6 Απριλίου 2020

Η εργασία από σπίτι «σκοτώνει» το οκτάωρο;

/ Επιστήμες, Τέχνες & Πολιτισμός



Πώς μπορούν να προστατεύσουν οι εργαζόμενοι τα δικαιώματά τους σε συνθήκες εξ αποστάσεως εργασίας;



Ένα ενδιαφέρον άρθρο από το ελληνικό Vice για τη φάση με το remote working και τις συνθήκες που το χαρακτηρίζουν. Στο Vice μιλούν για τη νέα καθημερινότητά τους άτομα που το έχουν εφαρμόσει στην Ελλάδα.

Δεν μπλέκεις στην κίνηση με τα πήγαινε-έλα, δεν χρειάζεται να συναναστρέφεσαι αντιπαθητικούς συναδέλφους, δεν σπαταλάς λεφτά σε καφέδες και απολαμβάνεις σπιτικό φαγητό. Ίσως η τηλεργασία να έμοιαζε με παράδεισο όταν πρωτοανακοινώθηκε εξαιτίας του κορωνοϊού. Για αρκετούς εργαζόμενους, όμως, δεν έχει εξελιχθεί καθόλου έτσι.

«Από τη στιγμή που ξεκίνησα να δουλεύω από το σπίτι, δεν υπήρχε ούτε μέτρο ούτε ωράριο. Η φύση της δουλειάς μου είναι τέτοια που ήδη αναγκαζόμουν να κάνω υπερωρίες στο γραφείο. Πλέον, από το σπίτι, έχει χαθεί τελείως η μπάλα». Ο Γ. εργάζεται σε πολυεθνική. Η εταιρεία του προκειμένου να περιορίσει τον κίνδυνο εξάπλωσης του κορωνοϊού, αποδέσμευσε τους περισσότερους εργαζόμενους από τη φυσική παρουσία. «Οι συστάσεις που πήραμε φεύγοντας από το γραφείο ήταν ότι δεν αλλάζει κάτι, θα δουλεύουμε όπως δουλεύαμε, απλώς θα δουλεύουμε από το σπίτι. Μας είχε μεταφερθεί τεράστιο άγχος από τους μάνατζερ σε σχέση με την αποδοτικότητά μας στις νέες συνθήκες». Για τον Γ. όχι μόνο η δουλειά συνεχίστηκε στους ίδιους εντατικούς ρυθμούς, αλλά αυξήθηκε κιόλας. «Επειδή εκ των πραγμάτων είμαστε στο σπίτι, πιστεύουν ότι είμαστε συνεχώς διαθέσιμοι. Βλέπεις e-mail να έρχονται στις 9 το βράδυ. Εννοείται ότι και παλιότερα γινόταν αυτό, αλλά φεύγοντας από τη δουλειά δεν ήσουν υποχρεωμένος να απαντάς αν δεν

υπήρχε ανάγκη. Πλέον θεωρούν ότι από τη στιγμή που είμαστε σπίτι, πρέπει να είμαστε συνεχώς διαθέσιμοι. Χαρακτηριστικά η προϊσταμένη μου σχολίασε μία μέρα, "Δεν απάντησες στο e-mail μου χθες βράδυ". Κι αισθάνθηκα υπόλογος που δεν το έκανα, ενώ δεν ήμουν υποχρεωμένος. Εκτός από αυτό, θα δεις ότι συσκέψεις μπορεί να γίνουν και εκτός ωραρίου, αργά το απόγευμα, ώστε να είναι σίγουρο ότι όλοι θα βρίσκονται online. Το ότι είμαι σπίτι, όμως, δεν σημαίνει ότι θέλω να δουλεύω συνεχώς».

Η περίπτωση του Γ. δεν είναι η μοναδική. Η Λ. είναι υπάλληλος γραφείου στον ιδιωτικό τομέα. Από τότε που ξεκίνησε την τηλεργασία έχουν αυξηθεί τόσο ο όγκος της δουλειάς της όσο και τα έξοδά της, όπως λέει. «Κάποιοι συνάδελφοι με παιδιά βγήκαν σε άδεια, με αποτέλεσμα να έχω επωμιστεί και τη δική τους δουλειά. Ο όγκος είναι διπλός. Εκτός από αυτό, όλες τις τηλεφωνικές επικοινωνίες που έκανα από το γραφείο τις κάνω από το προσωπικό μου τηλέφωνο. Για την ώρα δεν έχει γίνει κάποια συζήτηση να μου καλύψουν αυτά τα έξοδα, αλλά είναι ένα κόστος που δεν θα το είχα. Θα μου πεις, γλιτώνω από τις βενζίνες των μετακινήσεων, αλλά και πάλι δεν είμαι υποχρεωμένη να πληρώσω κλήσεις που γίνονται για δουλειές της εταιρείας». Η νέα συνθήκη προκαλεί μεγάλο στρες στη Λ.: «Όλοι αγχώνονταν ότι θα λουφάρουμε από το σπίτι κι εδώ έχουμε φτάσει στο άλλο άκρο. Θες να πας να φας και αγχώνεσαι ότι θα νομίζουν πως δεν δουλεύεις. Στο γραφείο είχα κανονικά διάλειμμα για φαγητό. Τώρα τρώω μπροστά στον υπολογιστή μου για να μη μου στείλουν κάτι και νομίζουν ότι δεν είμαι διαθέσιμη. Κι εννοείται ότι δεν δουλεύω οκτάωρο. Δουλεύω πολύ παραπάνω».

Για κάποιους εργαζόμενους η τηλεργασία δεν γίνεται σε συνθήκες που τηρούνται τα εργασιακά τους δικαιώματα, όπως το οκτάωρο. Κι είναι ένα μεγάλο ερώτημα το ποιος ελέγχει αυτή τη στιγμή τους εργοδότες. Όπως και το πώς μπορούν τελικά να προστατεύσουν οι εργαζόμενοι τα δικαιώματά τους σε συνθήκες εξ αποστάσεως εργασίας, όταν το γενικό εργασιακό πλαίσιο που κυριαρχεί εν μέσω πανδημίας είναι αυτό της επισφάλειας.

Από την αρχή κιόλας της έξαρσης του κορωνοϊού, δημοσιεύτηκαν μία σειρά από άρθρα για το πώς να δουλέψει κανείς από το σπίτι. Συμβουλές για να είσαι παραγωγικός και προτάσεις για να μπορείς να ανταποκριθείς στα νέα δεδομένα. Είναι καιρός να ξεκινήσει και η συζήτηση για το τι πρέπει να κάνουν και να μην κάνουν οι εταιρείες από πλευράς τους, ώστε να μην καταπατούν τα δικαιώματα των εργαζομένων τους στις νέες συνθήκες.

Στην πραγματικότητα οι εργοδότες δεν θα έπρεπε να ανησυχούν για το πόσο αποδοτικοί μπορεί να είναι οι εργαζόμενοί τους με την τηλεργασία, αφού οι περισσότερες έρευνες δείχνουν ότι όσοι δουλεύουν από το σπίτι είναι πιο

παραγωγικοί. Ενδεικτικά, έρευνα του 2014 με τίτλο «Does Working from Home Work?» έδειξε ότι εργαζόμενοι σε κινεζικό τουριστικό πρακτορείο ήταν 13% πιο παραγωγικοί όταν δούλευαν από το σπίτι σε σχέση με τους συναδέλφους τους στο γραφείο. Αν κάποιος μπορεί να ανησυχεί είναι οι εργαζόμενοι, αφού σύμφωνα με έρευνα είναι δύσκολο να διαχωρίσουν τη δουλειά από τη ζωή στο σπίτι.

Ο Acas είναι ένας οργανισμός που ασχολείται με τη σχέση μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών στη Μεγάλη Βρετανία. Μεταξύ αυτών που συνιστά στις επιχειρήσεις που έχουν εφαρμόσει την τηλεργασία λόγω κορωνοϊού, είναι να μην αναθέτουν στους εργαζόμενους εργασίες που δεν μπορούν να γίνουν εξ αποστάσεως και να δίνουν ευελιξία στους εργαζόμενους γονείς και στους ανθρώπους με προβλήματα υγείας. Αυτό που επισημαίνει ο οργανισμός είναι ότι οι εταιρείες πρέπει να παρέχουν τον κατάλληλο εξοπλισμό στους εργαζομένους τους. Επίσης, αυτό που βρίσκει σημαντικό είναι για λόγους ψυχικής υγείας οι εργαζόμενοι να κάνουν τακτικά διαλείμματα, ώστε να μη μένουν για πολλή ώρα μπροστά στον υπολογιστή. Σύμφωνα με τον οργανισμό, οι μάνατζερ οφείλουν να κάνουν μία συμφωνία με τους υπαλλήλους σε σχέση με το πώς θα υπάρχει ισορροπία μεταξύ ζωής και εργασίας, μέσω τακτικών διαλλειμάτων αλλά και πλήρη αποσύνδεση από τη δουλειά στο τέλος της ημέρας. Αυτό που τονίζει επίσης ο οργανισμός είναι ότι οι εργαζόμενοι θα πρέπει να συνεχίσουν να παίρνουν τις ίδιες απολαβές με πριν και η τηλεργασία να μη γίνει πρόσχημα για μείωση μισθού. Απαραίτητη φυσικά είναι και η τήρηση του ωραρίου. Τέλος, σύμφωνα με τον Acas, οι επιχειρήσεις οφείλουν να πληρώσουν τα κόστη που προέκυψαν από την εργασία στο σπίτι για εταιρικούς σκοπούς.

Πέρα από τις οδηγίες για υγειονομική προστασία στους εργασιακούς χώρους, για την ώρα, το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας στην Ελλάδα δεν έχει κάνει λόγο για άλλου τύπου μέτρα που διαμορφώνονται στις νέες εργασιακές συνθήκες. Πάντως, αν η τηλεργασία πάψει να είναι προσωρινή λύση ενός μήνα, αλλά αποτελέσει τη νέα εργασιακή πραγματικότητα για το επόμενο διάστημα, οι εργαζόμενοι θα πρέπει όχι μόνο να παραμείνουν σωματικά και ψυχικά υγιείς, αλλά και με διασφαλισμένα τα εργασιακά τους κεκτημένα.

Πηγή: city.sigmalive.com