



Η αναδιάρθρωση στον τομέα παροχής ηλεκτρικής ενέργειας: Βοήθημα για την κοινωνικά υπεύθυνη αναδιάρθρωση με οδηγό ορθής πρακτικής

Έκθεση για τις
EURELECTRIC, ESPU και EMCEF

Των David Tarren, Δρ. Howard Potter, Δρ. Sian Moore
του Working Lives Research Institute



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

	Περίληψη	3
	Βασικός κατάλογος ελέγχου για την αναδιάρθρωση	4
1.	Εισαγωγή	5
1.1	Πλαίσιο της αναδιάρθρωσης στον τομέα παροχής ηλεκτρικής ενέργειας	5
1.2	Ορισμοί: τι εννοείται με τον όρο «αναδιάρθρωση»	6
1.3	Σκοπός και πεδίο εφαρμογής του βοηθήματος	7
2.	Κοινωνικός διάλογος	9
2.1	Γιατί είναι σημαντικός ο κοινωνικός διάλογος	10
2.2	Πώς μπορούν να αντιμετωπιστούν τα προβλήματα του κοινωνικού διαλόγου	10
2.2.1	Προσέγγιση του κοινωνικού διαλόγου	10
2.2.2	Βαθμός δέσμευσης	12
2.2.3	Ρεαλιστικές προσδοκίες	12
2.2.4	Έλεγχος και αξιολόγηση των διαδικασιών αναδιάρθρωσης	12
2.2.5	Επαρκής άδεια για συνδικαλιστικούς εκπροσώπους	12
2.2.6	Ιδιωτικοποίηση, απελευθέρωση και αναδιάρθρωση	13
2.2.7	Ιδιωτικοποίηση	13
2.2.8	Απελευθέρωση	14
2.2.9	MME	14
2.2.10	Προσωρινά απασχολούμενοι	15
2.2.11	Δεξαμενές εργατικού δυναμικού	15
2.2.12	Εξωτερική ανάθεση	16
2.2.12.1	Κατάρτιση	16
2.2.12.2	Συνθήκες απασχόλησης	16
2.2.12.3	Ποιότητα υπηρεσιών	16
2.2.12.4	Λογοδοσία και ευθύνη για τις υπηρεσίες	17
2.2.13	Υπεράκτιες δραστηριότητες	17
2.3	Ο κοινωνικός διάλογος, συνοπτικά	18
2.4	Κατάλογος ελέγχου για τον κοινωνικό διάλογο	20
3.	Πρόληψη και διαφάνεια	22
3.1	Γιατί είναι σημαντική η πρόληψη και η διαφάνεια	23
3.2	Μετάβαση σε μία οικονομία χαμηλών εκπομπών διοξειδίου του άνθρακα: μία ειδική περίπτωση	23
3.3	Πώς μπορούν να αντιμετωπιστούν τα προβλήματα πρόληψης και διαφάνειας	24
3.3.1	Πρόληψη	24
3.3.2	Διαφάνεια	25
3.4	Μηχανισμοί που μπορούν να βοηθήσουν στην πρόληψη	26
3.4.1	Συμφωνίες-πλαίσιο	26
3.4.2	Κοινά κείμενα	27
3.4.3	Παρατηρητήρια απασχόλησης	28
3.4.4	Στρατηγικός σχεδιασμός και συνεχής αναδιάρθρωση	28
3.4.5	Ισότητα και ευάλωτες ομάδες	29
3.5	Η πρόληψη και η διαφάνεια, συνοπτικά	29
3.6	Κατάλογος ελέγχου για την πρόληψη και τη διαφάνεια	31
4.	Επιμόρφωση, επανεκπαίδευση και αναδιάρθρωση προσωπικού	32
4.1	Γιατί είναι σημαντική η επιμόρφωση, η επανεκπαίδευση και η αναδιάρθρωση προσωπικού	33
4.2	Πώς μπορούν να αντιμετωπιστούν τα προβλήματα επιμόρφωσης, επανεκπαίδευσης και αναδιάρθρωσης προσωπικού	33
4.2.1	Θέσπιση επίσημων μηχανισμών για την επανεκπαίδευση των εργαζομένων	33
4.2.2	Αναδιάρθρωση και μετάταξη προσωπικού	34
4.2.3	Επανεκπαίδευση σε τομεακό επίπεδο	34

4.2.4	Θέματα δεξιοτήτων εργατικού δυναμικού	35
4.2.5	Πρόωρη συνταξιοδότηση και η σύνθεση δεξιοτήτων	35
4.2.6	Αποφυγή της απώλειας εξειδικευμένου προσωπικού	35
4.2.7	Δια βίου μάθηση	36
4.3	Η επιμόρφωση, η επανεκπαίδευση και η αναδιάταξη προσωπικού, συνοπτικά	38
4.4	Κατάλογος ελέγχου για την επιμόρφωση, την επανεκπαίδευση και την αναδιάταξη προσωπικού	39
5.	Θέματα υγείας και ψυχοκοινωνικά θέματα	40
5.1	Γιατί είναι σημαντικά τα θέματα υγείας και τα ψυχοκοινωνικά θέματα	41
5.2	Πώς μπορούν να αντιμετωπιστούν τα θέματα υγείας και τα ψυχοκοινωνικά θέματα	41
5.2.1	Παρεμβάσεις στο χώρο εργασίας	41
5.3	Τα θέματα υγείας και τα ψυχοκοινωνικά θέματα, συνοπτικά	43
5.4	Κατάλογος ελέγχου για θέματα υγείας και ψυχοκοινωνικά θέματα	44
6.	Ο ρόλος των δημόσιων αρχών	45
6.1	Γιατί είναι σημαντικές οι δημόσιες αρχές	46
6.2	Πώς μπορούν να αντιμετωπιστούν τα προβλήματα παρέμβασης των δημόσιων αρχών	46
6.2.1	Αίτημα στήριξης	46
6.2.2	Έγκαιρη παρέμβαση	48
6.2.3	Εταιρικές σχέσεις που αποδίδουν	48
6.2.4	Εναλλακτικές λύσεις	49
6.3	Ο ρόλος των δημόσιων αρχών, συνοπτικά	49
6.4	Κατάλογος ελέγχου για τον ρόλο των δημόσιων αρχών	50
7.	Διασυνοριακή μάθηση	51
7.1	Γιατί είναι σημαντική η διασυνοριακή μάθηση	52
7.2	Πώς μπορούν να αντιμετωπιστούν τα προβλήματα της διασυνοριακής μάθησης	52
7.2.1	Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων	52
7.2.2	Ευρωπαϊκές ομοσπονδίες συνδικάτων και σύνδεσμοι εργοδοτών	52
7.2.3	Ευκαιρίες σε οργανωτικό επίπεδο	53
7.3	Η διασυνοριακή μάθηση, συνοπτικά	53
7.4	Κατάλογος ελέγχου για τη διασυνοριακή μάθηση	54
Παράρτημα 1	Εις βάθος μελέτη της αναδιάρθρωσης της Vattenfall AB	55
Παράρτημα 2	Εις βάθος μελέτη της αναδιάρθρωσης της EDF SA/Energy	58
Παράρτημα 3	Γλωσσάρι	61
Παράρτημα 4	Στοιχεία επικοινωνίας και περαιτέρω πληροφορίες	64
Παράρτημα 5	Βασικός κατάλογος ελέγχου	66
	Παραπομπές	67

Περίληψη

Το ευρύ φάσμα των διαφόρων οδηγιών της Ευρωπαϊκής Ένωσης σχετικά με την απελευθέρωση της αγοράς καθιστά την αναδιάρθρωση ένα μόνιμο ζήτημα για τους κοινωνικούς εταίρους που δραστηριοποιούνται στον τομέα της παροχής ηλεκτρικής ενέργειας **(σελ.5)**. Στα πλαίσια του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Προτύπου, ο αποτελεσματικός κοινωνικός διάλογος μεταξύ εργοδοτών και συνδικάτων θεωρείται ο καλύτερος τρόπος για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων της αναδιάρθρωσης. Η πρακτική αυτή ενισχύεται τόσο από την ευρωπαϊκή όσο και από την εθνική νομοθεσία, καθώς και από έναν ισχυρό επιχειρησιακό σχεδιασμό **(σελ.9)**.

Προκειμένου ο κοινωνικός διάλογος να είναι αποτελεσματικός, πρέπει να είναι έγκαιρος, ενεργός, να χαρακτηρίζεται από πνεύμα συνεργασίας και να εμπλέκει πλήρως και σε μόνιμη βάση το ενδιαφερόμενο εργατικό δυναμικό. Θα πρέπει επίσης να διαθέτει πάντα μηχανισμούς για την παρακολούθηση της προόδου και την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων. Ο κοινωνικός διάλογος θα πρέπει να βασίζεται στη ρεαλιστική αντίληψη των ειδικών θέσεων που καταλαμβάνει κάθε ένας από τους κοινωνικούς εταίρους. Η ενθάρρυνση του κοινωνικού διαλόγου στις ΜΜΕ, η εξωτερική ανάθεση και συνθήκες όπου εμπλέκονται άτυποι εργαζόμενοι μπορούν να συμβάλουν στη μείωση των επιπτώσεων μίας «σιωπηρής αναδιάρθρωσης» **(σελ.14)**.

Η πρόληψη και η διαφάνεια είναι καίριας σημασίας για κάθε επιτυχή αναδιάρθρωση. Κάθε οργανισμός που στοχεύει στη συνεχή αποτελεσματική διαχείριση των μεταβολών οφείλει να υιοθετεί τις προσεγγίσεις αυτές σε καθημερινή βάση **(σελ.21)**. Προκειμένου να αναπτυχθεί η εμπιστοσύνη που συνοδεύει την πρόληψη και τη διαφάνεια, απαιτείται πληθώρα θεσμών και μηχανισμών που αφορούν αποκλειστικά την αναδιάρθρωση.

Ο μακροπρόθεσμος σχεδιασμός του εργατικού δυναμικού με τη χρήση επίσημων μηχανισμών επανεκπαίδευσης και η νοοτροπία δια βίου μάθησης θα συμβάλουν τόσο στη γενική απασχολησιμότητα του εργαζόμενου όσο και στην πιθανή αναδιάρθρωση εντός της εταιρείας **(σελ.31)**. Οι επιλογές αναδιάρθρωσης που έχουν ως συνέπεια την απώλεια πεπειραμένων υπαλλήλων, όπως η πρόωρη συνταξιοδότηση, ενισχύουν τον κίνδυνο απώλειας εξειδικευμένου προσωπικού, τόσο σε εταιρικό όσο και σε τομεακό επίπεδο **(σελ.34)**.

Η εμπειρία μίας αναδιάρθρωσης μπορεί να έχει επιβαρυντικές επιπτώσεις στην υγεία των εργαζομένων, τόσο εκείνων που αποχωρούν από την εκάστοτε εταιρεία, όσο και εκείνων που παραμένουν. Για τον περιορισμό τέτοιων φαινομένων, είναι απαραίτητο να θεσπίζονται στρατηγικές θετικής υγείας πριν την αναδιάρθρωση και να εφαρμόζονται ως μέρος της οργανωτικής ζωής στη συνέχεια **(σελ.40)**.

Ανάλογα με τις συνθήκες εφαρμογής της αναδιάρθρωσης, ο ρόλος των δημόσιων αρχών σε περιφερειακό, εθνικό και/ή ευρωπαϊκό επίπεδο ίσως είναι ωφέλιμος σε συνδυασμό με τις δραστηριότητες των κοινωνικών εταίρων **(σελ.45)**. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα σε περιπτώσεις όπου η επιχείρηση υπό αναδιάρθρωση είναι ο κύριος εργοδότης σε δεδομένη γεωγραφική περιοχή.

Οι κοινωνικοί εταίροι ίσως μπορέσουν να λάβουν ειδική βοήθεια μέσω υφιστάμενων ευρωπαϊκών χρηματοδοτικών θεσμών για τη διαχείριση των μεταβολών για τους υπαλλήλους και τα μέλη τους **(σελ.46)**. Καθώς ο τομέας γίνεται ολοένα και πιο διεθνικός, είναι όλο και πιο εύκολο να αναλογισθεί κανείς πως οι δεοντολογικές προσεγγίσεις ως προς την αναδιάρθρωση δομούν επιχειρήσεις αλλού. Αυτό μπορεί να διευκολυνθεί μέσω υφιστάμενων οργανώσεων κοινωνικών εταίρων σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

2.4 Κατάλογος ελέγχου για τον κοινωνικό διάλογο

- Είναι όλοι οι διευθυντές ενήμεροι περί των υφιστάμενων διαβουλεύσεων για τις νομικές διατάξεις που διεξάγονται μεταξύ εργοδοτών και εκπροσώπων των εργαζομένων σχετικά με την αναδιάρθρωση;

Σημειώστε

- Έχουν διασαφηνιστεί οι αρχές που αποτελούν τη βάση για την οργανωτική μεταβολή, π.χ. ιδιωτικοποίηση, απελευθέρωση, τεχνολογική μεταβολή, συγχωνεύσεις και εξαγορές, κλπ; Είναι κοινώς κατανοητές από τους κοινωνικούς εταίρους;

Σημειώστε

- Έχει σχεδιαστεί η διαδικασία κοινωνικού διαλόγου περί αναδιάρθρωσης και έχει συμφωνηθεί μεταξύ των εταίρων πριν τη διεξαγωγή συζητήσεων;

Σημειώστε

- Έχουν εκπαιδευτεί οι διευθυντές για τη διαχείριση της διαδικασίας αναδιάρθρωσης;

Σημειώστε

- Έχουν πραγματοποιηθεί από κοινού σεμινάρια μεταξύ των κοινωνικών εταίρων για τη διαχείριση της διαδικασίας αναδιάρθρωσης;

Σημειώστε

- Υπάρχουν εδραιωμένες δομές για κοινωνικό διάλογο σε διάφορα επίπεδα της οργάνωσης, π.χ. Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων, εθνικά συμβούλια εργαζομένων, εταιρική οικονομική επιτροπή, κλπ. και είναι αρμόδιες για να παρέχουν συμβουλές κατά την αναδιάρθρωση;

Σημειώστε

- Υπάρχουν διατάξεις και μηχανισμοί που ρυθμίζουν την εκπροσώπηση των εργαζομένων σε όλα τα επίπεδα της οργάνωσης κατά την αναδιάρθρωση;

Σημειώστε

- Υπάρχει συμφωνία μεταξύ των εργοδοτών και των εκπροσώπων των εργαζομένων ως προς τα δικαιώματα πληροφόρησης και συζήτησης πάνω στις αναμενόμενες ή τις προτεινόμενες οργανωτικές μεταβολές;

Σημειώστε

- Έχουν σχηματίσει οι κοινωνικοί εταίροι ένα ειδικό και μόνιμο φόρουμ εντός του οποίου μπορεί να συζητηθεί, να σχεδιαστεί, να εφαρμοστεί και/ή να αξιολογηθεί η διαδικασία αναδιάρθρωσης, π.χ. μία ομάδα ή μονάδα αναδιάρθρωσης;

Σημειώστε

- Υπάρχουν εξωτερικοί παράγοντες που μπορούν ή πρέπει να συμμετάσχουν στη διαδικασία κοινωνικού διαλόγου, όπως για παράδειγμα οι τοπικές, περιφερειακές ή εθνικές δημόσιες αρχές;

Σημειώστε

- Δόθηκε η ευκαιρία στις συνδικαλιστικές οργανώσεις να προτείνουν εναλλακτικές λύσεις στην αναδιάρθρωση ή στις απολύσεις κατά τη διαδικασία αναδιάρθρωσης;

Σημειώστε

- Υιοθετούν οι κοινωνικοί εταίροι ρεαλιστικές θέσεις κατά τον κοινωνικό διάλογο, π.χ. παραμελείται ο διάλογος λόγω ζητημάτων που είναι υπεράνω του ελέγχου οποιουδήποτε εκ των εταίρων;

Σημειώστε

- Έχουν θεσπιστεί δομές που επιτρέπουν τον έλεγχο και την αξιολόγηση της διαδικασίας αναδιάρθρωσης από τους κοινωνικούς εταίρους, π.χ. έχει εδραιωθεί μία «μόνιμη ομάδα αναφοράς» (Vattenfall, βλέπε παράρτημα);

Σημειώστε

- Δίνεται επαρκής άδεια στους εκπροσώπους των εργαζομένων ώστε να προετοιμάσουν τον κοινωνικό διάλογο και να συμβουλευτούν τις βάσεις τους;

Σημειώστε

- Η οργανωτική μεταβολή θα επηρεάσει τους προσωρινά απασχολούμενους, και οι τελευταίοι εκπροσωπούνται επαρκώς κατά τη διάρκεια της διαδικασίας;

Σημειώστε

- Οι κοινωνικοί εταίροι έχουν εξετάσει σειρά από δυνατότητες, όπως ο σχηματισμός δεξαμενών απασχόλησης, για να μετριάσουν τις πιθανές επιπτώσεις στην απασχόληση κατά τη διάρκεια και μετά την οργανωτική μεταβολή;

Σημειώστε

- Οι κοινωνικοί εταίροι έχουν λάβει υπόψη τους τις επιπτώσεις επί των εργαζομένων, της υπεργολαβίας μη-βασικών εταιρικών δραστηριοτήτων κατά τη διάρκεια της οργανωτικής μεταβολής;

Σημειώστε

3.6 Κατάλογος ελέγχου για την πρόληψη και τη διαφάνεια

- Είναι έγκαιρη η ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ των κοινωνικών εταίρων σχετικά με την υγεία της οργάνωσης και τις δυνητικές απειλές και ευκαιρίες;
Σημειώστε
- Έχει προσαρμοστεί η εταιρεία στη συνεχή αναδιάρθρωση στα πλαίσια των οικονομικών, βιομηχανικών και περιβαλλοντικών μεταβολών και των επιπτώσεών τους στο εργατικό δυναμικό;
Σημειώστε
- Υπάρχει διάλογος σχετικά με τις μελλοντικές ανάγκες δεξιοτήτων και επανεκπαίδευσης και αναδιάρταξης υπό αυτό το πρίσμα;
Σημειώστε
- Έχουν εκπαιδευτεί οι διευθυντές στην πρόληψη και τη διαχείριση των μεταβολών;
Σημειώστε
- Υπάρχουν αναγνωρισμένες οδοί για τη διεξαγωγή της επικοινωνίας μεταξύ όλων εκείνων που πιθανώς επηρεάζονται από την οργανωτική μεταβολή, π.χ. ανθρώπινο δυναμικό και διοίκηση της επιχείρησης, συνδικαλιστές και άλλοι εκπρόσωποι του προσωπικού, υπάλληλοι, κ.λ.π.;
Σημειώστε
- Υπάρχουν δυνητικοί φραγμοί στην ανταλλαγή πληροφοριών λόγω της πιθανής εμπορικής ευαισθησίας τέτοιων μεταβολών;
Σημειώστε
- Υπάρχει ατμόσφαιρα εμπιστοσύνης και ειλικρίνειας μεταξύ των κοινωνικών εταίρων ώστε να παρέχεται η απαιτούμενη ευελιξία για τη διερεύνηση πιθανών λύσεων προτού επέλθει οργανωτική μεταβολή;
Σημειώστε
- Παρέχονται πληροφορίες για πιθανή οργανωτική μεταβολή και δυνατότητα εκπροσώπησης σε εκείνους που ενδέχεται να την υποστούν, δηλαδή υπάλληλοι που απειλούνται με πιθανή απόλυση;
Σημειώστε
- Λαμβάνοντας υπόψη τη νομοθεσία περί ισότητας που ισχύει στη χώρα σας, θεωρείται ότι η διαδικασία επιλογής για αναδιάρταξη, επανεκπαίδευση και απόλυση είναι συνεπής, ορθή και δίκαιη;
Σημειώστε
- Τα κριτήρια για την επιλογή υπαλλήλων για δυνητική αναδιάρταξη, επανεκπαίδευση ή απόλυση ορίστηκαν κατά τον ευρύτερο δυνατό τρόπο, δηλαδή χωρίς να λαμβάνονται μόνο υπόψη οι επιχειρηματικές ανάγκες της εταιρείας;
Σημειώστε
- Επικαλέστηκαν οι κοινωνικοί εταίροι διεθνείς συμφωνίες-πλαίσιο ή προηγουμένως συμφωνηθέντα από κοινού κείμενα στις συζητήσεις τους για τον τρόπο προσέγγισης της οργανωτικής μεταβολής;
Σημειώστε
- Οι κοινωνικοί εταίροι προέβησαν στη σύσταση παρατηρητηρίων απασχόλησης ή απευθύνθηκαν σε αυτά για την παροχή πληροφοριών για τις τάσεις απασχόλησης, τα δημογραφικά στοιχεία και/ή τις ανάγκες του τομέα σε ανθρώπινο δυναμικό;
Σημειώστε

4.4 Κατάλογος ελέγχου για την επιμόρφωση, την επανεκπαίδευση και την αναδιάρθρωση προσωπικού

- Υπάρχει μακροπρόθεσμος σχεδιασμός δεξιοτήτων για την οργάνωση και επιμορφωτική στρατηγική για να διεκπεραιωθούν οι στόχοι;
Σημειώστε
- Χαρακτηρίζεται η οργανωτική στρατηγική από προβλέψεις για τις ευρύτερες ανάγκες δεξιοτήτων για τον τομέα και από την πρόβλεψη της μεταβατικής περιόδου όσον αφορά το περιβάλλον;
Σημειώστε
- Υπάρχει μακροπρόθεσμο πρόγραμμα αναδιάρθρωσης εργαζομένων που να διευκολύνει τη μετακίνηση υπαλλήλων από θέσεις εργασίας που θα καταστούν απαρχαιωμένες σε τομείς όπου θα υπάρχει ζήτηση δεξιοτήτων και έχει θεσπιστεί μηχανισμός για τον έλεγχο και τη διευκόλυνση τέτοιων δυνατοτήτων;
Σημειώστε
- Έχουν θεσπιστεί στη χώρα σας τομεακοί μηχανισμοί οι οποίοι να παρέχουν επανεκπαίδευση για όσους θίγει η οργανωτική μεταβολή;
Σημειώστε
- Πραγματεύτηκαν οι κοινωνικοί εταίροι τα ζητήματα σύνθεσης δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού κατά τις συζητήσεις τους περί οργανωτικής μεταβολής;
Σημειώστε
- Αν έγινε χρήση των στρατηγικών πρόωρης σύνταξης, τέθηκε το ζήτημα πιθανών κινδύνων απώλειας εξειδικευμένου προσωπικού;
Σημειώστε
- Αν προτάθηκε η χρήση γενναιόδωρων αποζημιώσεων λόγω οικειοθελούς αποχώρησης, εξετάστηκε η εναλλακτική λύση χρήσης τέτοιων αποζημιώσεων για τα άτομα που επανεκπαιδεύονται;
Σημειώστε
- Εξέτασαν οι κοινωνικοί εταίροι το δυναμικό ζήτημα της περαιτέρω παραμονής ηλικιωμένων εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων δηλαδή των πλεονεκτημάτων περαιτέρω παραμονής ηλικιωμένων εργαζομένων, των επιπτώσεων της ευρωπαϊκής και εθνικής νομοθεσίας περί διακρίσεων λόγω ηλικίας, της προώθησης της δια βίου μάθησης;
Σημειώστε
- Εάν αποφασίστηκε η προσφυγή σε απολύσεις στα πλαίσια της οργανωτικής μεταβολής, θεσπίστηκαν επίσημοι μηχανισμοί αρωγής προς τα άτομα ώστε να βρουν εναλλακτικές θέσεις απασχόλησης εντός και εκτός της οργάνωσης;
Σημειώστε
- Εξετάστηκε η χρήση συνδικαλιστικών εκπροσώπων ειδικών σε θέματα μάθησης για τη διευκόλυνση της επανεκπαίδευσης πριν ή κατά τη διάρκεια της οργανωτικής μεταβολής ή στα πλαίσια της δια βίου μάθησης;
Σημειώστε
- Υπάρχουν μηχανισμοί για τον έλεγχο και την αξιολόγηση προγραμμάτων επανεκπαίδευσης;
Σημειώστε

5.4 Κατάλογος ελέγχου για θέματα υγείας και ψυχοκοινωνικά θέματα

- Έχουν αναμειχθεί οι υγειονομικές υπηρεσίες εργασίας στη διαδικασία οργανωτικής μεταβολής;
Σημειώστε
- Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις που συμμετέχουν στην οργανωτική μεταβολή παρέχουν συμβουλές και/ή πρακτική στήριξη σε θέματα υγείας;
Σημειώστε
- Σχετικά με την υγεία του εναπομείναντος εργατικού δυναμικού, εξέτασαν οι κοινωνικοί εταίροι τις δυνητικές επιπτώσεις της οργανωτικής μεταβολής, όπως η εντατικοποίηση της εργασίας;
Σημειώστε
- Εξέτασαν οι κοινωνικοί εταίροι τη δυνατότητα χρήσης μηχανισμών για τον έλεγχο της κατάστασης της υγείας των εργαζομένων από τους ίδιους και, αν ναι, οι πληροφορίες που απορρέουν είναι διαθέσιμες σε εκείνους που λαμβάνουν αποφάσεις στρατηγικής σημασίας για την οργανωτική μεταβολή;
Σημειώστε

6.4 Κατάλογος ελέγχου για το ρόλο των δημόσιων αρχών

- Υπάρχουν ήδη πρωτοβουλίες σε ευρωπαϊκό, εθνικό και/ή περιφερειακό επίπεδο που θα μπορούσαν να στηρίξουν την οργανωτική μεταβολή στην περιοχή σας, π.χ. Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, χρηματοδοτούμενα προγράμματα επαγγελματικής αποκατάστασης ή πρωτοβουλίες για την εκπαίδευση;

Σημειώστε

- Μπορεί η περιοχή σας να παρουσιαστεί στις δημόσιες αρχές ως πιθανώς έχουσα ιδιαίτερες κοινωνικοοικονομικές ανάγκες οι οποίες προκύπτουν από την οργανωτική μεταβολή και οι οποίες απαιτούν κυβερνητική παρέμβαση σε ευρωπαϊκό και/ή εθνικό επίπεδο;

Σημειώστε

- Απευθύνουν οι εταίροι αιτήματα στις δημόσιες αρχές σε πρόωρο στάδιο ώστε να βοηθήσουν στον περιορισμό των επιπτώσεων της αναδιάρθρωσης στην περιοχή, συμπεριλαμβανομένης της εφοδιαστικής αλυσίδας;

Σημειώστε

- Απευθύνουν οι εταίροι αιτήματα στις δημόσιες αρχές ώστε να βοηθηθούν οι οργανώσεις στο σχεδιασμό της ευρύτερης μεταρρύθμισης του τομέα, συμπεριλαμβανομένης της μετάβασης προς μία οικονομία χαμηλών εκπομπών διοξειδίου του άνθρακα;

Σημειώστε

- Εκεί όπου οι δημόσιες αρχές ενδέχεται να επηρεάζουν την οργανωτική μεταβολή, επιδιώκουν τα ίδια αποτελέσματα με τους κοινωνικούς εταίρους;

Σημειώστε

7.4 Κατάλογος ελέγχου για τη διασυννοριακή μάθηση

- Τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων ελέγχουν και προβλέπουν οργανωτικές μεταβολές σε ευρωπαϊκό επίπεδο και κάνουν χρήση της εμπειρογνωσίας τους για την επίλυση θεμάτων αναδιάρθρωσης σε εθνικό επίπεδο;

Σημειώστε

- Έγινε χρήση των ομοσπονδιών εργοδοτών και εργαζομένων για να διευκολυνθεί η διάδοση των ορθών πρακτικών που εφαρμόστηκαν στις οργανωτικές μεταβολές άλλων εταιρειών;

Σημειώστε

- Εξετάστηκαν οι δυνατότητες διασυννοριακής μάθησης σε οργανωτικό επίπεδο, είτε από το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού είτε από συνδικαλιστικούς εκπροσώπους;

Σημειώστε

Βασικός κατάλογος ελέγχου για την αναδιάρθρωση

Αυτό το τμήμα μπορεί να λειτουργήσει ως ένα γρήγορο σημείο αναφοράς για τους αναγνώστες που θέλουν να εξετάσουν σε γενικές γραμμές τις παρούσες εμπειρίες και διαδικασίες τους. Υπενθυμίζεται στους αναγνώστες ότι ο παρών κατάλογος ελέγχου είναι ένας γενικός συνοπτικός κατάλογος και θα τους φανεί χρήσιμος μόνο εάν έχουν ήδη διαβάσει την λεπτομερέστερη ανάλυση που παρέχεται με τους διεξοδικούς καταλόγους ελέγχου στο τέλος κάθε κεφαλαίου αυτού του βοηθήματος.

- Είναι όλοι οι διευθυντές ενήμεροι περί των υφιστάμενων νομικών διατάξεων σχετικά με τις διαβουλεύσεις που διεξάγονται μεταξύ εργοδοτών και εκπροσώπων των εργαζομένων σχετικά με την αναδιάρθρωση;
- Υπάρχουν διατάξεις και μηχανισμοί που ρυθμίζουν την εκπροσώπηση των εργαζομένων σε όλα τα επίπεδα της οργάνωσης κατά την αναδιάρθρωση;
- Έχουν εκπαιδευτεί οι διευθυντές έτσι ώστε να είναι σε καλύτερη θέση να προβλέψουν τη μεταβολή;
- Θεωρείται ότι η διαδικασία επιλογής για αναδιάρθρωση, επανεκπαίδευση και απόλυση είναι συνεπής, ορθή και δίκαιη;
- Έχουν διασαφηνιστεί οι αρχές που αποτελούν τη βάση για την οργανωτική μεταβολή, π.χ. ιδιωτικοποίηση, απελευθέρωση, τεχνολογική μεταβολή, συγχωνεύσεις και εξαγορές, κλπ; Είναι κοινώς κατανοητές από τους κοινωνικούς εταίρους;
- Έχει σχεδιαστεί η διαδικασία κοινωνικού διαλόγου περί αναδιάρθρωσης και έχει συμφωνηθεί μεταξύ των εταίρων πριν τη διεξαγωγή συζητήσεων, συμπεριλαμβανομένης της αξιολόγησής του;
- Υπάρχουν εδραιωμένες δομές για κοινωνικό διάλογο σε διάφορα επίπεδα της οργάνωσης, π.χ. Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων, εθνικά συμβούλια εργαζομένων, εταιρική οικονομική επιτροπή, κλπ. και είναι αρμόδιες για να παρέχουν συμβουλές κατά την αναδιάρθρωση;
- Τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων ελέγχουν και προβλέπουν τις οργανωτικές μεταβολές σε ευρωπαϊκό επίπεδο και κάνουν χρήση της εμπειρογνώσias τους για την επίλυση θεμάτων αναδιάρθρωσης σε εθνικό επίπεδο;
- Έγινε χρήση των ομοσπονδιών εργοδοτών και εργαζομένων για να διευκολυνθεί η διάδοση των ορθών πρακτικών που εφαρμόστηκαν στις οργανωτικές μεταβολές άλλων εταιρειών;
- Υπάρχει διάλογος σχετικά με τις μελλοντικές ανάγκες δεξιοτήτων, επανεκπαίδευσης και αναδιάρθρωσης υπό αυτό το πρίσμα; και διαθέτει η εταιρεία μακροπρόθεσμη στρατηγική δεξιοτήτων;
- Εκπαιδεύτηκαν οι κατάλληλοι εκπρόσωποι εργοδοτών στον τρόπο διαχείρισης της διαδικασίας αναδιάρθρωσης και πραγματοποιήθηκαν κοινά σεμινάρια μεταξύ των κοινωνικών εταίρων;
- Υπάρχει συμφωνία μεταξύ των εργοδοτών και των εκπροσώπων των εργαζομένων ως προς τα δικαιώματα πληροφόρησης και συζήτησης πάνω στις αναμενόμενες ή τις προτεινόμενες οργανωτικές μεταβολές;
- Υπάρχουν διατάξεις στα πλαίσια αυτών των δικαιωμάτων που αφορούν τον χρόνο ανταλλαγής πληροφοριών μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και δίνεται άδεια στους εκπροσώπους των εργαζομένων για επαρκή προετοιμασία και ώστε να συμβουλευτούν τις βάσεις τους;
- Επικαλέστηκαν οι κοινωνικοί εταίροι διεθνείς συμφωνίες-πλαίσιο ή προηγούμενες

συμφωνηθέντα από κοινού κείμενα στις συζητήσεις τους για τον τρόπο προσέγγισης της οργανωτικής μεταβολής;

- Οι κοινωνικοί εταίροι προέβησαν στη σύσταση παρατηρητηρίων απασχόλησης ή απευθύνθηκαν σε αυτά για την παροχή πληροφοριών για τις τάσεις απασχόλησης, τα δημογραφικά στοιχεία και/ή τις ανάγκες του τομέα σε ανθρώπινο δυναμικό;
- Υπάρχουν εξωτερικοί παράγοντες που μπορούν να συμμετάσχουν στη διαδικασία, ιδιαίτερα πρωτοβουλίες σε ευρωπαϊκό, εθνικό και/ή περιφερειακό επίπεδο που θα μπορούσαν να στηρίξουν την οργανωτική μεταβολή στην περιοχή σας, π.χ. Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, χρηματοδοτούμενα προγράμματα επαγγελματικής αποκατάστασης ή πρωτοβουλίες για την εκπαίδευση;
- Εκεί όπου οι δημόσιες αρχές ενδέχεται να επηρεάζουν την οργανωτική μεταβολή, επιδιώκουν τα ίδια αποτελέσματα με τους κοινωνικούς εταίρους;
- Δόθηκε η ευκαιρία στις συνδικαλιστικές οργανώσεις να προτείνουν εναλλακτικές λύσεις στην αναδιάρθρωση ή στις απολύσεις και έχουν εξετάσει οι κοινωνικοί εταίροι τρόπους για να μετριάσουν τις αρνητικές επιπτώσεις της αναδιάρθρωσης;
- Υπάρχει μακροπρόθεσμο πρόγραμμα αναδιάταξης εργαζομένων που να διευκολύνει τη μετακίνηση υπαλλήλων από θέσεις εργασίας που θα καταστούν απαρχαιωμένες σε τομείς όπου θα υπάρχει ζήτηση δεξιοτήτων και έχει θεσπιστεί μηχανισμός για τον έλεγχο και τη διευκόλυνση τέτοιων δυνατοτήτων;
- Εξέτασαν οι κοινωνικοί εταίροι το δυνητικό ζήτημα της περαιτέρω παραμονής ηλικιωμένων εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων δηλαδή των πλεονεκτημάτων περαιτέρω παραμονής ηλικιωμένων εργαζομένων, των επιπτώσεων της ευρωπαϊκής και εθνικής νομοθεσίας περί διακρίσεων λόγω ηλικίας, της προώθησης της δια βίου μάθησης;
- Υπάρχουν μηχανισμοί για τον έλεγχο και την αξιολόγηση προγραμμάτων επανεκπαίδευσης;
- Σχετικά με την υγεία του εναπομείναντος εργατικού δυναμικού και τις επιπτώσεις της απόλυσης στους αποχωρούντες, εξέτασαν οι κοινωνικοί εταίροι τις δυνητικές επιπτώσεις της οργανωτικής μεταβολής, όπως η εντατικοποίηση της εργασίας;
- Έχουν αναμειχθεί οι υγειονομικές υπηρεσίες εργασίας στη διαδικασία οργανωτικής μεταβολής;
- Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις που συμμετέχουν στην οργανωτική μεταβολή παρέχουν συμβουλές και/ή πρακτική στήριξη σε θέματα υγείας;
- Εξέτασαν οι κοινωνικοί εταίροι τη δυνατότητα χρήσης μηχανισμών για τον έλεγχο της κατάστασης της υγείας των εργαζομένων από τους ίδιους και, αν ναι, οι πληροφορίες που απορρέουν είναι διαθέσιμες σε εκείνους που λαμβάνουν αποφάσεις στρατηγικής σημασίας για την οργανωτική μεταβολή;