

Διαπραγματεύσεις για δεσμευτική συμφωνία στην πληροφόρηση και διαβούλευση των εργαζομένων στις κεντρικές κυβερνήσεις των χωρών μελών της ΕΕ

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικού Διαλόγου στην Κεντρική Κυβέρνηση, την οποία απαρτίζουν η TUNED από πλευράς συνδικάτων και η EUPAE από πλευράς εργοδοτών, κατέληξε σε μια κοινή απάντηση στη Διαβούλευση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την υιοθέτηση τριών ευρωπαϊκών οδηγιών που θα καθορίζουν τα δικαιώματα των εργαζομένων στην πληροφόρηση και διαβούλευση στους χώρους εργασίας.

Οι τρεις αυτές οδηγίες αφορούν τα δικαιώματα ενημέρωσης και διαβούλευσης σε ότι αφορά: 1. στις ομαδικές απολύσεις, (Οδηγία 98/59/ΕΚ) 2. στις μεταβιβάσεις των επιχειρήσεων (Οδηγία 2001/23/ΕΚ «διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβιβάσεων επιχειρήσεων») και 3. στον καθορισμό του γενικού πλαισίου πληροφόρησης και διαβούλευσης των εργαζομένων (Οδηγία 2002/14/ΕΚ).

Όπως αναφέρει στο σχετικό δελτίο τύπου η EPSU, «απουσία κοινών, ελάχιστων ευρωπαϊκών προτύπων, στα δικαιώματα πληροφόρησης και διαβούλευσης των εργαζομένων των κεντρικών κυβερνήσεων στην Ευρώπη, η TUNED (η συνδικαλιστική αντιπροσωπία εθνικών και ευρωπαϊκών διοικήσεων) και η EUPAE (το αντίστοιχο κλιμάκιο εργοδοτών ευρωπαϊκών δημόσιων διοικήσεων), διαπραγματεύονται ένα νομικά δεσμευτικό κείμενο το οποίο θα εξασφαλίζει έναν κοινό ορισμό για την πληροφόρηση και τη διαβούλευση, ιδιαίτερα για τις περιπτώσεις όπου σχεδιάζονται αναδιρθρώσεις».



Στιγμιότυπο από συνεδρίαση της επιτροπής Κοινωνικού Διαλόγου στην Κεντρική Κυβέρνηση της EPSU

Σύμφωνα με τα όσα δήλωσε ο Γ.Γ της EPSU, J. W. Goudriaan: «Είναι ιδιαίτερα σημαντικό βήμα ότι οι εργοδότες, η EUPAE, επιβεβαίωσαν και γραπτώς το ενδιαφέρον τους να έχουμε μια δεσμευτική συμφωνία προς όφελος των εκατομμυρίων εργαζομένων στις κεντρικές κυβερνήσεις, οι οποίοι μέχρι σήμερα έχουν άγνοια για πολλά από τα θέματα που θα επηρεάσουν το μέλλον της εργασίας τους».

Στην συνεδρίαση υπογραμμίστηκε ότι τα πρότυπα ελάχιστων δικαιωμάτων στην πληροφόρηση και διαβούλευση που κατοχυρώνονται μέσω των ευρωπαϊκών οδηγιών, δεν βρίσκουν εφαρμογή στους εργαζόμενους στη Δημόσια Διοίκηση. Το έλλειμμα αυτό εντάθηκε ακόμη περισσότερο την περίοδο της κρίσης όπου το μεγαλύτερο ποσοστό των αναδιρθρώσεων έγιναν στους τομείς της Δημόσιας Διοίκησης, που οδήγησαν σε πάνω από 1 εκατομμύριο απώλειες θέσεων εργασίας, σε μισθολογικές μειώσεις και αποδυνάμωση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων. Οι περισσότερες από αυτές τις αναδιρθρώσεις έγιναν με ελάχιστη έως καθόλου ενημέρωση και διαπραγμάτευση των συνδικαλιστικών εκπροσώπων των εργαζομένων. Εξάλλου οι Δημόσιες Διοικήσεις αποτελούν πλέον κεντρικό ζήτημα του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου στις Συστάσεις της Επιτροπής για κάθε χώρα.

Οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι, της TUNED (που ελέγχεται από την EPSU) και της EUPAE (από τους εργοδότες), συμφώνησαν στο ότι τα βασικά δικαιώματα πληροφόρησης και διαβούλευσης που ισχύουν για όλους τους εργαζόμενους θα πρέπει να εφαρμόζονται και στους εργαζόμενους στις κεντρικές κυβερνήσεις ανεξάρτητα από το είδος της εργασιακής σχέσης και δεσμεύτηκαν γραπτώς ότι μέχρι το τέλος του τρέχοντος έτους θα έχουν καταλήξει σε ένα κοινό νομικό πλαίσιο δικαιωμάτων διαβούλευσης.

Κατεβάστε [εδώ](#) την Ευρωπαϊκή συμφωνία-πλαίσιο EUPAE/TUNED για ποιοτικές υπηρεσίες των κεντρικών διοικήσεων

Πηγή: Epsu.org

«Η απορύθμιση της εργασίας εξακολουθεί να σκοτώνει»
Άρθρο του Ινστιτούτου Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ETUI) στο τεύχος –αφιέρωμα για την υγεία στην εργασία

«Πάνω από 160 χιλιάδες θάνατοι στη διάρκεια και εξαιτίας της εργασίας κάθε χρόνο... Από αυτούς 100 χιλιάδες οφείλονται σε καρκίνους που προκλήθηκαν στους χώρους δουλειάς... Ένας στους δύο στην Ευρώπη εκτιμά ότι δεν θα καταφέρει να φτάσει το 60ο έτος ως εργαζόμενος/η. Σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες τα ποσοστά απασχόλησης των 55 ετών και άνω μειώνονται δραματικά με πολλούς/ες να επιλέγουν την πρόωγη αποχώρηση ακόμη και όταν αυτή επιφυλάσσει φτώχεια και αποκλεισμό. Όλα τα παραπάνω επιβεβαιώνουν την άποψη ότι η υγεία στην εργασία αποτελεί πιο σύνθετο φαινόμενο και δεν προκύπτει αυτόματα ως αποτέλεσμα της πρόοδου, τεχνολογικής / επιστημονικής. Αντανακλά επίσης τις σχέσεις εξουσίας μεταξύ των κοινωνικών τάξεων. Αυτές οι σχέσεις εκφράζονται άμεσα και ευθέως στην καθημερινή λειτουργία των επιχειρήσεων, εκεί όπου τα ανθρώπινα σώματα αποτελούν μέρος του λειτουργικού τους κόστους... με έναν πιο αργό και διάχρτο τρόπο αντανακλώνται στις δημόσιες πολιτικές».

Το άρθρο κάνει αναδρομή στις πολιτικές επιλογές και συγκροτήσεις των τελευταίων δεκαετιών, τις πιο καθοριστικές για τις σύγχρονες ισορροπίες μεταξύ εργασίας και κεφαλαίου. Οι σημαντικότερες από αυτές είναι οι πολιτικές που προλείαναν το έδαφος για τη συνθήκη του Μάαστριχτ και αποτέλεσαν το νέο οικονομικό σχέδιο της Ευρώπης τη δεκαετία του 90, για την σταθεροποίηση της θέσης της στο διεθνή καταμερισμό εργασίας.

Η αύξηση της ποιότητας της εργασίας ανακηρύχτηκε βασική συνισταμένη αυτού του νέου μοντέλου: οι πολιτικές βελτίωσης συνθηκών όπως η υγεία στο χώρο εργασίας, η δια βίου μάθηση, η διαβούλευση των εργαζομένων και οι εργασιακές πολιτικές που θα βασιζόνταν στην καινοτομία, ήταν ορισμένες από τις πτυχές της ευρωπαϊκής στρατηγικής που υποτίθεται πως θα έφερναν μια νέα κοινωνική συναίνεση και ανάπτυξη. Σύμφωνα με το συγγραφέα «όπως αποδεικνύεται εκ των υστέρων τα περισσότερα από αυτά τα ευρωπαϊκά κείμενα χαρακτηρίζονταν από μια αφέλεια ...[διότι] οι αλυσίδες παραγωγής είχαν προ πολλού αναδιοργανωθεί με βάση το νεοφιλελεύθερο μοντέλο που άφηνε ελάχιστα περιθώρια για συλλογικούς συμβιβασμούς μεταξύ κεφαλαίου και εργασίας. Τα κύρια χαρακτηριστικά του εκσογχρονισμού των εργασιακών συνθηκών που πρότειναν ήταν: συνθήκες γενικευμένου ανταγωνισμού, εργασιακή ανασφάλεια, ευθυγράμμιση των δημόσιων υπηρεσιών στο μοντέλο κερδοφορίας του ιδιωτικού τομέα»

Το άρθρο υποστηρίζει ότι τα πολιτικά αποτελέσματα της προεδρίας του Barroso ήταν καταστροφικά για τα ζητήματα

της υγείας στην εργασία και η μετάβαση στον Junker μπορεί να άλλαξε το στυλ αλλά όχι την ουσία της στάσης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

«Όλα αυτά τα χρόνια ο ρόλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης θα έπρεπε να είναι η ανάπτυξη ενός νομοθετικού πλαισίου

για την εναρμόνιση των συνθηκών εργασίας στην Ευρώπη το οποίο θα εξασφάλιζε ότι τα κράτη μέλη τηρούσαν τους κανόνες που έθεταν σε νομική ισχύ. Πολύ λίγα έγιναν όλα αυτά τα χρόνια. Η αναθεώρηση της οδηγίας για την προστασία των εργαζομένων από τις καρκινογόνες ουσίες πάγωσε. Η

υιοθέτηση της οδηγίας σχετικά με την πρόληψη των μυοσκελετικών ασθενειών αναβλήθηκε, παρά το ότι το κείμενο του σχεδίου ήταν έτοιμο. Ακόμη και η πρωτοβουλία για την απαγόρευση της έκθεσης των εργαζομένων στο παθητικό κάπνισμα χάθηκε κάπου στη γραφειοκρατία. Αντίθετα, η Επιτροπή ξεκίνησε μια μεγάλη εκστρατεία κατά της «νομοθετικής επιβάρυνσης» που επιφέρει η νομοθεσία για την υγεία στην εργασία!

«Η πρόληψη είναι σημαντική και προκειμένου να είναι αποτελεσματική, απαιτεί συνολική στρατηγική που να καλύπτει πολλά πεδία εφαρμογής κανόνων: κανόνες στην ενιαία αγορά, στην προστασία του περιβάλλοντος, στην προστασία των εργαζομένων, στη δημόσια υγεία, στην επιστημονική έρευνα και εφαρμογή τεχνολογικής καινοτομίας. Με άλλα λόγια αποτελεί ουσιαστική αρμοδιότητα της Κοινότητας και αν η Επιτροπή συνεχίσει να ενδίδει στις πιέσεις της βιομηχανίας είναι η ίδια που θέτει σε κίνδυνο τη δημόσια υγεία».

Κατεβάστε ολόκληρο το τεύχος του Etui [εδώ](#).



Η χρήση της ρήτρας «μη εφαρμογής» της ευρωπαϊκής οδηγίας για τον εργάσιμο χρόνο στην Ευρώπη:

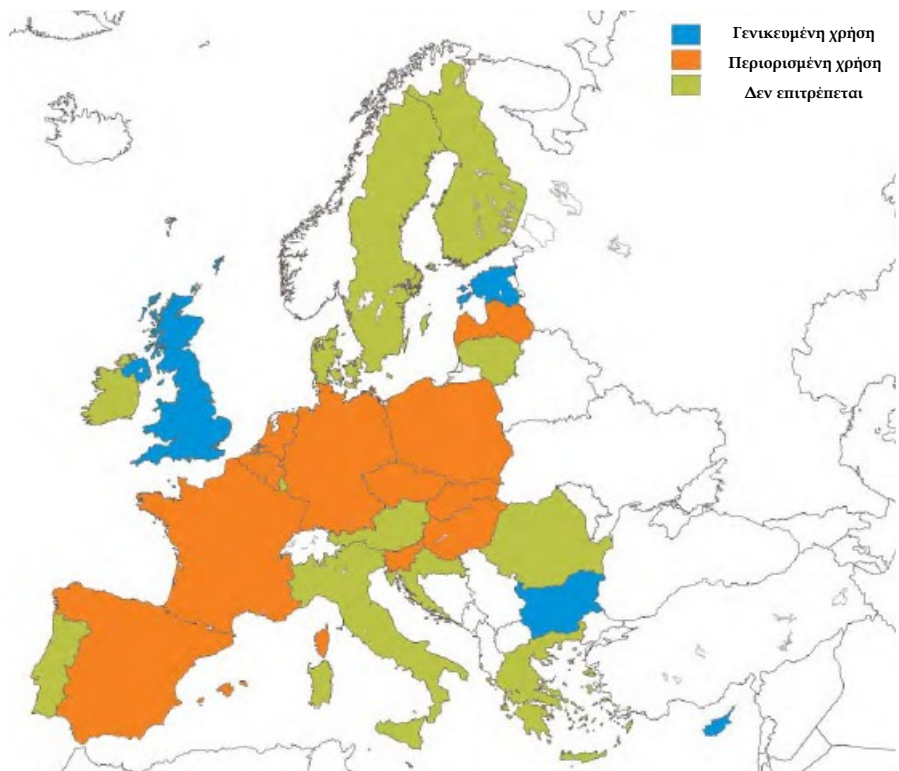
Έκθεση του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου του Εργασιακού Βίου - EurWORK

Η οδηγία για το χρόνο εργασίας 2003/88 / ΕΚ απαιτεί από τα κράτη μέλη της ΕΕ να εγγυώνται ορισμένα βασικά δικαιώματα για όλους τους εργαζόμενους. Συγκεκριμένα ορίζει:

- Όριο στον εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας, το οποίο δεν πρέπει να υπερβαίνει το μέσο όρο των 48 ωρών , συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών.
- Ελάχιστη περίοδο ημερήσιας ανάπαυσης 11 συνεχών ωρών σε κάθε 24ωρο.
- Διάλειμμα κατά τη διάρκεια των ωρών εργασίας εάν ο εργαζόμενος είναι σε υπηρεσία για περισσότερο από 6 ώρες.
- Ελάχιστη εβδομαδιαία περίοδο ανάπαυσης 24 συναπτών ωρών στο διάστημα επτά ημερών, (πέραν της ημερήσιας ανάπαυσης των 11 ωρών).
- Ετήσια άδεια τουλάχιστον 4 εβδομάδων ανά έτος.
- Επιπρόσθετη προστασία για τη νυκτερινή εργασία.

Στο άρθρο 22, παράγραφος 1, της οδηγίας ορίζεται ότι, υπό ορισμένες προϋποθέσεις, τα Κράτη μέλη μπορούν να αποφασίσουν να επιτρέψουν τη μη εφαρμογή του ανώτατου εβδομαδιαίου εργάσιμου χρόνου των 48 ωρών υπό την προϋπόθεση ότι εξασφαλίζεται η αρχή της προστασίας της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων και υπάρχει σχετική συμφωνία εργοδότη και εργαζομένου.

Η χρήση του άρθρου 22 της Ευρωπαϊκής Οδηγίας για τον Εργάσιμο Χρόνο (ρήτρα opt-out, εξαίρεσης) στην ΕΕ το 2015



Τα στοιχεία από την 5η Ευρωπαϊκή Έρευνα για τις Συνθήκες Εργασίας του Eurofound είναι αποκαλυπτικά σχετικά με τη σχέση αποδοχής της ρήτρας opt-out και το ποσοστό των εργαζομένων στα κράτη μέλη που δηλώνουν ότι εργάζονται πάνω από 48 ώρες την εβδομάδα. Η διάμεση τιμή του χρόνου εργασίας της ομάδας των χωρών χωρίς Opt Out είναι ελαφρώς χαμηλότερη από τις άλλες ομάδες όπου υπάρχουν διατάξεις για opt out. Παρόλα αυτά, στη Ρουμανία και στην Ελλάδα, όπου το opt-out δεν επιτρέπεται, τα ποσοστά των εργαζομένων που δηλώνουν ότι εργάζονται πάνω από 48 ώρες την εβδομάδα είναι υψηλότερα από οπουδήποτε αλλού.

Κατεβάστε την έκθεση [εδώ](#)