

# Strengthening Involvement

VS-2018-0043

## Μελέτες περιπτώσεων

*Έκθεση για την Κύπρο*

Δημοκρατική Εργατική Ομοσπονδία Κύπρου  
Λεωφόρος Βύρωνος 40  
1096 Λευκωσία  
Κύπρος

Λευκωσία, 22 Οκτωβρίου 2018

Πρόγραμμα STRENGTHENING INVOLVEMENT (DG Employment-VS/2018/0043). 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.

## Μελέτη περίπτωσης 1: Ιδιωτικοποίηση του Τμήματος Συλλογής Απορριμμάτων του Δήμου Στροβόλου

Ο Δήμος Στροβόλου είναι ο δεύτερος σε πληθυσμό Δήμος της Κύπρου με περισσότερους από 70.000 κατοίκους, συνολικής έκτασης 25 τετραγωνικών χιλιομέτρων. Απασχολεί περίπου 270 άτομα (υπάλληλοι και εργαζόμενοι) και ο προϋπολογισμός του για τη διετή περίοδο 2017-19 ανέρχεται σε € 17.000.000 (μειωμένος κατά 30%). Παρά τη μείωση των κρατικών ενισχύσεων, λόγω του μεγάλου πληθυσμού και της σημαντικής βιομηχανικής ζώνης, των μεγάλων εμπορικών εγκαταστάσεων (π.χ. Mall) και των μεγάλων εμπορικών εταιρειών που έχουν την έδρα τους σε αυτόν, ο Δήμος παρουσιάζει ικανοποιητικές ταμειακές ροές.

Η δομή του Δήμου έχει ως εξής:

- Δημοτικό Συμβούλιο: Υπεύθυνο για τη λήψη πολιτικών αποφάσεων και τη χάραξη πολιτικής.
- Δημοτικός Γραμματέας με Προϊστάμενους των τμημάτων: Υπεύθυνος για την εφαρμογή των πολιτικών αποφάσεων, την εξασφάλιση της καθημερινής λειτουργίας του Δήμου και την εξυπηρέτηση των πολιτών του.
- Τμήματα:
  1. Τμήμα Διοίκησης και Προσωπικού
  2. Οικονομικό Τμήμα
  3. Τεχνικό Τμήμα
  4. Το Τμήμα Δημόσιας Υγείας και Καθαριότητας
  5. Τμήμα Περιβαλλοντικής Ανάπτυξης κλπ.

Ο Δήμος Στροβόλου συμμετέχει στην Κλαδική Συλλογική Σύμβαση που καλύπτει όλους τους αστικούς και περιφερειακούς Δήμους της Επαρχίας Λευκωσίας. Τα μέλη περιλαμβάνουν έναν εκπρόσωπο από κάθε Δήμο (συνήθως τον Δήμαρχο ή το Δημοτικό Γραμματέα) και εκπροσώπους των εργαζομένων, έναν από κάθε συνδικάτο. Υπάρχει επίσης μια επιτροπή, που λειτουργεί υπό την προεδρία του Προέδρου της Ένωσης Δήμων (εθνική υπηρεσία). Το σώμα

αυτό εξετάζει ευρύτερα ζητήματα πολιτικής, π.χ. προσπάθειες για τη σύναψη Παγκύπριας Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας.

## Το πρόβλημα

Το πρόβλημα, που προέκυψε αφορά στην ιδιωτικοποίηση των υπηρεσιών της τοπικής αυτοδιοίκησης, με αποτέλεσμα την πλήρη κατάργηση της συντριπτικής πλειοψηφίας των θέσεων εργασίας.

Σε διμερή συνάντηση μεταξύ της Δημοκρατικής Εργατικής Ομοσπονδίας Κύπρου (ΔΕΟΚ) και του Δημάρχου Στροβόλου εκφράσαμε τη δυσαρέσκειά μας για το γεγονός ότι δεν προσκάλεσε τις συνδικαλιστικές οργανώσεις σε διάλογο. Αντ' αυτού, το Δημοτικό Συμβούλιο έλαβε μονομερή απόφαση να προχωρήσει στη μερική ιδιωτικοποίηση των πληρωμάτων συλλογής απορριμμάτων.

Ο Δήμαρχος μας ενημέρωσε για την απόφαση του Δημοτικού Συμβουλίου και διατύπωσε τις προθέσεις του για τη μερική ιδιωτικοποίηση της αποκομιδής απορριμμάτων καθώς και την ιδιωτικοποίηση και άλλων δημοτικών υπηρεσιών. Προέβαλε τους ακόλουθους λόγους:

- Υψηλό κόστος δημοτικών υπηρεσιών σε σύγκριση με την αγορά υπηρεσιών από ιδιώτες.
- Οι εργαζόμενοι του δήμου δεν είναι παραγωγικοί / αποδοτικοί.
- Ο Δήμος δέχεται μεγάλο αριθμό καταγγελιών από τους πολίτες του.

Εάν ο Δήμαρχος είχε αποφύγει να μας συναντήσει και να μας ενημερώσει, θα επικοινωνούσαμε με τα υπόλοιπα συνδικάτα και θα ασκούσαμε συστηματική πίεση για να κανονίσουμε μια συνάντηση με τον Δήμαρχο. Θα επιδιώκαμε επίσης να οργανώσουμε μια συνάντηση για να ξεκινήσουμε το διάλογο στέλνοντας μια επιστολή και προβαίνοντας σε ανακοινώσεις στα μέσα μαζικής ενημέρωσης. Στην περίπτωση που η απάντηση του Δημάρχου ήταν αρνητική, θα είχαμε πάρει μέτρα μαζί με τις άλλες ενώσεις των εργαζομένων, τα οποία ενδεχομένως θα κλιμακώναμε βάσει των εξελίξεων.

Στη συνέχεια, πραγματοποιήθηκε κοινή συνάντηση και διαβούλευση των συνδικαλιστικών οργανώσεων, προκειμένου να καθοριστούν κοινοί στόχοι και επιδιώξεις. Διοργανώθηκε συνάντηση των επικεφαλής των συνδικάτων στον τομέα των δημοτικών εργαζομένων και του Δημάρχου. Του παρουσιάσαμε τις κοινές μας θέσεις. Ο στόχος των οικονομικών κλίμακας στον τομέα θα μπορούσε να επιτευχθεί μέσω της ομαδοποίησης των δημοτικών υπηρεσιών.

Προτεινάμε επίσης τη σύσταση μικτής επιτροπής, που θα αποτελείτο από εκπροσώπους των τριών συνδικάτων και του Δήμου, η οποία θα εξέταζε τον τρόπο λειτουργίας της υπηρεσίας αποκομιδής απορριμμάτων και όλα τα σχετικά θέματα με στόχο να προτείνει τρόπους βελτίωσης της αποτελεσματικότητας της υπηρεσίας. Η μικτή επιτροπή πραγματοποίησε δύο συνεδριάσεις και έλαβε τις ακόλουθες αποφάσεις:

- Να εγκαταλειφθεί η πρακτική οργάνωσης της εργασίας με βάση τη λογική της "συνεχούς, γρήγορης, αδιάκοπης" εργασίας.
- Καθιέρωση κανονικού ωραρίου εργασίας με έξι ώρες νυκτερινής βάρδιας, όπως προβλέπεται από την ευρωπαϊκή και εθνική νομοθεσία.
- Να καταργηθεί το δωδέκατο πλήρωμα, που είναι επιφορτισμένο με τη συλλογή ζιζανίων και κλαδιών.
- Δημιουργία μικτής επιτροπής για την εξέταση των προβλημάτων της υπηρεσίας, όπως τις άδειες ασθενοείας, τις διαδικασίες και μεθόδους εργασίας καθώς και τα θέματα υγείας και ασφάλειας.
- Εισαγωγή του νέου ωραρίου εργασίας κατά τη διάρκεια δοκιμαστικής περιόδου ενός μηνός. Στη συνέχεια θα ακολουθήσει δεύτερη σύσκεψη για την εκτίμηση του αποτελέσματος, τον εντοπισμό των προβλημάτων και την αναζήτηση λύσεων.
- Στην επόμενη σύσκεψη θα αρχίσουν οι συζητήσεις για την επίλυση των υπόλοιπων προβλημάτων της υπηρεσίας προκειμένου να καταστεί αποτελεσματική.

Μετά από πάροδο ενός μηνός, ο εργοδότης προφασίστηκε διάφορα προσχήματα για να αποφύγει τη διεξαγωγή διαλόγου. Εν τω μεταξύ είχαμε ενημερωθεί τόσο από τους υπαλλήλους όσο και από τους εργάτες του τμήματος αποκομιδής απορριμμάτων ότι ο Δήμος προχωρούσε το σχέδιο ιδιωτικοποίησης της υπηρεσίας. Συγκεκριμένα, προετοίμασε και συνέταξε την προκήρυξη, συγκέντρωσε τις απαιτούμενες εγκρίσεις από τα Υπουργεία

Εσωτερικών και Οικονομικών και βρισκόταν στο στάδιο της δημόσιας προκήρυξης πρόσκλησης υποβολής προσφορών.

Παράλληλα, συνήλθε Γενική Συνέλευση των εργαζομένων για σκοπούς ενημέρωσης και διαβούλευσης. Ενημερώθηκαν για την πρόοδο των επαφών και τους στόχους της διαπραγμάτευσης, τις αλλαγές στις μεθόδους εργασίας και στο ωράριο εργασίας. Ενημερώθηκαν επίσης ότι εντός ενός μηνός θα πραγματοποιηθεί νέα συνάντηση με τον εργοδότη για να αξιολογηθούν τα νέα ωράρια εργασίας και οι νέες μέθοδοι εργασίας και για να ληφθούν μέτρα για περαιτέρω βελτιώσεις.

Μετά από παρέλευση ενός μηνός και δεδομένου ότι, όπως προαναφέρθηκε, ο εργοδότης απέφυγε τον διάλογο για την αξιολόγηση των αλλαγών που είχαν συμφωνηθεί, τα συνδικάτα των εργαζομένων συγκάλεσαν μια νέα Γενική Συνέλευση και ζήτησαν την έγκριση της πρότασής τους για κινητοποιήσεις, συμπεριλαμβανομένης μιας 24ωρης προειδοποιητικής απεργίας. Ζήτησαν επίσης από τη Γενική Συνέλευση να εξουσιοδοτήσει τα συνδικάτα να αποφασίσουν για το χρονοδιάγραμμα της απεργίας. Η Γενική Συνέλευση ψήφισε υπέρ των κοινών προτάσεων των τριών συνδικάτων, με 27 θετικές ψήφους και 3 αποχές σε σύνολο 33 εργαζομένων.

Περίπου δέκα ημέρες μετά τη Γενική Συνέλευση, οι συνδικαλιστές αποφάσισαν να πραγματοποιήσουν την απεργία στις πρώτες πρωινές ώρες της Δευτέρας. Για το σκοπό αυτό, πήγαν στις αποθήκες σκουπιδιών του Δήμου Στροβόλου στις 2.30 π.μ. και ζήτησαν από τους οδηγούς των πληρωμάτων να ακινητοποιήσουν τα απορριμματοφόρα οχήματα και να ενωθούν με τους εργάτες έξω από το γραφείο του επικεφαλής του Τμήματος για να ανακοινώσουν την 24ωρη προειδοποίηση για τις 21 Μαΐου 2018. Κατά τη διάρκεια της απεργίας, η Γενική Συνέλευση αποφάσισε να καλέσει τον εργοδότη σε διάλογο. Σε περίπτωση μη απάντησης, οι εργαζόμενοι θα προχωρούσαν στην ανακοίνωση παραπέρα κινητοποιήσεων.

Ο Δήμαρχος έκανε δηλώσεις στα μέσα ενημέρωσης και προσπάθησε να πείσει το κοινό για την απόφαση του Δήμου να προχωρήσει στη μερική ιδιωτικοποίηση των υπηρεσιών. Οι

συνδικαλιστές παρενέβησαν για να υπερασπιστούν τις θέσεις των εργαζομένων, δηλαδή ότι οι υπηρεσίες πρέπει να παραμείνουν στον ευρύτερο δημόσιο τομέα και ότι οι θέσεις εργασίας πρέπει να διατηρηθούν. Τα εργατικά συνδικάτα εξέδωσαν σχετικό δελτίο τύπου, το οποίο διανεμήθηκε τόσο στα ηλεκτρονικά όσο και στα έντυπα μέσα. Τελικά, φάνηκε ότι οι εργαζόμενοι κέρδισαν την πρώτη μάχη.

Διοργανώθηκε συνάντηση μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων και του Δημάρχου και του Δημοτικού Γραμματέα για τη συνέχιση του διαλόγου. Οι συνδικαλιστές ζήτησαν να συζητηθεί ένα έγγραφο, το οποίο απέστειλαν στον Δήμο. Κατά τη διάρκεια της συνεδρίασης, το έγγραφο υποβλήθηκε και επίσημα και πρωτοκολλήθηκε. Το έγγραφο συζητήθηκε και τροποποιήθηκε. Αποφασίστηκε να γίνουν οι απαραίτητες προσθήκες στο έγγραφο και να συκληθεί νέα σύσκεψη.

Το έγγραφο προβλέπει τα εξής:

- Έναρξη εντατικού διαλόγου για τη συζήτηση των προβλημάτων των πληρωμάτων αποκομιδής απορριμμάτων.
- Συζήτηση σχετικά με τη δημιουργία οργανικών θέσεων για τους εργαζομένους σε όλες τις υπηρεσίες του Δήμου, ο αριθμός των οποίων θα μπορεί να τροποποιηθεί μόνο μετά από διαβούλευση.
- Θετική ανταπόκριση των συνδικάτων στη μερική αγορά υπηρεσιών από τρίτους για την ικανοποίηση των αναγκών που δεν καλύπτονται με τις οργανικές θέσεις.
- Ταυτόχρονα, ο Δήμος θα συμπεριλάβει στη σύμβαση, που θα υπογράψει με τον ιδιωτικό φορέα την υποχρέωση του δεύτερου να εφαρμόζει σε όλους τους εργαζομένους τους βασικούς όρους απασχόλησης, που προβλέπει η Συλλογική Σύμβαση Εργασίας του Δήμου.
- Μετά τη σύναψη της συμφωνίας, οι εργαζόμενοι θα άρουν τις κινητοποιήσεις τους.
- Ο Δήμος δεν θα προβεί στην προβλεπόμενη αγορά υπηρεσιών πριν από την ολοκλήρωση του διαλόγου.
- Η συμφωνία θα καταστεί προσάρτημα της Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, που θα ισχύει μόνο στον συγκεκριμένο Δήμο.

Διεξήχθη μια δεύτερη συνάντηση, κατά την οποία προέκυψαν διαφορές σε σχέση με το έγγραφο. Συγκεκριμένα: i) εάν οι οργανικές θέσεις θα συμφωνηθούν με βάση την απασχόληση του 2012, πριν από την έναρξη της κρίσης, ή με βάση την αντίστοιχη του 2018, με την κρίση, ii) ποιους βασικούς όρους της Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας απαιτούσαν οι συνδικαλιστές να επιβληθούν στον ιδιωτικό υπεργολάβο; Είναι δυνατόν να συμπεριληφθούν όροι αυτής της μορφής στις προδιαγραφές του διαγωνισμού, καθώς αυτό μπορεί να ισοδυναμεί με παρέμβαση στις σχέσεις εργοδότη-υπαλλήλου, "που δεν προβλέπεται στις προκηρύξεις του δημοσίου"; Ο Δήμαρχος επέμεινε επίσης ότι ο Δήμος πρέπει να διατηρήσει δικαίωμα να προχωρήσει στην προκήρυξη για υποβολή προσφορών, καθώς «προέβλεψε» ότι ο διάλογος θα διαρκέσει πολύ.

Στην επόμενη συνάντηση συμμετείχαν οι γραμματείς των τομεακών οργανώσεων των δημοτικών υπαλλήλων κάθε συνδικάτου. Η συζήτηση ήταν κάπως σύντομη και επικεντρώθηκε σχεδόν στα ίδια σημεία. Αντικειμενικά δημιουργήθηκε ένα αδιέξοδο κατά τη διάρκεια της συζήτησης, το οποίο δεν ανακοινώθηκε επίσημα, καθώς η συνάντηση πραγματοποιήθηκε την Παρασκευή 30/06/2018. Οι συνδικαλιστές διατηρούν μια ανοικτή γραμμή επικοινωνίας με τους εργαζομένους προκειμένου να αποφασίσουν από κοινού τα επόμενα βήματα.

## Μελέτη περίπτωσης 2: Οργάνωση των εργαζομένων στην επιχείρηση Ασφάλειας Αεροδρομίου ICTS

Η ICTS είναι μια επιχείρηση, που παρέχει υπηρεσίες ασφαλείας στους Αερολιμένες Λάρνακας και Πάφου. Είναι υπεύθυνη για τον έλεγχο των επιβατών και των αποσκευών κατά την είσοδό τους στους Αερολιμένες. Όταν ξεκίνησε τις δραστηριότητές της στις αρχές του 2017 απασχολούσε 400-450 άτομα. Το σημερινό εργατικό της δυναμικό είναι 350 εργαζόμενοι. Παρέχει επίσης υπηρεσίες στους αερολιμένες άλλων χωρών όπως η Ελλάδα και τα Σκόπια. Έχει συμβόλαιο με την Hermes Airports για τα επόμενα (5 + 3) χρόνια και αποζημιώνεται για τις υπηρεσίες, που παρέχει ανά επιβάτη (ταξιδιώτη). Η έδρα της εταιρείας βρίσκεται στην Ολλανδία.

### Το πρόβλημα

Το πρόβλημα συνίσταται στην απουσία Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας. Οι εργαζόμενοι εργάζονται παίρνοντας τον κατώτατο μισθό χωρίς βασικά δικαιώματα όπως αργίες, υπερωρίες, αναρρωτικές άδειες και ιατρική περίθαλψη. Επιπλέον, είχαμε καταγγελίες σχετικά με τη συμπεριφορά των ανώτερων στελεχών έναντι των εργαζομένων.

Η υπηρεσία, που παρέχει η επιχείρηση είναι εξαιρετικά σημαντική, καθώς από αυτήν εξαρτάται η ασφάλεια της χώρας μας. Μέσω του ελέγχου των αποσκευών με μηχανές ακτίνων Χ που κάνουν, αποτρέπουν τρομοκρατικές επιθέσεις ή σαμποτάζ στο έδαφος της Κυπριακής Δημοκρατίας. Η υπηρεσία αυτή στο παρελθόν παρεχόταν από την Αστυνομία.

Μετά από διαβουλεύσεις μεταξύ των τριών συνδικαλιστικών οργανώσεων, κανονίσαμε να συναντηθούμε με τον εργοδότη και του ζητήσαμε να μας ενημερώσει σχετικά με τις προθέσεις του όσον αφορά τη σύναψη συλλογικής σύμβασης. Είχαμε λίγες συναντήσεις μαζί του. Επίσης, προσπαθήσαμε να μιλήσουμε με τους εργαζόμενους πριν από την έναρξη ή μετά το τέλος της βάρδιάς τους για να τους πείσουμε να εγγραφούν ως μέλη σε οποιοδήποτε από τα τρία σωματεία επιλέξουν, έτσι ώστε να μην μπορεί η επιχείρηση να ισχυρίζεται ότι οι εργαζόμενοι δεν επιθυμούν να οργανωθούν.



Η επιχείρηση δεν έδειξε προθυμία να χορηγήσει ορισμένα δικαιώματα, πιθανώς επειδή δεν γνώριζε τον τρόπο με τον οποίο συνάπτονται οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας στην Κύπρο, δεδομένου ότι στις άλλες χώρες όπου δραστηριοποιείται συνάπτει προσωπικές συμβάσεις και σέβεται τους νόμους. Στις 21/11/19, δηλώσαμε στο υπουργείο ότι έχουμε εργατική διαφορά και το υπουργείο κάλεσε τα δύο μέρη για διαπραγμάτευση. Η επιχείρηση συνοδεύτηκε από έναν εκπρόσωπο της Ομοσπονδίας Εργοδοτών και Βιομηχάνων, ο οποίος είχε συμβουλευτικό ρόλο.

Η επιχείρηση δεν αρνήθηκε να μας ενημερώσει. Εάν συνέβαινε κάτι τέτοιο, θα προσπαθούσαμε να απευθυνθούμε στην Hermes Airports, που είναι ο εργοδότης τους ή σε αξιωματούχους της κυβέρνησης, καθώς το έργο που επιτελεί προηγουμένως το επιτελούσε η Αστυνομία και αφορά την ασφάλεια της χώρας μας.

Τα τρία συνδικάτα, αφού διαβουλευθήκαμε μεταξύ μας, αποφασίσαμε για τα αιτήματα. Βασιστήκαμε στην εμπειρία που έχουμε από τη συνεργασία με άλλες επιχειρήσεις και οργανισμούς με τους οποίους συζητάμε, διαβουλευόμαστε και υπογράφουμε συλλογικές συμβάσεις. Οι κοινές μας θέσεις που διεκδικούμε οι εξής:

- 13ος μισθός
- αργίες
- υπερωρίες
- άδειες ασθενείας
- ασφαλιστική κάλυψη
- μισθολογικές κλίμακες
- αύξηση αποδοχών

Αντιμετωπίζουμε κάποια δυσκολία να επικοινωνήσουμε με τους εργαζόμενους, καθώς δεν μπορούμε να τους διαταράξουμε κατά την ώρα της εργασίας τους. Ζητήσαμε τόσο από την ICTS όσο και από την Hermes να μας παράσχει ένα χώρο, τον οποίο να μπορούν να χρησιμοποιήσουν οι εργαζόμενοι κατά τη διάρκεια του διαλείμματός τους, ώστε να μπορούμε και εμείς να συναντηθούμε μαζί τους. Αυτό δεν έχει καταστεί ακόμη δυνατόν. Επικοινωνούμε μαζί τους μέσω τηλεφώνου ή εκτός του αεροδρομίου πριν από την αρχή ή μετά το τέλος της βάρδιας. Αν είχε τεθεί από την επιχείρηση ζήτημα εμπιστευτικότητας, θα το είχαμε δεχθεί.

Για εξωτερική υποστήριξη χρησιμοποιήσαμε την Hermes Airports και όπου κρίναμε αναγκαίο προσεγγίσαμε και μέλη του Κοινοβουλίου και της Κυβέρνησης.

Θεωρήσαμε ότι είναι σωστό να έρθουμε σε επαφή με την Hermes Airports, η οποία είναι υπεύθυνη για ό,τι συμβαίνει στα Αεροδρόμια. Η Hermes Airports ενημερώθηκε επίσης από το Υπουργείο για την πρόοδο των διαπραγματεύσεων. Ο ρόλος της ήταν κρίσιμος καθώς μπορεί επίσης να παρεμβαίνει σε σχέση με τη στελέχωση του ICTS. Καταφέραμε να ξεκινήσουμε τις διαπραγματεύσεις και να διατυπώσουμε ορισμένες απαιτήσεις. Χάρη στη βοήθεια του Υπουργείου και του Hermes, δεν θεωρήσαμε απαραίτητο να εμπλέξουμε άλλες κυβερνητικές υπηρεσίες.

Οι απαντήσεις στις θέσεις που διατυπώσαμε ήταν αιτιολογημένες, αλλά όχι ικανοποιητικές για τους εργαζόμενους. Επιμείναμε και καθώς οι διαβουλεύσεις προχώρησαν στο Υπουργείο, καταφέραμε να κερδίσουμε ορισμένα πράγματα, τα οποία η εταιρεία δεν ήταν πρόθυμη καν να συζητήσει στην αρχή της διαδικασίας.

Η διαβούλευση ήταν αποτελεσματική. Η αρχική συμφωνία είναι καλή, είμαστε όμως στην αρχή και έχουμε πολλά να κερδίσουμε. Επεξεργαζόμαστε τη συμφωνία και θα προωθήσουμε παραπέρα τα δικαιώματα των εργαζομένων. Οι θέσεις μας παραμένουν οι ίδιες όσον αφορά τη βελτίωση της αμοιβής των εργαζομένων, την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους, καθώς και την αναγνώριση και την εκτίμηση του έργου τους από την επιχείρηση.

Μια ολιγόωρη στάση εργασίας θα βοηθούσε την συγκεκριμένη επιχείρηση να κατανοήσει την ανάγκη να προσφέρει στους εργαζόμενους καλύτερες αμοιβές και να τους δείξει σεβασμό, καθώς θα συνειδητοποιούσε τη δύναμη, που έχουν οι οργανωμένοι εργαζόμενοι.

### Μελέτη περίπτωσης 3: Παραβίαση συλλογικής σύμβασης εργασίας στο εργοστάσιο παραγωγής τσιμέντου Βασιλικού

Η Τσιμεντοποιία Βασιλικού παράγει τσιμέντο (μονοπώλιο) και ανήκει στον κατασκευαστικό τομέα. Για το μέγεθος της Κύπρου θεωρείται μεγάλη επιχείρηση καθώς απασχολεί 240 άτομα. Η οργανωτική της δομή έχει ως εξής: α) Διοικητικό Συμβούλιο, β) Γενικός Διευθυντής, γ) Ομάδα Διοίκησης, δ) Επικεφαλής Τμημάτων, ε) Επιστημονικό Προσωπικό, στ) Τεχνικό προσωπικό και ζ) Εργάτες.

Γνωρίζουμε ότι η οικονομική κατάσταση της εταιρείας είναι πολύ καλή. Μέχρι τον Μάρτιο του 2017, οι πληροφορίες για την παραγωγή, τις εγχώριες πωλήσεις και τις εξαγωγές τσιμέντου (κυρίως στο Ισραήλ) ήταν διαθέσιμες στο κοινό μέσω της Στατιστικής Υπηρεσίας. Έκτοτε, η εταιρεία δεν δίνει πλέον στην Στατιστική Υπηρεσία στοιχεία για την παραγωγή, τις πωλήσεις και τις εξαγωγές τσιμέντου και, συνεπώς, δεν μπορούμε να καταλήξουμε σε ασφαλή συμπεράσματα. Ωστόσο, η παραγωγή τσιμέντου αυξάνεται.

Όταν προκύπτουν προβλήματα για τους εργαζόμενους, τα τρία συνδικάτα των οικοδόμων ενεργούν από κοινού προς το συμφέρον τους. Στις παραπάνω επιχειρήσεις, 62% των εργαζομένων είναι μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων, ενώ το υπόλοιπο 38% όχι (13% έχουν διοικητικές θέσεις και οι υπόλοιποι 25% είναι επιστημονικό προσωπικό).

Μετά από εκτεταμένες διαπραγματεύσεις, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις υπέγραψαν την πιο πρόσφατη συλλογική σύμβαση με την εταιρεία στις 18/11/2016. Θα μπορούσαμε να πούμε ότι οι σχέσεις μεταξύ των συνδικάτων και της εταιρείας είναι καλές. Ο προσωπάρχης πραγματοποιεί μηνιαίες συναντήσεις με τοπικούς υπαλλήλους και επαγγελματίες συνδικαλιστές για την αντιμετώπιση καθημερινών προβλημάτων. Επίσης, πραγματοποιούνται συναντήσεις υψηλού επιπέδου μεταξύ της γενικής διοίκησης της εταιρείας και των επικεφαλής των συνδικάτων σε θέματα πολιτικής και ερμηνείας της συλλογικής σύμβασης. Επιπλέον, διεξάγονται κάθε δύο έως τρεις μήνες συναντήσεις στο ανώτατο επίπεδο. Οι τρεις Γενικοί Γραμματείς των Συνδικαλιστικών Οργανώσεων των οικοδόμων πραγματοποιούν συναντήσεις με τον Πρόεδρο του Διοικητικού

Συμβουλίου της εταιρείας, για την επίλυση θεμάτων και προβλημάτων για τα οποία δεν κατέστη δυνατόν να ευρεθεί λύση στις άλλες συναντήσεις.

Όσον αφορά τις προηγούμενες κινητοποιήσεις μας, θα μπορούσαμε να πούμε ότι υπάρχει πλούσιο ιστορικό στάσεων εργασίας, 24ωρων και 48ωρων απεργιών, με αποκορύφωμα την απεργία διαρκείας, που ξεκίνησε την 1/3/2012 και διήρκεσε 20 ημέρες. Εκείνη την εποχή, εμείς ως συνδικαλιστικές οργανώσεις πληρώναμε στους εργαζόμενους επίδομα απεργίας. Η απεργία οδήγησε στην έλλειψη τσιμέντου στην αγορά και οι εταιρείες έτοιμου σκυροδέματος αναγκάστηκαν να διακόψουν τις δραστηριότητές τους. Πολλές εταιρείες και εργοτάξια ανέστειλαν επίσης τις εργασίες τους εξαιτίας της έλλειψης τσιμέντου.

### **Το πρόβλημα**

Το πρόβλημα συνίστατο στην παραβίαση από την εταιρεία ορισμένων άρθρων της συλλογικής σύμβασης εργασίας και του νόμου για την ίση μεταχείριση στην εργασία. Παρά τις μακρές διαβουλεύσεις μεταξύ των δύο πλευρών, δεν υπήρξε θετικό αποτέλεσμα. Ως αποτέλεσμα, σύμφωνα με τον Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των οικοδόμων υπέβαλαν αίτηση στο Τμήμα Διαμεσολάβησης του Υπουργείου Εργασίας και ζήτησαν την παρέμβασή του.

Το Τμήμα Διαμεσολάβησης κάλεσε τις δύο πλευρές σε διαβούλευση, υπό την προεδρία του διευθυντή του Τμήματος. Πραγματοποιήθηκαν αρκετές συναντήσεις, αλλά χωρίς αποτέλεσμα. Κατά τη διάρκεια των διαβουλεύσεων, η εταιρεία μετέθεσε δύο υπαλλήλους από το τμήμα πωλήσεων στο τμήμα μηχανικής συντήρησης χωρίς διαβούλευση και χωρίς να ενημερώσει τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και τους ενδιαφερόμενους υπαλλήλους. Τα τοπικά μέλη ενημέρωσαν την ηγεσία των συνδικαλιστικών οργανώσεων για το θέμα αυτό κατά τη διάρκεια μιας συνάντησης, που διεξήχθη την ίδια ημέρα και, όπως είπαν, οι εργαζόμενοι θεώρησαν ότι η απόφαση της εταιρείας ήταν πράξη εκδίκησης.

531/5000

Ζητήσαμε μια συνάντηση με τον επικεφαλής ανθρώπινου δυναμικού της εταιρείας και τον Γενικό Διευθυντή για να λάβουμε ενδελεχέστερη ενημέρωση. Στη συνάντηση θέσαμε τις ακόλουθες ερωτήσεις:

- Γιατί κάνατε αυτές τις μεταθέσεις;
- Οι μεταθέσεις των δύο συναδέλφων αποτελούν πράξη εκδίκησης;
- Γιατί δεν ενημερώσατε τα συνδικάτα και τους δύο ενδιαφερόμενους συναδέλφους;
- Γιατί προχωρήσατε σε αυτήν την κίνηση, λαμβάνοντας υπόψη ότι είμαστε σε διαβουλεύσεις για τόσο μεγάλο χρονικό διάστημα;
- Προχωρήσατε στην ενέργεια αυτή σε μια προσπάθεια άσκησης πίεσης;
- Και πολλά άλλα ερωτήματα.

Εάν η Διοίκηση αρνιόταν να μας ενημερώσει, θα ζητούσαμε μια συνάντηση με τον Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου, με τους μετόχους της εταιρείας, θα στέλναμε επιστολές προς όλες τις κατευθύνσεις με αντίγραφο στο Τμήμα Βιομηχανικών Σχέσεων, θα προβαίναμε σε ανακοινώσεις στα ΜΜΕ και επίσης θα εξετάζαμε άλλους τρόπους άσκησης πίεσης.

Προσκαλέσαμε σε συνεδρίαση τις τοπικές επιτροπές εργαζομένων. Μετά από διεξοδική συζήτηση και πολλή σκέψη, συγκαλέσαμε Γενική Συνέλευση όλων των εργαζομένων για τη λήψη αποφάσεων. Στη Συνέλευση, οι εργαζόμενοι ενημερώθηκαν από τους ηγέτες των συνδικάτων τους για τα ερωτήματα, που θέσαμε και τις απαντήσεις που λάβαμε. Ακολούθησε μια συζήτηση, μετά την οποία οι ηγέτες των συνδικάτων των οικοδόμων πρότειναν απεργία διαρκείας, με αφετηρία τις 27/10/2017. Η Γενική Συνέλευση ενέκρινε ομόφωνα την πρόταση με μυστική ψηφοφορία και η απεργία διαρκείας ξεκίνησε στις 27/10/2017.

Οι εργαζόμενοι ενημερώθηκαν μέσω προσωπικών επαφών, ιδίως με μέλη της τοπικής επιτροπής, μέσω τηλεφωνικών κλήσεων, επισκέψεων στο χώρο εργασίας ή συναντήσεων στα γραφεία του συνδικάτου. Σε αυτήν την περίπτωση δεν έμπαινε θέμα εμπιστευτικότητας, καθώς η εταιρεία δεν είχε μοιραστεί μαζί μας την οποιαδήποτε εμπιστευτική πληροφορία. Αν όμως η εταιρεία έθετε θέμα εμπιστευτικότητας, αυτό δεν θα ήταν αποδεκτό από την πλευρά μας, καθώς δεν αφορούσε εμπορικό απόρρητο ή άλλα νόμιμα συμφέροντα της εταιρείας.

Η κλαδική μας συνδικαλιστική οργάνωση των Οικοδόμων ζήτησε βοήθεια από την ηγεσία της ΔΕΟΚ για να αυξήσει την πίεση προς όσες κατευθύνσεις θα θεωρούσαν σωστό (υπουργούς, Βουλευτές, άλλους ενδιαφερόμενους, κρατικές υπηρεσίες, Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων και Τμήμα Διαμεσολάβησης, Διοίκηση και Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρείας).

Το Συμβούλιο Διοίκησης του συνδικάτου των οικοδόμων, η ηγεσία της ΔΕΟΚ καθώς και η κοινωνία των πολιτών ενημερώθηκαν και ζητήσαμε να μας κατανοήσουν και να ασκήσουν πίεση στην εταιρεία.

Πήραμε απαντήσεις στις θέσεις μας, οι οποίες προφανώς δεν ήταν όλες θετικές και ικανοποιητικές. Οι προσπάθειές μας να διασφαλίσουμε τα δικαιώματα και την ίση μεταχείριση και να διασφαλίσουμε και να προστατεύσουμε τους εργαζόμενους συνεχίζονται.

Αντιμέτωποι με τις αρνητικές θέσεις της Διοίκησης, συνεχίσαμε τις διαβουλεύσεις μας, την αυξημένη πίεση και, σε ορισμένες περιπτώσεις, την κινητοποίηση – με στάσεις εργασίας και άλλα μέτρα.

Η διαβούλευση που πραγματοποιήθηκε στο Τμήμα Διαμεσολάβησης του Υπουργείου Εργασίας σχετικά με το θέμα της μετάθεσης των δύο συναδέλφων στις 30/10/2017, με επικεφαλής τον Διευθυντή του Τμήματος, είχε θετικό αποτέλεσμα. Η εταιρεία ανακάλεσε την απόφασή της να μετακινήσει τους δύο συναδέλφους για μια περίοδο τριών μηνών προκειμένου να τους επιτρέψει να ανταποκριθούν στα ενισχυμένα καθήκοντα που απαιτούνται από τα άτομα αυτά, όπως υποστήριζε η Διοίκηση.

Η απεργία έληξε μετά από μια νέα Γενική Συνέλευση των εργαζομένων, κατά τη διάρκεια της οποίας οι εργαζόμενοι ενημερώθηκαν διεξοδικά για τα αποτελέσματα της διαβούλευσης. Και πάλι, η απόφαση για τερματισμό της απεργίας πάρθηκε με μυστική ψηφοφορία και ήταν ομόφωνη.