



ΟΔΗΓΟΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΤΗ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ

Μάιος 2016



*Ομοσπονδία Βιομηχανικών
Εργατοϋπαλληλικών Σωματείων*

Πρόγραμμα INVOLVE (DG Employment-VS/2015/0379). Το σχέδιο αυτό χρηματοδοτείται με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η παρούσα δημοσίευση δεσμεύει μόνο τον συντάκτη της και η Επιτροπή δεν ευθύνεται για τυχόν χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.



Ομοσπονδία Ενώσεων Εργατών στην Βιομηχανία (ΟΒΕΣ)

Κάνιγγος 31, 106 82 Αθήνα, Ελλάδα, τηλ.: 2103304120-1, fax: 2103825322, e-mail: info@obes.gr

Συγγραφική ομάδα

Σοφία Σπηλιωτοπούλου
Παναγιώτης Κατσαμπάνης
Παναγιώτης Κεντερλής
Ιγνάτιος Λίτσας

Εταίροι έργου



ΟΒΕΣ – Ομοσπονδία Ενώσεων Εργατών στην Βιομηχανία

Διεύθυνση: Κάνιγγος 31, 106 82 Αθήνα, Ελλάδα

Τηλ.: 2103304120-1

Fax: 2103825322

e-mail: info@obes.gr

Website: www.obes.gr



FEDERAZIONE AGRICOLA ALIMENTARE AMBIENTALE INDUSTRIALE ITALIANA

Διεύθυνση: via Tevere 20, 00198 Roma, Italy

Τηλ.: +3906845691

Fax: +39068840652

e-mail: federazione.fai@cisl.it

Website: www.fai.cisl.it



MOBILITY AND CONSUMPTION SERVICES FEDERATION SMC-UGT-CyL

Διεύθυνση: C/ Gamazo No 13, 3a planta, 47004 Valladolid, Spain

Τηλ.: +34 983329045

Fax: +34 983 329 055

e-mail: maria.valdivieso@smcugt.org

Website: castillayleon.smcugt.org



CONFEDERATIA NATIONALA A SINDICATELOR LIBERE DIN ROMANIA - FRATIA

Διεύθυνση: Str. Eugen Lovinescu Nr.36 sector1, cod 011276, Bucharest, Romania

Τηλ.: +40 021 315 73 00

Fax: +40 021 312 62 06

e-mail: secretariatgeneral@cnslr-fratia.ro

Website: castillayleon.smcugt.org



Περιεχόμενα

Εισαγωγή	4
Ενημέρωση και διαβούλευση. Γενικές έννοιες.....	5
Νομοθεσία	5
Συμπληρωματικότητα της νομοθεσίας	5
Συμπληρωματικότητα δράσεων.....	6
Θέματα ενημέρωσης και διαβούλευσης.....	6
Χρόνος.....	6
Η ενημέρωση και διαβούλευση (Ε&Δ) πρέπει να αποτελεί μια διαδικασία, όπου όλοι κερδίζουν.....	6
Συμφωνία.....	8
Παραβιάσεις του δικαιώματος στην ενημέρωση και διαβούλευση	8
Κυρώσεις.....	8
Εμπιστευτικότητα.....	9
Κάθε περίπτωση είναι μοναδική.....	9
Συμβουλές	10
Η διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης είναι σοβαρή υπόθεση. Χειριστείτε την ανάλογα!	10
Παράδοση στην ενημέρωση και διαβούλευση.....	10
Συμφωνία.....	10
Χαρακτηριστικά ενός καλού εκπροσώπου εργαζομένων.....	11
Πεδίο ενημέρωσης και διαβούλευσης.....	11
Ώρια.....	11
Ενότητα	11
Αλληλεγγύη	12
Γνωστοποίηση της ενημέρωσης στους εργαζόμενους.....	12
Δημιουργία ενός αποτελεσματικού συστήματος εσωτερικής ενημέρωσης	13
Συντονισμός με άλλα σωματεία ή συνδικαλιστικές οργανώσεις (Ομοσπονδίες, Συνομοσπονδίες).....	13
Κοινωνική δράση, αλληλεγγύη και υποστήριξη από κοινωνικούς φορείς.....	13
Γραπτά πρακτικά συνεδριάσεων, γραπτή τεκμηρίωση.....	13
Εμπειρογνώμονες.....	14
Καλή γνώση της διαδικασίας ενημέρωσης και διαβούλευσης	14
Μελέτη της νομοθεσίας.....	14
Χρήση όλων των διαθέσιμων νομικών μέσων	15
Εναλλακτικές λύσεις.....	15
Θέματα που πρέπει να προσέχετε όταν μετέχετε σε ενημέρωση και διαβούλευση και ερωτήσεις που μπορείτε να θέσετε στον εαυτό σας.....	16
Μορφές εκπροσώπησης των εργαζομένων	16
Ενημέρωση.....	16
Διαφωνία.....	17
Προβλήματα, που εισάγετε εσείς προς διαβούλευση	17
Χρόνος.....	17
Εμπειρογνώμονες.....	18
Εναλλακτικές λύσεις.....	18
Εμπιστευτικότητα.....	18
Απαντήσεις που πρέπει να θυμόμαστε	20



Εισαγωγή

Είστε εκπρόσωπος των εργαζομένων και ασχολείστε με την ενημέρωση και τη διαβούλευση; Ο παρών Οδηγός Συνδικαλιστών για την Ενημέρωση και τη Διαβούλευση έχει ως στόχο να σας παρέχει ένα εύχρηστο εργαλείο υποστήριξης με πληροφορίες για τα δικαιώματά σας και συμβουλές για το σε τι πρέπει να δώσετε προσοχή. Ο οδηγός ασχολείται κυρίως (αλλά όχι αποκλειστικά) με την ενημέρωση και τη διαβούλευση σε εθνικό επίπεδο.

Ο παρών οδηγός βασίζεται στα ευρήματα της έρευνας απόψεων συνδικαλιστών, που διενεργήθηκε στο πλαίσιο του χρηματοδοτούμενου από τη Γ.Δ. Απασχόληση της ΕΕ έργου INVOLVE, την οποία πραγματοποίησε η FAI CISL στην Ιταλία, η FRATIA CNSLR στη Ρουμανία, η SMC UGT στην Ισπανία και η OBEΣ στην Ελλάδα. Επίσης, βασίζεται στην εμπειρία, που αντλήθηκε από πολλές περιπτώσεις διενέργειας πληροφόρησης και διαβούλευσης σε επιχειρησιακό επίπεδο. Η έρευνα κατέδειξε ότι η κατάσταση απέχει πολύ από το να είναι ιδανική.

Πρόθεσή μας είναι αυτός ο οδηγός να χρησιμοποιείται από συνδικαλιστές σε διάφορες χώρες. Αυτό σημαίνει ότι συνειδητά παραλείψαμε να συμπεριλάβουμε στοιχεία των εθνικών νομοθεσιών ή των εθνικών παραδόσεων του εργατικού κινήματος, που ωστόσο αποτελούν σημαντική συνιστώσα και εργαλείο που δεν πρέπει ποτέ να ξεχνάμε, κατά τη διεξαγωγή της ενημέρωσης και διαβούλευσης.



Ενημέρωση και διαβούλευση. Γενικές έννοιες

Νομοθεσία

Πρέπει να είναι ευθύς εξαρχής ξεκάθαρο ότι η ενημέρωση και διαβούλευση σε επιχειρησιακό πλαίσιο δεν υποκαθιστά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Αποτελεί και αναγνωρίζεται ως ξεχωριστό δικαίωμα των εργαζομένων και θεμελιώνεται στο Άρθρο 27 του Ευρωπαϊκού Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων. Το Άρθρο 27 αναγνωρίζει επίσης ότι πρέπει να ασκείται σε εύθετο χρόνο.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει εκδώσει διάφορες Οδηγίες, που αναφέρονται στην ενημέρωση και διαβούλευση.

Οδηγία της ΕΕ

Οδηγία 75/129 για τις μαζικές απολύσεις

Οδηγία 92/56 για τις μαζικές απολύσεις

Οδηγία 98/59 για τις μαζικές απολύσεις

Οδηγία 98/50 για τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων

Οδηγία 94/45/ΕΚ για τη θέσπιση Ευρωπαϊκής Επιτροπής Επιχείρησης

Οδηγία 2009/38 για τη θέσπιση Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Εργαζομένων (ΕΣΕ)

Οδηγία 2001/23 για τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων

Οδηγία 2001/86 για το ρόλο των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή επιχείρηση ΣΕ

Οδηγία 2002/14 για την ενημέρωση και τη διαβούλευση

Όλες αυτές οι Οδηγίες έχουν μεταφερθεί στο εθνικό δίκαιο των κρατών- μελών. Το ίδιο ισχύει και για τις χώρες, που εντάχθηκαν στην ΕΕ σε μεταγενέστερο στάδιο. Η εθνική νομοθεσία είναι πολύ σημαντική στην εφαρμογή των Οδηγιών. Υπάρχουν διαφορές μεταξύ των κρατών- μελών όσον αφορά τις διατάξεις του εθνικού δικαίου, που αντιστοιχούν στην ενσωμάτωση κάθε Οδηγίας. Η πλέον βασική Οδηγία για την ενημέρωση και διαβούλευση σε εθνικό επίπεδο είναι η Οδηγία 2002/14.

Συμπληρωματικότητα της νομοθεσίας

Οι Οδηγίες, που αναφέρονται παραπάνω, ισχύουν αυτόνομα αλλά, ταυτόχρονα, μπορούν να λειτουργήσουν και συμπληρωματικά μεταξύ τους. Αν, για παράδειγμα, υπάρχει μια περίπτωση μεταβίβασης επιχείρησης, θα μπορούσαν παράλληλα να εφαρμοστούν οι Οδηγίες 2001/23 και 2002/14. Στην περίπτωση, που η μεταβίβαση αναφέρεται σε μια εταιρεία με ευρωπαϊκή διάσταση, μπορεί παράλληλα να εφαρμοστεί και η Οδηγία 2009/38 για τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων (ΕΣΕ).

Η Οδηγία 2002/14 προβλέπει επίσης, ότι αν το εθνικό δίκαιο ενός κράτους- μέλους διασφαλίζει καλύτερο ή υψηλότερο επίπεδο προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων, τότε το εθνικό δίκαιο υπερισχύει. Αυτό συμβαίνει σε χώρες με μακρά παράδοση στην ενημέρωση και τη διαβούλευση σε επιχειρησιακό επίπεδο, όπως για παράδειγμα η Γερμανία και η Γαλλία.



Συμπληρωματικότητα δράσεων

Η διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης δεν αποτελεί εμπόδιο ούτε λόγο υποστολής οποιουδήποτε άλλου μέσου συνδικαλιστικής δράσης, όπως οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, οι απεργίες, οι στάσεις εργασίας, οι διαδηλώσεις, η δημοσιότητα του προβλήματος, η κινητοποίηση της τοπικής κοινωνίας κλπ.

Θέματα ενημέρωσης και διαβούλευσης

Η ενημέρωση και διαβούλευση σε εθνικό επίπεδο περιλαμβάνει:

- Ποιες εξελίξεις υπήρξαν στο πρόσφατο παρελθόν και ποιες προβλέπονται για το μέλλον, όσον αφορά τις δραστηριότητες και την οικονομική κατάσταση της επιχείρησης.
- Την κατάσταση, τη διάρθρωση και τα σχέδια ανάπτυξης της απασχόλησης στην επιχείρηση και εάν υπάρχει απειλή για την απασχόληση ή εάν η διοίκηση προτίθεται να λάβει μέτρα σχετικά με την απασχόληση.
- Τις αποφάσεις, που ενδέχεται να επιφέρουν σοβαρές αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας ή στις συμβάσεις εργασίας.

Ο εργοδότης υποχρεούται να παρέχει στους εκπροσώπους των εργαζομένων τα πραγματικά στοιχεία, ακόμα και αυτά που είναι εμπιστευτικής φύσης.

Χρόνος

Ο χρόνος παίζει σημαντικό ρόλο στην ενημέρωση και τη διαβούλευση. Η Οδηγία 2002/14 αναγνωρίζει τη σημασία της έγκαιρης ενημέρωσης και διαβούλευσης στην επιτυχία της αναδιάρθρωσης και προσαρμογής της επιχείρησης στις νέες συνθήκες, που προκύπτουν από τις αλλαγές στην οικονομία, καθώς και σε ότι αφορά τις νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας .

Η ίδια Οδηγία προβλέπει ότι η ενημέρωση θα πρέπει να δοθεί σε χρόνο, που να επιτρέπει στους εκπροσώπους των εργαζομένων να εξετάσουν τα στοιχεία, που τους δόθηκαν και, στις περιπτώσεις που αυτό είναι αναγκαίο, να προετοιμαστούν για διαβουλεύσεις.

Με άλλα λόγια, αυτό σημαίνει ότι η ενημέρωση πρέπει να δίνεται πριν ληφθεί η απόφαση, ότι πρέπει να παρέχεται στους εκπροσώπους των εργαζομένων εύλογο χρονικό διάστημα για να ζητήσουν διευκρινίσεις, να λάβουν απαντήσεις στις διευκρινίσεις που τυχόν εξήτησαν ή να θέσουν πρόσθετα ερωτήματα και να διαμορφώσουν άποψη επί τη βάσει της πληροφόρησης, που έλαβαν. Θα πρέπει να δοθεί επαρκής χρόνος για τη διαβούλευση, ώστε οι εκπρόσωποι των εργαζομένων να εκφράσουν τις απόψεις τους, να λάβουν αιτιολογημένες απαντήσεις από τη διοίκηση σχετικά με αυτές τις απόψεις και να συζητήσουν αναλυτικά κάθε θέμα και πιθανές λύσεις σε αυτό.

Η ενημέρωση και διαβούλευση (Ε&Δ) πρέπει να αποτελεί μια διαδικασία, όπου όλοι κερδίζουν

Η ενημέρωση και διαβούλευση έχει ως στόχο να επιτρέψει στους εκπροσώπους των εργαζομένων να γνωρίσουν όλες τις παραμέτρους, που επηρεάζουν τις αποφάσεις που έχουν επιπτώσεις στην απασχόληση ή στην οργάνωση της εργασίας, να εκφράσουν τις απόψεις τους και να συζητήσουν με την διοίκηση της εταιρείας, ώστε να βρεθεί μια λύση αποδεκτή και από τα δύο μέρη.

Η Ε&Δ δίνει επίσης στη διοίκηση της επιχείρησης την ευκαιρία να ακούσει αυτά που λένε οι εκπρόσωποι των εργαζομένων και να κατανοήσουν την πραγματική κατάσταση στο χώρο εργασίας, την οποία πιθανώς να αγνοούν. Συμβάλλει στη δημιουργία μιας κοινής κατανόησης, ενός θετικού επιχειρησιακού κλίματος ή/και ελάφρυνση των αρνητικών επιπτώσεων των αποφάσεων, που λαμβάνονται για την αντιμετώπιση των οικονομικών προβλημάτων της εταιρείας.



Αν και οι δύο πλευρές προσέρχονται στην ενημέρωση και τη διαβούλευση με θετική και ειλικρινή στάση, και τα δύο μέρη έχουν να κερδίσουν από αυτήν τη διαδικασία. Η Ε&Δ ιδανικά είναι μια διαδικασία, από την οποία όλοι κερδίζουν.

Δυναμική των ομάδων

Η ενημέρωση και διαβούλευση είναι μια μορφή κοινωνικού διαλόγου σε επίπεδο επιχείρησης. Ο κοινωνικός διάλογος, όμως, διέπεται από την αντίστοιχη ισορροπία δυνάμεων και αυτό δεν πρέπει να ξεχνιέται. Η ισχύς των σωματείων, εξαρτάται από τον αριθμό των μελών τους, τη δομή τους (εάν υπάρχει μόνο ένα σωματείο ή περισσότερα στην επιχείρηση, στον κλάδο, μια συννομοσπονδία ή περισσότερες σε εθνικό επίπεδο), από την εμπειρία τους, από την ικανότητά τους να επικοινωνούν τόσο προς τα μέσα (με τα μέλη τους και με τους υπόλοιπους εργαζόμενους της επιχείρησης) όσο και προς τα έξω (με άλλες συνδικαλιστικές οργανώσεις, με τις δημόσιες αρχές, με την κοινωνία) και, τέλος, από τους ισχύοντες νόμους και διατάξεις.

Υπάρχουν τουλάχιστον τρία επίπεδα αλληλεπίδρασης όσον αφορά την ενημέρωση και διαβούλευση:

- Η αλληλεπίδραση μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων και των εκπροσώπων της διοίκησης,
- Η αλληλεπίδραση μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων, που οφείλεται στη δυναμική των ομάδων, από τις οποίες αποτελούνται,
- Η αλληλεπίδραση μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων και των υπόλοιπων εργαζομένων της επιχείρησης, τους οποίους πρέπει να ενημερώνουν για τις συζητήσεις με τη διοίκηση.

Επιπρόσθετα σε αυτά τα τρία επίπεδα αλληλεπίδρασης, υπάρχει και η αλληλεπίδραση με την κεντρική διοίκηση της επιχείρησης σε ευρωπαϊκό επίπεδο σε περίπτωση που υπάρχει ΕΣΕ, και η δυναμική ανάμεσα στους εκπροσώπους των εργαζομένων σε ευρωπαϊκό επίπεδο με στους αντίστοιχους σε εθνικό ή τοπικό επίπεδο.

Ενημέρωση και διαβούλευση σε τοπικό και ευρωπαϊκό επίπεδο

Η ενημέρωση και διαβούλευση σε επιχειρήσεις κοινοτικών (ευρωπαϊκών) διαστάσεων πρέπει να λαμβάνει χώρα τόσο σε ευρωπαϊκό επίπεδο, συγκεκριμένα στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων όσο και σε εθνικό ή τοπικό επίπεδο. Αναφερόμενοι σε επιχειρήσεις ευρωπαϊκών διαστάσεων όσον αφορά την ενημέρωση και τη διαβούλευση, πρέπει να έχουμε στο μυαλό μας επιχειρήσεις, που έχουν έδρα σε 2 τουλάχιστον κράτη-μέλη, οι οποίες απασχολούν συνολικά τουλάχιστον 1.000 άτομα, εκ των οποίων σε καθένα από τα 2 κράτη-μέλη να έχουν 150 εργαζόμενους. Οι επιχειρήσεις αυτές έχουν ήδη ιδρύσει ή έχουν το δικαίωμα να ιδρύσουν Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων, το οποίο είναι επιφορτισμένο με την ενημέρωση και διαβούλευση επί διακρατικών θεμάτων και όσον αφορά το κλείσιμο εγκαταστάσεων.

Αν και οι ευρωπαϊκές Οδηγίες και η αντίστοιχη εθνική νομοθεσία που αναφέρονται στην ενημέρωση και διαβούλευση σε ευρωπαϊκό επίπεδο και σε εθνικό επίπεδο διαφέρουν, χρησιμοποιούν διαφορετικούς ορισμούς και έχουν διαφορετικές διατάξεις σχετικά με τις διαδικασίες, που πρέπει να ακολουθούνται, παρόλα αυτά βασίζονται στο ίδιο δικαίωμα, το δικαίωμα στην ενημέρωση και διαβούλευση.

Αυτή η παρατήρηση είναι κεφαλαιώδους σημασίας και ως εκπρόσωπος των εργαζομένων θα πρέπει να κάνετε χρήση της ενημέρωσης και διαβούλευσης και στα δύο επίπεδα και να εξαντλείτε όλες τις δυνατότητες που προσφέρουν.

Θα πρέπει να αναφέρουμε, πάντως, ότι, όπως προκύπτει από τα πορίσματα της έρευνας για το τι συμβαίνει στην πράξη στην Ιταλία, τη Ρουμανία, την Ισπανία και την Ελλάδα, ο συντονισμός μεταξύ ενημέρωσης και διαβούλευσης σε εθνικό και σε ευρωπαϊκό επίπεδο, επιδέχεται μεγάλης βελτίωσης. Ο συντονισμός αυτός θα πρέπει να αποτελεί έναν από τους στόχους, που θα πρέπει να επιδιώκουν με προσήλωση οι εκπρόσωποι των εργαζομένων και στα δύο επίπεδα.



Η ενημέρωση και διαβούλευση στην πράξη

Η ενημέρωση και διαβούλευση συνήθως λαμβάνει χώρα σε επιχειρήσεις, όπου υπάρχει εργοστασιακό σωματείο ή εργασιακό συμβούλιο (το ποιο από τα δύο εξαρτάται από τη χώρα, τη δομή του εργατικού κινήματος, το εργατικό δίκαιο και την παράδοση στη χώρα αυτή). Στις περισσότερες μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, αν και η άσκηση του δικαιώματος της ενημέρωσης και διαβούλευσης προβλέπεται για επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από 50 εργαζομένους και για εγκαταστάσεις που απασχολούν περισσότερους από 20 εργαζόμενους, το δικαίωμα αυτό παραμένει ανενεργό και αναξιοποίητο.

Συμφωνία

Και οι δύο Οδηγίες, η 2009/38 και η 2002/14 προβλέπουν την υπογραφή συμφωνιών, μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων και του εργοδότη, που είναι το αποτέλεσμα ελεύθερων διαπραγματεύσεων μεταξύ τους. Οι συμφωνίες αυτές καθορίζουν τις λεπτομερείς διευθετήσεις για την εφαρμογή της ενημέρωσης και διαβούλευσης με τους εργαζομένους σε μια συγκεκριμένη επιχείρηση ή όμιλο επιχειρήσεων αντίστοιχα σε ευρωπαϊκό και σε εθνικό επίπεδο. Μία από τις μεγάλες διαφορές μεταξύ αυτών, που ισχύουν σε ευρωπαϊκό και σε εθνικό επίπεδο είναι ότι η Οδηγία 2009/38 για τα ΕΣΕ καθορίζει τη σύνθεση και τον τρόπο εκλογής της ειδικής διαπραγματευτικής ομάδας και σε περίπτωση αποτυχίας των διαπραγματεύσεων προβλέπει επικουρικές διατάξεις για τη συμφωνία, ενώ στην Οδηγία 2002 / 14 για την ενημέρωση και τη διαβούλευση σε εθνικό επίπεδο τα πάντα είναι ανοιχτά.

Σε όλα τα ΕΣΕ υπάρχει γραπτή συμφωνία, το ίδιο όμως δεν ισχύει σε εθνικό επίπεδο, όπου οι γραπτές συμφωνίες σχετικά με την ενημέρωση και τη διαβούλευση είναι πολύ πιο σπάνιες, τουλάχιστον στα κράτη-μέλη στα οποία δεν υπάρχει εργατικός κώδικας ή εργατικό δίκαιο, που εξειδικεύει περαιτέρω τις διευθετήσεις για την ενημέρωση και διαβούλευση.

Παραβιάσεις του δικαιώματος στην ενημέρωση και διαβούλευση

Η Οδηγία 2009/38 (για τα ΕΣΕ) αναφέρει ρητά, στο σημείο 3 των Επικουρικών Διατάξεων, ότι οι συνεδριάσεις ενημέρωσης και διαβούλευσης δεν επηρεάζουν το διευθυντικό προνόμιο της κεντρικής διοίκησης.

Ωστόσο, η εμπειρία έχει αποδείξει ότι η διοίκηση στις περισσότερες περιπτώσεις είναι απρόθυμη να ενημερώνει έγκαιρα τους εργαζόμενους, να δέχεται ερωτήσεις από αυτούς και να διαβουλεύεται μαζί τους.

Αυτή η αρνητική στάση ως προς την ανταλλαγή ενημέρωσης και την αποδοχή του κοινωνικού διαλόγου εντός της επιχείρησης, οδηγεί απευθείας σε συχνές παραβάσεις της Οδηγίας 2002/14 και της αντίστοιχης εθνικής νομοθεσίας μεταφοράς της Οδηγίας ή προσπαθεί να σέβεται τυπικά το νόμο κρατώντας μόνο στα προσχήματα, ενώ στην πραγματικότητα σπάνια διεξάγει ουσιαστική ενημέρωση και διαβούλευση.

Κυρώσεις

Κανένα νομικό έγγραφο δε γίνεται σεβαστό, εάν δεν προβλέπει κυρώσεις για όσους το παραβιάζουν. Αυτό ισχύει κατά μείζονα λόγο στην περίπτωση της ενημέρωσης και διαβούλευσης, για την οποία εκ των προτέρων δεν είναι ενθουσιώδης η διοίκηση πολλών επιχειρήσεων.

Στην περίπτωση της Οδηγίας 2002/14, η Οδηγία προβλέπει ότι οι κυρώσεις πρέπει να είναι αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές.

Ωστόσο, θα πρέπει να προσέξετε, διότι η ίδια η Οδηγία δεν προσδιορίζει τι κυρώσεις πρέπει να υπάρχουν για κάθε τύπο μη συμμόρφωσης ή παράβασης των διατάξεών της. Λέει ότι τα κράτη-μέλη θα πρέπει να λάβουν τα κατάλληλα μέτρα, και να υιοθετήσουν διοικητικές και δικαστικές διαδικασίες για να επιβάλουν την τήρηση των υποχρεώσεων που απορρέουν από την Οδηγία και τις κυρώσεις σε περίπτωση παραβίασής της. Υπάρχουν πολλά κράτη-μέλη της ΕΕ, όπου η νομοθεσία προβλέπει τέτοιες κυρώσεις.



Το πρόβλημα με τα προηγούμενα είναι ότι σε ορισμένα άλλα κράτη-μέλη, π.χ. στη Ρουμανία, την Ιταλία και την Ελλάδα η νομοθεσία, που μεταφέρει την Οδηγία σε εθνικό επίπεδο προβλέπει μικρά πρόστιμα, τα οποία δεν είναι αποτρεπτικά σε καμία περίπτωση.

Οι δικαστικές διαδικασίες μπορεί επίσης να είναι αναποτελεσματικές, δεδομένου ότι σε ορισμένες περιπτώσεις παίρνουν υπερβολικά πολύ χρόνο.

Στην περίπτωση της Ισπανίας, η ενημέρωση και διαβούλευση είναι υποχρεωτική στην ειδική διαδικασία απολύσεων, την επονομαζόμενη ERE (Expediente de Regulacion de Empleo).

Εμπιστευτικότητα

Το θέμα της εμπιστευτικότητας μπορεί να κρύβει παγίδες. Η διοίκηση της επιχείρησης μπορεί να διατείνεται ότι για κάποιο θέμα ότι είναι ζωτικής σημασίας για την επιχείρηση και να σας αρνηθεί οποιαδήποτε ενημέρωση. Σε αυτή την περίπτωση μπορείτε ακόμη και να μη γνωρίζετε ότι υφίσταται τέτοιο θέμα. Σε άλλες περιπτώσεις, η διοίκηση μπορεί να παρέχει ενημέρωση και να τη χαρακτηρίσει ως εμπιστευτική. Αυτό σημαίνει ότι δεν μπορείτε να μεταφέρετε την ενημέρωση αυτή σε άλλους εργαζομένους της επιχείρησης, ως εκ τούτου έχετε περιορισμένη ελευθερία δράσης. Υπάρχει μια γενική τάση των εργοδοτών να κάνουν κατάχρηση της ρήτρας της οδηγίας που αναφέρεται στην εμπιστευτικότητα και να χαρακτηρίζουν τα πάντα ως εμπιστευτικά.

Κάθε περίπτωση είναι μοναδική

Δεν υπάρχουν δύο επιχειρήσεις που να είναι ταυτόσημες ή δύο εκπρόσωποι των εργαζομένων για την πληροφόρηση και διαβούλευση σε εθνικό επίπεδο ή δύο ΕΣΕ που να λειτουργούν με τον ίδιο ακριβώς τρόπο. Κάθε ΕΣΕ για παράδειγμα, διέπεται από τη δική του Συμφωνία, σύνθεση μελών, πολιτιστικές καταβολές, σχέση με τη διοίκηση, ιστορική εξέλιξη και ούτω καθεξής. Κάθε περίπτωση είναι μοναδική και ανάμεσα στους πολλούς δυνητικούς τρόπους χειρισμού των προβλημάτων επιλέγεται για λόγους ιστορικούς αλλά και για λόγους ισορροπίας δυνάμεων μια λύση, που φαίνεται εφικτή και καλή στα μέλη του. Στην πραγματικότητα δεν υπάρχει μία λύση, που μπορεί να θεωρηθεί ως η άριστη. Ωστόσο, από τα χρόνια διεξαγωγής της ενημέρωσης και διαβούλευσης σε εθνικό επίπεδο, καθώς και της λειτουργίας των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων σε ευρωπαϊκό επίπεδο μπορεί κανείς να εξάγει πολύτιμη εμπειρία καθώς και συμπεράσματα από μελέτες περιπτώσεων, από τα οποία μπορούν να μάθουν πολλά οι εκπρόσωποι των εργαζομένων. Με αυτήν την έννοια, η μάθηση αποτελεί περισσότερο εξεύρεση ερεθισμάτων- εναυσμάτων για την παραγωγή ιδεών για τη δική σας μοναδική περίπτωση, παρά μηχανιστική μεταφορά πρακτικών, που έχουν βιώσει άλλοι εκπρόσωποι εργαζομένων.



Συμβουλές

Τα επόμενα αποτελούν συστάσεις από συνδικαλιστές που πήραν μέρος στην έρευνα, οι οποίες προέκυψαν από απαντήσεις των ερωτηθέντων στην ερώτηση «τι θα προτείνατε σε άλλους συνδικαλιστές που εμπλέκονται στη διαδικασία πληροφόρησης και διαβούλευσης;» συνοδευόμενες από σχόλια και επεξηγήσεις της συγγραφικής ομάδας.

Η διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης είναι σοβαρή υπόθεση. Χειριστείτε την ανάλογα!

Σύμφωνα με τη δεδομένη παράδοση, ιδίως σε χώρες της Νότιας Ευρώπης, κύριες δράσεις των σωματείων αποτελούν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, οι απεργίες και οι διαδηλώσεις.

Τα τελευταία όμως χρόνια, οι αλλαγές στην εργασιακή νομοθεσία έχουν περιορίσει το δικαίωμα των ελεύθερων διαπραγματεύσεων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις έχουν περιοχτεί σε όλα τα επίπεδα.

Από την άλλη πλευρά, η ενημέρωση και διαβούλευση παραμένει ένας σοβαρός και νομικά θεσπισμένος τρόπος, βάσει του οποίου οι εκπρόσωποι των εργαζομένων κάθονται γύρω από το ίδιο τραπέζι με τον εργοδότη και προσπαθούν να βρουν μια αμοιβαία ικανοποιητική λύση σε κάθε πρόβλημα. Παρά το γεγονός ότι κανείς δεν εγγυάται ότι θα βρεθεί η λύση αυτή, αν θέλετε να επιτύχετε, είναι απαραίτητο να προσέλθετε στην ενημέρωση και διαβούλευση τηρώντας μια σοβαρή στάση.

Σε αρκετές περιπτώσεις που εξετάστηκαν στην έρευνα, ήλθαμε αντιμέτωποι με εργοδότες, που προσπάθησαν να εξευτελίσουν τη διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης ή με εκπροσώπους των εργαζομένων, που την αντιμετώπισαν με καχυποψία και την υποτίμησαν, πράγμα το οποίο ελαχιστοποίησε τις πιθανότητες, που είχαν επωφεληθούν από τη συμμετοχή τους σε αυτή.

Παράδοση στην ενημέρωση και διαβούλευση

Σε χώρες όπως η Γερμανία, η Γαλλία, η Ολλανδία ή οι σκανδιναβικές χώρες υπάρχει μια μακρά παράδοση στην ενημέρωση και τη διαβούλευση, από την οποία απορρέει μια βαθιά ριζωμένη κουλτούρα ενημέρωσης και διαβούλευσης.

Το γεγονός αυτό παρέχει στους εκπροσώπους των εργαζομένων την ευκαιρία να ζητήσουν ενημέρωση για οποιοδήποτε θέμα, ακόμη και αν δεν φαίνεται να είναι σημαντικό, πράγμα το οποίο δημιουργεί ένα καλό κλίμα συνεννόησης στην επιχείρηση και στις δύο πλευρές (εργοδότης-εργαζόμενοι). Αυτό μπορεί να αποδειχθεί ζωτικής σημασίας σε περιόδους οικονομικής και χρηματοπιστωτικής κρίσης, όταν τα θέματα προς συζήτηση είναι απείρως πιο σημαντικά.

Σε χώρες όπως η Ελλάδα, η Ρουμανία, η Ισπανία και η Ιταλία, όπου δεν υπάρχει αντίστοιχη κουλτούρα για την ενημέρωση και τη διαβούλευση, θα πρέπει να ξεκινήσετε να συμμετέχετε στη διαδικασία, όταν η επιχείρηση παρουσιάζει κέρδη, να μάθετε να κάθεστε γύρω από ένα τραπέζι και να συζητάτε και να μην οπισθοχωρείτε με τις πρώτες αντιρρήσεις της διοίκησης.

Συμφωνία

Οι λεπτομερείς διευθετήσεις για τον τρόπο υλοποίησης της ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων συνήθως συμφωνούνται μετά από διαπραγματεύσεις μεταξύ των δύο μερών και γράφονται σε μια συμφωνία που υπογράφεται από τους εκπροσώπους των εργοδοτών και των εργαζομένων. Οι Συμφωνίες για την



ενημέρωση και τη διαβούλευση απαντώνται συχνότερα στην περίπτωση των ΕΣΕ. Θα πρέπει να προσέξετε κυρίως δύο σημεία:

Πρώτον, θα πρέπει να έχετε πάντα κατά νου πως ό,τι είναι γραμμένο στη Συμφωνία υπερισχύει των προβλέψεων της Οδηγίας. Για παράδειγμα, αν η ειδική διαπραγματευτική ομάδα και ο εργοδότης έχουν καταλήξει σε συμφωνία για τη λειτουργία του ΕΣΕ, που δεν προβλέπεται ότι ο εργοδότης καταβάλλει το κόστος του εμπειρογνώμονα που ορίστηκε από τους εκπροσώπους των εργαζομένων για να τους υποστηρίξει ή δεν προβλέπεται κόστος για την εκπαίδευση των μελών του ΕΣΕ, αυτό ισχύει (παρόλο που οι επικουρικές διατάξεις της Οδηγίας 2009/38 προβλέπουν το αντίθετο). Στην περίπτωση που οι διαπραγματεύσεις δεν καταλήξουν σε συμφωνία, η οποία να είναι βελτιωμένη σε σχέση με τις διατάξεις των επικουρικών διατάξεων, είναι καλύτερα να μην καταλήξετε καθόλου σε συμφωνία, διότι στην περίπτωση αυτή θα τεθούν σε ισχύ οι επικουρικές διατάξεις.

Δεύτερον, όσον αφορά το χρόνο, στον οποίο τοποθετούνται οι διαπραγματεύσεις για τη Συμφωνία, είναι πάντα καλύτερο να πραγματοποιούνται, όταν η εταιρεία δεν αντιμετωπίζει οικονομικά προβλήματα ή προβλήματα με την αγορά και το συνδικάτο είναι πιο ισχυρό. Να θυμάστε ότι μπορεί να χρειαστείτε να χρησιμοποιήσετε τις διατάξεις και τους όρους της Συμφωνίας, και σε χαλεπούς καιρούς όταν προκύψουν προβλήματα.

Χαρακτηριστικά ενός καλού εκπροσώπου εργαζομένων

Κατά τη διάρκεια της ενημέρωσης και διαβούλευσης οι εργαζόμενοι εκφράζονται μέσω των εκπροσώπων τους. Το εάν η διαβούλευση καταλήξει σε ικανοποιητικές λύσεις ή θα υπάρξει ρήξη, εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τις αρετές και τις ικανότητες των εκπροσώπων.

Οι συνδικαλιστές, από όλες τις χώρες που συμμετείχαν στην έρευνα, τόνισαν ως πιο σημαντικά χαρακτηριστικά των εκπροσώπων των εργαζομένων ότι θα πρέπει να:

- Πιστεύετε στην ενότητα, την ευθύνη και την αλληλεγγύη.
- Γνωρίζετε στους εργαζόμενους την ενημέρωση, που λαμβάνετε και να τους ενημερώνετε σχετικά με τις ενέργειές σας για να εντοπίσετε όλες τις πιθανές λύσεις.
- Μη δημιουργείτε ποτέ αυταπάτες ή φρούδες ελπίδες στους εργαζόμενους, ενημερώνετέ τους σωστά.

Πεδίο ενημέρωσης και διαβούλευσης

Ως εκπρόσωποι των εργαζομένων, ως σωματείο ή ως εμπειρογνώμονες, θα πρέπει πάντα να έχετε υπόψη σας ότι συμμετέχετε στη διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης προκειμένου πρώτα απ' όλα να διαπραγματευτείτε τη βελτίωση των συνθηκών ή διευθετήσεων για την ενημέρωση και τη διαβούλευση, ώστε στη συνέχεια να μπορείτε να αγωνισθείτε από καλύτερη θέση για τη βελτίωση των συνθηκών των εργαζομένων.

Όρια

Το όριο ενημέρωσης και διαβούλευσης είναι να μη χαθούν θέσεις εργασίας, ή, στην περίπτωση που αυτό αποδεικνύεται ανέφικτο, να ελαχιστοποιηθούν οι επιπτώσεις για τους εργαζόμενους που πλήττονται.

Ενότητα

Σε μια επιχείρηση μπορεί να υπάρχουν περισσότερα από ένα σωματεία, που ενδεχομένως ανήκουν σε συνδικαλιστικές ομοσπονδίες με διαφορετικές ιδεολογικές αφετηρίες. Η ενότητα και ο συντονισμός της δράσης μεταξύ των σωματείων αυτών είναι απαραίτητα, αν θέλετε να βελτιώσετε τη θέση σας. Αντίθετα, η διοίκηση της επιχείρησης χρησιμοποιεί συχνά τις συγκρούσεις ή την έλλειψη συντονισμού μεταξύ των σωματείων για να εξουδετερώσει τη συνδικαλιστική πίεση (π.χ. το σωματείο σε ένα εργοστάσιο κατεβαίνει σε απεργία και το σωματείο των εργαζομένων σε άλλο εργοστάσιο της ίδιας επιχείρησης δεν προβαίνει σε οποιαδήποτε



συνδικαλιστική δράση με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι στο δεύτερο εργοστάσιο να κάνουν υπερωρίες και έτσι να αντισταθμίζονται οι απώλειες της εργοδοσίας από την απεργία στο πρώτο εργοστάσιο).

Αλληλεγγύη

Η αλληλεγγύη είναι στενά συνδεδεμένη με την ενότητα, αλλά έχει και μια ευρύτερη έννοια. Η αλληλεγγύη μπορεί να ερμηνευθεί ως κοινή δράση με τους συναδέλφους που εργάζονται στην ίδια εταιρεία, αλλά σε άλλη μονάδα ή σε άλλη χώρα και αντιμετωπίζουν ένα σοβαρό πρόβλημα.

Η αλληλεγγύη μπορεί να φαίνεται φυσική και αυτονόητη, δεν είναι όμως πάντα έτσι. Σκεφτείτε για παράδειγμα, ότι η διοίκηση της επιχείρησης θέλει να κλείσει ένα εργοστάσιο. Αν δε κλείσουν αυτό που προτείνουν, θα μπορούσε ίσως να ήταν δικό σας. Η εμπειρία έχει δείξει ότι εάν δεν υπάρξει αλληλεγγύη μεταξύ των εργαζομένων υπάρχει ενδεχόμενο μεσοπρόθεσμα να κλείσουν και τα δύο εργοστάσια.

Τα πράγματα είναι ακόμα πιο περίπλοκα στην περίπτωση των πολυεθνικών επιχειρήσεων, όπου η υποστήριξη των εργαζομένων ενός εργοστασίου σε μια συγκεκριμένη χώρα, που κινδυνεύει να κλείσει, μπορεί να έχει αρνητικές συνέπειες στους εργαζομένους πολλών άλλων χωρών, στις οποίες δραστηριοποιείται η επιχείρηση.

Στην πράξη, μπορεί να αντιμετωπίσετε διλήμματα, όπως: Θα εξετάσετε το ενδεχόμενο να στηρίξετε συναδέλφους άλλου εργοστασίου, που έχουν εμπλακεί σε τοπικές συγκρούσεις; Αν είστε μέλος του ΕΣΕ, πώς θα αντιμετωπίσετε το πρόβλημα του κλεισίματος ενός εργοστασίου σε χώρα μη μέλος της ΕΕ (η οποία δεν εκπροσωπείται στο ΕΣΕ);

Τελευταία επισήμανση αλλά όχι λιγότερο σημαντική είναι ότι η αυθόρμητη αλληλεγγύη δεν αρκεί. Θα πρέπει να επιζητήσετε να συνεννοηθείτε με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις που επιδεικνύουν αλληλεγγύη προς εσάς, προκειμένου να συντονιστείτε και να μεγιστοποιηθεί ο αντίκτυπος.

Γνωστοποίηση της ενημέρωσης στους εργαζόμενους

Ως εκπρόσωπος των εργαζομένων, συνδικαλιστής ή μέλος του εργασιακού συμβουλίου έργα, αντλείτε τη δύναμή σας ακριβώς στο γεγονός ότι αντιπροσωπεύετε τους εργαζόμενους και εκλέγεστε για το σκοπό αυτόν. Ο δεσμός αυτός δεν εξαντλείται στην πράξη της συμμετοχής στις εκλογές, αποτελεί μια ζωντανή σχέση και πρέπει να διατηρηθεί ως τέτοια. Είναι πάνω απ' όλα μια πράξη εμπιστοσύνης σε σας. Για το σκοπό αυτό, θα πρέπει να περνάτε την ενημέρωση που λαμβάνετε από τη διοίκηση της επιχείρησης στους συναδέλφους σας και να τους κρατάτε ενήμερους για το τι συμβαίνει και ποια είναι τα αποτελέσματα της διαβούλευσης (αν φυσικά υπάρχουν). Η συχνή επικοινωνία δημιουργεί τη διαφάνεια. Το να είσαστε ειλικρινής και ξεκάθαρος με τους συναδέλφους σας είναι το κύριο που ζητούν από εσάς.

Για να ενημερώσουν τους εργαζομένους πολλοί από τους συναδέλφους σας, οι οποίοι συμμετείχαν στην έρευνα, έχουν χρησιμοποιήσει τις Γενικές Συνελεύσεις, κάποιος έχει χρησιμοποιήσει τον πίνακα ανακοινώσεων ή την εταιρική εφημερίδα. Όποιον τρόπο κι αν επιλέξετε να χρησιμοποιήσετε (μπορείτε επίσης να χρησιμοποιήσετε e-mail ή άλλες εφαρμογές της νέας τεχνολογίας), το όλο εγχείρημα της επικοινωνίας με τους συναδέλφους σας, μπορεί να σας δώσει την ευκαιρία να ακούσετε ιδέες, να πάρετε πληροφόρηση ή τεκμηρίωση που μπορεί να σας είναι εξαιρετικά χρήσιμη στη διαβούλευση και, ούτως ή άλλως, θα κρατήσει τους συναδέλφους σας σε ετοιμότητα για κάθε δράση που μπορεί να χρειαστεί να αναλάβετε (π.χ. στάση εργασίας, απεργία, διαδήλωση κλπ.).

Ακόμη και στην περίπτωση του κλεισίματος ενός εργοστασίου πολυεθνικής επιχείρησης, που γενικά είναι πολύ δύσκολο να αντιμετωπιστεί, καθώς όταν οι πολυεθνικές πάρουν την απόφαση να κλείσουν μια μονάδα είναι πολύ δύσκολο να εμποδιστούν από το να την εφαρμόσουν, πρέπει να υπάρχει η μέγιστη δυνατή διαφάνεια στους εργαζόμενους, προκειμένου να μπορέσουν πάρουν τις δικές τους αποφάσεις βασισμένες σε γεγονότα και όχι σε φήμες και να προσπαθήσουν να βρουν εναλλακτικές λύσεις.



Δημιουργία ενός αποτελεσματικού συστήματος εσωτερικής ενημέρωσης

Η αποτελεσματική επικοινωνία απαιτεί την ανάπτυξη και χρήση ενός αποτελεσματικού συστήματος εσωτερικής ενημέρωσης. Αυτό το σύστημα μπορεί να χρησιμοποιηθεί με διπλό τρόπο. Πρώτον, μπορείτε να το χρησιμοποιήσετε για να παρέχετε ενημέρωση προς τους συναδέλφους και δεύτερον, μπορείτε να το χρησιμοποιήσετε για τη συλλογή πρωτογενών πληροφοριών ή για να ελέγξετε την ενημέρωση, που σας δίνει ο εργοδότης.

Εάν χρησιμοποιείτε e-mails για να επικοινωνείτε, είναι προτιμότερο να χρησιμοποιείτε τα προσωπικά e-mails των συναδέλφων σας και όχι τα εταιρικά mails ή το εταιρικό intranet, προκειμένου να κρατήσετε την επικοινωνία μεταξύ των εργαζομένων έξω από τον έλεγχο της εταιρείας.

Συντονισμός με άλλα σωματεία ή συνδικαλιστικές οργανώσεις (Ομοσπονδίες, Συνομοσπονδίες)

Η αλληλεγγύη μπορεί να εκφραστεί επίσης μεταξύ εργαζομένων ή συνδικαλιστικών οργανώσεων από διάφορες επιχειρήσεις. Περιλαμβάνει τις συνδικαλιστικές οργανώσεις σε όλα τα επίπεδα (συμπεριλαμβανομένου του επιπέδου Συνομοσπονδίας).

Η οργάνωση μιας ισχυρής συνδικαλιστικής δράσης απαιτεί να γνωστοποιείτε τα προβλήματα, τις αποφάσεις και τις ενέργειές σας σε άλλες συνδικαλιστικές οργανώσεις και σωματεία, να επιζητάτε την αλληλεγγύη τους και να συντονίζεστε μαζί τους. Ο συντονισμός με τις εθνικές και (στην περίπτωση των ΕΣΕ) Ευρωπαϊκές ομοσπονδίες είναι συνεπώς απαραίτητος, καθώς και η συνεχής κατάρτιση και ενίσχυση του δικτύου των ευρωπαϊκών εκπροσώπων των εργαζομένων.

Κοινωνική δράση, αλληλεγγύη και υποστήριξη από κοινωνικούς φορείς

Για να μεγιστοποιηθεί η πίεση προς τον εργοδότη σας, πρέπει να εξασφαλίσετε την υποστήριξη των κοινωνικών οργανώσεων και φορέων σε όλα τα επίπεδα (τοπική αυτοδιοίκηση, τοπικές αρχές, υπουργείο και υπηρεσίες του υπουργείου). Η προσπάθεια αυτή μπορεί να συμβάλει στη δημιουργία θετικού κλίματος για την υπόθεσή σας, αλλά μπορεί επίσης να έχει πρακτική εφαρμογή (τριμερείς συναντήσεις κλπ.).

Σημαντική συνιστώσα της αλληλεγγύης αποτελεί η κινητοποίηση της τοπικής κοινωνίας και των εργαζομένων σε άλλους κλάδους. Για να το πετύχετε αυτό, θα πρέπει να χρησιμοποιήσετε τα μέσα επικοινωνίας και δημοσιότητας προκειμένου να γνωστοποιήσετε το πρόβλημά σας και να κερδίσετε την υποστήριξή τους. Η χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης μπορεί επίσης να αποδειχθεί χρήσιμη για την επίτευξη της διείσδυσης του μηνύματός σας να μεγάλους αριθμούς ατόμων.

Για παράδειγμα, στην περίπτωση της BIOME, μιας πτωχευμένης χημικής βιομηχανίας στη Θεσσαλονίκη, το εργοστασιακό σωματείο ανέλαβε τη λειτουργία του εργοστασίου. Δημιουργήθηκε ένα τεράστιο κίνημα αλληλεγγύης και τα προϊόντα της εταιρείας προωθούνται και πωλούνται κινηματικά (όχι μόνο μέσω του εργατικού κινήματος, αλλά και των οικολόγων, κινήσεων για την καταπολέμηση της φτώχειας, συνεταιρισμών κλπ. από την Ελλάδα και το εξωτερικό.

Γραπτά πρακτικά συνεδριάσεων, γραπτή τεκμηρίωση

Η ενημέρωση πρέπει να δίνεται γραπτώς και να μην περιορίζεται σε παρουσιάσεις γενικού σημεία ενδιαφέροντος σε power point ή διαφημιστικά σποτάκια.

Σε πολλές περιπτώσεις που ανέφεραν οι συνδικαλιστές, οι εργοδότες αρνούνται να τηρούνται γραπτά πρακτικά των συνεδριάσεων ενημέρωσης και διαβούλευσης. Ο λόγος για αυτό είναι ότι με αυτόν τον τρόπο μπορούν εύκολα στο μέλλον να επαναδιατυπώσουν ή ακόμη και να αρνηθούν αυτά, που έχουν πει στη συνάντηση.



Θα πρέπει να επιμένετε για να κρατάτε πρακτικά ή να ηχογραφούνται οι συνεδριάσεις. Σε περίπτωση, που αυτό αποδεικνύεται ως μη εφικτό, μια πρόταση που προτάθηκε από συνδικαλιστή είναι να κρατάτε εσείς, με δική σας πρωτοβουλία, πρακτικά και στη συνέχεια να τα καταθέτετε με πρωτόκολλο στην επιχείρηση.

Εμπειρογνώμονες

Ο εργοδότης σας γενικά διαθέτει περισσότερους πόρους και τεχνικούς εμπειρογνώμονες από εσάς. Οι επιχειρήσεις στις οποίες πραγματοποιείται η ενημέρωση και διαβούλευση έχουν (δεδομένου ότι, σύμφωνα με τα ευρήματα της έρευνας αυτές είναι μεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις) τεχνικό τμήμα, οικονομικές και λογιστικές υπηρεσίες, δικηγόρο κ.λπ., που διαμορφώνουν τις απόψεις της επιχείρησης και υποστηρίζουν τη διοίκηση πριν, κατά τη διάρκεια και μετά τις συνεδριάσεις ενημέρωσης και διαβούλευσης.

Η ενημέρωση συνήθως περιλαμβάνει και πληροφορίες τεχνικής φύσεως (π.χ. ανάλυση των οικονομικών στοιχείων και ισολογισμών, δεδομένα παραγωγής κ.λπ.), τις οποίες δεν είστε υποχρεωμένοι ως συνδικαλιστές να κατέχετε. Για να τις κατανοήσετε, να θέσετε τις σωστές ερωτήσεις και να προετοιμάσετε τις απόψεις σας εν όψει της συμμετοχής σας στη διαβούλευση, θα πρέπει να έχετε τη βοήθεια ενός εμπειρογνώμονα. Ο εμπειρογνώμονας μπορεί να μην είναι το ίδιο πρόσωπο όλες τις φορές. Στην πραγματικότητα, ο εμπειρογνώμονας εξαρτάται από τη φύση της ενημέρωσης. Θα πρέπει να αναζητήσετε άτομο, που έχει τις κατάλληλες γνώσεις, εμπειρία και δεξιότητες.

Οι εμπειρογνώμονες είναι συνήθως δικηγόροι, και δευτερευόντως λογιστές ή οικονομολόγοι ή οι μηχανικοί.

Η Οδηγία 2009/38 και οι περισσότερες συμφωνίες των ΕΣΕ προβλέπουν τουλάχιστον έναν εμπειρογνώμονα, οριζόμενο από τους εκπροσώπους των εργαζομένων, το κόστος του οποίου καταβάλλεται από την εταιρεία. Στην περίπτωση όμως που η συμφωνία για την ενημέρωση και τη διαβούλευση, είτε σε εθνικό είτε σε ευρωπαϊκό επίπεδο δεν προβλέπει εμπειρογνώμονα τότε το κόστος του επωμίζεται το σωματείο. Στις περισσότερες περιπτώσεις, οι εμπειρογνώμονες συνεργάζονται με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις ή ομοσπονδίες.

Πριν να ξεκινήσουν να παρέχουν τις υπηρεσίες τους οι εμπειρογνώμονες, πρέπει να υπογράψουν μια δήλωση ότι δεσμεύονται με τις ίδιες υποχρεώσεις ως προς την τήρηση της εμπιστευτικότητας όπως και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων.

Καλή γνώση της διαδικασίας ενημέρωσης και διαβούλευσης

Εσείς, ως εκπρόσωπος των εργαζομένων, πρέπει να γνωρίζετε καλά τι προβλέπουν οι Οδηγίες σχετικά με την ενημέρωση και τη διαβούλευση όσον αφορά την περίπτωσή σας και τις αντίστοιχες εθνικές νομοθεσίες που εφαρμόζονται. Για παράδειγμα, εάν η διοίκηση της επιχείρησης, στην οποία εργάζεστε, προτίθεται να κάνει μαζικές απολύσεις, θα πρέπει να γνωρίζετε τι λέει η Οδηγία 98/59 και ο νόμος μεταφοράς της στην εθνική νομοθεσία της χώρας σας.

Φυσικά, κανείς δεν περιμένει από εσάς να έχετε γνώσεις, που ακόμα και δικηγόροι, αν δεν είναι εξειδικευμένοι στο συγκεκριμένο θέμα, δεν έχουν. Θα πρέπει να γνωρίζετε τις βασικές διατάξεις. Η συμμετοχή σε εκπαιδευτικά σεμινάρια, που διοργανώνονται από τα σωματεία, ή σε συναντήσεις για την ανταλλαγή εμπειριών με άλλους εκπροσώπους εργαζομένων ή ερωτήσεις στην Επιθεώρηση Εργασίας ή, φυσικά, η υποστήριξη από ένα δικηγόρο μπορεί να αποδειχθεί ευεργετική και να σας γλιτώσει από πολλά προβλήματα.

Μελέτη της νομοθεσίας

Το ίδιο ισχύει και για άλλα νομοθετήματα (π.χ. σχετικά με το πτωχευτικό δίκαιο). Οι Ισπανοί συνδικαλιστές αναφέρθηκαν ειδικά στο ότι οι εκπρόσωποι των εργαζομένων πρέπει να γνωρίζουν τις διατάξεις και συγκεκριμένα τι προβλέπει η ειδική διαδικασία απόλυσης που ονομάζεται ERE (Expediente de Regulacion de Empleo). Οι συνδικαλιστές πρέπει να γνωρίζουν καλά τις βασικές γνώσεις για τέτοιου είδους νομοθεσίες, καθώς



και για θέματα σχετικά με τα χρηματοοικονομικά και το marketing (όπως προτείνουν Ιταλοί συνδικαλιστές), προκειμένου να είναι σε θέση να συμμετέχουν αποτελεσματικά στην ενημέρωση και διαβούλευση.

Αυτού του είδους η γνώση μπορεί επίσης να αποκτηθεί μέσω της κατάρτισης, της ανταλλαγής τεχνογνωσίας και της υποστήριξης από εμπειρογνώμονες. Σε πολλές συμφωνίες σχετικά με την ενημέρωση και τη διαβούλευση (κυρίως στα ΕΣΕ, καθώς προβλέπεται από την Οδηγία 2009/38) προβλέπεται κατάρτιση των εκπροσώπων των εργαζομένων, που συμμετέχουν στην ενημέρωση και τη διαβούλευση, τα έξοδα της οποίας που καλύπτονται από την επιχείρηση.

Χρήση όλων των διαθέσιμων νομικών μέσων

Οι συνδικαλιστές που συμμετείχαν στην έρευνα από την Ελλάδα, τη Ρουμανία, την Ιταλία και την Ισπανία, συμφώνησαν ότι προκειμένου να επιτύχετε την αποτελεσματική προστασία των δικαιωμάτων και των συμφερόντων των εργαζομένων, θα πρέπει να δείξετε επιμονή και να χρησιμοποιήσετε κάθε μέσον, που προβλέπεται από το νόμο καθώς και, εάν χρειαστεί, τις διαθέσιμες δικαστικές διαδικασίες.

Εναλλακτικές λύσεις

Θα πρέπει να έχετε πάντα κατά νου ότι αν έχετε τις δικές σας απόψεις και προτάσεις για την επίλυση του προβλήματος και τις καταθέσετε στο τραπέζι, τότε θα είναι πιο εύκολο να φέρετε τη διοίκηση να συζητήσει με βάση τις θέσεις αυτές. Είναι ακόμα καλύτερα αν είστε έτοιμοι να παρουσιάσετε όχι μόνο μια λύση, αλλά πολλές εναλλακτικές λύσεις, καθώς, με τον τρόπο αυτό διευρύνετε το φάσμα των διαθέσιμων επιλογών και μπορεί να έχετε έτοιμες απαντήσεις σε αντιρρήσεις, που πιθανόν να εγείρει από την πλευρά της η διοίκηση.

Ακόμη και στην περίπτωση, που φαίνεται ότι υπάρχει αδιέξοδο και η εταιρεία οδηγείται σε κλείσιμο, οι εργαζόμενοι μπορούν ενδεχομένως να προκρίνουν άλλη λύση, για παράδειγμα, όπως προτείνουν οι Ιταλοί συνδικαλιστές, να σχηματίσουν οι εργαζόμενοι ένα συνεταιρισμό, που να αναλάβει τις δραστηριότητες της επιχείρησης.



Θέματα που πρέπει να προσέχετε όταν μετέχετε σε ενημέρωση και διαβούλευση και ερωτήσεις που μπορείτε να θέσετε στον εαυτό σας

Μορφές εκπροσώπησης των εργαζομένων

Σε γενικές γραμμές, υπάρχουν διάφορα συστήματα εκπροσώπησης των εργαζομένων στην Ευρώπη (π.χ. το γερμανικό και το γαλλικό). Το πρόβλημα, με το οποίο ασχολούμαστε τώρα είναι, ποιος μπορεί να εκπροσωπεί τους εργάτες και τους εργαζόμενους όσον αφορά την ενημέρωση και διαβούλευση;

Κατά κανόνα, ανάλογα με την εθνική εργατική νομοθεσία και την παράδοση της χώρας, η εκπροσώπηση των εργαζομένων μπορεί να πραγματοποιείται μέσα από τα συμβούλια εργαζομένων (π.χ. Ισπανία, Γαλλία) ή τα επιχειρησιακά σωματεία (π.χ. Ρουμανία και Ελλάδα) ή, πιο σπάνια, οι εκπρόσωποι μπορεί να ψηφίζονται άμεσα από τους εργαζόμενους για το σκοπό αυτό.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, που έχουν ως μέλη εργαζόμενους που εργάζονται σε περισσότερες από μία επιχειρήσεις (κλαδικά σωματεία, Εργατικά Κέντρα), δεν έχουν δικαίωμα συμμετοχής στις διαδικασίες ενημέρωσης και διαβούλευσης σε επιχειρησιακό επίπεδο. Αυτό συμβαίνει επειδή η ενημέρωση και διαβούλευση θεωρείται ως «οικογενειακή υπόθεση» μεταξύ πλευρών, που ενδιαφέρονται εξίσου για την ευημερία της επιχείρησης (των εργαζομένων δηλαδή και της διοίκησης) και γιατί η ενημέρωση δεν μπορεί να παρέχεται σε άτομα που δεν εμπλέκονται άμεσα με την επιχείρηση και δεν ενδιαφέρονται για το μέλλον της (π.χ. συνδικαλιστές που εργάζονται σε ανταγωνιστικές επιχειρήσεις).

Είναι σύνηθες, παρόλα αυτά, ότι οι συνδικαλιστικές αυτές οργανώσεις να παρέχουν εμπειρογνώμονες και να υποστηρίζουν τα συμβούλια εργαζομένων και τα επιχειρησιακά σωματεία.

Ενημέρωση

Πριν ξεκινήσετε συζητήσεις με τη διοίκηση, είστε σίγουροι ότι διαθέτετε όλη την αναγκαία ενημέρωση;

Έχετε διπλοτσεκάρει την ενημέρωση που πήρατε πριν ετοιμάσετε την αντίδρασή σας ή έχετε απλά υποθέσει ότι οι πληροφορίες που έχετε ισχύουν; Είναι ιδιαίτερα σημαντικό να σας προβληματίσει, ιδιαίτερα εάν η ενημέρωση προέρχεται από μια μόνο πηγή ή από άρθρα στον τύπο ή από φήμες.

Έχετε χρησιμοποιήσει όλα τα διαθέσιμα μέσα που έχετε για να επαληθεύσετε την ενημέρωση που παίρνετε; Η πιο σημαντική πτυχή της ενημέρωσης και διαβούλευσης σε εθνικό / τοπικό επίπεδο είναι οι πληροφορίες από τους συναδέλφους σας. Σε ευρωπαϊκό επίπεδο σε ένα ΕΣΕ το πιο σημαντικό ρόλο δεν τον παίζει το νομικό πλαίσιο, αλλά το δίκτυο των εκπροσώπων των εργαζομένων που μπορείτε να δημιουργήσετε και πώς μπορείτε να χρησιμοποιήσετε το δίκτυο αυτό για να ανταλλάσετε πληροφορίες και να τσεκάρτε αυτά, που σας λείπει η διοίκηση.

Αναζητήστε πάντα αποδείξεις για αυτά που διατείνεται η επιχείρηση.

Προσπαθήστε να παίρνετε την ενημέρωση στο μικρότερο δυνατόν χρόνο, έτσι ώστε να μπορείτε να την αναλύσετε και να τη μελετήσετε καλά ώστε να κατανοήσετε το πλαίσιο του προβλήματος ή τις επιπτώσεις της κρίσης και να μπορέσετε να διασφαλίσετε με τον καλύτερο τρόπο την προστασία των εργαζομένων.

Αξιολογήστε κατά πόσον τα σχέδια της επιχείρησης πραγματικά στοχεύουν στην ανάπτυξή της.



Διαφωνία

Αναπόφευκτα, υπάρχουν θέματα στα οποία το σωματείο και ο εργοδότης θα αποτύχουν να συμφωνήσουν. Όταν συμβαίνει αυτό (εργατικές διαφορές), το σωματείο μπορεί να προσπαθήσει να επιλύσει τα θέματα μέσω:

- Προσφυγής και θέσης του ζητήματος σε ανώτερο επίπεδο διοίκησης
- Οργανώνοντας μια συλλογική διαμαρτυρία
- Αναφέροντας το θέμα στην Επιθεώρηση Εργασίας
- Προσφεύγοντας στα Δικαστήρια.

Εάν δεν υπάρχει ακόμα συμφωνία, το σωματείο μπορεί να εξετάσει αν θα προχωρήσει σε απεργία. Η απεργία αποτελεί την υψηλότερη μορφή συνδικαλιστικού αγώνα πρέπει πάντα να είναι η τελευταία λύση. Τα μέλη του σωματείου θα πρέπει επίσης να έχουν πεισθεί ότι οι διαπραγματεύσεις έχουν καταρρεύσει δεν υπάρχει καμία εναλλακτική λύση εκτός από το να κατέβουν σε απεργία.

Προβλήματα, που εισάγετε εσείς προς διαβούλευση

Για να ξεκινήσει η διαβούλευση σχετικά με ένα θέμα, που εισάγετε με δική σας πρωτοβουλία, το πρώτο στάδιο είναι να προσδιορίσετε επαρκώς το πρόβλημα και για να το πετύχετε, θα πρέπει να μιλήσετε με τους εμπλεκόμενους ή ενδιαφερόμενους εργαζομένους. Βεβαιωθείτε για τα πραγματικά περιστατικά της υπόθεσης και για την ορθότητα των καταγγελιών, τις οποίες προωθείτε.

- Πρόκειται για προσωπικό πρόβλημα; Θα πρέπει να γνωρίζετε ότι ορισμένα «προσωπικά προβλήματα» μπορεί να ξεπεράσουν το όριο του προσωπικού και να εμπλέκονται σε αυτά εργασιακά ζητήματα και το αντίστροφο π.χ. ασθένειες και άδειες ασθενείας πιθανόν οφείλονται σε άγχος ή σε πλημμελή τήρηση των κανονισμών και μέτρων υγείας και ασφάλειας.
- Είναι το πρόβλημα ατομικό ή συλλογικό; Κάποια προβλήματα, που σε πρώτη φάση φαίνονται να είναι μεμονωμένα μπορεί να υποκρύπτουν ζητήματα, που επηρεάζουν και τους υπόλοιπους εργαζομένους, π.χ. η αλλαγή στην αμοιβή ή στο περιεχόμενο της εργασίας ή στις συνθήκες εργασίας ενός εργαζομένου μπορεί να αποκαλύψει μια αλλαγή στη γενικότερη πολιτική διοίκησης της επιχείρησης.
- Αν ένας εργαζόμενος αντιμετωπίζει ένα πρόβλημα στην εργασία, κατά πάσα πιθανότητα θα υπάρχει μια γενικότερη υποκείμενη αιτία.

Χρόνος

Πάρτε το χρόνο, που χρειάζεστε! Όταν η διοίκηση έρχεται σε σας με ένα σχέδιο αναδιάρθρωσης, συνήθως σας ζητάει να εκφράσετε τη γνώμη σας το συντομότερο δυνατό, ενώ οι ίδιοι έχουν προετοιμάσει το σχέδιο αυτό για μήνες, επιστρατεύοντας και ολόκληρες ομάδες εμπειρογνομώνων.

Σπαταλάτε χρόνο στις λεπτομέρειες ή αναλύετε τι συμβαίνει και επικεντρώνεστε σε ό,τι είναι πραγματικά σημαντικό; Ίσως ασχολούμαστε με κάποιες λεπτομέρειες, με τις οποίες είμαστε πιο εξοικειωμένοι (ή είναι απλούστερες και μπορείτε να τις χειριστείτε χωρίς να χρειάζεστε να ζητήσετε τη βοήθεια ενός εμπειρογνώμονα) σας κάνει να αισθάνεστε καλύτερα, αλλά έτσι καταναλώνετε χρόνο. Αφιερώνετε αρκετό χρόνο στα θέματα που είναι πραγματικά σημαντικά (π.χ. πτώση της παραγωγικότητας, μείωση των επενδύσεων, προβλήματα με τις τράπεζες ή με την πληρωμή των προμηθευτών);

Μήπως η διοίκηση επίτηδες καταναλώνει το χρόνο σας παρουσιάζοντάς σας πληροφορίες, που ήδη γνωρίζετε, ή είναι διαθέσιμες σε όλους ή δεν χρειάζεστε πραγματικά;



Εμπειρογνώμονες

Έχετε χρησιμοποιήσει ποτέ εμπειρογνώμονα; Έχετε χρησιμοποιήσει το σωστό εμπειρογνώμονα; Μην ξεχνάτε, αν είστε μέλος ΕΣΕ ότι είναι δικαίωμά σας να χρησιμοποιείτε εμπειρογνώμονα και ότι η νομοθεσία προβλέπει ότι τα έξοδα ενός τουλάχιστον εμπειρογνώμονα καταβάλλονται από την διοίκηση της επιχείρησης και το ίδιο ισχύει, αν έχετε υπογράψει συμφωνία για την ενημέρωση και τη διαβούλευση σε εθνικό επίπεδο, η οποία προβλέπει εμπειρογνώμονες.

Ένα σημείο που πρέπει να τονιστεί εδώ είναι ότι δεν είστε υποχρεωμένοι να χρησιμοποιείτε πάντα τον ίδιο εμπειρογνώμονα. Αντίθετα, θα ήταν συνετό εκ μέρους σας να επιλέγετε τον εμπειρογνώμονα, που θα σας υποστηρίξει ανάλογα με το πρόβλημα που έχετε να εξετάσετε. Ένα καλό παράδειγμα θα ήταν να χρησιμοποιήσετε δικηγόρο για να διευκρινίσει νομικές αβεβαιότητες ή για να σας προσφέρει συμβουλές σχετικά με τα δικαιώματά σας και τις διατάξεις του Νόμου. Από την άλλη πλευρά, αν θέλετε βοήθεια για την ανάλυση του ισολογισμού ή την οικονομική κατάσταση θα πρέπει να συνεργαστείτε με λογιστή και αν πρέπει να αναλύσετε τα δεδομένα παραγωγής, που σας παρουσιάζει η διοίκηση, μπορείτε να ζητήσετε την υποστήριξη ενός μηχανικού.

Παράδειγμα καλής πρακτικής σε μια πολυεθνική εταιρεία ήταν ότι οι εκπρόσωποι των εργαζομένων χρησιμοποίησαν τον συνταξιούχο πρώην διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού και τον πρώην Οικονομικό Διευθυντή ως εμπειρογνώμονες.

Εναλλακτικές λύσεις

Έχετε ποτέ βρει εναλλακτικές λύσεις για τις απόψεις και τις προτάσεις της διοίκησης;

Το να λέει κανείς ένα ξερό «όχι» σε ό, τι προτείνει η διοίκηση είναι πάρα πολύ εύκολο και με τον τρόπο αυτό δεν θα κερδίσετε το σεβασμό ως κοινωνικός εταίρος. Η προσπάθεια να βρείτε εναλλακτικές λύσεις είναι πιο εποικοδομητική. Σε πολλές περιπτώσεις μάλιστα, η διοίκηση θέτει θέματα αναδιοργάνωσης ή κερδοφορίας ή αποτελεσματικότητας προκειμένου να προχωρήσει σε συγκεντροποίηση κάποιων δραστηριοτήτων, κλείνοντας τα αντίστοιχα τμήματα, που λειτουργούν σε επιμέρους εγκαταστάσεις. Σε αυτή την περίπτωση, η καλύτερη στρατηγική είναι να μην προσπαθήσετε να ακυρώσετε την απόφαση αυτή, αλλά να προσπαθήσετε και να αναπτύξετε εναλλακτικές λύσεις, που θα έχουν λιγότερες αρνητικές συνέπειες για το προσωπικό.

Εάν απορρίψετε ένα σχέδιο χωρίς επιχειρήματα ή εναλλακτικές λύσεις, η διοίκηση απλά θα αγνοήσει την άποψή σας και θα συνεχίσει με τα σχέδιά της. Εάν μπορείτε να προτείνετε κάποιες εναλλακτικές λύσεις καλά στοιχειωμένες με επιχειρήματα, θα είναι πολύ πιο δύσκολο για τη διαχείριση απλά να σας αγνοήσει.

Ένα παράδειγμα για τη σημασία της εκπόνησης εναλλακτικών λύσεων, που παρουσιάστηκε από τη Συνομοσπονδία των Ευρωπαϊκών Συνδικάτων, είναι η περίπτωση της συγκεντροποίησης των δραστηριοτήτων κινητών αξιών της Fortis Bank στις χώρες της Μπενελούξ (Βέλγιο, Ολλανδία, Λουξεμβούργο). Την προσπάθεια αυτή μπλοκάρισε το ΕΣΕ της Fortis Bank, το οποίο πρότεινε την οργάνωση περιφερειακών "κέντρων εξειδίκευσης", και συγκεκριμένα η Ολλανδία να αναλάβει τη διαχείριση των μετοχών, το Λουξεμβούργο τα επενδυτικά κεφάλαια και το Βέλγιο τα τοκομερίδια. Με αυτόν τον τρόπο χάθηκαν λίγες θέσεις εργασίας σε κάθε χώρα, αλλά διατηρήθηκαν παντού δραστηριότητες.

Εμπιστευτικότητα

Έχετε ποτέ αναρωτηθεί αν η ενημέρωση, που έχει χαρακτηρίσει η διοίκηση ως εμπιστευτική είναι πραγματικά απόρρητη; Σας έχει ποτέ προβληματίσει το ενδεχόμενο ότι αν η διοίκηση διαθέτει πληροφορίες, οι οποίες είναι πραγματικά εμπιστευτικές, είναι πιθανόν να μην σας τις ανακοινώσει καθόλου και έτσι να μην υποπτευθείτε καν ότι υπάρχει τέτοιο πρόβλημα;

Και οι δύο Οδηγίες, η 2002/14 (σχετικά με την ενημέρωση και τη διαβούλευση σε εθνικό επίπεδο) και η 2009/38 (σχετικά με την ενημέρωση και τη διαβούλευση σε ευρωπαϊκό επίπεδο) περιέχουν άρθρο για την



εμπιστευτικότητα. Με κανένα τρόπο όμως δεν μπορεί η διοίκηση να ερμηνεύει το άρθρο αυτό, σαν ελευθερία να παίρνει αποφάσεις από μόνη της, χωρίς ενημέρωση και διαβούλευση, κάθε φορά που εφαρμόζει το συγκεκριμένο άρθρο. Σε κάθε περίπτωση, δεν είστε υποχρεωμένοι να το αποδεχθείτε.

Εάν έχετε αποδεχθεί το χαρακτηρισμό του εμπιστευτικού για ένα τμήμα της ενημέρωσης, έχετε συμφωνήσει με τη διοίκηση για πόσο καιρό είσαστε υποχρεωμένοι να τηρήσετε το απόρρητο;

Έχετε σκεφτεί και είναι σαφές ποιους καλύπτει η εμπιστευτικότητα, αν και με ποια τυπική διαδικασία (υπογραφή της δήλωσης αποδοχής τήρησης απορρήτου για εμπιστευτικές πληροφορίες κλπ.) μπορείτε να κοινοποιείτε την ενημέρωση στους εμπειρογνώμονές σας, προκειμένου να διαμορφώσετε τις απόψεις και τις προτάσεις σας πάνω στο συγκεκριμένο θέμα; Καλύπτονται από την εμπιστευτικότητα οι εκπρόσωποι των εργαζομένων, που απουσίαζαν από τη συνεδρία, στην οποία τέθηκε το συγκεκριμένο θέμα;



Απαντήσεις που πρέπει να θυμόμαστε

1. Τι είναι η ενημέρωση;

Οι Οδηγίες συνήθως ξεκινάνε δίνοντας τους ορισμούς των βασικών όρων που χρησιμοποιούν. Είναι ενδιαφέρον ότι διαφορετικές Οδηγίες δίνουν διαφορετικούς ορισμούς των ίδιων όρων. Κατά κανόνα, οι νεότεροι ορισμοί είναι καλύτερα επεξεργασμένοι.

Συγκεκριμένα, με βάση την Οδηγία 2002/14 ως "ενημέρωση" νοείται η διαβίβαση στοιχείων από τον εργοδότη στους εκπροσώπους των εργαζομένων προκειμένου να λάβουν γνώση του εκάστοτε θέματος και να το εξετάσουν.

Από την άλλη μεριά, σύμφωνα με την Οδηγία 2009/38 "ενημέρωση" είναι η διαβίβαση στοιχείων από τον εργοδότη στους εκπροσώπους των εργαζομένων προκειμένου αυτοί να κατατοπιστούν για το εκάστοτε θέμα και να το εξετάσουν· η ενημέρωση πραγματοποιείται στον κατάλληλο χρόνο, με τον κατάλληλο τρόπο και το κατάλληλο περιεχόμενο, ώστε να μπορούν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων να εξετάσουν σε βάθος τις πιθανές συνέπειες και, ενδεχομένως, να προετοιμάζουν τις διαβουλεύσεις με το αρμόδιο όργανο της επιχείρησης ή του ομίλου επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας.

2. Τι είναι διαβούλευση;

Σύμφωνα με την Οδηγία 2002/14 "διαβούλευση" σημαίνει την ανταλλαγή απόψεων και την καθιέρωση διαλόγου μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων και του εργοδότη.

Στην Οδηγία 2009/38 "διαβούλευση" είναι η καθιέρωση διαλόγου και ανταλλαγής απόψεων μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων και της κεντρικής διεύθυνσης ή οποιουδήποτε άλλου καταλληλότερου οργάνου διευθυντικού επιπέδου, σε χρόνο, με τρόπο και με περιεχόμενο που δίνουν τη δυνατότητα στους εκπροσώπους των εργαζομένων, με βάση τα στοιχεία που παρασχέθηκαν, να διατυπώσουν γνώμη για τα προτεινόμενα μέτρα με τα οποία σχετίζεται η διαβούλευση, με κάθε επιφύλαξη των ευθυνών της διοίκησης και σε εύλογη προθεσμία, η οποία μπορεί να λαμβάνεται υπόψη από την επιχείρηση κοινοτικής κλίμακας ή τον όμιλο επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας.

Θα παρατηρήσετε ότι ο δεύτερος ορισμός είναι πιο εκλεπτυσμένος και περιλαμβάνει προαπαιτούμενα για να θεωρηθεί ένας διάλογος ότι αποτελούν διαβούλευση (π.χ. ανάγκη εύλογου χρόνου).

3. Ποιες είναι οι διαφορές της διαβούλευσης με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις;

Η ενημέρωση και διαβούλευση βασίζεται στο Άρθρο 27 του Ευρωπαϊκού Χάρτη Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, ενώ οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στο Άρθρο 28 του ίδιου Χάρτη. Ο Διεθνής Οργανισμός Εργασίας (ΔΟΕ) ορίζει τις συλλογικές διαπραγματεύσεις ως «εθελοντική διαπραγμάτευση ανάμεσα στον εργοδότη ή εργοδοτικές οργανώσεις και σε εργατικές οργανώσεις, με στόχο το διακανονισμό των όρων και συνθηκών εργασίας μέσω συλλογικών συμβάσεων».

Οι κύριες διαφορές της ενημέρωσης και διαβούλευσης από τη μια μεριά και των συλλογικών διαπραγματεύσεων, από την άλλη είναι οι εξής:

- Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις έχουν ως μοναδικό στόχο την υπογραφή της συλλογικής σύμβασης εργασίας, ενώ η ενημέρωση και διαβούλευση μπορεί να ασχοληθεί με συγκεκριμένες αποφάσεις της διοίκησης ή να εξετάσει τις προοπτικές της επιχείρησης.
- Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις μπορεί να καλύπτουν μια επιχείρηση, μια μονάδα μιας επιχείρησης, έναν κλάδο ή όλους τους εργαζομένους σε μία χώρα. Αντίθετα, η ενημέρωση και διαβούλευση αναφέρεται πάντα σε μια επιχείρηση.
- Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις λαμβάνουν χώρα σε τακτά χρονικά διαστήματα, στις περισσότερες περιπτώσεις, μία φορά το χρόνο. Η ενημέρωση και διαβούλευση μπορεί να πραγματοποιηθεί ανά πάσα στιγμή.
- Στις συλλογικές διαπραγματεύσεις οι εκπρόσωποι των εργαζομένων που συμμετέχουν είναι αποκλειστικά τα σωματεία. Στην ενημέρωση και διαβούλευση μπορεί να μετέχουν επίσης και άλλες μορφές εκπροσώπησης των εργαζομένων (όπως εργασιακά συμβούλια).



4. Σε τι χρησιμεύει η ενημέρωση και διαβούλευση;

Η ενημέρωση και διαβούλευση είναι χρήσιμη όταν είναι αποτελεσματική, δηλαδή όταν καταλήγει σε έγκριση από τη διοίκηση συγκεκριμένων λύσεων βελτίωσης τόσο των θετικών προοπτικών της επιχείρησης όσο και των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων ή, σε περίπτωση που η απόφαση της διοίκησης έχει αρνητικές επιπτώσεις για τους εργαζομένους, να τις αποσβέσει. Αυτό είναι δυνατόν, αν και τα δύο μέρη, η διοίκηση και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων, δράσουν υπεύθυνα, ειλικρινά και έχοντας διάθεση να είναι όλοι κερδισμένοι.

Θα πρέπει να μην ξεχνάτε ότι η ενημέρωση και η διαβούλευση αποτελεί νομική υποχρέωση. Η άρνηση της διοίκησης να συμμορφωθεί με την υποχρέωση αυτή, δίνει το δικαίωμα στο σωματείο να προσφύγει στη δικαιοσύνη ή να λάβει οποιοδήποτε άλλο πρόσφορο νομικό μέτρο. Ως αποτέλεσμα, μπορεί να αναβληθεί η υλοποίηση ή ακόμα και να ακυρωθούν οι αποφάσεις της διοίκησης. Ακόμα δηλαδή και η άρνηση της διοίκησης για συνεργασία μπορεί να βγει θετικά.

5. Σε ποιου είδους επιχειρήσεις οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα άσκησης της ενημέρωσης και διαβούλευσης;

Η Οδηγία 2002/14 για την ενημέρωση και διαβούλευση σε εθνικό επίπεδο ισχύει για επιχειρήσεις, που απασχολούν τουλάχιστον 50 εργαζομένους και τις εγκαταστάσεις επιχειρήσεων που απασχολούν περισσότερους από 20 εργαζομένους. Στην πράξη, η ενημέρωση και διαβούλευση μπορεί να εφαρμόζεται σε επιχειρήσεις όπου υπάρχει επιχειρησιακό σωματείο ή εργασιακό συμβούλιο. Στις περισσότερες περιπτώσεις, οι μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, μερικές φορές ακόμη και μεγάλες εταιρείες δε συμμορφώνονται με την υποχρέωση για ενημέρωση και διαβούλευση.

Μερικές φορές η νομική μορφή της εταιρείας επιβάλλει ως υποχρεωτική την ενημέρωση και διαβούλευση. Όσον αφορά την ευρωπαϊκή εταιρεία (SE), για παράδειγμα, η Οδηγία 2001/86, ασχολείται ακριβώς με τα δικαιώματα συμμετοχής και πληροφόρησης / διαβούλευσης των εργαζομένων σε

επιχειρήσεις που έχουν αυτήν τη νομική μορφή, καθώς και τον τρόπο εφαρμογής των δικαιωμάτων αυτών.

6. Υπάρχει διαφορά εάν η επιχείρηση ανήκει σε όμιλο κοινοτικής κλίμακας;

Υπό συγκεκριμένες συνθήκες, δηλαδή αν ο όμιλος απασχολεί περισσότερους από 1000 εργαζομένους στην ΕΕ, εκ των οποίων τουλάχιστον 150 εργαζομένους σε ένα κράτος-μέλος και 150 εργαζομένους σε άλλο κράτος-μέλος, επιπλέον της ενημέρωσης και διαβούλευσης σε εθνικό επίπεδο, οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να ζητήσουν και να ιδρύσουν Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων (ΕΣΕ) και να διεξάγουν ενημέρωση και διαβούλευση και σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Με άλλα λόγια, σε ομίλους κοινοτικής κλίμακας, η ενημέρωση και διαβούλευση πρέπει να πραγματοποιείται σε δύο επίπεδα (εθνικό / ευρωπαϊκό) και καμία από αυτές δεν υποκαθιστά την άλλη.

7. Ποιοι εκπροσωπούν τους εργαζόμενους;

Ανάλογα με την εθνική νομοθεσία του κράτους-μέλους, στις συνεδριάσεις ενημέρωσης και διαβούλευσης οι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται από τα επιχειρησιακά σωματεία ή τα εργασιακά συμβούλια ή εκπροσώπους που εκλέγονται από το σύνολο του εργατικού δυναμικού της εταιρείας για αυτό το σκοπό.

Η έννοια της εκπροσώπησης λειτουργεί και προς τις δυο κατευθύνσεις, δηλαδή αν είστε εκπρόσωπος των εργαζομένων θα πρέπει και εσείς με τη σειρά σας να ενημερώνετε τους εργαζόμενους, που εκπροσωπείτε.

8. Ποιοι εκπροσωπούν τη διοίκηση/εργοδοσία;

Η πλευρά της εργοδοσίας πρέπει να εκπροσωπείται στο υψηλότερο δυνατό επίπεδο (εργοδότης, γενικός διευθυντής), γιατί εάν πραγματοποιείται σε χαμηλότερο επίπεδο, μπορεί να παίζουν παιχνίδια του τύπου πρώτα να μετέχουν στις διαβουλεύσεις και, στη συνέχεια, να λένε «δεν είμαι εξουσιοδοτημένος ...» παίρνοντας στην ουσία πίσω όποιες παραχωρήσεις έχουν κάνει μέχρι εκείνη τη στιγμή.



Επίσης, πρέπει να προσέξετε ο αριθμός των εκπροσώπων της διοίκησης, δικηγόρων κλπ. να μην υπερτερεί του αριθμού των εκπροσώπων των εργαζομένων, γιατί διαφορετικά είναι δύσκολο να κάνει κανείς έναν ισότιμο διάλογο μαζί τους.

9. Υπάρχει καμιά διαφορά αν υπάρχουν περισσότερες από μια επιχειρήσεις του ομίλου;

Τα εργασιακά συμβούλια ή τα επιχειρησιακά σωματεία της μιας επιχείρησης του ομίλου καλό είναι να ενημερώνουν τα αντίστοιχα εργασιακά συμβούλια ή / και επιχειρησιακά σωματεία των άλλων επιχειρήσεων του ομίλου σε θέματα γενικότερου ενδιαφέροντος, ώστε να συντονίζουν τις δράσεις τους.

10. Σε ποιες περιπτώσεις πρέπει να διεξάγεται η ενημέρωση και διαβούλευση;

Οι περιπτώσεις που προβλέπονται στις Οδηγίες περιλαμβάνουν όλα τα θέματα, που επηρεάζουν την ανάπτυξη της απασχόλησης στην επιχείρηση, πολύ περισσότερο αν οι αποφάσεις των εργοδοτών μπορεί να απειλήσουν την απασχόληση, τα δυνητικά προβλεπόμενα προληπτικά μέτρα, ιδίως όσον αφορά την κατάρτιση των εργαζομένων και την ανάπτυξη δεξιοτήτων, προκειμένου να αποσβεστούν οι αρνητικές εξελίξεις και οι συνέπειές τους και να αυξηθεί η απασχολησιμότητα και η προσαρμοστικότητα των εργαζομένων, που ενδέχεται να επηρεαστούν. Η ενημέρωση και διαβούλευση σε περιπτώσεις μεταβίβασης επιχειρήσεων είναι επίσης υποχρεωτική.

Στην περίπτωση των ΕΣΕ, η ενημέρωση και διαβούλευση αναφέρεται σε διακρατικά ζητήματα, υπό αυτήν την έννοια σε θέματα που αφορούν επιχειρήσεις δύο τουλάχιστον κρατών- μελών.

11. Σε ποιες περιπτώσεις είναι καλό να γίνεται ενημέρωση και διαβούλευση;

Υπάρχουν δύο όψεις της χρησιμότητας της ενημέρωσης και διαβούλευσης.

Η πρώτη, η θετική είναι προκειμένου να ενισχυθεί ο διάλογος και να προωθηθεί η αμοιβαία εμπιστοσύνη μεταξύ των εργοδοτών και των εργαζομένων στην επιχείρηση. Αυτό αναμένεται να έχει θετικό αντίκτυπο στην οργάνωση της εργασίας, στην πρόσβαση των εργαζομένων στην κατάρτιση, στην πρόληψη των κινδύνων, στη βελτίωση της ασφάλειας, της απασχολησιμότητας, στη συμμετοχή των εργαζομένων, στην ευαισθητοποίηση σχετικά με τις ανάγκες προσαρμογής και της ανταγωνιστικότητας της επιχείρησης.

Η δεύτερη είναι να βρεθούν τρόποι μείωσης των αρνητικών επιπτώσεων αποφάσεων που απειλούν ή βλάπτουν την απασχόληση, την οργάνωση της εργασίας ή τις συνθήκες εργασίας.

12. Τι συμβαίνει εάν ο εργοδότης δεν παρέχει ενημέρωση;

Μπορείτε να το αναφέρετε στην Επιθεώρηση Εργασίας ή να προσφύγετε στα δικαστήρια.