

## ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ (ΕΛΛΑΔΑ)

Τα ευρήματα της έρευνας στην Ελλάδα μπορούν να συνοψιστούν ως εξής:

### **Επίπεδο επίγνωσης σχετικά με τη νομοθεσία για ενημέρωση και διαβούλευση**

Ως προκαταρκτική παρατήρηση, θα πρέπει να σημειωθεί ότι οι περισσότεροι συνδικαλιστές, που απάντησαν δραστηριοποιούνται επίσης και σε επίπεδο ομοσπονδιών. Το γεγονός αυτό μας επιτρέπει να υποθέσουμε ότι το επίπεδο επίγνωσης που έχουν σχετικά με την Οδηγία 2002/14 και τη μεταφορά της στην Ελληνικά νομοθεσία, δηλαδή το Π.Δ.240/2006, είναι πάνω από το επίπεδο επίγνωσης του μέσου συνδικαλιστή.

Σημαντικό ποσοστό των απαντήσεων (63%) ανέφερε ότι οι συνδικαλιστές αυτοί έχουν επίγνωση της ύπαρξης τόσο της Οδηγίας 2002/14 όσο και του Π.Δ. 240/2006. Παρόλα αυτά, η επίγνωση αυτή φαίνεται να κινείται σε ένα αφηρημένο επίπεδο, καθώς από τις απαντήσεις που έπονται γίνεται ξεκάθαρο ότι οι περισσότεροι συνδικαλιστές, που συμμετείχαν στην έρευνα:

- δε γνωρίζουν συγκεκριμένες περιπτώσεις εφαρμογής της Οδηγίας, σε ένα ποσοστό 63%.
- δε δείχνουν σίγουροι σχετικά με τις περιπτώσεις, για τις οποίες προβλέπεται η διαβούλευση ανάμεσα στον εργοδότη και τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Στην αντίστοιχη απάντηση μόνο το 47% των ερωτηθέντων απάντησε ότι γνωρίζουν. Οι απαντήσεις, που έδωσε όμως αυτό το 47%, δείχνουν καθαρά ότι υπάρχει σύγχυση εφόσον στα παραδείγματα που αναφέρουν, εκτός από τις περιπτώσεις, που πράγματι προβλέπονται ως θέματα προς διαβούλευση, περιλαμβάνονται επίσης και κατεξοχήν θέματα διαπραγματεύσεων (π.χ. συλλογικές συμβάσεις) ή και θέματα που καθορίζονται από τη νομοθεσία και συνεπώς δεν αποτελούν αντικείμενο διαβούλευσης ούτε διαπραγμάτευσης (π.χ. η κοινωνική ασφάλιση).
- Η πλειοψηφία (79%) λέει ότι γνωρίζει μεν την υποχρέωση του εργοδότη να δώσει αιτιολογημένες απαντήσεις στις απόψεις, που διατυπώνουν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων, αλλά δεν εξειδικεύει την απάντηση αυτή.
- Το ίδιο συμβαίνει και με την ερώτηση, που αφορά στο δικαίωμα του σωματείου να προχωρήσει σε νομικές ενέργειες. Οι θετικές απαντήσεις είναι πολύ υψηλά (84%), αλλά πολλοί συνδικαλιστές ομολογούν ότι δε γνωρίζουν σε ποιές περιπτώσεις μπορούν να ασκήσουν το δικαίωμα αυτό. Οι απαντήσεις αυτές συμφωνούν και με τις αντίστοιχες της ερώτησης, που αφορά τις κυρώσεις, όπου οι συνδικαλιστές απαντούν ότι δε γνωρίζουν σε ποιές περιπτώσεις έχουν το δικαίωμα να απευθυνθούν στους κρατικούς μηχανισμούς.

Από όλα τα παραπάνω μπορεί κανείς να συμπεράνει ότι το επίπεδο επίγνωσης των συνδικαλιστικών εκπροσώπων στην Ελλάδα είναι μάλλον περιορισμένο, τουλάχιστον όσον αφορά στις λεπτομέρειες της Οδηγίας 2002/14 και της μεταφοράς της στο ελληνικό δίκαιο μέσω του Π.Δ.240/2006.

Η εικόνα αλλάζει όσον αφορά την Οδηγία 94/45 και την Οδηγία 2009/38, που αφορούν στα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων (ΕΣΕ). Μια πλειοψηφία 68% δηλώνει ότι γνωρίζει τις Οδηγίες αυτές. Τα ποιοτικά σχόλια που περιέχονται στις απαντήσεις της αντίστοιχης ερώτησης επιβεβαιώνουν ότι οι γνώσεις αυτές είναι ακριβείς.

Εδώ υπάρχει ένα παράδοξο, ότι δηλαδή οι γνώσεις σχετικά με την Οδηγία 2002/14, η οποία έχει γενικότερη εφαρμογή υπολείπονται των αντίστοιχων για τις Οδηγίες που αναφέρονται στα ΕΣΕ, που έχουν πολύ πιο περιορισμένη εφαρμογή (απευθύνονται μόνο σε πολυεθνικές) και είναι πιο εξειδικευμένες. Αυτό μπορεί να εξηγηθεί από το γεγονός ότι η ΟΒΕΣ έχει αναλάβει πολλές πρωτοβουλίες ενημέρωσης των συνδικαλιστών ως προς το θέμα αυτό. Αποτελεί επίσης θετική

επιβεβαίωση και από την άποψη ότι πολλές από αυτές τις πρωτοβουλίες έχουν συγχρηματοδοτηθεί από τη Γ.Δ. Απασχόληση.

### **Τρέχουσες πρακτικές όσον αφορά την ενημέρωση και διαβούλευση σε επίπεδο της επιχείρησης των ερωτηθέντων**

Οι απαντήσεις που αφορούν στην εφαρμογή της Οδηγίας 2002/14 στην Ελλάδα, επιβεβαιώνουν τις προκαταρκτικές παρατηρήσεις, που έχουν εκτεθεί στο κεφάλαιο Γενικά Στοιχεία (Ελλάδα). Αν και στα τελευταία αυτά χρόνια με την οικονομική κρίση έχουν αυξηθεί πολύ οι περιπτώσεις, για τις οποίες προβλέπεται ενημέρωση και διαβούλευση, δεν είναι καθόλου ικανοποιητική η εικόνα στην πράξη.

Συγκεκριμένα, οι απαντήσεις δείχνουν ότι:

- Οι συνδικαλιστές παραπονούνται ότι η ενημέρωση δε λαμβάνει χώρα εγκαίρως. Πράγματι, σε πολλές περιπτώσεις, οι μεταβολές συμβαίνουν χωρίς πρότερη ενημέρωση. Ακόμα και στην περίπτωση, που δίνεται ενημέρωση, αυτή είναι πολύ γενικόλογη και με ασάφειες. Σε μια σειρά τριών συναφών ερωτήσεων, απάντησε θετικά ως προς την ενημέρωση ένα μάλλον χαμηλό ποσοστό συνδικαλιστών (32-37%) και ακόμα και αυτοί υπογράμμισαν ότι δεν τους δίνεται ούτε επαρκής χρόνος ούτε ικανοποιητικά στοιχεία, ώστε να μπορέσουν να διαμορφώσουν μια εμπεριστατωμένη άποψη.
- Σε μια μικρή μειοψηφία περιπτώσεων, που αναφέρθηκαν και στην οποία οι εργοδότες έχουν δώσει πληροφόρηση, σημειώνεται ένα πρόβλημα διαφορετικής φύσης. Στις περιπτώσεις αυτές οι συνδικαλιστές παραπονούνται ότι δεν μπορούν να κατανοήσουν πλήρως τα στοιχεία που τους δίνονται γιατί είναι πολύ τεχνοκρατικά.
- Αξίζει επίσης να σημειωθεί ότι, λόγω της οικονομικής κρίσης, του υψηλού ποσοστού ανεργίας και του γεγονότος ότι ορισμένοι συνδικαλιστές είναι εποχιακοί υπάλληλοι, μερικοί συνδικαλιστές απήντησαν ότι φοβούνται να θέσουν θέματα που έχουν να κάνουν με την ενημέρωση και τη διαβούλευση γιατί φοβούνται μήπως χάσουν τη δουλειά τους. Ο φόβος αυτός υπάρχει παρά το ότι ο Εργατικός νόμος 1284/82 προστατεύει τα συνδικαλιστικά στελέχη, πιθανώς γιατί τον τελευταίο καιρό έχουν ακυρωθεί πολλές κατακτήσεις του εργατικού κινήματος.
- Οι προβλεπόμενες από το Π.Δ. 240/2006 κυρώσεις όχι μόνο δεν είναι αποτελεσματικές, αποτρεπτικές και αναλογικές με τη σοβαρότητα της παραβίασης αλλά ούτε φαίνεται να έχουν πλήρως διευκρινιστεί. Σχεδόν όλοι οι συμμετέχοντες είτε παραδέχονται την άγνοιά τους σε ότι αφορά τις κυρώσεις είτε υποστηρίζουν ότι οι κυρώσεις που προβλέπονται στην Ελλάδα για την παραβίαση της Οδηγίας 2002/14 δεν είναι επαρκείς. Το γενικό κλίμα, που εκφράστηκε επίσης στις εκδηλώσεις, που οργανώθηκαν στο πλαίσιο του προγράμματος PRAXIS, μπορεί να συνοψιστεί με το σχόλιο ενός μετέχοντος στην έρευνα, που δήλωσε ότι στην Ελλάδα στην πράξη δεν υπάρχουν κυρώσεις,
- Η ενημέρωση των εργαζομένων από τους συνδικαλιστικούς τους εκπροσώπους φαίνεται ότι δεν αποτελεί πρόβλημα, εφόσον αναφέρεται ότι χρησιμοποιούνται διάφοροι τρόποι και ότι δεν έχει παρουσιαστεί κάποιο πρόβλημα. Ως συνηθέστερος τρόπος ενημέρωσης αναφέρονται οι Γενικές Συνελεύσεις.
- Οι συμμετέχοντες εκφράζονται θετικά όσον αφορά την ύπαρξη νόμου για την ενημέρωση και διαβούλευση. Σημαντικός αριθμός συνδικαλιστών πιστεύει ότι θα έπρεπε να βελτιωθούν οι σχέσεις εργοδοτών και εργαζομένων και ότι η διαβούλευση μπορεί να συμβάλει προς την κατεύθυνση αυτή. Ορισμένοι συνδικαλιστές κάνουν συγκεκριμένες προτάσεις για βελτίωση.

## Προτάσεις

Οι συμμετέχοντες στην έρευνα καθώς και οι μελετητές συμφωνούν σχεδόν ομόφωνα ότι θα πρέπει να αναληφθούν παραπέρα δράσεις προκειμένου να βελτιωθεί η εικόνα όσον αφορά την ενημέρωση και τη διαβούλευση.

Οι προτάσεις για βελτίωση περιλαμβάνουν διάφορες κατευθύνσεις όπως η νομοθεσία, η ενημέρωση των συνδικάτων και η εφαρμογή της νομοθεσίας.

### 1. Όσον αφορά τη νομοθεσία:

α) **Καλύτερος ορισμός των εννοιών «ενημέρωση» και «διαβούλευση».** Πρέπει να ορισθούν καλύτερα οι όροι ενημέρωση και διαβούλευση. Δεν συμπίπτουν οι ορισμοί στις διάφορες Οδηγίες και αυτό δημιουργεί σύγχυση. Διαχρονικά όμως οι ορισμοί της ενημέρωσης και της διαβούλευσης συνεχώς βελτιώνονται στις νεότερες οδηγίες.

β) **Διευκρίνιση κατάλληλου χρόνου για την ενημέρωση.** Η Οδηγία προβλέπει ότι *“Η ενημέρωση πραγματοποιείται κατά τον κατάλληλο χρόνο, τρόπο και περιεχόμενο, ώστε να μπορούν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων να προβαίνουν στη δέουσα εξέταση και να προετοιμάζονται ενδεχομένως για διαβουλεύσεις”*. Οι μετέχοντες πιστεύουν ότι θα πρέπει να διευκρινιστεί περισσότερο ο χρόνος αυτός. Αυτό άλλωστε προβλέπεται και σε ορισμένες εθνικές νομοθεσίες.

γ) **Πρόβλεψη αποτελεσματικών, αποτρεπτικών και αναλογικών κυρώσεων στην ελληνική νομοθεσία.** Οι διοικητικές κυρώσεις, όπως τουλάχιστον προβλέπονται από την ελληνική νομοθεσία, δεν είναι αποτελεσματικές, αποτρεπτικές και αναλογικές. Το κείμενο που είχε συμπεριληφθεί στο αρχικό σχέδιο της Οδηγίας και δείχνει τη βούληση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής: *“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. Η μη παραγωγή νομικών συνεπειών θα εξακολουθήσει μέχρις ότου ο εργοδότης εκπληρώσει τις υποχρεώσεις του ή, εάν κάτι τέτοιο δεν είναι πλέον δυνατόν, μέχρις ότου δοθεί επαρκής αποζημίωση”* θα ήταν πολύ πιο αποτελεσματικό και θα διασφάλιζε με τον καλύτερο τρόπο το δικαίωμα των εργαζομένων στην ενημέρωση και την διαβούλευση που προβλέπεται στο άρθρο 7 του χάρτη των θεμελιωδών δικαιωμάτων της Ε.Ε.

δ) **Μεγαλύτερη εξειδίκευση της Οδηγίας.** Η Οδηγία για την ενημέρωση και διαβούλευση θα έπρεπε να έχει τύχει μεγαλύτερης εξειδίκευσης, σύμφωνα με το πρότυπο της Οδηγίας 2009/38, στην οποία περιγράφεται η εμπιστευτική πληροφόρηση, προβλέπονται επικουρικές διατάξεις σε περίπτωση ασυμφωνίας μεταξύ εργαζομένων και εργοδότη καθώς και ότι εργοδότης οφείλει να διαθέσει οικονομικούς και υλικούς πόρους. Επίσης προβλέπεται η υπογραφή συγκεκριμένης συμφωνίας για τη διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης προκειμένου να διασφαλιστεί το δικαίωμα των εργαζομένων να κατανοήσουν την πληροφόρηση και να συμμετέχουν στη διαβούλευση. Τέλος η Οδηγία 2009/38 προτείνει μια πιο «δομημένη» διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης, ενώ η 2002/14 δεν έχει ανάλογες διατάξεις και αφήνει τον προσδιορισμό της διαδικασίας στη βούληση των κοινωνικών εταίρων. Η έλλειψη αυτή μπορεί να αντισταθμίζεται από τις εθνικές νομοθεσίες χωρών όπου το δικαίωμα των εργαζομένων σε ενημέρωση και διαβούλευση υλοποιείται.

ε) **Ορθότερη μεταφορά της Οδηγίας στην ελληνική νομοθεσία.** Όπως αναφέρεται στην απόφαση του Πρωτοδικείου σχετικά με την αίτηση της ομοσπονδίας των εργαζομένων ΟΜΕ-ΟΤΕ για λήψη ασφαλιστικών μέτρων, όταν η επιχείρηση επρόκειτο να μεταβιβαστεί χωρίς προηγούμενη διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης με τους εργαζομένους, (ΜΠρΑΘ 4904/2008) *“Περαιτέρω η επικαλούμενη Οδηγία (2002/14/ΕΚ) δεν έχει τύχει ολοκληρωτικής*

προσαρμογής στην ελληνική έννομη τάξη με τη μορφή θέσπισης ιδιαίτερου συστήματος μέσω παραοχής ενδίκου προστασίας και διαδικασιών που να καθιστούν αποτελεσματικότερη τη διασφάλιση των θεσπιζομένων με αυτήν δικαιωμάτων πληροφόρησης και διαβούλευσης”. Το Π.Δ. 240/2006, που αποτελεί μεταφορά της Οδηγίας 2002/14 στο ελληνικό δίκαιο δεν προβλέπει κυρώσεις, που συνάδουν με το πνεύμα και το γράμμα της Οδηγίας 2002/14, η οποία προβλέπει ότι οι κυρώσεις πρέπει να είναι αποτελεσματικές, αποτρεπτικές και αναλογικές, πράγμα το οποίο αποδείχθηκε στην πράξη ότι δεν είναι.

στ) **Εφαρμογή της Οδηγίας σε διαφορετικές χώρες.** Η Οδηγία 2002/14 έχει πανευρωπαϊκή ισχύ, δηλαδή ισχύει τόσο για τις χώρες όπου η ενημέρωση και η διαβούλευση είναι θεσμός όσο και για τις χώρες, όπου η ενημέρωση και η διαβούλευση στην πράξη δεν είχαν εφαρμογή πριν τη μεταφορά της στις εθνικές νομοθεσίες. Το γεγονός αυτό σε συνδυασμό με την άρνηση των εργοδοτών για ουσιαστική ενημέρωση και διαβούλευση και με τη μη σύμφωνη με την κοινοτική Οδηγία μεταφορά της στις εθνικές νομοθεσίες, ιδίως γιατί οι εθνικές νομοθεσίες δεν προέβλεψαν οι κυρώσεις να είναι **«αποτελεσματικές, αποτρεπτικές και αναλογικές»** δημιουργεί αρνητικό περιβάλλον για την εφαρμογή της Οδηγίας. Είναι εύλογο σε χώρες όπου η ενημέρωση και η διαβούλευση έχουν μακρόχρονη εφαρμογή και προβλέπεται από τις εθνικές νομοθεσίες το «κενό» αυτό δεν υπάρχει. Αντίθετα, σε χώρες όπου η ενημέρωση και η διαβούλευση δεν είχαν προηγουμένως πρακτική εφαρμογή, οι διαδικασίες αυτές πρέπει να «θωρακισθούν» καλύτερα από την ίδια την κοινοτική Οδηγία, ώστε να εξασφαλίζεται η αποτελεσματική εφαρμογή της κατά τη μεταφορά της στην εθνική νομοθεσία.

ζ) **Θετικό και όχι αρνητικό εθνικό νομοθετικό πλαίσιο για τη διασφάλιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων για ενημέρωση και διαβούλευση.** Τέλος όσον αφορά στη μεταφορά της οδηγίας 2002/14 στα εθνικά δίκαια των χωρών θα πρέπει οι ισχύουσες και οι τυχόν νέες νομοθετικές διατάξεις σε εθνικό επίπεδο για την ενημέρωση και τη διαβούλευση να μην αντίκεινται στο γράμμα και στο πνεύμα της οδηγίας 2002/14. Σαν παράδειγμα αναφέρεται ο πρόσφατος ελληνικός νόμος 3846/2010 που έχει τίτλο «Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις» ο οποίος προβλέπει ότι «η ενημέρωση γίνεται με απλή ανακοίνωση σε εμφανές σημείο της επιχείρησης και η διαβούλευση σε τόπο και χρόνο που ορίζει ο εργοδότης».

## 2. Όσον αφορά την ενημέρωση των σωματείων:

α) **Αναγκαιότητα ενημέρωσης των συνδικαλιστών για το δικαίωμά τους στην ενημέρωση και διαβούλευση.** Θα ήταν καλό να υπάρξουν περισσότερα συγχρηματοδοτούμενα προγράμματα ενημέρωσης και κατάρτισης, δεδομένου του κενού πληροφόρησης που υπάρχει ως προς το δικαίωμα των εργαζομένων στην ενημέρωση και τη διαβούλευση.

β) **Δράση συνδικαλιστικών οργανώσεων για ενημέρωση σχετικά με τα δικαιώματα των εργαζομένων.** Η ΓΣΕΕ, οι ομοσπονδίες και τα εργατικά κέντρα θα πρέπει να αναλάβουν δράση για να γίνει πιο γνωστή και να εξηγηθεί τι προβλέπει η Οδηγία 2002/14 και το Π.Δ. 240/2006.

γ) **Διάχυση καλών και αρνητικών πρακτικών εφαρμογής της Οδηγίας.** Πρέπει να γίνουν ευρύτερα γνωστές οι περιπτώσεις εφαρμογής της Οδηγίας 2002/14 και των σχετικών θετικών ή και αρνητικών δικαστικών αποφάσεων.

## 3. Όσον αφορά την εφαρμογή της νομοθεσίας:

α) **Σαφείς οδηγίες προς αρμόδια δημόσια όργανα για την εφαρμογή της Οδηγίας.** Σε πολλές περιπτώσεις, ιδίως σε εποχές οικονομικής κρίσης, τα συνδικαλιστικά σωματεία είναι πρόθυμα να βρεθεί μια κοινά αποδεκτή λύση, προκειμένου να αντιμετωπισθούν οι δυσκολίες, που αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις. Θα πρέπει να υπάρχουν σαφείς οδηγίες προς τα αρμόδια

δημόσια όργανα, όπως οι Επιθεωρητές Εργασίας και ο ΟΜΕΔ, ώστε να διευκολύνουν τις λύσεις αυτές.

**β) Διακρατικές συναντήσεις ανταλλαγής εμπειρίας.** Η διακρατική ανταλλαγή απόψεων παίζει πολύ θετικό ρόλο στη δημιουργία ιδεών για το πώς μπορεί κανείς να αντιμετωπίσει τα κοινά προβλήματα.

**γ) Εφαρμογή της Οδηγίας σε ομαλές συνθήκες και όχι μόνο σε περιόδους κρίσεων.** Σε χώρες όπου η ενημέρωση και η διαβούλευση δεν έχουν πρακτική εφαρμογή τα σωματεία θα πρέπει να επιδιώκουν την εφαρμογή της οδηγίας σε συνθήκες ομαλής λειτουργίας της επιχείρησης και όχι σε περιόδους κρίσης. Αυτό προϋποθέτει όμως κατάλληλες νομοθετικές προβλέψεις όπως αναφέρεται παραπάνω.