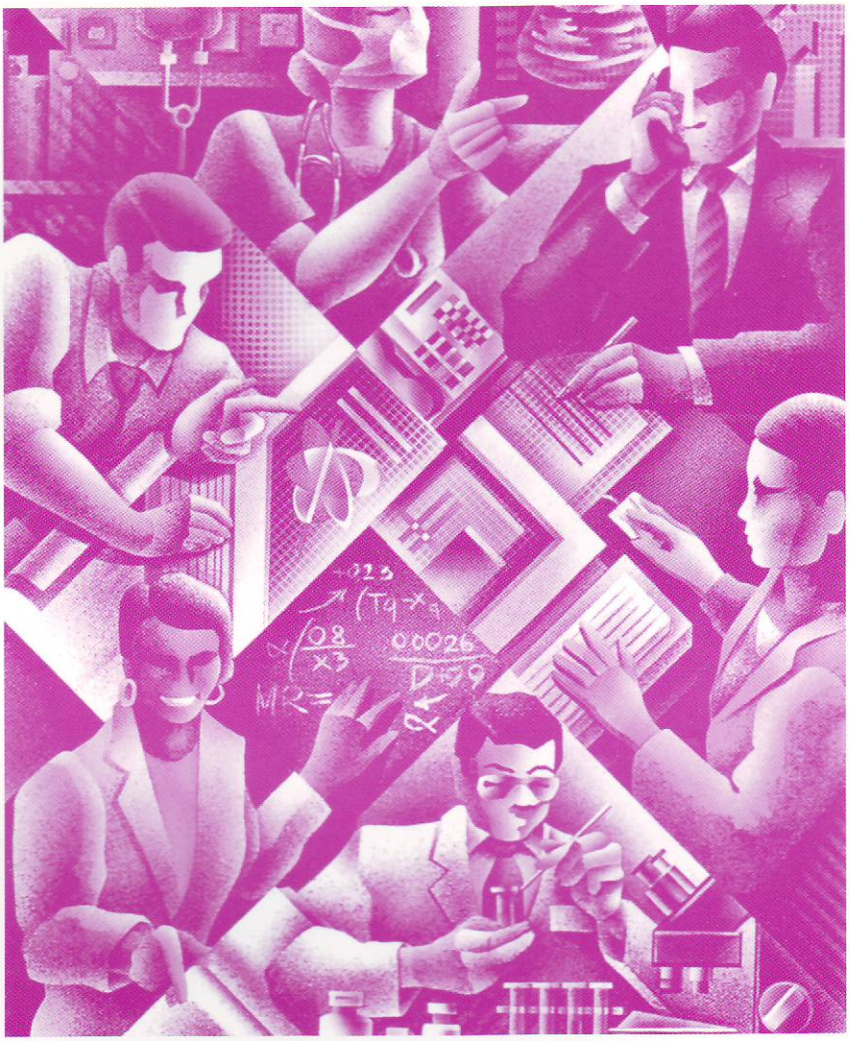
ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΜΗΝΙΑΙΑ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ Τεύχος 75, Σεπτέμβριος 2001

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ - Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Η περιφερειακή διάσταση της απασχόλησης



◆ Η περιφερειακή διάστασης της απασχόλησης ◆ Εργασιακές σχέσεις στο κλάδο εμπορίας πετρελαιοειδών ◆ Συμμετοχή των εργαζομένων και συλλογική διαπραγμάτευση σε περίπτωση αναδιάρθρωσης της επιχείρησης ◆ Δραστηριότητες του ΙΝΕ-ΓΣΣΕ / ΑΔΕΔΥ

Σημείωμα Σύνταξης

Οι ανισότητες ανάμεσα στις πλούσιες και στις φτωχές περιφέρειες της Ευρώπης εξακολουθούν να υφίστανται αφού κατά τη δεκαετία από το 1986 έως το 1996, το κατά κεφαλήν εισόδημα των 25 λιγότερο ανεπτυγμένων περιφερειών της Ένωσης αυξήθηκε μόνο κατά 2% (από 53% στο 55% του μέσου όρου της Ε.Ε). Κατά την ίδια χρονική περίοδο το κατά κεφαλήν εισόδημα των 25 περισσότερο ανεπτυγμένων περιφερειών της Ένωσης αυξήθηκε κατά 2% (από 140% στο 142% του μέσου όρου της Ε.Ε). Όσον αφορά την Ελλάδα, παρατηρείται μία αυξανόμενη τάση αύξησης του ποσοστού ανεργίας παρά τους σημαντικούς ρυθμούς οικονομικής δραστηριότητας που έχει επιδείξει η ελληνική οικονομία τα τελευταία χρόνια. Οι παραπάνω διαπιστώσεις αναφέρονται σε άρθρο που παρουσιάζει η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ σε αυτό το τεύχος. Επιπλέον, δημοσιεύονται άρθρα σχετικά με τις εργασιακές σχέσεις στο κλάδο εμπορίας των πετρελαιοειδών καθώς επίσης, τη συμμετοχή των εργαζομένων και τη συλλογική διαπραγμάτευση σε περίπτωση αναδιάρθρωσης της επιχείρησης. Τέλος, η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ παρουσιάζει τις δραστηριότητες του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ το τελευταίο διάστημα.

Η Περιφερειακή διάσταση της απασχόλησης.

των Γ. Κρητικίδη και Χ. Παπαβασιλείου

1. Εισαγωγή

Κεντρικό άξονα της περιφερειακής πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αποτελεί η μείωση των περιφερειακών ανισοτήτων. Έτσι δίνει σπουδαία βαρύτητα στις διαρθρωτικές της πολιτικές με στόχο τη μείωση αυτών, κυρίως λόγω του μεγάλου χάσματος που παρατηρείται ανάμεσα στις πλούσιες και στις φτωχές χώρες της Ευρώπης, παράλληλα με τις μεγάλες ανισότητες ανάμεσα στις περιφέρειες στο εσωτερικό των χωρών μελών. Για παράδειγμα το κατά κεφαλή εγχώριο προϊόν στο Λουξεμβούργο είναι διπλάσιο του αντίστοιχου της Ελλάδας, ενώ το κατά κεφαλήν εισόδημα του Αμβούργου είναι τέσσερις φορές μεγαλύτερο του αντίστοιχου του Alentejo στην Πορτογαλία. (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 1997, σελ. 4).

Οι ανισότητες ανάμεσα στις πλούσιες και στις φτωχές περιφέρειες της Ευρώπης εξακολουθούν να υφίστανται αφού κατά τη δεκαετία από το 1986 έως το 1996, το κατά κεφαλήν εισόδημα των 25 λιγότερο ανεπτυγμένων περιφερειών της Ένωσης αυξήθηκε μόνο κατά 2% - από 53% στο 55% του μέσου όρου της Ε.Ε). Κατά την ίδια χρονική περίοδο το κατά κεφαλήν εισόδημα των 25 περισσότερο ανεπτυγμένων περιφερειών της Ένωσης αυξήθηκε κατά 2% και αυτό - από 140% στο 142% του μέσου όρου της Ε.Ε. (Ευρωπαική Επιτροπή, 1997, σελ. 5).

Όσον αφορά την Ελλάδα, παρατηρείται μία αυξανόμενη τάση αύξησης του ποσοστού ανεργίας παρά τους σημαντικούς ρυθμούς οικονομικής δραστηριότητας που έχει επιδείξει τα τελευταία χρόνια. Ειδικότερα το 1999 ο ρυθμός ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας ήταν υψηλότερος από το μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. (ΥΠΕΘΟ, 2000, σελ. 2). Η βελτίωση όλων των οικονομικών δεικτών της ελληνικής οικονομίας το 1999 για έκτη συνεχή χρονιά και η ταχύτερη ανάπτυξη της ελληνικής οικονομίας σε σύγκριση με το μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, είχαν ως αποτέλεσμα την ικανοποίηση των κριτηρίων σύγκλισης και την ένταξη της χώρας στην ΟΝΕ. Παρά όμως τους υψηλούς

ρυθμούς αύξησης του Α.Ε.Π, τη βελτίωση των οικονομικών δεικτών και την εφαρμογή ειδικών πολιτικών για την αύξηση της απασχόλησης και τη μείωση της ανεργίας, ο ρυθμός αύξησης της ανεργίας δε στάθηκε δυνατό να αναχαιτισθεί. (ΕΠΑ / ΟΑΕΔ, 2000, σελ. 12).

Η ελληνική οικονομία διήλθε από μία περίοδο σοβαρής επιβράδυνσης κατά το πρώτο ήμισυ της δεκαετίας καθώς και από μία περίοδο επιτάχυνσης κατά τα έτη 1995-1999. Η απασχόληση κατά η διάρκεια της δεκαετίας αυξήθηκε κατά 217.000 άτομα. Εντούτοις το εργατικό δυναμικό αυξήθηκε στη διάρκεια της ίδιας περιόδου, περίπου κατά 459.000 άτομα. Ως εκ τούτου, ο αριθμός των ανέργων παρουσίασε άνοδο κατά 240.000, το δε ποσοστό ανεργίας αυξήθηκε από το ποσοστό 7,7% το 1991 σε 11,7 κατά το 1999. Η άνοδος αυτή σε συνδυασμό με τον αριθμό των ανθρώπων που αναζητούν εργασία χωρίς επιτυχία για διάστημα μεγαλύτερο του ενός έτους, καθιστά την ανεργία κεντρικό πρόβλημα της ελληνικής οικονομίας. Η ανεργία εξαρτάται από την εξέλιξη του εργατικού δυναμικού, το οποίο αυξάνεται κάθε φορά που αυξάνεται η απασχόληση, αλλά και επηρεάζεται έντονα από την αυξημένη διαθεσιμότητα των νέων γενεών και των γυναικών να εργασθούν. (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, 2000, σελ. 48-49).

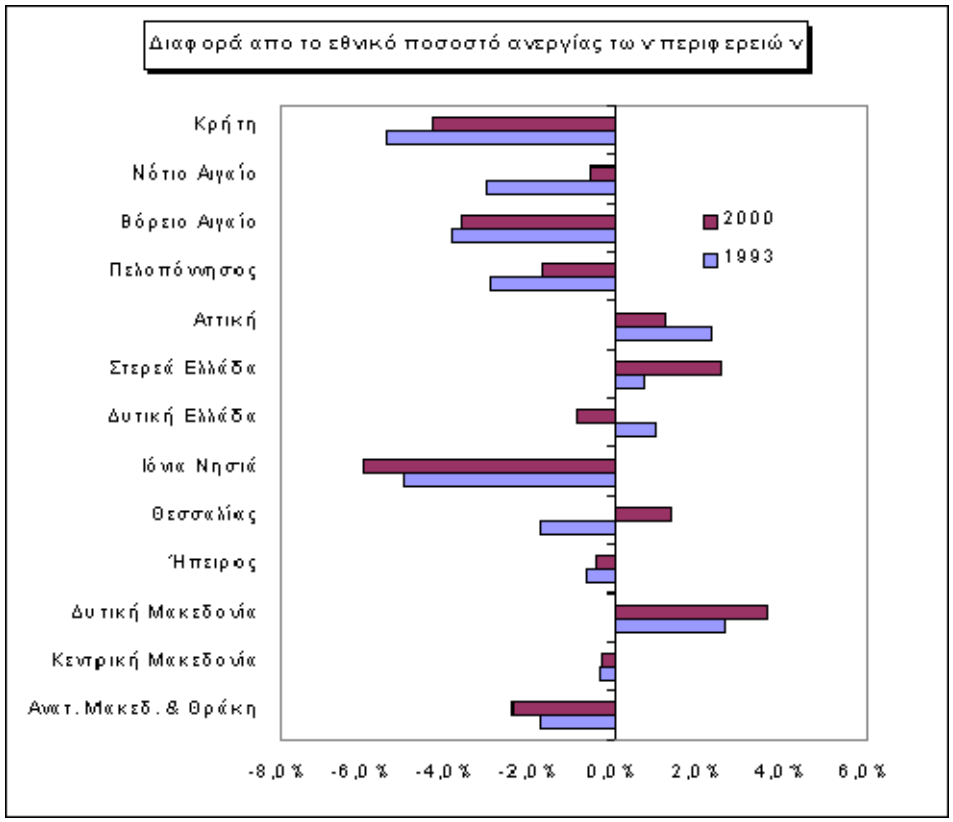
Ειδικότερα, από το 1993 έως το 2000, παρατηρούμε αύξηση της ανεργίας σε όλες τις περιφέρειες της χώρας, παρά τις μικρές σχετικά διακυμάνσεις της απασχόλησης που σε αρκετές περιπτώσεις μένει αμετάβλητη ή και αυξάνεται έστω και σε μικρό ποσοστό. Ο πίνακας 1 δείχνει τα ποσοστά ανεργίας στις περιφέρειες από το 1993 έως το 2000, ενώ στο διάγραμμα 1 απεικονίζεται η διαφορά του ποσοστού ανεργίας των περιφερειών από το μέσο εθνικό.

Πίνακας 1 : Ποσοστά ανεργίας στις περιφέρειες

Περιφέρειες / Έτη	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Αν. Μακεδονία, Θράκη	7,9	8,2	10,3	10,5	9,4	9,0	12,8	8,6
Κεντρική Μακεδονία	9,3	9,2	10,1	9,6	10,2	10,3	11,7	10,7
Δυτική Μακεδονία	12,3	9,8	15,2	17,3	14,5	11,4	14,6	14,7
Ηπείρου	9,0	8,5	8,3	12,5	11,2	13,6	13,9	10,6
Κεντρική Ελλάδα	7,9	7,7	8,9	8,4	8,5	10,7	12,8	12,4
Ιονίων Νήσων	4,6	3,8	6,0	6,2	6,4	3,9	5,5	5,1
Δυτική Ελλάδα	10,6	11,6	9,7	9,3	8,4	11,0	11,8	10,2
Στερεά Ελλάδα	9,4	11,2	9,8	11,4	12,8	12,8	14,2	13,6
Αττικής	12	11,9	11,7	12,4	12,1	12,2	12,5	12,2
Πελοπόννησος	6,7	7,0	7,3	7,3	8,2	8,1	7,6	9,3
Β. Αιγαίου	5,8	8,0	5,6	7,6	7,5	10,9	11,3	7,4
Ν. Αιγαίου	6,6	3,9	5,3	5,4	4,9	6,4	7,3	10,5
Κρήτης	4,2	4,3	4,8	3,9	4,6	7,2	7,3	6,7
Σύνολο χώρας	9,7	9,6	10,0	10,3	10,3	10,8	11,7	11,1

Πηγή : ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 1993-2000 (β΄τριμήνου)

Παρατηρούμε ότι υψηλότερα ποσοστά ανεργίας την εξεταζόμενη περίοδο, εμφανίζονται σταθερά στη Δυτική Μακεδονία, τη Στερεά Ελλάδα και την Αττική.



Διάγραμμα 1

Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 1993,2000 (β΄τριμήνου)

Η περιφερειακή πολιτική είναι μία συγκεκριμένη πολιτική, η οποία περιλαμβάνει τις παρεμβάσεις που γίνονται στις περιφέρειες από την πλευρά του δημόσιου τομέα με στόχο τη μείωση των περιφερειακών ανισοτήτων και την ανάπτυξη των λιγότερο αναπτυγμένων περιοχών. Μιλώντας για περιφερειακές ανισότητες μπορούμε να τις ορίσουμε ως ανισότητες στις ευκαιρίες που υπάρχουν στις επιμέρους χωρικές μονάδες, δηλαδή ανισότητες στην απασχόληση, τις επενδύσεις, την περίθαλψη, την εκπαίδευση κλπ. Η εκτίμησή τους παρουσιάζει πάντοτε δυσκολίες που οφείλονται κυρίως στο χαρακτήρα των διαθέσιμων στοιχείων προς επεξεργασία, στην έλλειψη διαθέσιμων ολοκληρωμένων στοιχείων για επεξεργασία, ανάλυση και εξαγωγή συμπερασμάτων καθώς και στην έλλειψη της οριοθέτησης του τοπικού / περιφερειακού

προβλήματος1[1]. Το τελευταίο είναι αναγκαίο αφενός γιατί κάθε περιοχή είναι ξεχωριστή και χρειάζεται διαφορετική αντιμετώπιση αφετέρου για το λόγο ότι το τοπικό / περιφερειακό πρόβλημα αλλάζει μορφή στο κατά τη διάρκεια των χρόνων με αποτέλεσμα την ανάδειξη νέων περιοχών και στόχων παρέμβασης.

Στόχος της παρούσης εργασίας είναι η αποτύπωση της εξέλιξης της απασχόλησης στις περιφέρειες της Ελλάδας από το 1993 έως το 2000. Για το λόγο αυτό θα χρησιμοποιηθεί η μέθοδος της ανάλυσης απόκλισης – συμμετοχής, με στόχο την όσο δυνατόν καλύτερη και προσφορότερη οριοθέτηση του τοπικού / περιφερειακού προβλήματος, έτσι όπως παρουσιάζεται σήμερα, μέσω των διαθέσιμων στατιστικών στοιχείων.

2. Μέτρηση Περιφερειακών Ανισοτήτων

i) Περιγραφή - Ερμηνεία

Για τη μέτρηση των περιφερειακών ανισοτήτων χρησιμοποιούνται συνήθως δείκτες που προέρχονται από την περιγραφική στατιστική. Η υιοθέτηση και η συχνή χρησιμοποίηση τους μας επιτρέπει να τα αναφέρουμε ως μέτρα περιφερειακής στατιστικής (συντελεστής συμμετοχής, συντελεστής εγκατάστασης, συντελεστής ειδίκευσης κλπ.).

Η ανάλυση απόκλισης – συμμετοχής είναι ένα από τα βασικά εργαλεία ανάλυσης και προγραμματισμού στην περιφερειακή επιστήμη. Η μέθοδος αυτή χρησιμοποιείται για την εξήγηση των μορφών της περιφερειακής μεγέθυνσης, τη διάγνωση των περιφερειακών προβλημάτων, το σχεδιασμό της περιφερειακής πολιτικής, την αξιολόγηση της περιφερειακής πολιτικής, την αξιολόγηση της εφαρμοσθείσας περιφερειακής πολιτικής και την επιλογή των μέσων της (Παπαδασκαλόπουλος, 1990, σελ.109).

Η μέθοδος αυτή συνίσταται στη διάκριση της μεταβολής ενός δεδομένου μεγέθους, σε μια περιφέρεια, ανάλογα με τα αίτια που προκάλεσαν τη μεταβολή αυτή, κατά τη διάρκεια μιας δεδομένης χρονικής στιγμής. Θεωρεί, (Καράκος, Κουτρουμανίδης, 1998, σελ. 4), ότι η μεταβολή της απασχόλησης σε ένα νομό – περιφέρεια (χωρική-μονάδα) σε συγκεκριμένη περίοδο εξαρτάται :

1) Από τον ρυθμό μεταβολής της απασχόλησης σε ολόκληρη τη χώρα ή σε μια ευρύτερη γεωγραφική ενότητα,

2) Την κλαδική διάρθρωση του νομού – περιφέρεια και

3) Την ύπαρξη ευνοϊκών συνθηκών στη περιφέρεια για την ανάπτυξη συγκεκριμένων κλάδων.

Αν θέσουμε : Mr = τη μεταβολή της απασχόλησης στην περιφέρεια r στην αντίστοιχη χρονική περίοδο, ΕΣr = τη μεταβολή της απασχόλησης της περιφέρειας r, αν ακολουθούσε το ρυθμό της συνολικής απασχόλησης της χώρας (συνιστώσα εθνικής συμμετοχής της περιφέρειας r), ΟΣr = την επίδραση της διάρθρωσης σε κλάδους στη μεταβολή της απασχόλησης στην περιφέρεια (ομολογική συνιστώσα της περιφέρειας r) και ΔΣr = την επίδραση των τοπικών παραγόντων στην εξέλιξη της απασχόλησης (διαφορική συνιστώσα της περιφέρειας r),

Εργασιακές σχέσεις στον κλάδο εμπορίας πετρελαιοειδών

Επιμέλεια: Γ. Κουζής

Στις 22 Φεβρουαρίου 2001 πραγματοποιήθηκε ημερίδα με θέμα "Εργασιακές σχέσεις, αναδιαρθρώσεις και συγχωνεύσεις στον κλάδο εμπορίας πετρελαιοειδών". Στην ημερίδα, η οποία οργανώθηκε από το κλαδικό Ινστιτούτο Εργασίας (ΙΝΕ) Πετρελαίου και Χημικής Βιομηχανίας, από την Εθνική Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (ΓΣΣΕ) και την Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζομένων στα Πετρελαιοειδή Διυλιστήρια και Χημικές Βιομηχανίες (ΠΟΕΠΔΧΒ) παρουσιάστηκαν τα αποτελέσματα μίας σειράς μελετών με θέμα "Νέες τεχνολογίες, ευέλικτες μορφές απασχόλησης, και αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας, στις πολυεθνικές εταιρείες εμπορίας πετρελαιοειδών", καθώς και οι θέσεις και προτάσεις των συνδικάτων του κλάδου στο ζήτημα αυτό.

Εξελίξεις στον κλάδο

Μια σειρά μελετών που έγιναν από το Κλαδικό ΙΝΕ Πετρελαίου και Χημικής Βιομηχανίας σε συνεργασία με το Πάντειο πανεπιστήμιο, διαπιστώνει ότι στους εν λόγω κλάδους υπάρχει ταχύτατη τεχνολογική ανάπτυξη, νέες εταιρικές πολιτικές και καινούργια συστήματα διοίκησης, που συνοδεύονται από ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Οι επιχειρήσεις εξασφαλίζουν μέσω αυτών των μορφών απασχόλησης, πρώτον, τη δυνατότητα προσαρμογής του αριθμού των εργαζομένων στις διακυμάνσεις της ζήτησης χωρίς κανένα νομικό περιορισμό (αριθμητική ευελιξία), δεύτερον, την δυνατότητα παράκαμψης των θεσμικών διακανονισμών που ρυθμίζουν τις αποδοχές και τα ασφαλιστικά δικαιώματα (ευελιξία των αποδοχών και κόστους εργασίας), και τρίτον την εύκολη σχετικά προσαρμογή των εργασιακών δεξιοτήτων των εργαζομένων στα καθήκοντα που επιβάλλει ο μεταβαλλόμενος όγκος παραγωγής, οι μέθοδοι παραγωγής, και η τεχνολογία (λειτουργική ευελιξία). Για τους εργαζόμενους όμως, οι νέες πρακτικές των εταιριών προκαλούν ανασφάλεια στην απασχόληση, συμπίεση των μισθολογικών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων, μεγαλύτερο φόρτο εργασιών και επιδείνωση των συνθηκών εργασίας.

Αναφορικά λοιπόν με τις εξελίξεις στην απασχόληση στον υπό εξέταση κλάδο, δημιουργείται ένας ολιγάριθμος, πολυδύναμος, μόνιμος "πυρήνας" εργαζομένων στις μεγάλες επιχειρήσεις, των οποίων ο αριθμός βαίνει μειούμενος. Και από την άλλη τείνει να συγκροτείται μια πολυπληθής εργατική δύναμη που απασχολείται στην "ευρύτερη περιφέρεια", ο αριθμός των οποίων δείχνει να αυξάνει σημαντικά. Πρόκειται για τους απασχολούμενους με συμβάσεις μερικής απασχόλησης ή ορισμένου χρόνου, καθώς επίσης και εκείνους που δεν ανήκουν

τυπικά στο εργατικό δυναμικό των εταιριών, το προσωπικό των υπεργολάβων ή των προσωρινών εργαζόμενων στο πλαίσιο "δανειστικών συμβάσεων" (μέσω των συστημάτων πρόσληψης μέσω τρίτων) που αν και εργάζονται στη Shell ή στη BP, απασχολούνται με χαμηλότερες συνήθως αποδοχές από την κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΣΣΕ) και λιγότερα δικαιώματα, από εκείνα που δικαιούται ο μόνιμος πυρήνας των εργαζομένων με σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου.

Εργασιακές σχέσεις

Οι πολυεθνικές εταιρίες προωθούν περισσότερο δεσμούς συνεργασίας παρά ανοικτού πειθαναγκασμού και καταστολής των εργαζομένων με σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου. Το μόνιμο προσωπικό αναγκάζεται να εφαρμόζει με συνέπεια τις οδηγίες των διευθυντικών στελεχών και να αποδέχεται τις ενδεχόμενες αλλαγές στις μεθόδους εργασίας που έχουν ως στόχο την αύξηση της αποδοτικότητας του, καθώς επίσης και τις εναλλαγές καθηκόντων/ θέσεων εργασίας με αντάλλαγμα, όπως προέκυψε με τις δημοσκοπήσεις με τους εργαζόμενους, τη συμμετοχή του στα "κέρδη" της παραγωγικότητας (σχετικά ικανοποιητικές αποδοχές, πλήρη ασφαλιστική κάλυψη, πριμ απόδοσης, πρόσθετα προγράμματα ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης, ασφάλεια ζωής και ατυχημάτων καθώς και από προ-συνταξιοδοτικά και συνταξιοδοτικά προγράμματα), καθώς επίσης και τη δυνατότητα ανέλιξης του στο εσωτερικό της επιχείρησης. Στην τρέχουσα περίοδο, βέβαια, οι υπεργολαβίες αλλά και το σύστημα πρόσληψης μέσω τρίτων λειτουργούν συμπληρωματικά ως στοιχεία πειθαναγκασμού του "μόνιμου" πυρήνα των εργαζομένων, με αποτέλεσμα την πλήρη αποδοχή της αλλαγής του περιεχομένου αλλά και του πρόσθετου φόρτου και της εντατικοποίησης της εργασίας.

Σε ότι αφορά τις υπεργολαβίες, η ανάπτυξη των υπεργολαβιών σε μεγάλα τμήματα των εταιριών εμπορίας πετρελαιοειδών, εκτός από τη μείωση των θέσεων εξαρτημένης εργασίας έχει δυσμενείς επιπτώσεις για τους εργαζόμενους. Κατά αυτό τον τρόπο οι επιχειρήσεις επιτυγχάνουν να άρουν τους θεσμικούς διακανονισμούς που ρυθμίζουν τους όρους και τις συνθήκες εργασίας. Οι εργαζόμενοι που μεταφέρονται στους νέους εργοδότες, ακόμη και αν σε μια πρώτη φάση καταφέρουν να εξασφαλίσουν τα εργασιακά τους δικαιώματα, τίποτα δεν τους εγγυάται ότι αυτό θα ισχύει και στο μέλλον, καθώς μέσω μιας πρακτικής η "εκχώρηση της εκχώρησης" οι αρχικές συμφωνίες καταστρατηγούνται. Αυτό οφείλεται κυρίως στο γεγονός ότι οι μετακινούμενοι εργαζόμενοι προς τους εργολάβους, εξαιτίας της αρνητικής συγκυρίας (υψηλά επίπεδα ανεργίας) δεν μπορούν κατά κανόνα να αμυνθούν και αναγκάζονται να παραμείνουν σε θέσεις "μαύρης εργασίας". Καθώς από τη μια μεριά δεν μπορούν να ενταχθούν στα σωματεία των πετρελαιοειδών, αφού οι συνδικαλιστικές οργανώσεις του κλάδου των πετρελαιοειδών δεν έχουν το δικαίωμα να εντάξουν τρίτους στο δυναμικό τους, και από την άλλη οι ίδιοι εργαζόμενοι υπό το φόβο της απόλυσης δεν δημιουργούν σωματεία.

Σχετικά με τον δανεισμό εργαζομένων, στην τρέχουσα περίοδο, ο "περιφερειακός στρατός των εργαζομένων" στο πλαίσιο της ευέλικτης επιχείρησης αυξάνεται με ολοένα και μεγαλύτερους ρυθμούς επειδή συνηθισμένη πρακτική των εταιριών πετρελαιοειδών είναι η πρόσληψη προσωπικού μέσω τρίτων ή "ο δανεισμός προσωπικού". Κατά αυτό τον τρόπο οι

εταιρίες δύνανται να απασχολούν προσωπικό με σχετικά χαμηλότερο κόστος, για όσο χρονικό διάστημα επιθυμούν, χωρίς να υπόκεινται σε κανένα νομικό περιορισμό σχετικά με τους όρους και τη διάρκεια της απασχόλησης. Εφόσον οι απασχολούμενοι με δανειστικές συμβάσεις, δεν καλύπτονται συμβατικά με τους όρους της Συλλογικής Σύμβασης των Πετρελαιοειδών αλλά με εκείνους της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ή ενδεχόμενης άλλης γενικής ομοιοεπαγγελματικής) και υπάγονται σε άλλον ασφαλιστικό φορέα, όσον αφορά την επικουρική ασφάλιση.

Σύμφωνα με τα παραπάνω λοιπόν, η ολοένα και μεγαλύτερη εκχώρηση σε τρίτους εργασιών, με τις οποίες σχετίζονται ειδικότητες που δεν είναι μάλιστα τόσο ισχυρές μέσα στην ιεραρχία, και οι νέες εταιρικές πολιτικές προσλήψεων (δανεισμός προσωπικού) συμβάλλουν τη συγκρότηση μιας αυξανόμενης περιφερειακής ομάδας εργαζομένων. Εκείνων που μεταφέρεται και απασχολείται πλέον στους εργολήπτες αλλά και εκείνων που απασχολούνται με δανειστικές συμβάσεις. Το εργατικό αυτό δυναμικό αμείβεται με χαμηλότερες αμοιβές και φαίνεται ότι κινδυνεύει ανά πάσα στιγμή να βρεθεί εκτός της αγοράς εργασίας. Η νέα αυτή τάξη πραγμάτων συντελεί στην ανατροπή των εργασιακών σχέσεων. Ενώ το όφελος για τις πολυεθνικές επιχειρήσεις είναι πολλαπλό: μείωση της αξίας αναπαραγωγής της εργατικής δύναμης, προσαρμογή του εργατικού δυναμικού στις διακυμάνσεις της ζήτησης, άρση των θεσμικών εξαναγκασμών που διέπουν την απασχόληση και ειδικότερα τα ζητήματα των απολύσεων και της καταβολής αποζημιώσεων, αποδυνάμωση της συνδικαλιστικής προστασίας μιας μερίδας εργαζομένων.

Εν κατακλείδι λοιπόν καθίσταται σαφές ότι οι νέες πολιτικές των διεθνών ομίλων επιχειρήσεων του κλάδου προάγουν ευέλικτα σχήματα απασχόλησης (όπως ο δανεισμός του προσωπικού, ή ανάθεση εργασιών ολόκληρων τμημάτων σε τρίτους) επιτυγχάνοντας κατά αυτό τον τρόπο μια ευελιξία στις αποδοχές και στο κόστος εργασίας καθώς επίσης και στο μέγεθος της απασχόλησης.

Η θέση των συνδικάτων

Σύμφωνα με την Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζομένων στα Πετρελαιοειδή Διυλιστήρια και Χημικές Βιομηχανίες (ΠΟΕΠΔΧΒ) αλλά και τον Σύλλογο Υπαλλήλων Εταιρειών Πετρελαιοειδών και Υγραερίων (ΣΥΕΠΥ) οι εργαζόμενοι του κλάδου, βρίσκονται σήμερα μπροστά σε πολυσύνθετα και πολύπλοκα προβλήματα που προκύπτουν από τις αναδιαρθρώσεις, τις συγχωνεύσεις, τις εξαγορές και τις οργανωτικές μεταβολές στις εταιρείες εμπορίας πετρελαιοειδών. Οι μεταβολές αυτές στερούνται αναπτυξιακής διάστασης και προοπτικής, περιορίζουν τον ουσιαστικό ανταγωνισμό και λειτουργούν σε βάρος του κοινωνικού συμφέροντος, με αρνητικές επιπτώσεις στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις, όπως άλλωστε έδειξαν και τα αποτελέσματα των σχετικών μελετών.

Το νομοθετικό πλαίσιο Άρθρον 2 "κατάργηση-συγχώνευση φορέων" του Ν. 2469/1997 για τον "περιορισμό και βελτίωση της αποτελεσματικότητας των κρατικών δαπανών και άλλες διατάξεις" και το Π.Δ. 572/1988 για την "Προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε

περίπτωση μεταβίβασης επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων αυτών παρότι προβλέπει την διασφάλιση των εργασιακών σχέσεων, στην πράξη αποτελεί εργαλείο για την διευκόλυνση αντεργατικών επιχειρηματικών επιλογών. Το συνδικαλιστικό κίνημα πρώτα απ' όλα πρέπει να αποκαλύψει τους ουσιαστικούς λόγους και τις συνέπειες που προϋπάρχουν και ακολουθούν τέτοιες επιχειρηματικές αποφάσεις, και στη συνέχεια να διαμορφώσει τη στρατηγική του για να αποκαλύψει και να διορθώσει αυτές τις σοβαρότατες νομοθετικές ατέλειες σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο, διεκδικώντας και επιβάλλοντας μέτρα που:

- θα εγγυώνται την βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη και την ικανότητα να αντιδράσουν με ευελιξία στις αλλαγές

- θα διασφαλίζουν σε όλες τις οργανωτικές μεταβολές των επιχειρήσεων τις θέσεις εργασίας και θα εγγυώνται την εφαρμογή χωρίς διακρίσεις της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας, εξετάζοντας μετά από διαβουλεύσεις με τις αντιπροσωπευτικές Οργανώσεις των εργαζομένων την ασφαλιστική και εργατική νομοθεσία, για να προσδιορίσουν:

1. αν οι μεταβολές εξασφαλίζουν στους εργαζόμενους τις θέσεις εργασίας και κατάλληλες συνθήκες εργασίας.

2. αν παίρνονται τα απαραίτητα μέτρα για την κοινωνική προστασία όλων των εργαζομένων.

3. αν προωθούν πλήρη, παραγωγική και ελεύθερα επιλεγμένη απασχόληση.

- θα υιοθετούν μέτρα, μετά από διαβούλευση, για να δημιουργήσουν και να αναπτύξουν μια επιχειρησιακή κουλτούρα που ευνοεί τις πρωτοβουλίες, την παραγωγικότητα, την ευαισθητοποίηση για το περιβάλλον, την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία, την ποιότητα ζωής, την κοινωνική προστασία, την ισότητα μεταξύ των δύο φύλων, την ενίσχυση των ικανοτήτων μέσω της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, καθώς επίσης και τις καλές επαγγελματικές σχέσεις.

- θα παρέχουν βελτιωμένες συνθήκες και βελτιωμένη ποιότητα εργασίας που θα συμβάλει στην αύξηση της παραγωγικότητας και σε μια καλύτερη ποιότητα ζωής.

- θα προωθούν τις καινοτομίες, την τεχνολογική ανάπτυξη και τον εκσυγχρονισμό, την κατάρτιση και την αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού, τις καλές σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων.

Σύμφωνα με την ΠΟΕΠΔΧΒ οι θέσεις του συνδικαλιστικού κινήματος του κλάδου είναι σαφείς και έχουν κατατεθεί σε θεματικές ημερίδες, καθώς και σε διμερείς συναντήσεις με τους εργοδότες. 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 πρώην ΕΣΣΔ, αποτελεί ώριμη οικουμενική διεκδίκηση του Διεθνούς Συνδικαλιστικού Κινήματος του Κλάδου Ενέργειας, ώστε να διασφαλίσουν οι Εργαζόμενοι από τις συνέπειες ανεξέλεγκτων ιδιωτικοποιήσεων, αναδιαρθρώσεων και συγχωνεύσεων.

Σχόλιο

Ο κλάδος εμπορίας πετρελαιοειδών παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον για το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων. Αφ' ενός μεν η ανάπτυξη του φαινομένου των συγχωνεύσεων και των εξαγορών στον κλάδο, αφ' ετέρου η έντονη παρουσία των πολυεθνικών επιχειρήσεων που εισάγουν νέα συστήματα οργάνωσης της εργασίας με επίκεντρο την ευελιξία, δημιουργούν νέα δεδομένα στην αγορά εργασίας. Παράλληλα η ανάπτυξη της ευελιξίας και ιδιαίτερα της εξωτερικής ευελιξίας, δημιουργεί σοβαρά προβλήματα στο περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων με κύρια έκφραση την ανάπτυξη του φαινομένου των πολλαπλών ταχυτήτων ανάμεσα στους εργαζόμενους.

Συλλογική διαπραγμάτευση και αναδιάρθρωση των επιχειρήσεων

Ε. Σουμέλη

Η έκταση και ο χαρακτήρας των αναδιαρθρώσεων

Το έτος 1986, χάρη σε μια εντυπωσιακή στροφή της οικονομικής πολιτικής, η ελληνική οικονομία εισέρχεται σε περίοδο αναδιαρθρώσεων του παραγωγικού της συστήματος. Μετατρέπεται έκτοτε ο κοινωνικός συσχετισμός δυνάμεων και αρχίζει η αναδιανομή του εισοδήματος σε βάρος της εργασίας.

Η διαδικασία της αναδιάρθρωσης στην Ελλάδα ακολούθησε δύο διακριτά στάδια: στο πρώτο στάδιο επιταχύνθηκε η υποκατάσταση εργασίας από κεφάλαιο χάρη στην εισαγωγή τεχνολογικών και οργανωτικών καινοτομιών στην παραγωγή μέσα σε συνθήκες πολύ μικρών ρυθμών μεγέθυνσης του ΑΕΠ. Στο στάδιο αυτό της αναδιάρθρωσης (1986-1995) πραγματοποιείται μια σειρά αλλαγών στην οργάνωση της εργασίας, είτε στην κατεύθυνση του νέο-τεηλορισμού, είτε στην κατεύθυνση εφαρμογής νέων μορφών οργάνωσης της εργασίας που εισάγουν τα στοιχεία της πολύ-ειδίκευσης, της εργασίας, της κατάρτισης σε νέες τεχνολογίες, την συνεργασία των εργατών, τις διαρκείς βελτιώσεις που προκύπτουν αποκλειστικά από τις συλλογικές εμπειρίες και παρατηρήσεις. Εντούτοις, η διαδικασία αυτή παρέμεινε αρκετά άτολμη μέχρι το 1995, με την έννοια ότι δεν ακολούθησε ρυθμούς αύξησης αντίστοιχους με την άνοδο της κερδοφορίας που παρουσιάσθηκε κατά την αντίστοιχη χρονική περίοδο (1986-1995). Αυτή η βραδεία διαδικασία αναδιάρθρωσης οφείλεται στο γεγονός ότι οι επενδύσεις δεν αυξήθηκαν τόσο όσο θα δικαιολογούσε η εντυπωσιακή άνοδος των κερδών. Στην διαδικασία της αναδιάρθρωσης σημαντικό ρόλο έπαιξε και η εκκαθάριση των λιγότερο αποδοτικών κεφαλαίων. Οι "προβληματικές" επιχειρήσεις της δεκαετίας του 1980 είχαν εκκαθαριστεί στο μεγαλύτερο μέρος τους μέχρι το 1995.

Ως δεύτερο στάδιο της αναδιάρθρωσης θεωρούμε την περίοδο 1996-2001 στην διάρκεια της οποίας αυξάνονται με ταχείς ρυθμούς η ζήτηση, το ΑΕΠ και οι επενδύσεις παγίου κεφαλαίου. Η αναδιάρθρωση έχει εισέλθει σε νέο στάδιο με την έννοια ότι παρόλο που συνεχίζονται, με μικρή πλέον ένταση, οι διαδικασίες της εκκαθάρισης του παραγωγικού συστήματος και εντείνονται οι διαδικασίες διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων (όπως η επιβολή

περαιτέρω ευελιξιών στην αγορά εργασίας και οι ιδιωτικοποιήσεις), το κύριο χαρακτηριστικό της συγκυρίας είναι πλέον η επιτάχυνση της συσσώρευσης κεφαλαίου μέσω μιας πολιτικής ταχείας αύξησης του ΑΕΠ. Η ταχύρυθμη οικονομική μεγέθυνση οδηγεί σε υψηλές επενδύσεις παγίου κεφαλαίου, οι οποίες μεταφέρουν μέσα στο παραγωγικό σύστημα μεγάλο όγκο μηχανικού εξοπλισμού, και μέσω αυτού τις νέες τεχνολογίες.

Η διαδικασία της αναδιάρθρωσης στην Ελλάδα αφορά σε μεγάλο βαθμό την βιομηχανία. Η υποκατάσταση εργασίας από μηχανές, αλλά και η εκκαθάριση των ζημιογόνων επιχειρήσεων έχουν οδηγήσει σε μείωση του αριθμού των απασχολουμένων στην μεταποίηση κατά 25% περίπου σε σχέση με τις αρχές της δεκαετίας του 1980. Εντούτοις, η επέκταση του τομέα των υπηρεσιών στην Ελλάδα, είναι τόσο μεγάλη ώστε οι αυξήσεις της απασχόλησης στον τριτογενή τομέα να υπερκαλύπτουν την μείωση της απασχόλησης της βιομηχανίας, αλλά και του αγροτικού τομέα, του οποίου ο εκσυγχρονισμός πραγματοποιείται κατά την δεκαετία του 1990 κυρίως υπό την πίεση της μείωσης των κοινοτικών επιδοτήσεων.

Η στροφή ενός τμήματος της ελληνικής οικονομίας, μετά το 1986, προς την εκσυγχρονιστική επενδυτική προσπάθεια ισχύει ιδιαίτερα για το κατεξοχήν διεθνοποιημένο τμήμα της. Οι επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν τον διεθνή ανταγωνισμό έχουν προχωρήσει σε τεχνολογικό και οργανωτικό εκσυγχρονισμό πολύ περισσότερο από ό,τι οι επιχειρήσεις οι οποίες εκ της φύσεώς τους είναι προστατευμένες από τον διεθνή ανταγωνισμό. Αυτό είχε ως συνέπεια την ενίσχυση ενός δυϊσμού της ελληνικής οικονομίας: ένα σύγχρονο τμήμα που στηρίζεται στην αύξηση της παραγωγικότητας και της διαρθρωτικής ανταγωνιστικότητας (ποιότητα προϊόντων, διείσδυση εξαγωγών σε δυναμικές αγορές κλπ), και ένα τμήμα που στηρίζεται στην φθηνή εργασία, στην παραβίαση του θεσμικού πλαισίου των εργασιακών σχέσεων, στην φοροδιαφυγή κλπ.

Πληροφόρηση και Διαβούλευση

Στην ισχύουσα εργατική νομοθεσία υπάρχουν αρκετές διατάξεις, σύμφωνα με τις οποίες ο εργοδότης έχει την υποχρέωση της πληροφόρησης και της διαβούλευσης όταν τίθενται θέματα αναδιάρθρωσης της επιχείρησης. Μολονότι, δεν εμφανίζεται πουθενά στο ισχύον νομοθετικό πλαίσιο ο όρος "αναδιάρθρωση", εντούτοις μέσα από τις σχετικές διατάξεις προκύπτει ρητά η υποχρέωση του εργοδότη για πληροφόρηση και διαβούλευση, ενώ είναι φανερό ότι η υποχρέωση αυτή σχετίζεται άμεσα με ζητήματα που αφορούν στις αναδιαρθρώσεις, όπως για παράδειγμα στην περίπτωση της μείωσης προσωπικού εξ' αιτίας της εισαγωγής νέων τεχνολογιών. Ειδικότερα, οι κυριότεροι νόμοι που μεριμνούν για το ζήτημα αυτό είναι οι ακόλουθοι:

- Ο ν. 1387/1983 για τον "Έλεγχο ομαδικών απολύσεων και άλλες διατάξεις".
- Ο ν. 1767/1988 για τα "Συμβούλια εργαζομένων και άλλες εργατικές διατάξεις, Κύρωση της 135 διεθνούς σύμβασης εργασίας", και
- Ο ν. 1876/1990 για τις "Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις".

Σύμφωνα με το άρθρο 3 του ν. 1387/1983 ο εργοδότης, πριν προχωρήσει σε ομαδικές απολύσεις, οφείλει να προέλθει σε διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων με σκοπό να ερευνηθεί η δυνατότητα αποφυγής ή μείωσης των απολύσεων και των δυσμενών συνεπειών τους. Ο εργοδότης οφείλει επίσης να γνωστοποιεί εγγράφως στους εκπροσώπους των εργαζομένων τους λόγους, για τους οποίους σχεδιάζει να πραγματοποιήσει ομαδικές απολύσεις, συνεπώς και στην περίπτωση αναδιάρθρωσης, καθώς και να παρέχει κάθε πληροφορία που μπορεί να τους διευκολύνει στη διατύπωση εποικοδομητικών προτάσεων.

Σύμφωνα με το άρθρο 12 του ν. 1767/1988 το συμβούλιο εργαζομένων αποφασίζει από κοινού με τον εργοδότη για ορισμένα θέματα, εφ' όσον αυτά δεν ρυθμίζονται με νόμο ή συλλογική σύμβαση εργασίας. Επίσης, αποφασίζουν για τα ίδια θέματα όταν δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης. Ορισμένα από τα θέματα αυτά είναι τα ακόλουθα:

- Η κατάρτιση ενημερωτικών προγραμμάτων για τις νέες μεθόδους οργάνωσης της επιχείρησης και τη χρήση νέων τεχνολογιών, και
- Ο προγραμματισμός της επιμόρφωσης, της διαρκούς εκπαίδευσης και της μετεκπαίδευσης του προσωπικού, ιδιαίτερα μετά από κάθε μετατροπή της τεχνολογίας.

Ειδικότερα όσον αφορά το ζήτημα της πληροφόρησης, το άρθρο 13 του ν. 1767/1988 ορίζει ρητά ότι ο εργοδότης πριν την εφαρμογή των σχετικών αποφάσεών του, οφείλει να πληροφορεί τα συμβούλια εργαζομένων, μεταξύ άλλων και για τα παρακάτω θέματα:

- Την ολική ή μερική μεταφορά, επέκταση ή περιορισμό των εγκαταστάσεών της.
- Την εισαγωγή νέας τεχνολογίας.
- Την αλλαγή στην διάρθρωση του προσωπικού, μείωση ή αύξηση του αριθμού των εργαζομένων και θέση σε διαθεσιμότητα ή εκ περιτροπής εργασία.

Αναφορικά με το θέμα της πληροφόρησης, σύμφωνα με το άρθρο 14 του ν. 1767/1988, τα συμβούλια εργαζομένων διαβουλεύονται με τον εργοδότη αν δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση:

- Στις περιπτώσεις ομαδικών απολύσεων, σύμφωνα με όσα προβλέπονται από τη νομοθεσία που ισχύει κάθε φορά για τον έλεγχο των ομαδικών απολύσεων, και
- Στις περιπτώσεις κατά τις οποίες προβλέπονται διαβουλεύσεις με τους εργαζόμενους από γενικούς ή ειδικούς νόμους.

Τέλος, σύμφωνα με το άρθρο 2 του ν. 1876/1990 που αφορά στο περιεχόμενο της συλλογικής σύμβασης εργασίας, η συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί να ρυθμίζει μεταξύ άλλων:

- Ζητήματα σχετικά με την άσκηση της επιχειρηματικής πολιτικής στο μέτρο που αυτή επηρεάζει άμεσα τις εργασιακές σχέσεις, και

- Ζητήματα που προβλέπονται στο άρθρο 12 του ν. 1767/1988 με επιφύλαξη και των αρμοδιοτήτων των συμβουλίων των επιχειρήσεων.

Συλλογική διαπραγμάτευση: επιχειρησιακό επίπεδο

Η σχέση μεταξύ συλλογικής διαπραγμάτευσης και αναδιαρθρώσεων, καθώς και η συμμετοχή των εργαζομένων στις σχετικές διαδικασίες περιορίζονται αποκλειστικά και μόνο σε επίπεδο επιχείρησης. Ωστόσο, δεν υπάρχουν καθόλου διαθέσιμα στοιχεία σχετικά με το περιεχόμενο των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων. Ως εκ τούτου είναι αδύνατη οποιαδήποτε ποσοτική ή ποιοτική εκτίμηση γύρω από το ζήτημα αυτό.

Υψηλότερα επίπεδα

Τόσο σε εθνικό όσο και σε κλαδικό και ομοιοεπαγγελματικό επίπεδο δεν υπάρχει καμία σύνδεση μεταξύ της συλλογικής διαπραγμάτευσης και των αναδιαρθρώσεων, ούτε και συμμετοχικές διαδικασίες από την πλευρά των εργαζομένων.

Η άποψη των εργοδοτικών οργανώσεων

Από την πλευρά του ο Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών (ΣΕΒ) θεωρεί ότι η πληροφόρηση και η διαβούλευση μεταξύ των εργαζομένων και των επιχειρήσεων αποτελεί σημαντικό εργαλείο για τις εργασιακές σχέσεις που διευκολύνει τον χειρισμό προβλημάτων στο επίπεδο της επιχείρησης και συμβάλλει στην εύρυθμη λειτουργία της. Μ’ αυτό τον τρόπο επιτυγχάνεται η επιδιωκόμενη ισορροπία μεταξύ ευελιξίας στην επιχείρηση και διατήρηση της ασφάλειας των εργαζομένων σ’ αυτήν. Η εξασφάλιση των παραπάνω αρχών που αποτελούν όπως είναι γνωστό σοβαρές παραμέτρους των εργασιακών σχέσεων είναι απαραίτητη ιδιαίτερα στις περιπτώσεις των αναγκαίων αναδιαρθρώσεων και οργανωτικών ή πάσης φύσεως αλλαγών μιας επιχείρησης.

Σύμφωνα με τον ΣΕΒ, στην Ελλάδα υπάρχουν περιπτώσεις συμμετοχής των εργαζομένων στη διαδικασία αναδιαρθρώσεων και αλλαγών οι οποίες λαμβάνουν χώρα σε επιχειρησιακό επίπεδο. Δεν υπάρχουν τέτοιου είδους διαδικασίες σε εθνικό, κλαδικό και ομοιοεπαγγελματικό επίπεδο ούτε προβλέπονται συγκεκριμένες ρυθμίσεις από συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Ο ΣΕΒ θεωρεί ότι το καλύτερο επίπεδο εφαρμογής τέτοιου είδους διαδικασιών είναι το επιχειρησιακό επίπεδο διότι εκεί μόνο μπορούν να ληφθούν υπόψη και να προστατευτούν η ιδιαιτερότητες της επιχείρησης, οι ανάγκες του ανθρώπινου δυναμικού της και οι ανταγωνιστικότητά της. Με αυτόν τον τρόπο εξασφαλίζεται άλλωστε και η αντίληψη στην εργοδοτική πλευρά, ότι η συμμετοχή των εργαζομένων στις διαδικασίες αναδιαρθρώσεων και αλλαγών πρέπει να αποτελεί προϋπόθεση και όχι εμπόδιο για την λειτουργία της επιχείρησης.

Η άποψη των συνδικάτων

Από την πλευρά της, η ΓΣΕΕ θεωρεί ότι στο μεγαλύτερο μέρος τους οι αναδιαρθρώσεις που γίνονται στη βιομηχανία και στον τομέα των υπηρεσιών δεν στηρίζονται σε αντικειμενικές ανάγκες αλλά σε επιδιώξεις να στηριχθούν οι επιχειρήσεις μέσω μεγαλύτερης εκμετάλλευσης της εργατικής δύναμης. Αυτή η διάκριση είναι αναγκαία γιατί είναι αυτονόητο ότι η στάση των συνδικάτων θα είναι ριζικά αντίθετη σε μη αναγκαίες αλλαγές και παρεμβατική σε αλλαγές που έχουν αντικειμενικό χαρακτήρα.

Σ' αυτά τα πλαίσια το εργατικό κίνημα προσπαθεί να έχει γνώση όλων των στοιχείων σε επίπεδο επιχειρήσεων και κλάδων ώστε να μπορεί να αξιολογήσει τη διαμορφούμενη εικόνα με πληρότητα. Επιπλέον είναι ανάγκη η συλλογική διαπραγμάτευση να είναι το εργαλείο ρύθμισης ή έστω η συλλογική συμφωνία με στόχο ώστε οι αλλαγές όχι μόνο να μην περιορίζουν την απασχόληση και τα εργασιακά δικαιώματα αλλά να ενισχύουν τη θέση των εργαζομένων. Σύμφωνα με την ΓΣΕΕ η εικόνα στην Ελλάδα δεν είναι ρόδινη για τους εργαζόμενους. Από όλες τις αναδιαρθρώσεις που έγιναν (ιδιωτικοποιήσεις, συγχωνεύσεις, λειτουργία τμημάτων εκτός επιχειρήσεων, απόσυρση επιχειρήσεων από τη χώρα μας, μεταφορά επιχειρήσεων εντός του ελλαδικού χώρου), το συμπέρασμα είναι ότι αυτές ήταν ετεροβαρείς για την απασχόληση και τους εργαζόμενους. Οι περισσότερες από αυτές τις αλλαγές πραγματοποιήθηκαν με αγνόηση του ρόλου και των θέσεων των εκπροσώπων των εργαζομένων.

Τα συνδικάτα είναι αυτονόητο ότι θα διεκδικήσουν με κάθε τρόπο την εμπλοκή τους θεσμικά ή και άτυπα στην πορεία αυτών των αλλαγών.

Η άποψη του εθνικού κέντρου

Οι συντελούμενες αναδιαρθρώσεις στην Ελλάδα μέχρι στιγμής δεν αποτελούν αντικείμενο των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Οι ρυθμίσεις θεμάτων που καταγράφονται σχετικά με τις επιπτώσεις των αναδιαρθρώσεων απορρέουν από την εθνική και κοινοτική νομοθεσία με άξονα τις διατάξεις για τις ομαδικές απολύσεις και τις μεταβιβάσεις και εξαγορές των επιχειρήσεων. Αν και υπάρχει το απαραίτητο θεσμικό πλαίσιο για την εμπλοκή των εκπροσώπων των εργαζομένων (συνδικάτων, συμβουλίων εργαζομένων) σε θέματα που άπτονται των οικονομικών αναδιαρθρώσεων, μέχρι στιγμής όλες οι διαδικασίες εξαντλούνται στο επίπεδο των διαβουλεύσεων χωρίς να αποτελούν αντικείμενο της συλλογικής διαπραγμάτευσης και κυρίως της συλλογικής σύμβασης εργασίας. Για την κατάσταση αυτή ευθύνονται αφενός μεν η συχνή άρνηση των συνδικάτων να εμπλακούν στη διαχείριση του περιεχομένου αποφάσεων που έχουν ήδη ληφθεί αφετέρου δε η παράλληλη άρνηση της εργοδοσίας να αποδεχθεί τους όρους που θέτουν τα συνδικάτα.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

5-7 Ιουλίου 2001. Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ και το Εργατικό Κέντρο του Πειραιά, διοργάνωσαν στο Πειραιά, με τη συνεργασία της Γεν. Δ/νσης Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, Ευρωπαϊκή Διάσκεψη, με θέμα: «Η κοινωνική πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης, συνέπειες της εφαρμογής του Ευρώ».

6-7 Ιουλίου 2001. Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Χρήστος Τριανταφύλλου) σε διεθνή διάσκεψη που διοργάνωσε το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Παρατηρητήριο με θέμα «Μισθολογική πολιτική στη ζώνη του Ευρώ».

10 Ιουλίου 2001. Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Ε. Σουμέλη) σε σεμινάριο της 5ης Γενικής Διεύθυνσης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στις Βρυξέλες για την απασχόληση των εργαζομένων με αναπηρίες.

12 Ιουλίου 2001. Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Γιώργος Ρωμανιάς) σε ημερίδα που διοργάνωσε το Εργατικό Κέντρο Λευκάδας σε συνεργασία με την Συντονιστική Επιτροπή για την Υπεράσπιση της Κοινωνικής Ασφάλισης στη Λευκάδα, με θέμα εισήγησης, «Κοινωνική Ασφάλιση στην Ελλάδα: Η εναλλακτική πρόταση της ΓΣΕΕ».

6 Σεπτεμβρίου 2001. Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ στα πλαίσια συνέντευξης τύπου της ΓΣΕΕ παρουσίασε (Σ. Ρομπόλης Επ/νικός Διευθυντής του ΙΝΕ και Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου) την Ετήσια Έκθεση του ΙΝΕ για την ελληνική οικονομία και την απασχόληση το 2001.

6-7 Σεπτεμβρίου 2001. Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Χρήστος Τριανταφύλλου) στη συνάντηση εργασίας στη Σόφια που διοργάνωσε η Ευρωπαϊκή Συνδικαλιστική Ακαδημία (ETUCO), σε συνεργασία με τα βουλγάρικα συνδικάτα (CITUB) για την προετοιμασία (22-26 Ιανουαρίου 2002) κύκλου σεμιναρίων με θέμα: «Διεύρυνση της Ευρωπαϊκής Ένωσης και κοινωνικό damping».

11 Σεπτεμβρίου 2001. Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Σ. Ρομπόλης Επ/νικός Διευθυντής του ΙΝΕ και Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου) σε ημερίδα που διοργάνωσε η Γενική Γραμματεία Εκπαίδευσης Ενηλίκων του Υπουργείου Παιδείας, με θέμα «Σχολείο δεύτερης ευκαιρίας».

15 Σεπτεμβρίου 2001. Συμμετοχή του Προέδρου της ΓΣΕΕ Χρήστου Πολυζωγόπουλου και του Σάββα Ρομπόλη (Επ/νικού Διευθυντή του ΙΝΕ, Καθηγητή Παντείου Πανεπιστημίου), στην ημερίδα που διοργάνωσαν στην Αθήνα η Ευρωκοινοβουλευτική ομάδα του ΠΑΣΟΚ και το ΙΣΤΑΜΕ με θέμα «Μεταρρύθμιση των ασφαλιστικών συστημάτων στα κράτη - μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης».

26 Σεπτεμβρίου 2001. Στο πλαίσιο της Εθνικής Συνδιάσκεψης που διοργάνωσε η ΓΣΕΕ για την κοινωνική ασφάλιση στην Ελλάδα, με τη συμμετοχή πολιτικών κομμάτων και κοινωνικών φορέων παρουσιάστηκαν από το πρόεδρο της ΓΣΕΕ Χρήστο Πολυζωγόπουλο τα συμπεράσματα και η δέσμη προτάσεων της αναλογιστικής μελέτης που εκπόνησε το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ.