



ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ “FROM LAW TO PRACTICE-PRAXIS”

**ΕΡΕΥΝΑ ΕΚΤΙΜΗΣΗΣ ΤΟΥ ΕΠΙΠΕΔΟΥ
ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΤΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΩΝ ΟΣΟΝ
ΑΦΟΡΑ ΤΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΓΙΑ ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ
ΣΤΗΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ
(ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΟΔΗΓΙΑ 2002/14)**

ΑΘΗΝΑ 2013



ΚΑΝΙΓΓΟΣ 31, 106 82 ΑΘΗΝΑ, ΤΗΛ.: 210.3304120-1, FAX: 210.3825322, e-mail: info@obes.gr

Η έρευνα εκπονήθηκε από συνδικαλιστικές Ομοσπονδίες: OBEΣ (επικεφαλής του προγράμματος, Ελλάδα), CGIL (Ιταλία) και CNSLR- FRATIA (Ρουμανία).

Επιστημονικοί υπεύθυνοι - συντονιστές:

Παναγιώτης Κατσαμπάνης, Ηλεκτρολόγος-Μηχανολόγος Μηχανικός ΕΜΠ MSc
Σοφία Σπηλιωτοπούλου, Χημικός Μηχανικός ΕΜΠ, Οικονομολόγος MSc

Συγγραφείς εθνικών εκθέσεων:

Ελλάδα

Παναγιώτης Κεντερλής, Οικονομολόγος MSc
Ιγνάτιος Λίτσας, Χημικός Μηχανικός MSc

Ρουμανία

Mocanu Valentin

Ιταλία

Giorgio Verrecchia



Το πρόγραμμα PRAXIS συγχρηματοδοτείται από τη Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης της ΕΕ.
Η παρούσα έρευνα δεσμεύει μόνο τους συντάκτες της και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν ευθύνεται για το περιεχόμενο και τυχόν χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Τις τελευταίες δεκαετίες, η Ευρωπαϊκή Ένωση εισήγαγε πάνω από 15 κοινοτικές Οδηγίες και Κανονισμούς που ασχολούνται με την ενημέρωση και τη διαβούλευση των εργαζομένων, οι σημαντικότερες εκ των οποίων είναι:

- i. Οδηγία 98/59/EK σχετικά με τις ομαδικές απολύσεις
- ii. Οδηγία 2001/23/EK σχετικά με τη μεταβίβαση των επιχειρήσεων
- iii. ΕΕΕ Οδηγία 94/45/EK και αναδιατύπωση της Οδηγίας 2009/38/EK
- iv. Οδηγία 2002/14/EK αναφερόμενη στο γενικό πλαίσιο για την ενημέρωση και τη διαβούλευση

Οι ορισμοί των όρων ενημέρωσης και διαβούλευσης έχουν βελτιωθεί με την πάροδο του χρόνου προς όφελος των εργαζομένων.

Η Οδηγία 2002/14 προβλέπει ότι σε περιπτώσεις προσβολής των δικαιωμάτων των εργαζομένων στην ενημέρωση και διαβούλευση, θα πρέπει οι κυρώσεις να είναι να είναι αποτελεσματικές, αποτρεπτικές και ανάλογες με τη σοβαρότητα της παράβασης. Το είδος των κυρώσεων, όμως, είναι ένα θέμα η Οδηγία έχει αφήσει να το ρυθμίσουν οι εθνικές νομοθεσίες.

Φαίνεται ότι υπάρχει μια διάκριση στις εργασιακές σχέσεις μεταξύ των κρατών μελών της ΕΕ όσον αφορά την κουλτούρα ενημέρωσης και διαβούλευσης. Σε ορισμένες χώρες, π.χ. τη Γερμανία, την Αυστρία και τη Γαλλία, υπήρχαν καθιερωμένες διαδικασίες για την ενημέρωση και τη διαβούλευση, ακόμη και πριν από την Οδηγία 2002/14. Για το λόγο αυτό, η μεταφορά της Οδηγίας στην εθνική νομοθεσία δεν ήταν απαραίτητη, δεδομένου ότι υπήρχαν ήδη ευνοϊκότερες διατάξεις.

Άλλες χώρες, όπως η Φινλανδία, η Ολλανδία και η Δανία έχουν αναπτύξει την εθνική νομοθεσία τους προκειμένου να συμμορφωθούν με την Οδηγία 2002/14.

Στις χώρες της Νότιας Ευρώπης, καθώς και στην Ιρλανδία και το Ηνωμένο Βασίλειο δεν υπήρχαν νόμοι σχετικοί με την Οδηγία 2002/14 ή επίσημοι φορείς διαβούλευσης. Στις περισσότερες από τις χώρες αυτές, υπάρχει αβεβαιότητα σχετικά όχι μόνο με την εφαρμογή της νομοθεσίας για την ενημέρωση και τη διαβούλευση, αλλά ακόμη και για το επίπεδο ενημέρωσης των εργαζομένων όσον αφορά την ύπαρξη της Οδηγίας και του αντίστοιχου νόμου.

Εν κατακλείδι, η παρούσα έρευνα εκτιμά το επίπεδο της ενημέρωσης των εργαζομένων σχετικά με την ευρωπαϊκή και εθνική νομοθεσία όσον αφορά στα δικαιώματα ενημέρωσης και διαβούλευσης και εξερευνά το θέμα των κυρώσεων στην Ελλάδα, Ιταλία και Ρουμανία.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ	3
ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΕΡΕΥΝΑΣ	5
ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ (ΕΛΛΑΔΑ)	7
ΕΥΡΗΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ (ΕΛΛΑΔΑ)	10
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ (ΕΛΛΑΔΑ)	21
ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ (ΡΟΥΜΑΝΙΑ)	26
ΕΥΡΗΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ (ΡΟΥΜΑΝΙΑ)	28
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ (ΡΟΥΜΑΝΙΑ)	36
ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ (ΙΤΑΛΙΑ)	40
ΕΥΡΗΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ (ΙΤΑΛΙΑ)	42
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ (ΙΤΑΛΙΑ)	49
ΓΕΝΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ	51
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	53

ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΕΡΕΥΝΑΣ

Στόχοι της παρούσας έκθεσης, που συνοψίζει τα αποτελέσματα της έρευνας η οποία διεξήχθη στο πλαίσιο του προγράμματος “Από το Νόμο στην Πράξη-ΠΡΑΞΙΣ” είναι να διερευνήσει και να συγκρίνει το επίπεδο της ενημέρωσης των εργαζομένων σχετικά με την ευρωπαϊκή και εθνική νομοθεσία αναφορικά με την ενημέρωση και τη διαβούλευση στην Ελλάδα, την Ιταλία και τη Ρουμανία να αποτυπώσει τα προβλήματα στην εφαρμογή τους και με βάση τα ευρήματα να προβεί σε προτάσεις πολιτικής.

Η έρευνα έλαβε χώρα το πρώτο οκτάμηνο του 2013 από εθνικούς εμπειρογνώμονες, οι οποίοι χρησιμοποίησαν κοινό ερωτηματολόγιο μεταφρασμένο στα ελληνικά, ρουμανικά και ιταλικά. Απευθύνθηκε σε συνδικαλιστές των τριών χωρών αντίστοιχα.

Η Ελλάδα, η Ρουμανία και η Ιταλία διαθέτουν ξεχωριστά συστήματα εκπροσώπησης των εργαζομένων, διαφορετική ιστορική διαδρομή των εργασιακών σχέσεων, διαφορετικό νομικό πλαίσιο και διαφορετική κουλτούρα ενημέρωσης και διαβούλευσης στους χώρους εργασίας. Η Οδηγία 2002/14 μεταφέρθηκε με διαφορετικό τρόπο (Προεδρικό Διάταγμα στην Ελλάδα, νόμος στη Ρουμανία και Νομοθετικό Διάταγμα στην Ιταλία) και με χρήση διαφορετικής διαδικασίας διαβούλευσης των κοινωνικών εταίρων.

Αυτή η διαφορά κουλτούρας και διαδικασιών αντικατοπτρίζεται και στο διαφορετικό επίπεδο γνώσης των συνδικαλιστών περί της Οδηγίας 2002/14, που παρατηρήθηκε στις τρεις χώρες. Παρόλα αυτά υπήρξαν κάποιες κοινές διαπιστώσεις, που προκύπτουν από την έρευνα πεδίου και στις τρεις χώρες και συγκεκριμένα:

- Παρατηρείται έλλειμμα ενημέρωσης των συνδικαλιστών πάνω στις θετικές εφαρμογές της ενημέρωσης και διαβούλευσης σε επιχειρησιακό επίπεδο.
- Το ίδιο έλλειμμα ενημέρωσης παρατηρείται και στην περίπτωση παραβίασης της νομοθεσίας ενημέρωσης και διαβούλευσης.
- Οι κυρώσεις, που προβλέπονται από τις εθνικές νομοθεσίες μεταφοράς, αποδείχθηκαν ότι δεν είναι αποτελεσματικές, αποτρεπτικές και αναλογικές, όπως επιτάσσει η Οδηγία 2002/14 και αυτό μπορεί να ευθύνεται για ενθάρρυνση των εργοδοτών να παραβιάσουν το νόμο.
- Οι Επιθεωρήσεις Εργασίας και τα δικαστήρια μπορεί να παίξουν πιο ενεργό ρόλο. Για παράδειγμα στην Ιταλία δεν υπάρχει νομολογία σχετικά με την εκδίκαση υποθέσεων σχετικών με την Οδηγία 2002/14.
- Οι συνδικαλιστές και των τριών χωρών παραπονούνται για τη χαμηλή ποιότητα της ενημέρωσης, που παρέχεται από τους εργοδότες, καθώς και για το ότι παρέχεται μετά εορτής αφού ληφθούν σημαντικές αποφάσεις ή γιατί δεν τους δίδεται επαρκής χρόνος να διαμορφώσουν αιτιολογημένη άποψη για να συμμετέχουν στη διαβούλευση.
- Το θέμα της εμπιστευτικότητας έχει αναδειχθεί επίσης και στις τρεις χώρες. Πρέπει να ορισθεί πιο περιοριστικά από το Νόμο (Ευρωπαϊκό και εθνικός), γιατί υπάρχει η τάση να τον επικαλούνται οι εργοδότες προκειμένου να

παρακάμπτουν τις υποχρεώσεις τους ως προς την ενημέρωση και τη διαβούλευση.

Ως συμπέρασμα, οι συνδικαλιστές και στις τρεις χώρες θεωρούν ότι η Οδηγία για την ενημέρωση και τη διαβούλευση είναι πολύ σημαντική, πόσο μάλλον σε περιόδους οικονομικής κρίσης, όπου οι δυσκολίες πολλαπλασιάζονται. Παρόλα αυτά, υπάρχουν κάποιες προτάσεις και υποδείξεις που θα βελτίωναν την παρούσα κατάσταση και θα μπορούσαν να είναι:

- Καλύτερη ενημέρωση των συνδικαλιστών πάνω στις προβλέψεις της Οδηγίας 2002/14 από τις εργατικές Ομοσπονδίες και Συνομοσπονδίες.
- Οργάνωση προγραμμάτων κατάρτισης, συναντήσεων ανταλλαγής εμπειριών και δημιουργία βάσης δεδομένων με θετικές και αρνητικές μελέτες περιπτώσεων, στις οποίες θα μπορούν να ανατρέχουν τα σωματεία εάν χρειασθεί.
- Βάση δεδομένων με αποφάσεις δικαστηρίων πάνω σε υποθέσεις παραβιάσεων της Οδηγίας 2001/14.
- Οι κυρώσεις, που θα επιβάλλονται σε αυτούς που παραβιάζουν την Οδηγία 2002/14 πρέπει να προβλεφθούν σε μια τροποποίηση της Οδηγίας προκειμένου να είναι πράγματι αποτελεσματικές, αποτρεπτικές και αναλογικές και να μην επαφίενται στις εθνικές νομοθεσίες, όπως σήμερα, πράγμα το οποίο έχει αποδειχθεί αναποτελεσματικό.
- Οι Επιθεωρήσεις Εργασίας πρέπει να λάβουν οδηγίες από τα Υπουργεία Εργασίας των διαφόρων χωρών να παίζουν ένα πιο ενεργό ρόλο.
- Καλύτερος ορισμός της ενημέρωσης και διαβούλευσης, του χρόνου στον οποίο πρέπει να λαμβάνουν χώρα καθώς και των διευθετήσεων, που θα τους επιτρέπουν να είναι ουσιαστικές αποτελούν στοιχεία, που πρέπει να περιληφθούν σε τροποποίηση της Οδηγίας (κατά το πρότυπο των Οδηγιών για τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια εργαζομένων).
- Η ρήτρα εμπιστευτικότητας πρέπει να διευκρινιστεί καλύτερα από το Νόμο (Ευρωπαϊκό και εθνικό), ώστε να μην αφήνονται παραθυράκια που επιτρέπουν τη κατάχρησή της.

ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ (ΕΛΛΑΔΑ)

Νομοθεσία για την ενημέρωση και τη διαβούλευση

Υπάρχουν αρκετά παραδείγματα της ελληνικής νομοθεσίας όσον αφορά την ενημέρωση και τη διαβούλευση μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων. Συγκεκριμένα:

- Ο νόμος 1387/1983 περί του “Ελέγχου των μαζικών απολύσεων και άλλες διατάξεις”, όπως τροποποιήθηκε με το νόμο 2736/1999, ο οποίος μετέφερε στην ελληνική νομοθεσία την Οδηγία 98/59/EC
- Ο νόμος 1568/1985 περί της “Υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων”. Ο νόμος αυτός προβλέπει τη δημιουργία Επιτροπών Υγείας και Ασφάλειας για το σκοπό αυτό
- Ο νόμος 1767/1988 περί “Εργασιακών Συμβουλίων”
- Το Προεδρικό Διάταγμα 40/1997 όσον αφορά “Το δικαίωμα των εργαζομένων σε επιχειρήσεις και ομίλους επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας”, που μετέφερε την Οδηγία 94/45/EC/94
- Το Προεδρικό Διάταγμα 178/2002 περί “Μέτρων για την προστασία των δικαιωμάτων σε περίπτωση μεταφοράς επιχειρήσεων ή τμημάτων επιχειρήσεων” σύμφωνα με την Οδηγία 98/50/EC
- Ο νόμος 452/2012 όσον αφορά “Το δικαίωμα των εργαζομένων σε επιχειρήσεις και ομίλους επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας”, που μετέφερε την Οδηγία 2009/38.

Μεταφορά της Οδηγίας 2002/14

Η Οδηγία 2002/14 μεταφέρθηκε στην ελληνική νομοθεσία με το Προεδρικό Διάταγμα 240/2.12.2006. Η ημερομηνία μεταφοράς της Οδηγίας 2002/14 ξεπέρασε τη θεσπισμένη διορία, πράγμα που προκάλεσε σειρά οχλήσεων από την πλευρά της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (καταρχήν επιστολή προειδοποίησης στις 31.5.2005, στη συνέχεια αιτιολογημένη άποψη στις 2.2.2006 και τελικά μια πράξη, που κοινοποιήθηκε στο Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων στις 26.9.2006).

Σύμφωνα με το Νομικό Δελτίο 32 της ΓΣΕΕ του Νοέμβρη 2007 η μεταφορά της Οδηγίας 2002/14 μέσω Προεδρικού Διατάγματος έρχεται σε αντίθεση με την πάγια θέση της ΓΣΕΕ, που υποστηρίζει ότι οι Οδηγίες πρέπει να μεταφέρονται με νόμους, προκειμένου να δίνεται η ευκαιρία να συζητούνται εκτενώς στη Βουλή.

Το ΠΔ 240/2006 είναι εφαρμοστέο σε μονάδες, που απασχολούν τουλάχιστον 50 άτομα ή επιχειρήσεις με τουλάχιστον 20 εργαζόμενους. Η ΓΣΕΕ πρότεινε στην περίπτωση εγκαταστάσεων ή παραρτημάτων μιας επιχείρησης σε διαφορετικές τοποθεσίες, αυτές να θεωρούνται ως αυτόνομες επιχειρήσεις για τους σκοπούς της ενημέρωσης και της διαβούλευσης, αλλά η άποψη αυτή δε συμπεριλήφθηκε στο τελικό κείμενο του Προεδρικού Διατάγματος 240/2006.

Απόψεις των κοινωνικών εταίρων

Σύμφωνα με όσα γνωρίζουμε, δεν υπάρχει δημοσιευμένη άποψη των εκπροσώπων των εργοδοτών για την Οδηγία 2002/14 (βλέπε και eironline. The impact of the information and consultation directive on industrial relations-Greece).

Η ΓΣΕΕ είχε τις παρακάτω παρατηρήσεις:

- οι ορισμοί της ενημέρωσης και διαβούλευσης πρέπει να τύχουν περεταίρω εξειδίκευσης.
- Θα πρέπει να εξειδικευθούν οι περιπτώσεις, στις οποίες η ενημέρωση θα χαρακτηρίζεται ως εμπιστευτική.
- Οι κυρώσεις στους εργοδότες για παραβίαση της Οδηγίας 2002/14 πρέπει να μην είναι μόνο διοικητικές, αλλά και ποινικές.

Εφαρμογή της Οδηγίας 2002/14 στην Ελλάδα

Στην Ελλάδα δεν υπάρχει μακρόχρονη παράδοση συμμετοχικών διαδικασιών στις επιχειρήσεις. Εργασιακά Συμβούλια υπάρχουν σε πολύ περιορισμένο αριθμό επιχειρήσεων, καθώς πράγματι το συνδικαλιστικό κίνημα δεν τα ευνόησε, με εξαίρεση τις Επιτροπές Υγείας και Ασφάλειας. Αυτό συνέβη πρώτον, γιατί υπήρχε ο φόβος ότι οι εργοδότες θα προωθούσαν ως συνομιλητές τους τα Εργασιακά Συμβούλια (πιο εύκολο να ελεγχθούν) και δεύτερον γιατί τα μέλη των εργασιακών συμβουλίων (με την εξαίρεση των ΕΣΕ) δεν απολάμβαναν από το Νόμο της ίδιας προστασίας με τους συνδικαλιστικούς εκπροσώπους.

Λίγες μόνο περιπτώσεις παραβίασης της Οδηγίας 2002/14 έχουν εκδικαστεί στα ελληνικά δικαστήρια. Σε μια πολύκροτη δίκη, στην οποία η ΟΜΕ-ΟΤΕ προσέφυγε στο Πρωτοδικείο για τη λήψη ασφαλιστικών μέτρων, με το σκεπτικό ότι παραβιάστηκε το δικαίωμα των εργαζομένων στην ενημέρωση και διαβούλευση κατά τη μεταβίβαση ενός καθοριστικού ποσοστού του ΟΤΕ στη Deutsche Telecom, το δικαστήριο απέρριψε την αίτηση με το σκεπτικό:

“Περαιτέρω, η επικαλούμενη Οδηγία (2002/14/ΕΚ) **δεν έχει τύχει ολοκληρωτικής προσαρμογής στην ελληνική έννομη τάξη**, με τη μορφή της θέσπισης ιδιαίτερου συστήματος μέσω παροχής ενδίκου προστασίας και διαδικασιών που να καθιστούν αποτελεσματικότερη τη διασφάλιση των θεσπιζόμενων μ’ αυτήν δικαιωμάτων ενημέρωσης και διαβούλευσης.

Η προσφυγή στη δικαστική διαδικασία (ενώπιον του Μονομελούς Πρωτοδικείου που δικάζει κατά τη διαδικασία των ασφαλιστικών μέτρων) που προβλέπει το άρθρο 6 του παραπάνω ΠΔ, αφορά την επίλυση του θέματος της εμπιστευτικότητας των ζητούμενων πληροφοριών, προς το σκοπό λήψης των προσηκόντων μέτρων για τη διασφάλισή της, περίπτωση η οποία δεν αποτελεί αντικείμενο της υπό κρίση αίτησης”.

Το ότι η εφαρμογή της Οδηγίας 2002/14 και κατά συνέπεια του ΠΔ 240/2006 δεν υπήρξε αποτελεσματική οφείλεται, σύμφωνα με την εργατολόγο κ. Διονυσοπούλου, στο γεγονός ότι “το άρθρο 8 του ΠΔ 240/2006, για την περίπτωση παραβίασης της υποχρέωσης ενημέρωσης και διαβούλευσης, παραπέμπει στις διοικητικές κυρώσεις

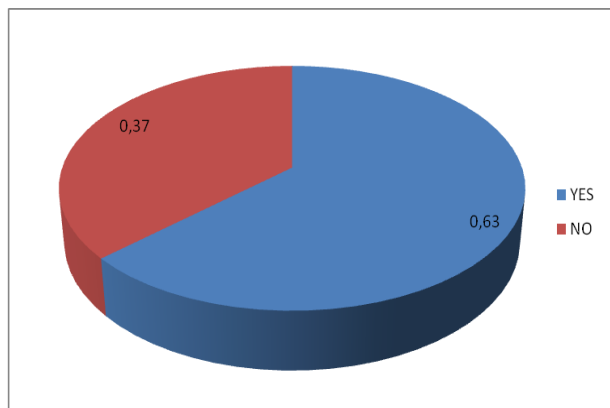
του άρθρου 16 του Ν.2639/98. Το πρόστιμο που αναφέρεται κυμαίνεται από 1.000 έως και 30.000 ευρώ, κατά τη διακριτική ευχέρεια του διοικητικού οργάνου, ποσό το οποίο ομοίως δε δύναται να αναπτύξει αποτρεπτική ενέργεια. Παράλληλα, απειλείται η βαρύτερη ποινή κλείσιμου της επιχείρησης για μέχρι τρεις ημέρες με απόφαση του Επιθεωρητή Εργασίας ή για περισσότερες ημέρες με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και μετά από αιτιολογημένη εισήγηση του αρμοδίου Επιθεωρητή. Για την επιβολή όμως των ανωτέρω βαρύτερων ποινών πρέπει να συντρέχουν σημαντικοί λόγοι, όπως η καθ' υποτροπή διάπραξη της ίδιας ή περισσότερων παραβάσεων, επίδειξη αδιαφορίας σε επανειλημμένες συστάσεις και υποδείξεις των αρμοδίων οργάνων, επιβολή προηγούμενων διοικητικών και ποινικών κυρώσεων, στις οποίες δε συμμορφώνεται η επιχείρηση, κλπ.

Από την άλλη πλευρά, τα ως άνω ΠΔ δεν προβλέπουν κάποια ειδική διοικητική ή δικαστική διαδικασία για την επιβολή την υποχρέωσης του εργοδότη για ενημέρωση και διαβούλευση στο στάδιο σχεδιασμού”.

ΕΥΡΗΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ (ΕΛΛΑΔΑ)

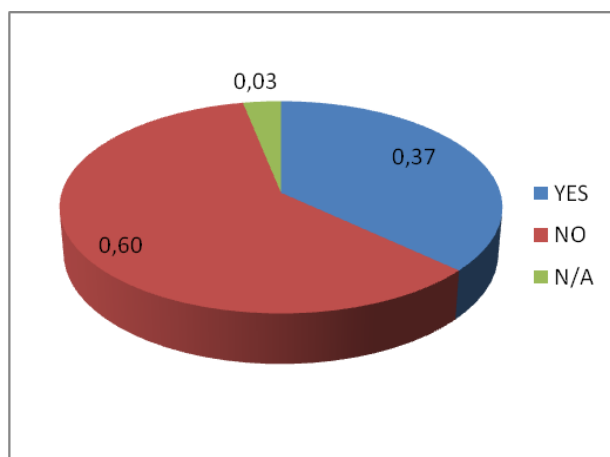
ΕΡΩΤΗΣΗ 1. Έχετε υπόψη σας τι προβλέπουν η Κοινοτική Οδηγία 2002/14 και το Π.Δ. 240 για την ενημέρωση και τη διαβούλευση μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών;

Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων (63%) απαντούν ότι γνωρίζουν την ύπαρξη τόσο της Οδηγίας όσο και του Προεδρικού Διατάγματος 240/2006. Παρόλα αυτά, διατυπώθηκαν σχόλια όπως “Το έμαθα τώρα, αλλά φανταζόμουν ότι κάτι υπήρχε”.



ΕΡΩΤΗΣΗ 2. Γνωρίζετε άλλους συνδικαλιστές που έχουν χρησιμοποιήσει την Οδηγία 2002/14 και το Π.Δ. 240/2006 στην πράξη;

Εδώ, οι θετικές απαντήσεις είναι σημαντικά λιγότερες (37%), πράγμα το οποίο μπορεί να ερμηνευθεί είτε ως ότι δεν υπάρχουν πολλές περιπτώσεις εφαρμογής της Οδηγίας 2002/14 και του Προεδρικού Διατάγματος 240/2006, είτε ως ότι υπάρχει έλλειμμα ροής πληροφόρησης ανάμεσα στους συνδικαλιστικούς φορείς είτε ως και τα δύο. Μόνο σε τρεις περιπτώσεις αναφέρθηκαν συγκεκριμένα παραδείγματα, στα οποία εφαρμόστηκαν στην πράξη η ενημέρωση και η διαβούλευση.



ΕΡΩΤΗΣΗ 3. Η Οδηγία 2002/14 και το αντίστοιχο ΠΔ 240/2006 προβλέπουν ότι η ενημέρωση και διαβούλευση καλύπτουν :

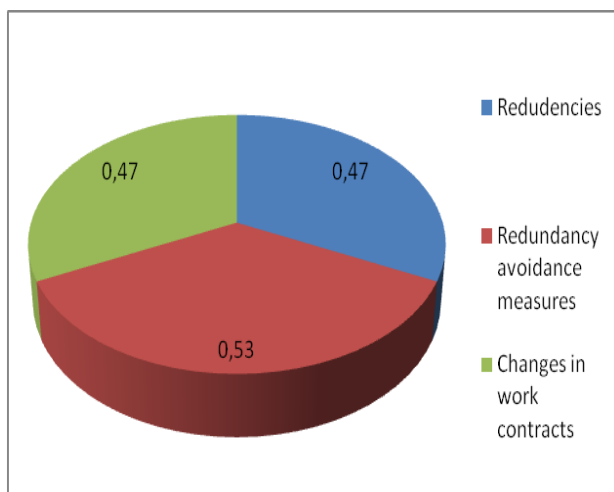
- την εξέλιξη της απασχόλησης στην εταιρεία
- τα μέτρα πρόληψης σε περίπτωση που η απασχόληση απειλείται π.χ. απολύσεις
- τις αλλαγές στις συμβάσεις εργασίας.

Σας ενημερώνει ο εργοδότης σας γραπτά για τα παραπάνω πριν από τη λήψη αποφάσεων σχετικά με:

Απολύσεις	ΝΑΙ ☐	ΟΧΙ ☐
Μέτρα αποτροπής απολύσεων	ΝΑΙ ☐	ΟΧΙ ☐
Αλλαγές στις συμβάσεις εργασίας	ΝΑΙ ☐	ΟΧΙ ☐

Η ερώτηση αντιστοιχεί σε τρεις διαφορετικές περιπτώσεις, για τις οποίες η Οδηγία προβλέπει ρητά την υποχρέωση του εργοδότη να παρέχει στους εργαζόμενους ενημέρωση και να διαβουλευθεί με αυτούς.

Στο επόμενο διάγραμμα βλέπουμε ότι περίπου μισοί από αυτούς που ερωτήθηκαν, απάντησαν θετικά για την ύπαρξη πληροφόρησης όσον αφορά καθεμιά από τις τρεις αυτές περιπτώσεις.



Οι ποιοτικές απαντήσεις όσον αφορά τις απολύσεις περιλαμβάνουν σχόλια όπως:

- απολύσεις ξαφνικά
- ενημέρωση μετά εορτής
- ενημέρωση 1 μήνα πριν από τις απολύσεις

Όσον αφορά τα μέτρα για την αποφυγή των απολύσεων, σε μόνο ένα σχόλιο αναφέρεται ότι δόθηκε γραπτή ενημέρωση. Κατά τη διαβούλευση συζητήθηκαν λύσεις

όπως η εκ περιτροπής εργασία ή η μείωση μισθών, αλλά η διαδικασία κατέληξε σε αδιέξοδο.

Δεν υπήρξαν σχόλια όσον αφορά την περίπτωση αλλαγών στις συμβάσεις εργασίας.

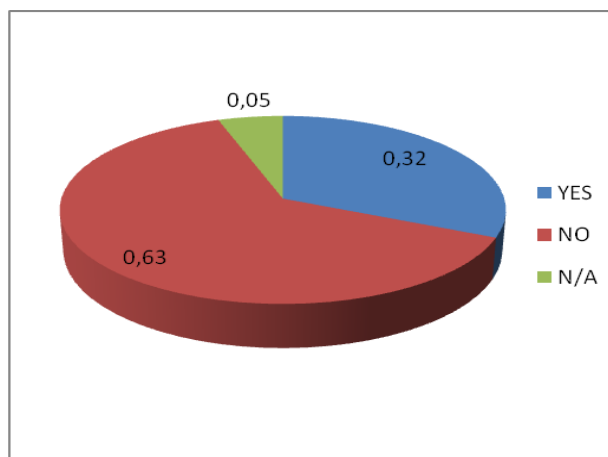
Οι επόμενες δύο ερωτήσεις διερευνούν περισσότερο τις πρακτικές, που ακολουθούνται από τις επιχειρήσεις όσον αφορά στην ενημέρωση και τη διαβούλευση.

ΕΡΩΤΗΣΗ 4. Ο εργοδότης σας ενημερώνει με γραφτά, αναλυτικά και τεκμηριωμένα κείμενα για τις αλλαγές στην απασχόληση, που αναφέρονται στην προηγούμενη ερώτηση;

Η Ερώτηση 4 είναι πολύ στενά συνδεμένη με την προηγούμενη Ερώτηση 3. Παρόλα αυτά οι θετικές απαντήσεις είναι σημαντικά λιγότερες (μόνο 32%) από τις αντίστοιχες, που ελήφθησαν στην Ερώτηση 3 (περίπου 50%).

Τα σχόλια περιλαμβάνουν:

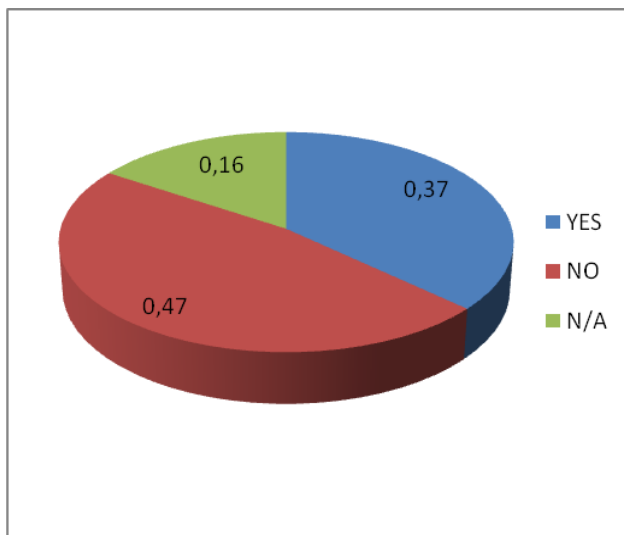
- η ενημέρωση που δίνεται είναι πολύ γενικόλογη, γεμάτη ασάφειες. Περισσότερη ενημέρωση μπορεί να πάρει κανείς μόνο στη συνεδρίαση του ΕΣΕ.
- Πολλές φορές αποφασίζονται μονομερώς από την εργοδοσία αλλαγές στους όρους απασχόλησης χωρίς προηγούμενη ενημέρωση.



ΕΡΩΤΗΣΗ 5. Εάν σας ενημερώνει ο εργοδότης σας, τότε, μετά την ενημέρωση, έχετε χρόνο για να εξετάσετε τα στοιχεία που σας έδωσε ο εργοδότης ώστε στην διαβούλευση να διατυπώσετε τις απόψεις σας;

Μόνο το 37% των συνδικαλιστών, που απήντησαν σε αυτήν την ερώτηση απάντησε θετικά. Σχεδόν οι μισοί απήντησαν αρνητικά. Αξιοσημείωτο επίσης είναι ότι το 16% δήλωσε ότι δε γνωρίζει καν κάτι σχετικά με αυτό το θέμα.

Επίσης πρέπει να τονιστεί ότι τα σχόλια, που έγιναν στην ερώτηση αυτή, υπογραμμίζουν ότι η ενημέρωση που λαμβάνουν οι συνδικαλιστές δεν περιλαμβάνει επαρκή στοιχεία και συνεπώς, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων δεν μπορούν να σχηματίσουν γνώμη βασισμένη σε πραγματικά γεγονότα, την οποία να θέσουν στη διαδικασία διαβούλευσης.

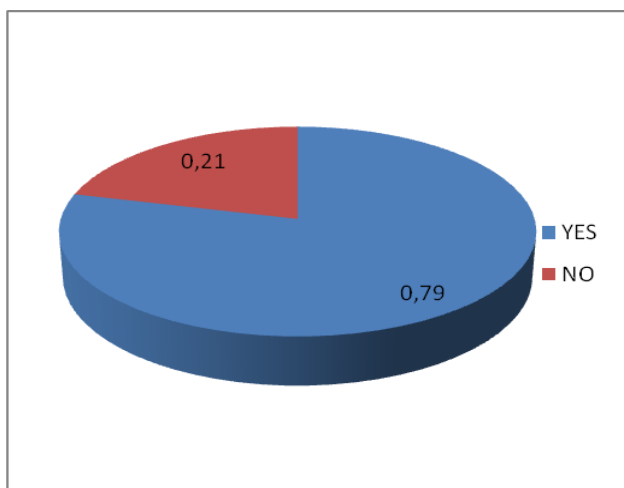


Οι επόμενες ερωτήσεις 6-8 στοχεύουν στη συλλογή απαντήσεων από τους εκπροσώπους των εργαζομένων ως προς το εάν γνωρίζουν συγκεκριμένα τι προβλέπει από την Οδηγία 2002/14.

ΕΡΩΤΗΣΗ 6. Γνωρίζετε ότι η διαβούλευση εκτός από ανταλλαγή απόψεων και καθιέρωση διαλόγου μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων και του εργοδότη προβλέπει ότι ο εργοδότης πρέπει να δώσει αιτιολογημένη απάντηση στις θέσεις που διατυπώσατε;

Σε αυτή την ερώτηση απήντησε θετικά ένα πολύ ψηλό ποσοστό (79%). Παρόλα αυτά, υπάρχουν μόνο δύο σχόλια:

- Οι απαντήσεις είναι πολύ τεχνοκρατικές, πράγμα που καθιστά πολύ δύσκολο να γίνουν καταληπτές από τους συνδικαλιστές και αυτό δίνει δυνατότητα ελιγμών στον εργοδότη.
- Αυτό αποτελεί υποχρέωση των εργοδοτών, που πολύ σπάνια σέβονται στην πράξη.

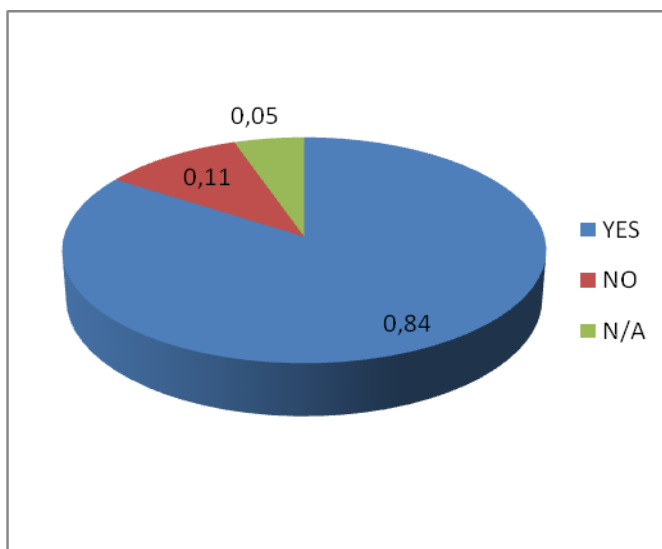


ΕΡΩΤΗΣΗ 7. Γνωρίζετε ότι μπορείτε να προχωρήσετε σε νομικές ενέργειες σε περίπτωση που ο εργοδότης δεν δίνει ενημέρωση ή δεν εφαρμόζει διαδικασίες ενημέρωσης και διαβούλευσης;

Ένα ακόμα μεγαλύτερο ποσοστό συνδικαλιστών (84%) απαντάει ότι αποτελεί δικαίωμά τους να προχωρήσουν σε ένδικα μέσα σε περίπτωση, που ο εργοδότης παραβιάσει το δικαίωμά τους στη ενημέρωση και τη διαβούλευση.

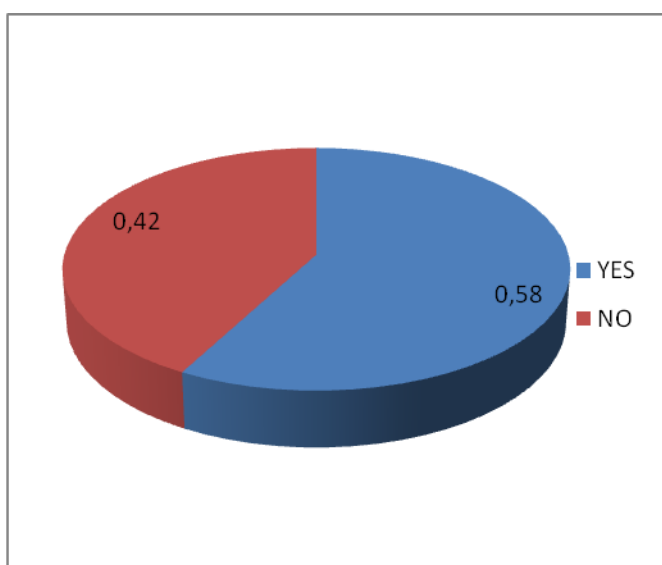
Οι απαντήσεις κινούνται εντούτοις σε τρεις άξονες:

- Στην πρώτη περίπτωση οι συνδικαλιστές παραδέχονται ότι οι γνώσεις τους είναι μάλλον γενικές “Γνωρίζουμε ότι μπορούμε να προσφύγουμε στα δικαστήρια, αλλά αγνοούμε σε ποιές ακριβώς περιπτώσεις”.
- Στη δεύτερη περίπτωση, που φαίνεται να είναι μάλλον συχνή σε περιόδους οικονομικής κρίσης, οι συνδικαλιστές αναφέρουν το φόβο τους ότι κινδυνεύουν να στοχοποιηθούν και να χάσουν τη δουλειά τους εάν κινηθούν δικαστικά εναντίον του εργοδότη τους. Πρέπει πάντως να τονισθεί ότι στην Ελλάδα υπάρχει προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών από τον εργατικό νόμο 1264/82.
- Στην τρίτη περίπτωση, οι συνδικαλιστές λένε ότι τα ένδικα μέσα αποτελούν την τελευταία λύση και προηγουμένως πρέπει να εξαντληθούν όλες οι δυνατότητες διαλόγου.



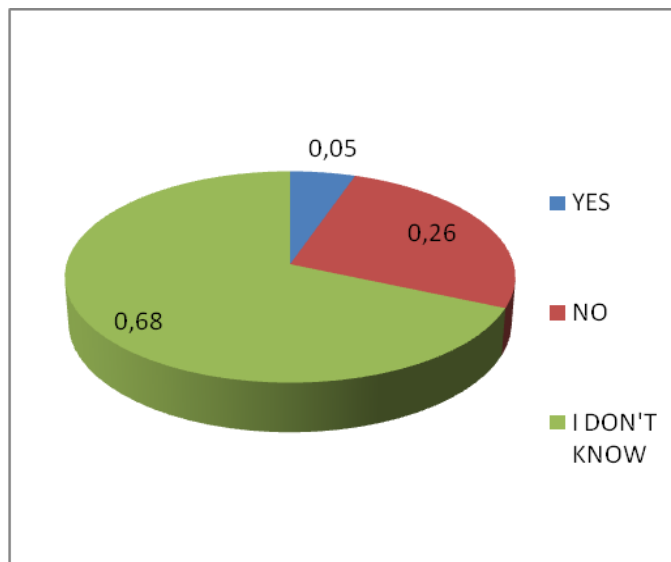
ΕΡΩΤΗΣΗ 8. Γνωρίζετε ότι η Κοινοτική Οδηγία 2002/14 προβλέπει ότι όταν οι εργοδότες δεν την εφαρμόζουν το κάθε κράτος πρέπει να προβλέπει κυρώσεις αποτελεσματικές, αποτρεπτικές και ανάλογες με την σοβαρότητα των παραβάσεων;

Αν και αυτή η ερώτηση είναι πολύ συγγενής προς την προηγούμενη, οι θετικές απαντήσεις στην περίπτωση αυτή μειώνονται σημαντικά (58% στην Ερώτηση 8 σε αντιπαράθεση του 84% στην Ερώτηση 7). Οι συνδικαλιστές παραδέχονται ότι δε γνωρίζουν σε ποιές περιπτώσεις έχουν το δικαίωμα να απευθυνθούν στον κρατικό μηχανισμό και δηλώνουν ότι στην Ελλάδα στην πράξη δεν υπάρχουν κυρώσεις.



ΕΡΩΤΗΣΗ 9. Η νομοθεσία της χώρας σας (για την Ελλάδα το ΠΔ 240/2006) προβλέπει επαρκείς κυρώσεις για τους εργοδότες;

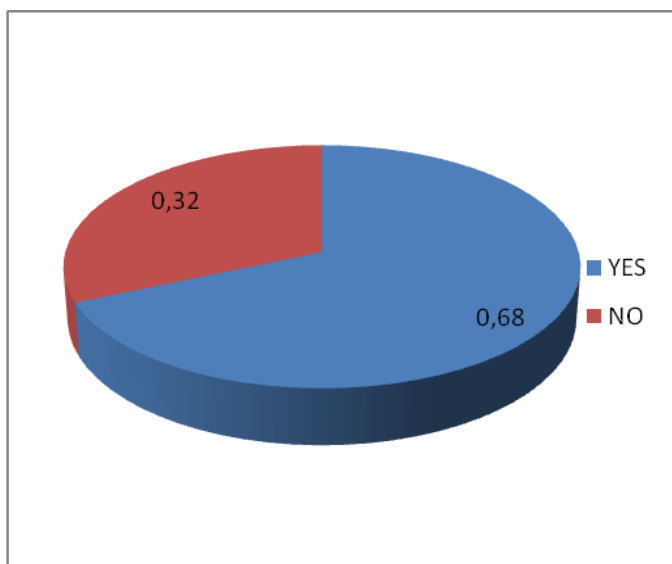
Οι προβλεπόμενες κυρώσεις αποτελούν κρίσιμη παράμετρο για την επιβολή της εφαρμογής της Οδηγίας 2002/14 (και φυσικά κάθε Οδηγίας και νόμου). Οι κυρώσεις επαφίενται στους εθνικούς νόμους μεταφοράς της Οδηγίας. Στην περίπτωση της Ελλάδας οι κυρώσεις δεν έχουν επαρκώς εξειδικευθεί. Αυτό το γεγονός αντανακλάται στην πλειοψηφία των απαντήσεων σε αυτήν την ερώτηση, όπου οι συνδικαλιστές παραδέχονται ότι δεν γνωρίζουν τίποτε σχετικά με τις κυρώσεις.



ΕΡΩΤΗΣΗ 10. Γνωρίζετε ότι η ενημέρωση και διαβούλευση σε πολυεθνικές επιχειρήσεις προβλέπεται και σε πανευρωπαϊκό επίπεδο μέσω του θεσμού των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων και πως αυτή υλοποιείται;

Το επίπεδο γνώσης σχετικά με τις Οδηγίες για τα ΕΣΕ είναι αρκετά ψηλό (68%), πόσο μάλλον που οι πολυεθνικές αποτελούν μειοψηφία και η εκπροσώπηση εργαζομένων σε Ευρωπαϊκό επίπεδο περιλαμβάνει πολλές τεχνικές ρυθμίσεις. Αυτό οφείλεται πιθανώς στις μακρόχρονες προσπάθειες της ΟΒΕΣ να γνωστοποιήσει και εκλαϊκεύσει τα προβλεπόμενα από την Οδηγία 94/45 και από την πιο πρόσφατη 2009/38.

Οι ποιοτικές απαντήσεις στην ερώτηση αυτή είναι συγκεκριμένες και ορθές (ελάχιστος αριθμός προβλεπομένων ετήσιων συνεδριάσεων του ΕΣΕ, ανάγκη κατάρτισης), πράγμα το οποίο επιβεβαιώνει την υπόθεση της προηγούμενης παραγράφου.



ΕΡΩΤΗΣΗ 11. Μήπως γνωρίζετε σε ποια άλλα εργατικά θέματα η κοινοτική νομοθεσία και η νομοθεσία του κράτους σας προβλέπει διαβούλευση μεταξύ εκπροσώπων των εργαζομένων και του εργοδότη; Μπορείτε να σημειώσετε μερικά από τα θέματα αυτά;

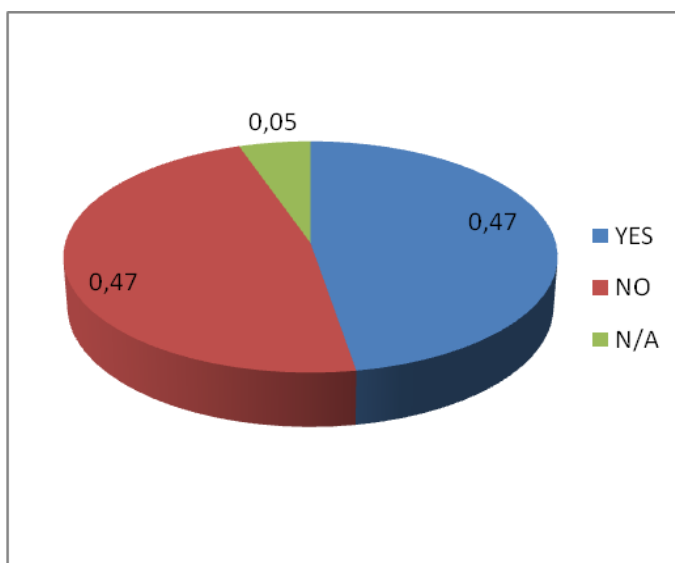
Υπάρχει ισοκατανομή των απαντήσεων ανάμεσα σε αυτούς, που λένε ότι γνωρίζουν άλλα εργατικά θέματα, για τα οποία προβλέπεται διαβούλευση μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων και σε αυτούς, που λένε ότι δε γνωρίζουν.

Ειδικότερα, τα θέματα, που αναφέρονται από τους συνδικαλιστές είναι:

- Υγεία και ασφάλεια
- Συλλογικές συμβάσεις εργασίας
- Κλαδικά θέματα
- Συνθήκες εργασίας, π.χ. ωράρια εργασίας
- Ασφάλιση
- Προϋπηρεσία
- Συμβάσεις εργασίας
- Διαθεσιμότητα

Εξετάζοντας τις παραπάνω απαντήσεις, μπορεί κανείς να παρατηρήσει ότι μερικά από τα θέματα, που αναφέρονται σε αυτές π.χ. υγεία και ασφάλεια, αποτελούν πράγματι αντικείμενο διαβούλευσης μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων, για άλλα θέματα, π.χ. συλλογικές συμβάσεις εργασίας προβλέπονται

συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλα θέματα, π.χ. η κοινωνική ασφάλιση καθορίζονται από το νόμο.



Οι επόμενες Ερωτήσεις 12, 13 και 14 είναι ανοικτές ερωτήσεις. Οι απαντήσεις στις ερωτήσεις αυτές είναι λιγότερες από αυτές στις κλειστές ερωτήσεις.

ΕΡΩΤΗΣΗ 12. Ποια είναι τα αρνητικά και ποια τα θετικά σημεία της ισχύουσας νομοθεσίας για ενημέρωση και διαβούλευση; Σε ποια σημεία νομίζετε ότι πρέπει να βελτιωθεί η νομοθεσία αυτή;

αυτή η ερώτηση είναι ανοικτή. Οι ληφθείσες απαντήσεις ποικίλουν:

- Η ύπαρξη νομοθεσίας για την ενημέρωση και τη διαβούλευση είναι θετική, στο βαθμό που χρησιμοποιείται
- Δεν είναι ξεκάθαρο, πού σταματάει η διαβούλευση και πού αρχίζει η διαπραγμάτευση
- Η νομοθεσία θα έπρεπε να πιέζει περισσότερο τους εργοδότες να παρέχουν σωστή και πλήρη ενημέρωση
- Οι κυρώσεις για τους εργοδότες θα έπρεπε να είναι αυστηρότερες
- Θα μπορούσαν να βελτιωθούν όλα τα σημεία
- Δε γνωρίζω
- Αρνητικό είναι ότι στην Ελλάδα η νομοθεσία δεν τηρείται

- Θα πρέπει να βελτιωθούν οι σχέσεις ανάμεσα στους εργοδότες και τους εργαζόμενους
- Η εφαρμογή της νομοθεσίας θα πρέπει να βελτιωθεί στην πράξη
- Η εργοδοτική πλευρά πρέπει να παρέχει επαρκείς πληροφορίες για τα θέματα που προβλέπει το Προεδρικό Διάταγμα 240
- Πρέπει να διασαφηνιστούν περισσότερο όροι όπως η “έγκαιρη διαβούλευση”
- Οι απαντήσεις, που δίνουν οι εργοδότες πρέπει να είναι δεσμευτικές για αυτόν
- οι κυρώσεις πρέπει να είναι μεγάλης κλίμακας και αποτρεπτικές

ΕΡΩΤΗΣΗ 13. Σε περίπτωση που στην εταιρεία σας εφαρμόζονται διαδικασίες ενημέρωσης και διαβούλευσης, με ποιόν τρόπο ενημερώνετε εσείς τους εργαζόμενους;

Η πιο συχνή απάντηση σε αυτή την ερώτηση είναι ότι η ενημέρωση περνάει στους εργαζόμενους μέσα από Γενικές Συνελεύσεις. Οι άλλες απαντήσεις περιλαμβάνουν:

- Συνεδριάσεις του ΔΣ του σωματείου
- Μέσω ανακοινώσεων
- Μέσω e-mails
- Γραπτά
- Με τηλέφωνα

Αναφέρονται επίσης συνδυασμοί των παραπάνω μεθόδων.

ΕΡΩΤΗΣΗ 14. Σε περίπτωση που στην εταιρεία σας εφαρμόζονται διαδικασίες ενημέρωσης και διαβούλευσης πώς κρίνετε, θετικά ή αρνητικά, τα αποτελέσματα της εφαρμογής τους στην προάσπιση των συμφερόντων των εργαζομένων;

Οι απαντήσεις μοιράζονται όπως φαίνεται στον επόμενο πίνακα.

Θετικά	Αρνητικά
Θετικά	Ελλιπής μέχρι σήμερα
Θετικά με πολλά σημεία που πρέπει να βελτιωθούν	Δεν εφαρμόζεται
Θετικά γιατί συμβάλλει στην προάσπιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων	Αρνητικά γιατί μπορούν να χάσουν τη δουλειά τους οι συνδικαλιστές

θετικά	Κρίνεται ως προσχηματική. Χρειάζονται περισσότερες νομοθετικές ρυθμίσεις για ουσιαστική λειτουργία
Θετικά	

Κάποιες άλλες απαντήσεις εμφανίζουν σκεπτικισμό, καθώς αναφέρουν:

- Εξαρτάται από τη συγκεκριμένη περίπτωση και συνθήκες
- Εξαρτάται από το τι θα προσκομίσουμε ως εργαζόμενοι στη διαδικασία

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%) αναφέρει 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 στις ερωτήσεις 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 στην ερώτηση, που αφορά στις 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, στην πράξη η εικόνα δεν είναι καθόλου ικανοποιητική.

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, στις οποίες 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 ενημέρωση, 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 1264/82 προστατεύει τα συνδικαλιστικά στελέχη, πιθανώς γιατί πολλές κατακτήσεις του εργατικού κινήματος έχουν ακυρωθεί τον τελευταίο καιρό.
- 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 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 ενημέρωση, 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 ενημέρωση 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 OME-OTE 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/EC) δεν έχει τύχει ολοκληρωτικής προσαρμογής στην ελληνική έννομη τάξη με τη μορφή θέσπισης ιδιαίτερου συστήματος μέσων παροχής ενδίκου προστασίας και διαδικασιών που να καθιστούν αποτελεσματικότερη τη διασφάλιση των θεσπιζομένων με αυτήν δικαιωμάτων ενημέρωσης 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 πριν τη μεταφορά της Οδηγίας στις εθνικές νομοθεσίες στην πράξη δεν είχαν εφαρμογή. Το γεγονός αυτό σε συνδυασμό με την άρνηση των εργοδοτών για ουσιαστική ενημέρωση και διαβούλευση και με τη μη σύμφωνη με τη μεταφορά της κοινοτικής Οδηγίας 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 ότι 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 στις αντίστοιχες εθνικές νομοθεσίες.

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 ενημέρωσης 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 εμπειριών.** 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.

ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ (ΡΟΥΜΑΝΙΑ)

Νομοθεσία για την ενημέρωση και τη διαβούλευση

Η νομοθεσία για την ενημέρωση και διαβούλευση στη Ρουμανία αποτελείται από ένα σύνολο νόμων, που ρυθμίζουν όλες τις όψεις της διαδικασίας αυτής, προσδιορίζοντας αντίστοιχα τους εταίρους και τους επωφελουμένους, τους χρόνους και τις διαδικασίες, τις ιδιαιτερότητες κλπ. Οι κυριότεροι από αυτούς είναι:

- Ο νόμος 467/2006, που αφορά στην ενημέρωση και διαβούλευση των εργαζομένων,
- Ο νόμος 53/2003- Εργατικός Κώδικας,
- Ο νόμος 217/2005, που αφορά στη συγκρότηση, οργάνωση και λειτουργία των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων,
- Ο νόμος 62/2011- Νόμος του Κοινωνικού Διαλόγου;
- Ο νόμος 188/1999, που αφορά το καθεστώς των δημοσίων υπαλλήλων.

Μεταφορά της Οδηγίας 2002/14

Η Οδηγία 2002/14 μεταφέρθηκε στη Ρουμανική νομοθεσία μέσω του νόμου 467/2006, ως μέρος της ευρύτερης και γενικότερης εναρμόνισης της νομοθεσίας εν όψει της ένταξης της Ρουμανίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Ο νόμος υιοθετήθηκε το Δεκέμβριο του 2006, λίγες μόλις ημέρες πριν από την 1η Ιανουαρίου 2007, που σημάδεψε την ένταξη αυτή. Ο νόμος αυτός ήρθε για να ενοποιήσει και να διευκρινίσει τους προϋπάρχοντες νόμους και διατάξεις για τη διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης σύμφωνα με την Οδηγία και εφαρμόζεται σε επιχειρήσεις με τουλάχιστον 20 απασχολούμενους. Ο νόμος προβλέπει επίσης ποινές σε περιπτώσεις παραβίασης των προβλεπόμενων διαδικασιών του νόμου.

Ο νόμος 467/ 2006 υιοθετήθηκε στη συνέχεια εκτεταμένης διαδικασίας διαβούλευσης των κοινωνικών εταίρων, η οποία κατέληξε σε ομόφωνη αποδοχή του και από τις δύο πλευρές, τα συνδικάτα και τις εργοδοτικές οργανώσεις σε εθνικό επίπεδο.

Απόψεις των κοινωνικών εταίρων

Στη Ρουμανία υπάρχουν πέντε εργατικές Συνομοσπονδίες, αναγνωρισμένες ως αντιπροσωπευτικές σε εθνικό επίπεδο. Ο πλουραλισμός του εργατικού κινήματος εκφράζεται στην πράξη σε όλα τα επίπεδα, συμπεριλαμβανομένου και αυτού της επιχείρησης. Συχνά σε μεγάλες ή και μεσαίες επιχειρήσεις υπάρχουν δύο, ακόμα και τρία σωματεία, που λειτουργούν παράλληλα. Ο καινούργιος νόμος για τον κοινωνικό διάλογο (Νόμος 62/2011) περιόρισε κατά κάποιον τρόπο την πρακτική αυτήν. Ο αναγκαίος αριθμός μελών προκειμένου να θεωρηθεί ένα σωματείο αντιπροσωπευτικό σε επίπεδο επιχείρησης είναι να έχει ως μέλη το 50% του συνόλου των εργαζομένων στην επιχείρηση αυτή.

Σε εθνικό και κλαδικό επίπεδο οι εκπρόσωποι των συνδικάτων θεωρούν ότι ο Νόμος 467/2006 είναι ένα χρήσιμο εργαλείο για τη βελτίωση του διμερούς κοινωνικού διαλόγου σε επίπεδο επιχείρησης, συμπληρωματικά με τους άλλους νόμους και κανονισμούς σε αυτό το πεδίο.

Αν και έχει εκφραστεί μια καταρχήν θετική άποψη των εθνικών εργοδοτικών οργανώσεων, η πλευρά αυτή δεν παρουσιάζει εντελώς συμπαγείς απόψεις. Χάρης στη γενικότητα των προβλέψεων του Νόμου 467/2006, αυτός δεν τυγχάνει της ίδιας κριτικής από τις εργοδοτικές οργανώσεις όπως ο εργατικός κώδικας και ο νόμος για τον κοινωνικό διάλογο, τους οποίους μέμφονται ότι δεν είναι αρκετά ευέλικτοι και ότι απαιτούν υπερβολικά πολλές διαδικασίες ακόμα και στους τομείς της ενημέρωσης και της διαβούλευσης.

Εφαρμογή της Οδηγίας 2002/14 στη Ρουμανία

Στη Ρουμανία, ο κοινωνικός διάλογος σε επιχειρησιακό επίπεδο διενεργείται από τα σωματεία, που εκπροσωπούν τα συμφέροντα των εργαζομένων. Εκτός από την ύπαρξη των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων, όπου αυτά υπάρχουν, τα σωματεία συνήθως αποφεύγουν να ιδρύσουν εργασιακά συμβούλια στις επιχειρήσεις, που δεν είναι ευρωπαϊκής κλίμακας. Αυτό οφείλεται στο φόβο, που έχουν ότι οι εργοδότες θα υποκαταστήσουν τα σωματεία με τα εργασιακά συμβούλια ως εταίρους σε όλη τη διαδικασία του κοινωνικού διαλόγου. Μόνο στην περίπτωση των επιχειρήσεων, που απασχολούν περισσότερους από 50 εργαζόμενους και στις οποίες επιβάλλεται από το νόμο, υπάρχουν Επιτροπές Υγείας και Ασφάλειας.

Η νομοθεσία θέτει το γενικό πλαίσιο για τις διαδικασίες της ενημέρωσης και της διαβούλευσης και αποτελεί ένα σημαντικό παράγοντα επιτυχούς κοινωνικού διαλόγου. Ταυτόχρονα όμως, εξίσου σημαντικός είναι και ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων στην εφαρμογή των νομικών διαδικασιών. Προς αυτήν την κατεύθυνση, σημαντικοί πρακτικοί παράγοντες είναι ο αριθμός των μελών, η εμπειρία, η εμπειρογνωμοσύνη, η δομή, η επικοινωνιακή ικανότητα και το κλίμα διοίκησης της εταιρείας, οι οποίοι επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό την ικανότητα κοινωνικού διαλόγου των κοινωνικών εταίρων και ειδικότερα το αποτέλεσμα της διαδικασίας αυτής.

Σε περίπτωση παραβίασης του νόμου, το βλαπτόμενο μέρος μπορεί να προσφύγει είτε σε διοικητικούς μηχανισμούς, δηλαδή στο Υπουργείο Εργασίας και την Επιθεώρηση Εργασίας, είτε στα δικαστήρια, ανάλογα με τις συγκεκριμένες προβλέψεις της νομοθεσίας για την περίπτωση αυτή. Επίσης, σε συγκεκριμένες καταστάσεις, που προβλέπονται από το Νόμο, όπως οι μαζικές απολύσεις, τα μέτρα που λαμβάνονται χωρίς να έχουν ακολουθηθεί οι διαδικασίες ενημέρωσης και διαβούλευσης είναι άκυρα.

Στην πράξη, στη μεγάλη πλειοψηφία των περιπτώσεων, οι αποφάσεις των δικαστηρίων είναι ευνοϊκές για τους εργαζόμενους.

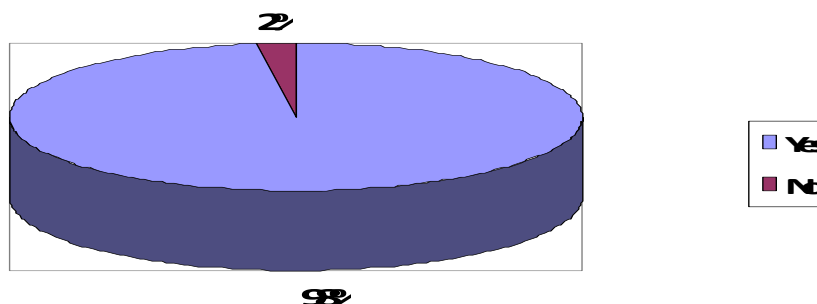
Από την άλλη πλευρά, σε περίπτωση παραπόνων, που σχετίζονται με τη χαμηλή ποιότητα ή την ανυπαρξία χρησιμότητας της ενημέρωσης ή για την έλλειψη σοβαρών λόγων, που επικαλούνται οι εργοδότες προκειμένου να μην παρέχουν πλήρη ενημέρωση (εμπιστευτικότητα κλπ.), παρατηρούνται δυσκολίες στις αποφάσεις.

Καλύτερα αποτελέσματα, όσον αφορά την εφαρμογή της νομοθεσίας, επιτυγχάνονται στην περίπτωση καλής συνεργασίας των σωματείων με τα ανώτερα συνδικαλιστικά όργανα, Ομοσπονδίες και Συνομοσπονδίες, αλλά και σε περιπτώσεις που πραγματοποιούνται δράσεις αλληλεγγύης ανάμεσα σε σωματεία διαφορετικών, εταιρειών, που δραστηριοποιούνται σε διαφορετικές επιχειρήσεις του ίδιου κλάδου.

ΕΥΡΗΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ (ΡΟΥΜΑΝΙΑ)

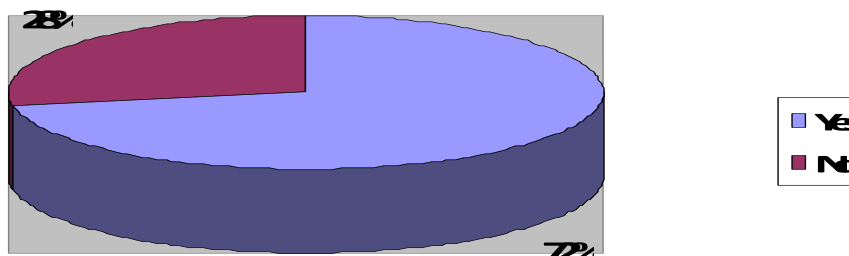
ΕΡΩΤΗΣΗ 1. Έχετε υπόψη σας τι προβλέπουν η Κοινοτική Οδηγία 2002/14 και ο Νόμος 467 για την ενημέρωση και τη διαβούλευση μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών;

Η μεγάλη πλειοψηφία των μετεχόντων (98%) απήντησαν ότι έχουν πληροφορηθεί για την Οδηγία 2004/14, αλλά και για την εθνική νομοθεσία, που προβλέπει την ενημέρωση και διαβούλευση ανάμεσα σε εργαζόμενους και εργοδότες. Δεν υπάρχουν άλλα σχόλια στο θέμα αυτό.



ΕΡΩΤΗΣΗ 2. Γνωρίζετε άλλους συνδικαλιστές που έχουν χρησιμοποιήσει την Οδηγία 2002/14 και το Νόμο 467 στην πράξη;

Ο σημαντικά χαμηλότερος αριθμός θετικών απαντήσεων μπορεί να αποτελεί ένδειξη έλλειψης ενημέρωσης μεταξύ των σωματείων στο θέμα αυτό. Μπορεί επίσης να είναι αποτέλεσμα της διαφοράς ως προς την ενημέρωση ότι υπάρχουν νομικές ρυθμίσεις από τη μια μεριά και ως προς την ενημέρωση για το εάν και κατά πόσον αυτές εφαρμόζονται στην πράξη από την άλλη.



ΕΡΩΤΗΣΗ 3. Η Οδηγία 2002/14 και ο αντίστοιχος Νόμος 467 προβλέπουν ότι η ενημέρωση και διαβούλευση καλύπτουν :

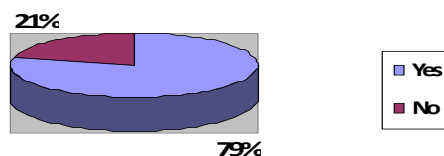
την εξέλιξη της απασχόλησης στην εταιρεία

τα μέτρα πρόληψης σε περίπτωση που η απασχόληση απειλείται π.χ. απολύσεις

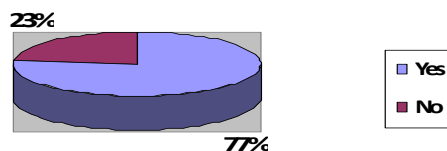
τις αλλαγές στις συμβάσεις εργασίας.

Σας ενημερώνει ο εργοδότης σας γραπτά για τα παραπάνω πριν από τη λήψη αποφάσεων σχετικά με:

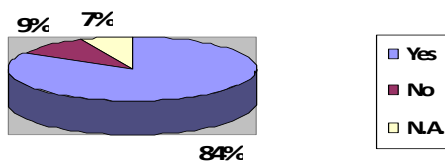
Απολύσεις	ΝΑΙ ☐	ΟΧΙ ☐
Μέτρα αποτροπής απολύσεων	ΝΑΙ ☐	ΟΧΙ ☐
Αλλαγές στις συμβάσεις εργασίας	ΝΑΙ ☐	ΟΧΙ ☐
Απολύσεις		



Μέτρα αποτροπής απολύσεων

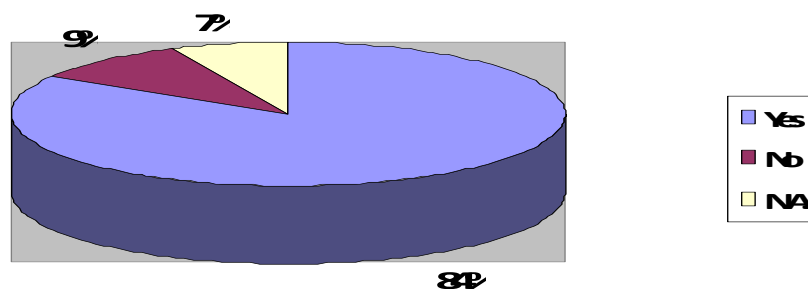


Αλλαγές στις συμβάσεις εργασίας



Λαμβάνοντας υπόψη ότι η ενημέρωση, που παρέχεται από τους εργοδότες για θέματα απολύσεων, μέτρων για αποτροπή απολύσεων και αλλαγών στις συμβάσεις εργασίας είναι υποχρεωτική με βάση την Οδηγία 2004/14 της ΕΕ, το ποσοστό των θετικών απαντήσεων και στα τρία αυτά πεδία μπορεί να θεωρηθεί ως χαμηλό και αποτελεί μια σημαντική ένδειξη του τρόπου μεταφοράς της νομοθεσίας στην πράξη. Αρκετά από τα σχόλια στην ερώτηση αυτή υποδεικνύουν ότι οι διαδικασίες ενημέρωσης και διαβούλευσης λαμβάνουν χώρα μόνο για τους τύπους (έλλειψη αποτελεσματικότητας) και ότι γίνεται υπερβολική επίκληση της εμπιστευτικότητας που ισχύει για τα στοιχεία των ατομικών συμβάσεων εργασίας, αποφεύγοντας με τον τρόπο αυτόν την αναγκαία διαδικασία ενημέρωσης.

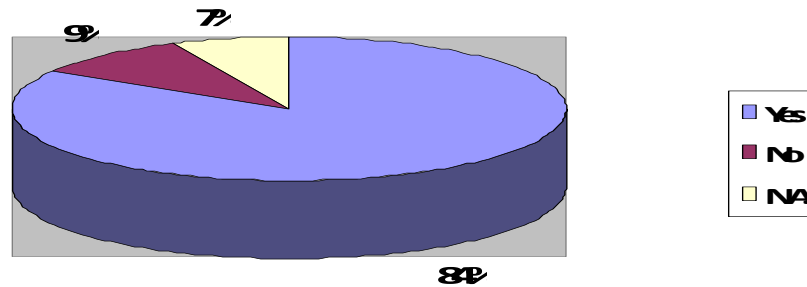
ΕΡΩΤΗΣΗ 4. Ο εργοδότης σας ενημερώνει με γραφτά, αναλυτικά και τεκμηριωμένα κείμενα για τις αλλαγές στην απασχόληση, που αναφέρονται στην προηγούμενη ερώτηση;



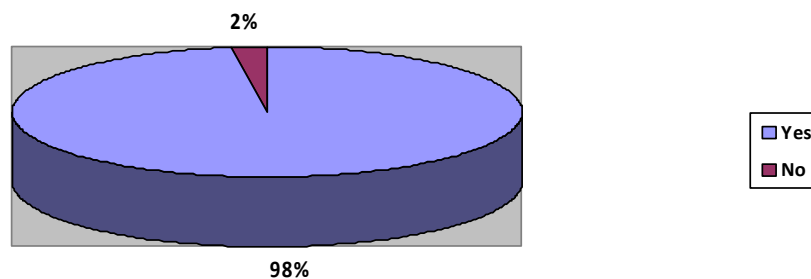
ΕΡΩΤΗΣΗ 5. Εάν σας ενημερώνει ο εργοδότης σας, τότε, μετά την ενημέρωση, έχετε χρόνο για να εξετάσετε τα στοιχεία που σας έδωσε ο εργοδότης, ώστε στην διαβούλευση να διατυπώσετε τις απόψεις σας;

Τόσο η ερώτηση 4 όσο και η ερώτηση 5 σχετίζονται με την ποιότητα και τη χρησιμότητα της ενημέρωσης, που προσφέρεται από τον εργοδότη για τις σχεδιαζόμενες αλλαγές στην απασχόληση. Τα ποσοστά θετικών απαντήσεων είναι όμοια με τα αντίστοιχα στην

ερώτηση 3 . Τα σχόλια, ου συνοδεύουν τις αρνητικές απαντήσεις επιβεβαιώνουν την έλλειψη αποτελεσματικού και χρήσιμου χειρισμού των καταστάσεων αυτών.

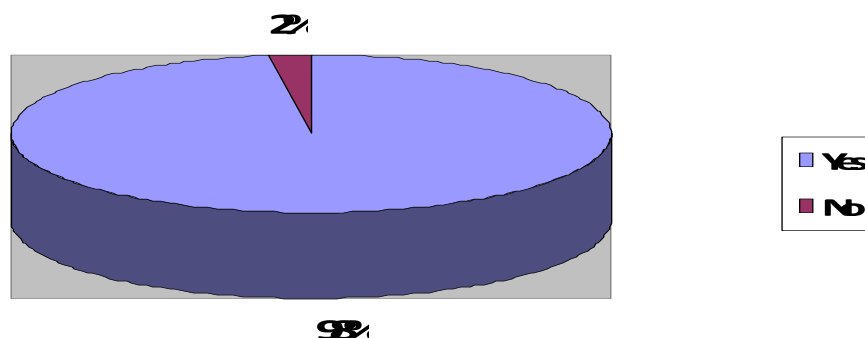


ΕΡΩΤΗΣΗ 6. Γνωρίζετε ότι η διαβούλευση εκτός από ανταλλαγή απόψεων και καθιέρωση διαλόγου μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων και του εργοδότη προβλέπει ότι ο εργοδότης πρέπει να δώσει αιτιολογημένη απάντηση στις θέσεις που διατυπώσατε;



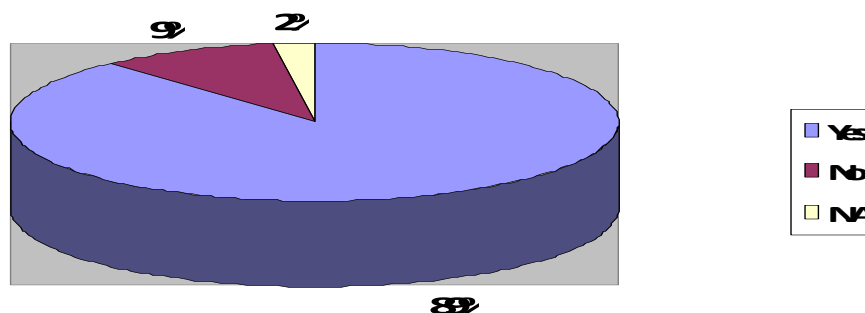
Το υψηλό ποσοστό θετικών απαντήσεων σε αυτήν την ερώτηση, σε συνδυασμό με λιγότερα σχόλια σε ουσιαστικές όψεις του θέματος αυτού, υποδεικνύουν ότι υπάρχει καλή γνώση των ουσιαστικών θεμάτων, που σχετίζονται με τη διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης.

ΕΡΩΤΗΣΗ 7. Γνωρίζετε ότι μπορείτε να προχωρήσετε σε νομικές ενέργειες σε περίπτωση που ο εργοδότης δεν δίνει ενημέρωση ή δεν εφαρμόζει διαδικασίες ενημέρωσης και διαβούλευσης;



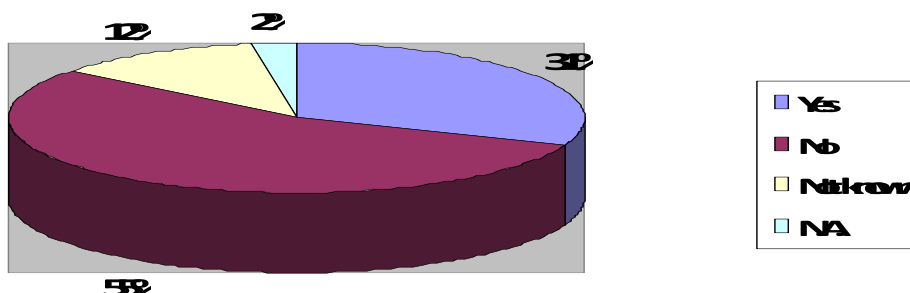
Το ίδιο υψηλό ποσοστό θετικών απαντήσεων με την προηγούμενη ερώτηση υποδεικνύει το ίδιο καλό επίπεδο γνώσης και για αυτό το θέμα. Από την άλλη μεριά, τα σχόλια στην περίπτωση αυτή είναι πιο ουσιώδη και αναφέρονται σε θέματα, όπως η δυσκολία των διαδικασιών, οι πιέσεις που ασκούνται από εργοδοτικής πλευράς, ο κίνδυνος πιθανής χρεοκοπίας της επιχείρησης σε περίπτωση δίκης κλπ.

ΕΡΩΤΗΣΗ 8. Γνωρίζετε ότι η Κοινοτική Οδηγία 2002/14 προβλέπει ότι όταν οι εργοδότες δεν την εφαρμόζουν το κάθε κράτος πρέπει να προβλέπει κυρώσεις αποτελεσματικές, αποτρεπτικές και ανάλογες με την σοβαρότητα των παραβάσεων;



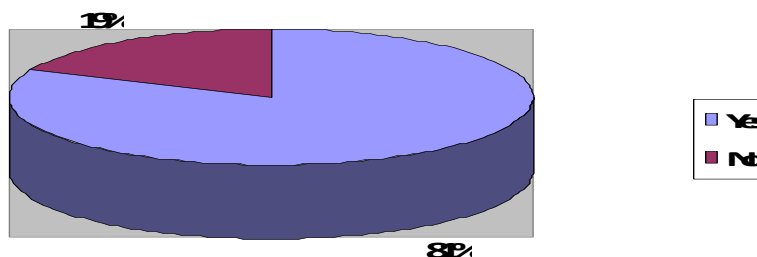
Σύμφωνα με το ποσοστό θετικών απαντήσεων στην ερώτηση αυτή, οι συμμετέχοντες γνωρίζουν αρκετά καλά την πλευρά των κυρώσεων, που προβλέπεται από τη νομοθεσία σε ευρωπαϊκό επίπεδο για την ενημέρωση και διαβούλευση. Δεν υπάρχουν σχόλια, που συμπίπτουν ή παρουσιάζουν συνάφεια μεταξύ τους στην περίπτωση αυτή.

ΕΡΩΤΗΣΗ 9. Η νομοθεσία της χώρας σας (για τη Ρουμανία ο Νόμος 467) προβλέπει επαρκείς κυρώσεις για τους εργοδότες;



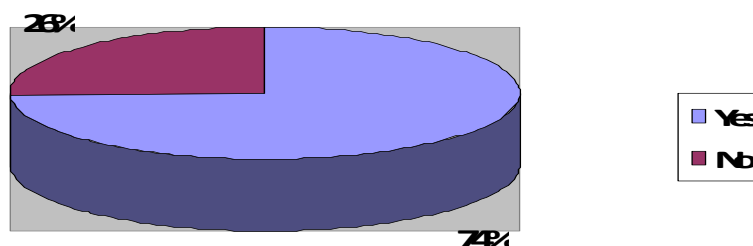
Μόνο το 31% των μετεχόντων θεωρεί ότι οι κυρώσεις, που προβλέπονται για τους εργοδότες, οι οποίοι δεν σέβονται την ευρωπαϊκή και εθνική νομοθεσία πάνω στην ενημέρωση και διαβούλευση, είναι επαρκείς. Μερικά σχόλια συσχετίζουν το μεγάλο αριθμό παραβίασης του νόμου με την ανεπάρκεια επαρκών κυρώσεων. Άλλοι συμμετέχοντες πιστεύουν ότι τα δικαιώματα των εργαζομένων θεωρούνται απλές τυπικές διαδικασίες και οι υπάρχουσες κυρώσεις δεν είναι σε θέση να αποθαρρύνουν την αρνητική στάση των εργοδοτών.

ΕΡΩΤΗΣΗ 10. Γνωρίζετε ότι η ενημέρωση και διαβούλευση σε πολυεθνικές επιχειρήσεις προβλέπεται και σε πανευρωπαϊκό επίπεδο μέσω του θεσμού των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων και πως αυτή υλοποιείται;



Σημαντικό ποσοστό των μετεχόντων (81%) δίνουν θετική απάντηση στην ερώτηση αυτή. Ανάλυση των αρνητικών απαντήσεων και των σχετικών σχολίων δείχνει ότι προέρχονται από άτομα που δεν εργάζονται σε πολυεθνικές επιχειρήσεις.

ΕΡΩΤΗΣΗ 11. Μήπως γνωρίζετε σε ποια άλλα εργατικά θέματα η κοινοτική νομοθεσία και η νομοθεσία του κράτους σας προβλέπει διαβούλευση μεταξύ εκπροσώπων των εργαζομένων και του εργοδότη; Μπορείτε να σημειώσετε μερικά από τα θέματα αυτά;



Εκτός από τις θετικές απαντήσεις, οι μετέχοντες υποδεικνύουν ένα μεγάλο αριθμό πεδίων των εργασιακών σχέσεων, στα οποία η νομοθεσία προβλέπει διαβούλευση μεταξύ των εργοδοτών και εκπροσώπων των εργαζομένων. Ανάμεσα σε αυτά αναφέρονται οι συνθήκες εργασίας, οι επιτροπές υγείας και ασφάλειας, οι μαζικές απολύσεις, η μεταφορά των επιχειρήσεων, η θέσπιση ποσοστώςσεων, η επαγγελματική κατάρτιση, οι νέες τεχνολογίες, η διαβούλευση πάνω στη νομοθεσία και τους κανονισμούς (σε εθνικό επίπεδο).

ΕΡΩΤΗΣΗ 12. Ποια είναι τα αρνητικά και ποια τα θετικά σημεία της ισχύουσας νομοθεσίας για ενημέρωση και διαβούλευση; Σε ποια σημεία νομίζετε ότι πρέπει να βελτιωθεί η νομοθεσία αυτή;

Η ποικιλία των απαντήσεων, που λήφθηκαν είναι φυσιολογική δεδομένου του γεγονότος ότι πρόκειται για ανοικτή ερώτηση. Οι προτάσεις των μετεχόντων για βελτίωση της ενημέρωσης και διαβούλευσης σε όλα τα επίπεδα καλύπτουν τόσο αλλαγές στη νομοθεσία όσο και καλύτερη εφαρμογή. Συγκεκριμένα προτείνουν:

- Αύξηση των κυρώσεων, όπως προβλέπονται από τη νομοθεσία και όπως εφαρμόζονται
- Ξεκάθαρες και απλές διαδικασίες

- Εμπλοκή των ελεγκτικών μηχανισμών- των Επιθεωρήσεων Εργασίας- και συνεργασία με τα σωματεία για πιο αποδοτική και αποτελεσματική αντιμετώπιση των παραβιάσεων του νόμου για την ενημέρωση και διαβούλευση.

Μερικοί μετέχοντες αναφέρονται στο γεγονός ότι οι εργοδότες επικαλούνται αναιτιολόγητα τη συνθήκη εμπιστευτικότητας, προκειμένου να αποφύγουν να παρέχουν σωστή και αποτελεσματική ενημέρωση.

Υπάρχουν κάποιοι, που δεν έχουν απαντήσει στην ερώτηση αυτή.

ΕΡΩΤΗΣΗ 13. Σε περίπτωση που στην εταιρεία σας εφαρμόζονται διαδικασίες ενημέρωσης και διαβούλευσης, με ποιόν τρόπο ενημερώνετε εσείς τους εργαζόμενους;

Σε αυτήν την ερώτηση, οι πιο πολλοί μετέχοντες αναφέρονται στην ενημέρωση μέσω των καταστατικών οργάνων του σωματείου (π.χ. Γενικής Συνέλευσης), άλλοι αναφέρονται σε άλλες μεθόδους διάχυσης της ενημέρωσης ως εξής:

- Ανάρτηση αγγελιών
- E-mail και άλλα μέσα με χρήση τεχνολογιών ενημέρωσης
- Μέσα μαζικής ενημέρωσης
- Απευθείας συζήτηση με τα μέλη

Επίσης και σε αυτήν την ερώτηση δεν απάντησαν κάποιοι μετέχοντες.

ΕΡΩΤΗΣΗ 14. Σε περίπτωση, που στην εταιρεία σας εφαρμόζονται διαδικασίες ενημέρωσης και διαβούλευσης πώς κρίνετε, θετικά ή αρνητικά, τα αποτελέσματα της εφαρμογής τους στην προάσπιση των συμφερόντων των εργαζομένων;

Οι απαντήσεις στην ερώτηση αυτή αναφέρονται στα θετικά αποτελέσματα της διαδικασίας ενημέρωσης και διαβούλευσης. Δίνεται έμφαση πάνω στις λεπτομέρειες των θετικών αποτελεσμάτων για την υπεράσπιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Μερικά σχόλια αναφέρονται στην ανάγκη βελτίωσης της νομοθεσίας και των διαδικασιών.

Σε περίπτωση αρνητικών απαντήσεων, οι μετέχοντες επικαλούνται ότι η διαδικασία είναι χρονοβόρα και δε βγάζει πουθενά.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ (ΡΟΥΜΑΝΙΑ)

Η ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας στη Ρουμανία μπορεί να οδηγήσει στα ακόλουθα συμπεράσματα:

Επίπεδο επίγνωσης σχετικά με τη νομοθεσία για ενημέρωση και διαβούλευση

Ως αρχική παρατήρηση, πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι οι περισσότεροι μετέχοντες είναι ηγετικά συνδικαλιστικά στελέχη και αγωνιστές σε περιφερειακό επίπεδο και επίπεδο Ομοσπονδιών. Είναι λοιπόν εύλογο να υποθέσει κανείς ότι το επίπεδο των γνώσεων τους σχετικά με την Οδηγία 2002/14 και τη μεταφορά της σε εθνικό επίπεδο μέσω του νόμου 467/2006 υπερέχει του αντίστοιχου του μέσου συνδικαλιστή. Η έρευνα απευθύνθηκε εξ αρχής προς αυτήν την ομάδα στόχου, δεχόμενοι ότι οι αγωνιστές συνδικαλιστές είναι αυτοί, που εκπροσωπούν τα συμφέροντα των εργαζομένων και είναι επίσης υπεύθυνοι για τα αποτελέσματα της διαδικασίας ενημέρωσης και διαβούλευσης. Ξεκινώντας από αυτό το σημείο, πρέπει να διευκρινίσουμε τα ακόλουθα:

- Σχεδόν ομόφωνα (98% των απαντήσεων) απήντησαν ότι γνωρίζουν την ύπαρξη τόσο της Οδηγίας 2002/14 όσο και της εθνικής νομοθεσίας μεταφοράς της Οδηγίας στο Ρουμανικό νόμο, συγκεκριμένα το νόμο 467/2006.
- Αντίστοιχο επίπεδο γνώσης αναφέρθηκε και όσον αφορά τη διαδικασία διαβούλευσης. Το ίδιο ποσοστό ερωτηθέντων (98%) απήντησε τόσο ότι γνωρίζει ότι ο εργοδότης οφείλει να παρέχει αιτιολογημένες απαντήσεις στα σχόλια, παρατηρήσεις και θέσεις του σωματείου, όσο και όταν ρωτήθηκε σχετικά με το εάν γνωρίζει για τη δυνατότητα προσφυγής στα δικαστήρια σε περίπτωση παραβίασης του νόμου και των διαδικασιών.
- Χαμηλότερο επίπεδο γνώσης (89% θετικές απαντήσεις) παρατηρείται όσον αφορά την υποχρέωση των κρατών-μελών να προβλέψουν στην εθνική τους νομοθεσία κατάλληλες και αποτελεσματικές κυρώσεις σε περίπτωση παραβίασης του νόμου.
- Μια σχετικά σημαντική μερίδα των συμμετεχόντων (74%) είναι πληροφορημένοι ως προς το ποιοί άλλοι τομείς των εργασιακών σχέσεων είναι υποκείμενοι σε διαδικασίες ενημέρωσης και διαβούλευσης. Στα πρόσθετα σχόλια αναφέρουν θέματα όπως οι συνθήκες εργασίας, οι επιτροπές υγείας και ασφάλειας, οι μαζικές απολύσεις, η μεταφορά της επιχείρησης, η θέσπιση ποσοστών, η επαγγελματική κατάρτιση, οι νέες τεχνολογίες και η διαβούλευση σε εθνικό επίπεδο πάνω στη νομοθεσία και τους κανονισμούς.

Συμπερασματικά, μετά την ανάλυση των απαντήσεων στις σχετικές ερωτήσεις, οι μετέχοντες φαίνονται σχετικά καλά πληροφορημένοι όσον αφορά την Οδηγία 2002/14 και το νόμο 467/2006, που τη μετέφερε στο Ρουμανικό δίκαιο. Από την άλλη μεριά, όσον αφορά την Οδηγία 94/95 και την Οδηγία 2009/38, καθώς και το νόμους που τις μεταφέρει στο Ρουμανικό δίκαιο, αντίστοιχα το νόμο 217/2005, το μικρότερο ποσοστό γνώσης (81% θετικών απαντήσεων) εξηγείται μέσω του γεγονότος ότι η νομοθεσία αυτή εφαρμόζεται μόνο στην περίπτωση επιχειρήσεων ευρωπαϊκής κλίμακας.

Το τελικό συμπέρασμα αυτού του τμήματος της ανάλυσης αποκαλύπτει ένα ικανοποιητικό επίπεδο γνώσης της Ευρωπαϊκής και της εθνικής νομοθεσίας όσον αφορά τη διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης.

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

Αναλύοντας τις απαντήσεις που αναφέρονται στην ερώτηση για την εφαρμογή της νομοθεσίας και των κανονισμών, παρατηρείται διάσταση ανάμεσα στο υψηλό επίπεδο γνώσης της Οδηγίας και στη θεώρηση της εφαρμογής της, ως εξής:

- Μόνο 72% των ερωτηθέντων γνωρίζουν συγκεκριμένες περιπτώσεις εφαρμογής της Οδηγίας και της εθνικής νομοθεσίας για την ενημέρωση και τη διαβούλευση. Το ποσοστό αυτό μπορεί επίσης να ερμηνευθεί ως έλλειμμα επικοινωνίας μεταξύ των σωματείων σε διάφορες εταιρείες και κλάδους δραστηριότητας.

Χαμηλότερο ποσοστό θετικών απαντήσεων αντιστοιχεί επίσης σε ότι αφορά την ποιότητα της ενημέρωσης. Τα ποσοστά θετικών απαντήσεων και τα σχόλια αποκαλύπτουν ακόμα ότι:

- Υψηλό ποσοστό αρνητικών απαντήσεων σχετικά με τη γραπτή ενημέρωση, πριν ληφθούν σημαντικές αποφάσεις, όπως απολύσεις, μέτρα αποτροπής των απολύσεων και αλλαγή των συμβάσεων εργασίας.
- Αρνητική θεώρηση και του χρόνου παροχής της ενημέρωσης. Οι απαντούντες παραπονούνται ότι δεν έχουν χρόνο να αναλύσουν την ενημέρωση, να σταθμίσουν τις συνέπειες και να προετοιμάσουν το κατάλληλο σύνολο απαντήσεων και προτάσεων.

Οι σημαντικότερες απόψεις των μετεχόντων, που έχουν να κάνουν με τα αρνητικά της εθνικής νομοθεσίας και συγκεκριμένα του νόμου 467/2006, είναι ότι:

- Οι προβλεπόμενες κυρώσεις δεν είναι αποτελεσματικές και αποδοτικές. Δεν είναι επαρκώς αποτρεπτικές λαμβανομένης υπόψη της σπουδαιότητας και των διαστάσεων της βλάβης, που υφίστανται οι εργαζόμενοι.
- Οι μετέχοντες ζητούν περισσότερη και πιο αποτελεσματική ανάμειξη των αρχών και συγκεκριμένα της Επιθεώρησης Εργασίας σε περιπτώσεις παραβίασης του νόμου, που αφορά στις διαδικασίες ενημέρωσης και διαβούλευσης.
- Όσον αφορά στην ενημέρωση των εργαζομένων, οι συνδικαλιστές χρησιμοποιούν κλασσικές μεθόδους, όπως: συζητήσεις σύμφωνα με το καταστατικό των σωματείων, ανάρτηση αγγελιών, e-mail και άλλα ηλεκτρονικά μέσα, μέσα μαζικής ενημέρωσης και απευθείας επαφή με τα μέλη.

Η γενική θεώρηση των μετεχόντων τόσο για την Οδηγία όσο και για την εθνική νομοθεσία είναι μάλλον θετική, λαμβανομένων υπόψη τόσο της νομοθεσίας όσο και των διαδικασιών. Θεωρούν ότι αποτελεί ένα καλό νομικό πλαίσιο για τη βελτίωση των σχέσεων ανάμεσα στους εργοδότες και τους εργαζομένους μέσω κοινωνικού διαλόγου.

Προτάσεις

Οι συμμετέχοντες στην έρευνα θεωρούν σχεδόν ομόφωνα ότι υπάρχει ανάγκη βελτίωσης τόσο της νομοθεσίας για τις διαδικασίες ενημέρωσης και διαβούλευσης όσο και της εφαρμογής της. Λαμβάνοντας υπόψη τις απαντήσεις στις ερωτήσεις καθώς και τα συμπληρωματικά σχόλια, οι προτάσεις μπορούν να απευθύνονται προς διάφορες κατευθύνσεις:

- Όσον αφορά τη νομοθεσία:
 - Η ορολογία, που χρησιμοποιείται όσον αφορά στις διαδικασίες και τους εταίρους ενημέρωσης και διαβούλευσης πρέπει να διευκρινιστεί.
 - Έχοντας ως αφετηρία τις προβλέψεις της Οδηγίας, όπου αναφέρεται η υποχρέωση των εργοδοτών να παρέχουν ενημέρωση *«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»* και λαμβάνοντας υπόψη τα σχόλια των ερωτηθέντων σχετικά με την έλλειψη συνέπειας και κατάλληλου χρόνου της ενημέρωσης, θα μπορούσε να προταθεί η εθνική νομοθεσία να επανεξετάσει και επαναδιατυπώσει τα αντίστοιχα χωρία.
 - Οι διοικητικές κυρώσεις, που προβλέπονται από το Ρουμανικό νόμο δεν είναι αποτελεσματικές, αποτρεπτικές και αναλογικές. Το κείμενο που υπήρχε στο σχέδιο της Οδηγίας και που δείχνει τη θέληση της 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 αποτελεσματικότερο.
 - Η Οδηγία για την ενημέρωση και τη διαβούλευση καθώς και η μεταφορά της στο εθνικό νομικό πλαίσιο θα έπρεπε να είναι πιο επεξεργασμένες και να διευκρινίζονται στοιχεία όπως η εμπιστευτική ενημέρωση, να προβλέπονται επικουρικές διατάξεις και να δημιουργείται το αναγκαίο υπόβαθρο, συμπεριλαμβανομένης της πρόβλεψης των αναγκαίων οικονομικών και υλικών πόρων, προκειμένου να έχουν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων τη δυνατότητα και την εμπειρογγνωμοσύνη για να διεξάγουν με το σωστό τρόπο τη συνολική διαδικασία διαβούλευσης.
 - Η αναγκαία περιβάλλουσα νομοθεσία πρέπει να τροποποιηθεί, ώστε να δημιουργηθεί ένα καλύτερο πλαίσιο, που να επιτρέπει στα

αρμόδια όργανα (π.χ. στους Επιθεωρητές Εργασίας) να παρεμβαίνουν και να διορθώνουν τυχόν παραβιάσεις του νόμου.

- Όσον αφορά την ενημέρωση των σωματείων:
 - Η συγχρηματοδότηση περισσότερων προγραμμάτων ενημέρωσης και κατάρτισης θα ήταν ωφέλιμη καθώς υπάρχει μεγάλο κενό όσον αφορά το δικαίωμα στην ενημέρωση και τη διαβούλευση.
 - Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις πρέπει να εξακολουθήσουν να δρουν σε όλα τα επίπεδα προκειμένου να διαχύσουν την ενημέρωση και να εξηγήσουν τις προβλέψεις της Οδηγίας 2002/14 και του Νόμου 467.
 - Η ενημέρωση για περιπτώσεις, στις οποίες εφαρμόστηκε η Οδηγία 2002/14, ή για περιπτώσεις που έχουν κερδηθεί στα δικαστήρια πρέπει επίσης να διαχυθεί.
- Όσον αφορά την εφαρμογή του Νόμου:
 - Συνεργασία και ανταλλαγή ενημέρωσης ανάμεσα στις συνδικαλιστικές οργανώσεις, σε όλα τα επίπεδα, συμπεριλαμβανομένου του διακρατικού, προκειμένου να υποστηριχθεί η διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης.
 - Σε πολλές περιπτώσεις και ιδιαίτερα σε περιόδους οικονομικής κρίσης, τα σωματεία είναι πρόθυμα να βρουν μια κοινώς αποδεκτή λύση με τους εργοδότες προκειμένου να ξεπεράσουν τις τρέχουσες δυσκολίες, που αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις. Τα αρμόδια κρατικά όργανα και συγκεκριμένα οι Επιθεωρητές Εργασίας καθώς και τα μέλη του ΟΜΕΔ θα πρέπει να έχουν οδηγίες ώστε να διευκολύνουν την κατεύθυνση αυτή.
 - Οι διακρατική ανταλλαγή εμπειριών είναι πολύ σημαντική προκειμένου να σχηματισθούν ιδέες χειρισμού των κοινών προβλημάτων.

ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ (ΙΤΑΛΙΑ)

Η παρούσα εθνική έκθεση εξετάζει την ενημέρωση και διαβούλευση των εργαζομένων και την εφαρμογή τριών Ευρωπαϊκών Οδηγιών (2002/14/ΕΕ, 98/59/ΕΕ και 2001/23/ΕΕ) στην Ιταλία.

Οι ιταλικές εργασιακές σχέσεις βασίζονται στην αρχή της αυτονομίας. Σύμφωνα με το άρθρο 39 παράγραφο 1 του Ιταλικού Συντάγματος, τα σωματεία έχουν το δικαίωμα (και όχι απλά την ελευθερία) να οργανώνονται και να ασκούν τη δραστηριότητά τους ελεύθερα και ούτε το κράτος, ούτε ο οποιοσδήποτε ιδιώτης μπορούν να τους αφαιρέσουν το δικαίωμα αυτό.

Το Ιταλικό σύστημα εργασιακών σχέσεων ενισχύθηκε από την Πράξη Ν. 300 της 20 Μαΐου 1970, περισσότερο γνωστή ως Καταστατικό των Εργαζομένων (*Statuto dei lavoratori*) το οποίο, μετά από περισσότερο από 20 χρόνια, υλοποίησε στο χώρο εργασίας την καταστατική επιταγή για δικαιώματα και ελευθερίες των συνδικάτων και αξιοπρέπεια των εργαζομένων ως ατόμων. Πολλοί έχουν διατυπώσει την άποψη ότι τα συνταγματικά δικαιώματα των εργαζομένων διείσδυσαν στις ιταλικές επιχειρήσεις μόνο με τη θέσπιση αυτής της Πράξης.

Στα επόμενα περιγράφεται το σύστημα εκπροσώπησης των εργαζομένων στην Ιταλία. Σύμφωνα με το άρθρο 19 του Καταστατικού των Εργαζομένων, που εφαρμόστηκε στη συνέχεια του δημοψηφίσματος της 11ης Ιουνίου του 1995, μόνον οι εκπρόσωποι των σωματείων, που υπέγραψαν συλλογική σύμβαση, η οποία εφαρμόζεται στην επιχείρηση μπορούν να σχηματίσουν ένα RSA, δηλαδή ένα συνδικαλιστικό όργανο εκπροσώπησης στο χώρο εργασίας.

Εκτός από αυτό, πάντως, η τριμερής συμφωνία που υπέγραψαν στις 20 Δεκεμβρίου 1993 οι εργατικές Συνομοσπονδίες (CGIL, CISL και UIL), οι εργοδοτικές οργανώσεις και η κυβέρνηση εισήγαγαν μια νέα μορφή συνδικαλιστικής εκπροσώπησης στους χώρους εργασίας, δηλαδή την παρουσία ενός μόνο αντιπροσωπευτικού οργάνου των εργαζομένων, του Ενοποιημένου Οργάνου Εκπροσώπησης στο χώρο Εργασίας (RSU), το οποίο συνδέεται με τις εργατικές Συνομοσπονδίες.

Τα δύο τρίτα των μελών του RSU εκλέγονται απευθείας από τους εργαζομένους και το ένα τρίτο των μελών του RSU υποδεικνύονται μέσω μιας λίστας υποψηφίων από τα συνδικάτα, που μετείχαν στις εκλογές. Έτσι, το Ιταλικό σύστημα προβλέπει ένα ενιαίο σύστημα εκπροσώπησης στους εργασιακούς χώρους, το οποίο περιλαμβάνει όμως και κάποια στοιχεία του μοντέλου δυαδικού τρόπου εκπροσώπησης, ως αποτέλεσμα των δύο τρίτων των εκπροσώπων οι οποίοι αντλούνται από λίστες των σωματείων.

Με τον τρόπο αυτόν τα σωματεία μπορούν να σχηματίσουν ένα RSU, αλλά στην περίπτωση αυτή δε σχηματίζουν RSA στο χώρο εργασίας. Αυτό σημαίνει ότι υπάρχει μια μοναδική εκπροσώπηση των εργαζομένων στο χώρο εργασίας, αντί των πολλών RSA (ένα για κάθε σωματείο, που δραστηριοποιείται στην επιχείρηση). Τα μέλη του RSU απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα και την ίδια προστασία με την προβλεπόμενη για τα μέλη του RSA (Τίτλος III του Καταστατικού των Εργαζομένων) και τα RSU

μπορούν να υπογράψουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας, εφαρμοστές στο χώρο εργασίας και να επωφελούνται από τα δικαιώματα ενημέρωσης και διαβούλευσης, που παρέχονται από τις Εθνικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας και από το νόμο.

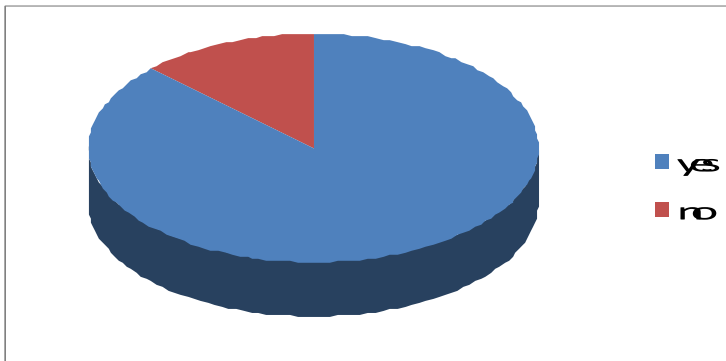
Επιπλέον κανόνες, που αφορούν στην ενημέρωση και τη διαβούλευση μπορεί κανείς να βρει στον νόμο Ν. 223 της 23 Ιουλίου 1993 (όπως τροποποιήθηκε από τη νομοθετική πράξη Ν. 110 του 2004), που μεταφέρει την Οδηγία της ΕΕ για Μαζικές Απολύσεις και το άρθρο 47 του νόμου 428 της 29 Δεκεμβρίου 1990 για μετεγκαταστάσεις επιχειρήσεων (που ρυθμίζεται από το άρθρο 2112 του Αστικού Κώδικα και τροποποιήθηκε με τη νομοθετική πράξη Ν. 276 του 2003). Άλλη νομοθεσία σχετική με την ενημέρωση και τη διαβούλευση είναι το Ν. 74 (της 2 Απριλίου του 2002) που μεταφέρει την Οδηγία 94/45/ΕΕ για τη συγκρότηση των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων (ΕΣΕ) και η νομοθετική πράξη Ν. 188 (19 Αυγούστου 2005), που μεταφέρει την Οδηγία 2001/86/ΕΕ, η οποία δίνει στους εργαζομένους το δικαίωμα να αναμιγνύονται σε θέματα και αποφάσεις που επηρεάζουν τη ζωή της Ευρωπαϊκής Ανώνυμης Εταιρείας *Societas Europaea*.

Τα δικαιώματα Ενημέρωσης και Διαβούλευσης προωθήθηκαν μέσω των εθνικών συλλογικών διαπραγματεύσεων στις δεκαετίες του 1970 και ακόμα περισσότερο του 1980 και 1990 και κανονίσθηκαν μέσω διαφόρων συλλογικών συμβάσεων στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα. Η συμμετοχική πλευρά των εργασιακών σχέσεων στην Ιταλία αντλείται μέσω των συλλογικών διαπραγματεύσεων όλων των τύπων και επιπέδων, μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και η ψήφιση νόμων από το κράτος είναι πολύ σπάνια. Στην πραγματικότητα, στην Ιταλία το επίπεδο της κρατικής παρέμβασης στις εργασιακές σχέσεις και στα θέματα των συνδικάτων υπήρξε πάντοτε από τα χαμηλότερα στις ανεπτυγμένες βιομηχανικά χώρες.

ΕΥΡΗΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ (ΙΤΑΛΙΑ)

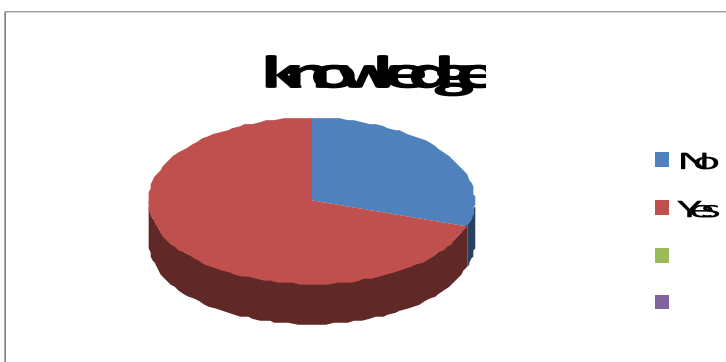
ΕΡΩΤΗΣΗ 1. Έχετε υπόψη σας τι προβλέπουν η Κοινοτική Οδηγία 2002/14 και η Νομοθετική Πράξη αρ. 25 για την ενημέρωση και τη διαβούλευση μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών;

Οι περισσότεροι από τους μετέχοντες (90%) απάντησαν ότι γνωρίζουν τόσο την Οδηγία όσο και τη Νομοθετική Πράξη 25/2007.



ΕΡΩΤΗΣΗ 2. Γνωρίζετε άλλους συνδικαλιστές που έχουν χρησιμοποιήσει την Οδηγία 2002/14 και Κοινοτική Οδηγία 2002/14 και η Νομοθετική Πράξη αρ. 25 στην πράξη;

Οι αρνητικές απαντήσεις (30%) είναι λιγότερες από τις θετικές. Αυτό θα μπορούσε να ερμηνευθεί ως απόρροια του ρόλου των συλλογικών συμβάσεων ως προς το θέμα αυτό. Στην πραγματικότητα, οι συλλογικές συμβάσεις περιλαμβάνουν προβλέψεις για την ενημέρωση και τη διαβούλευση. Έτσι η ενημέρωση και η διαβούλευση εφαρμόζονται στην πράξη από τους συνδικαλιστές.



ΕΡΩΤΗΣΗ 3. Η Οδηγία 2002/14 και η αντίστοιχη Νομοθετική Πράξη αρ. 25 προβλέπουν ότι η ενημέρωση και διαβούλευση καλύπτουν :

την εξέλιξη της απασχόλησης στην εταιρεία

τα μέτρα πρόληψης σε περίπτωση που η απασχόληση απειλείται π.χ. απολύσεις

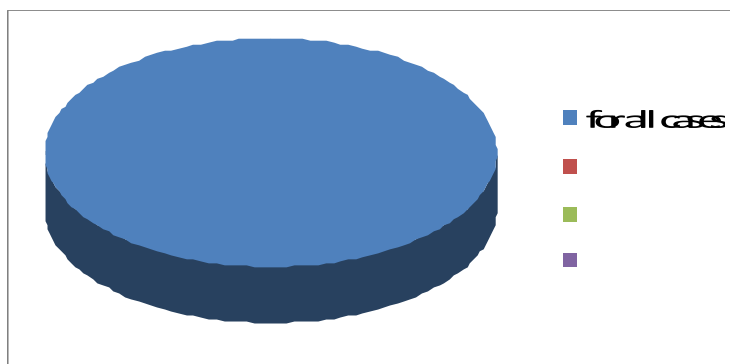
τις αλλαγές στις συμβάσεις εργασίας.

Σας ενημερώνει ο εργοδότης σας γραπτά για τα παραπάνω πριν από τη λήψη αποφάσεων σχετικά με:

Απολύσεις	ΝΑΙ ☐	ΟΧΙ ☐
Μέτρα αποτροπής απολύσεων	ΝΑΙ ☐	ΟΧΙ ☐
Αλλαγές στις συμβάσεις εργασίας	ΝΑΙ ☐	ΟΧΙ ☐

Η ερώτηση αυτή αντιστοιχεί σε τρεις διαφορετικές περιπτώσεις, για τις οποίες υπάρχει με βάση την Οδηγία υποχρέωση του εργοδότη να παρέχει ενημέρωση και να προβαίνει σε διαβούλευση.

Στο επόμενο διάγραμμα, βλέπουμε ότι το σύνολο των μετεχόντων έχει απαντήσει θετικά ως προς το εάν υπάρχει ενημέρωση και στις τρεις περιπτώσεις. Μερικοί συνδικαλιστές υπογράμμισαν τον τρόπο με τον οποίο λειτούργησαν οι εργοδότες στην περίπτωση απολύσεων. Αντίθετα, φαίνεται ότι είναι λιγότερο σημαντικό σε περιπτώσεις αποτροπής απολύσεων και αλλαγών των συμβάσεων εργασίας.

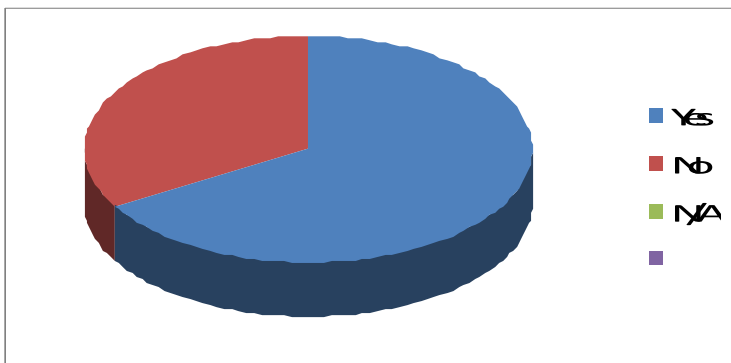


ΕΡΩΤΗΣΗ 4. Ο εργοδότης σας ενημερώνει με γραφτά, αναλυτικά και τεκμηριωμένα κείμενα για τις αλλαγές στην απασχόληση, που αναφέρονται στην προηγούμενη ερώτηση;

Οι θετικές απαντήσεις είναι λιγότερες (μόνο 55%) από αυτές που ελήφθησαν στην Ερώτηση 3.

Τα σχόλια των μετεχόντων περιέλαβαν:

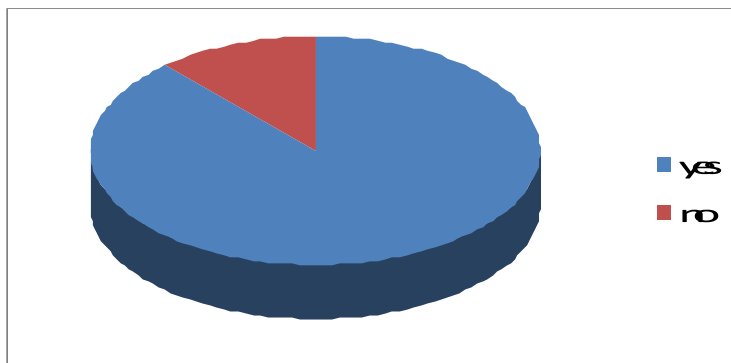
- Η ενημέρωση, που δίνεται πολλές φορές δεν είναι αναλυτική. Σε κάποιες περιπτώσεις τα κείμενα είναι ακατάληπτα.
- Σε κάποιες περιπτώσεις η γραπτή και αναλυτική ενημέρωση αφορά μόνον την περίπτωση απολύσεων.



ΕΡΩΤΗΣΗ 5. Εάν σας ενημερώνει ο εργοδότης σας, τότε, μετά την ενημέρωση, έχετε χρόνο για να εξετάσετε τα στοιχεία που σας έδωσε ο εργοδότης ώστε στην διαβούλευση να διατυπώσετε τις απόψεις σας;

Μόνο το 10% των συνδικαλιστών που απήντησαν σε αυτήν την ερώτηση απήντησαν αρνητικά. Η πλειοψηφία των απαντήσεων ήταν θετικές.

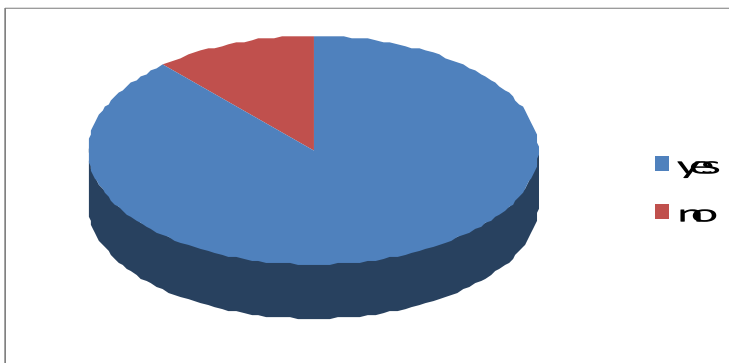
Αυτοί που απήντησαν αρνητικά είπαν ότι είχαν λίγο χρόνο για να προετοιμάσουν την απάντησή τους με βάση την ενημέρωση, που πήραν.



ΕΡΩΤΗΣΗ 6. Γνωρίζετε ότι η διαβούλευση εκτός από ανταλλαγή απόψεων και καθιέρωση διαλόγου μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων και του εργοδότη προβλέπει ότι ο εργοδότης πρέπει να δώσει αιτιολογημένη απάντηση στις θέσεις που διατυπώσατε;

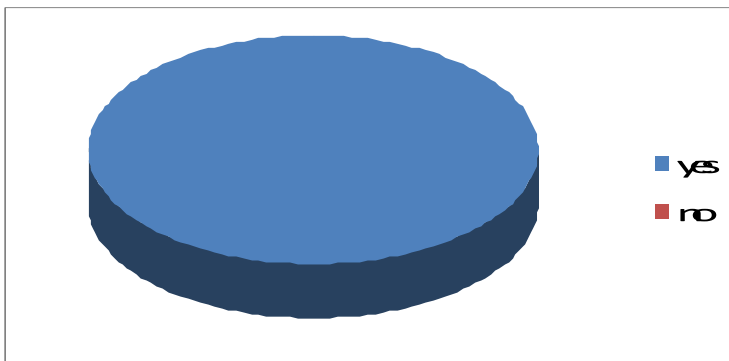
Σε αυτήν την ερώτηση ένα πολύ υψηλό ποσοστό μετεχόντων (90%) απήντησαν ναι.

- Οι συνδικαλιστές σημειώνουν ότι οι αιτιολογημένες απαντήσεις οφείλονται στην εφαρμογή της αρχής της καλής πίστης.



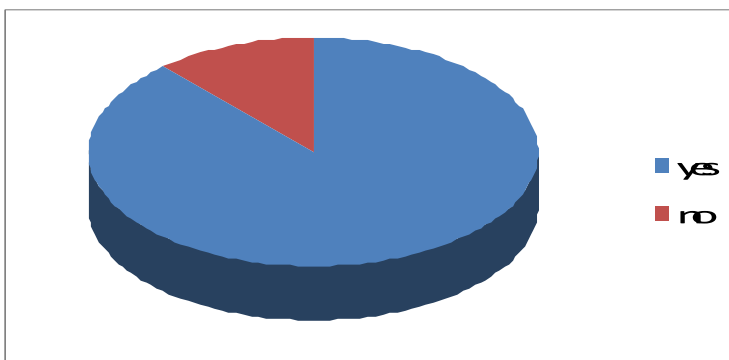
ΕΡΩΤΗΣΗ 7. Γνωρίζετε ότι μπορείτε να προχωρήσετε σε νομικές ενέργειες σε περίπτωση που ο εργοδότης δεν δίνει ενημέρωση ή δεν εφαρμόζει διαδικασίες ενημέρωσης και διαβούλευσης;

Όλοι οι μετέχοντες απήντησαν ότι γνωρίζουν ότι είναι δικαίωμά τους να προχωρήσουν σε νομικές ενέργειες σε περίπτωση, που ο εργοδότης παραβιάσει το δικαίωμά τους στην ενημέρωση και διαβούλευση.



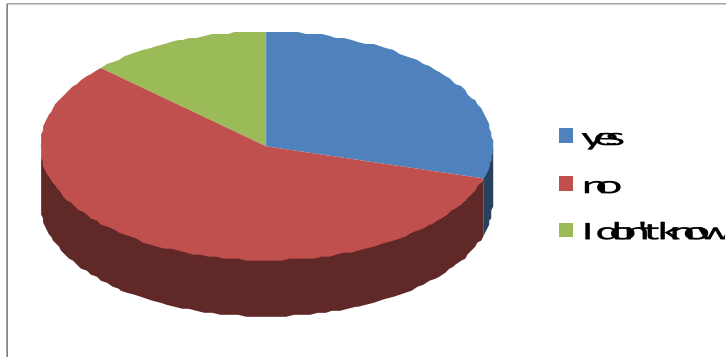
ΕΡΩΤΗΣΗ 8. Γνωρίζετε ότι η Κοινοτική Οδηγία 2002/14 προβλέπει ότι όταν οι εργοδότες δεν την εφαρμόζουν το κάθε κράτος πρέπει να προβλέπει κυρώσεις αποτελεσματικές, αποτρεπτικές και ανάλογες με την σοβαρότητα των παραβάσεων;

Το 90% των ερωτηθέντων απήντησε ναι.



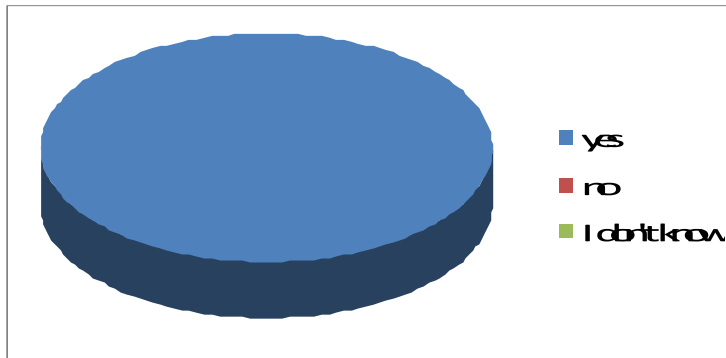
ΕΡΩΤΗΣΗ 9. Η νομοθεσία της χώρας σας (για την Ιταλία η Νομοθετική Πράξη αρ. 25) προβλέπει επαρκείς κυρώσεις για τους εργοδότες;

Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων παραδέχεται την άγνοιά της όσον αφορά το θέμα των κυρώσεων.



ΕΡΩΤΗΣΗ 10. Γνωρίζετε ότι η ενημέρωση και διαβούλευση σε πολυεθνικές επιχειρήσεις προβλέπεται και σε πανευρωπαϊκό επίπεδο μέσω του θεσμού των ευρωπαϊκών συμβουλίων εργαζομένων και πως αυτή υλοποιείται;

Το επίπεδο γνώσης της Οδηγίας για τα ΕΣΕ είναι πολύ υψηλό (100%), αλλά κανείς δεν απήντησε με ποιον τρόπο υλοποιείται στις πολυεθνικές επιχειρήσεις.

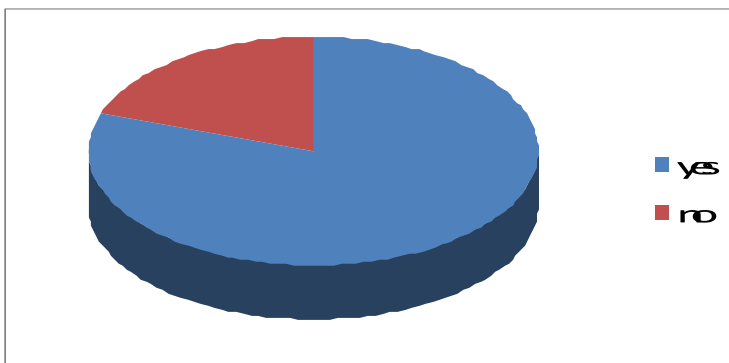


ΕΡΩΤΗΣΗ 11. Μήπως γνωρίζετε σε ποια άλλα εργατικά θέματα η κοινοτική νομοθεσία και η νομοθεσία του κράτους σας προβλέπει διαβούλευση μεταξύ εκπροσώπων των εργαζομένων και του εργοδότη; Μπορείτε να σημειώσετε μερικά από τα θέματα αυτά;

Υπάρχει ισορροπία ανάμεσα σε αυτούς, που υποστηρίζουν ότι γνωρίζουν άλλα εργασιακά θέματα, για τα οποία προβλέπεται ενημέρωση και διαβούλευση ανάμεσα στον εργοδότη και εκπροσώπους των εργαζομένων και αυτούς που λένε ότι δε γνωρίζουν.

Ειδικότερα οι τομείς στους οποίους αναφέρθηκαν οι Ιταλοί συνδικαλιστές είναι οι ακόλουθοι:

- Υγεία και ασφάλεια
- Συλλογικές συμβάσεις
- Οργάνωση εργασίας
- Κατάρτιση
- Αναδιάρθρωση
- Μετεγκατάσταση επιχείρησης
- Μαζικές απολύσεις



ΕΡΩΤΗΣΗ 12. Ποια είναι τα αρνητικά και ποια τα θετικά σημεία της ισχύουσας νομοθεσίας για ενημέρωση και διαβούλευση; Σε ποια σημεία νομίζετε ότι πρέπει να βελτιωθεί η νομοθεσία αυτή;

Αυτή η ερώτηση είναι ανοικτή. Οι απαντήσεις ποικίλουν:

- Το περιεχόμενο της ενημέρωσης πρέπει να βελτιωθεί. Θα έπρεπε να έχουν καθοριστεί καλύτερα τα περιεχόμενα και οι διευθετήσεις για την ενημέρωση και τη διαβούλευση.
- Η γνώμη των εκπροσώπων των εργαζομένων θα έπρεπε να είναι δεσμευτική.
- Θα έπρεπε να υπάρχει μια ισχυρότερη νομοθεσία, που να υποχρεώνει τους εργοδότες να παρέχουν ακριβή και ολοκληρωμένη ενημέρωση σε περίπτωση μεταφοράς ή/και αλλαγής της έδρας της επιχείρησης.
- Οι κυρώσεις για τους εργοδότες θα έπρεπε να ήταν αυστηρότερες.
- Η ενημέρωση θα έπρεπε να βελτιωθεί.
- Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων θα έπρεπε να προστατεύονται περισσότερο.
- Οι εργοδότες θα έπρεπε να παρέχουν επαρκή ενημέρωση σε θέματα, που προβλέπονται από τη Νομοθετική Πράξη 25/2007.

ΕΡΩΤΗΣΗ 13. Σε περίπτωση που στην εταιρεία σας εφαρμόζονται διαδικασίες ενημέρωσης και διαβούλευσης, με ποιόν τρόπο ενημερώνετε εσείς τους εργαζόμενους;

Η συχνότερη απάντηση ήταν ότι η ενημέρωση περνάει στους εργαζόμενους μέσω Γενικών Συνελεύσεων. Άλλες απαντήσεις περιλαμβάνουν:

- *Τμέσω ανάρτησης ανακοινώσεων*
- *Μέσω e-mails*
- *Γραπτά*
- *Μέσω τηλεφώνου*

Κάποιες απαντήσεις περιλαμβάνουν συνδυασμό των ανωτέρω.

Κάποιοι μετέχοντες σημειώνουν ότι δεν υπάρχουν κανόνες για τις διευθετήσεις.

ΕΡΩΤΗΣΗ 14. Σε περίπτωση, που στην εταιρεία σας εφαρμόζονται διαδικασίες ενημέρωσης και διαβούλευσης πώς κρίνετε, θετικά ή αρνητικά, τα αποτελέσματα της εφαρμογής τους στην προώθηση των συμφερόντων των εργαζομένων;

Όλοι οι μετέχοντες κρίνουν θετικά το αποτέλεσμα της εφαρμογής. Επισημαίνουν πάντως την έλλειψη συνεργασίας του εργοδότη και την εύκολη χρήση της ρήτρας της εμπιστευτικότητας από κάποιους εργοδότες.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ (ΙΤΑΛΙΑ)

Η Οδηγία για την ενημέρωση και τη διαβούλευση μεταφέρθηκε στην Ιταλία με τη Νομοθετική Πράξη 25 του 2007 σε εφαρμογή της Οδηγίας 2002/14/ΕΕ.

Τα δικαιώματα στην ενημέρωση και τη διαβούλευση στοχεύουν στην αύξηση της εμπιστοσύνης και σύμπραξης ανάμεσα στους εργαζόμενους και τη διοίκηση καθώς και στη βελτίωση της ποιότητας των αποφάσεων της διοίκησης. Συγκεκριμένα, η ενημέρωση και η διαβούλευση αποσκοπεί στη διασφάλιση της ανάμιξης των εργαζομένων όταν τίγονται τα συμφέροντά τους, όσον αφορά την απασχόληση και τις συνθήκες εργασίας τους και συγκεκριμένα, όταν υπάρχουν αλλαγές στην εργασία, αλλαγές προκειμένου να αυξηθεί η προσαρμοστικότητα των εργαζομένων (π.χ. μέσω επανακατάρτισης και αναδιάρταξης των εργαζομένων, μοίρασμα των θέσεων εργασίας ή μείωση των ωρών εργασίας) και αλλαγές προκειμένου να αυξηθεί η απασχολησιμότητα των εργαζομένων (π.χ. μέσω υποβοηθούμενης κινητικότητας των εργαζομένων).

Οι μετέχοντες στην έρευνα συμφώνησαν με την ιδέα ότι η Οδηγία πάνω στην ενημέρωση και τη διαβούλευση, όπως μεταφέρθηκε στην Ιταλία είναι πολύ σχετική με την εγγύηση του θεμελιώδους δικαιώματος των εργαζομένων στην ενημέρωση και τη διαβούλευση.

Επιπλέον, οι μετέχοντες δείχνουν ότι οι προβλέψεις της ιταλικής νομοθεσίας για το σύστημα των εργασιακών σχέσεων όσον αφορά το δικαίωμα στην ενημέρωση και τη διαβούλευση είναι αποτελεσματικές στην πράξη. Αυτό καταδεικνύεται και από το γεγονός ότι οι κοινωνικοί εταίροι (εργοδοτικές οργανώσεις και συνδικάτα) διεξάγουν διαδικασίες ενημέρωσης και διαβούλευσης.

Όσον αφορά την αποτελεσματικότητα των κυρώσεων, που αναφέρονται στις παραβιάσεις των υποχρεώσεων σχετικά με την ενημέρωση και τη διαβούλευση, ο ιταλικός νόμος μπορεί να αξιολογηθεί ως προληπτικός.

Σύμφωνα με τους εκπροσώπους των συνδικάτων, που πήραν μέρος στην έρευνα, η ενημέρωση και η διαβούλευση μπορούν να παρέχουν ουσιαστικά οφέλη μέσω της αύξησης της εμπιστοσύνης και της εταιρικής ανάμεσα στους εργαζόμενους και τη διοίκηση, μέσω της βελτίωσης του επιπέδου προσαρμοστικότητας της διοίκησης και των εργαζομένων (π.χ. μέσω επανακατάρτισης και αναδιάρταξης του προσωπικού) και μέσω της επίτευξης ενός υψηλού επιπέδου απασχολησιμότητας (π.χ. μέσω υποβοηθούμενης κινητικότητας των εργαζομένων). Στην πράξη, φαίνεται ότι αυτό συμβαίνει συχνά σε πολλές περιπτώσεις. Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω τα θέματα, που ανέφεραν οι συνδικαλιστές είναι:

- Υγεία και ασφάλεια
- Συλλογικές συμβάσεις
- Οργάνωση της εργασίας
- Κατάρτιση
- Αναδιάρθρωση
- Μεταφορά επιχείρησης
- Μαζικές απολύσεις.

Στην τελευταία περίπτωση, η συμφωνία ανάμεσα στον εργοδότη και το σωματείο μπορεί να αποτρέψει αρνητικές κοινωνικές επιπτώσεις και απολύσεις. Για

παράδειγμα, η δυνατότητα πρόωρης συνταξιοδότησης των πιο ηλικιωμένων εργαζομένων μπορεί να αποτελεί την ενδεικνυόμενη λύση για να διασφαλιστεί η συνέχεια της απασχόλησης των νεώτερων εργαζομένων, ενώ ταυτόχρονα παρέχεται εισόδημα στους πιο ηλικιωμένους, που αποχωρούν. Πρέπει να υπογραμμισθεί ότι η πρακτική αυτή δεν έχει αποτελέσει αντικείμενο εκδίκασης με βάση την Οδηγία 2000/78 της 27 Νοέμβρη 2000 στα δικαστήρια, ώστε να συγκροτηθεί ένα γενικό πλαίσιο ισότιμης μεταχείρισης στην εργασία και την απασχόληση. Συγκεκριμένα, θα έπρεπε να τύχει ανάλυσης όσον αφορά τη διακριτική μεταχείριση με βάση ηλικιακά κριτήρια.

Προτάσεις

Οι συνδικαλιστές, που ερωτήθηκαν, τόνισαν ότι είναι πολύ σημαντική η πλατιά διάδοση των δικαιωμάτων ενημέρωσης και διαβούλευσης. Οι συνδικαλιστές φαίνονται αβέβαιοι ως προς κάποια θέματα και δεν υπάρχουν κωδικοποιημένα παραδείγματα ή καλές πρακτικές, οι οποίες να είναι ευρύτερα γνωστές, που αναφέρονται σε περιπτώσεις ενημέρωσης και διαβούλευσης για αποφάσεις που έχουν να κάνουν με θέματα οικονομικά, απασχόλησης, ή αναδιάρθρωσης της εργασίας.

Επιπλέον, πρέπει να βελτιωθούν τα περιεχόμενα της ενημέρωσης. Το περιεχόμενο και οι διευθετήσεις της ενημέρωσης πρέπει να διευκρινιστούν περισσότερο.

Μερικοί συνδικαλιστές λένε ότι πρέπει να θεσμοθετηθεί μια ισχυρότερη νομοθεσία όσον αφορά την υποχρέωση των εργοδοτών να παρέχουν σωστή και πλήρη ενημέρωση σε περίπτωση μεταφοράς της επιχείρησης, μετεγκατάστασης και σε κάθε περίπτωση αλλαγής της έδρας.

Μερικοί από τους συνδικαλιστές προτείνουν πιο αποτρεπτικές κυρώσεις στους εργοδότες, από αυτές, που συνήθως εφαρμόζονται. Από μια άλλη σκοπιά προτείνουν μεγαλύτερη προστασία των εκπροσώπων των εργαζομένων, χωρίς να εξειδικεύουν πώς πρέπει να βελτιωθεί η προστασία.

Από δικαστικής σκοπιάς, στην Ιταλία ίσως θα χρειαζόταν ένα συνημμένο κείμενο πάνω στην ενημέρωση και τη διαβούλευση και γενικότερα ένα κείμενο πάνω στη συμμετοχή των εργαζομένων στη ζωή της επιχείρησης.

Κατά συνέπεια, είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι δεν υπάρχει νομολογία πάνω στη Νομοθετική Πράξη 25 του 2007. Έξι χρόνια μετά από τη θέσπιση του νόμου, τα δικαστήρια δεν αναλύουν το κείμενο και δεν έχουν εκδικάσει υποθέσεις. Η νομολογία πάνω στην ενημέρωση και διαβούλευση βασίζεται συχνά στο δικαίωμα στην ενημέρωση και διαβούλευση, όπως αυτό αναφέρεται στο νόμο για τις μαζικές απολύσεις (νόμος 223/1991) και το νόμο για τις μεταφορές επιχείρησης (άρθρο. 2112 c.c. και επόμενες τροποποιήσεις, άρθρο 47 του νόμου 428/90 και νομοθετική πράξη 18/2001).

Ολοκληρώνοντας, οι συνδικαλιστικές Ομοσπονδίες πρέπει να καταρτισθούν σχετικά με την Οδηγία 2002/14 και την εθνική της εφαρμογή στην Ιταλία. Σύμφωνα με τα όσα απήντησαν οι ερωτηθέντες, ο ρόλος της εκπαίδευσης είναι πολύ σημαντικός.

ΓΕΝΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Η κάθε μια από τις χώρες, που συμμετείχαν στην παρούσα έρευνα (Ελλάδα, Ρουμανία και Ιταλία) διαθέτει ένα ξεχωριστό σύστημα εκπροσώπησης των εργαζομένων, διαφορετική ιστορική διαδρομή των εργασιακών σχέσεων, διαφορετικό νομικό πλαίσιο και διαφορετική κουλτούρα ενημέρωσης και διαβούλευσης στους χώρους εργασίας. Η Ελλάδα έχει μία ενιαία εργατική συννομοσπονδία, τη ΓΣΕΕ, ενώ η Ρουμανία και η Ιταλία για διαφορετικούς ιστορικούς λόγους η κάθε μια έχουν περισσότερες της μιας εργατικές Συννομοσπονδίες. Το γεγονός αυτό δημιουργεί πρόβλημα εκπροσώπησης στο χώρο εργασίας. Στη Ρουμανία το πρόβλημα αυτό επιλύεται μέσω της θέσπισης της “αντιπροσωπευτικότητας των σωματείων” σε όλα τα επίπεδα. Στην Ιταλία υπάρχει ένα διπλό σύστημα εκπροσώπησης μέσω ενδεχομένως πολλών σωματείων, που λειτουργούν στο χώρο εργασίας “RSAs” και του ενωτικού τρόπου εκπροσώπησης “RSU”. Σε καμία από τις μετέχουσες χώρες δεν φαίνονται τα εργασιακά συμβούλια να παίζουν ιδιαίτερο ρόλο (με τις εξαιρέσεις των Επιτροπών Υγείας και Ασφάλειας και των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων).

Το γεγονός ότι η κουλτούρα διαβούλευσης και κοινωνικού διαλόγου μεταξύ εργοδοτών και εκπροσώπων των εργαζομένων διαφέρει πολύ στις τρεις συμμετέχουσες χώρες αντανακλάται στους διαφορετικούς τρόπους μεταφοράς της Οδηγίας 2002/14 στην Ελλάδα, τη Ρουμανία και την Ιταλία. Στην Ελλάδα μεταφέρθηκε με πρωτοβουλία της κυβέρνησης μέσω Προεδρικού Διατάγματος για το οποίο οι κοινωνικοί εταίροι είτε δεν εξέφρασαν την άποψή τους (εργοδότες) είτε εξέφρασαν αντίθετη άποψη ως προς τη διαδικασία (εργαζόμενοι). Στη Ρουμανία μεταφέρθηκε ως μέρος της συνολικότερης εναρμόνισης της Ρουμανικής νομοθεσίας με την αντίστοιχη της ΕΕ λίγες ημέρες πριν από την είσοδο της χώρας στην ΕΕ, αφού προηγήθηκε διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους. Στην Ιταλία υπήρξε καρπός διαβούλευσης μεταξύ εργοδοτικών ενώσεων και εργατικών Συννομοσπονδιών, θεσμοθετώντας ως ένα κοινό νομικό κείμενο, αυτά που προηγουμένως υπήρχαν σε πολλές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, αλλά ίσχυαν μόνο για τους αντισυμβαλλόμενους και τα μέλη τους.

Αυτή η διαφορά κουλτούρας και διαδικασιών αντικατοπτρίζεται και στο επίπεδο γνώσης των συνδικαλιστών περί της Οδηγίας 2002/14, που παρατηρήθηκε στις τρεις χώρες. Παρόλα αυτά υπήρξαν κάποιες κοινές διαπιστώσεις, που προκύπτουν από την έρευνα πεδίου και στις τρεις χώρες και συγκεκριμένα:

- Παρατηρείται έλλειμμα ενημέρωσης των συνδικαλιστών πάνω στις θετικές εφαρμογές της ενημέρωσης και διαβούλευσης σε επιχειρησιακό επίπεδο.
- Το ίδιο έλλειμμα ενημέρωσης παρατηρείται και στην περίπτωση παραβίασης της νομοθεσίας ενημέρωσης και διαβούλευσης.
- Οι κυρώσεις, που προβλέπονται από τις εθνικές νομοθεσίες μεταφοράς, αποδείχθηκαν ότι δεν είναι αποτελεσματικές, αποτρεπτικές και αναλογικές, όπως επιτάσσει η Οδηγία 2002/14 και αυτό μπορεί να ευθύνεται για ενθάρρυνση των εργοδοτών να παραβιάσουν το νόμο.
- Οι Επιθεωρήσεις Εργασίας και τα δικαστήρια μπορεί να παίζουν πιο ενεργό ρόλο. Για παράδειγμα στην Ιταλία δεν υπάρχει νομολογία σχετικά με την εκδίκαση υποθέσεων σχετικών με την Οδηγία 2002/14.

- Οι συνδικαλιστές και των τριών χωρών παραπονούνται για τη χαμηλή ποιότητα της ενημέρωσης, που παρέχεται από τους εργοδότες, καθώς και για το ότι παρέχεται μετά εορτής αφού ληφθούν σημαντικές αποφάσεις ή γιατί δεν τους δίδεται επαρκής χρόνος να διαμορφώσουν αιτιολογημένη άποψη για να συμμετέχουν στη διαβούλευση.
- Το θέμα της εμπιστευτικότητας έχει αναδειχθεί επίσης και στις τρεις χώρες. Πρέπει να ορισθεί πιο περιοριστικά από το Νόμο (Ευρωπαϊκό και εθνικούς), γιατί υπάρχει η τάση να τον επικαλούνται οι εργοδότες προκειμένου να παρακάμπτουν τις υποχρεώσεις τους ως προς την ενημέρωση και τη διαβούλευση.

Ως συμπέρασμα, οι συνδικαλιστές και στις τρεις χώρες θεωρούν ότι η Οδηγία για την ενημέρωση και τη διαβούλευση είναι πολύ σημαντική, πόσο μάλλον σε περιόδους οικονομικής κρίσης, όπου οι δυσκολίες πολλαπλασιάζονται. Παρόλα αυτά, υπάρχουν κάποιες προτάσεις και υποδείξεις που θα βελτίωναν την παρούσα κατάσταση και θα μπορούσαν να είναι:

- Καλύτερη ενημέρωση των συνδικαλιστών πάνω στις προβλέψεις της Οδηγίας 2002/14 από τις εργατικές Ομοσπονδίες και Συνομοσπονδίες.
- Οργάνωση προγραμμάτων κατάρτισης, συναντήσεων ανταλλαγής εμπειριών και βάσης δεδομένων με θετικές και αρνητικές μελέτες περιπτώσεων στις οποίες θα μπορούν να ανατρέχουν τα σωματεία εάν χρειασθεί.
- Βάση δεδομένων με αποφάσεις δικαστηρίων πάνω σε υποθέσεις παραβιάσεων της Οδηγίας 2001/14.
- Οι κυρώσεις, που θα επιβάλλονται σε αυτούς που παραβιάζουν την Οδηγία 2002/14 πρέπει να προβλεφθούν σε μια τροποποίηση της Οδηγίας προκειμένου να είναι πράγματι αποτελεσματικές, αποτρεπτικές και αναλογικές και να μην επαφίενται στις εθνικές νομοθεσίες, όπως σήμερα, πράγμα το οποίο έχει αποδειχθεί αναποτελεσματικό.
- Οι Επιθεωρήσεις Εργασίας πρέπει να λάβουν οδηγίες από τα Υπουργεία Εργασίας των διαφόρων χωρών να παίξουν ένα πιο ενεργό ρόλο.
- Καλύτερος ορισμός της ενημέρωσης και διαβούλευσης, του χρόνου στον οποίο πρέπει να λαμβάνουν χώρα και των διευθετήσεων, που θα τους επιτρέπουν να είναι ουσιαστικές είναι στοιχεία, που πρέπει να περιληφθούν σε τροποποίηση της Οδηγίας (κατά το πρότυπο των Οδηγιών για τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια εργαζομένων).
- Η ρήτρα εμπιστευτικότητας πρέπει να διευκρινιστεί καλύτερα από το Νόμο (Ευρωπαϊκό και εθνικό), ώστε να μην αφήνονται παραθυράκια που επιτρέπουν τη κατάχρησή της.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

DIRECTIVE 2002/14/EC OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 11 March 2002, establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community

ETUI. “WORKWERS REPRESENTATION. Differences and Similarities”

European industrial relations observatory on-line. The impact of the information and consultation directive on industrial relations- Greece
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0710029s/gr0710029q.htm>

Implementation Report for Romania, Directive 2002/14/EC of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community, Executive summary 2009

LEGE nr. 467 din 12 decembrie 2006

Proposal for a Council Directive establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community (1999/C 2/03)

Tribunalul București, Secția a VIII-a Conflicte de Muncă și Asigurări Sociale, Dosar nr. 40193/3/2012, Termen: 25 Februarie 2012

Ελένης Διονυσοπούλου, Δικηγόρου, ΔΜΣ Εργατικού Δικαίου «Η αποτελεσματική προστασία του δικαιώματος ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων», εισήγηση στην Εταιρεία Δικαίου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης στις 08.05.08

ΚΩΝ/ΝΑ ΦΟΥΝΤΕΑ, Δικηγόρος, Η ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ ΚΑΙ ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΕΛΑΣΤΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, τεύχος Επιθεώρησης ΙΚΑ, 2011

ΝΟΜΟΣ ΥΠ’ ΑΡΙΘ. 3846, Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις

Παναγιώτης Κυριακούλιας, Στέλεχος ΔΕΙΑΔ «Οι εργασιακές σχέσεις μετά το μνημόνιο. Πανόραμα της μεταρρύθμισης της εργατικής νομοθεσίας 2010-2012, Άρθρα και Μελέτες 3/2012

Προεδρικό Διάταγμα 240. Περί θεσπίσεως γενικού πλαισίου ενημερώσεως και διαβουλεύσεως των εργαζομένων», σύμφωνα με την Οδηγία 2002/14/ΕΚ της 11.3.2002 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου (Ε.Ε.Λ 80/23.3.2002)

Πρόταση ΟΔΗΓΙΑΣ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ περί “της θέσπισης ενός γενικού πλαισίου για την ενημέρωση των εργαζομένων και τη διαβούλευση με αυτούς μέσα στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα”, 98/0315(SYN)

ΤΡΑΠΕΖΑ ΝΟΜΙΚΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ ΝΟΜΟΣ (INTRACOM IT SERVICES), ΥΑ 206//2011 (ΥΑ 2063/Δ1 632 ΦΕΚ Β 266 2011):
Εργατικά: παραβάσεις-πρόστιμα επιβαλλόμενα από Επιθ.Εργασίας Βλ.Ν.3966/2011 (535712)

ΤΡΑΠΕΖΑ ΝΟΜΙΚΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ ΝΟΜΟΣ (INTRACOM IT SERVICES), 4904/2008 ΜΠΡ ΑΘ (466803)

Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 19^{ης} Φεβρουαρίου 2009 σχετικά με την εφαρμογή της Οδηγίας 2001/14/ΕΚ περί θεσπίσεως γενικού πλαισίου ενημερώσεως και διαβουλεύσεως των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα (2008/22469 (INI))