

**Σεμινάριο της ΟΒΕΣ « Τα ΕΣΕ Στην Νοτιοανατολική Ευρώπη»
15 & 17 Μαΐου 2008-05-19**

Το νομικό πλαίσιο για τα ΕΣΕ

- **Η συμφωνία = το πρώτο και πιο σημαντικό νομικό έγγραφο**

Οι συμφωνίες του άρθρου 13 δεν χρειάζεται να σέβονται κανένα άρθρο της οδηγίας. Οι συμφωνίες του άρθρου 6 πρέπει να διαπραγματεύονται υπό τους όρους της οδηγίας και πρέπει να σέβονται έναν αριθμό θεμάτων όπως απαριθμούνται στην οδηγία, αλλά το συμβαλλόμενα μέρη (εκπροσωποι των εργαζομένων και κεντρική διοίκηση) **είναι ελεύθερα να καθορίσουν το περιεχόμενό τους.**

Οι επικουρικές διατάξεις θα πρέπει να ληφθούν υπόψη μόνο στην περίπτωση που η ειδική διαπραγματευτική ομάδα αποφασίσει να υιοθετήσει αυτά τα άρθρα ή στην περίπτωση εκείνη που δεν επιτευχθεί συμφωνία μετά από 3 χρόνια διαπραγματεύσεων

- **Η μεταφορά της οδηγίας στην κάθε χώρα**

Η εθνική νομοθεσία της κάθε χώρας στην οποία βρίσκεται η έδρα μιας πολυεθνικής εταιρείας, αποτελεί το νομικό κείμενο αναφοράς **για την ίδρυση ενός ΕΣΕ.**

π.χ. το προεδρικό 40/1997 διάταγμα της Ελλάδας ισχύει για την Εθνική Τράπεζα της Ελλάδας,

η Ολλανδική νομοθετική πράξη της 23 Ιανουαρίου 1997 ισχύει για την Heineken.

Η νομοθεσία αποτελεί το νομικό κείμενο αναφοράς **για τον ορισμό των μελών της ειδικής διαπραγματευτικής ομάδας και των μελών του ΕΣΕ στην κάθε χώρα.**

π.χ. το προεδρικό διάταγμα 40/1997 της Ελλάδας αναφέρει πως οι Έλληνες εκπρόσωποι πρέπει να εκλεγούν και/ή να διοριστούν στο ΕΣΕ της Heineken

ο βουλγαρικός εργατικός κώδικας αναφέρει πως οι Βούλγαροι εκπρόσωποι πρέπει να εκλεγούν και/ή να διοριστούν στο ΕΣΕ της Εθνικής Τράπεζας της Ελλάδος

Βρείτε περισσότερες πληροφορίες και να τις επαληθεύσετε

- οποιοδήποτε πρόβλημα και να αντιμετωπίζετε στο ΕΣΕ σας, πάντα να είστε βέβαιοι ότι έχετε όλες τις απαραίτητες πληροφορίες προτού ξεκινήσετε τις συζητήσεις

- μην υποθέσετε απλά ότι η πληροφόρηση που δέχεστε είναι σωστή, ειδικά όταν προέρχεται από μια μόνο πηγή ή από άρθρα σε εφημερίδες, πάντα ελέγξτε διπλά την πληροφόρηση πριν αντιδράσετε

- μην ξεχνάτε ότι έχετε το δικαίωμα να χρησιμοποιείτε τους εμπειρογνώμονες, και τουλάχιστον ένας πρέπει να πληρώνεται από την διοίκηση, αυτός δεν χρειάζεται να είναι ο ίδιος εμπειρογνώμων κάθε φορά, επιλέξτε τους ανάλογα με το πρόβλημα

π.χ. ένας λογιστής που να αναλύει τον ισολογισμό

ένας δικηγόρος που να διευκρινίζει νομικές ασάφειες

- η πιο σημαντική διάσταση σε ένα ΕΣΕ δεν είναι το νομικό πλαίσιο, αλλά το δίκτυο των εκπροσώπων των εργαζομένων που μπορείτε να δημιουργήσετε. Χρησιμοποιείστε το δίκτυο για την ανταλλαγή πληροφοριών και για να επαληθεύετε αυτά που σας λέει η

διοίκηση

- με την ησυχία σας !
- όταν η διοίκηση φέρει στο ΕΣΕ με ένα σχέδιο αναδιάρθρωσης, θα σας ζητήσουν να δώσετε παραχωρήσεις όσο το δυνατόν γρηγορότερα, ενώ εκείνοι προετοίμαζαν αυτό το σχέδιο για μήνες, με ολόκληρες ομάδες εμπειρογνομώνων

Επικεντρωθείτε στο τι είναι ουσιαστικό

- μην σπαταλάτε χρόνο στις λεπτομέρειες, αναλύστε τι συμβαίνει και επικεντρωθείτε σε αυτό που είναι πραγματικά σημαντικό π.χ. αν τα διαλείμματα για καφέ ακυρώνονται σε μια επιχείρηση επειδή η κεντρική διοίκηση απαίτησε μια αύξηση παραγωγικότητας, το πρόβλημα δεν είναι αυτά τα διαλείμματα για καφέ, αλλά η επικοινωνία ότι υπάρχει ένα πρόβλημα παραγωγικότητας και η απαράδεκτη πολιτική της κεντρικής διοίκησης να φέρει σε αντιπαράθεση μια θυγατρική επιχείρηση ενάντια σε μία άλλη και να δημιουργήσει ένα ανταγωνισμό ανάμεσα στις διάφορες χώρες

Βρείτε εναλλακτικές λύσεις

- απλά το να λέτε “όχι” είναι πολύ εύκολο και δεν θα αποκτήσετε ανάγκη που πρέπει να έχει τον σεβασμό ένας κοινωνικός συνεταιρισ

- μερικές φορές ίσως είναι αλήθεια ότι υπάρχουν προβλήματα κερδοφορίας ή ότι θα ήταν πιο αποδοτικό να υπάρχει συγκέντρωση σε μερικούς τομείς, σε αυτήν την περίπτωση η καλύτερη στρατηγική είναι να προσπαθήσετε και να αναπτύξετε εναλλακτικές λύσεις που θα έχουν τις λιγότερο αρνητικές συνέπειες για το προσωπικό

- αν απορρίψετε ένα σχέδιο χωρίς επιχειρήματα ή εναλλακτικές λύσεις, η διοίκηση θα αγνοήσει απλά την άποψή σας και θα συνεχίσει με τα σχέδιά της
αν μπορείτε να προωθήσετε κάποιες εναλλακτικές λύσεις καλά τεκμηριωμένες, θα είναι πολύ πιο δύσκολο για την διοίκηση να τις αγνοήσει

π.χ. η συγκέντρωση των δραστηριοτήτων των ασφαλιστικών παραγώγων στην Μπενελούξ στην τράπεζα Fortis σε μία μόνο χώρα σταμάτησε με την δημιουργία ειδικευμένων “κέντρων” : π.χ. οι μετοχές διαχειρίζονται στην Ολλανδία, τα επενδυτικά κεφάλαια στο Λουξεμβούργο και τα κουπόνια στο Βέλγιο. Με τον τρόπο αυτό κάποιες δουλειές χάθηκαν σε κάθε χώρα, αλλά οι δραστηριότητες διατηρήθηκαν παντού

Ποια είναι τα όριά σας για την αλληλεγγύη;

είναι εύκολο να υπερασπίζεσαι στην αλληλεγγύη εφόσον δεν υπάρχει κάποιο άμεσο πρόβλημα, είναι όμως πολύ πιο δύσκολο να υπερασπίζεσαι την αλληλεγγύη με τους εργαζόμενους άλλης χώρας, αν οι ίδιοι οι συνάδερφοί σου, οι οποίοι σε έχουν ψηφίσει ή είναι μέλη του συνδικάτου σου, πρόκειται να υποστούν τις αρνητικές επιπτώσεις αυτής της αλληλεγγύης

υπάρχουν διαφορετικά επίπεδα αλληλεγγύης :

- είστε έτοιμοι να υποστηρίξετε τους συναδέλφους σας σε τοπικές διενέξεις;
- θα δεχόσασταν να διαχυθούν οι αρνητικές συνέπειες σε διάφορες χώρες και οι επιχειρήσεις όταν η διοίκηση προτείνει να κλείσει ένα εργοστάσιο;
- είστε έτοιμοι να υποστηρίξετε τους συναδέλφους σας από χώρες εκτός της ΕΕ; συμφωνείτε ότι, αναλογικά, οι εκπρόσωποι των χωρών στην περιφέρεια

μπορούν να έχουν περισσότερες θέσεις στο ΕΣΕ απ' ότι αυτοί όπου βρίσκεται η έδρα;

- δεν υπάρχει ούτε μια σωστή απάντηση σε αυτά τα ερωτήματα, αλλά πρέπει να συζητηθούν μεταξύ των μελών των ΕΣΕ έτσι ώστε κάθε μέλος να γνωρίζει την πιθανή θέση των άλλων ο καθένας όταν παρουσιαστεί ένα πραγματικό πρόβλημα

Εμπιστευτικότητα

- τίποτα δεν είναι εμπιστευτικό !
- αν η διοίκηση έχει πληροφορίες που είναι πράγματι εμπιστευτικές, απλά δεν θα σας τις πουν, ώστε εσείς δεν θα τις είχατε μάθει.
- η οδηγία όντως περιέχει ένα άρθρο περί εμπιστευτικότητας, αλλά αυτό δεν σημαίνει ότι η διοίκηση μπορεί να αποφασίσει αυτόνομα όταν θα εφαρμοστεί αυτό, ούτε αν είστε υποχρεωμένοι να το δεχτείτε
- για λόγους στρατηγικής ή απλά για πάρετε την πληροφόρηση, θα ήταν ενδεδειγμένο να δεχτείτε τον όρο εμπιστευτικότητα όπως και να έχειόμως, μην συμφωνήσετε απλά με την απαίτηση της διοίκησης, συζητήστε το και θέστε ξεκάθαρα όρια σχετικά με τον χρόνο : τίποτα δεν μπορεί να είναι εμπιστευτικό για πάντα, έτσι πόσο καιρό μπορείτε να ισχύει η εμπιστευτικότητα για μια πληροφορία ;πλαίσιο : πως μπορείτε να προετοιμάσετε μια θέση για την πληροφορία που σας έδωσαν αν δεν σας επιτρέπεται να το συζητήσετε με κάποιον; έτσι, αποφασίστε με ποιον πρέπει να μοιραστείτε την πληροφορία: έναν εμπειρογνώμονα, τα μέλη του ΕΣΕ που δεν συμμετείχαν στις συναντήσεις, τα στελέχη των σωματείων, τους εργαζομένους που θα επηρεαστούν από την απόφαση κ.λπ.

Δυο ΕΣΕ δεν είναι τα ίδια. Όλοι έχουν την δική τους συμφωνία ίδρυσης του ΕΣΕ, μέλη, διαφορετικό πολιτισμικό υπόβαθρο, σχέσεις με την διοίκηση, ιστορική εξέλιξη κ.ο.κ. αυτό σημαίνει ότι θα υπάρξουν πολλοί διαφορετικοί τρόποι χειρισμού προβλημάτων όπως οι περιπτώσεις που ασχοληθήκαμε και δεν υπάρχει μια άριστη λύση στην κάθε περίπτωση. Ωστόσο, καλές πρακτικές και κακή εμπειρία αποκτήθηκαν κατά την διάρκεια πάνω από 13 χρόνια ύπαρξης των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων. Ο συντονισμός με τις εθνικές και Ευρωπαϊκές συνομοσπονδίες είναι για αυτόν τον λόγο απαραίτητος, όπως επίσης και η συνεχιζόμενη εκπαίδευση και ενδυνάμωση του δικτύου των εκπροσώπων εργαζομένων σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Bruno Demaître

education officer

ETUI-REHS

Bd. Roi Albert II 5/7

1210 Bruxelles

Belgique

tel + 32 2 224 04 91

gsm + 32 476 54 09 90

attention : new mail structure

mail bdemaitre@etui.org