

# Πρακτικά NewChallenges+

## Εργαστήριο στο Βερολίνο, Γερμανία

Τρίτη, 06.09.2022

### 1. Έναρξη εργασιών

Mrs. Bettina Wilhelm (zbb) καλωσορίζει τους συμμετέχοντες εκ μέρους της zbb.

Mr. Margaritis (OBES) καλωσορίζει επίσης τους συμμετέχοντες και δίνει το λόγο στην κ. Σπηλιωτοπούλου.

Οι συμμετέχοντες παρουσιάζουν τον εαυτό τους.

### 2. Παρουσίαση των αποτελεσμάτων του έργου

Η κ. Σπηλιωτοπούλου παρουσιάζει (βλέπε Παράρτημα 1 - Εισαγωγή Berlin):

Στόχοι και συνθήκες

- Οι συμμετέχοντες φορείς

- Τα αποτελέσματα:

ο Προπαρασκευαστική συνάντηση στην Ελλάδα, Αθήνα - Δεκέμβριος 2021 - Έγινε.

ο Webinar στα Ελληνικά - εκκρεμεί να γίνει

ο Διακρατική συνάντηση στην Ιταλία, Ρώμη - Ιούνιος 2022 - Έγινε

ο Webinar στα ιταλικά - εκκρεμεί να γίνει

ο Συνάντηση διμερής στην Ισπανία, Μαδρίτη - Ιούνιος 2022

ο Webinar στα Ισπανικά - εκκρεμεί να γίνει

ο Εργαστήριο στη Γερμανία, Βερολίνο - Σεπτέμβριος 2022

ο Webinar στα Γερμανικά - εκκρεμεί να γίνει

ο Ο ιστότοπος είναι έτοιμος: [www.newchallengesplus.obes.gr](http://www.newchallengesplus.obes.gr)

ο Οδηγός για συνδικαλιστικές οργανώσεις σε GR, IT, ES, DE, EN

ο Διακρατική συνάντηση στην Ελλάδα, Αθήνα - 4/5 Νοεμβρίου 2022.

### 3. Παρουσίαση από τη σκοπιά των εργαζομένων στη Γερμανία

Ο κ. Dacke παρουσίασε το συνδικάτο ver.di και μίλησε για τον αντίκτυπο της πανδημίας covid στο έργο της ver.di S. Παρουσίαση ver.di στο συνημμένο):

- Παραδοσιακά εκτελούνται οι εργασίες από το γραφείο: επικοινωνία με μέλη, απεργίες κ.λπ.

- Οι εργαζόμενοι πρέπει να είναι εξοπλισμένοι και εκπαιδευμένοι για τη ψηφιακή μετάβαση.

- Πολλά νομικά ζητήματα που πρέπει να διευκρινιστούν (προστασία δεδομένων, ασφάλεια στην εργασία, εργασιακά συμβούλια κ.λπ.)

- Πρόκληση προς το παρόν: ολοκληρωμένη αξιολόγηση των αλλαγών και η μετατροπή τους σε βιώσιμες λύσεις

- Πλεονεκτήματα: άλμα στην ψηφιοποίηση, εξοικονόμηση κόστους
- Μειονεκτήματα: η έλλειψη συναισθήματος σε διαπροσωπικό (ή συλλογικό) επίπεδο κατά τη διάρκεια των απεργιών
- Περίληψη:
  - ο Μαζικές έναντι ατομικών διαβουλεύσεων
  - ο Οι εργασίες των εργασιακών συμβουλίων έχουν γίνει σκληρές, επειδή οι άνθρωποι αισθάνονται λιγότερο άνετα μπροστά σε μια οθόνη παρά έχοντας μπροστά τους ένα άτομο.

Ερωτήσεις/σχόλια στην εισήγηση:

- Υπάρχουν νομικές συνέπειες για τους εργαζόμενους στη Γερμανία όταν δημοσιοποιούνται σημαντικά έγγραφα;
  - ο Εάν έγινε κατά λάθος/όχι σκόπιμα, θεωρείται παραβίαση δεδομένων, ο εργαζόμενος συνήθως δεν αντιμετωπίζει καμία συνέπεια
  - ο Αν γίνεται εσκεμμένα, τότε ναι.
- Στην Ελλάδα, υπάρχουν επιχειρήσεις που αποφασίζουν εσωτερικά τι πρέπει να εξασφαλίσει ο εργοδότης από την οπτική της ψηφιοποίησης. Τι δικαιούνται από αυτή την άποψη οι εργαζόμενοι στη Γερμανία;
  - ο Διαχωρισμός: επιχείρησης - αμοιβής για τηλεργασία. Το εργασιακό συμβούλιο έχει επαφή με το σωματείο που το ρυθμίζει αυτό εντός της εταιρείας.
  - Η ψηφιοποίηση δεν επηρεάζει τον τομέα των υπηρεσιών/την παραγωγή αγαθών. Η παραγωγή παρεμποδίζεται από την ψηφιοποίηση και δεν προωθείται πολύ.
  - ο Υπάρχουν «μη τυπικοί» κλάδοι υπό ψηφιοποίηση. Η Ver.di προσπαθεί να προσδιορίσει πού μπορεί να δοθεί υποστήριξη σε αυτούς τους κλάδους.
  - ο Στόχος δεν είναι η αντικατάσταση των ανθρώπων. Οι άνθρωποι αποφασίζουν και ζυγίζουν τι πρέπει να κάνει η μηχανή.

## 4. Παρουσίαση από την εργοδοτική σκοπιά στη Γερμανία

Η κα Brunsch παρουσίασε την εργοδοτική σκοπιά χρησιμοποιώντας το παράδειγμα της zbb (βλ. παρουσίαση).

Ερωτήσεις/σχόλια από την παρουσίαση:

- Όσον αφορά τις δυσκολίες δικτύωσης κατά την πανδημία του COVID, σε ορισμένες μεγάλες εκδηλώσεις υπήρχαν ειδικά προγραμματισμένες ημέρες για διαδικτυακά πάρτι, όπου οι συμμετέχοντες μπορούσαν να ανταλλάξουν ιδέες σε μικρότερες εικονικές ομάδες και ακόμη και να παίξουν κοινωνικά παιχνίδια.
- ο Κάτι τέτοιο μπορεί να εφαρμοστεί βέβαια, αλλά θέλει ειδικό σχεδιασμό. Είναι δύσκολο να προσεγγίσετε πιθανούς πελάτες. Σε ορισμένους κλάδους, όπου γίνεται πολλή δουλειά στον υπολογιστή, είναι πιο εφικτό. Σε άλλους, όπως το λιανικό εμπόριο, υπάρχουν πολλά εμπόδια όπως η έλλειψη ψηφιακών δεξιοτήτων.
- Ένα άλλο παράδειγμα ψηφιακής συνοχής ήταν στην AIDEC. Στο τέλος κάθε εβδομάδας, γινόταν μια εβδομαδιαία συνάντηση αξιολόγησης. Περιλάμβανε επίσης ψυχολογική συμβουλευτική και ανταλλαγές εμπειριών και συναισθημάτων. Για τα Χριστούγεννα, υπήρχε ένα εικονικό χριστουγεννιάτικο δέντρο που όλοι στόλισαν με ένα ψηφιακό χριστουγεννιάτικο στολίδι.
- Υπάρχουν αποζημιώσεις για εξοπλισμό που χρειάζεται για την εργασία στο σπίτι στη Γερμανία;
  - ο Σύμφωνα με το διάταγμα για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν λογισμικό και υλικό για τον εξοπλισμό των εργαζομένων.

ο Υπάρχουν διαφορές μεταξύ της δημόσιας υπηρεσίας και της ιδιωτικής επιχείρησης. Οι επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα δεν λαμβάνουν αποζημίωση για αυτές τις δαπάνες από την κυβέρνηση.

- Μια εταιρεία τηλεπικοινωνιών στην Ελλάδα παρέχει στους εργαζόμενους της που δεν έχουν σύνδεση υψηλής ταχύτητας στο Διαδίκτυο την κατάλληλη σύνδεση.

- Στην Ελλάδα δεν αποδίδονται από την επιχείρηση τα έξοδα του εργαζομένου. Υπάρχει όμως επιδότηση 1€ ανά εργάσιμη μέρα για εργασία στο σπίτι.

- Είναι/μπορεί ο εργαζόμενος να παρακολουθείται στη Γερμανία, π.χ. αν τηρεί το ωράριο εργασίας του κατά την εργασία του από το σπίτι;

ο Κατά κανόνα δεν υπάρχει παρακολούθηση. Μόνο εάν συντρέχει ειδικός λόγος, επιτρέπεται στον εργοδότη να το κάνει (π.χ. σε περίπτωση προηγούμενων περιστατικών).

- Ο εργαζόμενος πρέπει να είναι διαθέσιμος μετά το τέλος της βάρδιας/κατά τη διάρκεια των διακοπών;

ο Ο εργαζόμενος δεν είναι υποχρεωμένος να το πράξει εκτός εάν ορίζεται διαφορετικά στη σύμβαση εργασίας.

## 5. Παρουσίαση από τη σκοπιά των εργαζομένων στην Ελλάδα

Ο κ. Νίνος ανέφερε τις επιπτώσεις της πανδημίας COVID από την οπτική γωνία των εργαζομένων στην Ελλάδα (βλ. παρουσίαση):

- Ο αντίκτυπος έχει επηρεάσει τόσο τον δημόσιο όσο και τον ιδιωτικό τομέα.

- Εν μέρει υπήρξε επίσης αρνητικός αντίκτυπος στους εργαζόμενους, που έφθασε έως και απολύσεις στον ιδιωτικό τομέα

- Επιπλέον παρατηρήθηκαν, εσωτερικές μετακινήσεις και έλλειψη υπηρεσιών

- Η συμμετοχή σε συνδικαλιστικές δραστηριότητες έγινε πιο δύσκολη

- Η τηλεργασία σε μεγαλύτερες επιχειρήσεις ήταν καλύτερα οργανωμένη και προετοιμασμένη, συχνά πριν από την πανδημία

- Η τηλεργασία φέρνει μια νέα εργασιακή κουλτούρα.

Αλλαγές:

- Καθορίστηκαν οι απαραίτητες αλλαγές από το κράτος αλλά και από εργοδότες και διοίκηση επιχειρήσεων

- Δεν έγιναν αλλαγές που θα μπορούσαν να έχουν αρνητικές συνέπειες για τους εργαζόμενους

- Εφαρμογή τηλεργασίας:

- Στις μέρες μας η τηλεργασία δεν συνεχίζεται λόγω της πανδημίας, αλλά προς το συμφέρον της εργοδοσίας

- Υπάρχουν περιπτώσεις λανθασμένης ερμηνείας της τηλεργασίας από τους κοινωνικούς εταίρους και τους εργαζόμενους

- Αβεβαιότητα του εργαζομένου σχετικά με τις ώρες εργασίας και την αξιολόγηση της εργασίας, που συχνά οδηγεί σε αύξηση των πραγματικών ωρών εργασίας

- Ωστόσο, οι εταιρείες που διαθέτουν εμπειρία στην τηλεργασία μπορούν να το αντιμετωπίσουν

- Συμφιλίωση οικογένειας και εργασίας: σε ορισμένες ευρωπαϊκές χώρες, οι ώρες εργασίας έχουν προσαρμοστεί για τη φροντίδα των παιδιών

- Στους κλάδους που είναι προσφέρονται περισσότερο για τηλεργασία, οι εργαζόμενοι συνήθως εργάζονται 2 ημέρες την εβδομάδα από το σπίτι.

Προβλήματα:

- Έλλειψη οργάνωσης, εξοπλισμού, γνώσεων και εμπειρίας, υποστήριξης από τους εργοδότες.

Επίμονα προβλήματα:

- Αποστασιοποίηση από το γραφείο εργασίας και τους συναδέλφους καθώς και από προϊσταμένους.
- Ανταλλαγή μεταξύ συναδέλφων απόψεων για γενικά θέματα και για την ίδια την εταιρεία
- Χωρικές/οικιακές συνθήκες και κόστος τηλεργασίας

Επιτεύγματα (επιτυχίες) σωματείων:

- Καταγραφή των ελλείψεων όσον αφορά την εκπαίδευση
- Ημερήσια αποζημίωση για έξοδα τηλεργασίας που ορίζει ο νόμος
- 1-2 ημέρες παρουσίας στο γραφείο
- Οι εργοδότες υποχρεούνται να επιτρέπουν την τηλεργασία εάν οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν προβλήματα υγείας
- Διαβουλεύσεις και διαπραγματεύσεις εργοδοτών με σωματεία για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας.

## 6. Παρουσίαση από την εργοδοτική σκοπιά στην Ελλάδα

Ο κ. Μπηλέρος αναφέρθηκε στον αντίκτυπο του COVID στις ΜΜΕ και παρουσίασε ορισμένα στατιστικά στοιχεία από την Ελλάδα σε σύγκριση με την ΕΕ (βλ. παρουσίαση):

- Το Home Office θεωρείται ως μέσο αντιμετώπισης των ανεπίλυτων προβλημάτων, που έφερε η πανδημία.
- Νέες τεχνολογικές λύσεις για την αντιμετώπιση των νέων προκλήσεων: π.χ. Click Away.

Κυβερνητικές προϋποθέσεις/πρωτοβουλίες:

- Η κυβέρνηση έχει υποσχεθεί αλλά τελικά δεν έχει ακόμη υλοποιήσει το γρήγορο Διαδίκτυο
- Προάχθηκε το ψηφιακό κράτος, μειώθηκαν δραστικά οι γραφειοκρατικές υπηρεσίες
- Υποστήριξη ΜΜΕ μέσω της ψηφιοποίησης

Στόχος: Βελτίωση της καθημερινότητας των εργαζομένων και των πελατών με την ενσωμάτωση τεχνολογιών.

- Επείγουσα ανάγκη να αποκτήσουν ικανότητες οι εργαζόμενοι:
  - ο Ικανότητες αναζήτησης/ανάλυσης πληροφοριών και δεδομένων.
  - ο Επικοινωνιακές και συνεργατικές ικανότητες
  - ο Ικανότητες δημιουργίας ψηφιακού περιεχομένου
  - ο Αρμοδιότητες ασφάλειας και
  - ο Επίλυση προβλημάτων.

## 7. Συζητήσεις σε ομάδες

Οι παρόντες χωρίστηκαν σε δύο ομάδες για να επεξεργαστούν τις ερωτήσεις συζήτησης (βλ. παράρτημα).

Στη συνέχεια, τα αποτελέσματα παρουσιάστηκαν στην ολομέλεια