

## ΚΟΡΟΝΟΪΟΣ - ΤΩΡΑ ΜΕΤΡΑ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ

Τηλεργασία: Μύθοι και Πραγματικότητα

Οι αστικές αναλύσεις διαβεβαιώνουν ότι «η τηλεργασία ήρθε για να μείνει» και ότι αυτό αποτελεί μια μεγάλη κατάκτηση της επόμενης μέρας μετά την υποχώρηση της πανδημίας. Η τηλεργασία, σύμφωνα με τον ορισμό της σχετικής ευρωπαϊκής συμφωνίας - πλαίσιο<sup>1</sup>, «είναι μια μορφή οργάνωσης ή/και εκτέλεσης εργασίας που χρησιμοποιεί τεχνολογίες πληροφορικής, βάσει μιας σύμβασης ή σχέσης εργασίας, όπου μια εργασία που θα μπορούσε επίσης να εκτελεστεί στις εγκαταστάσεις του εργοδότη εκτελείται κανονικά εκτός αυτών των εγκαταστάσεων». Υπάρχουν διάφορες μορφές ανάλογα με τον απομακρυσμένο χώρο όπου ο τηλεεργαζόμενος δουλεύει για την επιχείρηση (π.χ. σε απομακρυσμένα κέντρα ή χωριά, «νομαδική» τηλεργασία, όπου κάθε φορά ο χώρος εργασίας του εργαζόμενου είναι ο χώρος που του επιτρέπεται να συνδέεται στο διαδίκτυο). Μια από αυτές τις μορφές είναι η **τηλεργασία από το σπίτι**, που αυτό το διάστημα διευρύνθηκε σε μεγάλο βαθμό στη χώρα μας λόγω των έκτακτων μέτρων για τον κορονοϊό.



Από τις αστικές παρεμβάσεις γίνεται προσπάθεια να εμφανιστεί όποιος αμφισβητεί το σημερινό πλαίσιο ως φοβικός με την τεχνολογία, οπισθοδρομικός. Όπως κάθε τεχνολογία, όμως, έτσι και οι τεχνολογίες πληροφορικής στον καπιταλισμό χρησιμοποιούνται με τους όρους που θέτει το κεφάλαιο για την κερδοφορία του. Δεν είναι τυχαίο που στις **βασικές προτεραιότητες του ΣΕΒ ήδη πριν από ένα χρόνο**<sup>2</sup> έμπαινε η ανάγκη να προωθηθεί με συγκεκριμένο πλαίσιο η μορφή της τηλεεργασίας στη χώρα μας.

Ετσι προβάλλονται τα υποτιθέμενα κοινά οφέλη για τις επιχειρήσεις, τους εργαζόμενους και το κοινωνικό σύνολο, επισημαίνοντας ότι πρόκειται για έναν τάχα «κοινό στόχο». Στα οφέλη για τις επιχειρήσεις αναφέρονται π.χ. το μειωμένο λειτουργικό κόστος και η αύξηση της παραγωγικότητας έως και 50%<sup>3</sup>. Στα «οφέλη» για τους εργαζόμενους και την κοινωνία αναφέρονται μεταξύ άλλων η εξισορρόπηση της επαγγελματικής ζωής και η αύξηση της ικανοποίησης των εργαζομένων λόγω της ευελιξίας στην οργάνωση του χρόνου εργασίας και «αυτονομίας», η αντιμετώπιση κοινωνικών και γεωγραφικών ανισοτήτων λόγω αύξησης της απασχόλησης ΑμεΑ, νέων μητέρων και όσων διαμένουν σε απομακρυσμένες περιοχές. Αναφέρεται επίσης ότι η τηλεργασία έχει οικονομικά οφέλη για τον εργαζόμενο (μειώνονται τα καθημερινά έξοδα για μετακινήσεις, διατροφή, φύλαξη/φροντίδα παιδιών) και ότι συμβάλλει στη μείωση της κυκλοφοριακής συμφόρησης και κατ' επέκταση στη μείωση της ατμοσφαιρικής ρύπανσης.

Ποια είναι όμως η αλήθεια;

## Οι επιπτώσεις στην υγεία και την κοινωνική ζωή

Μελέτες που έχουν πραγματοποιηθεί σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο αποτυπώνουν τις αρνητικές επιπτώσεις που έχει η εφαρμογή διαφόρων μορφών τηλεεργασίας στην υγεία των εργαζομένων και στην κοινωνική τους ζωή<sup>4,5,6</sup>. Αναφέρεται ότι οι εργαζόμενοι μέσω τηλεεργασίας τελικά εργάζονται περισσότερες ώρες την ημέρα και την εβδομάδα, εκτός συμβατικού ωραρίου, οποιαδήποτε ώρα της ημέρας και τα Σαββατοκύριακα.

Αν και αναφέρεται ότι ένα από τα πλεονεκτήματα της τηλεεργασίας είναι η λεγόμενη «αυτονομία», στην πράξη αυτό που καθορίζει τον όγκο και τις ώρες εργασίας στον καπιταλισμό είναι κυρίως οι απαιτήσεις του εργοδότη. Γι' αυτό και στις σχετικές μελέτες αποτυπώνονται **εντατικοποίηση της εργασίας και πολλές ώρες εργασίας που παραμένουν απλήρωτες**. Ο εργαζόμενος εργάζεται ακόμα κι όταν είναι άρρωστος. Δεν είναι τυχαίο ότι σε σχετική έκθεσή του ο ΣΕΒ αναφέρει ως όφελος ότι «η τηλεργασία συμβάλλει στη μείωση εκτάκτων απουσιών, εξαιτίας ασθενειών ή άλλων εξωγενών παραγόντων»!<sup>7</sup> Το ίδιο το νομοθετικό πλαίσιο κάνει λόγο για «τηλε-ετοιμότητα», που ωστόσο είναι ζήτημα της σύμβασης με τον εργοδότη (άρθρο 5, ν. 3846/2010).

Σε αυτές τις συνθήκες των πολλών ελαστικών ωρών εργασίας και των απαιτητικών χρονοδιαγραμμάτων, της εφαρμογής σύγχρονων συστημάτων αξιολόγησης και μέτρησης της απόδοσης των εργαζομένων, της ταυτόχρονης παρουσίας των παιδιών στο σπίτι, όχι μόνο δεν είναι εύκολο να συνδυαστούν οι οικογενειακές υποχρεώσεις, αλλά αντίθετα επηρεάζεται αρνητικά η **κοινωνική ζωή του εργαζόμενου** και των μελών της οικογένειας. Σε σχετικές μελέτες αναφέρεται ότι τελικά χάνονται τα όρια μεταξύ προσωπικής - οικογενειακής ζωής και εργασίας, με αποτέλεσμα να υπάρχουν συγκρούσεις και αρνητικές επιπτώσεις στην οικογένεια.

Άλλοι αρνητικοί παράγοντες που καταγράφονται είναι η **απομόνωση** που βιώνει ο εργαζόμενος λόγω της έλλειψης αλληλεπίδρασης με συναδέλφους στο χώρο εργασίας. Αυτή η κατάσταση επηρεάζει αρνητικά την ψυχική υγεία και ισορροπία του, ενώ έχει σαφώς και αρνητική επίπτωση στην ένταξή του στην ταξική πάλη και συνδικαλιστική δράση.

Ο εργαζόμενος δεν μπορεί να διαθέτει πάντα **ξεχωριστό χώρο στο σπίτι του** τον οποίο να χρησιμοποιεί για την εργασία. Δημιουργούνται επίσης δυσκολίες που αφορούν τα προβλήματα οργάνωσης της ίδιας της εργασίας στο χώρο του σπιτιού, σε σύγκριση με ένα πιο οργανωμένο περιβάλλον στο χώρο εργασίας (θέματα εξοπλισμού και υποδομών, συλλογικής επίλυσης προβλημάτων, τεχνικής υποστήριξης, εκπαίδευσης κ.ά.).

Σε αρκετές μελέτες καταγράφονται προβλήματα υγείας, όπως **μυοσκελετικές παθήσεις, οπτική και νοητική κόπωση**, το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης (burnout). Το σύνολο αυτών των παραγόντων οδηγεί σε αυξημένα επίπεδα στρες και έλλειψη ευεξίας, χαμηλή ικανοποίηση από την εργασία. Είναι γνωστό από διεθνείς επιστημονικές μελέτες ότι το στρες και άλλοι ψυχοκοινωνικοί παράγοντες κινδύνου, οι πολλές ώρες εργασίας και τα «ευέλκτα» ωράρια οδηγούν σε μια σειρά προβλημάτων υγείας όπως διαταραχές ύπνου, καρδιαγγειακά προβλήματα, προβλήματα στο γαστρεντερικό σύστημα, ορμονικά προβλήματα, προβλήματα αναπαραγωγής, ψυχικές παθήσεις, ακόμη και κάποιες μορφές καρκίνου<sup>8,9</sup>.

Όσο για τα οφέλη στο περιβάλλον, είναι τουλάχιστον αστέιο να χρησιμοποιεί κανείς αυτό το επιχείρημα την ώρα που συνεχίζεται σήμερα η ανεξέλεγκτη βιομηχανική ρύπανση. Εξάλλου, η μείωση της κυκλοφοριακής συμφόρησης και η θετική επίπτωση στο περιβάλλον θα μπορούσαν σε ένα άλλο σύστημα να επιτευχθούν με εξασφάλιση γρήγορης, ασφαλούς μετακίνησης των εργαζομένων με μέσα μαζικής μεταφοράς δωρεάν στον τόπο εργασίας τους.

Η εξισορρόπηση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής σε σχέση με τα παιδιά (που αναφέρεται ως επιχείρημα για τις εργαζόμενες μητέρες κυρίως) δεν μπορεί να επιτευχθεί στο σημερινό πλαίσιο εργασίας και τηλεργασίας. Η κυρίαρχη προπαγάνδα συγκαλύπτει την απουσία κρατικού συστήματος παιδικών σταθμών και ολοήμερου σχολείου που θα μπορούσε να εξασφαλίσει ολόπλευρη μόρφωση και κοινωνική ένταξη των παιδιών και τη δυνατότητα στους γονείς να εργάζονται.

### **Υγεία και ασφάλεια των τηλεργαζόμενων**

Σύμφωνα με την ευρωπαϊκή συμφωνία - πλαίσιο (βλ. άρθρο 8, παράρτημα Β, ΕΓΣΣΕ 2006 - 2007), ο εργοδότης είναι υπεύθυνος να εξασφαλίσει την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων (ΥΑΕ) στην τηλεργασία. Η σημερινή κατάσταση στους χώρους δουλειάς (ελλιπή μέτρα προστασίας που οδηγούν σε εργατικά ατυχήματα και επαγγελματικές ασθένειες, απουσία ελέγχου της εργοδοτικής ευθύνης, ελλιπής καταγραφή εργατικών ατυχημάτων, απουσία καταγραφής επαγγελματικών ασθενειών κ.λπ.)

**οξύνεται στο έδαφος της τηλεργασίας.** Μπορεί στα χαρτιά να υπάρχει η αναφορά αυτή, στην πράξη όμως **δεν πραγματοποιείται ο έλεγχος της εργοδοτικής ευθύνης** για την εκτίμηση επαγγελματικού κινδύνου για κάθε συγκεκριμένη θέση εργασίας, για τον εργονομικό σχεδιασμό της θέσης εργασίας, για την πυρασφάλεια, την ασφάλεια σε περίπτωση σεισμού, την πρόληψη ψυχοκοινωνικών παραγόντων κινδύνου, την τήρηση των ωραρίων εργασίας κ.ά.

Εξάλλου, **η δυνατότητα πρόσβασης** του εργοδότη ή της Επιθεώρησης Εργασίας **στο χώρο κατοικίας του εργαζόμενου** παραβιάζει την ιδιωτική του ζωή, ανεξάρτητα από το ότι προβλέπεται πως *«αυτή η πρόσβαση υπόκειται σε προειδοποίηση και στην εκ των προτέρων συμφωνία του εργαζόμενου»*.

**Στο σημερινό πλαίσιο υπάρχει απουσία ουσιαστικής ασφαλιστικής κάλυψης του εργαζόμενου από εργατικό ατύχημα και επαγγελματική ασθένεια, ενώ συγκαλύπτεται η εργοδοτική ευθύνη. Είναι φανερό ότι οι δυσκολίες οξύνονται στο έδαφος της τηλεργασίας, όπου σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος ή επαγγελματικής ασθένειας η τεκμηρίωση της ευθύνης του εργοδότη θα είναι πολύ πιο δύσκολη, όταν αυτός εύκολα θα μπορεί να επικαλείται ότι το ατύχημα ή η ασθένεια εκδηλώθηκαν σε χώρο που δεν βρίσκεται υπό την εποπτεία του και όταν θα επικαλείται την αναφορά του άρθρου 8 της συμφωνίας - πλαισίου ότι «ο τηλεργαζόμενος εφαρμόζει τις ισχύουσες διατάξεις για την ασφάλεια στην εργασία», επιρρίπτοντας την ευθύνη σε αυτόν.**

### **Εργασιακά δικαιώματα**

Με τις αποφάσεις για τα έκτακτα μέτρα για τον κορονοϊό, ο εργοδότης **μπορεί να θέσει μονομερώς σε τηλεργασία τον εργαζόμενο.** Μέχρι πρότινος ίσχυε ότι ο εργαζόμενος πρέπει να συμφωνήσει ότι αποδέχεται την τηλεργασία ως μορφή εργασίας. Στην πραγματικότητα όμως γνωρίζουμε πόση αξία έχουν και αυτές οι προβλέψεις, όπου ο εργαζόμενος μπορεί να πιεστεί από τον εργοδότη για «οικειοθελή» ένταξη σε καθεστώς τηλεργασίας. Η τηλεργασία αποτελεί έναν εύκολο τρόπο επέκτασης διαφόρων ελαστικών μορφών απασχόλησης, όπως είναι η εργασία με «μπλοκάκι», όπου οι εργαζόμενοι εμφανίζονται ως εξωτερικοί συνεργάτες ενώ η σχέση τους υποκρύπτει σχέση εξαρτημένης εργασίας.

Ένα άλλο σημαντικό ζήτημα είναι η **εύκολη παραβίαση των προσωπικών δεδομένων** των εργαζομένων (π.χ. μέσω της χρήσης του δικού τους υπολογιστή και του δικού τους δικτύου για την εργασία). Πώς εξασφαλίζεται, επίσης, ο εργαζόμενος ότι δεν θα του ζητηθούν ευθύνες για πιθανή απώλεια δεδομένων από κακόβουλη ενέργεια;

Επιπλέον, προκειμένου να τεκμηριωθεί ότι ο εργαζόμενος δουλεύει ενώ είναι μακριά από τον τόπο εργασίας, εφαρμόζονται όλο και πιο συχνά διάφορα συστήματα επιτήρησης τα οποία παραβιάζουν την ιδιωτική ζωή του (π.χ. χρήση καμερών) και αυξάνουν το στρες.

### **Οργάνωση της αντεπίθεσης**

Το αίτημα να καταργηθεί άμεσα η δυνατότητα του εργοδότη να επιβάλλει μονομερώς τηλεργασία στον εργαζόμενο μπορεί να έρθει άμεσα στο προσκήνιο από τις ταξικές δυνάμεις του εργατικού κινήματος.

Γενικότερα θα ξεδιπλωθούν αγωνιστικές πρωτοβουλίες για τα νέα προβλήματα που γεννά το αστικό πλαίσιο αξιοποίησης της τηλεργασίας. Τα παραδείγματα των πρώτων απεργιών και στάσεων εργασίας στην Ιόνιο Σχολή και στην «Beat», όπου αξιοποιήθηκαν αναγκαστικά οι τηλεδιασκέψεις εργαζομένων, δείχνουν τις δυνατότητες. Σε κάθε περίπτωση, αποδεικνύεται για άλλη μια φορά ότι στα χέρια του κεφαλαίου κάθε νέα τεχνολογία δύναται να μετατρέπεται σε νέο ζυγό για τους εργαζόμενους.

#### **Παραπομπές:**

**1 Παράρτημα Β της ΕΓΣΣΕ 2006-2007.**

**2 Τηλεργασία: ευκαιρία για πιο παραγωγικές επιχειρήσεις και καλύτερη ζωή για τους εργαζόμενους, ΣΕΒ, Μάιος 2019**

**3 Κ. Μπίτσιος, αντιπρόεδρος ΣΕΒ, Τα πλεονεκτήματα της τηλεργασίας, Καθημερινή 25/3/2020**

**4 Eurofound (2020), Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age**

**5 *Telework and occupational health: a Quebec empirical study and regulatory implications, Safety Science 41 (2003)***

**6 *Eurofound and the International Labour Office (2017), Working anytime, anywhere: The effects on the world of work***

**7 *Τηλεργασία: ευκαιρία για πιο παραγωγικές επιχειρήσεις και καλύτερη ζωή για τους εργαζόμενους, ΣΕΒ, Μάιος 2019***

**8 *Η υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων στο στόχαστρο του κεφαλαίου, ΚΟΜΕΠ, 2016, τ. 1***

**9 *Telework and health effects review, International Journal of Healthcare, 2017, Vol. 3, No. 2***

**Εύη ΓΕΩΡΓΙΑΔΟΥ**

Μέλος της Αντιπροσωπείας του Τεχνικού Επιμελητηρίου Ελλάδας

