



## **ΔΙΑΚΡΑΤΙΚΗ ΗΜΕΡΙΔΑ**

Δευτέρα 4 Ιουλίου 2022

**FAI CILS conference room, 1<sup>ος</sup> όροφος - Via Tevere 20, 00198  
Roma**

---

**NEW CHALLENGES+ ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΟΥ COVID ΣΤΗΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ  
- Η ΑΝΑΓΚΗ ΓΙΑ ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΕΣ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΕΣ**



Co-funded by  
the European Union

The transnational conference is co-financed by the EC, DG Employment in the framework of the project New Challenges+ [Agreement number VS-2021-0059] - <https://newchallengesplus.obes.gr/>

# Παρουσίαση των νέων προκλήσεων στην Ισπανία.

---

- **ΑΠΟ ΤΗ ΣΚΟΠΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ**

ANDRES PARRA INDIANO  
Lawyer. Expert in collective bargaining



# ΕΙΣΑΓΩΓΗ

## ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΔΙΑΛΟΓΟΣ ΣΤΗΝ ΙΣΠΑΝΙΑ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΑΝΔΗΜΙΑ

Ο κοινωνικός διάλογος έπαιξε θεμελιώδη ρόλο στην Ισπανία κατά τη διάρκεια της πανδημίας Covid-19. Υπήρξε ενεργή συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στην οικοδόμηση συναίνεσης για τη λήψη μέτρων απασχόλησης, που προσπάθησαν να μετριάσουν τις πιο αρνητικές συνέπειες της κρίσης, θέτοντας την υγεία των εργαζομένων ως πρώτη προτεραιότητα (N. 8/2020 επείγοντα και έκτακτα μέτρα για την αντιμετώπιση των οικονομικών και κοινωνικών επιπτώσεων του COVID-19).

Από τα σημαντικότερα μέτρα που υιοθετήθηκαν για την προστασία της απασχόλησης ήταν η έγκριση του Κανονισμού Προσωρινής Απασχόλησης, που κάλυψε περισσότερους από 3,6 εκατομμύρια εργαζόμενους στην αποκορύφωση της Πανδημίας. Τα δικαιώματα των εργαζομένων για ενημέρωση, διαβούλευση και συμμετοχή, δεν ανεστάλησαν κατά τη διάρκεια της κατάστασης έκτακτης ανάγκης, όπως αντικατοπτρίζεται στους εθνικούς κανονισμούς, αν και οι περίοδοι διαβούλευσης μειώθηκαν από 15 σε 7 ημέρες. Ωστόσο, στην πραγματικότητα η άσκηση αυτών των εργασιακών δικαιωμάτων ήταν πολύ περιορισμένη λόγω των μέτρων απομόνωσης.

## SOCIAL DIALOGUE IN SPAIN DURING THE PANDEMIC

**Social dialogue has played a fundamental role in Spain during the Covid-19 Pandemic.** There was an active involvement of social partners in consensus-building for the adoption of employment measures that have tried to mitigate the most negative consequences of the crisis, by placing the health of the workers at the forefront of the matter (*Law 8/2020 on urgent and extraordinary measures to face the economic and social impact of COVID-19*).

**Among the most important measures adopted to protect employment is the approval of the *Temporary Employment Regulation Files (ERTE)*,** which have covered more than 3.6 million workers at the highest point of the Pandemic.

The rights of workers to information, consultation and participation, were not suspended during the COVID-19 emergency, as reflected in the national regulations, although the consultation periods were reduced from 15 to 7 days. However, the reality is that the exercise of these labor rights was greatly limited due to the isolation measures.

# ΝΕΕΣ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ/NEW CHALLENGES

## ΒΑΣΗ ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΩΝ ΛΥΣΕΩΝ

Εκτός από την άμεση εμπειρία μας ως μία από τις πιο αντιπροσωπευτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις στην Ισπανία, οι απόψεις που εκφράζονται σε αυτήν την παρουσίαση βασίζονται επίσης στα αποτελέσματα των Μελετών που πραγματοποίησε η Fetico το 2021 στο πλαίσιο του έργου «**Συμμετοχή των εργαζομένων στη λήψη επιχειρηματικών αποφάσεων σε περιόδους κρίσης**» που χρηματοδοτήθηκε από τη ΓΔ Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Συμπερίληψης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

## BASIS OF THE PROPOSED PROPOSALS

Apart from our direct experience as one of the most representative trade union in Spain, the opinions collected in this presentation are also based on the results of the Study carried out by Fetico in 2021 within the framework of the project «**Employee involvement in decision-making in times of crisis**», funded by the DG of Employment, Social Affairs and Inclusion of the European Commission

# ΝΕΕΣ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ/NEW CHALLENGES

## ΨΗΦΙΑΚΗ ΜΕΤΑΒΑΣΗ

Ως συνέπεια της Πανδημίας, οι διαδικασίες ψηφιακού μετασχηματισμού επιταχύνθηκαν σε όλους τους κοινωνικούς τομείς: στην οικονομία, στην εκπαίδευση, στις κοινωνικές σχέσεις αλλά και στον κόσμο της εργασίας. Στα εργασιακά, η ψηφιοποίηση άλλαξε τις εργασιακές διαδικασίες, την επικοινωνία στις εταιρείες, την άσκηση των κοινωνικών δικαιωμάτων και τη συνδικαλιστική εκπροσώπηση των εργαζομένων. Σε σύντομο χρονικό διάστημα, η χρήση διαδικτυακών συσκέψεων, τηλεδιασκέψεων, τηλεφωνικών διασκέψεων, ανταλλαγής άμεσων μηνυμάτων, διαδικτυακών χώρων για ανταλλαγή/αποθήκευση πληροφοριών κ.λπ., διαθίγηκαν ευρέως. Η ψηφιοποίηση έχει πολλά πλεονεκτήματα, αλλά θέτει επίσης σημαντικές προκλήσεις για το μέλλον στον κόσμο της απασχόλησης και της συνδικαλιστικής δραστηριότητας, οι οποίες θα πρέπει να αντιμετωπιστούν για να διασφαλιστεί ότι κανείς δεν θα μείνει πίσω και να παράσχει την απαραίτητη ασφάλεια στις διαδικασίες.

## DIGITAL TRANSFORMATION

**As a result of the Pandemic, digital transformation processes have accelerated** in all social spheres: in the economy, education, social relations and in the employment.

**In labor scene digitization has changed the processes of work, of communication in companies, the exercise of social rights by workers and the processes that occur in the development of trade union activity, etc.**

In a short period of time had become widespread the use of online meetings, videoconferences, telephone conferences, instant messaging, web spaces for the exchange/storage of information etc..

**Digitalization has many advantages but also faces significant future challenges in the world of work and in trade union activity**, which will be necessary to face to ensure that no one is left behind in this process, to guarantee the respect of social rights of workers and to provide the necessary security to these processes.

# ΝΕΕΣ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ/NEW CHALLENGES

## ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΤΟΝ ΨΗΦΙΑΚΟ ΜΕΤΑΣΧΗΜΑΤΙΣΜΟ, ΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΚΑΙ ΤΗ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΔΡΑΣΗ

Η ψηφιοποίηση δημιουργεί ένα κατακερματισμένο και διαφοροποιημένο σε οργανωτικό και γεωγραφικό επίπεδο εργατικό δυναμικό. Οι τηλε-εργαζόμενοι δυσκολεύονται να ασκήσουν τα συνδικαλιστικά τους δικαιώματα. Η συνδικαλιστική δράση πρέπει να προσαρμοστεί σε αυτή τη νέα ψηφιακή πραγματικότητα, καθώς η διασπορά του εργατικού δυναμικού δυσχεραίνει τις συνεδριάσεις, οργάνωση, εκπροσώπηση και διαπραγμάτευση των συνδικάτων. Αυτό το πρόβλημα μπορεί να επιλυθεί με την ψηφιοποίηση ορισμένων συνδικαλιστικών διαδικασιών, όπως η εκλογή εκπροσώπων και οργάνων των συνδικάτων, αν και εξακολουθούν να υπάρχουν πτυχές που πρέπει να επιλυθούν όπως το απόρρητο της ψήφου, η προστασία των προσωπικών δεδομένων, η ασφάλεια δικαίου, η ισότητα στην πρόσβαση σε πόρους υπολογιστών κ.λπ. Τα συνδικάτα πρέπει να προσαρμοστούν στην ψηφιοποίηση των συνδικαλιστικών διαδικασιών.

## CHALLENGES OF DIGITAL TRANSFORMATION IN LABOUR RIGHTS OF WORKERS AND TRADE UNIONS ACTIVITY

Digitization creates an increasingly dispersed and varied workforce at an organizational and geographical level that makes it difficult for those workers who provide their services "in remote" to exercise their labor rights.

Union action has to be adapted to this new reality, since **the dispersion of the workforce makes more difficult for them to meet, organize, represent and negotiate.**

# ΝΕΕΣ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ/NEW CHALLENGES

ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΤΟΝ ΨΗΦΙΑΚΟ  
ΜΕΤΑΣΧΗΜΑΤΙΣΜΟ, ΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΚΑΙ  
ΤΗ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΔΡΑΣΗ

CHALLENGES OF DIGITAL TRANSFORMATION  
IN LABOUR RIGHTS OF WORKERS AND TRADE  
UNIONS ACTIVITY

ΝΕΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ  
ΣΧΕΣΕΩΝ

NEW FRAMEWORK OF  
LABOUR RELATIONS

Η ΑΠΟΜΟΝΩΣΗ  
ΔΥΣΧΕΡΑΙΝΕΙ ΤΗΝ  
ΑΣΚΗΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ  
ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ

Η ΓΕΩΓΡΑΦΙΚΗ ΔΙΑΣΠΟΡΑ  
ΔΥΣΧΕΡΑΙΝΕΙ ΤΗ  
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΔΡΑΣΗ

ISOLATION MAKES MORE  
DIFFICULT THE EXERCISE  
OF LABOUR RIGHTS

LABOUR FORCE  
DISPERSION MAKES  
UNION ACTION MORE  
DIFFICULT

ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΓΙΑ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ  
ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΨΗΦΙΑΚΩΝ  
ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ

ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΣ  
ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ-  
ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ-  
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

TRAINING FOR ADAPTATION  
DEVELOPMENT OF DIGITAL  
COMPETENCES

IMPROVEMENT OF  
COMMUNICATION  
COMPANY-UNIONS-  
WORKERS



# ΝΕΕΣ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ/NEW CHALLENGES

## ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΗΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ

Παρά τα πλεονεκτήματα αυτού του νέου τρόπου οργάνωσης της εργασίας, που επιτρέπει μεγαλύτερη ευελιξία σε χρόνο και χώρο, η τηλεργασία θέτει επίσης σημαντικές προκλήσεις: έλλειψη δεξιοτήτων προσαρμογής σε αυτό το νέο εργασιακό περιβάλλον, έλλειψη επαρκών φυσικών μέσων στο σπίτι, δυσκολίες από προβληματικές συνδέσεις πρόσβασης στο Διαδίκτυο. Η Ισπανία ενέκρινε το 2020, με τη συναίνεση των κοινωνικών εταίρων, το νόμο 28/2020 που ρυθμίζει τις ελάχιστες προϋποθέσεις για την εξ αποστάσεως εργασία (με βάση τον εθελοντισμό και τη γραπτή συμφωνία μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών). Σε επίπεδο υπεράσπισης των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, στους τηλεεργαζόμενους αναγνωρίζονται τα ίδια δικαιώματα με αυτούς που ασκούν τη δραστηριότητά τους στις εταιρείες. Οι συγκεκριμένες πτυχές της τηλεργασίας ρυθμίζονται με συλλογικές διαπραγματεύσεις ή υπογραφή ειδικών συμφωνητικών με τις εταιρείες.

## DEVELOPMENT OF REMOTE WORK

Despite the advantages of this new way of organizing work, which allows greater flexibility in time and space, remote work has also led to problems, especially for those people who do not have enough digital skills, or for those who do not have not adequate spaces at home for teleworking, or for those who live in areas with not good Internet connections.

In 2020 Spain approved with the consensus of the social agents, the **Law 28/2020 that regulates the remote work**. (based on voluntariness and written agreement between workers and employers. Remote workers are recognized the same rights as those who carry out their activities in the company's facilities.

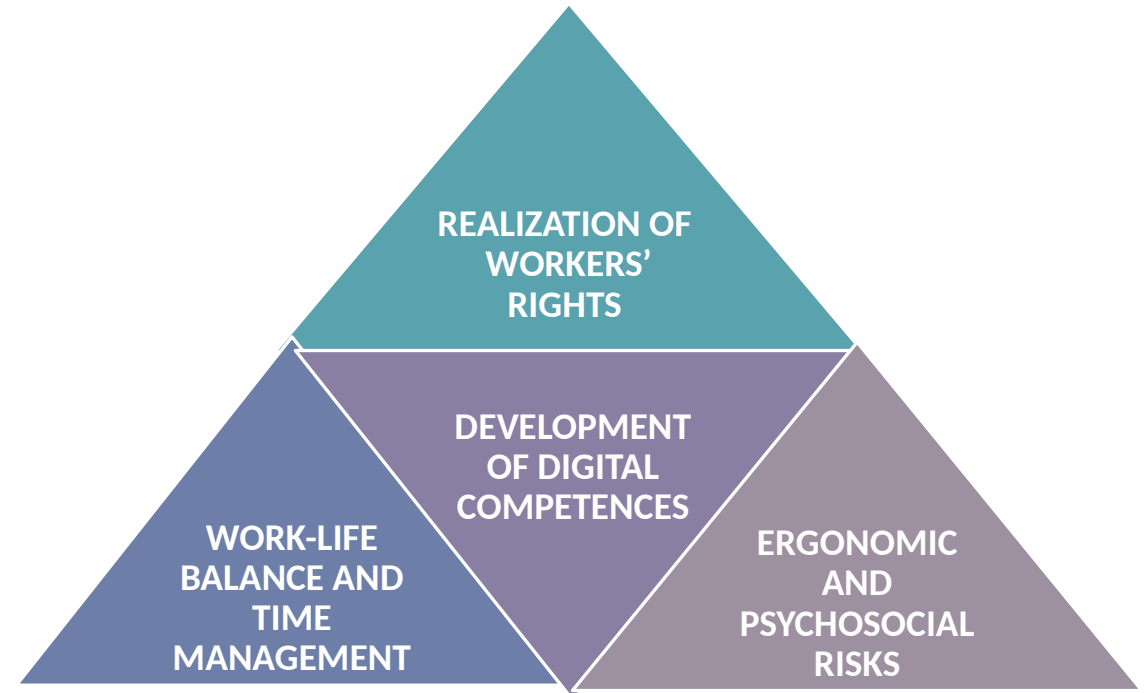
The specific aspects of remote work are being regulated in the framework of the collective bargaining or specific agreements with companies.



# ΝΕΕΣ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ/NEW CHALLENGES

ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΤΗΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ

CHALLENGES OF REMOTE WORK



# ΝΕΕΣ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ/NEW CHALLENGES

## ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΩΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ-ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Η Πανδημία μας δίδαξε την ανάγκη συμμετοχής του εργατικού δυναμικού στις διαδικασίες οργανωτικών αλλαγών που εισάγονται σε εταιρείες σε καταστάσεις έκτακτης ανάγκης. Η μεγαλύτερη συμμετοχή των εργαζομένων οδηγεί σε βελτίωση των διαδικασιών ενημέρωσης και διαβούλευσης. Οι εταιρείες πρέπει να κατανοήσουν τις ανάγκες ενημέρωσης των εργαζομένων σε καταστάσεις κρίσης. Είναι σημαντικό όχι μόνο να δίνεται ενημέρωση, αλλά και να λαμβάνεται έγκαιρα (προτού η εταιρεία λάβει οποιαδήποτε απόφαση), σε μορφή κατανοητή και προσβάσιμη στους εργαζόμενους και να είναι χρήσιμη, αποτελεσματική και διαφανής, ώστε οι εργαζόμενοι να ακούγονται και να έχουν συμμετοχικό ρόλο.

## IMPROVEMENT OF WORKERS' INFORMATION, CONSULTATION AND PARTICIPATION RIGHTS

The Pandemic has left us with an important lesson, **the need to involve the workforce in the organizational change processes that are introduced in companies in emergency situations.**

A greater implication of the workers entails an improvement of the processes of information and consultation. Companies must understand the need of information that have the workers in crisis situations.

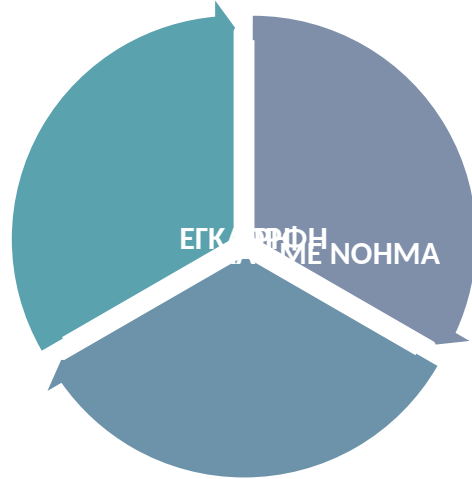
It is important not only company provide information, but also receive it on time (previously the company has taken any decision) in form (understandable and accessible to the worker) and that it is meaningful, efficient and transparent, so that workers or their representatives can have the opportunity to voice their opinions,

# ΝΕΕΣ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ/NEW CHALLENGES

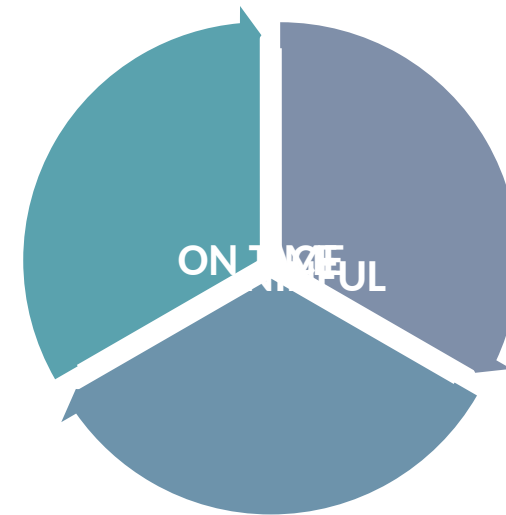
ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ-ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ ΚΑΙ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ  
ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

INFORMATION/CONSULTATION AND PARTICIPATION  
OF WORKERS

Είναι σημαντικό όχι μόνο να λαμβάνετε ενημέρωση από την εταιρεία, αλλά και να τη λαμβάνετε "έγκαιρα και σε μορφή που να επιτρέπει στους εργαζόμενους να συμμετέχουν στη λήψη αποφάσεων".



**Timely access to meaningful and comprehensive up-to date information before any decision is taken .**



# ΝΕΕΣ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ/NEW CHALLENGES

## ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΝΕΩΝ ΠΡΟΚΛΗΣΕΩΝ ΤΟΥ ΨΗΦΙΑΚΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ

Ένα από τα πιο απαραίτητα εργαλεία για την αντιμετώπιση των προκλήσεων της ψηφιοποίησης στο χώρο εργασίας είναι η εκπαίδευση: των εργαζομένων, ώστε να μπορούν να προσαρμοστούν στις αλλαγές που συμβαίνουν στις επιχειρήσεις ως αποτέλεσμα της ενσωμάτωσης των νέων τεχνολογιών.

Των εκπροσώπων των συνδικαλιστικών οργανώσεων, ώστε να αποκτήσουν νέες γνώσεις και δεξιότητες και να μπορούν να ανταποκριθούν στις προκλήσεις που ανακύπτουν στις εταιρείες και στην ίδια τη συνδικαλιστική δραστηριότητα ως αποτέλεσμα της ψηφιοποίησης για να έχουν έναν πιο ενεργό ρόλο απέναντι στις προκλήσεις αυτές.

## TRAINING – TO FACE THE NEW CHALLENGES OF DIGITAL WORK ENVIRONMENT

One of the most necessary tools to face the challenges of digitization in the work environment is training:

- **To the workers**, so that they can adapt to the changes that occur in companies as a result of the incorporation of new technologies.
- **To trade union representatives**, so that they acquire new knowledge and skills, in order to be prepared to respond to the challenges that arise in companies and in trade union activity itself as a result of digitization and to have a more proactive role in the face of these challenges .

# ΝΕΕΣ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ/NEW CHALLENGES

## ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΧΕΔΙΩΝ ΕΚΤΑΚΤΗΣ ΑΝΑΓΚΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΚΡΙΣΕΩΝ ΣΤΟ ΜΕΛΛΟΝ

Παρόλο που είναι δύσκολο να προβλεφθούν έκτακτες κρίσεις όπως της πανδημίας Covid-19, συνιστάται στις εταιρείες να έχουν σχέδια έκτακτης ανάγκης για αντιμετώπιση πιθανών μελλοντικών κρίσεων, στα οποία να έχουν συμφωνήσει η εταιρεία και οι εργαζόμενοι ή των εκπρόσωποί τους και να τα ενημερώνουν περιοδικά. Αυτά τα σχέδια θα πρέπει να αναφέρονται στις ενέργειες που πρέπει να αναληφθούν για την αντιμετώπιση πιθανών προκλήσεων, λαμβάνοντας υπόψη τα διδάγματα που αντλήθηκαν ως αποτέλεσμα της κρίσης που βιώθηκε κατά τη διάρκεια της Πανδημίας. Στόχος: δώστε προσοχή στις αλλαγές και προσπαθήστε να τις προβλέψετε.

## CONVENIENCE OF HAVING CONTINGENCY PLANS FOR POSSIBLE FUTURE CRISES

Whilst exceptional crisis such as the Covid-19 Pandemic are hard to be foreseen, it is recommended that **companies have contingency plans** designed, agreed and periodically updated with the collaboration of social partners that addresses the main issues to face in such challenges. These plans should address the actions to be taken in the case of potential challenges, taking into account the lessons learned during the crisis of the Covid Pandemic.

**Objective:** paying attention to changes and trying to anticipate them

# ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ/CONCLUSIONS

## ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΕΣ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΣΤΟΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΔΙΑΛΟΓΟ

- ✓ Η ψηφιοποίηση μπορεί να έχει πολύ θετικό αντίκτυπο στο εργασιακό περιβάλλον και στην ίδια τη συνδικαλιστική δραστηριότητα, αλλά είναι απαραίτητο να προσαρμοστεί σε απαιτήσεις όπως: τεχνικές, εκπαίδευση, ασφάλεια κλπ.
- ✓ Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις πρέπει να υιοθετήσουν μια προορατική και συμμετοχική προσέγγιση στις διαδικασίες μετασχηματισμού των εταιρειών για να αποφύγουν τις αρνητικές επιπτώσεις της τεχνολογικής καινοτομίας στην απασχόληση, ιδίως των λιγότερο καταρτισμένων εργαζόμενων.
- ✓ Ανάγκη για αποτελεσματικότερη επικοινωνία μεταξύ της εταιρείας και των εργαζομένων, περισσότερο χώρο για κατανόηση, για οικοδόμηση εμπιστοσύνης. Αυτές οι πτυχές είναι βασικές για τη βελτίωση της συμμετοχής των εργαζομένων στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων των εταιρειών. Είναι απαραίτητο να ενισχυθούν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις για τη ρύθμιση των οργανωτικών αλλαγών που συντελούνται στην αγορά εργασίας.

## FUTURE CHALLENGES IN SOCIAL DIALOGUE

- ✓ Digitization can have a very positive impact on the work environment, even on trade unions activity, but it is necessary to adapt to the requirements that involve: technical, training, safety, etc.
- ✓ **Unions must adopt a proactive and participatory approach** in the transformation processes of companies to avoid the negative effects of technological innovation on employment specially of those workers less qualified .
- ✓ Need for **more effective communication between company and workers**, more room for understanding, to build trust. These aspects are key to improving the involvement of employees in the decision-making processes of companies.
- ✓ It is necessary **to reinforce collective bargaining** to regulate the organizational changes that are taking place in employment.

## Project New Challenges+

Contract number: VS-2021-0059

Website: <https://newchallengesplus.obes.gr/>

