

Σκίτσο του Κώστα Γρηγοριάδη

Ανάλυση: **Δημήτρης Σταμούλης**

Από την εξ αποστάσεως εργασία το κεφάλαιο έχει μόνο να κερδίσει! Κερδίζει σε λειτουργικό κόστος, σε αποδοτικότητα εργαζομένων, σε ακόμα μεγαλύτερο έλεγχο της εργασίας, ακόμα και της ίδιας της ζωής των υπαλλήλων του. Στην Ελλάδα εκτιμάται ότι περίπου ένας στους τρεις εργαζομένους θα μπορούσε να εργάζεται από το σπίτι. Ο ΣΕΒ ήδη προετοιμάζει το έδαφος με τους δικούς του όρους.

Στο lockdown ένας στους δύο εργάστηκε από το σπίτι

Η εργασιακή πραγματικότητα άλλαξε άρδην εν μέσω πανδημίας κορονοϊού. Δεν είναι μόνο οι χιλιάδες απολύσεις και αναστολές συμβάσεων, αλλά και όλα όσα εξελίσσονται με φόντο μια νέα ανερχόμενη μορφή εργασίας, στην Ελλάδα και διεθνώς, την τηλεργασία. Στη χώρα μας,

ένας στους δύο από όσους συνέχισαν να εργάζονται, αναγκάστηκε να εργαστεί από το σπίτι με τηλεργασία, ενώ προ κορονοϊού το ποσοστό αυτό ήταν μόλις 4,57%. Σχεδόν δύο στους τρεις από όσους εργάζονταν και πριν από τον κορονοϊό από το σπίτι, δηλώνει πως η τηλεργασία έχει αλλάξει σε σχέση με την προ πανδημίας εποχή. Οι περισσότεροι φοβούνται πως πρέπει να αποδεικνύουν περισσότερο ότι δουλεύουν από το σπίτι απ' ό,τι στο γραφείο!

Πλήθος επιχειρήσεων συνειδητοποίησαν ότι η τηλεργασία θα μπορούσε κάλλιστα να αποτελεί μακροπρόθεσμα τη νέα «κανονικότητα», καθώς αυξάνει την παραγωγικότητα, αλλά παράλληλα μειώνει σημαντικά το κόστος λειτουργίας των γραφείων. Τεχνολογικοί κολοσσοί της Σίλικον Βάλεϊ, όπως Google, Facebook και Spotify, ανακοίνωσαν ότι η τηλεργασία θα συνεχίσει μέχρι την αρχή του 2021. Amazon και Microsoft παρατείναν την τηλεργασία ως τον Οκτώβριο, ενώ πιο ριζοσπαστική απόφαση έλαβε η τράπεζα Barclays που έθεσε σε τηλεργασία και τους 70.000 εργαζομένους της, διαμηνύοντας ότι τα μεγάλα γραφεία της μάλλον θα κλείσουν.

Αλλά και ο Μαρκ Ζάκερμπεργκ της Facebook διεμήνυσε ότι θα ξεκινήσει «επιθετικά τις προσλήψεις για τηλεργασία» με στόχο στα επόμενα 5-10 χρόνια περίπου οι μισοί υπάλληλοι να ενταχθούν στο νέο καθεστώς. Τελικά γιατί αναπτύσσεται διεθνώς η τάση ριζικής στροφής στην εξ αποστάσεως εργασία; Ποια είναι η τύχη που της επιφυλάσσει ο σύγχρονος καπιταλισμός της ευέλικτης και ολοκληρωτικά υπαγμένης στο κεφάλαιο ανθρώπινης εργασίας;

Κατ' οίκον εργασιακό κάτεργο

«Η τηλεργασία είναι σπουδαίο εργαλείο για την εταιρεία και για τους εργαζομένους [...] προβλέπω πως θα αυξηθεί στο μέλλον», σχολίασε στους New York Times υψηλόβαθμο στέλεχος της αμερικανικής τεχνολογικής εταιρείας DocuSign. Σύμφωνα με το υπουργείο Εργασίας των ΗΠΑ, πριν από την επέλαση του κορονοϊού το 2% των Αμερικανών βρισκόταν σε μόνιμο καθεστώς τηλεργασίας. Τώρα πολλές επιχειρήσεις εξετάζουν τη μονιμοποίηση της τηλεργασίας για τουλάχιστον το μισό εργατικό δυναμικό τους, σύμφωνα με την εταιρεία συμβούλων Gartner. Στην Ελλάδα η τηλεργασία προβλέπεται ήδη από το ν. 3846/2010, αλλά και από την ΕΓΣΣΕ 2006-2007, αν και έως σήμερα έχει πολύ περιορισμένη έκταση. Ωστόσο ο ΣΕΒ τόνισε με «οδηγία» του μέσα στην πανδημία, ότι «η τηλεργασία αποτελεί μια σύγχρονη και ανερχόμενη μορφή οργάνωσης της εργασίας», ότι «είναι εύκολη, και πρακτικά ανέξοδη διαδικασία» και ότι «εκτός συνθηκών κρίσης, δημιουργεί πολλαπλά επιπλέον οφέλη». Και εξηγεί: «μειώνει το λειτουργικό κόστος, αυξάνει την παραγωγικότητα, βελτιώνει τη δυνατότητα προσέλκυσης ειδικευμένου προσωπικού [...]». Η τηλεργασία εκτιμάται ως

«κατάλληλη για όποια εργασία μπορεί να υλοποιηθεί μέσω υπολογιστή ή/και τηλεφώνου». Ενδεικτικά, θέσεις όπως καταχώρηση και ανάλυση δεδομένων, τηλεφωνική και μέσω υπολογιστή υποστήριξη πελατών, τηλεφωνικές πωλήσεις, παραγγελιοληψία, συγγραφή κειμένων, ανάπτυξη λογισμικού, μελέτες, δημιουργικές δουλειές.

Περίπου ένας στους τρεις εργαζομένους θα μπορούσε να εργάζεται από το σπίτι, σύμφωνα με το ΚΕΠΕ. Η τηλεργασία επιχειρείται να παρουσιαστεί ως πιο δελεαστική για τους εργαζόμενους με το πρόσχημα ότι απευθύνεται σε «καλές εργασίες», δηλαδή επιστημονικά επαγγέλματα ή θέσεις στο Δημόσιο, με σχετικά υψηλές αμοιβές. Σύμφωνα με το ΚΕΠΕ, το 32,8% των εργαζομένων στην Ελλάδα ή 1.263.000 εργαζόμενοι θα μπορούσαν δυνητικά να εργαστούν από το σπίτι: Σχεδόν οι τρεις στους τέσσερις που ανήκουν στις επαγγελματικές κατηγορίες των υπαλλήλων γραφείου, των ανωτέρων διοικητικών και διευθυντικών στελεχών και των επαγγελματιών.

Στο «όμορφο περιτύλιγμα» που κάνει το κεφάλαιο στην τηλεργασία προστίθενται και ολίγοι… πράσινοι κόκκοι περιβαλλοντικής ευαισθησίας αλλά και εξοικονόμησης χρόνου από τις πολύωρες μετακινήσεις των εργαζομένων. Το κεφάλαιο έχει απάντηση και στο κατά πόσο ένας εξ αποστάσεως εργαζόμενους είναι ή όχι λιγότερο αποδοτικός από ό,τι στο χώρο εργασίας του. «Με την τηλεργασία μειώνεται σημαντικά το κόστος… ακόμα και εάν όσοι εργάζονται εξ αποστάσεως είναι κατά 5% λιγότερο αποδοτικοί, οι επιχειρήσεις μπορούν να σώσουν 20% από τη μείωση των χώρων απασχόλησης και να έχουν υψηλότερα κέρδη», τονίζει στέλεχος της Gartner.

Από την υπόθεση της εξ αποστάσεως εργασίας το κεφάλαιο έχει μόνο να κερδίσει! Κερδίζει σε λειτουργικό κόστος, σε αποδοτικότητα εργαζομένων, σε ακόμα μεγαλύτερο έλεγχο της εργασίας, ακόμα και της ίδιας της ζωής των υπαλλήλων του. Ο ΣΕΒ τονίζει πως είναι σκόπιμη η λήψη επιπλέον περιοριστικών μέτρων για τον εξοπλισμό που βάζει από την τσέπη του ο τηλεργαζόμενος στην Ελλάδα: Αυστηρός περιορισμός στους υπολογιστές από τους οποίους μπορεί να γίνει σύνδεση στα εταιρικά συστήματα. Έλεγχος στις ιστοσελίδες που θα έχει πρόσβαση ο εργαζόμενος από τον υπολογιστή που χρησιμοποιεί για τηλεργασία. Επιβολή περιορισμών στα προγράμματα λογισμικού που μπορούν να εγκατασταθούν στον υπολογιστή του. Απαγόρευση πρόσβασης σε πρόσωπα από το οικογενειακό ή/και φιλικό περιβάλλον. Περιορισμός στα πληροφοριακά συστήματα που μπορεί να έχει πρόσβαση ένας τηλεργαζόμενος όταν δουλεύει από απόσταση. Ακόμα και περιορισμός των χώρων από τους οποίους μπορεί να δουλέψει ένας τηλεργαζόμενος όταν διαχειρίζεται ευαίσθητα δεδομένα! Δηλαδή ένας Μεγάλος Αδελφός στήνεται μέσα στο ίδιο μας το σπίτι!

Πριν από λίγες ημέρες ήρθε στο προσκήνιο καταγγελία εργαζόμενου στην Ελλάδα ότι η επιχείρηση στην οποία εργάζεται απαίτησε τροποποίηση συμβάσεων για τηλεργασία με ανατριχιαστικούς όρους, όπως επιτόπιος έλεγχος ανά πάσα ώρα και στιγμή από τον εργοδότη ή ακόμα και χρήση κάμερας, απαίτηση για γρήγορο ίντερνετ (με… χρέωση φυσικά του εργαζομένου), μη χρήση ίντερνετ από άλλα μέλη της οικογένειας κατά τη διάρκειας της τηλεργασίας, καταστρατήγηση των ρεπό, και βέβαια ούτε λόγος για πληρωμένες υπερωρίες σε υπέρβαση ωραρίου.
Για τον πιο αποτελεσματικό έλεγχο των τηλεργαζόμενων, ΣΕΒ και κεφάλαιο, χωρίς να υποτιμούν την επιβολή ενός περιβάλλοντος ελέγχου, επιδιώκουν «σύγχρονα συστήματα αξιολόγησης και μέτρησης απόδοσης», τα οποία θα βασίζονται περισσότερο στην επίτευξη προκαθορισμένων στόχων. Αυτό πρακτικά σημαίνει ότι «εμείς σου ζητάμε αυτά, εσύ κόψε το κεφάλι σου και υλοποίησέ τα όποτε θέλεις!»

Πώς αποτιμούν όμως οι ίδιοι οι εργαζόμενοι όσα βίωσαν στο δίμηνο της καραντίνας; Σε έρευνα της KPMG, το 59% θεωρεί πρόβλημα την απουσία σαφών ορίων μεταξύ εργασίας και ξεκούρασης και το 57% την έλλειψη αλλαγής παραστάσεων. Επιπλέον ως πρόβλημα αναδεικνύουν την παραμονή στους ίδιους χώρους, την δυσκολότερη εξισορρόπηση προσωπικής-επαγγελματικής ζωής, την απομόνωση, την πιο δύσκολη συμβίωση-συγκατοίκηση με τα υπόλοιπα μέλη της οικογένειας.

Πιο αποκαλυπτική είναι έρευνα της DESKEO στη Γαλλία όπου φαίνεται πως το 32% των Γάλλων που απασχολούνταν με τηλεργασία στην καραντίνα, δούλευαν περισσότερο από ό,τι στο κανονικό τους γραφείο ή σε άλλο χώρο δουλειάς, το 51% δεν έκανε καν διάλειμμα για μεσημεριανό, το 73% δεν έχει χωριστό δωμάτιο στο σπίτι όπου εργάζεται. Στο ερώτημα «πώς αξιοποιείτε το χρόνο που εξοικονομείται από τη διαδρομή μετάβασης προς τη δουλειά», 6 στους 10 απάντησαν «για να δουλεύω περισσότερο»!

Για τις επιχειρήσεις, η μορφή της τηλεργασίας έχει οφέλη ανεκτίμητα, αφού μαζί με την εκ περιτροπής εργασία αποτελούν την ταφόπλακα του «ενοχλητικού» για την κερδοφορία τους εργατικού δικαίου, όπως αυτό διαμορφώθηκε στον προηγούμενο αιώνα. Ελαστικοποιεί περαιτέρω τις σχέσεις εργασίας, προσφέρει στο κεφάλαιο την απόλυτη διαχείριση του τρόπου και του χρόνου εργασίας, μειώνει το κόστος παραγωγής και μεγιστοποιεί τα περιθώρια κέρδους.

Από την άλλη, οι εργαζόμενοι, πέρα από τον περιορισμό των εργασιακών δικαιωμάτων, βρίσκονται αντιμέτωποι με μια σειρά από ανεπανόρθωτες απώλειες. Η εργασία από το σπίτι τούς απομονώνει από τους υπόλοιπους συναδέλφους τους, τη συλλογικότητα, την

επικοινωνία και την κοινή αγωνιστική δράση, προωθεί την εξατομίκευση και τον κατακερματισμό, τους καθιστά έρμαια στις διαθέσεις των εργοδοτών. Ο κίνδυνος διάχυσης του εργασιακού χρόνου στον ελεύθερο διογκώνεται, με αποτέλεσμα τη χειραγώγηση της προσωπικής, οικογενειακής και κοινωνικής ζωής τους. Ο κίνδυνος της ψηφιοποίησης των πάντων, της πλήρους καταγραφής των δράσεων των εργαζομένων και ο έλεγχός τους από την εργοδοσία οδηγούν σε περαιτέρω εντατικοποίηση της εργασίας. Ο τόπος κατοικίας και ο τρόπος διαβίωσης τελικά υπάγονται ολοκληρωτικά στη δικαιοδοσία του εργοδότη! Η κατ οίκον εργασία δεν διευκολύνει τον εργαζόμενο, αλλά εξασφαλίζει στον εργοδότη μεγιστοποίηση της ωφέλειας του.

Αγώνας ενάντια σε απομόνωση-εξατομίκευση

Για το ταξικό εργατικό κίνημα πρέπει να είναι σαφής η εναντίωση στην τηλεργασία, γιατί ενισχύει την αποξένωση από την ίδια την εργασία και την αποκοινωνικοποίηση μεγάλου αριθμού εργαζομένων, εντείνει το βαθμό εκμετάλλευσης, επιτείνει τον έλεγχο και την χειραγώγηση ακόμα και του ελεύθερου χρόνου που έχει απομείνει στον εργαζόμενο, εξανδραποδίζει και το τελευταίο τυπικά κύτταρο ελευθερίας του, την ίδια του την κατοικία.

Ο αστικοποιημένος συνδικαλισμός, όλο το προηγούμενο διάστημα, αρνήθηκε να διεκδικήσει αυτονόητα αιτήματα. Αρκείται σε γενικές διατυπώσεις και «εκκλήσεις» απέναντι στους εργοδότες, όπως αυτές έχουν διατυπωθεί στην Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση του 2006-2007. Όμως, από τότε, και ειδικά μετά την πανδημία, έχει κυλήσει πολύ νερό στο αυλάκι και χιλιάδες εργαζόμενοι έχουν βρεθεί –ή θα βρεθούν-- υπό καθεστώς τηλεργασίας, χωρίς ουσιαστικά να μπορούν οι ίδιοι να το αποφασίσουν αφού το επιβάλλει μονομερώς η εργοδοσία, χωρίς κανένα ουσιαστικό δικαίωμα. Η ΓΣΕΕ, εν μέσω πανδημίας, το μόνο που ψέλλισε ήταν περί «θεσμοθέτησης σοβαρού θεσμικού πλαισίου». Ενώ και η ΟΤΟΕ αρνήθηκε να διατυπώσει αιτήματα όπως το κόστος τηλεργασίας να το πληρώσουν οι τράπεζες, να διατηρηθεί το 8ωρο, να καταγγελθούν οι καθημερινές πιέσεις από στελέχη τραπεζών για περισσότερες ώρες δουλειάς. Από την άλλη, έσπευσε ακόμα και να... θριαμβολογήσει για το «πόσο καλά ανταποκρίθηκαν οι εργαζόμενοι στα νέα δεδομένα»!

Η κατ’ οίκον εργασία μπορεί να αποτελεί δικαίωμα του εργαζομένου, το οποίο να ασκεί μόνο προς όφελός του, όπως όταν υπάρχει αδυναμία μετακίνησης, λόγω μόνιμου προβλήματος υγείας ή απόστασης. Για τους εργαζόμενους στους οποίους έχει επιβληθεί καθεστώς τηλεργασίας είναι κρίσιμο να διεκδικηθούν αιτήματα, όπως ειδικό επίδομα τηλεργασίας, το κόστος εξοπλισμού και τηλεπικοινωνιών στους εργοδότες, τήρηση ωραρίων, ηλεκτρονική καταγραφή και πληρωμή υπερωριών.

«Πρωτοπόρες» οι τράπεζες στην τηλεργασία
▸ Δουλειά και τα σαββατοκύριακα, όλο το κόστος στους εργαζόμενους

Με αφορμή τη δίμηνη υγειονομική πανδημία, οι τραπεζίτες αξιοποίησαν τη δυνατότητα που τους δόθηκε, ώστε να εφαρμόσουν σε μαζικό επίπεδο την εξ αποστάσεως εργασία. Με βάση τον αριθμό των εργαζόμενων και τα ποσοστά που στις περισσότερες Διευθύνσεις έφταναν το 95% (σε κάποιες άγγιξαν και το απόλυτο), έχει τους περισσότερους εξ αποστάσεως εργαζόμενους από όλους του κλάδους στους οποίους χρησιμοποιήθηκε αυτό το μέτρο.

Η επιλογή και διαχείριση τους βοήθησε ώστε: Να εξασφαλίσουν την απρόσκοπτη κερδοφορία τους. Να διαπαιδαγωγήσουν τους εργαζόμενους, έτσι ώστε να μην έχουν απαιτήσεις όσον αφορά τους όρους παροχής της εργασίας τους. Να θεωρείται ντε φάκτο η εφαρμογή τέτοιων μέτρων, όταν και όποτε κρίνουν αυτοί αναγκαίο να χρησιμοποιούνται. Να μπορούν ανά πάσα στιγμή ως επίσημος big brother να παρακολουθούν και παρεμβαίνουν στους όρους ζωής (εξέλιξη του γνωστού 24/7 για την τράπεζα) των εργαζομένων. Δεν είναι λίγα τα παραδείγματα στις καθημερινές τηλεδιασκέψεις, με διευθυντικά στελέχη να «χαριτολογούν» και με «αθώα» πειράγματα να ασκούν κριτική στο ντύσιμο ή την εμφάνιση των συμμετεχόντων σε αυτές.

Αυτό που έγινε, συνεχίζεται να γίνεται και επιθυμούν και στο μέλλον να γίνεται είναι να μεταφέρεται κόστος εργασίας στους εργαζόμενους, αφού δεν έχουν αναλάβει καμιά ευθύνη ούτε για την υποστήριξη με τον απαραίτητο εξοπλισμό (όπως ηλεκτρονικούς υπολογιστές) ούτε για το κόστος χρήσης της γραμμής Internet που χρησιμοποιεί ο εργαζόμενος. Οι τηλεργαζόμενοι είναι πλέον αντιμέτωποι με τη συνολική απορρύθμιση της οικογενειακής ζωής, αφού στον ίδιο χώρο εργάζονται και προσπαθούν ταυτόχρονα να χειριστούν θέματα που δεν άπτονται της εργασίας τους. Οι ώρες εργασίας έχουν αυξηθεί συντριπτικά, με απαιτήσεις που φτάνουν ακόμα και σε δουλειά το Σαββατοκύριακο, με πρόσχημα την ικανοποίηση της πελατείας.

Σπύρος Ζουρτσάνος

Πηγή: **ΠΡΙΝ**