



ΗΜΕΡΙΔΑ- ΣΥΝΑΝΤΗΣΗ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΩΝ

Παρασκευή 10 Μαΐου 2019

Stanley Hotel [Οδυσσέως 1, πλατεία Καραϊσκάκη, Αθήνα]

Πρακτικά Ημερίδας- Συνάντησης Συνδικαλιστών με Θέμα:

«Νέες Προκλήσεις που θέτει η τεχνολογία και η νομοθεσία και αντιμετωπίζουν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων στην ενημέρωση και διαβούλευση»

9.30 Έναρξη της ημερίδας και χαιρετισμός από τον Πρόεδρο της ΟΒΕΣ, Κωνσταντίνο Μαργαρίτη. Ο Πρόεδρος ευχαρίστησε τους συμμετέχοντες και έδωσε το έναυσμα συζήτησης σχετικά με το νέο πρόγραμμα *New Challenges*, που αφορά τις νέες προκλήσεις που έχουν να αντιμετωπίσουν οι εργαζόμενοι.

Παρουσίαση συμμετεχόντων. Οι συμμετέχοντες πήραν τον λόγο διαδοχικά και ανέφεραν το όνομα τους, τον οργανισμό προέλευσής τους και τα κύρια προβλήματα, που αντιμετωπίζουν στην ενημέρωση και τη διαβούλευση.

Συνοπτική παρουσίαση του θέματος της εκδήλωσης, που αφορά τη διαβούλευση και την ενημέρωση των εργαζομένων από τον κο Χρονόπουλο. Ο κος Χρονόπουλος μίλησε για το προηγούμενο πρόγραμμα, στο οποίο στηρίζεται και το νέο πρόγραμμα *New Challenges*.

Ο κος Χρονόπουλος αναφέρθηκε στο Website για την ενημέρωση και τη διαβούλευση που δημιουργήθηκε στα πλαίσια του προηγούμενου προγράμματος *Strengthening Involvement* και παρουσίασε το εργαλείο αυτοαξιολόγησης που περιέχεται σε αυτό, καθώς και άλλα περιεχόμενα και του website, όπως η νομοθεσία της ΕΕ, το λεξιλόγιο όρων, η ενότητα με τις συμβουλές για τους συνδικαλιστές, οι συνεντεύξεις, μελέτες περιπτώσεων και ο οδηγός συνδικαλιστών.

Στην συνέχεια ο κος Χρονόπουλος παρουσίασε το πρόγραμμα *New Challenges*, που θα διαρκέσει για 12 μήνες και σκοπό έχει να κτίσει τη δυνατότητα ανταπόκρισης των συνδικαλιστικών κινημάτων στις νέες απαιτήσεις όσον αφορά την ενημέρωση και τη διαβούλευση. Ανέφερε πως το πρόγραμμα στοχεύει στην αντιμετώπιση των αναγκών και των προκλήσεων, που προκύπτουν από τις αλλαγές στο επιχειρηματικό περιβάλλον και την τεχνολογία, μέσω ανάπτυξης των ικανοτήτων των εργαζομένων όσον αφορά την ενημέρωση και τη διαβούλευση.

Η κα Σπηλιωτοπούλου, επιστημονική συνεργάτης της ΟΒΕΣ, μίλησε για τις νέες προκλήσεις των εργαζομένων και τις επιπτώσεις αυτών στην ενημέρωση και τη διαβούλευση και έκανε μία αναδρομή σε προηγούμενες συζητήσεις, αναφέροντας τί είναι η διαβούλευση και η ενημέρωση, πού βασίζεται, τι πρέπει να προσέχουν οι συνδικαλιστές και πότε πρέπει να γίνεται. Ως προς το νομικό



πλαίσιο, αναφέρθηκε η ισχύουσα εθνική και ευρωπαϊκή νομοθεσία για την ενημέρωση και διαβούλευση.

Η κα Σπηλιωτοπούλου μίλησε για τα θέματα που συζητούνται στις διαβουλεύσεις και τονίστηκαν οι υποχρεώσεις των εργοδοτών. Ακόμα, έδωσε αναλυτικές πληροφορίες που αφορούν τη φύση και τον τρόπο διεξαγωγής της διαβούλευσης.

Η κα Σπηλιωτοπούλου ανέφερε τις πηγές νέων προκλήσεων, που απορρέουν από την οικονομική κρίση, κυρίως όμως από την τεχνολογία, τις απαιτήσεις βιωσιμότητας και εξοικονόμησης ενέργειας, την προστασία του περιβάλλοντος, τις αλλαγές στις απόψεις της κοινής γνώμης και στην ολόένα και μεγαλύτερη συμμόρφωση επιχειρήσεων σε διεθνή πρότυπα. Οι μεταβολές αυτές σημειώθηκε πως αποτελούν ήδη θέματα διαβούλευσης.

Η κα Σπηλιωτοπούλου ζήτησε από τους συμμετέχοντες να χωριστούν σε ομάδες, ώστε να συζητήσουν και σημειώσουν προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι σήμερα και πρόκειται να αντιμετωπίζουν για τα επόμενα 5 χρόνια.

Από την 1^η ομάδα προέκυψαν ως προκλήσεις οι ελαστικές μορφές εργασίας, οι κλαδικές συμβάσεις και η επέκταση του 8ώρου χωρίς επιπλέον αμοιβή. Επίσης, η καταπάτηση των προσωπικών δεδομένων, και η απαξίωση συνδικαλισμού.

Ο κος Παπαθεοχάρης, πρόεδρος του σωματείου της Φαμάρ, ανέφερε τη δυσκολία δημιουργίας νέων κλαδικών συμβάσεων, λόγω μείωσης της δυναμικής του εργατικού κινήματος. Επίσης, ανέφερε ως πρόκληση την ηλεκτρονική παρακολούθηση των εργαζομένων μέσω καρτών και την επέκταση του 8ώρου.

Ο κος Κατσαμπάνης έδωσε διευκρινίσεις σχετικά με τα εργαλεία, που έχουν οι συνδικαλιστές (συλλογικές συμβάσεις, ενημέρωση, διαβούλευση) και ζήτησε από τους συμμετέχοντες να μιλήσουν στο τέλος της ημερίδας για τις συλλογικές συμβάσεις.

Η 2^η ομάδα έθεσε ως πρόκληση τη μείωση του αριθμού των εργαζομένων λόγω της προόδου της τεχνολογίας, την παρακολούθηση των εργαζομένων με διάφορους τρόπους συμπεριλαμβανομένης της εμφύτευσης chips με συνέπεια την κατεύθυνση της σκέψης, την κατάλυση της συλλογικής δράσης και του 8ώρου και την μείωση των κοινωνικών παροχών.

Η 3^η ομάδα έθεσε ως πρόκληση τις εργασιακές σχέσεις, τις οικονομικές επιπτώσεις της κρίσης και την διαχείριση των οικονομικών. Επιπλέον, μίλησαν για την ψηφιοποίηση και κυρίως για την παρακολούθηση των εργαζομένων και τα ευέλικτα ωράρια εργασίας.

Ο κος Μπουμπούλης ανέφερε ως πρόκληση τις δυσμενείς μετακινήσεις που υφίστανται συχνά οι εργαζόμενοι που δεν συμμορφώνονται στις επιταγές της διοίκησης.

Πραγματοποιήθηκε συζήτηση των συμμετεχόντων σχετικά με το αν η αναφορά του κου Μπουμπούλη θεωρείται βλαπτική μεταβολή.

Ο κος Παπαθεοχάρης ανέφερε πώς μπορεί να γίνει κάποια δυσμενής μετακίνηση χωρίς να θεωρηθεί βλαπτική μεταβολή και τόνισε τις επιπτώσεις των δυσμενών μετακινήσεων στην ψυχολογία του εργαζομένου. Επίσης, ανέφερε τη νομοθεσία που αφορά το ζήτημα των μετακινήσεων.

Ο κος Θωμάς ανέφερε πώς η μετακίνηση δεν οδηγεί πάντα σε ψυχολογικά προβλήματα.



Η 4^η ομάδα μίλησε για τις κλαδικές συμβάσεις και ανέφερε πως το επάγγελμα των εργατριών γούνας δεν έχει αναγνωριστεί στα βαρέα και ανθυγιεινά και ότι αμοιβονται και ασφαλίζονται για 4ωρο ενώ εργάζονται περισσότερο από 8ωρο. Η ομάδα μίλησε για τις προσπάθειες για την κατοχύρωση του επαγγέλματος στα βαρέα και ανθυγιεινά.

Από την 4^η ομάδα αναφέρθηκε πως δεν πρέπει να δαιμονοποιούνται οι νέες τεχνολογίες, όμως η αλλαγή στις μορφές εργασίας δεν παύει να ανησυχεί. Ως προκλήσεις ανέφερε η ομάδα την ανάγκη ανάπτυξης δεξιοτήτων και κριτικής ικανότητας για την αντίληψη της τεχνολογίας και άλλες δεξιότητες που θα αποτελέσουν ειδοποιό διαφορά μεταξύ εργαζομένου και μηχανής. Ακόμα, σημαντική πρόκληση αποτελεί η αλλαγή της πολιτικής, του ρόλου και της λειτουργίας του συνδικαλισμού.

Ο κος Παπαθεοχάρης ανέφερε πως το ζήτημα είναι η τεχνολογία να βοηθά τους εργαζόμενους και να μην χρησιμοποιείται εις βάρος τους. Επίσης, θεωρεί σημαντική την αποτροπή λήψης βιομετρικών χαρακτηριστικών.

Η κα Σπηλιωτοπούλου ανέφερε τις 10 μεγαλύτερες προκλήσεις όπως τις αντιλαμβάνονται οι εργαζόμενοι στις ΗΠΑ.

Η κα Σπηλιωτοπούλου ανέφερε τους τομείς που αλλάζουν και αναμένεται ότι θα αλλάξουν παραπέρα στο μέλλον, όπως η νομοθεσία, τα πρότυπα, η τεχνολογία κα. Αναφέρθηκε πως βρισκόμαστε στην 4^η βιομηχανική επανάσταση και αναλύθηκε ο όρος.

Ο κος Νίνος έδωσε συμπληρωματικές πληροφορίες σχετικά με την 4^η βιομηχανική επανάσταση.

Η κα Σοφία Σπηλιωτοπούλου μίλησε για τα χαρακτηριστικά της 4^η βιομηχανικής επανάστασης, τις νέες απαιτήσεις των συστημάτων παραγωγής, τις έως τώρα εντοπισμένες επιπτώσεις της βιομηχανικής επανάστασης, καθώς και για τις Ευρωπαϊκές Πολιτικές σχετικά με την 4^η βιομηχανική επανάσταση.

Η κα Σπηλιωτοπούλου μίλησε για τις αλλαγές στην τεχνολογία και την ανάπτυξη του αυτοματισμού. Επίσης αναφέρθηκε στην σχέση ανθρώπου μηχανής. Ακόμα, έθεσε κάποια ερωτήματα, με σκοπό να παρακινήσει τους συμμετέχοντες να τα συζητήσουν κατά τη διάρκεια της ημερίδας.

Το λόγο έλαβε η κα Αναστασοπούλου, Γενική Γραμματέας του ΣΑΕ & ΕΠΕ και ανέφερε τα σημεία του συνδικαλισμού που εμπλέκονται με τον κανονισμό GDPR.

Η κα Αναστασοπούλου μίλησε για ορισμούς και έννοιες του GDPR και για άλλες πηγές της νομοθεσίας, που αφορούν κυρίως την προστασία προσωπικών δεδομένων. Συγκεκριμένα, η κα Αναστασοπούλου ανέφερε πως συνδικαλιστική οργάνωση διαχειρίζεται η ίδια ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα και διευκρινίστηκε πώς το GDPR ασχολείται με τον τρόπο διαχείρισης των δεδομένων αυτών.

Η κα Αναστασοπούλου μίλησε για τη νομοθεσία, που ορίζει τον λόγο συλλογής και τον τρόπο συλλογής και επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων και τις περιπτώσεις εξαίρεσης της επεξεργασίας, χωρίς συγκατάθεση.

Η κα Αναστασοπούλου ανέφερε το δικαίωμα προστασίας της έννομης ελευθερίας και τον τρόπο συνύπαρξής της με το δικαίωμα προστασίας προσωπικών δεδομένων.

Η κα Αναστασοπούλου μίλησε για τις βασικές αρχές επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων.



Από τους συμμετέχοντες τέθηκε το ερώτημα αν στα πλαίσια προστασίας προσωπικών δεδομένων το τμήμα IT μπορεί να διαβάζει emails εργαζομένων για λόγους προστασίας του πληροφοριακού συστήματος. Το ζήτημα συζητήθηκε στο πλαίσιο της αρχής της αναλογικότητας.

Η κα Αναστασοπούλου αναφέρθηκε στο απόρρητο της επικοινωνίας και συζητήθηκε το θέμα των προσωπικών μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου εν ώρα εργασίας.

Η κα Αναστασοπούλου μίλησε για τη βιντεοσκόπηση του ταμείου εν ώρα εργασίας, για τη χρήση ιατρικών πληροφοριών, την απαγόρευση εγκατάστασης και λειτουργίας βιομετρικών συστημάτων και πιθανές εξαιρέσεις.

Οι συμμετέχοντες συζήτησαν για τις κάρτες εισόδου και τήρησης του ωραρίου, τις υπευθυνότητες σε περίπτωση διαρροής προσωπικών δεδομένων και για τη διάρκεια διατήρησης προσωπικών δεδομένων.

Διάλειμμα

Μετά το διάλειμμα το λόγο έλαβε ο κος Νίνος. Ξεκινώντας, παρουσίασε συνοπτικά την πολυεθνική επιχείρηση Heineken, από την οποία προέρχεται και στο ΕΣΕ της οποίας συμμετέχει καθώς και τον τρόπο εκπροσώπησης των εργαζομένων.

Ο κος Νίνος ανέφερε το ρόλο της ενημέρωσης και διαβούλευσης όπως εφαρμόζεται στα ΕΣΕ, τον τρόπο διεξαγωγής των συνεδριάσεων των ΕΣΕ, τα προβλήματα συνεννόησης, που προκύπτουν από την πολύ-πολιτισμικότητα του ΕΣΕ καθώς και τον ρόλο των σωματείων.

Ο κος Νίνος ενημέρωσε σχετικά με την εμπιστευτικότητα στην ενημέρωση, τις εξαιρέσεις και τα επίπεδα εμπιστευτικότητας, τα οποία πρέπει να διαβαθμίζονται με σύμβολα, και καθορίζουν τα άτομα στα οποία μπορεί να κοινοποιηθούν τα δεδομένα της ενημέρωσης.

Ο κος Νίνος έθεσε το παράδειγμα τις παγκόσμιας εφοδιαστικής αλυσίδας που εφαρμόζεται στον οργανισμό του και μίλησε για τις αλλαγές που προέκυψαν στην παραγωγή. Ενδεικτικά αναφέρθηκαν ως αλλαγές η διευθέτηση του χρόνου εργασίας, τα ευέλικτα ωράρια, και η ανάθεση μέρους των εργασιών σε εργολάβους. Επιπλέον αλλαγή αποτελεί η εισαγωγή νέων ανθρώπων στην εργασία και οι μεθοδευμένες απολύσεις εργαζομένων. Στο πλαίσιο των αλλαγών, ο κος Νίνος ανέφερε τους τρόπους αντιμετώπισης, που αφορούν προτάσεις για τη διατήρηση εργαζομένων, υποστήριξή τους, προσφορά κατάρτισης στους εργαζόμενους, εταιρική κοινωνική ευθύνη, με σκοπό την άμβλυση των επιπτώσεων των αλλαγών στους απασχολούμενους.

Ο κος Νίνος ανέφερε ως ανησυχητική αλλαγή το HR Empower, δηλαδή την καταγραφή των εργαζομένων και των χαρακτηριστικών τους σε μια παγκόσμια βάση δεδομένων και στη συνέχεια προώθηση – προαγωγή των καλύτερων. Ο κος Νίνος ανέφερε προτάσεις αντιμετώπισης της τάσης αυτής, κυρίως μέσω προστασίας των προσωπικών δεδομένων.

Επόμενη ανησυχητική αλλαγή, που συζητήθηκε ήταν το Telematics-GPS, που οι επιχειρήσεις εγκαθιστούν σε στόλους φορτηγών και τους οδηγούς, το οποίο επίσης λαμβάνει προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων και περιορίζει τις ελευθερίες τους. Από τον κο Νίνο δόθηκαν επίσης προτάσεις αντιμετώπισης, που κυρίως αφορούν την προστασία των προσωπικών δεδομένων και ατομικών ελευθεριών των εργαζομένων. Ο κος Νίνος θεωρεί πως η συγκεκριμένη εφαρμογή θέτει υπό αμφισβήτηση την σχέση εμπιστοσύνης εργαζομένου και επιχείρησης.



Ο κος Νίνος συμπλήρωσε πως η ψηφιοποίηση αποτελεί βασικό θέμα των ενημέρωσης και διαβούλευσης και σε εθνικό επίπεδο και φαίνεται να έρχεται σε σύγκρουση με την αρχή προστασίας προσωπικών δεδομένων. Έκανε πρόταση το συγκεκριμένο θέμα να συζητηθεί αναλυτικότερα σε επόμενη ημερίδα.

Ο κος Νίνος ανέφερε πως το σωματείο του συζήτησε με νομικό σύμβουλο σχετικά με τον διαχωρισμό προσωπικών και εταιρικών δεδομένων και μίλησε σχετικά με τη χρησιμότητα να ζητάει το σωματείο τη βοήθεια εμπειρογνομόνων και συμβούλων σε σχετικά ζητήματα.

Το λόγο έλαβε η κα Χρονοπούλου, η οποία πρόβαλε την παρουσίαση του κου Λίτσα, ο οποίος μετείχε στην ημερίδα. Η κα Χρονοπούλου ενημέρωσε για θέματα Υγείας και Ασφάλειας στην εργασία, σύμφωνα με το πρότυπο ISO 45000. Αρχικά ενημέρωσε για τα στατιστικά εργατικών ατυχημάτων και μίλησε για ασθένειες, που συχνά δεν αποδίδονται σε επαγγελματική ασθένεια, όπως η κατάθλιψη και το στρες. Η κα Χρονοπούλου μίλησε για την καλή θέση της χώρας μας σχετικά με τα εργατικά ατυχήματα.

Η κα Χρονοπούλου μίλησε για τα εργατικά ατυχήματα στην Ευρώπη και ανέφερε πως τα χαμηλότερα ποσοστά βρίσκονται στην Ολλανδία, την Γερμανία και τη Σουηδία. Στον αντίποδα βρίσκεται η Ρουμανία.

Παρουσιάστηκαν από την κα Χρονοπούλου τα υψηλότερα ποσοστά εργατικών ατυχημάτων ανά κλάδο εργασίας και οι τρόποι πρόκλησης εργατικών ατυχημάτων. Νέοι κίνδυνοι αποτελούν τα εργατικά ατυχήματα που οφείλονται σε σωματική/ ψυχική κόπωση και διαχείριση επικίνδυνων ουσιών.

Η κα Χρονοπούλου έδωσε πληροφορίες για υλικό, για την υγεία και την ασφάλεια, στο οποίο μπορούν να ανατρέξουν οι εργαζόμενοι. Στη συνέχεια, μίλησε για την προσοχή που πρέπει να δίνεται σε ατυχήματα που αφορούν διαχείριση επικίνδυνων ουσιών, παρουσιάζοντας ένα σχετικό case study.

Η κα Χρονοπούλου παρουσίασε το πρότυπο Υγείας και Ασφάλειας στην εργασία OHSAS 18001 και το νέο πρότυπο Υγείας και Ασφάλειας στην εργασία, δηλαδή το ISO 45000 και ανέλυσε τον λόγο μετάβασης στο νέο πρότυπο. Επιπλέον, μίλησε για τις απαιτούμενες αλλαγές στο πλαίσιο της μετάβασης στο νέο πρότυπο.

Η κα Χρονοπούλου παρουσιάζοντας το νέο πρότυπο ISO 45000 εξήγησε τους ορισμούς εννοιών, που περιλαμβάνονται στο πρότυπο και μίλησε για τη συμμετοχή και διαβούλευση των εργαζομένων σε θέματα υγείας και ασφάλειας, την οποία προβλέπει και απαιτεί το πρότυπο.

Η κα Χρονοπούλου ανέλυσε πώς θα πρέπει να γίνεται η διαχείριση απειλών και ευκαιριών στα πλαίσια σχεδιασμού ενός συστήματος υγείας και ασφάλειας, με την ενεργό συμμετοχή των εργαζομένων.

Η κα Χρονοπούλου παρουσίασε το χρονοδιάγραμμα μετάβασης στο νέο πρότυπο και μίλησε για τα οφέλη του στους εργαζομένους.

Οι συμμετέχοντες ανέφεραν ατυχήματα, που έχουν συμβεί στην εργασία και τον τρόπο αντιμετώπισης από την εταιρεία τους. Επιπλέον, συζητήθηκαν κλάδοι και επαγγέλματα τα οποία εμφανίζουν επικινδυνότητα σε θέματα υγείας και ασφάλειας και εναλλακτικές αιτίες εμφάνισης ατυχημάτων, όπως το άγχος ή η συνήθεια.



Η κα Σπηλιωτοπούλου ζήτησε από τους συμμετέχοντες να θέσουν σε συζήτηση τα θέματα, που επιθυμούν.

Οι συμμετέχοντες αποφάσισαν να μιλήσουν για την δυσκολία λειτουργίας του συνδικαλιστικού κινήματος, λόγω κλεισίματος επιχειρήματος απομαζικοποίησης των συνδικαλισμένων λόγω κρίσης, της αδράνειας και διοικητικών προβλημάτων της ΓΣΕΕ. Πολλοί θεωρούν πως υπάρχει μια στασιμότητα, όμως οι πλειοψηφία καταλήγει πως ακόμα υπάρχουν εργαλεία και μέσα που θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν και προσφέρονται προς τούτο.

Ο κος Κατσαμπάνης μίλησε για της επιτροπές υγείας και ασφάλειας και για τα δικαιώματα των εργαζομένων.

Κλείνοντας, τον λόγο έλαβε ο νομικός σύμβουλος της ΟΒΕΣ, κος Κιούλος, που μίλησε για τις νέες τεχνολογίες και την υγιεινή και ασφάλεια. Έθεσε το παράδειγμα του εταιρικού ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, για το οποίο υπάρχει συχνά από τους εργοδότες απαίτηση να το απαντούν εκτός του ωραρίου εργασίας. Ο κος Κιούλος έθιξε το θέμα του άγχους, που προκαλεί αυτή η πρακτική και των ασθενειών που ενδέχεται να προκύψουν από αυτήν, οι οποίες μάλιστα δεν αναγνωρίζονται ως επαγγελματική ασθένεια, και το χαρακτήρισε πηγή σύγχρονων εργατικών ατυχημάτων. Ζήτησε την προσοχή του εργατικού κινήματος για την αντιμετώπιση και πρόβλεψη αυτών των ασθενειών στις συλλογικές συμβάσεις και να περιληφθούν οι σχετικές διατάξεις στις θεσμικές προβλέψεις των ΣΣΕ.

Ο κος Νίνος ανέφερε πως στη Γαλλία έχει αναγνωριστεί ο κίνδυνος που απορρέει από τη χρήση των ηλεκτρονικών μηνυμάτων εκτός του ωραρίου εργασίας, ενώ αντίθετα στην Ρουμανία υπάρχει σχετική απαίτηση των εργαζομένων να παίρνουν και να απαντούν στα μηνύματα. Επίσης, ρωτά από πού προκύπτει η απαίτηση στην Ελλάδα για ανάγνωση ηλεκτρονικών μηνυμάτων εκτός του ωραρίου.

Ο κος Κιούλος ανέφερε ότι θα πρέπει να κατοχυρωθεί το δικαίωμα άρνησης ανάγνωσης ηλεκτρονικών μηνυμάτων.

Οι συμμετέχοντες ανέφεραν πως οι αναθέσεις εργασίας, που δίνονται και εντός του ωραρίου προκαλούν άμβλυση του ωραρίου λόγω των υψηλών απαιτήσεων.

Ο κος Κιούλος προσέθεσε το ζήτημα της τηλεργασίας, το οποίο θεωρεί κίνδυνο που μπορεί να περιοριστεί μέσω συλλογικών συμβάσεων.

Οι συμμετέχοντες αναρωτιούνται πως μπορούν να τεθούν δικλείδες ασφαλείας.

Ο κος Κιούλος θεωρεί πως οι συλλογικές συμβάσεις αποτελούν το εργαλείο, όμως χρειάζεται πολιτική πίεση στους εργοδότες.

Οι συμμετέχοντες εντοπίζουν την μείωση δημιουργίας συλλογικών συμβάσεων, την αμφισβήτησή τους, καθώς και την μειωμένη ανταπόκριση στις ανάγκες των εργαζομένων, όσον αφορά τις προβλεπόμενες παροχές.

Ο κος Κιούλος θεωρεί πως οι συλλογικές συμβάσεις χρειάζονται αρκετή δουλειά και διεκδικήσεις από πλευράς σωματείων.

Οι συμμετέχοντες μίλησαν για την ισχύ των κλαδικών συμβάσεων έναντι των ομοιοεπαγγελματικών, καταλήγοντας πως πάντα υπερισχύει η κλαδική.

14.10 – 16.30 Η ημερίδα έκλεισε και οι συμμετέχοντες προχώρησαν στο γεύμα, όπου πραγματοποιήθηκαν περαιτέρω συζητήσεις σε μικρές ομάδες.

