



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ

**ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ
ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**

ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΠΜΣ «Δημόσια Διοίκηση- Δημόσιο Μάνατζμεντ»

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**Εργασιακές μεταβολές στις συνθήκες και στις σχέσεις των
εργαζομένων του δημοσίου τομέα κατά την περίοδο της πανδημίας
του covid 19**

**Labor changes in the conditions and relations of public sector
workers during the period of the covid 19 pandemic**

ΜΠΑΡΠΑΚΗ ΒΑΣΙΛΙΚΗ (Α.Μ.: 2160)

Επιβλέπων καθηγητής: ΨΥΧΑΡΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ

Αθήνα, Δεκέμβριος 2023

Μέλη Τριμελούς Επιτροπής

**ΨΥΧΑΡΗΣ
ΙΩΑΝΝΗΣ**

**ΚΟΜΙΣΟΠΟΥΛΟΣ
ΦΑΙΔΩΝ**

**ΜΑΝΘΟΣ
ΑΠΟΣΤΟΛΟΣ**

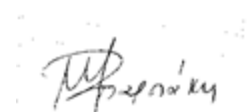
ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η κάτωθι υπογεγραμμένη Μπαρπάκη Βασιλική του Δημητρίου, με αριθμό μητρώου 2160 φοιτήτρια του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «Δημόσια Διοίκηση-Δημόσιο Μάνατζμεντ» του Τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων της Σχολής Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, δηλώνω ότι:

«Είμαι συγγραφέας αυτής της μεταπτυχιακής εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της, είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στην εργασία. Επίσης, οι όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε ακριβώς είτε παραφρασμένες, αναφέρονται στο σύνολό τους, με πλήρη αναφορά στους συγγραφείς, τον εκδοτικό οίκο ή το περιοδικό, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο. Επίσης, βεβαιώνω ότι αυτή η εργασία έχει συγγραφεί από μένα αποκλειστικά και αποτελεί προϊόν πνευματικής ιδιοκτησίας τόσο δικής μου, όσο και του Ιδρύματος.

Παράβαση της ανωτέρω ακαδημαϊκής μου ευθύνης αποτελεί ουσιώδη λόγο για την ανάκληση του πτυχίου μου».

Η Δηλούσα



Μπαρπάκη Βασιλική

Αφιερώσεις

Αφιερώνω την εργασία μου στον πατέρα μου Δημήτρη που πίστευε ότι «ο καλύτερος φίλος του ανθρώπου πρέπει να είναι το βιβλίο γιατί πάντα κάτι σου προσφέρει και ποτέ δεν σε προδίδει».

Ευχαριστίες

Με την ολοκλήρωση της διπλωματικής μου εργασίας στα πλαίσια του μεταπτυχιακού προγράμματος «Δημόσια Διοίκηση- Δημόσιο Μάνατζμεντ» της Σχολής Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, θα ήθελα να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα καθηγητή μου κ. Ψυχάρη Ιωάννη για την επιστημονική και συμβουλευτική καθοδήγηση που μου προσέφερε καθώς και για την εμπιστοσύνη και εκτίμηση που μου έδειξε.

Επίσης θέλω να ευχαριστήσω τον Διευθυντή του ΠΜΣ «Δημόσια Διοίκηση -Δημόσιο Μάνατζμεντ» καθηγητή κ. Στράνη Δημήτριο για το πλήρως εναρμονισμένο με την εποχή που διανύουμε πρόγραμμα μεταπτυχιακών σπουδών, καθώς και όλους τους καθηγητές για την κατάρτιση που μας προσέφεραν.

Τέλος θέλω να ευχαριστήσω την οικογένειά μου για την συμπαράσταση αλλά και για την υπομονή που έδειξαν κατά τη διάρκεια των σπουδών μου.

Περιεχόμενα

ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	3
Αφιερώσεις.....	4
Ευχαριστίες.....	5
Περίληψη.....	7
Abstract	8
Εισαγωγή	9
Σκοπός και Ερευνητικά Ερωτήματα	13
Βιβλιογραφική Ανασκόπηση.....	14
Το εργασιακό περιβάλλον κατά τη διάρκεια της Πανδημίας Covid-19	15
Κυβερνητικά μέτρα για τον δημόσιο εργασιακό τομέα.....	16
Βασικοί παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή απόδοση κατά την πανδημία Covid-19	18
Ο ρόλος της τεχνολογίας στα νέα δεδομένα	20
Οι εργασιακές σχέσεις κατά τη διάρκεια της πανδημίας Covid-19	21
Ο αντίκτυπος του Covid-19 στους εργαζόμενους.....	25
Πώς επηρεάζεται η ζωή των εργαζομένων κατά την διάρκεια της πανδημίας.....	27
Οικονομική Ανησυχία- Ψυχική υγεία	28
Εργασιακή απόδοση – Ισορροπία Οικογενειακής Ζωής και Επαγγελματικών Υποχρεώσεων	29
Η Μετά Covid-19 εποχή	31
Μελέτη περίπτωσης των εργασιακών μεταρρυθμίσεων στο ελληνικό δημόσιο	33
Εισαγωγή	33
Αναστολή Εργασίας Νοσηλευτών	35
Ο αντίκτυπος της μείωσης των εργαζομένων στη Δημόσια Διοίκηση	37
Τηλεργασία: Αντίκτυπος στο Δημόσιο Τομέα	39
Νομική πλαίσιο των εργαζομένων του Δημόσιου Τομέα	42
Ερευνητικό Μέρος.....	45
Μεθοδολογία	45
Αποτελέσματα.....	46
Συμπεράσματα.....	48
Βιβλιογραφία	50
Παράρτημα.....	56

Περίληψη

Η πανδημία του Covid-19 είχε έναν άνευ προηγουμένου αντίκτυπο στον κόσμο και ιδιαίτερα στον εργασιακό τομέα. Η πανδημία έχει οδηγήσει σε σημαντικές αλλαγές στις εργασιακές συνθήκες και τις σχέσεις των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα. Σκοπός της παρούσας διπλωματικής εργασίας είναι να εξετάσει αυτές τις αλλαγές και τις επιπτώσεις τους στους εργαζόμενους του δημόσιου τομέα. Η παρούσα εργασία θα διερευνήσει τον αντίκτυπο της πανδημίας στις συνθήκες εργασίας, την ασφάλεια της εργασίας και τη σχέση μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων. Επιπλέον, η εργασία θα διερευνήσει την αποτελεσματικότητα των μέτρων που λαμβάνονται από τους εργοδότες του δημόσιου τομέα για την προστασία των εργαζομένων τους και τη διατήρηση βασικών υπηρεσιών κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Τα ευρήματα της μελέτης αποκαλύπτουν ότι η πανδημία είχε σημαντικό αντίκτυπο στις συνθήκες εργασίας των εργαζομένων του δημόσιου τομέα. Λόγω της πανδημίας, πολλοί εργαζόμενοι έπρεπε να εργαστούν εξ αποστάσεως ή σε επικίνδυνες συνθήκες. Επιπλέον, η πανδημία έχει εγείρει ανησυχίες για την ασφάλεια της εργασίας και έχει αυξήσει τον φόρτο εργασίας ορισμένων εργαζομένων του δημόσιου τομέα.

***Λέξεις κλειδιά:** Covid-19, εργασιακές σχέσεις, εργασιακές συνθήκες, σχέσεις εργαζομένων, κοινωνική απόσταση, lockdown*

Abstract

The Covid-19 pandemic has had an unprecedented impact on the world and especially on the labor sector. The pandemic has led to significant changes in working conditions and employee relations in the public sector. The purpose of this thesis is to examine these changes and their impact on public sector workers. This paper will explore the impact of the pandemic on working conditions, job security and the relationship between employers and employees. In addition, the paper will explore the effectiveness of measures taken by public sector employers to protect their workers and maintain essential services during the pandemic. The findings of the study reveal that the pandemic has had a significant impact on the working conditions of public sector workers. Due to the pandemic, many workers had to work remotely or in dangerous conditions. In addition, the pandemic has raised concerns about job security and increased the workload of some public sector workers.

Keywords: *Covid-19, industrial relations, working conditions, employee relations, social distancing.*

Εισαγωγή

Η πανδημία Covid-19 είχε σημαντικό αντίκτυπο στον κόσμο, προκαλώντας αναστάτωση σε σχεδόν κάθε πτυχή της ζωής των ανθρώπων. Η πανδημία είχε επίσης σημαντικό αντίκτυπο στις εργασιακές συνθήκες και τις σχέσεις των εργαζομένων του δημόσιου τομέα παγκοσμίως. Στόχος της παρούσας διπλωματικής εργασίας είναι να εξετάσει τις αλλαγές στις εργασιακές συνθήκες και τις σχέσεις των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα κατά τη διάρκεια της πανδημίας Covid-19.

Με την αύξηση του φόρτου εργασίας και των εργασιακών ευθυνών, οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν προκλήσεις, συμπεριλαμβανομένων των αλλαγών στις εργασιακές ρυθμίσεις και των επιπτώσεων στην ψυχική υγεία και ευημερία. Οι οργανισμοί του δημόσιου τομέα χρειάστηκε να προσαρμοστούν γρήγορα σε αυτές τις αλλαγές, εφαρμόζοντας στρατηγικές όπως ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας και παρέχοντας υποστήριξη ψυχικής υγείας για τον μετριασμό των επιπτώσεων στους εργαζόμενους. Αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις έχουν επίσης παρατηρηθεί, με αλλαγές στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και στις συμβάσεις εργασίας που έχουν επιπτώσεις στην εργασιακή ασφάλεια και τις ευκαιρίες απασχόλησης των εργαζομένων. Η πανδημία έχει αναδείξει τις ανισότητες των φύλων στην απασχόληση στον δημόσιο τομέα, με τις γυναίκες εργαζόμενες να επηρεάζονται δυσανάλογα. Συνολικά, είναι σαφές ότι η πανδημία Covid-19 έχει οδηγήσει σε σημαντικές αλλαγές στις εργασιακές συνθήκες και τις σχέσεις των εργαζομένων, υπογραμμίζοντας την ανάγκη για συνεχή προσαρμογή και υποστήριξη για την αντιμετώπιση των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι.

Τα μεγάλα ξεσπάσματα επιδημίας δημιουργούν αυξανόμενη ζήτηση για εργαζόμενους στον τομέα της υγείας (Chen Q, Liang M, Li Y, Guo J, Fei D, Wang L et al, 2020). Συνεχής αύξηση των κρουσμάτων, αύξηση του ποσοστού θανάτων, έλλειψη συγκεκριμένου φαρμάκου ή εμβολίου, εκτεταμένη κάλυψη από τα μέσα ενημέρωσης, τεράστιος φόρτος εργασίας, έλλειψη ατομικού προστατευτικού εξοπλισμού και αισθήματα ανεπάρκειας υποστήριξης όλων, μπορεί να συμβάλει στην ψυχική επιβάρυνση της υγείας του προσωπικού φροντίδας (Lai J, Ma S, Wang Y, Cai Z, Hu J, Wei N, et al., 2020) . Σε αυτές τις περιπτώσεις, αναμένεται από τους εργαζόμενους στον τομέα της υγείας να εργάζονται πολλές ώρες ενώ βρίσκονται υπό συντριπτική πίεση. Διατρέχουν τον κίνδυνο να μολυνθούν όταν θεραπεύουν ασθενείς που έχουν

προσβληθεί με τον ιό. Από την άλλη, όπως και άλλα άτομα, εκτίθενται σε σημαντικό αριθμό ψεύτικων ειδήσεων που μπορεί να αυξάνουν το άγχος τους (Schwartz J, King C-C., 2020). Στην αρχική φάση της επιδημίας SARS-CoV-2, το 29% όλων των νοσηλευόμενων ασθενών ήταν εργαζόμενοι στον τομέα της υγείας (Xiao H, Zhang Y, Kong D, Li S, Yang N.,2020) . Η εργασία σε αυτές τις καταστάσεις αναπτύσσει τον κίνδυνο διαφόρων ψυχολογικών και ψυχικών ασθενειών καθώς και σωματικής και συναισθηματικής δυσφορίας μεταξύ του ιατρικού προσωπικού (Lai J, Ma S, Wang Y, Cai Z, Hu J, Wei N, etal., 2020).

Οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα ήταν στην πρώτη γραμμή της αντιμετώπισης της πανδημίας, παρέχοντας βασικές υπηρεσίες και υποστήριξη στους πολίτες κατά τη διάρκεια αυτής της δύσκολης περιόδου. Ωστόσο, η πανδημία επέφερε και σημαντικές αλλαγές στις συνθήκες εργασίας αυτών των εργαζομένων, οι οποίες είχαν αντίκτυπο στη σωματική και ψυχική τους ευεξία. Η πανδημία του Covid-19 έχει φέρει άνευ προηγουμένου προκλήσεις στο σύστημα υγειονομικής περίθαλψης, με τους γιατρούς του δημόσιου τομέα να βρίσκονται στην πρώτη γραμμή της απάντησης. Η παρούσα διπλωματική εργασία διερευνά τις αλλαγές στις εργασιακές συνθήκες και τις σχέσεις που βιώνουν οι εργαζόμενοι στο δημόσιο τομέα κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Εξετάζοντας τις διάφορες πτυχές που επηρεάζονται, όπως ο φόρτος εργασίας, η σωματική και ψυχική υγεία, η επικοινωνία και η συνεργασία, αυτή η μελέτη στοχεύει να δώσει πληροφορίες για τις μακροπρόθεσμες επιπτώσεις της πανδημίας στους εργαζομένους του Δημοσίου τομέα.

Μία από τις πιο σημαντικές αλλαγές που γνώρισαν οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα κατά τη διάρκεια της πανδημίας ήταν η αύξηση του φόρτου εργασίας και των εργασιακών ευθυνών. Η πανδημία έχει ασκήσει τεράστια πίεση στους εργαζομένους στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης, στους παρόχους υπηρεσιών έκτακτης ανάγκης και σε άλλους βασικούς εργαζομένους ώστε να παρέχουν τις υπηρεσίες αποτελεσματικά, τηρώντας παράλληλα τα νέα πρωτόκολλα υγείας και ασφάλειας. Αυτός ο αυξημένος φόρτος εργασίας είχε ως αποτέλεσμα πολλές ώρες εργασίας, μειωμένες περιόδους ανάπαυσης και σημαντικό αντίκτυπο στην ψυχική υγεία και την ευημερία των εργαζομένων.

Η απομακρυσμένη εργασία και οι ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας έχουν γίνει όλο και πιο δημοφιλείς ως απάντηση στα μέτρα κοινωνικής απόστασης και στα lockdown. Ωστόσο,

αυτή η μετάπτωση δεν ήταν εύκολη για όλους τους εργαζόμενους, με πολλούς να αντιμετωπίζουν δυσκολίες στη διαχείριση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και να αντιμετωπίζουν τεχνικές προκλήσεις για τη «μεταφορά» του γραφείου στο σπίτι.

Εκτός από τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι, η πανδημία έχει επίσης οδηγήσει σε σημαντικές αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις για τους εργαζόμενους του δημόσιου τομέα. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις κατά τη διάρκεια της πανδημίας ήταν προκλητικές, με πολλούς εργαζόμενους να αντιμετωπίζουν αβεβαιότητα σχετικά με την ασφάλεια της εργασίας και τις ευκαιρίες απασχόλησης. Οι αλλαγές στις συμβάσεις εργασίας και η πρόσληψη έκτακτου προσωπικού είχαν επίσης επιπτώσεις στην ασφάλεια της εργασίας και στις ευκαιρίες απασχόλησης των εργαζομένων. Η πανδημία του Covid-19 οδήγησε σε αναστολή της εργασίας πολλών νοσηλευτών, με αποτέλεσμα σημαντικές διακοπές στα συστήματα υγειονομικής περίθαλψης παγκοσμίως. Καθώς ξεδιπλώθηκε η πανδημία, τα νοσοκομεία και οι εγκαταστάσεις υγειονομικής περίθαλψης αντιμετώπισαν πρωτόγνωρες προκλήσεις, όπως περιορισμένους πόρους, αυξημένο όγκο ασθενών και ανάγκη για εξειδικευμένη φροντίδα για ασθενείς με Covid-19. Ως απάντηση, οι οργανώσεις υγειονομικής περίθαλψης έλαβαν δύσκολες αποφάσεις για την ανακατανομή του νοσηλευτικού προσωπικού, με αποτέλεσμα ορισμένοι νοσηλευτές να διακόψουν την εργασία τους. Αυτή η αναστολή επέβαλε επιπλέον πίεση στο υπόλοιπο νοσηλευτικό εργατικό δυναμικό. Η απουσία αυτών των εμπειρών και αφοσιωμένων επαγγελματιών δημιούργησε κενά στην παροχή υγειονομικής περίθαλψης, επηρεάζοντας τη φροντίδα των ασθενών και επιδεινώνοντας την υπάρχουσα έλλειψη νοσηλευτών. Επιπλέον, οι νοσηλευτές που απολύθηκαν αντιμετώπισαν οικονομικές αβεβαιότητες, μειωμένη εργασιακή ικανοποίηση και πιθανές μακροπρόθεσμες επιπτώσεις στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας και την επαγγελματική τους εξέλιξη.

Οι οργανισμοί του δημόσιου τομέα έπρεπε να προσαρμοστούν γρήγορα σε αυτές τις αλλαγές, εφαρμόζοντας στρατηγικές όπως ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας και παρέχοντας υποστήριξη ψυχικής υγείας για τον μετριασμό των επιπτώσεων στους εργαζόμενους. Επιπλέον, έχουν παρατηρηθεί αλλαγές από τα μέλη των συνδικάτων στην εκπροσώπηση των εργαζομένων, με τους εργαζόμενους να αναζητούν νέους τρόπους για να ακουστεί η φωνή τους κατά τη διάρκεια της πανδημίας.

Η πανδημία Covid-19 ξεκίνησε στη Γουχάν της Κίνας τον Δεκέμβριο του 2019. Ωστόσο, λόγω του αρχικού κακού χειρισμού από τους φορείς, επιτράπηκε στους ανθρώπους να ταξιδεύουν παγκοσμίως, κάτι που οδήγησε στην εξάπλωση της σε όλο τον κόσμο, προκαλώντας έτσι πανδημία τεράστιων διαστάσεων. Στις 11 Μαρτίου, 3 μήνες μετά την αρχική ανίχνευση του Covid-19, ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας (Π.Ο.Υ.), τον κήρυξε ως πανδημία. Αυτή η καθυστέρηση είχε ως αποτέλεσμα ο ιός να εξαπλωθεί σε πολλές χώρες. Στις 1η Μαΐου 2020, περισσότερα από 3,27 εκατομμύρια κρούσματα Covid-19 καταγράφηκαν σε 187 έθνη και περιοχές, με αποτέλεσμα να υπερβούν τους 234.505 θανάτους (Kaushik, M., &Guleria, N., 2020). Ο κλινικός περιορισμός της κάθε επιβεβαιωμένης περίπτωσης, κρούσματος Covid-19, οδήγησε στην οικιακή απομόνωση. Η τήρηση του μέτρου της κοινωνικής απόστασης επιβλήθηκε.

Η ανάγκη της κοινωνικής αποστασιοποίησης προκάλεσε το φαινόμενο εργασίας από το σπίτι, όπου τα άτομα μπορούν να κάνουν τη δουλειά τους από το σπίτι μέσω μαζικής χρήσης ψηφιακών πλατφορμών. Μετά από αυτή την πανδημία, οι εργασιακές τάσεις έχουν αλλάξει εντελώς και οι περισσότερες δραστηριότητες εκτελούνται μέσω κινητών συσκευών ή άλλων ψηφιακών πλατφορμών (Kaushik, M., &Guleria, N., 2020). Κατά τη διάρκεια της πανδημίας, προκειμένου να συνεχιστεί η λειτουργία της δημόσιας διοίκησης και των επιχειρήσεων, οι υπεύθυνοι αναγκάστηκαν να επιβάλλουν στους υπαλλήλους τους την εργασία από το σπίτι, όπου αυτό είναι δυνατό. Κάθε δράση έχει τα υπέρ και τα κατά του, το ίδιο συμβαίνει και με την υιοθέτηση της εργασίας από το σπίτι. Από τη μία πλευρά, ο Covid-19 έχει επηρεάσει αρνητικά την οργάνωση και την οικονομία των οργανισμών - επιχειρήσεων, κάτι που τους ανάγκασε να αναζητήσουν εναλλακτικές λύσεις στον τρόπο εκτέλεσης λειτουργιών μέσω απομακρυσμένης σύνδεσης και υιοθέτησης ψηφιακής τεχνολογίας. Από την άλλη πλευρά, η πανδημία αποτέλεσε μια θετική αλλαγή για πολλούς ανθρώπους καθώς διατήρησε τους εργαζομένους παραγωγικούς.

Η κρίση του Covid-19 ανάγκασε επίσης τους εργοδότες και τους συμβούλους να ξανασκεφτούν, να επανασχεδιάσουν και να παρουσιάσουν τις βέλτιστες πρακτικές για τη λειτουργία των επιχειρήσεων και των βιομηχανιών τους (Kaushik, M., &Guleria, N., 2020). Η πρόκληση για όλους είναι να συνεχίσουν να εξελίσσουν τους υπαλλήλους τους, να συνεχίσουν να είναι καινοτόμοι, προνοητικοί, αφοσιωμένοι και παραγωγικοί σε αυτή τη δύσκολη συγκυρία.

Τέλος, η πανδημία έχει αναδείξει τις ανισότητες των φύλων στην απασχόληση και στον δημόσιο τομέα. Οι γυναίκες, ειδικότερα, έχουν επηρεαστεί δυσανάλογα από την πανδημία, αντιμετωπίζοντας προκλήσεις όπως οι αυξημένες ευθύνες φροντίδας και η εργασιακή ισορροπία. Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου μπορεί να διαδραματίσει ουσιαστικό ρόλο στην αντιμετώπιση αυτών των ανισοτήτων και στη διασφάλιση ότι οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα λαμβάνουν ίσες ευκαιρίες και υποστήριξη κατά τη διάρκεια της πανδημίας.

Συμπερασματικά, η πανδημία Covid-19 έχει οδηγήσει σε σημαντικές αλλαγές στις εργασιακές συνθήκες και τις σχέσεις των εργαζομένων παγκοσμίως. Αυτές οι αλλαγές υπογράμμισαν την ανάγκη για συνεχή προσαρμογή και υποστήριξη για την αντιμετώπιση των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι σε αυτήν την άνευ προηγουμένου περίοδο. Οι οργανισμοί του δημόσιου τομέα πρέπει να δώσουν προτεραιότητα στην ευημερία και την ασφάλεια των εργαζομένων τους ενώ παρέχουν βασικές υπηρεσίες στους πολίτες κατά τη διάρκεια αυτής της πανδημίας.

Σκοπός και Ερευνητικά Ερωτήματα

Σκοπός αυτής της μελέτης που επικεντρώνεται στις συνθήκες και τις σχέσεις των εργαζομένων του δημόσιου τομέα κατά τη διάρκεια της πανδημίας Covid-19 είναι να κατανοήσουμε τον αντίκτυπο της πανδημίας σε αυτή τη συγκεκριμένη ομάδα εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι του δημοσίου τομέα βρίσκονται στην πρώτη γραμμή της πανδημίας, παρέχοντας ουσιαστικές υπηρεσίες στις κοινότητες παρά τους κινδύνους που εμπεριέχει. Η παρούσα μελέτη στοχεύει να διερευνήσει τις αλλαγές στις εργασιακές συνθήκες και τις σχέσεις τους, καθώς και τις εμπειρίες και τις προκλήσεις τους κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου.

Μερικά πιθανά ερευνητικά ερωτήματα που θα μπορούσαν να καθοδηγήσουν αυτή τη μελέτη είναι:

1. Πώς έχουν αλλάξει οι συνθήκες εργασίας των εργαζομένων του δημόσιου τομέα κατά τη διάρκεια της πανδημίας Covid-19;
2. Ποιες είναι οι κύριες προκλήσεις που έχουν αντιμετωπίσει οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα κατά τη διάρκεια της πανδημίας;

3. Πώς έχει επηρεάσει η πανδημία τις σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων του δημόσιου τομέα και των εργοδοτών τους;
4. Πώς προσαρμόστηκαν οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα στο νέο εργασιακό περιβάλλον που επέφερε η πανδημία;
5. Ποιες είναι οι επιπτώσεις της πανδημίας στην ψυχική υγεία και την ευημερία των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα;

Βιβλιογραφική Ανασκόπηση

Σχεδόν εν μία νυκτί, η πανδημία του κορωνοϊού (Covid-19) έχει μεταμορφώσει την εργασία και τους χώρους εργασίας του δημόσιου τομέα. Οι δημόσιοι υπάλληλοι διαδραματίζουν ηγετικό ρόλο ως προς την αντιμετώπιση της πανδημίας. Οι εργαζόμενοι στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης διατηρούν τα ιατρικά συστήματα λειτουργικά και τις οικογένειες ασφαλείς. Οι Δημόσιοι Υπάλληλοι βρίσκουν νέους τρόπους ώστε να εξασφαλίσουν πόρους με σκοπό να σχεδιάσουν εκ νέου και να διαχειριστούν σοβαρές νέες καταστάσεις όπως αυξήσεις της ανεργίας. Για να επιτευχθεί αυτό, το εργατικό δυναμικό του δημόσιου τομέα καλείται να εργαστεί με νέους τρόπους και σε νέα πλαίσια.

Τα Υπουργεία και οι υπηρεσίες μαθαίνουν πώς να χρησιμοποιούν νέα τεχνολογία παράλληλα με παλιές διαδικασίες. Οι μεμονωμένοι δημόσιοι υπάλληλοι προσαρμόζουν τον εργασιακό και τον προσωπικό τους χρόνο για να ανταποκριθούν στις οικογενειακές υποχρεώσεις και τις εργασιακές υποχρεώσεις. Ο δημόσιος τομέας έχει γίνει ευέλικτος, με νέες διαδικασίες και πρωτόκολλα που διέπουν την εξ αποστάσεως εργασία, επιταχυνόμενες διαδικασίες προσλήψεων και προγράμματα ταχείας κινητικότητας που αναπτύχθηκαν με πρωτοφανή ταχύτητα. Το πρόβλημα που αντιμετώπισαν οι δημόσιοι εργοδότες ήταν πώς να επαναφέρουν τους δημόσιους υπαλλήλους στην εργασία τους με ασφάλεια και να συνεχίσουν την παροχή υπηρεσιών που δεν σχετίζονται με την πανδημία. Μετά την πανδημία, οι κυβερνήσεις είναι σε θέση να επανεξετάσουν και να αξιοποιήσουν πολλές από τις αλλαγές που εισήχθησαν και να τις τοποθετήσουν σε μια πιο βιώσιμη βάση.

Το εργασιακό περιβάλλον κατά τη διάρκεια της Πανδημίας Covid-19

Τα εργασιακά περιβάλλοντα σε όλο τον κόσμο έχουν αλλάξει από την εμφάνιση του Covid-19. Καθώς η διάδοσή του αυξήθηκε, πολλές επιχειρήσεις στον ιδιωτικό αλλά και στον δημόσιο τομέα προσαρμόστηκαν στην εξ αποστάσεως εργασία. Η εργασία από το σπίτι εφαρμόστηκε για τη μείωση της κοινωνικής επαφής. Ωστόσο, οι κανονισμοί για τη διαμονή στο σπίτι ήταν δύσκολοι για ορισμένους εργαζομένους, για παράδειγμα τους εργαζόμενους που ζουν σε μικρότερα σπίτια. Η μετάβαση της καθημερινής εργασίας από το οργανωμένο περιβάλλον του γραφείου και η προσαρμογή της απαραίτητης υποδομής στον ιδιωτικό χώρο του σπιτιού απέκτησε μια εξαιρετικά έντονη δυναμική με μια εξαιρετικά απρόβλεπτη διάσταση. Ιδιαίτερο χαρακτηριστικό αυτής της ραγδαίας και απότομης αλλαγής είναι ότι η αλλαγή είναι ταχεία και σε διεθνές επίπεδο.

Αρκετοί οργανισμοί δημοσίου αλλά και ιδιωτικές επιχειρήσεις έχουν εφαρμόσει τεχνολογία και έξυπνες λύσεις και ικανοποιούν τις ανάγκες των εργαζομένων για εργασία εξ αποστάσεως. Ωστόσο, η εργασία από το σπίτι μπορεί να είναι δύσκολη και οι εργαζόμενοι μπορεί να αντιμετωπίσουν δυσκολίες όταν ασχολούνται με νέες τεχνολογίες (Molla R., 2020; Goniewicz K, Khorram-Manesh A, Hertelendy A, et al. 2020). Για παράδειγμα, στο Ηνωμένο Βασίλειο, υπήρχε φόβος ότι τα οικιακά δίκτυα θα κατέρρεαν υπό το βάρος της χρήσης από τους παρόχους υπηρεσιών. Οι εμπορικοί φορείς ανέφεραν ότι το βράδυ η δραστηριότητα κορυφωνόταν, όταν οι άνθρωποι παρακολουθούσαν Netflix ή έπαιζαν διαδικτυακά βιντεοπαιχνίδια, σε ποσοστά συχνά δεκαπλάσιου της τυπικής ζήτησης κατά τη διάρκεια της ημέρας (Hem A., 2020). Αν και η εργασία από το σπίτι ωφελεί πολλούς εργαζόμενους και μειώνει τη ρύπανση, ο μακροπρόθεσμος αντίκτυπος είναι ασαφής και χρήζει περαιτέρω διερεύνησης (Marr B., 2020). Επίσης, καθώς η πανδημία συνεχίζεται και η εξ αποστάσεως εργασία γίνεται ο νέος κανόνας, ο χώρος γραφείου μπορεί να χρειαστεί να τροποποιηθεί για να υπάρχει περισσότερος χώρος μεταξύ εργαζομένων με λιγότερες επιλογές θέσεων (Marr B., 2020; Bartik AW, Cullen ZB, Glaeser EL, et al., 2020).

Η μείωση των εσόδων και η αύξηση των δαπανών έθεσε σε κίνδυνο τα δημόσια οικονομικά των πόλεων, δήμων και περιφερειών της ΕΕ. Η μείωση των εσόδων στη Γερμανία, Γαλλία και Ιταλία το 2020, εκτιμάται σε 30 δισεκατομμύρια ευρώ. Ο οικονομικός αντίκτυπος της πανδημίας υπήρξε καταγιστικός σε ολόκληρη την

Ευρωπαϊκή Ένωση. Η έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής των Περιφερειών υπογραμμίζει τον οικονομικό αντίκτυπο των περιοριστικών μέτρων κατά της πανδημίας. Από τη μια πλευρά, οι δαπάνες για την υγεία, την πολιτική προστασία και τις κοινωνικές υπηρεσίες ενισχύθηκαν αλλά από την άλλη πλευρά, τα έσοδα από οικονομική δραστηριότητα συρρικνώθηκαν με ταχύ ρυθμό. Η έρευνα του ΟΟΣΑ που πραγματοποιήθηκε σε 300 δήμους και περιφέρειες υποδεικνύει ότι παραπάνω από τις μισές υποεθνικές αρχές ζημιώθηκαν οικονομικά το 2020. Η πλειονότητα των περιφερειακών και τοπικών αρχών της ΕΕ, υπέστησαν βαρύ πλήγμα στα δημόσια οικονομικά τους. Ο τουρισμός αντιπροσωπεύει το 10 τις εκατό του συνολικού ΑΕΠ της ΕΕ και δημιουργεί πάνω από 27 εκατομμύρια θέσεις εργασίας. Εξαιτίας των περιοριστικών μέτρων, των περιορισμών στις μετακινήσεις και του κλεισίματος των συνόρων, ο τουρισμός επλήγη πιο πολύ από κάθε άλλο οικονομικό κλάδο. Σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ, οι τουριστικές ροές μειώθηκαν κατά 60 -80 τις εκατό.

Η έκθεση του ΟΟΣΑ αξιολογεί το ποσοστό των θέσεων εργασίας που κινδυνεύουν σε κάθε περιφέρεια και παρουσιάζει μια έρευνα που αναδεικνύει ότι αυτοί που πλήττονται περισσότερο είναι οι αυτοαπασχολούμενοι και οι απασχολούμενοι με συμβάσεις ορισμένου χρόνου και μερικώς απασχολούμενοι. Αυτό δείχνει ότι οι νέοι είναι ιδιαίτερα ευάλωτοι στις επιπτώσεις της πανδημίας στην απασχόληση. Τέλος, η έκθεση δείχνει ότι ο αντίκτυπος της πανδημίας Covid-19 αναμένεται να είναι εντονότερος για τις γυναίκες οι οποίες αντιπροσωπεύουν ποσοστό σχεδόν 80 τις εκατό των επαγγελματιών υγείας στην ΕΕ και παρόμοιο ποσοστό των εργαζομένων στην πρώτη γραμμή των ειδών πωλήσεων. Υπάρχουν επίσης όλο και περισσότερα στοιχεία που δείχνουν ότι η βία κατά των γυναικών και των κοριτσιών αυξήθηκε κατά τη διάρκεια του κατ' οίκον περιορισμού.

Κυβερνητικά μέτρα για τον δημόσιο εργασιακό τομέα

Τον Μάρτιο του 2020, μετά την επιβεβαίωση των τριών πρώτων κρουσμάτων στην Ελλάδα, σταδιακά επιβλήθηκαν μέτρα αναστολής εκδηλώσεων, πρώτα σε τοπικό επίπεδο. Ωστόσο, λόγω της εμφάνισης κρουσμάτων του ιού σε διάφορες περιοχές της χώρας, αποφασίστηκε το πανελλαδικό κλείσιμο όλων των εκπαιδευτικών δομών και καταστημάτων εστίασης, εμπορικών καταστημάτων και χώρων λατρείας. Στις αρχές

Μαρτίου ανεστάλη η λειτουργία των χώρων διασκέδασης και απαγορεύτηκαν οι πολιτιστικές εκδηλώσεις. Στις 17 Μαρτίου η Ελλάδα και τα υπόλοιπα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης αποφάσισαν το κλείσιμο των εξωτερικών συνόρων της Ένωσης αλλά και την απαγόρευση εισόδου στην Ε.Ε. σε πολίτες τρίτων χωρών.

Στα τέλη του Ιανουαρίου του 2020 ορίστηκαν από το ελληνικό Υπουργείο Υγείας κάποια βασικά και αναπληρωματικά νοσοκομεία αναφοράς ανά Υγειονομική Περιφέρεια τα οποία ήταν εξοπλισμένα με θάλαμο αρνητικής πίεσης, για την αντιμετώπιση κρουσμάτων του Covid-19 στη χώρα. Τα τέλη Φεβρουαρίου αναστάλθηκαν και ανακλήθηκαν όλες οι κανονικές άδειες του προσωπικού των νοσοκομείων του ΕΣΥ, των δομών πρωτοβάθμιας φροντίδας υγείας και όλων των υγειονομικών σχηματισμών της χώρας.

Το άρθρο 206 παρ. 2 του Ν.4820/2021 καθιερώνει την Υποχρεωτικότητα του εμβολιασμού για τον Covid-19 σε ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων. Για επιτακτικούς λόγους προστασίας της δημόσιας υγείας, εμβολιάζεται υποχρεωτικά κατά του κορονοϊού όλο το ιατρικό, παραϊατρικό, νοσηλευτικό, διοικητικό και υποστηρικτικό προσωπικό σε ιδιωτικές, δημόσιες και δημοτικές δομές υγείας. Η παρέκκλιση αυτού του μέτρου ισοδυναμεί με αναστολή καθηκόντων για λόγους προστασίας της δημόσιας υγείας. Όμως σοβαρά προβλήματα στη λειτουργία πολλών νοσοκομείων της χώρας προκάλεσε η αναστολή εργασίας στην οποία τέθηκαν χιλιάδες ανεμβολίαστοι υγειονομικοί. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα αναβολές χειρουργείων και θεραπειών.

Η αναστολή των εργαζομένων στον τομέα της υγείας που αρνούνται τους εμβολιασμούς θα μπορούσε να διαβρώσει την εμπιστοσύνη του κοινού στο σύστημα υγειονομικής περίθαλψης. Η απόφαση αυτών των επαγγελματιών να αρνηθούν τον εμβολιασμό μπορεί να ερμηνευθεί ως έλλειψη εμπιστοσύνης στην ασφάλεια και την αποτελεσματικότητα των εμβολίων. Αυτό θα μπορούσε να οδηγήσει σε αυξημένη διστακτικότητα εμβολιασμού μεταξύ του γενικού πληθυσμού και να καταστήσει πιο δύσκολη την προώθηση εκστρατειών εμβολιασμού στο μέλλον. Επιπλέον, οι ελλείψεις προσωπικού, οδήγησαν σε αυξημένο φόρτο εργασίας τους υπόλοιπους επαγγελματίες υγείας. Αυτό επιβάρυνε περαιτέρω ένα ήδη καταπονημένο σύστημα υγειονομικής περίθαλψης, επηρεάζοντας την ποιότητα της περίθαλψης των ασθενών και αυξάνοντας

τον κίνδυνο επαγγελματικής εξουθένωσης μεταξύ των εργαζομένων στον τομέα της υγείας.

Βασικοί παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή απόδοση κατά την πανδημία Covid-19

Κατά τη διάρκεια της πανδημίας Covid-19, έχουν πραγματοποιηθεί αρκετές μεταβάσεις που σχετίζονται με την εργασία, ένα παράδειγμα είναι ο ψηφιακός μετασχηματισμός του χώρου εργασίας. Οι υπάλληλοι γραφείου είχαν αναγκαστεί να εκτελούν τα καθήκοντά τους από το σπίτι τους για να μειώσουν την εξάπλωση του covid-19. Έχουν γίνει μελέτες για να διαλευκανθούν οι συνθήκες εργασίας με την εφαρμογή ψηφιακών εργαλείων. Σε μια τέτοια μελέτη, οι ερευνητές έκαναν τέσσερις βασικές παρατηρήσεις. Όσοι εργάζονται από το σπίτι έχουν εφαρμόσει διάφορα εργαλεία ψηφιακής επικοινωνίας, οι ευέλικτες πρακτικές ήταν πιο δύσκολο να εκτελεστούν σε ένα εικονικό περιβάλλον, τα εργαλεία επικοινωνίας δεν ήταν πάντα επαρκή και υπήρχαν αρκετές προκλήσεις για το σχηματισμό νέων ομάδων (Mancl and Fraser, 2020).

Οι Wolor et al. (2020) καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι οι εταιρείες πρέπει να δώσουν μεγαλύτερη προσοχή στις θετικές επιπτώσεις του έχοντας ένα γραφείο στο σπίτι και για τη διατήρηση της βέλτιστης εργασιακής απόδοσης των εργαζομένων. Τα ευρήματα των Felstead και Reuschke (2020), δείχνουν ότι η εργασία από το σπίτι είναι πιο παραγωγική. Ωστόσο, διερευνώντας περαιτέρω τα ευρήματά τους, θα μπορούσε κανείς να υποστηρίξει ότι η ύπαρξη ενός σταθερού χώρου εργασίας είναι κρίσιμης σημασίας για την παραγωγικότητα. Το Mc Kinsey Global Institute (2021) υπογραμμίζει τη σημασία και τη διάσταση της σωματικής εργασίας. Άλλοι ερευνητές διαπίστωσαν ότι η εργασία από το σπίτι λόγω της πανδημίας έχει θολώσει το διαχωρισμό μεταξύ εργασίας και προσωπικού χρόνου (Wangetal., 2021· Vyas and Butakhieo, 2021) και έχει επιπτώσεις στην ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Οι άνθρωποι έχουν χρησιμοποιήσει περισσότερες ώρες εργασίας για να αντικαταστήσουν τις ώρες μετακίνησης προς τη δουλειά. Ορισμένοι μελετητές υποστηρίζουν ότι η αυξημένη εργασιακή απόδοση που παρατηρείται από εργαζόμενους οφείλεται σε αυτό που είναι γνωστό ως παραγωγικότητα πανικού. Με την παραγωγικότητα πανικού συνδέεται η

άποψη ότι η εργασία αυξήθηκε εξαιτίας της αύξησης της αδρεναλίνης λόγω των ξαφνικών αλλαγών στη φύση και τη θέση της εργασίας τους.

Από την άλλη πλευρά, ο Brower (2021) υποστηρίζει ότι σε ορισμένες από τις νέες εκθέσεις παραγωγικότητας της εργασίας από το σπίτι δεν έλαβαν υπόψη τις αυξανόμενες ώρες εργασίας των ανθρώπων. Οι εργαζόμενοι μπορεί να αναφέρουν ότι είναι πιο παραγωγικοί χωρίς να δηλώνουν ότι εργάζονται περισσότερες ώρες. Στην ουσία, δεν καταβάλλουν περισσότερη δουλειά στο ίδιο χρονικό πλαίσιο. Παράγουν αποτελέσματα σε περιόδους που πριν μπορεί να μετακινούνταν. Η εγγύτητα της εργασίας συμβάλλει σε αυτή τη δυναμική. Η δημιουργία της εργασίας από το σπίτι ήταν ευκολότερη όταν υπήρχαν τα φυσικά εμπόδια μεταξύ γραφείου και σπιτιού. Αλλά όταν η δουλειά είναι στο τραπέζι της κουζίνας ή στο σαλόνι, μπορεί να είναι πιο δύσκολο να απενεργοποιηθεί, και ως εκ τούτου, οι εργαζόμενοι εργάζονται περισσότερες ώρες, παράγοντας περισσότερα, αλλά και κάνοντας μεγαλύτερη επένδυση χρόνου.

Αυτή η δυσκολία διαχωρισμού προσωπικού και επαγγελματικού χρόνου μπορεί να οδηγήσει σε συγκρούσεις στο σπίτι (Vyas and Butakhieo, 2021) και αυτό μπορεί να δυσκολεύει τους εργαζόμενους να επικεντρωθούν στην εργασία τους (Galantietal., 2021). Ο Brower (2021) υποστηρίζει ότι πολλοί άνθρωποι είναι πλέον κουρασμένοι. Αυτό οδήγησε σε μείωση των εργασιακών επιδόσεων που ήταν υψηλές στην αρχή όταν ξεκίνησε η πανδημία. Ουσιαστικά, καθώς η πανδημία συνεχιζόταν και οι στρεσογόνοι παράγοντες συνεχίζονταν, η παραγωγικότητα μειώθηκε. Υποστηρίζει ότι όλα τα νέα πρότυπα για την εργασία είναι σημεία πίεσης που έχουν δημιουργηθεί με την πάροδο του χρόνου και είναι απίθανο να μειωθούν σύντομα.

Οι άνθρωποι θα μπορούσαν επίσης να είναι πιο παραγωγικοί σε εργασίες ρουτίνας ή επαναλαμβανόμενες εργασίες, αλλά λιγότερο σε εργασίες που είναι περίπλοκες ή απαιτείται επίλυση προβλημάτων (Brower 2021). Υποστηρίζει ότι οι εργαζόμενοι δεν μπορούν να είναι στο πιο παραγωγικό τους επίπεδο όταν η εργασία απαιτεί μεγαλύτερη πολυπλοκότητα. Αυτή η θέση ευθυγραμμίζεται με την θέση των Bonacinietal. (2021) και Adams-Prassletal. (2020). Υποστηρίζουν ότι η παραγωγικότητα του υπαλλήλου επηρεάζεται διαφορετικά ανάλογα με τη φύση της εργασίας και το επίπεδο αλληλεπίδρασης που απαιτείται για να ολοκληρωθεί η εργασία. Αυτό υποδηλώνει ότι

η παραγωγικότητα δεν μπορεί να είναι ομοιόμορφη λόγω παραγόντων που επηρεάζουν την παραγωγικότητα..

Η πανδημία Covid-19 έθεσε πρωτοφανείς προκλήσεις για την απόδοση της εργασίας στον δημόσιο τομέα. Η ξαφνική στροφή στην εξ αποστάσεως εργασία απαιτούσε ταχεία προσαρμογή στις νέες τεχνολογίες, εκθέτοντας συχνά προβλήματα συνδεσιμότητας και καθιστώντας αναγκαία την επαναξιολόγηση της ψηφιακής υποδομής. Η εξισορρόπηση της εργασίας και της προσωπικής ζωής έγινε πιο περίπλοκη, καθώς οι εργαζόμενοι ανέλαβαν ευθύνες φροντίδας και προσαρμόστηκαν στα θολά όρια μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής σφαίρας. Οι ανησυχίες για την υγεία και την ασφάλεια, συμπεριλαμβανομένων των φόβων για την προσωπική ευημερία και τα μέτρα ασφαλείας στο χώρο εργασίας, προσέθεσαν ένα επιπλέον επίπεδο άγχους. Ο οικονομικός αντίκτυπος της πανδημίας, σε συνδυασμό με την αβεβαιότητα και την πιθανή εργασιακή ανασφάλεια, επηρέασε το ηθικό των εργαζομένων. Πρωτοβουλίες που επικεντρώθηκαν στην ευημερία των εργαζομένων, όπως η υποστήριξη της ψυχικής υγείας και οι ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, έπαιξαν σημαντικό ρόλο στον μετριασμό των αρνητικών επιπτώσεων αυτών των προκλήσεων στις εργασιακές επιδόσεις του δημόσιου τομέα.

Ο ρόλος της τεχνολογίας στα νέα δεδομένα

Ο Kaushik (2020), αναλύει τους παράγοντες που επηρεάζουν την εργασία από το σπίτι, τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα της εργασίας στο σπίτι και τον αντίκτυπο του Covid-19 στην απόδοση των εργαζομένων στην εργασία από το σπίτι. Επιπλέον, η μελέτη υποδηλώνει ότι οι διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού, οι σύμβουλοι ανθρώπινου δυναμικού και οι εργαζόμενοι πρέπει να επανεξετάσουν, να επαναπροσδιορίσουν τους ρόλους τους, να υιοθετήσουν νέες πρακτικές. Ο Ρουλιάκας (2020), διερευνά καθοριστικούς παράγοντες και τάσεις της εξ αποστάσεως εργασίας στην Ελλάδα. Σύμφωνα με τη μελέτη, η χώρα εκμεταλλεύτηκε την κατάσταση της κρίσης του κορωνοϊού για να αυξήσει τις ευκαιρίες υιοθέτησης ψηφιακών τεχνολογιών σε διάφορες δραστηριότητες που αφορούν την οικονομία και την κοινωνία. Η περαιτέρω διερεύνηση της ψηφιοποίησης απαιτεί δέσμευση και επενδύσεις από οργανισμούς και τη κυβέρνηση. Εξάλλου, για μικρομεσαίες επιχειρήσεις που

εργάζονται εξ αποστάσεως είναι μια ευέλικτη επιλογή για τη διευκόλυνση της κοινωνικής απόστασης και τη διατήρηση της ανταγωνιστικότητας. Αυτό απαιτεί επενδύσεις σε εργαζόμενους υψηλής ειδίκευσης και υποστηρικτικό ρυθμιστικό περιβάλλον και πολιτικές που διευκολύνουν την τηλεργασία.

Οι Brynjolfsson and Horton (2020), αναφέρουν τα αποτελέσματα ενός εθνικά αντιπροσωπευτικού δείγματος πληθυσμού των ΗΠΑ που διερευνά την προσαρμογή του εργατικού δυναμικού των ΗΠΑ στην πανδημία Covid-19. Συγκεκριμένα, το ένα τρίτο του εργατικού δυναμικού πέρασε στην εξ αποστάσεως εργασία τον Απρίλιο του 2020. Αυτές οι αλλαγές σε απομακρυσμένη εργασία μπορούν να προβλεφθούν από τα ποσοστά μόλυνσης από Covid-19 σε επίπεδο πολιτείας και είναι περισσότερο πιθανό για νεότερους να στραφούν σε εξ αποστάσεως εργασία. Η επιχείρηση χρειάζεται αναδιοργάνωση και οι εργαζόμενοι χρειάζεται να προσαρμοστούν σε νέους τρόπους εξ' αποστάσεως εργασίας. Η πανδημία φαίνεται ότι άλλαξε σε σημαντικό βαθμό την εργασία και δημιούργησε το κατάλληλο περιβάλλον για μια μακροχρόνια εφαρμογή της εξ' αποστάσεως εργασίας.

Οι εργασιακές σχέσεις κατά τη διάρκεια της πανδημίας Covid-19

Η πανδημία του Covid-19 είχε βαθιές επιπτώσεις στις συνθήκες εργασίας και τις σχέσεις των γιατρών στο δημόσιο τομέα. Ως πάροχοι υγειονομικής περίθαλψης πρώτης γραμμής, οι γιατροί του δημόσιου τομέα έχουν αντιμετωπίσει πρωτόγνωρες προκλήσεις και έχουν βρεθεί στην πρώτη γραμμή της αντιμετώπισης της πανδημίας. Η αύξηση των περιπτώσεων Covid-19 οδήγησε σε σημαντική αύξηση του φόρτου εργασίας τους, με τις πολλές ώρες, τα μεγάλα φορτία ασθενών και τις εκτεταμένες βάρδιες να γίνονται ο κανόνας. Αυτός ο αυξημένος φόρτος εργασίας, σε συνδυασμό με την ανάγκη για αυστηρά μέτρα ασφαλείας και την έλλειψη ατομικού προστατευτικού εξοπλισμού, έχει ασκήσει τεράστια σωματική και ψυχολογική πίεση στους γιατρούς. Επιπλέον, η πανδημία έχει απαιτήσει γρήγορες αλλαγές στις πρακτικές επικοινωνίας και συνεργασίας, καθώς οι ομάδες υγειονομικής περίθαλψης έπρεπε να προσαρμοστούν σε απομακρυσμένη εργασία, εικονικές διαβουλεύσεις και περιορισμένες πρόσωπο με πρόσωπο αλληλεπιδράσεις. Αυτές οι αλλαγές στις συνθήκες εργασίας και η δυναμική φύση της πανδημίας είχαν επίσης βαθύ αντίκτυπο

στις σχέσεις μεταξύ των γιατρών, των συναδέλφων τους και των ασθενών, επηρεάζοντας δυνητικά την ομαδική εργασία, την εμπιστοσύνη και τη συνολική ευημερία των γιατρών στο δημόσιο τομέα.

Η ικανοποίηση των εργαζομένων είναι ζωτικής σημασίας για την απόδοση οποιουδήποτε οργανισμού. Μόνο ένας ευτυχισμένος εργαζόμενος μπορεί να οικοδομήσει καλές σχέσεις με το περιβάλλον του, κάτι που επίσης ενισχύει την παραγωγικότητά του. Ο Covid-19 άλλαξε το σκηνικό εργασίας σε μεγάλο βαθμό. Η εξ αποστάσεως εργασία έχει γίνει δημοφιλής έκφραση. Δεν είναι μόνο για τον εργαζόμενο, ξεχωριστά, ωστόσο για κάθε ένωση και το ευρύ κοινό, και ο κόσμος, γενικότερα, να συντονιστούν σε αυτή τη νέα κατάσταση (Prasad, KD.V., et al. 2020). Οι άνθρωποι αναγκάζονται να ζουν σε κοινωνική απομόνωση και συναισθηματική και κοινωνική αποστασιοποίηση λόγω του lockdown. Βιομηχανίες και οργανισμοί αναγκάζονται να εργαστούν από το σπίτι με τη βοήθεια διαφορετικών διαδικτυακών ψηφιακών πλατφορμών όπως hangoutmeet, WebEx, διαδικτυακά σεμινάρια, zoom cloud κ.λπ. Κατά τη διάρκεια του Covid-19 όταν δεν υπάρχει άλλη επιλογή οι διαδικτυακές πλατφόρμες χρησιμοποιούνται για τη διευκόλυνση μιας σειράς υπηρεσιών διαδικτυακά. Η έκφραση «σχέσεις εργαζομένων» παραπέμπει στις προσπάθειες ενός οργανισμού να επιβλέπει τις συνδέσεις μεταξύ των διευθυντών και των εργαζομένων. Ένας οργανισμός με ένα αξιοπρεπές πρόγραμμα αντιπροσωπευτικών σχέσεων προσφέρει λογική και προβλέψιμη μεταχείριση σε όλους τους εργαζόμενους, ώστε να είναι επικεντρωμένοι στην απασχόληση τους και πιστοί στον οργανισμό. (Rea, A., &Shinn, J. 2015).

Όπως υποδεικνύεται από τους Koster, Stokman, Hodson και Sanders (2007) η κοινή χρήση αμοιβαίων στόχων δίνει τη δυνατότητα στους εργαζόμενους να καθοδηγούν τις προσπάθειές τους για την επίτευξη αυτού του συγκεκριμένου στόχου, ωστόσο για να συμβεί αυτό θα πρέπει να υπάρχει συσχέτιση και συντονισμένη προσπάθεια μεταξύ των εργαζομένων. Ελλείψει συγκρούσεων, ο οργανισμός οδηγεί σε εξαιρετικές συνδέσεις μεταξύ των εργαζομένων, καθώς συμπαθούν ο ένας τον άλλον, η δέσμη συμμετοχής εκπληρώνει την ανάγκη των εργοδοτών να έχουν μια θετική και μακροπρόθεσμη σχέση με τους άλλους (Giebels and Johnson, 2005). Η έλλειψη συγκρούσεων είναι σημαντική προϋπόθεση για καλές σχέσεις, επικοινωνία και σταθερές συνδέσεις με τους εργαζόμενους. Οι οργανωτικές συγκρούσεις στην επιχείρηση βλάπτουν την εργασιακή ατμόσφαιρα, την εμπιστοσύνη των εργαζομένων

και την απόδοση της ομάδας (Brinkert, 2010). Όπως υποδεικνύεται από τους Jingeta I. (2011), η ακατάλληλη επικοινωνία και οι έντονες σχεσιακές συνδέσεις μπορεί βασικά να προκαλέσουν απογοήτευση από την απασχόληση και μαζί με την κακή αξιόπιστη εκτέλεση αυτών των γραμμών. Οι συγγραφείς εκφράζουν περαιτέρω ότι εάν υπάρχει καλύτερη επικοινωνία εντός της ένωσης, οι εργαζόμενοι μπορούν να συνεργαστούν υπό το πρίσμα του γεγονότος ότι έχουν σταθερές συνδέσεις. Σύμφωνα με τη γνώμη των Thatcher και Brown (2010), η επικοινωνία ενθαρρύνει τη φαντασία και τις σχέσεις συνεργασίας μεταξύ μιας ομάδας εργαζομένων.

Ακόμη και πριν από αυτό που τώρα αποκαλούμε τις νέες μας «φυσιολογικές» συνθήκες Covid-19, οι άνθρωποι βρίσκονταν κάτω από μεγάλο σωματικό και συναισθηματικό στρες. Αντιμετώπιζαν αυξανόμενες πιέσεις και προσδοκίες, προκλήσεις με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, αλλαγές στο χώρο εργασίας (και συχνά στο σπίτι) και ολοένα αυξανόμενες διαπροσωπικές συγκρούσεις στο γραφείο με τους συναδέλφους. Τα πράγματα ήταν ήδη δύσκολα. Οι άνθρωποι ένιωθαν, εξάντληση, αλλαγή και αβεβαιότητα. Στη συνέχεια έρχεται ο Covid-19 και η συνεχιζόμενη παγκόσμια πανδημία. Δεν αποτελεί έκπληξη το γεγονός ότι πολλοί άνθρωποι εξαντλήθηκαν ατομικά και επαγγελματικά με όλα αυτά που βίωναν. Υπό αυτές τις συνθήκες, είναι πιο πιθανό να προκύψουν διαπροσωπικές συγκρούσεις και απλώς έχουμε λιγότερους ψυχικούς πόρους για να τις χειριστούμε σωστά.

Οι επιπτώσεις του Covid-19 σε επίπεδο εργαζομένων, επηρεάζουν τη φωνή των εργαζομένων και οι επιπτώσεις σε επίπεδο ομάδας επηρεάζουν την ικανότητα των εργαζομένων για συνεργασία (Akingbola, 2020). Οι Costa and Tumagole (2020), ανέλυσαν τις εμπειρίες των εργαζομένων κατά την περίοδο του lockdown. Οι εργαζόμενοι εξέφρασαν φόβο για τον ιό, σύγχυση και ανασφάλεια για τον αντίκτυπο του Covid-19 καθώς κατά τη διάρκεια του lockdown ασχολούνταν με την επιβίωση του οργανισμού τους. Οι Brooks et al., (2020) αναλύουν τους στρεσογόνους παράγοντες και τις ψυχολογικές συνέπειες του Covid-19 και της καραντίνας. Οι κύριοι παράγοντες άγχους είναι η διάρκεια της καραντίνας, ο φόβος μόλυνσης, η απογοήτευση και η πλήξη, ανεπαρκείς βασικές προμήθειες, ανεπαρκείς πληροφορίες, οικονομικές απώλειες και στίγμα για όσους έχουν μολυνθεί. Οι ψυχολογικές συνέπειες περιλαμβάνουν στρες, άγχος, κακή συγκέντρωση, εξάντληση, αϋπνία, αναποφασιστικότητα και επιδείνωση της απόδοσης της εργασίας.

Οι Kniffin et al., (2020), αναλύουν τις αλλαγές στις εργασιακές πρακτικές, στις αλλαγές για τους εργαζομένους και τους συντονιστικούς παράγοντες. Οι αλλαγές στις εργασιακές πρακτικές περιλαμβάνουν την εργασία από το σπίτι, την εικονική ομαδική εργασία και την εικονική ηγεσία και διαχείριση. Οι αλλαγές που επηρεάζουν τους εργαζομένους είναι κοινωνικο-ψυχολογικές, που σχετίζονται με την υγεία και οικονομική αβεβαιότητα συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων που εργάζονται εικονικά ή εξ αποστάσεως, τους βασικούς εργαζομένους που συνεχίζουν να εργάζονται στον χώρο εργασίας τους και τους υπαλλήλους που εργάζονται προσωρινά ή μόνιμα. Άλλες αλλαγές που επηρεάζουν τους εργαζομένους είναι η ανεργία και η ανισότητα, η υγεία και η ευημερία και η μοναξιά καθώς και η κοινωνική αποστασιοποίηση. Εκτός από παράγοντες όπως δημογραφικά χαρακτηριστικά (ηλικία, φύλο, ατομική οικογενειακή κατάσταση), οι ατομικές διαφορές και οι οργανωτικές νόρμες μετρώνται σε αυτές τις αλλαγές. Ο Gaurav (2020), προτείνει ένα πλαίσιο για τη δέσμευση των εργαζομένων κατά τη διάρκεια του lockdown λόγω του Covid-19 και των μέτρων που πρέπει να ληφθούν προς τους διαχειριστές του Ανθρώπινου Δυναμικού και τους Διευθυντές με τους εργαζομένους κατά την περίοδο του lockdown για να προσλάβουν υπαλλήλους. Οι Kumar et al. (2020), εξέτασαν τη σχέση μεταξύ της φωνής των εργαζομένων και της δέσμευσης των εργαζομένων κατά τη διάρκεια του lockdown Covid-19. Τα ευρήματα δείχνουν ότι η συμπεριφορά φωνής των εργαζομένων συσχετίζεται θετικά με την εμπιστοσύνη στα ανώτερα στελέχη κατά τη διάρκεια του Covid-19, η εμπιστοσύνη στα ανώτερα στελέχη συσχετίζεται θετικά με τον εργαζόμενο. Οι Kaushik και Guleria (2020), μελετούν τις επιπτώσεις του Covid-19 στις σχέσεις και στη δέσμευση των εργαζομένων. Υποστηρίζουν ότι οι καλές σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων αυξάνουν την παραγωγικότητα και την απόδοση τόσο του εργαζομένου όσο και του οργανισμού. Συμπεραίνουν, ότι υπάρχει ανάγκη διατήρησης της καλής σχέσης με τους εργαζόμενους μέσω της επικοινωνίας και της αλληλεπίδρασης με τη βοήθεια όχι μόνο στον τεχνολογικό τομέα αλλά και στη δέσμευση και τη διατήρηση κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου Covid-19. Οι Elsafty και Ragheb (2020), εξετάζουν τη σχέση μεταξύ των κατευθυντήριων γραμμών και υποστήριξης στο χώρο εργασίας, πρόσβαση σε πληροφορίες και οικονομικά οφέλη, παράγοντες που σχετίζονται με την υγεία και τη ποιότητα ζωής, την επικοινωνία και προώθηση μηνυμάτων. Τα ευρήματα δείχνουν ότι η πρόσβαση σε ενημερώσεις πληροφοριών σχετικά με την πανδημία και τα οικονομικά οφέλη είναι κρίσιμοι παράγοντες που αυξάνουν τη διατήρηση της ικανοποίησης των εργαζομένων κατά τη

διάρκεια της πανδημίας Covid-19. Οι Shan and Tang (2020), επισημαίνουν τη σημασία της ικανοποίησης των εργαζομένων κατά τη διάρκεια του Covid-19, διαπιστώνοντας ότι οι εταιρείες με υψηλή ικανοποίηση των εργαζομένων ξεπερνούν τις εταιρείες με χαμηλή ικανοποίηση των εργαζομένων. Τα ευρήματα αυτής της μελέτης υπογραμμίζουν τη σημασία του ηθικού των εργαζομένων κατά την κρίση του κορωνοϊού.

Ο αντίκτυπος του Covid-19 στους εργαζόμενους

Είναι σημαντικό οι εργαζόμενοι να αισθάνονται παρακινημένοι και αφοσιωμένοι στον οργανισμό στην εποχή του Covid-19. Η πλειονότητα των εργαζομένων είναι στρεσαρισμένη λόγω του Covid-19 και νιώθουν ανασφάλεια για την υγεία τους, τη δουλειά, τον μισθό τους και το μέλλον τους. Αυτές οι σκέψεις μπορεί να επηρεάσουν αρνητικά την απόδοση στην εργασία τους καθώς είναι δύσκολο να συγκεντρωθούν στη δουλειά τους. Κατά συνέπεια, οι οργανισμοί – επιχειρήσεις και τα τμήματα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού πρέπει να εστιάσουν (όπως και έκαναν όσοι είχαν την ευχέρεια την τεχνογνωσία ή και την οικονομική δυνατότητα) στην προσέλκυση εργαζομένων στη δύσκολη στιγμή του Covid-19, ώστε οι εργαζόμενοι να παραμείνουν παραγωγικοί, αποδοτικοί και προσηλωμένοι στους στόχους του οργανισμού. Μεταξύ των βέλτιστων πρακτικών για την προσέλκυση εργαζομένων στις δύσκολες στιγμές του Covid-19 είναι η χρήση πλατφορμών πολυμέσων επικοινωνίας (e-mail, πλατφόρμες ανταλλαγής μηνυμάτων, τηλεδιάσκεψη, κοινωνικά δίκτυα σε εικονικές κοινότητες), διαδικτυακά σεμινάρια και ζωντανές συνεδρίες, ευκαιρίες ηλεκτρονικής μάθησης, προγράμματα ψηφιακής μάθησης, ζωντανές συνεδρίες για τη δημιουργία ηλεκτρονικών δεξιοτήτων, διαδικτυακά μαθήματα, παροχή πόρων για επαγγελματική ανάπτυξη, συναντήσεις ομάδων, ηλεκτρονική συνεργασία, εβδομαδιαίες συνεδρίες ανάθεσης, εικονικές συναντήσεις, Άλλες καινοτόμες πρακτικές περιλαμβάνουν συγκεντρώσεις ηλεκτρονικών ομάδων για μεσημεριανό γεύμα, πρόσληψη εκπαιδευτών φυσικής κατάστασης για τους εργαζόμενους, δημιουργία εικονικών προκλήσεων και διαγωνισμών, διαδικτυακές συνεδρίες παιχνιδιών και διαδικτυακές συμβουλευτικές υπηρεσίες για να μειώσουν το στρες και το άγχος τους και να παραμείνουν ασφαλείς και υγιείς.

Ιδιαίτερη προσοχή πρέπει επίσης να δίνεται σε ηλικιωμένους εργαζόμενους που είναι ευάλωτοι. Πρόσφατες μελέτες δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας είναι περισσότερο πιθανόν να συμμορφωθούν με τα προληπτικά μέτρα κατά του Covid-19 και να προχωρήσουν πλέον τις τεχνολογικές τους δεξιότητες που χρειάζονται για να εργαστούν από το σπίτι, πράγμα που σημαίνει ότι μπορούν να προετοιμαστούν για μελλοντικές τεχνολογικές απαιτήσεις εργασίας (Kooij, 2020). Επιπλέον, είναι σημαντικό οι οργανισμοί να είναι διαφανείς, να ενημερώνουν τους εργαζόμενους για την κατάσταση και τα σχέδιά τους, να ενδυναμώνουν και να τους διαβεβαιώνουν ώστε να μην αγχώνονται και να ανησυχούν για τη δουλειά τους και να παρέχουν ένα ανοιχτό περιβάλλον στο οποίο οι εργαζόμενοι θα μπορούν να εκφράζουν τη φωνή τους όταν προκύπτουν προβλήματα. Οι οργανισμοί που ενδιαφέρονται για την ευημερία των εργαζομένων τους και ενισχύουν το ηθικό των εργαζομένων δημιουργούν μια κουλτούρα διαφάνειας και προσελκύουν απομακρυσμένα υπαλλήλους που είναι ψηφιακά έτοιμοι για το μέλλον και μπορούν να δημιουργήσουν νέες και δημιουργικές ιδέες (Chanana και Sangeeta,2020).

Ενώ η χρήση μιας ομάδας που βασίζεται στο σπίτι παρουσιάζει προκλήσεις, υπάρχουν όμως και οφέλη από αυτή την πρακτική πέρα από άμεση ανάγκη για κοινωνική απόσταση. Ένα εργατικό δυναμικό που δουλεύει από το σπίτι εξοικονομεί χρήματα της εταιρείας μέσω χαμηλότερων γενικών εξόδων και μειωμένη κατανάλωση ενέργειας. Από μακροοικονομική άποψη, όσο λιγότερα άτομα μετακινούνται αυτό βοηθάει στη μείωση της ρύπανσης και χρήσης ορυκτών καυσίμων. Μόνο μέσα σε λίγες εβδομάδες της πανδημικής κρίσης, τα επίπεδα ρύπανσης είχαν σημειώσει σημαντική πτώση σε μέρη της Κίνας και της Ευρώπης. Τα οφέλη περιλαμβάνουν επίσης κέρδη παραγωγικότητας. Το πείραμα NickBloom του AdamGrant έδειξε ότι αν τα τηλεφωνικά κέντρα λειτουργούν από το σπίτι, οι εργαζόμενοι τείνουν να είναι 13% πιο παραγωγικοί. Έχουν την ευελιξία σχετικά με το πού εργάζονται, πότε εργάζονται και πώς εργάζονται. Ίσως το πιο σημαντικό της εργασίας στο σπίτι είναι ότι βελτιώνει το ηθικό των εργαζομένων. Οι άνθρωποι που δεν χρειάζεται να ασχολούνται με μεγάλες μετακινήσεις έχουν περισσότερο χρόνο να αφιερωθούν στην ισορροπία οικογένειας και επαγγελματικής ζωής (Kaushik, M., &Guleria, N.,2020).

Ο αντίκτυπος της πανδημίας Covid-19 στις συνθήκες εργασίας και τις σχέσεις των γιατρών στο δημόσιο τομέα εκτείνεται πέρα από τις άμεσες προκλήσεις. Η παρατεταμένη φύση της πανδημίας έχει εγείρει ανησυχίες σχετικά με τις

μακροπρόθεσμες επιπτώσεις στο εργατικό δυναμικό της υγειονομικής περίθαλψης. Η εξουθένωση, το άγχος και η κούραση έχουν γίνει διάχυτα στους γιατρούς, θέτοντας σε κίνδυνο την ψυχική τους υγεία και τη συνολική εργασιακή ικανοποίηση. Επιπλέον, η πίεση στις σχέσεις, τόσο επαγγελματικές όσο και προσωπικές, ήταν σημαντική, με τις αυξημένες εργασιακές απαιτήσεις να περιορίζουν τις κοινωνικές αλληλεπιδράσεις και να δημιουργούν εμπόδια στην αποτελεσματική επικοινωνία και συνεργασία. Η πανδημία έχει αποκαλύψει ευπάθειες στα συστήματα υγειονομικής περίθαλψης, υπογραμμίζοντας την ανάγκη για ολοκληρωμένες στρατηγικές για την υποστήριξη και την προστασία των γιατρών στο δημόσιο τομέα. Η κατανόηση των συγκεκριμένων προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι γιατροί κατά τη διάρκεια της πανδημίας είναι ζωτικής σημασίας για την ενημέρωση των αποφάσεων πολιτικής και την ανάπτυξη παρεμβάσεων που αφορούν τις συνθήκες εργασίας τους, προάγουν την ευημερία τους και ενισχύουν τις σχέσεις εντός του συστήματος υγειονομικής περίθαλψης.

Πώς επηρεάζεται η ζωή των εργαζομένων κατά την διάρκεια της πανδημίας

Η πανδημία Covid-19 είχε σημαντικό αντίκτυπο στις ζωές των εργαζομένων σε όλο τον κόσμο. Μερικοί από τους τρόπους με τους οποίους έχουν επηρεαστεί οι εργαζόμενοι περιλαμβάνουν: την απώλεια θέσεων εργασίας: Πολλές επιχειρήσεις αναγκάστηκαν να κλείσουν ή να μειώσουν τις δραστηριότητές τους λόγω της πανδημίας, οδηγώντας σε εκτεταμένες απώλειες θέσεων εργασίας. Οι εργαζόμενοι σε κλάδους όπως η φιλοξενία, το λιανικό εμπόριο και τα ταξίδια έχουν πληγεί ιδιαίτερα. Επιπλέον το μειωμένο ωράριο εργασίας: Ορισμένες επιχειρήσεις μπόρεσαν να παραμείνουν ανοιχτές κατά τη διάρκεια της πανδημίας, αλλά με μειωμένη ζήτηση, οι εργαζόμενοι είδαν τις ώρες εργασίας τους να μειώνονται. Αυτό οδήγησε σε μείωση του εισοδήματος πολλών εργαζομένων. Η δημιουργία εξ αποστάσεως εργασία ήταν άλλη μια σημαντική αλλαγή. Πολλοί υπάλληλοι γραφείου μπόρεσαν να εργάζονται εξ αποστάσεως κατά τη διάρκεια της πανδημίας, η οποία έχει φέρει τις δικές της προκλήσεις. Μερικοί εργαζόμενοι δυσκολεύτηκαν να προσαρμοστούν στην απομακρυσμένη εργασία, ενώ άλλοι δυσκολεύτηκαν με την έλλειψη κοινωνικής αλληλεπίδρασης και τη ασάφεια των ορίων μεταξύ εργασίας και οικιακής ζωής. Η πανδημία έχει δημιουργήσει ανησυχίες για την υγεία και την ασφάλεια, οι εργαζόμενοι

σε βασικές βιομηχανίες, όπως η υγειονομική περίθαλψη και τα παντοπωλεία, έπρεπε να συνεχίσουν να εργάζονται κατά τη διάρκεια της πανδημίας, θέτοντας συχνά σε κίνδυνο την υγεία και την ασφάλειά τους. Ακόμη και οι εργαζόμενοι σε μη βασικές βιομηχανίες έπρεπε να προσαρμοστούν στα νέα πρωτόκολλα υγείας και ασφάλειας, όπως η χρήση μάσκας και η τήρηση της κοινωνικής απόστασης.

Ένα σημαντικό κομμάτι μετά την έλευση της πανδημίας είναι η ψυχική υγεία: Η πανδημία έχει επηρεάσει αρνητικά την ψυχική υγεία πολλών εργαζομένων. Το άγχος και η αβεβαιότητα της πανδημίας, σε συνδυασμό με την απομόνωση και τη διακοπή της κανονικής ρουτίνας, έχουν οδηγήσει σε αυξημένα ποσοστά άγχους, κατάθλιψης και άλλων προβλημάτων ψυχικής υγείας μεταξύ των εργαζομένων. Συνολικά, η πανδημία είχε σημαντικό αντίκτυπο στη ζωή των εργαζομένων, με πολλούς να αντιμετωπίζουν απώλεια εργασίας, μειωμένες ώρες εργασίας, ανησυχίες για την υγεία και την ασφάλεια και προκλήσεις ψυχικής υγείας.

Οικονομική Ανησυχία- Ψυχική υγεία

Η πανδημία Covid-19 έχει οδηγήσει σε σημαντική αύξηση του οικονομικού άγχους μεταξύ των εργαζομένων σε όλο τον κόσμο. Πολλοί άνθρωποι έχουν χάσει τη δουλειά τους ή έχει μειωθεί το εισόδημά τους, γεγονός που έχει δημιουργήσει αβεβαιότητα και άγχος σχετικά με το πώς να πληρώσουν τους λογαριασμούς, να στηρίξουν τις οικογένειές τους και να σχεδιάσουν το μέλλον. Το οικονομικό άγχος μπορεί να επιφέρει βαθιές επιπτώσεις στην ψυχική υγεία. Μπορεί να οδηγήσει σε συμπτώματα κατάθλιψης, άγχους και αϋπνίας και μπορεί να δυσκολέψει τους ανθρώπους να συγκεντρωθούν και να είναι παραγωγικοί στη δουλειά. Το οικονομικό άγχος μπορεί επίσης να τείνει τις σχέσεις και να οδηγήσει σε αισθήματα ντροπής, ενοχής και αναξιοσύνης.

Οι εργοδότες μπορούν να βοηθήσουν στην αντιμετώπιση του οικονομικού άγχους προσφέροντας πόρους και υποστήριξη στους υπαλλήλους τους. Αυτό θα μπορούσε να περιλαμβάνει προγράμματα χρηματοοικονομικής εκπαίδευσης, συμβουλευτικές υπηρεσίες ή ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας. Οι εργοδότες μπορούν επίσης να δώσουν προτεραιότητα στη δίκαιη αποζημίωση, τα οφέλη και την ασφάλεια της εργασίας για

να βοηθήσουν στη μείωση του οικονομικού στρες. Τα άτομα μπορούν επίσης να λάβουν μέτρα για να διαχειριστούν το οικονομικό τους άγχος. Αυτό θα μπορούσε να περιλαμβάνει τη δημιουργία προϋπολογισμού, την αναζήτηση οικονομικών συμβουλών ή την εξερεύνηση εναλλακτικών πηγών εισοδήματος. Είναι σημαντικό να δίνετε προτεραιότητα στη φροντίδα του εαυτού σας σε περιόδους οικονομικού στρες, όπως ο ύπνος, η τακτική άσκηση και η εξάσκηση τεχνικών χαλάρωσης.

Συνολικά, το οικονομικό άγχος αποτελεί σημαντική ανησυχία για πολλούς εργαζόμενους κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19. Εργοδότες και ιδιώτες μπορούν να συνεργαστούν για να αντιμετωπίσουν αυτό το ζήτημα και να προωθήσουν την ψυχική υγεία και ευημερία στο χώρο εργασίας.

Εργασιακή απόδοση - Ισορροπία Οικογενειακής Ζωής και Επαγγελματικών Υποχρεώσεων

Οι στάσεις, οι αξίες, οι κανόνες και ο αμοιβαίος σεβασμός που μοιράζονται οι εργαζόμενοι συνιστούν το εργασιακό περιβάλλον (Καντίρ και Αμαλία, 2017). Η κουλτούρα γραφείου ή η επιχειρηματική κουλτούρα ορίζεται συχνά ως αξίες, σύμβολα που είναι κατανοητά, τα οποία εμφανίζονται από έναν οργανισμό έτσι ώστε τα μέλη του οργανισμού να βλέπουν τον εαυτό τους ως σύνολο και να δημιουργούν μια συνθήκη, όπου αισθάνονται μέλη της οργάνωσης (Bisbey et al., 2019). Μοτίβα πεποιθήσεων, αξιών και μεθόδων διδάχθηκαν από εμπειρίες που έχουν αναπτυχθεί σε όλη την ιστορία του οργανισμού, οι οποίες εκδηλώνονται στη διαχείριση υλικού και συμπεριφοράς των μελών του οργανισμού (Huragu και Chuma, 2019). Η κουλτούρα είναι η υπόθεση ότι η ομάδα μαθαίνει μέσω της επίλυσης προβλημάτων εξωτερικής προσαρμογής και εσωτερικής ενσωμάτωσης (Nurkholisetal., 2020).

Μια ομάδα οργανωμένων εργαζομένων που έχουν τους ίδιους στόχους, πεποιθήσεις και αξίες που μπορούν να μετρηθούν μέσω της επιρροής τους στην οργανωσιακή κουλτούρα έχει θετικό αντίκτυπο στην οικοδόμηση της ισορροπίας ανάμεσα στην προσωπική και επαγγελματική ζωή (Ayalew et al., 2019; Kadir and Amalia, 2017; Rubeletal., 2020; Staempfli και Lamarche, 2020; Wangetal.,2021). Η υποστηρικτική ηγεσία επιτρέπει μια κουλτούρα όπου τα άτομα αισθάνονται άνετα να αφιερώνουν

χρόνο στον εαυτό τους, όταν χρειάζεται για να διατηρηθεί η ισορροπία αυτή (Groner 2018). Υποστηρίζει ότι πρόκειται για την ελάχιστη σύγκρουση ανάμεσα στην εργασία και το σπίτι και επιτρέπει στους ανθρώπους να περνούν χρόνο με την οικογένεια και τους φίλους τους ενώ εξακολουθούν να πετυχαίνουν στην καριέρα τους.

Η πρόοδος της τεχνολογίας είναι η διαδικασία συνδυασμού και αναδιάταξης της γνώσης έτσι ώστε να παράγονται νέες ιδέες. Η ταχεία ανάπτυξη της τεχνολογίας έχει επηρεάσει τους εργαζόμενους καθώς και την προσωπική και επαγγελματική ισορροπία (MartínezCaroetal., 2020). Υπάρχει στενή σχέση μεταξύ της τεχνολογικής προόδου και της εργασιακής απόδοσης των εργαζομένων (Alam and Murad, 2020; Songetal., 2019; Dnishev and Alzhanova,2016). Η τεχνολογία μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένη παραγωγικότητα ή βελτιωμένη απόδοση εργασίας όταν συνδυάζεται με άλλους πόρους από ανθρώπινους πόρους ή όταν γίνεται αποτελεσματική, και χρησιμοποιώντας την τεχνολογία παραγωγικά και ηθικά επηρεάζεται θετικά το ηθικό των εργαζομένων (Saptaetal., 2020; Singh and Verma, 2019; Abbasetal.al., 2014).

Ενώ ορισμένες μελέτες υποδεικνύουν ότι η εργασία από το σπίτι μπορεί να βελτιώσει την ποιότητα της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, άλλες μελέτες υπογραμμίζουν τη πρόκληση να διαχωριστεί η επαγγελματική και η οικιακή ζωή. Για παράδειγμα, πολλοί ένιωσαν ότι απομονώνονται όταν μειώνονται οι διαπροσωπικές κοινωνικές αλληλεπιδράσεις με τους συναδέλφους (McConnell και Stuart,2020). Από την άλλη πλευρά, η ποιότητα της εξισορρόπησης δουλειάς – προσωπικής ζωής βελτιώνεται, αντιμετωπίζοντας λιγότερο άγχος για τα οικογενειακά νοικοκυριά, όταν θα μπορούσαν να ασχοληθούν με προσωπικά ζητήματα και να παρατείνουν την εργάσιμη ημέρα τους ανάλογα με τις ανάγκες. Η μείωση των μετακινήσεων από τη δουλειά και στο σπίτι, εξοικονομεί περισσότερο χρόνο. Επιπλέον, η εργασία από το σπίτι προσφέρει καλύτερη ικανότητα για συγκέντρωση και υψηλότερη παραγωγικότητα. Ο Earle (2013) εξέφρασε ότι ποιότητα της ισορροπίας επαγγελματικής – προσωπικής ζωής διαφέρει ανάλογα με τη γενιά που ανήκουν οι άνθρωποι. Ο Earle (2013) διαχωρίζει τις γενιές σε BabyBoomers (γεννήθηκαν μεταξύ 1946-1965), Generation X(1966-1977), και Generation Y (γεννήθηκαν μετά το 1977). Η γενιά Y είναι πιο επιρρεπής να εγκαταλείψει τη δουλειά της αν είναι δυσαρεστημένη. Αυτή η ομάδα απαιτεί τα μέγιστα από το εργασιακό περιβάλλον, ενώ η Generation X προτεραιοποιεί την ασφάλεια της εργασίας για να είναι σε θέση να πληρώσει τα στεγαστικά δάνεια και να στηρίξει την οικογένεια και δεύτερον η ποιότητα του χώρου

εργασίας. Οι ερευνητές, Murphy και Doherty (2011) έδωσαν μια εικόνα για το έργο των ανώτερων διευθυντικών στελεχών και τον αρνητικό αντίκτυπο του χρόνου μετακίνησης και την πίεση της πολύωρης εργασίας. Η ψηφιακή τεχνολογία επιτρέπει στους διευθυντές να είναι πιο προσιτοί αντί να πρέπει να είναι παρόντες στο γραφείο.

Η Μετά Covid-19 εποχή

Μεταξύ ορισμένων εργαζομένων, ο Covid-19 θα μείνει για πάντα στη μνήμη τους ως ο ιός που μετέτρεψε τα σπίτια σε χώρους γραφείων. Η εργασία από το σπίτι ήταν κυρίως κάτι που γινόταν όταν ένα παιδί ήταν άρρωστο ή ένας επισκευαστής σπιτιού ήταν στη δουλειά. Αυτό άλλαξε σχεδόν εν μία νυκτί καθώς οι κυβερνήσεις εξέδωσαν εντολές παραμονής στο σπίτι από την αρχή της πανδημίας. Οι εργαζόμενοι έκαναν χώρο στο σπίτι τους για φορητούς υπολογιστές, οθόνες και πληκτρολόγια, ενώ οι εργοδότες τους προσπαθούσαν να αναπτύξουν ψηφιακά εργαλεία που θα τους βοηθήσουν να διατηρήσουν την παραγωγικότητα που είχαν στο γραφείο. Ο μετασχηματισμός προκάλεσε μια αλλαγή συμπεριφοράς που είναι πιθανό να παραμείνει (Lund, S., Madgavkar, A., Manyika, J., Smit, S., Ellingrud, K., Meaney, M., & Robinson, O., 2021). Το αναγκαστικό πείραμα αποδείχθηκε επιτυχημένο για πολλούς εργαζόμενους και πρόσφερε στις υπηρεσίες έναν οδηγό σχετικά με τους περιορισμούς και οφέλη της εξ αποστάσεως εργασίας. Καθώς τα γραφεία ανοίγουν ξανά όταν η πανδημία υποχωρεί, πολλές εταιρείες σκοπεύουν να επιτρέψουν σε ορισμένους υπαλλήλους να εργάζονται μακριά από το γραφείο τουλάχιστον με μερική απασχόληση. Ο ιός έχει ξεπεράσει πολιτισμικά και τεχνολογικά εμπόδια που εμπόδισαν την εξ αποστάσεως εργασία στο παρελθόν και προκάλεσαν μια δομική αλλαγή στον τρόπο που λαμβάνει χώρα η εργασία, τουλάχιστον για ορισμένους ανθρώπους.

Με βάση το σύνολο εργασιών του Mc Kinsey Global Institute για την αυτοματοποίηση, την τεχνητή νοημοσύνη και το μέλλον της εργασίας, διαπιστώνεται ότι το δυναμικό της εργασίας εξ αποστάσεως αποτελεί σε μεγάλο βαθμό εργαζόμενους υψηλής ειδίκευσης και υψηλής εκπαίδευσης. Περίπου το 20 με 25 τοις εκατό του εργατικού δυναμικού στις προηγμένες οικονομίες θα μπορούσαν να είναι εξίσου αποτελεσματικοί όταν εργάζονται εξ αποστάσεως τρεις έως πέντε ημέρες την εβδομάδα είτε δουλεύοντας από

γραφείο. Εάν η εξ αποστάσεως εργασία διατηρούνταν σε αυτό το επίπεδο, τέσσερις έως πέντε φορές περισσότεροι άνθρωποι, θα δούλευαν από το σπίτι τουλάχιστον ένα μέρος του χρόνου σε σύγκριση με πριν από την πανδημία, η οποία θα είχε βαθύ αντίκτυπο στις αστικές οικονομίες, τις μεταφορές και τις καταναλωτικές δαπάνες. Τα επόμενα χρόνια είναι πιθανό μια στροφή προς την εξ αποστάσεως εργασία να επιβραδύνει ή ακόμη και να αντιστρέψει την τάση των θέσεων εργασίας και των ανθρώπων που συγκεντρώνονται στα μεγαλύτερες πόλεις και αποκλείουν μικρότερες πόλεις και κωμοπόλεις (Micaela, 2020).

Οι δυνατότητες για εξ αποστάσεως εργασία ποικίλλουν από χώρα σε χώρα, αντικατοπτρίζοντας τον τομέα, το επάγγελμά τους, και τις δραστηριότητες. Το Ηνωμένο Βασίλειο έχει τις υψηλότερες δυνατότητες εξ αποστάσεως εργασίας, σε μεγάλο βαθμό λόγω των επιχειρηματικών και χρηματοοικονομικών υπηρεσιών στον τομέα των εργασιών γραφείου, το οποίο αντιπροσωπεύει μεγάλο μερίδιο της οικονομίας του. Στις αναδυόμενες οικονομίες, αντίθετα, η απασχόληση συγκεντρώνεται σε επαγγέλματα που απαιτούν φυσικές και χειρωνακτικές δραστηριότητες σε τομείς όπως η γεωργία και η μεταποίηση, που εμπίπτουν στην υπαίθρια παραγωγή και συντήρηση και τους εσωτερικούς χώρους παραγωγής και αποθήκευσης, αντίστοιχα. Με το σημερινό μείγμα επαγγελμάτων στην Ινδία, για παράδειγμα, μόλις το 5 τοις εκατό του εργατικού δυναμικού θα μπορούσε να εργάζεται εξ αποστάσεως τρεις έως πέντε ημέρες την εβδομάδα χωρίς απώλεια παραγωγικότητας και ένα επιπλέον 15 τοις εκατό θα μπορούσε αποτελεσματικά να εργάζεται εξ αποστάσεως μία έως δύο ημέρες την εβδομάδα. Μερικές από τις μεγαλύτερες εταιρείες της Ινδίας, συμπεριλαμβανομένων των Tata Consultancy Services και Infosys, και την κρατική τράπεζα της Ινδίας έχει δηλώσει προθέσεις να συνεχίσει την εξ αποστάσεως εργασία μετά την πανδημία. Ακόμη, η συντριπτική πλειοψηφία του εργατικού δυναμικού της, των 464 εκατομμυρίων, απασχολείται σε επαγγέλματα όπως οι υπηρεσίες λιανικής και η γεωργία που δεν μπορεί να γίνει εξ αποστάσεως (Insitute, M. G., 2022). Επιπλέον, ορισμένοι Ινδοί εργαζόμενοι έχουν αδύναμη ή καθόλου σύνδεση στο Διαδίκτυο στο σπίτι και επομένως προτιμούν να εργάζονται σε γραφεία (Insitute, M. G., 2022). Στην Κίνα, 11 τοις εκατό των εργαζομένων θα μπορούσαν να κάνουν εξ αποστάσεως εργασία τρεις έως πέντε ημέρες την εβδομάδα χωρίς απώλεια αποτελεσματικότητας.

Εταιρείες στις Ηνωμένες Πολιτείες και αλλού εξετάζουν επομένως υβριδικές μορφές εξ αποστάσεως εργασίας, καθορίζοντας ποιοι εργαζόμενοι και ποιες δραστηριότητες μπορούν να γίνουν εκτός γραφείου. Σε μια έρευνα της Mc Kinsey με 278 στελέχη τον Αύγουστο του 2020, το 72 τοις εκατό είπε ότι είχε ήδη αρχίσει να υιοθετεί μόνιμα μοντέλα απομακρυσμένης εργασίας για ορισμένους υπαλλήλους (McKinsey,2020). Αλλά οι εταιρείες πρέπει να ασχοληθούν με τη δημιουργία αυτών των προγραμμάτων για να αποφύγουν τις παγίδες από προηγούμενες προσπάθειες τηλεργασίας. Για παράδειγμα, ένας χημικός τεχνικός θα μπορούσε να εργαστεί από απόσταση μόνο το ένα τέταρτο του χρόνου, επειδή μεγάλο μέρος της δουλειάς πρέπει να γίνει σε εργαστήριο με τον εξοπλισμό που χρειάζεται. Μεταξύ των επαγγελματιών υγειονομικής περίθαλψης, οι γενικοί γιατροί που μπορούν να χρησιμοποιήσουν ψηφιακές τεχνολογίες για την επικοινωνία με ασθενείς έχουν πολύ μεγαλύτερες δυνατότητες για τηλεχειρισμό από ότι τους χειρουργούς και τεχνικούς ακτίνων Χ, οι οποίοι χρειάζονται προηγμένο εξοπλισμό και εργαλεία για να κάνουν τη δουλειά τους. Έτσι, μεταξύ των επαγγελματιών υγείας συνολικά, η αποτελεσματική δυνατότητα εξ αποστάσεως εργασίας είναι 20 τοις εκατό. Ως αποτέλεσμα, περισσότεροι άνθρωποι ξοδεύουν μέρος του χρόνου τους δουλεύοντας εξ αποστάσεως, οι εταιρείες προχωρούν σε αναδιαμορφώσεις των χώρων γραφείων και μείωση του χώρου δαπέδου που χρειάζονται.

Μελέτη περίπτωσης των εργασιακών μεταρρυθμίσεων στο ελληνικό δημόσιο

Εισαγωγή

Η πανδημία Covid-19 είχε εκτεταμένες επιπτώσεις σε διάφορες πτυχές των κοινωνιών παγκοσμίως, συμπεριλαμβανομένων των εργασιακών συνθηκών και των σχέσεων. Ο δημόσιος τομέας, ως κρίσιμο στοιχείο της υποδομής κάθε έθνους, έχει επηρεαστεί σημαντικά από την πανδημία και έχει υποστεί αξιοσημείωτες αλλαγές στο εργασιακό του τοπίο (Antoniou& Vasilaki, 2020). Ο δημόσιος τομέας στην Ελλάδα περιλαμβάνει ένα ευρύ φάσμα βασικών υπηρεσιών, συμπεριλαμβανομένης της υγειονομικής περίθαλψης, της εκπαίδευσης, της δημόσιας διοίκησης και άλλων. Η πανδημία

παρουσίασε άνευ προηγουμένου προκλήσεις στη λειτουργία αυτών των τομέων, απαιτώντας γρήγορες και προσαρμοστικές αλλαγές (Government of Greece, 2020). Σε αυτό το πλαίσιο, καθίσταται κρίσιμο να αναλυθεί πώς οι συνθήκες εργασίας και οι σχέσεις των εργαζομένων του δημόσιου τομέα επηρεάστηκαν και μετασχηματίστηκαν κατά τη διάρκεια αυτής της ιδιαίτερης περιόδου.

Μια σημαντική πτυχή που θα εξεταστεί παρακάτω είναι η αναστολή εργασίας για νοσηλευτές. Ως εργαζόμενοι στον τομέα της υγείας πρώτης γραμμής, οι νοσηλευτές αντιμετώπισαν τεράστια πίεση και κίνδυνο κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Η κατανόηση των λόγων της αναστολής της εργασίας τους, των επιπτώσεων που είχε στις εργασιακές σχέσεις του δημόσιου τομέα και των μέτρων που ελήφθησαν για την αντιμετώπιση των αναγκών σε προσωπικό θα ρίξουν φως στις αλλαγές που βιώνει αυτό το κρίσιμο εργατικό δυναμικό (Antoniou & Vasilaki, 2020).

Μια άλλη πτυχή που πρέπει να διερευνηθεί είναι ο αντίκτυπος της μείωσης των εργαζομένων στη δημόσια διοίκηση. Με μειωμένο εργατικό δυναμικό, προκύπτουν προκλήσεις στην παροχή δημόσιων υπηρεσιών, οι οποίες δυνητικά οδηγούν σε καθυστερήσεις, μειωμένη αποτελεσματικότητα και δυσαρέσκεια του κοινού. Η κατανόηση των συνεπειών της μείωσης των εργαζομένων στη λειτουργία της δημόσιας διοίκησης θα βοηθήσει τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής και τους ενδιαφερόμενους φορείς να αναπτύξουν στρατηγικές για τον μετριασμό αυτών των προκλήσεων και να διασφαλίσουν την αποτελεσματική παροχή βασικών υπηρεσιών στο κοινό.

Οι νομοθετικές ρυθμίσεις διαδραματίζουν επίσης κρίσιμο ρόλο στη διαμόρφωση των συνθηκών και των εργασιακών σχέσεων κατά τη διάρκεια της πανδημίας (Government of Greece, 2020). Θα εξεταστούν οι σχετικές νομοθετικές ρυθμίσεις που εφαρμόστηκαν για την αντιμετώπιση της κρίσης του COVID-19 και οι επιπτώσεις τους στις εργασιακές σχέσεις του δημόσιου τομέα. Αναλύοντας τις αλλαγές στις συνθήκες εργασίας, τα δικαιώματα και τις προστασίες που προκύπτουν από αυτούς τους κανονισμούς, μπορούμε να κατανοήσουμε καλύτερα το συνολικό πλαίσιο εντός του οποίου λειτουργούσαν οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα κατά τη διάρκεια της πανδημίας.

Τέλος, θα διερευνηθεί η στροφή στην τηλεργασία και ο αντίκτυπός της στις εργασιακές σχέσεις του δημόσιου τομέα. Η πανδημία κατέστησε αναγκαίες αλλαγές στις ρυθμίσεις επικοινωνίας και εργασίας, επηρεάζοντας τους κλασικούς τρόπους αλληλεπίδρασης

στους δημόσιους αποκεντρωμένους και τοπικούς θεσμούς. Η κατανόηση του τρόπου με τον οποίο η τηλεργασία επηρέασε τις συνθήκες και τις εργασιακές σχέσεις και η εξέταση των πλεονεκτημάτων και των μειονεκτημάτων που παρουσίαζε, θα παράσχει πληροφορίες για πιθανές μελλοντικές προσαρμογές στο εργασιακό περιβάλλον του δημόσιου τομέα.

Αναστολή Εργασίας Νοσηλευτών

Κατά τη διάρκεια της πανδημίας Covid-19, οι νοσηλευτές διαδραμάτισαν ζωτικό ρόλο ως εργαζόμενοι στον τομέα της υγείας πρώτης γραμμής, αντιμετωπίζοντας πρωτοφανείς προκλήσεις και κινδύνους στην Ελλάδα. Μια σημαντική πτυχή που πρέπει να εξεταστεί σε αυτή τη εργασία είναι η αναστολή εργασίας για νοσηλευτές και ο αντίκτυπός της στις εργασιακές σχέσεις του δημόσιου τομέα.

Η αναστολή εργασίας για νοσηλευτές ήταν απάντηση στις συντριπτικές απαιτήσεις που τέθηκαν στο σύστημα υγείας λόγω της πανδημίας (Kyriakopoulos & Laliotis, 2021). Η αύξηση των κρουσμάτων Covid-19 είχε ως αποτέλεσμα αυξημένες νοσηλείες, ελλείψεις ατομικού προστατευτικού εξοπλισμού (ΜΑΠ) και ανάγκη για πρόσθετο υγειονομικό προσωπικό (Lazaridis & Lazou, 2022). Ως εκ τούτου, οι εγκαταστάσεις υγειονομικής περίθαλψης εφάρμοσαν μέτρα όπως η αναστολή μη βασικών ιατρικών υπηρεσιών και εκλεκτικών διαδικασιών για την κατανομή πόρων και την ιεράρχηση της φροντίδας ασθενών με Covid-19 (Ministry of Labor and Social Affairs, 2020).

Η αναστολή αυτή είχε σημαντικές επιπτώσεις στις εργασιακές σχέσεις του δημόσιου τομέα (Papadopoulos & Dimitriadis, 2021). Πρώτον, επέβαλε τεράστιο βάρος στους νοσηλευτές που έπρεπε να προσαρμοστούν στη νέα πραγματικότητα της εργασίας σε περιβάλλοντα υψηλής πίεσης, συχνά με ανεπαρκείς πόρους (Anagnostopoulou et al., 2020). Ο αυξημένος φόρτος εργασίας, οι περισσότερες ώρες εργασίας και η έκθεση στον κίνδυνο μόλυνσης συνέβαλαν σε προκλήσεις σωματικής και ψυχικής υγείας για τους νοσηλευτές (Lazaridis & Lazou, 2022).

Επιπλέον, η αναστολή εργασίας διατάραξε τις εδραιωμένες εργασιακές σχέσεις στο δημόσιο τομέα (Anagnostopoulou et al., 2020). Οι νοσηλευτές έπρεπε να προσαρμοστούν στις αλλαγές στα ωράρια εργασίας τους, στις εργασιακές τους ευθύνες

και στις συνθήκες εργασίας (Athanasakisetal., 2021). Ως εργαζόμενοι πρώτης γραμμής, αντιμετώπισαν έντονες ανησυχίες σχετικά με την ασφάλειά τους και την ασφάλεια των ασθενών τους (Lazaridis & Lazou, 2022). Η ένταση στις εργασιακές σχέσεις εμφανίστηκε καθώς οι νοσηλευτές απαιτήσαν καλύτερα προστατευτικά μέτρα, επαρκή ΜΑΠ και βελτιωμένες συνθήκες εργασίας για να διασφαλίσουν την ευημερία τους (Papadopoulos & Dimitriadis, 2021).

Η αντιμετώπιση της αναστολής εργασίας των νοσηλευτών και των επιπτώσεών της στις εργασιακές σχέσεις του δημόσιου τομέα απαιτούσε άμεσα και στοχευμένα μέτρα (Ministry of Labor and Social Affairs, 2020). Οι αρχές υγειονομικής περίθαλψης και οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής εφάρμοσαν στρατηγικές για την αντιμετώπιση των αναγκών σε προσωπικό και τον μετριασμό των επιπτώσεων της αναστολής (Kyriakopoulos & Laliotis, 2021). Αυτά τα μέτρα περιελάμβαναν την πρόσληψη πρόσθετων εργαζομένων στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης, την ανάπτυξη ιατρικού προσωπικού από άλλες ειδικότητες και τη συνεργασία με ιδιωτικούς παρόχους υγειονομικής περίθαλψης για την υποστήριξη του καταπονημένου δημόσιου τομέα (Anagnostopoulouetal., 2020).

Επιπλέον, καταβλήθηκαν προσπάθειες για τη διεξαγωγή διαλόγου με νοσηλευτικές ενώσεις και σωματεία για την αντιμετώπιση των ανησυχιών των νοσηλευτών και τη βελτίωση των εργασιακών σχέσεων (Athanasakisetal., 2021). Οι διαπραγματεύσεις επικεντρώθηκαν σε θέματα όπως η κατανομή του φόρτου εργασίας, η παροχή του απαραίτητου προστατευτικού εξοπλισμού, η εξασφάλιση επαρκούς επιπέδου στελέχωσης και η παροχή ψυχολογικής υποστήριξης στους νοσηλευτές (Athanasakisetal., 2021).

Συνολικά, η αναστολή εργασίας για νοσηλευτές κατά τη διάρκεια της πανδημίας Covid-19 είχε σημαντικές επιπτώσεις στις εργασιακές σχέσεις του δημόσιου τομέα (Kyriakopoulos & Laliotis, 2021). Η πίεση στους πόρους υγειονομικής περίθαλψης, ο αυξημένος φόρτος εργασίας και οι ανησυχίες για την ασφάλεια δημιούργησαν προκλήσεις που έπρεπε να αντιμετωπιστούν έγκαιρα (Papadopoulos & Dimitriadis, 2021). Η κατανόηση των επιπτώσεων της αναστολής στις εργασιακές σχέσεις και των μέτρων που λαμβάνονται για τον μετριασμό των επιπτώσεών της παρέχει πολύτιμες πληροφορίες για τις αλλαγές που βιώνουν οι νοσηλευτές του δημόσιου τομέα και τις

ευρύτερες επιπτώσεις στις συνθήκες εργασίας στο δημόσιο τομέα κατά τη διάρκεια της πανδημίας (Ministry of Labor and Social Affairs, 2020).

Ο αντίκτυπος της μείωσης των εργαζομένων στη Δημόσια Διοίκηση

Η μείωση των εργαζομένων στον δημόσιο τομέα κατά τη διάρκεια της πανδημίας Covid-19 στην Ελλάδα είχε σημαντικές επιπτώσεις για τη δημόσια διοίκηση. Μια κρίσιμη πτυχή που πρέπει να ληφθεί υπόψη είναι ο πιθανός αντίκτυπος στην παροχή δημόσιων υπηρεσιών. Η μείωση των εργαζομένων μπορεί να οδηγήσει σε μειωμένη ικανότητα και πόρους στους δημόσιους φορείς, οδηγώντας σε καθυστερήσεις και μειωμένη αποτελεσματικότητα στην παροχή υπηρεσιών (Halkiopoulos & Pavlakis, 2022). Το κοινό βασίζεται σε βασικές υπηρεσίες που παρέχονται από τον δημόσιο τομέα, όπως η υγειονομική περίθαλψη, η εκπαίδευση και οι διοικητικές λειτουργίες. Οποιοσδήποτε διαταραχές που προκαλούνται από τη μείωση των εργαζομένων μπορεί να έχουν άμεσο αντίκτυπο στους πολίτες, επηρεάζοντας ενδεχομένως την πρόσβασή τους στις απαραίτητες υπηρεσίες και τη συνολική ικανοποίηση από τις δημόσιες υπηρεσίες (Kritsotakis et al., 2021).

Επιπλέον, η μείωση των εργαζομένων μπορεί να επιβαρύνει περισσότερο το υπόλοιπο εργατικό δυναμικό. Με λιγότερους υπαλλήλους διαθέσιμους για την εκτέλεση εργασιών και ευθυνών, η κατανομή του φόρτου εργασίας μεταξύ των εναπομεινάντων εργαζομένων μπορεί να γίνει ανισόρροπη και συντριπτική (Ministry of Health of Greece, 2020). Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένο άγχος, επαγγελματική εξουθένωση και μειωμένη εργασιακή ικανοποίηση μεταξύ των υπαλλήλων του δημόσιου τομέα (P.F.N.A., 2020). Είναι σημαντικό να εξεταστεί πώς η μείωση των εργαζομένων επηρεάζει το ηθικό και την ευημερία του εναπομεινάντος εργατικού δυναμικού, καθώς μπορεί να έχει κλιμακωτές επιπτώσεις στη συνολική απόδοση και παραγωγικότητα της δημόσιας διοίκησης (Halkiopoulos & Pavlakis, 2022).

Η ίδια η δημόσια διοίκηση μπορεί να αντιμετωπίσει προκλήσεις προσαρμογής στο μειωμένο εργατικό δυναμικό. Η αναδιάρθρωση των εργασιακών ρόλων και ευθυνών, ως αποτέλεσμα της μείωσης των εργαζομένων, απαιτεί προσεκτικό σχεδιασμό και διαχείριση (Kritsotakis et al., 2021). Οι δημόσιοι οργανισμοί χρειάστηκε να επαναπροσδιορίσουν τις ροές εργασίας, να αναδιανεύουν τις αρμοδιότητες και να

εφαρμόσουν νέες διαδικασίες για να εξασφαλίσουν τη συνέχεια των λειτουργιών. Επιπλέον, ο συντονισμός και η επικοινωνία μεταξύ διαφορετικών μονάδων ή τμημάτων επηρεάστηκε, απαιτώντας προσαρμογές στην οργανωτική δομή και τις εσωτερικές διαδικασίες (AthensNewsAgency, 2020).

Η μείωση των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα επηρέασε τη σχέση δημόσιας διοίκησης και πολιτών. Οι πολίτες βασίζονται σε δημόσιους θεσμούς για διάφορες υπηρεσίες και αλληλεπιδράσεις και τυχόν διαταραχές ή καθυστερήσεις μπορεί να επηρεάσουν την εμπιστοσύνη και την ικανοποίησή τους προς την κυβέρνηση. Είναι απαραίτητο για τη δημόσια διοίκηση να επικοινωνεί αποτελεσματικά τις αλλαγές, να διαχειρίζεται τις προσδοκίες του κοινού και να διατηρεί τη διαφάνεια σε όλη τη διαδικασία μείωσης των εργαζομένων (Ministry of Health of Greece, 2020). Με αυτόν τον τρόπο, η δημόσια διοίκηση μπορεί να μετριάσει πιθανές αρνητικές αντιλήψεις και να διατηρήσει μια θετική σχέση με το κοινό.

Επιπλέον, θα πρέπει να ληφθούν υπόψη οι μακροπρόθεσμες συνέπειες της μείωσης των εργαζομένων στη δημόσια διοίκηση. Είναι σημαντικό να αξιολογηθούν οι πιθανές επιπτώσεις στην οργανωτική ικανότητα, στον σχεδιασμό διαδοχής και στην ικανότητα προσέλκυσης και διατήρησης ταλέντων στο δημόσιο τομέα (P.F.N.A., 2020). Η μείωση των εργαζομένων μπορεί να έχει επιπτώσεις στη μελλοντική σύνθεση του εργατικού δυναμικού και το χάσμα δεξιοτήτων στη δημόσια διοίκηση, απαιτώντας στρατηγικό σχεδιασμό και επενδύσεις στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού (Kritsotakis et al., 2021).

Η κατανόηση του αντίκτυπου της μείωσης των εργαζομένων στη δημόσια διοίκηση είναι ζωτικής σημασίας για τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής και τους ενδιαφερόμενους φορείς να αναπτύξουν στρατηγικές που μετριάζουν τις αρνητικές επιπτώσεις και διασφαλίζουν την αποτελεσματική λειτουργία των δημόσιων ιδρυμάτων. Αντιμετωπίζοντας τις προκλήσεις και τις συνέπειες της μείωσης των εργαζομένων, είναι δυνατό να διατηρηθεί η παροχή βασικών υπηρεσιών, να υποστηριχθεί η ευημερία των υπαλλήλων του δημόσιου τομέα και να προωθηθεί μια θετική σχέση μεταξύ τους (Ministry of Health of Greece, 2020).

Τηλεργασία: Αντίκτυπος στο Δημόσιο Τομέα

Η τηλεργασία ή η εξ αποστάσεως εργασία έχει γίνει ολοένα και πιο διαδεδομένη στον δημόσιο τομέα κατά τη διάρκεια της πανδημίας Covid-19. Η διαχείριση της πανδημίας και η ανάγκη προστασίας της δημόσιας υγείας και της ασφάλειας των πολιτών ήταν το ζητούμενο κατά τη διάρκεια της υγειονομικής κρίσης. Η διατήρηση της εγρήγορσης του κρατικού μηχανισμού ήταν κρίσιμης σημασίας για την Δημόσια Διοίκηση, προκειμένου να παρέχει υπηρεσίες στην κοινωνία. Η συνέχιση της λειτουργίας όλων των δημόσιων υπηρεσιών όπως τα υπουργεία, τα δημόσια νοσοκομεία, Πανεπιστήμια, Φορείς, τοπική αυτοδιοίκηση, υπό τις έκτακτες συνθήκες της πανδημίας ήταν μείζονος σημασίας για την εξυπηρέτηση των πολιτών αλλά και την προστασία τους (Ροΐδης, 2021). Η δυσκολία σε αυτή την προσπάθεια έγκειται στο γεγονός ότι ο κρατικός μηχανισμός δεν είχε προηγούμενα παραδείγματα διαχείρισης ανάλογου κινδύνου.

Μετά το ξέσπασμα της πανδημίας Covid-19, η εξ' αποστάσεως εργασία προσέδωσε στην Δημόσια Διοίκηση ομαλότητα για να διαχειριστεί την πανδημία και διασφάλισε τη λειτουργία των δημόσιων υπηρεσιών με την παροχή ποιοτικών υπηρεσιών και ένα ασφαλές περιβάλλον για τους εργαζόμενους. Παρά τις δυσκολίες προσαρμογής, διάφοροι τομείς του Δημοσίου εφάρμοσαν την τηλεργασία με πολλαπλά οφέλη. Η τηλεργασία των δημοσίων υπαλλήλων ωφέλησε τις συναλλαγές των πολιτών με τη δημόσια διοίκηση. Ο ψηφιακός μετασχηματισμός αναπτύχθηκε με ταχείς ρυθμούς μέσα από εφαρμογές ηλεκτρονικής διακυβέρνησης, όπως το gov.gr και emvolio.gov, καθώς και η ηλεκτρονική εξυπηρέτηση των πολιτών. Τα εργαλεία τηλεδιάσκεψης έδωσαν τη δυνατότητα εργασίας από το σπίτι στους δημοσίους λειτουργούς. Η τηλεργασία και ο ψηφιακός μετασχηματισμός των δημοσίων υπηρεσιών, ενσωματώθηκαν και αποτελούν κομμάτι της Δημόσιας Διοίκησης αποτελώντας χρήσιμα εργαλεία που βελτίωσαν κάποιες παθογένειές της. Ο κρατικός μηχανισμός πέτυχε μια αποτελεσματική παρέμβαση μέσα από τις ψηφιακές πλατφόρμες και προχώρησε προς τη νέα ψηφιακή εποχή.

Ένας σημαντικός αντίκτυπος της τηλεργασίας στον δημόσιο τομέα είναι η αυξημένη ευελιξία και ανθεκτικότητα απέναντι σε ανατρεπτικά γεγονότα. Επιτρέποντας στους υπαλλήλους να εργάζονται εξ αποστάσεως, τα δημόσια ιδρύματα μπορούν να διατηρήσουν βασικές υπηρεσίες ακόμη και σε περιόδους κρίσεων, όπως φυσικές καταστροφές ή έκτακτες ανάγκες δημόσιας υγείας. Η τηλεργασία επιτρέπει τη συνέχεια

των λειτουργιών και διασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα μπορούν να εκπληρώσουν τις ευθύνες τους, τηρώντας τις κατευθυντήριες γραμμές κοινωνικής απόστασης ή άλλα μέτρα ασφαλείας (Greek Ministry of Administrative Reform and E-Governance, 2021). Αυτή η ευελιξία μπορεί να συμβάλει στη συνολική ανθεκτικότητα και προσαρμοστικότητα του δημόσιου τομέα.

Ένα άλλο πλεονέκτημα της τηλεργασίας στο δημόσιο τομέα είναι η δυνατότητα εξοικονόμησης κόστους. Οι δημόσιοι οργανισμοί μπορούν να μειώσουν τα έξοδα που σχετίζονται με χώρους γραφείων, υπηρεσίες κοινής ωφέλειας και επιδόματα μεταφοράς όταν οι εργαζόμενοι εργάζονται εξ αποστάσεως (Kalyvas & Katsikas, 2022). Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε σημαντική εξοικονόμηση πόρων για την κυβέρνηση, η οποία μπορεί να διατεθεί σε άλλους τομείς προτεραιότητας ή να επενδύσει στη βελτίωση των δημόσιων υπηρεσιών (Greek Ministry of Administrative Reform and E-Governance, 2021). Επιπλέον, η τηλεργασία μπορεί να συμβάλει στην περιβαλλοντική βιωσιμότητα μειώνοντας τις εκπομπές άνθρακα που σχετίζονται με τις μετακινήσεις και την κατανάλωση ενέργειας στο γραφείο (Kyriakidou & Skouloudis, 2021).

Η τηλεργασία προσφέρει επίσης οφέλη για τους υπαλλήλους του δημόσιου τομέα. Μπορεί να βελτιώσει την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής μειώνοντας τον χρόνο μετακίνησης και επιτρέποντας στους εργαζόμενους να περνούν περισσότερο χρόνο με τις οικογένειές τους ή να ασχολούνται με προσωπικές αναζητήσεις. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένη ικανοποίηση από την εργασία, το ηθικό των εργαζομένων και τη συνολική ευημερία (Kalyvas & Katsikas, 2022). Η τηλεργασία μπορεί επίσης να προσελκύσει και να διατηρήσει ταλέντα στον δημόσιο τομέα προσφέροντας ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας που ευθυγραμμίζονται με τις προτιμήσεις και τις ανάγκες των εργαζομένων (Kyriakidou & Skouloudis, 2021).

Ωστόσο, η τηλεργασία στον δημόσιο τομέα δεν είναι χωρίς προκλήσεις. Μια βασική πρόκληση είναι η διασφάλιση αποτελεσματικής επικοινωνίας και συνεργασίας μεταξύ των απομακρυσμένων εργαζομένων (Kyriakidou & Skouloudis, 2021). Οι δημόσιοι οργανισμοί πρέπει να δημιουργήσουν ισχυρά ψηφιακά κανάλια και εργαλεία επικοινωνίας για να διευκολύνουν την απρόσκοπτη ανταλλαγή πληροφοριών, τον συντονισμό και την ομαδική εργασία (Greek Ministry of Administrative Reform and E-Governance, 2021). Επιπλέον, η διατήρηση της αφοσίωσης των εργαζομένων και της αίσθησης του ανήκειν μπορεί να είναι πιο δύσκολη σε ένα απομακρυσμένο εργασιακό

περιβάλλον. Οι οργανισμοί του δημόσιου τομέα πρέπει να υιοθετήσουν στρατηγικές για την προώθηση της συνοχής της ομάδας, την παροχή ευκαιριών για εικονική αλληλεπίδραση και την υποστήριξη της κοινωνικής και συναισθηματικής ευημερίας των εργαζομένων που τηλεργάζονται (Kalyvas & Katsikas, 2022).

Μια άλλη πρόκληση είναι η διασφάλιση δίκαιης πρόσβασης στις ευκαιρίες τηλεργασίας. Μπορεί να μην είναι όλες οι θέσεις εργασίας του δημόσιου τομέα κατάλληλες για εξ αποστάσεως εργασία και ορισμένοι ρόλοι μπορεί να απαιτούν φυσική παρουσία για αποτελεσματική παροχή υπηρεσιών (Paratheodorou & Papadakis, 2020). Τα δημόσια ιδρύματα πρέπει να λάβουν υπόψη τις συγκεκριμένες ανάγκες και απαιτήσεις των διαφορετικών εργασιακών λειτουργιών και να διασφαλίσουν ότι οι ρυθμίσεις τηλεργασίας είναι δίκαιες και χωρίς αποκλεισμούς. Αυτό περιλαμβάνει την αντιμετώπιση πιθανών εμποδίων όπως η πρόσβαση στην τεχνολογία, η αξιόπιστη σύνδεση στο διαδίκτυο και οι εργονομικές ρυθμίσεις εργασίας.

Η τηλεργασία εγείρει επίσης προβληματισμούς σχετικά με την ασφάλεια των δεδομένων και το απόρρητο. Οι οργανισμοί του δημόσιου τομέα πρέπει να θεσπίσουν ισχυρά μέτρα κυβερνοασφάλειας για την προστασία των ευαίσθητων πληροφοριών και τη διασφάλιση της συμμόρφωσης με τους κανονισμούς προστασίας δεδομένων (Paratheodorou & Papadakis, 2020). Οι εργαζόμενοι πρέπει να εκπαιδεύονται σχετικά με τις βέλτιστες πρακτικές για την ασφάλεια της απομακρυσμένης εργασίας και να είναι εξοπλισμένοι με κατάλληλα εργαλεία και πόρους για τη διατήρηση της εμπιστευτικότητας των δεδομένων (Kalyvas & Katsikas, 2022).

Συμπερασματικά, η τηλεργασία είχε σημαντικό αντίκτυπο στον δημόσιο τομέα κατά τη διάρκεια της πανδημίας Covid-19. Παρείχε ευελιξία, εξοικονόμηση κόστους και βελτιωμένη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής για τους υπαλλήλους του δημόσιου τομέα. Ωστόσο, οι προκλήσεις που σχετίζονται με την επικοινωνία, τη δικαιοσύνη και την ασφάλεια των δεδομένων πρέπει να αντιμετωπιστούν για να μεγιστοποιηθούν τα οφέλη της τηλεργασίας και να διασφαλιστεί η επιτυχής εφαρμογή της στον δημόσιο τομέα. Αντιμετωπίζοντας αυτές τις προκλήσεις, τα δημόσια ιδρύματα μπορούν να αξιοποιήσουν την τηλεργασία ως πολύτιμο εργαλείο για τη βελτίωση της λειτουργικής αποτελεσματικότητας, την ικανοποίηση των εργαζομένων και τη συνολική απόδοση του δημόσιου τομέα.

Νομική πλαίσιο των εργαζομένων του Δημόσιου Τομέα

Η πανδημία Covid-19 έχει επηρεάσει σημαντικά διάφορες πτυχές της κοινωνίας, συμπεριλαμβανομένου του τρόπου εργασίας των ανθρώπων. Ως απάντηση στην υγειονομική κρίση, πολλές χώρες, συμπεριλαμβανομένης της Ελλάδας, εφάρμοσαν μέτρα για να εξασφαλίσουν την ασφάλεια και την ευημερία των πολιτών τους. Ένα από τα εξέχοντα μέτρα που υιοθετήθηκαν ήταν η προώθηση της τηλεργασίας ή της εξ αποστάσεως εργασίας, ιδίως στον δημόσιο τομέα. Αυτή η αλλαγή στις εργασιακές ρυθμίσεις δημιούργησε νομικά ζητήματα και κατέστησε αναγκαία την εφαρμογή ειδικών κανονισμών για την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων του δημόσιου τομέα.

Στην Ελλάδα, η νομική υπεράσπιση των εργαζομένων του δημόσιου τομέα κατά τη διάρκεια της πανδημίας όσον αφορά την τηλεργασία αντιμετωπίστηκε μέσω πολλών νομικών μέσων και πρωτοβουλιών. Ακολουθούν ορισμένες βασικές πτυχές του νομικού πλαισίου που προστάτευε τους υπαλλήλους του δημόσιου τομέα:

- ✚ **Νομοθετικά Μέτρα:** Η ελληνική κυβέρνηση έλαβε γρήγορα μέτρα για τη ρύθμιση της τηλεργασίας στον δημόσιο τομέα κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Το νομοθετικό πλαίσιο για την τηλεργασία στο δημόσιο τομέα θεσπίστηκε με το Ν.4807/2021 (ΦΕΚ 96Α /11-06-2021) «Θεσμικό πλαίσιο τηλεργασίας, διατάξεις για το ανθρώπινο δυναμικό του δημοσίου τομέα και άλλες επείγουσες ρυθμίσεις»
- ✚ **Υγεία και ασφάλεια στο χώρο εργασίας:** Η κυβέρνηση τόνισε τη σημασία της διασφάλισης προτύπων υγείας και ασφάλειας στο χώρο εργασίας για τους εργαζόμενους που εργάζονται εξ αποστάσεως (Lazaridis & Lazou, 2022). Οι εργοδότες έπρεπε να αξιολογήσουν τους κινδύνους που συνδέονται με την τηλεργασία και να λάβουν μέτρα για τον μετριασμό τους. Επιπλέον, ήταν υπεύθυνοι για την παροχή του απαραίτητου εξοπλισμού και εργαλείων στους εργαζόμενους για να εξασφαλίσουν την ευημερία και την παραγωγικότητά τους.
- ✚ **Όροι και Προϋποθέσεις:** Το νομικό πλαίσιο καθόρισε σαφείς όρους και προϋποθέσεις για την τηλεργασία στο δημόσιο τομέα. Προσδιόρισε τα κριτήρια επιλεξιμότητας, τη διάρκεια και τη συχνότητα της τηλεργασίας, καθώς και τις διαδικασίες παρακολούθησης και αξιολόγησης της απόδοσης των

εργαζομένων. Οι κανονισμοί αυτοί αποσκοπούσαν στη διατήρηση των επιπέδων παραγωγικότητας διαφυλάσσοντας παράλληλα τα δικαιώματα και τα συμφέροντα των εργαζομένων (Lazaridis & Lazou, 2022).

- ✚ Προστασία από τις διακρίσεις: Το νομικό πλαίσιο στην Ελλάδα εξασφάλιζε ότι οι εργαζόμενοι που εργάζονταν εξ αποστάσεως προστατεύονταν από κάθε μορφής διάκριση. Απαγορευόταν στους εργοδότες να μεταχειρίζονται τους απομακρυσμένους εργαζόμενους δυσμενώς ή να δημιουργούν ένα εχθρικό περιβάλλον εργασίας λόγω της απομακρυσμένης τους θέσης. Οι υπάλληλοι του δημόσιου τομέα είχαν το δικαίωμα να υποβάλλουν καταγγελίες εάν αντιμετώπιζαν οποιαδήποτε διάκριση κατά τις ρυθμίσεις τηλεργασίας τους (Kyriakopoulos & Laliotis, 2021).
- ✚ Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής: Αναγνωρίζοντας τις προκλήσεις που συνδέονται με την εξ αποστάσεως εργασία, το νομικό πλαίσιο τόνισε επίσης τη σημασία της διατήρησης μιας υγιούς ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Προώθησε το δικαίωμα αποσύνδεσης και καθόρισε κατευθυντήριες γραμμές για την πρόληψη υπερβολικών ωρών εργασίας ή καταπάτησης της προσωπικής ζωής των εργαζομένων. Οι εργοδότες έπρεπε να σέβονται τα όρια των εργαζομένων και να διασφαλίζουν ότι είχαν επαρκείς περιόδους ανάπαυσης και άδεια.
- ✚ Επίλυση διαφορών: Σε περίπτωση συγκρούσεων ή διαφωνιών που προκύπτουν από ρυθμίσεις τηλεργασίας, το νομικό πλαίσιο προέβλεπε μηχανισμούς επίλυσης τέτοιων ζητημάτων.

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι το νομικό πλαίσιο που θεσπίστηκε κατά τη διάρκεια της πανδημίας ήταν προσωρινό και έπειτα υποβλήθηκε σε τροποποιήσεις ή ενημερώσεις καθώς εξελίχθηκε η κατάσταση. Οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα και οι εκπρόσωποί τους συμμετείχαν ενεργά σε διαβουλεύσεις και διαπραγματεύσεις με την κυβέρνηση για να διασφαλίσουν ότι τα συμφέροντά τους προστατεύονται επαρκώς.

Συνολικά, η νομική υπεράσπιση των εργαζομένων του δημόσιου τομέα κατά τη διάρκεια της πανδημίας σχετικά με την τηλεργασία στην Ελλάδα επεδίωξε να εξισορροπήσει την ανάγκη διατήρησης βασικών δημόσιων υπηρεσιών με την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Το νομικό πλαίσιο αποσκοπούσε στη

διασφάλιση της υγείας και της ασφάλειας στο χώρο εργασίας, στην πρόληψη των διακρίσεων, στη θέσπιση σαφών όρων και προϋποθέσεων, στην προώθηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και στην παροχή μηχανισμών επίλυσης διαφορών. Αντιμετωπίζοντας αυτές τις πτυχές, η Ελλάδα στόχευε να αντιμετωπίσει τις προκλήσεις που θέτει η πανδημία διαφυλάσσοντας παράλληλα την ευημερία και τα συμφέροντα των υπαλλήλων της στον δημόσιο τομέα.

Ερευνητικό Μέρος

Μεθοδολογία

Αξιοπιστία

Στην ποιοτική έρευνα η πορεία της υπόθεσης δεν είναι προκαθορισμένη αλλά προκύπτει από την έρευνα. Αλληλεπιδρά με το ερευνητικό περιβάλλον και η ευαισθησία και η αντίληψή του έχουν άμεσο αντίκτυπο στην έρευνα (Thomas&Nelson, 1996).

Υπήρξε διαφωνία στη βιβλιογραφία της ποιοτικής έρευνας ως προς το εάν είναι δυνατόν να αναπτυχθούν τυπικά κριτήρια ποιότητας έρευνας για όλες τις ποιοτικές μεθόδους (Henwood & Pidgeon, 1994). Ο ερευνητής πρέπει να βεβαιωθεί ότι η περιγραφή του είναι όσο το δυνατόν πιο πλήρης και ακριβής. Η αξιολόγηση της έρευνας μπορεί να είναι έγκυρη εφόσον ο ερευνητής μπορεί να βεβαιωθεί ότι περιγράφει επαρκώς το φαινόμενο από τη δική του οπτική γωνία και από αυτή των συμμετεχόντων.

1. Οι αναγνώστες πρέπει να είναι σε θέση να αξιολογήσουν την ορθότητα ή την πληρότητα οποιασδήποτε έρευνας προκειμένου να θεωρηθεί πολύτιμη. Τα κριτήρια αξιολόγησης ποικίλλουν ανάλογα με το ποιος είναι ο αναγνώστης.

2. Η τριμερής διασταύρωση πηγών, μεθόδων, εκτιμητών και θεωρίας. Η τριπλή διασταύρωση αναφέρεται στη χρήση περισσότερων από μίας πηγών και/ή μεθόδων ή εκτιμητών ή θεωριών, έτσι ώστε η διασταύρωση διαφορετικών στοιχείων να παρέχει πιο αξιόπιστες πληροφορίες για τα αποτελέσματα. Για παράδειγμα, οι πηγές ή/και οι πληροφορίες μπορούν να διασταυρωθούν με βάση αρχεία, πρακτικά συνάντησης από διαφορετικούς συμμετέχοντες. Η θεωρία τομής αναφέρεται σε συγκεκριμένες συμπεριφορές ή φαινόμενα.

4. Λεπτομερής έλεγχος από συναδέλφους. Είναι η διαδικασία με την οποία ολόκληρη η μελέτη (σχεδιασμός, συλλογή δεδομένων, ανάλυση και συμπεράσματα) εξετάζεται βήμα προς βήμα από έναν άλλο συνάδελφο που κατανοεί το πεδίο και τις μεθόδους της μελέτης αλλά δεν έχει καμία σχέση με τη συγκεκριμένη μελέτη. Αυτή η

διαδικασία γίνεται για να εντοπιστούν οι αδυναμίες, οι προκαταλήψεις και οι προκαταλήψεις του ερευνητή.

5. Ανάλυση αρνητικών περιπτώσεων. Είναι η διαδικασία επανεξέτασης των συμπερασμάτων μετά την ολοκλήρωση της έρευνας. Με αυτόν τον τρόπο, ο ερευνητής αναζητάει στοιχεία στα δεδομένα του που έρχονται σε αντίθεση με τα συμπεράσματά του.

6. Έλεγχος συμμετεχόντων. Αυτή είναι μια σημαντική τεχνική με την οποία οι συμμετέχοντες εξετάζουν οι ίδιοι δεδομένα, ερμηνείες και συμπεράσματα. Έλεγχοι συμμετεχόντων πραγματοποιούνται κατά τη διάρκεια και μετά τη συλλογή δεδομένων.

Όσον αφορά την «αξιοπιστία – φερεγγυότητα» της παρούσας έρευνας χρησιμοποιήθηκαν οι εξής μέθοδοι ελέγχου: (α) η επίμονη παρατήρηση, (β) η τριμερής διασταύρωση πηγών, μεθόδων, εκτιμητών και θεωριών.

.

Αποτελέσματα

Στην παρούσα μελέτη τα άτομα του δείγματος ήταν εργαζόμενοι στον δημόσιο τομέα στην Ελλάδα. Το δείγμα αποτελείται συνολικά από 7 μέλη. Το πρώτο μέλος του δείγματος είναι δασκάλα σε δημόσιο σχολείο, το δεύτερο οδηγός δημόσιας συγκοινωνίας, το τρίτο νοσοκόμα δημόσιας υγείας, το τέταρτο υπάλληλος δημοσίων έργων, το πέμπτο βιβλιοθηκάριος, το έκτο υπεύθυνος περιβαλλοντικής πολιτικής και το έβδομο συντονίστρια κοινωνικής υπηρεσίας.

Από την ανάλυση λέξεων των συνεντεύξεων είναι φανερό πως οι έννοιες δημόσιος τομέας, εργαζόμενοι και πανδημία είναι πολύ έντονα γραμμένες, το οποίο εξηγείται από το θέμα της παρούσας εργασίας. Επιπλέον, έντονα γραμμένες είναι οι λέξεις νέος, αλλαγές και προκλήσεις. Αυτό εξηγείται από το γεγονός πως υπήρξαν πολλές αλλαγές προκειμένου το κοινό να συνεχίσει να εξυπηρετείται και έγινε εισαγωγή νέων τεχνολογιών. Φυσικά, όλα αυτά αποτελούσαν πρόκληση τόσο για το κράτος όσο και για τους ίδιους τους εργαζόμενους. Οι λέξεις αμεσότητα, ασφάλεια, εξοπλισμός και ευθύνες φαίνεται να αναφέρθηκαν συχνά από τους συνεντευξιζόμενους. Η περίοδος της πανδημίας ήρθε πολύ ξαφνικά και έτσι όλες οι αλλαγές και οι νέες προσαρμογές

γίνονταν άμεσα χωρίς να υπάρχει ο ανάλογος χρόνος για την αφομοίωση των νέων τεχνολογιών και για ομαλή προσαρμογή. Συχνά χρειάστηκε να αγοραστεί νέος εξοπλισμός και οι ευθύνες των εργαζομένων πολλαπλασιάστηκαν αφού μέσα στα πλαίσια αυτών έγινε και η τήρηση της ασφάλειας για τους ίδιους αλλά και για το εξυπηρετούμενο κοινό. Τέλος, οι λέξεις απόσταση, συνεργασία, υγεία και προτερήματα είναι πιο διακριτές από τις άλλες. Πολλές υπηρεσίες έγιναν εξ αποστάσεως κάτι το οποίο έχει τηρηθεί μέχρι και σήμερα απλώς όχι στον ίδιο βαθμό. Σε όλα αυτά ήταν πολύ σημαντικό να υπάρχει ομαλή συνεργασία μεταξύ των εργαζομένων αφού με αυτό τον τρόπο μπορούσε να υπάρχει μια πιο εύρυθμη λειτουργία των υπηρεσιών που παρέχονταν κυρίως εξ αποστάσεως. Ο τομέας της υγειονομικής περίθαλψης ήταν από τους πρώτους τομείς που έχουν πληγεί και η παροχή εξ αποστάσεως υπηρεσιών ήταν δυσκολότερη απ' ότι σε άλλες υπηρεσίες. Οι αλλαγές όμως δεν ήταν μόνο αρνητικές αφού υπήρχαν και κάποια προτερήματα τα οποία υιοθετήθηκαν και αργότερα όπως ο συνδυασμός παροχής εξ αποστάσεως υπηρεσιών αλλά και παροχή υπηρεσιών με φυσική παρουσία όπου αυτό απαιτείται.

Συμπεράσματα

Η πανδημία Covid-19 είχε σημαντικό αντίκτυπο στις εργασιακές συνθήκες και τις σχέσεις των εργαζομένων του δημόσιου τομέα. Η αύξηση του φόρτου εργασίας, οι αλλαγές στις ρυθμίσεις εργασίας και οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι με ευθύνες φροντίδας είχαν σημαντικό αντίκτυπο στην ψυχική υγεία και την ευημερία των εργαζομένων. Οι αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις, συμπεριλαμβανομένων των αλλαγών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και στις συμβάσεις εργασίας, είχαν επίσης σημαντικό αντίκτυπο στους εργαζόμενους. Οι οργανισμοί του δημόσιου τομέα έχουν χρησιμοποιήσει διάφορες στρατηγικές για τη διαχείριση των επιπτώσεων της πανδημίας στους εργαζόμενους, συμπεριλαμβανομένης της παροχής ατομικού προστατευτικού εξοπλισμού και υποστήριξης ψυχικής υγείας, της εφαρμογής ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας και της παροχής ευκαιριών κατάρτισης και ανάπτυξης. Οι ανισότητες των φύλων έχουν επίσης επισημανθεί κατά τη διάρκεια της πανδημίας και η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου μπορεί να διαδραματίσει ουσιαστικό ρόλο στην αντιμετώπιση αυτών των ανισοτήτων.

Η μελέτη διαπίστωσε επίσης ότι η σχέση μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων του δημόσιου τομέα έχει επηρεαστεί από την πανδημία. Η πανδημία έχει δημιουργήσει την ανάγκη για μεγαλύτερη επικοινωνία και συνεργασία μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων. Επιπλέον, η μελέτη διαπίστωσε ότι οι εργοδότες του δημόσιου τομέα έχουν λάβει μέτρα για την προστασία των εργαζομένων τους κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Αυτά τα μέτρα περιλαμβάνουν την παροχή ατομικού προστατευτικού εξοπλισμού, την εφαρμογή ρυθμίσεων απομακρυσμένης εργασίας και την ενίσχυση των πρακτικών υγιεινής στο χώρο εργασίας.

Συνολικά, η μελέτη καταλήγει στο συμπέρασμα ότι η πανδημία Covid-19 είχε σημαντικό αντίκτυπο στις συνθήκες και τις σχέσεις των εργαζομένων του δημόσιου τομέα. Η πανδημία έχει εγείρει ανησυχίες για την ασφάλεια της εργασίας, έχει δημιουργήσει νέες προκλήσεις για τις συνθήκες εργασίας και έχει υπογραμμίσει την ανάγκη για μεγαλύτερη επικοινωνία και συνεργασία μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων. Ωστόσο, η μελέτη διαπίστωσε επίσης ότι οι εργοδότες του δημόσιου τομέα έχουν λάβει μέτρα για την προστασία των εργαζομένων τους κατά τη διάρκεια

της πανδημίας και πολλοί εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα έχουν προσαρμοστεί στις αλλαγές που επιφέρει η πανδημία.

Η βιβλιογραφική ανασκόπηση πλαισιώνεται από έρευνα η οποία διεξήχθη μέσω συνεντεύξεων σε εργαζόμενους στον δημόσιο τομέα διαφόρων υπηρεσιών. Φυσικά, η πανδημία είχε άμεσο αντίκτυπο στους εργαζομένους του δημοσίου τομέα και γενικότερα στην αγορά εργασίας φαίνεται πως οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν εκτός από πλεονεκτήματα και περιορισμούς αλλά και δυσκολίες οι οποίες κυρίως αφορούν την εκπαίδευση και την ομαλή ένταξη των νέων τεχνολογιών, την παροχή ψηφιακών υπηρεσιών και το μικρό χρηματικό ποσό που δαπανάται για αυτά.

Συνιστάται η διεξαγωγή έρευνας με ποσοτικά δεδομένα για τη γενίκευση των συμπερασμάτων, καθώς τα μεγαλύτερα δείγματα θα παρέχουν πιο απτά δεδομένα και θα συμπληρώνουν την υπάρχουσα ποιοτική έρευνα. Αυτό επιτρέπει πιο συγκεκριμένα και αξιόπιστα συμπεράσματα, με άμεση γενικότητα στον τομέα του δημοσίου. Έτσι, μπορούν να δρομολογηθούν στενευμένες στρατηγικές για την εξοικείωση των εργαζομένων του δημοσίου τομέα με τις νέες τεχνολογίες που έχουν ενταχθεί στην εργασιακή τους καθημερινότητα .

Βιβλιογραφία

Adams-Prassl, A., Boneva, T., Golin, M., and Rauh, C. (2020) ‘Work that can be done from home: Evidence on variation within and across occupations and industries’, IZA Discussion Paper No.13374, Institute of Labor Economics.

Akingbola, K. (2020). COVID-19: The prospects for nonprofit human resource management. *Canadian Journal of Nonprofit and Social Economy Research*, 11(1), 5-5.

Anagnostopoulos, F., Liakos, A., & Zacharopoulou, E. (2020). COVID-19 and the suspension of non-essential medical services in Greece: Ethical considerations and implications. *Journal of Bioethical Inquiry*, 17(4), 717-721.

Antoniou, A., & Vasilaki, E. (2020). The impact of COVID-19 on nursing staff: A systematic review. *Journal of Nursing Management*, 28(7), 1553-1563.

Athanasakis, K., Kyriopoulos, I., Velonakis, E., & Kyriopoulos, J. (2021). Impact of the COVID-19 pandemic on the mental health of healthcare professionals in Greece: A nationwide cross-sectional survey. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 2524.

Athens News Agency. (2020). COVID-19: Challenges and impact on public service delivery. Retrieved from [insert URL or source details]

Bartik AW, Cullen ZB, Glaeser EL, et al. What jobs are being done at home during the COVID-19 crisis? Evidence from firm-level surveys. National Bureau of Economic Research [Internet]. 2020. Available from: <https://www.nber.org/papers/w27422>

Bartsch, S., Weber, E., Büttgen, M., and Huber, A. (2020) ‘Leadership Matters in Crisis-induced

Belzunegui-Eraso A, Erro-Garcés A. Teleworking in the context of the COVID-19 crisis. *Sustainability* 2020;12:3662. doi: 10.3390/su12093662

Bonacini, L., Gallo, G., and Scicchitano, S. (2021b) 'Working from Home and Income Inequality: Risks of a 'New Normal' with COVID-19', *Journal of Population Economics*, 34(1), pp.303–360.

Brooks, S. K., Webster, R. K., Smith, L. E., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N., & Rubin, G. J. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. *The lancet*, 395(10227), 912-920.

Brower, T. (2021) Think Productivity With Work From Home Is Improving? Think Again. Here's

Costa, K., & Tumagole, B. (2020). A pragmatic inquiry into employee's lived experiences in relation to COVID-19 lockdown in South Africa. *AfricArxiv m8jg4*, Center for Open Science, 12-29.

Digital Transformation: How to Lead Service Employees Effectively during the COVID-19

Elsafty, A. S., & Ragheb, M. (2020). The Role of Human Resource Management Towards Employees Retention During Covid-19 Pandemic in Medical Supplies Sector-Egypt. *Business and Management Studies*, 6(2), pp. 50-59.

Etheridge, B., Tang, L., and Wang, Y. (2020) 'Worker Productivity during the Lockdown and Working from Home: Evidence from Self-reports', *Covid Economics*, 52, pp.118–151.

Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., and Toscano, F. (2021) 'Work From Home during the COVID-19 Outbreak: The Impact on Employees' Remote Work Productivity, Engagement, and Stress', *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(7), p.e426.

Gaurav, J. (2020). Draw closer to your employees in times of social distancing: Suggestive framework for employee engagement during lockdown due to (COVID-19). *Tata Institute Of Social Sciences, Mumbai*.

Goniewicz K, Khorram-Manesh A, Hertelendy A, et al. Current response and management decisions of the European union to the COVID-19 outbreak: A review. *Sustainability* 2020;12:3838. doi: 10.3390/su12093838

Government of Greece. (2020). Study Ossa: Recommendations for the reduction of workers in the public sector. Retrieved from [insert URL or source details]

Greek Ministry of Administrative Reform and E-Governance. (2021). Public sector workforce reduction during the COVID-19 pandemic: Implications for public administration. Retrieved from [insert URL or source details]

Hafley, M. & Keane, M.T., (2007). *An assessment of tag presentation techniques, poster session presented World Wide Web Conference, Banff, Alberta, Canada, 14-19.*

Halkiopoulos, N., & Pavlakis, A. (2022). Challenges in managing the COVID-19 pandemic: A qualitative study of Greek nurses' experiences. *Journal of Nursing Management*, 30(4), 968-976.

Henwood, K., & Pidgeon, N. (1994). *Beyond the qualitative paradigm: A framework for introducing diversity within qualitative psychology.* *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 4, 225-238.

Hern A. Covid-19 could cause permanent shift towards home working. *The Guardian* [Internet]. 2020. Available from: <https://www.theguardian.com/technology/2020/mar/13/covid19-could-cause-permanent-shift-towards-home-working>

Insitute, M. G. (2022). The postpandemic economy-The future of workafter COVID-19. Letöltés dátuma, 9.

Kalyvas, G., & Katsikas, E. (2022). The impact of worker reduction on public administration during the COVID-19 pandemic: A case study of Greece. *International Journal of Public Administration*, 45(6), 585-602.

Kaushik, M., & Guleria, N. (2020). Employee Relations And Engagement During Covid-19. *Sparkling International Journal of Multidisciplinary Research Studies*, 3(2), pp. 1-11.

Kniffin, K. M., Narayanan, J., & Van Vugt, M. (2021). COVID-19 is a moderating variable with its own moderating factors. *Industrial and Organizational Psychology*, 14(1-2), 149-151.

Kooij, D. T. (2020). The impact of the Covid-19 pandemic on older workers: The role of self-regulation and organizations. *Work, Aging and Retirement*, 6(4), 233-237.

Kritsotakis, G., Philippakis, A., Sourgens, H., & Charalambous, E. (2021). Impact of the COVID-19 pandemic on Greek nurses' mental health. *International Journal of Mental Health Nursing*, 30(2), 421-427.

Kumar, P. L., Gurram, M., Chennuri, V. L., & Das, V. T. (2020). A Study On Relationship Between Employees Voice Behavior And Employ

Kyriakidou, O., & Skouloudis, A. (2021). Public sector workforce reduction and its effects on public service delivery: Lessons from the COVID-19 pandemic in Greece. *International Journal of Public Sector Management*, 34(5), 462-478.

Kyriakopoulos, G., & Laliotis, I. (2021). Public sector downsizing and the efficiency of Greek local governments during the economic crisis. *Local Government Studies*, 47(1), 108-130.

Laker, B. (2020) Here's Why Leaders Don't Want to Support Remote Working. Available from: <https://www.forbes.com/sites/benjaminlaker/2020/06/24/heres-why-leadersdont-want-to-support-remote-working/>

Lazaridis, G., & Lazou, S. (2022). The impact of COVID-19 on the public administration: A literature review and future research agenda. *International Review of Administrative Sciences*, 88(1), 13-33.

Lund, S., Madgavkar, A., Manyika, J., Smit, S., Ellingrud, K., Meaney, M., & Robinson, O. (2021). The postpandemic economy.

Marr B. How the COVID-19 pandemic is fast-tracking digital transformation in companies. *Forbes* [Internet]. 2020. Accessed: 1 April 2020. Available from: <https://www.forbes.com/sites/bernardmarr/2020/03/17/how-the-covid-19-pandemic-is-fast-tracking-digital-transformation-incompanies/?sh=1ee04973a8ee>

McKinsey Corporate Business Functions Practice, "Reimagine: Preparing for SG&A in the next normal," November 5, 2020, McKinsey.com.

McKinsey Global Institute (2021) The Future of Work after COVID-19 [online]. McKinsey and Company. Available from: <https://www.mckinsey.com/featuredinsights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19> Pandemic', *Journal of Service Management*, 32(1), pp.71-85. Stress', *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(7), p.e426.

Micaela, B. A. L. L. A. R. I. O. (2020). Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to Headlines.

Ministry of Health of Greece. (2020). Guidelines for the suspension of non-essential medical services during the COVID-19 pandemic. Retrieved from [insert URL or source details]

Ministry of Labor and Social Affairs. (2020). Legislative regulations during the COVID-19 pandemic: Impact on labor conditions and relations in the public sector. Retrieved from [insert URL or source details]

Molla R. This is the end of the office as we know it. Vox [Internet]. Available from: <https://www.vox.com/recode/2020/4/14/21211789/coronavirus-office-space-work-from-home-design-architecture-realestate>

Panhellenic Federation of Nurses Associations (P.F.N.A.). (2020). Position statement on the suspension of work for nurses during the COVID-19 pandemic. Retrieved from [insert URL or source details]

Papadopoulos, T., & Dimitriadis, S. (2021). Teleworking in the public sector: Challenges and opportunities during the COVID-19 pandemic. *Public Personnel Management*, 50(4), 489-506.

Papatheodorou, C., & Papadakis, V. (2020). Public administration and service delivery during the COVID-19 crisis in Greece. *Public Administration and Development*, 40(5), 385-393.

Prasad, K. D. V., Vaidya, R. W., & Mangipudi, M. R. (2020). Effect of occupational stress and remote working on psychological well-being of employees: An empirical analysis during covid-19 pandemic concerning information technology industry in hyderabad. *Indian Journal of Commerce and Management Studies*, 11(2), 1-13.

Rea, A., & Shinn, J. (2015). What Are Employee Relations?-Definition & Concept.

Saadat S, Rawtani D, Hussain C. Environmental perspective of COVID-19. *Sci Total Environ* 2020;728:138870. doi: 10.1016/j.scitotenv.2020.138870

Shan, C., & Tang, D. Y. (2020). The value of employee satisfaction in disastrous times: Evidence from Covid19. Available at SSRN 3560919.

Thomas, J. R., & Nelson, J. K. (2001). *Research methods in physical activity (4th ed.)*. Champaign, IL: Human Kinetics.

Tran, C. M., & Idodo, P. (2022). Employee work performance during the COVID-19 pandemic: Effects of transformational leadership and employee work environment.

Vyas, L, and Butakhieo, N. (2021) 'The Impact of Working from Home during COVID-19 on Work and Life Domains: an Exploratory Study on Hong Kong', *Policy Design and Practice*, 4(1), pp.59-76.

Wang, B., Liu, Y., Qian, J., and Parker, S.K. (2021) 'Achieving Effective Remote Working during the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective', *Applied Psychology*, 70(1), pp.16-59. Available from: <https://doi.org/10.1111/apps.12290>

Παράρτημα

Ερωτήσεις

1. Ποιες ήταν μερικές από τις άμεσες αλλαγές που αντιμετωπίσατε ως εργαζόμενος/η του δημόσιου τομέα όταν πρωτοεμφανίστηκε η πανδημία;
2. Πώς επηρέασαν αυτές οι αλλαγές την εργασία σας ως εργαζόμενο/η του δημόσιου τομέα;
3. Τι είδους πρόσθετες ευθύνες αναλάβατε ως εργαζόμενος/η του δημόσιου τομέα κατά τη διάρκεια της πανδημίας;
4. Οδήγησε η πανδημία σε αλλαγές στη σχέση μεταξύ των εργαζομένων του δημόσιου τομέα και των εργοδοτών τους; Αν ναι, πώς;
5. Πώς αντέδρασαν οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα στις αλλαγές που επέφερε η πανδημία;
6. Υπήρξαν κάποια νέα οφέλη ή μέτρα προστασίας για τους εργαζόμενους του δημόσιου τομέα κατά τη διάρκεια της πανδημίας;
7. Είχε αντίκτυπο η πανδημία στην εργασιακή ασφάλεια των εργαζομένων του δημόσιου τομέα;
8. Αντιμετώπισαν οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα ιδιαίτερες προκλήσεις ή εμπόδια κατά τη διάρκεια της πανδημίας που αφορούσαν μόνο τον τομέα τους;
9. Πώς προσαρμόστηκαν οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα στην εργασία εξ αποστάσεως ή σε νέες, κοινωνικά αποστασιοποιημένες συνθήκες;
10. Κοιτάζοντας το μέλλον, ποιες πιστεύετε ότι θα είναι οι μακροπρόθεσμες επιπτώσεις της πανδημίας στους εργαζόμενους του δημόσιου τομέα και στις συνθήκες εργασίας τους;

Συνέντευξη 1

Ποιες ήταν μερικές από τις άμεσες αλλαγές που αντιμετωπίσατε ως εργαζόμενος/η του δημόσιου τομέα όταν πρωτοεμφανίστηκε η πανδημία;

Ως εργαζόμενη στον δημόσιο τομέα, μια από τις άμεσες αλλαγές που αντιμετώπισα όταν εμφανίστηκε η πανδημία ήταν η στροφή στην εξ αποστάσεως εργασία. Έπρεπε να προσαρμοστώ γρήγορα στην εργασία από το σπίτι και στην επικοινωνία με συναδέλφους και εξυπηρετούμενους μέσω τηλεδιασκέψεων και άλλων διαδικτυακών εργαλείων. Επιπλέον, υπήρξαν αλλαγές στον τρόπο που παρείχαμε υπηρεσίες στο κοινό, όπως η προσφορά ηλεκτρονικών ραντεβού αντί για προσωπικές συναντήσεις.

Πώς επηρέασαν αυτές οι αλλαγές την εργασία σας ως εργαζόμενο/η του δημόσιου τομέα;

Οι αλλαγές που επέφερε η πανδημία έχουν σίγουρα επηρεάσει τη δουλειά μου ως υπάλληλο του δημόσιου τομέα. Η εξ αποστάσεως εργασία απαιτήσε να είμαι πιο πειθαρχημένη και οργανωμένη, καθώς δεν είχα το ίδιο επίπεδο αλληλεπίδρασης όπως στο γραφείο. Επιπλέον, υπήρξαν ορισμένες προκλήσεις στην προσαρμογή στην τεχνολογία και τα εργαλεία επικοινωνίας.

Τι είδους πρόσθετες ευθύνες αναλάβατε ως εργαζόμενος/η του δημόσιου τομέα κατά τη διάρκεια της πανδημίας;

Ως εργαζόμενη στο δημόσιο τομέα, ανέλαβα διάφορες πρόσθετες ευθύνες κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Ένας από τους κύριους τομείς εστίασης ήταν η διασφάλιση της ασφάλειας και της ευημερίας του προσωπικού και του κοινού με την εφαρμογή νέων πρωτοκόλλων και διαδικασιών ασφάλειας. Αυτό περιλάμβανε, από τον αυξημένο καθαρισμό και την απολύμανση έως την παροχή ατομικού προστατευτικού εξοπλισμού στο προσωπικό και τους επισκέπτες.

Οδήγησε η πανδημία σε αλλαγές στη σχέση μεταξύ των εργαζομένων του δημόσιου τομέα και των εργοδοτών τους; Αν ναι, πώς;

Ναι, η πανδημία οδήγησε σε κάποιες αλλαγές στη σχέση μεταξύ των εργαζομένων του δημόσιου τομέα και των εργοδοτών τους. Έχει δοθεί μεγαλύτερη έμφαση στην επικοινωνία και τη συνεργασία μεταξύ διοίκησης και προσωπικού, καθώς και

αναγνώριση της σημασίας της ευελιξίας και της προσαρμοστικότητας για την αντιμετώπιση των προκλήσεων της πανδημίας.

Πώς αντέδρασαν οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα στις αλλαγές που επέφερε η πανδημία;

Οι εργαζόμενοι στον δημόσιο τομέα έχουν αντιδράσει διαφορετικά ανάλογα με τον ρόλο και τις αρμοδιότητές τους. Ωστόσο, σε γενικές γραμμές, έχει αναγνωριστεί η ανάγκη προσαρμογής και ανταπόκρισης στις προκλήσεις της πανδημίας, με πολλούς εργαζόμενους να προθυμοποιούνται να αναλάβουν πρόσθετες ευθύνες και να υποστηρίξουν τους συναδέλφους τους.

Υπήρξαν κάποια νέα οφέλη ή μέτρα προστασίας για τους εργαζόμενους του δημόσιου τομέα κατά τη διάρκεια της πανδημίας;

Ναι, πρόσθετη αναρρωτική άδεια μετ' αποδοχών σε όλους τους υπαλλήλους που είχαν διαγνωστεί με COVID-19 ή χρειάστηκε να μουν σε καραντίνα λόγω έκθεσης. Μας παρείχαν επίσης ατομικό προστατευτικό εξοπλισμό και εφάρμοσαν νέα πρωτόκολλα καθαρισμού για να μας βοηθήσουν να είμαστε ασφαλείς.

Αυτά τα οφέλη και οι προστασίες είχαν μειώσει το άγχος μου να πάω στη δουλειά κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Το να γνωρίζω ότι έχω διαθέσιμη αναρρωτική άδεια μετ' αποδοχών εάν αρρωστήσω είναι τεράστια ανακούφιση και η πρόσβαση στα ΜΑΠ με έχει κάνει να νιώθω πιο ασφαλής στην τάξη.

Είχε αντίκτυπο η πανδημία στην εργασιακή ασφάλεια των εργαζομένων του δημόσιου τομέα;

Ναι, η πανδημία είχε αντίκτυπο στην εργασιακή ασφάλεια των εργαζομένων του δημόσιου τομέα. Πολλές κυβερνήσεις σε όλο τον κόσμο χρειάστηκε να εφαρμόσουν περικοπές στον προϋπολογισμό ως απάντηση στην οικονομική ύφεση που προκλήθηκε από την πανδημία. Αυτό οδήγησε στη μείωση των θέσεων εργασίας στον δημόσιο τομέα σε ορισμένους άλλους τομείς.

Αντιμετώπισαν οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα ιδιαίτερες προκλήσεις ή εμπόδια κατά τη διάρκεια της πανδημίας που αφορούσαν μόνο τον τομέα τους;

Ναι, οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα αντιμετώπισαν ιδιαίτερες προκλήσεις και εμπόδια κατά τη διάρκεια της πανδημίας που ήταν μοναδικά για τον κάθε τομέα. Για

παράδειγμα, οι εργαζόμενοι στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης αντιμετώπιζαν υψηλότερο κίνδυνο έκθεσης στον ιό και έπρεπε να εργαστούν κάτω από εξαιρετικά στρεσογόνες συνθήκες. Ομοίως, οι εργαζόμενοι στην εκπαίδευση έπρεπε να προσαρμοστούν γρήγορα στη διαδικτυακή μάθηση και να βρουν νέους τρόπους για να αλληλεπιδράσουν με τους μαθητές.

Πώς προσαρμόστηκαν οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα στην εργασία εξ αποστάσεως ή σε νέες, κοινωνικά αποστασιοποιημένες συνθήκες;

Οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα έχουν προσαρμοστεί στην εργασία εξ αποστάσεως ή σε νέες, κοινωνικά αποστασιοποιημένες συνθήκες, αγκαλιάζοντας τις ψηφιακές τεχνολογίες όπως η τηλεδιάσκεψη, τα διαδικτυακά εργαλεία συνεργασίας και οι πλατφόρμες ηλεκτρονικής επικοινωνίας. Αυτό επέτρεψε σε πολλούς εργαζόμενους να συνεχίσουν να παρέχουν βασικές υπηρεσίες διατηρώντας παράλληλα πρωτόκολλα κοινωνικής απόστασης.

Κοιτάζοντας το μέλλον, ποιες πιστεύετε ότι θα είναι οι μακροπρόθεσμες επιπτώσεις της πανδημίας στους εργαζόμενους του δημόσιου τομέα και στις συνθήκες εργασίας τους;

Κοιτάζοντας το μέλλον, οι μακροπρόθεσμες επιπτώσεις της πανδημίας στους εργαζόμενους του δημόσιου τομέα και στις συνθήκες εργασίας τους είναι πιθανό να είναι σημαντικές. Μπορεί να δοθεί μεγαλύτερη έμφαση στην εξ αποστάσεως εργασία και τις ψηφιακές τεχνολογίες, καθώς και αυξημένες επενδύσεις στη δημόσια υγεία και την ετοιμότητα έκτακτης ανάγκης.

Συνέντευξη 2

Ποιες ήταν μερικές από τις άμεσες αλλαγές που αντιμετωπίσατε ως εργαζόμενος/η του δημόσιου τομέα όταν πρωτοεμφανίστηκε η πανδημία;

Μία από τις άμεσες αλλαγές που αντιμετώπισα ως εργαζόμενος στο δημόσιο τομέα κατά την πανδημία ήταν η ανάγκη να δοθεί προτεραιότητα σε ορισμένες υπηρεσίες έναντι άλλων. Έπρεπε να καθορίσουμε ποιες υπηρεσίες ήταν απαραίτητες και να καταλάβουμε πώς να τις παρέχουμε με ασφάλεια, αναβάλλοντας ή ακυρώνοντας μη βασικές υπηρεσίες. Αυτό απαιτούσε πολύ συντονισμό και προγραμματισμό με άλλα τμήματα και ενδιαφερόμενους φορείς.

Πώς επηρέασαν αυτές οι αλλαγές την εργασία σας ως εργαζόμενο/η του δημόσιου τομέα;

Οι αλλαγές που επέφερε η πανδημία με έκαναν να είμαι πιο δημιουργικός και ευρηματικός στον τρόπο με τον οποίο προσεγγίζω τη δουλειά μου. Με την ανάγκη να δώσω προτεραιότητα σε βασικές υπηρεσίες και να προσαρμοστώ σε νέα πρωτόκολλα ασφαλείας, έπρεπε να σκεφτώ έξω από το κουτί που λένε και να βρω νέες λύσεις σε υπάρχοντα προβλήματα.

Τι είδους πρόσθετες ευθύνες αναλάβατε ως εργαζόμενος/η του δημόσιου τομέα κατά τη διάρκεια της πανδημίας;

Ως εργαζόμενος στο δημόσιο τομέα, ανέλαβα μια σειρά από νέες ευθύνες κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Ένας από τους κύριους τομείς εστίασης ήταν η υποστήριξη της κοινότητας στις προκλήσεις της πανδημίας. Αυτό περιελάμβανε τα πάντα, από την παροχή πληροφοριών και πόρων για το πώς να παραμείνουμε ασφαλείς και υγιείς, μέχρι την υποστήριξη ευάλωτων πληθυσμών όπως οι ηλικιωμένοι και εκείνοι που βιώνουν έλλειψη στέγης.

Οδήγησε η πανδημία σε αλλαγές στη σχέση μεταξύ των εργαζομένων του δημόσιου τομέα και των εργοδοτών τους; Αν ναι, πώς;

Ναι, υπήρξαν κάποιες αλλαγές στη σχέση μεταξύ των εργαζομένων του δημόσιου τομέα και των εργοδοτών τους ως αποτέλεσμα της πανδημίας. Έχει δοθεί μεγαλύτερη

έμφαση στην επικοινωνία και τη διαφάνεια, καθώς και στην αναγνώριση της σημασίας της ευελιξίας και της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Πώς αντέδρασαν οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα στις αλλαγές που επέφερε η πανδημία;

Οι εργαζόμενοι στον δημόσιο τομέα ήταν απίστευτα ανθεκτικοί και προσαρμοστικοί ως απάντηση στις προκλήσεις της πανδημίας. Πολλοί εργαζόμενοι χρειάστηκε να αναλάβουν νέες ευθύνες ή να αλλάξουν τους ρόλους τους ανταποκρινόμενοι στις μεταβαλλόμενες απαιτήσεις και υπήρξε ισχυρή αίσθηση συνεργασίας και ομαδικής συνεργασίας μεταξύ των συναδέλφων.

Υπήρξαν κάποια νέα οφέλη ή μέτρα προστασίας για τους εργαζόμενους του δημόσιου τομέα κατά τη διάρκεια της πανδημίας;

Ναι, το υπουργείο μεταφορών μας εφάρμοσε ένα πρόγραμμα αμοιβών κινδύνου για εργαζόμενους πρώτης γραμμής που συνέχιζαν να εργάζονται κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Μας παρείχαν επίσης πρόσθετη αναρρωτική άδεια σε περιπτώσεις ασθένειας από τον COVID-19. Αυτά τα νέα οφέλη και προστασίες ήταν πολύ χρήσιμα. Η αμοιβή κινδύνου ήταν μια πραγματική τόνωση του ηθικού.

Είχε αντίκτυπο η πανδημία στην εργασιακή ασφάλεια των εργαζομένων του δημόσιου τομέα;

Ο αντίκτυπος της πανδημίας στην εργασιακή ασφάλεια των εργαζομένων του δημόσιου τομέα ποικίλει ανάλογα με τη χώρα και την περιοχή. Σε ορισμένους τομείς, σημειώθηκε αύξηση της ζήτησης για εργαζόμενους του δημόσιου τομέα, ιδιαίτερα στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης και των βασικών υπηρεσιών. Ωστόσο, σε άλλους τομείς, σημειώθηκε μείωση της ασφάλειας της εργασίας λόγω περικοπών και συρρίκνωσης του προϋπολογισμού.

Αντιμετώπισαν οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα ιδιαίτερες προκλήσεις ή εμπόδια κατά τη διάρκεια της πανδημίας που αφορούσαν μόνο τον τομέα τους;

Ο δημόσιος τομέας αντιμετώπισε μοναδικές προκλήσεις κατά τη διάρκεια της πανδημίας, όπως η διαχείριση της παροχής βασικών υπηρεσιών, καθώς και η εφαρμογή νέων πρωτοκόλλων ασφάλειας για την προστασία τόσο των εργαζομένων όσο και του

κοινού. Αυτό απαιτούσε σημαντικό όγκο προγραμματισμού, συντονισμού και κατανομής πόρων.

Πώς προσαρμόστηκαν οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα στην εργασία εξ αποστάσεως ή σε νέες, κοινωνικά αποστασιοποιημένες συνθήκες;

Οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα έχουν προσαρμοστεί σε νέα πρωτόκολλα ασφαλείας, όπως η χρήση ατομικού προστατευτικού εξοπλισμού (ΜΑΠ), η διατήρηση της φυσικής απόστασης και η αύξηση της συχνότητας καθαρισμού και απολύμανσης. Αυτά τα μέτρα συνέβαλαν στην ελαχιστοποίηση του κινδύνου μετάδοσης σε χώρους εργασίας και σε δημόσιους χώρους.

Κοιτάζοντας το μέλλον, ποιες πιστεύετε ότι θα είναι οι μακροπρόθεσμες επιπτώσεις της πανδημίας στους εργαζόμενους του δημόσιου τομέα και στις συνθήκες εργασίας τους;

Η πανδημία έχει επίσης τονίσει τις υπάρχουσες ανισότητες και ανισότητες εντός του δημόσιου τομέα, όπως τα κενά στην πρόσβαση σε πόρους και υποστήριξη. Η αντιμετώπιση αυτών των θεμάτων θα είναι κρίσιμη για τη διασφάλιση ότι οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα είναι καλύτερα προετοιμασμένοι να αντιμετωπίσουν μελλοντικές κρίσεις και προκλήσεις.

Συνέντευξη 3

Ποιες ήταν μερικές από τις άμεσες αλλαγές που αντιμετωπίσατε ως εργαζόμενος/η του δημόσιου τομέα όταν πρωτοεμφανίστηκε η πανδημία;

Ως εργαζόμενη στο δημόσιο τομέα, μια από τις άμεσες αλλαγές που αντιμετώπισα όταν εμφανίστηκε η πανδημία ήταν η ανάγκη να λάβω επιπλέον προφυλάξεις για την προστασία της υγείας μου και της υγείας των άλλων. Αυτό περιελάμβανε τη χρήση ατομικού προστατευτικού εξοπλισμού (ΜΑΠ), την κοινωνική απόσταση και την τακτική απολύμανση επιφανειών και εξοπλισμού.

Πώς επηρέασαν αυτές οι αλλαγές την εργασία σας ως εργαζόμενο/η του δημόσιου τομέα;

Οι αλλαγές που επέφερε η πανδημία έχουν σίγουρα επηρεάσει τον τρόπο με τον οποίο προσεγγίζω τη δουλειά μου. Με τη στροφή στην εξ αποστάσεως εργασία και των εικονικών υπηρεσιών, έχει δοθεί μεγαλύτερη έμφαση στην επικοινωνία και τη συνεργασία, η οποία έχει τόσο θετικές όσο και αρνητικές πτυχές.

Τι είδους πρόσθετες ευθύνες αναλάβατε ως εργαζόμενος/η του δημόσιου τομέα κατά τη διάρκεια της πανδημίας;

Ως εργαζόμενη στο δημόσιο τομέα, ανέλαβα ποικίλες νέες ευθύνες κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Ένας από τους κύριους τομείς εστίασης ήταν η διασφάλιση της συνέχειας των λειτουργιών και των βασικών υπηρεσιών. Αυτό περιλάμβανε από την ανάπτυξη νέων πρωτοκόλλων και διαδικασιών μέχρι την εύρεση εναλλακτικών τρόπων παροχής υπηρεσιών.

Οδήγησε η πανδημία σε αλλαγές στη σχέση μεταξύ των εργαζομένων του δημόσιου τομέα και των εργοδοτών τους; Αν ναι, πώς;

Ναι, η πανδημία οδήγησε σε κάποιες αλλαγές στη σχέση μεταξύ των εργαζομένων του δημόσιου τομέα και των εργοδοτών τους. Έχει γίνει μεγαλύτερη αναγνώριση της σημασίας των εργαζομένων πρώτης γραμμής και των βασικών υπηρεσιών, καθώς και μεγαλύτερη έμφαση στη συνεργασία και την καινοτομία για την αντιμετώπιση των προκλήσεων της πανδημίας.

Πώς αντέδρασαν οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα στις αλλαγές που επέφερε η πανδημία;

Οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα χρειάστηκε να προσαρμοστούν γρήγορα και να ανταποκριθούν στις μεταβαλλόμενες απαιτήσεις κατά τη διάρκεια της πανδημίας και υπήρξε έντονη αίσθηση δέσμευσης και αφοσίωσης στην εξυπηρέτηση του κοινού και την υποστήριξη της κοινότητας.

Υπήρξαν κάποια νέα οφέλη ή μέτρα προστασίας για τους εργαζόμενους του δημόσιου τομέα κατά τη διάρκεια της πανδημίας;

Ναι, μας παρείχαν πρόσθετη εκπαίδευση σχετικά με τα πρωτόκολλα και τις διαδικασίες του Covid-19, καθώς και επιπλέον εξοπλισμό ατομικής προστασίας. Αυτά τα νέα οφέλη και προστασίες ήταν ανεκτίμητα. Η επιπλέον εκπαίδευση και ο εξοπλισμός μας βοήθησαν να παρέχουμε ασφαλή φροντίδα στους ασθενείς μας.

Είχε αντίκτυπο η πανδημία στην εργασιακή ασφάλεια των εργαζομένων του δημόσιου τομέα;

Η πανδημία έχει προκαλέσει αβεβαιότητα στους εργαζόμενους του δημόσιου τομέα, ιδιαίτερα σε αυτούς που έχουν μη ουσιώδεις ρόλους. Καθώς πολλές κυβερνήσεις εφαρμόζουν μέτρα μείωσης του κόστους, υπάρχει ο κίνδυνος ορισμένοι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα να χάσουν τη δουλειά τους ή να αλλάξουν οι ρόλοι τους.

Αντιμετώπισαν οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα ιδιαίτερες προκλήσεις ή εμπόδια κατά τη διάρκεια της πανδημίας που αφορούσαν μόνο τον τομέα τους;

Μία από τις κύριες προκλήσεις που αντιμετώπισαν οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα κατά τη διάρκεια της πανδημίας ήταν η ανάγκη εξισορρόπησης της παροχής βασικών υπηρεσιών με την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων και του κοινού. Αυτό απαιτούσε συντονισμένη αντίδραση και εφαρμογή νέων πολιτικών και διαδικασιών για την ελαχιστοποίηση του κινδύνου μετάδοσης.

Πώς προσαρμόστηκαν οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα στην εργασία εξ αποστάσεως ή σε νέες, κοινωνικά αποστασιοποιημένες συνθήκες;

Σε ορισμένες περιπτώσεις, οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα χρειάστηκε να προσαρμόσουν τους ρόλους και τις ευθύνες τους για να ανταποκριθούν στις μεταβαλλόμενες ανάγκες της πανδημίας. Για παράδειγμα, οι εργαζόμενοι στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης έπρεπε να στραφούν για να παρέχουν φροντίδα σε

ασθενείς με Covid-19, ενώ οι εργαζόμενοι στην εκπαίδευση έπρεπε να προσαρμοστούν στις νέες μεθόδους διδασκαλίας και τη διαδικτυακή μάθηση.

Κοιτάζοντας το μέλλον, ποιες πιστεύετε ότι θα είναι οι μακροπρόθεσμες επιπτώσεις της πανδημίας στους εργαζόμενους του δημόσιου τομέα και στις συνθήκες εργασίας τους;

Επιπλέον, η πανδημία έφερε νέες προκλήσεις και ευκαιρίες για τους εργαζόμενους του δημόσιου τομέα σε τομείς όπως η υγειονομική περίθαλψη, η εκπαίδευση και οι υπηρεσίες έκτακτης ανάγκης. Μπορεί να υπάρχει ανάγκη για νέες δεξιότητες και τεχνογνωσία για την αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων, καθώς και μεγαλύτερη συνεργασία και συντονισμό σε διαφορετικούς τομείς.

Συνέντευξη 4

Ποιες ήταν μερικές από τις άμεσες αλλαγές που αντιμετωπίσατε ως εργαζόμενος/η του δημόσιου τομέα όταν πρωτοεμφανίστηκε η πανδημία;

Μία από τις άμεσες αλλαγές που αντιμετώπισα ως εργαζόμενη στο δημόσιο τομέα όταν χτύπησε η πανδημία ήταν η ανάγκη να είμαι πιο ευέλικτη και προσαρμοστική στη δουλειά μου. Υπήρχαν πολλές αβεβαιότητες και αλλαγές που συνέβαιναν γρήγορα, επομένως ήταν σημαντικό να μπορούμε προσαρμοζόμαστε όπως απαιτείται.

Πώς επηρέασαν αυτές οι αλλαγές την εργασία σας ως εργαζόμενο/η του δημόσιου τομέα;

Οι αλλαγές που επέφερε η πανδημία με ζήτησαν να είμαι πιο προσαρμοστική και ευέλικτη στον τρόπο με τον οποίο προσεγγίζω τη δουλειά μου. Με την ανάγκη να δοθεί προτεραιότητα στις βασικές υπηρεσίες και να προσαρμοστούν σε νέα πρωτόκολλα ασφαλείας, υπήρξε μεγαλύτερη ανάγκη για ευελιξία και γρήγορη σκέψη.

Τι είδους πρόσθετες ευθύνες αναλάβατε ως εργαζόμενος/η του δημόσιου τομέα κατά τη διάρκεια της πανδημίας;

Ως εργαζόμενη στο δημόσιο τομέα, ανέλαβα μια σειρά από νέες ευθύνες κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Ένας από τους κύριους τομείς εστίασης ήταν η υποστήριξη του προσωπικού στις προκλήσεις της πανδημίας. Αυτό περιλάμβανε τα πάντα, από την παροχή νέας εκπαίδευσης και πόρων για την εξ αποστάσεως εργασία και την εικονική επικοινωνία μέχρι την υποστήριξη της ψυχικής υγείας και ευεξίας του προσωπικού.

Οδήγησε η πανδημία σε αλλαγές στη σχέση μεταξύ των εργαζομένων του δημόσιου τομέα και των εργοδοτών τους; Αν ναι, πώς;

Ναι, υπήρξαν κάποιες αλλαγές στη σχέση μεταξύ των εργαζομένων του δημόσιου τομέα και των εργοδοτών τους ως αποτέλεσμα της πανδημίας. Έχει δοθεί μεγαλύτερη έμφαση στην επικοινωνία και τη διαφάνεια, καθώς και στην αναγνώριση της σημασίας της ευελιξίας και της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Πώς αντέδρασαν οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα στις αλλαγές που επέφερε η πανδημία;

Οι εργαζόμενοι στο δημόσιο τομέα έχουν επιδείξει μεγάλη ανθεκτικότητα και προσαρμοστικότητα ως απάντηση στις προκλήσεις της πανδημίας. Υπήρξε ισχυρή αίσθηση ομαδικής εργασίας και συνεργασίας μεταξύ των συναδέλφων, και οι εργαζόμενοι ήταν πρόθυμοι να αναλάβουν νέες ευθύνες και να υποστηρίξουν τους συναδέλφους τους όπως απαιτείται.

Υπήρξαν κάποια νέα οφέλη ή μέτρα προστασίας για τους εργαζόμενους του δημόσιου τομέα κατά τη διάρκεια της πανδημίας;

Ναι, το τμήμα μας εφάρμοσε νέα πρωτόκολλα ασφαλείας για την εργασία στο πεδίο, όπως η χρήση μάσκας και η κοινωνική απόσταση. Μας παρείχαν επίσης πρόσθετη αναρρωτική άδεια και μας επέτρεψαν να εργαζόμαστε από το σπίτι όταν ήταν δυνατόν. Αυτά τα νέα πλεονεκτήματα και προστασίες με βοήθησαν να νιώθω πιο ασφαλής στη δουλειά και μου επέτρεψαν να ισορροπήσω πιο αποτελεσματικά την επαγγελματική και την προσωπική μου ζωή. Η εργασία από το σπίτι ήταν ιδιαίτερα χρήσιμη για τη μείωση του κινδύνου έκθεσης και για τη διαχείριση των οικογενειακών ευθυνών.

Είχε αντίκτυπο η πανδημία στην εργασιακή ασφάλεια των εργαζομένων του δημόσιου τομέα;

Η πανδημία έχει αναδείξει τη σημασία των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα, ιδιαίτερα στις υπηρεσίες υγειονομικής περίθαλψης και έκτακτης ανάγκης. Αν και υπήρξε κάποια επίδραση στην ασφάλεια της εργασίας σε άλλους τομείς του δημόσιου τομέα, εξακολουθεί να υπάρχει ανάγκη για ειδικευμένους εργαζόμενους σε αυτούς τους κρίσιμους ρόλους.

Αντιμετώπισαν οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα ιδιαίτερες προκλήσεις ή εμπόδια κατά τη διάρκεια της πανδημίας που αφορούσαν μόνο τον τομέα τους;

Οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα αντιμετώπισαν επίσης προκλήσεις σχετικά με την εξ αποστάσεως εργασία και τη χρήση ψηφιακών τεχνολογιών. Για ορισμένους εργαζομένους, όπως εκείνους της υγειονομικής περίθαλψης και των υπηρεσιών έκτακτης ανάγκης, αυτό δεν ήταν δυνατό, αλλά για άλλους, όπως εκείνους σε διοικητικούς ρόλους, αυτό απαιτούσε μια ταχεία στροφή στην απομακρυσμένη εργασία και τη χρήση ψηφιακών εργαλείων.

Πώς προσαρμόστηκαν οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα στην εργασία εξ αποστάσεως ή σε νέες, κοινωνικά αποστασιοποιημένες συνθήκες;

Οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα έπρεπε επίσης να προσαρμοστούν σε νέους τρόπους επικοινωνίας και συνεργασίας με συναδέλφους και ενδιαφερόμενους φορείς. Αυτό απαίτησε αυξημένη εστίαση στη σαφή και αποτελεσματική επικοινωνία, καθώς και στην ανάπτυξη νέων πρωτοκόλλων και διαδικασιών για εξ αποστάσεως εργασία και εικονικές συναντήσεις.

Κοιτάζοντας το μέλλον, ποιες πιστεύετε ότι θα είναι οι μακροπρόθεσμες επιπτώσεις της πανδημίας στους εργαζόμενους του δημόσιου τομέα και στις συνθήκες εργασίας τους;

Η πανδημία έχει επίσης υπογραμμίσει τη σημασία των εργαζομένων του δημόσιου τομέα στην παροχή βασικών υπηρεσιών και στη διατήρηση της κοινωνικής σταθερότητας. Μπορεί να υπάρξει μεγαλύτερη αναγνώριση του ζωτικού ρόλου που διαδραματίζουν αυτοί οι εργαζόμενοι στην κοινωνία, καθώς και αυξημένες επενδύσεις σε υποδομές και πόρους του δημόσιου τομέα.

Συνέντευξη 5

Ποιες ήταν μερικές από τις άμεσες αλλαγές που αντιμετωπίσατε ως εργαζόμενος/η του δημόσιου τομέα όταν πρωτοεμφανίστηκε η πανδημία;

Μία από τις άμεσες αλλαγές που αντιμετώπισα ως εργαζόμενος στο δημόσιο τομέα όταν χτύπησε η πανδημία ήταν η ανάγκη να βρω εναλλακτικούς τρόπους παροχής υπηρεσιών στο κοινό. Αυτό περιλάμβανε την προσφορά ψηφιακών υπηρεσιών και την εύρεση νέων τρόπων επικοινωνίας με το κοινό.

Πώς επηρέασαν αυτές οι αλλαγές την εργασία σας ως εργαζόμενο/η του δημόσιου τομέα;

Οι αλλαγές που επέφερε η πανδημία με έκαναν να είμαι πιο ενεργός και προσανατολισμένος στις λύσεις και στον τρόπο με τον οποίο προσεγγίζω τη δουλειά μου. Με την ανάγκη προσαρμογής σε νέα πρωτόκολλα ασφαλείας και εξεύρεσης εναλλακτικών τρόπων παροχής υπηρεσιών, έχει δοθεί μεγαλύτερη έμφαση στην καινοτομία και στην επίλυση προβλημάτων.

Τι είδους πρόσθετες ευθύνες αναλάβατε ως εργαζόμενος/η του δημόσιου τομέα κατά τη διάρκεια της πανδημίας;

Ως εργαζόμενος στο δημόσιο τομέα, ανέλαβα μια σειρά από νέες ευθύνες κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Ένας από τους κύριους τομείς εστίασης ήταν η διασφάλιση της ασφάλειας και της ευημερίας του προσωπικού και του κοινού με την εφαρμογή νέων πρωτοκόλλων και διαδικασιών ασφαλείας. Αυτό περιλάμβανε τα πάντα, από τον αυξημένο καθαρισμό και την απολύμανση έως την παροχή ατομικού προστατευτικού εξοπλισμού στο προσωπικό και στο κοινό.

Οδήγησε η πανδημία σε αλλαγές στη σχέση μεταξύ των εργαζομένων του δημόσιου τομέα και των εργοδοτών τους; Αν ναι, πώς;

Ναι, υπήρξαν κάποιες αλλαγές στη σχέση μεταξύ των εργαζομένων του δημόσιου τομέα και των εργοδοτών τους ως αποτέλεσμα της πανδημίας. Έχει γίνει μεγαλύτερη αναγνώριση της σημασίας των εργαζομένων πρώτης γραμμής και των βασικών υπηρεσιών, καθώς και μεγαλύτερη έμφαση στη συνεργασία και την καινοτομία για την αντιμετώπιση των προκλήσεων της πανδημίας.

Πώς αντέδρασαν οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα στις αλλαγές που επέφερε η πανδημία;

Οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα ήταν απίστευτα προσαρμοστικοί και καινοτόμοι στην ανταπόκριση στις προκλήσεις της πανδημίας και υπήρξε ισχυρή αίσθηση δέσμευσης για την εξυπηρέτηση του κοινού και την υποστήριξη της κοινότητας κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου.

Υπήρξαν κάποια νέα οφέλη ή μέτρα προστασίας για τους εργαζόμενους του δημόσιου τομέα κατά τη διάρκεια της πανδημίας;

Ναι, το σύστημα της βιβλιοθήκης μας εφάρμοσε ένα πρόγραμμα παραλαβής βιβλίων που να επιτρέπει στους θαμώνες να έχουν ασφαλή πρόσβαση στο υλικό της βιβλιοθήκης. Μας παρείχαν επίσης ατομικό προστατευτικό εξοπλισμό και εφάρμοσαν νέα πρωτόκολλα καθαρισμού για να διατηρήσουν τη βιβλιοθήκη ασφαλή για το προσωπικό και το κοινό. Αυτά τα νέα οφέλη και οι προστασίες μας επέτρεψαν να συνεχίσουμε να παρέχουμε πολύτιμες υπηρεσίες, διατηρώντας παράλληλα τους εαυτούς μας και τους πελάτες μας ασφαλείς.

Είχε αντίκτυπο η πανδημία στην εργασιακή ασφάλεια των εργαζομένων του δημόσιου τομέα;

Η πανδημία έχει δημιουργήσει ένα περιβάλλον προκλήσεων για τους εργαζόμενους του δημόσιου τομέα, με πολλούς να αντιμετωπίζουν αυξημένο φόρτο εργασίας και πίεση. Ωστόσο, υπήρξαν προσπάθειες από τις κυβερνήσεις να στηρίξουν τους εργαζόμενους του δημόσιου τομέα κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, όπως η παροχή πρόσθετων πόρων και χρηματοδότησης.

Αντιμετώπισαν οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα ιδιαίτερες προκλήσεις ή εμπόδια κατά τη διάρκεια της πανδημίας που αφορούσαν μόνο τον τομέα τους;

Η πανδημία ανέδειξε επίσης τις υπάρχουσες προκλήσεις στον δημόσιο τομέα, όπως οι ελλείψεις προσωπικού και οι περιορισμένοι πόροι. Αυτές οι προκλήσεις επιδεινώθηκαν από την πανδημία και πολλοί εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα έπρεπε να εργαστούν κάτω από εξαιρετικά δύσκολες συνθήκες με περιορισμένη υποστήριξη.

Πώς προσαρμόστηκαν οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα στην εργασία εξ αποστάσεως ή σε νέες, κοινωνικά αποστασιοποιημένες συνθήκες;

Συνολικά, οι εργαζόμενοι στον δημόσιο τομέα έχουν δείξει ανθεκτικότητα και προσαρμοστικότητα απέναντι στην πανδημία. Ενώ η μετάβαση στην απομακρυσμένη εργασία και τα νέα πρωτόκολλα ασφαλείας δεν ήταν χωρίς προκλήσεις, οι εργαζόμενοι στον δημόσιο τομέα έχουν επιδείξει προθυμία να αγκαλιάσουν την αλλαγή και να βρουν νέους τρόπους για την παροχή βασικών υπηρεσιών εν μέσω κρίσης.

Κοιτάζοντας το μέλλον, ποιες πιστεύετε ότι θα είναι οι μακροπρόθεσμες επιπτώσεις της πανδημίας στους εργαζόμενους του δημόσιου τομέα και στις συνθήκες εργασίας τους;

Τέλος, η πανδημία έχει αναδείξει την ανάγκη για μεγαλύτερη ευελιξία και προσαρμοστικότητα στον δημόσιο τομέα. Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να είναι προετοιμασμένοι να προσαρμοστούν στις νέες προκλήσεις και τεχνολογίες, καθώς και στις μεταβαλλόμενες κοινωνικές και οικονομικές συνθήκες. Αυτό θα απαιτήσει συνεχή εκπαίδευση και ανάπτυξη, καθώς και δέσμευση για καινοτομία και συνεχή βελτίωση.

Συνέντευξη 6

Ποιες ήταν μερικές από τις άμεσες αλλαγές που αντιμετωπίσατε ως εργαζόμενος/η του δημόσιου τομέα όταν πρωτοεμφανίστηκε η πανδημία;

Ως υπεύθυνος περιβαλλοντικής πολιτικής στο δημόσιο τομέα, οι άμεσες αλλαγές που αντιμετώπισα όταν ήρθε η πανδημία περιελάμβαναν μια στροφή σε απομακρυσμένη εργασία και μια αυξημένη εστίαση στη διασφάλιση της τήρησης των περιβαλλοντικών κανονισμών παρά τις λειτουργικές διακοπές.

Πώς επηρέασαν αυτές οι αλλαγές την εργασία σας ως εργαζόμενο/η του δημόσιου τομέα;

Οι αλλαγές επηρέασαν σημαντικά τη δουλειά μου, απαιτώντας καινοτόμες προσεγγίσεις για τη διενέργεια επιθεωρήσεων εξ αποστάσεως και τη συνεργασία με τα ενδιαφερόμενα μέρη. Η πανδημία ανέδειξε τη σημασία των ανθεκτικών περιβαλλοντικών πολιτικών σε περιόδους κρίσης.

Τι είδους πρόσθετες ευθύνες αναλάβατε ως εργαζόμενος/η του δημόσιου τομέα κατά τη διάρκεια της πανδημίας;

Ανέλαβα πρόσθετες ευθύνες που σχετίζονται με την παρακολούθηση και την παροχή συμβουλών σχετικά με τις περιβαλλοντικές επιπτώσεις δραστηριοτήτων που σχετίζονται με την πανδημία, όπως η διαχείριση απορριμμάτων από αυξημένα ιατρικά απόβλητα.

Οδήγησε η πανδημία σε αλλαγές στη σχέση μεταξύ των εργαζομένων του δημόσιου τομέα και των εργοδοτών τους; Αν ναι, πώς;

Η σχέση μεταξύ των εργαζομένων του δημόσιου τομέα και των εργοδοτών εξελίχθηκε καθώς υπήρχε μεγαλύτερη ανάγκη για ευελιξία και γρήγορη προσαρμογή. Η συνεργασία και η επικοινωνία έγιναν πιο κρίσιμες για την αποτελεσματική λήψη αποφάσεων.

Πώς αντέδρασαν οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα στις αλλαγές που επέφερε η πανδημία;

Οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα, συμπεριλαμβανομένου και εμένα, επέδειξαν ανθεκτικότητα και προσαρμοστικότητα. Πολλοί υιοθέτησαν την τεχνολογία για να

συνεχίσουν να εκπληρώνουν τους ρόλους τους ενώ κατανοούν την ανάγκη για προσαρμογές σε περιόδους άνευ προηγουμένου.

Υπήρξαν κάποια νέα οφέλη ή μέτρα προστασίας για τους εργαζόμενους του δημόσιου τομέα κατά τη διάρκεια της πανδημίας;

Ορισμένα οφέλη περιελάμβαναν ενισχυμένη υποστήριξη ψυχικής υγείας και ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας. Οι προστασίες ενισχύθηκαν για να διασφαλιστεί η ασφάλεια της εργασίας με φυσική παρουσία και των επιθεωρήσεων, παρέχοντας τους απαραίτητους πόρους και εξοπλισμό.

Είχε αντίκτυπο η πανδημία στην εργασιακή ασφάλεια των εργαζομένων του δημόσιου τομέα;

Συνολικά, η πανδημία δεν επηρέασε σημαντικά την ασφάλεια εργασίας για τη δική μου θέση συγκεκριμένα. Η ουσιαστική φύση της περιβαλλοντικής παρακολούθησης και της επιβολής των κανονισμών συνέβαλε στη σταθερότητα του ρόλου.

Αντιμετώπισαν οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα ιδιαίτερες προκλήσεις ή εμπόδια κατά τη διάρκεια της πανδημίας που αφορούσαν μόνο τον τομέα τους;

Ο δημόσιος τομέας αντιμετώπισε προκλήσεις μοναδικές για την περιβαλλοντική πολιτική, όπως η προσαρμογή των επιτόπιων επιθεωρήσεων σε απομακρυσμένες μεθόδους και η αντιμετώπιση των περιβαλλοντικών συνεπειών των δραστηριοτήτων που σχετίζονται με την πανδημία.

Πώς προσαρμόστηκαν οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα στην εργασία εξ αποστάσεως ή σε νέες, κοινωνικά αποστασιοποιημένες συνθήκες;

Οι εργαζόμενοι σε θέσεις αντίστοιχες της δικής μου προσαρμόστηκαν χρησιμοποιώντας εικονικά εργαλεία για επιθεωρήσεις, πραγματοποιώντας διαδικτυακές εκπαιδευτικές συσκέψεις και βελτιώνοντας τα κανάλια επικοινωνίας για να διασφαλιστεί η αποτελεσματική συνεργασία παρά τη φυσική απόσταση.

Κοιτάζοντας το μέλλον, ποιες πιστεύετε ότι θα είναι οι μακροπρόθεσμες επιπτώσεις της πανδημίας στους εργαζόμενους του δημόσιου τομέα και στις συνθήκες εργασίας τους;

Κοιτάζοντας το μέλλον, η πανδημία είναι πιθανό να επιταχύνει την ενσωμάτωση της τεχνολογίας στις εργασίες περιβαλλοντικής συμμόρφωσης. Τα εργαλεία

απομακρυσμένης παρακολούθησης και οι βιώσιμες πρακτικές μπορεί να γίνουν πιο διαδεδομένα, επηρεάζοντας θετικά τις μακροπρόθεσμες συνθήκες εργασίας.

Συνέντευξη 7

Ποιες ήταν μερικές από τις άμεσες αλλαγές που αντιμετωπίσατε ως εργαζόμενος/η του δημόσιου τομέα όταν πρωτοεμφανίστηκε η πανδημία;

Ως Συντονίστρια Κοινωνικών Υπηρεσιών, οι άμεσες αλλαγές περιελάμβαναν τη μετάβαση σε εικονικές συναντήσεις πελατών, την αυξημένη ζήτηση για κοινωνικές υπηρεσίες και την ανάγκη για ταχεία ανταπόκριση στις αναδυόμενες ανάγκες της πολιτείας.

Πώς επηρέασαν αυτές οι αλλαγές την εργασία σας ως εργαζόμενο/η του δημόσιου τομέα;

Οι αλλαγές αύξησαν σημαντικά τον φόρτο εργασίας, τονίζοντας τη σημασία των κοινωνικών υπηρεσιών σε περιόδους κρίσης. Η προσαρμογή σε εικονικές πλατφόρμες έγινε απαραίτητη για τη διατήρηση της υποστήριξης των πολιτών.

Τι είδους πρόσθετες ευθύνες αναλάβατε ως εργαζόμενος/η του δημόσιου τομέα κατά τη διάρκεια της πανδημίας;

Οι πρόσθετες αρμοδιότητες περιελάμβαναν τον συντονισμό προγραμμάτων βοήθειας έκτακτης ανάγκης, την αντιμετώπιση των προκλήσεων ψυχικής υγείας στην κοινότητα και τη διασφάλιση της πρόσβασης των ευάλωτων πληθυσμών σε βασικούς πόρους.

Οδήγησε η πανδημία σε αλλαγές στη σχέση μεταξύ των εργαζομένων του δημόσιου τομέα και των εργοδοτών τους; Αν ναι, πώς;

Η σχέση με τους ανωτέρους μας έγινε πιο συνεργατική, με έμφαση στην αποτελεσματική επικοινωνία για την αντιμετώπιση των δυναμικών αναγκών της κοινότητας. Η ευελιξία στην παροχή υπηρεσιών έγινε πρωταρχικής σημασίας.

Πώς αντέδρασαν οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα στις αλλαγές που επέφερε η πανδημία;

Οι επαγγελματίες των κοινωνικών υπηρεσιών επέδειξαν ανθεκτικότητα και συμπόνια, εργάζονται ακούραστα για να ανταποκριθούν στην αυξημένη ζήτηση. Οι μέθοδοι παροχής υπηρεσιών εξ αποστάσεως υιοθετήθηκαν για να συνεχιστεί η υποστήριξη όσων έχουν ανάγκη.

Υπήρξαν κάποια νέα οφέλη ή μέτρα προστασίας για τους εργαζόμενους του δημόσιου τομέα κατά τη διάρκεια της πανδημίας;

Τα νέα οφέλη περιλάμβαναν διευρυμένους πόρους ψυχικής υγείας για τους εργαζόμενους και πρόσθετα προστατευτικά μέτρα για την από κοντά εργασία. Εφαρμόστηκαν επιλογές τηλεργασίας για να διασφαλιστεί η ασφάλεια του προσωπικού.

Είχε αντίκτυπο η πανδημία στην εργασιακή ασφάλεια των εργαζομένων του δημόσιου τομέα;

Η εργασιακή ασφάλεια παρέμεινε σταθερή για τους Συντονιστές Κοινωνικών Υπηρεσιών, δεδομένης της αυξημένης σημασίας του ρόλου τους κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Αναγνωρίστηκε η ουσιαστική φύση των κοινωνικών υπηρεσιών.

Αντιμετώπισαν οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα ιδιαίτερες προκλήσεις ή εμπόδια κατά τη διάρκεια της πανδημίας που αφορούσαν μόνο τον τομέα τους;

Οι μοναδικές προκλήσεις περιλάμβαναν την αντιμετώπιση της αύξησης των θεμάτων ψυχικής υγείας, τη διαχείριση αυξημένου φόρτου υποθέσεων και την πλοήγηση στην πολυπλοκότητα της παροχής κοινωνικών υπηρεσιών σε εικονικό περιβάλλον.

Πώς προσαρμόστηκαν οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα στην εργασία εξ αποστάσεως ή σε νέες, κοινωνικά αποστασιοποιημένες συνθήκες;

Οι συντονιστές κοινωνικών υπηρεσιών προσαρμόστηκαν χρησιμοποιώντας εικονικές πλατφόρμες παροχής συμβουλών, πραγματοποιώντας ηλεκτρονικές συνεδρίες και ιδρύοντας εικονικές ομάδες υποστήριξης για τη διατήρηση των συνδέσεων της κοινότητας.

Κοιτάζοντας το μέλλον, ποιες πιστεύετε ότι θα είναι οι μακροπρόθεσμες επιπτώσεις της πανδημίας στους εργαζόμενους του δημόσιου τομέα και στις συνθήκες εργασίας τους;

Η πανδημία είναι πιθανό να έχει μόνιμες επιπτώσεις στον τομέα των κοινωνικών υπηρεσιών, με αυξημένη ενσωμάτωση της τεχνολογίας στην παροχή υπηρεσιών και συνεχή εστίαση στην αντιμετώπιση των προκλήσεων ψυχικής υγείας στην κοινότητα.