

**ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ  
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ Υ.ΠΕ.ΧΩ.Δ.Ε  
(Π.Ο.Σ.Ε. Υ.ΠΕ.ΧΩ.Δ.Ε.)**

ΙΠΠΟΚΡΑΤΟΥΣ 196-198  
114 71 ΑΘΗΝΑ  
ΤΗΛ. : 210-6439637  
FAX : 210-6454223  
**SITE:** [www.posepexode.gr](http://www.posepexode.gr)  
**E-MAIL:** [info@posepexode.gr](mailto:info@posepexode.gr)

Αθήνα, 21-05-2021  
Αρ. Πρωτ. 31

**ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ**

**ΘΕΜΑ: Τηλεργασία και Εργασιακές Σχέσεις**

**Η Τηλεργασία και οι Εργασιακές Σχέσεις είναι οι όψεις του ίδιου νομίσματος.**

Το άρθρο 5 παρ. β' του νομοσχεδίου, για την τηλεργασία, αναφέρει ότι «οι τηλεεργαζόμενοι έχουν τα ίδια δικαιώματα και υπέχουν τις ίδιες υποχρεώσεις με τους μη τηλεεργαζόμενους υπαλλήλους, όπως ειδικότερα ορίζονται από τις κείμενες γενικές ή ειδικές διατάξεις και τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, όπου αυτές εφαρμόζονται».

**Αυτό σημαίνει ότι:** όποιες αλλαγές γίνουν στην εργατική νομοθεσία οι οποίες θα αφορούν τις εργασιακές σχέσεις, θα ισχύουν και για τους τηλεεργαζόμενους.

Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να λάβουν σοβαρά υπόψη τους, τα δεδομένα που ισχύουν στην Ελλάδα τόσο για τις εργασιακές σχέσεις, όσο και για την προστασία, το σεβασμό της εργασίας και τα δικαιώματά τους.

Ταυτόχρονα θα πρέπει να συνυπολογίσουν και τις αλλαγές που θα επιφέρει το νομοσχέδιο για τις εργασιακές σχέσεις που προωθεί την κατάργηση του δωρου, τις απλήρωτες υπερωρίες, την κατάργηση του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.) κ.λπ.

**Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω, το συγκεκριμένο νομοσχέδιο για την τηλεργασία χαρακτηρίζεται από:**

1. Ελλείψεις και ασάφειες.
2. Δεν υπάρχει αποτίμηση για τις ενδοοικογενειακές επιπτώσεις.
3. Δεν υπολογίζει τις αρνητικές επιπτώσεις της τηλεεργασίας στην αποδιοργάνωση εργασιακού κοινωνικού ιστού.
4. Σοβαρά ερωτήματα δημιουργούνται για το πώς θα καλύπτονται οι προϋποθέσεις που αφορούν την υλικοτεχνική υποδομή στο σταθμό τηλεεργασίας (στην κατοικία) δεδομένου ότι καθημερινά βιώνουμε ελλείψεις στις υπηρεσίες μας που δεν είναι εφικτό να καλυφθούν.
5. Χαρακτηριστικό είναι ότι ο Προϊστάμενος κάθε Διεύθυνσης χωρίς προϋποθέσεις και διαφάνεια θα καθορίζει τόσο τις θέσεις εργασίας, όσο και τους εργαζομένους για την τηλεργασία.
6. Πως και από ποιους θα μετριέται η αποδοτικότητα των εργαζομένων στην τηλεργασία, ώστε να διασφαλίζεται η αντικειμενικότητα και η διαφάνεια κυρίως σε περιόδους μη πανδημίας; Έχουμε εμπειρία από παρόμοιες καταστάσεις στο παρελθόν (π.χ. διαθεσιμότητες), έτσι η τηλεργασία μπορεί να αποτελέσει τον προάγγελο μελλοντικών απολύσεων, αν δεν υπάρχουν αντικειμενικά στοιχεία που να αποδεικνύουν την προσφορά

του τηλεεργαζόμενου στην εύρυθμη λειτουργία της υπηρεσίας και στην εν γένει εξυπηρέτηση του πολίτη;

7. Έχουν αξιολογηθεί οι επιπτώσεις στη ψυχική υγεία των εργαζόμενων (απομόνωση από το εργασιακό και κοινωνικό περιβάλλον);
8. Έχει ερευνηθεί και εξασφαλιστεί ότι ο/η εργαζόμενος/η θα εργάζεται σε περιβάλλον που δεν θα διατρέχει κίνδυνο η σωματική του ακεραιότητα; Μην ξεχνάμε ότι την περίοδο της πανδημίας τα φαινόμενα της ενδοοικογενειακής βίας έχουν αυξηθεί κατακόρυφα.
9. Η Τηλεργασία με τους κανόνες τους οποίους έχει, όπου εφαρμόζεται, δεν δίνει την δυνατότητα κατά την εκτέλεση της, να συνδυάζεται από παράλληλες και άσχετες, με το αντικείμενο του φορέα εργασίες στο χώρο όπου πραγματοποιείται.

**Υπάρχει η άποψη και το θεωρούν πρόοδο, ότι οι νέες τεχνολογίες, με την εφαρμογή τους στην Τηλεργασία, θα φέρουν αλλαγές και αυτό είναι αναπόφευκτο.**

**Το Διοικητικό Συμβούλιο και τα Σωματεία της ΠΟΣΕΥΠΕΧΩΔΕ πιστεύουν ότι οι νέες τεχνολογίες, με τον τρόπο που εφαρμόζονται, δεν έρχονται για να λύσουν θέματα του εργατικού δυναμικού, των παραγωγικών σχέσεων και της παραγωγής ώστε να μειωθούν οι ώρες εργασίας και να αυξηθούν οι ώρες ανάπαυσης και αυτοδιάθεσης.**

**Αντίθετα η αυτοματοποίηση της παραγωγής περιθωριοποιεί την ανθρώπινη εργασία που είναι ο βασικότερος συντελεστής της παραγωγικής διαδικασίας. Αυτό συνεπάγεται βίαιες αλλαγές των εργασιακών σχέσεων σε βάρος των εργαζομένων.**

Αξίζει να σημειωθεί ότι βγαίνουν χρήσιμα συμπεράσματα από τις αναφορές στην αιτιολογική έκθεση του νομοσχεδίου όπως:

1. Από την αιτιολογική έκθεση του νομοσχεδίου, για την τηλεργασία, η αναφορά ότι «**οι κατάλληλα ρυθμισμένες ευέλικτες μορφές εργασίας**, η τηλεργασία και οι θέσεις εργασίας που δεν συνεπάγονται παρουσία σε συγκεκριμένη τοποθεσία μπορούν **διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στην διατήρηση θέσεων εργασίας(;;;;)**», γεννά **σοβαρά ερωτηματικά που πρέπει να μη μας αφήνουν αδιάφορους. Διότι η εφαρμογή «ευέλικτων μορφών εργασίας», ώστε να διατηρηθούν οι θέσεις εργασίας, μόνο αρνητικά αποτελέσματα μπορούν να έχουν τόσο στην Εργασιακή, όσο και στην Οικονομική σχέση με τον εργοδότη.**
2. **Η εφαρμογή της τηλεεργασίας αποφασίστηκε περίπου πριν 20 χρόνια στις 16/7/2002 σε υπογραφή συμφωνίας - πλαίσιο από τις Ευρωπαϊκές χώρες.** Άρα δεν είναι τυχαίο το νομοσχέδιο, συνυπολογίζοντας δε αυτά που ζήσαμε την τελευταία δεκαετία με τα μνημόνια στην Ελλάδα (κατάρρευση εργασιακών δικαιωμάτων, αποδιοργάνωση εργατικού δικαίου, διαθεσιμότητες κ.λπ.), η Τηλεργασία δεν θα είναι προς όφελος των εργαζομένων.

**Επομένως υπάρχουν και άλλα συμπεράσματα από την εφαρμογή της τηλεεργασίας.**

1. **Η εφαρμογή των ευέλικτων μορφών εργασίας σε συνδυασμό με την τηλεργασία, που είναι ο Δούρειος ίππος, μας φέρνει πιο κοντά στο να οδηγηθούμε σε ατομικές συμβάσεις εργασίας.**

2. Θα υπάρξει κατάρρευση του εργατικού δικαίου, μετά τις αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις.
3. Απομόνωση των εργαζομένων από τους συναδέλφους και τους εργασιακούς χώρους, με αποτέλεσμα την αποδιοργάνωση και αποσάθρωση της συλλογικής δράσης και εμπειρίας.
4. Ανεπιθύμητες διακρίσεις τόσο από την έλλειψη των προϋποθέσεων επιλογής των τηλεργαζόμενων, όσο και στο αντικείμενο εργασίας που θα διαχειρίζονται.
5. Μετά τις αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις θα υπάρχει κίνδυνος για μειωμένη εργασιακή προστασία με την κατάργηση του Σ.ΕΠ.Ε..
6. Τέλος η αναφορά ότι η τηλεργασία εφαρμόζεται σε ποσοστό από 25% έως 30% ήδη στην Ευρώπη, σε χώρες όπως Δανία – Σουηδία – Φιλανδία - Λουξεμβούργο δεν αποτελεί κριτήριο εφαρμογής στην Ελλάδα....

Πρέπει να επισημανθεί η έμφαση, στο νομοσχέδιο, ότι η τηλεργασία δίνει ιδιαίτερη προσοχή στην κανονικότητα των γονέων με μικρά παιδιά, των μονογονεϊκών οικογενειών, των άτυπων φροντιστών που παρέχουν συνεχή φροντίδα σε εξαρτώμενα μέλη των οικογενειών τους, εργαζόμενους οι οποίοι αντιμετωπίζουν προβλήματα υγείας ή φυσικές δυσκολίες μετακίνησης λόγω σωματικών αναπηριών, και είναι μία θετική εξέλιξη. **Αυτή όμως η αντιμετώπιση θα έπρεπε να είχε γίνει εδώ και καιρό από ένα Κράτος με Κοινωνική Ευαισθησία για την πρόληψη τέτοιων περιπτώσεων, κάτι που δεν υπάρχει.**

#### **Ζητάμε:**

1. **Να γίνουν προσλήψεις προσωπικού για την εξυπηρέτηση των πολιτών και τη διασφάλιση του ρόλου και του αντικειμένου του Δημόσιου Τομέα, για την εύρυθμη λειτουργία του.**
2. **Να αντιμετωπιστεί η έλλειψη στη υλικοτεχνική υποδομή στους χώρους εργασίας των φορέων του Δημοσίου με τα κατάλληλα μέσα και Τεχνολογία.**

#### **Επισημαίνουμε ότι:**

- **Οι εργαζόμενοι πρέπει να λάβουν σοβαρά υπόψη τη μόνιμη εφαρμογή της τηλεργασίας, η οποία δεν θα είναι υποχρεωτική άδεια ή απασχόληση όπως στην περίοδο της πανδημίας, σημειώνοντας ότι κάποιοι δούλευαν περισσότερες ώρες από τις προβλεπόμενες. Διότι η τηλεργασία όπου εφαρμόζεται έχει συγκεκριμένους και μη ελαστικούς κανόνες.**
- **Με αφορμή την υποστελέχωση η κυβέρνηση οδήγησε πολλούς τομείς του Δημοσίου Τομέα στην ιδιωτικοποίηση. Να μην δοθεί η ευκαιρία στην κυβέρνηση, με την Τηλεργασία, να οδηγήσει και τους εργαζόμενους, με τους γνωστούς εργασιακούς όρους, στον Ιδιωτικό Τομέα.**

