

Strengthening involvement of representatives of employees in consultation and information

VS-2018-0043

Μελέτες περιπτώσεων

ΟΒΕΣ, Ελλάδα

ΟΒΕΣ

Κάνιγγος 31, Αθήνα

Ελλάδα

Αθήνα, Οκτώβριος 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.

Περίπτωση 1: ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ ΟΤΕ. ΙΔΡΥΣΗ ΕΝΙΑΙΑΣ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑΣ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ

Η ΟΜΕ-ΟΤΕ ιδρύθηκε το 1982 για να καλύψει συνδικαλιστικά 32.000 εργαζόμενους στον ΟΤΕ, που είχε χαρακτήρα δημόσιας μονοπωλιακής επιχείρησης. Τότε, στη λογική της κατηγοριοποίησης και της επιδοματικής πολιτικής μπορούσαν και υπήρχαν πολλά σωματεία στην επιχείρηση. Κατά τη σύσταση της ΟΜΕ-ΟΤΕ δεν ήταν όλα τα σωματεία του ΟΤΕ στα ιδρυτικά μέλη, έγιναν όμως στην πορεία γιατί έστω και καθυστερημένα κατάλαβαν την αναγκαιότητα.

Σήμερα όμως, που ο ΟΤΕ έχει πλήρως ιδιωτικοποιηθεί και διοικείται εδώ και μία δεκαετία από την Deutsche Telecom, με πολύ λιγότερους εργαζόμενους, περίπου στο 1/3, αυτό που προέχει για το συνδικάτο μας είναι η διασφάλιση της εργασίας και ο αξιοπρεπής μισθός για όλους. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί μόνο με ένα σωματείο στο Όμιλο ΟΤΕ. Μια τέτοια οργανωτική μεταβολή σε ένα σωματείο, εκτός των άλλων, θα σταματήσει τις σωματειακές και παραταξιακές αντιπαραθέσεις, θα πάψει πλέον για ό,τι δεν γίνεται να φτάνει η ΟΜΕ και πλέον το ένα σωματείο θα βλέπει τους εργαζόμενους στα μάτια και απολογείται μόνο σ' αυτούς για τη δράση του, τα αποτελέσματά του ή τις αδυναμίες του.

Το ένα σωματείο στον Όμιλο ΟΤΕ οδηγεί σε μία Ομοσπονδία στον κλάδο των τηλεπικοινωνιών. Εδώ και 15 και πλέον χρόνια το ένα σωματείο στην επιχείρηση και μια Ομοσπονδία στον κλάδο αποτελεί ομόφωνη συνεδριακή απόφαση του τριτοβάθμιου οργάνου της ΓΣΕΕ. Πολλές είναι οι ομόφωνες αποφάσεις στα συνέδρια της ΟΜΕ-ΟΤΕ τα τελευταία 15 χρόνια που δεν εφαρμόστηκαν. Σήμερα όμως, σε συνθήκες σκληρού ανταγωνισμού στο χώρο των επιχειρήσεων τηλεπικοινωνιών, είναι επιτακτική η ανάγκη εύρεσης αποτελεσματικού τρόπου διαλόγου και διαπραγμάτευσης με τους εργοδότες, αφού τα μέχρι τώρα μοντέλα και μέθοδοι δεν αποδίδουν πια. Κατ' αρχήν είναι αυτονόητο ότι όλοι οι εργαζόμενοι του κλάδου έχουν κοινά θέματα και θα πρέπει να έχουν κοινή αντιμετώπιση. Μέσα από ένα πετυχημένο μοντέλο συνδικαλιστικής οργάνωσης, θα οδηγηθούν και όσες άλλες επιχειρήσεις δεν έχουν σωματείο, να ιδρύσουν και να γίνουν μέλη της Ενιαίας Ομοσπονδίας Τηλεπικοινωνιών Ελλάδας.

Στις 22.11.2018 έγινε κοινή συνεδρίαση της ΟΜΕ ΟΤΕ με 9 σωματεία άλλων επιχειρήσεων του κλάδου και βγήκε κοινό δελτίο τύπου, που ανακοινώνει την έναρξη των προσπαθειών για δημιουργία της Ενιαίας Ομοσπονδίας Τηλεπικοινωνιών Ελλάδας.

Κύριο σημείο

Ο χώρος των τηλεπικοινωνιών έχει υποστεί ραγδαίες εξελίξεις τα τελευταία 25 χρόνια τόσο τεχνολογικά όσο και από πλευράς δομής της αγοράς. Από μονοπώλιο του Δημοσίου έχει γίνει πεδίο σκληρού ανταγωνισμού, με αποτέλεσμα να συμπιέζονται οι συμβάσεις εργασίας, οι μισθοί και οι συνθήκες εργασίας στον κλάδο. Η συγχώνευση των πολλών σωματείων σε ένα σωματείο στην επιχείρηση του ΟΤΕ και η δημιουργία μιας Ομοσπονδίας στον κλάδο των τηλεπικοινωνιών, δηλαδή ενός κοινού οργάνου συλλογικής εκπροσώπησης και διαπραγμάτευσης θα αυξήσει την αποτελεσματικότητα της εκπροσώπησης των εργαζομένων.

Σύσταση

Το συνδικαλιστικό κίνημα πρέπει να μετεξελιχθεί και να ενοποιείται για να είναι πιο δυνατό.

Περίπτωση 2: ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ ΤΟΣΟΗ. ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ ΣΕ ΤΑΚΤΙΚΗ ΒΑΣΗ

Η ΤΟΣΟΗ ανήκει σε όμιλο Ιαπωνικών συμφερόντων. Στην Ελλάδα έχει ένα εργοστάσιο, που παράγει οξείδιο του μαγγανίου. Η εταιρεία έχει αντίστοιχη παραγωγή και στην Ιαπωνία. Το εργοστάσιο ιδρύθηκε το 1974 στη Θεσσαλονίκη. Απασχολεί 140 άτομα, εργατικό και διοικητικό προσωπικό, εκ των οποίων οι 40 ανήκουν σε εργολάβο.

Η εταιρεία είναι οικονομικά υγιής. πλεονέκτημά της αποτελεί ότι μπορεί να δανειστεί μέσω εταιρειών του ομίλου είναι με πολύ χαμηλά επιτόκια και εγγυήσεις.

Το επιχειρησιακό σωματείο έχει 60 μέλη. Δε συμμετέχουν οι εργαζόμενοι του εργολάβου. Ο εργολάβος έχει προσλάβει τα άτομα με σχέση μόνιμης εργασίας.

Το σωματείο έχει ετήσια επιχειρησιακή σύμβαση. Το σωματείο κατά τη δεκαετία του '80 έκανε απεργιακούς αγώνες για να καταφέρει να υπογράψει συλλογικές συμβάσεις. Έκτοτε υπάρχει μια ομαλή σχέση με τη διοίκηση για την υπογραφή των συμβάσεων. Η συμφωνία επέρχεται σε σύντομο χρονικό διάστημα και χωρίς να έχουν χαθεί προνόμια εργαζομένων.

Το θέμα προέκυψε το 2007. Το σωματείο είχε διαπιστώσει ελλιπή ενημέρωση από την εταιρεία σε καίρια θέματα, που αφορούσαν τους εργαζόμενους. Η διοίκηση χρησιμοποιούσε υπεκφυγές για να μην ενημερώνει, ενώ αναγνώριζε τη σχετική της υποχρέωση.

Το σωματείο υπέβαλλε παράπονο προς τη διοίκηση ότι δεν ενημερώνεται για αλλαγές που αποφασίζονται, όπως μετακινήσεις εργαζομένων κλπ. Καταρχήν το παράπονο εκφράστηκε προφορικά, αλλά στη συνέχεια υποβλήθηκε και εγγράφως.

Εκτός των υπεκφυγών για επιμέρους ζητήματα, η διοίκηση δεν ήθελε να δεσμευτεί στην τακτική ενημέρωση, επικαλούμενη και το διευθυντικό δικαίωμα.

Το σωματείο, επικαλούμενο την εργατική νομοθεσία, ζήτησε εγγράφως την τήρηση της σχετικής νομοθεσίας.

Το σωματείο έλαβε συλλογική απόφαση και ζήτησε να μπει αυτός ο όρος στη συλλογική σύμβαση εργασίας, ώστε η διοίκηση της εταιρείας να είναι υποχρεωμένη να ενημερώνει το σωματείο σε μηνιαία βάση και να διαβουλεύεται με αυτό.

Το ΔΣ του σωματείου χειρίστηκε καταρχήν το θέμα και ακολούθως στα πλαίσια Γενικής Συνέλευσης έγινε και αναλυτικότερη ενημέρωση των εργαζομένων.

Το σωματείο συνεργάζεται με νομικό σύμβουλο τον οποίο όμως δεν εμπλέκει ποτέ άμεσα. Πάντα λαμβάνει συμβουλές και δρα μόνο του. Ο νομικός σύμβουλος ανέλυσε τη νομοθεσία και τη σχετική επιχειρηματολογία.

Το σωματείο έχει στενή επαφή με το Εργατικό Κέντρο Θεσσαλονίκης, αλλά δεν το εμπλέκει άμεσα. Δε χρειάστηκε να γίνει απεργία ούτε υπήρξε απειλή. Δε δόθηκε δημοσιότητα στο θέμα και ο χειρισμός έγινε ενδοεταιρικά.

Αυτή η τακτική έχει βοηθήσει ως προς τα εξής:

- Αν γινόταν επιλογή νομικής εκπροσώπησης και από τις δύο πλευρές (εταιρεία και εργαζόμενους) είναι δεδομένο ότι το νομικό επιτελείο της εταιρείας θα ήταν ισχυρότερο.

- Επίσης μπορεί κάποιες διεκδικήσεις, που προκρίνεται να επιλυθούν με μεσολαβητή ή με δικηγόρο, να τεθούν υπό νομική αμφισβήτηση, ενώ η δύναμη του σωματείου είναι μεγαλύτερη.
- Το εργατικό κέντρο αποτελεί ένα έσχατο μέσο πίεσης και δεν πρέπει να χρησιμοποιείται για απλά θέματα που μπορούν να επιλυθούν διαφορετικά.

Το πρόβλημα ήταν ότι υπήρξαν διευθυντικά στελέχη, που κατανοούσαν τη θέση των εργαζομένων και ήταν συνεργάσιμα και άλλα που είχαν a priori αρνητική στάση.

Το αποτέλεσμα της διαβούλευσης αυτής ήταν στο τέλος να δεχθεί η εταιρεία το αίτημα του σωματείου να υπάρχει στην ετήσια ενδοεπιχειρησιακή σύμβαση άρθρο, που να προβλέπει ότι, στο πλαίσιο της καλής συνεργασίας εργαζομένων και διοίκησης, η εταιρεία υποχρεούται να ενημερώνει τη διοίκηση του σωματείου για θέματα, που αφορούν το προσωπικό, την ασφάλεια και οποιαδήποτε διοικητικό θέμα.

Ο τρόπος προσέγγισης, τουλάχιστον εκ του αποτελέσματος, ήταν σωστός. Το μόνο αρνητικό ήταν ότι άργησε αυτή η διαδικασία και θα μπορούσαν να είχαν προληφθεί κάποιες δυσμενείς επιπτώσεις στους εργαζομένους.

Το κέρδος της διαδικασίας είναι ότι το σωματείο μπορεί να θέσει υπό αμφισβήτηση κάποια απόφαση της εταιρείας, για την οποία δεν έχει προηγούμενα ενημερωθεί. Αυτό σημαίνει ότι η εταιρεία θα πρέπει να έχει ενημερώσει το σωματείο πριν την υλοποίηση κάποιας αλλαγής, με αποτέλεσμα από το στάδιο αυτό να ξεκινάει η διαβούλευση.

Καταλήγοντας, όλες οι αποφάσεις της εταιρείας είναι προϊόν διαβούλευσης με τους εργαζομένους και με τον τρόπο αυτό αποφεύγονται τετελεσμένα αρνητικά γεγονότα.

Το επίτευγμα αυτό συνετέλεσε στην ομαλοποίηση των σχέσεων διοίκησης και εργαζομένων.

Κύριο σημείο

Η καλύτερη εγγύηση για τη νομιμότητα μιας απόφασης έγκειται στη δύναμη του σωματείου και στη συμμετοχή του σε αυτή μέσω καλής ενημέρωσης και ουσιαστικής διαβούλευσης.

Σύσταση

Είναι καλό να έχει δημιουργηθεί στην επιχείρηση κουλτούρα ενημέρωσης και διαβούλευσης και να μην προσπαθούν να ανατρέξουν οι εργαζόμενοι στα δικαιώματά τους ως προς την ενημέρωση και τη διαβούλευση μόνο σε περιόδους κρίσης.

Περίπτωση 3: ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ HEINEKEN. ΚΛΕΙΣΙΜΟ ΕΡΓΟΣΤΑΣΙΟΥ

Η εταιρεία Heineken World διαθέτει επιχειρήσεις στην Ευρώπη και στις υπόλοιπες ηπείρους. Στην Ελλάδα, θυγατρική της Heineken είναι η Αθηναϊκή Ζυθοποιία, η οποία δραστηριοποιείται στον κλάδο της ζυθοποιίας. Η εταιρεία ασχολείται αυστηρά με τη ζυθοποιία και όχι με άλλα αναψυκτικά, καθώς θεωρείται ειδική πάνω στον τομέα της ζυθοποιίας σε παγκόσμιο επίπεδο. Στην Ελλάδα λειτουργούσε τρία εργοστάσια ζυθοποιίας (Αθήνα, Θεσσαλονίκη, Πάτρα) και ένα εργοστάσιο νερού στη Λαμία (ΙΟΛΗ).

Το 2012, η επιχείρηση απασχολούσε 1500 εργαζομένους ενώ τώρα, λόγω της εφταετίας της κρίσης, απασχολεί γύρω στους 700-720 εργαζομένους με μόνιμη απασχόληση. Στην Ελλάδα υπάρχει η ιδιαιτερότητα της seasonality, της εποχικότητας δηλαδή, λόγω του ότι η χώρα το καλοκαίρι έχει πολλούς τουρίστες. Την περίοδο αυτή, ο αριθμός των εποχικών εργαζομένων μπορεί να αυξηθεί σε 200-300 εργαζόμενους με τρίμηνες, πεντάμηνες και εξάμηνες συμβάσεις. Η οικονομική κατάσταση της επιχείρησης σε επίπεδο Ομίλου είναι ιδιάζοντως θετική με καθαρά κέρδη να ανέρχονται κοντά στο 1.800.000.000€.

Σε επίπεδο Ελλάδας, η οικονομική κατάσταση με βάση τον ισολογισμό του 2017, ανέρχεται στα 200.000.000€ τζίρο και εξ αυτών τα καθαρά κέρδη είναι 10-15.000.000€.

Η εταιρεία διαμαρτύρεται συνεχώς για τα υψηλά ποσοστά φορολογίας στην Ελλάδα, τα οποία λειτουργούν ανασταλτικά ως προς τη λειτουργία της. Πριν 3 χρόνια, οι τρεις μονάδες ζυθοποιίας μειώθηκαν σε δύο, διότι η εταιρεία ανέστειλε τη λειτουργία του εργοστασίου της Αθήνας. Αυτό έγινε διότι υπήρξε μια κάθετη μείωση της κατανάλωσης των εκατολίτρων μύρας σε εθνικό επίπεδο, λόγω της οικονομικής κρίσης, δηλαδή η κατανάλωση μειώθηκε σχεδόν στο μισό σε σχέση με το παρελθόν. Το 2017, η κατανάλωση ήταν περίπου στα 2.000.000 εκατόλιτρα μύρας, τα οποία η εταιρεία διακίνησε σε εθνικό επίπεδο.

Η Αθηναϊκή Ζυθοποιία έχει 3 σωματεία στους τρεις εργασιακούς χώρους που προαναφέρθηκαν (Σωματείο Αθήνας, Σωματείο Θεσσαλονίκης, Σωματείο Πάτρας). Λειτουργούν ως τρία αυτόνομα σωματεία που, μέσα στο θεσμικό τους ρόλο υπογράφουν ξεχωριστές επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Μέσα στην επιχείρηση τα τελευταία 35 χρόνια επικρατεί η λογική της διαπραγματεύσεως που καταλήγει στην υπογραφή επιχειρησιακών συμβάσεων εργασίας. Οι σχέσεις σωματείων – διοίκησης της εταιρείας υπήρξαν πάντα και είναι μέχρι και σήμερα ισορροπημένες. Τα σωματεία κατάφεραν μέσα από διαπραγματεύσεις να μην υποστούν οι εργαζόμενοι καμία οικονομική μείωση στα εισοδήματά τους τα τελευταία 7 χρόνια της κρίσης. Επίσης επέτυχαν να μην υπάρξει καμία αλλοίωση στις θεσμικές κατακτήσεις των συλλογικών συμβάσεων των τελευταίων 35 ετών. Το μόνο που συζητήθηκε με την εταιρεία είναι το θέμα της αμοιβής της υπερωρίας. Επειδή ήταν πολύ υψηλότερη από αυτή που ορίζει ο νόμος, τα τρία σωματεία συμφώνησαν η αμοιβή να προσαρμοστεί σε αυτή που ορίζει ο νόμος. Γίνεται όμως προσπάθεια, να τηρηθεί όσο αυτό είναι δυνατόν, οι εργαζόμενοι να επιλέγουν να μην κάνουν καμία ώρα υπερωρίας, ώστε να υπάρχει το δικαίωμα στην εταιρεία να ανοίξει περισσότερες θέσεις εργασίας. Οι υπερωρίες καταργούν ουσιαστικά τις θέσεις αυτές. Η υπογραφή διετούς συλλογικής σύμβασης εργασίας, το 2016-17, με μία αύξηση 2,6% εν καιρώ κρίσης, εκτιμάται ως μία πολύ καλή συμφωνία που κατάφεραν τα σωματεία να συμφωνήσουν με τους εκπροσώπους της εταιρείας.

Στη Heineken Ευρώπης, όπως είναι υποχρεωμένη από την ευρωπαϊκή νομοθεσία, λειτουργεί Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων, όπου μετέχουν 38 χώρες και μία εξ' αυτών είναι η Ελλάδα. Η

εκπροσώπηση της Ελλάδας γίνεται από έναν εργαζόμενο. Ο αριθμός των εκπροσώπων δεν έχει μεταβληθεί τώρα που στην εταιρεία απασχολούνται 700 περίπου εργαζόμενοι, σε σχέση με το παρελθόν, που οι εργαζόμενοι ήταν 1800. Αυτό συμβαίνει γιατί το μέτρο εκπροσώπησης είναι ένας εργαζόμενος ανά 1500 εργαζόμενους.

Επειδή στην Ελλάδα λειτουργούν 3 σωματεία, υπάρχει συμφωνία μεταξύ τους πως ο εκπρόσωπος θα ορίζεται από ένα σωματείο και θα τον διαδέχεται κάθε 3 χρόνια ο εκπρόσωπος ενός άλλου σωματείου. Με τον τρόπο αυτό αποκτάται εμπειρία και υπάρχει συμμετοχή και των τριών σωματείων. Ο εκπρόσωπος, που ορίζεται κάθε φορά να εκπροσωπεί τους εργαζόμενους στην ελληνική εταιρεία, εκπροσωπεί και τα 3 σωματεία των εργαζομένων της. Ενημερώνει και διαβουλεύεται εκ μέρους όλων των εργαζομένων στην Ελλάδα.

Υπάρχει συχνή επαφή των τριών σωματείων σε κοινές συνεδρίες τους, οι οποίες οργανώνονται συνήθως στο εργοστάσιο του νερού στη Λαμία και σε αυτές συζητούνται τα κοινά θέματα των τριών σωματείων. Παράλληλα, ένας δεύτερος ρόλος των συνεδρίων είναι η ενημέρωση των τριών διοικητικών συμβουλίων από τον εκπρόσωπο στα ευρωπαϊκά συμβούλια. Τα τρία διοικητικά συμβούλια στη συνέχεια παίρνουν αποφάσεις που τις κομίζει ο εκάστοτε εκπρόσωπος σωματείου στις κοινές συνεδρίες. Το μοντέλο αυτό αποτελεί ένα καλό παράδειγμα αντιπροσωπείας. Η ίδια η Heineken έχει δηλώσει πως σε χώρες με πολλά ανεξάρτητα σωματεία, η τέτοιου είδους εκπροσώπηση είναι καλή, ως πιο αντιπροσωπευτική.

Ένα παράδειγμα κατάστασης που απαιτούσε ενημέρωση και διαβούλευση και αντιμετωπίσαμε στο παρελθόν είναι η αναστολή λειτουργίας ενός εργοστασίου στην Ελλάδα, συγκεκριμένα του εργοστασίου της Αθήνας. Η αναστολή έγινε πριν 3 χρόνια. Ο Διευθύνων Σύμβουλος, τηρώντας την ευρωπαϊκή νομοθεσία όσον αφορά την ενημέρωση και διαβούλευση, κάλεσε τα τρία σωματεία και το συμβούλιο των εργαζομένων για ενημέρωση. Ανέφερε πως η εταιρεία οδηγείται στην αναστολή λειτουργίας του εργοστασίου, με την έννοια ότι αν η οικονομική κατάσταση αλλάξει, το εργοστάσιο θα ξαναλειτουργήσει. Οι λόγοι που επικαλέστηκε ο Διευθύνων Σύμβουλος για την αναστολή ήταν η κάθετη πτώση των εκατόλιτρων, δηλαδή της ζήτησης μύρας στην αγορά και πως με βάση τη ζήτηση της αγοράς, εν καιρώ κρίσης, είναι αναγκαία η λειτουργία του ενάμιση εργοστασίου από τα δύο που θα εξακολουθήσουν να λειτουργούν.

Τα σωματεία ζήτησαν η εταιρεία να τηρήσει τις υποχρεώσεις της, με πρώτη την υποχρέωση της ενημέρωσης. Ζήτησαν γραπτή ενημέρωση για την κατάσταση, πράγμα το οποίο η εταιρεία υποχρεούται από τη νομοθεσία να πράξει και να δώσει όσο πιο αναλυτικά στοιχεία είναι δυνατόν, ώστε να μπορέσουν τα σωματεία να βγάλουν τα δικά τους συμπεράσματα. Στην αρχή δε δόθηκαν τα στοιχεία αυτά, τα οποία όμως δόθηκαν σε δεύτερο χρόνο.

Τα τρία σωματεία ζήτησαν και κέρδισαν χρόνο, για να μπορέσουν να εξαντλήσουν όλους τους τρόπους για να κρατήσουν τη μονάδα ανοικτή. Όσο κι αν προσπάθησε η εταιρεία να επιταχύνει τους ρυθμούς, τα σωματεία δε δέχθηκαν μια γρήγορη αναστολή. Η εταιρεία ήθελε μέσα σε μια βδομάδα να αναστείλει τη μονάδα, τα σωματεία όμως ζήτησαν περισσότερο χρόνο. Πέρασε πάνω από 1-1,5 μήνας περίπου μέχρι την αναστολή λειτουργίας. Έγινε η προσπάθεια, από πολλές πλευρές, να κρατηθεί η μονάδα ανοικτή διότι σε εποχές τέτοιας κρίσης, το να χάσει ένας εργαζόμενος τη δουλειά του είναι το χειρότερο που μπορεί να συμβεί καθώς η εύρεση εργασίας είναι δύσκολη.

Οι δύο θεσμικοί εκπρόσωποι της εταιρείας, η Διοίκηση και τα Σωματεία, μπόρεσαν στη λογική πως με το διάλογο θα μπορούσε να επιτευχθεί συμφωνία. Για το λόγο αυτό εισήλθαν στη διαδικασία της

αντιπαράθεσης των στοιχείων των δύο πλευρών. Στη διαδικασία οι δύο πλευρές κρατούσαν τα δικά τους πρακτικά.

Τα τρία σωματεία, λόγω της θεσμικής τους ευθύνης, συνεδριάσανε επανειλημμένα προκειμένου να εκπονήσουν ένα σχέδιο λειτουργίας της εταιρείας και να καταλήξουν σε σχεδόν κοινά αποδεκτές αποφάσεις. Στο σοβαρό κομμάτι της διαβούλευσης, τα σωματεία δεν μπήκαν στη λογική της διαβούλευσης μόνο με τον εκπρόσωπο των ευρωπαϊκών συμβουλίων αλλά και της διαπραγμάτευσης με τα τρία διοικητικά συμβούλια, που έχουν αυτόν το θεσμικό ρόλο. Για το λόγο αυτόν ήταν αναγκαίο να παρευρίσκονται σε όλο το κομμάτι των διαβουλεύσεων και ο εκπρόσωπος στο ΕΣΕ, αλλά και τα τρία διοικητικά συμβούλια. Τέλος, τα τρία σωματεία καταλήξαν σε ένα γραπτό πρωτόκολλο συμφωνίας, το οποίο υπογράφηκε από το Διευθύνοντα Σύμβουλο και από τα προεδρεία των τριών διοικητικών συμβουλίων. Αυτό περιλάμβανε τους εξής όρους:

- Το εργοστάσιο που μπαίνει στη λογική της αναστολής λειτουργίας, παραμένει ακέραιο και δεν πωλείται ή διαλύεται, με σκοπό την επαναλειτουργία του, εάν ξεπεραστούν τα οικονομικά προβλήματα τα οποία αντιμετωπίζει η εταιρεία
- Εργασία για όλους τους εργαζόμενους που απασχολούσε η μονάδα, δηλαδή καμία απόλυση.

Ως προς τον δεύτερο όρο, η εταιρεία αποζημίωσε με αυξημένα κίνητρα συνταξιοδότησης όσους είχαν 1-2 χρόνια να βγουν στη σύνταξη και έκαναν την επιλογή να αποχωρήσουν. Ακόμη, ορισμένοι εργαζόμενοι απορροφήθηκαν σε τμήματα που δεν έκλεισαν, παραδείγματος χάριν στη διακίνηση, στα γενικά καθήκοντα και στο τμήμα των πωλήσεων. Οι υπόλοιποι που είχαν τεχνικές γνώσεις χρειάστηκε να μετακινηθούν στα δύο εναπομείναντα εργοστάσια της εταιρείας, στη Θεσσαλονίκη και την Πάτρα.

Ο τρόπος που χειρίστηκαν οι εκπρόσωποι το όλο θέμα ήταν ο εξής:

- Ύστερα από συζητήσεις και με εργαζομένους σε άλλες πολυεθνικές, συνεκτιμήθηκαν οι τεχνικές που είχαν ακολουθήσει κατά την ενημέρωση και διαβούλευση σε αντίστοιχες καταστάσεις και αποφασίστηκε πως ο διάλογος θα απέφερε τα καλύτερα αποτελέσματα.
- Η εταιρεία είχε πειστεί πως οι εργαζόμενοι ήταν έτοιμοι για οποιαδήποτε μορφή κινητοποιήσεων, σε περίπτωση μη θετικής έκβασης. Τέθηκαν στο Διευθύνοντα Σύμβουλο κόκκινες γραμμές και συγκεκριμένα: καμία απόλυση, καμία οικονομική μείωση στη λογική μείωσης μισθών για τη διατήρηση του ανθρώπινου δυναμικού.

Στις συνεδριάσεις των δύο θεσμικών εκπροσώπων έγιναν πολλές διακοπές. Η εταιρεία συνεδρίαζε και μερικές φορές υπήρχε αναβολή για μέρες. Τα τρία σωματεία ενημέρωναν τους συναδέλφους τους στους τρεις χώρους εργασίας ώστε να βρεθούν λύσεις για τη καλύτερη έκβαση της υπόθεσης.

Ακόμη, απαιτήθηκε από την εταιρεία η διαβούλευση να γίνεται με τον Διευθύνοντα Σύμβουλο με την παρουσία των HR Managers, ώστε οι αποφάσεις να έχουν το αντίστοιχο ειδικό βάρος.

Το σωματείο της Πάτρας έδωσε τη σφραγίδα του στο σωματείο της Αθήνας, το οποίο είχε το ουσιαστικό πρόβλημα. Αυτό έγινε προκειμένου εάν κατέβαινε σε απεργιακές κινητοποιήσεις το σύνολο των εργαζομένων της εταιρείας στην Ελλάδα, το Σωματείο της Αθήνας να μπορούσε να αποφασίσει για τις ημέρες απεργίας και τους τρόπους κινητοποίησης. Η πράξη αυτή αποτελούσε απόδειξη εμπιστοσύνης μεταξύ των σωματείων, καθώς όρισαν ως ρυθμιστή των πραγμάτων το θιγόμενο σωματείο, του οποίου το εργοστάσιο έκλεινε.

Προκειμένου να καταλήξουν στην υπογραφή Πρωτοκόλλου Συμφωνίας απαιτήθηκαν συνεδριάσεις – διαβουλεύσεις. Το αποτέλεσμα σε σχέση με τις συνθήκες κρίσης στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα

και συγκρινόμενο με αυτό σε άλλες πολυεθνικές, που είχαν πρόβλημα αναστολής λειτουργίας εργοστασίου ήταν ιδιαίτερα θετικό.

Το Πρωτόκολλο Συμφωνίας, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, προβλέπει τα εξής σημεία:

- Οι δύο πλευρές δέχθηκαν πως πρόκειται για αναστολή λειτουργίας του εργοστασίου και σε σύντομο χρονικό διάστημα μετά το τέλος της κρίσης, εφόσον η εταιρεία παρήγαγε περισσότερα εκατόλιτρα θα μπορούσε να επαναλειτουργήσει τη μονάδα.
- Δε θα υπήρχε καμία απόλυση εργαζομένων και θα αναζητούνταν λύσεις για την απορρόφηση τους.
- Η εταιρεία θα έδινε σε εργαζόμενους, που ήταν κοντά στη συνταξιοδότηση, αυξημένα κίνητρα ώστε να συνταξιοδοτηθούν 1-2 χρόνια νωρίτερα και οι απολαβές τους για το χρονικό αυτό διάστημα να είναι παραπλήσιες αυτών ενός εργαζόμενου. Σαφώς, δεν έμπαινε η λογική πως η νόμιμη αποζημίωση θα μπορούσε να θεωρηθεί αυξημένο κίνητρο.

Οι εργαζόμενοι με κίνητρα πρόωρης συνταξιοδότησης ανήλθαν σε ποσοστό 60%. Ένα 20-30% των εργαζομένων απορροφήθηκε στον ίδιο εργασιακό χώρο που βρισκόταν το εργοστάσιο, αλλά σε διαφορετικά τμήματα, όπως για παράδειγμα στον τομέα της καθαριότητας, της διακίνησης, των πωλήσεων και σε γραφεία. Οι εργαζόμενοι, που περίσσεψαν χρειάστηκε να μετακινηθούν στις άλλες δύο πόλεις, που η εταιρεία είχε τα εργοστάσιά της (Αθήνα και Πάτρα) με συγκεκριμένο καθεστώς. Η εταιρεία θα τους παρείχε επιδότηση ενοικίου για 3 χρόνια, ώστε να μην αναγκαστούν να μεταφέρουν τις οικογένειες τους που έμεναν στην Αθήνα και να πληρώνουν διπλό ενοίκιο για τις ημέρες που εργάζονται πχ. στην Πάτρα. Τους δόθηκαν, επίσης, χρήματα για τα κόμιστρα, ώστε τα Σαββατοκύριακα να είναι στο σπίτι τους στην Αθήνα και επιπλέον 5.000-6.000€ για να μπορέσουν να φτιάξουν το δικό τους νοικοκυριό σε ένα δεύτερο σπίτι.

Μετά τη χρονική λήξη της συμφωνίας έγινε παράταση και όσο οι εργαζόμενοι εργάζονται εκτός της πόλης τους αυτό αποτελεί προϊόν συνεχιζόμενης διαβούλευσης. Ακόμη, υπάρχει η δέσμευση πως όταν ανοίγει μια θέση στην Αθήνα, την οποία μπορεί να καλύψει ένας από αυτούς τους εργαζόμενους, τότε ο εργαζόμενος μπορεί να μετακινηθεί πίσω στην έδρα του.

Εκτός από το ότι ζητήθηκαν από τη Διοίκηση προφορικά και γραπτά στοιχεία ως ενημέρωση, τα τρία σωματεία έκαναν Γενικές Συνελεύσεις ώστε να δοθεί στο σύνολο των εργαζομένων η εικόνα του συγκεκριμένου γεγονότος. Τα τρία σωματεία δε χρειάστηκαν να πιέσουν τη Διοίκηση ως προς την ενημέρωση, καθώς η δεύτερη εμφανίστηκε οργανωμένη και με διάθεση να παρέχει τα στοιχεία αυτά. Παράλληλα, τα στοιχεία δόθηκαν σε νομικούς και τεχνικούς συμβούλους, οι οποίοι επιβεβαίωσαν πως πραγματικά οι παραγωγές ανά έτος μπορούσαν να γίνουν από ενάμιση εργοστάσιο και όχι από τρία. Για το λόγο αυτό η εταιρεία ανέστειλε τη λειτουργία του ενός εργοστασίου, ενώ τα άλλα δύο είναι ανοικτά ακόμη και σήμερα και έχουν προοπτικές, καθώς η εταιρεία διαθέτει ένα καλό ετήσιο και τριετές πλάνο με νέες γραμμές παραγωγής κλπ.

Η εταιρεία έθεσε θέμα εμπιστευτικότητας σε λίγα σημεία από τα στοιχεία που έδωσε και ζήτησε να μη γίνουν γνωστά προς τα έξω. Τα στοιχεία αυτά ήταν κατηγορίας C, δηλαδή στοιχεία που διαχειρίζονται μόνο οι εκπρόσωποι των εργαζομένων και δεν κοινοποιούνται στους ίδιους τους εργαζόμενους.

Η ενημέρωση των εργαζομένων από το Σωματείο της Αθήνα έγινε μέσω Γενικής Συνέλευσης. Σε διαφορετικό χρόνο, ο Διευθύνων Σύμβουλος μαζί με τους Προσωπάρχες κάλεσαν τους εργαζόμενους και τους ενημέρωσαν για την έκβαση της όλης ιστορίας. Σαφώς υπήρξαν αντιδράσεις από

εργαζόμενους. Πάντα υπάρχει η ελπίδα της επαναλειτουργίας της μονάδας αλλά εξανεμίζεται λόγω της συνέχισης της κρίσης που αποκτά μεγαλύτερη ένταση στην Ελλάδα.

Ζητήθηκε η γνώμη και οι συμβουλές νομικού συμβούλου για το κατά πόσο η εταιρεία δικαιούται αναστείλει τη λειτουργία του εργοστασίου. Αντίστοιχα, ζητήθηκαν συμβουλές από τεχνικό σύμβουλο με γνώσεις ευρωπαϊκής νομοθεσίας και ευρωπαϊκών συμβουλίων περί διαβούλευσης και ενημέρωσης.

Οι αντιδράσεις δεν είχαν χαρακτήρα ρήξης. Υπήρξε εμπιστοσύνη στις αποφάσεις των εκπροσώπων του Σωματείου. Το Πρωτόκολλο Συμφωνίας αποτέλεσε δυνατή απόδειξη για το ότι υπάρχει μέριμνα για όλους τους εργαζόμενους. Τα Σωματεία αναμένουν την υλοποίηση των δεσμεύσεων. Εάν η εταιρεία καταφέρει να αυξήσει εκ νέου τους όγκους παραγωγής στα 3.500.000 από τα σημερινά 2.000.000 εκατόλιτρα, η κατάσταση θα μπορέσει να φτιάξει. Η εταιρεία, σε αυτό το διάστημα έφτιαξε μια ζυθοποιία, την Αθήναιον, η οποία είναι μικρή και απορρόφησε ελάχιστο μέρος εργαζομένων.

Δεν αντιμετωπίστηκε πρόβλημα ενημέρωσης από τη Διοίκηση, καθώς ήρθε οργανωμένη και με διάθεση για ενημέρωση και τα τρία σωματεία δε χρειάστηκαν να την πιέσουν. Τα στοιχεία αυτά δόθηκαν και στους νομικούς και τεχνικούς συμβούλους και αποδείχθηκε πως πραγματικά οι παραγωγές ανά έτος μπορούσαν να πραγματοποιηθούν από ενάμιση εργοστάσιο και όχι από τρία. Η εταιρεία έκλεισε το ένα εργοστάσιο, ενώ τα άλλα δύο ακόμη και σήμερα είναι ανοικτά και με προοπτικές, καθώς η εταιρεία έχει ένα καλό ετήσιο και τριετές πλάνο με νέες γραμμές παραγωγής κλπ.

Αυτό που το Σωματείο επιζητά από την εταιρεία είναι να αποδεικνύει κάθε χρόνο με τη Συλλογική Σύμβαση που υπογράφει ότι δεν εκλαμβάνει την ανοχή των εργαζομένων ως αδυναμία. Οι εργαζόμενοι καταβάλουν προσπάθεια να υπογράφουν καλές επιχειρησιακές συμβάσεις και να τηρεί η εταιρεία όλες τις κατακτήσεις των εργαζομένων. Το ότι το πετυχαίνει αποδεικνύεται από τη μη αφαίρεση των κεκτημένων, και από το ότι συμφωνούνται ποσοστά αυξήσεων.

Στη διαβούλευση υπήρχαν πάντοτε περιθώρια βελτίωσης. Τα τρία σωματεία διαχειρίστηκαν για πρώτη φορά ένα τέτοιο συμβάν. Ενδεχομένως να έπρεπε να δρούσαν πιο επιθετικά, με περισσότερες κόκκινες γραμμές και καλύτερα αποτελέσματα. Ένα τέτοιο παράδειγμα αποτελεί η μεταφορά των εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι που μεταφέρθηκαν ήταν 13 στην Πάτρα και 6 στη Θεσσαλονίκη. Το ποσοστό αυτό είναι μικρό και με μεγαλύτερη πίεση από μεριάς των σωματείων θα μπορούσε να αποφευχθεί η μετακίνησή τους.

Τακτικές πίεσης των εργαζομένων θα μπορούσε να είναι η άρνηση των εργαζομένων να έχουν ευέλικτο ωράριο, όπως επιζητούσε η εταιρεία, ή ακόμα και στάση εργασίας.

Σε επόμενες περιπτώσεις, τα σωματεία πρέπει να δρουν πιο προσεκτικά και πιο επιθετικά.