

## **ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ 1 - GDPR**

Η εταιρεία Α είναι βιομηχανική εταιρεία. Κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης μειώθηκε ο τζίρος των πωλήσεων της και συρρικνώθηκε ο αριθμός των εργαζομένων σε αυτή, χωρίς όμως να πάψει να είναι κερδοφόρα.

Οι εργαζόμενοι της εταιρείας είναι οργανωμένοι και συσπειρωμένοι γύρω από το εργατικό σωματείο.

Ο Ευρωπαϊκός Κανονισμός για την προστασία των προσωπικών δεδομένων GDPR μπήκε σε εφαρμογή από το Μάιο του 2018. Σαν θέμα συζήτησης στην ενημέρωση και διαβούλευση τέθηκε στην εταιρεία ένα χρόνο πριν από το Μάιο 2018, δηλαδή περίπου στα μέσα του 2017. Η εταιρεία, αντί να εισάγει απλώς ένα σύστημα GDPR και να απαιτήσει από τους εργαζόμενους να το ακολουθήσουν, πρόκρινε να το θέσει σε διαβούλευση με αυτούς.

Το σωματείο των εργαζομένων, έχοντας συνείδηση ότι το θέμα αυτό απαιτεί πολύ εξειδικευμένες γνώσεις, τις οποίες δεν διέθεταν οι συνδικαλιστές, ζήτησε καταρχήν έξτρα χρόνο και στη συνέχεια βρήκε και απευθύνθηκε σε δικηγόρο εξειδικευμένο σε θέματα GDPR.

Στο δικηγόρο αυτόν προώθησε όλα τα έγγραφα που είχε διαβιβάσει η εταιρεία στο σωματείο σχετικά με GDPR.

Η εταιρεία κοινοποίησε πολλά τεύχη (5-15 σελίδων), που αφορούν την χρήση προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων από την εταιρεία, αλλά και την χρήση εταιρικών δεδομένων από τους εργαζόμενους (ανάλογα με το αν έχεις γραφείο και χρήση PC, εταιρικό κινητό, email, ιατρικές εξετάσεις, μισθοδοσία κλπ.), ο κάθε εργαζόμενος θα έπρεπε να υπογράψει ότι επιτρέπει στην εταιρεία να χρησιμοποιεί τα προσωπικά του δεδομένα και πάντα σύμφωνα και με την κείμενη νομοθεσία καθώς επίσης και την ορθή χρήση των δεδομένων της εταιρείας από τους εργαζόμενους της.

Ο δικηγόρος, τα εξέτασε και τα σύγκρινε με τα αντίστοιχα άλλων μεγάλων εταιρειών. Ενημέρωσε το σωματείο ότι η εταιρεία διαθέτει σοβαρή προσέγγιση στο θέμα και το αντιμετωπίζει από διάφορες σκοπιές.

Με βάση τη γνώμοδότηση του δικηγόρου, το σωματείο πρότεινε στη διοίκηση της εταιρείας έναν κατάλογο με προτάσεις για αλλαγές, οι οποίες έγιναν δεκτές από την εταιρεία.

Τα αναμορφωμένα τεύχη βρίσκονται αυτό το διάστημα προς υπογραφή από τους εργαζομένους.

Σημειώνεται ότι ανάμεσα σε αυτά περιλαμβάνεται και ένα κοινό τεύχος, το οποίο γνωστοποιείται γραπτά σε όλους τους εργαζομένους, οι οποίοι και καλούνται να το υπογράψουν. Το τεύχος αυτό ξεκαθαρίζει ότι η νομοθεσία προβλέπει ότι υπεύθυνη για τη



συμμόρφωση με το GDPR είναι η εταιρεία και ότι η συμμόρφωση είναι υποχρεωτική. Ξεκαθαρίζει επίσης, πράγμα το οποίο είχε προτείνει το σωματείο και δέχθηκε η διοίκηση ως αποτέλεσμα της διαβούλευσης που έγινε, πως οι προβλέψεις του GDPR δεν επιδρούν στην εκάστοτε εργασιακή σχέση. Και επίσης ότι το σύστημα GDPR δεν θα αποτελεί σε καμία περίπτωση τμήμα ή παράρτημα οποιασδήποτε σύμβασης εργασίας/ παροχής υπηρεσιών.

Θέματα τα οποία έθεσε ο δικηγόρος στη γνωμοδότηση και με τη σειρά τους έθεσαν οι εργαζόμενοι στη διοίκηση είναι:

- Θα πρέπει να περιέχονται στα τεύχη ξεκάθαροι ορισμοί των όρων που χρησιμοποιούνται, ώστε όλοι οι εργαζόμενοι να μπορούν να κατανοήσουν για τι μιλάνε.
- Η γλώσσα, που χρησιμοποιείται στα τεύχη, πρέπει να είναι απλή, δεδομένου ότι οι εργαζόμενοι στην πλειοψηφία τους είναι βιομηχανικοί εργάτες και η χρήση τεχνικών -νομικών όρων είναι δυσνόητη.
- Θα πρέπει να είναι ξεκάθαρο, ποιοι είναι οι περιορισμοί που θέτει η νομοθεσία.
- Πρέπει να διευκρινίζεται με ποιόν υπεύθυνο σε κάθε περίπτωση πρέπει να έρχεται σε επαφή ο κάθε εργαζόμενος
- Πρέπει να είναι εμφανές ποιοι θα εκτελούν την επεξεργασία των δεδομένων του εργαζόμενου
- Θα υπάρχουν τρίτοι οι οποίοι θα έχουν αυτό το δικαίωμα; Αν ναι, τι συγκατάθεση θα πρέπει να δώσει ο εργαζόμενος;
- Πηγές που χρησιμοποιούνται προκειμένου να αντληθούν και να συλλεγούν τα προσωπικά δεδομένα – θα εξουσιοδοτήσουν οι εργαζόμενοι την εταιρεία να συλλέξει στοιχεία για αυτούς από όπου νομίζει; Θα μπορεί η εταιρία π.χ. να επικοινωνεί με παλιούς εργοδότες και να φτιάχνει φάκελο;
- Θα πρέπει να οριοθετηθούν τα είδη των προσωπικών δεδομένων:
  - ο Δεδομένα ταυτοποίησης – μισθοδοσία, κωδικός
  - ο Άλλα στοιχεία ταυτοποίησης (π.χ. με βάση τις προηγούμενες εργασίες)
  - ο Πληροφορίες σχετικά με τα προσόντα
  - ο Πληροφορίες που σχετίζονται με την εργασία (ωράρια, επαγγελματική κατηγορία κλπ.)
  - ο Στοιχεία συζύγου, χρηματοοικονομικά, παροχές, απαραίτητες για τη διαχείριση πληρωμών, (πληροφορίες σχετικά με πόσα χρήματα έχει ο εργαζόμενος, πόσο γρήγορα τα ξοδεύει κτλ.)
  - ο Δικαστικά/ πειθαρχικά στοιχεία. Έχει κάποιος τη δυνατότητα να γνωρίζει τι εκκρεμεί (ποιοι και πώς τα καταγράφουν, που τα αποθηκεύουν, πώς τα χρησιμοποιούν);



- Μπορούν να μοιράζονται σε τρίτους τα προσωπικά δεδομένα και αν ναι σε ποιους συγκεκριμένα (π.χ. kariera.gr με σκοπό την ανταλλαγή εργαζομένων). Οι τρίτοι μπορεί να είναι και επιχειρήσεις του ίδιου Ομίλου στην ίδια ή και σε άλλες χώρες: π.χ. όταν μετακινείται ένας εργαζόμενος από μια εταιρία του ομίλου σε μια άλλη, ποια δεδομένα διακινούνται;
- Χρόνος διατήρησης των προσωπικών δεδομένων.

Ανάμεσα στα τεύχη, περιλαμβάνονται και αυτά, που αφορούν τις πολιτικές της εταιρείας για την ασφάλεια των δεδομένων, που φυλάσσει, όπως:

- Τεύχος για την ορθή χρήση του διαδικτύου
- Τεύχος για την ορθή χρήση του υπολογιστή
- Τεύχος για την ορθή χρήση του κινητού τηλεφώνου
- Τεύχος για την ορθή χρήση καθαρού γραφείου και οθόνης (όχι εμπιστευτικά έγγραφα ακάλυπτα επάνω στο γραφείο που θα μπορούν να αναγνωστούν από οποιονδήποτε
- Ορθή χρήση αφαιρούμενων μέσων αποθήκευσης δεδομένων (usb), που μπορεί να φθάσει μέχρι και την αφαίρεση των αντίστοιχων θυρών από τους υπολογιστές.

#### Κύρια σημεία:

- Ο Ευρωπαϊκός Κανονισμός GDPR αποτελεί νομοθεσία, που ισχύει σε όλα τα κράτη της Ευρωπαϊκής Ένωσης με την οποία πρέπει να συμμορφώνονται όλες οι εταιρείες. Ο συγκεκριμένος τρόπος, που εφαρμόζεται στις εταιρείες είναι καλό να αποτελεί αντικείμενο ενημέρωσης και διαβούλευσης. Έτσι, οι εργαζόμενοι θα έχουν τη δυνατότητα να εκφράσουν την άποψή τους για τον τρόπο, που θα χρησιμοποιούνται τα προσωπικά τους στοιχεία και ποιοι θα έχουν το δικαίωμα αυτό.

#### Προτάσεις/Συστάσεις:

- Προκειμένου να συμμετέχει σε ενημέρωση - διαβούλευση με θέμα το GDPR και να έχει καλά αποτελέσματα, το σωματείο χρειάζεται εξειδικευμένες γνώσεις τις οποίες δεν διαθέτει. Για το λόγο αυτόν πρέπει να απευθυνθεί σε νομικό εξειδικευμένο στο θέμα αυτό.



## **ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ 2 – Τηλεματική παρακολούθηση οχημάτων**

Η Heineken World Group είναι πολυεθνική ζυθοποιία με έδρα την Ολλανδία και παρουσία σε όλες τις ηπείρους.

Στην Ελλάδα υπάρχουν 3 σωματεία, που εκπροσωπούν τους εργαζόμενους στις αντίστοιχες μονάδες της εταιρείας. Οι Έλληνες εργαζόμενοι εκπροσωπούνται από έναν εκπρόσωπο-μέλος στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων.

Η επιχείρηση διαθέτει περίπου 150 ΙΧ αυτοκίνητα πωλητών στην Ελλάδα, ενώ ο όμιλος στην Ευρώπη περίπου 40.000 αυτοκίνητα για διακίνηση εφοδιαστικής αλυσίδας και πωλητών.

Πριν από 2 με 2,5 χρόνια εισήχθηκε στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων (ΕΣΕ) της Heineken το ζήτημα ότι η Κεντρική Διοίκηση σκόπευε να τοποθετηθούν συστήματα - μηχανισμοί τηλεματικής παρακολούθησης στα αυτοκίνητα της εταιρείας. Προηγουμένως, είχαν ξεκινήσει δειλά δοκιμές με πιλοτική εγκατάσταση των συστημάτων αυτών σε συγκεκριμένα αυτοκίνητα της εταιρείας.

Η Κεντρική Διοίκηση αιτιολόγησε την πρόταση της επιχειρηματολογώντας ότι η εγκατάσταση των συστημάτων - μηχανισμών αυτών θα βελτίωνε την οδική ασφάλεια των εργαζομένων, θα μείωνε τα τροχαία ατυχήματα και τους τραυματισμούς επίσης θα είχε θετικές περιβαλλοντικές επιπτώσεις με την μείωση του καυσίμου, την μείωση ρύπων.

Μέσω των μηχανισμών αυτών θα παρακολουθούνται:

- Εάν ο οδηγός κάνει νευρική οδήγηση.
- Εάν ακολουθεί τα όρια ταχύτητας που ισχύουν σε κάθε σημείο της διαδρομής κάνοντάς σύγκριση με χάρτη καθορισμένων ορίων ταχύτητας.
- Την θέση που ακριβώς βρίσκεται κάθε στιγμή (σε συνδυασμό με τη χρήση GPS)
- Εάν κάνει συχνά φρεναρίσματα ή γρήγορες εκκινήσεις.
- Εάν το αυτοκίνητο είναι σταματημένο για μεγάλο διάστημα (πρόχειρα παρκαρισμένο) χωρίς να είναι κλειστή η μηχανή.
- Τι κατανάλωση καυσίμου κάνει το αυτοκίνητο σε σχέση με τα χιλιόμετρα και τι διαδρομές ακολουθεί για τον συγκεκριμένο ή προκαθορισμένο προορισμό.
- Εάν το αυτοκίνητο εκπέμπει ρύπους λόγω παραμελημένης συντήρησης
- κλπ.

Το ΕΣΕ, δεδομένου ότι το θέμα ήταν πρωτόγνωρο και εξειδικευμένο ζήτησε:

- Αναλυτική ενημέρωση από πλευράς εταιρείας ώστε να μπορέσει να διαμορφώσει άποψη.
- Επαρκή χρόνο για έρευνα και ενημέρωση του από ειδικούς



Η Διοίκηση δέχτηκε και τους δύο αυτούς όρους.

Αποφασίστηκε η ενημέρωση και η διαβούλευση να πραγματοποιείται μέσω των αντιπροσώπων του ΕΣΕ και σε εθνικό επίπεδο οι εκπρόσωποι του ΕΣΕ να ενημερώνουν τους εκπροσώπους των εργαζομένων των τοπικών Διοικήσεων των Σωματείων

Την τελική διαπραγμάτευση και πιθανή συμφωνία για την εγκατάσταση του συστήματος τηλεματικής την έχουν τα σωματεία των εργαζομένων.

Ανταλλάχθηκε αλληλογραφία ανάμεσα στους εκπροσώπους της εταιρείας και μεταξύ των μελών του ΕΣΕ, που ανέρχεται σε μεγάλο αριθμό email.

Τελικά οι εκπρόσωποι των εργαζομένων στο ΕΣΕ κατέληξαν σε κείμενο 15 σελίδων γνωμοδοτικού χαρακτήρα τον Ιούνιο του 2018. Η γνωμοδότηση επισημαίνει μεταξύ άλλων ότι ενδεχομένως να υπάρξουν αρνητικές επιπτώσεις για τους εργαζομένους και αφήνει τις λεπτομέρειες της εφαρμογής να αποφασιστούν ανά χώρα. Αυτό συμβαίνει και για το λόγο ότι σε κάθε χώρα η προμήθεια των μηχανισμών πραγματοποιείται από διαφορετική εταιρεία, οι οποίες εταιρείες δίνουν διαφορετικές δυνατότητες. Εξάλλου σε κάθε χώρα ισχύει διαφορετική εθνική νομοθεσία.

Το ΕΣΕ επιχειρηματολόγησε ότι η συλλογή των στοιχείων αυτών από την εταιρία μπορεί να έχει αρνητικές επιπτώσεις στην αξιολόγηση κάθε εργαζομένου και πιθανόν να οδηγήσει και στην απόλυσή του.

Το μάνατζμεντ δέχτηκε θετικά τη γνωμοδότηση. Δέχθηκε να μπορεί ο εργαζόμενος να πατάει ένα κουμπί και να θέτει εκτός λειτουργίας το σύστημα ελέγχου και καταγραφής μετά το ωράριο εργασίας. Δέχθηκε επίσης ότι το report από την επεξεργασία των στοιχείων θα είναι **ανώνυμο**. Το report θα στέλνεται ανά τακτά χρονικά διαστήματα στον προϊστάμενο μιας ομάδας των 6 εργαζόμενων χωρίς ένδειξη σε ποιόν συγκεκριμένο εργαζόμενο αντιστοιχούν τα επιμέρους στοιχεία. Ο προϊστάμενος θα καλεί όλους μαζί τους 6 εργαζόμενους και θα τους ενημερώνει για τα συμπεράσματα και θα επισημαίνει π.χ. ότι κάποιος από όλους δεν οδηγεί σωστά. Επίσης εάν επαναλαμβάνονται συχνές παραβιάσεις θα πρέπει οι εργαζόμενοι να κάνουν μαθήματα οδηγικής συμπεριφοράς.

Όπως αναφέρθηκε την ευθύνη για το αν θα μπει, πως και γιατί την έχουν τα τοπικά σωματεία, βάσει της κείμενης νομοθεσίας σε κάθε χώρα, οπότε προέκυψαν και διαφοροποιήσεις. Ο μηχανισμός θα εγκαθίσταται στα αυτοκίνητα κάθε χώρας από συγκεκριμένες εταιρείες. Μέχρι σήμερα έχει ήδη εγκατασταθεί σε 24 χώρες. Στην Ελλάδα μέχρι τώρα έχει μπει πιλοτικά μόνο σε συγκεκριμένα αυτοκίνητα στελεχών της εταιρείας. Στην Αγγλία ο εκπρόσωπος του ΕΣΕ ζήτησε να μπου και κάμερες στα εταιρικά αυτοκίνητα. Στην Αυστρία, τη Γαλλία και την Ιταλία, δέχθηκαν οι μηχανισμοί να μπου στα αμάξια ή να μπου διαφορετικοί μηχανισμοί π.χ. στα κινητά τηλέφωνα.



Στο ΕΣΕ μερικοί εκπρόσωποι ενημέρωσαν πως υπήρχαν εξαιρέσεις στις χώρες τους, ενώ ο εκπρόσωπος της Ελλάδας κράτησε αρνητική θέση μετά από ομόφωνη θέση όλων των εκπροσώπων των σωματείων για την εγκατάσταση των μηχανισμών παρακολούθησης .

#### Κύρια σημεία:

Η Εργασιακή πίεση στους εργαζόμενους γίνεται όλο και μεγαλύτερη με απρόβλεπτες συνέπειες.

Τα συστήματα τηλεματικής παρακολούθησης αποτελούν εργαλεία παρακολούθησης των εργαζομένων που θα έχουν αρνητικές επιπτώσεις στους εργαζομένους. Μπορούν να χρησιμοποιηθούν στην αξιολόγηση αυτών με βάση τις αρχές «Δεν μπορεί να έχει κακούς μέσα ο οργανισμός», «δεν θα πάρουν όλοι σύνταξη από την εταιρεία».

Μια άλλη ψυχολογική πίεση είναι τα μικρά και τα μεσαία στελέχη να λειτουργούν με <<ιδιοκτησιακό καθεστώς>> δηλαδή να νοιώθουν και να δρουν ως ιδιοκτήτες συγκεκριμένης γραμμής παραγωγής που έχουν στην ευθύνη τους.

Ορισμένοι εργαζόμενοι μπορεί να δέχονται emails οποιαδήποτε ώρα εκτός ωραρίου εργασίας και είναι έμμεσα υποχρεωμένοι να τα διαβάζουν και να τα απαντούν αμέσως, πράγμα το οποίο καταστρέφει τον οικογενειακό προγραμματισμό.

#### Προτάσεις/Συστάσεις:

Είναι σημαντικό οι εκπρόσωποι των εργαζομένων για τα θέματα που βάζει η εταιρεία να απαιτούν αναλυτική ενημέρωση και χρόνο που θα επιτρέψει την αναλυτική εξέταση διαφόρων όψεων των προτεινομένων μέτρων, για να διαμορφώσουν εμπειριστατωμένη γνώμη και να μπορεί να πραγματοποιηθεί πραγματική διαβούλευση.



### **ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ 3 – Εθνική Τράπεζα Ελλάδας (ΕΤΕ). Ψηφιοποίηση**

Η ΕΤΕ αποτελεί τη μεγαλύτερη και αρχαιότερη τράπεζα της Ελλάδας (ιδρύθηκε το 1841). Από τη δεκαετία του 1990 επεκτάθηκε στο εξωτερικό, κυρίως σε Βαλκανικές χώρες αγοράζοντας σημαντικές τράπεζες, ενώ είχε υποκαταστήματα και σε πολλές άλλες χώρες. Έφθασε να απασχολεί στην Ελλάδα 17.000 εργαζομένους. Η οικονομική κρίση είχε σημαντικές επιπτώσεις στην κεφαλαιακή επάρκεια και βιωσιμότητα της τράπεζας ή οποία χρειάστηκε να ανακεφαλαιοποιηθεί, να πουλήσει τις περισσότερες τράπεζες του εξωτερικού, που ανήκαν στον Όμιλο και να μειώσει το προσωπικό της σε περίπου 9.000 εργαζόμενους. Η μείωση του προσωπικού έχει πραγματοποιηθεί μέσω εθελουσίας εξόδου με κίνητρα και λόγω συνταξιοδότησης.

Η μεγάλη πλειοψηφία των εργαζομένων στην ΕΤΕ, περίπου 7.000 εργαζόμενοι είναι μέλη του επιχειρησιακού σωματείου ΣΥΕΤΕ. Ο ΣΥΕΤΕ έχει ιδρυθεί το 2019 και έχει σημαντικότερη παρουσία στην ιστορία των αγώνων της Ελλάδας και αξιοσημείωτα συνδικαλιστικά επιτεύγματα.

Ο ΣΥΕΤΕ υπέβαλε το 2004 μαζί με την Ένωση Τραπεζικών Υπαλλήλων Κύπρου (ΕΤΥΚ) αίτημα στην κεντρική διοίκηση του Ομίλου ΕΤΕ για τη σύσταση Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Εργαζομένων, το οποίο κατέληξε, λόγω κωλυσιεργιών και εμποδίων της Διοίκησης, στην ίδρυση του ΕΣΕ σύμφωνα με τις Επικουρικές διατάξεις της Οδηγίας 2009/38 και πρώτη συνεδρίασή του το 2017.

Η ψηφιοποίηση αποτελεί μια εξέλιξη, που υπεισέρχεται όλο και περισσότερο στις τράπεζες και αναμένεται ότι θα έχει καταλυτικές επιδράσεις τόσο στη χρησιμοποιούμενη τεχνολογία, όσο και στην οργάνωση της εργασίας, στις παρεχόμενες υπηρεσίες, στις μορφές εργασίας, στα απαιτούμενα προσόντα και δεξιότητες όσο και στο συνδικαλισμό εν γένει.

Λόγω της σοβαρότητας του ζητήματος και του γεγονότος ότι αφορά όλα τα τραπεζικά ιδρύματα, η Ομοσπονδία Τραπεζοϋπαλληλικών Οργανώσεων Ελλάδας (ΟΤΟΕ) μαζί με το Ινστιτούτο Εργασίας (ΙΝΕ) της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ) πραγματοποίησαν το 2018 μελέτη με θέμα «Νέες τεχνολογίες στις τράπεζες και επιπτώσεις στην απασχόληση». Τα αποτελέσματα της μελέτης θα παρουσιαστούν σε συνέδριο, που θα πραγματοποιηθεί το Νοέμβριο του 2019 στη Θεσσαλονίκη.

Από την πλευρά του ο ΣΥΕΤΕ σκοπεύει να χρησιμοποιήσει τα συμπεράσματα της μελέτης προκειμένου να προχωρήσει σε διαβούλευση με τη Διοίκηση της ΕΤΕ τόσο σε εθνικό επίπεδο όσο και σε επίπεδο ΕΣΕ. Επίσης η κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, που υπογράφηκε ανάμεσα στις τράπεζες και στην ΟΤΟΕ προβλέπει εκπαίδευση των εργαζομένων προκειμένου να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις της ψηφιοποίησης.



### Κύρια σημεία:

-Η ψηφιοποίηση αποτελεί ένα θέμα, το οποίο σαφώς αποτελεί αντικείμενο ενημέρωσης και διαβούλευσης καθώς επηρεάζει από πάρα πολλές πλευρές την απασχόληση, τις εργασίες και την οργάνωση της εργασίας. Αποτελεί επίσης μεγάλη πρόκληση, καθώς αφορά στο μέλλον και δεν υπάρχουν δεδομένα από το παρελθόν, στα οποία μπορεί να βασισθεί κανείς για να διατυπώσει γνώμη και προτάσεις στη διαβούλευση. Από την άλλη μεριά, υπάρχουν θέματα, που σχετίζονται με την ψηφιοποίηση τα οποία αφορούν όλα τα χρηματοπιστωτικά ιδρύματα.

### Προτάσεις/Συστάσεις:

- Σε θέματα γενικότερου ενδιαφέροντος, όπως η εισαγωγή της ψηφιοποίησης, καλό είναι τα σωματεία να ζητούν τεχνική υποστήριξη από τις ανώτερες συνδικαλιστικές οργανώσεις (στην περίπτωση του ΣΥΕΤΕ από την ΟΤΟΕ και το ΙΝΕ ΓΣΕΕ) και να ευθυγραμμίζονται με τις θέσεις τους.

