



NEWCHALLENGES+



ΗΜΕΡΙΔΑ- ΣΥΝΑΝΤΗΣΗ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΩΝ

Σάββατο 4 Δεκεμβρίου 2021

Stanley Hotel [Οδυσσέως 1, πλατεία Καραϊσκάκη, Αθήνα]

"ΝΕΕΣ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΠΟΥ ΘΕΤΕΙ Η ΠΑΝΔΗΜΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ, ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ"

Ο Πρόεδρος της ΟΒΕΣ κ. Κωνσταντίνος Μαργαρίτης καλωσόρισε τους 32 συμμετέχοντες στην προπαρασκευαστική ημερίδα- συνάντηση συνδικαλιστών που ήταν παρόντες στο ξενοδοχείο Stanley Hotel και την κ. Ιωάννα Αναστασοπούλου, Γραμματέα του Συνδέσμου ΑΕ και ΕΠΕ, η οποία συμμετείχε μέσω σύνδεσης τηλεδιάσκεψης.

Η κ. Ξένια Χρονοπούλου, εμπειρογνώμων της ΟΒΕΣ παρουσίασε το πρόγραμμα, που στηρίζεται, τους σκοπούς και συγκεκριμένους στόχους του, τους εταίρους, τα αναμενόμενα παραδοτέα και αποτελέσματα.

Ο κ. Νίνος, Πρόεδρος του σωματείου της Αθηναϊκής ζυθοποιίας στην Πάτρα, παρουσίασε το project Erasmus+ INSPIRER, το οποίο πραγματεύεται τα προβλήματα διαφορών ανάμεσα στις γενιές στις επιχειρήσεις, που οφείλονται στην εισαγωγή της ρομποτικής και στις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι να αποκτήσουν τις αναγκαίες γνώσεις και δεξιότητες ώστε να μπορέσουν να ανταποκριθούν στα νέα καθήκοντα καθώς και στις προκλήσεις των συνδικάτων να βοηθήσουν τους εργαζομένους αυτούς να διατηρήσουν την εργασία τους.

Ο κ. Χρήστος Κιούλος, νομικός σύμβουλος της ΟΒΕΣ, ανέλυσε τις πρόσφατες μεταβολές του ελληνικού νομικού πλαισίου και τις προκλήσεις που απορρέουν από αυτές. Συγκεκριμένα είτε:

Οι αλλαγές του εργατικού νόμου που εισήγαγε ο υπουργός Απασχόλησης κ. Χατζηδάκης με το νόμο 48028/21 έχουν τόσο θετικό όσο και αρνητικό πρόσημο, οι δεύτερες γιατί δε διευκολύνουν τη δράση των σωματείων και τους βάζουν εμπόδια. Πιο συγκεκριμένα στο Κεφάλαιο 1 προβλέπεται η κύρωση της Διεθνούς Σύμβασης του ΔΟΕ για την προστασία των εργαζομένων από την άσκηση ψυχολογικής και σωματικής βίας και παρενόχλησης (190/2019), στο χώρο εργασίας ή λόγω εργασίας. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις πρέπει από εδώ και πέρα να περιλαμβάνουν στις συλλογικές συμβάσεις, που υπογράφουν με τους εργοδότες, μέτρα για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης. Το Κεφάλαιο 2, κυρώνει τη Διεθνή Σύμβαση για τις Εργασιακές και Οικογενειακές Υποχρεώσεις (156/81) συμπεριλαμβανομένων των πατρικών αδειών, των δικαιωμάτων για υιοθετημένα παιδιά, ανάγκες που προκύπτουν λόγω προβλημάτων υγείας μελών της οικογένειας κλπ. Το Κεφάλαιο 3 προβλέπει αλλαγές στο ατομικό εργατικό δίκαιο, ιδίως τη

διευθέτηση του χρόνου εργασίας. Σχετικές αλλαγές εισήχθησαν για πρώτη φορά το 1990 και μετά το 2000, το 2005, το 2010, όπως π.χ. εργασία για 6 μήνες με ωράριο 6 ημέρες την ημέρα και 6 μήνες με 10 ώρες την ημέρα. Παλιά για να συμβεί κάτι τέτοιο έπρεπε να έχει συμφωνήσει το σωματείο. Είχε υπογραφεί μόνο μια συλλογική σύμβαση με τέτοια πρόβλεψη, η περίπτωση επιχείρησης επίγειας εξυπηρέτησης του αεροδρομίου.

Τώρα, λόγω επίσης και της κατάστασης που έχει διαμορφωθεί με τον covid19, η διευθέτηση μπορεί να γίνει και ατομικά. Το βασικό πρόβλημα είναι ότι το εργατικό δίκαιο δημιουργήθηκε για να αντισταθμίσει τη διαπραγματευτική ανισορροπία εργαζομένων-εργοδοτών. Στο νόμο υπάρχουν επίσης αλλαγές στο δίκαιο των απολύσεων. Από την 1.1.2022 καταργείται η διαφορά ανάμεσα σε υπαλλήλους και εργάτες όσον αφορά την αποζημίωση απόλυσης. Για το λόγο αυτόν γίνονται τώρα απολύσεις για να προλάβουν το νόμο. Δικονομικές αλλαγές έχουν γίνει επίσης όσον αφορά την καταχρηστική απόλυση.

Το Κεφάλαιο 5 προβλέπει τη μετατροπή του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας σε Ανεξάρτητη Αρχή, δηλαδή ο ελεγκτικός μηχανισμός ΣΕΠΕ φεύγει από το Υπουργείο Απασχόλησης. Αυτό συνεπάγεται και μεταβολή της διαδικασίας διευθέτησης εργασιακών διαφορών μέσω τριμερούς συνάντησης στο Υπουργείο Εργασίας, η οποία υποκαθίσταται από τριμερείς στον ΟΜΕΔ.

Άλλες αλλαγές, που προβλέπονται στο νέο νόμο σε σχέση με τον εργατικό νόμο 1264 είναι ότι πολλές διαδικασίες θα πραγματοποιούνται πλέον ηλεκτρονικά. Από την 1.1.2022 και μετά θα υπάρχει Ηλεκτρονικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων στο Υπουργείο Απασχόλησης και όχι στο Πρωτοδικείο. Δεν μπορεί η ίδρυση ενός σωματείου να εξαρτάται από την εκτελεστική εξουσία, πράγμα που μπορεί να εγείρει προσφυγές στη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας. Αν δεν εγγραφούν τα σωματεία στο Μητρώο δεν θα μπορούν να υπογράψουν ΣΣΕ, ούτε τα στελέχη, που μετέχουν στη διοίκηση των σωματείων να απολαμβάνουν προστασίας έναντι απόλυσης. Ακόμα, εάν το σωματείο δεν γραφεί στο Μητρώο δεν θα μπορεί να ενταχθεί σε προγράμματα, ούτε να πάρει επιχορήγηση από τον ΟΑΕΔ. Τα σωματεία δεν θα μπορούν πλέον να παίρνουν ενισχύσεις από τους εργοδότες για πολιτιστικούς σκοπούς. Η τήρηση των λογιστικών των σωματείων θα γίνει επίσης ηλεκτρονικά και για το λόγο αυτόν αναμένονται Υπουργικές Αποφάσεις, που θα εξειδικεύουν με ποιόν τρόπο θα γίνεται αυτό.

Αλλάζει επίσης η προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών, εφόσον μειώνεται ο αριθμός των στελεχών που προστατεύονται, ο δε εργοδότης μπορεί να απολύσει συνδικαλιστικό στέλεχος επικαλούμενος σπουδαίο λόγο (χωρίς να πρέπει να εξηγήσει ποιος είναι ο λόγος αυτός). Καταργείται η Επιτροπή που έκρινε εάν ο λόγος είναι πράγματι σπουδαίος. Από την άλλη μεριά, εάν υπάρξει απόφαση του Δικαστηρίου, που δικαιώνει τον εργαζόμενο, τότε γίνεται υποχρεωτικά επαναπρόσληψη.

Στη συνέχεια ακολούθησαν κύκλοι συζητήσεων σχετικά με αυτές τις αλλαγές και τις μεταβολές, που οφείλονται στον covid 19. Η κ. Αναστασοπούλου, εκπροσωπώντας την εργοδοτική πλευρά συντόνισε τις συζητήσεις αυτές.

Θέμα. Πλέον προβλέπεται η δυνατότητα ηλεκτρονικής διενέργειας των εκλογών. Από την 1.1.2022 θα υπάρχει η επιλογή ηλεκτρονικής κάλπης μέσω συνδέσμου στο διαδίκτυο. Παρόλα αυτά μένουν ανοιχτά ζητήματα πάνω στη διαδικασία αυτή, όπως η προφύλαξη από την παραβίαση της ψήφου, η διαφύλαξη της μυστικότητας και η αποφυγή επηρεασμού της ψήφου από τρίτους.

Lafarge μπετόν: Για πρώτη φορά χρησιμοποιήσαμε φέτος την ηλεκτρονική ψηφοφορία για τις εκλογές του ΔΣ του σωματείου μας. Η επιχείρησή μας διαθέτει εγκαταστάσεις σε διάφορα σημεία της Ελλάδας, πράγμα το οποίο σε συνδυασμό με τους περιορισμούς που επέβαλε η πανδημία

covid19 έθετε σοβαρά εμπόδια στη μετακίνησή μας προκειμένου να συνεδριάσουμε ζωντανά και να πραγματοποιήσουμε τη Γενική μας Συνέλευση. Για πρώτη φορά πάντως επιτύχαμε συμμετοχή 100% των μελών του σωματείου.

Αναστασοπούλου: Πολλές ανώνυμες εταιρείες, συμπεριλαμβανομένου και του Συνδέσμου ΑΕ και ΕΠΕ χρησιμοποίησαν τηλεδιάσκεψη, προκειμένου να οργανώσουν τη Γενική Συνέλευση μετόχων τους. Πολλά μεγάλα συνδικάτα στη Γαλλία και στη Γερμανία καθώς και μεγάλες εταιρείες στις ΗΠΑ αναγκάστηκαν να αντιμετωπίσουν το ίδιο θέμα. Η αλλαγή είναι σημαντική καθώς μέχρι σήμερα υπήρχε δυνατότητα ψηφοφορίας μόνο των παρόντων ή και επιστολικής ψήφου.

- Θα πρέπει να αλλάξουμε τα καταστατικά των σωματείων, ώστε να περιληφθούν άρθρα που να προβλέπουν η δυνατότητα συγκεκριμένων περιπτώσεων χρήσης της ηλεκτρονικής ψήφου, όπως αποκλειστικά σε άρρωστα άτομα ή σε άτομα σε άδεια κλπ. Στα σωματεία κάθε άτομο μπορεί να εκφράσει την προσωπική του άποψη. Οι Γενικές Συνελεύσεις εκτός από τις εκλογές δίνουν την ευκαιρία να συζητηθούν ζητήματα, να εκφραστούν γνώμες, να υπάρξει σύγκρουση και σύνθεση απόψεων, διαδικασίες που δεν μπορούν να υποκατασταθούν από τηλεδιασκέψεις.
- Στην περίπτωση κήρυξης απεργίας, η μεταβολή στο νομοθετικό πλαίσιο προβλέπει την υποχρεωτική χρήση ηλεκτρονικής ψηφοφορίας με την επίτευξη απαρτίας τουλάχιστον 50% των μελών του σωματείου και την παράδοση στον εργοδότη ενός εξώδικου, στο οποίο να αναφέρονται οι αιτίες της απεργίας. Ο νόμος επίσης προβλέπει ότι η διοίκηση του σωματείου έχει την αστική ευθύνη για οποιεσδήποτε ζημιές προκληθούν τυχόν κατά τη διάρκεια της απεργίας. Επίσης κατοχυρώνεται το δικαίωμα απεργοσπαστικών ενεργειών.

Αναστασοπούλου: Υπάρχουν ξεχωριστές προβλέψεις όσον αφορά τους σπουδαίους λόγους για απόλυση των συνδικαλιστικών στελεχών;

- Όχι, οι προβλέψεις είναι οι ίδιες όπως στην περίπτωση απόλυσης εγκύων ή λεχώνων.

Αναστασοπούλου: Ένα νεοϊδρυόμενο σωματείο πρέπει εφεξής να εγγράφεται στο Πρωτοδικείο;

- Ναι, προκειμένου όμως να έχει το δικαίωμα να υπογράψει συλλογικές συμβάσεις πρέπει να έχει προηγουμένως εγγραφεί στο ηλεκτρονικό μητρώο του Υπουργείου Εργασίας. Επίσης στο Υπουργείο Εργασίας πρέπει να κατατεθούν και τα ονόματα των εκλεγμένων συνδικαλιστών. Ο Πρόεδρος του σωματείου πρέπει να μπει στο πρόγραμμα ΕΡΓΑΝΗ του Υπουργείου Εργασίας και να εισάγει τα ονόματα των μελών του ΔΣ, τον αριθμό των μελών του σωματείου, το καταστατικό κλπ. Από την άλλη μεριά δεν παρέχεται καμιά εγγύηση για προστασία των προσωπικών αυτών δεδομένων συνδικαλιστικής συμμετοχής και δράσης..
- Anastasopoulou: Should trade unions change their statutes in view of the new law?
- There is no change in the statute required and no transition time mentioned for this reason either.

Αναστασοπούλου: Υπάρχουν μεταβολές στο νόμο που αφορούν τις διαδικασίες των συλλογικών διαπραγματεύσεων ή της ενημέρωσης και διαβούλευσης;

- Η ενημέρωση και διαβούλευση πραγματοποιείται επί τη βάση του Προεδρικού Διατάγματος 240/2006. Αφορά οποιοδήποτε εργατικό ζήτημα και η ενημέρωση και διαβούλευση με το σωματείο πρέπει να προηγείται της λήψης οποιασδήποτε σχετικής λήψης απόφασης. Όσον αφορά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, αυτές σχετίζονται με την υπογραφή συλλογικών συμβάσεων. Το σωματείο πρέπει να υποβάλει στην εργοδοσία τα

αιτήματά του μέσω δικαστικού κλητήρα. Εάν, μετά από τη διαπραγμάτευση, δεν καταλήξουν στην υπογραφή συλλογικής σύμβασης εργασίας, το σωματείο έχει το δικαίωμα να προσφύγει σε διαμεσολάβηση ή διαιτησία. Προκειμένου να το πράξει θα πρέπει να έχει εξασφαλίσει τη σύμφωνη γνώμη του εργοδότη. Εξαιρέση αποτελούν μόνο τα σωματεία κοινής ωφέλειας (δημοσίων μέσων μαζικής μεταφοράς, ύδρευσης, ενέργειας, δημόσιων τηλεπικοινωνιών), τα οποία μπορούν να προσφύγουν στον ΟΜΕΔ από μόνα τους, χωρίς τη σύμφωνη γνώμη της εργοδοσίας.

Αναστασοπούλου: Τι ισχύει όσον αφορά στη μετενέργεια των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας;

- Εάν ο χρόνος ισχύος, που προβλέπεται σε μια ΣΣΕ έχει παρέλθει και δεν έχει υπογραφεί νέα ΣΣΕ ή ατομικές συμβάσεις εργασίας, τότε η συλλογική σύμβαση παύει να ισχύει. Τα άρθρα της σύμβασης, που παραμένουν σε ισχύ αφορούν τους βασικούς μισθούς, το επίδομα τέκνων, το χρονοεπίδομα και το επίδομα επικινδυνότητας, ενώ δεν είναι ξεκάθαρο εάν εξακολουθούν να ισχύουν στα άρθρα της σύμβασης, που αφορούν σε θεσμικές κατακτήσεις.

Αναστασοπούλου: Η ΚΡΜΓ διεξήγαγε το 2021 μια πολύ μεγάλη έρευνα όσον αφορά την τηλεεργασία. Τα αποτελέσματα της έρευνας αυτής έδειξαν ότι η τηλεργασία αρέσει στους εργαζόμενους και πολλές φορές αντιμετωπίζουν δυσκολίες προσαρμογής όταν καλούνται να επιστρέψουν στην κανονική εργασία. Στην Ελλάδα, το Υπουργείο Ανάπτυξης προσδιόρισε τα μηνιαία έξοδα, τα οποία πρέπει να πληρώνει ένας εργοδότης στους εργαζόμενους (για τη χρήση υπολογιστών, εξοπλισμού, τηλεπικοινωνιών κλπ.).

- Η τηλεργασία είναι ένα φαινόμενο, που μπήκε για τα καλά στη ζωή μας και εντατικοποιήθηκε μετά την επιδημία covid19. Εργάζεσαι από το σπίτι, μπορείς βεβαίως να κάνεις διαλείμματα, αλλά παρόλα αυτά εργάζεσαι περισσότερο. Το ίδιο πρόβλημα έχουν αντιμετωπίσει στο παρελθόν και οι συνάδελφοι του τμήματος πωλήσεων, οι οποίοι έχουν ελαστικό ωράριο, εργάζονται όμως με τον υπολογιστή τους και από το ξενοδοχείο, που μένουν, πράγμα που αποτελεί ένα είδος τηλεργασίας. You may work from home and you may have breaks but still you work more.
- Στην πραγματικότητα μπορεί να υπάρχει συγκεκριμένο ωράριο, οι εργαζόμενοι όμως τείνουν να εργάζονται περισσότερο χρόνο από τον προβλεπόμενο.
- Τα έξοδα που πληρώνονται στους εργαζόμενους με τηλεργασία αποτελούν υποεκτίμηση των πραγματικών εξόδων.
- Η ΓΣΕΕ πρότεινε στα σωματεία να υπογράψουν ειδική συλλογική σύμβαση εργασίας για το θέμα αυτό χωρίς όμως να δίνουν και κάποια συγκεκριμένη υποστήριξη στο τι θα πρέπει να περιλαμβάνει η σύμβαση αυτή.
- Η τηλεργασία θα πρέπει να οριστεί νομικά, καθώς, όπως χρησιμοποιείται σήμερα περιλαμβάνει ευρύ φάσμα μορφών απασχόλησης.
- Στη Lafarge μπετόν διεξήγαμε μίαν έρευνα. Οι συνάδελφοι πιστεύουν ότι η τηλεργασία αποτελεί αναγκαίο κακό. Αισθάνονται μεγάλη πίεση, καθώς και τα παιδιά τους, εφόσον τους βλέπουν στο σπίτι, πιστεύουν ότι μπορούν να ασχοληθούν μαζί τους και να τα φροντίσουν, ενώ από την άλλη μεριά οι εργοδότες εξακολουθούν να προσδοκούν απόδοση στην εργασία.
- Γενικά δεν θα πρέπει να θεωρούμε ότι η τηλεργασία είναι ένα πρόσκαιρο φαινόμενο. Μιλώντας με μια εξαδέλφη στον Καναδά, που εργάζεται σε φαρμακευτική εταιρεία, μου

είπε ότι εργάζεται με τηλεργασία τα τελευταία 4 χρόνια και αυτό δεν πρόκειται να αλλάξει. Οι επιχειρήσεις εξοικονομούν πολλά χρήματα με την τηλεργασία.

Αναστασοπούλου: Τα σωματεία μπορούν να επιτύχουν να προσδιορίσουν κάποιες ασάφειες και να κερδίσουν διάφορα θετικά πράγματα μέσω των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Για πολλούς εργαζόμενους, ιδιαίτερα αυτούς που μένουν σε πολύ μικρά διαμερίσματα, η τηλεργασία εμφανίζει διάφορες δυσκολίες. Στη Γαλλία, πολλοί τηλε-εργαζόμενοι άφησαν τα μικρά τους διαμερίσματα στις μεγάλες πόλεις και πήγαν να ζήσουν στην επαρχία, όπου η στέγαση είναι πιο φθηνή.

- Οι συνδικαλιστές δεν διαθέτουν τις εξειδικευμένες γνώσεις, που θα τους επέτρεπαν να διαπραγματευθούν πάνω στο θέμα της τηλεργασίας.
- Θα μπορούσατε να ζητήσετε τη συμβουλή και υποστήριξη ειδικών συμβούλων.

Νίνος: Στη Βουλγαρία έχει αποδειχθεί ότι οι πωλητές εργάζονται 6 ώρες πάνω από το ωράριό τους. Το να ζητήσει κανείς τη βοήθεια συμβούλων δεν είναι από πράγμα καθώς και αυτοί δεν κατέχουν ειδικές γνώσεις για τα πάντα.

Αναστασοπούλου: Θα μπορούσατε ίσως να κάνετε μια έρευνα στα διάφορα τμήματα προκειμένου να εντοπίσετε τις επιμέρους συνθήκες. Το νομικό πλαίσιο δεν αποτελεί το κύριο θέμα εδώ. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις πρέπει να προσδιορίσουν τους κανόνες και να θέσουν τα κίνητρα.

Κιούλος: Ως πρακτική ενημέρωση αναφέρω ότι η ΓΣΕΕ έχει συμπεριλάβει στη Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 2007-2008 ως τμήμα την Ευρωπαϊκή Σύμβαση του 2002, που προέβλεπε την υπογραφή ειδικών συμβάσεων για την τηλεργασία. Θα πρέπει να δοθεί έμφαση στον προσδιορισμό του ωραρίου.

Νίνος: Εάν βάλω στο τραπέζι της διαπραγμάτευσης τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας μου είναι πολύ πιθανό και ο εργοδότης να βάλει τους δικούς του όρους.

Κιούλος: Στην αρχή κάθε τηλε-εργαζόμενος αποφάσιζε από μόνος του το ωράριο εργασίας του όπως τον βόλευε. Στη συνέχεια, η έρευνα έδειξε ότι πολλοί τηλε-εργαζόμενοι εμφάνισαν προβλήματα νευρώσεων και κατάθλιψης. Για το λόγο αυτόν προτείνουμε να μη σπάει το ωράριο. Επίσης προτείνουμε την εφαρμογή ενός μεικτού συστήματος τηλεργασίας και εργασίας δια ζώσης, που επιτρέπει στους εργαζόμενους και να συμμετέχουν στα σωματεία τους. Οι ειδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας θα πρέπει να προβλέπουν την πρόσβαση των εργαζομένων σε συγκεκριμένα τοπικά δίκτυα που θα μπορούσαν να καλύψουν τις ανάγκες της εργασίας και ο εργοδότης θα πρέπει να πληρώσει το κόστος της αναβάθμισης των τηλεπικοινωνιών.

Αναστασοπούλου: Το επόμενο θέμα είναι ο εμβολιασμός, τα τεστ, οι αρνητές, οι επιπτώσεις τους στην εργασία, στις σχέσεις των εργαζομένων, τα άτομα που δεν φορούν μάσκα κλπ.

Παναγάκης: Στην επιχείρησή μας όλοι οφείλουν να φορούν μάσκες και να είναι εμβολιασμένοι.

Νίνος: Κάποιοι υποστηρίζουν ότι είναι δικαίωμά τους να φοράνε μάσκα ή όχι και να είναι εμβολιασμένοι ή όχι..

Αναστασοπούλου: Ένας εργαζόμενος σε καφετέρια αρνήθηκε να εμβολιαστεί και απολύθηκε. Κατά την άποψή μου οι συνδικαλιστές πρέπει να πάρουν θέση και να μιλήσουν με τους αρνητές χρησιμοποιώντας το σεβασμό και την πειθώ προκειμένου να κατανοήσουν ότι η υγεία των υπολοίπων εξαρτάται από αυτούς. Έχουμε επίσης το φαινόμενο κάποιοι εργαζόμενοι να αρνούνται να κάνουν το τεστ κατά τη διάρκεια της εβδομάδας γιατί θέλουν να το κάνουν το Σαββατοκύριακο προκειμένου να μπορέσουν να βγουν έξω.

Ρουσάκης: Στην επιχείρηση που εργάζομαι. Ένας συνάδελφος αρνήθηκε να κάνει το τεστ και απολύθηκε. Δεν πρέπει να χωριζόμαστε σε εμβολιαστές και αντιεμβολιαστές. Εάν κάποιος στην οικογένεια νοσήσει ή είναι θετικός στον ιό, ο εργαζόμενος πρέπει να μπορεί να πάρει άδεια.

Αναστασοπούλου: Πιά είναι η άποψή σας για την ψηφιακή κάρτα εργασίας;

Νίνος: Στον Όμιλο της Heineken χρησιμοποιούμε ήδη ψηφιακές κάρτες εργασίας. Στην αρχή υπήρχαν κάποιες αντιρρήσεις αλλά τώρα πλέον όλοι την έχουν δεχθεί ως κάτι δεδομένο.

Αναστασοπούλου: Ποια είναι η επίπτωση της κρίσης της πανδημίας στην εργασίας σας;

Παναγάκης: Δεν υπήρξαν αρνητικές επιπτώσεις στις πωλήσεις σκυροδέματος.

Μορφίδου: Στον κλάδο της γουνοποιίας υπήρξε αναστολή εργασίας πολλών εργαζομένων. Παρόλα αυτά οι εργοδότες τους ζήτησαν να εργάζονται για 4 ώρες την ημέρα χωρίς πληρωμή ή παίρνοντας τη διαφορά από το επίδομα. Γενικά αντιμετωπίζουμε πολλά προβλήματα. Η εργασία μας θεωρείται ως ανειδίκευτη. Ο κλάδος μας βρίσκεται υπό πίεση με το πρόσχημα ότι είναι φρικτό να σκοτώνει κανείς άγρια ζώα. Η αλήθεια είναι ότι οι γούνες αποτελούν φυσικά προϊόντα. Τα ζώα, που χρησιμοποιούνται δεν είναι άγρια, αλλά εκτρέφονται σε ειδικές φάρμες. Η Παγκόσμια Ομοσπονδία Γούνας έχει επενδύσει πολλά τα τελευταία χρόνια στην ευζωία των ζώων στις φάρμες. Από την άλλη μεριά οι συνθετικές γούνες είναι υποπροϊόντα του πετρελαίου και συνεπώς δεν είναι βιοδιασπώμενες.

Νίνος: Οι πωλήσεις της εταιρείας μας μειώθηκαν κατά πολύ, αλλά οι μισθοί μας παρέμειναν σταθεροί. Η επιχείρηση πλήρωσε άδεια μιας εβδομάδας στους εργαζόμενους που είχαν θετικό κρούσμα στην οικογένειά τους. Επίσης, οργανώθηκαν τεστ στην αυλή του εργοστασίου και πάρθηκαν πρόσθετα μέτρα. Σε πολλές περιπτώσεις η διοίκηση της εταιρείας μας μάζεψε εργαζόμενους και τους εξήγησε τα μέτρα ασφαλείας, τα οποία είναι υποχρεωτικά (με βάση διευθυντικό δικαίωμα).

Μαργαρίτης: Είχαμε αρκετά κρούσματα covid19 και περίπου 30% αρνητές. Προσπαθήσαμε να τους πείσουμε να κάνουν τεστ. Ο ΕΟΠΥ ήρθε στις εγκαταστάσεις μας και έκανε τεστ στους εργαζόμενους. Με τον τρόπο αυτόν εντοπίστηκαν αρκετοί ασυμπτωματικοί νοσούντες.