

Σημειώσεις πάνω στην τηλεργασία

και την επέκταση της ελαστικής εργασίας από την πίσω πόρτα

Η τηλεργασία ως μορφή εργασίας υπάρχει παγκοσμίως εδώ και περίπου 25 χρόνια. Αρκετά πράγματα να έχουν γραφτεί γι' αυτήν, όπως θα δούμε και παρακάτω. Σε πολλές χώρες έχει υιοθετηθεί σε έναν ευρύ βαθμό εδώ και αρκετό καιρό(π.χ. Δανία, Ολλανδία, Σουηδία κλπ.). Στην Ελλάδα όμως, η χρήση της ήταν αποσπασματική, και σημαντικότερα, μη θεσμοθετημένη αυστηρά. Υπήρχε κυρίως σαν μια διευκόλυνση που παρείχε ο εργοδότης στον εργαζόμενο, όταν ο τελευταίος για κάποιο λόγο ήθελε να εργαστεί κάποιες μέρες από το σπίτι. Άλλωστε, το εγχώριο κεφάλαιο είναι διστακτικό, χωρίς να έχει κάποια σαφή στρατηγική για τον ψηφιακό μετασχηματισμό της εργασίας. Έτσι, η Ελλάδα παραμένει ουραγός μεταξύ των 28 μελών της ΕΕ στις ψηφιακές δεξιότητες και την ωριμότητα των επιχειρήσεων.

Παρόλα αυτά, το ξέσπασμα της επιδημίας Covid-19 υπήρξε η αφορμή ώστε τους τελευταίους μήνες να ξεκινήσει μια διαδικασία ραγδαίας αντιστροφής αυτής της κατάστασης. Σε διάφορους κλάδους οι εργοδότες αναγκάστηκαν να καταφύγουν στην τηλεργασία για να συντηρήσουν την επιχείρησή τους. Έτσι, πολλές και πολλοί από εμάς βρεθήκαμε ξαφνικά, καθισμένοι μπροστά από ένα PC ή tablet ατελείωτες ώρες, ακόμη και εκτός ωραρίου. Θέλοντας να κατανοήσουμε την παρούσα συνθήκη αναρωτηθήκαμε αν αυτή η απότομη αλλαγή είναι κάτι προσωρινό ή μια νέα κανονικότητα. Αναρωτηθήκαμε επίσης, με ποιούς τρόπους μπορούν τα αφεντικά, να αξιοποιήσουν την τεχνολογία και την τηλεργασία για την αύξηση των κερδών τους, την απαλλαγή τους από λειτουργικά έξοδα, την αποδυνάμωση της διαπραγματευτικής ισχύς των εργαζομένων (εξαιτίας της αυξανόμενης απομόνωσής τους) και τέλος τον μετασχηματισμό της εργασίας.

Τεχνολογία & ευελιξία: Οι δύο όψεις του ίδιου νομίσματος

Ήδη από τις αρχές της δεκαετίας του `90, οι εξωφρενικοί ρυθμοί τεχνολογικής ανάπτυξης επιφέρουν βαθιές αλλαγές στην οργάνωση της παραγωγής. Η εξέλιξη αυτή, δίνει στις επιχειρήσεις την δυνατότητα να ανταποκριθούν πιο αποτελεσματικά στις αυξανόμενες απαιτήσεις μιας οικονομίας που επεκτείνεται σε όλα τα μήκη και πλάτη του κόσμου. Οι νέες τεχνολογίες ανοίγουν την πόρτα σε νέες αγορές και νέους τρόπους εντατικοποίησης της εργασίας και συσσώρευσης κεφαλαίων. Η ενσωμάτωση της πληροφορικής κι η γενικότερη αναβάθμιση των τηλεπικοινωνιών, σημαίνει ότι η διασύνδεση μεταξύ των διαφόρων τμημάτων και εργασιακών καθηκόντων μπορεί να γίνει σε μεγάλη κλίμακα και με ταχύτητα ασύλληπτη σε σχέση με παλιότερα. Έτσι, πολλές υπηρεσίες γραφείου μπορούν να παρέχονται και να συντονίζονται από οποιοδήποτε μέρος και από οποιαδήποτε απόσταση: είτε πρόκειται για διαφορετικούς ορόφους, είτε μέχρι και διαφορετικές ηπείρους¹. Οι καινοτομίες αυτές συμβαδίζουν με τις πλέον διαδεδομένες επιχειρηματικές πρακτικές αποκέντρωσης της παραγωγής: Διάφορες εργασίες που δεν συμφέρει να γίνονται μέσα στην επιχείρηση, τώρα αναθέτονται σε εξωτερικούς συνεργάτες (*outsourcing*), εταιρίες ενοικίασεως εργαζομένων κι υπεργολαβίες (*job sharing*).

Τεράστια σημασία είναι κι οι ανατροπές που λαμβάνουν χώρα στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων. Οι επιχειρήσεις, απαλλαγμένες απ' την υποχρέωση παροχής μόνιμης και σταθερής εργασίας, εφαρμόζουν την απόλυτη ευελιξία² στον τόπο εκτέλεσης και τον τρόπο οργάνωσης της εργασίας. Οι σύγχρονοι εργαζόμενοι μπορούν να ενοικιαστούν, να απολυθούν και να μετακινηθούν ανά πάσα στιγμή, ανάλογα με την ζήτηση και το κόστος εργασίας. Παρότι κουβαλάνε στην πλάτη τους πολύχρονη θητεία στα

θρανία, βρίσκονται σε μια διαρκή επανεκπαίδευση και ανάπτυξη νέων προσόντων κομμένων και ραμμένων στις συνεχώς μεταβαλλόμενες συνθήκες που επιφέρει η ραγδαία εξέλιξη της τεχνολογίας.

Σήμερα, βλέπουμε να αναπτύσσονται νέα επιχειρηματικά μοντέλα, όπως αυτά των πλατφορμών e-shop και παροχής υπηρεσιών, που απασχολούν εκατομμύρια ανθρώπους ανά τον κόσμο. Αυτοί είναι οι ονομαζόμενοι gig workers κι ο αριθμός τους αυξάνεται συνεχώς, καθώς όλο και μεγαλύτερο κομμάτι της καθημερινής ανθρώπινης δραστηριότητας μεταφέρεται στον κυβερνοχώρο. Ηλεκτρονικό εμπόριο, τηλεδιασκέψεις, τηλεαγορές, βραχυχρόνιες μισθώσεις διαμερισμάτων, εφαρμογές (apps) για μετακινήσεις στην πόλη, είναι η νέα τάση του παγκόσμιου κεφαλαίου, που εκμεταλευόμενο τις δυνατότητες της “έξυπνης” τεχνολογίας, εισάγει προσωρινές και ευέλικτες μορφές απασχόλησης.

[1] Μέσω των εφαρμογών Cloud οι εργαζόμενοι μπορούν να έχουν πρόσβαση στα ίδια έγγραφα που έχουν οι συνάδελφοί τους, είτε βρίσκονται εντός είτε εκτός γραφείου. Επίσης, μέσω φθηνών ή δωρεάν ψηφιακών εργαλείων (όπως είναι το zoom, webex, microsoft teams, slack, trello, toggl κ.α), το προσωπικό μιας επιχείρησης έχει την δυνατότητα να επικοινωνεί, να κάνει τηλεδιασκέψεις και να συντονίζει την ομαδική εργασία αποτελεσματικά εξ’ αποστάσεως.

[2] Οι αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας έφεραν νέες μορφές απασχόλησης, που ονομάστηκαν ευέλικτες (μερική εργασία, εργασία με κυλιόμενο ωράριο, εργασία τις Κυριακές & αργίες, εργασία εξ’ αποστάσεως όπως η τηλεργασία). Πολλές από αυτές τις ευέλικτες μορφές εργασίας αποκαλούνται «γκρίζες» γιατί στερούνται εργασιακά δικαιώματα και κοινωνική ασφάλισή (εργασία με το κομμάτι “φασόν”, ενοικίαση εργαζομένων κ.α.).

Οι σύνδεσμοι των αφεντικών έχουν καταλήξει

Μια από τις σημαντικότερες παραμέτρους του ψηφιακού μετασχηματισμού της οικονομίας είναι οι αλλαγές στον τρόπο που οργανώνεται και παρέχεται η εργασία. Παράδειγμα αποτελεί και η εργασία από απόσταση, κάνοντας χρήση των σύγχρονων μέσων τηλεπικοινωνίας. Η τηλεργασία, παρόλο που δεν είχε υιοθετηθεί στην Ελλάδα μέχρι πρόσφατα, υπήρχε κατά καιρούς σαν θέμα στα διάφορα ειδησεογραφικά μέσα. Γιατί όμως τα αφεντικά προωθούσαν - έστω και ακαδημαϊκά - τόσο πολύ την συγκεκριμένη μορφή εργασίας; Τι έχουν να κερδίσουν από αυτήν; Νομίζουμε ότι είναι καλύτερο να δούμε τι λένε οι ίδιοι. Μέσα από τις έρευνες φορέων που εκφράζουν τα συμφέροντα τους, βγάζουν κάποια συμπεράσματα και μιλούν για πολλαπλά κοινά οφέλη:

1. Αυτονομία

Σε έρευνες της Eurofound (Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας), τονίζεται ότι μέσω της τηλεργασίας δίνεται η δυνατότητα στους εργαζόμενους να συνδυάζουν την δουλειά τους με την οικογενειακή ζωή και τους παρέχεται μεγαλύτερη αυτονομία στην εκτέλεση των καθηκόντων τους. Φεύγουμε από ένα περιβάλλον ελέγχου και περνάμε σε ένα περιβάλλον εμπιστοσύνης όπως χαρακτηριστικά αναφέρουν. Μια νέα φιλοσοφία διοίκησης που βασίζεται στην παραχώρηση ευελιξίας και αυτονομίας ως προς την επιλογή του τόπου, του χρόνου και του τρόπου που θα δουλεύουν οι εργαζόμενοι, με αντάλλαγμα τη εξαναγκασμένη

μεγιστοποίηση της αποδοτικότητάς τους. Παρατηρείται ότι τέτοιες αλλαγές επηρεάζουν και τα καθήκοντα του μάνατζερ που πλέον περιορίζονται στον απλό έλεγχο για την τήρηση των deadlines και δεν αναλώνονται στην αυστηρή επιτήρηση της κάθε επί μέρους διαδικασίας στην εργασία. Αυτό δεν σημαίνει ότι υποβαθμίζεται το “διευθυντικό δικαίωμα” των μάνατζερ, απλώς αποκτά διαφορετικό προσωπείο, μιας και ο σκοπός τους συνεχίζει να είναι ο ίδιος: η εξασφάλιση ότι η εργασία μας θα υποτάσσεται κάτω από τις εντολές και ανάγκες της επιχείρησης. Παρ’ όλα αυτά όμως, σε πολλές περιπτώσεις όσον αφορά τον έλεγχο των εργαζομένων, παρατηρείται το αντίθετο από αυτό που διαφημίζουν. Οι εργοδότες έχουν την δυνατότητα να επιτηρούν, διαρκώς, ακόμα στενότερα τις δραστηριότητες των εργαζομένων μέσω εφαρμογών, για το αν πράγματι δουλεύουν ή χασομερούν, περισσότερο και από όταν η εργασία εκτελείται στο χώρο της επιχείρησης. Κάποιες φορές, αυτό δεν είναι καν απαραίτητο, μιας και η εργασία είναι διαμορφωμένη έτσι (αυστηρά deadlines στα projects, συνεχής αξιολόγηση) ώστε ο εργαζόμενος να αυτόπειθαρχείται και να συμβάλει κι αυτός στην επιτήρηση των συναδέλφων.

2. Άυξηση παραγωγικότητας

Σε μια άλλη έρευνα, του ΣΕΒ συγκεκριμένα, αναφέρεται ότι η τηλεργασία μπορεί να αυξήσει την παραγωγικότητα σε βαθμό μέχρι και 50%. Αφενός λόγω της διεύρυνσης του ωφέλιμου εργάσιμου χρόνου κι αφετέρου λόγω του ότι οι τηλεεργαζόμενοι είναι πολύ πιο συγκεντρωμένοι κατά τη διάρκεια της εργασίας τους. Στην πραγματικότητα, το ζήτημα για τα αφεντικά δεν είναι ποιες ώρες της ημέρας θα δουλεύουμε αλλά πόσο αποδοτικοί θα είμαστε. Αναφέρονται σε σύγχρονες μεθόδους αξιολόγησης, με τα κριτήρια απόδοσης να είναι περισσότερο ο όγκος εργασίας και η επίτευξη προκαθορισμένων στόχων και λιγότερο η φυσική παρουσία του εργαζόμενου και η τήρηση του ωραρίου. Η παραγωγικότητα επίσης αυξάνεται και μέσω της μείωσης των “άσκοπων” απουσιών μας, καθώς κι άρρωστοι να είμαστε ή να έχουν απεργία τα μέσα μαζικής μεταφοράς, μπορούμε να δουλέψουμε από το σπίτι. Αναφέρονται επίσης και στην προσέλευση και διατήρηση προσωπικού νεότερης ηλικίας.

Είναι γνωστό ότι οι νέοι-ες μπαίνουν στην αγορά εργασίας με περισσότερη όρεξη για δουλειά αλλά και εφόδια, όντας πιο καταρτισμένοι πάνω στις νέες τεχνολογίες. Έχουν λιγότερες οικονομικές απαιτήσεις και βιοποριστικές ανάγκες και είναι περισσότερο πειθαρχημένοι. Επίσης, δίνεται η ευκαιρία στις επιχειρήσεις να εντοπίσουν αποδοτικότερους και καταλληλότερους υπαλλήλους, διευρύνοντας απεριόριστα την ακτίνα εμβέλειάς τους στην αναζήτηση εργατικού δυναμικού. Μπορούν να προσελκύουν εργαζόμενους από άλλες πόλεις ή ακόμα και από άλλες χώρες, με χαμηλότερα εισοδήματα και κόστος εργασίας.

3. Ευκαιρίες απασχόλησης

Ένα άλλο σημείο στο οποίο επικεντρώνονται οι έρευνες των αφεντικών, είναι ότι η τηλεργασία αυξάνει τις ευκαιρίες απασχόλησης για κοινωνικές ομάδες με περιορισμένη δυνατότητα παροχής εργασίας. Παραδείγματα αποτελούν τα ΑΜΕΑ και οι έγκυες γυναίκες ή νέες μητέρες. Συγκεκριμένα για τις τελευταίες, αναφέρεται ότι με την τηλεργασία τους δίνεται η δυνατότητα να εκπληρώνουν ταυτόχρονα τα καθήκοντα τους ως μητέρες και εργαζόμενες πιο αποτελεσματικά. Δεν διστάζουν να πουν ότι ο μη σαφής διαχωρισμός εργασίας και ελεύθερου χρόνου δεν είναι απαραίτητα κακός αλλά δημιουργεί σε αυτούς τους ανθρώπους νέες ...ευκαιρίες. Τις νέες αυτές ευκαιρίες που διατυμπανίζουν, από τη μία μπορούμε να τις αντιληφθούμε κι ως μέσο εισαγωγής νέας εργατικής δύναμης στην αγορά εργασίας, την οποία κατά καιρούς και χρειάζονται. Από την άλλη, είναι δύσκολο να

μην μεταφράσουμε τις «ευκαιρίες» αυτές, ως πάτημα για το κεφάλαιο, ώστε να απαλλαγεί μια και καλή από έναν διαχρονικό βραχνά: Την κοινωνική μέριμνα των εργαζομένων - γυναικών μέσω επιδομάτων και αδειών μητρότητας.

4. Μείωση λειτουργικών εξόδων

Λειτουργικά είναι τα έξοδα που οφείλονται σε συνήθειες δραστηριότητες της επιχείρησης όπως το ενοίκιο κι οι λογαριασμοί, οι μεσιτείες, ο εξοπλισμός, η ανάλωση υλικών, κ.α. Κατά την περίοδο επιβολής των αυστηρών περιοριστικών μέτρων καραντίνας, πολλές επιχειρήσεις συνειδητοποίησαν ότι μέσω της τηλεργασίας θα μπορούσαν μακροπρόθεσμα να προχωρήσουν στη μείωση του κόστους των εγκαταστάσεων τους. Άλλωστε, η ερχόμενη αναδιάρθρωση της εργασιακής διαδικασίας, μέσω της ενσωμάτωσης καινοτομιών, θα οδηγήσει εκτός από την αύξηση της παραγωγικότητας (που εδώ αποδεικνύεται μέσω ενός πλήθους ερευνών) και στην μείωση του κόστους, με αποτέλεσμα την αύξηση του ποσοστού κέρδους.

5. Ευελιξία & αλλαγή μοντέλου

Ένα ακόμη σημείο στο οποίο επικεντρώνονται, είναι η αναγκαιότητα για επικαιροποίηση της εργατικής νομοθεσίας, η οποία χαρακτηρίζεται ως άκαμπτη, αδυνατώντας να ενσωματώσει τις επεκτεινόμενες αρχές της ευελιξίας που χαρακτηρίζουν τις σύγχρονες “μεταβιομηχανικές” κοινωνίες. Για την τηλεργασία, πρακτικά αυτό σημαίνει ότι το νομικό της πλαίσιο, δεν έχει ανανεωθεί από το 2007 όπου και ενσωματώθηκε στην εθνική συλλογική σύμβαση εργασίας. Το υπάρχον πλαίσιο δεν δίνει μεγάλη ευελιξία όσον αφορά τον καθορισμό, τήρηση του ωραρίου εργασίας, διαλλειμάτων και κατ’επέκταση στο κατά πόσο καλύπτονται οι επιχειρήσεις σε περίπτωση ελέγχου της ΣΕΠΕ. Για παράδειγμα, στην μερική τηλεργασία, προκειμένου να είναι απολύτως νόμιμη μια επιχείρηση, θα πρέπει είτε οι μέρες τηλεργασίας να είναι αυστηρώς προ-καθορισμένες (πχ κάθε Τετάρτη), είτε να αναθεωρείται η σύμβαση κάθε φορά που αλλάζει το πρόγραμμα του τηλεεργαζομένου. Για τους συγγραφείς του κεφαλαίου, όλα τα παραπάνω θεωρούνται πρακτικά μη εφαρμόσιμα και ζητούν ειδικές ρυθμίσεις, όπως είναι ήδη σε ισχύ σε αρκετές ευρωπαϊκές χώρες. Αυτές, θα προσδίδουν μεγαλύτερη ευελιξία στις επιχειρήσεις, ως προς τον καθορισμό του ωραρίου.

Αυτό που όμως έχει την μεγαλύτερη σημασία για τις “δεξαμενές γνώσης” του ελληνικού κεφαλαίου, είναι το πώς αντιλαμβάνονται οι επιχειρήσεις σήμερα το καθεστώς της τηλεργασίας. Κι εξηγούμαστε: Μέχρι στιγμής, σχεδόν καμία επιχείρηση δεν εφάρμοζε την τηλεργασία με πρωταρχικό στόχο όλα τα παραπάνω. Κυρίως αποτελούσε μια παροχή διευκόλυνσης προς τους εργαζόμενους, πάντα κατόπιν αμοιβαίας συμφωνίας, χωρίς ταυτόχρονα να δημιουργεί ένα ειδικό εργασιακό καθεστώς και μια νέα κατηγορία εργαζομένων. Το στοίχημα των αφεντικών για την επόμενη μέρα είναι πως η τηλεργασία θα συμβάλει στον μετασχηματισμό της τυπικής εξαρτημένης εργασίας σε εργολαβική. Για τις επιχειρήσεις, οι συμβάσεις έργου είναι ευέλικτες ως προς τις ανάγκες και τις ιδιαιτερότητες του κάθε project. Έτσι, δίνεται η δυνατότητα να απασχολούν εξ’ αποστάσεως και για ένα συγκεκριμένο κομμάτι χρόνου, “ανεξάρτητους” εργαζόμενους καταλλήλων προσόντων και εξειδικεύσεων, απαλλασσόμενες ταυτοχρόνως από ασφαλιστικές εισφορές και μισθολογικά βάρη.

Ο μαγικός κόσμος της τηλεργασίας κι εμείς

Από τα παραπάνω δεδομένα, ξεχωρίζουν τέσσερα σημεία που η τηλεργασία χτυπά τον εργαζόμενο στη δουλειά αλλά και τηνπροσωπική του ζωή.

Πρώτον, η απουσία του ίδιου του εργαζόμενου από τον χώρο δουλειάς σημαίνει και απουσία καθημερινής τριβής με συναδέλφους. Αυτή η κατάσταση μπορεί να μας μετατρέψει σε αποκομμένες και προκατειλημμένες ατομικότητες, και η δουλειά να γίνει απόλυτα βαρετή και καταθλιπτική. Άραγε με ποιούς θα κάνουμε διάλλειμα, θα λέμε αστεία και θα συζητάμε για την δουλειά μας; Πως θα αποκτήσουμε συνοχή, εμπιστοσύνη και συναδελφικότητα μεταξύ μας όταν η άμεση επαφή θα αντικατασταθεί από τα τηλέφωνα και τα παράθυρα συνομιλίας στα διάφορα διαδικτυακά meeting; Κι όμως, η μισή μέρα που σπαταλάμε στην δουλειά μαζί με τους συναδέλφους, αποτελεί αναμφισβήτητο πιο στιβαρό θεμέλιο για να μας κρατάει ενωμένους απέναντι στις παράλογες απαιτήσεις της διοίκησης, όπως για παράδειγμα πάνω στο ζήτημα του ρυθμού εργασίας. Με την φυσική μας παρουσία στο γραφείο, έχουμε την δυνατότητα να διαμορφώνουμε έναν στάνταρ και αποδεκτό από όλους ρυθμό δουλειάς. Ο διπλανός μας θα μας ζητήσει να μειώσουμε τον ρυθμό που δουλεύουμε για ένα δύσκολο πρότζεκτ, και εμείς θα του ζητήσουμε να παρατείνουμε λίγο παραπάνω το διάλλειμα για τσιγάρο ή φαγητό. Όσο καλύτερα γνωριζόμαστε μεταξύ μας, τόσο πιο εύκολα μπορούμε να το κατακτήσουμε χωρίς να κατηγορηθεί κάποιος μεμονωμένα ως τεμπέλης η αργός.

Δεύτερον, η απουσία καθορισμένου εργασιακού χώρου και χρόνου που συντελείται μέσω της τηλεργασίας δαιωνίζει και την ψευδαίσθηση ότι η εργασία και τα συμφέροντα μας ταυτίζονται με τα κέρδη και τους στόχους της επιχείρησης. Δίνει την αίσθηση του εξωτερικού συνεργάτη - αυτοαπασχολούμενου (εργαζόμενου επιχειρηματία του εαυτού του) που ρυθμίζει ο ίδιος το πώς και πότε θα δουλεύει. Η ζωή του γίνεται πλέον αντιληπτή ως επένδυση σε εργασιακές δεξιότητες με σκοπό από τα να τα βγάλει πέρα μόνος του μέχρι κάποτε όλη αυτή η γνώση και εμπειρία να αυτοαξιοποιηθεί μέσω μιάς start-up επιχείρησης και να γίνει ο επόμενος αυτοδημιούργητος επιχειρηματίας. Αυτό το περίφημο κυνήγι απόκτησης προσόντων που πρέπει να είναι συνεχές, μπορεί να γίνει εύκολα από το διαδίκτυο, αρκεί να ξημεροβραδιάζεις επανειλημμένα πίσω από την οθόνη του υπολογιστή σου. Όμως, στην αγορά εργασίας, δεν είναι ο καλύτερος αυτός που πετυχαίνει. Ολόκληρες στρατιές διανοητικών εργαζόμενων (brainworkers) που μορφώθηκαν και εξειδικεύτηκαν, κατέληξαν «μπλοκάκηδες», δηλαδή να εργάζονται ως μισθωτοί με πενιχρούς μισθούς και ταυτόχρονα να πληρώνουν κερατιάτικα για ασφαλιστικές εισφορές σαν να είναι ελεύθεροι επαγγελματίες. Κι από ότι φαίνεται, οι ψευδαισθήσεις και τα όνειρα όλων αυτών των «ταλαντούχων επιστήμονων» και των «απροσάρμοστων» 'tech-φρικών' με τις αστείρευτές γνώσεις και δεξιότητες γκρεμίστηκαν πατώντας την μπανανόφλουδά του νεοφιλελευθερισμού και του «ισότιμου» ανταγωνισμού.

Τρίτον, γίνεται αντιληπτό ότι η θολούρα μεταξύ ελεύθερου και εργάσιμου χρόνου αποτελεί πεδίο νέων ευκαιριών μόνο για τους εργοδότες και τις επιχειρήσεις. Ο τηλεεργαζόμενος αναγκάζεται να είναι συνεχώς διαθέσιμος για να απαντήσει σε κάποιο mail, σε κάποιο τηλεφώνημα του αφεντικού, να εξυπηρετήσει κάποια «έκτακτη ανάγκη» που προέκυψε ή κάποια υποχρέωση που πρέπει να εκπληρωθεί γιατί πιέζει το deadline. Η συγκεκριμένη συνθήκη τον ωθεί να ασχολείται όλο και περισσότερο με την δουλειά εκτός του ωραρίου, ακόμη και αν δεν υπάρχει η ανάγκη γι' αυτό, μιας και δημιουργείται η αντίληψη ότι κάποιες ενέργειες μπορούν να διεκπεραιωθούν άμεσα και γρήγορα με λίγα κλικ από το σπίτι. Βέβαια, το ξεχείλωμα του ωραρίου το φέρνουν κι οι πολλαπλές ταχύτητες και τα διαφορετικά ωράρια των εργαζομένων που αναπτύσσονται από την εξ' αποστάσεως εργασία.

Τέταρτον, και τελευταίο. Όλη αυτή η κατάσταση είναι φυσικό επακόλουθο να διαμορφώνει την υγεία και την προσωπικότητα του τηλεεργαζόμενου. Ποτέ δεν έχει χρόνο να ασχοληθεί με κάτι που τον γεμίζει αυθεντικά, μιας και η δουλειά είναι έτοιμη να

εισβάλλει κάθε στιγμή, κάθε δευτερόλεπτο στον προσωπικό του χρόνο, με τους χώρους του σπιτιού του να μετατρέπονται σε ένα απέραντο γραφείο. Ο τηλεργαζόμενος αναγκάζεται να εξασφαλίσει ένα χώρο εργασίας μέσα στο σπίτι. Αυτό είναι δύσκολο για αρκετούς που έχουν οικογένεια ή συγκατοικούν, μιας και όλα τα άτομα πρέπει να προσαρμόσουν την καθημερινότητα τους κατά τις εργάσιμες ώρες. Δεν είναι παράξενο λοιπόν αυτή η φιγούρα εργαζομένου να ζει με άγχος και στρές λόγω των ρυθμών δουλειάς και της απώλειας της προσωπικής του ζωής. Ένα από τα πραγματικά πρόβλημα των σημερινών εργαζόμενων είναι ότι δεν έχουν χρόνο. Δεν έχουμε την δυνατότητα να βιώσουμε τον ελεύθερο μας χρόνο έτσι όπως πραγματικά θέλουμε, γιατί πολύ απλά δεν μας ανήκει. Η δουλειά μας τρώει τον περισσότερο χρόνο κι είναι αυτή που θα καθορίσει απόλυτα για το τι θα κάνουμε και πως θα περάσουμε το απόγευμά μας ή το Σαββατοκύριακο. Οι δουλειές «λάστιχο» όπως είναι η εργασία από το σπίτι, τεμαχίζουν τον ελεύθερο μας χρόνο σε χίλια κομμάτια και κάνουν τα πράγματα ακόμη πιο θολά και αλλοτριωτικά.

Μπορεί η μάχη να δοθεί εξ' αποστάσεως;

Η ελαστικοποίηση κι ο θρυμματισμός της εργασίας αγγίζει πλέον τους περισσότερους ηλικιακά νέους εργαζόμενους, με τους περισσότερους να μην έχουν ζήσει κάτι διαφορετικό. Παρότι μιλάμε την ίδια γλώσσα, φαίνεται ακατόρθωτο ακόμα και να διανοηθούμε να ενεργοποιηθούμε με τη δική μας κοινή ταυτότητα, να οργανώσουμε τα αιτήματά μας, να δώσουμε τους δικούς μας αγώνες. Κι ενώ βρισκόμαστε σε εργασίες οι οποίες διαρκώς αποκτούν όλο και πιο κομβικό ρόλο στην νέα οικονομία, δεν έχουμε καταφέρει να βρούμε τρόπους έκφρασης των συλλογικών μας αναγκών. Η εποχή που η ύπαρξη μαζικών χώρων δουλειάς όπως τα εργοστάσια κι η συλλογική ζωή γύρω από αυτά ήταν βασικοί παράγοντες για να συγκροτηθούν οι εκμεταλλευόμενοι ως τάξη έχει περάσει ανεπιστρεπτί. Η εργατική οργάνωση του παρελθόντος φαίνεται ότι δεν μπορεί να ανταποκριθεί σε μια περίοδο η οποία χαρακτηρίζεται, σε αρκετούς κλάδους, από τη γενικευμένη έξοδο των εργαζομένων από τον παραδοσιακό ενιαίο εργασιακό χώρο. Για παράδειγμα, τα open space γραφεία και τα call centers, όπου δεκάδες εργαζόμενοι στοιβάζονται μέσα σε λίγα τετραγωνικά, πιθανότατα και να μην υπάρχουν στο μέλλον.

Είναι πράγματι γεγονός ότι η τηλεργασία ήρθε για να μείνει. Στο άμεσο μέλλον, πολλοί θα είναι αυτοί, κυρίως οι millennials, που θα προτιμήσουν την τηλεργασία για να αποδράσουν από τις πολύωρες και κουραστικές μετακινήσεις, την ενοχλητική επίβλεψη των προϊσταμένων και των εργοδοτών τους, ίσως ακόμη και από τους αντιπαθητικούς συναδέλφους. Οι βásiμες επιθυμίες των νέων εργαζομένων για τηλεργασία, περισσότερη ευελιξία και απελευθέρωση από το «ρουτινιασμενο» 5ημερο-8ωρο, αποτελούν έμπρακτη αμφισβήτηση των παραδοσιακών μορφών εργασίας. Ταυτόχρονα όμως κρύβουν παγίδες ακόμη κι όταν εκφράζονται από ριζοσπαστική σκοπιά. Το κεφάλαιο μπορεί εύκολα να ενσωματώσει τις εργατικές αρνήσεις με τους δικούς του όρους, κάτι που είναι απολύτως βέβαιο ότι θα μας ωθήσει σε περισσότερη αβεβαιότητα. Θα γίνουμε ακόμη πιο ανταγωνιστικοί, αλαζόνες και φοβισμένοι για τις δουλειές μας, ψάχνοντας διαρκώς για ατομικές λύσεις στα τεράστια συλλογικά προβλήματα που μας κλονίζουν. Η εκτίμηση μας πηγάζει από την εμπειρία των νέων προλετάρων της δεκαετίας του '70 στις δυτικές μητροπόλεις. Εκείνοι αρνήθηκαν τον ρόλο τους μέσα στην βαριά βιομηχανία των εργοστασίων, απαιτώντας ελευθερία από την αιώνια φυλακή της μισθωτής εργασίας. Το κοινωνικό αυτό τσουνάμι ανυπακοής έφερε τα αντίστροφα αποτελέσματα. Πυροδότησε με όρους ρεβάνς από το κεφάλαιο, την εγγεγραμμένη/προμελετημένη απορρύθμιση του κοινωνικού συμβολαίου που είχαν κερδίσει οι εργατικοί αγώνες κι οι εξεγέρσεις των προηγούμενων δεκαετιών. Η διαδικασία αυτής της απορρύθμισης αποτυπώθηκε με την εφαρμογή των νέων τεχνολογιών και την εισαγωγή ρομποτικών συστημάτων στα

εργοστάσια, την μείωση του απαιτούμενου αριθμού εργατικών χεριών, την διάλυση των ισχυρών συνδικάτων και την ελαστικοποίηση της εργασίας που ακολούθησαν.

Μακριά όμως από εύκολα συνθήματα για άρνηση της τηλεργασίας και σπάσιμο των καμερών και των υπολογιστών, οφείλουμε να μπούμε στη διαδικασία να απαντήσουμε σε κάποια ερωτήματα που προκύπτουν. Μπορούν οι νέες τεχνολογίες να βοηθήσουν στην επικοινωνία των εργαζομένων που δεν βρίσκονται στον ίδιο χώρο δουλειάς; Η πετυχημένη διαδικτυακή συνεννόηση και αντίδραση (μέσω της εφαρμογής what's app) των διανομέων της WOLT μετά από την ανακοίνωση της εταιρίας να περικόψει τα bonus, όπως κι η στάση τηλεργασίας στην πλατφόρμα BEAT μετά από απολύσεις της διοίκησης εν μέσω της καραντίνας, φέρνουν στο προσκήνιο μια νέα μορφή επικοινωνίας, συντονισμού και οργάνωσης των εργαζομένων. Μπορούν οι προοπτικές και η αναγκαιότητα αγώνα που γεννιούνται εν μέσω εργασιακής κινητικότητας και ακραίας ευελιξίας να απαντήσουν στο μεγάλο στοίχημα που παρέμενε ανοιχτό πριν ακόμα χτυπήσει την πόρτα μας η επιδημία κι η εξ αποστάσεως εργασία: Να βγούμε από την απομόνωση και την αδράνεια, να συναντηθούμε, να ανακτήσουμε την χαμένη μας εργατική αυτοπεποίθηση, να προετοιμάσουμε τις θέσεις μάχης μας στους αγώνες του μέλλοντος.

Κινήσεις για την Ταξική Αυτονομία

taksiki-autonomia@riseup.net