

Strengthening Involvement

VS-2018-0043

Εθνική νομοθεσία πάνω στην Ενημέρωση & Διαβούλευση στην Ελλάδα

Έκθεση για την Ελλάδα

ΟΒΕΣ

Κάνιγγος 31, Αθήνα

Ελλάδα

Αθήνα, 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.

ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ & ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ (βασίζεται στην έκθεση του προγράμματος INVOLVE VS / 2015/0379)

Αν και τα μνημόνια με τους θεσμούς έχουν λήξει, η γενικότερη κατάσταση στην Ελλάδα παραμένει πολύ κρίσιμη. Το ποσοστό ανεργίας στην Ελλάδα έχει αρχίσει να πέφτει, αλλά παραμένει υψηλό από την αρχή της οικονομικής κρίσης, ενώ η ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας δεν έχει βελτιωθεί σε ικανοποιητικό βαθμό. Επιπλέον, το επιχειρηματικό κλίμα αρχίζει τελευταία να δείχνει σημάδια βελτίωσης, όμως η υπερφορολόγηση απορροφά τόσο κεφάλαια όσο και αγοραστική δύναμη από την αγορά. Σε επίπεδο εργασιακών σχέσεων η κρίση είχε καταστροφικές επιπτώσεις. Η Τρόικα επέβαλε σειρά νέων νόμων (ν. 3899/2010, 4024/2011, 4046/2012, 4093/2012 και 4172/2013), που υπονόμισαν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις το θεσμό μεσολάβησης και διαιτησίας και έφεραν το εργατικό κίνημα σε αμυντική θέση. Η Ελληνική κυβέρνηση διακηρύσσει την πρόθεσή της για επιστροφή στην «ομαλότητα», παρόλα αυτά θα πρέπει να προχωρήσει με προσεκτικά βήματα για να μην εισπράξει αντίστροφα αποτελέσματα από τις χρηματοοικονομικές αγορές.

Το δικαίωμα των εργαζομένων στην ενημέρωση και διαβούλευση στην επιχείρηση εδράζεται στο άρθρο 27 της Χάρτας Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Περιβάλλον εργασιακών σχέσεων

Οι επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν κρίση, που εκφράζεται:

- Σε ιδιοκτησιακό επίπεδο με αποτέλεσμα κλείσιμο, συνενώσεις και εξαγορές επιχειρήσεων
- Σε λειτουργικό επίπεδο με κλείσιμο εργοστασίων και εγκαταστάσεων, ενοποίηση τμημάτων, μεταφορά λειτουργιών σε υπεργολάβους κλπ.
- Σε επίπεδο οργάνωσης της εργασίας με εισαγωγή ευέλικτων μορφών εργασίας, μείωση του προσωπικού μέσω οικειοθελών αποχωρήσεων με παροχή κινήτρων, μαζικών απολύσεων, εφαρμογής διαθεσιμότητας και εκ περιτροπής εργασίας.
- Σε επίπεδο εργασιακών σχέσεων, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις περιορίστηκαν σε μεγάλο βαθμό, ως συνέπεια νέων νόμων. Ο ελάχιστος μισθός και ημερομίσθιο καθορίζονται βάσει νόμου και όχι ως αποτέλεσμα συλλογικών διαπραγματεύσεων, υπάρχει περιορισμός του ρόλου της μεσολάβησης και διαιτησίας και οι συλλογικές συμβάσεις ισχύουν μόνο για όσους εκπροσωπούνται από τα υπογράφοντα μέρη.

Η κατάσταση στην Ελλάδα σε αριθμούς

Το Νοέμβριο του 2017, η ανεργία έφθασε το 20.9% (τον Αύγουστο του 2009 ήταν 9.7%, το δε Ιούλιο του 2013 έφθασε στο μέγιστο 28%). Από τους ανέργους το 73.4% είναι μακροχρόνια άνεργοι.

Το 30.94% των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας απασχολούνται με συμβάσεις ευέλικτης εργασίας και αμείβονται κατά μέσον όρο με 389.65€. Οι ΜΜΕ απασχολούν το 68% του συνόλου των εργαζομένων.

Τον Μάιο του 2017, παρατηρήθηκε αύξηση της μέσης απασχόλησης στις επιχειρήσεις κατά 2.36%, με παράλληλη μείωση των μισθών κατά 0.06% και των ημερομισθίων κατά 2.38%.

Μείωση του αριθμού των επιχειρήσεων από 860.000 σε 600.000 από τις οποίες μόνο 252.847 απασχολούν εργαζόμενους (οι υπόλοιπες αντιστοιχούν σε αυταπασχολούμενους).

Το 22,81% του συνόλου των εργαζομένων στις επιχειρήσεις είναι νεότεροι των 29 ετών και το 53,63% μικρότεροι των 39 ετών.

Το 2017 παρατηρήθηκε μείωση της παραγωγικότητας της εργασίας κατά 0,8%.

Το 96,9% περίπου των επιχειρήσεων απασχολούν λιγότερους από 10 εργαζόμενους και το 3,1% των επιχειρήσεων έχουν 10-249 εργαζόμενους. Ο τομέας των υπηρεσιών έχει μικρότερες επιχειρήσεις από αυτές του βιομηχανικού τομέα, έτσι κατά τη διάρκεια της κρίσης παρατηρήθηκε μεγαλύτερη μείωση στο βιομηχανικό τομέα. Ο αριθμός των ΜΜΕ μέσης –ανώτερης τεχνολογίας έχει μειωθεί κατά 40%.

Σύμφωνα με το World Economic Forum, η Ελλάδα βρίσκεται στην 87η θέση ως προς την παραγωγικότητα σε σύνολο 137 χωρών.

Ενημέρωση και διαβούλευση στην νομοθεσία και στην πράξη

Η εφαρμογή της ενημέρωσης και της διαβούλευσης δεν είναι διαδεδομένη στην Ελλάδα. Αρνητικό ρόλο παίζει το ότι:

- Η νομοθεσία είναι πολύπλοκη, αποσπασματική και μεταβάλλεται συνεχώς εις βάρος των εργαζομένων.
- Η μεταφορά της Οδηγίας 2002/14, δεν έχει εξειδικεύσει τις πρακτικές λεπτομέρειες άσκησης του δικαιώματος ενημέρωσης και διαβούλευσης, όπως ρητά απαιτεί η Οδηγία να πράξουν τα κράτη-μέλη.
- Η γενική αρνητική στάση της εργοδοτικής πλευράς ως προς την ενημέρωση και διαβούλευση, η οποία επωφελείται από τη μη επαρκή θωράκισή της, και προσπαθεί να την αποφεύγει ή να υποκαθιστά την ενημέρωση και την διαβούλευση με μια τυπική διαδικασία ενημέρωσης και συζήτησης.
- Η ενημέρωση και η διαβούλευση αποτελούν δύο διακριτά στάδια και δεν πρέπει να συγχέονται ή να συμπύσσονται σε μία αποσπασματική ενημέρωση και απλή συζήτηση και ανταλλαγή απόψεων.

Εκπροσώπηση των εργαζομένων

Στην Ελλάδα υπάρχουν ελάχιστα εργασιακά συμβούλια και κατά συνέπεια όχι μόνον οι διαπραγματεύσεις, αλλά και η ενημέρωση και η διαβούλευση να παραμένουν καθήκοντα των επιχειρησιακών σωματείων.

Στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις καθώς και στις επιχειρήσεις, όπου δεν υπάρχουν επιχειρησιακά σωματεία δεν πραγματοποιείται ενημέρωση και διαβούλευση. Οι εργαζόμενοι στις επιχειρήσεις, που έχουν επιχειρησιακά σωματεία είναι στην πράξη οι μόνοι, που μπορούν να ασκήσουν το δικαίωμά τους στην ενημέρωση και διαβούλευση.

Πρακτικές λεπτομέρειες για την ενημέρωση και τη διαβούλευση

Στις περισσότερες περιπτώσεις η ενημέρωση και διαβούλευση πραγματοποιείται στους χώρους της επιχείρησης και η ημερήσια διάταξη ετοιμάζεται από την εργοδοτική πλευρά.

Η ενημέρωση, που παρέχεται, σπάνια είναι αναλυτική και τεκμηριωμένη και σχεδόν πάντα είναι προφορική.

Η διαβούλευση γενικά είναι πιο ουσιαστική και παίρνει περισσότερο χρόνο, αλλά η παροχή αιτιολογημένων και τεκμηριωμένων απαντήσεων σε απόψεις, που εκφράζει το σωματείο δεν είναι ικανοποιητική.

Ως εμπειρογνώμονες χρησιμοποιούνται δικηγόροι.

Η ενημέρωση των υπολοίπων εργαζομένων γίνεται μέσω γενικών συνελεύσεων.

Τα μέτρα πίεσης προς τη διοίκηση της επιχείρησης, που χρησιμοποιούνται, περιλαμβάνουν τη δημιουργία συμμαχιών, το κάλεσμα προς την κοινωνία και συνδικαλιστικές κινητοποιήσεις όπως απεργίες, απειλή απεργίας, στάσεις εργασίας.

Τα αποτελέσματα της ενημέρωσης και της διαβούλευσης επηρεάζουν περισσότερο τις αποφάσεις της διοίκησης, όταν η ενημέρωση και διαβούλευση πραγματοποιείται με σωστό τρόπο.

Πολυεθνικές επιχειρήσεις

Τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων (ΕΣΕ) για επιχειρήσεις ή ομίλους επιχειρήσεων Ευρωπαϊκής κλίμακας υπάρχουν πλέον εδώ και αρκετά χρόνια.

Παρόλα αυτά, ο συντονισμός ενεργειών σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο αποτελεί ακόμα ζητούμενο, ακόμα και εάν πρόκειται για θέματα, όπως κλείσιμο εργοστασίου, που αφορούν επίσης το ΕΣΕ. Σε αυτό ίσως έχει συμβάλει η εκπροσώπηση στο ΕΣΕ μέσω ενός μόνο εκπροσώπου εργαζομένων, όταν αυτός εργάζεται σε άλλη εργοστασιακή μονάδα του ομίλου στην Ελλάδα από αυτή, στην οποία υπάρχει σοβαρό πρόβλημα.

Κυρώσεις

Δεν είναι αποτελεσματικές, αποτρεπτικές και αναλογικές σύμφωνα με το άρθρο 8 της οδηγίας 2002/14. Αυτό οφείλεται σε διάφορους λόγους:

- Το Προεδρικό Διάταγμα 240/2006 δεν εξειδικεύει τις κυρώσεις και προβλέπει μόνο χρηματικά πρόστιμα, ενώ ο αντίστοιχος Ν.4052/12 για τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων προβλέπει και ποινικές κυρώσεις.
- Η αντίστοιχη Υπουργική Απόφαση 2063/11 χαρακτηρίζει τη σοβαρότητα της παράβασης του ΠΔ240/2006 δηλαδή την παραβίασης του δικαιώματος των εργαζομένων για ενημέρωση και διαβούλευση ως «χαμηλή» με αποτέλεσμα οι κυρώσεις να μην είναι αποτελεσματικές, αποτρεπτικές και αναλογικές με τη σοβαρότητα της παραβίασης του δικαιώματός τους όπως προβλέπει η οδηγία 2002/14.
- Το δικαστικό σύστημα καθυστερεί απελπιστικά στην απόδοση δικαιοσύνης πράγμα το οποίο το καθιστά αναποτελεσματικό.
- Τελευταία έχει εισαχθεί ο θεσμός της διαμεσολάβησης στην επίλυση των εργατικών διαφορών, στον οποίο πρέπει να προσφύγουν εθελοντικά τα δύο μέρη (εργαζόμενοι-εργοδότες), που είναι πολύ λιγότερο χρονοβόρος. Η κοινή συμφωνία στην περίπτωση αυτή έχει ισχύ δικαστικής απόφασης και γίνεται ευκολότερα εκτελεστή, γιατί ακριβώς αποτελεί το αποτέλεσμα διαλόγου και αμοιβαίων υποχωρήσεων.

Συμβουλές προς συνδικαλιστές

- Να διασφαλίζουν την ενότητα και την αλληλεγγύη των εργαζομένων, των σωματείων και των κοινωνικών οργανώσεων
- Να μελετούν τη νομοθεσία και τη διαδικασία της ενημέρωσης και της διαβούλευσης
- Να χρησιμοποιούν και οικονομικούς εμπειρογνώμονες εκτός από δικηγόρους
- Να ζητούν έγγραφη ενημέρωση και να τηρούν έγγραφα πρακτικά.
- Να αναπτύξουν θετική στάση
- Να βελτιώσουν παραπέρα τις διαπραγματευτικές τους δεξιότητες και την ικανότητά τους να διαβουλεύονται
- Να χρησιμοποιούν όλα τα διαθέσιμα ένδικα μέσα, συμπεριλαμβανομένων και των ασφαλιστικών μέτρων.

Συστάσεις

- Μεγαλύτερη διευκρίνιση των όρων ενημέρωση και διαβούλευση στα νομικά κείμενα
- Μεγαλύτερη διευκρίνιση του τι σημαίνει «διαβούλευση σε κατάλληλο χρόνο»
- Πρόβλεψη για κυρώσεις, που να είναι αποτελεσματικές, αποτρεπτικές και αναλογικές.
- Παραπέρα εξειδίκευση της Οδηγίας και ορθότερη μεταφορά της Οδηγίας στην Ελληνική νομοθεσία.