χρόνο για τη διαμόρφωση άποψης, το δικαίωμα έκφρασης της άποψης των εργαζομένων, και την υποχρέωση τοποθέτησης του εργοδότη πάνω στην άποψη αυτή, αλλά δεν παρέχει το δικαίωμα συναπόφασης (condescisione). Ο Ιταλός νομοθέτης προσπάθησε να αποφύγει/ προβλέψει τους κινδύνους, που μπορεί να προέλθουν από τις προθέσεις του εργοδότη εστιάζοντας πάνω στις επιπτώσεις τους στους εργαζόμενους.

- Ως προς τον τρόπο εφαρμογής, ο τρόπος ενημέρωσης και διαβούλευσης επαφίεται στις ΣΣΕ. Ο νομοθέτης προσπάθησε να βάλει τις ελάχιστες προβλέψεις ως δίκτυ ασφαλείας (safety net), ενώ τα περισσότερα θέματα προβλέπονται στις ΣΣΕ. Οι προβλέψεις φυσικά εξαρτώνται από τον κλάδο και από τη δύναμη των συνδικάτων. Για παράδειγμα, στον κλάδο των χημικών προβλέπεται ενημέρωση και διαβούλευση για το πώς πηγαίνει η επιχείρηση, για την οικονομική κατάσταση, τις εργασιακές σχέσεις (π.χ. τους μερικώς απασχολούμενους), τη διαφοροποίηση κατά φύλο (για μη διακρίσεις), την ηλικιακή σύνθεση, τους κινδύνους για την απασχόληση, τα μέτρα αποφυγής και τις απολύσεις ατομικές και μαζικές.

- Εφαρμόζονται ταυτόχρονα τόσο το νομοθετικό διάταγμα όσο και οι ΣΣΕ. Οι εργαζόμενοι μπορεί να εκπροσωπούνται σε επίπεδο επιχείρησης ή σε ενοποιημένη μορφή (forma unitaria). Αν ο εργοδότης δεν κάνει ενημέρωση και παραβιάζει την Οδηγία τότε προβλέπεται πρόστιμο 6.000 – 30.000 Ευρώ. Αρμόδια είναι η επαρχιακή Επιθεώρηση Εργασίας. Το πρόστιμο αυτό δεν είναι αποτρεπτικό. Δίπλα όμως σε αυτό το διοικητικό πρόστιμο υπάρχει και η δυνατότητα του σωματείου να προσφύγει στο δικαστήριο για



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.

αντισυνδικαλιστικές ενέργειες και να ζητήσει άρση της οικονομικής ζημιάς που υπέστησαν τα μέλη του. Εάν ο εργοδότης αρνηθεί να δώσει τα αιτούμενα στοιχεία έχει επιπλέον και ποινική ευθύνη.

• Ποιο είναι σήμερα το πρόβλημα της 2002/14; Η κρίση των ΣΣΕ. Π.χ. στον χρηματοοικονομικό τομέα εφαρμόζεται από πολλές εταιρείες η ΣΣΕ για το εμπόριο, γιατί οι εργοδότες μπορούν να επιλέξουν ποιά σύμβαση τους συμφέρει περισσότερο. Από την άλλη μεριά υπάρχουν διαρροές στα μέλη των συνδικάτων (π.χ. περιστασιακοί εργαζόμενοι και περιπτώσεις, όπου οι ΣΣΕ δεν ανανεώνονται).

2. Η κ. Σοφία Σπηλιωτοπούλου παρουσίασε τις διαφάνειες με τα ευρήματα της έρευνας, που πραγματοποιήθηκε στην Ελλάδα στο πλαίσιο του προγράμματος PRAXIS, καθώς και τα συμπεράσματα και οι προτάσεις που βασίζονται στην έρευνα αυτή.

### **Διεξαγωγή εργαστηρίου 31.5.2013**

Κατά τη δεύτερη ημέρα 31.5.2013 παρέστησαν 17 άτομα. Καταρχήν έγινε σύνοψη των αποτελεσμάτων της ημερίδας.

Στη συνέχεια οργανώθηκε εργαστήριο, όπου έγινε διεξοδική συζήτηση μέσω εξέτασης των μελετών περιπτώσεων. Από τα θέματα που συζητήθηκαν σταχυολογούμε τα ακόλουθα:

Garbin. Στην Deutsche Telecom ήθελαν το 2011 να μεταφέρουν τη δραστηριότητα της καταχώρισης τιμολογίων αγορών στη Bratislava. Αυτό αφορούσε 600 άτομα, ενώ στη Bratislava θα απασχολούνταν πολύ λιγότερα. Διαμαρτυρηθήκαμε και είπαμε ότι, εκτός των άλλων, υπήρχαν και νομικά προβλήματα. Το θέμα μπήκε από εμάς τόσο για αυτούς, που έχαναν τη δουλειά τους στη συγκεκριμένη περίπτωση, όσο και γιατί η εμπειρία αυτή μπορούσε να χρησιμοποιηθεί πιλοτικά και για άλλες ανάλογες περιπτώσεις στο μέλλον. Προτείναμε καταρχήν να γίνει προσπάθεια μετάθεσης των ατόμων, που πλήττονται σε άλλες θέσεις στην ίδια χώρα, δεύτερον να έχουν τη δυνατότητα εφόσον το επιθυμούν μετάθεσης στη Bratislava, τρίτον να εξετασθεί η ηλικία τους μήπως τους γίνει οικονομική προσφορά για να αποχωρήσουν ή τέταρτον, να βρεθούν άλλες επιχειρήσεις του ίδιου ομίλου, όπου μπορούν να εργασθούν. Αντίστοιχη προσπάθεια έγινε αργότερα και κατά τη μεταφορά της μισθοδοσίας στο Kosice.

Κατσαμπάνης. Η Vodafone μετέφερε το λογιστήριο στην Ουγγαρία και είπε όποιος θέλει να πάει στην Ουγγαρία θα πάει με μισθούς Ουγγαρίας.



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.

Σπηλιωτοπούλου. Η πιο παράδοξη ίσως κατάσταση είναι με τη Heineken, που συγκέντρωσε κάποιες λειτουργίες στην Πολωνία και υπήρξαν μεταθέσεις εκεί, κρατώντας τους μισθούς, που είχαν στη χώρα τους. Υπάρχει δηλαδή το φαινόμενο να υπάρχουν άτομα, που εργάζονται για την ίδια επιχείρηση, στην ίδια χώρα, με το ίδιο αντικείμενο και να αμείβονται διαφορετικά.

Facì. Στον όμιλο Gruppo Allianz, που είναι SE, μετέχουμε σε όργανο εκπροσώπησης (Εποπτικό Συμβούλιο). Μετέφεραν 1000 θέσεις εργασίας στον τομέα της πληροφορικής από την Αγγλία στην Ινδία. Οι εργαζόμενοι είναι πολύ υψηλών προσόντων με πολύ χαμηλούς μισθούς (π.χ. άτομα με 2 πτυχία παίρνουν 300 Ευρώ). Είναι δύσκολο να αντιμετωπίσουμε τέτοια προβλήματα με τα υπάρχοντα όργανα. Το μοντέλο εκπροσώπησης, που προβλέπεται είναι δύσκολο στη χρήση του, γιατί προβλέπει συγκεντροποίηση σε μια χώρα με αποτέλεσμα αδυναμία προάσπισης των συμφερόντων των εργαζομένων. Το φαινόμενο αυτό θα πρέπει να μελετηθεί. Εδώ πρέπει να σημειωθεί ότι άπαξ και ορισθούν κάποιοι εκπρόσωποι ως μέλη του εποπτικού συμβουλίου της επιχείρησης παίρνουν έξι φορές επάνω από τον μισθό τους. Παρά το γεγονός όμως της συγκεντροποίησης, δεν προβλέπονται ενιαίοι μισθοί για όλη την εταιρεία.

Barbucci. Τα συνδικάτα θα έπρεπε να συζητήσουν τόσο σε εθνικό όσο και σε Ευρωπαϊκό επίπεδο τι μοντέλο να ακολουθήσουν μπροστά στην επιθετικότητα των εργοδοτών, που θέλουν πλήρη ελευθερία στις κινήσεις τους. Βλέπουμε ότι σε όλη την ευρωζώνη θέλουν αποκέντρωση του καθορισμού των μισθών με επιχειρησιακές και ατομικές συμβάσεις καθώς και συμπίεση των μισθών προς τον κατώτατο μισθό. Η δυνατότητα διαπραγμάτευσης των συνδικάτων αδυνατίζει. Μέχρι το 2012 υπήρχε φιλεργατική πολιτική στην Ευρώπη. Από τότε το κοινωνικό κράτος χάνει έδαφος. Για το λόγο αυτόν θα πρέπει να σκεφθούμε τις Ευρωπαϊκές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας. Αυτό συναρτάται με το τι κοινωνικό μοντέλο θέλουμε. Ο κοινωνικός διάλογος διαφέρει και από τις διαπραγματεύσεις όσο και από τα κεκτημένα δικαιώματα. Το στοίχημα δεν είναι μόνο να υπάρχουν δυνατά ευρωπαϊκά σωματεία αλλά παράλληλα και δυνατοί εκπρόσωποι των σωματείων στα ευρωπαϊκά όργανα. Η πρόκληση είναι να εφαρμοστεί η Οδηγία 2002/14 και σε μικρές επιχειρήσεις και να δημιουργηθούν συνδικάτα και στις επιχειρήσεις αυτές.

Verrecchia. Η Ιταλική νομοθεσία προβλέπει ότι οι μαζικές απολύσεις πρέπει να περάσουν πρώτα από την Επιθεώρηση Εργασίας. Εάν υπάρξει συμφωνία με τους εργαζόμενους τότε ο εργοδότης πληρώνει λιγότερα. Τι κάνει το σωματείο που παίρνει την ενημέρωση; Συνήθως δεν υπάρχει διαβούλευση γιατί πρόκειται για προειλημμένη απόφαση. Το μόνο που του μένει είναι να πάει στα δικαστήρια. Η νομοθεσία εντούτοις προβλέπει ενημέρωση και διαβούλευση προκειμένου να αποσβεστούν οι κοινωνικές επιπτώσεις τόσο στους εργαζόμενους όσο και στην περιοχή.

Frittoli. Η διαβούλευση πρέπει να γίνεται με όσο περισσότερους συντελεστές σε τοπικό επίπεδο, ίσως και με λαϊκές συνελεύσεις.



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.

Barbucci. Θα πρότεινα να προστεθεί μια ερώτηση. Ποιος ο ρόλος της κεντρικής και περιφερειακής κυβέρνησης;

**Ερώτηση.** Η διαβούλευση πρέπει να γίνεται προφορικά ή γραπτά;

Verrecchia. Σίγουρα γραπτά. Στην Ιταλία η διαβούλευση προβλέπεται από τις ΣΣΕ να γίνεται προφορικά, αλλά τελικά στις περισσότερες περιπτώσεις τα συμπεράσματα καταγράφονται.

Udari. Η διαβούλευση πρέπει πάντα να γίνεται γραπτά και ειδικά σε μια πολυεθνική. Άλλα σου λένε προφορικά, για παράδειγμα ότι θα γίνουν 10 απολύσεις και άλλα μετά από κάποιες μέρες γραπτά π.χ. 120 απολύσεις.

**Ερώτηση.** Είναι επαρκής ενημέρωση ο ισολογισμός;

Udari. Σε καμία περίπτωση δεν αρκεί. Για παράδειγμα σήμερα που έχουμε κρίση εμφανίζουν στην IBM 25 εκατομμύρια Ευρώ σαν έξοδα, χωρίς να ξέρουμε τι έχουν συμπεριλάβει σε αυτά. Για εμάς δε σημαίνουν τίποτα εφόσον δε γνωρίζουμε τίποτα για αυτά. Προχωρήσαμε και σε μήνυση για πλαστό ισολογισμό. Κανείς δεν μπορεί να τον διαβάσει.

Χαριτίδης. Στην Ελλάδα δε δεσμεύονται πια γραπτά οι εργοδότες και αλλάζουν καθημερινά το πλάνο τους και τις απόψεις τους. Στην πραγματικότητα δεν έχουμε τίποτα στα χέρια μας για να πιέσουμε.

Σωματείο Eriksson. Εμείς έχουμε από τα πριν στα χέρια μας εξαντλητική γραπτή ενημέρωση. Σε εθνικό επίπεδο δε μας ζητάνε ποτέ εμπιστευτικότητα. Παίζουμε με ανοικτά χαρτιά και υπάρχει διαφάνεια. Το πρόβλημα είναι ότι στο ΕΣΕ πολλές φορές βάζουν σφραγίδα εμπιστευτικότητας, ενώ η ενημέρωση δεν αφορά καν οικονομικά στοιχεία. Χρειάζεται πολύ καλή προετοιμασία των συνδικαλιστών πριν υπογράψουν το Συμφωνητικό για το ΕΣΕ. Επίσης θα έπρεπε τα μέλη των ΕΣΕ να διαθέτουν σχετική παιδεία. Καθένας έρχεται έχοντας στο μυαλό του διαφορετικό μοντέλο εκπροσώπησης, όπως για παράδειγμα οι Ιρλανδοί και οι Βρετανοί.

Barbucci. Η νέα Οδηγία προβλέπει υποχρέωση ενημέρωσης των εργαζομένων από τους εκπροσώπους τους για τα διαλαμβανόμενα στο ΕΣΕ και αυτό θα πρέπει να προβλέπεται και στα Συμφωνητικά των ΕΣΕ.

Udari. Για μας αποτελούν εμπιστευτικές πληροφορίες ακόμα και όλα τα στοιχεία που χειριζόμαστε καθημερινά. Όλοι οι υπάλληλοι υπογράφουν δήλωση εμπιστευτικότητας. Φθάνουμε στο σημείο να μην έχουμε προσωπική ζωή.



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.



Κατσαμπάνης. Αφού έχετε όλοι υπογράψει δήλωση εμπιστευτικότητας και δεσμεύεστε να μη κοινολογήσετε τίποτα, τότε μπορείτε να απαιτήσετε να ενημερώνεστε για τα θέματα που συζητούνται στο ΕΣΕ.

### **Κλείσιμο συζήτησης**

Σπηλιωτοπούλου. Στην Ελλάδα η οικονομική κρίση έχει δώσει την ευκαιρία για ξήλωμα κατακτήσεων χρόνων. Πριν από χρόνια οι καταστάσεις, που αντιμετώπιζαν εργαζόμενοι στο Ηνωμένο Βασίλειο ή τη Ρουμανία ήταν αδιανόητες για εμάς. Σήμερα, ο κατώτατος μισθός δεν καθορίζεται πλέον μέσω συλλογικής σύμβασης, αλλά μέσω κυβερνητικής απόφασης. Οι κλαδικές συμβάσεις μετά τη λήξη τους και την πάροδο της μετενέργειας παύουν να ισχύουν και δεν υπογράφονται νέες. Το δικαίωμα προσφυγής στον ΟΜΕΔ στην ουσία έχει καταργηθεί εφόσον προϋποθέτει τη συμφωνία και των εργοδοτών για να γίνει.

Κατσαμπάνης. Πρέπει να προσθέσουμε ότι οι νέες μορφές εργασίας σε συνδυασμό με το φόβο του να μείνει κανείς άνεργος δεν ευνοούν το συνδικαλισμό και ιδιαίτερα των νέων.

Frittoli. Στην Ιταλία υπάρχουν 46 τύποι παροχής εργασίας.

Barbucci. Στην Ελλάδα πράγματι γίνεται πειραματισμός. Για το μέλλον θα έπρεπε να δούμε άλλες μορφές, όπως νομικές παρεμβάσεις στο συμβούλιο της Ευρώπης και τον ΙΛΟ.



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.