

"Auswirkungen von Covid-19 auf die Wirtschaft, die Unternehmen und die Arbeitnehmer und Beteiligung der Arbeitnehmer an der Ausarbeitung und Umsetzung von Maßnahmen, zur Bewältigung der Auswirkungen der Corona Krise"

Ergebnisse der griechischen Arbeitsgruppe auf dem bilateralen Workshop in Madrid.

Themen:

Auswirkungen von Covid-19 auf Unternehmen und Beschäftigung in verschiedenen Sektoren (Gastgewerbe, Handel, Industrie)

- **Auf welche Wirtschaftssektoren hatte die Pandemie Ihrer Meinung nach die größten Auswirkungen?**

In Griechenland leidet zum Beispiel der Bausektor unter Personalmangel, weil die Angestellten/Arbeiter des Sektors während der Pandemie eine Beschäftigung im Ausland gesucht haben und nicht wieder zurückgekehrt sind. Das Gleiche gilt für das Gaststättengewerbe/Hotelgewerbe.

- **Sind Sie der Meinung, dass neben der Branche auch die Größe des Unternehmens eine Rolle bei der Bewältigung der Probleme gespielt hat, mit denen es während der Pandemiekrise konfrontiert war?**

Das Objekt, die Größe und die Saisonalität spielten eine Rolle. Es gab Beispiele von Unternehmen, die sich gut angepasst haben, d. h. Unternehmen, die ihr Geschäftsfeld geändert haben, z. B. Pharmaunternehmen, die Karamellbonbons herstellten, haben begonnen Antiseptika zu produzieren.

In Unternehmen die Subunternehmer beschäftigten, um Festangestellte zu ersetzen, wurde aufgrund der Pandemie beschlossen, nicht mehr mit Subunternehmern zu arbeiten. Dies war ein Grund dafür, dass Information und Beratung seitens der Gewerkschaft nicht erforderlich waren.

Während der Pandemie war ein exponentielles Wachstum bei den Liefer- und Kurierdiensten zu verzeichnen. Für diese Sektoren wurden Gewerkschaften gegründet.

In der Pelzindustrie, insbesondere in den Verarbeitungsstufen, sowohl in den Werkstätten als auch im Verkauf und in der Aufzucht, wurde der gesamte Betrieb eingestellt. Alle Beschäftigten wurden suspendiert. Insgesamt betraf es 2500 Arbeitnehmer.

- **Glauben Sie, dass es neben der Pandemie weitere Gründe gibt, die die oben genannten Probleme verstärkt haben?**

Ja, nämlich die Wirtschaftskrise (die in Griechenland nun schon seit 10 Jahren andauert), die Energiekrise, der Krieg zwischen Russland und der Ukraine und die gegen Russland verhängten Wirtschaftssanktionen.

Unterrichtung, Beratung und Beteiligung von Arbeitnehmervertretern bei Betriebsschließungen und Betriebsstilllegungen

- **In Krisenzeiten neigt die Unternehmensleitung in der Regel dazu, autokratische Entscheidungen zu treffen, ohne sich vorher mit den Arbeitnehmern zu beraten. Glauben Sie, dass dies während der Pandemie der Fall war?**

Information und Beratung gab es in kleineren Unternehmen nicht.

- **Falls Sie die obige Frage verneint haben, zu welchen Themen hat die Unternehmensleitung die Meinung der Arbeitnehmer eingeholt und sie in das Anhörungsverfahren einbezogen?**

Um Personal abzubauen, hat ein großes Unternehmen nach vorheriger Information und Beratung zwei freiwillige Abfindungsprogramme aufgelegt, bei denen jeder, der gehen wollte, dies zu günstigen Bedingungen tun konnte.

- **Wie wirksam war die Einbeziehung der Arbeitnehmer und ihr Beitrag zur Erarbeitung von Lösungen?**

In den Fällen, in denen es im Vorfeld eine positive Kultur des Dialogs und der Konsultation gab, war das Ergebnis auch während der Pandemie sehr positiv.

Es wird als sehr wichtig angesehen, dass die Gewerkschaft der Arbeitnehmer nicht von politischen Parteien beeinflusst wird.

- **Wenn die Beteiligung der Arbeitnehmer zu positiven Ergebnissen geführt hat, warum ist dies Ihrer Meinung nach geschehen?**

Es muss Einigkeit und Koordination unter den Arbeitnehmern herrschen. Die Gewerkschaft muss das Vertrauen und die Sympathie der Arbeitnehmer gewinnen. Dies ist eine Voraussetzung für den Erfolg der Anhörung.

Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung der Arbeitnehmervertreter bei der Gestaltung von Telearbeit oder hybriden Arbeitsformen

- **Wie sahen insbesondere das Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung sowie die Beteiligung der Arbeitnehmervertreter in Bezug auf die Telearbeit aus? Ging die Initiative von der Unternehmensleitung aus, oder geschah dies auf Druck der Arbeitnehmer?**

Während der Pandemie wurden verschiedene digitale Kommunikationsmittel wie Teams aktiviert. Beispielsweise in einem großen multinationalen Unternehmen (mit Einrichtungen in drei Großstädten) und Gewerkschaften/Arbeitnehmerverbänden gab es viele lang Sitzungen der Vorstandsvorsitzenden der Gewerkschaften. Sie trafen Entscheidungen darüber, wie sie ihre Forderungen priorisieren können und wie sie ihre Ergebnisse verwalten. Während der Pandemie wurden die Sitzungen ausschließlich online abgehalten. Die Ergebnisse waren schlechter und schwächer, so dass der Arbeitgeber versuchte, jede Gewerkschaft zu isolieren und ihre Einheit zu brechen.

In Fällen von Telearbeit wurden die Konsultationen unter dem Druck der Arbeitnehmer durchgeführt. Zentrale Themen waren Fragen zur Entlohnung, der Abschaltung des Computers, der Vertragsänderung, der Mitarbeiterbewertung usw.

- **Wie beurteilen Sie die Beteiligung der Arbeitnehmervertreter an diesem Prozess?**

Der Prozess ist noch nicht abgeschlossen, daher kann er nicht bewertet werden.

- **Auf welche Weise fand die Beteiligung statt? Haben sich die Arbeitnehmer aktiv beteiligt und ihre Ansichten geäußert, oder war es eine Angelegenheit, die die Vertreter selbst in die Hand nahmen?**

Die Vertreter wurden zunächst von den Arbeitnehmern der jeweiligen Abteilungen über die Probleme und Fragen informiert. Daraufhin planten sie das Treffen mit dem Arbeitgeber. Dies war natürlich in den Fällen möglich, in denen die Telearbeit möglich war.

“Impact of Covid-19 on economy, companies’ and workers – workers involvement in designing and implementing measures to address the impact of Covid-19 crisis”

Results of the Greek working team in the bilateral workshop of Madrid.

Themes:

Impact of Covid-19 on companies and employment in different sectors (hospitality, commerce, industry)

- On which economic sectors do you think the pandemic had the greatest impact? For example, in Greece the construction sector, which actually is recovering, suffers from shortages in staff, because in the period of the pandemic employees/workers of the sector in Greece searched for employment abroad and have not returned again. The same happens with the catering sector/hotel sector
- Do you consider that apart from the sector of the business, its size played a role in shaping the problems it has faced during the pandemic crisis?

The object, size and seasonality played a role. There were examples of companies adapting well, i.e. companies modifying their business scope, e.g. pharmaceutical companies producing caramels started producing antiseptics.

In companies where there was an attempt to employ subcontractors and replace permanent staff, the decision was taken, because of the pandemic, to stop working with subcontractors. This was a reason why information and consultation with the workers' union was not necessary.

During the pandemic an exponential growth was recorded in the delivery and courier services. Workers' unions were created for these sectors.

In the fur industry, and in particular at the stages of processing, both in the workshops and in the sale as well as in the rearing process, all business stopped and all employees were suspended, 2500 workers in total.

- Apart from the pandemic do you think that there are additional reasons that magnified the above problems?

The economic crisis (lasting in Greece for 10 years now), the energy crisis, the Ukraine-Russia war and the economic sanctions imposed on Russia.

Information, consultation and participation of representatives of employees during business closures and cease of activities

- It usually happens that in periods of crises, the management of companies has the tendency to make decisions in an "autocratic" way without previous consultation with employees. Do you think that this was the case during the pandemic?

Information and consultation did not exist in smaller businesses.

- In the case you have given a negative answer to the above question, what were the issues on which the management has asked the opinion of employees and their participation in consultation procedure?

In order to reduce staff, a large company, after information and consultation, launched 2 voluntary redundancy schemes, where anyone who wanted to leave could do so on favorable terms.

- How effective was the involvement of employees and their contribution to the establishment of solutions?

In cases where there was a culture of good faith dialogue and consultation beforehand, the result was also very positive during the pandemic.

It is considered very important that the worker's union is not influenced by political parties.

- In case the involvement of employees had positive results, why do you think this happened?

There must be unity and coordination among workers. The union must have won the trust and sympathy of the workers. This is a prerequisite for the success of the consultation.

Information, consultation and participation of representatives of employees in designing teleworking or hybrid work arrangements

- In particular, what was the information and consultation procedure and participation of employees' representatives as far as teleworking is concerned? Did the management take the initiative, or it happened under the pressure of the employees?

During the pandemic various digital communication tools were activated such as teams e.g. in a large multinational company (with facilities in three major cities) and trade unions/workers' associations in each city separately, there were for many years meetings of the Boards of Directors of the unions and they took decisions on how to prioritize their demands and how they were going to manage their achievement. During the pandemic, the meetings were online exclusively and their results were "poorer" and weaker so that the employer tried to isolate each union and break their unity.

In cases of teleworking, consultation was carried out under pressure from employees on issues of pay, computer's switch off, contract modification, employee evaluation etc.

- In the case employees' representatives participated in this process, how do you assess this participation?

The process has not been completed, so there can be no evaluation of it.

- In which way did participation take place? Did employees participate actively expressing their views or was it a matter the representatives handled by themselves?

The representatives are first informed by the workers in the specific department they work in, about the problems and the issues and then they plan the meeting with the employer. This of course is feasible in cases where teleworking is of course made possible by the scope of the job.

The New Challenges+ project is co-funded by DG Employment and social Affairs of the European Commission