



NEWCHALLENGES

## ΔΙΕΘΝΗΣ ΗΜΕΡΙΔΑ ΣΤΗΝ ΑΘΗΝΑ

Παρασκευή 10 Ιανουαρίου 2020

Ξενοδοχείο The Stanley, Οδυσσέως 1, Πλατεία Μεταξουργείου

### "ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ- ΝΕΕΣ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ "

#### Πρακτικά

**9.00** Ο κ. Κωνσταντίνος Μαργαρίτης, Πρόεδρος της ΟΒΕΣ, έκανε την έναρξη της Ημερίδας. Ευχαρίστησε τους διεθνικούς εταίρους και εκπροσώπους των Εργατικών Κέντρων από όλη την Ελλάδα για τη συμμετοχή τους. Κάλεσε όλους τους συμμετέχοντες να παρουσιάσουν εν συντομία τον εαυτό τους, τους οργανισμούς τους και τις νέες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν.

Όλοι οι συμμετέχοντες παρουσίασαν ποιοι είναι και τα συνδικάτα τους.

Η κ. Ξένια Χρονοπούλου παρουσίασε το έργο «Νέες προκλήσεις». Το έργο βασίζεται στο προηγούμενο έργο «Ενίσχυση της συμμετοχής», στο οποίο συμμετείχαν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις ΟΒΕΣ, ΡΟΔΚΡΕΡΑ, FAI CISL, UHM και ΔΕΟΚ. Τα αποτελέσματά του είναι ένας ιστότοπος που περιλαμβάνει τη νομοθεσία, παρουσίαση της κατάστασης σε κάθε χώρα, μελέτες περιπτώσεων, γλωσσάριο, πρακτικές πληροφορίες για συνδικαλιστές, ένα εργαλείο αυτοαξιολόγησης ως προς την ενημέρωση και διαβούλευση και έναν πρακτικό οδηγό.

Κατά την υλοποίηση αυτού του έργου η ΟΒΕΣ συνειδητοποίησε ότι οι συνδικαλιστές συχνά πρέπει να αντιμετωπίσουν νέες προκλήσεις σχετικά με την ενημέρωση και τη διαβούλευση, κάτι που τους ασκεί πίεση για την απόκτηση νέων δεξιοτήτων.

Εταίροι του έργου «Νέες προκλήσεις» είναι η Βουλγαρική συνομοσπονδία ΡΟΔΚΡΕΡΑ, η Ιταλική FAI CISL και η Γαλλική CFF CGC AGRO ενώ αντεπιστέλλον εταίρος είναι ο Σύνδεσμος Ανωνύμων Εταιρειών και ΕΠΕ που εκπροσωπεί την εργοδοτική πλευρά.

Οι νέες προκλήσεις περιλαμβάνουν:

- Προσλήψεις, προσόντα
- Διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, κυρίως σε πολυεθνικές
- Διακρατική μεταφορά δεδομένων, επεξεργασία προσωπικών δεδομένων
- Πρότυπα περιβάλλοντος και υγείας
- Ψηφιοποίηση και αλλαγές που επιφέρει η μετάβαση στη βιομηχανία 4.0





NEWCHALLENGES

Στόχος του έργου είναι η συλλογή και ανταλλαγή εμπειριών και ορθών πρακτικών από τις διάφορες χώρες, προκειμένου να βοηθηθούν οι συνδικαλιστές και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων να συμμετέχουν αποτελεσματικότερα στις διαδικασίες ενημέρωσης και διαβούλευσης.

Στο πλαίσιο του έργου οργανώθηκαν:

- Μια προπαρασκευαστική συνάντηση συνδικαλιστών στην Αθήνα στις 10 Μαΐου 2019, στην οποία έγινε έναρξη του διαλόγου μεταξύ των συμμετεχόντων.

Ανάπτυξη μελετών περιπτώσεων, ισότοπου και προετοιμασίας του διακρατικού εργαστηρίου στο Παρίσι στις 15 Σεπτεμβρίου 2019, όπου συζητήθηκαν οι νέες προκλήσεις στην ενημέρωση και τη διαβούλευση.

Η κ. Σοφία Σπηλιωτόπουλου έκανε παρέμβαση παρουσιάζοντας τα αποτελέσματα του διακρατικού εργαστηρίου στο Παρίσι, το οποίο πραγματοποιήθηκε κατά τη διάρκεια μιας γενικής απεργίας. Οι συμμετέχοντες είχαν μια πολύ ενδιαφέρουσα συζήτηση για τις προκλήσεις που οφείλονται στην ανάπτυξη της τεχνολογίας και στις αλλαγές της νομοθεσίας. Πιο συγκεκριμένα, στη Γαλλία λόγω του νέου εργατικού νόμου, πρέπει να δηλώσουν τον πραγματικό τρέχοντα αριθμό ανδρών και γυναικών μελών του συνδικάτου κατά τη στιγμή των εκλογών και οι υποψήφιοι να αντικατοπτρίζουν την ίδια αναλογία ανδρών / γυναίκες. Αυτό συνεπάγεται δυσκολίες στην εξεύρεση του ζητούμενου αριθμού υποψηφίων ανά φύλο και στον εντοπισμό ατόμων που έχουν προσόντα αλλά και βούληση να γίνουν εκπρόσωποι των εργαζομένων. Ένα άλλο θέμα που συζητήθηκε ήταν αυτό των επιπτώσεων του GDPR. Οι Βούλγαροι εταίροι παρουσίασαν τις αλλαγές στη νομοθεσία τους. Όλοι οι συμμετέχοντες συμφώνησαν ότι οι όροι έχουν αλλάξει σχετικά με την οργάνωση της εργασίας, την τεχνολογία, τη συμμετοχή στα συνδικάτα κ.λπ. και, κατά συνέπεια, άλλαξαν τα θέματα με τα οποία ασχολείται η ενημέρωση και διαβούλευση.

- Ο κ. Θανάσης Παναγάκης, αντιπρόεδρος της ΟΒΕΣ, μοιράστηκε την εμπειρία του από το διμερές εργαστήριο στη Σόφια. Είπε ότι προβλήθηκαν παρουσιάσεις σχετικά με τις αλλαγές στη νομοθεσία και ότι πραγματοποιήθηκε μια ενδιαφέρουσα συζήτηση για τη Βιομηχανία 4.0 και πώς μπορεί να επηρεάσει τις προδιαγραφές των θέσεων εργασίας, τις απαιτούμενες δεξιότητες, την οργάνωση εργασίας και το ρόλο των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

- Η κ. Ελένη Μάρκου μίλησε για την εμπειρία της από το διμερές εργαστήριο στη Ρώμη, που βρήκε εξαιρετικά ενδιαφέρον. Ο συνδικαλισμός στην Ιταλία είναι πολύ διαφορετικός από αυτόν στην Ελλάδα και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι πιο οργανωμένες και πιο δραστήριες. Όσον αφορά τις νέες προκλήσεις, το κύριο ζήτημα που συγκράτησε είναι ότι οι τεχνολογικές εξελίξεις μπορεί να μειώσουν τους εργαζομένους. Η κ. Μαρία Αλμπάνη πρόσθεσε ότι το σύστημα στην Ιταλία είναι διαφορετικό και πολύ ενδιαφέρον καθώς επίσης διαπίστωσε ότι το κύριο ζήτημα της πρόκλησης είναι η εξέλιξη της τεχνολογίας και οι επιπτώσεις της.

- Το επόμενο αποτέλεσμα του έργου ήταν 3 μελέτες περιπτώσεων ανά συμμετέχουσα χώρα Ελλάδα, Ιταλία, Βουλγαρία και Γαλλία που παρουσίασαν ένα ευρύ φάσμα προκλήσεων και τρόπους αντιμετώπισής τους.





NEWCHALLENGES

- Ο ιστότοπος του έργου [newchallenges.obes.gr](http://newchallenges.obes.gr) διαθέτει όλες τις πληροφορίες των εργαστηρίων (ημερήσια διάταξη, παρουσιάσεις, πρακτικά). Περιλαμβάνει επίσης το εργαλείο αυτοαξιολόγησης και γλωσσάριο με όρους που πρέπει να γνωρίζουν οι συνδικαλιστές που αντιμετωπίζουν νέες προκλήσεις στην ενημέρωση και τη διαβούλευση.

Γιώργος Τσιμέκας, Γραμματέας ΟΒΕΣ

Συνειδητοποιήσαμε τη διαφορά των προοπτικών στις διάφορες χώρες. Τα ΕΣΕ οι εκπρόσωποι από χώρες του βορρά τα αντιμετωπίζουν από μια λίγο ως πολύ κοινή προοπτική, ενώ οι εκπρόσωποι από τις χώρες του νότου έχουν διαφορετικό χαρακτήρα. Ως συνδικαλιστές προτείνουμε ότι τα ΕΣΕ να μην έχουν την ενημέρωση και τη διαβούλευση ως μοναδικό προορισμό τους, αλλά να μπορούν έχουν επεμβατικό χαρακτήρα. Η ενημέρωση αποτελεί ένα εργαλείο, από το οποίο μπορούμε να επωφεληθούμε εάν τη χρησιμοποιήσουμε για να αποκτήσουμε γνώση και να προετοιμάσουμε τις θέσεις μας και να προετοιμαστούμε και εμείς. Για παράδειγμα, για να αντιμετωπίσουμε την πρόκληση ως προς την προστασία των δεδομένων, λάβαμε ενημέρωση, που δεν ήταν από μόνη της επαρκής για να ευαισθητοποιήσουμε τα μέλη μας. Έπρεπε να ζητήσουμε ενημέρωση και υποστήριξη από έναν ειδικό δικηγόρο. Η ενημέρωση είναι καλή αλλά όχι πάντα επαρκής. Τα συνδικάτα πρέπει να αναπτύξουν τις δικές τους ανεξάρτητες πρωτοβουλίες.

Michel Poutrain, CFE CGC AGRO

Τα τελευταία 2 χρόνια στη Γαλλία είχαμε σημαντικές αλλαγές στη νομοθεσία, που αφορά σε κοινωνικά ζητήματα. Το 2017 ο Macron έκανε σημαντικές αλλαγές στην εκπροσώπηση, τερματίζοντας το θεσμό των Συμβουλίων Επιχειρήσεων και Συμβουλίων Υγείας και Ασφάλειας, συγχωνεύοντάς τα σε ένα όργανο λεγόμενο Κοινωνικό Συμβούλιο Επιχείρησης- ΚΣΕ (Conseil Social d'Entreprise), στα καθήκοντα του οποίου δεν υπάρχει πια α υγεία, μόνο η ασφάλεια. Όλες οι εταιρείες που απασχολούν 11 ή περισσότερους εργαζομένους πρέπει να ιδρύσουν ΚΣΕ. Επιπλέον, τα πράγματα έχουν αλλάξει σχετικά με την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση και τις διαπραγματεύσεις. Έπρεπε να προτείνουμε αλλαγές στο νέο θεσμό ΚΣΕ. Ξεκινήσαμε τις διαπραγματεύσεις το 2018 για την εκπροσώπηση στα ΚΣΕ με σκοπό να βελτιώσουμε τις ελάχιστες προϋποθέσεις των ΚΣΕ. Το 2019 χρειάστηκε να εκλέξουμε εκπροσώπους παντού με σκοπό να ιδρύσουμε ΚΣΕ σε όλες τις εταιρείες μέχρι την 1η Ιανουαρίου 2020. Για εμάς τους συνδικαλιστές, το βήμα αυτό είναι σημαντικό γιατί από την αντιπροσωπευτικότητα, η οποία από τον αριθμό των συνδικαλισμένων, εξαρτάται η δυνατότητά μας για έναρξη των διαπραγματεύσεων. Η εκπροσώπηση στη Γαλλία έχει 2 επίπεδα: εθνικό και κλαδικό επίπεδο από τη μία πλευρά και εκπροσώπηση σε επιχειρησιακό επίπεδο από την άλλη. Προκειμένου να διασφαλιστεί η αντιπροσωπευτικότητα, απαιτείται η διασφάλιση της συμμετοχής 10% στον πρώτο γύρο των εκλογών (αυτό ισχύει μόνο τις εκλογές των συνδικαλιστικών οργανώσεων · για τη διακρατική εκπροσώπηση η ελάχιστη εκπροσώπηση είναι 8%).

Το ζήτημα αυτό αποτελεί το κύριο μέρος της δουλειάς μας φέτος. Από εκεί και πέρα, για να υποστηρίξουμε τα μέλη μας, έχουμε αναπτύξει εκπαιδεύσεις σχετικά με τις αλλαγές. Η ισότητα των φύλων δεν υπάρχει. Οι γυναίκες κερδίζουν λιγότερα και η εκπροσώπηση των γυναικών είναι ακόμα χαμηλή. Περάσαμε από τη λογική των αποτελεσμάτων στη λογική των μέσων. Οι εκλεγμένοι



Το πρόγραμμα συγχρηματοδοτείται από τη Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης της ΕΕ. Αριθμός προγράμματος: VS/2019/0057



NEWCHALLENGES

εκπρόσωποι στα ΚΣΕ χρησιμοποιούνται σαν μέσα για την εξασφάλιση της επαγγελματικής ισότητας μεταξύ των 2 φύλων. Έχουν 2-3 χρόνια για να το επιτύχουν μέσω μελετών, ενημέρωσης και διαβούλευσης και με τη χρήση εμπειρογνομόνων.

Προκειμένου να γίνει μια διαγνωστική μελέτη και να διασφαλιστεί η ισότητα, οι εκπρόσωποι στο ΚΣΕ μπορούν να χρησιμοποιήσουν μια επιτροπή εμπειρογνομόνων. Ο νόμος έχει σχεδιάσει μια μεταρρύθμιση που όμως είναι ατελής, καθώς ο νόμος θέτει όριο συμμόρφωσης τις επιχειρήσεις με 300 υπαλλήλους και πάνω, οπότε δεν περιλαμβάνονται οι ΜΜΕ. Προσπαθούμε τώρα να απαλείψουμε αυτό το όριο. Για να κάνουν τη δουλειά τους, τα μέλη του ΚΣΕ πρέπει να συμφωνήσουν σε έναν αριθμό δεικτών και σε ένα σχέδιο δράσης για την εφαρμογή της νομοθεσίας. Πρέπει επίσης να παρακολουθούν τα αποτελέσματα αυτού του σχεδίου δράσης κάθε χρόνο.

Με αυτόν τον τρόπο, οι εκπρόσωποι χρειάζονται αρχεία και εκθέσεις και πρέπει να δημιουργήσουν μια βάση δεδομένων κοινωνικών και οικονομικών δεδομένων στην οποία θα πρέπει να έχουν πρόσβαση (BPEs-basees de données é Economiques et sociales de l'entreprise). Όλες οι επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από 300 εργαζόμενους θα πρέπει να αποκτήσουν αυτήν τη βάση δεδομένων, η οποία θα πρέπει να περιλαμβάνει εκθέσεις με δείκτες και δεδομένα σχετικά με τις επαγγελματικές και οικογενειακές δραστηριότητες όλων των εργαζομένων. Στη βάση δεδομένων πρέπει να συμπεριληφθεί επίσης η στρατηγική και οι επιχειρησιακές συμφωνίες για την ισότητα των φύλων. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων αλλά και το Υπουργείο Εργασίας και οι Επιθεωρητές Εργασίας μπορούν να συμβουλεύονται αυτά τα δεδομένα. Υπάρχουν και άλλες καινοτομίες, για παράδειγμα οι επιχειρήσεις πρέπει να πιάσουν κάποιο σκορ. Κάθε επιχείρηση πρέπει να συγκεντρώσει τουλάχιστον 75 πόντους. Εάν αυτό δεν συμβεί, η επιχείρηση θα υποχρεωθεί να καταβάλει χρηματικά πρόστιμα. Οι δείκτες είναι κοινοί για όλες τις επιχειρήσεις σε όλη τη Γαλλία (για επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερους από 250 εργαζόμενους υπάρχουν 4 κριτήρια και για εκείνες με περισσότερους από 250 υπαλλήλους πέντε κριτήρια). Το πρόβλημα είναι ότι ο εφαρμοστικός νόμος, που ορίζει τα πρόστιμα δεν έχει δημοσιευτεί ακόμη, επομένως δεν γνωρίζουμε τα πρόστιμα. Ωστόσο, ο Γενικός Γραμματέας για την Ισότητα των Φύλων έχει αναλάβει την υποχρέωση να ενημερώνει το κοινό σχετικά με τις επιχειρήσεις, που δεν ακολουθούν και τα συνδικάτα που διαθέτουν ισχυρή ενημέρωση και διαβούλευση, μπορούν να ενημερώσουν τα μέλη τους χρησιμοποιώντας επίσης κοινωνικά μέσα. Θα τελειώσω με το σύνθημά μας «Μην ξεχνάτε ότι εδώ είμαστε όλοι γιατί μας γέννησε μια γυναίκα»

Ερώτηση: κ. Δέσποινα Κωνσταντίνου, Εργατικό Κέντρο Κατερίνης

Αυτή η νομοθεσία θεσπίστηκε μετά από διαβούλευση με τους εργαζόμενους; Υπάρχουν ζητήματα που δεν καλύπτονται; Θεωρείτε ότι αυτή η νομοθεσία είναι καλή για τους εργαζόμενους;

Michel Routrain. Αυτή η μεταρρύθμιση ήρθε λόγω της πίεσης των φεμινιστικών οργανώσεων και των συνδικάτων. Στη Γαλλία υπάρχει στην πραγματικότητα μια πολιτιστική αλλαγή ως προς την παρουσία των γυναικών. Σημαντικό ρόλο έπαιξε το τσουνάμι μετά την υπόθεση Weinstein. Το πρόβλημα στη Γαλλία είναι ότι υπάρχουν αρκετές συνδικαλιστικές οργανώσεις, αλλά στον ιδιωτικό τομέα οι





NEWCHALLENGES

συνδικαλισμένοι είναι μόνο 10%. Αντίθετα, στο δημόσιο τομέα, ο συνδικαλισμός είναι ισχυρότερος και η εκπροσώπηση μεγαλύτερη.

Ως συνδικαλιστές, πρέπει να καταβάλουμε θετικές προσπάθειες για να έχουμε περισσότερες γυναίκες σε θέσεις εκπροσώπησης. Μέχρι τώρα, η εκπροσώπηση των γυναικών είναι μικρή. Όσον αφορά την αποδοχή της νομοθεσίας, το ποσοστό αποδοχής είναι καλό από τις γυναίκες, ιδιαίτερα από τις νέες γυναίκες κάτω των 30 ετών, λαμβάνοντας υπόψη ότι δεν επιθυμούν να αντιμετωπίζονται μόνο ως μητέρες, ούτε μόνο ως επαγγελματίες αλλά με πιο ολιστικό τρόπο. Η ομάδα των γυναικών άνω των 40 ετών αποδέχτηκε λιγότερο θετικά τον νόμο. Αντίθετα, οι γυναίκες 62+ είναι πιο θετικές, καθώς πολλές από αυτές ήταν ενεργές στον αγώνα για την επίτευξη της ισότητας των 2 φύλων.

Κώστας Μαργαρίτης. Τώρα έχουμε απεργίες στη Γαλλία. Θα μπορούσατε να σχολιάσετε τους λόγους;

Michel Roudrain. Στη Γαλλία υπάρχει ένα τεράστιο κύμα κοινωνικής αναταραχής και κρίσης που οδηγεί σε μεγάλες απεργίες. Αυτό συμβαίνει επειδή η κυβέρνηση έχει εκφράσει τη βούληση να αλλάξει το σύστημα συνταξιοδότησης με δύο τρόπους. Προς το παρόν, το συνταξιοδοτικό σύστημα εξακολουθεί να βασίζεται στην αναδιανομή. Η σύνταξη υπολογίζεται στο δημόσιο τομέα με βάση τους τελευταίους 6 μήνες και στον ιδιωτικό τομέα βάσει των 25 ετών που ο εργαζόμενος είχε τις υψηλότερες αποδοχές. Ο δεύτερος τρόπος με τον οποίο η κυβέρνηση σκοπεύει να προχωρήσει στη μεταρρύθμιση του συστήματος είναι με την κατάργηση των ειδικών καθεστώτων. Για παράδειγμα, τα άτομα που εργάζονται στα τρένα μπορούν να συνταξιοδοτηθούν σε ηλικία 52-55 ετών. Όσον αφορά εμάς, υποστηρίζουμε το χαρακτήρα αναδιανομής και δεν ενδιαφερόμαστε τόσο για τη διατήρηση των ειδικών καθεστώτων. Η πρότασή μας για το μέλλον είναι ένα σύστημα με σημεία. Τώρα το άτομο δεν γνωρίζει τη σύνταξη που θα λάβει. Αυτό συμβαίνει επειδή κάθε χρόνο η χρηματοδότηση των συντάξεων αποτελεί θέμα που εντάσσεται στον κυβερνητικό προϋπολογισμό. Υπερασπίζουμε τις τρέχουσες απεργίες επειδή πιστεύουμε ότι ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να γνωρίζει ανά πάσα στιγμή ποια σύνταξη μπορεί να λάβει για το υπόλοιπο της ζωής του. Τώρα στη Γαλλία, υπάρχει μια ελάχιστη σύνταξη για όσους έχουν εργαστεί επί 42 χρόνια. Εάν κάποιος αποφασίσει να συνταξιοδοτηθεί στα 62, μπορεί να πάρει μια ελάχιστη σύνταξη. Εάν αποφασίσει να εργαστεί έως τα 67, θα πάρει περισσότερα χρήματα. Ένα άτομο 67 ετών που δεν έχει συμπληρώσει τα ελάχιστα έτη εργασίας, μπορεί ακόμη και τότε να πάρει σύνταξη, η οποία θα είναι μικρότερη, που θα αντιστοιχεί στα έτη που έχει εργαστεί. Υπάρχει μια ελάχιστη εγγύηση για όσους έχουν αντιμετωπίσει διαφορετικές συνθήκες εργασίας, η οποία θα εξαρτάται από τα χρόνια για τα οποία το άτομο έχει καταβάλει κοινωνική ασφάλιση. Μετά τη μεταρρύθμιση, ο υπολογισμός της σύνταξης θα βασίζεται σε ολόκληρη την επαγγελματική ζωή του ατόμου. Αυτό σημαίνει ότι πολλά πράγματα θα αλλάξουν (η ελάχιστη ηλικία μπορεί να αλλάξει από 62 σε 63-64 και η μέγιστη ηλικία μπορεί να φτάσει στα 70).

Υπάρχει ισότητα αλλά όχι τέλεια γιατί οι περισσότερες γυναίκες εργάζονται με μερική εργασία και λαμβάνουν λιγότερη σύνταξη.

Ένα άλλο μέτρο της κυβέρνησης αναφέρεται σε άτομα με υψηλούς μισθούς που πληρώνουν μεγάλα ποσά στην κοινωνική ασφάλιση. Το μέτρο προβλέπει ότι ο μισθός που λαμβάνεται ως βάση για τον





NEWCHALLENGES

υπολογισμό της σύνταξης θα έχει όριο. Αυτό το μέτρο θα επιφέρει μείωση των συντάξεων των υψηλόμισθων οι οποίοι θα πρέπει να πληρώνουν ιδιωτικές εταιρείες όπως η AXA και η Blackrock. Η κυβέρνηση θέλει να καταργήσει τη διμερή επιτροπή μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων. Νομίζω ότι θέλει να βάλει χέρι στα αποθεματικά της κοινωνικής ασφάλισης και να τα χρησιμοποιήσει για τον κρατικό προϋπολογισμό.

Ermanno Bonaldo, FAI CISL. Παρουσίαση της μελέτης περίπτωσης για τον Όμιλο San Benedetto.

Ο Όμιλος San Benedetto παράγει μη αλκοολούχα ποτά. Είναι η μεγαλύτερη επιχείρηση του κλάδου στην Ιταλία, με εργοστάσια στην Ισπανία, την Ουγγαρία και την Πολωνία και περισσότερους από 2.000 εργαζόμενους. Διανέμει τα προϊόντα της σε περισσότερες από 100 χώρες. Η βασική της δραστηριότητα είναι το μεταλλικό νερό. Η εταιρεία δίνει ιδιαίτερη προσοχή στην προστασία του περιβάλλοντος. Αυτό συνδέεται επίσης με την παροχή εκπαίδευσης στους υπαλλήλους της σχετικά με τις απαιτήσεις εργασίας τους. Σε αυτήν την περίπτωση, το συνδικάτο διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στη διαβούλευση τόσο σε τοπικό όσο και σε εθνικό επίπεδο. Έχουμε μια συλλογική σύμβαση σε εθνικό επίπεδο που προβλέπει αυξημένα κοινωνικά και συνταξιοδοτικά δικαιώματα για τους εργαζόμενους. Η επιχειρησιακή σύμβαση προβλέπει παροχές για τους εργαζόμενους για υγεία, ελεύθερο χρόνο και οικογενειακές παροχές. Έχουμε (ανάλογα με την παραγωγικότητα) πληρωμή έως ενός επιπλέον μισθού στους υπαλλήλους. Επιπλέον παροχές είναι η δωρεάν διανομή προϊόντων, τα χρήματα για το σχολείο, η ασφάλιση υγείας και ατυχημάτων και ένα δώρο για ζευγάρια που φτάνουν τα 25 χρόνια του γάμου τους. Πέρα από την εθνική συλλογική σύμβαση για διακοπές, ο Όμιλος πληρώνει το κόστος για πανεπιστημιακές σπουδές σε σχετικά αντικείμενα, π.χ. χημική μηχανική, περιβάλλον κ.λπ.

Το FAI CISL είναι το πιο αντιπροσωπευτικό σωματείο στον Όμιλο. Η επιχειρησιακή σύμβαση είναι ένα ολόκληρο βιβλίο, που περιλαμβάνει την εθνική κλαδική συλλογική σύμβαση. Χρειαστήκαμε πολύ χρόνο για να προετοιμάσουμε την επιχειρησιακή σύμβαση, η οποία προβλέπει μεταξύ άλλων αύξηση μισθών, μείωση ωραρίου εργασίας και χρόνο για οικογένειες. Η υπογραφή μιας τέτοιας συμβασης δεν είναι εύκολο πράγμα. Η πρόταση του Ομίλου έγινε αποδεκτή από τους εργαζόμενους σε μια Γενική Συνέλευση. Στη συνέχεια παραθέτουμε ορισμένες διαφοροποιήσεις της σύμβασης αυτής σε σύγκριση με την κλαδική συλλογική σύμβαση:

Θα υπάρχουν 6 εκπρόσωποι στην Επιτροπή Υγείας και Ασφάλειας, ψηφιζόμενοι από τη Γενική Συνέλευση αντί για 3.

Δεν θα υπάρχουν εργαζόμενοι με συμβάσεις ορισμένου χρόνου μετά από 6 μήνες απασχόλησης, μόνο με μόνιμες συμβάσεις.

Υπερωρίες. Οι εργαζόμενοι μπορούν να καταθέσουν τις υπερωρίες τους σε μια τράπεζα υπερωριών για να χρησιμοποιηθούν από άλλους υπαλλήλους. Π.χ. αν έχω εργαστεί 10 ώρες υπερωρίες, μπορώ να βάλω 5 ώρες στην τράπεζα υπερωριών και να πληρωθώ για τις υπόλοιπες.

Μπόνους βάσει στόχων, 2.350 € το 2018, 2.400 € το 2019 και 2.450 € το 2020.

Ένα μέρος των κοινωνικών κρατήσεων μπορεί να επενδυθεί στην εταιρεία.



Το πρόγραμμα συγχρηματοδοτείται από τη Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης της ΕΕ. Αριθμός προγράμματος: VS/2019/0057



NEWCHALLENGES

Η FAI CISL της Βενετίας αντιμετώπισε δυσκολίες λόγω μιας περιόδου κρίσης των σχέσεων της με την εταιρεία. Ο προσωπάρχης μήνυσε το συνδικάτο, το συνδικάτο κέρδισε την υπόθεση στο δικαστήριο και ο προσωπάρχης απολύθηκε.

Στην πραγματικότητα, οι επιχειρήσεις συμπεριφέρονται ανάλογα με το συνδικάτο το οποίο αντιμετωπίζουν μπροστά τους και αυτό είναι διαφορετικό σε κάθε χώρα. Για παράδειγμα, η Barilla δεν έχει τις ίδιες εργασιακές σχέσεις με τα συνδικάτα στην Ιταλία και στην Ελλάδα.

Τέλος, ο εκπρόσωπος στο ΕΣΕ του ομίλου San Benedetto είναι συνάδελφος από την FAI CISL. Τα ΕΣΕ είναι αδύναμα, καθώς περιορίζονται στο ρόλο ενημέρωσης και διαβούλευσης. Τα ΕΣΕ προωθούν έναν νέο κανονισμό προκειμένου να έχουν πρόσβαση στα δεδομένα / πληροφορίες. Γι' αυτό πιστεύω ότι είναι απαραίτητο να υπάρχει κοινωνικός διάλογος με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή στον κλάδο των τροφίμων καθώς και στον γεωργικό τομέα. Αναλάβαμε την προεδρία στον ευρωπαϊκό διάλογο για τον γεωργικό τομέα. Ήταν μια μεγάλη τιμή για το συνδικάτο μας που η προεδρία μας ψηφίστηκε τόσο από τους εργαζομένους όσο και από τους εργοδότες.

Στο ΕΣΕ, ο Όμιλος θέλει να ενισχύσει την κοινωνική συνοχή σε ευρωπαϊκό επίπεδο, μέσω του ευρωπαϊκού διαλόγου, που βασίζεται στη συνεργασία.

Ένα άλλο ζήτημα, που αντιμετωπίζουν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων, είναι ότι δεν υπάρχει έρευνα σχετικά με τα δεδομένα, που παρέχονται στο ΕΣΕ. Το ΕΣΕ εκδίδει ένα ενημερωτικό δελτίο με όλες τις πληροφορίες, το οποίο διανέμει σε όλους τους εργαζόμενους. Στο ΕΣΕ συμμετέχουν 6 εκπρόσωποι από την Ιταλία, 2 από την Ισπανία και 1 από την Πολωνία, ενώ ο συντονιστής του είναι από το εργοστάσιο στη Nord Este Venezia. Σύμφωνα με την INONOVA, το Ινστιτούτο για την Καινοτομία, τη Μεταρρύθμιση και την Προστασία, οι συνθήκες εργασίας στον Όμιλο είναι καλές, γεγονός που συμπίπτει με τα συμπεράσματα του ΕΣΕ. Για αυτόν τον λόγο, οι μισθοί αυξήθηκαν καθώς και ο χρόνος των διακοπών.

Δεν θέλω να δώσω την εντύπωση ότι οι συνθήκες εργασίας σε όλες τις εταιρείες στην Ιταλία είναι όπως στο San Benedetto.

Αναγνώστου, BIOME.

Η BIOME είναι μια χημική βιομηχανία στη Θεσσαλονίκη. Το σωματείο της υπήρξε από την αρχή μέλος της ΟΒΕΣ.

Όταν ο ιδιοκτήτης της εταιρείας την παράτησε με αποτέλεσμα την κατάργηση των θέσεων εργασίας, το σωματείο στο πνεύμα της φιλοσοφίας της ΟΒΕΣ, αποφάσισε να αναλάβει το ίδιο τη διαχείριση της επιχείρησης και να συνεχίσει την παραγωγή του εργοστασίου. Αποφασίσαμε να πουλήσουμε τα προϊόντα μας όχι μέσω σούπερ μάρκετ ή διανομένων, αλλά χρησιμοποιώντας ένα δίκτυο αλληλεγγύης. Έτσι, πουλάμε τα προϊόντα μας on-line ή μέσω συνδικαλιστικών οργανώσεων. Έχουμε δύο γραμμές παραγωγής:

- Προϊόντα καθαρισμού από φυσικές πηγές
- Προϊόντα οικολογικού καθαρισμού που χρησιμοποιούν πιστοποιημένες πρώτες ύλες.



Το πρόγραμμα συγχρηματοδοτείται από τη Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης της ΕΕ. Αριθμός προγράμματος: VS/2019/0057



NEWCHALLENGES

Το 70% της παραγωγής μας πηγαίνει σε άλλες χώρες. Επιλέξαμε να μην λάβουμε κρατική χρηματοδότηση ούτε τραπεζικά δάνεια, επειδή θέλουμε να είμαστε ανεξάρτητοι. Εξαρτόμαστε από το δικό μας εισόδημα και το εισόδημα αλληλεγγύης.

Sivano Giangiancomi. Ο Όμιλος Veronesi είναι συγκεντρωμένος στη Βόρεια Ιταλία. Διαθέτει 2 γραμμές παραγωγής μία για ζωοτροφές και η άλλη παραγωγή τροφίμων. Στην εταιρεία πραγματοποιείται ενημέρωση και διαβούλευση σε 3 επίπεδα, επίπεδο τμήματος, επίπεδο εταιρείας και εθνικό επίπεδο. Σε αυτήν την επιχείρηση έχουμε καλή συνεργασία και η επιχείρηση σέβεται την ενημέρωση και τη διαβούλευση και εμπλέκει τους εκπροσώπους των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων για ανάπτυξη. Για παράδειγμα, όταν η επιχείρηση ήθελε να πραγματοποιήσει επενδύσεις για την παραγωγή νέων προϊόντων, ζήτησε τη συμφωνία των εργαζομένων. Ακόμα και όταν αποφάσισε να αναθέσει σε υπεργολάβους ορισμένες δραστηριότητες, σεβάστηκε τους όρους μας και πλήρωσε κάποιους μισθούς στους εποχιακά εργαζόμενους.

Ο Όμιλος Barilla απασχολεί 8.400 υπαλλήλους, εκ των οποίων 5.000 στην Ιταλία, με κύκλο εργασιών 3,6 δισ. Ευρώ το 2018 και 236 εκατ. Ευρώ επενδύσεις. Η μελέτη περιπτώσεώς μας αναφέρεται στην περιφέρεια Basilicata. Πριν από μερικά χρόνια, προκειμένου να πραγματοποιήσει κάποιες επενδύσεις, η εταιρεία άλλαξε τις εργασιακές σχέσεις (εργασία τα Σάββατα και τις Κυριακές). Το σωματείο συνεργάστηκε με την εταιρεία στην περιφέρεια και κατέληξε σε συμφωνία, τα αποτελέσματα της οποίας ήταν η παροχή περισσότερης κατάρτισης για τους εργαζομένους και αύξηση μισθών. Αυτή η περιφερειακή συμφωνία χρησιμοποιήθηκε ως πρότυπο για την εθνική επιχειρησιακή σύμβαση. Από την άλλη πλευρά, γνωρίζουμε ότι σε άλλα εργοστάσια του Ομίλου εκτός της Ιταλίας οι συνθήκες εργασίας δεν είναι οι ίδιες. Πρέπει να δούμε γιατί στην περιφέρεια Βασιλικάτα έχουν καλές συνθήκες και σε άλλα μέρη, όπως στην Αθήνα δεν έχουν. Το ΕΣΕ μπορεί να ασχοληθεί με το θέμα αυτό. Το μέλημά μας είναι να βρούμε μηχανισμούς συμμετοχής και εμπλοκής των εργαζομένων στις εργασιακές σχέσεις. Η δύναμή μας έγκειται στη δυναμική μας. Χρησιμοποιούμε το διάλογο με τις επιχειρήσεις και τις συλλογικές συμβάσεις και εκεί βρίσκεται η δύναμη του συνδικάτου.

Οι εργοδότες έχουν τα δικά τους σωματεία. Στην Ιταλία παρατηρείται ένα φαινόμενο, αν το κοινοβούλιο θέλει να παρέμβει, αντιστέκονται τόσο οι εργοδοτικές οργανώσεις όσο και τα σωματεία των εργαζομένων. Προτιμούν να διαπραγματευτούν μεταξύ τους. Δεν υπάρχει νόμος ότι το κράτος μπορεί να παρεμβαίνει στον κοινωνικό διάλογο. Στην Ιταλία υπάρχουν 3 Συνομοσπονδίες.

Αναστασοπούλου, ΣΑΕ και ΕΠΕ. GDPR.

Το GDPR εκτός των άλλων, επηρεάζει επίσης τις εργασιακές σχέσεις. Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα μπορούν να υποβληθούν σε επεξεργασία για σκοπούς συμβάσεων εργασίας και συλλογικών συμβάσεων, ακόμη και αν τα προσωπικά δεδομένα δεν αποθηκεύονται σε βάση δεδομένων εφόσον:

- αυτό είναι απολύτως απαραίτητο (δεν διευκρινίζεται όμως ποιος αποφασίζει εάν πράγματι είναι απαραίτητο)



Το πρόγραμμα συγχρηματοδοτείται από τη Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης της ΕΕ. Αριθμός προγράμματος: VS/2019/0057





NEWCHALLENGES

-για τη λήψη αποφάσεων σχετικά με τη σύμβαση. Σε αυτές τις περιπτώσεις η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων μπορεί να γίνει χωρίς προηγούμενη συμφωνία των εργαζομένων.

Γενικά, οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν ελεύθερη επιλογή. Η συμφωνία του εργαζόμενου για την επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων μπορεί να είναι είτε γραπτή είτε σε ψηφιακή μορφή. Ο εργοδότης πρέπει να ενημερώνει τους εργαζομένους για τον σκοπό της επεξεργασίας των δεδομένων τους. Οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να ανακαλέσουν τη συμφωνία τους ανά πάσα στιγμή. Η συμφωνία πρέπει να δοθεί υπό συνθήκες ελεύθερης επιλογής. Η συμφωνία αυτού του τύπου είναι διαφορετική από τη σύμβαση εργασίας.

Συγκεκριμένες κατηγορίες προσωπικών δεδομένων που ενδέχεται να υποβληθούν σε επεξεργασία εάν είναι απαραίτητο είναι:

- για την άσκηση νομικών δικαιωμάτων
- για την εκπλήρωση νομικών απαιτήσεων

Η χρήση φωτογραφικών μηχανών και επεξεργασίας μέσω συστημάτων CCTU στο εργασιακό περιβάλλον επιτρέπεται είτε σε κοινόχρηστους χώρους είτε σε ιδιωτικούς χώρους, μόνο εάν είναι απαραίτητο για την ασφάλεια ατόμων και αγαθών.

Η επιχείρηση πρέπει να αιτιολογήσει γιατί η κάμερα είναι απαραίτητη και οι εργαζόμενοι πρέπει να ενημερώνονται γραπτώς. Οι βιντεοσκοπήσεις της κάμερας δεν μπορεί να αποτελέσουν κριτήρια για την αξιολόγηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων. Ο DPO πρέπει να αποδεικνύει ότι ο εργαζόμενος έχει δώσει τη συγκατάθεσή του. Η φόρμα συγκατάθεσης πρέπει να είναι κατανοητή και σε απλή γλώσσα και να είναι προσβάσιμη. Ο νόμος σχετικά με το GDPR είναι πολύ πρόσφατος και μένει να δούμε πώς θα εφαρμοστεί.

Todor Kachkof και Lilyana Laskova, Podkera.

Η Συνομοσπονδία μας είναι μια από τις 2 αντιπροσωπευτικές εργατικές συνομοσπονδίες στη Βουλγαρία. Συνεργαζόμαστε με συνδικαλιστές και επικεντρωνόμαστε στη διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης, καθώς και στις τελευταίες αλλαγές και τροποποιήσεις της νομοθεσίας.

Η νομοθεσία για την ενημέρωση και τη διαβούλευση βασίζεται στο Σύνταγμα της Δημοκρατίας της Βουλγαρίας. Σύμφωνα με το άρθρο 41 «Όλοι έχουν το δικαίωμα της συνάθροισης, να λάβουν και να διαδώσουν πληροφορίες. Η εφαρμογή αυτού του δικαιώματος δεν μπορεί να είναι αντίθετη με άλλα δικαιώματα».

Η εφαρμογή της ενημέρωσης και της διαβούλευσης πραγματοποιείται μέσω ΕΣΕ και μέσω των συνδικαλιστικών εκπροσώπων των εργαζομένων στο πλαίσιο εφαρμογής του άρθρου 7 του εργατικού κώδικα και διευθετείται με συμφωνία.

Ο νόμος δεν έχει θεσπίσει αυστηρή διαδικασία για την επίτευξη συμφωνίας. Είναι σαφές ότι μόλις εκλεγούν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων, μπορούν να καλέσουν τον εργοδότη να διαπραγματευτεί μαζί τους για να καταλήξουν σε συμφωνία.





NEWCHALLENGES

Τα ζητήματα που ο κώδικας εργασίας καθορίζει ως προς την ενημέρωση και διαβούλευση είναι:

- Οικονομικά και χρηματοοικονομικά αποτελέσματα
- Δομή της επιχείρησης
- Ανάπτυξη δραστηριοτήτων
- Επενδύσεις και αλλαγές
- Νέες μέθοδοι και διαδικασίες
- Μετασχηματισμός της επιχείρησης
- Προσεχείς μαζικές απολύσεις και θέση σε διαθεσιμότητα.

Ένα από τα μεγαλύτερα ζητήματα που αντιμετωπίζουμε, είναι ότι πολύ συχνά στη Βουλγαρία πραγματοποιούνται αναδιαρθρώσεις με αρνητικές επιπτώσεις στους εργαζομένους, π.χ. που επιφέρουν απολύσεις ή διαθεσιμότητα χωρίς προηγούμενη ενημέρωση των εργαζομένων.

Αν και η Οδηγία για την ενημέρωση και τη διαβούλευση έχει μεταφερθεί στη Βουλγαρία το 2007, η μεταφορά είναι πολύ ευέλικτη και δεν προβλέπονται αυστηρές κυρώσεις για την παράβαση.

Τα τελευταία χρόνια είχαμε 3 περιπτώσεις που πήγαν στο δικαστήριο.

- Σε μια μελέτη περίπτωσης αναφερόμαστε σε μια πολυεθνική εταιρεία, στην οποία έχει συναφθεί συλλογική σύμβαση εργασίας μεταξύ της διοίκησης της εταιρείας και των εκπροσώπων των εργαζομένων. Σε μια μη καθορισμένη στιγμή, η διοίκηση προχώρησε σε αλλαγή ιδιοκτησίας χωρίς να ενημερώσει τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Ο νέος ιδιοκτήτης τοποθέτησε στην εταιρεία καινούργια διοίκηση όπως έχει το δικαίωμα να κάνει και αρνήθηκε να σεβαστεί τις συλλογικές συμβάσεις που είχαν ήδη υπογραφεί. Αυτό οφείλεται στην έλλειψη πρόβλεψης στη βουλγαρική νομοθεσία που να αναγκάζει τον ιδιοκτήτη να σεβαστεί τις συμβάσεις. Επιπλέον, πράγμα που είναι ακόμη χειρότερο, ο νέος ιδιοκτήτης δεν σέβεται τους εκλεγμένους εκπροσώπους των εργαζομένων. Σε αυτήν την περίπτωση η όλη διαδικασία έπρεπε να ξεκινήσει πάλι από την αρχή.

Η περίπτωση αποτελεί ένα παράδειγμα πρακτικών στη Βουλγαρία, που δείχνει ότι το κοινοβούλιο πρέπει να λάβει τα απαραίτητα μέτρα για να αλλάξει την κατάσταση. Τουλάχιστον, ο νόμος για την ενημέρωση και διαβούλευση πρέπει να τροποποιηθεί όσον αφορά τις πολυεθνικές εταιρείες, καθώς δεν υπάρχει άλλη σχετική νομοθεσία. Αυτό είναι ένα πολύ μεγάλο πρόβλημα για τα συνδικάτα, επειδή αυτή η κατάσταση ισχύει μόνο για τις πολυεθνικές εταιρείες βουλγαρικής ιδιοκτησίας.

Εκτός από άλλα προβλήματα που αντιμετωπίζουμε, επί του παρόντος έχουμε μια κατάσταση που προκαλεί σύγχυση, διότι πριν από δύο μήνες, το Νοέμβριο οι εργοδότες μας άσκησαν πολύ μεγάλη πίεση στο βουλγαρικό κοινοβούλιο και υπέβαλαν σχέδιο πρότασης νόμου λέγοντας ότι οι πρώτες 5 ημέρες άδειας ασθενείας πρέπει πληρώνονται από τον εργαζόμενο, όχι από την εταιρεία ούτε από το κράτος. Η κατάθεση της πρότασης νόμου κλιμάκωσε την ένταση μεταξύ συνδικαλιστικών οργανώσεων και εργοδοτών καθώς αυτή η κατάσταση θα έχει αρνητικό αντίκτυπο στους





NEWCHALLENGES

εργαζόμενους, οι οποίοι θα πρέπει να καλύπτουν οι ίδιοι τα ιατρικά έξοδα και δεν θα λαμβάνουν το μισθό τους για τις ημέρες της ασθένειας.

Όπως προαναφέραμε, στη Βουλγαρία υπάρχουν δύο αντιπροσωπευτικές συνδικαλιστικές συνομοσπονδίες. Σε αυτήν την ένταση και τη διαμάχη, μόνο η PODKREPA πήρε σαφή θέση. Η άλλη Συνομοσπονδία κρύφθηκε. Είμαστε η μόνη συνδικαλιστική οργάνωση σε αυτήν τη μάχη και έχουμε εναντίον μας 6 οργανώσεις εργοδοτών. Εξαιτίας αυτού διοργανώσαμε μια μεγάλη δημόσια διαδήλωση στα τέλη Νοεμβρίου. Με αυτήν τη διαδήλωση δηλώσαμε ότι εάν η κυβέρνηση αποδεχτεί αυτήν τη νομοθεσία, θα συνεχίσουμε να διαδηλώνουμε όλο το χρόνο. Τέλος, βγήκε ένα σχέδιο συμφωνίας ότι οι εργοδότες πρέπει να πληρώνουν τις πρώτες 3 ημέρες άδειας ασθένειας, όχι το κράτος ούτε οι εργαζόμενοι. Η εξέλιξη αυτή υπόσχεται πολλά και αποτελεί μια πρώτη νίκη για εμάς. Παλαιότερα, ο κρατικός προϋπολογισμός μέσω της κοινωνικής ασφάλισης κάλυπτε όλα τα έξοδα για την άδεια ασθένειας. Μετά την κρίση του 2008-2010 μετά από άσκηση πιέσεων στους εργοδότες, η κυβέρνηση πρόκρινε ως προσωρινό μέτρο, έναν νέο κανόνα για την απελευθέρωση του κρατικού προϋπολογισμού από το έξοδο αυτό. Οι εργοδότες αποφάσισαν να συμφωνήσουν να πληρώνουν για τις πρώτες 3 ημέρες ασθένειας, ενώ το κράτος θα πληρώνει για τις υπόλοιπες. Αλλά απροσδόκητα, τον Νοέμβριο τα λόμπι κινήθηκαν και οι εργοδότες πρότειναν τα νέα μέτρα. Αυτή είναι η κύρια πρόκληση που αντιμετωπίζουμε σήμερα, ως συνδικάτα και περιμένουμε την υποστήριξή σας.

Σοφία Σπηλιωτόπουλου, ΟΒΕΣ.

Ευχαριστούμε πολύ τους συμμετέχοντες από το εξωτερικό και τους διερμηνείς.

Οι τρεις ελληνικές μελέτες περιπτώσεων είναι:

- Η πρώτη περίπτωση αφορά στην τηλεματική παρακολούθηση των οχημάτων της Heineken (υποτίθεται για περιβαλλοντικούς λόγους), ως πρόφαση για την παρακολούθηση και των εργαζομένων.

Στην Ελλάδα συμφωνήθηκε ότι τα δεδομένα παρακολούθησης αυτής συλλέγονται για μια ομάδα 6 ατόμων και όχι μεμονωμένα, οπότε δεν θα έχει αντίκτυπο στον κάθε εργαζόμενο.

Ο Γιώργος Τσιμέκας είπε ότι ακόμη και αυτό το μέτρο δεν έγινε αποδεκτό στην Αυστρία.

- Η δεύτερη περίπτωση αφορά στην προστασία των προσωπικών δεδομένων και το κύριο μάθημα που αντλήθηκε σε αυτήν την περίπτωση είναι ότι τα σωματεία χρειάζονται βοήθεια από ειδικούς σε τέτοιες περιπτώσεις, επειδή δεν διαθέτουν εξειδικευμένες γνώσεις.

- Η τρίτη περίπτωση αναφέρεται στο συνδικάτο υπαλλήλων της Εθνικής Τράπεζας της Ελλάδας, το οποίο αντιμετωπίζει την πρόκληση της ψηφιοποίησης των τραπεζικών δραστηριοτήτων. Σε αυτήν την περίπτωση υπήρξε συντονισμός μεταξύ του σωματείου ΣΥΕΤΕ και της Ομοσπονδίας Τραπεζοϋπαλλήλων (ΟΤΟΕ) σε συντονισμό με το ΙΝΕ ΓΣΕΕ για να αντιμετωπίσουν με συστηματικό και ολιστικό τρόπο την ψηφιοποίηση στις τράπεζες.

Ακολούθησε συζήτηση σε μικρές ομάδες.

