

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**  
**ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ 26 & 27.09.13 ΣΤΗΝ ΑΘΗΝΑ**  
**GOLDEN CITY HOTEL**

**ΕΚΘΕΣΗ**

**Εισαγωγή.**

Στόχος της κατάρτισης ήταν:

- Να ανταλλάγουν απόψεις και εμπειρίες μεταξύ συνδικαλιστών από την Ιταλία, 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 τριών χωρών καλύτερα τα εργαλεία που έχουν στα χέρια τους με την ενημέρωση και τη διαβούλευση.

**Κύρια σημεία που θίχτηκαν**

1. Καταρχήν έγινε παρουσίαση των εργασιακών σχέσεων από συνδικαλιστές Έλληνες, Ρουμάνους και Ιταλούς. Φάνηκε ότι και στις τρεις χώρες οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και οι ΣΣΕ τίθενται υπό συζήτηση, οι κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας έχουν ουσιαστικά καταργηθεί, εκτός από την Ιταλία όπου υπάρχουν ακόμα κάποιες παρατάσεις ή εξαιρέσεις, ενώ παράλληλα προωθούνται οι ατομικές συμβάσεις εργασίας. Στη Ρουμανία, ακόμα χειρότερα, έχει αλλάξει το νομοθετημένο ότι οι κλαδικές συμβάσεις δεν μπορεί να είναι κατώτερες από την ΕΓΣΣΕ.
2. Το κοινωνικό μοντέλο, που γνωρίζαμε και για το οποίο όλος ο κόσμος ζήλευε την Ευρώπη δεν υπάρχει πια. Στην Ελλάδα υπάρχουν πλέον 1300000 άνεργοι και αυτό έχει επιπτώσεις σε όλα τα επίπεδα από την κοινωνία μέχρι την κοινωνική ασφάλιση, τις συντάξεις και τους φόρους. Σε όλη τη Νότια Ευρώπη η μεσαία τάξη εξαφανίζεται. Μέχρι και στη Γερμανία έχει αυξηθεί πια η διαφορά ανάμεσα σε πλούσιους και φτωχούς και έχει αυξηθεί ο αριθμός των ατόμων κάτω από τα όρια της φτώχειας.
3. Στην Ελλάδα και τη Ρουμανία έχει μειωθεί πολύ ο αριθμός των δημοσίων υπαλλήλων, μέσω συνταξιοδοτήσεων και μέσω τήρησης της ρήτρας 5:1 και 7:1 αντίστοιχα (αποχωρήσεις προς προσλήψεις). Στην Ελλάδα έχουν αρχίσει και



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 χρήσιμων πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

γίνονται και απολύσεις δημοσίων υπαλλήλων μέσω κατάργησης των οργανικών θέσεων εργασίας. Στη Ρουμανία ακόμα και στην περίπτωση, που έχει ξεμπλοκαριστεί αυτή η ρήτρα στο 1:1, όπως σήμερα, οι προσλήψεις αργούν πολύ λόγω γραφειοκρατίας.

4. Η δυσκολία σύναψης κλαδικών συλλογικών συμβάσεων συνοδεύεται από δυσκολία των συνδικάτων να κινητοποιήσουν τους εργαζόμενους. Στη Ρουμανία μαζεύονταν πριν από 20 χρόνια σε μια διαδήλωση 100.000 άτομα από μια Ομοσπονδία, σήμερα στην καλύτερη περίπτωση 10000-15000 άτομα και από τις τρεις Συνομοσπονδίες μαζί. Ακόμα και στην Ιταλία είναι δύσκολο να βγάλουν οι Συνομοσπονδίες τον κόσμο στο δρόμο. Στην Ελλάδα οι γενικές απεργίες χάνουν μαζικότητα.
5. Στην Ιταλία και τη Ρουμανία υπάρχει πρόβλημα πολυδιάσπασης του εργατικού κινήματος σε πολλές Συνομοσπονδίες. Στην Ιταλία υπάρχουν 3 εργατικές Συνομοσπονδίες. Στη Ρουμανία πέντε και γίνονται προσπάθειες να συνενωθούν. Επίσης στη Ρουμανία υπάρχουν 13 εργοδοτικές οργανώσεις σε εθνικό επίπεδο, 9 από αυτές αντιπροσωπευτικές, αλλά πρόκειται να γίνουν νομοθετικές ρυθμίσεις ώστε να μειωθούν.
6. Στην Ιταλία η διαβούλευση γίνεται με βάση τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, αλλά σε περιπτώσεις πολυεθνικών επιχειρήσεων υπάρχουν και τα ΕΣΕ. Οι επιχειρήσεις αυτές χρησιμοποιούν ως πρόσχημα την κρίση προκειμένου να μειώσουν τα κόστη τους. Η IBM και η ERICSSON για παράδειγμα έχουν μειώσει εργαζόμενους. Μέχρι στιγμής τα συνδικάτα έχουν μπορέσει να μετατρέψουν τις απολύσεις σε εθελούσιες εξόδους. Σήμερα με την κρίση είναι δύσκολο να βρεις αλλού δουλειά και δεν μπορούν να υπάρχουν εθελούσιες. Ένας άλλος τρόπος αντιμετώπισης του προβλήματος, που συναντά κανείς στην Ιταλία είναι οι συμβάσεις αλληλεγγύης (μείωση του ωραρίου με μείωση του μισθού, που δεν είναι όμως αναλογική). Στη Ρουμανία η θυγατρική της GAZ DE FRANCE έχει θέσει ως στόχο την περιστολή των εξόδων του ομίλου κατά περισσότερο από 3 δις Ευρώ μέχρι το 2015. Ήδη έχει αποσυρθεί από εταιρεία με 800 εργαζόμενους. Τα ΕΣΕ, ενώ δεν έχουν δικαίωμα να διαπραγματευθούν προσπαθούν να υποκαταστήσουν τη διαπραγμάτευση με τη διαβούλευση.
7. Στην Ιταλία η διαβούλευση γίνεται γραπτά. Στην Ελλάδα η διαβούλευση πολλές φορές δε γίνεται ή γίνεται προσχηματικά. Για παράδειγμα στη WIND στέλνουν μια επιστολή στο σωματείο και ζητάνε συνάντηση. Το σωματείο πηγαίνει στη συνάντηση, όπου τους αναφέρουν άσχετα πράγματα. Μόλις αποχωρήσει το σωματείο η διοίκηση στέλνει email στους εργαζόμενους, με το οποίο τους ενημερώνει ότι ολοκληρώθηκε η διαβούλευση με το σωματείο.
8. Ακόμα και στην περίπτωση, που εργοδότες και εργαζόμενοι καταλήγουν σε συμφωνία σε εθνικό επίπεδο, υπάρχει ενδεχόμενο και έχει συμβεί τόσο στη Ρουμανία όσο και στην Ελλάδα όπου υπάρχει τρόικα, αυτή να μη γίνει δεκτή.

Στη συνέχεια οι συμμετέχοντες χωρίστηκαν σε 2 ομάδες (μία Ιταλοί και Έλληνες και μια Ρουμάνοι και Έλληνες) και έπαιξαν παιχνίδια ρόλων.



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.

## ΜΕΛΕΤΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΩΝ

### ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι παρακάτω μελέτες περιπτώσεων αναφέρονται σε υποθετικές εταιρείες στις οποίες εμφανίζονται θέματα που μπορεί να αποτελέσουν αιτίες για ενημέρωση και διαβούλευση μεταξύ της διοίκησης της εταιρείας και των εκπροσώπων των εργαζομένων.

Τα θέματα αυτά ομαδοποιούνται σε κατηγορίες ανάλογα με το επίπεδο ενημέρωσης και διαβούλευσης που εφαρμόζεται ή δεν εφαρμόζεται στις εταιρείες. Επίσης υπάρχουν και δύο εισαγωγικές μελέτες περίπτωσης.

Οι κατηγορίες αυτές είναι:

1. Πρώτη εισαγωγική μελέτη περίπτωσης (δημιουργία νέας επιχείρησης με συγχώνευση τμημάτων δύο άλλων επιχειρήσεων).

2. Δεύτερη εισαγωγική μελέτη περίπτωσης (κλείσιμο εργοστασίου σε πολυεθνική επιχείρηση).

3. Εταιρεία όπου εφαρμόζονται οι διαδικασίες ενημέρωσης και διαβούλευσης

4. Εταιρεία όπου δεν εφαρμόζονται οι διαδικασίες ενημέρωσης και διαβούλευσης αλλά η εργοδοσία έχει αρχίσει να θέτει θέματα για ενημέρωση και διαβούλευση στους εκπροσώπους των εργαζομένων

5. Εταιρεία στην οποία κυκλοφορούν διάφορες βάσιμες φήμες. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων αποφασίζουν να ζητήσουν ενημέρωση και διαβούλευση από την εργοδοσία για τις φήμες αυτές.

**Οι εκπαιδευόμενοι θα χωρισθούν σε ομάδες. Στην κάθε ομάδα, δύο εκπαιδευόμενοι θα έχουν τον ρόλο των “εργοδοτών” και οι υπόλοιποι είναι “εκπρόσωποι των εργαζομένων” Οι “εκπρόσωποι” των εργαζομένων” θα συζητούν μεταξύ τους τις ερωτήσεις της κάθε μελέτης περίπτωσης. Οι “εκπρόσωποι των εργαζομένων θα ανακοινώνουν τις θέσεις τους στους “εργοδότες” Ανάλογα οι “εργοδότες” θα αντιδρούν και θα ανακοινώνουν τις δικές τους θέσεις στους “εκπροσώπους των εργαζομένων”. Στόχος είναι να γίνει ανταλλαγή απόψεων ανάμεσα στους εκπαιδευόμενους για τις διάφορες περιπτώσεις, που μπορεί να ανακύψουν. Στο τέλος ένας “εργοδότης” και ένας “εκπρόσωπος των εργαζομένων θα παρουσιάσουν τις απόψεις τους σε όλους τους εκπαιδευόμενους. Είναι λογικό ο κάθε εκπαιδευόμενος να προτείνει ενέργειες ανάλογα με τα ισχύοντα στην χώρα του, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι υπάρχει σωστή η λάθος απάντηση.**

Το κάθε θέμα στην κάθε μελέτη περίπτωσης είναι διαφορετικό από τα άλλα θέματα και ανακύπτει σε διαφορετικό χρόνο από τα υπόλοιπα θέματα.

Η συζήτηση μεταξύ των εκπαιδευομένων θα γίνει ξεχωριστά για κάθε ένα θέμα της κάθε κατηγορίας.



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.

## **1. ΠΡΩΤΗ ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΗ ΜΕΛΕΤΗ (δημιουργία νέας επιχείρησης με συγχώνευση τμημάτων δύο άλλων επιχειρήσεων).**

Δύο πολυεθνικές επιχειρήσεις σε κλάδο υψηλής τεχνολογίας αποφασίζουν να ενοποιήσουν τα τμήματα συντήρησης του εξοπλισμού τους και της κατασκευής νέων έργων.

Σε κάθε μία από τις δύο επιχειρήσεις απασχολούνται περίπου 2000 εργαζόμενοι. Οι δύο επιχειρήσεις σκοπεύουν να ιδρύσουν μια τρίτη επιχείρηση, που θα αναλάβει την συντήρηση του εξοπλισμού και την κατασκευή των νέων έργων των δύο επιχειρήσεων.

Μέτοχοι στην νέα επιχείρηση θα είναι οι δύο επιχειρήσεις με ποσοστό 50% η κάθε μία. Στη νέα επιχείρηση θα απασχοληθούν 500 εργαζόμενοι από την κάθε μία από τις δύο επιχειρήσεις.

Και στις δύο επιχειρήσεις υπάρχουν επιχειρησιακά σωματεία και συνάπτονται επιχειρησιακές συμβάσεις εργασίας.

Οι διοικήσεις των δύο επιχειρήσεων προτείνουν στους εργαζόμενους, που θα μεταφερθούν στην νέα επιχείρηση να υπογράψουν νέες ατομικές συμβάσεις εργασίας.

Ερωτήσεις

1. Τι θέλουν να πετύχουν οι εργοδότες;
2. Σε ποιές ενέργειες πρέπει να προβούν τα σωματεία;
3. Ποιές θα είναι οι πιθανές ενέργειες των εργοδοτών;

## **2. ΔΕΥΤΕΡΗ ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΗ ΜΕΛΕΤΗ (κλείσιμο εργοστασίου σε πολυεθνική επιχείρηση).**

Μια πολυεθνική εταιρεία έχει σε μια ευρωπαϊκή χώρα τέσσερα εργοστάσια.

Το κάθε εργοστάσιο έχει εργοστασιακό σωματείο. Τα τρία σωματεία είναι μέλη στην ίδια ομοσπονδία. Η διοίκηση της εταιρείας στην χώρα αυτή στέλνει επιστολή στα σωματεία και τους ανακοινώνει ότι:

- Διακόπτει από σήμερα τη λειτουργία του ενός εργοστασίου
- Προσκαλεί σε συνάντηση το σωματείο μετά από τρεις ημέρες με σκοπό να το ενημερώσει και να διαβουλευθεί μαζί του για τη δυνατότητα αποφυγής ή μείωσης των απολύσεων και των δυσμενών συνεπειών τους στα πλαίσια του νόμου που απαγορεύει ομαδικές απολύσεις χωρίς διαβούλευση.

Το εργοστασιακό σωματείο δεν προσέρχεται σε ενημέρωση και διαβούλευση και απαντά στην εργοδοσία ζητώντας δημόσιο διάλογο και επισημαίνει ότι μετά τη λήψη μονομερών αποφάσεων «διάλογος» μπορεί να διεξαχθεί μόνο ενώπιον δημόσιων αρχών. Επίσης προσφεύγει στην επιθεώρηση εργασίας.

Σύμφωνα με τα ισχύοντα στην χώρα σας παρακαλούμε να απαντήσετε στις εξής ερωτήσεις.

Ερωτήσεις

1. Να σχολιάσετε τη θέση της εργοδοσίας και του σωματείου
2. Σε τι ενέργειες πρέπει να προβεί το σωματείο;
3. Ποιος είναι ο στόχος της εργοδοσίας;



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. Η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ Η ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ ΣΕ ΕΦΑΡΜΟΓΗ**

Σε μια εταιρεία που εφαρμόζονται οι διαδικασίες ενημέρωσης και διαβούλευσης η εργοδοσία ανακοινώνει τα παρακάτω θέμα στους εκπροσώπους των εργαζομένων.

#### Θέματα

1. Κλείσιμο ενός τμήματος της εταιρείας όπου απασχολούνται 20 εργαζόμενοι σε σύνολο 1000 εργαζομένων.

2. Εφαρμογή πολυειδίκευσης στους εργαζομένους.

3. Μαζικές απολύσεις 300 εργαζομένων σε σύνολο 600 εργαζομένων στην εταιρεία λόγω οικονομικής κρίσης.

4. Κατάργηση της συλλογικής σύμβασης εργασίας και αντικατάσταση της από ατομικές συμβάσεις.

5. Πρόωρες συνταξιοδοτήσεις για όσους εργαζόμενους είναι πάνω από 55 ετών

6. Εφαρμογή εκ περιτροπής εργασίας.

7. Κλείσιμο δύο τμημάτων του εργοστασίου, ανάθεση της παραγωγής των σε εξωτερικά συνεργεία και απολύσεις των εργαζομένων σε αυτά.

#### Ερωτήσεις

Παρακαλούμε απαντήστε στις ακόλουθες ερωτήσεις για το κάθε θέμα:

1. Ποιες πληροφορίες θα ζητήσουν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων για να ενημερωθούν για τα θέματα αυτά;
2. Ποιες θα είναι οι θέσεις των εκπροσώπων των εργαζομένων στην διαβούλευση για το κάθε θέμα;

### **4. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΣΙΑΣ**

Η εργοδοσία, σε μια εταιρεία, στην οποία δεν εφαρμόζονται διαδικασίες ενημέρωσης και διαβούλευσης προτείνει τα παρακάτω θέματα για διαβούλευση στους εκπροσώπους των εργαζομένων. Το κάθε θέμα το προτείνει σε διαφορετικό χρόνο.

Παρακαλούμε απαντήστε στις ακόλουθες ερωτήσεις για το κάθε θέμα:

#### Θέματα

1. Κλείσιμο ενός τμήματος που απασχολεί 100 άτομα και απόλυση του προσωπικού του τμήματος.

2. Υλοποίηση επένδυσης σε εργοστάσιο στο εξωτερικό σε χώρα με φθηνό εργατικό δυναμικό με στόχο να μειώσει την παραγωγή στην χώρα όπου έχει την έδρα της η εταιρεία και να μεταφέρει την παραγωγή της στο εξωτερικό.

3. Λόγω μείωσης εργασιών και οικονομικών προβλημάτων, μαζικές απολύσεις με καταβολή μόνο του 20% της νόμιμης αποζημίωσης.

4. Κατάργηση της ισχύουσας συλλογικής σύμβασης εργασίας μεταξύ του εργοδότη και του σωματείου και σύναψη ατομικών συμβάσεων εργασίας.

5. Λόγω μείωσης εργασιών και οικονομικών προβλημάτων, σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας με μισθό κατώτερο από την εθνική συλλογική σύμβαση εργασίας.

6. Εφαρμογή συστήματος εκ περιτροπής εργασίας.

7. Μετατροπή συμβάσεων εργασίας αορίστου χρόνου σε συμβάσεις έργου.

8. Πρόσληψη προσωπικού μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης.



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.

### Ερωτήσεις

1. Ποια στοιχεία πρέπει να συζητήσουν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων για να ενημερωθούν για κάθε θέμα;
2. Ποιες θα είναι οι θέσεις των εργαζομένων στη διαβούλευση για το κάθε θέμα;

## **5. ΔΙΑΔΟΣΗ ΦΗΜΩΝ**

Σε μια εταιρεία κυκλοφορούν οι παρακάτω βάσιμες φήμες, για διάφορα θέματα. Το κάθε θέμα κυκλοφορεί σε διαφορετικό χρόνο.

### Θέματα

1. Απολύσεις προσωπικού σε δύο τμήματα λόγω κατάργησης των προϊόντων, που παράγονται σε αυτά.

2. Ο όμιλος εταιρειών απασχολεί 12.000 άτομα σε 7 εργοστάσια σε 4 χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι φήμες στην μητρική εταιρεία αναφέρουν ότι πρόκειται να κλείσουν ένα από δύο εργοστάσια σε μία άλλη χώρα, στα οποία απασχολούνται 500 άτομα από τα 1.200 συνολικά, που απασχολούνται στη χώρα αυτή. Η πολυεθνική εταιρεία έχει Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων και εργατικά σωματεία σε κάθε εργοστάσιο.

3. Απολύσεις προσωπικού λόγω ανάθεσης εργασιών σε εξωτερικούς υπεργολάβους

4. Εκ περιτροπής εργασία λόγω μείωσης εργασιών

5. Κλείσιμο δύο παραγωγικών μονάδων, που απασχολούν 300 εργαζόμενους από τις δέκα παραγωγικές μονάδες, που έχει η επιχείρηση σε διάφορες πόλεις που απασχολούν συνολικά 2.500 εργαζόμενους

6. Προσλήψεις προσωπικού με ατομικές συμβάσεις εργασίας με μισθό κατώτερο από την ισχύουσα συλλογική σύμβαση εργασίας μεταξύ του σωματείου και της εργοδοσίας.

7. Προσλήψεις προσωπικού μερικής απασχόλησης σε αντικατάσταση προσωπικού πλήρους απασχόλησης.

Παρακαλούμε απαντήστε στις ακόλουθες ερωτήσεις για το κάθε θέμα:

### Ερωτήσεις

1. Ποια είναι η θέση των εκπροσώπων των εργαζομένων στις φήμες αυτές
2. Με ποια διαδικασία οι εκπρόσωποι των εργαζομένων θα ζητήσουν ενημέρωση από την εργοδοσία; Τι στοιχεία θα ζητήσουν; Τι θα κάνουν αν δεν τους δώσει η εργοδοσία τα στοιχεία που ζήτησαν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων;
3. Με ποια διαδικασία θα προχωρήσουν σε διαβούλευση με την εργοδοσία; Ποιες θα είναι οι θέσεις των εκπροσώπων των εργαζομένων στη διαβούλευση και τι θα προτείνουν; Πώς θα υλοποιηθεί η διαβούλευση;
4. Τι πρέπει να προσέξουν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων;



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.