



Αθήνα, 6 Νοεμβρίου 2020

### ΕΡΩΤΗΣΗ

**Προς τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων**

**Θέμα: «Ανάγκη για την εκπόνηση ενός νέου, πλήρους θεσμικού πλαισίου για την οργάνωση της τηλεργασίας ώστε αυτός ο καινοτόμος τρόπος εργασίας να μην αποβεί εις βάρος των εργαζομένων».**

Η πανδημία του κορωνοϊού έχει μεταμορφώσει τον τρόπο ζωής και εργασίας στην Ευρώπη και σε όλο τον κόσμο που επηρεάζει την υγεία, τις κοινωνικές σχέσεις και την οικονομική σταθερότητα. Η πλήρης επίπτωση στην αγορά εργασίας έχει αρχίσει ήδη να γίνεται εμφανής, αλλά είναι αναπόφευκτο ότι ο τρόπος με τον οποίο οργανώνεται η εργασία θα αλλάξει μόνιμα. Το μέλλον πρέπει να οικοδομηθεί στην ισότητα, την αλληλεγγύη και την συλλογική λήψη των αποφάσεων.

Από το 2015 περίπου 1 στους 5 εργαζόμενους εφαρμόζει το σύστημα της εξ αποστάσεως παροχής εργασίας είτε με τηλεργασία είτε με κάποια μορφή εργασίας που βασίζεται στην Πληροφορική (TICTM). Ήδη από την αρχή της πανδημίας εκατομμύρια εργαζόμενοι στην Ευρώπη εφαρμόζουν το σύστημα της τηλεργασίας. Τα συνδικάτα υποστήριξαν αυτή την δυνατότητα για να προστατεύσουν τους εργαζόμενους από την επαφή τους με την ιό. Όποιος αμφισβητεί την σημασία της τηλεργασίας στην νέα πραγματικότητα πρέπει να λάβει υπόψη του ότι πανευρωπαϊκά το 40% των πληρωμένων ωρών εργασίας κατά την διάρκεια της πανδημίας έχουν παραχθεί με τηλεργασία. Για αυτούς που παρέμειναν στην απασχόληση, η τηλεργασία συνεχίζει να αποτελεί την πιο σχετική αλλαγή. Παρά το γεγονός ότι ήταν αδιανόητο ότι

θα μπορούσε να αναπτυχθεί σε αυτή την κλίμακα πριν μια δεκαετία, η τηλεργασία φαίνεται να ωφέλησε συνολικά, καθώς διασφάλισε την συνέχεια των επιχειρήσεων και επέτρεψε στους εργαζόμενους να προσαρμοστούν και να παραμείνουν ενεργοί, καταρρίπτοντας τον μύθο ότι η τηλεργασία είναι συνώνυμη με την περίοδο των διακοπών. Καθώς οι οικονομίες όλων των χωρών άρχισαν να ξαναοίγουν εν μέρει από τον Ιούνιο, οι μισοί από τους συμμετέχοντες σε ευρωπαϊκή έρευνα ανέφεραν ότι εξακολουθούν να εργάζονται τουλάχιστον περιστασιακά από το σπίτι και το 1/3 ότι συνεχίζουν να εργάζονται αποκλειστικά από το σπίτι. Ακόμη περισσότερο τα 3/4 των εργαζόμενων δηλώνουν στην ίδια έρευνα ότι επιθυμούν να συνεχίσουν να εργάζονται όλες οι κάποιες ημέρες της εβδομάδας από το σπίτι ακόμη και μετά το τέλος της πανδημίας. Η Αμερικανική πολυεθνική τράπεζα επενδύσεων Morgan Stanley προβλέπει ότι σε όλη την Ευρώπη ο αριθμός αυτών που εργάζονται από το σπίτι ολόκληρη την εβδομάδα ή μερικές μέρες αυτής θα διπλασιαστεί στο 30% μέχρι το 2030. Δικηγόροι, τραπεζίτες, τεχνικοί της πληροφορικής, σχεδιαστές ρούχων, κτηματομεσίτες κ.λπ. είναι λιγότερο πιθανόν στο μέλλον να είναι ορατοί στα αστικά κέντρα των πόλεων από ότι στο παρελθόν.

**Με λίγα λόγια όλα δείχνουν ότι ο covid 19 άλλαξε μόνιμα τα πρότυπα εργασίας καθώς οι επιχειρήσεις που αναγκάστηκαν να υιοθετήσουν την εξ αποστάσεως εργασία διαπίστωσαν ότι οι υπάλληλοί τους δεν επιθυμούν να επιστρέψουν στα γραφεία τους όταν αρθούν οι απαγορεύσεις, πολλώ δε μάλλον τώρα που επιβάλλεται ένα νέο, καθολικό lockdown και έτσι αυτός ο καινοτόμος τρόπος εργασίας πρέπει να είναι διαθέσιμος για τους εργαζόμενους ως τμήμα μιας συλλογικής συμφωνίας. Το γεγονός αυτό σημαίνει ότι πρέπει να ληφθούν πολιτικές αποφάσεις σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο, μέσα από τον κοινωνικό διάλογο μεταξύ των δημοσίων αρχών και των κοινωνικών εταίρων για να αντιμετωπιστούν οι ευκαιρίες και οι προκλήσεις που η κατάσταση προσφέρει.**

Στην χώρα μας, που μόλις το 4,7% των εργαζόμενων, σύμφωνα με το Eurofound data, εργάζονταν από το σπίτι στις αρχές Μαρτίου (σε αντίθεση με το 7,% στην Ε.Ε.) με το ποσοστό αυτό να ανεβαίνει στο 26% τον Απρίλιο, από σήμερα εφαρμόζεται καθολικό lockdown, ενώ έχει τεθεί ήδη σε εφαρμογή από 3-11-2020 με κοινή υπουργική απόφαση το μέτρο της υποχρεωτικής τηλεργασίας στο 50% επί του συνολικού αριθμού των εργαζομένων για όλον τον Νοέμβριο, σε όποιες περιπτώσεις η εργασία μπορεί να παρασχεθεί εξ αποστάσεως, για την ανάσχεση της πανδημίας του κορωνοϊού **στην οποία όμως καθορίστηκε μόνο η διαδικασία που πρέπει να ακολουθήσουν εργοδότες και εργαζόμενοι ενώ προβλέπεται πρόστιμο 3.000 ευρώ στις επιχειρήσεις που δεν εφαρμόζουν το μέτρο.**

Η τηλεργασία δεν είναι πλέον απλά ένα ζήτημα χώρου εργασίας. Είναι ένα σημαντικό μακροοικονομικό ζήτημα με, δυνητικά, ευρείας κλίμακας συνέπειες στην περιφερειακή σύγκλιση, την σχέση μεταξύ αστικών και αγροτικών περιοχών και την θέση της Ευρώπης στην παγκόσμια οικονομία. Ανοίγει τεράστιες δυνατότητες για την κοινωνία και την οικονομία γενικά καθώς, για παράδειγμα, οι αγροτικές περιοχές μπορούν τώρα να αναπτυχθούν εκ νέου, ως τόποι μόνιμης διαμονής και εργασίας, με την ανάπτυξη των κατάλληλων υποδομών.

Όμως η τηλεργασία μπορεί να θολώσει την γραμμή ανάμεσα στην επαγγελματική και την προσωπική ζωή, ειδικά σε αυτούς που πρώτη φορά εργάζονται κατά αυτό τον τρόπο. Οι εργοδότες συχνά σπεύδουν να εκμεταλλευτούν τις αλλαγές στον τρόπο με τον οποίο οργανώνεται η εργασία για να απαιτούν περισσότερες ώρες απασχόλησης ή συνεχή διαθεσιμότητα.

Μια ευρωπαϊκή έρευνα για τις εργασιακές συνθήκες αποκάλυψε ότι αυτοί που εργάζονται κανονικά από το σπίτι είναι δύο φορές πιο πιθανόν να δουλεύουν περισσότερες από 48 ώρες την εβδομάδα από αυτούς που εργάζονται στον χώρο εργασίας τους και έξι φορές πιο πιθανό να εργάζονται στον ελεύθερο χρόνο τους. Σύμφωνα με έρευνα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου μακροχρόνια διευθυντική παρακολούθηση και απαίτηση για σταθερή διαθεσιμότητα μπορεί να προκαλέσει κινδύνους στην ψυχολογική υγεία των εργαζομένων, στρες και απομόνωση.

Κατά την διάρκεια της πανδημίας πρωταρχικά οι γυναίκες έφεραν στους ώμους τους το βάρος να διαχειριστούν σχεδόν «ταχυδαχτυλογρικά» την εργασία από το σπίτι με την φροντίδα των παιδιών εκτός σχολείου ή εξαρτώμενων ατόμων της τρίτης ηλικίας. Η πανδημία δεν είναι «ουδέτερη» από άποψη φύλου και οι κοινωνικό-οικονομικές συνέπειες του ιού έχουν χτυπήσει πιο άσχημα τις γυναίκες, ιδιαίτερα της χαμηλά αμειβόμενες «πρώτης γραμμής» εργαζόμενες.

Η εξ αποστάσεως εργασία μπορεί επίσης να έχει επίπτωση στους νεαρότερους εργαζόμενους, οι οποίοι, παρά το γεγονός ότι είναι ψηφιακά καταρτισμένοι, είναι πολύ περισσότερο πιθανόν να ζήσουν σε περιοριστικές συνθήκες (πχ μικρά διαμερίσματα) και να χάσουν το είδος των δημιουργικών εμπειριών που συμβαίνουν στον φυσικό χώρο εργασίας.

Την ίδια στιγμή λιγότεροι από τους μισούς εξ αποστάσεως εργαζόμενους στην Ευρώπη δηλώνουν ότι έχουν παραλάβει τον απαιτούμενο εξοπλισμό από τους εργοδότες τους, πολλοί από αυτούς εργάζονται στον ελεύθερο χρόνο τους και η τηλεργασία φαίνεται να ξεθωριάζει ακόμη περισσότερο τα ήδη θολά όρια μεταξύ της

εργασιακής και της οικογενειακής ζωής, ενώ δηλώνουν ότι αισθάνονται απομονωμένοι και ότι η εργασία τους είναι λιγότερο χρήσιμη, σημαντικές πτυχές και τα δύο της ποιότητας της εργασίας.

Αυτό σημαίνει ότι **σε Ευρωπαϊκό και Εθνικό επίπεδο πρέπει να θεσμοθετηθεί ένα σαφές πλαίσιο για την τηλεργασία με σημαντικές αρχές και «κόκκινες γραμμές»** συμπεριλαμβανόμενης της εξασφάλισης **ίσης αμοιβής** και εργασιακών συνθηκών καθώς και **αυστηρών κανόνων στο ωράριο εργασίας**, ενώ πρέπει να γίνεται απολύτως σεβαστό το δικαίωμα των εργαζόμενων να αποσυνδέονται ηλεκτρονικά. Οι τηλε-εργαζόμενοι πρέπει να δικαιούνται **επιστροφή δαπανών για πρόσθετες δαπάνες που απαιτούνται προκειμένου να μετατρέψουν τα σπίτια τους σε γραφεία**, όπως ηλεκτρονικός εξοπλισμός, Wi Fi και αυξημένο κόστος για δαπάνες σε υπηρεσίες κοινής ωφελείας πχ ηλεκτρικό ρεύμα, καθώς και δαπάνες για γραφεία και εργονομικές καρέκλες.

Οι εργοδότες πρέπει να παρέχουν **κατάρτιση και τεχνική υποστήριξη** και να διασφαλίσουν ότι οι εργαζόμενοι δεν θα αισθάνονται απομονωμένοι παρέχοντας στους εργαζόμενους από το σπίτι τα ψηφιακά εργαλεία που θα τους επιτρέψει να έχουν τις συνομιλίες που είχαν στο γραφείο με τους συναδέλφους τους και να συμμετέχουν στην λήψη των συλλογικών αποφάσεων.

Επίσης, πρέπει να διασφαλίζεται ότι **δεν θα χαθούν κοινωνικά κεκτημένα** όπως αναρρωτικές άδειες και πως **οι γυναίκες πρέπει να απολαμβάνουν το εργασιακό καθεστώς που τις αξίζει σε συνδυασμό με πραγματικές ευκαιρίες για ισορροπία μεταξύ εργασιακής και προσωπικής ζωής**. Αυτό σημαίνει ότι άδειες εγκυμοσύνης, μητρότητας, επιδόματα τέκνων κλπ θα πρέπει να είναι ρητά κατοχυρωμένα και απολύτως σεβαστά για τις εργαζόμενες από το σπίτι.

Ευρωπαϊκές έρευνες δείχνουν ότι, όταν οι εργαζόμενοι που εργάζονται από το σπίτι έχουν μεγαλύτερη αυτονομία ώστε να παίρνουν πρωτοβουλίες και να συμμετέχουν στην λήψη των συλλογικών αποφάσεων, **το γεγονός αυτό αυξάνει τα κίνητρα και τους ενθαρρύνει να αναπτύξουν τις δεξιότητές τους**, βασικά στοιχεία και τα δύο για την ποιότητα της παρεχόμενης εργασίας. Αυτό σημαίνει ότι **πρέπει να τερματιστεί η χρήση παρεμβατικών εργαλείων παρακολούθησης** όπως οι θερμικές κάμερες ή κάμερες ασφαλείας και τα ηχογραφημένα πλάνα και να θεσπιστεί ένα σύστημα για τον έλεγχο της τηλεργασίας σύμφωνα με τους κανόνες για την προστασία των προσωπικών δεδομένων και της ιδιωτικότητας.

Για όλους αυτούς τους λόγους υπάρχει ανάγκη να εκπονηθεί και να νομοθετηθεί **ένα νέο πλαίσιο για την τηλεργασία**, ώστε η εξελισσόμενη ψηφιακή επανάσταση στην εργασία να οργανωθεί με έναν καλύτερο τρόπο και να αποφευχθούν οι καταστροφικές συνέπειες σε βάρος των εργαζομένων.

**Ερωτάται ο κ. Υπουργός:**

Προτίθεται να θέσει σε διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους και να φέρει στην Βουλή τους ψήφιση ένα νέο, πλήρες θεσμικό πλαίσιο για την τηλεργασία που θα θέτει συγκεκριμένες υποχρεώσεις τους εργοδότες τους ίση αμοιβή για τους εργαζόμενους με τηλεργασία, τήρηση τους συγκεκριμένου ωραρίου, σεβασμός τους προσωπικής ζωής των εργαζόμενων, κάλυψη των δαπανών του απαιτούμενου εξοπλισμού καθώς και όλων των συναφών δαπανών που απαιτούνται για την εργασία από το σπίτι, απαγόρευση τους επίβλεψης των εργαζόμενων από το σπίτι με θερμικές κάμερες κ.λπ. και εισαγωγή τους συστήματος για τον έλεγχο εκ μέρους τους διοίκησης των εργαζομένων με τηλεργασία που να συνάδει με τους κανόνες προστασίας των προσωπικών δεδομένων και του σεβασμού τους ιδιωτικότητας, ρητή κατοχύρωση των δικαιωμάτων των εργαζομένων και ιδιαίτερα των γυναικών, τους αναρρωτικές άδειες, άδειες μητρότητας και πάσης φύσεως επιδόματα, παροχή ψηφιακών εργαλείων που να εξασφαλίζουν την επικοινωνία με τους συναδέλφους τους και τη συμμετοχή τους στην λήψη των συλλογικών αποφάσεων κ.λπ.;

**Οι ερωτώντες βουλευτές**

**Τζάκρη Θεοδώρα**

**Αβραμάκης Λευτέρης**

**Αγαθοπούλου Ειρήνη**

**Αναγνωστοπούλου Σία**

**Αυλωνίτης Αλέξανδρος**

**Βαρδάκης Σωκράτης**

**Βέττα Καλλιόπη**

**Γιαννούλης Χρήστος**

**Ελευθεριάδου Τάνια**

**Ζαχαριάδης Κώστας**

**Ζείμπέκ Χουσεΐν**

**Ηγουμενίδης Νικόλαος**

**Θραψανιώτης Εμμανουήλ**

**Καλαματιανός Διονύσης**

**Καρασαρλίδου Φρόσω**

**Κασιμάτη Νίνα**

**Κάτσης Μάριος**

**Καφαντάρη Χαρά**

**Μάρκου Κώστας**

**Μωραΐτης Θάνος**

**Νοτοπούλου Αικατερίνη**

**Ξενογιαννακοπούλου Μαριλίζα**

**Παπαδόπουλος Σάκης**

**Παπαχριστόπουλος Θανάσης**

**Πούλου Γιώτα**

**Σαντορινιός Νεκτάριος**

**Σαρακιώτης Γιάννης**

**Σκουρολιάκος Πάνος**

**Σκούφα Μπέττυ**

**Σπίρτζης Χρήστος**

**Τριανταφυλλίδης Αλέξανδρος**

**Φάμελλος Σωκράτης**

**Χαρίτου Δημήτρης**

**Χατζηγιαννάκης Μίλτος**

**Ψυχογιός Γεώργιος**