

Νέα



ΠΑΣΕ ΟΤΕ

ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟΣ ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ Ο.Τ.Ε.

www.pase-ote.gr • info@pase-ote.gr

ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΚΑ

Τζώρτζ 10, 106 77 Αθήνα, Τηλ: 210 3302191

ΤΕΥΧΟΣ #19

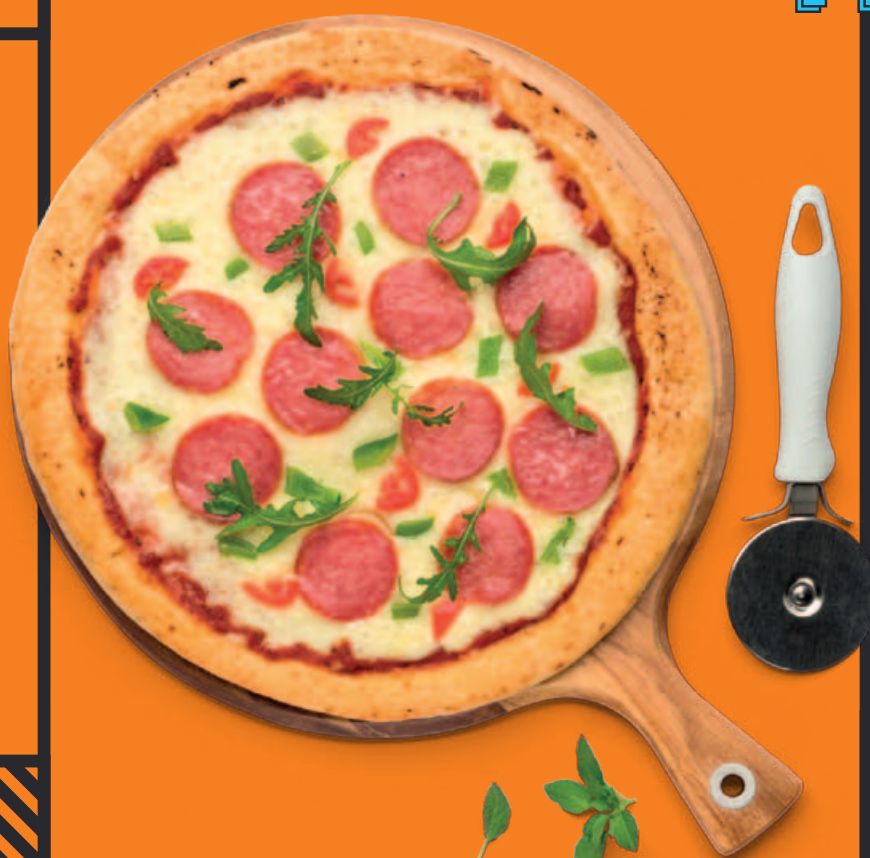


Η εξ αποστάσεως εργασία στα χρόνια της πανδημίας

Η ώρα της Πολιτείας και ο ρόλος της Πολιτικής & των Συνδικάτων

**B O
X -**

**FOOD
FOR
YOUR
MOOD**



ΗΡΘΕ ΤΟ ΝΕΟ
FOOD DELIVERY APP
ΚΑΤΕΒΑΣΕ ΤΟ!



Περιεχόμενα

σχόλιο εκδότη

Δημήτρης Αρβανιτοζήσης Πρόεδρος ΠΑΣΕ–ΟΤΕ	4
--	---

εργασιακά θέματα

Άνθρωποι και Ρομπότ. Μαζί ή χώρια στην αγορά εργασίας;	6
Η εξ αποστάσεως εργασία στα χρόνια της πανδημίας	9
Η ώρα της Πολιτείας και ο ρόλος της Πολιτικής & των Συνδικάτων	11
Πανδημία και εργασιακές σχέσεις	14
Πάνω από όλα ο ΑΝΘΡΩΠΟΣ, ο ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ	15
ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ: έχει ανοίξει την όρεξη στους εργοδότες ήρθε... για να μείνει;;;	18

ασφαλιστικά θέματα

Το κρυμμένο πρόβλημα	21
Η αντιμετώπιση του δημογραφικού προβλήματος θεμέλιο για τη βιωσιμότητα του ασφαλιστικού μας συστήματος	21

διάφορα θέματα

Ιατρικές συνταγές στο κινητό μέσω του gov.gr. Η νέα υπηρεσία που ανέπτυξε ο ΟΤΕ	25
Food Delivery Apps. Η τεχνολογία τις οδηγεί	26
Φιλοζωία στα χρόνια του κορωναϊού	28
Για να πάρεις τις σωστές απαντήσεις πρέπει να κάνεις τις σωστές ερωτήσεις	29
Οι προκλήσεις για επιχειρήσεις και εργαζόμενους από την επέλαση της ψηφιοποίησης και της τεχνητής νοημοσύνης	29

Εκδότης: **Δημήτρης Αρβανιτοζήσης**

Επιμέλεια Κειμένων: **Χρήστος Δημητρόπουλος**

Η ευθύνη των άρθρων βαρύνει τους συντάκτες και όχι κατ' ανάγκη τον ΠΑΣΕ–ΟΤΕ και τον εκδότη.

Σχεδιασμός εντύπου: **ΚΑΜΠΥΛΗ ΑΕΒΕ** - www.kambili.gr



Δημήτρης Αρβανιτοζής
Πρόεδρος ΠΑΣΕ-ΟΤΕ

Συνάδελφοι,

Υπάρχουν στιγμές στο ιστορικό γίνεσθαι που ο άνθρωπος μέσα σε μια περίοδο λίγων εβδομάδων βιώνει γεγονότα και εμπειρίες που σε μια φυσιολογική κατάσταση θα τα βίωνε σε διάρκεια δεκαετιών.

Από την τελευταία φορά που είχαμε την ευκαιρία να επικοινωνήσουμε μέσω των Τηλεπικοινωνιακών Νέων, συνέβησαν γεγονότα που αφήνουν το αποτύπωμά τους όχι μόνο στη δική μας αλλά και στις επόμενες γενιές.

Ο σύλλογος όπως και όλοι μας, βρεθήκαμε στην εμπροσθοφυλακή μιας τεράστιας, σε διάρκεια και σημασία, απεργίας που μέσω του αγώνα κατάφερε να ανατρέψει στερεότυπα πολλών ετών για τους εργαζόμενους του ΟΤΕ, να αναγκάσει τη διοίκηση να διαφοροποιήσει την ατζέντα της σε σχέση με το σχεδιασμό της και κυρίως να συσπειρώσει γύρω μας το σύνολο της κοινωνίας.

Ένα τεράστιο κύμα αλληλεγγύης που κάλυπτε όλο το κοινωνικό φάσμα από πολιτικούς όλων των αποχρώσεων, από κάθε είδους συλλογικότητα έως τον κάθε μεμονωμένο πολίτη, όχι μόνο αποδέχθηκε το δίκιο του αγώνα μας αλλά και στάθηκε δίπλα μας. Καταρρίψαμε το μύθο περί ρετιρέ στον ΟΤΕ. Ζήσαμε συγκλονιστικά περιστατικά αλληλεγγύης σε όλη τη διάρκεια της απεργίας, που ασάλωσαν την πίστη μας και δημιούργησαν μια τεράστια παρακαταθήκη

για τους αγώνες που έρχονται.

Η σύμβαση που υπογράφηκε σαν αποτέλεσμα σκληρών και επίμονων διαπραγματεύσεων -με αυξήσεις για όλους τους συναδέλφους- σαφώς και δεν κάλυψε όλες τις προσδοκίες μας. Ωστόσο η μεγάλη νίκη, η προς το παρόν αποφυγή της μεταπήδησης σε θυγατρικές των συναδέλφων της πρώτης γραμμής, αποδείχθηκε τεράστιας σημασίας στα γεγονότα που ακολούθησαν. Ας φανταστεί κάποιος ποια πιθανόν θα ήταν η αντιμετώπιση από τη μεριά της διοίκησης προς τους συναδέλφους των κλειστών και εκ περιτροπής εργασίας καταστημάτων, που θα βρίσκονταν σε θυγατρικές εταιρίες. Οι συνάδελφοι θα ήταν συνεχώς με τη Δαμόκλειο σπάθη της αναστολής των συμβάσεων πάνω από το κεφάλι τους, με ότι αυτό συνεπάγεται.

Στις αρχές Μαρτίου, ένας απρόσμενος «επισκέπτης» χτύπησε την πόρτα μας με τη μορφή ενός ιού, που εξαπλώνεται με πρωτοφανή και εκθετικό τρόπο και που γρήγορα μετατράπηκε σε παγκόσμια οικονομική κρίση. Μια τέτοια απειλή αναφαινόταν εδώ και κάποια χρόνια, όπου οι ρυθμοί ανάπτυξης των σιβαρών οικονομιών του πλανήτη ήταν αναιμικές, τα κέρδη και οι επενδύσεις στάσιμες και παρά τα τρισεκατομμύρια που μοίραζαν οι κεντρικές τράπεζες μέσω ποσοτικών χαλαρώσεων, τα κράτη βυθιζόταν στο χρέος σαν απότοκος της προηγούμενης κρίσης του 2008.

Οι κυβερνήσεις αποφάσισαν ως μέτρο αντιμετώπισης της επιδημίας του κορωνοϊού τον εγκλεισμό στα σπίτια μας, περιορίζοντας παράλληλα δημοκρατικές και κοινωνικές ελευθερίες. Έκρυψαν κάτω από το χαλί το ξήλωμα του δημόσιου συστήματος υγείας χάριν ιδιωτών και έφεραν τη σαφώς σημαντική έννοια της ατομικής ευθύνης σαν κομβικής σημασίας για την αντιμετώπιση του ιού.

Σε αυτήν την ιστορική συγκυρία ο ρόλος μας ως εργαζόμενοι στον όμιλο ΟΤΕ είναι σημαντικά καθοριστικός στον υπό διαμόρφωση νέο κόσμο. Το χρεοκοπημένο μοντέλο του νεοφιλελευθερισμού που τοποθέτησε σαν πρωταρχική αξία κάθε δραστηριότητας το κέρδος, ισοπεδώνοντας κάθε έννοια ανθρωπισμού ήδη αποκηρύσσεται ακόμα και από τους πιο φανατικούς υποστηρικτές του. Τίποτα γύρω μας δεν μένει ίδιο.

Στη ζύμωση που προκύπτει σε όλο τον πλανήτη, στο συνδικαλιστικό κίνημα του ΟΤΕ οφείλουμε να αναλάβουμε το ρόλο που έταξε η ιστορία σε εμάς. Σαν εργαζόμενοι σε μια εταιρία με βασικό αντικείμενο τη δικτύωση των ανθρώπων εκ των πραγμάτων βρισκόμαστε στην αιχμή των εξελίξεων. Οφείλει λοιπόν ο καθένας μας να συμβάλλει στην περαιτέρω οικοδόμηση ενός κινήματος που θα καθοδηγήσει τις εξελίξεις φέροντας τον άνθρωπο και τις ανάγκες του σαν κεντρική έννοια σε ένα νέο σύστημα κοινωνι-

κής οργάνωσης. Η εμπειρία της απεργίας που έστρεψε όλα τα μάτια των εργαζομένων στην Ελλάδα σε εμάς, αποδεικνύει ότι το συνδικαλιστικό μας κίνημα, εμείς όλοι, αποτελούμε μια από τις βασικές συνιστώσες ενός χώρου, που όχι απλά στέκεται δίπλα σε ένα κίνημα που παγκοσμίως αντιμετωπίζεται για πρώτη φορά μετά από πολλά χρόνια υποχωρήσεων, αλλά παίζει και πρωταγωνιστικό ρόλο.

Η συμμετοχή όλων μας σε ένα σωματείο όπως ο ΠΑΣΕ ΟΤΕ που λειτουργεί με τις αρχές της συλλογικής δράσης για την αντιμετώπιση όλων των θεμάτων που προκύπτουν άμεσα, είναι επιτακτική στην εποχή που έρχεται. Οι κυρίαρχες αξίες της αλληλεγγύης και της οικοδόμησης εμπιστοσύνης μεταξύ των μελών που αποτελούν το πρωταρχικό μας μέλημα έχουν καταστήσει ήδη το σωματείο μας πρότυπο για όλα τα σωματεία, όλων των κλάδων στη χώρα. Σ' αυτήν την κατεύθυνση το επόμενο διάστημα θα απαντήσουμε θετικά στα αιτήματα που λαμβάνουμε καθημερινά από συναδέλφους όλων των εργασιακών χώρων ώστε να γίνουμε κοινωνοί στην προσπάθεια που έχει ξεκινήσει το συνδικαλιστικό κίνημα, να απαντήσει αφενός με σύγχρονο τρόπο στα αιτήματα των καιρών και αφετέρου να καταλήξει στη δημιουργία μιας νέας κοινωνικής σύμβασης που θα μας προστατεύει σε καιρούς κρίσης.

Συνάδελφοι,

Τα σημάδια στον ορίζοντα προμηνύουν καταιγίδες και τα δελτία «θυέλλης» που εκδίδουν ειδικοί σε όλο τον κόσμο προβλέπουν πολλά και δύσκολα φαινόμενα.

Ξεχνάνε όμως πως στην καταιγίδα αναπνέουμε καλύτερα.

Άνθρωποι και Ρομπότ.

Μαζί ή χώρια στην αγορά εργασίας;

Οι προκλήσεις για επιχειρήσεις και εργαζόμενους από την επέλαση της ψηφιοποίησης και της τεχνητής νοημοσύνης

Αναδημοσίευση άρθρου του Γιώργου Αργείτη,

Καθηγητή Τμήματος Οικονομικών Επιστημών Ε.Κ.Π.Α., Επιστημονικός Διευθυντής Ι.Ν.Ε. Γ.Σ.Ε.Ε.

Το Φεβρουάριο του 2019 η Κομισιόν παρουσίασε ένα θεσμικό πλάνο ενεργειών, που στόχο είχε την προστασία και την εξασφάλιση της βιωσιμότητας των επιχειρήσεων, των εργαζομένων αλλά και των καταναλωτών στα πλαίσια της επικείμενης ψηφιοποίησης της εργασίας. Αντίστοιχα, τον ίδιο μήνα στη χώρα μας, το Ινστιτούτο Εργασίας της Γ.Σ.Ε.Ε. παρουσίασε έρευνα σύμφωνα με την οποία, στο σύνολο του εργατικού δυναμικού της Ελλάδας, το ποσοστό των εργασιακών καθηκόντων που παρουσιάζει υψηλό κίνδυνο κυμαίνεται από 1,4% έως 14,4%. Σύμφωνα όμως με τον Επιστημονικό Διευθυντή του Ι.Ν.Ε./Γ.Σ.Ε.Ε. κ. Γιώργο Αργείτη, μεγαλύτερος κίνδυνος από την απώλεια χιλιάδων θέσεων εργασίας είναι η αποδοχή της νέας πραγματικότητας με φαταλισμό, σε βάρος μόνο των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Στο άρθρο που ακολουθεί, ο καθηγητής παρουσιάζει τις προσκλήσεις που θα κληθούμε να αντιμετωπίσουμε και αναδεικνύει την αναγκαιότητα άμεσης θεσμοθέτησης μέτρων, προκειμένου να διασφαλιστούν τα εργασιακά δικαιώματα ενόψει της «4ης Βιομηχανικής Επανάστασης».

ΨΗΦΙΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ο αυτοματισμός, η τεχνητή νοημοσύνη, οι ψηφιακές πλατφόρμες, η ρομποτοποίηση και η κλιματική αλλαγή είναι τα mega trends που θα προσδιορίσουν τις μεγάλες προκλήσεις τις οποίες θα αντιμετωπίσουν οι επόμενες 2-3 γενιές. Οι νέες μορφές οικονομίας που συνδέονται με τη λεγόμενη τέταρτη βιομηχανική επανάσταση θα διαμορφώσουν νέα τοπία στην παραγωγή, στο εμπόριο, στην οργάνωση των επιχειρήσεων, στις καταναλωτικές μας συνήθειες. Ωστόσο, ο τεχνολογικός μετασχηματισμός των σύγχρονων οικονομιών δημιουργεί νέα ποσοτικά και ποιοτικά δεδομένα στην αγορά εργασίας και θέτει σημαντικά ερωτήματα για το μέλλον της εργασίας, τα οποία πρέπει εγκαίρως να απαντηθούν.

Ποιες θα είναι οι επιπτώσεις στο κοινωνικό μοντέλο προστασίας που γνωρίζουμε σήμερα; Ποιος θα είναι ο ρόλος της εργασίας στο νέο τεχνικο-οικονομικό μοντέλο ανάπτυξης; Με ποιον τρόπο θα επηρεαστεί η αξία της εργασίας και πώς θα ορίζεται το εισόδημα

της εργασίας; Ποιες θα είναι οι επιπτώσεις των ψηφιακών πλατφορμών και της ρομποτοποίησης στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας; Πώς θα επηρεαστούν οι δημοκρατικοί θεσμοί των συλλογικών διαπραγματεύσεων και του κοινωνικού διαλόγου; Η κατανόηση αυτών των επιπτώσεων είναι βασική προϋπόθεση για τη χάραξη αποτελεσματικών πολιτικών και θεσμικών παρεμβάσεων, έτσι ώστε να περιοριστούν οι αρνητικές και να μεγιστοποιηθούν οι θετικές συνέπειες της ψηφιακής επανάστασης.

Όπως συνέβη σε κάθε νέα μεγάλη τεχνολογική αλλαγή, έτσι και τώρα η θεμελιακή αρχή της αντίδρασής μας πρέπει να είναι η αξιοποίηση όλων των θετικών στοιχείων της τα οποία θεμελιώνουν τις προϋποθέσεις της κοινωνικής προόδου. Ταυτόχρονα θα πρέπει να αντισταθούμε στις σκοπιμότητες κάθε προσπάθειας που, στο όνομα των αναπόφευκτων συνεπειών ενός τεχνολογικού ντετερμινισμού, επιδιώκει τον περιορισμό θεμελιωδών εργασιακών δικαιωμάτων. Τα τελευταία χρόνια έχουν δει το φως της δημοσιότητας πολλές μελέτες που προβλέπουν το «τέλος» της εργα-



σίας και ζητούν την απορρύθμιση της αγοράς εργασίας και τον περιορισμό θεμελιωδών εργασιακών δικαιωμάτων. Ισχυρίζονται ότι ο συνδυασμός ρομποτών, αυτοματισμού και ψηφιακών πλατφόρμων θα αυξήσει δραματικά την ανεργία και θα εξαφανίσει πολλά επαγγέλματα.

Το Ι.Ν.Ε. Γ.Σ.Ε.Ε. σε μια πρόσφατη μελέτη του εξέτασε τον βαθμό διακινδύνευσης των θέσεων εργασίας στην Ελλάδα από τη δυνητική εισαγωγή αυτοματοποιημένων συστημάτων στις διαδικασίες παραγωγής σε δύο πεδία, στην υποκατάσταση θέσεων εργασίας και στην αλλαγή της σύνθεσης των καθηκόντων που απαιτεί μια θέση εργασίας. Σύμφωνα με τα ευρήματα της μελέτης, για το σύνολο του εργατικού δυναμικού το ποσοστό των καθηκόντων που απαιτούν οι θέσεις εργασίας το οποίο εμφανίζει υψηλό βαθμό διακινδύνευσης κυμαίνεται από 1,4% έως 14,4%. Χαμηλότερα ποσοστά διακινδύνευσης εμφανίζουν οι δείκτες συνδυαστικών καθηκόντων εργασίας, εύρημα που αποτελεί ένδειξη ότι ο βαθμός διακινδύνευσης υποκατάστασης θέσεων εργασίας είναι σχετικά χαμηλός. Αν και στο σύνολο του εργατικού δυναμικού το ρίσκο της απώλειας θέσεων εργασίας εμφανίζεται μικρό, κλάδοι της οικονομίας, όπως π.χ. οι υπηρεσίες, θα υποστούν μεγαλύτερες πιέσεις.

Η στατιστική ανάλυση των επιπτώσεων της ψηφιοποίησης πρέπει να ελέγχεται σοβαρά ως προς τη μεθοδολογία της, ειδικά σε ό,τι αφορά τις επιπτώσεις στην αύξηση της ανεργίας. Οι ψηφιακές πλατφόρμες και η ρομποτοποίηση θα επιφέρουν χωρίς αμφιβολία αλλαγές σε επαγγέλματα, αλλά θα δημιουργήσουν και νέες θέσεις εργασίας.

Ο Ο.Ο.Σ.Α. υποστηρίζει ότι το 14% των θέσεων εργασίας αντιμετωπίζει υψηλό ρίσκο απώλειας ως αποτέλεσμα της αυτοματοποίησης, ενώ το 32% των θέσεων εργασίας θα μετασχηματιστεί δραστικά, κυρίως στη βιομηχανία και τις υπηρεσίες.

Οι επιπτώσεις όμως δεν περιορίζονται μόνο στον όγκο της απασχόλησης. Υπάρχει μεγάλος κίνδυνος αύξησης των ανισοτήτων μεταξύ των κλασικών μορφών απασχόλησης και των πολλών και διαφορετικών μορφών επισφαλούς εργασίας. Ο κίνδυνος αφορά εργαζομένους σε ψηφιακές πλατφόρμες και σε μορφές μερικής απασχόλησης, καθώς επίσης και τους εργαζομένους σε χαμηλών προσόντων θέσεις εργασίας.

Για τους λόγους αυτούς σε καμία περίπτωση δεν πρέπει να υπάρξει ολιγωρία στον τεχνικό και τον νομικό σχεδιασμό της προστασίας της εργασίας, με τρόπο που να συμπεριλαμβάνει τους εργαζομένους που βρίσκονται εκτός του συστήματος συλλογικής δια-

πραγμάτευσης, που εργάζονται με άτυπες μορφές απασχόλησης στις ψηφιακές πλατφόρμες, αλλά και τους αυτοαπασχολούμενους. Τα θέματα αυτά διευρύνουν τα πεδία των συλλογικών διαπραγματεύσεων και του κοινωνικού διαλόγου, τα οποία πρέπει να επεκταθούν στα νέα ζητήματα που δημιουργεί η ψηφιοποίηση και η ρομποτοποίηση, στοχεύοντας πάντα οι αγορές εργασίας να είναι πιο ασφαλείς και χωρίς ανισότητες και αποκλεισμούς. Επίσης, είναι αναγκαίος ο σχεδιασμός στοχευμένων προγραμμάτων κατάρτισης και εκπαίδευσης για επαγγέλματα που έχουν υψηλό ρίσκο υποκατάστασης, ώστε να αποκτηθούν εγκαίρως τα προσόντα και να δημιουργηθούν ευκαιρίες παραμονής στην αγορά εργασίας.

Ο τρόπος που θα αξιοποιηθούν, θα εφαρμοστούν και θα ρυθμιστούν οι νέες τεχνολογίες και η ψηφιακή οικονομία θα καθορίσει εάν θα βελτιώσουν την ποιότητα ζωής των εργαζομένων και το βιοτικό επίπεδο των πολλών, συμβάλλοντας στην κοινωνική πρόοδο, ή εάν θα γίνουν εργαλεία δημιουργίας κερδών και ευημερίας για τους λίγους, οξύνοντας την οικονομική

Ο Ο.Ο.Σ.Α. υποστηρίζει ότι το 14% των θέσεων εργασίας αντιμετωπίζει υψηλό ρίσκο απώλειας ως αποτέλεσμα της αυτοματοποίησης, ενώ το 32% των θέσεων εργασίας θα μετασχηματιστεί δραστικά, κυρίως στη βιομηχανία και τις υπηρεσίες.

θεια. Συνεπώς, το μέλλον της εργασίας δεν είναι προδιαγεγραμμένο από την τεχνολογική εξέλιξη, αλλά θα εξαρτηθεί από τις αξίες που θα προσδιορίσουν τον τρόπο αξιοποίησης της ψηφιακής επανάστασης.



Η εξ αποστάσεως εργασία στα χρόνια της πανδημίας

Γράφει ο Σπυρίδων Σ. Μήτσουρας, Νομικός Σύμβουλος ΠΑΣΕ-ΟΤΕ.

Η ραγδαία εξάπλωση του φονικού ιού COVID-19 ανάγκασε τις Αρχές να λάβουν αυστηρά μέτρα περιορισμού των μετακινήσεων του πληθυσμού, προκειμένου να τεθεί τροχόπεδρο στο ρυθμό αύξησης των κρουσμάτων. Η λειτουργία πολλών κατηγοριών επιχειρήσεων ανεστάλη με εντολή της κυβέρνησης, ενώ δεκάδες επιχειρήσεις υπέστησαν μεγάλο πλήγμα στον κύκλο των εργασιών τους. Συνεπεία του φαινομένου αυτού, ο χώρος της μισθωτής εργασίας υπέστη βίαιες και πρωτόγνωρες μεταβολές, προκειμένου αφ' ενός μεν να προστατευθεί η δημόσια υγεία και αφ' ετέρου να διατηρηθεί - κατά το δυνατόν - η έστω και στοιχειώδης λειτουργία των επιχειρήσεων και να αποφευχθεί η κατάρρευση της οικονομίας. Σε αυτά τα πλαίσια, οι μεν εργασιακές σχέσεις των επιχειρήσεων των οποίων απαγορεύτηκε η δραστηριότητα ανεστάλη - τουλάχιστον - για 45 ημέρες, στις δε επιχειρήσεις που λειτουργούν μεν αλλά υπό καθεστώς μεγάλου περιορισμού του κύκλου εργασιών τους, οι εργασιακές σχέσεις είτε ανεστάλησαν, είτε τέθηκαν σε καθεστώς εκ περιτροπής εργασίας, ενώ σε ελάχιστες περιπτώσεις και όπου ήταν αντικειμενικά εφικτό, εφαρμόστηκε σύστημα εξ αποστάσεως εργασίας, πολλάκις αναφερόμενο και ως «τηλεεργασία».

Η τηλεεργασία δεν είναι νέο φαινόμενο στο χώρο της ελληνικής έννομης τάξης. Με το άρ. 5 Ν.3846/2010 η τηλεεργασία εισήχθη στην ελληνική έννομη τάξη και ρυθμίστηκε με κανόνες δικαίου, **ως διαχρονικός θεσμός παροχής εξαρτημένης εργασίας εξ αποστάσεως**. Σύμφωνα με αυτούς, η τηλεεργασία συνομολογείται με έγγραφη συμφωνία μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη και πρέπει να περιέχει ακριβή περιγραφή των καθηκόντων του μισθωτού και τους όρους εκτέλεσης της εργασίας και ειδικότερα ως προς την ιεραρχική σύνδεση με τους προϊσταμένους του στην επιχείρηση, τα λεπτομερή καθήκοντά του, τον τρόπο υπολογισμού της αμοιβής, τον τρόπο μέτρησης του χρόνου



εργασίας, την αποκατάσταση του κόστους που προκαλείται από την παροχή της (τηλεπικοινωνίες, εξοπλισμός, βλάβες συσκευών κ.λπ.). Σύμφωνα με το άρ. 5 § 3 Ν.3846/2010, ο εργοδότης αναλαμβάνει σε κάθε περίπτωση το κόστος που προκαλείται στον μισθωτό από τη μορφή αυτή εργασίας και ειδικότερα των τηλεπικοινωνιών. Παρέχει στον μισθωτό τεχνική υποστήριξη για την παροχή της εργασίας του και αναλαμβάνει να αποκαταστήσει τις δαπάνες επισκευής των συσκευών που χρησιμοποιούνται για την εκτέλεσή της ή να τις αντικαταστήσει σε περίπτωση βλάβης. Η υποχρέωση αυτή αφορά και στις συσκευές που ανήκουν στον μισθωτό, εκτός εάν στη σύμβαση ή στη σχέση



εργασίας ορίζεται διαφορετικά. Στη σύμβαση ή στη σχέση εργασίας ορίζεται ο τρόπος χρηματικής αποκατάστασης εκ μέρους του εργοδότη της χρησιμοποίησης του οικιακού χώρου εργασίας του μισθωτού.

Από την έξαρση της πανδημίας του COVID-19 και εντεύθεν, **νέοι κανόνες δικαίου θεσπίστηκαν για την πρόσκαιρη παροχή εργασίας εξ αποστάσεως**, για όποιες επιχειρήσεις εξακολουθούν να ασκούν τη δραστηριότητά τους και να απασχολούν μισθωτούς. Με την από 11/3/2020 Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου ορίστηκε ότι όσο διαρκούν τα μέτρα αντιμετώπισης της πανδημίας και πάντως μέχρι την 11/4/2020, ο εργοδότης μπορεί να επιβάλλει σύστημα τηλεεργασίας για μέρος ή το σύνολο του προσωπικού του. Περαιτέρω, έκαστος εργοδότης που αποφασίσει μέχρι την 10/4/2020 τη μονομερή επιβολή συστήματος τηλεεργασίας, υποχρεούται μέχρι την 10/5/2020 να υποβάλει στο σύστημα ΕΡΓΑΝΗ το σχετικό έντυπο (4.1). Παράλληλα, θεσπίστηκε η δυνατότητα ακόμη και για τους εργαζομένους των οποίων η εργασιακή σχέση τέθηκε σε αναστολή, κατ' εξαίρεση και μέχρι ποσοστού 10% του συνόλου του προσωπικού, να παρέχουν την εργασία τους υπό καθεστώς τηλεεργασίας, για την κάλυψη πρόσκαιρων και εξαιρετικών αναγκών της επιχείρησης.

Με τη μονομερή εκ μέρους του εργοδότη επιβολή συστήματος εξ αποστάσεως απασχόλησης, το μόνο που μεταβάλλεται στους όρους της ατομικής σύμβασης ερ-

γασίας **είναι ο τόπος παροχής της εργασίας**. Ούτε ο μισθός, ούτε το ωράριο, ούτε η τοποθέτηση του χρόνου εργασίας εντός της ημέρας. Ειδικά η μεταβολή του χρόνου εργασίας του μισθωτού από συνεχή σε διακεκομμένη (σπαστό ωράριο), δεν μπορεί να επιβληθεί μονομερώς από τον εργοδότη, αλλά απαιτεί τη ρητή συναίνεση του μισθωτού. Εξακολουθεί να ισχύει η υποχρέωση του εργοδότη να παρέχει **τον πλήρη τεχνικό εξοπλισμό** που απαιτείται για την παροχή της εργασίας, αλλά και **τα μέσα της επικοινωνίας** (internet, κατάλληλα προγράμματα Η/Υ κλπ). Ταυτόχρονα, ο εργοδότης δύναται να ελέγχει εξ αποστάσεως την τήρηση της ώρας έναρξης και της ώρας λήξης της εργασίας του μισθωτού. Στα πλαίσια της υποχρέωσης πρόνοιας του εργοδότη για τον προσωπικό χώρο του μισθωτού, αν ο μισθωτός αδυνατεί για λόγους αντικειμενικούς να παρέχει την εργασία του εξ αποστάσεως, ο εργοδότης έχει - εν μέσω μέτρων περιορισμού της κυκλοφορίας - να παρέχει αντί της τηλεεργασίας, χώρο κατάλληλο στις εγκαταστάσεις του, καθώς και το σχετικό εξοπλισμό προκειμένου ο εργαζόμενος να δύναται να παρέχει την εργασία του, κατά τους όρους της ατομικής του σύμβασης εργασίας.

Η παροχή εργασίας εξ αποστάσεως, φαίνεται καθημερινά να κερδίζει έδαφος, εν όψει των ιδιαίτερων συνθηκών που βιώνουμε καθημερινά, λόγω της πανδημίας. Στο επόμενο χρονικό διάστημα, αναμένονται και άλλες νομοθετικές πρωτοβουλίες για τη ρύθμιση των όρων παροχής εργασίας εξ αποστάσεως, για τις οποίες θα κρατάμε τα μέλη του ΠΑΣΕ-ΟΤΕ ενήμερα.



Η ώρα της Πολιτείας και ο ρόλος της Πολιτικής & των Συνδικάτων

Γράφει ο συνάδελφος Κοντογιώργος Λάμπρος, Γενικός Γραμματέας ΠΑΣΕ-ΟΤΕ, Ενωτικό Ψηφοδέλτιο Εργαζομένων.

Αν έκανε κάτι καλό ο ίός, είναι ότι μας θύμισε την αξία που έχουν αυτά που εύκολα απαξιώνουμε: η Πολιτεία, τα δημόσια αγαθά που προσφέρει και όσοι σήμερα υπηρετούν τις προτεραιότητες που θέτει.

Σε όλη την ιστορία της ανθρωπότητας υπήρξαν γεγονότα ορόσημα απρόσμενα ή ηθελημένα που άλλαξαν την πορεία των πραγμάτων και καθόρισαν θετικά ή αρνητικά την ιστορική συνέχεια. Η παγκόσμια υγειονομική κρίση που διανύουμε έχει όλα τα χαρακτηριστικά για να αποτελέσει το σημείο καμπής στη σύγχρονη ιστορία και ανάλογα με τη διάρκεια και την εξέλιξή της να μεταστρέψει την παγκόσμια ροή σε ανεξέλεγκτη κατεύθυνση.

Ιδεολογήματα και βεβαιότητες της σύγχρονης εποχής, με πάταγο καταρρέουν. Με πρώτη από όλες την αποθέωση του **απολύτως ελεύθερου εμπορίου και την παγκοσμιοποίηση**. Οι σταυροφόροι της παγκοσμιοποίησης οφείλουν να προσγειωθούν στην πραγματικότητα: όπως κατέδειξε και η πανδημία, όταν έρχεται η θύελλα, κάθε χώρα κοιτάζει πρώτα τον εαυτό της κι αυτό δεν πρόκειται να αλλάξει με ρητορείες.

Δεύτερο κατά σειρά βάλλεται **το οικοδόμημα της ευρωπαϊκής ένωσης (ΕΕ)**. Οι ιδεολογικοπολιτικοί καταναγκασμοί της οποίας την τελευταία τριακονταετία έχουν αποδομήσει στις χώρες της Ευρωζώνης σημαντικά τους μηχανισμούς πρόνοιας και την έκταση της δημόσιας υγειονομικής υποδομής. Παράλληλα καθημερινώς επιβεβαιώνεται ότι οι μηχανισμοί οικονομικής αλληλεγγύης και συνοχής της ΕΕ είναι εμφανώς αδύναμοι και ελλειμματικοί ως συνέπεια της ανελαστικής νομισματικής τάξης του ευρωνομίσματος και της δεδομένης ιδεολογικοπολιτικής αδυναμίας επείγουσας αναθεώρησής της.

Αντίθετα το **εθνικό κράτος έκανε τη μεγάλη επιστροφή**, παρά την τρίτη μεγάλη «βεβαιότητα» πως πρέπει να οδηγηθούμε σε ένα συρρικνωμένο κρά-



τος, ανίκανο να εμποδίζει τον «καλπασμό» της ιδιωτικής πρωτοβουλίας. Η κριτική ότι το κράτος είναι εγγενώς γραφειοκρατικό, αντιπαραγωγικό κι αναποτελεσματικό έχει κάποια δόση αληθείας. Το γεγονός ότι είναι ζωτική ανάγκη να υπάρχει ένα ισχυρό κι αποτελεσματικό κράτος αποδεικνύεται ακριβώς όταν εκδηλώνεται η κρίση, όταν προκύπτει μία φυσική καταστροφή, μία πανδημία ή και μία αμιγώς οικονομική κρίση. Όπως έδειξε η πανδημία οι χώρες οφείλουν να έχουν γρήγορα αντανάκλαστικά, ένα ισχυρό σύστημα δημόσιας υγείας και δυνατότητα προμήθειας αναγκαίων υλικών, ώστε να μπορούν να προστατεύσουν τον πληθυσμό τους. **Στα δύσκολα, είναι ο δημόσιος τομέας που σηκώνει το μεγάλο βάρος.** Βλέπουμε τώρα στην Ελλάδα και στις άλλες χώρες το κράτος να καλύπτει όσο γίνεται το βαρύτατο οικονομικό κόστος που έχουν προκαλέσει τα περιοριστικά μέτρα για την αντιμετώπιση της πανδημίας. Το συμπέρασμα είναι ότι **το κράτος κάνει come back**, διαλύοντας ιδεοληψίες, οι οποίες τα προηγούμενα χρόνια είχαν αναγορευθεί σε αναμφισβήτητη συμβατι-



κή σοφία.

Τέλος ιδιαίτερα σημαντικό για τον κόσμο της εργασίας, η πανδημία ανέδειξε τον **«αναντικατάστατο» ανθρώπινο παράγοντα**. Οι εργαζόμενοι -όπως οι συνάδελφοι μας στον Όμιλο ΟΤΕ- είτε ανήκουν στον ιδιωτικό τομέα είτε στο δημόσιο αποτελούν αναπόσπαστο μέρος του «προσωπικού ασφαλείας» χωρίς το οποίο η κοινωνία και η χώρα μας δεν θα μπορούσε να λειτουργήσει, συμμετέχουν σε μια συλλογική προσπάθεια να αντιμετωπιστεί η κρίση και για να το κάνουν ακολουθούν προσεκτικά τις οδηγίες της Πολιτείας η οποία παρακολουθεί και συντονίζει την προσπάθεια. Υπό αυτήν την έννοια ο καθένας και η καθεμία από αυτούς τους ανθρώπους είναι σήμερα δημόσιος λειτουργός, άνθρωπος του οποίου **το επάγγελμα αποτελεί δημόσιο αγαθό**.

Σε καθαρά εταιρικό επίπεδο, οι εργαζόμενοι του Ομίλου ΟΤΕ εν μέσω αυτής της πρωτοφανούς υγειονομικής κρίσης δίνουν τα πάντα στον αγώνα για την εξυπηρέτηση των τηλεπικοινωνιακών αναγκών κάθε πολίτη. Οι συνάδελφοι της πρώτης γραμμής που εργάζονται με αυτοθυσία, καθώς και όλο το προσωπικό που ασκεί έργο από το σπίτι, δίνοντας την ευκαιρία σε όλους τους συνανθρώπους μας να επικοινωνούν με τα οικεία τους πρόσωπα, αλλά και στο κράτος να λειτουργεί απρόσκοπτα, αποδεικνύει το σαφή, δημόσιο και κοινωνικό χαρακτήρα των υπηρεσιών που προσφέρουμε. Περιστατικά όπως αυτό της προσφοράς υπηρεσιών ακόμα και σε σημεία που

υπάρχει αποκλεισμός και καραντίνα, όπως στα χωριά της Κοζάνης και της Καστοριάς, είναι χαρακτηριστικά της ανιδιοτέλειας που διακατέχει καθέναν από εμάς στην άσκηση των καθηκόντων μας. Επιπλέον, **δίνουν την καλύτερη απάντηση απέναντι σε όσους προτείνουν σχέδια «ελάφρυνσης» εννοώντας τον κατακερματισμό της εταιρείας προκειμένου να γίνει πιο ευέλικτη και λειτουργική. Η κρίση περίτρανα έδειξε ότι υπό κεντρικό σχεδιασμό, κοινές προτεραιότητες και υπό την ίδια «σημαία» ο «γίγαντας» αντέδρασε ταχύτητα και αποτελεσματικά.**

Συνολικά ο κόσμος της εργασίας από την πρώτη στιγμή έχει εμπράκτως αποδείξει ότι στηρίζει την προσπάθεια να περάσουμε αυτήν τη δυσκολία, **όχι όμως και τη χρησιμοποίηση της κρίσης για ανατροπές και εξυπηρέτηση εργοδοτών μονοσήμαντα**, καθώς παρατηρούμε με σχεδόν καθημερινό καταίγισμο νομοθετημάτων, να τίθενται σε εφαρμογή, μέτρα έκτακτης ανάγκης για την προστασία της ανθρώπινης ζωής, με τα οποία, ανάμεσα σε άλλα, επιβάλλονται εκτεταμένοι περιορισμοί θεμελιωδών δικαιωμάτων.

Υποστηρίζουμε τη θεμελιώδη αρχή ότι οι περιορισμοί στα εργατικά δικαιώματα, ειδικά όταν επιβάλλονται σε κατάσταση ανάγκης, οφείλουν **να αποτελούν κατ' εξαίρεση μέτρο, να είναι περιορισμένης διάρκειας και να συνοδεύονται από κατάλληλες και επαρκείς εγγυήσεις** για την προστασία των όρων διαβίωσης των εργαζομένων.

Το οργανωμένο δημοκρατικό συνδικαλιστικό Κίνημα -τόσο στον Όμιλο ΟΤΕ όσο και γενικά- είναι σε εγρήγορση σε όλη την επικράτεια για την αντιμετώπιση των εργοδοτικών και καταναλωτικών σαρκοφάγων.

Ζητούμε άμεσα μέτρα υποστήριξης του διαθέσιμου εισοδήματος και του βιοτικού επιπέδου του πληθυσμού και ιδιαίτερα μέτρα διαφάνειας και ελέγχων στις τιμές των αγαθών, με σκοπό την προστασία του βιοτικού επιπέδου.

Σε δεύτερο και μονιμότερο επίπεδο, ζητούμε την αναπροσαρμογή της οικονομικής πολιτικής προς την κατεύθυνση της ενίσχυσης της ενδογενούς παραγωγής – και όχι μόνο της πρωτογενούς αλλά και της δευτερογενούς, που έχει πληγεί από 10 χρόνια



κρίσης και 30 χρόνια αποβιομηχάνισης.

Χρειάζεται δημόσιος διάλογος.

Το συνδικαλιστικό κίνημα πρέπει να πρωταγωνιστήσει και πάλι στην κοινωνία και στο δημόσιο διάλογο με τις ιδέες και τη δημιουργικότητά του.

Η επόμενη ημέρα σε εθνικό και παγκόσμιο επίπεδο οφείλει να είναι στην κατεύθυνση της **εμβάθυνσης της δημοκρατίας**, της γενίκευσης των **εργασιακών δικαιωμάτων** και των **ατομικών ελευθεριών**, καθώς και στην κατεύθυνση της **κοινωνικής σύγκλισης και αλληλεγγύης**.

Στον Όμιλο ΟΤΕ, επικεντρωνόμαστε στην επιτακτική ανάγκη θωράκισης της γενιάς της κρίσης, ώστε να μην καταστεί μια «χαμένη γενιά», στην **προστασία της εργασίας** και στην **άμβλυνση των ανισοτήτων, ενίσχυση των ασθενέστερων**, στην ανάσχεση του φαινομένου της «διαρροής μυαλών» (brain drain), στην καταπολέμηση της μισαλλοδοξίας και των διακρίσεων, στην κοινή προκοπή και ευημερία.

Η προσοχή μας εστιάζεται πλέον στην ομαλή επιστροφή στην εργασιακή καθημερινότητα που τόσο βίαια η πανδημία διέκοψε και σε τόσο σύντομο χρονικό διάστημα είδαμε την εφαρμογή πρωτοφανών ρυθμίσεων. Αξίζει να κάνουμε μια συνοπτική αναφορά στην τηλεργασία.

Η τηλεργασία, ως άμεση απάντηση στην πανδημία εφαρμόστηκε μαζικά τόσο στον Όμιλο ΟΤΕ όσο και

γενικά. Χωρίς αφοριστική διάθεση as δούμε τα δεδομένα εντοπίζοντας τη βασική προβληματική γύρω από το θέμα, θεωρώντας ότι τα πλεονεκτήματα είναι λίγο πολύ γνωστά σε όλους, ενώ παράλληλα η εφαρμογή του μέτρου είναι πιθανό να διατηρηθεί και στο διάστημα μετά την άρση των περιοριστικών μέτρων.

Χωρίς καμία διάθεση «δαιμονοποίησης», στην εποχή μάλιστα της «4ης βιομηχανικής επανάστασης», η τηλεργασία μπορεί να αποτελέσει «εργαλείο», το βασικό είναι οι **«όροι και προϋποθέσεις»** εφαρμογής της. Το προηγούμενο θεσμικό πλαίσιο, παρά τα προβλήματα στην εφαρμογή, προέβλεπε την **ίση μεταχείριση των τηλεργαζομένων με τους κοινούς εργαζόμενους, το σεβασμό της υγείας και της προσωπικής ζωής τους, το σεβασμό των όρων εργασίας σε σχέση με τα ωράρια, τις άδειες, τις υπερωρίες κ.λπ.**

Τα περισσότερα προβλήματα στην παρούσα φάση τα δημιουργεί η έλλειψη εργοδοτικής κουλτούρας που, σε συνθήκες εντατικοποίησης της εργασίας και έντονου ανταγωνισμού επιβίωσης για τις επιχειρήσεις, απειλεί να λειτουργήσει με όρους «συμπίεσης κόστους και δικαιωμάτων».

Απαιτείται ένα πλαίσιο ειλικρινούς συμφωνίας με τους εργαζόμενους.

Με σύνεση, ψυχραιμία και καλή πρόθεση να συμβάλουμε όλοι στην ενίσχυση της συλλογικής προσπάθειας να υπερβούμε την κρίση και να επιστρέψουμε υγιείς στην εργασιακή μας καθημερινότητα.



Πανδημία και εργασιακές σχέσεις

Γράφει ο συνάδελφος Καραγιάννης Δημήτριος, Γραμματέας Οικονομικών ΠΑΣΕ-ΟΤΕ,
Ανεξάρτητη Κίνηση Εργαζομένων ΠΑΣΕ-ΟΤΕ.

Συνάδελφοι,

Η πανδημία που δοκιμάζει τόσο τη χώρα μας, όσο και το σύνολο του πλανήτη, πέρα από τις σαφείς οδυνηρές συνέπειες για το μέγιστο αγαθό της ζωής, είναι βέβαιο ότι θα επιφέρει αρνητικότερες οικονομικές εξελίξεις, με κατακρήμνιση ευρωπαϊκών ΑΕΠ, κατακόρυφη αύξηση της ανεργίας και νέα απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων.

Τα νέα μέτρα στην αγορά εργασίας, για διατήρηση της βιωσιμότητας των επιχειρήσεων, καλό είναι να αποτελέσουν μια έκτακτη κανονικότητα. Οι αναστολές συμβάσεων εργασίας, οι ρυθμίσεις για εξάμηνη εκ περιτροπής εργασία, η διεύρυνση της τηλεεργασίας, είναι μέτρα που μπορεί στις σημερινές πολεμικές συνθήκες να έχουν μια λογική, αλλά όταν ομαλοποιηθούν οι συνθήκες, η διατήρησή τους θα ήταν μια σαφέστατα δυσμενής τροπή για τα εργασιακά μας δικαιώματα, που τόσο δοκιμάστηκαν την προηγούμενη δεκαετία των μνημονίων.

Αναμφίβολα, η χώρα, όσον αφορά την ασύμμετρη απειλή της πανδημίας, φαίνεται να κερδίζει το στοίχημα. Το επόμενο βήμα όμως, που καλείται να κάνει είναι η ανάταξη της οικονομίας, με παράλληλο σεβασμό των εργασιακών δικαιωμάτων. Σ' αυτήν την αδήριτη ανάγκη χρειάζεται ωριμότητα και σύμπραξη από τους κοινωνικούς εταίρους. Πραγματική ανάπτυξη και τόνωση της ζήτησης, ακολουθεί μόνο εάν μια χώρα έχει ικανοποιημένους και ασφαλείς εργαζόμενους. Κάποτε, ένας από τους σημαντικότερους οικονομικούς παράγοντες της αυτοκινητοβιομηχανίας, ο Ford, τόνιζε ότι επιτυχημένη επιχείρηση είναι η επιχείρηση, που οι μισθοί της επιτρέπουν στους εργαζόμενους να αγοράσουν τα προϊόντα τους. Ανάπτυξη χωρίς σαφέστατη χάρτα εργασιακών δικαιωμάτων δεν υπάρχει. Ανάπτυξη χωρίς αξιοπρεπείς μισθούς δεν μπορεί να υφίσταται.

Ο τηλεπικοινωνιακός κολοσσός που εργαζόμαστε, οφείλει ειδικά, στις παρούσες πολεμικές συνθήκες, να σταθεί δίπλα στους εργαζομένους, που συμβά-



λουν στην απρόσκοπτη παροχή του τηλεπικοινωνιακού αγαθού, διατηρούν την κερδοφορία του Ομίλου και για μια ακόμη φορά αποδεικνύουν ότι είναι το asset της επιχείρησης. Άς αποδείξει η Διοίκηση του Ομίλου, ότι σε καιρούς δύσκολους, σε καιρούς που δοκιμάζονται αγαθά όπως η υγεία και η κοινωνική συνοχή, σε εποχές που αλλάζουν οι προτεραιότητες και οι αξιακές κρίσεις, μπορεί να βρίσκεται δίπλα στο ανθρώπινο δυναμικό της, να το στηρίζει και να το εμπνέει. Άς γίνει αυτή η πρωτοφανής κρίση, αφετηρία ενός νέου συμβολαίου εργασιακής ειρήνης μεταξύ διοίκησης και εργαζομένων στον Όμιλο. Οι τελευταίες διαπραγματεύσεις για τη ΣΣΕ, οι έντονοι απεργιακοί μας αγώνες, η εμμονή της Διοίκησης σε απολύσεις, η μόνιμη αδικία των συναδέλφων της cosmotel e value, δημιουργούν και συντηρούν ένα κλίμα καχυποψίας, που φθείρει την επιχείρηση. Δεν είναι κακό ο Όμιλος, να αποτελέσει στο άμεσο μέλλον οδηγό συμπεριφοράς για οικονομική ανάκαμψη με παράλληλο σεβασμό των εργασιακών κεκτημένων. Η τέταρτη βιομηχανική επανάσταση, η έκρηξη της τεχνητής νοημοσύνης, η ψηφιοποίηση, είναι το άμεσο μέλλον. Όποια επιχείρηση και όποια χώρα καταφέρει να τα συνδυάσει με το σεβασμό στο χώρο της εργασίας θα γίνει leader και θα γράψει ιστορία. Το στοίχημα είναι μπροστά μας.

Πάνω από όλα ο ΑΝΘΡΩΠΟΣ, ο ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ

Άρθρο από την ΑΓΩΝΙΣΤΙΚΗ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΠΑΣΕ-ΟΤΕ.

“Θα πρέπει να είμαστε όλοι ενωμένοι, ακόμα και από μακριά!”

Στη δύσκολη συγκυρία που βρέθηκε ολόκληρος ο πλανήτης να αντιμετωπίσει ένα θανατηφόρο ιό και μέχρι να βρεθεί το κατάλληλο εμβόλιο, αναδεικνύονται ξεχασμένες έννοιες, όπως η ανθρωπιά, η αλληλεγγύη και το φιλότιμο των ανθρώπων και ειδικά των εργαζομένων του Ομίλου μας που δεν τις ξέχασαν ποτέ.

Μάλιστα, όπως ανέφερε και ο Πρόεδρος της Εταιρείας σε ευχαριστήρια επιστολή του : «Το τελευταίο διάστημα ζούμε μια πρωτοφανή κατάσταση. Μια κρίση που έχει ανατρέψει κάθε δεδομένο που είχαμε. Έχει ανατρέψει τις προτεραιότητες, τις ανάγκες και την καθημερινότητα όλων μας.».

Διοικητικοί / Call Centers

Ο μεγάλος αριθμός εργαζομένων που χρειάστηκε να εργαστεί με απομακρυσμένη πρόσβαση έφεραν στο προσκήνιο διάφορα ευτράπελα, όπως το να ζητηθούν:

- Από τους προϊστάμενους να χρησιμοποιούν οι εργαζόμενοι δικά τους Η/Υ ή Laptop, για τα οποία δεν είχαν δοθεί οι απαραίτητες οδηγίες για την εγκατάσταση του απαραίτητου λογισμικού προστασίας (antivirus, firewall) τόσο για την προστασία των πελατών όσο και για την προστασία των υπολογιστών των εργαζομένων.
- Στάλθηκε sms το 1ο Σαββατοκύριακο μετά το Lockout να επισκεφτούν κάποιο από τα μεγάλα κτίρια που ήταν κλειστά για να φτιάξουν τις ρυθμίσεις τους, διακινδυνεύοντας την υγεία τους και αυξάνοντας τις πιθανότητες διασποράς του ιού.

Τεχνικοί

Παράλληλα, έγινε για μια ακόμα φορά φανερό πόσο

ελλιπείς είναι τα ΜΑΠ (Μέτρα Ατομικής Προστασίας) για τους τεχνικούς μας, καθώς μετά από περίπου ένα μήνα έλαβαν τα απαραίτητα προκειμένου να είναι ασφαλείς στην εργασία τους στα σπίτια των πελατών, στα δημόσια κτίρια που δεν είχαν γίνει ακόμα απολυμάνσεις και στα νοσοκομεία.

Καταστήματα

Παρέμειναν ανοικτά με ηλικιωμένους να συνωστίζονται προκειμένου να πληρώσουν τους λογαριασμούς τους. Οι συνάδελφοι αναγκάστηκαν να πάρουν κανονική άδεια ή άδεια ειδικού σκοπού και στο τέλος να εργάζονται εκ περιτροπής μια βδομάδα ως υπάλληλοι καταστήματος και μια βδομάδα ως υπάλληλοι call center με μία μέρα εκπαίδευση και αναμένοντας τα ακουστικά.

Το ερώτημα που προκύπτει είναι γιατί ο Όμιλος επέλεξε να αντιμετωπίσει με διαφορετικό τρόπο τους εργαζόμενους και γιατί δεν έδωσε την απαραίτητη βαρύτητα στους εργαζόμενους της πρώτης γραμμής;

Θα μπορούσε με απλό τρόπο να γίνει προμήθεια των απαραίτητων προστατευτικών μέσων από τα τοπικά φαρμακεία ή εταιρείες (γάντια, μάσκες, αντισηπτικά) κάνοντας χρήση του μικρού ταμείου κάθε καταστήματος και ΤΤΛΠ. Με αυτόν τον τρόπο θα μπορούσε να επιτευχθεί η άμεση προμήθειά τους για την προστασία των εργαζομένων και να ενισχυθεί η τοπική αγορά.

Αντίθετα η Εταιρεία επέλεξε να δώσει χρήματα, για μια ακόμα φορά, στη διαφήμιση προκειμένου να δώσει έμφαση στην εικόνα της, παρά στους χιλιάδες εργαζόμενους της. Να επενδύσει στο συναίσθημα των πελατών της, ώστε να διατηρήσει το κοινωνικό

προφίλ που προσπαθεί όλα αυτά τα χρόνια να κτίσει. Παρά την δωρεάν υπηρεσία αποστολής SMS στο 13033, η Cosmote δεν επέτρεπε την αποστολή σε πελάτες που είχαν φραγή λόγω οφειλής. Το θέμα έφτασε με επερώτηση και στην Βουλή και μετά διευθετήθηκε.

Σε μια τόσο κρίσιμη στιγμή για τη χώρα και τον κόσμο ευρύτερα, η Εταιρεία θυμήθηκε να τιμωρήσει όσους χρωστούσαν μικροποσά, δεν είχαν ανανεώσει την κάρτα τους και να κτυπήσει μια κοινωνία που από τη μια στιγμή στην άλλη έμεινε χωρίς εργασιακό αντικείμενο και με μειωμένο εισόδημα.

Μήπως τελικά, η Εταιρεία δεν έχει και τόσο κοινωνικό πρόσωπο;

Οι πιο πολλές εταιρείες ήδη διαφημίζουν το προσωπικό τους και το στηρίζουν έμπρακτα με τα απαραίτητα μέσα προστασίας και την οικονομική τους επιβράβευση. Η δική μας Επιχείρηση τι κάνει για αυτό; Επειδή είναι καιρός να γίνουν κάποιες ενέργειες για την βοήθεια όλων των εργαζόμενων και του κοινωνικού συνόλου προτείνουμε:

1. **Πελάτες:** να ενημερωθούν με email/sms ότι μπορούν να εξυπηρετούνται μέσω του site μας και οι πληρωμές μπορούν να γίνουν με εναλλακτικούς τρόπους (internet banking, app, πιστωτική, τηλεφωνικά).
2. **Εργαζόμενοι καταστημάτων:** να κλείσουν άμεσα όλα τα καταστήματα του Ομίλου, οι εργαζόμενοι να δουλέψουν τις εκκρεμότητες τους ηλεκτρονικά και να τοποθετηθούν Plexiglas σε κάθε θέση εργασίας.
3. **Τεχνικοί:** τα τεχνικά τμήματα να κλείσουν και να δουλεύουν εναλλάξ οι συνάδελφοι ως προσωπικό ασφαλείας για επείγοντα θέματα, να τηρούνται όλα τα απαραίτητα μέτρα προστασίας και να σταματήσουν να τίθενται στόχοι για νέες πωλήσεις.
4. **Call center:** να γίνει προσπάθεια μείωσης των τηλεφωνικών κλήσεων στα call center και να προσληφτεί νέο προσωπικό.
5. **Εκπαίδευση:** να δημιουργηθεί μια ομάδα μέσα από on line αξιολόγηση και διαφανή διαδικασία επιλογής, που θα εκπαιδεύει απομακρυσμέ-



να τους συναδέλφους σε διάφορα θέματα που προκύπτουν στην απομακρυσμένη εργασία τους.

6. **Δίκτυο:** να ληφθούν όλα τα απαραίτητα μέτρα για την προστασία του δικτύου λόγω υπερφόρτωσης.
7. **H/Y & laptops:** όσοι συνάδελφοι δεν διαθέτουν τον απαραίτητο εξοπλισμό να λάβουν εξοπλισμό που υπάρχει στο bazaar ή ως demo στα καταστήματα μέσω courier για το χρονικό διάστημα της τηλεργασίας. Μετά το διάστημα της τηλεργασίας να μπορούν να τον αγοράσουν, αν επιθυμούν, σε χαμηλή τιμή.
8. **Τεχνογνωσία:** Παροχή τεχνογνωσίας on line σε φορείς του Δημοσίου προκειμένου να λειτουργήσουν σωστά οι δημόσιοι οργανισμοί.
9. **Υπογραφή** ειδικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας για την τηλεργασία.
10. **Διατήρηση ωραρίου** και προσθήκη υπερωριών όπου χρειαστεί με ξεκάθαρο τρόπο.
11. **Κάλυψη νοσηλείας εργαζομένου** αν μολυνθεί από τον ιό και σε περίπτωση που δεν καλύπτεται από το Ομαδικό συμβόλαιο υγείας να γίνει κάλυψη των επιπλέον εξόδων νοσηλείας από τον Όμιλο, όπως θα αντιμετωπιζόταν ένα εργατικό ατύχημα.
12. **Μη ισχύ της αξιολόγησης** που έγινε τηλεφωνικά ή δεν έγινε σε περίοδο πανδημίας.
13. **Καμία απόλυση** με Διευθυντικό δικαίωμα.
14. **Καταβολή επιδόματος ειδικών συνθηκών** σε όσους εργάζονται εκτός σπιτιού.

“ Παρά την δωρεάν υπηρεσία αποστολής SMS στο 13033, η Cosmote δεν επέτρεπε την αποστολή σε πελάτες που είχαν φραγή λόγω οφειλής. Το θέμα έφτασε με επερώτηση και στη Βουλή και μετά διευθετήθηκε. ”

Χάρη σε όλους εμάς, τους εργαζόμενους στον Όμιλο, που εργαζόμαστε όπως πάντα με φιλότιμο εξυπηρετούμε αδιάλειπτα τους πελάτες μας. Είναι ιδιαίτερα συγκινητικό να δεχόμαστε συγχαρητήρια, γιατί συμβάλλουμε ενεργά «στην εθνική προσπάθεια να μείνει η χώρα όρθια, οι πελάτες μας συνδεδεμένοι με τον κόσμο και οι εργαζόμενοί μας ασφαλείς».

Ο καθένας από εμάς είναι κρίκος μια μεγάλης αλυσίδας και αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι του. ΚΑΝΕΙΣ δεν περισσεύει. Επειδή λοιπόν όλοι είμαστε μια μεγάλη δυνατή ομάδα, τα συγχαρητήρια για να είναι ειλικρινή θα πρέπει να συνοδεύονται έμπρακτα καθώς μια Εταιρία χαρακτηρίζεται από την κοινωνία με βάση τον τρόπο που συμπεριφέρεται στους Εργαζόμενους της.

Καλούμε όλους τους συναδέλφους να συμβουλευόμαστε μόνο επίσημες πηγές για την ενημέρωση τους και να απευθύνονται στις Επιτροπές Υγείας και Ασφάλειας όταν προκύπτουν ζητήματα που δεν έχουν επιλυθεί από την Εταιρεία.

Τέλος, είναι απαραίτητος ο επανασχεδιασμός στην ανακαίνιση των κτιρίων και η κατάργηση των open space (ανοικτοί χώροι) σε συνεργασία με τους εκ-



προσώπων των εργαζομένων, ώστε λαμβάνοντας υπόψη τα νέα δεδομένα να υπάρξουν οι κατάλληλες διορθωτικές ενέργειες που θα αποτρέψουν στο μέλλον την εξάπλωση ανάλογων ιών στους εργαζόμενους του Ομίλου.

Θα πρέπει να είμαστε όλοι ενωμένοι, ακόμα και από μακριά!



ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ: έχει ανοίξει την όρεξη στους εργοδότες ήρθε... για να μείνει;;;

Γράφει η συνάδελφος Ρουτζούνη Ευανθία, Μέλος Δ.Σ. ΠΑΣΕ-ΟΤΕ,
Ενιαία Συνδικαλιστική Κίνηση Εργαζομένων Ομίλου Εταιρειών ΟΤΕ

Οι εργαζόμενοι βρισκόμαστε αντιμέτωποι, για μια ακόμη φορά, μπροστά σε μια νέα βαθιά καπιταλιστική κρίση που με τον καταλύτη της πανδημίας του κορονοϊού, θα προωθηθούν από την κυβέρνηση-κατά παραγγελία των εργοδοτικών ενώσεων- μια σειρά αντεργατικών μέτρων. Στο όνομα της αντιμετώπισης «της υγειονομικής κρίσης» πέρασαν έκτακτες Πράξεις Νομοθετικού Περιεχομένου –ΠΝΠ που περιλαμβάνουν διευκολύνσεις, δωράκια για τους εργοδότες, από την κυβέρνηση για να παραμείνουν όπως λένε με ένα στόμα μια φωνή, «όρθιες οι επιχειρήσεις».

Σε ένα τέτοιο πλαίσιο υλοποιούνται και θα μονιμοποιηθούν όλες οι αντεργατικές επιδιώξεις των επιχειρηματικών ομίλων, που από καιρό σχεδιάζονταν και τώρα θα γίνουν καθεστώς. Προκειμένου να εκτιναχθεί η εκμετάλλευση των εργαζομένων με κάθε τρόπο ώστε να θωρακιστεί η κερδοφορία των εργοδοτών. Αυτό σημαίνει ότι η κυβέρνηση εκτός τις οικονομικές ενισχύσεις που παρέχει στους εργοδότες τους δίνει και την «άδεια» για την ισοπέδωση των εργασιακών σχέσεων. Με δυνατότητες καταστρατήγησης του χρόνου εργασίας, του ωραρίου, από την εκτροπής εργασία, αναστολή συμβάσεων, την μετακίνηση των εργαζομένων «ως φυσική παρουσία», μέχρι την επιβολή «εργασίας εξ αποστάσεως»- με μονομερή απόφαση του εργοδότη.

Η τηλεργασία όμως ήταν και είναι πάγια επιδίωξη και απαίτηση του κεφαλαίου, και τώρα «βρήκε τρόπο να εκφραστεί» και αν λάβουμε υπόψη το πλήθος δημοσιευμάτων και των αστικών αναλύσεων το τελευταίο διάστημα, φαίνεται θα το βρούμε μπροστά μας οι εργαζόμενοι.

Δεν είναι τυχαίο ότι στην μητρόπολη του καπιταλισμού Αμερική (Καλιφόρνια) το 1973 ο Jack Nilles, παρέδωσε επίσημη έρευνα επινοώντας τον όρο τη-

λεργασία, κατά παραγγελία εταιρείας που χάραξε στρατηγικές για το εργασιακό δίκαιο, τις ΣΣΕ, στο ρόλο και την «προσφορά της τηλεργασίας». Αργότερα στην Σουηδία το 1985 και το 1989 στην Αγγλία, χρησιμοποιούν τον όρο τηλεργασία μια σειρά εταιρείες πληροφορικής. Η δεκαετία του 80 κύλησε με την αρνητική στάση των εργοδοτών αφού θεωρούσαν ότι η τηλεργασία τους στερεί τη δυνατότητα άμεσης επιτήρησης των εργαζομένων.

Όμως από τα μέσα του 90' και ενώ έχει διαμορφωθεί το ικανό αντεργατικό-αντιλαϊκό πλαίσιο από την ΕΕ, που συναποφασίζουν οι κυβερνήσεις των κρατών μελών και τις εφαρμόζουν στα κράτη τους, έρχεται και η επισφράγιση με τη θεμελιώδη ΣΥΝΘΗΚΗ ΜΑΑΣΤΡΙΧΤ. Από αυτή απορρέουν όλες οι επικείμενες ανατροπές και στις εργασιακές σχέσεις. Πρόκειται ουσιαστικά για την καθιέρωση, με την Ενιαία Πράξη, των «τεσσάρων ελευθεριών» (ελευθερία στην κίνηση κεφαλαίων, ελευθερία στην κίνηση εμπορευμάτων, ελευθερία στην κίνηση υπηρεσιών και ελευθερία στην κίνηση του εργατικού δυναμικού). Έτσι δίνεται η μεγαλύτερη προσφορά στους πολυεθνικούς ομίλους και το μεγάλο κεφάλαιο γιατί καταργούνται, μια σειρά «εμποδίων» στην χωρίς όρια κερδοσκοπία και ταυτόχρονα στην ένταση της εκμετάλλευσης των εργαζομένων.

Στα επόμενα χρόνια πληθαίνουν και προβάλλονται μία σειρά από μελέτες εταιρειών συμβούλων επιχειρήσεων, που εντοπίζουν μια σειρά από προσδοκώμενα «κοινά» οφέλη για τις εταιρείες, εργαζόμενους και περιβάλλον. Καθώς εστιάζουν στον τομέα της παραγωγικότητας των εργαζομένων και της μείωσης των απουσιών από την εργασία, αλλά και στην μείωση από τα έξοδα λειτουργίας εγκαταστάσεων. Παράλληλα αναφέρουν, την υποτιθέμενη εξισορρόπηση του εργασίμου χρόνου και την αυτονομία

στην οργάνωση του χρόνου εργασίας των εργαζομένων μέσω «της ευελιξίας» που επιτυγχάνεται. Την κατάργηση γεωγραφικών αποστάσεων, την δυνατότητα απασχόλησης νέων μπτέρων, ατόμων με αναπηρία, την οικονομία στις μετακινήσεις- στη φύλαξη των παιδιών και στην συμβολή κυκλοφοριακής ρύπανσης παράλληλα με την ατμοσφαιρική ρύπανση.

Δ12: Εκτιμώμενα σωρευτικά οφέλη τηλεργασίας από εκτεταμένη χρήση τηλεργασίας*

Κατηγορία ωφελομένου	οφέλη ανά χώρα σε εκ. \$		
	ΗΠΑ	Ηνωμένο Βασίλειο	Καναδάς
Εργοδότες (Α)	436,80	36,80	43,60
Αύξηση Παραγωγικότητας	235,40	24,48	26,10
Μείωση κόστους εγκαταστάσεων	124,00	6,72	6,80
Μείωση απουσιών	46,30	5,12	8,90
Μείωση αποχωρήσεων	31,10	0,46	1,80
Εργαζόμενοι (Β)	171,70	11,84	8,50
Μείωση μετακινήσεων (με αυτοκίνητο)	14,8	2,08	N/A
Μείωση άλλων εξόδων	156,9	9,76	N/A
Κοινωνία (Γ)	36,7	3,46	0,58
Μείωση κατανάλωσης καυσίμων	23,1	1,21	0,54
Μείωση ατυχημάτων	11,6	2,24	0,037
Μείωση κόστους συντήρ. οδ. δικτύου	2,00	N/A	N/A
Σύνολο (Α+Β+Γ)	645,2	52,08	52,68

Πηγές: Lister, K. (2010). Workshifting Benefits: The Bottom Line. Telework Research Network, Lister, K. and Hamish, T. (2011a). The Shifting Nature of Work in the UK: Bottom Line Benefits of Telework. Telework Research Network, Lister, K. and Hamish, T. (2011b). Workshift Canada: The Bottom Line of Telework. Telework Research Network

*Για τις ΗΠΑ και τον Καναδά οι υπολογισμοί βασίζονται στην παραδοχή ότι το 40% του εργατικού δυναμικού μπορεί να τηλεργαζόταν 2 φορές την εβδομάδα και ότι το 79% εξ αυτών θα επιλέξει να το κάνει εάν του δοθεί η ευκαιρία. Για το Ηνωμένο Β

Με τέτοια «πλεονεκτήματα» προσπαθούν εδώ και χρόνια να προσδώσουν στην τηλεργασία τον ορισμό, της απόλυτης εργασιακής ελευθερίας και τις ιδανικές εργασιακές συνθήκες που μόνο «λίγοι» μπορούν να απολαμβάνουν.

Αποσιωπώντας συστηματικά ότι ως μέσο, η αξιοποίηση της τηλεργασίας δίνει τη δυνατότητα στους εργοδότες να μειώσουν πολλά από τα κόστη τους και να αυξήσουν την παραγωγικότητα έως και 50%.

Αποκρύπτουν ότι μπροστά στην τεχνολογική εξέλιξη και τις δυνατότητες της πληροφορικής στην παραγωγή θα μπορούσε να μειωθεί ο εργάσιμος χρόνος και να εξασφαλισθεί σταθερή δουλειά με μισθολογικά και ασφαλιστικά δικαιώματα για όλους. Πράγμα που δεν χωράει στους νόμους του καπιταλιστικού συστήματος και στην υπεράσπιση της κερδοφορίας του.

Καθόλου τυχαία δεν ήταν η προετοιμασία για την μετάβαση στη νέα πραγματικότητα της τηλεργασίας και από τη ΓΣΕΕ στην οποία ενσωματώνεται η ευρωπαϊκή συμφωνία «πλαίσιο για την τηλεργασία» **ΕΓΣΕΕ 2006-2007** σε αгаστή συμφωνία με την Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (C.E.S), την Ευρωπαϊκή Εργοδοτική Οργάνωση Επιχειρήσεων Ιδι-

ωτικού Τομέα (UNICE), την Ευρωπαϊκή Οργάνωση Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων (UEAPME) και το Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημοσίων Επιχειρήσεων (CEEP). Το κείμενο, «Συμφωνία – Πλαίσιο για την Τηλεργασία» προσαρτάται στην ΕΓΣΣΕ ως προσάρτημα Β και αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της. και ότι δεν κάλυψε η ΕΓΣΣΕ ήρθε το νομοθετικό πλαίσιο Ν.3846/2010 να το συμπληρώσει με την «τηλεετοιμότητα». **Ο ΣΕΒ από την άλλη πλευρά σαν έτοιμοι από καιρό**, εκπονούν τον Μάη του 2019 μελέτη- πλαίσιο για την τηλεργασία στη χώρα μας, χαρακτηριστικά αναφέρεται ότι: **ο διπλασιασμός των τηλεεργαζομένων μέσα στην επόμενη 3ετία, θα μπορούσε να τεθεί ως εθνικός στόχος, ώστε η Ελλάδα να συγκλίνει στον ευρωπαϊκό μέσο όρο.**

Σήμερα με αντίστοιχο πλαίσιο της «επανεκκίνησης της οικονομίας», πολύς λόγος γίνεται από εταιρείες συμβουλευτικής εταιρειών, αστικά επιτελεία, αναλυτές και δημοσιογράφους για τα πλεονεκτήματα της τηλεργασίας (για τους εργοδότες.) Με αυτόν τον τρόπο μεθοδεύουν την επόμενη μέρα και τις αντεργατικές ανατροπές που θα φέρει, έτσι ώστε να καμφθούν στο ελάχιστο οι όποιες αντιδράσεις. Στόχο έχουν αυτές οι παρεμβάσεις του συστήματος, να εμφανίσουν τον όποιο δύσπιστο σε αυτά τα δεδομένα, ως τεchnοφοβικό, οπισθοδρομικό, στις νέες τεχνολογίες και την εξέλιξη τους. Αποκρύπτοντας ότι στον καπιταλισμό τους όρους τους θέτει το κεφάλαιο για την απρόσκοπτη κερδοφορία του.

Με βάση τα οφέλη των εργοδοτών ως σκεφτούμε το κόστος που έχουμε ως εργαζόμενοι, σε μια σειρά ζητήματα από την Υγεία και την Ασφάλεια των τηλεεργαζομένων μέχρι την προστασία της ιδιωτικής ζωής και την οικογενειακή ηρεμία. Σε καμία περίπτωση το σπίτι των εργαζομένων δεν έχει προδιαγραφές επαγγελματικής στέγης. Εργονομία, εξοπλισμό- παροχή laptop, εκτυπωτή, scanner, κατάλληλο φωτισμό, εξαερισμό- ούτε θα πρέπει να γίνει πεδίο ηλεκτρονικής επιτήρησης προκειμένου να ελέγχουν οι διευθυντές κάθε στιγμή τον εργαζόμενο. Με ποια σύμβαση εμπιστευτικότητας μπορούν να προστατευθούν εταιρικά δεδομένα και γιατί να είναι υπεύθυνοι οι εργαζόμενοι για τη διαφύλαξη τους μέσα στο σπίτι τους. Ποιος έχει την ευθύνη σε περίπτωση κλοπής εξοπλισμού ή «χακαρίσματος». Σε σχέση με τον



χρόνο εργασίας που τα όρια του γίνονται δυσδιάκριτα όταν το 8ωρο καταστρατηγείται και «η ευελιξία» απαιτεί ακόμα και οι 24 ώρες-να γίνονται εν δυνάμει χρόνος εργασίας. Χωρίς ελεύθερο και προσωπικό χρόνο όταν το email γεμίζει και πρέπει να απαντήσεις σε απαιτήσεις και να παραδώσεις το έργο. Με τη σύνδεση ανοιχτή αφού είσαι σπίτι... Σε ότι αφορά τις υπερωρίες παραμένει ζητούμενο, αν πληρωθούν... όταν δηλωθούν. Πέρα από όλα τις παραπάνω σημαντικές πλευρές η τηλεργασία επιδρά ως το απόλυτο μέσο κοινωνικής απομόνωσης και κοινωνικού αποκλεισμού. **Εκτός από την «κορυφαία χρησιμότητα» της, ως απεργοσπαστικός μηχανισμός.**

Η απουσία και η επαφή με τους συναδέλφους και η αδυναμία ανάπτυξης συναδελφικών σχέσεων είναι αντικίνητρο, για πολλούς εργαζόμενους που η κοινωνική συναναστροφή επηρεάζει θετικά την ψυχολογία τους. Η ατομικότητα και η απόσπαση από τη συλλογικότητα ενισχύει το διαίρει και βασίλευε σε όλα τα επίπεδα. Κυρίως αυτό της συνδικαλιστικής παρέμβασης και συλλογικής διαπραγμάτευσης, χτυπώντας τόσο την συνδικαλιστική δράση όσο και την επαφή των εργαζομένων με τα σωματεία του χώρου. Με αυτό τον τρόπο ο εργαζόμενος μένει χωρίς συνδικαλιστική ενημέρωση, μόνος απέναντι στον εργοδότη και τις «απαιτήσεις του».

Συμπέρασμα, όσο και αν γίνεται προσπάθεια να πειστούν οι εργαζόμενοι ότι η τηλεργασία έχει οφέλη, ιδιαίτερα σε συνθήκες πρωτόγνωρες όπως αυτή

της πανδημίας, πρέπει να γίνει καθαρό ότι αποτελεί σε μια καλή ευκαιρία για τους εργοδότες να την επιβάλλουν ως μια «νέα πραγματικότητα». Με αυτό τον τρόπο απέφυγαν αντιδράσεις και εντάσεις αφού παρουσιάστηκε «ο από μηχανής θεός» Covid-19.... για την αναγκαία προστασία τους! Η ίδια η πραγματικότητα που βιώνουν οι εργαζόμενοι με την 40ημερη εφαρμογή της είναι το ασφαλέστερο κριτήριο σε σχέση με τις σκοπιμότητες που κρύβει μια τέτοια εργασιακή σχέση. Αυτά τα συμπεράσματα και η ανησυχία πρέπει να μετατραπούν σε μέτωπο διεκδίκησης ουσιαστικών μέτρων και να μην επιτρέψουμε να παγιωθούν οι ελαστικές μορφές εργασίας – όπως αυτή της τηλεργασίας. **Να καταργήσουμε στην πράξη και άμεσα τη δυνατότητα του εργοδότη να επιβάλλει μονομερώς τηλεργασία στους εργαζόμενους.**

Η εφαρμογή της τηλεργασίας να υπάρξει **ΜΟΝΟ** για την προσωρινή χρονική περίοδο αντιμετώπισης του κορονοϊού. **Καμιά συνέχεια ή επιβολή επ' αόριστον. Καμιά τροποποιητική σύμβαση που να διευκολύνει αυτό το πλαίσιο.**

Συλλογικά και οργανωμένα μέσα από τα σωματεία μας διεκδικούμε συνθήκες εργασίας με βάση τις ανάγκες μας και όχι με βάση τα κέρδη των εργοδοτών.

Είναι στο χέρι των εργαζομένων να φροντίσουν ώστε όλοι αυτοί, να μείνουν «για πάντα»... με την όρεξη. ΚΑΝΕΝΑΣ ΜΟΝΟΣ ΤΟΥ!

Το κρυμμένο πρόβλημα

Η αντιμετώπιση του δημογραφικού προβλήματος θεμέλιο για τη βιωσιμότητα του ασφαλιστικού μας συστήματος

Γράφει ο συνάδελφος Δημητρώπουλος Χρήστος, *Οργανωτικός Γραμματέας ΠΑΣΕ-ΟΤΕ, Ενωτικό Ψηφοδέλτιο Εργαζομένων ΠΑΣΕ-ΟΤΕ.*

Όλοι μας έχουμε γίνει αποδέκτες ειδήσεων από τα μέσα μαζικής ενημέρωσης για το δημογραφικό πρόβλημα που γίνεται όλο και πιο έντονο στη χώρα μας και πως αυτό επηρεάζει το ασφαλιστικό μας σύστημα. Συνήθως οι όσες αναφορές γίνονται στο συγκεκριμένο πρόβλημα είναι δι-απιστωτικές και γενικόλογες χωρίς να προτείνονται συγκεκριμένες δράσεις, καταλήγοντας τις περισσότερες φορές σε ευχολόγια και αόριστες τοποθετήσεις.

Η ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΣΗΜΕΡΑ ΣΤΟ ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΟ

Ως όριο ανανέωσης των γενεών και διατήρησης του πληθυσμού μίας χώρας έχει οριστεί ο δείκτης 2,1 παιδιών ανά γυναίκα. Πάνω από αυτόν το δείκτη ο πληθυσμός αυξάνεται ενώ κάτω από αυτόν μειώνεται. Στην αύξηση του πληθυσμού τα κράτη καλούνται να δημιουργήσουν υποδομές για την κάλυψη των αναγκών (π.χ. σχολεία, νοσοκομεία κλπ) και παράλληλα να συντηρήσουν, να βελτιώσουν και να εκ-συγχρονίσουν τις ήδη υπάρχουσες. Στη μείωση του πληθυσμού όπως συμβαίνει στη χώρα μας εδώ και δεκαετίες, τα προβλήματα είναι πολύ μεγαλύτερα με κυριότερο τη βιωσιμότητα του ασφαλιστικού συστή-ματος και οφείλουμε να τα αντιμετωπίσουμε τώρα πριν να είναι αργά.

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση τα στοιχεία δείχνουν ότι η γονιμότητα έχει πέσει εδώ και δεκαετίες κάτω από το όριο αναπλήρωσης των 2,1 παιδιών ανά γυναί-κα. Το 2016 ο δείκτης ήταν στο 1,6 παιδιά ανά γυ-ναίκα με μέση ηλικία απόκτησης πρώτου παιδιού τα 29 χρόνια.

Στην Ελληνική πραγματικότητα το πρόβλημα εμφανί-στηκε στις αρχές της δεκαετίας του 1980. Ο δείκτης

γονιμότητας από το 2,1 παιδιά ανά γυναίκα το 1981 έπεσε στο 1,5 παιδιά ανά γυναίκα (όριο πολύ χαμη-λής γονιμότητας) το 1987 και κατρακύλησε στο 1,23 παιδιά ανά γυναίκα το 1999. Από τότε και έως σή-μερα ο δείκτης δεν ξεπέρασε ποτέ το όριο της πολύ χαμηλής γονιμότητας. Όπως επισημαίνεται σε πρό-σφατη έρευνα της διαΝΕΟσις «καμία κοινωνία που έχει πέσει κάτω από αυτό το επίπεδο μέχρι σήμερα δεν έχει κατορθώσει να επιστρέψει ξανά πάνω από αυτό».

Παράλληλα αυξήθηκε η μέση ηλικία απόκτησης πρώτου παιδιού για τις γυναίκες από σχεδόν 26 έτη το 1990 σε πάνω από τα 30 έτη το 2016. Επι-πλέον και για πρώτη φορά από τότε που καταγρά-φονται στοιχεία, στην Ελλάδα γεννιούνται λιγότερα από 100.000 παιδιά κάθε χρόνο. Πιο συγκεκριμέ-να το 2018 οι γεννήσεις ήταν 86.440 ενώ οι θάνα-τοι 119.446. Η μείωση του πληθυσμού ανήλθε σε 33.006 κατοίκους!

Οι γυναίκες συνεχίζουν να γίνονται μητέρες σε όλο και μεγαλύτερη ηλικία. Στη χώρα μας μία στις τέσσε-ρις γυναίκες γίνονται μητέρες μεταξύ 35 έως 39 ετών ενώ αυτές που γίνονται μητέρες για πρώτη φορά άνω των 40 ετών είναι το 5,3%, ένα από τα υψηλότερα ποσοστά στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Επιπλέον μόνο το 8,3% των Ελληνίδων που γεννήθηκαν το 1955 δεν έκαναν κανένα παιδί ενώ δέκα χρόνια μετά στις Ελ-ληνίδες που γεννήθηκαν το 1965 το ποσοστό είναι 16,3%.

Η μείωση του πληθυσμού πριν ξεσπάσει η τρέχουσα προσφυγική κρίση από τις χώρες της μέσης ανατολής (Συρία, Αφγανιστάν) καλύφθηκε με την ενσωμάτωση των πρώτων οικονομικών μεταναστών κυρίως από την Αλβανία πριν σχεδόν τρεις δεκαετίες. Παράλληλα οικονομικοί μετανάστες ενσωματώθηκαν στο πλη-

“ Το συμπέρασμα είναι απλό. Οι Ελληνίδες κάνουν πολύ λίγα παιδιά. ”

θυσμό της χώρας μας από χώρες της υποσαχάριας Αφρικής (π.χ. Νιγηρία, Αιθιοπία) και από χώρες του πρώην ανατολικού μπλοκ (π.χ. Ουκρανία, Ρωσία).

Σήμερα, χωρίς τη δυνατότητα ενσωμάτωσης μεταναστών οι οικογένειες γίνονται μικρότερες και οι μονομελείς και μονογονεϊκές αυξάνονται. Λίγα ζευγάρια συμβιώνουν επί μακρόν και όλο και περισσότερες γυναίκες αποφασίζουν να μην κάνουν καθόλου παιδιά. Η μέση ηλικία των γυναικών που αποκτούν το πρώτο τους παιδί αυξάνεται όπως και η μέση ηλικία του πρώτου γάμου, οι γάμοι και τα σύμφωνα συμβίωσης μειώνονται ενώ τα διαζύγια αυξάνονται.

Στη σημερινή αρνητική κατάσταση της παρατεταμένης πολύ χαμηλής γονιμότητας η οικονομική κρίση της τελευταίας δεκαετίας έχει συμβάλει δραματικά. Η υψηλή ανεργία και η οικονομική αβεβαιότητα οδήγησαν τα ζευγάρια στο να καθυστερούν την απόκτηση του πρώτου παιδιού και στο αναβάλουν την απόκτηση δεύτερου ή τρίτου παιδιού. Η αναζήτηση και η αξιοποίηση των ευκαιριών απασχόλησης και επομένως ενός καλύτερου επιπέδου ζωής και για τα δύο φύλλα, δεν συνοδεύτηκε από την ανάπτυξη επαρκών παροχών καθώς και δομών και υπηρεσιών του κοινωνικού κράτους για την έμπρακτη και ουσιαστική στήριξη που να αφορά την οικογένεια. Πόσο μάλλον τώρα με τη νέα οικονομική κρίση, η οποία ήδη προκύπτει λόγω των παγκόσμιων περιοριστικών μέτρων κυκλοφορίας των πληθυσμών με αφορμή τη νέα ίωση.

Το συμπέρασμα είναι απλό. Οι Ελληνίδες κάνουν πολύ λίγα παιδιά.

Η ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΣΗΜΕΡΑ ΣΤΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟ

Το πρόβλημα της ανεργίας της μεταπολεμικής Ελλάδας καλύφθηκε με τη μετανάστευση σε χώρες που τότε βίωναν έκρηκτική οικονομική ανάπτυξη (ΗΠΑ, Γερμανία, Αυστραλία). Η μετανάστευση διατηρήθηκε σε υψηλά επίπεδα έως και το πέρας της δικτατορίας των συνταγματαρχών. Στο ξεκίνημα της μεταπολί-



τευσης και κυρίως με τις σοσιαλιστικές κυβερνήσεις της δεκαετίας του 1980 το βιοτικό επίπεδο βελτιώθηκε σημαντικά. Όμως αυτό έγινε με δανεικά χρήματα χωρίς τη δημιουργία των απαραίτητων υποδομών. Αυτή τη δεκαετία ξεκίνησαν και τα πολύ μεγάλα λάθη και στρεβλώσεις στο ασφαλιστικό μας σύστημα τα οποία καλούνται να αντιμετωπίσουν οι γενιές του σήμερα και του αύριο. Ας αναφέρουμε μερικά από τα πιο κραυγαλέα λάθη.

■ Συνταξιοδότηση με 15ετία.

Και ξαφνικά εκεί που μία γυναίκα ήταν 35 ή και μικρότερη και εφόσον είχε 15 έτη ασφάλισης έπαιρνε σύνταξη και αποσυρόταν από την εργασία της. Οι σημερινές γυναίκες αυτής της κατηγορίας σήμερα είναι τουλάχιστον 70 ετών, πλήρωσαν ασφαλιστικές εισφορές για 15 χρόνια και λαμβάνουν σύνταξη για 35 χρόνια. Σήμερα για να πάρει κάποιος την κατώτατη πλήρη εθνική σύνταξη (περίπου 380€) πρέπει να έχει τουλάχιστον 20 έτη ασφάλισης και η σύνταξη θα ξεκινήσει να καταβάλεται όταν γίνει 62 ετών.

■ Δανεικά για τα ελλείμματα

Τα ελλείμματα που δημιουργούνταν διαρκώς από τη στρέβλωση στον τρόπο υπολογισμού των συντάξεων καλύπτονταν με δανεικά χρήματα για να καλυφθεί το πολιτικό κόστος της τότε αλλα-

“ Το συμπέρασμα είναι πάλι απλό. Όταν υπάρχει τόσο μεγάλη ανεργία, μικροί μισθοί και σημαντικό ποσοστό μαύρης εργασίας ο λογαριασμός στο ασφαλιστικό σύστημα δεν βγαίνει. ”

γής που έπρεπε να συντελεστεί από την εκάστοτε κυβέρνηση. Τότε οι συντάξεις υπολογίζονταν σύμφωνα με τις κρατήσεις του τελευταίου εργασιακού έτους. Φτάσαμε στο σημείο οι συντάξεις από τις τότε ΔΕΚΟ (Δημόσιες Επιχειρήσεις Κοινής Ωφέλειας) να είναι 2500€ το μήνα ή και περισσότερο και φυσικά με δώρο Χριστουγέννων και δώρο Πάσχα. Στη συνέχεια ο τρόπος υπολογισμού άλλαξε στα τελευταία 5 έτη του εργασιακού βίου ενώ σήμερα υπολογίζεται με βάση τις κρατήσεις όλου του εργασιακού βίου.

■ Δανεικά και για την ανασφάλιστη εργασία

Η χρυσή ευκαιρία για εισφορές στα ασφαλιστικά ταμεία της οικονομικής ανάπτυξης της δεκαετίας του 1990 και μέχρι τους ολυμπιακούς αγώνες που έγιναν στη χώρα μας το 2004, συνοδεύτηκε από την έκρηξη και παγιοποίηση της μαύρης

και ανασφάλιστης εργασίας. Οι ελεγκτικοί μηχανισμοί απλά υπήρχαν και οι όποιοι έλεγχοι γίνονταν είχαν παροδικά και ανεμικά αποτέλεσμα.

Σήμερα για τη θεμελίωση πλήρους σύνταξης πρέπει να πληρείται ο όρος 40 χρόνια ασφάλισης και 62 έτη ηλικίας, αλλιώς τα 67 έτη με πλήρη ή μειωμένη σύνταξη. Οι νέοι που αναζητούν εργασία είναι το λιγότερο 23 ετών για τις γυναίκες και 24 για τους άντρες. Αρκετοί από αυτούς που επιλέγουν να συνεχίσουν με μεταπτυχιακές σπουδές φτάνουν στο σημείο να ασφαρίζονται για πρώτη φορά μετά τα 27 έτη. Η ανεργία παραμένει πάνω από 15% ενώ όσοι βρίσκουν εργασία είναι συνήθως εκ περιτροπής, μερικής απασχόλησης και με αμοιβές-χαρτζιλίκι, πόσο μάλλον τώρα με την έκρηξη των απολύσεων, λόγω των περιοριστικών μέτρων για την προστασία της δημόσιας υγείας από το νέο ιό.



Το συμπέρασμα είναι πάλι απλό. Όταν υπάρχει τόσο μεγάλη ανεργία, μικροί μισθοί και σημαντικό ποσοστό μαύρης εργασίας ο λογαριασμός στο ασφαλιστικό σύστημα δεν βγαίνει.

Έως τώρα το ανωτέρω πρόβλημα αντιμετωπίζεται με περικοπές στις συντάξεις και στο δώρο Χριστουγέννων και Πάσχα.

ΤΙ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΓΙΝΕΙ

Ένα σημαντικό συμπέρασμα που αξίζει να κρατήσουμε είναι πως, όταν η οικονομία εξελίσσεται αρνητικά, η υλική ευημερία περιορίζεται και η καταναλωτική εμπιστοσύνη κλονίζεται, τότε οι γεννήσεις μειώνονται αντιστοίχως.

Οι προτεινόμενες παρεμβάσεις είναι:

- Ενίσχυση των εργαζόμενων γυναικών με τη δημιουργία ειδικού λογαριασμού, ο οποίος θα χρηματοδοτείται από τις ασφαλιστικές εισφορές εργαζομένων και τον κρατικό προϋπολογισμό και μέσω του οποίου θα πληρώνονται οι γυναίκες που απουσιάζουν με άδεια λοχείας. Έτσι οι εργοδότες δεν θα επιβαρύνονται με αυτό το κόστος με ό,τι συνεπάγεται αυτό.
- Δημιουργία υποδομών δημιουργικής απασχόλησης προσχολικής ηλικίας (βρεφονηπιακοί σταθμοί) χωρίς κόστος, με ωράριο εργασίας από τις 07:00 έως και τις 19:00.
- Δυνατότητα διεύρυνσης ωραρίου σχολείων και δυνατότητα μετατροπής ορισμένων σε ολοήμερα.
- Εισαγωγή νέων δομών όπως ο θεσμός των βο-



νηθών μητέρων (εκπαιδευμένες γυναίκες που φυλάσσουν στο σπίτι τους έως 5 παιδιά) με αδειοδότηση μέσα από καθορισμένο θεσμικό πλαίσιο.

- Καθιέρωση κοινής παροχής γονικής άδειας σε γυναίκες και άντρες, είτε εργάζονται στο δημόσιο είτε στον ιδιωτικό τομέα.
- Απαλλαγή από τέλη ταξινόμησης και λοιπούς φόρους οχημάτων για τρίτεκνες, πολύτεκνες και μονογονεϊκές οικογένειες.

Λύσεις λοιπόν υπάρχουν, αρκεί κάποιος να κοιτάξει 20 χρόνια μπροστά χωρίς σκοπιμότητες και αστερίσκους. Μόνο ακολουθώντας το ανωτέρω πρόγραμμα διεύρυνσης και ενίσχυσης των κοινωνικών δομών που παρέχουν στήριξη στην οικογένεια, θα είναι εφικτή η ουσιαστική αύξηση της γεννητικότητας και μέσω αυτής η βιωσιμότητα του ασφαλιστικού μας συστήματος.

Όλα τα άλλα είναι απλά και μόνο ευχολόγια.

“Ένα σημαντικό συμπέρασμα που αξίζει να κρατήσουμε είναι πως, όταν η οικονομία εξελίσσεται αρνητικά, η υλική ευημερία περιορίζεται και η καταναλωτική εμπιστοσύνη κλονίζεται, τότε οι γεννήσεις μειώνονται.”

Ευχαριστούμε τη διανΕΟσις για την άδεια δημοσιοποίησης και χρήσης στοιχείων από την έρευνα με τίτλο «Η Ελληνική Οικογένεια και το Δημογραφικό Πρόβλημα». Η διαΝΕΟσις είναι μη κερδοσκοπικός οργανισμός που μέσα από έρευνες και μελέτες προτείνει λύσεις στα σημαντικότερα οικονομικά, πολιτικά και κοινωνικά προβλήματα της χώρας. www.dianeosis.org

Ιατρικές συνταγές στο κινητό μέσω του gov.gr. Η νέα υπηρεσία που ανέπτυξε ο ΟΤΕ.

Γράφει ο συνάδελφος Αλέξανδρος Μπρέγιαννης, *ICT Senior Sales Segment Leader*

Τη δυνατότητα να λαμβάνουν τις ιατρικές τους συνταγές στο κινητό τους, χωρίς να χρειάζεται να τις προσκομίζουν σε έντυπη μορφή στον φαρμακοποιό έχουν εδώ και λίγες ημέρες οι πολίτες, καθώς τέθηκε σε λειτουργία η εφαρμογή για την άυλη συνταγογράφηση μέσω του gov.gr. Πρόκειται για κοινή πρωτοβουλία των Υπουργείων Ψηφιακής Διακυβέρνησης και Υγείας, μέσω της οποίας μια ιδιαίτερα σημαντική και ευαίσθητη διαδικασία γίνεται απλούστερη για όλους τους εμπλεκόμενους (πολίτες, γιατρούς, φαρμακοποιούς) εξασφαλίζοντας ταυτόχρονα ασφάλεια, διαφάνεια και ιδιωτικότητα σε όλα τα επιμέρους στάδια. Καθιερώνεται, επιπλέον, η εξ αποστάσεως συνταγογράφηση για περιπτώσεις επαναλαμβανόμενων συνταγών που αφορούν χρόνιες παθήσεις, απαλλάσσοντας τις ευαίσθητες ομάδες του πληθυσμού από την ανάγκη αυτοπρόσωπης παρουσίας στο ιατρείο.

Για την ενεργοποίηση της νέας υπηρεσίας, οι πολίτες πρέπει να μπουν στο gov.gr, να επιλέξουν αρχικά την κατηγορία υπηρεσιών «Υγεία και Πρόνοια» και εν συνεχεία την υποκατηγορία «Φάκελος Υγείας», όπου θα βρουν την εφαρμογή για την άυλη συνταγογράφηση, στην οποία θα εισέλθουν χρησιμοποιώντας τους κωδικούς Taxisnet και τον ΑΜΚΑ τους.

Στη συνέχεια θα ζητούνται (και θα επιβεβαιώνονται

μέσω μηνύματος) ο αριθμός κινητού τηλεφώνου και η διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου κάθε πολίτη, ώστε να λαμβάνει τη συνταγή με SMS ή/και e-mail.

Ο γιατρός θα μπαίνει στην πλατφόρμα e-prescription.gr, όπου θα καταχωρεί τη συνταγή με τον ίδιο τρόπο που το έκανε μέχρι τώρα. Πλην όμως, όταν πρόκειται για πολίτες που έχουν επιλέξει την άυλη συνταγογράφηση, αντί να την εκτυπώσει θα αποστέλλει τον κωδικό της με SMS ή/και με e-mail. Ταυτόχρονα, η συνταγή θα συσχετίζεται με τον ΑΜΚΑ του ασθενούς.

Η εκτέλεση της συνταγής από το φαρμακοποιό θα γίνεται πάλι μέσω της πλατφόρμας e-prescription.gr μόνο με τον κωδικό που έχει αποσταλεί από το γιατρό στον ασθενή. Σε περίπτωση, δε, που το μήνυμα έχει χαθεί ή για οποιονδήποτε λόγο ο ασθενής δεν έχει πρόσβαση σε αυτό, η συνταγή θα μπορεί να εντοπίζεται και να εκτελείται μέσω του ΑΜΚΑ. Μόλις η διαδικασία ολοκληρωθεί επιτυχώς, ο πολίτης θα ενημερώνεται για αυτό με SMS ή/και e-mail.

Η νέα αυτή υπηρεσία υλοποιήθηκε από τον ΟΤΕ (και την BYTE) στο πλαίσιο της υλοποίησης / υποστήριξης του έργου Ηλ. Συνταγογράφησης με την ενεργό συμμετοχή συναδέλφων όπως ο Σπύρος Γιαμάς (ICT SALES), ο Χρήστος Ροβολής (IT) και ο Γιώργος Γιαντάς (IT).

Food Delivery Apps. Η τεχνολογία τις οδηγεί.

Γράφει ο συνάδελφος Θεμιστοκλής Αθανάσιος, *Ba, Msc Digital Services Expert*



Uber Eats, Zomato, DoorDash στην Αμερική και Delivery Heroe, JustEat, Wolt στην Ευρώπη και Efood αλλά και το δικό μας BOX στην Ελλάδα είναι οι πλατφόρμες παραγγελίας φαγητού που έχουν αλλάξει τον τρόπο που παραγγέλνουμε στο σπίτι ή στο γραφείο.

Μέσα σε μια γενιά οι καταναλωτές πέρασαν από την τηλεφωνική παραγγελία ή κράτηση, στη χρήση του ίντερνετ και στη συνέχεια στη χρήση εφαρμογών όπως οι παραπάνω.

Όλες οι παραπάνω εφαρμογές είναι η επιτομή του λεγόμενου «Platform economy» και τρέχουν με ανάπτυξη άνω του 10% ετησίως προσφέροντας στον τελικό καταναλωτή περισσότερες επιλογές από ποτέ αλλά και νέους τρόπους αναζήτησης για την κάλυψη των αναγκών τους.

Ο καθοριστικός παράγοντας στη μάχη για την απόκτηση μεριδίου αγοράς είναι σαφώς η τεχνολογία και οι δυνατότητες που προσφέρει στις εφαρμογές

να προσφέρουν ακόμη καλύτερες και πιο προσωποποιημένες υπηρεσίες.

Ας δούμε λοιπόν ποιες είναι οι κυριότερες τεχνολογικές εξελίξεις που οδηγούν την κούρσα της ανάπτυξης των Food Delivery Apps.

1 Big data. Οι περισσότερες εφαρμογές χρησιμοποιούν λεπτομερείς αναλύσεις δεδομένων για να καταλάβουν καλύτερα την συμπεριφορά και τις ανάγκες των καταναλωτών ώστε να βελτιώσουν την εμπειρία παρακολουθώντας πολλές φορές σε πραγματικό χρόνο τους εστιάτορες-μεταφορείς-πελάτες.

2 New ways to order. Σήμερα οι τεχνολογικές εξελίξεις έχουν φέρει στα χέρια του καταναλωτή ένα πλήθος από gadgets και συσκευές όπως Smartwatches, Smart TVs, Smart speakers και τα Food Delivery Apps δείχνουν να το εκμεταλλεύονται με τον καλύτερο τρόπο αναπτύσσοντας ειδικές εφαρμογές για αυτές τις συσκευές.

3 New ways of delivery. Πολλά Apps έχουν και δοκιμάζουν νέους τρόπους να μεταφέρουν το φαγητό με στόχο τόσο τη μείωση του κόστους όσο και του χρόνου παράδοσης. Ποιος μπορούσε να φανταστεί πριν από λίγο καιρό ότι θα παραλάμβανε το γεύμα του από ένα Drone ή ένα anti-theft Robot που θα μπορούσε να ξεκλειδώσει την παράδοση μόνο μέσα από το App?

4 Cryptocurrency. Οι νέοι τρόποι πληρωμής που συνδέονται με την τεχνολογία «Blockchain» δεν αφήνουν αδιάφορα τα Apps, ειδικά όταν εξαπλώνονται τόσο γρήγορα ανάμεσα στις ηλικιακές ομάδες που είναι οι κυρίως χρήστες αυτών των εφαρμογών. Τα Apps που δέχονται πληρωμές σε cryptocurrency μειώνουν δραματικά και το fraud που παρατηρείται στις παραδοσιακές πιστωτικές/χρεωστικές κάρτες.

5 Cloud kitchen. Έχει γίνει πλέον τάση πολλά εστιατόρια να χρησιμοποιούν τις υπάρχουσες υποδομές που έχουν για να έχουν δημιουργήσουν ένα νέο εστιατόριο/brand χωρίς ουσιαστικά έξτρα κόστος. Έτσι μπορούν να εγγραφούν 2 λογαριασμούς στα Apps και να δέχονται περισσότερες παραγγελίες ενώ η δεύτερη κουζίνα να υφίσταται μόνο στο Cloud.

Οι καταναλωτές αναζητούν πλέον μία λύση για φαγητό ή σε ένα εστιατόριο ή στο χώρο τους. Η διαδικασία που ακολουθούν βασίζεται σε πολλές παραμέτρους που επηρεάζουν την επιλογή τους. Οι διαθέσιμες υπηρεσίες και τα features καλύπτουν σε μεγάλο βαθμό τις ανάγκες τους αλλά όχι ακόμη ολιστικά. Τέτοιες υπηρεσίες είναι το ματσάρισμα των προτιμήσεων με τις επιλογές, η γεωγραφική κάλυψη, οι κριτικές, οι φωτό, τα video, τα μενού, οι κρατήσεις, τα κουπόνια, οι προσφορές και άλλα που ακόμη δεν έχουμε φανταστεί.

Το μεγάλο λοιπόν στοίχημα για τα Food Delivery Apps είναι να δημιουργήσουν μία Ολιστική εμπειρία πελάτη ως αναπόσπαστο μέρος της πλατφόρμας. Έτσι θα πάμε στο μέλλον από τις παραδοσιακές πλατφόρμες για υπηρεσίες και προϊόντα στις πλατφόρμες για ολοκληρωμένες εμπειρίες. Μόνον έτσι θα μπορέσουν να κερδίσουν την εμπιστοσύνη και την πιστότητα των καταναλωτών ώστε να αποκτήσουν προβάδισμα έναντι του ανταγωνισμού σε μια διαρκώς εξελισσόμενη αγορά.



Φιλοζωία στα χρόνια του κορωναιϊού

Γράφει ο συνάδελφος Σταμουλακάτος Φίλιππος, Μέλος Δ.Σ. ΠΑΣΕ-ΟΤΕ, Ενωτικό Ψηφοδέλτιο Εργαζομένων.

Σε κάθε κρίση πλήττονται πάντα οι πιο αδύναμοι, έτσι δε θα μπορούσαν να ξεφύγουν ούτε τα αδέσποτα ζώα αφού και αυτά είναι θύματα της πανδημίας. Οι εικόνες ντροπής που παρακολουθήσαμε όλοι και έκαναν το γύρο του κόσμου από την Κίνα, όπου ζώα περιπλανιόντουσαν στους δρόμους αβοήθητα, αφού εκδιώχθηκαν από τους ίδιους τους ιδιοκτήτες τους με το φόβο πως φέρουν και μεταδίδουν τον ιό, η κακομεταχείριση και τα βασανιστήρια των κατοικίδιων αλλά και οι ακραίες ομαδικές ευθανασίες, προκάλεσαν βαθειά θλίψη αλλά και θυμό σε όλους εμάς που αγαπάμε τα ζώα και που γνωρίζουμε καλά τη σημασία της συντροφιάς τους στη ζωή μας. Τραγική ειρωνεία: η χώρα από την οποία ξεκίνησε η πανδημία που έχει κλονίσει την παγκόσμια υγεία και οικονομία, φέρονταν με απάνθρωπο τρόπο στα κατοικίδια ζώα, την που ταυτόχρονα και εν μέσω πανδημίας τα σφάγια ζώων προς κατανάλωση (σκύλοι, νυχτερίδες, ερπετά κτλ) συνεχίζονταν κανονικά...!

Όλο το μένος και η ανθρωπίνη κτηνωδία στο μεγαλείο τους!

Δυστυχώς και στη χώρα μας παρουσιάστηκαν φαινόμενα εγκατάλειψης κατοικίδιων ζώων - κυρίως γατών, ωστόσο όμως σε περιορισμένο ποσοστό αφού οι αρχές έσπευσαν να καθησυχάσουν και να ενημερώσουν πως τα ζώα μας δεν αποτελούν κίνδυνο για την υγεία μας.

Σίγουρα αυτές οι καταστάσεις μας στεναχωρούν όλους αλλά πρέπει να κοιτάξουμε και τη θετική πλευρά. Μέσα σε αυτήν την υγειονομική κρίση, είδαμε πολλούς συμπολίτες μας να υιοθετούν ζωάκια συντροφιάς-κυρίως αδέσποτα, αλλά και πολλούς άλλους να δείχνουν τη συμπόνια και την αγάπη τους στα αθώα αδέσποτα της γειτονιάς τους, φροντίζοντας τα και παρέχοντας τους τροφή και νερό. Είναι για εμένα οι αφανείς ήρωες της καθημερινότητας που στερούμενοι από το εισόδημα και το χρόνο τους προσφέρουν στα αδύναμα αυτά πλάσματα και τους αξίζει ένα μεγάλο ευχαριστώ, που γίνονται - σε δύ-



σκολους και όχι μόνο καιρούς- η ασπίδα των τετραπόδων φίλων μας.

Πέραν όλων των παραπάνω όμως τίθεται ένας βασικός προβληματισμός: τι θα γίνει μετά;

Όντως όλοι δείξαμε τη φιλοζωία μας ή βρήκαμε αποκούμπι και την παρέα που είχαμε ανάγκη στον καιρό της απομόνωσης; Όντως αυτά τα ζώα που μας προσέφεραν αυτόν τον καιρό την ανιδιοτελή τους αγάπη θα συνεχίσουν να χαίρουν της εκτίμησης και της φροντίδας που τους αξίζει και μετά το τέλος της καραντίνας; Όντως δώσαμε ή πήραμε μόνο αγάπη;

Εύχομαι να συνεχίσουν οι άνθρωποι να δείχνουν έμπρακτα το σεβασμό τους σε κάθε μορφή ζωής και η δοκιμασία που περνά ο πλανήτης μας να μας κάνει καλύτερους και πιο αλληλέγγυους προς όσους το έχουν ανάγκη, είτε έχουν δυο είτε περισσότερα πόδια...

Όντως όλοι δείξαμε
τη φιλοζωία μας
ή βρήκαμε αποκούμπι
και την παρέα που είχαμε
ανάγκη στον καιρό
της απομόνωσης;

Για να πάρεις τις σωστές απαντήσεις πρέπει να κάνεις τις σωστές ερωτήσεις.

Οι προκλήσεις για επιχειρήσεις και εργαζόμενους από την επέλαση της ψηφιοποίησης και της τεχνητής νοημοσύνης

Γράφει ο συνάδελφος Τσιουμάνης Πέτρος, απόφοιτος του τμήματος Εφαρμοσμένης Πληροφορικής του Πανεπιστημίου Μακεδονίας, Γραμματέας Τοπικής Διοικούσας Επιτροπής ΠΑΣΕ-ΟΤΕ Λάρισας-Μαγνησίας.

Πως γίνεται επιχειρήσεις που προσφέρουν δωρεάν υπηρεσίες να βρίσκονται στην κορυφή του τζίρου και της κερδοφορίας παγκοσμίως;

Πόσο κοστίζει να ανοίξει κάποιος ένα προφίλ στο Facebook, στο Twitter, στο WhatsApp ή να αποκτήσει e-mail στο Gmail ή στο Yahoo; Χρειάζονται χρήματα να συμβουλευτείς τη Wikipedia ή να ψάξεις κάτι σε οποιαδήποτε μηχανή αναζήτησης;

Δεν είναι περίεργο ότι ενώ στον κόσμο που ζούμε όλες οι εταιρίες έχουν σαν σκοπό το κέρδος και μάλιστα το μέγιστο, εταιρίες που δραστηριοποιούνται στο ίντερνετ με δωρεάν ή σχεδόν δωρεάν υπηρεσίες είναι οικονομικοί κολοσσοί; Ποιος είναι ο μηχανισμός που δημιουργεί αυτά τα αδιανόητα κέρδη;

Apocalypse Now

Στο μοναδικό τρόπο παραγωγής του πλανήτη το 2020 τα πράγματα είναι ιδιαιτέρως απλά. Εισροή μέσω παραγωγής και εργασίας δημιουργεί κέρδος. Χρήμα φέρνει χρήμα. Κι αυτός είναι ο στόχος. Η εκμετάλλευση της εργασίας λοιπόν που είναι η προφανής απάντηση στο ερώτημα για το ποιος δημιουργεί το κέρδος δεν απαντάει στο πιο ουσιαστικό της πρωταρχικής μας ερώτησης.

Οι εταιρίες του διαδικτύου απασχολούν ένα σημαντικό αριθμό ερευνητών, αναλυτών, τεχνικών και εξειδικευμένων επιστημόνων κι ακόμα και η εντατική εκμετάλλευση που υπόκεινται δεν δικαιολογούν τα τεράστια κέρδη. Ούτε φυσικά ο μεγάλος αριθμός των εργαζομένων στις γραμμές παραγωγής και συναρμολόγησης της Ασίας, των iSlaves, που εργάζονται στα όρια της ανθρώπινης αντοχής με μισθούς ενός δολαρίου την ημέρα δημιουργούν αυτήν την τεράστια υπεραξία.

Η ιδιαιτερότητα των επιχειρήσεων που μονοπωλούν την οικονομία του διαδικτύου έγκειται στο ότι αντλούν το μεγαλύτερο μέρος των κερδών τους από την εκμετάλλευση της δωρεάν και εθελοντικής εργασίας που τους προσφέρουν οι χρήστες τους. Η επεξεργασία και η εκμετάλλευση των τεράστιων σε μέγεθος δεδομένων που καταφέρουν να συλλέγουν αποτελούν τη βασική πρόσοδό τους. Οι ίδιοι οι χρή-

στες όταν δημιουργούν τα προφίλ τους και ξεκινούν την περιήγηση εισάγουν εθελουσίως άπειρες πληροφορίες για τους ίδιους, την οικογένειά τους, την εργασία τους, τις πολιτικές τους πεποιθήσεις, τους φίλους τους και πολλά άλλα ακόμη που οι εταιρίες φυλάσσουν, ταξινομούν και εκμεταλλεύονται ανά πάσα στιγμή. Άλλωστε στους όρους χρήσης κάθε εφαρμογής που κανένας δεν διαβάζει λόγω των μικροσκοπικών γραμματοσειρών και της αποθαρρυντικής γλώσσας αναφέρεται ρητώς πως κάθε πληροφορία που εκμαιεύεται από την χρήση μπορεί να αναλυθεί και να χρησιμοποιηθεί ποικιλοτρόπως.

Με λίγα λόγια η αποκάλυψη συνδέεται με την αλήθεια ότι ο χρήστης είναι ένας εργάτης-καταναλωτής. Για την ακρίβεια ο εργάτης-καταναλωτής του 21ου αιώνα, που ακόμα και στην εποχή της πανδημίας αυτές οι δυο ιδιότητες είναι οι μόνες που αφέθηκαν στον άνθρωπο ανέγγιχτες, εργάζεται εθελουσίως για μια παραγωγική επιχείρηση χωρίς να λαμβάνει κάποιον μισθό, που δημιουργεί με την δουλειά του άξια αλλά το κάνει δωρεάν χωρίς να λαμβάνει αποζημίωση ή μισθό και το κάνει χωρίς να το γνωρίζει καν. Αν σκεφτεί κανείς ότι ο κόσμος του διαδικτύου είναι περίπου 4 δισεκατομμύρια τότε μπορούν να δικαιολογηθούν τα τεράστια κέρδη των εταιριών του web.

Data Mining

Πλατφόρμες όπως το Facebook το Amazon, η Google χρησιμοποιούν κάθε μας online κίνηση ως εισροή σε ειδικούς αλγόριθμους που έχουν σαν στόχο να κατασκευάσουν τα προφίλ μας ώστε να καταταγούμε ως εμπορικοί στόχοι. Οι αλγόριθμοι αυτοί, που ο κώδικάς τους αποτελεί το κύριο περιουσιακό στοιχείο αυτών των εταιριών χρειάζονται σύμφωνα με έρευνα του Cambridge απλά δέκα Like για να ανιχνεύσουν το προφίλ ενός ατόμου καλύτερα από ότι θα έκανε κάποιος συνάδελφος του στην δουλειά. Με ανάλυση 150 Like η ακρίβεια του προφίλ είναι μεγαλύτερη από αυτήν που θα μπορούσε να δημιουργήσει ένας από τους γονείς του ατόμου ενώ με 300 Like ο αλγόριθμος ξεπερνάει το προφίλ ενός συζύγου.

Αν κάποιος επιχειρηματίας για παράδειγμα έχει σαν αντικείμενο την κατασκευή παπουτσιών για το τζόκινγκ και επιθυμεί να προβεί σε στοχευμένη διαφήμιση στο facebook, δεν έχει παρά να ζητήσει από αυτό το προφίλ ανθρώπων που ασχολούνται με το τρέξιμο και οικονομικού μεγέθους που να μπορούν να πληρώσουν εύκολα την τιμή των παπουτσιών, που παράγει στον τόπο που επιθυμεί. Θα πληρώσει και θα πάρει σχεδόν έτοιμους πελάτες από αυτούς που ήδη ψάχνουν να αγοράσουν τέτοιου τύπου παπούτσια.

Αυτό φυσικά είναι το λιγότερο.

Οι εταιρίες του web δεν θέλουν απλά την δημιουργία ενός εμπορικού προφίλ αλλά τον έλεγχο των εκατομμυρίων data, που παρέχουμε συνεχώς για κάθε πτυχή που έχει σαν σκοπό την διαιώνιση του πλαισίου που δημιουργεί αυτόν τον τεράστιο σε ισχύ μηχανισμό κέρδους. Επιθυμούν την αναπαραγωγή του ισχύοντος συστήματος κοινωνικής οργάνωσης καθώς ο σύγχρονος Μίδας είναι ο κώδικας «εξόρυξης» εισερχόμενων δεδομένων και παραγωγοί ταυτόχρονα καταναλωτές είναι τα ίδια άτομα.

Κάποιος κακεντρεχής θα έλεγε τα ίδια κορόιδα.

Ο νόμος της πτωτικής τάσης του μέσου ποσοστού κέρδους και οι Μίδες

Η κυρίαρχη αντίφαση της κυριαρχίας εκφράζεται από το νόμο της πτωτικής τάσης του μέσου ποσοστού κέρδους. Ο σπουδαιότερος νόμος της πολιτικής οικονομίας που εκφράζει την αντίθεση ανάμεσα στον αντικειμενικό στόχο των κατόχων των μέσων παραγωγής, δηλαδή τη συνεχή παραγωγή κέρδους μέσω ιδιοποι-



σης της υπεραξίας και την ανάγκη για συνεχή εκσυγχρονισμό του μηχανισμού παραγωγής μέσω απόκτησης κεφαλαιουχικών αγαθών απαιτεί από τους σύγχρονους Μίδες να εμπλακούν στο σύμπαν του Web ως σύγχρονοι αποικιοκράτες.

Υπήκοος ανακηρύσσεται ο χρήστης και το στέμμα είναι ο αποδέκτης της ανάλυσης των δεδομένων κάθε φύσης.

Η πλανητική εξάπλωση και η κατάληψη του χώρου δεν είναι οι μοναδικές συνιστώσες αυτής της νέου τύπου αποικιοποίησης. Η κυριαρχία επιβάλλει τη γλώσσα της και καταπνίγει κάθε μήμη. Επιβάλλει την αλήθεια της για να μην υπάρχει λήθη. Η συλλογική μήμη τελειώνει και αντικαθίσταται από τα data μας.

Το καθρεφτάκι για τους ιθαγενείς είναι μια χαλκευμένη επιβεβαίωση.

Η συνθήκη και το δικαίωμα επιλογής

Εμφανιζόμενοι σε μια συγκεκριμένη στιγμή της κοινωνικής ιστορίας έχουμε να αντιπαλέψουμε με τις δεδομένες αντικειμενικές συνθήκες που ισχύουν για όλους τους ανθρώπους. Η πανδημία και η αδυναμία αντιμετώπισής της από το σύστημα κοινωνικής οργάνωσης διόγκωσε δεδομένα που από πριν είχαν χαρακτηρίσει την εποχή. Η εργασιακή συνθήκη εντός της οποίας αναπτύσσεται η παραγωγή και η κατανάλωση καθώς και η ψηφιοποίηση του κοινωνικού ελέγχου, δημιουργούν ένα ασφυκτικό πλαίσιο όπου ο καθένας είναι εκτεθειμένος.

Ωστόσο το δικαίωμα επιλογής δεν εξαλείφθηκε. Περιορίστηκε αλλά υπάρχει ακόμα. Επιλέγουμε αν θα υπακούσουμε ή θα διαφύγουμε. Επιλέγουμε αν θα υποταχτούμε ή θα αντισταθούμε οποιαδήποτε κι αν είναι η κοινωνική συνθήκη. Είναι στο χέρι μας να μην δίνουμε βορά την ζωή μας στο διαδίκτυο και να επιτείνουμε με αυτόν τον τρόπο την κυριαρχία και την αποικιοποίηση της ζωής μας.

Εν τέλει διαλέγουμε αν θα παραμείνουμε άνθρωποι.

Τα παιδιά ζωγραφίζουν για εμάς



Η δουλειά της μαμάς από τον Ευθύμη Παπαστεφανάκη,
γιο της συναδέλφου Γκούσاره Ελένης.

Κάρτα Μέλους



ΒΗΜΑ 1

αποκτάς την κάρτα χωρίς οικονομική επιβάρυνση

ΒΗΜΑ 2

για τις προσφορές ανά κατηγορία μπαίνεις στην ιστοσελίδα του Συλλόγου μας www.pase-ote.gr

ΒΗΜΑ 3

κάνεις κλικ στο μενού Προσφορές Κάρτα Μέλους

ΒΗΜΑ 4

επιλέγεις την κατηγορία που σε ενδιαφέρει κερδίζοντας έκπτωση σε μια σειρά αγαθών και υπηρεσιών σε συνεργαζόμενες επιχειρήσεις ανά την Ελλάδα



ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑ ΚΛΙΝΙΚΕΣ ΔΙΑΓΝΩΣΤΙΚΑ ΚΕΝΤΡΑ

Ευρωκλινική

Όμιλος Ιατρικού Αθήνας

Ιατρικό Διαβαλκανικό
Θεσσαλονίκης

Πλάτων
Διαγνωστικό Κέντρο
Θεσσαλονίκης

Ιατροί
Οπτικά
Εστιατόρια - Cafe
Καθαριστήρια
Ξενοδοχεία - Τουρισμός
Παιδί
Αυτοκίνητο
Μοτοσυκλέτα
Ποδήλατο
Γυμναστήρια
Κομμωτήρια
Ένδυση - Ομορφιά
Είδη Οικίας
Κατασκευές
Φωτιστικά
Διάφορα