

Δ7) Η ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΤΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΤΩΝ

Οι συγχωνεύσεις και εξαγορές είναι μία διαδικασία απόλυτα συνυφασμένη με την παγκοσμιοποίηση της οικονομίας. Το σύνδρομο "πάντα πιο μεγάλοι, αύριο πιο ισχυροί" έγινε ένα χαρακτηριστικό της φρενίτιδας των συγχωνεύσεων. Όμως, οι εργαζόμενοι είναι αυτοί που καθίστανται τα θύματα των μεταβολών. Η παγκόσμια εμπειρία έδειξε ότι οι Σ.κ.Ε. συνοδεύονται από απολύσεις, αλλαγές του εργασιακού καθεστώτος και υποβάθμιση της συνδικαλιστικής εκπροσώπησης. Σε ορισμένες περιπτώσεις τα συνδικάτα για να επιβιώσουν αναγκάστηκαν να κάνουν μεγάλες παραχωρήσεις στο νέο εργοδότη. Υπάρχει ενιαία στρατηγική των συνδικάτων στον κρίσιμο αυτό τομέα; Ορισμένοι υποστηρίζουν ότι η διαφορετικότητα της εργατικής νομοθεσίας και του συσχετισμού δύναμης σε κάθε χώρα δεν επιτρέπει τη διαμόρφωση ενιαίων κανόνων.

Παρά τις ανωτέρω δυσκολίες, η συνδικαλιστική οργάνωση UNI - finance επιχειρεί την καταγραφή ορισμένων προτάσεων στρατηγικής για τις συγχωνεύσεις και τις εξαγορές:

1) τα συνδικάτα πρέπει να επικαλούνται τους όρους της Οδηγίας των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Επιχείρησης ώστε να επιτυγχάνουν έγκαιρα την αναγκαία πληροφόρηση και στη συνέχεια να απαιτούν την εφαρμογή της συμβουλευτικής διαδικασίας. Οι επαφές και οι συζητήσεις για σχέδια πρέπει να πραγματοποιούνται πριν από τη λήψη των αποφάσεων.

2) τα συνδικάτα οφείλουν να είναι έτοιμα ώστε να ασκήσουν προσφυγή στα δικαστήρια εάν η επιχείρηση αρνείται να συμμορφωθεί με την ευρωπαϊκή και εθνική νομοθεσία που αφορά:

- την ανωτέρω Οδηγία για το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Επιχείρησης και τη διαδικασία πληροφόρησης και διαβούλευσης που προβλέπει
- την Οδηγία για τις συλλογικές απολύσεις
- την Οδηγία για τα κεκτημένα δικαιώματα
- διατάξεις της εθνικής νομοθεσίας σχετικές με την πληροφόρηση, διαβούλευση και διαπραγμάτευση με τα συνδικάτα που μπορούν να καλύπτουν και τις περιπτώσεις συγχωνεύσεων και εξαγορών.
- την πρόοδο της εθνικής και ευρωπαϊκής νομοθεσίας για εργατικά θέματα.

3) τα συνδικάτα πρέπει να συζητήσουν και να συμφωνήσουν για τη δημιουργία ενός δικτύου νομικών στις ευρωπαϊκές χώρες που θα ανταλλάσουν πληροφόρηση, εμπειρία και θα συνεργάζονται ιδίως σε ζητήματα Σ.κ.Ε. πολυεθνικών εταιριών.

4) με βάση πληροφορίες που προέρχονται από την επιχείρηση, το δίκτυο νομικών και από άλλες πηγές, τα συνδικάτα οφείλουν να μελετήσουν τις συνέπειες των Σ.κ.Ε στην απασχόληση, τις συνθήκες εργασίας, την ποιότητα των παραγομένων προϊόντων και υπηρεσιών, τη σειρά των προϊόντων και τη διαθεσιμότητά τους και τα αποτελέσματα αυτών στις τοπικές οικονομίες. Η πίεση που θα ασκήσουν τα συνδικάτα προς την εργοδοσία αφορά πρώτιστα την εξασφάλιση της απασχόλησης και τους όρους των εργασιακών σχέσεων αλλά και τις επιπτώσεις στις τοπικές οικονομίες.

5) απαραίτητη είναι και η άσκηση πίεσης στην κυβέρνηση και τους πολιτικούς ώστε να αποτρέπονται μαζικές απολύσεις.

6) τα συνδικάτα οφείλουν να συνάψουν συμμαχίες με άλλους ενδιαφερομένους όπως για παράδειγμα με α) τους μετόχους αφού έχει αποδειχθεί ότι η χρηματιστηριακή αξία της μετοχής του ΠΙ αγοραστή πέφτει σε περίπτωση Σ.κ.Ε., β) με τους χρήστες των προϊόντων και υπηρεσιών. Σε πολλές περιπτώσεις Σ.κ.Ε. έχουμε αυξήσεις τιμών για να καλυφθούν οι λειτουργικές δαπάνες του εγχειρήματος ή ακόμα υποβάθμιση των παρεχομένων προϊόντων και υπηρεσιών.

7) εάν από τις διαβουλεύσεις προκύψει ότι η μείωση του προσωπικού είναι αναπόφευκτη, τα συνδικάτα πρέπει να προτείνουν εναλλακτικές λύσεις όπως προγράμματα εθελουσίας εξόδου, πρόωρες συνταξιοδοτήσεις, απορρόφηση από άλλες εταιρίες του ομίλου, εκπαιδευτικά προγράμματα αλλαγής ειδικοτήτων κλπ. Η στρατηγική αυτή ακολουθείται ιδιαίτερα σε χώρες με ασθενές καθεστώς εργασιακών σχέσεων και μόνο όταν ο συσχετισμός δύναμης δεν εξασφαλίζει τη διατήρηση των θέσεων απασχόλησης και την αποτροπή απολύσεων.

8) μεγάλη σπουδαιότητα έχει η έγκαιρη διάγνωση των προθέσεων για μελλοντικές Σ.κ.Ε. διότι εξασφαλίζει καλύτερη προετοιμασία του συνδικάτου και δημιουργεί σε ένα πρώιμο στάδιο μηχανισμούς πρόληψης και αντίστασης. Για το λόγο αυτό είναι αναγκαία η παρακολούθηση των εξελίξεων στον τομέα, της σχέσης χρέους - ιδίων κεφαλαίων, της επάρκειας των ιδίων κεφαλαίων και της ανταγωνιστικής θέσης της επιχείρησης. Επί πλέον τα συνδικάτα πρέπει να διαμορφώνουν πρόταση και να παρεμβαίνουν στις σχετικές διεργασίες και ιδιαίτερα στις περιπτώσεις επιθετικών εξαγορών (hostile take overs).

Πάντως εκτός από το κύμα των απολύσεων που αναφέρθηκε αναμένεται νέο κύμα την προσεχή διετία. Η Dresdner

Bank θα απολύσει 5.000 υπαλλήλους και θα κλείσει 300 υποκαταστήματα στη Γερμανία. Η Grédit Suisse σκοπεύει να απολύσει 2.700 υπαλλήλους μετά την εξαγορά της αμερικανικής επενδυτικής τράπεζας Ντόναλντσον Λίφκιν Εντ Τζενρέτ το Νοέμβριο του 2000. Η Deutsche Bank θα δαπανήσει το 2001 5.000 εκατομ. ευρώ για την κατάργηση 2.600 θέσεων εργασίας ενώ η ABN Amro σχεδιάζει να απολύσει σταδιακά 8.250 υπαλλήλους (ΤΟ ΒΗΜΑ, 8/3/2001: Τράπεζες και ασφαλιστικές απολύουν 35.000 υπαλλήλους).

Η ΟΤΟΕ (26ο Συνέδριο, Απολογισμός Δράσης) υιοθετεί την ανωτέρω στρατηγική και προσθέτει όσον αφορά το ελληνικό τραπεζικό τοπίο:

- τάσσεται υπέρ της διαμόρφωσης ενός πολυκεντρικού τραπεζικού τοπίου που ενθαρρύνει τη συνύπαρξη σημαντικού αριθμού ΠΙ χωρίς να δημιουργούνται μονοπωλιακές καταστάσεις
- αντιστέκεται σε δογματικές επιλογές συρρίκνωσης των κρατικού ενδιαφέροντος τραπεζών
- αγωνίζεται για να διασφαλιστεί η απασχόληση και τα εργασιακά δικαιώματα σε περιπτώσεις ΣκΕ. Διεκδικεί ένα ολοκληρωμένο θεσμικό πλαίσιο για τις ΣκΕ ώστε να μην υπάρξει καμία απόλυση και να εξασφαλισθεί η αξιοποίηση όλων των εργαζομένων της απορροφώμενης τράπεζας
- καταγγέλει τις επιδιώξεις των εργοδοτών του ιδιωτικού τομέα να αξιοποιήσουν τις εξαγορές και κύρια τις συγχωνεύσεις για αλλαγή των κανονισμών εργασίας και των επιχειρησιακών πρακτικών σε βάρος των εργαζομένων
- απαιτεί: α) συγκεκριμένες δεσμεύσεις του αγοραστή με βάση ολοκληρωμένο επιχειρησιακό αλλά και κοινωνικό - εργασιακό σχέδιο της εξαγοράς ή της συγχώνευσης β) προσεκτικό σχεδιασμό και υλοποίηση κατάλληλων πολιτικών για το ανθρώπινο δυναμικό, χωρίς πρακτικές ανασφάλειας και επιχειρησιακού ρατσισμού σε βάρος των εργαζομένων του εξαγορασθέντος ή συγχωνευόμενου ΠΙ γ) επαρκή διαφάνεια, πληροφόρηση, συμμετοχή και κατάκτηση της απαιτούμενης εμπιστοσύνης και αμοιβαίας αποδοχής στις σχέσεις των εμπλεκόμενων μερών (Διοίκηση, στελέχη, συνδικάτα, εργαζόμενοι)
- διαμόρφωσε ένα βασικό κείμενο - πλαίσιο για τους νέους Κανονισμούς Εργασίας που χρησιμεύει σαν βοήθημα - οδηγός στα συνδικάτα κατά τις διαπραγματεύσεις.