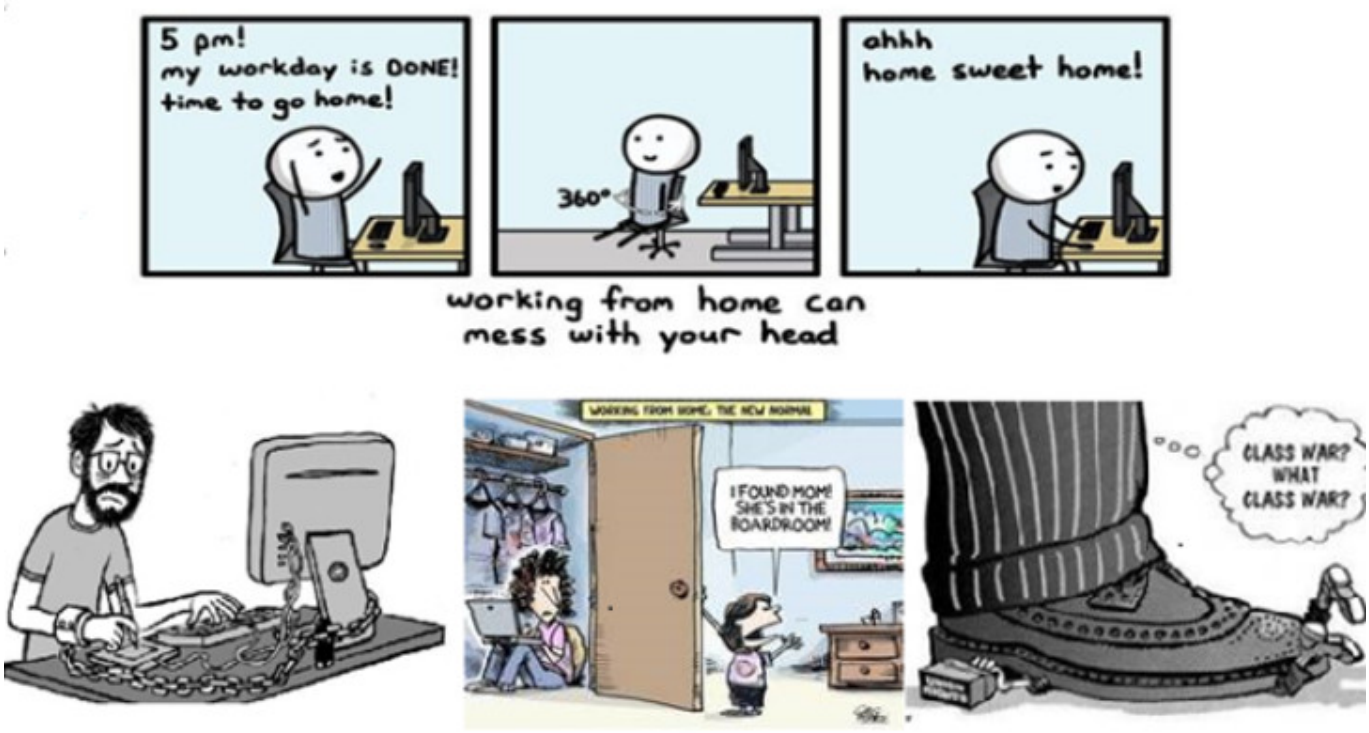


Εισαγωγικά – Συνθήκες πανδημίας και τηλεργασία

Η χρονιά που διανύουμε έχει ήδη σημαδευτεί από μία πρωτοφανή, για τις τελευταίες γενιές, κρίση που έχει διαπεράσει κάθε πτυχή της κοινωνικής ζωής και της οικονομίας. Η υγειονομική κρίση του COVID-19 έχει έρθει να αναδείξει με τον πιο ηχηρό τρόπο τις αδυναμίες και τα όρια του καπιταλιστικού συστήματος, ακόμα και στα πλαίσια των πιο ανεπτυγμένων κρατών.

Σε τέτοιες τις συνθήκες κρίσης, όπως πάντα άλλωστε, οι κυβερνήσεις και το κεφάλαιο βρίσκουν αφορμή να εφαρμόσουν πολιτικές που μετακυλούν το κόστος στους εργαζόμενους και στα χαμηλότερα στρώματα της κοινωνίας, καταργώντας “ενοχλητικά” δικαιώματα και κεκτημένα. Το έργο άλλωστε το έχουμε ξαναδεί με την κρίση του 2009 και ότι ακολούθησε. Με δικαιολογία λοιπόν “τη σωτηρία μας”, για άλλη μία φορά παίρνονται μέτρα που χτυπάνε εργατικά δικαιώματα και τον συνδικαλισμό. Με αφορμή την κρίση COVID-19, θεσμοθετούνται οι απλήρωτες υπερωρίες, ενισχύονται οι ελαστικές μορφές απασχόλησης, γίνεται εργοδοτικό δικαίωμα τη αναστολή δίχως όρους, ενώ στα σκαριά είναι ένα

νομοσχέδιο-ντροπή που ετοιμάζεται να φέρει η κυβέρνηση που αλλάζει τον συνδικαλιστικό νόμο.

Σε αυτά τα πλαίσια, κυβερνήσεις και εργοδότες (με μπροστάρη τον ΣΕΒ στην Ελλάδα), έρχονται να παγιώσουν, να επιβάλλουν και να θεσμοθετήσουν το καθεστώς της τηλεργασίας. Καθεστώς που κατά κοινή ομολογία, αποτελούσε διακαή τους πόθο εδώ και χρόνια.

Είμαστε αισιόδοξοι ότι κάποια στιγμή θα βγούμε από την κατάσταση της πανδημίας. Εμείς θα πρέπει όμως να έχουμε το νου μας για το τι θα αφήσει πίσω και να μην επιτρέψουμε την κρίση αυτή να γίνει ευκαιρία για όσους καραδοκούν για να μας εκμεταλλευτούν.

Σε αυτό το φυλλάδιο και μετά από μελέτη και συλλογική ανάλυση, προσπαθούμε να αποκρυπτογραφήσουμε την Τηλεργασία ως σχέση εργασίας και τις επιπτώσεις που αυτή θα έχει στις εργασιακές μας σχέσεις, στην προσωπική και στην κοινωνική μας ζωή.

Διευκρινίζουμε ότι σε συνθήκες έξαρσης της πανδημίας και ειδικά σε μία εταιρεία όπως η NOKIA που μας κρατάει στοιβαγμένους/ες σε open spaces, αν η τηλεργασία δεν είχε εφαρμοστεί, θα ήταν απαίτηση και διεκδίκηση του σωματείου, ανεξαρτήτως πρωτοκόλλων που θα τηρούνταν. Όπως αντίστοιχα είναι διεκδίκηση από άλλους εργαζόμενους/ες προς άλλους εργοδότες. Η κριτική μας είναι στην τηλεργασία ως σταθερή σχέση εργασίας και όχι ως έκτακτη συνθήκη.

Τηλεργασία και τηλεργασία στη NOKIA

Η τηλεργασία ως εργασιακή σχέση είναι μια μέθοδος οργάνωσης και εκτέλεσης της εργασίας, σύμφωνα με την οποία σημαντικό μέρος του χρόνου εργασίας πραγματοποιείται εκτός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης και των χώρων όπου παραδίδονται τα αποτελέσματα της εργασίας. Η ίδια η εργασία εκτελείται με τη χρήση πληροφορικής τεχνολογίας και μεταφοράς δεδομένων. Δε θεωρείται σχέση τηλεργασίας η περιστασιακή εργασία εξ αποστάσεως, που μπορεί να συμβεί λόγω εκτάκτων αναγκών του εργαζομένου. Σε αυτό το πλαίσιο, η τηλεργασία θα ήταν αποκλειστικά, προσωρινή επιλογή του εργαζόμενου σε συμφωνία με τον εργοδότη. Το σωματείο ήδη διεκδικεί πληρωμή επιδόματος internet όσο τηλεργαζόμαστε, τήρηση των ωραρίων εργασίας και πληρωμή υπερωριών, πάγωμα αξιολογήσεων όσο τηλεργαζόμαστε και ένα στοπ στην εντατικοποίηση ειδικά σε αυτές τις συνθήκες. Η NOKIA έχει δείξει όμως, ότι με αφορμή την κρίση COVID-19, έχει ανοίξει το

δρόμο για να μας μετατρέψει σε μόνιμα μερικώς ή ολικώς τηλεργαζόμενους. Το νέο κτηριακό “πρωτοπόρο για τη NOKIA Ευρώπης” πλάνο που υπάρχει για το ΑΡΕΒΑ, που “…better considers mobility, where digital and physical workplace will come together as one”, η εγκατάλειψη αρχικά του ισογείου στο PYRNA με αστεία δικαιολογία (“δεν τα βρήκαν στο ενοίκιο”), το νέο πεδίο στο MyHR για αίτηση τηλεργασίας (που υπάρχει, αλλά είναι “υπο κατασκευή”), η όχι-αθώα χαλαρότητα για εφαρμογή πλάνου επιστροφής όταν υπήρχε ύφεση της πανδημίας και κυρίως τα μισά λόγια στις ερωτήσεις αν θα αλλάξει το καθεστώς εργασίας μας, δείχνουν το δρόμο για το που το πάει η διοίκηση της NOKIA. Είναι στο χέρι μας όμως να διεκδικήσουμε το καθεστώς εργασίας που θέλουμε.

Θέσεις εργασίας

Η Τηλεργασία αποτελεί από τη φύση της μια σχέση εργασίας που βραχυπρόθεσμα ή μεσοπρόθεσμα μπορεί πολύ εύκολα να καταλήξει σε μια ελαστική σχέση εργασίας, αφού θολώνει κατά πολύ η εξαρτημένη σχέση εργασίας, από τη στιγμή που δε διεξάγεται σε συγκεκριμένο τόπο και χρόνο. Άρα μπορεί να χαρακτηριστεί και πιο εύκολα ως παροχή έργου (πχ μπλοκάκι). Ειδικά στα πλαίσια των πολυεθνικών εταιρειών, όπως η NOKIA, η τηλεργασία καταργεί ουσιαστικά την έννοια του Location. Από τη στιγμή που κάθε NOKIA θα μπορεί να προσλαμβάνει οποιονδήποτε από οπουδήποτε στον κόσμο, η εικόνα από το μέλλον δε θα είναι η εικόνα των αποκεντρωμένων εργαζόμενων. Η εικόνα απο το μέλλον είναι η εικόνα είτε απολυμένων, είτε εργαζόμενων με συμπιεσμένους μισθούς και δικαιώματα, από τη στιγμή που η αγορά εργασίας ανοίγει σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό από πριν, προς όλο τον κόσμο. Και αυτή η συμπίεση μπορεί να έρθει είτε αν εφαρμοστεί μερική, είτε ολική τηλεργασία. Ας αναλογιστούμε όμως και πόσες άλλες θέσεις εργασίας κινδυνεύουν (καθαρίστριες, catering, κτλ)

Ωράριο – Χρόνος εργασίας

Οι εργοδότες παρουσιάζουν την ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας ως “ελευθερία κατανομής του χρόνου εργασίας” από μεριάς του εργαζόμενου.
Η ψευδαίσθηση αυτή όμως εξαϋλώνεται στην πράξη από τη στιγμή που μετατρέπεται η μέτρηση της εργασίας από την ποιότητά της σε ένα ορισμένο χρόνο, σε μέτρηση επι των αποτελεσμάτων αυστηρά. Το “κυνήγι” αυτών των αποτελεσμάτων αποτελεί πεδίο πίεσης από τους εργοδότες.

Η συντέλεση της εργασίας εκτός ενός ορισμένου τόπου και χρόνου, συλλογικά και συνολικά για όλους τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες, δημιουργεί και συνθήκες ανταγωνισμού

μεταξύ των εργαζομένων δημιουργώντας μία πλειοδοσία χρόνου εργασίας, συμπιέζοντας προς τα πάνω τα ωράρια. Στη ΝΟΚΙΑ έχουμε όλοι παρατηρήσει το σύνηθες πια φαινόμενο των αυξημένων ωραρίων, των meetings και των emails σε μακράν εκτός ωραρίου ώρες.

Ταυτόχρονα, ο έλεγχος τήρησης των ωραρίων γίνεται ουσιαστικά αδύνατος τόσο από σωματείο όσο και από τους ελεγκτικούς μηχανισμούς του κράτους.

Συνδικαλισμός και εργατικές διεκδικήσεις

Το πιο σημαντικό θύμα της τηλεργασίας είναι αδιαμφισβήτητα ο συνδικαλισμός και η συλλογική δράση. Τα σωματεία και η συνδικαλιστική δράση, ιστορικά αποτελούν το στοιχείο εκείνο που έχει πάει μπροστά το επίπεδο ζωής και εργασίας των εργαζομένων. Η ενότητα αποτελεί το αντίδοτο στην εργοδοτική αυθαιρεσία.

Αυτός είναι και ο κύριος ίσως λόγος που οι εργοδότες και ο ΣΕΒ προσπαθούν με κάθε τρόπο να επιβάλλουν την τηλεργασία όπου αυτό είναι δυνατόν.

Με την Τηλεργασία, διαρρηγνύονται οι δεσμοί μεταξύ των εργαζομένων καθώς χάνεται η άμεση επαφή μεταξύ τους, όπως και δυσχεραίνει η επικοινωνία και η επαφή με τους εκπροσώπους τους. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα για τους εργαζόμενους που προσλαμβάνονται ήδη σε συνθήκες τηλεργασίας.

Την ίδια στιγμή, όπως βιώνουμε ήδη και στο σωματείο μας, οι συλλογικές διαδικασίες (όπως Γενική Συνέλευση, εκλογές, κτλ) δυσχεραίνονται σημαντικά, κατά συνέπεια και μελλοντικά η αντίδραση σε τυχόν απολύσεις και η διεκδίκηση των δικαιωμάτων μας όπως και η Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.

Εργασιακά δικαιώματα

Η Τηλεργασία εκ φύσεως αποδυναμώνει η συλλογική δράση από τη στιγμή που παύει να υπάρχει ένας χώρος κοινής διεκδίκησης, με κοινές ανάγκες και κοινά αιτήματα.

Παύουν να υπάρχουν κοινά αιτήματα για τις συνθήκες Υ&Α, το εργασιακό περιβάλλον, τις άδειες, την εργασιακή πίεση και τα ωράρια (από τη στιγμή που δεν υπάρχουν κοινά), τα διαλλείματα, κτλ.

Με την τηλεργασία πλήττονται κατά κόρον εργατικά κεκτημένα όπως οι άδειες ασθένειας και μητρότητας, ενώ μπορεί να ατονήσουν πάγια εργατικά αιτήματα όπως η απαίτηση για

επιδόματα φύλαξης τέκνων, αφού η τηλεργασία δημιουργεί την ψευδαίσθηση ότι “λύνει” το θέμα αυτό ή ακόμα και το αίτημα για φθηνή/δωρεάν σίτιση όταν είμαστε σε ώρες εργασίας.

Όσον αφορά την ασφάλεια, εξανεμίζεται πλήρως η έννοια του εργατικού ατυχήματος και των ευθυνών των εργοδοτών για την Υ&Α των εργαζομένων.

Το δικαίωμα στην απεργία, επίσης δέχεται μεγάλο πλήγμα από τη στιγμή που δεν υπάρχει δια ζώσης επαφή των εργαζομένων και μόνιμη παρουσία σε κοινό χώρο.

Κόστος τηλεργασίας για τους εργαζόμενους/ες

Με την Τηλεργασία, το κόστος για την εργασία μετακυλίεται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο.

Το κόστος για τον κλιματισμό χειμώνα και καλοκαίρι (συνήθως χειρότερης ποιότητας από ότι στο γραφείο), το κόστος σίτισης (να θυμίσουμε οτι τα κουπόνια στη ΝΟΚΙΑ είναι για σίτιση μέσα στην εταιρεία, για αυτό κοπήκαν και αυτά του Αυγούστου), το κόστος των λειτουργικών εξόδων και του εξοπλισμού (ακόμα και αν πολλές φορές δίνει κάποιο εφάπαξ ποσό ο εργοδότης), κα.

Η ΝΟΚΙΑ δεν προσφέρει καν το ελάχιστον προς το παρόν, δηλαδή το κόστος για τη σύνδεση στο internet.

Ισχύει ότι σε μερικές περιπτώσεις μεγάλης απόστασης μεταξύ οικείας και εταιρείας, το κόστος μετακίνησης είναι σημαντικό, αλλά αυτή η αναγωγή πρέπει να γίνει μακροπρόθεσμα αναλογιζόμενοι και τα παραπάνω.

Επιτήρηση – Ιδιωτικότητα

Στα όσα θετικά έχει η Τηλεργασία για τους εργοδότες, αυτοί θα θέλουν να έχουν και τα κατάλληλα εργαλεία για να επιτηρούν την εργασία, ακόμα και όταν αυτή γίνεται εξ αποστάσεως.

Έχουμε δει ήδη το πως η απομάκρυνση από το φυσικό χώρο εργασία, έχει φέρει στενότερη επιτήρηση από προϊσταμένους (reports). Υπάρχουν όμως ήδη και εργαλεία αυτοματοποίησης της επιτήρησης (περιοδικά screenshots, inactivity timers, κτλ)

Πέραν αυτού όμως είχαμε παραδείγματα εταιρειών στην Ελλάδα (πχ Teleperformance) που

ζητήθηκε από τους εργαζόμενους να εγκαταστήσουν κάμερες επιτήρησης στα σπίτια. Κάτι παρόμοιο μπορεί να γίνει, σύμφωνα με την αρθρογραφία, ακόμα και με την εισβολή στον χώρο του σπιτιού του εργοδότη ή κρατικών μηχανισμών για να ελέγξουν τις συνθήκες εργασίας.

Αποξένωση και απομόνωση

Για πολλούς και πολλές από εμάς, η κοινωνικοποίηση ήρθε κυρίως μέσα από την εργασία μας. Σύμφωνα με όλη την αρθρογραφία και τις έρευνες, ένας πολύ μεγάλος κίνδυνος της τηλεργασίας είναι η κοινωνική αποστασιοποίηση και η απομόνωση του εργαζομένου, ειδικά αν συνδυαστεί αυτό και με εξοντωτικά ωράρια. Για πολλούς/ες το γνωστό “Σπίτι-Δουλειά”, μπορεί να γίνει “Σπίτι-Σπίτι”.

Πολλές φορές ακόμα και επαγγελματικά οι επιπτώσεις είναι αρνητικές όταν προσπαθούν να συνεννοηθούν πολλοί συνάδελφοι/ισσες, ειδικά νεοεισερχόμενοι σε ένα τμήμα ή στην εταιρεία

Έκθεση του 2017 από τον Διεθνή Οργανισμό Εργασίας και το Eurofound, 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.

Η αποξένωση μπορεί να έχει ένα βαρύ ψυχολογικό (και επαγγελματικό) τίμημα, αλλά δεν πρέπει να παραβλέπουμε και τις συνέπειες τη απομόνωσης σε κοινωνικό επίπεδο.

Η αποξένωση έχει και συνέπειες όπως αυτή της αύξησης της ενδο-οικογενειακής βίας που είδαμε την προηγούμενη περίοδο, αφού ένα θύμα είναι πιο “εύκολο” όταν έχει λίγες συναναστροφές.

Προσωπικός χώρος/χρόνος – Οικογενειακή ζωή

Η σύγχυση των ορίων μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, καθώς και η εισβολή του χώρου της εργασίας στο οικογενειακό άσυλο είναι από τις πιο καταστρεπτικές συνέπειες της τηλεργασίας.

Ο εργαζόμενος χάνει το γνωστό “δικαίωμα στην αποσύνδεση” και πολλές φορές καταλήγει να είναι συνεχώς σε μία κατάσταση standby, πέραν ακόμα και από εξαντλητικά ωράρια. Οι προκλήσεις και οι δυσκολίες της εργασίας που αλλιώς θα είχαν μείνει στο γραφείο, μεταφέρονται στον ιδιωτικό χώρο, δημιουργώντας προστριβές και εντάσεις μεταξύ των

μελών της οικογένειας.

Όσον αφορά τα παιδιά, η σχέση και ο χρόνος μαζί τους κατά τη διάρκεια ή ενδιάμεσα της τηλεργασίας δεν αποτελεί με κανέναν τρόπο “ποιοτικό χρόνο”, αλλά περισσότερο χρόνο διεκπεραίωσης υποχρεώσεων προς αυτά.

Όσο τηλεργαζόμαστε στη NOKIA…

Είναι γεγονός ότι πολλές φορές η τηλεργασία δείχνει να απαντάει σε πραγματικά προβλήματα που προκύπτουν από άλλες αιτίες, όπως αυτό του κόστους και του χρόνου μετακίνησης, ή αυτό της φύλαξης τέκνων. Είναι επίσης κατανοητό οτι μπορεί απλά να βολεύει ή να αρέσει σε κάποιους και κάποιες συνάδελφους/ισσες. Είμαστε όμως υποχρεωμένοι να κοιτάξουμε τη μεγάλη εικόνα. Όσο τηλεργαζόμαστε στη NOKIA έχουν αυξηθεί οι ώρες εργασίας, έχουν ελαστικοποιηθεί τα ωράρια, έχει εισβάλει βίαια η εργασία στον προσωπικό μας χρόνο. Φτάνει να δει κανείς τις ώρες πια που μπαίνουν τα meetings και τις ώρες που ανταλλάσσονται email. Όσο τηλεργαζόμαστε και αντίθετα αν πολλοί/ες έχουν κάποιες ευκολίες, έχουν ήδη παρατηρηθεί φαινόμενα οικογενειακών συγκρούσεων και φαινόμενα απομόνωσης εργαζομένων, ενώ δεν γνωριζόμαστε με νέους συνάδελφους και συναδέλφισσες. Και το σημαντικότερο, έχει γίνει πιο δύσκολη η συλλογική μας δράση. Όταν ζυγίσουμε τα αρνητικά και τα θετικά, τότε θα γίνει φανερό ότι η Τηλεργασία αποτελεί μία ελαστική σχέση εργασίας με τρομερές επιπτώσεις τόσο στην εργασία μας, στην ιδιωτικότητά μας, στα δικαιώματά μας, στις προσωπικές μας σχέσεις και πιθανότατα τελικά στις ίδιες τις θέσεις εργασίας μας. Η συλλογική απάντηση δεν είναι να προσπαθήσουμε να κρύψουμε τα προβλήματά μας στην απομόνωση, αλλά όλοι και όλες μαζί να διεκδικήσουμε απέναντι στους εργοδότες μας, στη NOKIA εν προκειμένω, αυτά που δικαιούμαστε.

Η συλλογική μας θέση και η απάντηση στην Τηλεργασία

Είναι κοινός τόπος σχεδόν όλων των εργοδοτών που απασχολούν εργαζόμενους που μπορούν να τηλεργαστούν, να προχωρήσουν σε αυτή τη μορφή εργασίας. Και το κάνουν για λόγους που συμφέρουν αποκλειστικά εκείνους. Από το μειωμένο λειτουργικό κόστος και τη μειωμένη ευθύνη για την Υ&Α του εργαζόμενου, μέχρι την ελαστικοποίηση του ωραρίου και τις απασχόλησης γενικότερα. Κυρίως όμως για να χτυπήσουν το κύριο πρόβλημά τους, αυτό δηλαδή της συλλογικής δράσης, διεκδίκησης και αλληλεγγύης των εργαζομένων, ως το ιστορικά κυρίαρχο όπλο μας απέναντι στην εκμετάλλευση.

Η NOKIA διαφαίνεται ότι κοιτάει προς αυτή την κατεύθυνση και πρέπει να αντισταθούμε και

να αντιδράσουμε. Όπως και πρέπει να αντισταθούμε στην πιθανή «επιλογή» που θα προσφερθεί σε κάθε εργαζόμενο να είναι τηλεργαζόμενος (μερικώς ή ολικώς) ή όχι, δημιουργώντας έτσι εργαζόμενους δύο ταχυτήτων που μοιραία σταδιακά θα αποκτήσουν διαφορετικά δικαιώματα και ανάγκες.

Είμαστε αντίθετοι με την τηλεργασία ως μόνιμη σχέση εργασίας, και όχι ως δυνατότητα που μπορεί να χρησιμοποιηθεί εκτάκτως από τους εργαζόμενους ή ακόμα και από συναδέλφους/ισσες σε εξαιρετικές περιπτώσεις με σοβαρά προβλήματα υγείας.

Ένας συνολικότερους αγώνας έχει ήδη ξεκινήσει από σωματεία και συλλογικότητες ενάντια σε αυτή τη νέα πανδημία των εργασιακών σχέσεων, της ελαστικοποίησης και της τηλεργασίας.

Οι εργαζόμενοι στη NOKIA αγωνιζόμαστε συλλογικά, έχουμε κοινές αγωνίες και κοινά συμφέροντα και δεν είμαστε διατεθειμένοι να τα απωλέσουμε αυτά χάριν ούτε της όποιας ατομικής μας ανάγκης που ίσως καλύπτει μερικώς η τηλεργασία, ούτε χάριν των συμφερόντων της διοίκησης της NOKIA και των μετόχων.

ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΤΗ NOKIA ΛΕΜΕ:

- Όχι στην τηλεργασία ως μόνιμη σχέση εργασίας – Καμία μεταβολή στις συμβάσεις μας
- Δυνατότητα τηλεργασίας σε έκτακτες περιπτώσεις
- Σταθερός χώρος εργασίας για όλους/ες, με σωστές αποστάσεις και κανόνες Υ&Α
- Διαβούλευση με το σωματείο σε κάθε κτηριακή αλλαγή
- Υπογραφή Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας σύμφωνα με τις ανάγκες μας

ΟΣΟ ΤΗΛΕΡΓΑΖΟΜΑΣΤΕ:

- Πληρωμή επιδόματος internet (αναδρομικά) για όσο διαρκεί η κρίση COVID
- Τήρηση ωραρίων τηλεργασίας με ευθύνη της εταιρείας – Πληρωμή υπερωριών
- Όχι στην εντατικοποίηση – Πάγωμα αξιολογήσεων όσο τηλεργαζόμαστε