

Strengthening involvement of representatives of employees in consultation and information

VS-2018-0043

Case Studies OBES, Greece

OBES
Kaniggos 31, Athens
Greece

Athens, October 2018

STRENGTHENING INVOLVEMENT project (DG Employment-VS/2018/0043). This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Καζус от Heineken. Затваряне на завод.

Heineken World Group има фирми в Европа и други континенти. В Гърция дъщерно дружество на Heineken е Атинската пивоварна, която е активна в пивоварната промишленост. Фирмата се занимава стриктно с пивоварството, а не с други напитки, тъй като е световен лидер в пивоварната дейност. В Гърция има три пивоварни завода (Атина, Солун, Патра) и воден завод в Ламия.

През 2012 г. в компанията са заети 1 500 работници, които всъщност, поради кризата, са намалели до около 700-720 постоянни работници. В Гърция има спецификата на сезонността, поради многото туристи през лятото. През лятото броят на сезонните работници може да се увеличи до 200-300 работници с тримесечни, петмесечни и шестмесечни договори. Финансовото състояние на Групата е особено положително, с нетна печалба от приблизително 1 800 000 000 евро. В Гърция финансовото положение въз основа на баланса за 2017 г. показва оборот от 200 000 000 евро и нетна печалба от 10-15 милиона евро.

Компанията постоянно се оплаква от високите данъчни ставки в Гърция, които възпрепятстват нейното функциониране. Преди три години дружеството спря функционирането на завода в Атина. Това се случи, защото поради икономическата криза имаше вертикален спад в потреблението на бира на национално равнище, почти наполовина в сравнение с миналото. През 2017 г. потреблението е около 2 000 000 хектолитра бира, което се търгува в цялата страна.

В Атинската пивоварна има 3 профсъюза по един във всеки от трите споменати по-горе предприятия (Асоциация на Атина, Профсъюз на Солун и Съюз на Патра). Те действат като три автономни съюзи и упражняват своята институционална роля, като подписват отделни колективни споразумения, основани на дружества. В рамките на компанията логиката на преговорите, водещи до подписване на колективни споразумения, основани на фирмата, преобладава през последните 35 години. Профсъюзите винаги са имали балансирани взаимоотношения с ръководството на компанията. През последните 7 години от кризата синдикатите са успели чрез преговори, да предотвратят загубата на доходите на работниците. Те също така успяха да нямат никакви недостатъци в институционалните постижения на колективните трудови договори през последните 35 години. Единственият въпрос, който се обсъжда с компанията, е въпросът за заплащането на извънредния труд, който започвайки от значително надвишаване на предвиденото от закона заплаща, трите профсъюзи признаха, че само зачитат закона. Обаче извънредния труд е много намален, така че компанията открива повече работни места. Подписването на двугодишно колективно споразумение между ръководството и профсъюзите през 2016-17 г. предвижда увеличение на приходите с 2,6%, което по време на криза се счита за много добро споразумение

В Heineken Europe, според европейското законодателство, има европейски работнически съвет с членове от 38 страни, един от които от Гърция. Представителството на гръцката работна сила не се понижи сега, когато в компанията работят около 700 работници, в сравнение с последните 1800 служители (мярката за представителство е представител за 1 500 служители или по-малко).

Тъй като в Гърция има 3 синдикални организации, има споразумение между тях, че те от своя страна ще поемат представителството на всеки три години. По този начин опитът се получава от всички и от трите синдикати. Гръцкият представител в ЕРС представлява всички служители на гръцката компания в областта на информирането и консултирането.

Често срещани са контактите на трите профсъюзи чрез съвместни сесии, в които се обсъждат общи въпроси от интерес на трите синдикати. В същото време представителят в ЕРС използва възможността да информира управителните съвети на три синдикални организации. След това трите съвета вземат решения въз основа на информацията, предоставена от техните представители на съвместните заседания. Този модел е добър пример за представителство. Самият Хайнекен заяви, че в страни с много независими съюзи такъв начин на представителство е ефективен.

Пример за ситуация, която изискваше информация и консултации, които срещнахме в миналото, беше спирането на производството в завода в Атина. Спирането бе направено преди 3 години. Изпълнителният директор, в съответствие с Европейското законодателство за информиране и консултиране, призова трите профсъюзи и Съветът на работниците за информация. Той каза, че компанията ще спре завода в смисъл, че

ако се промени икономическата ситуация, заводът ще започне отново. Причините, изтъкнати от главния изпълнителен директор за спирането, са вертикалните спадове на хектолитри, т.е. търсенето на бира на пазара и че във време на криза експлоатацията на един и половина завода е достатъчна, за да покрие търсенето на вътрешния пазар.

Синдикатите поискаха от компанията да спази задължението си да информира. Те поискаха да получат аналитична писмена информация за ситуацията, която дружеството е задължено по закон да предостави, за да може да извлече собствени заключения. В началото ръководството на компанията не успя да предостави тази информация, но в последствие я даде. По този начин трите синдикати спечелиха време и изчерпаха всички начини за запазване на открито. Компанията искаше да ускори процеса, който приключи в рамките на една седмица. Синдикатите поискаха повече време. Заводът бе затворен за 1-1.5 месеца. Запазването на завода е от решаващо значение, защото във време на голяма криза загубата на работа на работника е много трудна за замяна.

И двата социални партньори в компанията (ръководството, от една страна, и синдикалистите, от друга) заключиха, че биха могли да постигнат споразумение чрез диалог. За тази цел всяка от страните представи своите собствени аргументи. По време на процеса двете страни държаха отделно водеха записки.

Трите профсъюза, поради своята институционална отговорност, се срещаха многократно, за да изготвят бизнес план на компанията и да постигнат почти общоприети решения. В основната част от консултацията участваха не само представителите в ЕРС, но и трите управителни съвета на синдикатите, които имаха институционалната роля да преговарят. И накрая, трите синдикати сключиха писмено споразумение, подписано от главния изпълнителен директор и 3-те синдикати. Това включва следните термини:

- Фабриката, която спира да функционира, остава непокътната, не се продава или разпуска, с оглед рестартиране на нейната дейност, ако финансовите проблеми, пред които е изправена фирмата, спрат.
- Работа за всички служители, наети от завода, т.е. без уволнение.

Що се отнася до второто условие, компанията даде по-големи стимули за пенсиониране на служители, които имаха нужда от 1-2 години да се пенсионира и да изберат да напуснат. В допълнение, някои служители бяха погълнати от отдели, които не бяха затворени, например при доставка, общи задължения и продажби. Други, които имаха технически умения, трябваше да се преместят в двета останали завода на компанията, в Солун и Патра.

Начинът, по който представителите обработиха целия въпрос, беше:

- След обсъждания със служители в други мултинационални компании, относно какви техники за информация и консултации са използвали в подобни ситуации, беше решено, че чрез диалог те биха могли да постигнат най-добри резултати.
- Компанията беше убедена, че служителите са готови да предприемат всякакви форми на протестни действия, които са необходими, в случай на негативен резултат. Представителите дадоха на главния изпълнителен директор чисти червени линии, а именно: без съкращения, без икономическо намаление на заплатите, за да се противодейства на запазването на работната сила.

Срещите на социалните партньори са имали чести прекъсвания, причинени или от решението на компанията, или от синдикатите да се консултират със своите колеги от трите завода, за да намерят решения за най-добрия краен резултат.

Синдикатите поискаха консултации с най-високото представителство на компанията, т.е. с изпълнителния директор в присъствието на ръководители на човешки ресурси.

Профсъюзът на Патра даде правото на профсъюза на Атина, да се изправи пред реалния проблем. Причината за това беше, че синдикатът на Атина щеше да може да реши деня на стачката и начините на протестни действия в случай, че възникне необходимост от обща стачка в компанията. Този акт бе доказателство за доверие сред синдикатите, тъй като те определиха засегнатия синдикат, чието предприятие трябваше да бъде затворено, като регулатор.

Бяха необходими много консултативни срещи, за да се постигне подписването на споразумението. Резултатът, отчитащ кризисните условия на пазара на труда в Гърция и сравнен с тези в други мултинационални компании, които имаха проблем с закриването на заводи, беше много положителен.

Работниците със стимули за ранно пенсиониране представляват 60% от работната сила на предприятията. Други 20-30% от служителите бяха преместени на друго работно място в предприятието, но в различни отдели, като например в областта на почистването, манипулирането, продажбите и администрацията. Останалите работници трябваше да се преместят в другите два града, където компанията имаше своите заводи (Атина и Патра) със специфичен статут. Компанията ще им осигури субсидия за наем за три години, така че те няма да трябва да прехвърлят семействата си от Атина или да плащат двойно наема за дните, които са работили в Патра. На тях им бяха дадени и пари, за да могат да прекарат уикендите у дома в Атина и допълнителни € 5 000 - 6 000, за да могат да построят собствено домакинство на новото си работно място.

След изтичането на срока на споразумението беше изпратено разширение и, доколкото има служители, които работят далече от града, това представлява предмет на текущи консултации. Също така има ангажимент, че когато в Атина бъде открита работа, която може да бъде извършена от един от тези работници, работникът може да поеме тази работа и да се върне обратно.

Освен устна и писмена информация, поискана от ръководството, трите синдикати организират Общото събрание, за да дадат на всички служители представа за специфичните промени. Трите профсъюзи не трябваше да предприемат протестни действия, за да принудят ръководството да предостави информация, тъй като тя изглеждаше организирана и желаела да предостави тази информация. Същевременно предоставените цифри бяха предоставени на юридически и технически експерти, които потвърдиха, че годишното производство може да бъде покрито от един и половина завода вместо от три. Поради тази причина компанията прекрати експлоатацията на едно предприятие, докато останалите две остават в експлоатация до момента и имат перспективи, тъй като компанията има добри годишни и тригодишни планове с нови производствени линии и т.н.

Компанията повдигна въпроса за поверителността по няколко въпроса относно предоставените от нея данни и поиска тази информация да не се разпространява на трети страни. Става въпрос за данни, обозначени като принадлежащи към категория В, т.е. данни, управлявани само от представители на работниците и които не се споделят със самите служители.

Брифингът на членовете на Атинския синдикат се състоя чрез общо събрание. В различно време главният изпълнителен директор, заедно с управителя на човешките ресурси, призова всички служители, работещи в завода в Атина, и ги информира за резултата от цялата процедура. Разбира се, имаше някои реакции от страна на работниците. Винаги има надежда за възобновяване на централата, но все още е много малка поради продължаването и задълбочаването на кризата в Гърция.

Също така беше потърсена правна експертна консултация дали дружеството има право да преустанови дейността на завода. Освен това се потърсиха съвети от технически експерт по консултации и информация с познания за европейското законодателство и ЕРС.

Реакциите никога не са под формата на разкъсване. Служителите имаха доверие в решенията на своите синдикални представители. Споразумението е осезаема демонстрация на тяхната загриженост за всички служители. Синдикатите очакват пълното изпълнение на ангажиментите. В случай, че компанията може да увеличи обема на продукцията си от 3,500,000 хектал от сегашните 2,000,000 хектолитра, ситуацията трябва да бъде обърната. Междувременно компанията е създала малка нова пивоварна, Athinaion, която наема много малко служители.

Това, за което се стреми синдикатът е ръководството на компанията да доказва ежегодно, чрез колективното споразумение, че не приема толерантността на служителите като слабост. Служителите се стремят да подпишат добри споразумения, базирани на фирмите, и че компанията запазва и зачита всички постижения на служителите. Това се доказва от липсата на абстракция на достиженията на правото на ЕС и от факта, че е постигнато съгласие за увеличение на заплатите.

Що се отнася до консултациите, винаги е имало възможност за подобрене. Трите профсъюзи са организирали за първи път такова събитие. Те би трябвало да се по-агресивни, с повече червени линии и по-добри резултати. Един такъв пример е прехвърлянето на работници. Прехвърлените работници бяха 13 на Патра и 6 на Солун. Този процент е малък и с по-голям натиск от страна на трансферните съюзи прехвърлянето им може да бъде избегнато.

Служителите биха могли да упражнят по-голям натиск, ако бяха отказали да работят на гъвкаво работно време, както искаше компанията, или дори да спрат да работят.

В бъдещи случаи синдикатите трябва да действат по-внимателно и агресивно.

Κазуса TOSOH. Информация и консултации на регулярна основа.

TOSOH принадлежи към група компании от Японски инвеститори. В Гърция има фабрика за производство на манганов оксид. Компанията има подобно производство и в Япония. Фабриката е основана през 1974 г. в Солун. В нея работят 140 души, включващи работници и административен персонал, от които 40 са наети от подизпълнител.

Фирмата е финансово стабилна. Предимството и е, че може да заема пари чрез други компании от групата с много ниски лихвени проценти и гаранции.

Има синдикална организация, която има 60 членове. Работниците наети от подизпълнителите не са членове на синдикатите. Подизпълнителят наема работници с постоянни трудови договори.

Синдикатът подписва колективен трудов договор на дружеството всяка година. През 80-те години синдикатът се бори да подпише колективни споразумения. Оттогава насам има гладка връзка с ръководството, що се отнася до подписването на колективни споразумения. Споразумението се сключва в рамките на кратък период от време и без загуба на постигнатите права на Общността за служителите.

Въпросът за информиране и консултиране се появи през 2007 г. Профсъюзът отбеляза, че ръководството им е предоставило непълна информация по ключови въпроси, засягащи служителите. Ръководството се опита да избегне информирането на профсъюза, като същевременно признава своето задължение да направи това.

Профсъюзът се оплаквал на ръководството, че не е бил информиран за каквито и да е взети решения, като например прехвърляния на работници и т.н. По принцип жалбата е била изложена устно, но след това тя е представена и в писмена форма.

Освен вносителите на петиции за отделни въпроси, администрацията не иска да се ангажира с редовна информация, като се позовава и на правото на управление.

Асоциацията, позовавайки се на трудовото законодателство, изисква писмено спазване на съответното законодателство.

Асоциацията взе колективно решение и поиска този срок да бъде включен в колективния трудов договор, така че ръководството на дружеството да е задължено да информира клуба и да го консултира ежемесечно.

Освен че избягва да информира за отделни въпроси, ръководството не желае да се ангажира редовно да предоставя информация, като се позовава и на управленската прерогатива.

Профсъюзът, като се възползва от трудовото законодателство, поиска писмено ръководството да спази съответното законодателство.

Профсъюзът взема колективно решение и се стреми да включи този термин в колективния трудов договор, така че ръководството на компанията да е задължено да информира синдикатите и да се консултира с тях ежемесечно.

Първоначално Управителният съвет на синдикатите се занимаваше сам с тази тема и на по-късен етап информираше аналитично служителите в рамките на Общото събрание.

Профсъюзът има правен експерт, но не го включва пряко. Той винаги получава съвети и действия сам. В този случай правният експерт е анализирал законодателството и е подготвил свързаните с него аргументи.

Профсъюзът поддържа тесни контакти със Солунския трудов център, но не го включва пряко в този въпрос. Нямахме нужда от стачка. Не беше дадена публичност на въпроса и обработката беше извършена вътрешно.

Тази тактика е помогнала за:

- Ако синдикатът реши, че и двете страни (компания и служители) трябва да бъдат представлявани от адвокати, се приема, че юридическото представителство на ръководството ще бъде по-силно.
- Някои твърдения, които могат да бъдат решени от медиатор или адвокат, могат да бъдат оспорени, докато силата на профсъюзите е по-голяма.
- Трудовият център представлява последната възможност за натиск и не трябва да се използва за прости въпроси, които могат да бъдат решени по различен начин.

Проблемът беше, че през тези години имаше мениджъри, които не разбраха позицията на служителите и имаха негативно отношение.

Резултатът от тази консултация в крайна сметка е ръководството да приеме молбата за включване в годишния колективен трудов договор на член, който предвижда, че в рамките на доброто сътрудничество между служителите и администрацията дружеството е длъжно да информира профсъюза за въпроси, свързани с персонала, сигурността и всички административни въпроси.

Подходът, поне от резултата, беше правилен. Единственото отрицателно бе, че ако този процес беше приет по-рано, някои неблагоприятни ефекти върху служителите биха могли да бъдат предотвратени.

Печалбата от процеса е, че синдикатът може да постави под въпрос всяко решение на компанията, за което не е било уведомено предварително. Това означава, че ръководството трябва да информира синдиката и след това да започне консултации с нея, преди да бъде въведена промяна.

В заключение, всички решения на компанията са резултат от консултации със служителите, като по този начин се избягва отрицателното въздействие.

Това постижение допринесе за изглаждане на отношенията между ръководството и служителите.

Ключова точка:

Най-добрата гаранция за легитимността на решението се крие в силата на профсъюза и участието му чрез добра информираност и смислена консултация.

Препоръка:

Разработването на култура на информиране и консултиране в едно дружество, без да се налага да се възобновява правото на информиране и консултиране само във време на криза, е много положително.