

# Telelana eztabaidagai

Ez da urrea dir-dir egiten duen guztia



- Telelan guztiak ez dira berdinak
- Zeintzuk dira elementu negatiboak?
- Zeintzuk izan daitezke elementu positiboak?
- Gure ondorioak
- Telefonikako telelana

# Telelana eztabaidagai

Testu honekin, telelanaren inguruko hausnarketa mahai gainean jarri nahi dugu. Etorkizun hurbilean telelanak ekar dezakeenari buruz hausnartu nahi dugu, hau da, langileei banaka eta plantilla gisa ekar diezazkiekeen onurak eta kalteak, zaintza-ereduan izan ditzakeen ondorioak, eredu horren aurrean duen erantzukizun publikoa eta erantzunkidetasuna lortzeko bidean atzerapausoak emateko arriskua..

Hausnarketa hau ez dugu egin nahi salbuespenezko alarma-egoeran zehar jasan dugun derrigorrezko telelanari erreparatuz, baizik eta aurretik garatzen ari ziren formatu desberdinei erreparatu eta pandemia honen ondoren nabarmen handituko den telelanaren erabilera kontutan hartuz.

## Telelan guztiak ez dira berdinak

Telelana egiteko ikuspegitik bi egoera nabarmendu behar dira:

- Telelanaren aukera hasierako lan-kontratuaren ondorengoa da, hau da, **enpresaren instalazioetan aurrez aurre lanean ari dela sortzen den aukera da**, eta kasu horretan **beti da borondatezkoa**. Enpresak eta negozioazio kolektiboak ezin dute halakorik ezarri. Idatzizko akordio indibiduala da beti, eta bi aldeek aurrez aurreko lanera itzultzeko gaitasuna dute.
- Eta beste egoera bat telelana aukera bat ez denean eta hasierako lan baldintzetan txertatuta dagoenean ematen da. Kasu horretan, ez dago borondatezkotasunik, ezta presentziatzko lan formatu batera itzultzerik ere. Hartu edo utzi. Lan egin nahi baduzu, telelanean egingo duzu, edo bestela ez dago lanik.

Bi multzo horien barruan, telelanaren "eredu" ugari daude, telelan lanaldiaren egun kopuruaren arabera, telelana egiten den lekuaren arabera (etxean, lokal batean, langileak une bakoitzean erabakitzen duen lekuan) edo banakako kontratuan edota akordio kolektiboan agertzen diren baldintzen arabera.

## Zeintzuk dira telelanaren elementu negatiboak?

Logikoa denez, borondatezkoa den ala ez, baldintza pertsonalen eta telelanaren baldintzen arabera, abantaila eta desabantaila bakoitzaren maila handiagoa edo txikiagoa da, baina horien ikuspegi orokorra lagungarria izan daitekeela uste dugu.

- Telelana kontziliazio-neurri gisa planteatzen da, eta langileen bizkar doa, batez ere emakumeen bizkar, baliabide publikoetatik kontziliazio-premiei erantzun egokirik ematen ez zaien testuinguruan.

Gainera, telelana lan-aukera gisa orokortu daitekeen testuinguru batean, presioa kentzen zaie botere publikoei zaintza-zerbitzuak emateko betebeharrean (telelanaren aukera duzu), eta zainketen "betebeharra" iraultzen du "familiaren" eremuan. Etxera itzultzea zaintzaren lehentasunezko espazio gisa, egungo genero-rolak aldatu gabe, emakumeen esku geratuko litzateke masiboki, eta are gehiago prekarizatuko luke zainketen erabilera.

- Telelanak lan-harremanak indibidualizatzeko arrisku handia dakar. Hain zuzen ere, testuinguru horretan, langileak elkarrengandik bereizita daude, eta enpresek joko-eremu ezin hobea aurkitzen dute lan-harremanen eredu bat ezartzeko, non askoz botere handiagoa duen baldintzak banaka ezartzeko.
- Jarrera ahulagoa enpresaren aurrean. Hitz egin dezagun egoera ohikoenetako bati buruz. Langileak hartzen du telelana eskatzeko erabakia. Hori onartzen badiote, eta bere bizitza figura horren pean antolatu ondoren, telelana (enpresaren esku dagoena) kentzeko mehatxu hutsak ahultasun indibidual eta kolektibo handiagoko egoeran jartzen gaitu.
- Kontrol presentzialaren aurrean (batez ere sarrera irteerako-fitxaketa), zure lan-betebeharra betetzeko tresna nagusia baita, telelanean asko zabaltzen da tresna informatikoen bidez enpresaren lege-kontrolerako gaitasuna; gainera, kasu askotan, telelana produktibitateari lotuta dago, eta kasu batzuetan, gora egiten du banakako kontratuan.
- Elementu subjektibo bat da, baina telelanean oso presente dagoena, langileak berak honako pertzepzio hau izatea: "Ez dut nahikoa egin", "Nire buruak pozik egotea nahi dut", eta horrek bultzatzen du langilea telelan-formatuan lan gehiago egitera, formatu presentzian baino. Horrez gain, lanaldiak luzatzen dira etenaldi ugarien ondorioz, bereziki zaintza-testuinguru batean gertatzen direnean.
- Deskonexio digitala gauzatzeko zailtasuna. Maltotasuna enpresarentzat.
- Muskulu-eskeletiko arriskuak, ikusmenaren nekea, sedentarismoa, arrisku psikosozialak, bakardadea, estresa, erretako langilearen sindromea, laneko jazarpena (ez dago lekukorik) eta abar areagotu egiten dira lan egiteko modu horren bidez. Langilearen esku uzten da lanpostua behar bezala egokitzeko benetako erantzukizun eta kostu guztia.
- Istripu-arriskua handitzen da, etxeko baldintzak kalitate eskasekoak izan baitaitezke (arrisku elektrikoa, etab.), espazioa gainerako bizikideekin partekatzen da (erorketak, kolpeak eta abar eragin ditzakeen desordena).
- Arrisku psikosoziala areagotu dezake, espazio berean, eta denbora berean, lan egitea zaintza-lanekin bateragarri egiten duelako. Lan-espazioa zaintza-esparruarekin partekatzeak zaintzailea isolatzen du, eta deskonektatzea zailtzen duen errutina batean sartzen du.
- Ez dira behar diren baja guztiak hartzen. Askotan, gaixorik egon arren, lanean jarraitzen da. "Ez nago lanerako" medikuarengana joango naiz ea baja ematen didan kontzeptua "Zerbait gehiago edo gutxiago egin ahal izango dut" kontzeptuarekin alderatzen dugu ondorengo pentsatu eta praktikan jarritz "azken finean ez dut lantokira joan beharrik eta sofán manta batekin eserita zerbait egin ahal izango dut".
- Askok zailtzen da laneko istripua eta lanak eragindako gaixotasuna frogatzea. Mutuak beti saiatuko dira gaixotasun arruntera eta lanekoak ez diren istripuetara bideratzen.
- Etxea lan-eremu bihurtzen dugu: gure espazio pertsonala eta bizikideena murriztuz, lana eta atsedena espazio berean nahasten ditugu.
- Itzulgarritasuna, nahitaezkoa izanik, banakako akordioan jasota dago, eta ez da berdina aurrez aurreko eredura itzultzea enpresaren edo langilearen erabakia izatea. Langileak aurrez aurreko eredura itzultzea eskatzeko mugak izan ohi dituen bitartean (urtean behin, lehenengo hilabeteetan), enpresaren erabakia enpresak nahi duen unean izango da (aurreabisu soil batekin eta arrazoia alegatuz), eta hori oso mugatua da norberaren antolaketarako (zaintzak, etab.).
- Kostuak bere gain hartzea argian, berokuntzan, altzarrietan eta baita laneko eta/edo komunikazioko tresnetan ere.

- Lanpostuaren, egiten den jardueraren eta garatzen den egoeraren kontrol sindikalik eza. Horrez gain, telelanari buruzko araudi orokorrik ez dago, eta linbo batean geratu da. Linbo hori, enpresek beti gertatu izan den bezala, ustiatzeko erabiltzen dute, eta lan-kontratu bidezko zuzeneko telelanaren kasuan, enpleguaren "uberizazioa" sakondu dezake.
- Telelanaren atzean, azpikontratazioarekin, plantillaren legez kanpoko lagapenarekin, nahasketarekin eta plantillen "nahasketarekin" bat egiten duen estrategia bat dago, bai eta sailak eta zerbitzuak kanporatzen jarraitzeko dinamika bat ere.
- Telelanak asko zailtzen du ekintza sindikala, langileen antolaketa beren eskubideak defendatzeko. Langileen legezko ordezkariak (batzordeek eta langileen ordezkariak) eta atal sindikalek lan sindikala egiteko eta arazoak kolektibizatzeko dugun gaitasuna askoz txikiagoa da, eta, kasurik onenean, kontaktu birtual hutsera mugatzen da. Babesgabetasun-espazio bat sortzen da, lekuko faltak abantaila bat ematen die enpresei ustiapen-prozesuan. Horren jakitun gara, lantokiak atomizatu eta deszentralizatu ondoren, garbiketa-enpresetan, etxeko langileetan, autonomo faltsuetan, non unitatea eta laguntasuna gure lan-baldintzetatik kanpo geratzen diren.
- Telelanaren eredura egokitzeko, enpresek normalean kontuan hartzen ez duten prestakuntza eta egokitzapen-prozesua behar dira.
- **Telelana destajuan. Hor dagoen ustiapen-aukera bat.** Kontuan izan behar dugu telelana hasierako kontratuari lotuta dagoenean enpresak jartzen dituela baldintzak. Urrutiko lana da telelana, eta ezin dugu ahaztu etxean josteko lana eredu izan zena, izan dena eta izaten jarraitzen duena. Gure enpresetan, deriba bat izan daiteke, kontratak, autonomoak eta autonomo faltsuak bezala, eta hori eragozten ez bada, telelanarekin errepikatuko da.
- Instalazioak eta lantokiak (garbiketa, mantentze-lanak, etab.) edo beste batzuk mantentzeko sortzen diren enplegua suntsitzea, gure gain hartuko genituzkeen zainketa-lanengatik.

## Zeintzuk izan daitezke telelanaren elementu positiboak?

Gure ustez, telelanaren onurak urriak dira, eta, kasu askotan, aurretiko enpresa-erabakiak indargabetzeko dira, hala nola lantokitik etxetik urrun lekualdatzea, kontziliazioa zailtzen duen lanaldia zurruna izatea, etab.:

- In itinere istripuak murrizten edo ezabatzen ditu, betiere telelana etxean bertan egiten bada.
- Lantokira joateko kostuak eta denbora aurrezten ditu.
- Energia aurrezteaz hitz egiten da joan-etorri horiek saihesteagatik (kasu askotan enpresak berak eragindakoak), baina uste dugu zalantzan jarri behar direla, argi eta berokuntza indibidualaren kontsumoak dakarren energia-gastuagatik.
- Lanaldia modu irregularrean egiteko malgutasuna, zaintza-beharretara edo bizimodu atseginago batera egokitzeko. Onura hori modu berean eman liteke aurrez aurre, betiere enpresak horretarako aukera ematen badizu. **Nire lanaldia malgua izan badaiteke telelanean, presentzian ere malgua izan daiteke.**

Gure ustez, ohikoa da telelanari balizko onurak egoztea, aurrez aurreko lanean ere gerta litezkeenak, eta ematen ez badira, enpresa-interesagatik dira.

- Ordutegi-malgutasuna, kontziliazioa edo bizimodu ona ahalbidetzeko.
- Estatu mailako enpresetan, lekualdaketa finkoak eta aldi baterakoak egiteko aukera.

Bestalde, telelanari egozten zaizkion abantailak, hala nola landa-eremuetan bizi direnen eta mugikortasun murriztua duten pertsonen enplegarritasun handia, hasierako kontratuari lotutako telelanari bakarrik egotz dakizkioke, horrek dakarren ustiapen-ahalmen potentzial guztiarekin. Halaber, egile batzuek enplegura telelanaren bidez animatzeko aukeraz hitz egiten dute zaintzak betetzeko beharragatik egiten ez duten emakumeei buruz. Hori etxean bizi izan dugu jostunekin ehungintza-enpresentzat, ustiapenaren adibide bat.

Laburbilduz, **telelanaren onurak oso urriak dira**. Enpresak telelanerako ezarritako baldintzek mugatu egiten dituzte (nola antolatzen ditut zainketak telelanaren aukera astean bi egunetarako baino ez bada, edo enpresak edozein unetan atzera bota badezake?).

Gure ustez, telelanaren aukerari langile askok ikusten dioten onura telelanaren berezko pertzepzio ideala da buruan, hau da, hobeto biziko direlako pertzepzioa, telelanaren ikuspegi idealista batetik denbora irabaziko dutelako pertzepzioa, oso motza, individualista eta etorkizunean zer ekar dezakeen ikusi gabe.

## Gure ondorioak

Telelana **lan-harremanaren eredu bat da**, gure ustez, salbuespenezko kasuetan izan ezik, eta telelanaren eredu "ideala" izan ezik **langileentzat kaltegarria dena**, oso kaltegarria langileentzat, kaltegarria gizonen eta emakumeen arteko berdintasunean aurrera egiteko, eta arriskutsua gizarte osoarentzat, batez ere enpresaburuei eta haien ustiapen-gaitasunari eta erakunde publikoetako posizio liberalenei ere mesede egiten dielako eta hauei kalitatezko zaintza-zerbitzuak, profesionalak eta publikoak besteen esku uzteko aukera ematen dielako.

Muturreko lan-esplotazioa areagotzeko sarrerako atea da, bere garaian azpikontratazioa, ehungintzako enpresa handientzako etxeko lana, autonomo faltsuen orokortzea edo ekonomiaren "uberizazioa" izan ziren bezala.

Ez dezagun telelana gure bizitza pertsonala hobetzeko aukera gisa hartu, baizik eta den bezala, etorkizunean langile gisa eskubide gutxiago, borrokatzeko baliabide gutxiago eta erabiltzeko baino zerbitzu publiko gutxiago izateko estrategia gisa.

## Telefonicako telelana. Ez da urrea dir-dir egiten duen guztia

Etorkizuneko akordio eta hobekuntzei buruzko zurrumurruen eta albisteen aurrean, etorkizunari eskubide gordinak lagatzearen truke "lau pezeta" ematearekin laburbilduko dena, beharrezkoa da ikuspegi kritiko bat eraikitzea.

Ziur asko, Telefonicako langile askori urrunekoa gerta dakieke, baita izugarria ere, ESK-ko atal sindikalean egindako hainbat eztabaida-jardunaldiren ondorioz egin dugun azterketa. Eta agian ez zaie arrazoirik falta; izan ere, egia da Telefónica/Movistar enpresa prestatuenetako bat dela maila guztietan, telelana denok buruan dugun ideal horretara hurbildu ahal izateko, lan-harreman berri horrek dakartzan kalte handiak arindu baititzake.

Arazoa da Telefonicak ez duela lan egingo telelana lana eta familia bateragarri egiteko, eta gure lan-baldintzak hobetzeko tresna izan dadin; izan ere, enpresak beti jarriko ditu bere enpresa-onurak langileen interesen aurretik, eta horrek "telelan ideal" horrekin aurrez aurre jartzen gaitu zuzenean, eta "benetako telelanean" jartzen gaitu, horrek soilik begiratzen baitu nola eman buelta gehiago eskubideak murrizteko. Plantilla ahulagoa izatea kolektiboki, eta, azken batean, urrats bat gehiago ematea lan-egitura desegiteko estrategian. Gaur egun "langile batzuk" gara, agian bihar telelanean "laguntzaile" izatera pasako gara.

Zalantzarik gabe, enpresa honetako langileentzat, zorionez batez bestekotik gorako lan-baldintzak ditugulako, telelanak ez du suposatzen epe motzean lehen azaldu dugun bezalako etorkizun derrotista izango dugunik, baina zalantzarik gabe, amortizatu ondoren, lankide askoren etorkizuna hipotekatuko dugu, gure egungo baldintzez baliatzeko aukerarik izango ez dutelako.

Eta ez dezagun ahaztu telelanaren atzean enpresa-estrategia bat dagoela, azpikontratazioarekin, plantillaren legez kanpoko lagapenarekin, nahasketarekin eta plantillen "nahasketarekin" bat egiten duena, bai eta sailak eta zerbitzuak kanporatzen jarraitzeko dinamika bat ere. Enpresa honetan asko dakigu horretaz.

Azken batean, ez da urrea telelanean distira egiten duen guztia. Telefonican ere ez.