

ΕΙΣΗΓΗΣΗ ΤΟΥ ALBERTO KULBERG TAUB ΣΤΗΝ ΗΜΕΡΙΔΑ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ NEWCHALLENGE + ΣΤΙΣ 4 ΙΟΥΛΙΟΥ 2022 ΣΤΗ ΡΩΜΗ

Επιτρέψτε μου καταρχάς να χαιρετήσω τον Πρόεδρο Κωνσταντίνο και επίσης τον φίλο μου τον Βασίλη, με τον οποίο γνωριζόμαστε πολλά χρόνια καθώς είμαι και πρόεδρος του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Εργαζομένων της Heineken.

Θα ήθελα να σας μεταφέρω την άμεση μαρτυρία μου για το τι είδους δουλειά έχει να κάνει το ΕΣΕ, και είχα ετοιμάσει μια παρουσίαση αλλά βλέπω ότι δεν χρειάζεται.

Για χρόνια, ήμουν συνδικαλιστικός εκπρόσωπος των ενωμένων σωματείων στο εργοστάσιο της Heineken στο Comun Nuovo του Μπέργκαμο. Έτσι και ήρθα αντιμέτωπος από πρώτο χέρι με την πανδημία, καθώς το Μπέργκαμο ήταν το επίκεντρο της πανδημίας στην Ευρώπη, ένα είδος Γουχάν της Ευρώπης. Ήμουν τότε στο εργοστάσιο με τον τότε διευθυντή του, έναν Έλληνα συνάδελφο, τον Νίκο Παρασκόπουλο, τον οποίο ο Βασίλης γνωρίζει πολύ καλά γιατί δούλευε χρόνια μαζί του.

Από την εμπειρία μου, το Μπέργκαμο ήταν πρακτικά η πόλη που επλήγη περισσότερο και βρέθηκα ως εκπρόσωπος των εργαζομένων στο εργοστάσιο έχοντας να εγγυηθώ την παραγωγή αλλά και την ασφάλεια των εργαζομένων.

Βρεθήκαμε σε μια ιδιόμορφη, μάλλον περίπλοκη θα έλεγα, κατάσταση με τον Διευθυντή του εργοστασίου, επίσης καινούργιο, προερχόμενο από την Ελλάδα.

Ήμασταν εκπρόσωποι διανύοντας την τέταρτη θητεία μας, πράγμα που δήλωνε ότι είχαμε κάποια εμπειρία, αλλά στην πραγματικότητα ο ιός ήταν άγνωστος σε όλους μας και δεν υπήρχε σημείο αναφοράς.

Δεν υπήρχε δυνατότητα αντιγραφής από άλλες χώρες γιατί, δυστυχώς, το Μπέργκαμο ήταν η πρώτη πόλη που επηρεάστηκε.

Άρα, όντως, το μόνο που μας έμενε ήταν να καταφύγουμε στον κανόνα της ενημέρωσης και της διαβούλευσης.

Θα έλεγα ότι ακολουθήσαμε τη σωστή διαδικασία, καθώς είχαμε την ευκαιρία να συντάξουμε ένα πρωτόκολλο με τη διοίκηση, αλλά το φτιάξαμε από την αρχή, δηλαδή καθίσαμε με τη διοίκηση για τρεις ώρες την ημέρα για ενάμιση μήνα προκειμένου να δημιουργήσουμε κανόνες από το μηδέν, καθώς η κυβέρνηση δεν είχε ακόμη θέσει επίσημα κανέναν κανόνα.

Έτσι, δουλέψαμε με την κοινή λογική και με τα εργαλεία που είχαμε διαθέσιμα εκείνη την εποχή για να καθορίσουμε ποια θα μπορούσαν να είναι πρωτόκολλα δράσης, ξεκινώντας από τους βασικούς κανόνες, απόσταση, απολύμανση, μάσκες...

Σκεφτείτε ότι οι μάσκες ήρθαν από την Ολλανδία, αλλά δεν είχαμε μάσκες για όλους, οπότε έπρεπε επίσης να αποφασίσουμε με ποιο τρόπο θα τις μοιράσουμε κατά προτεραιότητα.

Στη συνέχεια, θέσαμε τους κανόνες σχετικά με τους κοινόχρηστους χώρους: καντίνα, χώρους διαλειμμάτων, χώρους αποδυτηρίων: όλους αυτούς τους χώρους που θα

μπορούσαν να είναι χώροι επαφής των συναδέλφων, όπου θα μπορούσε να εξαπλωθεί ο ιός.

Στις αρχές Φεβρουαρίου ήρθε ένας τεχνικός από το Codogno, την πόλη όπου αργότερα απομονώθηκε ο ιός, ο οποίος ήρθε να συναρμολογήσει ένα μηχάνημα ελαστικής περιτύλιξης στο εργοστάσιο, και σε αυτές τις εργασίες η επαφή με τους τεχνικούς είναι πολύ στενή.

Αυτό είχε ως αποτέλεσμα αρκετοί εργαζόμενοι να έρθουν σε άμεση επαφή με αυτόν τον τεχνικό. Έπρεπε να εφαρμόσουμε μια προληπτική διαδικασία απομόνωσης και αυτό προκάλεσε πρόβλημα, δηλαδή την έλλειψη του απαραίτητου εργατικού δυναμικού για τη λειτουργία των γραμμών παραγωγής, επειδή η διοίκηση, σε συντονισμό με τον εκπρόσωπο των ενωμένων συνδικάτων, αποφάσισε να κρατήσει τους ανθρώπους στο σπίτι σε προληπτική βάση και ως εκ τούτου δεν είχε το απαραίτητο εργατικό δυναμικό.

Έτσι, για δύο μήνες είχαμε αυτόν το συνεχή διάλογο, που οδήγησε στη δημιουργία ενός πρωτοκόλλου και αυτό το πρωτόκολλο ήταν επίσης η βάση για ό,τι μέτρο υιοθέτησε τότε η κυβέρνηση σε εθνικό επίπεδο γιατί, εφόσον ήμασταν οι πρώτοι, ακόμη και η Heineken αντέγραψε το πρωτόκολλό μας στα διάφορα εργοστάσια προκειμένου να καταστεί δυνατή η εγγύηση της ασφάλειας μας, αλλά και η συνέχεια της παραγωγής δεδομένου ότι αυτή η συνέχεια ήταν απαραίτητη για να μπορέσουν να πληρωθούν οι μισθοί στους εργαζόμενους.

Άρα, με αυτούς τους όρους η ψηφιοποίηση μας βοήθησε γιατί μέσω της χρήσης καινοτόμων εργαλείων αλλάξαμε τον τρόπο εργασίας μας.

Διατηρήσαμε σε κάθε περίπτωση το επίπεδο επαφής και επικοινωνίας, που είναι θεμελιώδες για τη δουλειά μας, γιατί το να είμαστε εκπρόσωποι των συνδικάτων είναι σίγουρα μια δραστηριότητα που απαιτεί αλληλεπιδράσεις πρόσωπο με πρόσωπο, κοιτάζοντας ο ένας τον άλλο στα μάτια. Αυτός είναι ο μόνος τρόπος για να αποκτήσουμε την εμπιστοσύνη, που μας δίνει τη δυνατότητα να επιτύχουμε αποτελέσματα σε ένα τραπέζι, όπου συμφωνήσαμε μέτρα, που να εγγυώνται την παραγωγή, που αποτελεί προτεραιότητα της εταιρείας, καθώς και την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων.

Σκέφτηκα ότι το να σας διηγηθώ αυτή την ιστορία, την ιστορία μας, θα ήταν μια πολύτιμη συνεισφορά.

Εύχομαι σε όλους μια παραγωγική συνάντηση εργασίας, ώστε σήμερα να συλλέξουμε καλές πρακτικές για να τις ανεβάσουμε στους ιστότοπους που μας έδειξε η Σοφία.