



Συμπεράσματα της Έκθεσης για την Ελλάδα

Conclusioni del Rapporto sulla Grecia



Περιβάλλον εργασιακών σχέσεων

- Οι επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν κρίση
- Σε ιδιοκτησιακό επίπεδο, κλείσιμο, συνενώσεις και εξαγορές επιχειρήσεων
 - Σε λειτουργικό επίπεδο κλείσιμο εργοστασίων και εγκαταστάσεων, ενοποίηση Τμημάτων, μεταφορά λειτουργιών σε υπεργολάβους

Ambito dei rapporti di lavoro

- Le imprese attraversano un periodo di crisi
- A livello di proprietà, chiusura, fusioni e acquisizioni di imprese.
 - A livello funzionale, chiusura delle fabbriche e dei suoi impianti, unificazione di Dipartimenti, trasferimento delle attività a subcontrattisti.
-



Περιβάλλον εργασιακών σχέσεων (συνέχεια)

- Σε επίπεδο οργάνωσης της εργασίας, ευέλικτες μορφές εργασίας, μείωση του προσωπικού με οικειοθελείς αποχωρήσεις (κίνητρα), μαζικές απολύσεις, διαθεσιμότητα και εκ περιτροπής εργασία.
- Σε επίπεδο εργασιακών σχέσεων, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις περιορίστηκαν σε μεγάλο βαθμό, ως συνέπεια νέων νόμων

Ambito dei rapporti di lavoro (seguito)

- A livello di organizzazione dell'impiego, forme di impiego flessibile, riduzione del personale attraverso ritiri volontari (motivazioni), licenziamenti collettivi, disponibilità e lavoro a rotazione.
- A livello di relazioni lavorative, le negoziazioni collettive sono state largamente limitate, come conseguenza delle nuove leggi.



Κουλτούρα ενημέρωσης και διαβούλευσης

Δεν είναι διαδεδομένη στην Ελλάδα.

- Η νομοθεσία είναι πολύπλοκη, αποσπασματική και μεταβάλλεται συνεχώς εις βάρος των εργαζομένων.

La cultura dell'informazione e della consultazione

Non è abbastanza diffusa in Grecia.

- La legislazione è complessa, frammentaria e cambia continuamente a scapito dei lavoratori.



Κουλτούρα ενημέρωσης και διαβούλευσης (συνέχεια)

- 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.

La cultura dell'informazione e della consultazione

- La trasposizione della Direttiva 2002/14 non ha specificato le modalità pratiche dell'esercizio del diritto dell'informazione e della consultazione, mentre la Direttiva richiede in maniera esplicita che gli Stati membri esercitino tale diritto.
- L'atteggiamento generale negativo da parte dei datori di lavoro nei confronti dell'informazione e consultazione.



Εκπροσώπηση των εργαζομένων

Σε αυτήν την περίπτωση οι εργαζόμενοι στις επιχειρήσεις, που έχουν επιχειρησιακά ή ακόμα καλύτερα εργοστασιακά σωματεία βρίσκονται σε καλύτερη θέση να ασκήσουν το δικαίωμά τους στην ενημέρωση και διαβούλευση.

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

Rappresentazione dei lavoratori

In questo caso, i lavoratori nelle imprese che dispongono di rappresentanze sindacali aziendali o, ancora meglio, di rappresentanze di fabbrica, si troveranno in una posizione migliore per esercitare il proprio diritto all'informazione e alla consultazione.

In Grecia esistono pochi comitati aziendali e, pertanto, non solo le negoziazioni ma anche l'informazione e la consultazione rimangono compito esclusivo delle rappresentanze sindacali aziendali.



Διευθετήσεις για την ενημέρωση και τη διαβούλευση

Στις περισσότερες περιπτώσεις πραγματοποιούνται στους χώρους της επιχείρησης και η 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.

Accordi per l'informazione e la consultazione

Nella maggior parte dei casi gli accordi vengono presi nei locali dell'impresa e l'ordine del giorno viene preparato dai datori di lavoro.

L'informazione fornita raramente è dettagliata e documentata ed è quasi sempre verbale.

In genere, la consultazione è più efficace e richiede più tempo, ma l'offerta di risposte giustificate e documentate nei confronti delle opinioni espresse dal sindacato non è soddisfacente.



Διευθετήσεις για την ενημέρωση και τη διαβούλευση (συνέχεια)

Ως εμπειρογνώμονες χρησιμοποιούνται δικηγόροι.

Ενημέρωση των υπολοίπων εργαζομένων μέσω γενικών συνελεύσεων.

Accordi per l'informazione e la consultazione (seguito)

Come esperti si impiegano avvocati.

Informazione dei rimanenti lavoratori attraverso assemblee generali.



Διευθετήσεις για την ενημέρωση και τη διαβούλευση (συνέχεια)

Μέτρα πίεσης (δημιουργία συμμαχιών, κάλεσμα στην κοινωνία, συνδικαλιστικές κινητοποιήσεις όπως απεργίες, απειλή απεργίας, στάσεις εργασίας)

Τα αποτελέσματα της ενημέρωσης και της διαβούλευσης επηρεάζουν περισσότερο τις αποφάσεις της διοίκησης, όταν γίνονται σωστά.

Accordi per l'informazione e la consultazione (seguito)

Mezzi di pressione (creazione di alleanze, appelli alla società, mobilitazioni sindacali come scioperi, minaccia di sciopero, sciopero a singhiozzo)

I risultati dell'informazione e della consultazione condizionano maggiormente le decisioni della Direzione quando vengono effettuate correttamente.



Επιχείρηση Ευρωπαϊκής κλίμακας

Τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων υπάρχουν πλέον εδώ και αρκετά χρόνια.

Ο συντονισμός ενεργειών σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο αποτελεί ακόμα ζητούμενο.

Εκπροσώπηση στο ΕΣΕ μέσω εργαζόμενου σε άλλη μονάδα;

Impresa a livello europeo

I Comitati Aziendali Europei esistono ormai da molti anni.

La coordinazione delle azioni a livello nazionale e europeo rimane un'obiettivo da raggiungere.

Rappresentazione nell'ambito dei CAE attraverso un impiegato di un altro gruppo?



Κυρώσεις

Δεν είναι αποτελεσματικές, αποτρεπτικές και αναλογικές.

- Το Προεδρικό Διάταγμα 240/2006 δεν εξειδικεύει τις κυρώσεις
- Η αντίστοιχη Υπουργική Απόφαση 2063/11 χαρακτηρίζει τη σοβαρότητα της παράβασης ως «χαμηλή».
- Το δικαστικό σύστημα αναποτελεσματικό.

Sanzioni

Non sono efficaci, né dissuasive, né proporzionali.

- Il Decreto Presidenziale 240/2006 non specifica le sanzioni.
- La corrispondente Decisione Ministeriale 2063/11 descrive la gravità dell'infrazione come «bassa».
- Il sistema giudiziario non è efficace.



Συμβουλές προς συνδικαλιστές

- Να διασφαλίσουν 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

Consigli ai sindacalisti

- Garantire l'unità e la solidarietà fra gli impiegati, nei sindacati e nelle organizzazioni sociali.
- Studiare la legislazione e la prassi di informazione e consultazione.
- Utilizzare, oltre agli avvocati, anche degli esperti di economia e finanza.



Συμβουλές προς συνδικαλιστές (συνέχεια)

- Να ζητούν έγγραφη ενημέρωση και να τηρούν έγγραφα πρακτικά.
- Να αναπτύξουν θετική στάση
- Να χρησιμοποιούν όλα τα διαθέσιμα ένδικα μέσα, συμπεριλαμβανομένων και των ασφαλιστικών μέσων.

Consigli ai sindacalisti (seguito)

- Sollecitare un'informazione scritta e conservare verbali e atti.
- Sviluppare un atteggiamento positivo.
- Utilizzare tutte le vie legali disponibili, compresi i provvedimenti provvisori e cautelari.



Συμπεράσματα

Η ενημέρωση και η διαβούλευση είναι πραγματικά αναγκαίες στην Ελλάδα αλλά οι συνθήκες δεν είναι ώριμες .

Η νομοθεσία πρέπει να βελτιωθεί προκειμένου να συνάδει με το πνεύμα και το γράμμα της Οδηγίας 2002/14.

Conclusioni

L'informazione e la consultazione sono realmente necessarie in Grecia, e tuttavia le condizioni non sono ancora mature.

La legislazione deve migliorare per poter essere coerente con lo spirito e la lettera della Direttiva 2002/14.



Συμπεράσματα (συνέχεια)

Οι εργατικές Ομοσπονδίες και τα Εργατικά Κέντρα πρέπει να αναπτύξουν την ευαισθητοποίηση, τις γνώσεις και τις δεξιότητες των συνδικαλιστών (Οδηγός του INVOLVE, οργάνωση συναντήσεων, εργαστηρίων και εκπαιδεύσεων συνδικαλιστών).

Conclusioni (seguito)

Le Federazioni del Lavoro e gli Uffici di Collocamento devono sviluppare la sensibilizzazione, le conoscenze e le competenze dei sindacalisti (Guida di INVOLVE, organizzazione di incontri, di laboratori e di formazione dei sindacalisti).

