

## **ΔΙΟΝΥΣΗΣ ΤΕΜΠΟΝΕΡΑΣ, ΔΙΚΗΓΟΡΟΣ- ΕΡΓΑΤΟΛΟΓΟΣ**

### ***Εισήγηση για το εργασιακό τοπίο σήμερα***

Ο κ. Τεμπονέρας αφού χαιρέτησε την εκδήλωση του Χώρου Διαλόγου της Αριστεράς χαρακτηρίζοντας τη ως προσπάθεια κοινωνικής όσμωσης σε ένα θέμα που προσφέρεται για ευρύτερες συνθέσεις και συνεννοήσεις στο χώρο της Αριστεράς, αναφέρθηκε στο περιεχόμενο των όρων επισφάλεια και επισφαλείς εργασιακές σχέσεις σήμερα, δεδομένου ότι πλέον δεν αφορούν απλώς το χρόνο αλλά και τον χώρο και τον τρόπο της εργασίας. Σε αυτό το πλαίσιο η επισφάλεια, ανέφερε ο κ. Τεμπονέρας, έχει πάρει και τα χαρακτηριστικά των λεγόμενων *mini jobs*, των συμβάσεων δηλαδή εκείνων οι οποίες είναι συμβάσεις μιας μέρας ή ακόμη και μιας ώρας που αποκαλούνται «λευκές συμβάσεις».

Μολονότι η απορρύθμιση και η επισφάλεια δεν είναι κάτι το οποίο αντιμετωπίζουμε μόνο σήμερα καθώς έχει ξεκινήσει ήδη από τη δεκαετία του '80, είπε ο κ. Τεμπονέρας, όταν σήμερα μιλούμε για επισφάλεια αντιπαραβάλλουμε κατά βάση τη συνθήκη αυτή της σημερινής εικόνας της εργασίας στο υπόδειγμα της σταθερής, ρυθμισμένης και ασφαλισμένης εργασίας που λογίζοταν ως κανονικότητα, κυρίως τη χρυσή μεταπολεμική 30ετία στις χώρες του Βορρά. Η επισφαλής εργασία σήμερα διεκδικεί αυτό που λέμε μια νέα κανονικότητα και σε αυτή τη νέα «κανονικότητα» συνέβαλε οπωσδήποτε η παγκοσμιοποίηση και ο ανταγωνισμός – κυρίως ο διεθνής- που πιέζει συνεχώς τις επιχειρήσεις να μειώσουν το εργασιακό κόστος, οδηγώντας σε μειώσεις μισθών και υποβάθμιση των εργασιακών συνθηκών. Οι οικονομικές αλληπάλληλες κρίσεις όλων των προηγούμενων ετών όξυναν ιδιαίτερα το πρόβλημα ενώ τα υψηλά ποσοστά ανεργίας, ειδικά στους νέους, αναγκάζουν εργαζόμενους να αποδέχονται- δίχως να έχουν άλλη επιλογή- θέσεις κατώτερης ποιότητας εργασίας, θέσεις επισφαλούς εργασίας. Η κατάσταση επιδεινώνεται, όπως ανέφερε ο κ. Τεμπονέρας, με την ψηφιακή οικονομία, με τις ψηφιακές πλατφόρμες που δημιούργησαν άτυπες και συχνά μη ρυθμιζόμενες μορφές απασχόλησης, η χαλάρωση της εργατικής νομοθεσίας, η μείωση της διαπραγματευτικής ισχύος των συνδικάτων αλλά και το γεγονός-ειδικά στη χώρα μας- πως η δικαστική προστασία είναι βαθιά χρονοβόρα και ακριβή. Επίσης, ενώ παλαιότερα η επισφαλής εργασία εντοπιζόταν σε ορισμένους κλάδους της οικονομίας, σήμερα το φαινόμενο είναι απολύτως γενικευμένο και μάλιστα ο μεγαλύτερος εργοδότης αυτή τη στιγμή που χρησιμοποιεί μορφές επισφαλούς απασχόλησης είναι το Δημόσιο. Στη συνέχεια ο γνωστός Εργατολόγος αναφέρθηκε στη λεγόμενη «γκρίζα ζώνη της απασχόλησης», στις συνθήκες εκείνες δηλαδή όπου ο εργαζόμενος εμφανίζεται να είναι τελικά ελεύθερος επαγγελματίας και στο καθεστώς με τα μπλοκάκια (συμβάσεις παροχής υπηρεσιών, συμβάσεις έργου κλπ) οι οποίοι έτσι δεν προστατεύονται από την εργατική νομοθεσία. Πρόκειται για μια κατάσταση που έχει οδηγήσει σε έναν νέο τύπο εργαζόμενου σήμερα, τον λεγόμενο εργαζόμενο-φτωχό , ο οποίος ακόμη και αν δουλεύει δεν μπορεί να ζήσει αξιοπρεπώς. Στους λόγους που οδήγησαν στη σημερινή κατάσταση ο κ. Τεμπονέρας συμπεριέλαβε και τον αποσυνδικαλισμό ο οποίος ενέτεινε ακόμη περισσότερο την εργοδοτική αυθαιρεσία και ισχυροποίησε το λεγόμενο διευθυντικό δικαίωμα έναντι της εργατικής δύναμης.

Κλείνοντας ο κ. Τεμπονέρας είπε πως η επισφάλεια αποτελεί μια μορφή κυβερνησιμότητας που συνδέεται άμεσα με τον φιλελευθερισμό ως μια πιο οξεία εκδοχή του καπιταλισμού. Στο πλαίσιο αυτό η επισφάλεια λειτουργεί ως τεχνολογία εξουσίας η οποία καθορίζει τις σχέσεις εξουσίας στο εσωτερικό της παραγωγικής διαδικασίας με σκοπό να οργανώσει τελικά και την αποτελεσματικότητά τους, καθορίζει κάθε πτυχή των εργαζομένων, διαμορφώνει επισφαλείς και ευέλικτες ταυτότητες, πειθαρχημένη εργατική δύναμη και έναν καθυποταγμένο εργαζόμενο πληθυσμό. Αυτή η κατάσταση μπορεί να αλλάξει με παρεμβάσεις στα πλαίσια νομοθετικού

χαρακτήρα, με την επαναφορά των συλλογικών εκφράσεων, του συνδικαλισμού, της λεγόμενης συλλογικής αυτονομίας, των συλλογικών συμβάσεων, της απεργίας κλπ.

## **ΑΠΟΣΤΟΛΟΣ ΚΑΨΑΛΗΣ , ΕΠΙΚΟΥΡΟΣ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ ΤΟΥ ΠΑΝΤΕΙΟΥ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ**

### ***Εισήγηση για την Αριστερά, το ρόλο του συνδικαλιστικού κινήματος σήμερα και το αν μπορεί να γίνει ξανά ελκυστικός***

Ο κ. Καψάλης ξεκίνησε την εισήγηση του χαιρετίζοντας την πρωτοβουλία του Χώρου Διαλόγου της Αριστεράς να οργανώσει μια ανοιχτή εκδήλωση-συζήτηση για την Εργασία, δεδομένου ότι κατά την άποψη του η Αριστερά είναι εκείνη που οφείλει να συζητά τέτοια ζητήματα. Το ερώτημα όμως που πρέπει να απαντηθεί, συνέχισε, πριν απαντηθεί εκείνο του πώς μπορεί να γίνει ξανά ελκυστικός ο συνδικαλισμός, είναι εάν μια συζήτηση για την Εργασία και το συνδικαλισμό είναι ελκυστική για την Αριστερά. Κι αυτό γιατί -θεωρεί ο κ. Καψάλης- πως αυτά τα ζητήματα έχουν υποπροτεραιοποιηθεί στις τάξεις της Αριστεράς. «Πρέπει να ομολογήσουμε», είπε, « ότι τα τελευταία χρόνια ακριβώς επειδή το εργατικό κίνημα και η Αριστερά έχουν υποστεί μια στρατηγική ήττα σε σχέση με τα κοινωνικά δικαιώματα, τα ζητήματα της εργασίας, της οργάνωσης του συνδικαλισμού και ευρύτερα του εργατικού κινήματος έχουν έρθει λίγο πιο πίσω.

Ο κ. Καψάλης συνέχισε λέγοντας πως από το 2010 τουλάχιστον και μετά, είναι βέβαιο ότι τα συνδικάτα δεν μπορούν να επιτελέσουν τον ιστορικό τους ρόλο, να προστατέψουν τον κόσμο της μισθωτής εργασίας και τα χαμηλότερα εργατικά στρώματα εν γένει και κυρίως να υποσχεθούν τη βελτίωση των όρων και των συνθηκών εργασίας. Σε σχέση με τα Κόμματα της Αριστεράς, «συγκρίνοντας τα εκλογικά προγράμματα τους αλλά και τις διακηρύξεις τους σ' αυτή τη συγκεκριμένη συγκυρία βλέπουμε ότι συγκλίνουν σε μια κατά τη γνώμη μου επικίνδυνη συνθήκη, ωσάν να πρέπει το κράτος να επανέλθει ως εγγυητής μιας κανονικότητας την οποία το ίδιο έχει διαλύσει εδώ και πολλά χρόνια.»

« Δεν μπορεί η Αριστερά να σταθεί στο σημερινό μάλιστα περιβάλλον της ανόδου της δεξιάς και της ακροδεξιάς εάν δεν έχει αφενός ένα πειστικό αφήγημα για την εργασία και αφετέρου μια έμφαση στα ζητήματα της οργάνωσης των εργαζομένων», ανέφερε ο κ. Καψάλης λέγοντας στη συνέχεια πως « δεν είναι δυνατόν να κερδίσει η Αριστερά την παραδοσιακή της πελατεία, τα χαμηλότερα δηλαδή εργασιακά στρώματα, επενδύοντας στα ζητήματα των σκανδάλων, της διαφθοράς και των δικαιωμάτων γενικώς. Και δεν μπορεί να υπάρξει σύγκλιση της Αριστεράς εάν δεν υπάρξει μια σύμπραξη στο πλάι των εργαζομένων κατά τη διάρκεια των αγώνων που δίνουν. Όσο πιο υποβαθμισμένες είναι οι συνθήκες εργασίας και όσο πιο απομονωμένος και ασυνδικαλιστος είναι ένας εργαζόμενος τόσο πιο εύκολα προσχωρεί στο μίσος, το ρατσισμό, την ξενοφοβία και στα διδάγματα της Δεξιάς και της ακροδεξιάς που ανεβαίνει διαρκώς στην Ευρώπη. Αναφερόμενος στον νόμο που πρόσφατα ψηφίστηκε και τροποποιεί το καθεστώς και τη λειτουργία της Επιθεώρησης εργασίας, μιας σημαντικής εργατικής κατάκτησης του παρελθόντος, ο κ. Καψάλης είπε: « Πότε θα αναδείξει η Αριστερά το γεγονός πως με αυτό το Νόμο η επιθεώρηση εργασίας θα λειτουργεί σε μια λογική ελέγχου των εργασιακών σχέσεων υπό το πρίσμα της εξυπηρέτησης αναπτυξιακών σκοπών;»

Ένα σημαντικό στοιχείο που έθεσε ο κ. Καψάλης είναι εκείνο της εκροής εργαζομένων, όπου η Ελλάδα σε απόλυτα νούμερα είναι 10<sup>η</sup> στον κόσμο αλλά σε σχέση με τα πληθυσμιακά της δεδομένα σκαρφαλώνει στη 2<sup>η</sup> θέση παγκοσμίως. «Μόνο το 2024 εγκατέλειψαν τη χώρα 160.000 εργαζόμενοι που προστίθενται στους 600.000 που έφυγαν από τη χώρα στο διάστημα από το 2011 έως το 2021 και αν συνεχίσουμε με αυτές τις λογικές το 2050 υπολογίζεται ότι ο πληθυσμός της χώρας μας θα είναι περίπου 7,5 με 8 εκατομμύρια. Το γεγονός δε ότι όσοι φεύγουν ανήκουν

στον ενεργό πληθυσμό, αντιλαμβανόμαστε ότι δημιουργεί συνθήκες Χιροσίμα στις βάσεις του ασφαλιστικού μας συστήματος.

Κλείνοντας την εισήγηση του ο κ. Καψάλης ανέφερε πως ενώ εκκρεμούσε η υιοθέτηση της Ευρωπαϊκής οδηγίας για τους επαρκείς κατώτατους μισθούς και για ένα πλαίσιο ρύθμισης των όρων εργασίας κυρίως μέσα από ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις, αντ' αυτών στην Ελλάδα έχουμε εργασία κατά την 6<sup>η</sup> ημέρα, 13ωρο ακόμη και σε δύο εργοδότες και τα λοιπά της διευθέτησης του χώρου εργασίας του Νόμου Κεραμέως. «Όταν υπάρχει τέτοια αποσυνταγματοποίηση, αποθεσμοποίηση των θεμελιωδέστερων κανόνων της εργασίας, πώς είναι δυνατόν να προσδοκούμε ότι την επόμενη ημέρα οι εργαζόμενοι, οι συνδικαλιστές, οι απομονωμένοι εργαζόμενοι θα υιοθετήσουν και τα υπόλοιπα προτάγματα της Αριστεράς για ισονομία, ισότητα και ειρήνη;» κατέληξε ο κ. Καψάλης.

### **ΑΝΤΩΝΗΣ ΜΠΟΓΡΗΣ, ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ**

#### ***Εισήγηση για την επίδραση της τεχνητής νοημοσύνης στην εργασία και το πώς η ΤΝ διαμορφώνοντας την εργασία μπορεί να επηρεάσει τη ζωή, την πολιτική και την κοινωνία.***

Σύμφωνα με τα όσα είπε ο κ. Μπόγρης, μολονότι η ΤΝ σήμερα επηρεάζει λιγότερο την Ελλάδα σε σχέση με τις πιο αναπτυγμένες οικονομίες θα πρέπει να συνειδητοποιήσουμε πως αποκλείεται να την αποφύγουμε. Η ΤΝ έχει δημιουργήσει μια τεράστια προσδοκία σε πολύ μεγάλους οικονομικούς παίκτες όπως οι μεγάλοι τεχνολογικοί κολοσσοί Google, Amazon κλπ οι οποίοι επενδύουν πάρα πολλά χρήματα το χρόνο. Το 2025 οι επενδύσεις στον τομέα αυτό ανήλθαν σε 1,5 δισεκατομμύριο δολάρια ενώ το 2026 εκτιμάται ότι θα φτάσουν τα 2,5. Θα πρέπει επίσης να γνωρίζουμε πως η ΤΝ επιβαρύνει σημαντικά το περιβαλλοντικό αποτύπωμα καθώς σήμερα όλες οι υποδομές για την ΤΝ παγκοσμίως καταναλώνουν ενέργεια όσο η Γαλλία συνολικά για όλες της τις ανάγκες ετησίως ενώ το Chat gpt που χρησιμοποιούμε καθημερινά ή το Gemini χρειάζεται 700.000 λίτρα νερού για την ψύξη των υπολογιστικών συστημάτων, σε μια εποχή που η λειψυδρία είναι παγκόσμιο φαινόμενο. Σε ό,τι αφορά στην εργασία οι απόψεις είναι αντικρουόμενες. Σύμφωνα με δημοσιευμένες εκτιμήσεις από την ΤΝ θα προκύψουν 97 εκατομμύρια θέσεις εργασίας τα επόμενα 5 χρόνια παγκοσμίως. Από την άλλη όμως, θα χαθούν 85 εκατομμύρια θέσεις. Κάποτε επικοινωνούσαμε δια ζώσης ή τηλεφωνικά για κάποιο πρόβλημα ενώ τώρα υπάρχει ο ψηφιακός βοηθός, το chat box, μια ψηφιακή, αυτοματοποιημένη δηλαδή παροχή υπηρεσιών. Σύμφωνα με μια μελέτη, το 46% των εργαζομένων σήμερα εκτίθεται στις αλλαγές που θα επιφέρει η ΤΝ. Αυτοί που φαίνεται πως δεν απειλούνται ακόμη είναι οι τεχνίτες, οι άνθρωποι που εργάζονται στο χώρο της υγείας, νοσοκόμοι, φροντιστές και εκπαιδευτικοί. Το γεγονός όμως ότι πλέον υπάρχουν ρομπότ-ντελιβεράδες για παράδειγμα αντικαθιστώντας εργαζόμενους και μάλιστα χαμηλά αμειβόμενους, μας δείχνει πως ο κίνδυνος είναι μεγάλος. Υπάρχουν πολλές μελέτες που δείχνουν ότι το 27% των εργασιών είναι υψηλού ρίσκου στο επίπεδο της αυτοματοποίησης λόγω της ΤΝ.

Μια άλλη σημαντική παράμετρος της ΤΝ είναι η απορρύθμιση της εργασίας και των ωρών εργασίας. Ενώ κανονικά θα έπρεπε με την ΤΝ να γίνεσαι πιο παραγωγικός σε λιγότερο χρόνο, τελικά αυτό λειτουργεί παραδόξως ανάποδα αφού επειδή γίνεται πιο παραγωγικός ο εργαζόμενος φτάνει στο σημείο να θεωρεί ανταγωνιστή τον διπλανό του και να δουλεύει γι' αυτό ακόμη περισσότερες ώρες. Ήδη έχουν παρατηρηθεί τα πρώτα φαινόμενα του λεγόμενου burn out. Άλλο μεγάλο ζήτημα είναι εκείνο των ανισοτήτων και των κοινωνικών επιπτώσεων της ΤΝ καθώς υπάρχει το λεγόμενο skill gap δεδομένου ότι οι δεξιότητες πλέον αλλάζουν πολύ πιο γρήγορα. Έτσι κάποιοι μπορούν πιο εύκολα να προσαρμοστούν στην ΤΝ στα διάφορα επαγγέλματα σε σχέση με άλλους που δεν έχουν το ίδιο απαραίτητο γνωστικό υπόβαθρο για να αξιοποιήσουν το εργαλείο

και να προχωρήσουν. Άρα εγείρεται θέμα όξυνσης των ανισοτήτων. Ένα άλλο θέμα που πρέπει να το δει η Αριστερά είναι το κατά πόσο όλη αυτή η συζήτηση περί του χρησιμοποιώ την ΤΝ για να αυξήσω την παραγωγικότητα είναι βάσιμη. Αναδύονται επίσης ζητήματα ηθικά, ζητήματα που έχουν να κάνουν με το νομικό πλαίσιο το οποίο δεν είναι επαρκές και θα πρέπει να καλύψει ασάφειες.

Ένα σημαντικό ακόμη θέμα που αναδύεται έχει να κάνει με το γεγονός πως η ΤΝ μας δίνει μια μοναδική ευκαιρία να ξανασκεφτούμε την έννοια της δουλειάς, την έννοια του χρόνου και την έννοια της αξίας του ανθρώπου και στο εργασιακό κομμάτι αλλά και συνολικά ως ενός έμβιου όντος που έχει μια ζωή, μια αξιοπρέπεια, κάποια δικαιώματα. Να ξανασκεφτούμε λοιπόν τί είναι δουλειά, τί είναι χρόνος εργασίας. Αν μάλιστα συμβάλλει η ΤΝ με τον έναν ή τον άλλον τρόπο στην αύξηση της παραγωγικότητας πρέπει να δούμε με ποιον τρόπο το όποιο κέρδος θα πάει στον εργαζόμενο. Και πώς μπορεί να επωφεληθεί ο εργαζόμενος από αυτό το κέρδος; Προφανώς με διεκδικήσεις, με αριστερές πολιτικές, με αγώνες. Σε κάθε περίπτωση βέβαια το μέλλον της εργασίας δεν πρέπει να αφήσουμε να φανεί ότι το οφείλουμε σε αλγορίθμους καθώς το μέλλον της εργασίας πρέπει να το αποφασίσουν οι άνθρωποι και η κοινωνία.

## **ΓΙΩΤΑ ΛΑΖΑΡΟΠΟΥΛΟΥ – ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΕΘΝΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ**

Παρέμβαση για το καθεστώς των ενοικιαζόμενων/δανειζόμενων εργαζομένων και τις εικονικές εργολαβίες στον Τραπεζικό τομέα

Η κα Λαζαροπούλου αναφέρθηκε κατ' αρχάς στην εκδήλωση που διοργανώνουν οι Σύλλογοι Δανειζόμενου Προσωπικού Τραπεζικού Τομέα και Εργολαβικών Υπαλλήλων ΕΥΔΑΠ και ο Σύλλογος εργαζομένων της Εθνικής Τράπεζας την Κυριακή 10/5 στην οποία θα παρουσιαστεί έρευνα του Δημοκρίτειου Πανεπιστημίου για τους δανειζόμενους εργαζόμενους και τις εικονικές εργολαβίες. Στη συνέχεια είπε πως "το να είσαι ενοικιαζόμενος είναι πια το καλό σενάριο διότι για τον ενοικιαζόμενο υπάρχουν κάποιοι νόμοι, κάποιες ρυθμίσεις. Υπάρχει μια ευρωπαϊκή οδηγία που λέει ότι θα πρέπει να πληρώνεται το ίδιο...Όμως όπως καταλαβαίνετε αυτό δεν είναι και πολύ βολικό για τους εργοδότες οπότε έχουν βρει την εικονική εργολαβία, δηλαδή μια ψεύτικη εργολαβία. Σ' αυτήν οι άνθρωποι κάνουν την ίδια δουλειά αλλά με το 1/3 των χρημάτων. Μετά από 20 χρόνια τέτοιας δουλειάς ο μισθός τους μοιάζει με φιλοδώρημα οπότε αναγκάζονται να κάνουν 2 και 3 δουλιές για να τα βγάλουν πέρα...»

Στη συνέχεια η κα Λαζαροπούλου αναφέρθηκε στο συνδικαλισμό λέγοντας πως παρόλο που λέμε ότι ο συνδικαλισμός δεν πάει καλά, αυτή η κυβέρνηση θεώρησε καλό να περάσει νόμους πάλι ενάντια στα σωματεία, να καταργήσει κάποιες τελευταίες προστασίες που υπήρχαν. Για παράδειγμα σήμερα ένα σωματείο δεν μπορεί να πάει στο ΣΕΠΕ, στην Επιθεώρηση εργασίας και να πει πως ο εργοδότης δεν πληρώνει υπερωρίες χωρίς να αναφέρει ποιοι συγκεκριμένα δεν πληρώθηκαν. Κάτι που δημιουργεί πρόβλημα καθώς όπως όλοι καταλαβαίνουμε οι εργαζόμενοι φοβούνται ότι θα στοχοποιηθούν, Σε κάθε περίπτωση παρά την κατάσταση που βρίσκονται τα σωματεία, συνεχίζουν να είναι κίνδυνος για την κυβέρνηση και τους εργοδότες. Αυτό που πρέπει να συνειδητοποιήσουμε και είναι ένα μεγάλο έλλειμμα στην Αριστερά είναι ότι δεν έχουμε αντιληφθεί πόσο μεγάλη δύναμη μπορούν να έχουν τα σωματεία. Μπορείς να σταματήσεις την παραγωγή για παράδειγμα αφού στείλεις τα εξώδικα. Μπορείς να το κάνεις. Κι αυτό θα είναι ένα μεγάλο πλήγμα για τον εργοδότη. Έτσι το σωματείο κερδίζει σε αξιοπιστία που είναι το νούμερο ένα πρόβλημα μας με δεδομένο το αρνητικό μοντέλο συνδικαλισμού που εκπροσωπεί ο επί χρόνια πρόεδρος της ΓΣΕΕ (Παναγόπουλος) αλλά και το περιχαρακωμένο μοντέλο δράσης του

ΠΑΜΕ. Ακόμη και σε νέους ανθρώπους, παρά το έλλειμμα γνώσης, όταν τους πλησιάζεις και τους δίνεις λύσεις στο τέλος έρχονται στο σωματείο και αντιλαμβάνονται για ποιο λόγο πρέπει να υπάρχει. Η κα Λαζαροπούλου έκλεισε την παρέμβαση της με παραδείγματα νικηφόρων συνδικαλιστικών αγώνων στην Εθνική Τράπεζα.

## **ΜΙΧΑΛΗΣ ΡΕΝΤΖΙΟΣ- ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΗΣ E FOOD ΑΤΤΙΚΗΣ**

### Παρέμβαση

Ο κ. Ρέντζιος αρχικά παρουσίασε τον τρόπο με τον οποίο δουλεύει σήμερα ο όμιλος e food ( efood, efood market, Kiosk κλπ) και τα αριθμητικά δεδομένα σε απασχολούμενους σε αυτόν ενώ στη συνέχεια αναφέρθηκε στο εργασιακό καθεστώς στην εταιρεία, όταν ξεκίνησε το 2020 με τους ενοικιαζόμενους μισθωτούς και όλα τα δικαιώματα και την προσπάθεια της εταιρείας στη συνέχεια να τους μετατρέψει σε ελεύθερους επαγγελματίες χωρίς κανένα δικαίωμα, προσπάθεια που αποσοβήθηκε -όπως όλοι θυμόμαστε- το 2021. «Εκτοτε», συνέχισε ο κ. Ρέντζιος, «η εταιρεία δεν προσλαμβάνει μισθωτούς αλλά συνεργάζεται με εργολάβους. Εργολάβους-δουλέμπορους στην πραγματικότητα καθώς η υπόθεση αγγίζει τα όρια της αστικής Μανωλάδας. Εργαζόμενοι, στην πλειοψηφία τους μετανάστες που τους κολλάνε 1,2,3 ένσημα την εβδομάδα τα οποία όμως πληρώνονται από τους ίδιους. Στην πράξη αμειβονται ως ελεύθεροι επαγγελματίες και ο εργολάβος-δουλέμπορος τους παρακρατά ποσοστό 25-35% ανάλογα με τον τζίρο που κάνουν.

Για τον τρόπο λειτουργίας της εταιρείας ο κ. Ρέντζιος ανέφερε πως η εταιρεία υπάρχει μόνο μέσα από την εφαρμογή -άρα αναφερόμαστε αποκλειστικά σε τεχνητή νοημοσύνη- την οποία δίνει σε έναν υπεργολάβο και ο υπεργολάβος σε έναν τρίτο ο οποίος προσλαμβάνει τον εργαζόμενο οπότε το να αναζητήσει κάποιος το αν εφαρμόζεται η εργατική νομοθεσία και τα ανθρώπινα δικαιώματα γίνεται σχεδόν αδύνατο μια που η εταιρεία, η πλατφόρμα δηλαδή δεν έχει καμία ευθύνη. Ακόμα και για τα έγγραφα μας, την άδεια , οτιδήποτε, δεν μιλάμε ποτέ με άνθρωπο καθώς αυτός που αποφασίζει, που σε αξιολογεί, που σου δίνει το έργο, το οργανώνει, το καθορίζει κλπ είναι ο αλγόριθμος. Ένας αλγόριθμος βεβαίως που λειτουργεί με βάση τις εντολές που παίρνουν οι προγραμματιστές που τον φτιάχνουν. «Παρά την ευρωπαϊκή οδηγία και τα θετικά της που υποχρεούνται οι χώρες μέλη της ΕΕ να ενσωματώσουν στις εθνικές τους νομοθεσίες- δεδομένου ότι ο αριθμός των απασχολούμενων στις πλατφόρμες έως τα τέλη του '27 υπολογίζεται σε 45 εκατομμύρια – με τις αλλαγές που έγιναν στην Επιθεώρηση εργασίας στη χώρα μας πολύ πρόσφατα αναρωτιόμαστε ποιοι θα κάνουν τους ελέγχους για να διαπιστωθούν οι παραβάσεις.

Ο κ. Ρέντζιος αναφέρθηκε τέλος και στην απαξίωση του συνδικαλισμού στην Ελλάδα τονίζοντας πως δεν αρκεί η διαπίστωση αλλά χρειάζονται προτάσεις. Κατά την άποψη του αυτό που χρειάζεται για να ανακάμψει ο συνδικαλισμός και να εγγραφούν στα συνδικάτα οι εργαζόμενοι χρειάζονται κάποιες νίκες, έστω και μικρές, όπως αυτές που πέτυχε το Σωματείο των εργαζομένων στην Αττική. « Όπως αυτή που αφορά στη συμφωνία που υπογράψαμε», είπε ο κ. Ρέντζιος, « με την εταιρεία για να διαμορφώνουμε εμείς το πρόγραμμα εργασίας. Όταν η εταιρεία προσπάθησε να το πάρει πίσω δώσαμε έναν πολύ σημαντικό και πολυεπίπεδο αγώνα που είχε ακόμη και συγκρούσεις, οπότε η εταιρεία υποχώρησε και το υπέγραψε. Όταν δεν έχεις τέτοιες μικρές νίκες είναι αδύνατο να σε ακολουθήσει ο κόσμος. Όταν σε βλέπει ο συνάδελφος στη βάρδια μαζί του και έχει και νίκες, τότε αυτός είναι ένας από τους τρόπους που ο συνδικαλισμός μπορεί να γίνει ξανά αυτό που ήταν και αυτό που πρέπει να γίνει».