ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

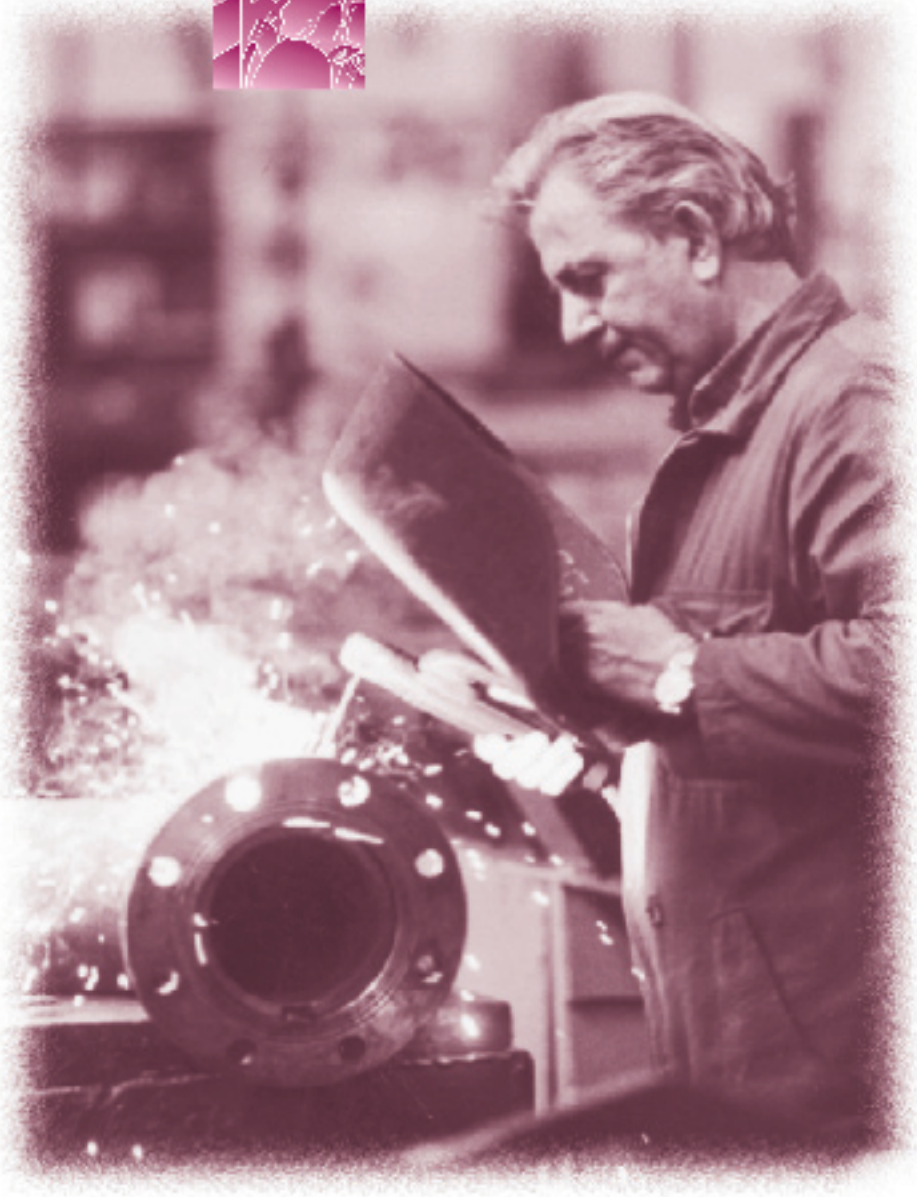
ΜΗΝΙΑΙΑ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ

Τεύχος 25, ΜΑΪΟΣ 1997

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ



ΙΝΕ: ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ



Οι τελευταίες εξελίξεις στις χώρες της Ευρώπης

Ημερίδα ΙΝΕ-Πετρελαίου: «Οι συνέπειες της συνένωσης BP - MOBIL»

ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ • **ΓΑΛΛΙΑ:** ΑΠΕΡΓΙΕΣ ΥΠΕΡ ΤΗΣ ΠΡΟΩΡΗΣ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗΣ

• **ΔΑΝΙΑ:** ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ ΣΤΙΣ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ • **ΑΥΣΤΡΙΑ:** ΑΥΞΗΜΕΝΗ ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΣΤΟ ΧΡΟΝΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

• **ΒΕΛΓΙΟ:** ΕΝΤΑΣΗ ΓΙΑ ΤΗ ΡΕΝΩ • ΟΙ ΘΕΣΕΙΣ ΤΟΥ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΚΙΝΗΜΑΤΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΣΥΝΕΝΩΣΗ BP-MOBIL

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΣΥΝΤΑΞΗΣ

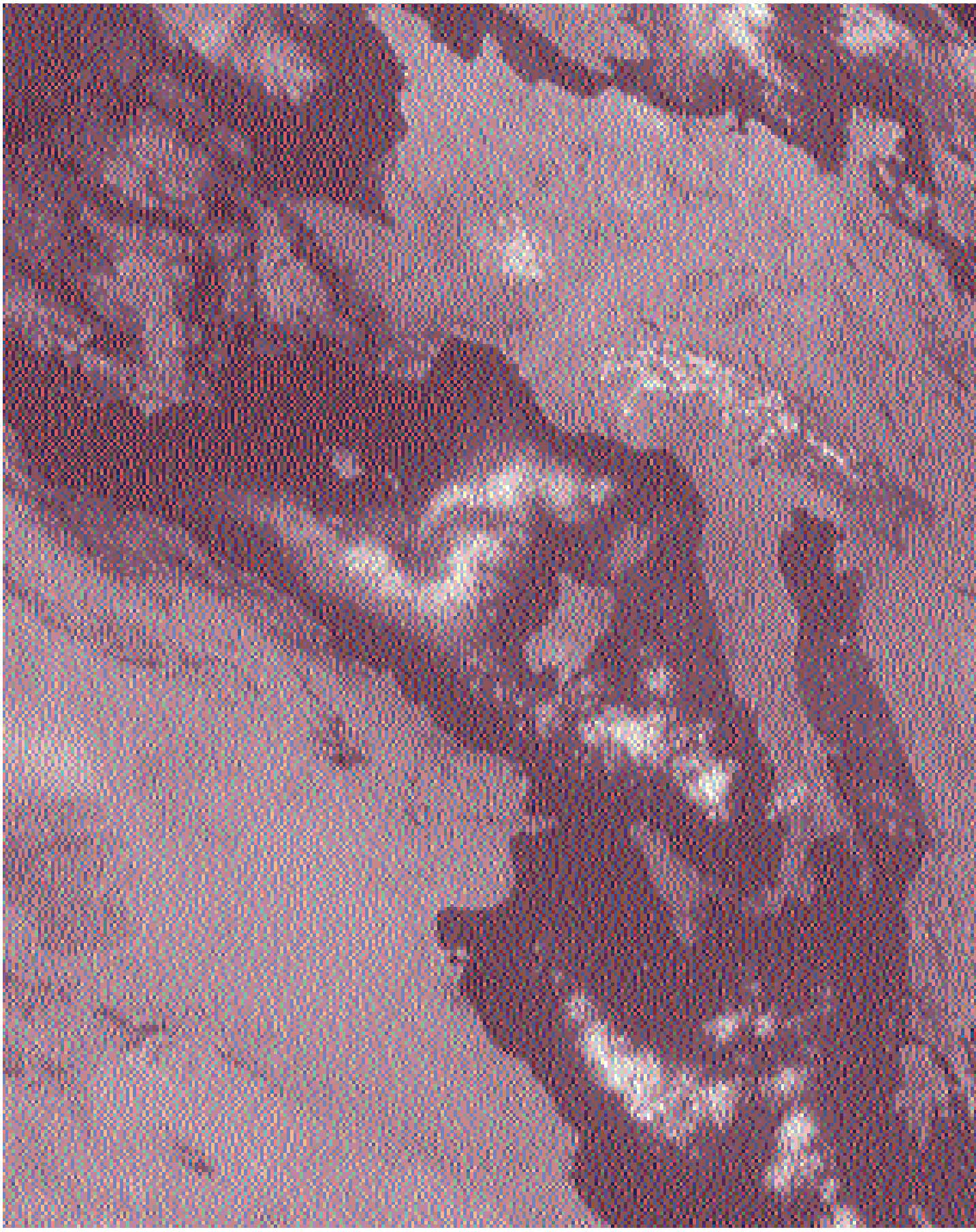
Η δημιουργία του Παρατηρητηρίου Εργασιακών Σχέσεων στη χώρα μας, ανατέθηκε στο Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ, κατόπιν συμφωνίας της Συνομοσπονδίας και του ΣΕΒ. Αντικείμενο του παρατηρητηρίου, είναι η καταγραφή και η επεξεργασία των δεδομένων και των εξελίξεων γύρω από τις εργασιακές σχέσεις. Το παρατηρητήριο, θα συγκεντρώνει πληροφορίες για την απασχόληση, τις αμοιβές, το χρόνο εργασίας, τις συλλογικές συμβάσεις, τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Οι πληροφορίες αυτές, θα δημοσιεύονται περιοδικά στην ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ενώ ταυτόχρονα θα εκδίδεται έκθεση με συγκριτικά στοιχεία. Παρότι η λειτουργία του Παρατηρητηρίου βρίσκεται ακόμη στο πρώτο της στάδιο, ήδη οι υπεύθυνοι του νέου θεσμού, συγκέντρωσαν στοιχεία από τις εξελίξεις στον τομέα των εργασιακών σχέσεων σε διάφορα κράτη της Ευρώπης, τα οποία παρουσιάζονται στο τεύχος αυτό της ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ.

Επίσης παρουσιάζεται, η μελέτη και τα στοιχεία του Ινστιτούτου Πετρελαίου και Χημικής Βιομηχανίας, για την συνένωση των εταιριών BP και MOBIL και τις επιπτώσεις που είχε η εξέλιξη αυτή συνολικά στον κλάδο. Τα στοιχεία αναλύθηκαν σε πρόσφατη ημερίδα του κλαδικού Ινστιτούτου.

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ • ΜΗΝΙΑΊΟ ΠΕΡΙΟΔΙΚΌ ΤΟΥ ΙΝΣΤΙΤΟΎΤΟΥ ΕΡΓΑΣΊΑΣ ΤΗΣ ΓΣΕΕ

ΕΚΔΌΤΗΣ: Χρήστος Πολυζωγόπουλος • **ΣΥΝΤΑΚΤΙΚΉ ΕΠΙΤΡΟΠΉ:** ΤΟ Δ.Σ.ΤΟΥ ΙΝΕ, *Πρόεδρος:* Χρήστος Πολυζωγόπουλος, *Αντιπρόεδρος:* Δ. Στρατούλης, *Γρ. Οικονομικού:* Ηλ. Σακελαριάδης, *Μέλη:* Γ. Ντάσης, Γ. Ρωμανιάς, Γ. Χριστοδούλου, Σ. Μαντζουράνης, Φ. Φατούρος, Γ. Ποντικός • **ΕΠΙΜΈΛΕΙΑ ΥΛΗΣ:** Κ. Παπαδής • **ΓΡΑΦΕΊΑ:** Εμμ. Μπενάκη 71Α, Αθήνα 106 81, Τηλ: 3304469-74, Fax: 3304452 • **ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΣΕΛΙΔΟΠΟΊΗΣΗ - ΠΑΡΑΓΩΓΉ:** ΚΑΜΠΥΛΗ, Αριστοτέλους 36, Τηλ: 8215007, 8215675, Fax: 8215007





ΙΝΕ:
ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΡΙΟ
ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ
ΣΧΕΣΕΩΝ



Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη

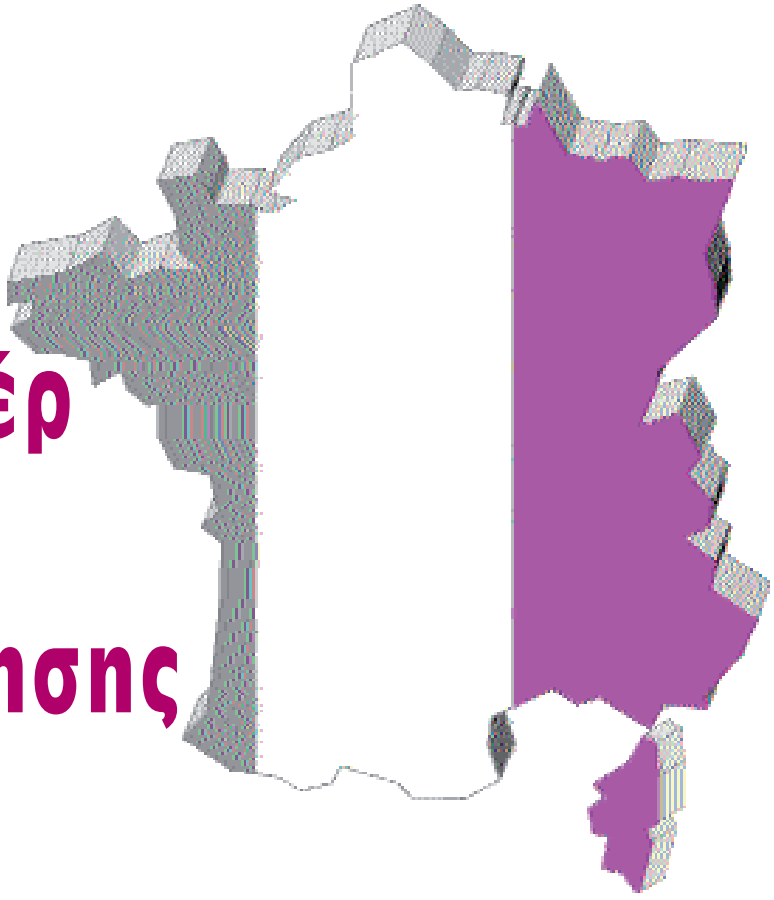
Επιμέλεια:
Ευαγ. Σουμέλη

Οι εξελίξεις που σημειώνονται τους τελευταίους μήνες σε διάφορες ευρωπαϊκές χώρες στον τομέα των εργασιακών σχέσεων είναι το βασικό θέμα αυτού του τεύχους της ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ. Πρόκειται για ένα θέμα εξαιρετικά επίκαιρο, καθώς το τελευταίο διάστημα έχει ξεκινήσει και στη χώρα μας η διαδικασία του κοινωνικού διαλόγου με βασικό θέμα τις εργασιακές σχέσεις.

Τα στοιχεία του θέματος επεξεργάστηκε το Παρατηρητήριο Εργασιακών Σχέσεων με τη συνεργασία των εθνικών παρατηρητηρίων των αντίστοιχων χωρών της Ευρώπης.

Πρέπει να σημειωθεί ότι το παρατηρητήριο στη χώρα μας, δημιούργησε το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ, κατόπιν σχετικής συμφωνίας της Συνομοσπονδίας και του ΣΕΒ με στόχο την καταγραφή των εξελίξεων και την επεξεργασία των στοιχείων που αναφέρονται στις εργασιακές σχέσεις.





ΓΑΛΛΙΑ

Απεργίες υπέρ της πρόωρης συνταξιοδότησης

Μετά από μία μεγάλη απεργία τον Δεκέμβριο του 1996, οι οδηγοί φορτηγών κέρδισαν το δικαίωμα της πρόωρης συνταξιοδότησης στην ηλικία των 55 ετών έχοντας συμπληρώσει τουλάχιστον 25 χρόνια υπηρεσίας τη στιγμή που οι περισσότεροι ιδιωτικοί υπάλληλοι συνταξιοδοτούνται στα 60. Το παράδειγμα αυτό ακολούθησαν και οι οδηγοί των μέσων μαζικής συγκοινωνίας διεκδικώντας το ίδιο δικαίωμα και δημιουργώντας τεράστια προβλήματα στην κυκλοφορία πλήττοντας όλες τις αστικές συγκοινωνίες μετά από απεργιακές κινητοποιήσεις σε όλη την Γαλλία από τον Ιανουάριο του 1997. Στα βασικά τους αιτήματα ήταν η βελτίωση των συνθηκών εργασίας, χαμηλότεροι φόροι και η μείωση του χρόνου εργασίας σε 35 ώρες την εβδομάδα και λιγότερο, σε συνδυασμό με την πρόσληψη νέου προσωπικού. Μεταξύ αυτών ήταν και το αίτημα πρόωρης συνταξιοδότησης στην ηλικία των 55 με πλήρη σύνταξη και συστηματική αντικατάσταση των συνταξιούχων με νέο προσωπικό. Το αίτημα αυτό εξέπληξε και τα συνδικάτα και τα πολιτικά κόμματα, δημιουργώντας μάλιστα την αντίθεση των περισσότερων εθνικών συνδικάτων που δεν συμπεριλάμβαναν το αίτημα της πρόωρης συνταξιοδότησης στην ατζέντα τους.

Αντίθετα δημοσκοπήσεις που έγιναν έδειξαν ότι η πλειοψηφία των Γάλλων υποστηρίζει το αίτημα για συνταξιοδότηση στα 55.

Η κυβέρνηση δέχεται έντονες πιέσεις να παράσχει μερική χρηματοδότηση έτσι ώστε να ικανοποιηθούν τα αιτήματα των οδηγών στα μέσα μαζικής συγκοινωνίας, κάτι που έγινε και στην περίπτωση των άλλων οδηγών φορτηγών, όπου το κόστος των πρόωρων συντάξεων που αντιστοιχούν στο 65% των τελικών ακαθάριστων αποδοχών τους μοιράζεται ανάμεσα στους εργοδότες, τους εργαζόμενους και το κράτος.

Το κόστος των συντάξεων για την ηλικία των 55 μέχρι 571/2 θα χρηματοδοτείται από επιπλέον εισφορές των εργοδοτών και των εργαζομένων, καλύπτοντας το 15% των ακαθάριστων αποδοχών ενώ το υπόλοιπο που αντιστοιχεί στο 50% θα χρηματοδοτείται από τον κρατικό προϋπολογισμό. Στην περίπτωση των οδηγών στα μέσα μαζικής συγκοινωνίας η κυβέρνηση δέχεται πιέσεις να χρηματοδοτήσει μερικώς τη μείωση του χρόνου εργασίας.

Στον ιδιωτικό τομέα ο νόμος «Robien» που ψηφίστηκε τον Ιούνιο του 1996 δίδει στους εργοδότες που διαπραγματεύονται μείωση του χρόνου εργασίας και προσλαμβάνουν νέο προσωπικό, μερική απαλλαγή από τις εισφορές για κοινωνική ασφάλιση. Ο νόμος αυτός εφαρμόζεται μόνο σε ιδιωτικές εταιρίες που λειτουργούν σε αγορές υψηλού ανταγωνισμού και όχι στις δημόσιες υπηρεσίες κοινής ωφέλειας. Σε

μερικές πόλεις οι εργοδότες των μέσων μαζικής συγκοινωνίας υπέγραψαν συμφωνίες με τα συνδικάτα με τον όρο να μειώσουν τον χρόνο εργασίας και να προσλάβουν νέο προσωπικό υπό την προϋπόθεση ώστε να μπορούν να καλύπτονται από τον νόμο «Robien».

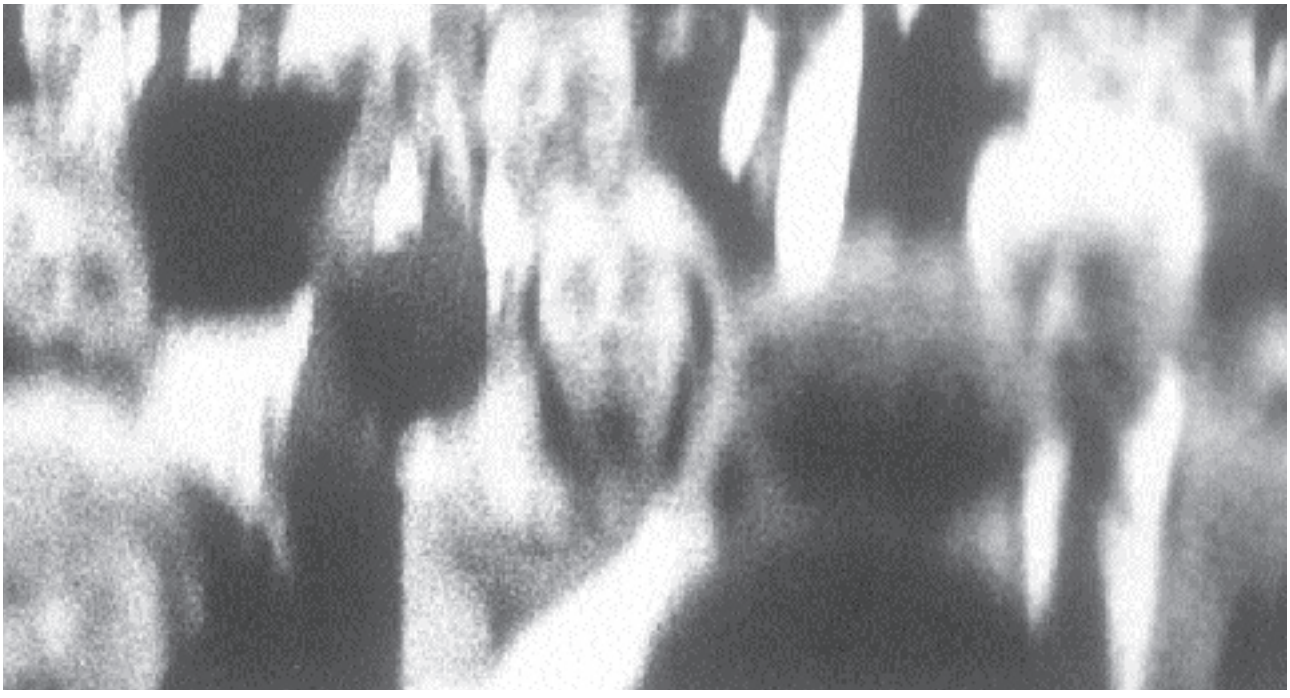
Στο αίτημα επέκτασης του νόμου και στις δημόσιες υπηρεσίες μαζικής συγκοινωνίας η κυβέρνηση αρνείται να το εφαρμόσει με το επιχείρημα ότι και άλλες δημόσιες υπηρεσίες θα απαιτήσουν ανάλογη μεταχείριση.

Εμμονή στην πολιτική λιτότητας

Κατά τη διάρκεια προκαταρκτικών συζητήσεων τον Ιανουάριο, ο Υπουργός Δημόσιας Διοίκησης ανακοίνωσε ότι η Κυβέρνηση πρότεινε να διατηρήσει την αγοραστική δύναμη των δημοσίων υπαλλήλων στα τωρινά επίπεδα και για το 1997 αλλά και το 1998. Τα αρμόδια συνδικάτα αντέδρασαν ομόφωνα σ' αυτή την πρόταση και άσκησαν έντονη κριτική στην άρνηση της κυβέρνησης να ανακαλέσει το πάγωμα που επέβαλε το 1996.

Αντιμέτωπη μ' αυτή τη διαφωνία η κυβέρνηση αποφάσισε να κάνει μια αύξηση της τάξης του 1% για το 1997. Σε διαμαρτυρία όλα τα αρμόδια συνδικάτα έκαναν απεργία και διαμαρτυρίες στις 6 Μαρτίου. Εκτός από μία αναθεώρηση του μισθολογίου τα σωματεία απαιτούν την βελτίωση των δημοσίων υπηρεσιών όπως και τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας μέσα από τη μείωση των υπερωριών.

Η απόφαση της κυβέρνησης είναι η συνέχεια των μέτρων λιτότητας που επιβάλλονται στις δημόσιες επιχειρήσεις τα τελευταία 10 χρόνια και έχει σαν αποτέλεσμα ουσιαστικές επιπτώσεις στην αγοραστική δύναμη 5 εκατ. Γάλλων Δημοσίων Υπαλλήλων και 4 εκατ. σε ότι αναφορά το συνταξιοδοτικό. Παρ' όλα αυτά όμως η κυβέρνηση επιμένει στην τελευταία της απόφαση θέλοντας έτσι να δείξει στις οικονομικές αγορές στις άλλες Ευρωπαϊκές χώρες ότι είναι ικανή να διατηρήσει μια πολιτική οικονομικής λιτότητας.





ΔΑΝΙΑ

Οι αλλαγές στις τηλεπικοινωνίες οδηγούν σε απολύσεις



Στις 29 Ιανουαρίου 1997, η Tele Denmark ανακοίνωσε την απόφασή της να απολύσει 2.500 εργαζομένους και να προσλάβει 500 νέους. Η απόφαση που είχε κανονιστεί να ισχύσει από τα μέσα του 1998 είναι μέρος ενός σχεδίου μείωσης του κόστους εργασίας (80 εκατ. ECU) και αναδιοργάνωσης, απέναντι στην αυξημένη ανταγωνιστικότητα στο χώρο των τηλεπικοινωνιών, στην ανάγκη εισαγωγής νέας τεχνολογίας και στην απόφαση της Ευρωπαϊκής Ενωσης, να απελευθερώσει την αγορά στον κλάδο των τηλεπικοινωνιών. Παρόλο που η μείωση προσωπικού ήταν αναμενόμενη η απόφαση οδήγησε σε μία σειρά οργανωμένων απεργιακών κινητοποιήσεων με τη συμμετοχή 8.000 από τους 16.000 εργαζόμενους στην Tele Denmark. Εργαζόμενοι και συνδικάτα κατηγόρησαν την κυβέρνηση (51% των μετοχών το 1990) και την διοίκηση της Tele Denmark για την αποτυχία τους να εφαρμόσουν ένα πρόγραμμα επανακατάρτισης και αναδιάρθρωσης.

Εκφράστηκαν επίσης οι φόβοι ότι η άρνηση για επανακατάρτιση και αναδιάρθρωση καθώς και η απόφαση να προσλάβουν νέο εργατικό δυναμικό είναι μέρος ενός σχεδίου μείωσης του αριθμού των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων και των μερικώς απασχολούμενων. Η διοίκηση αρνήθηκε τις κατηγορίες με το επιχείρημα ότι κάθε χρόνο αναλαμβάνει μία σειρά 40.000 μαθημάτων επανακατάρτισης και ο μέσος όρος ηλικίας των εργαζομένων είναι42 ετών με μέσο όρο παροχής υπηρεσιών 16 χρόνια.

Σε απάντηση τα συνδικάτα ζήτησαν την παρέμβαση του Υπουργείου Έρευνας και Τεχνολογίας και ζήτησαν να ερευνηθούν τα στοιχεία που παρουσίασε η διοίκηση. Η Tele Denmark αρνήθηκε την έρευνα επικαλούμενη το απόρρητο των πληροφοριών δημιουργώντας ακόμα μεγαλύτερη αντίδραση απ' την μεριά των εργαζομένων.

Συγκεκριμένα το Συνδικάτο Εργατών στις Τηλεπικοινωνίες, με 13.000 μέλη ζήτησε:

οι απολύσεις να γίνουν μόνο μετά από εθελοντική αποχώρηση.

οι 500 νέες θέσεις να καλυφθούν από το υπάρχον εργατικό δυναμικό μετά από επανακατάρτιση και αναδιάρθρωση

θα πρέπει να υπάρχει ένα σχέδιο εκπαίδευσης κατάρτισης για κάθε εργαζόμενο καθώς και

ιδιαίτερη πολιτική της εταιρείας για τους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζομένους.

Μετά από 15 ημέρες διαμάχης στις 13 Φεβρουαρίου 1997 η διοίκηση συμφώνησε να συζητήσει την πρόταση του ΤΚF για περισσότερη επανακατάρτιση προγραμματίζοντας την επόμενη συνάντηση για τις 12 Μαρτίου 1997. Το σωματείο αν και επιφυλακτικό για την έκβαση των συζητήσεων αναγνώρισε στην Διοίκηση την διάθεση για διαπραγμάτευση.

Τριετής σύμβαση στο δημόσιο

Στις 4 Φεβρουαρίου 1997, το Υπουργείο Οικονομικών και το Κεντρικό Συνδικάτο Δημοσίων Υπαλλήλων υπέγραψαν μία νέα συλλογική σύμβαση τριετούς ισχύος 1997-1999 καλύπτοντας 225.000 κυβερνητικούς υπαλλήλους.

Τα δύο μέρη συμφώνησαν μία αύξηση ποσοστού 4,5% του οποίου το 2,9% θα δοθεί σαν γενική αύξηση στους μισθούς και το 1,85% για συντάξεις και άλλους σκοπούς.

Επιπλέον εισάγεται μία αναπροσαρμογή των μισθών για να λάβει υπόψη αυξήσεις στον ιδιωτικό τομέα. Η συμφωνία που έγινε ευπρόσδεκτη και από τα δύο μέρη καθιερώνει μία νέα βήμα προς βήμα διαδικασία εισαγωγής ενός νέου μισθολογίου. Από την 1η Ιανουαρίου 1998 και το λιγότερο για τρία χρόνια θα ξεκινήσει να ισχύει το νέο μισθολόγιο (πειραματικά) σε έναν ή περισσότερους οργανισμούς ή σε μία συγκεκριμένη ομάδα εργαζομένων στον ίδιο οργανισμό, πείραμα που θα βασίζεται σ' έναν βασικό μισθό που θα καθορίζεται συγκεντρωτικά και θα ενισχύεται από τρία είδη επιδομάτων σύμφωνα με: τις λειτουργίες των εργαζομένων όπως αυτές προκύπτουν από το είδος της εργασίας (αρμοδιότητες); ικανότητες, προσόντα που θα κρίνονται με βάση το εκπαιδευτικό υπόβαθρο και την εμπειρία; και αποτελέσματα. Όλα τα επιδόματα θα είναι αντικείμενο διαπραγμάτευσης, σε τοπικό επίπεδο, ανάμεσα στη διοίκηση και τους επόπτες εργασίας και δεν θα επηρεάζουν τον μισθό όσων ήδη απασχολούνται.

Η συμφωνία προβλέπει επίσης και μια ποικιλία άλλων θεμάτων όπως: περισσότερη κατάρτιση και ελεύθερο χρόνο για τους επόπτες εργασίας, μεγαλύτερες συνταξιοδοτικές εισφορές και μεγαλύτερα κονδύλια για εκπαίδευση και κατάρτιση.





ΑΥΣΤΡΙΑ



Τάση για μεγαλύτερη ευελιξία του χρόνου εργασίας

Τους τελευταίους μήνες, η Συνομοσπονδία Αυστριακών Σωματείων και το Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο διαπραγματεύονται έντονα για μεγαλύτερη ευελιξία του χρόνου εργασίας μέσω προτεινόμενων αλλαγών στη νομοθεσία σχετικά με το χρόνο εργασίας με στόχο να διατηρήσουν την ανταγωνιστικότητα και την απασχόληση στα σημερινά επίπεδα. Οι προτεινόμενες νομοθετικές αλλαγές έχουν σαν στόχο να επαναπροσδιορίσουν τα όρια ανάμεσα σ' αυτό που ο νόμος ορίζει «ομαλές ώρες» εργασίας σε αντίθεση με τον «πλεονάζοντα χρόνο» εργασίας και την υπερωριακή εργασία. Σύμφωνα με τη νομοθεσία οι «ομαλές ώρες» εργασίας είναι 40 την εβδομάδα ενώ συλλογικές συμβάσεις καθορίζουν κατά μέσο όρο τον εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας σε 38,5 ώρες. Η διαφορά ανάμεσα στις 40 και τις 38,5 ώρες ονομάζεται «πλεονάζων χρόνος» και δεν αμείβεται ως υπερωριακή εργασία.

Οι κοινωνικοί συνομιλητές προτείνουν:

Οι κανονικές ώρες εργασίας να αυξηθούν σε 48 ώρες την εβδομάδα χωρίς όμως ο μέσος εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας να υπερβαίνει τις 38,5 ώρες σε περίοδο 52 εβδομάδων

Οι κανονικές ώρες εργασίας ν' αυξηθούν σε 50 ώρες την εβδομάδα χωρίς ο μέσος εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας να υπερβαίνει τις 38,5 ώρες κατά την διάρκεια οκτώ συνεχόμενων εβδομάδων

Ο χρόνος εργασίας να είναι 10 ώρες την ημέρα εφόσον αυτές συμπληρώνονται σε τέσσερις εργάσιμες μέρες την εβδομάδα.

Αν όλες οι εβδομαδιαίες ώρες εργασίας συμπληρώνονται σε τέσσερις μέρες την εβδομάδα, ο συνολικός ημερήσιος χρόνος εργασίας, συμπεριλαμβανομένου και του υπερωριακού χρόνου, μπορεί να φτάσει μέχρι και 12 ώρες.

Η πρόσθετη υπερωριακή αμοιβή να παραμείνει 50% αλλά να αποδίδεται συχνότερα σε ελεύθερο χρόνο και όχι (σε μετρητά) χρήματα.

Οι εργαζόμενοι να συμμετέχουν στην διαδικασία καθορισμού του χρόνου εργασίας.

Η δυνατότητα να καλούν χωρίς την προηγούμενη συναίνεσή του τον εργαζόμενο να δουλέψει υπερωρία να περιορίζεται σε 10 ημέρες το μήνα.

Για να ισχύσει κάποια από τις παραπάνω αλλαγές θα πρέπει να προβλέπεται και στην συλλογική σύμβαση εργασίας. Για χώρους εργασίας που δεν καλύπτονται από εθνικές συλλογικές συμβάσεις θα ισχύει ότι προβλέπεται ήδη από το νόμο.

Δεδομένου ότι η εργασιακή νομοθεσία στην Αυστρία βασίζεται σχεδόν αποκλειστικά σε συμφωνία μεταξύ των κοινωνικών εταίρων είναι πολύ πιθανό να ψηφιστούν οι προτεινόμενες αλλαγές χωρίς ιδιαίτερες παρεμβάσεις.

Παρόλο που οι προτεινόμενες αλλαγές ήταν προϊόν συμφωνίας ανάμεσα στους κύριους κοινωνικούς πρωταγωνιστές υπήρξαν ιδιαίτερες δυσκολίες για να εφαρμοστούν στην πράξη. Αξιοσημείωτο είναι το παράδειγμα στην περίπτωση της μεταλλουργικής. Οι διαπραγματεύσεις στον κλάδο αυτό γύρω από τον χρόνο εργασίας άρχισαν το Δεκέμβριο του 1996 με την άρνηση και των δύο μερών να καταλήξουν σε κάποια συμφωνία. Τα σωματεία μάλιστα κατηγόρησαν τη διοίκηση ότι εμποδίζει ακόμη και την εφαρμογή της ήδη υπάρχουσας νομοθεσίας. Υπό αυτές τις συνθήκες οι διαπραγματεύσεις πάγωσαν στο τέλος του Ιανουαρίου του 1997 βάζοντας σε κίνδυνο τις προσπάθειες τροποποίησης της νομοθεσίας σχετικά με τον χρόνο εργασίας.

Μετά από απειλές της κυβέρνησης να επιβάλλει τις συλλογικές συμβάσεις, η ηγεσία και των δύο μερών υπαναχώρησε και πρότεινε μια καινούρια διαδικασία διαιτησίας για την επίλυση μελλοντικών διαφορών σε θέματα χρόνου εργασίας. Σαν αποτέλεσμα στις 13 Φεβρουαρίου 1997 υπογράφηκε μία συμφωνία προϊόν διαιτησίας της οποίας οι όροι είναι σχεδόν σε απόλυτη συμφωνία με τις προτεινόμενες αλλαγές των κοινωνικών συνομιλητών.

Διαπραγματεύσεις για την προώθηση της απασχόλησης



Το Ινστιτούτο Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών δημοσίευσε πρόσφατα το πόρισμά του για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις του ΄96, χρονιά που επισκιάστηκαν από χαμηλές οικονομικές επιδόσεις και μία επιπλέον αύξηση της ανεργίας.

Στην αρχή του 1996 συνδικάτα, κυβέρνηση και εργοδοτικές οργανώσεις συζήτησαν για την προοπτική «συμμαχίας για την απασχόληση» με στόχο τη βελτίωση στο χώρο της εργασίας. Η πρωτοβουλία βασίστηκε σε μία πρόταση του προέδρου του συνδικάτου της μεταλλοβιομηχανίας ο οποίος πρόσφερε χαμηλές μισθολογικές αυξήσεις με στόχο τη διατήρηση της απασχόλησης και την δημιουργία σχετικών εγγυήσεων. Σε μια πρώτη συνάντηση τον Ιανουάριο του 1996, τα μέρη υποστήριξαν την βασική ιδέα και συμφώνησαν στον κύριο στόχο, για μείωση της ανεργίας στο μισό, μέχρι το έτος 2000. Το εγχείρημα όμως απέτυχε το Μάρτιο του ΄96, μετά από αναγγελία της κυβέρνησης για το πρόγραμμα ανάπτυξης και απασχόλησης, που περιλαμβάνει μεταξύ άλλων, μείωση κοινωνικών παροχών και νομοθετικές μεταρρυθμίσεις. Πολιτικά το επίμαχο σημείο στο κυβερνητικό πρόγραμμα, ήταν οι αλλαγές στη νομοθεσία σχετικά με τη χορήγηση του μισθού σε περίπτωση ασθένειας.

Σύμφωνα με αυτό οι εργοδότες είναι υποχρεωμένοι να πληρώνουν τις 6 πρώτες εβδομάδες της ασθένειας το 80% του μισθού, αντί για το 100% που προβλέπονταν. Παρόλα αυτά η νομοθετική κατάσταση παρέμεινε μάλλον ακαθόριστη, κυρίως γιατί κάποιες συλλογικές συμβάσεις προβλέπουν ακόμα, την απόδοση του 100%. Το φθινόπωρο του 96 πολλοί εργοδότες προσπάθησαν να εφαρμόσουν τον καινούργιο νόμο, με αποτέλεσμα μια σειρά απεργιών και διαμαρτυριών.

Στις Συλλογικές Συμβάσεις που ακολούθησαν οι εργοδότες όλων σχεδόν των κλάδων αποφάσισαν να διατηρήσουν το 100% και σε αντάλλαγμα τα συνδικάτα δέχτηκαν να μην υπολογίζεται σε αυτό, το επίδομα υπερωρίας, και άλλα επιδόματα, και συμβιβάστηκαν με μικρές μισθολογικές αυξήσεις και μείωση των επιδομάτων.

Στους περισσότερους κλάδους, οι συμφωνημένες μισθολογικές αυξήσεις, κυμαίνονται μεταξύ 1,3% και 2% και σε μερικές περιπτώσεις, η περίοδος εφαρμογής εκτείνεται πέραν του ενός χρόνου (χαλυβουργία και



ΙΝΕ: ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ



δημόσιες υπηρεσίες). Η πλειοψηφία των συμφωνιών προβλέπει τέτοιες ρυθμίσεις στο χρόνο εργασίας, ώστε να διατηρηθεί η απασχόληση. Αυτές περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων αντί αμοιβής για υπερωριακή εργασία την χορήγηση αδειών με αποδοχές, τον υπολογισμό του χρόνου εργασίας σε ετήσια βάση και μερική συνταξιοδότηση. Στην μεταλλουργία, η συμφωνία αποβλέπει στην διατήρηση των θέσεων εργασίας επιτρέποντας στις επιχειρήσεις, σε συμφωνία με τα συμβούλια των εργαζομένων να μειώσουν, μαζί με τη μείωση των αποδοχών, τον εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας στις 29 ώρες για μικρά χρονικά διαστήματα με αντιστάθμισμα οι επιχειρήσεις να μην προβούν σε ομαδικές απολύσεις την συμφωνημένη περίοδο. Στις νέες ομοσπονδιακές πολιτείες η τμηματική διαδικασία προσαρμογής των μισθών συνεχίστηκε με αποτέλεσμα στην ανατολική Γερμανία οι μισθοί να κυμαίνονται μεταξύ 85% και 95% των βασικών μισθών της Δυτικής Γερμανίας. Επίσης διευθετήθηκαν και άλλα θέματα που αφορούν συγκεκριμένους κλάδους.

Το συνδικάτο των εμποροϋπαλλήλων υπέγραψε συλλογική σύμβαση σχετικά με την εισαγωγή του νέου ωραρίου των καταστημάτων προβλέποντας ένα πρόσθετο επίδομα 20% του βασικού μισθού για όσους δουλεύουν μετά τις 18.30 τις εργάσιμες ημέρες και μετά τις 14.00 τα Σάββατα.

Τον Φεβρουάριο του 1996 ορίσθηκε κατώτατο όριο μισθών και ίδιες συνθήκες εργασίας με αυτές των Γερμανών για τους αλλοδαπούς εργαζόμενους στις κατασκευαστικές εταιρίες χωρίς όμως άμεση ισχύ εξαιτίας της απουσίας συλλογικής σύμβασης. Τον Αύγουστο του 1996 μετά από συλλογική σύμβαση συμφωνήθηκε κατώτατος βασικός ωριαίος μισθός (8.70 ECU) στη Δυτική Γερμανία και (8 ECU) στην Ανατολική Γερμανία.

Αναμένεται ότι ένα από τα βασικότερα χαρακτηριστικά των βιομηχανικών σχέσεων στην Γερμανία για το 1997 θα είναι η αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων από το κλαδικό στο επιχειρησιακό επίπεδο, με την συναίνεση και των δύο μερών τουλάχιστον σε ότι αφορά τις συνθήκες εργασίας.



ΙΡΛΑΝΔΙΑ

Εθνικό τριετές πρόγραμμα για απασχόληση - ανταγωνιστικότητα



Ενα νέο τριετές εθνικό πρόγραμμα - Εταιρικότητα 2000, για κοινωνική ένταξη απασχόληση και ανταγωνιστικότητα συμφωνήθηκε με τους κοινωνικούς εταίρους στην Ιρλανδία.

Η Εταιρικότητα 2000 είναι η τέταρτη επιτυχημένη τριετούς διάρκειας εθνική συμφωνία μεταξύ των κοινωνικών εταίρων της Ιρλανδίας από το 1987 με κύριο στόχο, την συνεχή ανάπτυξη μιας αποτελεσματικής μοντέρνας οικονομίας διασφαλίζοντας την καλύτερη ένταξη της Ιρλανδικής Κοινωνίας την μείωση της μακροχρόνιας ανεργίας και την πιο δίκαιη ανακατανομή του πλούτου.

Το πρόγραμμα επικυρώθηκε επίσημα με 217 ψήφους υπέρ και 134 κατά σε μια ειδική συνεδρία των αντιπροσώπων του Ιρλανδικού Κογκρέσου Συνδικάτων (ICTU) στις 30 Ιανουαρίου. Υπήρχαν φόβοι ότι θα απορριφθεί η συμφωνία, αλλά το τελικό αποτέλεσμα ήταν θετικό έχοντας μάλιστα την ψήφο 70 αντιπροσώπων από το μεγαλύτερο συνδικάτο της Ιρλανδίας. Η νέα συμφωνία επικυρώθηκε επίσημα και από το εθνικό συμβούλιο της Συνομοσπονδίας Ιρλανδικών Βιομηχανιών.

Η νέα συμφωνία προβλέπει μισθολογική αύξηση 9,25% που θα δοθεί σε 4 διαφορετικές δόσεις, σε περίοδο 39 μηνών καλύπτοντας και τους δημόσιους αλλά και τους ιδιωτικούς υπαλλήλους.

Εκτός από τις μισθολογικές αυξήσεις υπάρχουν μέτρα φορολογικού περιεχομένου με αποτέλεσμα να βελτιώνεται το εισόδημα των εργαζομένων κατά 14% (σύμφωνα με εκτιμήσεις του Υπ. Οικονομικών). Στα πλαίσια του προϋπολογισμού για το 1997 αναμένεται μείωση των φόρων για τους μισθωτούς αξίας 545 εκατ. ECU γεγονός που αποτελεί και τον βασικό παράγοντα της συναίνεσης των μελών των συνδικάτων στην συμφωνία «Εταιρικότητα 2000».





Συμφωνία στη μεταλλουργία μετά από εννέα μήνες διαπραγματεύσεων



Στις 4 Φεβρουαρίου 1997, μετά από δύσκολες διαπραγματεύσεις υπογράφηκε τελικά η εθνική συλλογική σύμβαση στην βιομηχανία της μεταλλουργικής αφού πρώτα μεσολάβησε η κυβέρνηση. Η συμφωνία, η οποία καλύπτει 1,5 εκατ. εργαζόμενους, είναι η πιο σημαντική σύμβαση σε επίπεδο βιομηχανίας στην Ιταλία, κι αυτό γιατί θα επηρεάσει σε μεγάλο βαθμό τις διαπραγματεύσεις σε άλλους βιομηχανικούς κλάδους της οικονομίας αλλά και την αναμενόμενη αξιολόγηση της κεντρικής τριμερούς συμφωνίας του Ιουλίου 1993 σχετικά με την εισοδηματική πολιτική και την δομή των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Οι διαπραγματεύσεις που προηγήθηκαν της συμφωνίας ξεκίνησαν το Μάιο του 1996 και ο πρώτος κύκλος διήρκησε μέχρι τον Ιούλιο. Βασικό αίτημα των τριών μεγαλύτερων οργανώσεων μεταλλουργίας από τρεις Συνομοσπονδίες Ιταλικών Συνδικάτων ήταν μία κατά μέσο όρο αύξηση του μισθού στις 262.000 λιρέτες από τις οποίες οι 165.000 συνδέονται με την περίοδο 1996-98, σύμφωνα με τον αναμενόμενο πληθωρισμό, και οι 97.000 σε αντιστάθμισμα για τη μείωση της αγοραστικής δύναμης ως αποτέλεσμα της διαφοράς ανάμεσα στον πραγματικό και τον αναμενόμενο πληθωρισμό κατά τη διάρκεια 1994-96. Το αίτημα θεωρήθηκε ασυμβίβαστο με την εισοδηματική πολιτική που είχε συμφωνηθεί το 1993 έχοντας σαν αποτέλεσμα την αναβολή των διαπραγματεύσεων για τον Σεπτέμβρη.

Οι μήνες από τον Σεπτέμβριο μέχρι και τον Νοέμβριο χαρακτηρίστηκαν από έντονη αναταραχή με πολλές απεργίες στο κεντρικό, τοπικό και περιφερειακό δίκτυο.

Το Δεκέμβριο του 1996 και ενώ οι κινητοποιήσεις συνεχίζονταν ο υπουργός Εργασίας ξεκίνησε ξεχωριστές συζητήσεις με τα συνδικάτα και τις εργοδοτικές οργανώσεις. Στις 21 Δεκεμβρίου μετά από πίεση των συνδικάτων ο Υπουργός Εργασίας παρενέβη άμεσα στις διαπραγματεύσεις προτείνοντας αυξήσεις της τάξης των 200.000 λιρετών τον μήνα. Καμία όμως από τις κύριες εργοδοτικές οργανώσεις δεν δέχθηκε την πρόταση.

Τελικά υπεγράφη συμφωνία στις 4 Φεβρουαρίου μετά από άμεση παρέμβαση του ίδιου του Πρωθυπουργού που παρουσίασε μια μεσολαβητική πρόταση με 5 κύρια σημεία:

την εξάμηνη παράταση της διάρκειας της συμφωνίας μέχρι τις 31 Δεκεμβρίου του 1998

μία κατά μέσο όρο μηνιαία αύξηση 200,000 λιρετών που θα δοθεί σε τρεις δόσεις

ένα επιπλέον συνολικό ποσό εφ' άπαξ 512,000 λιρέτες που θα δοθεί σε δύο δόσεις

επαναεπιβεβαίωση ότι οι συλλογικές διαπραγματεύσεις σε επίπεδο επιχείρησης, σχετικά με θέματα οικονομικού περιεχομένου πρέπει να συνδέονται αποκλειστικά με τα αποτελέσματα της επιχείρησης σε σχέση με την παραγωγικότητα, ανταγωνιστικότητα και τα ποσοστά κέρδους

την δημιουργία ενός κεφαλαίου για συμπληρωματικές συντάξεις που θα διευκολυνθεί από φορολογικές απαλλαγές.

Η συμφωνία ορίζει επίσης ότι οι κύκλοι των διαπραγματεύσεων σε διαφορετικά επίπεδα δεν μπορούν να συμπίπτουν χρονικά και οι μισθολογικές αυξήσεις που θα συμφωνούνται στα διαφορετικά επίπεδα δεν μπορεί να αποδίδονται ταυτόχρονα.

Η κυβερνητική πρόταση ήταν μη διαπραγματεύσιμη και οι κοινωνικοί συνομιλητές την αποδέχθηκαν, σαν συμβιβαστική λύση, παρόλο που υπήρχαν αντιρρήσεις και ενστάσεις και από τα δύο μέρη.

Μ. ΒΡΕΤΑΝΙΑ

Ο χρόνος εργασίας στο τραπέζι των διαπραγματεύσεων



Ο χρόνος εργασίας βρίσκεται, τους τελευταίους μήνες στο κέντρο της ατζέντας των βιομηχανικών σχέσεων στη Μ. Βρετανία παρακινούμενη από νομοθετικές εξελίξεις σε Ευρωπαϊκό επίπεδο και έντονη συζήτηση γύρω από τις συνέπειες των επιπλέον ωρών εργασίας στην σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων και των οικογενειών τους.

Ο καταλύτης για την ανάδειξη του χρόνου εργασίας σε ένα από τα σημαντικότερα θέματα συζήτησης ήταν η αποτυχία της κυβέρνησης στην προσπάθειά της να ακυρώσει την οδηγία πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ενωσης σε σχέση με το χρόνο εργασίας. Παρόλο που γίνονται βήματα για να εφαρμοστεί η οδηγία πλαίσιο και στην Μ. Βρετανία υπάρχουν φόβοι ότι αν οι Συντηρητικοί ξαναείναι κυβέρνηση μετά τις εκλογές του Απριλίου θα προσπαθήσουν να την εφαρμόσουν μόνο τμηματικά.

Στην απουσία ενός νομοθετικού πλαισίου στα θέματα του χρόνου εργασίας και δεδομένης της συρρίκνωσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων ως θεσμού ρύθμισης σε κλαδικό επίπεδο θεμάτων όπως ο χρόνος εργασίας, η οδηγία πλαίσιο και η εφαρμογή αυτής στην Μ. Βρετανία έχει μεγάλη σημασία θέτοντας έτσι καινούριο νομοθετικό πλαίσιο.

Η μεγαλύτερη προσοχή εστιάζεται στη ρύθμιση που καθορίζει το ανώτατο όριο του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας σε 48 ώρες, κάτι πολύ φυσικό αν λάβει κανείς υπόψη του ότι 3,5 εκατ. εργαζόμενοι στην Βρετανία εργάζονται πολύ περισσότερες ώρες. Μεγάλη αναμένεται να είναι επίσης η επιρροή της εφαρμογής της οδηγίας σε σχέση με τον ετήσιο χρόνο διακοπών. Σύμφωνα με τα επίσημα στοιχεία 3 εκατ. εργαζόμενοι πλήρης απασχόλησης και 2,4 μερικής απασχόλησης απολαμβάνουν πολύ λιγότερες διακοπές από το χρόνο που καθορίζεται στην οδηγία πλαίσιο δηλαδή 4 εβδομάδες με αποδοχές. Άλλες κατηγορίες άμεσα ενδιαφερόμενων είναι οι εργαζόμενοι που δουλεύουν σε νυκτερινές βάρδιες.

Το υπουργείο Βιομηχανίας και εμπορίου εκτιμά (ενδεικτικά και σε πολλές περιπτώσεις υποθετικά) ότι το άμεσο κόστος για τους εργοδότες που θα συμμορφωθούν με την οδηγία θα φθάσει το 2,5 εκατ. ECU και θα αυξηθεί ακόμα περισσότερο σε 3,2 εκατ. ECU εάν η άδεια με αποδοχές αυξηθεί από 15 σε 20 μέρες, χωρίς να υπολογίζεται το κόστος που θα προκύψει από τις αλλαγές στην ευελιξία της εργασίας.

Σημαντική είναι επίσης και η επίδραση της οδηγίας στις βιομηχανικές σχέσεις, μιας και αναμένεται να υπάρξει περισσότερη διαπραγμάτευση και διαβούλευση σε θέματα χρόνου εργασίας, υπό την προϋπόθεση βέβαια ότι δεν θα προσπαθήσει η κυβέρνηση να αξιοποιήσει επιλεκτικά κάποιες ρυθμίσεις όπως το άρθρο 18 που επιτρέπει την υπέρβαση του ανώτατου ορίου των 48 ωρών μετά από συμφωνία σε προσωπικό επίπεδο.

Παράλληλα με την συζήτηση για την εφαρμογή ή μη της οδηγίας υπάρχει έντονη ανησυχία για τις επιπτώσεις του ιδιαίτερα υψηλού αριθμού ωρών εργασίας (συγκριτικά με άλλες ευρωπαϊκές χώρες) στην ψυχική και σωματική υγεία των εργαζομένων και των οικογενειών τους. Δημοσιεύματα πολλών κοινωνικών φορέων μεταξύ αυτών και του T.U.C. αναδεικνύουν τον επιπλέον χρόνο εργασίας ως κύρια αίτια για αυξημένο στρες στους χώρους εργασίας αλλά και πηγή οικογενειακής διάλυσης. Μεγάλη δημοσιότητα δόθηκε επίσης σε πρόσφατη έρευνα που συνδέει το χρόνο εργασίας των μητέρων με την απόδοση των παιδιών τους στις εκπαιδευτικές δραστηριότητες.



ΒΕΛΓΙΟ

Ενταση για τη Ρενώ

Στις 27 Φεβρουαρίου 1997 η Renault ανακοίνωσε χωρίς καμία προειδοποίηση το κλείσιμο του εργοστασίου της (γραμμή παραγωγής) στο Vilvoorde του Βελγίου.

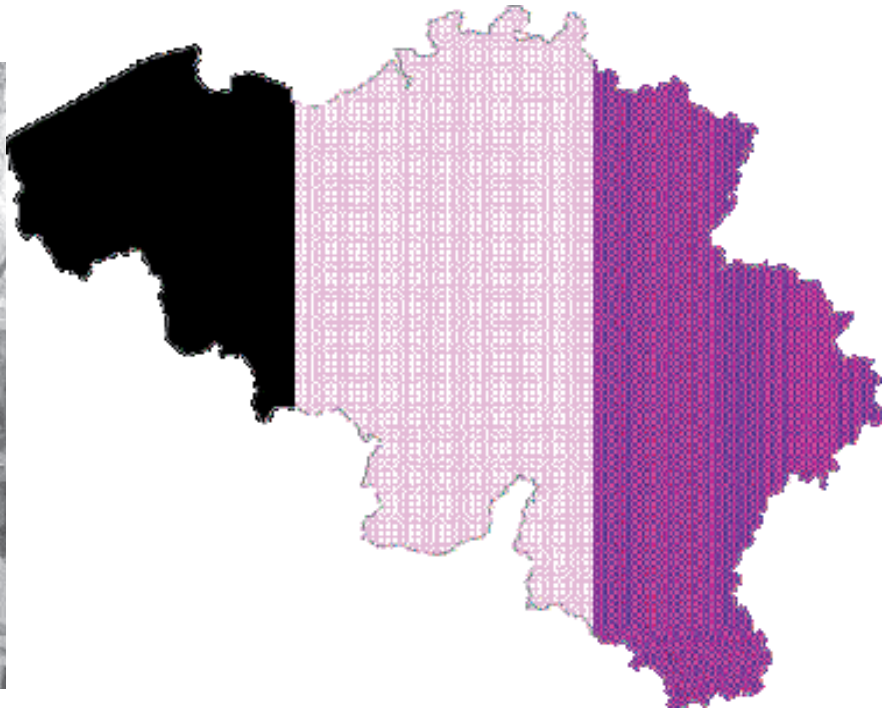
Ενέργεια που αποτελεί μέρος μιας «νέας βιομηχανικής στρατηγικής» των Γαλλικών κατασκευαστών αυτοκινήτων. Το γεγονός ότι δεν υπήρξε καμία προειδοποίηση ή κάποιο είδος διαπραγμάτευσης με τα συνδικάτα και την κυβέρνηση έφερε μεγάλη αναστάτωση δημιουργώντας τις αντιδράσεις τόσο των συνδικάτων όσο και της κυβέρνησης. Η κυβερνητική πλευρά ισχυρίστηκε ότι δόθηκε προτεραιότητα στην πολιτική των Γάλλων σε βάρος της παραγωγικότητας και της ποιότητας που παρείχε το εργοστάσιο στο Vilvoorde. Η διοίκηση της Renault κατηγορήθηκε για έλλειψη επικοινωνίας και εκφράστηκαν σοβαροί φόβοι για τις κοινωνικές επιπτώσεις αυτής της απόφασης (3.100 έχασαν τη δουλειά τους).

Μετά την ανακοίνωση οι εργαζόμενοι έκαναν κατάληψη του εργοστασίου. Από τη μεριά των εργαζομένων, τα συνδικάτα κατηγόρησαν την διοίκηση της Renault ότι αθέτησε τις υποσχέσεις της αναφερόμενοι κυρίως στη συμφωνία για μεγαλύτερη ευελιξία προκειμένου να γίνουν καινούργιες επενδύσεις. Τα συνδικάτα ανακοίνωσαν ότι θα αντισταθούν στην απόφαση με κάθε δυνατό μέσο (οργάνωσαν και ευρωπαϊκές διαδηλώσεις) και θα απαιτήσουν κοινωνικά μέτρα για τους απολυμένους.

Η Renault σε απάντηση υποσχέθηκε ουσιαστική κοινωνική υποστήριξη χωρίς όμως να αναφερθεί σε συγκεκριμένες δεσμεύσεις.

Η Renault καταδικάστηκε από το Εργατοδικείο των Βρυξελλών και το Εργατοδικείο της Nanterre Παρίσι καθώς και απότο Ευρωπαϊκό Δικαστήριο.





ΦΙΛΑΝΔΙΑ

Οι τραπεζικοί λογαριασμοί των μισθωτών



Πρόσφατα οι Φιλανδικές τράπεζες ανακοίνωσαν το σχέδιό τους να επιβάλλουν δαπάνες στους λογαριασμούς των εργαζόμενων στην Φιλανδία στους οποίους καταχωρείται ο μισθός τους.

Η άμεση καταβολή των μισθών σε τραπεζικούς λογαριασμούς στη Φιλανδία είναι ο πιο συνηθισμένος τρόπος πληρωμής.

Αυτή η πρόταση βρήκε έντονη αντίδραση από τον Κεντρικό Οργανισμό Φιλανδικών Συνδικάτων που απείλησαν να κατέβουν σε διαμαρτυρία λέγοντας ότι θα αποσύρουν τους εκπρόσωπους σωματείων από τα διοικητικά όργανα των τραπεζών, θα αναγκάσουν τις τράπεζες να συναγωνισθούν μεταξύ τους για τις αμοιβές των μελών των Συνδικάτων, θα κατέβουν σε διαμαρτυρία διεκδικώντας αμοιβή σε μετρητά και θα αναζητήσουν άλλες εναλλακτικές για την καταβολή των μισθών εκτός τραπεζών.

Το σύνολο των χρημάτων για το οποίο συζητάνε είναι πολύ μεγάλο; εκτιμάται ότι το σύνολο των μισθών που θα δοθεί αυτό το χρόνο ανέρχεται περίπου σε 17 εκατ. ECU.

Μετά από διαπραγματεύσεις, οι τράπεζες συμφώνησαν ότι στην βάση τους οι κύριες υπηρεσίες θα προσφέρονται χωρίς καμία χρέωση και οποιαδήποτε άλλη επιβολή δαπανών θα γίνει μετά από συζήτηση με τα σωματεία.

ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ

Αμοιβές και κοινωνική συμφωνία



Σύμφωνα με ένα πρόσφατο δημοσίευμα της Συνομασπονδίας συνδικάτων της Πορτογαλίας (UGT), οι διαπραγματεύσεις σχετικά με τις αμοιβές για το 1996 καθορίζονταν σε μεγάλο βαθμό από τους όρους και τις συνθήκες που προβλέποντας στην από κοινού κοινωνική τριήμερη συμφωνία. Στην συμφωνία αυτή που ήταν μικρής διάρκειας και υπογράφηκε τον Ιανουάριο του 1996 μεταξύ της κυβέρνησης, της UGT και των τριών βασικών εργοδοτικών οργανόσεων της Πορτογαλίας, δεν συμμετείχε το συνδικάτο CGTP (intersindical). Η συμφωνία προβλέπει ένα μέσο όρο ποσοστό πληθωρισμού γύρω στο 3,5% και 2% αύξηση της παραγωγικότητας. Σύμφωνα με αυτές τις προβλέψεις συνιστά μία κατά μέσο όρο αύξηση των μισθών στο 4,5%. Η αξιολόγηση του UGT σχετικά με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις για το 1996 βασίστηκε σε στατιστικές πληροφορίες από το Υπουργείο Εργασίας και τα συνδικάτα μέλη του UGT.

Η αξιολόγηση δεν είναι πλήρης μιας και τα στοιχεία περιορίζονται σε θέματα οικονομικού περιεχομένου (κυρίως αμοιβές) και δεν δόθηκαν πληροφορίες από όλα τα συνδικάτα.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας οι αμοιβές έχουν μία κατά μέσο όρο αύξηση 4,6% με τον πληθωρισμό στο 3,1% και πραγματική αύξηση των μισθών γύρω στο 1,4% για το 1996 συγκριτικά με 0,8% το 1995.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας το 1996 υπογράφηκαν 401 συλλογικές συμβάσεις καλύπτοντας 1,663,000 εργαζόμενους (εκτός των δημοσίων υπαλλήλων). Από αυτές οι περισσότερες συμβάσεις υπογράφηκαν στο δεύτερο και τρίτο τετράγωνο του χρόνου αντιστοιχώντας στα 3/4 όλων των συμβάσεων.

Τέλος αναφέρεται ότι το UGT υπέγραψε τις περισσότερες συμβάσεις από όλα τα άλλα σωματεία 151 έναντι 141 που είχε υπογράψει το 1995 καλύπτοντας μάλιστα τους μεγαλύτερους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας.



INE:
ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΡΙΟ
ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ
ΣΧΕΣΕΩΝ

Σύμβαση για προσωπικό προσωρινής απασχόλησης*



Στις 31 Ιανουαρίου 1997 υπογράφηκε συλλογική σύμβαση εργασίας για το εργατικό δυναμικό που προωθούν τα ιδιωτικά γραφεία σε προσωρινή απασχόληση. Πρόκειται για τη δεύτερη συμφωνία που υπογράφηκε μετά την νομιμοποίηση το 1994 τέτοιων δραστηριοτήτων. Συμφωνία που θα ισχύσει μέχρι τις 31 Δεκεμβρίου 1999 υπογράφηκε μεταξύ τριών εργοδοτικών οργανώσεων και των δύο συνδικαλιστικων οργανώσεων της Ισπανίας. Παρόλο που μία εργοδοτική οργάνωση αρνήθηκε τη συμφωνία, ήταν η πρώτη φορά που οι διαπραγματεύσεις μεταξύ των δύο μερών ήταν αποτελεσματικές. Σύμφωνα με στοιχεία του Υπουργείου Εργασίας υπάρχουν αυτή τη στιγμή στην Ισπανία 408 τέτοιες επιχειρήσεις οι οποίες χειρίζονται το 10% των εποχιακών συμβάσεων εργασίας.

Προγενέστερα της συμφωνίας ο μισθός και οι συνθήκες εργασίας των εργαζομένων στις επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών, καθορίζονταν με συλλογική σύμβαση που εφαρμόζονταν στην παρέχουσα επιχείρηση και στην περίπτωση που δεν υπήρχε τέτοια σύμβαση καλύπτονταν από την εταιρεία που κάνει χρήση των υπηρεσιών. Αυτό είχε σαν αποτέλεσμα επισφαλείς συνθήκες εργασίας και ανισότητα μεταξύ των εργαζομένων. Οι όροι που έθετε η συμφωνία σε επίπεδο παρέχουσας επιχείρησης ήταν σε γενικές γραμμές κατώτερες αυτών που προβλέπονται σε επίπεδο της επιχείρησης-χρήστη.

Σύμφωνα με τη νέα σύμβαση μέσα από μία σταδιακή διαδικασία, οι εργαζόμενοι στις παρέχουσες υπηρεσίες εταιρείες απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα με εκείνα των εργαζομένων στις εταιρείες-χρήστες. Από το 1998 θα αρχίσει να αποδίδεται στους εργαζόμενους των επιχειρήσεων που παρέχουν υπηρεσίες το 80% των μισθών που δόθηκαν στις εταιρίες χρήστες με προοπτική να αποδοθεί το 100% μέχρι το έτος 2000. Άλλες ρυθμίσεις αφορούν την εφαρμογή ίδιων όρων σε θέματα όπως κινητικότητα και χρόνος εργασίας. Η συμφωνία προβλέπει επίσης την δημιουργία μιας επιτροπής αποτελούμενης και από τα δύο μέρη με σκοπό την υπεύθυνη ερμηνεία και εφαρμογή των όρων της συμφωνίας. Τα συμβαλλόμενα μέρη δέχθηκαν με ενθουσιασμό τη συμφωνία. Η εργοδοτική οργάνωση που απέρριψε τη συμφωνία εκπροσωπεί τις μικρές και μικρομεσαίες επιχειρήσεις και απέρριψε την συμφωνία με το επιχείρημα ότι το αυξημένο κόστος που θα προκύψει θα βάλει σε κίνδυνο την βιωσιμότητα των μικρών επιχειρήσεων.

Πρόκειται για τη δραστηριότητα των ιδιωτικών γραφείων προσωρινής απασχόλησης αναφέρεται: στην διοχέτευση προσωπικού σε επιχειρήσεις, στην βάση της κάλυψης προσωρινών αναγκών, είτεπροκειται για προσωπικό που ήδη απασχολείται στην παρέχουσα το προσωπικό επιχείρηση, είτε πρόκειται για προσωπικό που μεσολαβούν τα εν λόγω γραφεία για εξεύρεση προσωρινής εργασίας

Η απόφαση της ΓΣΕΕ για τον κοινωνικό διάλογο

Η διαδικασία του Κοινωνικού διαλόγου θα πρέπει να περιλαμβάνει τέσσερις φάσεις:

1. Προσδιορισμός της θεματολογίας

2. Προσδιορισμός του οργανωτικού και λειτουργικού πλαισίου

3. Προσδιορισμός κανόνων διαφύλαξης του κύρους και της αξιοπιστίας του διαλόγου

4.Πραγματοποίηση διαλόγου στα ζητήματα ουσίας

Θεματολογία: Η διαμόρφωση της «ατζέντας» του κοινωνικού διαλόγου θα πρέπει να γίνει σύμφωνα και με τις προτάσεις της ΓΣΕΕ στη βάση του τετράπτυχου, ΑΝΑΠΤΥΞΗ, ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ, ΑΝΑΔΙΑΝΟΜΗ ΤΟΥ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΟΣ, ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΣΥΝΟΧΗ

Στα ζητήματα της ανάπτυξης έμφαση θα πρέπει να δοθεί: α. Στα θέματα της αναβάθμισης του ανθρώπινου δυναμικού, β. Στον εκσυγχρονισμό του Δημόσιου Τομέα με ανάπτυξη των δημοσίων επενδύσεων.

Στη χάραξη μιας τομεακής βιομηχανικής πολιτικής όπως και στο σχεδιασμό και υλοποίηση περιφερειακών πολιτικών.

Στα ζητήματα της αναδιανομής του εισοδήματος κεντρικό στοιχείο του διαλόγου θα πρέπει να είναι: α. Φορολογική μεταρρύθμιση με βάση τις προτάσεις μας, β. Η αύξηση των δαπανών για αναπτυξιακές - κοινωνικές υποδομές και γ. Πραγματική αύξηση των μισθών μέσα από τη διασφάλιση των θεσμών των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων και μέσα από τη διεύρυνση των δυνατοτήτων των συλλογικών ρυθμίσεων στα πλαίσια του υφιστάμενου πλαισίου των τριών επιπέδων των Σ.Σ.Ε.

Στο μεγάλο θέμα της ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ και της μείωσης της ΑΝΕΡΓΙΑΣ οι προτάσεις μας για:

α. Εθνική στρατηγική αύξησης της απασχόλησης και μείωσης της ανεργίας, β. Ενίσχυση του θεσμού της πλήρους απασχόλησης και μείωση του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας χωρίς μείωση των αποδοχών, γ. Βελτίωση των εργασιακών σχέσεων με έλεγχο των «ελαστικών» μορφών απασχόληση και ένταξής τους σ' ένα άλλο πλαίσιο προσδιορισμού της έννοιας της μισθωτής εργασίας με στόχο την καλύτερη οργάνωση και αξιοποίηση της εργασίας και την ενίσχυση του θεσμού πλήρους απασχόλησης.

Και τέλος για την ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΣΥΝΟΧΗ θα πρέπει να συζητηθούν και ν' αντιμετωπισθούν τα προβλήματα της Κοινωνικής Ασφάλισης με την κατάργηση των αντιασφαλιστικών διατάξεων των Ν. 1902/90 και 2084/92 (Κατώτερη σύνταξη, 35ετία κλπ), με νέους πόρους, με μία άλλη οργάνωση και λειτουργία του ΣΚΑ και με εξορθολογισμό του συστήματος παροχών μέσα από την αναβάθμισή τους. Ακόμη τα θέματα των ανέργων, της καθιέρωσης του ελάχιστου εισοδήματος, της υγειονομικής περίθαλψης των μακροχρόνια ανέργων, της ενίσχυσης του ΕΣΥ και των πολιτικών για την κοιν. πρόνοια. Τέλος η κοινωνική συνοχή χωρίς ενίσχυση των κοινωνικών πολιτικών στην Ευρώπη όπως προτείνουμε είναι αδύνατον να υπάρξει. Γι' αυτό απαιτείται και η Κυβέρνηση ν' ασκήσει κάθε επιρροή της σ' αυτή την κατεύθυνση με την απαίτησή της ν' αναθεωρηθεί ριζικά η ΟΝΕ.

Με βάση τα πιο πάνω αλλά και τις συνολικές θέσεις των συνδικάτων, όπως έχουν διαμορφωθεί με τις επεξεργασίες μας και με τις αποφάσεις των οργάνων της ΓΣΕΕ, προσερχόμαστε στο διάλογο με τις εξής βασικές προϋποθέσεις:

α. Η εκ των προτέρων συμφωνία επί της θεματολογίας και των επί μέρους παραμέτρων και εξειδικεύσεων που αυτός καλύπτει.

β. Η θέσπιση χρονοδιαγράμματος του διαλόγου και των επί μέρους φάσεών του στη βάση των θεματικών ενοτήτων που θα περιλαμβάνει.

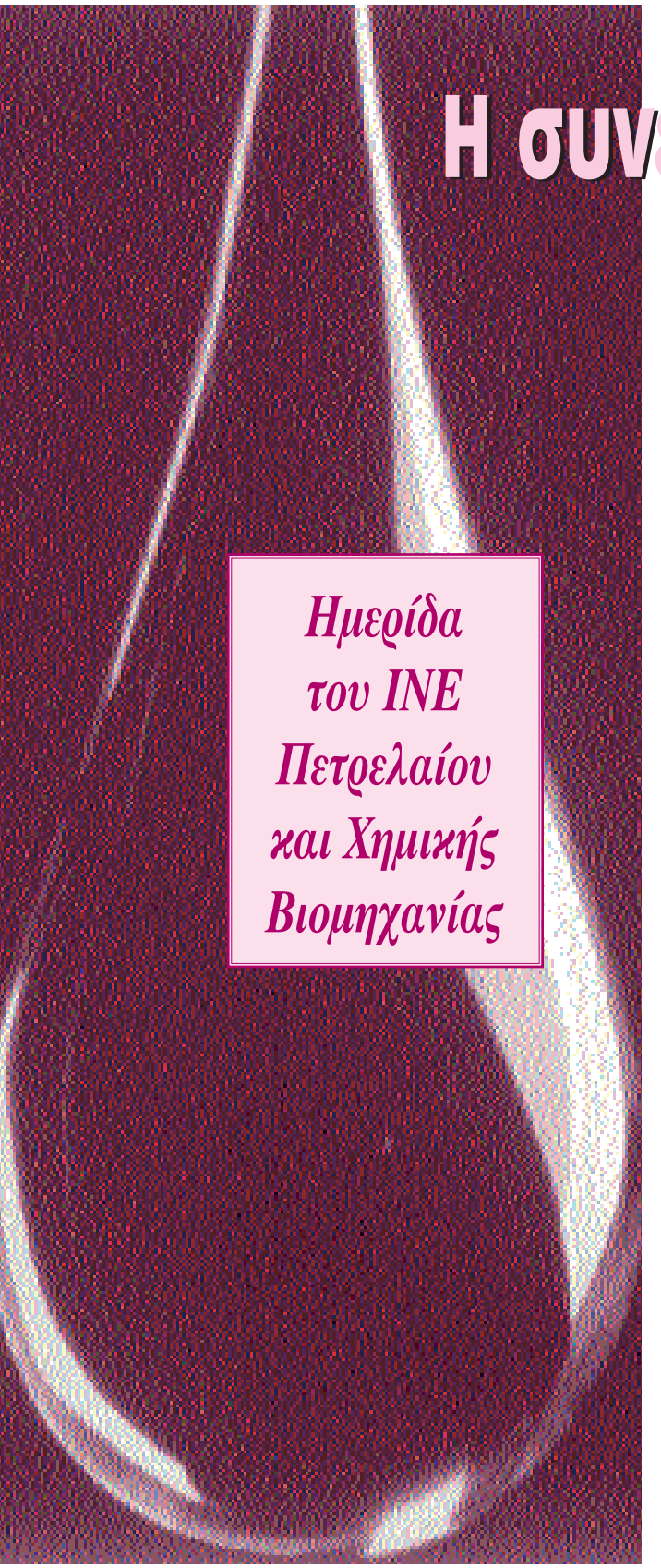
γ. Η ισότιμη συμμετοχή των μερών κυρίως αυτών που έχουν κεντρικό ρόλο (ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ - ΣΕΒ - ΓΣΕΒΕ - ΕΜΠΟΡΟΙ - ΓΕΣΑΣΕ - ΠΑΣΕΓΕΣ). Οι υπόλοιποι ειδικοί φορείς πρέπει να είναι στους ειδικούς τομείς συζήτησης.

δ. Η ισότιμη αντιμετώπιση των απόψεων των μερών για την πλήρη ενημέρωση της κοινής γνώμης ως προς την πορεία του διαλόγου και την αποφυγή διαρροών που δεν αποτυπώνουν το ακριβές περιεχόμενο των θέσεων που καταγράφονται.

Σε κάθε περίπτωση για τη ΓΣΕΕ ο κοινωνικός διάλογος δεν υποκαθιστά τη δράση των συνδικάτων που με τις πρωτοβουλίες και τις παρεμβάσεις τους μέσα από το δικό τους πρόγραμμα δράσης θα υπερασπισθούν τα δικαιώματα των εργαζομένων, είτε με τη διαφύλαξη αυτών που έχουν κατακτηθεί, είτε με τη διεύρυνση των δικαιωμάτων τους.

Τέλος μετά από τη διαμόρφωση της θεματολογίας αλλά και τις διαδικασίες διαλόγου η Διοίκηση της ΓΣΕΕ εξουσιοδοτεί την Ε.Ε. και το Προεδρείο όπως εξετάζει και πάλι την εξέλιξη του διαλόγου τόσο στα ζητήματα της θεματολογίας και της διαδικασίας, όσο και στα ζητήματα της ουσίας, και ν' αποφασίσει τη στάση της ΓΣΕΕ για την πορεία του διαλόγου.

Ακόμη για άλλη μία φορά κατεδείχθει ότι οι μικροπαραταξιακές σκοπιμότητες λειτουργούν σε βάρος των συμφερόντων των εργαζομένων και είναι αυτές που οδήγησαν τις παρατάξεις της μειοψηφίας σε μία ανεύθυνη και επικίνδυνη τακτική για την αντιμετώπιση των μεγάλων και πραγματικών προβλημάτων των εργαζομένων, με προσχηματικά επιχειρήματα.



Ημερίδα του ΙΝΕ Πετρελαίου και Χημικής Βιομηχανίας

ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΕΙΣ ΣΤΟΝ ΚΛΑΔΟ ΠΕΤΡΕΛΑΙΟΥ

Η συνένωση BP - MOBIL

Στην Ημερίδα με θέμα: «ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΕΙΣ ΣΤΟΝ ΚΛΑΔΟ ΠΕΤΡΕΛΑΙΟΥ», Η ΣΥΝΕΝΩΣΗ BP-MOBIL ΚΑΙ ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ», που διοργανώθηκε στις 17.4.97 στο Αμφιθέατρο της Γ.Σ.Ε.Ε. από το Κλαδικό ΙΝΕ Πετρελαίου και Χημικής Βιομηχανίας και την Ομοσπονδία Εργαζομένων στις Εταιρείες Εμπορείας Πετρελαιοειδών (ΠΟΠΕΕΠ-ΔΟΠΥ) συμμετείχαν εκπρόσωποι των Κομμάτων, Επιστημονικών Φορέων, Εταιρειών του Κλάδου, καθώς και Εκπρόσωποι των Σωματείων, Εργασιακών Συμβούλων των Ομοσπονδιών του Κλάδου, της Γ.Σ.Ε.Ε. και του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.

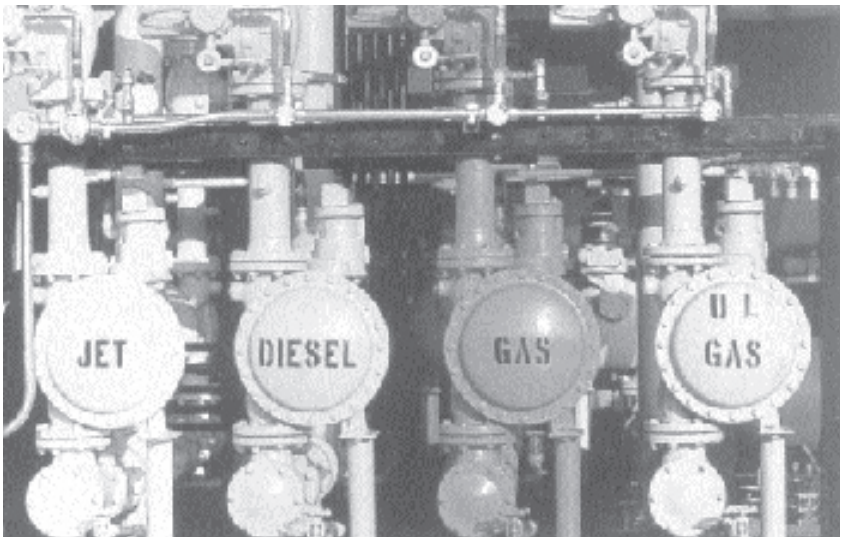
Στην Ημερίδα αναδείχθηκαν τα πολυσύνθετα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι του Κλάδου από την αναδιάταξη του πετρελαϊκού σκηνικού της χώρας μας με τις συγχωνεύσεις και εξαγορές εταιρειών, τις ιδιωτικοποιήσεις ή Μετοχοποιήσεις, τις αναδιαρθρώσεις, τις οργανωτικές μεταβολές στην εργασία και τις επιδράσεις αυτών των εξελίξεων στον οικονομικό, κοινωνικό και πολιτικό πεδίο.

Σημαντικές είναι οι επιδράσεις στην εθνική οικονομία και στους καταναλωτές από τα νέα εταιρικά σχήματα που προκύπτουν στην Ελληνική πετρελαϊκή αγορά, όπως είναι η Πανευρωπαϊκή συνένωση BP-MOBIL, που στην χώρα μας δημιουργεί ολιγοπωλιακές συνθήκες αφού ελέγχει στα καύσιμα πάνω από το 1/3 και στα Λιπαντικά πάνω από το 50% της αγοράς. Συνένωση που στερείται αναπτυξιακής διάστασης και προοπτικής, περιορίζει τον ουσιαστικό ανταγωνισμό και λειτουργεί σε βάρος του κοινωνικού συμφέροντος, με αρνητικές επιπτώσεις στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις.

Συνένωση, που όχι μόνο έχει αρνητικές επιδράσεις οικονομικές και κοινωνικές αλλά αναδεικνύει σοβαρές πολιτικές διαστάσεις, αφού η υπερίσχυση του Κοινοτικού δικαίου του Εθνικού δικαίου για τις συγχωνεύσεις υπερεθνικής διάστασης, σε συνδυασμό με την έλλειψη διεκδικητικής βούλησης των αρμοδίων Ελληνικών αρχών να παρέμβουν στα αρμόδια κοινοτικά όργανα, και να ενεργοποιήσουν όλες τις προβλέψεις του κοινοτικού δικαίου, επέτρεψαν την δημιουργία δύσκολα αντιστρεπτών δεδομένων στην Ελληνική πετρελαϊκή αγορά.

Το γεωγραφικό πεδίο της συνένωσης θα καλύπτει την Δυτική και Ανατολική Ευρώπη, την Δυτική Ρωσία, την Κύπρο και την Τουρκία. Η κοινοπραξία δεν περιλαμβάνει τις δραστηριότητες των μητρικών εταιρειών στο διεθνές εμπόριο, στα αεροπορικά και ναυτιλιακά καύσιμα, στην εξόρυξη και επεξεργασία αργού πετρελαίου, στην εμπορία του αερίου και στις επιχειρηματικές δραστηριότητες στα χημικά προϊόντα.

Οι δύο μητρικές εταιρείες θα συνδυάσουν τις επιχειρήσεις τους σε όλη την Ευρώπη στα καύσιμα και τα λιπαντικά με την δημιουργία κοινών εταιρειών σε κάθε κράτος. Θα σχηματισθούν δύο χωριστές εθνικές εταιρείες με επιχειρηματική αναφορά στα καύσιμα και λιπαντικά αντίστοιχα. Η κατανομή των μεριδίων στις εταιρείες αυτές θα είναι BP 70% και MOBIL 30% στα καύσιμα ενώ MOBIL 51% και BP 49% στα λιπαντικά. Η κοινοπραξία θα ελέγχει μερίδιο 10% της αγοράς καυσίμων σε όλη την Ευρώπη ερχόμενη στην τρίτη θέση με την EXXON και την SHELL.



Ερωτηματικά και διαπιστώσεις

Εύλογα ερωτήματα προκύπτουν για την διαχείριση της συνένωσης BP-MOBIL και τις σημαντικές επιπτώσεις αυτής στην Ελληνική αγορά καυσίμων και την απασχόληση, τόσο από τους αρμόδιους κυβερνητικούς φορείς και από τις ανταγωνίστριες επιχειρήσεις όσο και από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή Ανταγωνισμού:

Γιατί οι αρμόδιες Ελληνικές αρχές δεν ζήτησαν και την παραπομπή, ενεργοποιώντας το άρθρο 9 του κανονισμού 4064/89 για την συγκεκριμένη συνένωση BP-MOBIL, όπως προβλέπει ο κανονισμός, μέχρι την προσδιορισμένη ημερομηνία (31.7.96).

Η έκφραση της «ιδιαίτερης επιφύλαξης» στην επιστολή της Ελληνικής Επιτροπής Ανταγωνισμού στις 26.7.96, για την συνένωση BP/MOBIL και τις συνεπαγόμενες επιπτώσεις αυτής στην Ελληνική πετρελαϊκή αγορά, δεν αποτελεί αίτημα εφαρμογής του άρθρου 9 παρ. 2 που παρέχει την δυνατότητα σε κράτος μέλος να αντιδράσει όταν η συγχώνευση εταιρειών παρεμποδίζει τον ουσιαστικό ανταγωνισμό στο εσωτερικό του κράτους.

Η ευθυγράμμιση των απαντήσεων της υπουργού και του υφυπουργού Ανάπτυξης στη Βουλή με το περιεχόμενο της προαναφερθείσας επιστολής της Ελληνικής Επιτροπής Ανταγωνισμού, δείχνει την αμυντική διαχείριση αυτού του σοβαρού ζητήματος στο πεδίο της «έκφρασης της ιδιαίτερης επιφύλαξης» και ταυτόχρονα την έλλειψη της αναγκαίας διεκδίκησης εφαρμογής ρυθμίσεων και μέτρων διασφάλισης του ουσιαστικού ανταγωνισμού στην Ελληνική πετρελαϊκή αγορά, με ενεργοποίηση του άρθρου 9 του κανονισμού 4084/89.

Ποιες ήταν οι απαντήσεις των ελληνικών ανταγωνιστριών εταιρειών του Δημοσίου Τομέα (ΕΚΟ -Ε, ΕΛ.Δ.Α.-Ε) του Ιδιωτικού τομέα (SHELL, TEXACO, κλπ) και του Συνδέσμου Εταιρειών Εμπορίας Πετρελαιοειδών.

Εκ του αποτελέσματος φαίνεται ότι αποδέχθηκαν την θέση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Ανταγωνισμού, ότι «η κοινοπραξία BP-MOBIL θα αντιμετωπίσει σημαντικό ανταγωνισμό από τους εθνικούς αντιπάλους στην Ελληνική αγορά, ιδιαίτερα από την ΕΚΟ, την SHELL και την TEXACO, που θα εμποδίσουν την κοινοπραξία να αποκτήσει κυρίαρχη θέση».

Η ταχύτατη απόφαση έγκρισης της συνένωσης BP MOBIL από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή ανταγωνισμού (μέσα σε ένα μήνα), η αγνόηση της «έκφρασης ιδιαίτερης επιφύλαξης» από τις Ελληνικές αρχές για τις επιπτώσεις αυτής της συνένωσης στην Ελληνική Πετρελαϊκή αγορά, που παραπλανητικά ο αρμόδιος επίτροπος, VAN MIERT μεταφράζει σε «απόλυτη συμφωνία με την εκτίμηση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής», δείχνει ότι η επιτροπή χρειάζεται τα θέματα συγχωνεύσεων/εξαγορών με ιδιαίτερα ελαστικά κριτήρια, που συνδυάζουν οικονομικές και πολιτικές συνιστώσες των συμφερόντων των υπερεθνικών και μεγάλων εταιρειών της Ευρωπαϊκής Ενωσης.

Οι επιπτώσεις της συνένωσης BP-MOBIL στις εργασιακές σχέσεις και στην μείωση της απασχόλησης, δεν απασχόλησαν τις αρμόδιες Ελληνικές και κοινοτικές αρχές αφού παραπέμπουν είτε στην αρμοδιότητα του Υπουργείου Εργασίας είτε στις διαδικασίες της οδηγίας περί ομαδικών απολύσεων.

Τα κριτήρια του κανονισμού 4064/89 για τις συγχωνεύσεις κοινοτικής διάστασης περιορίζονται στα όρια του «υγιούς» ανταγωνισμού της οικονομίας της αγοράς, αγνοώντας τις κοινωνικές και εργασιακές επιπτώσεις αυτών των οικονομικών επιλογών.

Επακόλουθο των συγχωνεύσεων είναι ο επανασχεδιασμός της στρατηγικής και οργανωτικής δομής των επιχειρήσεων, η αναδιάρθρωση των εργασιακών σχέσεων σε συνεπαγόμενα αυτών των αλλαγών τις δυσμενείς επιπτώσεις στην απασχόληση και τα εργατικά δικαιώματα.

Ολιγοπωλιακός ο χαρακτήρας της συνένωσης των δύο εταιρειών στην Ελλάδα



Η συνολική ετήσια κατανάλωση καυσίμων στην Ελλάδα ανέρχεται σε περίπου 16 εκατομμύρια ΜΤ και η αγορά λειτουργεί με όρους ελεύθερου ανταγωνισμού, αλλά ουσιαστικά υπάρχουν έντονα ολιγοπωλιακά χαρακτηριστικά ελέγχου, κύρια στην διαμόρφωση των τιμών, μέσα από τις δυνατότητες που παρέχει στις εταιρείες εμπορίας το θεσμικό πλαίσιο του νόμου 2008/92.

Τα τέσσερα Ελληνικά Διυλιστήρια (ΕΛ. Δ.Α., ΕΚΟ, ΠΕΤΡΟΛΑ, MOTOR OIL) έχουν συνολική δυναμικότητα 20 εκατομμύρια ΜΤ/Χρόνο. Η χώρα είναι ελλειμματική σε ντήζελ (1,5 εκατομμύρια ΜΤ/Χρόνο) και πλεονασματική σε βενζίνες και Μαζούτ, κατάσταση που θα παραμείνει και μετά την εισαγωγή του Φυσικού Αερίου.

Σήμερα στη χώρα μας δραστηριοποιούνται 26 εταιρείες εμπορίας σε συνολικό κύκλο εργασιών για το 1995 περίπου 1,4 τρισεκατομμύρια δρχ. και κέρδη προ φόρων 20 δις δρχ. που ελέγχουν το 80%-85% των πετρελαιοειδών της εγχώριας αγοράς, ενώ το υπόλοιπο 15-20% αγοράζεται απευθείας από τους Δημόσιους Οργανισμούς.

Η αναλυτική εικόνα των μεριδίων αγοράς αυτών στις πωλήσεις εσωτερικού και στις διεθνείς πωλήσεις, τα μερίδια ελέγχου αυτών στα επί μέρους προϊόντα βενζίνες, ντήζελ, μαζούτ, λιπαντικά, υγραέρια, αεροπορικά καύσιμα, ναυτιλιακά καύσιμα κλπ και ο ετήσιος τζίρος και τα κέρδη προ φόρων για το 1995, φαίνονται αναλυτικά αντίστοιχα στους πίνακες 1 και 2.

Κυρίαρχη θέση στην ελληνική αγορά καυσίμων κατέχει με τη συνένωση η συνεργασία BP-MOBIL αφού ελέγχει με δεδομένα του 1995 το 33,3% στις βενίζνες, το 26,8% στο ντήζελ, το 53,4% στα λιπαντικά, το 24,1% στο Υγραέριο και συνολικά το 27,4% σε όλο το φάσμα στις πωλήσεις εσωτερικού των καυσίμων. Με νέο αθροιστικό κύκλο εργασιών 381,4 δις δρχ. (27,1% του συνολικού κύκλου εργασιών).

Η απόσταση που χωρίζει τη νέα εταιρεία BP-MOBIL από τους υπόλοιπους θα αποτελεί «χάσμα αγεφύρωτο» μέσα σε μία αγορά προϊόντων ζωτικής σημασίας και ανελαστικής ζήτησης, στην οποία οι τιμές λιανικής πώλησης καθορίζονται κυρίαρχα από τις εταιρείες πετρελαίου.

Το νέο σκηνικό της αγοράς καυσίμων στην Ελλάδα θα προσδιορίζονται

ΠΙΝΑΚΑΣ 1: ΠΩΛΗΣΕΙΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ
(ΧΙΛΙΑΔΕΣ ΤΟΝΟΙ ΚΑΙ % ΜΕΡΙΔΙΟ ΑΓΟΡΑΣ 1995)

ΕΤΑΙΡΕΙΑ	ΒΕΝΖΙΝΕΣ		ΝΤΗΖΕΛ		ΜΑΖΟΥΤ		ΛΙΠΑΝΤΙΚΑ		ΥΓΡΑΕΡΙΑ		ΛΟΙΠΑ		ΣΥΝΟΛΟ	
BP	507,2	17,8%	602,2	15,2%	93,3	9,5%	21,0	27,3%	76,5	20,4%	40,3	15,8%	1.408,5	15,8%
MOBIL	439,9	15,5%	501,5	11,5%	27,0	2,8%	20,1	26,1%	13,6	3,6%	35.7	11,8%	1.037,5	11,6%
BP-MOBIL	947,1	33,3%	1.163,7	26,8%	120,3	12,3%	44,1	53,4%	90,1	24,1%	84,0	27,7%	2.446,3	27,4%
ΕΚΟ	350,4	12,3%	583,4	13,4%	250,7	25,6%	8,7	11,3%	32,5	8,7%	50,1	16.5%	1.275,8	14,3%
SHELL	449,8	15,8%	514,1	11,8%	77,3	7,9%	14,1	18,3%	67,4	18,0%	40,5	13,4%	1.163,0	13,0%
TEXACO	196,4	6,9%	249,4	5,7%	65,6	7,0%	8,4	10,9%	2,3	0,6%	18,7	6,2%	543,6	6,1%
AVIN	154,3	5,4%	290,4	6,7%	65,6	6,7%	4,6	6,0%	0,0	0,0%	18,2	6,0%	533,3	6,0%
ΕΛΔΑ-Ε	49,5	1,7%	109,7	2,5%	8,3	0,8%	0,0	0,0%	0,0	0,0%	6,1	2,0%	173,6	1,9%
JET-OIL	116,2	4,2%	236,5	5,4%	72,7	7,4%	0,0	0,0%	0,0	0,0%	17,2	5,7	444,6	5,0%
ΜΑΜΙΔΑΚΗΣ	112,6	4,0%	246,2	5,7%	64,1	6,5%	0,0	0,0%	0,0	0,0%	14,9	4,9%	436,0	4,9%
ΠΕΤΡΟΛΑ	0,0	0,0%	0,0	0,0%	0,0	0,0%	0,0	0,0%	0,0	0,0%	0,0	0,0%	0,0	0.0%
ΛΟΙΠΕΣ	465,0	16,4%	950,7	21,9%	251,1	25,4%	0,0	0,0%	181,9	48,5%	53,4	17,6%	1.902,1	21,3%
ΣΥΝΟΛΟ	2.843,3	100,0%	4.344,1	100,0%	978,9	100,0%	76,9	100,0%	374,2	100,0%	303,1	100,0%	8.920,5	100,0%

από τις εξής διαφορετικές «ταχύτητες», την δεσπόζουσα θέση της συνεργασίας BP-MOBIL, την αγωνιώδη προσπάθεια των εταιρειών ΕΚΟ και SHELL να ανταγωνιστούν την «υπερδύναμη», την παρουσία της ARAMCO/MOTOR-OIL και την προσπάθεια των υπολοίπων μικρών εταιρειών να επιβιώσουν μέσα στο νέο δυναμικό και ολιγοπωλιακό περιβάλλον.

Είναι φανερό ότι η συνένωση BP-MOBIL παρέχει σε αυτές τις επιχειρήσεις την δυνατότητα κατάργησης του ουσιαστικού ανταγωνισμού σε σημαντικό τμήμα της πετρελαϊκής αγοράς (βενζίνες, ντήζελ, λιπαντικά ή και σε γεωγραφικές περιοχές ισχυρής παρουσίας τους), με άμεσες συνέπειες στον Ελληνα καταναλωτή.

Το πετρελαϊκό κύκλωμα έχει καθοριστική σημασία στην Ελλάδα και αποτελεί ζωτική ανάγκη να διασφαλίζεται ο εφοδιασμός και η ομαλή τροφοδοσία με καύσιμα για την λειτουργία της Βιομηχανίας, των μεταφορών, της οικιακής θέρμανσης και των ενόπλων δυνάμεων.

Η ενέργεια με τη μορφή των πετρελαιοειδών είναι πολύ σημαντικό αγαθό, για να αφεθεί στη λογική της οικονομίας της αγοράς με μόνο κριτήριο την μεγιστοποίηση του κέρδους την δημιουργία ολιγοπωλιακών καταστάσεων και την επίτευξη οικονομιών κλίμακας.

Θεωρείται επίσης σημαντικό πέρα από τις επιπτώσεις στους καταναλωτές να αξιολογηθούν και οι συνέπειες στην Εθνική Οικονομία.

Είναι γνωστό ότι οι εταιρείες «αξιοποιώντας» τις δυνατότητές τους επιχειρούν διάφορες φορολογικές «ακροβασίες». Είναι γνωστό επίσης ότι μέσα από την εργολαβοποίηση των δραστηριοτήτων και μάλιστα σε πολυεθνικό δίκτυο, αυξάνονται οι ευκαιρίες των φορολογικών ελιγμών και καταστρατηγήσεων σε βάρος της εθνικής οικονομίας.

Η συνένωση BP-MOBIL στερείται αναπτυξιακής προοπτικής αφού είναι προσανατολισμένη μονοδρομικά στις οικονομίες κλίμακας κύρια μέσω της μείωσης της εργατικής απασχόλησης περίπου 25%, ενώ αντίθετα κανένα επιχειρηματικό σχέδιο αναπτυξιακής διάστασης δεν έχει εκπονηθεί ή περισσότερο εξαγγελθεί.

Ο Αντεργατικός χαρακτήρας της συνένωσης BP-MOBIL

Στην περίπτωση της συνένωσης BP-MOBIL ένας από τους κύριους στόχους των «οικονομιών κλίμακας» είναι η μείωση θέσεων εργασίας. Οι εταιρείες δήλωσαν ότι αναμένεται η κατάργηση 2000-3000 θέσεων εργασίας από το σύνολο των 17.500 στην Ευρώπη. Σύμφωνα με τα παραπάνω στον Ελληνικό χώρο η κατάργηση των θέσεων εργασίας αρχικά θα κυμανθεί 90-140, όταν στις δύο εταιρείες σήμερα εργάζονται 820 εργαζόμενοι (460 BP, 360 MOBIL).

Εάν στα προηγούμενα υπολογίσουμε και τις μέχρι τώρα αποχωρήσεις, η μείωση θέσεων εργασίας είναι καθεστώς παρά τα κέρδη που εμφανίζουν οι εταιρείες.

Με την συνένωση BP-MOBIL αναμένεται να δημιουργηθούν νέα νομικά πρόσωπα. Επίσης έχει γνωστοποιηθεί η απόφαση εργολαβοποίησης της Οικονομικής Διεύθυνσης και των Τεχνικών Υπηρεσιών, σε πρώτη φάση με μεταβίβαση προσωπικού στους «Ευρωπαίους εργολάβους» ΑΝΤΕΡΣΕΝ και ΜΠΟΒΙΣ αντίστοιχα, που θα αναλάβουν για λογαριασμό της BP-MOBIL αυτές τις δραστηριότητες σε Πανευρωπαϊκό Επίπεδο.

Τέλος προβλέπεται η «αριστοποίηση» του οργανωτικού σχήματος να γίνει με απολύσεις ή «οικειοθελείς αποχωρήσεις» όπως κομψά επιχειρούν να βαφτίσουν τα αντεργατικά σχέδια του οι εργοδότες. Ηδη έχει συγκροτηθεί κοινή επιτροπή διευθυντικών στελεχών και έχει αρχίσει η επιλογή των προσώπων, ξεκινώντας από την κορυφή της Ιεραρχίας, ενώ παράλληλα βρίσκονται σε εξέλιξη σενάρια εργολαβοποίησης και άλλων υπηρεσιών υποστήριξης.

Σημειώθηκαν επίσης τα πρώτα κρούσματα με ομάδες εργαζομένων (π.χ. συνεργείο Αντλιών) στους οποίους προσφέρθηκε αυξημένη αποζημίωση προκειμένου «οικειοθελώς» να αποχωρήσουν, υπό την απειλή απόλυσης εάν αρνηθούν την

ΠΙΝΑΚΑΣ 2
ΚΥΚΛΟΣ ΕΡΓΑΣΙΩΝ - ΚΕΡΔΗ (ΕΚ. ΔΡΧ. 1995)

ΕΤΑΙΡΕΙΑ	ΚΥΚΛΟΣ ΕΡΓΑΣΙΩΝ	ΚΑΘΑΡΑ ΚΕΡΔΗ
BP	208.211	4.548
MOBIL	173.233	495
BP-MOBIL	381.444	5.043
EKO	226.320	5.553
SHELL	203.526	4.484
TEXACO	85.748	2.014
AVIN	71.617	495
JET-OIL	70.430	240
ΜΑΜΙΔΑΚΗΣ	83.884	76
ΕΛΔΑ-Ε	52.129	46
ELINOIL	44.587	269
EVROIL	31.526	5
TOTAL	29.909	192
ΣΙΛΚ OIL	27.864	-32
ROD OIL	25.750	-89
DRACOIL	24.053	142
ΚΜΟΙL	18.470	145
EL-PETROL	15.875	-49
SEKAVIN	6.577	74
PEV OIL	6321	12
ΣΕΚΑ	5.408	9
PETROTHERM	4.989	27
CASTROL	3.032	147
ΑΡΓΩ	2.576	94
SEVEN SEAS	1.537	7
SOSCO	1.199	-710
ΠΑΠΑΓΙΑΝΝΗ	1.155	19
ΣΥΝΟΛΟ	1.425.926	18.213

εργοδοτική πρόταση.

«Ο Γενικός Διευθυντής της BP GREECE LTD ανακοίνωσε σε συγκέντρωση του προσωπικού της εταιρείας (24.9.96) ότι ο εργολάβος (ANDERSEN CONSULTING) με τον οποίο έχει επέλθει συμφωνία για να αναλάβει την οικονομική διεύθυνση της εταιρείας, θα προβεί σε απολύσεις για ορισμένους λόγους από την ανάληψη των εργασιών της Οικ/κής Δ/νσης. Η πρακτική που ακολούθησε η ANDERSEN CONSULTING όταν το 1991 παρέλαβε το λογιστήριο της BP EXPLORATION στο Αμπερντίν της Σκωτίας κατά την εφαρμογή παρόμοιου προγράμματος ήταν να μειώσει το προσωπικό που παρέλαβε από την BP σε ποσοστό μεγαλύτερο από 50% (παρέλαβε πάνω από 300 κράτησε 150).

Επίσης τεράστιο πρόβλημα δημιουργείται για το Επικουρικό Ταμείο ΤΕΑΠΕΠ το οποίο βρίσκεται σε οριακό σημείο και κινδυνεύει να τιναχτεί στον αέρα με τέτοιες πολιτικές εκ μέρους των εταιρειών. Δυναμιτίζεται, με ευθύνη των εταιρειών, η ύπαρξή του αλλά και η δυνατότητα να πληρώνει τις συντάξεις στους απόμαχους της εργασίας στον Κλάδο μας, που είναι περίπου 3000. Οι εισφορές μιας ολόκληρης ζωής με την προσδοκία κάποιας αξιοπρεπούς Επικουρικής Σύνταξης κινδυνεύουν να χαθούν για όλους.

Φαρισαϊσμός ίσως είναι ο κατάλληλος χαρακτηρισμός του «διαλόγου» που έχει μέχρι σήμερα γίνει μεταξύ εργοδοτών και εκπροσώπων των εργαζομένων. Τόσο η BP όσο και η MOBIL επιχειρούν να διασπάσουν και να αμφισβητήσουν την εκπροσώπηση των εργαζομένων.

Μέχρι σήμερα οι ενημερώσεις της BP και της MOBIL έχουν πάρει τον πανηγυρικό χαρακτήρα ημερησίων διαταγών. Αυτές αποφασίζουν και οι τοποθετήσεις τους είναι μονόδρομοι. Δεν δέχονται να δεσμευθούν για την μεταβίβαση των υποχρεώσεών τους στο διάδοχο σχήμα, για την διασφάλιση των θέσεων εργασίας, για την συνέχιση του συνταξιοδοτικού καθεστώτος (ΤΕΑΠΕΠ), για τις υφιστάμενες πολιτικές και διαδικασίες ωραρίων, παροχών.

Οι θέσεις του συνδικάλιστικου κινήματος του κλάδου

Το Συνδικαλιστικό Κίνημα του Κλάδου βρίσκεται σήμερα αντιμέτωπο με πολυσύνθετα προβλήματα, που προκύπτουν από τη συγκεκριμένη συνένωση της BP-MOBIL με σημαντικές επιπτώσεις, όχι μόνο στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις, αλλά και σημαντικές επιδράσεις στις οικονομικές, κοινωνικές και πολιτικές εξελίξεις.

Η μη ενεργοποίηση των προβλέψεων του κανονισμού 4064/89 και ειδικά του άρθρου 9 αυτού μέσα στις προβλεπόμενες χρονικές προθεσμίες που δίνει τη δυνατότητα προσφυγής του Κράτους - μέλους, όταν δημιουργούνται καταστάσεις δεσπόζουσας θέσης από την συγχώνευση επιχειρήσεων στα εθνικά όρια του, αποτελεί ένα σοβαρό πολιτικό ζήτημα, αφού η συγκεκριμένη συνένωση BP-MOBIL, προκαλεί ολιγοπωλιακές συνθήκες στον Κλάδο καυσίμων της χώρας μας.

Η διεκδίκηση εφαρμογής της Εθνικής νομοθεσίας, όταν θίγονται οι υγιείς συνθήκες ανταγωνισμού και υπάρχουν σοβαροί κίνδυνοι δημιουργίας δεσπόζουσας θέσης από συγχωνεύσεις παρόμοιας κλίμακας και σε Κλάδους στρατηγικής σημασίας σε μια χώρα, θεωρούμε ότι αποτελεί μείζον ζήτημα για την προστασία των καταναλωτών, των εργαζομένων και γενικά της Εθνικής Οικονομίας.

Η ανυπαρξία ουσιαστικού κοινωνικού διαλόγου με το Συνδικαλιστικό Κίνημα του κλάδου για τις δυσμενείς εξελίξεις της συνένωσης BP-MOBIL στους εργαζόμενους αναδεικνύει άλλες σοβαρές διαστάσεις:

Την καθυστέρηση της κυβέρνησης να εναρμονίσει την εθνική νομοθεσία με τις ρυθμίσεις της Οδηγίας 94/45/ΕΚ, για τα Συμβούλια των Εργαζομένων στις επιχειρήσεις κοινοτικής διάστασης, η κύρωση της οποίας έπρεπε να είχε πραγματοποιηθεί πριν από το Σεπτέμβριο του 1996.

Τον αντεργατικό χαρακτήρα των εταιρειών BP και MOBIL, που όχι μόνο δεν εφαρμόζουν τις προβλέψεις της προαναφερθείσας οδηγίας ενημέρωσης και διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων για τις επιπτώσεις στις εργασιακές σχέσεις, στην μείωση της απασχόλησης και τις οργανωτικές μεταβολές, που συνεπάγεται η συνένωση BP-MOBIL, αλλά αντίθετα με αυταρχικές μεθόδους επιβάλουν τα δυσμενή αποτελέσματα για τους εργαζόμενους η κάθε μια ξεχωριστά, ώστε να παραδώσουν την επιχειρηματική δράση στη νέα κοινοπραξία BP-MOBIL καθαρή από «περιττά βάρη».

Η Ομοσπονδία, τα Σωματεία, τα Συμβούλια Εργαζομένων και οι εργαζόμενοι είναι αντίθετοι στην πολιτική των εταιρειών να μειώνουν τις θέσεις εργασίας, να εργολαβοποιούν μεγάλα τμήματα με αποτέλεσμα την αύξηση της ανεργίας και την υποβάθμιση των εργασιακών σχέσεων και δικαιωμάτων.

Αγωνίζονται να υπάρξει ουσιαστικός κοινωνικός διάλογος γι' αυτό το ίδιο το θέμα της ενοποίησης, και ακολούθως για τις ενδεχόμενες συνέπειες ιδιαίτερα σε θέματα των συνταγματικά κατοχυρωμένων αξιών και των Νομοθετικά και συμβατικά προσδιορισμένων εργασιακών σχέσεων, όρων και συνθηκών εργασίας, που όχι μόνο δε πραγματοποιήθηκε, αλλά

με τρόπο απροκάλυπτο, επιχειρείται να θεωρηθεί μονομερής υπόθεση εργοδοτικής απόφασης.

Η διεκδίκηση υπογραφής ενός κοινωνικού πρωτοκόλλου προστασίας των συνδικαλιστικών και κοινωνικών δικαιωμάτων, αναπόσπαστου μέρους της Ενεργειακής Συνθήκης που έχουν συμφωνήσει 49 χώρες της Ευρώπης και χώρες της πρώην ΕΣΣΔ, αποτελεί ώριμη οικουμενική διεκδίκηση του διεθνούς Σ.Κ. του Κλάδου της Ενέργειας, ώστε να διασφαλιστούν οι εργαζόμενοι από τις συνέπειες των ανεξέλεγκτων ιδιωτικοποιήσεων, αναδιαρθρώσεων και των συγχωνεύσεων.

Ο συντονισμός της δράσης με την Ευρωπαϊκή και Διεθνή Ομοσπονδία Ενέργειας (EMCEF και ICEM) για την ανάδειξη των ολιγοπωλιακών και αντεργατικών χαρακτηριστικών της συνένωσης BP-MOBIL στη χώρα μας τόσο στον Ελλαδικό όσο και στο Διεθνή χώρο, αποτελεί βασικό άξονα της δραστηριότητας του Σ.Κ. του Κλάδου.

Όμως συγχωνεύσεις τέτοιου οικονομικού μεγέθους στον κλάδο του πετρελαίου, όπως και η εξαγορά του 50% της MOTOR-OIL από την ARAMCO πριν από δύο χρόνια, αναδιατάσσουν τις ισορροπίες και τις στρατηγικές των εταιρειών τόσο του δημοσίου όσο και του ιδιωτικού Τομέα.

Η ιστορική διάρθρωση του Ομίλου ΔΕΠ με τις ξεχωριστές εταιρείες διύλισης (ΕΛ. Δ.Α. & ΕΚΟ - ΕΔΧΜ) και τις ξεχωριστές εταιρείες εμπορίας (ΕΚΟ - Ε & ΕΛΔΑ -Ε) μοιάζει να έχει προσεγγίσει το χρονικό του όριο μπροστά στις νέες εξελίξεις. Η εξάλειψη του εσωτερικού ανταγωνισμού των εταιρειών του Ομίλου ΔΕΠ, η αναγκαιότητα επενδύσεων εκσυγχρονισμού και επέκτασης της παραγωγικής βάσης, η εισαγωγή των νέων τεχνολογιών, η προσαρμογή στις νέες περιβαντολλογικές απαιτήσεις των καυσίμων και η παρέμβασή του στο οικονομικό περιβάλλον των Βαλκανίων επιβάλλουν την επιχειρηματική αναδιοργάνωση των εταιρειών του Ομίλου ΔΕΠ στην κατεύθυνση ενοποίησης των δραστηριοτήτων του.

Είναι πλέον κοινή συνείδηση ότι στο έντονο ανταγωνιστικό περιβάλλον της αγοράς καυσίμων, που μετά τη συνένωση BP-MOBIL αποκτά ολιγοπωλιακά χαρακτηριστικά, η ΔΕΠ πρέπει να ισχυροποιήσει τον ρυθμιστικό και παρεμβατικό ρόλο της με την αποτελεσαμτική, κερδοφόρα, αναπτυξιακή, επιχειρηματική δράση των κρατικών διυλιστηρίων και των εταιρειών εμπορίας, που άμεσα πρέπει να αποκτήσουν ενοποιημένη μορφή.

Θέσεις, που το Σ.Κ. του Κλάδου έχει έγκαιρα καταγράψει στις Ημερίδες τον Δεκέμβριο του 1995 και τον Μάιο του 1996, απορρίπτοντας ταυτόχρονα την αναιτιολόγητη Μετοχοποίηση των Εταιρειών του Ομίλου ΔΕΠ.

Η κρισιμότητα του κλάδου πετρελαίου στην εθνική οικονομία, η διασφάλιση της κατανάλωσης από την δημιουργία ολιγοπωλιακών καταστάσεων, η προστασία της απασχόλησης και των εργατικών δικαιωμάτων, η αναπτυξιακή προοπτική των εταιρειών του κλάδου, επιβάλλει την έναρξη ενός ουσιαστικού κοινωνικού διαλόγου και προώθηση πολύμορφων κοινωνικών και πολιτικών πρωτοβουλιών για την διαμόρφωση και υλοποίηση του αναγκαίου παραγωγικού και κοινωνικού σχεδίου.

Σεμινάριο επιμόρφωσης για νέους συνδικαλιστές

Στις 3-10/3/97 το ΙΝ.Ε./Γ.Σ.Ε.Ε. σε συνεργασία με τη γραμματεία νέων της Γ.Σ.Ε.Ε διοργάνωσε το πρώτο από τα δύο προγραμματισμένα σεμινάρια συνδικαλιστικής επιμόρφωσης σε νέα συνδικαλιστικά στελέχη, ηλικίας μέχρι 30 ετών.

Το σεμινάριο είχε σαν στόχο να εμπλουτισθούν βασικές γνώσεις σε θέματα οργάνωσης του ελληνικού και ευρωπαϊκού συνδικαλιστικού κινήματος, καθώς και σε θέματα στοιχειωδών συνδικαλιστικών δικαιωμάτων (π.χ. άσκηση συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, συλλογική διαπραγμάτευση).

Ειδικότερα, το περιεχόμενο του σεμιναρίου από πλευράς θεματολογίας και εισηγητών είχε ως εξής:

Οργάνωση και λειτουργία ελληνικού και ευρωπαϊκού συνδικαλιστικού κινήματος: (Γ. Κουκουλές, Αναπληρωτής Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου).

Βασικά συνδικαλιστικά δικαιώματα: στα πλαίσια του Ν. 1264/82 Λ. Σέμπος, νομικός, μέλος του σώματος μεσολαβητών - διαιτητών).

Το πλαίσιο της συλλογική διαπραγμάτευσης (Φ. Αρχιμανδρίτης, νομικός, μέλος του σώματος μεσολαβητών - διαιτητών).

Συνδικαλιστικό κίνημα και νεολαία (Χ. Κατσιώτης, μέλος Διοίκησης της Γ.Σ.Ε.Ε., υπεύθυνος γραμματείας νέων Γ.Σ.Ε.Ε.)

Αξιολόγηση του σεμιναρίου.

Ημερίδες σε Ήπειρο και Ναύπακτο

Διημερίδα με θέμα τις εργασιακές σχέσεις και τις προοπτικές ανάπτυξης της Ηπείρου, πραγματοποιήθηκε στην Άρτα στις 22 και 23 Μαΐου με πρωτοβουλία του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ και των Εργατικών Κέντρων Ηπείρου.

Επίσης στις 24 Μαΐου έγινε στο Εργατικό Κέντρο Ναυπάκτου και σε συνεργασία με το Ε.Κ. Μεσολογγίου και το ΙΝΕ, ημερίδα με θέμα το ασφαλιστικό σύστημα καθώς επίσης και την Ανεργία - Απασχόληση - και Τοπική Ανάπτυξη.

Στις εργασίες των ημερίδων αυτών συμμετείχε ο πρόεδρος της ΓΣΕΕ και του ΙΝΕ **Χρ. Πολυζωγόπουλος** καθώς και κλιμάκιο του Ινστιτούτου αποτελούμενο από τους **Γ. Ντάση, Δ. Στρατούλη, Γ. Ρωμανιά και Ηλ. Σακελλαριάδη.**

ΙΝΕ/ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ
Ιουλιανού 24, Τ.Κ. 104 34