

Με στόχο τον ανώτερο θεωρητικό «εξοπλισμό» του εργατικού κινήματος η συλλογικότητα Attack στην ανεργία και την επισφάλεια προχώρησε μέσα από μια συλλογική προσπάθεια στην έκδοση κειμένου εργασίας, με τίτλο «Τηλεργασία: Μια σύγχρονη μορφή εκμετάλλευσης», όπου περιγράφονται τα βασικά χαρακτηριστικά του εκμεταλλευτικού χαρακτήρα της τηλεργασίας.

Η Παντιέρα αναδημοσιεύει το κείμενο

Εισαγωγή

Το παρακάτω κείμενο εργασίας αποτελεί μια συλλογική προσπάθεια της Attack στην ανεργία και την επισφάλεια να αναλύσει τις βασικές πτυχές μιας ολοένα και πιο ισχυρής τάσης στην σύγχρονη αγορά εργασίας, την τηλεργασία. Το κείμενο επιδιώκει να συμπτύξει τα αποτελέσματα ερευνών-μελετών και τις υπάρχουσες θεωρητικές επεξεργασίες του εργατικού κινήματος με τις εμπειρίες και τα βιώματα των εργαζομένων στην τηλεργασία.

Με γνώμονα ότι το σύνολο του εργατικού κινήματος, και ειδικότερα η Νέα Εργατική Βάρδια, βρίσκεται αντιμέτωπο ολοένα και περισσότερο με την τηλεργασία και τα φαινόμενα αυθαιρεσίας που την συνοδεύουν, εκτιμούμε πως **το παρόν κείμενο εργασίας μπορεί να αποτελέσει έναν εν δυνάμει οδηγό αγώνα και διεκδικήσεων τόσο για τις εργατικές συλλογικότητες όσο και για τους εργαζομένους που εργάζονται υπό καθεστώς τηλεργασίας.**

Περιεχόμενα:

1. Οι εργασιακές αλλαγές τον καιρό της πανδημίας – Το ενδεχόμενο παγίωσης της τηλεργασίας
2. Τι είναι η τηλεργασία;
3. Η ανάπτυξη της τεχνολογίας και η «αξιοποίησή» της από το κεφάλαιο
4. Η τηλεργασία στο σήμερα – Σημείο τομής η πανδημία
5. Η τηλεργασία στο αύριο
6. Οι συνέπειες της τηλεργασίας στον/ην εργαζόμενο/η
7. Η απάντηση μας μπροστά σε μία νέα πραγματικότητα
8. Διεκδικητικό πλαίσιο πάλης

1. Οι εργασιακές αλλαγές τον καιρό της πανδημίας – Το ενδεχόμενο παγίωσης της τηλεργασίας

Η πανδημία του κορωνοϊού αναδιαμόρφωσε σε πολλά σημεία το εργασιακό τοπίο. Η συντριπτική πλειοψηφία των μισθωτών ήρθε αντιμέτωπη με τον κίνδυνο της ανεργίας, της μείωσης μισθών και της αναδιοργάνωσης του εργατικού ωραρίου. Η παγκόσμια εφαρμογή έκτακτων εργατικών νομοθετημάτων, προκειμένου να αποφευχθεί ο συνωστισμός εργαζομένων (και πελατών) στους χώρους εργασίας, επανέφερε πιο επιθετικά στο προσκήνιο μοντέλα και τρόπους εργασίας, που τα παλιότερα χρόνια είτε βρίσκονταν σε πειραματικό στάδιο είτε ήταν πρώιμα ανεπτυγμένα.

Έννοιες και καταστάσεις, με προεξέχουσες την εκ περιτροπής εργασία και την τηλεργασία, άλλαξαν ριζικά την καθημερινότητα των εργαζομένων. Οι έκτακτες αυτές συνθήκες κατάφεραν καίρια πλήγματα στο παγκόσμιο εργατικό δυναμικό, μέσω της ελαστικοποίησης του εργατικού ωραρίου, της αλλαγής του χώρου δουλειάς, της μεταβίβασης μέρος του μισθού (του μεταβλητού κεφαλαίου, κατά τον μαρξισμό) από τον εργοδότη στο κράτος (δηλαδή, τελικά, στους ίδιους τους φορολογούμενος εργαζομένους) κ.ο.κ..

Κύριο ζητούμενο για το εργατικό κίνημα, εν μέσω και μετά την πανδημία, αποτελεί αρχικά η μη νομιμοποίηση-μονιμοποίηση των αντεργατικών, υπερεκμεταλλευτικών αυτών αλλαγών και εν τέλει η πλήρης ανατροπή τους. Για να επιτευχθεί κάτι τέτοιο, απαιτείται βαθύτερη ανάγνωση της νέας πραγματικότητας, όπως αυτή διαμορφώθηκε και συνεχίζει να διαμορφώνεται.

Όσον αφορά αρχικά, την εκ περιτροπής εργασία, αυτή φαίνεται πως εφαρμόστηκε από τις κυβερνήσεις ως ένα κατά βάση προσωρινό μέτρο που «γεννήθηκε» από την υγειονομική κρίση και στόχευε στην άμεση ανακούφιση των εργοδοτών από το «βάρος» της καταβολής ολόκληρου μισθού. Παρόμοια λογική ακολούθησε και η εφαρμογή των μεικτών συστημάτων αμοιβών (π.χ. ΣΥΝ-εργασία).

Όσον αφορά την τηλεργασία όμως, τα πράγματα είναι διαφορετικά. Η τηλεργασία αποτελεί μια ξεχωριστή και ιδιαίτερη περίπτωση για το σύνολο του φάσματος της εργασίας καθώς με την ανάδειξη των πλεονεκτημάτων της για το κεφάλαιο, ο κίνδυνος διεύρυνσης και παγίωσης της, (και) μετά την πανδημία, φαντάζει πιο ορατός από ποτέ. Ενδεικτικά, εν μέσω της πανδημίας η τηλεργασία φαίνεται να παγιώνεται ως νέα πραγματικότητα για πολλούς εργαζόμενους της μισθωτής διανόησης (τηλεπικοινωνίες, πληροφορική, ναυτιλιακά, ΜΜΕ, τεχνική υποστήριξη κ.λπ.), σε όλο τον κόσμο.

2. Τι είναι η τηλεργασία;

Η τηλεργασία, εν πολλοίς, ορίζεται ως η δυνατότητα ή υποχρέωση ενός εργαζομένου να δουλεύει εκτός του συμβατικού εργασιακού χώρου αξιοποιώντας τη συνδυαστική χρήση των τεχνολογικών μέσων. Ο εργαζόμενος στην τηλεργασία επικοινωνεί εξ’ αποστάσεως με τη χρήση ηλεκτρονικών μέσων με τον εργοδότη του και εν γένει τη διεύθυνση της εταιρείας, τους συναδέλφους του και (όπου χρειάζεται) με τους πελάτες που εξυπηρετεί.

Η τηλεργασία στηρίχθηκε στην πεποίθηση πως πλέον, η καταλυτική ανάπτυξη του Internet -ιδιαίτερα στη σημερινή και μελλοντική φάση εξέλιξής του- μπορεί να «μεταφέρει» τον χώρο δουλειάς σε οποιοδήποτε τοποθεσία ο εργαζόμενος μπορεί να βρει πρόσβαση στο διαδίκτυο (χωρική παράμετρος) και να διαθέτει μέσο εργασίας (δηλαδή έναν υπολογιστή, ένα laptop ή ακόμα και ένα κινητό). Τα κύρια τεχνολογικά σημεία τομής, που μπορούν να καθιερώσουν την τηλεργασία ως δομικό κομμάτι της εργασιακής πραγματικότητας στο σήμερα είναι τα σύγχρονα λογισμικά και μέσα εργασίας, οι νέες δυνατότητες άμεσης επικοινωνίας (chat, webcamera κ.ά.) και τα ιδιωτικά δίκτυα.

Η τηλεργασία συχνά αναφέρεται και ως «δουλειά από το σπίτι». Παρόλα αυτά δεν πρέπει να συγχέεται ούτε με τις «δουλειές στο σπίτι», δηλαδή την οικιακή δουλειά στα πλαίσια του νοικοκυριού (παρόλο που για μας θεωρείται εργασία που θα πρέπει να αμείβεται), ούτε με εργασίες που παραδοσιακά, δηλαδή κατά τα πρώιμα και μεταγενέστερα στάδια του καπιταλισμού, διεξάγονταν εξ' ολοκλήρου ή εν μέρει από το σπίτι πάντα υπό την εποπτεία κάποιου εργοδότη (π.χ. ράφτρες, μισθωτοί διορθωτές, μεταφραστές, σχεδιαστές, μισθωτοί ζωγράφοι).

Η τηλεργασία δηλαδή, δεν μπορεί να θεωρηθεί ως μια ομαλή μετεξέλιξη και συνέχεια αυτών των εργασιών που παραδοσιακά γίνονταν στο σπίτι, αλλά περισσότερο προσιδιάζει σε μια τεχνολογική και κοινωνική τομή, με συνολική αναδιοργάνωση των εργασιακών συνθηκών και του χρόνου εργασίας, δηλαδή της σχέσης μισθωτής εκμετάλλευσης. Ο βασικότερος λόγος είναι πως οι τεχνολογικές εξελίξεις, η αναβαθμισμένη εργοδοτική εποπτεία και η εντατικοποιημένη εργασία δεσμεύουν καθοριστικά την όποια «ελευθερία κινήσεων» μπορεί να είχε ένας εργαζόμενος που παλιότερα εργαζόταν από το σπίτι. Για παράδειγμα, οι εφαρμογές chat, οι κάμερες και τα λογισμικά εργασίας που προαναφέρθηκαν, σε αντίθεση με το παρελθόν, μπορούν να εντατικοποιήσουν, προτυποποιήσουν, χρονομετρήσουν, ελέγξουν την εργασία από το σπίτι με πρωτόγνωρο τρόπο.

Εν ολίγοις, ο εργαζόμενος στην τηλεργασία, παρότι δουλεύει από το σπίτι, νοιώθει την «παρουσία» του εργοδότη του, τις τελικές προθεσμίες και την σκληρότητα -μαζί και την εις βάρος του ελαστικότητα- των εργατικών ωραρίων-ρυθμών με έναν καθολικά πιο αναβαθμισμένο τρόπο. Επιπλέον, στην τηλεργασία πολύ συχνά παρατηρείται το φαινόμενο κατά το οποίο, ο εργαζόμενος «οικειοθελώς» (καθώς πιέζεται από ασφυκτικές προθεσμίες και τα ελαστικά ωράρια) δουλεύει παραπάνω από τον καθορισμένο χρόνο.

Για τους παραπάνω λόγους, η τηλεργασία πρέπει να κατηγοριοποιηθεί με μια σχετική (όχι απόλυτη) αυτοτέλεια στην ιστορική αναδρομή αναδιαμόρφωσης των εργασιακών συνθηκών (κάτι τέτοιο προφανώς δεν συνεπάγεται τον διαχωρισμό του αγώνα των εργαζομένων στην τηλεργασία από το συνολικό και ενιαίο εργατικό κίνημα που απαιτείται στις μέρες μας).

Η ιστορική πορεία της τηλεργασίας πιθανότατα δεν έχει μελετηθεί σε βάθος. Αναμφισβήτητα όμως, όντας μια διαδικασία πλήρως αγκιστρωμένη από το Internet, ακολουθεί σχεδόν γραμμική πορεία ανάπτυξης με αυτή των οικιακών συνδέσεων του διαδικτύου. Όπως είναι λογικό, τις δεκαετίες '70 και '80 -μέχρι δηλαδή η ανθρωπότητα να καταφέρει εγκαταστήσει ηλεκτρονικούς υπολογιστές και γρήγορες συνδέσεις στην πλειοψηφία των πολιτών (στον Δυτικό κόσμο)- η τηλεργασία δεν μπορούσε να αποτελέσει μια

αξιόπιστη μορφή εργασίας για το κεφάλαιο. Συνεπώς, παρέμεινε σε «πειραματικό» στάδιο, καθώς ελάχιστοι εργαζόμενοι, κυρίως προγραμματιστές, δούλευαν υπό μορφή τηλεργασίας. Τα τελευταία 30 με 40 χρόνια όμως, η συνεχόμενη ανάπτυξη του Internet, η ψηφιοποίηση των δεδομένων και πληροφοριών των επιχειρήσεων και η διεθνοποίηση της παραγωγής παίζουν καταλυτικό ρόλο στη ολοένα και μεγαλύτερη μονιμοποίηση της τηλεργασίας.

3. Η ανάπτυξη της τεχνολογίας και η «αξιοποίησή» της από το κεφάλαιο

Η εξέλιξη των τεχνολογιών στην παραγωγή, στις υπηρεσίες ή ακόμα και στην κοινωνική ζωή του ανθρώπου, συνδέεται διαλεκτικά με την εργασία, την εμπειρία, τα βιώματα και τις ανάγκες του παγκόσμιου εργατικού δυναμικού όπως αυτά συσσωρεύονται ανά την πάροδο των χρόνων. Από τη μία, οι τεχνολογικές εξελίξεις (ή και ανακαλύψεις) συχνά γεννιούνται και σχεδόν πάντα δοκιμάζονται στη σφαίρα της παραγωγής, ενώ από την άλλη επιστρέφουν σε εκείνη με έναν αναπτυξιακό και εξελικτικό ρόλο. Δηλαδή, σχεδόν όλες οι εφευρέσεις και τα τεχνολογικά επιτεύγματα γεννιούνται σαν ανάγκη εξέλιξης της παραγωγικής διαδικασίας και αργά ή γρήγορα ενσωματώνονται σε αυτή και την εξελίσσουν.

Η ίδια διαδικασία επαναλαμβάνεται και στο φαινόμενο της τηλεργασίας. Τεχνολογικά μέσα, όπως το Internet, οι διαδικτυακές πλατφόρμες κ.ά., που αναπτύχθηκαν σταδιακά από την εργασία του ανθρώπου (με την καθοριστική συμβολή του επιστημονικού κόσμου), εν ολίγοις, από τη «γενική κοινωνική διάνοια» κατά Μαρξ, ενσωματώθηκαν σε πολλούς κλάδους της παραγωγής και των υπηρεσιών. Η ψηφιοποίηση των δεδομένων πληροφοριών των επιχειρήσεων, η διεθνοποίηση της παραγωγής, του εμπορίου, και της λεγόμενης «αγοράς εργασίας» (δηλ. της αγοραπωλησίας του εμπορεύματος: «εργατική δύναμη») και συνεπώς η αναδιαμόρφωση της σχέσης και της ισορροπίας χειρωνακτικής και πνευματικής δουλειάς προσέφεραν ένα εύφορο πεδίο διαιώνισης της τηλεργασίας προς όφελος του κεφαλαίου.

Η ραγδαία εξέλιξη της τεχνολογίας, παρότι μπορεί να αξιοποιηθεί προς όφελος του κόσμου της εργασίας: μειώνοντας τον απαιτούμενο χρόνο και τα έτη δουλειάς, διευκολύνοντας τον εργαζόμενο, προσφέροντας μια συνολική εποπτεία του κλαδικού αντικειμένου, επιτρέποντας την αύξηση του μισθού και τη μείωση της ανεργίας ή την απαλλαγή από βαριές και ανθυγιεινές εργασίες κ.ά., χρησιμοποιείται (από το κεφάλαιο) σαν «όπλο» για τη μεγαλύτερη καθυπόταξη και εκμετάλλευση της εργατικής τάξης, ιδιαίτερα των νεότερων ηλικιών της, σε ρυθμούς και όρους εντατικοποιημένης-καταπιεζόμενης και αλλοτριωτικής εργασίας.

Συγκεκριμένα για την τηλεργασία, παρότι εκ πρώτης όψεως προσφέρεται στον εργαζόμενο η «ευκαιρία» να δουλέψει από το σπίτι, στην πραγματικότητα το ίδιο του το σπίτι μετατρέπεται σε χώρο εργασίας, όπου το άγχος της επίδοσης, η εποπτεία, η πίεση και ο εργοδοτικός δεσποτισμός παραμένουν αμετάβλητα (ή και χειρότερα όπως θα δούμε παρακάτω).

Αστοί «ειδήμονες» παρουσιάζουν συχνά τα «υπέρ» και τα «κατά» της τηλεργασίας, από την σκοπιά των εργαζομένων. Από τη δημόσια κουβέντα όμως, λείπουν εκκωφαντικά εκτενείς αναλύσεις ή αναφορές στο πως αυτή η μορφή εργασίας βοηθάει καθοριστικά το εργοδοτικό στρατόπεδο. Η τάση μονιμοποίησης της τηλεργασίας άλλωστε, δεν μπορεί να αποκοπεί από τα καθοριστικά οφέλη που προσφέρει στον εργοδότη, την επιχείρηση, την εταιρεία. Συγκεκριμένα, μέσω της τηλεργασίας, ο εργοδότης καταφέρνει να ισορροπήσει το δίπολο των «εσόδων-εξόδων», προς όφελός του. Αυτό επιτυγχάνεται, καθώς από τη μία, η παραγωγικότητα και η εντατικοποίηση των εργαζομένων κινείται σε κερδοφόρα επίπεδα για την εργοδοσία, ενώ από την άλλη τα εργοδοτικά-λειτουργικά έξοδα (εγκαταστάσεις, ρεύμα, θέρμανση, αναβάθμιση εξοπλισμού, διόρθωση βλαβών, κ.ά.) ακολουθούν πτωτική πορεία.

Για του λόγου το αληθές, έρευνα της εταιρείας Gartner την περίοδο της πανδημίας (όπου άνθισε η τηλεργασία), έδειξε πως το 20% των επιχειρήσεων που ερωτήθηκαν δήλωσε ότι έχει αναβάλει τις δαπάνες τεχνολογίας, ενώ το 13% των ερωτηθέντων δήλωσε πως προχώρησε σε μειώσεις δαπανών στα έξοδα ακίνητης περιουσίας.

Για αυτούς τους λόγους, παρότι η άρνηση της τεχνολογικής ανάπτυξης αποτελεί πτυχή σκοταδιστικής, αντιεπιστημονικής και ανιστόρητης σκέψης, απαιτείται καθολική ανάγνωση των τεχνολογικών εξελίξεων και αναμέτρηση για το ποιο ταξικό στρατόπεδο επωφελείται (στην πράξη) από αυτές. Η τηλεργασία σαν μωσαϊκό ενός ευρύτερου ψηφιδωτού μπορεί να αποτελέσει σημαντικό σημείο αντιπαράθεσης όσον αφορά τις δυσθεώρητες αντιθέσεις του σύγχρονου ολοκληρωτικού καπιταλισμού.

4. Η τηλεργασία στο σήμερα – Σημείο τομής η πανδημία

Τα ποσοστά εργαζομένων που απασχολούνται εξ’ ολοκλήρου ή εν μέρει μέσω τηλεργασίας, διαφέρουν έντονα ανάμεσα στην εκάστοτε χώρα και κλάδο. Αυτό αποδεικνύει πως η τάση μονιμοποίησης της τηλεργασίας ανά τον κόσμο δεν είναι ευθύγραμμη. Όσον αφορά την Ευρώπη, η τηλεργασία είναι αισθητά πιο διαδεδομένη στο Βόρειο και Δυτικό μέρος της, όπου δηλαδή η παραγωγή και οι υπηρεσίες συνδέονται ανώτερα με την τεχνολογική ανάπτυξη, έναντι στο Νότιο και Ανατολικό τμήμα της.

Ενδεικτικά, σε έκθεση του Συνδέσμου Ελλήνων Βιομηχάνων (2 Μαΐου 2019), διαβάζουμε πως: *«Η έρευνα του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας (ILO) και του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη «Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Eurofound)» που διεξήχθη το 2017, κατέγραψε πως οι τακτικά τηλεργαζόμενοι αποτελούν το 8,3% του συνόλου των μισθωτών στην Ευρώπη. Από αυτούς το 3,3% εργάζεται από το σπίτι (home–based telework) ενώ το υπόλοιπο 5% αποτελείται από μετακινούμενους τηλεργαζόμενους.»* Την πρώτη θέση καταλαμβάνει η Δανία, χώρα που συχνά αποτελεί παράδειγμα προς μίμηση για τα εργασιακά της μοντέλα, με το αντίστοιχο ποσοστό να φτάνει το 19,8% (δηλαδή 1 στους 5 εργαζομένους). Στη λίστα με τις 28 χώρες της Ε.Ε. (εντός η Βρετανία), **η Ελλάδα καταλαμβάνει τη 18η θέση, με τους τακτικά τηλεργαζόμενους να καταλαμβάνουν το 5% του εργατικού δυναμικού (1,7% κατ' οίκον και 3,3% κινητή τηλεργασία).**

Τα ευρωπαϊκά νούμερα μπορεί να είναι μικρά αλλά σίγουρα δεν είναι αμελητέα, καθώς αποτυπώνουν μια μελλοντική τάση που το κεφάλαιο προσπαθεί να «αγκαλιάσει». Η τάση αυτή αναδύεται εμφατικά στις ΗΠΑ, όπου σύμφωνα με επίσημους φορείς (U.S. Bureau of Labor Statistics) από το 2005 μέχρι το 2015 ο αριθμός εργαζομένων στην τηλεργασία εκτοξεύθηκε κατά 115%, ενώ το 2019 η αύξηση αυτή έφτασε το 140%. Ο αριθμός εργαζομένων που εργάζονται έστω και εν μέρει υπό καθεστώς τηλεργασίας το 2019 στις ΗΠΑ καταγράφεται σε 26 εκατομμύρια (16% του εργατικού δυναμικού), εκ των οποίων τα 4,7 εκατομμύρια δουλεύουν αποκλειστικά υπό τηλεργασία.

Φυσικά, τα παραπάνω νούμερα δεν μπορούν να χαρακτηριστούν ως απόλυτα ακριβή, καθώς σε αυτά δεν μπορούν να καταγραφούν όσοι τηλεργαζόμενοι εργάζονται ανασφάλιστοι. Το σίγουρο όμως, και σημείο συμφωνίας όλων των δημόσιων και ιδιωτικών ερευνών, είναι πως η τηλεργασία καταλαμβάνει όλο και μεγαλύτερο «χώρο» στην εργασιακή πραγματικότητα.

Η χρονική στιγμή ωστόσο που εκτόξευσε τα ποσοστά των εργαζομένων στην τηλεργασία δεν είναι άλλη από την έλευση της πανδημίας της Covid-19. Στις ΗΠΑ, εν μέσω πανδημίας, το ποσοστό εργαζόμενων που δούλευαν από το σπίτι έφτασε το 42% του εργατικού δυναμικού.

Παρότι θεωρητικά το μέτρο της τηλεργασίας θεσπίστηκε ως προσωρινό, αναλύσεις και έρευνες αστών δείχνουν την έντονη «προθυμία» αρκετών επιχειρήσεων να προχωρήσουν στη μονιμοποίηση του. Ενδεικτικά, έρευνα της εταιρείας Gartner που διεξήχθη σε οικονομικούς διευθυντές επιχειρήσεων ανά τον πλανήτη, ανέδειξε πως πολλές επιχειρήσεις θα μονιμοποιήσουν την τηλεργασία για μεγάλο ποσοστό των εργαζομένων και μετά το πέρας του κορωνοϊού. Συγκεκριμένα, το 74% των επιχειρήσεων απάντησε πως θα κρατήσει τουλάχιστον το 5% των εργαζομένων τους υπό καθεστώς τηλεργασίας ανεξαιρέτως των

υγειονομικών περιορισμών. Μάλιστα, από αυτές το 20% των επιχειρήσεων αναμένεται να κρατήσει το 17% και το 5% το 27%. Χαρακτηριστικά παραδείγματα αποτελούν και οι κολοσσοί των μέσων κοινωνικής δικτύωσης, με το Twitter και το Facebook να «επιτρέπουν» σε τεράστιο μέρος των εργαζομένων τους να δουλεύουν εξ' αποστάσεως σε μόνιμη βάση.

Το ερώτημα για το εάν η τηλεργασία μπορεί να «επικρατήσει» έναντι των «παραδοσιακών» μορφών εργασίας απασχολεί ιδιαίτερα τους αστούς αναλυτές όσο προφανώς και το εργατικό κίνημα.

5. Η τηλεργασία στο αύριο

Το παραπάνω ερώτημα είναι ιδιαίτερα σύνθετο και δύσκολα μπορεί να απαντηθεί μονολεκτικά. Αναμφισβήτητα, τα θεωρητικά εργαλεία του εργατικού κινήματος πρέπει να παραμείνουν «κοφτερά», ώστε συνεχώς να επεξεργάζονται τα δεδομένα στην εργασιακή πραγματικότητα, τις επιδιώξεις του κεφαλαίου και τις αντικειμενικές συνθήκες.

Το σίγουρο για το επόμενο διάστημα, είναι ότι θα υπεισέλθει μια ισχυρή τάση μονιμοποίησης της τηλεργασίας. Μάλιστα αρκετοί αστικοί οργανισμοί σπρώχνουν διαρκώς τις κυβερνήσεις στη θέσπιση προωθητικών μέτρων για την τηλεργασία (βλ. ΣΕΒ στην Ελλάδα).

Η τάση μονιμοποίησης αυτή, παρότι παγκόσμια, δεν θα είναι ευθύγραμμη σε όλο τον πλανήτη, ούτε σε όλους τους κλάδους. Για τις ΗΠΑ, η Global Workplace Analytics, εκτιμάει ότι ήδη από το 2020 το 56% του εργατικού δυναμικού μπορεί εν δυνάμει να δουλεύει από το σπίτι, ενώ για παράδειγμα στην Ελλάδα η αντίστοιχη εκτίμηση φτάνει το 35%-37%.

Πιο αναλυτικά για την Ελλάδα, καθοριστικό κριτήριο θα αποτελέσει η αξιολόγηση της περιόδου της πανδημίας από το ελληνικό κεφάλαιο. Σύμφωνα με το euro2day.gr, τα συμπεράσματα αξιολόγησης της τηλεργασίας από το κεφάλαιο ποικίλουν. Από τη μία οι «εκσυγχρονισμένες» εταιρείες, που είχαν καθιερώσει πριν την πανδημία την μερική τηλεργασία παρουσιάζονται θετικές στο να μονιμοποιήσουν την εφαρμογή της, ενώ από την άλλη εταιρείες, που μεγάλο μέρος των δραστηριοτήτων τους στηρίζεται στην χειρωνακτική εργασία (π.χ. κατασκευαστικές, πετρελαϊκές) παρουσιάζουν αντίθετη διάθεση, πιέζοντας τους υπαλλήλους να επιστρέψουν στα κανονικά τους πόστα.



Συνοπτικά, θα μπορούσαμε να πούμε πως το κριτήριο εδραίωσης ή μη της τηλεργασίας στην Ελλάδα, διαφαίνεται να είναι το μέγεθος της εταιρίας ή της επιχείρησης, η σύνδεση των δραστηριοτήτων της με το εξωτερικό και ο κλάδος στον οποίο αυτή εντάσσεται. Εταιρίες τηλεπικοινωνιών και πληροφορικής, που συνήθως αποτελούν τμήματα ξένων εταιριών, ναυτιλιακές εταιρίες (που οι δραστηριότητες τους αναπτύσσονται κατά κύριο λόγο στο εξωτερικό), δημοσιογραφικές εταιρίες (ειδικότερα site), μεγάλες εταιρίες τεχνικών μελετών κ.λπ., φαίνεται να είναι θετικά προσκείμενες στη διατήρηση του μέτρου της τηλεργασίας και μετά την πανδημία. Στον αντίποδα, άλλες ελληνικές εταιρίες και επιχειρήσεις, παρότι διαθέτουν την υλική δυνατότητα, δε θα επεδίωκαν να διατηρήσουν ες αεί την τηλεργασία ως μορφή εργασίας (βλ. μεσαία και μικρά τεχνικά γραφεία, τεχνικές κατασκευαστικές εταιρίες, δικηγορικά γραφεία κ.λπ.).

Εν κατακλείδι, η τάση διαιώνισης ή μη της τηλεργασίας στη χώρα μας, συνδέθηκε και θα συνδεθεί άμεσα με τη θέση του ελληνικού καπιταλισμού στο παγκόσμιο πλέγμα και την τάση ανάπτυξής του. Το πιο πιθανό είναι ότι οι εταιρείες/επιχειρήσεις, επί ελληνικού εδάφους, με διεθνείς διασυνδέσεις και αντικείμενα εργασίας που μπορούν να εκτελεστούν εξ’ αποστάσεως, θα προάγουν αισθητά την τηλεργασία, ενώ οι υπόλοιπες όχι.

6. Οι συνέπειες της τηλεργασίας στον/ην εργαζόμενο/η

Το πλέον σημαντικό σημείο αντιπαράθεσης για τη μετατροπή του προσωρινού μέτρου της τηλεργασίας σε μόνιμο καθεστώς, αποτελεί το μέγεθος των επιπτώσεων που προξενεί στους εργαζομένους. Η σκιαγράφηση όλων των δυσμενών συνεπειών που έχει για την συντριπτική πλειοψηφία των εργαζομένων, αποτελεί κρίκο στην υπόθεση αναχαίτισης από πλευράς του εργατικού κινήματος του ακόμα πιο άγριου κύκλου επίθεσης που ετοιμάζεται, αλλά και προϋπόθεση συγκρότησης ενός μάχιμου διεκδικητικού πλαισίου πάλης, με την ανάδειξη των ειδικών αιτημάτων του αγώνα εργαζομένων και ανέργων υπό το φόντο της πανδημίας και των επιπτώσεων αυτής.

- **Ψυχική Υγεία**

Η δημιουργία μιας καθημερινής ρουτίνας εντός περιορισμένων τετραγωνικών μέτρων, σε πολλές περιπτώσεις, δρα επιβλαβώς στην ψυχική υγεία του εργαζομένου. Η έλλειψη διαπροσωπικών επαφών για μεγάλο μέρος της ημέρας-εβδομάδας, η μετατροπή του προσωπικού χώρου και χρόνου σε εργασιακό και η υπέρμετρη δέσμευση της προσωπικής, οικογενειακής και γενικότερα κοινωνικής ζωής του εργαζομένου, μπορεί να οδηγήσει την εργασία από το σπίτι σε μια μονότονη, βαρετή και ασύγκριτα πιο αποξενωτική-αλλοτριωτική διαδικασία για τον εργαζόμενο. Τα στοιχεία της δημιουργικότητας, της επαγγελματικής εξέλιξης (όχι ανέλιξης) και της οραματικότητας, αν γενικά χάνονται εντός της καπιταλιστικής εργασίας, τότε σίγουρα θα χαθούν στην τηλεργασία όπου ο εργαζόμενος δουλεύει (συνήθως) εντός των 4 τοίχων του σπιτιού του.

Έκθεση του 2017 από τον Διεθνή Οργανισμό Εργασίας και το Eurofound, υπό την αιγίδα του Ο.Η.Ε. έδειξε ότι οι άνθρωποι που δουλεύουν εξ αποστάσεως έχουν περισσότερο στρες, κατέχονται από ένα αίσθημα απομόνωσης και συγχέουν την προσωπική με την επαγγελματική τους ζωή. Σύμφωνα με την έρευνα, το 42% των εργαζομένων εξ αποστάσεως ξυπνούν πολλές φορές στη διάρκεια της νύχτας, σε αντίθεση με το 29% των «παραδοσιακών» εργαζομένων.

• Παραβίαση ιδιωτικότητας

Το να δουλεύει κανείς από το χώρο αρεσκείας του (σπίτι, καφετέρια κ.λπ.) φαντάζει λιγότερο θελκτικό όταν αναλογιστεί ότι στον προσωπικό του χώρο «εισβάλλει» ο εργασιακός του. Η διαφοροποίηση μεταξύ εργασιακού και προσωπικού χώρου αποτελεί αποδεδειγμένα ανάγκη του εργαζομένου. Ο εργοδοτικός έλεγχος που δεν διεξάγεται στα πλαίσια ενός γραφείου αλλά στο προσωπικό δωμάτιο του εργαζομένου, μπορεί να αποβεί ιδιαίτερα ψυχοφθόρος και πιεστικός. Σε αυτά τα πλαίσια η χρήση κάμερας, μεγιστοποιεί την «παρέμβαση» στην ιδιωτικότητα του εργαζομένου, ενώ με βάση το υπάρχον εργατικό δίκαιο αποτελεί κατάφωρη παραβίαση των κανόνων εργατικής νομοθεσίας το γεγονός πως στην τηλεργασία, περιεχόμενο της εργασιακής σύμβασης του εργαζομένου αποτελεί το που, με ποιον και πως εκείνος διαβιεί.

Η συσχέτιση προσωπικού και εργασιακού χώρου, με βάση μελέτες, μπορεί να αναδειχθεί βασικός παράγοντας αποδιοργάνωσης της ζωής του εργαζομένου, επηρεάζοντας τόσο τον ίδιο όσο και την σχέση του με την οικογένειά του.

• Αναίρεση της δυνατότητας συλλογικής διεκδίκησης και συνδικαλιστικής δράσης

Από ταξική και συνδικαλιστική σκοπιά, η τηλεργασία μπορεί να αποτελέσει μια πραγματική «γκιλοτίνα» για τα δικαιώματα των εργαζομένων. Το μεγαλύτερο χτύπημα, δέχεται η δυνατότητα συνδικαλιστικής συγκρότησης και συλλογικής αντίστασης-διεκδίκησης. Ενδεικτικά, η χρήση καμερών και το chat καθιστά τον εργοδοτικό έλεγχο ίδιο, ή και χειρότερο, από την εργασία στο γραφείο. Παρότι, θεωρητικά ο εργαζόμενος βρίσκεται στην άνεση του σπιτιού, δεν πρέπει να ξεχνάμε πως «χτυπάει» κάρτα κανονικά, απλά με τη μορφή ψηφιακών αποτυπωμάτων.

Επιπλέον, η έλλειψη προσωπικής επαφής μεταξύ συναδέλφων (συχνά δεν ξέρει ο ένας ούτε το πρόσωπο του άλλου), καθιστά αδύνατη την ανάπτυξη κοινωνικών δεσμών μεταξύ τους και κατ' επέκταση την αλληλεπίδραση πολιτικών ιδεών/απόψεων, την ανταλλαγή προβληματισμών, τη συγκρότηση δεσμών αλληλεγγύης. Η όρθωση συλλογικών αντιστάσεων σε περιπτώσεις αυθαιρεσίας καθίσταται πρακτικά αδύνατη, όχι μόνο επειδή είναι εξ' ορισμού δύσκολη μέσα από διαδικτυακές πλατφόρμες, αλλά κυρίως επειδή η εργοδοτική τρομοκρατία δεν γνωστοποιείται μαζικά στο σύνολο των εργαζομένων. Τρομακτικό παράδειγμα αποτελεί ότι: Είτε απολυθεί είτε φύγει οικειοθελώς ένας εργαζόμενος, ο συνάδελφός του μπορεί να μην το μάθει ποτέ.

Ακόμα σημαντικότερο, είναι το γεγονός πως η δημιουργία σωματείων ή η ένταξη στα ήδη υπάρχοντα, τόσο λόγω του καθεστώτος μαύρης εργασίας που επικρατεί όσο και της έλλειψης προσωπικών σχέσεων, αποτελεί σχεδόν «άπιαστο όνειρο».

• Ανύπαρκτο νομικό πλαίσιο προστασίας των εργαζομένων (ασφάλιση, υπερωρίες, δώρα κ.λπ.)

Το εργοδοτικό στρατόπεδο έχει αποδείξει πολλάκις, πως εύκολα μπορεί να βρει ή να δημιουργήσει νομικά «κενά» προς όφελος του. Η τηλεργασία, αποτελεί ένα πραγματικό «δώρο» προς αυτή την κατεύθυνση. Ο βασικότερος λόγος είναι πως η συμπεριφορά και η συνέπεια του εργοδότη δεν μπορούν να ελεγχθούν. Στην πράξη, η επιθεώρηση εργασίας δεν μπορεί να ερευνήσει καταγγελίες εργαζομένων, ενώ το νομικό πλαίσιο που θεσπίζουν οι κυβερνήσεις αφήνει έκθετους τους εργαζομένους. Ενδεικτικά είναι τα όσα καταγγέλθηκαν από εργατικούς φορείς την περίοδο της πανδημίας. Η απαίτηση από τη διοίκηση της Teleperformance για παρακολούθηση μέσω καμερών των εργαζομένων στο σπίτι με το προκάλυμμα της προστασίας των εταιρικών δεδομένων (που τελικά δεν υλοποιήθηκε ποτέ, φοβούμενοι τις έντονες αντιδράσεις που θα υπάρξουν), οι δεκάδες απολύσεις εν μία νυκτί μέσω e-mail στις εταιρίες τηλεπικοινωνιών BEAT και Workable, χωρίς τη δυνατότητα μιας συνολικής και νικηφόρας αντίδρασης από τους εργαζομένους (παρά τις αξιόλογες

προσπάθειες) αποτελούν ενδεικτικά παραδείγματα.

• Ελαστικοποίηση του ωραρίου

Από καιρό, αστοί πολιτικοί και εργατολόγοι διατυμπανίζουν το πόσο έχει «ξεπεραστεί» το παραδοσιακό 8ωρο. Η τηλεργασία, αποτελεί τον τέλειο «Δούρειο Ίππο» για την οριστική κατάργησή του. **Η «άνεση του σπιτιού» συνοδεύεται από υπέρβαση του καθιερωμένου και συμφωνημένου ωραρίου προς όφελος της επίτευξης των παραγωγικών στόχων, από την συγχώνευση του ελεύθερου χρόνου του/της εργαζόμενου/νης με τον χρόνο εργασίας.** Χαρακτηριστικά ο Τζόναθαν Κράρι στο 24/7 – Ο ύστερος καπιταλισμός και το τέλος του ύπνου σημειώνει: *«Η χρονική ευθυγράμμιση του ατόμου με τη λειτουργία των αγορών καταργεί τη διάκριση ανάμεσα στο χρόνο εργασίας και στη μη εργασία, ανάμεσα στο δημόσιο και στο ιδιωτικό, ανάμεσα στην καθημερινή ζωή και στα οργανωμένα θεσμικά περιβάλλοντα»* και συνεχίζει: *«Η διαπερατότητα και εν μέρει η μη διάκριση ανάμεσα στο χρόνο εργασίας και τον εργάσιμο χρόνο»* έχει ως συνέπεια *«οι δεξιότητες και οι χειρονομίες που κάποτε περιορίζονταν στους εργασιακούς χώρους να είναι πλέον καθολικές»*. Πιο απλά, περιγράφεται το πως η ανάγκη του σύγχρονου εργαζόμενου να είναι «παρών» και «παραγωγικός» κάθε στιγμή της ημέρας, υπερβαίνει τις παραδοσιακές συνθήκες εργασίας και δημιουργεί ένα εργαζόμενο, έτοιμο να εξυπηρετήσει την αγορά ανά πάσα στιγμή. Ακόμα πιο απλά, στην τηλεργασία ο εργοδότης κάλλιστα μπορεί να ζητήσει από τον εργαζόμενο να δουλέψει και πέραν του καθορισμένου ωραρίου του.

Επιπλέον, το ζήτημα των υπερωριών και του κατά πόσο αυτές πληρώνονται αποκτά αναβαθμισμένη σημασία στην τηλεργασία. Αν οι απλήρωτες υπερωρίες αποτελούν ένα σύνηθες φαινόμενο στη σύγχρονη αγορά εργασίας, η τηλεργασία αποτελεί το πλέον ευνοϊκό πεδίο για την ανώτερη καθιέρωση του. **Ο εργοδότης στην τηλεργασία συχνά αρνείται την καταβολή των δεδουλευμένων με τη δικαιολογία ότι οι δεδουλευμένες υπερωρίες δεν μπορούν να αποδειχτούν. Για παράδειγμα, ένας εργαζόμενος που δούλεψε 12 και 14 ώρες μια ημέρα, από το σπίτι του, για την ολοκλήρωση ενός project πριν τη λήξη της προθεσμίας το πιο πιθανό είναι να μην πληρωθεί για τις επιπλέον ώρες.**

Συμπερασματικά, στην τηλεργασία η μη ύπαρξη ενός «συλλογικού» χώρου εργασίας, στον οποίο εργαζόμενοι και εργοδότες θα επικοινωνούσαν διαπροσωπικά, καθιστά ιδιαίτερα δύσκολη την διεκδίκηση πληρωμής των υπερωριών, καθώς (όπως ειπώθηκε και παραπάνω) αυτές είτε δεν μπορούν να «αποδειχτούν» είτε δεν «δικαιολογούνται» από τον εργοδότη.

• Περαιτέρω συμπίεση εργατικού μισθού

Στο μυαλό πολλών, η τηλεργασία αφορά εξολοκλήρου είτε εταιρικά στελέχη των ανώτερων βαθμίδων (golden boys) είτε ελεύθερους επαγγελματίες (π.χ. καλοπληρωμένους προγραμματιστές). Στην πραγματικότητα όμως, και ιδιαίτερα μετά την πανδημία, η τηλεργασία εμφανίζεται ως «αναγκαίο κακό» για όλες τις βαθμίδες εργαζομένων. Στις μέρες μας δεν είναι λίγοι οι νέοι εργαζόμενοι που προσλαμβάνονται απευθείας για δουλειά εξ' αποστάσεως. Σύμφωνα με την εμπειρία των εργατικών σχημάτων, σε πολλές περιπτώσεις τηλεργασίας οι εργαζόμενοι αμείβονται λιγότερο από ότι εάν δούλευαν στον εργασιακό χώρο. Στη δημόσια κουβέντα μάλιστα, συχνά θεωρείται «λογικό» και «δίκαιο» ο μισθός του τηλεργαζομένου να είναι χαμηλότερος λόγω του ότι δουλεύει από την «άνεση του σπιτιού του».

Ταυτόχρονα καταργείται στην πράξη κάθε διάκριση μεταξύ κανονικής απασχόλησης και υπερωριακής απασχόλησης, υπονομεύοντας με αυτόν τον τρόπο τις μισθολογικές απολαβές των εργαζομένων, με αποκλειστικά ωφελημένο τον εργοδότη. Ακριβώς σε αυτές τις κατευθύνσεις έρχονται να κουμπώσουν και δύο από τους κεντρικούς άξονες, που θα περιλαμβάνονται στο νομοσχέδιο για τα εργασιακά που ετοιμάζεται να καταθέσει η κυβέρνηση μέσα στο φθινόπωρο: Η τηλεργασία και οι υπερωρίες. Συγκεκριμένα το νομοσχέδιο, θα περιλαμβάνει μέτρα «θωράκισης» της τηλεργασίας, ως μορφής εργασίας με θετική επίδραση στην παραγωγικότητα των εργαζομένων και με στόχο την καθιέρωση της στη μετά κορωνοϊό εποχή. Το παραπάνω, μαζί με την ενίσχυση της ευελιξίας ως προς τον χρόνο και τόπο εργασίας και την αύξηση του επιτρεπόμενου ορίου υπερεργασίας (που αμείβεται φθηνότερα από ότι η κλασσική υπερωρία), αποτελεί ένα «δώρο» της κυβέρνησης προς τον κάθε εργοδότη.

• Λιγότερα έξοδα – περισσότερα κέρδη για τους εργοδότες, περισσότερα έξοδα – λιγότερα κέρδη για τους εργαζόμενους

Όλα τα παραπάνω συνθέτουν μια διαδικασία ποιοτικά ανώτερης εκμετάλλευσης του εργατικού δυναμικού, η οποία, μελετώντας την μαρξιστικά, ακολουθεί δύο βήματα: την μετακύλιση των λειτουργικών εξόδων στον εργαζόμενο και την αύξηση του ποσοστού κέρδους προς όφελος του εργοδότη.

α) Μετακύλιση των λειτουργικών εξόδων στον εργαζόμενο

Σημαντική συνεισφορά στην αύξηση των εργοδοτικών κερδών και μείωση των εργατικών

απολαβών, έχει η μετακύλιση του κόστους των λειτουργικών εξόδων και υποδομών (σταθερού κεφαλαίου) στον ίδιο τον εργαζόμενο. Είναι σημαντικό να κατανοήσουμε πως στην τηλεργασία δεν παρατηρείται κάποια «μαγική» μείωση των λειτουργικών εξόδων, αλλά μετακίνηση αυτών στις «πλάτες» των εργαζομένων. Αντί λοιπόν, το σύνολο των λειτουργικών εξόδων να χρεώνεται στον εργοδότη όπως θα γινόταν στην εργασία στο γραφείο, ένα μέρος αυτών μετακυλίεται στον εργαζόμενο που χειρίζεται τα μέσα εργασίας από το σπίτι του. Τα λειτουργικά έξοδα δεν αφορούν μόνο την αγορά, τη διατήρηση, την αναβάθμιση ή την επιδιόρθωση του τεχνολογικού εξοπλισμού που αναλαμβάνει (τις περισσότερες φορές) ο εργαζόμενος. Αλλά και τα «δευτερεύοντα» λειτουργικά έξοδα, που επίσης πρέπει να καλύψει ο εργαζόμενος. Ενδεικτικά, δεν πρέπει να ξεχνάμε πως για να δουλέψει κάποιος με τηλεργασία, δηλαδή συνήθως από το σπίτι του, βλέπει τα οικιακά του έξοδα να αυξάνονται αισθητά καθώς χρειάζεται γρήγορη-σύγχρονη σύνδεση ίντερνετ, συνεχή παροχή ρεύματος, διατήρηση κατάλληλης θερμοκρασίας δωματίου (θέρμανση τον χειμώνα, κλιματισμό το καλοκαίρι) και κατάλληλο σπίτι σε περίπτωση που δουλεύει παραπάνω από ένα μέλος της οικογένειας με τηλεργασία.

β) Αύξηση του ποσοστού κέρδους προς όφελος του εργοδότη

Η παραπάνω συνθήκη δίνει την δυνατότητα στον εργοδότη να ισορροπεί το «ζύγι» μεταξύ εσόδων και εξόδων προς όφελός του. Μέσω της μείωσης των λειτουργικών εξόδων και της (σχετικής) διατήρησης της παραγωγικότητας των υπαλλήλων του, ο εργοδότης καταφέρνει να αυξήσει το κέρδος που ούτως ή άλλως παράγει από τη δουλειά των εργαζομένων. Η άμεση αυτή αύξηση των εργοδοτικών κερδών που συνδέεται με την έμμεση μείωση του εργατικού μισθού (λόγω της μετακύλισης) ή/και την άμεση μείωση μισθού (λόγω του σαθρού νομικού πλαισίου και της δυσκολίας στη συγκρότηση αντιστάσεων) οδηγεί στη δυνατότητα ανώτερης συσσώρευσης κεφαλαίου.

Συνοψίζοντας, με τη μετακύλιση κόστους αυξάνει το ποσοστό κέρδους προς όφελος του εργοδότη, ακόμη κι αν δεν μειωθεί ο μισθός ή δεν επηρεαστεί η παραγωγικότητα του εργαζομένου. Αυτό επιτυγχάνεται με τη μείωση του σταθερού κεφαλαίου (μέσα εργασίας, λειτουργικά έξοδα, βοηθητικά υλικά), με την ταυτόχρονη διατήρηση του μεταβλητού. Σε περίπτωση μείωσης του μισθού ή αύξησης της εντατικοποίησης-παραγωγικότητας, η αύξηση του ποσοστού κέρδους είναι ακόμη μεγαλύτερη.

7. Η απάντησή μας μπροστά σε μια νέα πραγματικότητα

Για να αντιστραφεί η κατάσταση που περιγράφεται παραπάνω, το εργατικό κίνημα, οι

εργαζόμενοι και οι άνεργοι καλούμαστε να ψηλαφίσουμε εκ νέου τη δική μας απάντηση και μπροστά στα κέρδη τους να βάλουμε τις ζωές μας! **Η αναβάθμιση της επίθεσης του κεφαλαίου στον κόσμο της εργασίας, μαζί με τα πρόσθετα εμπόδια που μπαίνουν στη συγκρότηση των αντιστάσεων, όπως είναι και το μέτρο της τηλεργασίας με όλες τις δυσμενείς συνέπειες που περιγράψαμε, απαιτούν μία νέα προσπάθεια επανεξόρμησης και ανασυγκρότησης του κινήματος, ικανή να μας εισάγει σε μία νέα φάση αντεπίθεσης των εργαζομένων και ανέργων**. Η ανασυγκρότηση των υπαρχουσών δομών συλλογικής συσπείρωσης και η αναζήτηση ανώτερων μορφών δράσης αντίστοιχες με τη νέα κατάσταση που δημιουργείται, αποτελεί το πρώτο μέλημα και καθήκον του εργατικού κινήματος και ειδικότερα της Νέας Εργατικής Βάρδιας.

Τα πρωτοβάθμια σωματεία και ο συντονισμός τους, μπορούν και πρέπει να αποτελέσουν ραχοκοκαλιά αυτής της προσπάθειας. **Κάθε αγώνας που δίνεται, μικρός ή μεγάλος, με εργαζόμενους σε τηλεργασία ή μη, θα πρέπει να έχει στον πολιτικό του πυρήνα τη συγκρότηση και την ενίσχυση των μορφών πρωτόλειας συσπείρωσης και κινητοποίησης των ανέργων και επισφαλώς εργαζομένων σε κλαδικό και τοπικό επίπεδο, το συντονισμό αυτών, τη δημιουργία υβριδικών μορφών οργάνωσης (επιτροπές αγώνα, θεματικές επιτροπές σωματείων κ.λπ.) και την οργανική σύνδεση των παραπάνω με το μαχόμενο εργατικό κίνημα.** Η σταθερή αυτή επιδίωξη έρχεται σε ευθεία σύγκρουση και με τη νέα πραγματικότητα, όπου η ταξική αξιοποίησης της τεχνολογίας έρχεται να διαμορφώσει όχι μόνο τον τρόπο και τόπο εργασίας (μέσω της τηλεργασίας) αλλά και την όποια δυνατότητα συλλογικής οργάνωσης και συνδικαλιστικής δράσης έχει απομείνει. Οι ηλεκτρονικές συνελεύσεις και ψηφοφορίες για την ανάδειξη των οργάνων σωματείων και συνδικάτων, το υποχρεωτικό ηλεκτρονικό φακέλωμα όλων των μελών σωματείων κ.ά. είναι ακόμα μία όψη της ανώτερης καταπίεσης των εργαζομένων.

Στον αντίποδα αυτών, βρίσκονται τα ελπιδοφόρα παραδείγματα και η πρόσφατη εμπειρία απεργιακών αγώνων που αποφασίστηκαν και οργανώθηκαν από εργαζόμενους στην τηλεργασία, τόσο στην Ελλάδα όσο και στο εξωτερικό. Ενδεικτικά, στις αρχές Απριλίου, εν μέσω lock-down, οι εργαζόμενοι στην εταιρία Beat βρήκαν τρόπο να οργανωθούν, παρά το γεγονός ότι εργάζονταν από το σπίτι. Συζήτησαν μαζικά, συγκρότησαν σωματειακή επιτροπή και πραγματοποίησαν την πρώτη στάση τηλεργασίας στην Ελλάδα, αντιδρώντας στις 15 απολύσεις και τις περικοπές που ανακοίνωσε η διοίκηση της εταιρίας μετά από μόλις τρεις βδομάδες καραντίνας. Λίγες μέρες νωρίτερα, οι εργαζόμενοι σε Amazon και Instacart προχώρησαν σε απεργιακές κινητοποιήσεις λόγω των αυξημένων κρουσμάτων κορωνοϊου μεταξύ των εργαζομένων στις αποθήκες των εταιρειών.

8. Διεκδικητικό πλαίσιο πάλης

Με το παρακάτω πλαίσιο αιτημάτων επιχειρούμε να εξειδικεύσουμε τις διεκδικήσεις του εργατικού κινήματος, ως προς τη νέα πραγματικότητα της τηλεργασίας η οποία έρχεται να αναδιαμορφώσει τη ζωή και τη δουλειά εκατομμυρίων εργαζομένων. Πάγιος στόχος παραμένει η διατύπωση ενός συνολικότερου προγράμματος πάλης μέσω του οποίου **οι εργαζόμενοι θα επιδιώκουν να χάσει πλούτο και εξουσία το κεφάλαιο**, προκειμένου να ζήσουν με αξιοπρέπεια και εξασφαλισμένα δικαιώματα.

Απαιτούμε:

• Να καταργηθούν όλες οι διατάξεις και Πράξεις Νομοθετικού Περιεχομένου που περιλαμβάνουν (μεταξύ άλλων) την καθιέρωση της τηλεργασίας. Καμία σκέψη για μονιμοποίησή της. Η τηλεργασία να μην μετατραπεί σε μόνιμη συνθήκη για κανέναν εργαζόμενο και εργαζόμενη μετά το πέρας της πανδημίας.
• Η τηλεργασία να αποτελεί δικαίωμα του εργαζόμενου που μπορεί να το ασκήσει μόνο προς όφελος του, όπως όταν υπάρχει αδυναμία μετακίνησης λόγω μόνιμου προβλήματος υγείας και όχι αντικείμενο της σύμβασης ούτε περιεχόμενο του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη.
• Να μην εφαρμόζεται κανένα σύστημα επιτήρησης και ελέγχου εντός της κατοικίας. Σεβασμός στον προσωπικό και ιδιωτικό χώρο του εργαζομένου.
• Να παρέχεται όλος ο απαραίτητος εξοπλισμός από την εταιρεία: Laptop και οθόνες, σύνδεση στο Internet, υπηρεσιακό κινητό, εξοπλισμός γραφείου. Καμία και κανένας να μην εργάζεται με δικά του μέσα. Το κόστος του εξοπλισμού αποτελεί αποκλειστική ευθύνη του εργοδότη και όχι των εργαζομένων.
• Η διασφάλιση των προσωπικών δεδομένων των εργαζόμενων και των εταιρικών για την περίοδο της εργασίας από το σπίτι να αποτελεί αποκλειστική ευθύνη της εταιρείας. Καμία μετακύλιση ευθυνών στην/ον εργαζόμενη/ο.
• Πλήρεις απολαβές και ασφαλιστικές εισφορές για όσους εργάζονται από το σπίτι.
• Προστασία του ωραρίου, πληρωμή των υπερωριών, όχι στην δουλειά λάστιχο, σαφής διάκριση εργάσιμου-μη εργάσιμου χρόνου. Αντιστεκόμαστε στην ευελιξία του να εργάζεσαι συνεχώς και τα όρια του εργάσιμου με τον ελεύθερο χρόνο να γίνονται όλο και πιο δυσδιάκριτα.
• Να παρθούν πίσω οι απολύσεις που έγιναν στις συνθήκες της πανδημίας και κάθε δυσμενής μετατροπή συμβάσεων εργασίας. Απαγόρευση των απολύσεων την περίοδο των έκτακτων μέτρων. Όχι στις μειώσεις μισθών με πρόσχημα την τηλεργασία.
• Να γίνει αυστηρός έλεγχος της κανονικής καταβολής μισθών και αδειών σε επιχειρήσεις

που αναστέλλουν την λειτουργία τους με απόφαση του εργοδότη. Καμία άδεια άνευ αποδοχών να μην επιτραπεί. Κεντρικός έλεγχος της εφαρμογής του δικαιώματος στις άδειες των γονιών και των ευπαθών ομάδων ώστε να αποτραπούν οι αυθαιρεσίες των εργοδοτών στην χορήγηση της άδειας. Αποσύνδεση των όποιων ενισχύσεων του κράτους από το ύψος του μισθού, δεν θα πληρώσουμε διπλά το καθεστώς της αδήλωτης εργασίας.
• Άτομα που ανήκουν σε ευπαθείς ομάδες, ή είναι γονείς με παιδιά ΑΜΕΑ, ή έχουν συζύγους ΑΜΕΑ, να πάρουν ειδική άδεια με πλήρεις αποδοχές. Η ειδική άδεια να βαρύνει αποκλειστικά τον εργοδότη σε ιδιωτικό και δημόσιο τομέα. Να μην χαθεί ούτε μια ημέρα κανονικής άδειας.
• Τακτικές απολυμάνσεις των εργασιακών χώρων, εξασφάλιση συνθηκών υγιεινής και με όλα τα απαραίτητα μέτρα και μέσα προστασίας. Να υπάρχει γιατρός εργασίας σε μόνιμη βάση.
• Όχι στη δημιουργία ηλεκτρονικού μητρώου συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων και στην ηλεκτρονική ψηφοφορία στη λήψη αποφάσεων για απεργία ή στην ανάδειξη των οργάνων των Σωματείων.

Αντί επιλόγου

Η τηλεργασία, ανεξαρτήτως σε ποιο βαθμό θα ενσωματωθεί στην ελληνική αγορά εργασίας, αποτελεί κατάφωρη επίθεση στα δικαιώματα και τις ανάγκες των εργαζομένων. **Η «Attack στην ανεργία και την επισφάλεια», όπως και όλες οι μαχητικές εργατικές συλλογικότητες και σωματεία, δεν θα ξεχάσουν τους εργαζόμενους σε συνθήκες τηλεργασίας**. Θα παλεύουν διαρκώς για την καλύτερη ενημέρωση των τηλεργαζόμενων, την γνωστοποίηση φαινομένων εργοδοτικής αυθαιρεσίας, τη στήριξη κάθε αγωνιστικού ξεσπάσματος.

Η ανώτερη συλλογική μελέτη και επεξεργασία του φαινομένου της τηλεργασίας, και συνολικά της νέας εργασιακής πραγματικότητας, αποτελεί προϋπόθεση για την αναβάθμιση των εργατικών αγώνων και τη δημιουργία ενός μαζικού εργατικού κινήματος που θα υπηρετεί τα ταξικά συμφέροντα της κοινωνικής πλειοψηφίας και δεν θα αρνείται να συγκρουστεί καθολικά με τις επιταγές της εργοδοσίας, του αστικού κράτους και των υπερεθνικών ολοκληρώσεων.