



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ
UNIVERSITY OF WEST ATTICA



Δημόσια Διοίκηση - Δημόσιο Μάνατζμεντ
Public Administration - Public Management
Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής | University of West Attica

**Τίτλος Μεταπτυχιακής Εργασίας: Νέες τεχνολογίες και εργασιακές
σχέσεις στον Δημόσιο Τομέα**

New Technology and Labour relations in Public Sector

Ονοματεπώνυμο Μεταπτυχιακής Φοιτήτριας: Σοφία - Ευαγγελία Λόη

Ονοματεπώνυμο Επιβλέποντα Καθηγητή: Μάνθος Απόστολος

Δεκέμβριος 2024

ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

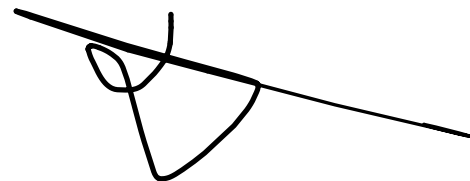
Η κάτωθι υπογεγραμμένη Σοφία - Ευαγγελία Λόη του Βασιλείου, με αριθμό μητρώου ΔΜ 2228, φοιτήτρια του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών Δημόσια Διοίκηση - Δημόσιο Μάνατζμεντ του Τμήματος διοίκησης επιχειρήσεων, της Σχολής Διοικητικών, Οικονομικών & Κοινωνικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, 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».

Επιθυμώ την απαγόρευση πρόσβασης στο πλήρες κείμενο της εργασίας μου μέχρι 31 Μαρτίου 2025 και έπειτα από αίτηση μου στη Βιβλιοθήκη και έγκριση του επιβλέποντα καθηγητή.

Η Δηλούσα



Ψηφιακές Υπογραφές Μελών Επιτροπής

Μέλη	Ονοματεπώνυμο	Ψηφιακή Υπογραφή
Επιβλέπων Καθηγητής	Απόστολος Μάνθος	
Μέλος Επιτροπής	Δημήτριος Στράνης	
Μέλος Επιτροπής	Δήμητρα Κούνη	

Περίληψη	5
Abstract	6
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο : Εισαγωγικές παρατηρήσεις.....	8
1.1 Ορισμός εργασίας, εργασιακών σχέσεων και είδη αυτών	8
1.2 Ιστορική αναδρομή των εργασιακών σχέσεων (.....	9
1.3 Θεωρητικές Προσεγγίσεις Εργασιακών Σχέσεων	12
1.4 Πρακτική Θεώρηση των Εργασιακών Σχέσεων.....	14
1.5 Υποχρεώσεις Κράτους - εργοδοτών και εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα 18	
1.6 Η υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία και τις εργασιακές σχέσεις.....	19
1.7 Ποιοτική επίδραση των εργασιακών σχέσεων.....	20
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2ο : Η τεχνολογία ως εργαλείο στη καθημερινή εργασία και στη λειτουργία του Δημόσιου τομέα.	21
Εισαγωγή.....	21
2.1 Σημεία σταθμοί στις εργασιακές σχέσεις και τις νέες τεχνολογίες	21
2.2 Ορισμός της έννοιας νέες τεχνολογίες.....	23
2.3 Είδη Νέων Τεχνολογιών που χρησιμοποιούνται στις εργασιακές σχέσεις του Δημόσιου Τομέα.	26
2.4 Επαγγελματικά προσόντα δημοσίων υπαλλήλων και σύγχρονες τεχνολογίες.....	31
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Η σχέση μεταξύ των εργασιακών σχέσεων στο Δημόσιο τομέα και των σύγχρονων τεχνολογιών.	36
3.1 Εισαγωγή	36
3.2 Ευκαιρίες.....	36
3.3 Προκλήσεις για το Δημόσιο Τομέα.....	41
3.4. Προκλήσεις και μειονεκτήματα.....	73
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4ο : Αποτελέσματα και συμπεράσματα από την εισαγωγή νέων τεχνολογιών στις εργασιακές σχέσεις – προτάσεις περαιτέρω αξιοποίησης τους.....	82
Αποτελέσματα	82
Συμπεράσματα	86
Επίλογος.....	94
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	96
ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ.....	96
ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ.....	98

Περίληψη

Οι εργασιακές σχέσεις τόσο στο πλαίσιο του κράτους όσο και στο πλαίσιο των ιδιωτικών οργανισμών αποτέλεσαν αντικείμενο μελέτης ιδιαίτερα στον τομέα της βελτίωσης της παραγωγικότητας και κατ' επέκταση στον τομέα της αύξησης των αναμενόμενων κερδών. Για να επιτευχθούν οι στόχοι αυτοί στον Δημόσιο τομέα εισήγαγαν και συνεχίζουν να εισάγουν χρήσιμα τεχνολογικά εργαλεία προκειμένου να βελτιώσουν τις συνθήκες εργασίας αλλά και να αυξήσουν την αποδοτικότητα των εργαζομένων σε αυτόν. Επιστέγασμα αυτών των νεοεισερχόμενων βοηθημάτων αποτελούν οι νέες τεχνολογίες είτε με τη μορφή ηλεκτρονικών υπολογιστών είτε της τεχνητής νοημοσύνης.

Η διαμορφωθείσα κατάσταση γεννάει σύγχρονους προβληματισμούς που αφορούν στην επίτευξη των στόχων με τη βοήθεια της τεχνολογίας αλλά και της σχέσης μεταξύ των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα όσο και μεταξύ των εργαζομένων σε αυτόν και των νέων τεχνολογιών. Οι διαπροσωπικές σχέσεις φαίνεται να ανασυγκροτούνται και αναδιαμορφώνονται σε νέα επίπεδα ισορροπίας ενώ οι νέες τεχνολογίες επηρεάζουν την ψυχοσύνθεση των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα αλλά και ταυτόχρονα απειλούν τις θέσεις εργασίας προσφέροντας όμως και θετικές εξελίξεις στον εργασιακό βίο αμβλύνοντας τον καταβαλλόμενο κόπο και δαπανώμενο χρόνο για την εκτέλεση μιας εργασίας.

Αποτελεί επομένως ευκαιρία για εμάς η εις βάθος μελέτη της διαμορφωθείσας κατάστασης προκειμένου να εξαχθούν χρήσιμα συμπεράσματα και να προταθούν κατάλληλα μέτρα για την αντιμετώπιση των όποιων προκλήσεων προκύπτουν από την εισαγωγή των σύγχρονων τεχνολογιών στην καθημερινή εργασία απαιτώντας από τους εργαζομένους να τις ενσωματώσουν στην καθημερινότητά τους τροποποιώντας ουσιαστικά την έννοια των εργασιακών σχέσεων όπως αυτές ήταν γνωστές από τα χρόνια της βιομηχανικής επανάστασης

Abstract

Labor relations both in the context of the state and in the context of private organizations were the subject of study especially in the field of improving productivity and by extension in the field of increasing expected profits. In order to achieve these goals, employers have introduced and continue to introduce useful technological tools in order to improve working conditions and increase employee efficiency. The culmination of these newly introduced aids are new technologies either in the form of computers or artificial intelligence.

The established situation gives rise to modern concerns regarding the achievement of goals with the help of technology but also the relationship between employees and between employees and new technologies. Interpersonal relationships seem to be restructured and reshaped to new levels of balance, while new technologies affect the psyche of employees but at the same time threaten jobs, but also offer positive developments in working life by mitigating the effort and time spent to perform a job.

It is therefore an opportunity for us to study the situation in depth in order to draw useful conclusions and propose appropriate measures to deal with any challenges arising from the introduction of modern technologies into daily work requiring workers to integrate them into their daily lives by substantially modifying the concept of industrial relations as they were known since the years of the industrial revolution

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στη σημερινή εποχή οι σχέσεις εργασίας συνεχώς μεταβάλλονται και αναθεωρούνται ενώ ταυτόχρονα θεωρείται σχεδόν βέβαιο ότι η τεχνολογία έχει αρχίσει και επηρεάζει άμεσα την εν λόγω σχέση.

Στην Ελλάδα, οι εργασιακές σχέσεις, ιδίως στο πλαίσιο της εισαγωγής νέων τεχνολογιών, ρυθμίζονται κατά κύριο λόγο από έναν συνδυασμό εθνικών εργατικών νομοθεσιών, κανονισμών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και διεθνών συμβάσεων. Το νομικό πλαίσιο επικεντρώνεται στη διασφάλιση δίκαιης μεταχείρισης, στην προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων και στην προσαρμογή στις αλλαγές που επιφέρουν οι τεχνολογικές εξελίξεις.

Τα βασικά στοιχεία του νομικού πλαισίου που αντιμετωπίζει τις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα σε σχέση με τις νέες τεχνολογίες είναι το Ελληνικό Εργατικό Δίκαιο (Εσωτερικό Δίκαιο), οι Κανονισμοί της Ευρωπαϊκής Ένωσης, οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας, τα Διεθνή Πρότυπα Εργασίας (Συμβάσεις της ΔΟΕ) και οι νομικές προσαρμογές για την εξ αποστάσεως εργασία και την ψηφιακή οικονομία.

Στην παρούσα Διπλωματική εργασία επιχειρείται μία μελέτη και ανάλυση του όρου εργασιακές σχέσεις σε συνδυασμό με την επιρροή ή όχι από τις σύγχρονες τεχνολογίες οι οποίες εισάγονται στην εποχή μας.

Η Διπλωματική εργασία αποτελείται από 4 κεφάλαια όπως παρακάτω:

α. Στο 1^ο Κεφάλαιο επιχειρείτε ανάλυση του όρου των εργασιακών σχέσεων και το πώς αυτές εξελίσσονται με την πάροδο των ετών.

β. Στο 2^ο Κεφάλαιο παρουσιάζονται οι Τεχνολογίες που εισήχθησαν και συνεχίζουν να εισάγονται στο εργασιακό τομέα.

γ. Στο 3^ο Κεφάλαιο μελετάται η σχέση μεταξύ των εργασιακών σχέσεων και των σύγχρονων τεχνολογιών.

δ. Στο 4^ο Κεφάλαιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα και τα συμπεράσματα από την παρούσα μελέτη ενώ παρατίθενται και προτάσεις για περαιτέρω αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο : Εισαγωγικές παρατηρήσεις.

1.1 Ορισμός εργασίας, εργασιακών σχέσεων και είδη αυτών

Ο ορισμός της εργασίας, αποδίδεται ως η σκόπιμη σωματική και πνευματική απασχόληση του ανθρώπου, η οποία έχει ως στόχο την παραγωγή προϊόντων, αγαθών και υπηρεσιών με απώτερο σκοπό την αποκόμιση κέρδους για το άτομο που την εκτελεί.¹

Επιπλέον αποτελεί έναν από τους σπουδαιότερους συντελεστές της παραγωγής που εκτείνεται στην παγκόσμια κοινότητα, ο οποίος σε συνδυασμό με το κεφάλαιο και τη γη αποτελούν το σύνολο της δημιουργίας αγαθών με στόχο την απόκτηση της κοινής ευδαιμονίας.²

Τα οφέλη που αποκομίζοντα από την εργασία, θα μπορούσαν να συνοψιστούν όπως παρακάτω³:

- α. Βιοπορισμός του ατόμου που την εκτελεί.
- β. Συνδεδειγμένος κριτικός ανθρώπου με την κοινωνία.
- γ. Πνευματική καλλιέργεια
- δ. Επίτευξη των φιλοδοξιών του ατόμου

Ο όρος εργασιακές σχέσεις είναι ευρύτατος και δύναται να καλύψει ένα εξίσου ευρύ φάσμα σχέσεων μέσα στους οργανισμούς και ειδικότερα στους Δημόσιους. Οι εν λόγω σχέσεις μπορούν να εξεταστούν με τις εξής κύριες έννοιες (Κοσμίδη Μ. 2011)⁴:

α. Από την πλευρά της εργατικής νομοθεσίας και πώς αυτή τις ορίζει αναφερόμενοι πιο συγκεκριμένα στις συλλογικές συμβάσεις.

β. Από την πλευρά του συνόλου των σχέσεων που αναπτύσσονται μέσα στους Δημόσιους οργανισμούς, με έμφαση στις σχέσεις οι οποίες

¹ Ευάγγελος, Θεοδωράτος, Εργασιακές Σχέσεις, Σταμούλης 1999.

² Ανθρώπινες Σχέσεις στην εργασία εργασιακές σχέσεις, Δημητρίου, Γεωργοπούλου Δρος Γεωργίου, Σμπιλίας, 1997

³ Στρατηγικό Μάνατζμεντ, Γεωργακόπουλος Ν., Μπένου, 2013.

⁴ Academic Balanced Scorecard και Επιχειρησιακή Στρατηγική, Κοσμίδη Μ., Τούσσα Σ., Τσόγκα Ε. Πτυχιακή Εργασία (2011)

προκύπτουν ως υποχρεωτικές ενέργειες της εργοδοσίας έναντι των εργαζομένων.

γ. Από την πλευρά του δημόσιου υπαλλήλου δηλαδή των δημοσίων υπαλλήλων και των συνθηκών εργασίας κάτω από τις οποίες παρέχει έργο με στόχο την ύψιστη παραγωγικότητα μέσα από την εργασία, την βάση δηλαδή των εργασιακών σχέσεων, καθώς η συμβολή της στην όλη κοινωνική υπόσταση του ατόμου είναι ιδιαίτερος σημαντική.

Η εργασιακή σχέση θα μπορούσε να ορισθεί ως μία σχέση εξουσίας με το Κράτος ως εργοδότη να αποτελεί την αρχή αυτής ως εξουσιάζοντας και τον δημόσιο υπάλληλο-εργαζόμενο τον εξουσιαζόμενο. Το κράτος - εργοδότης έχει το σύννομο δικαίωμα να διευθύνει τις εργασίες και να κατευθύνει τις προσπάθειες προς την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων. Από την άλλη πλευρά, ο μισθωτός δημόσιος υπάλληλος δύναται είτε άτυπα είτε επίσημα να επιδιώξει και να καταφέρει την ματαιώση των παραπάνω στόχων. Συνεπώς, συμπεραίνουμε ότι οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν ένα πεδίο αντιπαράθεσης, παρά το γεγονός που θέλει τις δύο πλευρές να διέπονται από αισθήματα καλής πίστης και αλληλοσεβασμού.

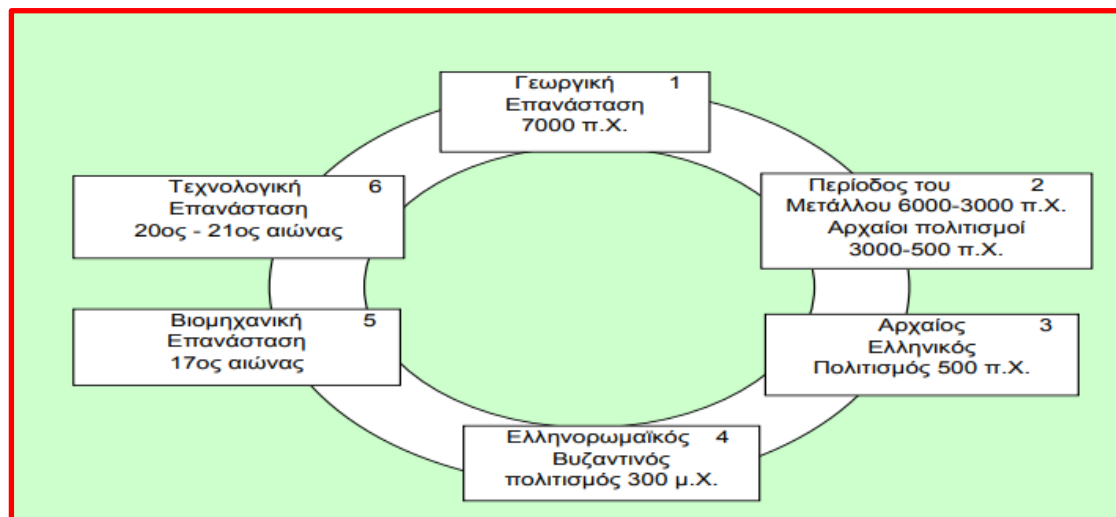
Η επιστήμη που παρακολουθεί τις εργασιακές σχέσεις είναι αυτή του εργατικού δικαίου χωρίς όμως να παραλείπονται και αυτές των πολιτικών επιστημών, της οικονομίας, της κοινωνιολογίας.

1.2 Ιστορική αναδρομή των εργασιακών σχέσεων ⁵

Η εμφάνιση του ανθρώπου στη γη τον φέρνει αντιμέτωπο με την ανάγκη εξασφάλισης της τροφής και γενικότερα της επιβίωσής του. Στο πλαίσιο αυτό ο άνθρωπος οδηγήθηκε στην πρωτόγονη ανάπτυξη οικονομικού βίου αφού η προαναφερθείσα ανάγκη της επιβίωσης των οδήγησε σε περεταίρω ενέργειες που αφορούσαν στην κατασκευή μέσων και υποδομών τόσο για την προστασία του όσο και για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας του που κυρίως ήταν η καλλιέργεια της γης και το κυνήγι.

⁵ Εργασιακές σχέσεις, Φαναριώτη Π. Σταμούλης 2004.

Οι σταθμοί στην ιστορία του ανθρώπου που ταυτόχρονα με την ανάπτυξη της οικονομικής ζωής του διαδραμάτισαν σημαντικό ρόλο και στις εργασιακές σχέσεις φαίνονται στην παρακάτω εικόνα.



Εικόνα 1 Βασικές περίοδοι ανάπτυξης των οικονομικών και των εργασιακών σχέσεων

α. Γεωργική Επανάσταση (7000π.Χ.)

Κατά τη γεωργική επανάσταση που χρονολογείται περίπου στο 7000 π.Χ. δημιουργήθηκαν οι πρώτες μορφές εργασιακών σχέσεων αφού ο καταμερισμός των έργων και η εμφάνιση της αμοιβής της εργασίας ήταν επιβεβλημένη προκειμένου να επιτευχθεί η εξημέρωση των ζώων, η καλλιέργεια της γης, η δημιουργία των πρώτων οικισμών και η ανάπτυξη των πρώτων χειροτεχνικών επαγγελμάτων.

β. Περίοδος Αρχαίων Πολιτισμών (6000-500 π.Χ.)

Κατά την περίοδο των Αρχαίων πολιτισμών, η κοινωνία εμφανίζεται ιδιαίτερα αναπτυγμένη σε πολύ υψηλά επίπεδα όπου υπάρχει μεγάλος καταμερισμός των έργων και εξειδίκευση με συστήματα οργάνωσης και συντονισμού τα οποία οδήγησαν στη δημιουργία μιας σύγχρονης κοινωνίας με αποδοτικό σύστημα εργασιακών σχέσεων.

γ. Μεσαιωνική και βυζαντινή περίοδος (300 μ.Χ.-1500 μ.Χ.)

Η Μεσαιωνική και κυρίως η περίοδος των βυζαντινών χρόνων χαρακτηρίζεται από τη δημιουργία των συντεχνιών οι οποίες αποτέλεσαν τη

βάση για τη δημιουργία των σύγχρονων επιμελητηρίων και των εργατικών ενώσεων.

δ. Περίοδος βιομηχανικής επανάστασης (1700 μ.Χ.)

Η περίοδος της βιομηχανικής επανάστασης αποτέλεσε την θρυαλλίδα των εργασιακών σχέσεων αφού την εποχή εκείνη συναντάμε την πρώτη χρήση του ατμού για την κίνηση μηχανών και τη δημιουργία των πρώτων εργοστασίων. Η εργασία στα εργοστάσια και πίεση από του Δημόσιος τομέας προς τους εργαζομένους εγκαθιδρύει ένα καινούργιο περιβάλλον εργασιακών σχέσεων με τους δημόσιους υπαλλήλους να προσπαθούν να προασπίσουν τα εργασιακά τους δικαιώματα. Οι προσπάθειες αυτές αποτέλεσαν και την αφορμή της ανάπτυξης του συνδικαλισμού κινήματος, το οποίο με αφετηρία την Αγγλία επεκτάθηκε πολύ σύντομα σε όλη την Ευρώπη.

ε. Περίοδος Τεχνολογικής Επανάστασης (1900 -2023 μ.Χ.)

Στην περίοδο της τεχνολογικής επανάστασης οι εργασιακές σχέσεις δοκιμάζονται από την είσοδο νέων τεχνολογιών οι οποίες επηρεάζουν την εργασία και τις απαιτήσεις τόσο των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα όσο και των εργοδοτών αφού τα σύγχρονα τεχνολογικά συστήματα εισάγουν τους όρους της ταχύτητας της αμεσότητας της ποιότητας στα προϊόντα και στις υπηρεσίες.

Στη σημερινή εποχή⁶ η δημόσια διοίκηση αποσκοπεί στη σύγκλιση και στην αρμονική αλληλεπίδραση τεχνολογίας, διαδικασιών, καινοτόμων πολιτικών, ανθρώπινου δυναμικού και ρυθμιστικών αλλαγών με απώτερο στόχο την επίτευξη των επιδιωκόμενων αποτελεσμάτων που αφορούν είτε στην εξυπηρέτηση των πολιτών του είτε στην αποτελεσματική λειτουργία του κράτους. Καθώς οι κυβερνητικοί φορείς συνειδητοποιούν τα οφέλη της ταχύτητας, υιοθετούν νέες τεχνολογίες, επανασχεδιάζουν διαδικασίες και επιτυγχάνουν ταχύτερη παροχή υπηρεσιών, διατηρώντας παράλληλα την ποιότητα σε υψηλά επίπεδα. Ταυτόχρονα η τεχνολογική πρόοδος δημιουργεί νέες ευκαιρίες στον δημόσιο τομέα. Με την αξιοποίηση της τεχνητής νοημοσύνης και των αναδυόμενων τεχνολογιών, καθώς και με την υποστήριξη

⁶ <https://www.forin.gr/articles/article/81323/Deloitte-oi-taseis-pou-diamorfwnoun-th-sugxronh-leitourgia-ths-dhmosias-dioikhshs-pagkosmiws>

αναβαθμισμένων ψηφιακών υποδομών, επιτυγχάνονται σημαντικές βελτιώσεις στην παραγωγικότητα, διασφαλίζοντας αποδοτικότερη λειτουργία της δημόσιας διοίκησης. Στη κατεύθυνση αυτή υιοθετούνται ολοένα και περισσότερο ευέλικτες μέθοδοι στη χάραξη πολιτικών και στρατηγικών, για τη χρηματοδότηση και τη λήψη αποφάσεων προκειμένου το κράτος να ανταποκριθεί στις μεταβαλλόμενες συνθήκες και στις συνεχώς εξελισσόμενες προκλήσεις της εποχής. Στο σημείο αυτό αξίζει να αναφερθεί η δημιουργία στρατηγικών συνεργασιών του δημόσιου με τον ιδιωτικό τομέα, την ακαδημαϊκή κοινότητα και άλλους φορείς δημιουργώντας κατά αυτό τον τρόπο συνθήκες που προάγουν την καινοτομία και ενισχύουν την ικανότητα της δημόσιας διοίκησης να ανταπεξέλθει σε ενδεχόμενες απειλές ή κρίσεις. Οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι δημόσιοι φορείς υπερβαίνουν συχνά το αντικείμενο και τις αρμοδιότητες μιας μεμονωμένης Υπηρεσίας. Ως εκ τούτου, προχωρούν σε συνεργασίες με άλλους δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς για να βελτιώσουν περαιτέρω την αποτελεσματικότητα και την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών.

Όπως γίνεται αντιληπτό από τα προαναφερόμενα ο δημόσιος τομέας ενισχύει την ικανότητά του να λειτουργεί υπό συνθήκες κρίσης, όπως οι κυβερνοεπιθέσεις, η κλιματική αλλαγή και οι γεωπολιτικές εντάσεις. Η ισότητα των πολιτών βρίσκεται στον πυρήνα των προτεραιοτήτων της δημόσιας διοίκησης, με τη δημόσια πολιτική να κατευθύνεται στην προαγωγή της ισότητας, της διαφάνειας και της προσβασιμότητας σε όλους τους πολίτες χωρίς διακρίσεις, στοχεύοντας στη δημιουργία μιας πιο δίκαιης και ισότιμης κοινωνίας. Τέλος ιδιαίτερο βάρος δίδεται στην αξιοποίηση της ψηφιακής τεχνολογίας προκειμένου ο δημόσιος τομέας να δύναται να παρέχει αποδοτικότερες υπηρεσίες, στοχευμένες στις ανάγκες του κάθε πολίτη ξεχωριστά.

1.3 Θεωρητικές Προσεγγίσεις Εργασιακών Σχέσεων

α. Θεσμική Προσέγγιση^{7, 89}

⁷ On Institutional Embeddedness', *Advancing Socio-economics: An Institutionalist Perspective*, Hollingsworth, J.R., Müller K.H. and Hollingsworth E.J, Lanham: Rowman and Littlefield, 2002

⁸ *Institutions, Institutional Change and Economic Performance* North, D.C. " New York: Cambridge University Press 1990.

⁹ Οικονομική της Εργασίας & Εργασιακές Σχέσεις, Κατσανέβας Θ., Σταμούλη: Αθήνα, 2007

Η πρώτη από τις προσεγγίσεις των εργασιακών σχέσεων είναι αυτή που ακούει στο όνομα θεσμική προσέγγιση. Ο ορισμός που θα μπορούσε να δοθεί είναι ότι αποτελούν το σύνολο των κανονιστικών διατάξεων που διέπουν και συντελούν στη λειτουργία της δομής των δημόσιων και ιδιωτικών οργανισμών. Στο σημείο αυτό θα πρέπει να αναφέρουμε ότι οι θεσμοί αποτελούν δημιουργίες που έχουν στόχο τη διαμόρφωση του τρόπου δόμησης των συμφερόντων. Επιπλέον η εν λόγω προσέγγιση αναγνωρίζει το σημαντικό ρόλο του κράτους και των κυβερνήσεων έναντι των αγορών και των οικονομικών διοικήσεων. Με τις στοχευμένες παρεμβάσεις επιχειρούν να ρυθμίσουν τις αποδόσεις των αγορών και τη διοίκηση της οικονομίας ενισχύοντας παράλληλα το αίσθημα της εμπιστοσύνης.

Αξίζει να αναφερθεί ότι οι νεοθεσμική αντίληψη μελετά τους διφυσούς περιορισμούς της δράσης τόσο στο δομικό όσο και στο γνωστικό, πολιτισμικό και πολιτικό αντικείμενο, που δύναται να αντιπροσωπεύουν¹⁰.

Επιπλέον σύμφωνα με τη νεοθεσμική αντίληψη αναφέρεται κυρίως στις μορφές οργάνωσης της οικονομίας στα πλαίσια που οριοθετούν η αγορά το κράτος και οι θεσμοί. Ο ρόλος των θεσμών στον επηρεασμό των εργασιακών σχέσεων είναι διπτός αφού αφενός μεν διαδραματίζουν ουσιαστικό ρόλο στην κατανομή των πόρων με την μεταβίβαση ισχύος σε συγκεκριμένα πρόσωπα εκπροσώπησης των κοινωνικών συμφερόντων και αφετέρου οριοθετούν το εφικτό και το αποδεκτό από την κοινωνία στο πλαίσιο της αντίληψης των ατομικών συμφερόντων.¹¹¹².

β. Νεοφιλελεύθερη θεωρητική προσέγγιση

Με τη νεοφιλελεύθερη θεωρητική προσέγγιση επιχειρείτε ο διαχωρισμός της αναπαραγωγής του ατόμου και της εργατικής του δύναμης από τη διαδικασία κατανομής του στην αγορά εργασίας. Συνεπώς ταυτίζεται η εργασία με την είσοδο στην αγορά εργασίας και την παραγωγή εργασιακών θέσεων.¹³

¹⁰ , Hira, A. and Hira, R The New Institutionalism: Contradictory Notions of Change, American Journal of Economics and Sociology. (2000).

¹¹ P.A. and Taylor, R Political Science and the Three New Institutionalisms Hall,. Political Studies, 1996

¹² Steinmo, S. and Thelen, K. Historical institutionalism in comparative politics Cambridge University Press 1992 “

¹³ Ρομπόλης, Σ Οικονομική κρίση και Κοινωνικό Κράτος. Κοινωνική Πολιτική, 2013

γ. Νεοκλασική προσέγγιση,¹⁴

Η νεοκλασική προσέγγιση δημιουργεί νέα δεδομένα στο σύστημα των σχέσεων εργασίας δίδοντας ιδιαίτερο νόημα στην έννοια της ελεύθερης λειτουργίας των αγορών. Σύμφωνα με αυτή την προσέγγιση η αγορά εργασίας αποτελεί το ρυθμιστή των μισθών αλλά και τις γενικότερης κατανομής των θέσεων εργασίας. Γίνεται αυτομάτως αντιληπτό ότι οι δημόσιοι οργανισμοί και οι εν γένει επιχειρήσεις αλλά και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα δεν έχουν βαρύνον λόγο στη διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων.

Η νεοκλασική θεωρία τονίζει ιδιαίτερα την αξία του ατόμου που έχει ως βασικό στόχο την βελτιστοποίηση της ευημερίας με το ελάχιστο δυνατό κόστος. Επιπλέον η εν λόγω θεωρία αναδεικνύει ιδιαίτερα το σημαίνον ρόλο της ανεργίας στο γενικότερο περιβάλλον των εργασιακών σχέσεων. Η ευελιξία στην αγορά εργασίας αποτελεί φάρο στην ανάπτυξη των εργασιακών σχέσεων και παράλληλα αντιτίθεται στην παραδοσιακή πολιτική στήριξης του εισοδήματος των ανέργων.

1.4 Πρακτική Θεώρηση των Εργασιακών Σχέσεων.

Μέσα από την πράξη και την τριβή στο εργασιακό περιβάλλον προέκυψαν οι παρακάτω θεωρίες:

α. Θεωρία του FR. TAYLOR¹⁵

Ο Fr. Taylor αν και εργάτης στη βιομηχανία μόλυβδου χάρη στις ικανότητες του κατάφερε να εξελιχθεί και να εισάγει την ιδέα και αντίληψη της επιστημονικής προσέγγισης των οργανωτικών και εργασιακών θεμάτων των διαφόρων οργανισμών. Η εν λόγω προσέγγιση δύναται να υλοποιηθεί με τη χρήση της επιστήμης της διοίκησης. Σύμφωνα με τον Taylor η διοίκηση ενός οργανισμού θα πρέπει να έχει ως σκοπό την εξασφάλιση του μέγιστου δυνατού βαθμού ευημερίας τόσο για τον εργοδότη όσο και για τον εργαζόμενο. Η έννοια της ευημερίας είναι διαφορετική για τον εργοδότη και διαφορετική για τον εργαζόμενο. Για τον εργοδότη σηματοδοτείται από την πολύπλευρη ανάπτυξη

¹⁴ Κατσανέβας, Θ. Οικονομικά της Εργασίας και των Εργασιακών Σχέσεων: Η εξέλιξη των Θεωρητικών Προσεγγίσεων Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών 1996

¹⁵ Φαναριώτη Π, Σταμούλης Εργασιακές σχέσεις 2004

της εταιρείας – οργανισμού του, ενώ για τον εργαζόμενο σημαίνει μεγιστοποίηση της εργασιακής του απόδοσης.

Οι απόψεις και οι αρχές του Taylor θεωρήθηκαν ιδιαίτερα επιβαρυντικές για την ανθρώπινη υπόσταση του εργαζομένου αφού χαρακτηρίστηκαν ως απάνθρωπες εξαιτίας των περιορισμών που έθετε οδηγώντας τους εργαζομένους να φαίνονται ως μία τέλεια από πλευράς απόδοσης μηχανή.

β. Θεωρία του FORD¹⁶

Κύρια ιδέα της θεωρία του Ford αποτέλεσε η μαζική παραγωγή ως κύριο χαρακτηριστικό της οργάνωσης του τομέα των μονάδων παραγωγής. Ένα από τα βασικά χαρακτηριστικά στο οποίο στηρίζεται η θεωρία του είναι η ανάλυση μιας ολοκληρωμένης εργασίας σε αριθμό μερικών μικρότερων εργασιών που το σύνολό τους συνθέτουν το τελικό προϊόν της εργασίας.

γ. Θεωρία του Douglas McGregor (Θεωρία του X)¹⁷

Ο Mc Gregor μέσω της θεωρία X έχει ως κύριο αντικείμενο μελέτης το ένα από τα δύο μέρη των εργασιακών σχέσεων αυτό του εργαζομένου. Στην κατεύθυνση αυτή διατύπωσε τις παρακάτω απόψεις:

(1) Ο μέσος δημόσιος υπάλληλος έχει έμφυτη απέχθεια για την εργασία και αποφεύγει να εργασθεί.

(2) Ο δημόσιος υπάλληλος πρέπει να ωθείται, να ελέγχεται και να καθοδηγείται αλλά και να απειλείται με την τιμωρία διότι τότε θα καταβάλλει προσπάθειες, αφού υπάρχει η υπόθεση ότι κανονικά είναι απρόθυμος για εργασία.

(3) Ο μέσος δημόσιος υπάλληλος προτιμάει να αποφεύγει τις ευθύνες, δεν έχει φιλοδοξίες, είναι ατομικιστής και δεν ενδιαφέρεται για τους αντικειμενικούς στόχους της επιχείρησης.

δ. Θεωρία του Douglas McGregor (Θεωρία του Y)¹⁸

¹⁶ <https://www.nytimes.com/2012/09/03/opinion/henry-ford-when-capitalists-cared.html>

¹⁷ <https://kalyan-city.blogspot.com/2010/06/douglas-mcgregor-theory-x-theory-y.html>

¹⁸ <https://kalyan-city.blogspot.com/2010/06/douglas-mcgregor-theory-x-theory-y.html>

Μη μπορώντας να εξηγήσει ο Mc Gregor κάποια φαινόμενα στην εργασία με τη θεωρία Χ, όπως η αυξημένη παραγωγικότητα των εργαζόμενων με μειωμένο έλεγχο, προχώρησε στην ανάπτυξη της θεωρίας Υ. Η εν λόγω θεωρία ανέλυε και ερμήνευε κατά ουσιαστικό τρόπο την υποκίνηση και τη συμπεριφορά των ανθρώπων, δεχόμενη την μείωση της παραγωγικότητας εξαιτίας της μη σωστής ενάσκησης διοικήσεως.

ε. Θεωρία του Χρήστου Αργύρη.¹⁹

Ο Ελληνικής καταγωγής Κοινωνιολόγος και καθηγητής Βιομηχανικής Διοικήσεως των Πανεπιστημίων Yale και Harvard Χρ. Αργύρης, χρησιμοποιώντας ως βάση τη θεωρία Χ προχώρησε το 1964 στην διατύπωση της «Θεωρίας της ωριμότητας και της ανωριμότητας». Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή, η ανάπτυξη των προσόντων των εργαζόμενων μέσα σε έναν οργανισμό εμποδίζεται χαρακτηριστικά, εξαιτίας των κανόνων οργάνωσης που επιβάλλονται. Το γεγονός αυτό έχει ως αποτέλεσμα να μην αναπτύσσονται πρωτοβουλίες από τους δημόσιους υπαλλήλους και να απουσιάζει το αίσθημα ανάληψης ευθυνών.

1.5 Νομική θεώρηση εργασιακών σχέσεων

. Η νομική προσέγγιση του καθηγητή κου Στράνη²⁰ ιδιαίτερα σε σχέση με τις επιπτώσεις των νέων τεχνολογιών στις εργασιακές σχέσεις υπογραμμίζει την ανάγκη για ισορροπία μεταξύ των τεχνολογικών προόδων και της προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Ιδιαίτερο ρόλο διαδραματίζει η σημασία της προσαρμογής των κανονισμών εργασίας για την αντιμετώπιση προκλήσεων όπως η αυτοματοποίηση, η τεχνητή νοημοσύνη και η εξ αποστάσεως εργασία, διασφαλίζοντας παράλληλα την τήρηση των βασικών αρχών του εργατικού δικαίου -όπως δίκαιη μεταχείριση, ασφάλεια εργασίας και συλλογικές διαπραγματεύσεις. Επιπλέον υποστηρίζονται ρυθμίσεις που προάγουν τόσο την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων όσο και την προστασία των εργαζομένων από τις πιθανές διαταραχές που προκαλούν οι νέες τεχνολογίες. Σημαίνουν είναι ο ρόλος των διαπραγματεύσεων και της διαμεσολάβησης στην επίλυση συγκρούσεων που προκύπτουν από τεχνολογικές αλλαγές, υποστηρίζοντας ενισχυμένα πλαίσια διαμεσολάβησης και διαιτησίας σε εργατικές διαφορές. Αυτή η ισορροπία μεταξύ καινοτομίας και προστασίας των εργασιακών δικαιωμάτων αποτελεί βασικό μέρος της νομικής

¹⁹ http://www.12manage.com_methods_organizational_learning.html&docid/

²⁰ Δ. Στράνης, Το δημόσιο δίκαιο στο εργατικό δίκαιο του 21ου αιώνα, 2010

προσέγγισης και θεώρησης των εργασιακών σχέσεων και των νέων τεχνολογιών.

Μία επιπλέον νομική προσέγγιση προσφέρεται από τον Καθηγητή Νομικής για τις εργασιακές σχέσεις²¹ στο πλαίσιο των νέων τεχνολογιών. Μέσα από την προσέγγιση αυτή επιχειρείται η αναζήτηση μιας σχέσης ισορροπίας μεταξύ της τεχνολογικής καινοτομίας και των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Οι νέες τεχνολογίες μπορούν να ενισχύσουν την παραγωγικότητα, επιφέροντας επίσης προκλήσεις όπως ανησυχίες σχετικά με την ιδιωτικότητα των δεδομένων, την αυτοματοποίηση της εργασίας και πιθανές παραβιάσεις των προτύπων εργασίας. Στο προσκήνιο έρχεται η ανάγκη για επικαιροποιημένα νομικά πλαίσια για την αντιμετώπιση ζητημάτων όπως η εξ αποστάσεως εργασία, η επιτήρηση των εργαζομένων και τα δικαιώματα των εργαζομένων σε χώρους εργασίας που ολοένα και περισσότερο βασίζονται στην τεχνητή νοημοσύνη. Δεν θα πρέπει να μας διαφεύγει η ανάγκη μιας προορατικής προσέγγισης, διότι τόσο τα νομικά συστήματα όσο και οι εργοδότες πρέπει να προβλέψουν αυτές τις αλλαγές και να εφαρμόσουν προστατευτικά μέτρα για να εξασφαλίσουν δίκαιη μεταχείριση και να προστατίσουν τα δικαιώματα των εργαζομένων στην ψηφιακή εποχή.

Όπως γίνεται εύκολα αντιληπτό είναι απαραίτητη η εφαρμογή ενός νομικού πλαισίου για την προστασία της ιδιωτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων στο χώρο εργασίας. Στη κατεύθυνση αυτή το νομικό πλαίσιο προστατεύει τους δημοσίους υπαλλήλους από τις επιπτώσεις της εισαγωγής νέων τεχνολογιών στον εργασιακό τους χώρο βασίζεται κατά κύριο λόγο στη γενική νομοθεσία για τις δημόσιες υπηρεσίες, την εργατική νομοθεσία και τους κανονισμούς προστασίας δεδομένων. Τα βασικά στοιχεία αυτού του πλαισίου περιλαμβάνουν:

Τον Υπαλληλικό Κώδικα (Ν. 3528/2007) Ο Υπαλληλικός Κώδικας είναι ο πρωτογενής νόμος που διέπει τα δικαιώματα, τις υποχρεώσεις και τις συνθήκες εργασίας των δημοσίων υπαλλήλων στην Ελλάδα. Προσφέρει προστασία από αυθαίρετες αλλαγές στις συνθήκες εργασίας, οι οποίες περιλαμβάνουν αλλαγές που προκαλούνται από τεχνολογικές καινοτομίες.

Τον Ν. 4808/2021 («Προστασία της Εργασίας») ο οποίος εισήγαγε σημαντικές μεταρρυθμίσεις για την προσαρμογή των εργασιακών δικαιωμάτων στην ψηφιακή εποχή. Νόμοι για την προστασία δεδομένων (GDPR και εθνικοί νόμοι εφαρμογής). Ο Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων (GDPR), που ισχύει σε ολόκληρη την ΕΕ, προσφέρει εκτεταμένες προστασίες στους δημόσιους υπαλλήλους σχετικά με την επεξεργασία των προσωπικών τους δεδομένων.

²¹ Δ. Κουκιάδης, Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, 2019

Νόμους για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία. Η ελληνική νομοθεσία επιβάλλει ότι οποιαδήποτε εισαγωγή νέων τεχνολογιών στο χώρο εργασίας του δημόσιου τομέα πρέπει να συμμορφώνεται με τους κανονισμούς υγείας και ασφάλειας.

Συλλογικές διαπραγματεύσεις και συνδικαλιστικές προστασίες. Οι δημόσιοι υπάλληλοι εκπροσωπούνται συχνά από συνδικάτα, τα οποία διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο στη διαπραγμάτευση των όρων υπό τους οποίους εισάγονται οι νέες τεχνολογίες.

Διεθνή Πρότυπα Εργασίας. Η Ελλάδα είναι μέλος της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) και τηρεί συμβάσεις που προστατεύουν τους δημόσιους υπαλλήλους, όπως η Σύμβαση αριθ. 151 για την εισαγωγή νέων τεχνολογιών.

1.6 Υποχρεώσεις Κράτους - εργοδοτών και εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα²²

Οι υποχρεώσεις στις εργασιακές σχέσεις χωρίζονται σε δύο μεγάλες κατηγορίες. Η πρώτη κατηγορία αφορά στις υποχρεώσεις του κράτους - εργοδότη προς τους δημόσιους υπαλλήλους και η δεύτερη αφορά στις υποχρεώσεις των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα προς τους Δημόσιους τομέας.

α. Υποχρεώσεις εργοδοτών

Οι επιχειρήσεις αποτελούν ένα υποσύνολο της κοινωνίας. Ως εκ τούτου προκύπτουν λοιπόν υποχρεώσεις τόσο ως προς το κράτος, την κοινωνία και το κοινωνικό σύνολο αλλά και ως προς το εργαζόμενο. Οι εν λόγω υποχρεώσεις αφορούν στη σωστή συνεργασία για θέματα οικονομικής και φορολογικής φύσης αλλά και σεβασμού των αναγκών και των ηθών της τοπικής κοινωνίας όπου εδρεύει η εταιρεία. Επιπλέον ο σεβασμός αφορά και στο δίκαιο και με σεβασμό χειρισμό των αναγκών των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα σύμφωνα με το εργατικό και αξιακό δίκαιο.

β. Υποχρεώσεις εργαζομένων

Οι υποχρεώσεις των εργαζομένων χωρίζεται σε δύο κατηγορίες. Η πρώτη αφορά στις υποχρεώσεις προς τους συναδέλφους τους και η δεύτερη στις υποχρεώσεις προς την επιχείρηση.

²² Montana Patrick, Charnov H. Bruce, MANATZMENT, , ΚΛΕΙΔΑΡΙΘΜΟΣ 2011

(1) Υποχρεώσεις εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα προς τους συναδέλφους τους.

Μία από τις σημαντικότερες υποχρεώσεις των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα αποτελεί ο ορθός τρόπος επικοινωνίας μεταξύ τους προκειμένου να καλλιεργείται κλίμα συνεργασίας και να αποφεύγονται οι οποιοσδήποτε αντεγκλήσεις. Προς την κατεύθυνση αυτή είναι απαραίτητο να εγκαθιδρύεται η εργασιακή ενότητα για την επίτευξη των κοινών στόχων και την αποφυγή σπατάλης ανθρωπίνων πόρων σε τομείς που υπό το πρίσμα της ύπαρξης της συλλογικότητας δε θα ήταν αναγκαίο να πραγματοποιηθεί.

(2) Υποχρεώσεις εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα προς τον εργοδότη τους.

Η βασικότερη υποχρέωση των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα προς τον εργοδότη τους είναι η παροχή ποιοτικής εργασίας. Ο κάθε δημόσιος υπάλληλος συνάπτει μία σύμβαση εργασίας τα χαρακτηριστικά της οποίας είναι το κανονιστικό πλαίσιο που περιλαμβάνει κανόνες όπως η χρονική διάρκεια και το ύψος της αμοιβής. Με οδοδείκτη αυτή τη σύμβαση οφείλει να παρέχει σε προκαθορισμένο χώρο και χρόνο ποιοτική εργασία όπως αυτή περιγράφεται από το κανονιστικό πλαίσιο της σύμβασης που έχει προσυπογράψει. Ιδιαίτερη προσοχή χρήζουν τα αποτελέσματα της εργασίας προκειμένου να μην προξενήσουν βλάβη τόσο στον εργοδότη όσο και στους συναδέλφους τους ή την κοινωνία. Πρέπει δηλαδή ο δημόσιος υπάλληλος με βάση τη νομική άποψη και τη εν γένει ανθρώπινη συμπεριφορά του να μην βλάπτει τα νόμιμα συμφέροντα του εργοδότη του.

1.7 Η υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία και τις εργασιακές σχέσεις.²³

Ένα πολύ σημαντικό θέμα που αφορά άμεσα τις εργασιακές σχέσεις και αποτελεί σημείο τριβής είναι αυτό της υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία. Η εν λόγω διαδικασία έχει ως σκοπό τη διασφάλιση της υγείας των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα στους χώρους εργασίας με τη λήψη όλων των

²³ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘ. 3850 Κώδικας νόμων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων, Υπουργείο Εργασίας 2010

ενδεικνυόμενων μέτρων τόσο από την πλευρά του εργοδότη όσο και από την πλευρά του εργαζομένου.

Οι δημόσιοι υπάλληλοι σε επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από πενήντα (50) άτομα έχουν δικαίωμα να συνιστούν Επιτροπή Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα(Ε.Υ.Α.Ε.), αποτελούμενη από εκλεγμένους εκπροσώπους τους στην επιχείρηση Στις επιχειρήσεις που απασχολούν από είκοσι (20) άτομα και πάνω οι δημόσιοι υπάλληλοι έχουν δικαίωμα να επιλέγουν εκπροσώπους, με ειδική αρμοδιότητα σε θέματα προστασίας της ασφάλειας και της υγείας. Σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος αναλόγως του αριθμού του προσωπικού που απασχολεί να προσλαμβάνει ειδικό ο οποίος ονομάζεται τεχνικός ασφαλείας και ιατρός εργασίας. Το έργο του εν λόγω προσωπικού είναι η επίβλεψη και η εφαρμογή των κανόνων ορθής λειτουργίας του οργανισμού στον τομέα της υγείας των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα και η παρέμβασή τους με συμβουλευτικό χαρακτήρα προς τον εργοδότη όταν οι κανόνες δεν εφαρμόζονται μερικώς ή ολικώς. Κάθε δημόσιος υπάλληλος έχει υποχρέωση να εφαρμόζει τους κανόνες υγείας και ασφάλειας και να φροντίζει ανάλογα με τις δυνατότητές του για την ασφάλεια και την υγεία του, καθώς και για την ασφάλεια και την υγεία των άλλων ατόμων που επηρεάζονται από τις πράξεις ή παραλείψεις του κατά την εργασία σύμφωνα με την εκπαίδευσή του και τις κατάλληλες οδηγίες του εργοδότη του.

1.8 Ποιοτική επίδραση των εργασιακών σχέσεων.

Οι κυριότεροι παράγοντες που δρουν ποιοτικά στις εργασιακές σχέσεις είναι οι παρακάτω:

- α. Η εμπιστοσύνη στην διοίκηση.
- β. Ο σεβασμός στον άνθρωπο.
- γ. Οι θετικές σχέσεις μεταξύ των μελών της εργασιακής ομάδας.
- δ. Οι άριστες σχέσεις με τον προϊστάμενο.
- ε. Η βελτίωση των στόχων σταδιοδρομίας.
- στ. Η επικράτηση της αξιοκρατίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2ο : Η τεχνολογία ως εργαλείο στη καθημερινή εργασία και στη λειτουργία του Δημόσιου τομέα.

Εισαγωγή

Στη σημερινή εποχή όπου η ραγδαία τεχνολογική ανάπτυξη έχει επηρεάσει σημαντικά πολλές πτυχές της καθημερινότητας δεν θα ήταν δυνατόν να αφηθεί εκτός αυτής της εξέλιξης ο ευρύτερος τομέας των εργασιακών σχέσεων τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα. Με αυτό τον τρόπο έχει πραγματοποιηθεί και συνεχίζει να πραγματώνεται η αναδιαμόρφωση διαφόρων τομέων των εργασιακών σχέσεων με την εισαγωγή και τη χρήση σύγχρονων τεχνολογιών, πληροφοριών και επικοινωνιών. Η εκτεταμένη χρήση των εν λόγω τεχνολογιών οδήγησε στον εκσυγχρονισμό της οργάνωσης και λειτουργίας της πολιτικής λειτουργίας των δημόσιων και ιδιωτικών οργανισμών. Οι ηλεκτρονικές υπηρεσίες αναπτύσσονται τόσο για τη βελτίωση της παροχής των υπηρεσιών όσο και για την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας των οργανισμών με τρόπο διαφανή, συμβάλλοντας ταυτόχρονα στην εξοικονόμηση κόστους.

2.1 Σημεία σταθμοί στις εργασιακές σχέσεις και τις νέες τεχνολογίες²⁴

Τους τελευταίους δύο αιώνες η εισαγωγή της τεχνολογίας στην δημόσια εργασία και κατ' επέκταση στις εργασιακές σχέσεις είχε ως αποτέλεσμα την μεταβολή του περιεχομένου τους σε τέσσερα διακριτά χρονικά σημεία.

Το πρώτο σημείο αφορά την 1^η βιομηχανική επανάσταση όπου πραγματοποιείται εισαγωγή των μηχανών οι οποίες εκτελούν εργασίες που υποκαθιστούν μέρος του ανθρώπινου δυναμικού μειώνοντας τόσο το χρόνο παραγωγής των παραγόμενων προϊόντων όσο το κόστος αυτών.

Κατά τη 2^η βιομηχανική επανάσταση έχουμε εισαγωγή της οργανωμένης γραμμής παραγωγής η οποία επιφέρει οικονομία κλίμακας στους οργανισμούς

²⁴ Τεχνητή νοημοσύνη και νέες εργασιακές σχέσεις. Χρήστος Ιωάννου, 7 Ιουλ 2023, <https://www.moneyreview.gr/opinion/116480/techniti-noimosyni-kai-nees-ergasiakes-scheseis/>

και ταυτόχρονα αμεσότητα στην επαφή μεταξύ του παραγόμενου προϊόντος και του δημόσιου υπαλλήλου.

Στην 3^η βιομηχανική επανάσταση παρουσιάζονται τα ρομπότ τα οποία προσέφεραν δυνατότητες τέτοιες ώστε να εκτελούνται από τον ίδιο των άνθρωπο εργασίες τις οποίες μόνος του δε θα είχε τη δυνατότητα να εκτελέσει, εξαιτίας των πεπερασμένων φυσικών ικανοτήτων του ανθρώπινου σώματος.

Ερχόμενοι στην 4^η βιομηχανική επανάσταση πλέον, παρατηρούμε ότι ταυτόχρονα με τις τεχνολογικές εισαγωγές των προηγούμενων βιομηχανικών επαναστάσεων έχουμε την εισαγωγή της τεχνητής νοημοσύνης η οποία αποτελεί την επανάσταση των επαναστάσεων αφού δύναται να συνδυαστεί και συνεργαστεί με τα αποτελέσματα των προηγούμενων επαναστάσεων αλλά ταυτόχρονα να επιφέρει σοβαρές αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις.

Μελετώντας την 4^η βιομηχανική επανάσταση κατανοούμε ότι αυτή περιλαμβάνει τα παρακάτω²⁵:

α. Συνδυασμό της τεχνολογίας του αυτοματισμού με την τεχνολογία του κυβερνοχώρου.

β. Κυριαρχία ανάλυσης αυξημένου όγκου δεδομένων. Πιο συγκεκριμένα η εν λόγω ανάλυση αφορά στη χρήση εξελιγμένων αναλυτικών μεθόδων στη διαχείριση και ανάλυση δεδομένων που μπορεί να είναι δομημένα, ημιδομημένα ή και αδόμητα, προερχόμενα από διαφορετικές πηγές και έχουν διαφορετικά μεγέθη. Βασικά χαρακτηριστικά τους είναι ο υψηλός όγκος, η υψηλή ταχύτητα και η υψηλή ποικιλότητα.

γ. Αλληλεπίδραση μεταξύ ανθρώπων και μηχανών με τη βοήθεια της συνδεσιμότητας, της ανάλυσης δεδομένων και βέβαια της επιχειρηματικής ευφυΐας.

δ. Η ενσωμάτωση μηχανών, συστημάτων και έξυπνων δικτύων στις εργασιακές σχέσεις.

²⁵ Irianto, D. (2017). Industry 4.0: The Challenges of Tomorrow. Seminar 15 Nasional Teknik Industri.

ε. Η χρήση από τους δημόσιους οργανισμούς προχωρημένων αναλυτικών μεθόδων, όπως είναι η ανάλυση κειμένου, η μηχανική μάθηση, η προβλεπτική ανάλυση, η εξόρυξη δεδομένων, η στατιστική και η επεξεργασία φυσικής γλώσσας για να αποκτήσουν νέες γνώσεις από πηγές δεδομένων που μέχρι πρότινος ήταν αναξιοποίητες.

στ. Η εισαγωγή της χρήσης του υπολογιστικού νέφους ή νεφώδης υπολογισμοί που έχει καταφέρει επανάσταση στη σύγχρονη υπολογιστική, ενώ περιγράφει τους παγκοσμίως διαθέσιμους υπολογιστικούς πόρους που βρίσκονται σε πανίσχυρα κέντρα δεδομένων.

ζ. Η εισαγωγή της με μακρυσμένης παροχής εργασίας και ταυτόχρονα της με μακρυσμένης παραγωγής προϊόντων. Η εν λόγω κατάσταση έχει ως συνέπεια τη διασπορά του οργανισμού σε διαφορετικές φυσικούς ή εικονικούς χώρους όπου εργάζεται το προσωπικό και παράγονται τα προϊόντα της εργασίας τους.

2.2 Ορισμός της έννοιας νέες τεχνολογίες

Η ευρύτητα του όρου νέες τεχνολογίες μας οδηγεί στην απόδοση ενός ορισμού όπου η ευρύτατη χρήση της Πληροφορικής και της Ηλεκτρονικής βρίσκει εφαρμογή στην παραγωγική διαδικασία σε διάφορους κλάδους της δημόσιας οικονομίας. Επιχειρώντας μία αναδρομή στο παρελθόν παρατηρούμε εκτός των προαναφερθέντων στην προηγούμενη ενότητα, να επιχειρείτε εισαγωγή της τεχνολογίας τη 10ετία 1950-1960 στις βιομηχανίες συνεχούς ροής. Στη συνέχεια πραγματοποιείται μία εκτεταμένη εφαρμογή τόσο στην ευρύτερη βιομηχανική παραγωγή όσο και στον τομέα της παροχής υπηρεσιών.

Η κοινωνική επιστήμη εισάγει την έννοια του τεχνολογικού ντετερμινισμού ο οποίος στις διάφορες παραλλαγές του υπήρξε, έως τα μμέσα της δεκαετίας του 1970 η κυρίαρχη προσέγγιση στην ανάλυση των σχέσεων εργασία-τεχνολογίας την κοινωνική επιστήμη²⁶ (Ραγκούσης 1998). Η κύρια ιδέα του τεχνολογικού ντετερμινισμού είναι ότι οι τεχνολογικές επιλογές καθορίζουν αποφασιστικά την πραγματοποίηση της τεχνικής διαίρεση της εργασίας, με την οποία δημιουργούνται ειδικότητες και μεταβάλλεται ο οργανωσιακός κύκλος

²⁶ Ραγκούσης, Α., Σχέσεις εργασίας και εργοστασιακά καθεστώτα στην ελληνική βιομηχανία. Δημοσίευτη διδακτορική διατριβή, Πάντειο Πανεπιστήμιο, 1998.

αυτής. Προσδίδεται επομένως στην τεχνολογία ο ρόλος της εξωτερικής ερμηνευτικής μεταβλητής σύμφωνα με την οποία καθορίζονται οι επιβαλλόμενες συνέπειες στην οργάνωση της εργασίας. Οφείλουμε στο σημείο αυτό να αναφέρουμε την αμφισβήτηση που δέχθηκε ο τεχνολογικός ντετερμινισμός, τόσο σε εσωτερικό κοινωνικό επίπεδο όσο και σε διεθνές, μέσω πολυάριθμων εμπειρικών ερευνών μέσω των οποίων επιχειρούνταν η σύγκριση βιομηχανικών οργανώσεων οι οποίες χρησιμοποιούσαν παρόμοια τεχνολογία, σε διαφορετικά πλαίσια. Αποτέλεσμα αυτών των συγκρουσιακών αμφισβητήσεων υπήρξε η σύνταξη συγκριτικών μελετών για τις δύο προαναφερόμενες εργασιακές καταστάσεις μέσω των οποίων διαμορφώθηκε η αρχή της σχετικής αυτονομίας της οργάνωσης της εργασίας σε σχέση με την τεχνολογία.

Στη σημερινή εποχή η αντίληψη που επικρατεί τείνει να μη υιοθετεί την άποψη ότι η τεχνολογία δρα κατά τρόπο τέτοιο που καθορίζει σε αυστηρά πλαίσια τον οργανωτικό χαρακτήρα της εργασίας. Αντίθετα η τεχνολογία επιδρά στο κοινωνικό χαρακτήρα της εργασίας γεγονός που σημαίνει ότι η τεχνολογία και η οργάνωση της εργασίας συμπλέουν αρμονικά συν δημόσιοι υπάλληλοι σε τέτοιο επίπεδο ούτως ώστε τα στοιχεία τους από τα οποία απαρτίζονται να είναι αλληλεξαρτόμενα. Προς την κατεύθυνση αυτή τα τεχνικά συστήματα που κυριαρχούν στις δεδομένες ανταγωνιστικές κοινωνικές σχέσεις ενσωματώνουν κοινωνικές και οργανωτικές λογικές μέσω των οποίων προτεραιότητα αποκτά η μείωση της δια ζώσης εργασίας, σε αρκετές περιπτώσεις επιβαρύνοντας δύο βασικούς συντελεστές επιτυχίας αυτόν της αποδοτικότητας και της ποιότητας.

Οι προαναφερόμενες ακολουθούμενες πολιτικές εκλαμβάνουν τον ανθρώπινο παράγοντα, ως συλλογικό αλλά και ως ατομικό φορέα δράσης, θεωρώντας τον ως σημείο αστάθειας και αβεβαιότητας στο χώρο της παραγωγής. Επομένως οι συλληφθείσες πολιτικές σχεδιάζονται σε χώρους που βρίσκονται μακριά από την πραγματική λειτουργία του παραγωγικού συστήματος. Το γεγονός αυτό έχει ως άμεση συνέπεια να υφίσταται διαφοροποίηση ανάμεσα στην θεωρητική απόδοση που προστάζει η σχεδιαζόμενη πολιτική στην πραγματική απόδοση του οποίου οι καλύτεροι γνώστες είναι οι άμεσοι παραγωγοί, δηλαδή οι δημόσιοι υπάλληλοι. Οι παραπάνω οικονομικές και κοινωνικές λογικές που χαρακτηρίζουν τις

κυρίαρχες στρατηγικές της αυτοματοποίησης έχουν σαν συνέπεια τα τεχνικά συστήματα να "ορθώνονται" εχθρικά στους άμεσους παραγωγούς, να τους αποκλείουν, να και να τους υποκαθιστούν.

Με την εισαγωγή νέων τεχνολογιών στην εργασία και κατ' επέκταση στις εργασιακές σχέσεις πραγματοποιείται διαχωρισμός ανάμεσα στον τεχνικό και κοινωνικό καταμερισμό της εργασίας. Βασική προϋπόθεση αποτελεί η ύπαρξη μίας κοινωνικά οργανωμένης και κοινωνικοποιημένης εργασίας μέσα στην οποία υπεισέρχεται ο τεχνικός καταμερισμός. Με την έννοια αυτή εννοείται η διαίρεση ενός έργου σε επιμέρους υποσύνολα καθηκόντων. Από την άλλη μεριά έχουμε και τον κοινωνικό καταμερισμό όπου χαρακτηριστικό του είναι η διαίρεση του έργου έχοντας ως βάση την αρχή της εξουσιοδότησης. Κατ' αυτή την έννοια η ασκούμενη λειτουργία πραγματοποιείται μέσω της ιεραρχικής οργάνωσης των εργασιακών σχέσεων. Η οποία αναφέρεται στην ιεραρχική της δομή που έχει συνήθως κάθετη οργάνωση και λειτουργία και διακρίνεται σε επίπεδο στρατηγικό που είναι η ανώτερη βαθμίδα της ιεραρχίας έως το τοπικό επίπεδο ιεραρχίας αυτό δηλαδή της επιστασίας των βασικών λειτουργικών μονάδων ενός οργανισμού που όμως απαιτούν τη διεύθυνσή -συντονισμό – έλεγχο – εκτέλεση για την παραγωγή του προσδοκώμενου έργου. Στο σημείο αυτό η συνέργεια του τεχνικού και κοινωνικού καταμερισμού επιτυγχάνεται υπό το πρίσμα του επηρεασμού της τεχνικής υποδιαίρεσης από τον κοινωνικό καταμερισμό. Ο τεχνικός και κοινωνικός καταμερισμός επηρεάζεται και προσδιορίζεται από την αντίθεση μεταξύ της χειρωνακτικής και διανοητικής εργασίας.

Η χρήση νέων τεχνολογιών έχουν αποτέλεσμα την εισαγωγή τεχνικών συστημάτων στην εργασία επηρεάζει τον τεχνικό και κοινωνικό καταμερισμό της εργασιακών σχέσεων. Η προαναφερόμενη εισαγωγή νέων τεχνολογιών είχε ως αντίκτυπο τον διαχωρισμό της εργασίας σε δύο μέρη αυτό της άμεσης και αυτό της έμμεση εργασίας αποτέλεσμα αυτού ήταν η μεταφορά του ελέγχου της οργάνωσης και της επίβλεψης από τον εργαζόμενο προς του μηχανικούς και τη διεύθυνση. Θα πρέπει να αναφερθεί όμως ότι οι νέες τεχνολογίες εμπεριέχουν ως δυναμικό χαρακτηριστικό τους την δυνατότητα της αντιστροφής της του σχεδιασμού, της οργάνωσης και του ελέγχου της εργασίας

στον παραγωγικό χώρο παραχωρώντας κατ' αυτό τον τρόπο τη δυνατότητα στη χειρωνακτική εργασία να συνδυαστεί με την διανοητική εργασία.

2.3 Είδη Νέων Τεχνολογιών που χρησιμοποιούνται στις εργασιακές σχέσεις του Δημόσιου Τομέα.²⁷

Το βασικό στοιχείο που διακρίνει τις νέες τεχνολογίες αφοράς στις δυνατότητές τους να παρέχουν ευελιξία στην αυτοματοποίηση, παρέχοντας τα παραγόμενα προϊόντα, με ελάχιστες τροποποιήσεις του εξοπλισμού. Επιπλέον δίνει τη δυνατότητα της προσαρμογής της παραγωγής ανάλογα με τη ζήτηση παρέχοντας ευελιξία τόσο στο χρόνο παραγωγής όσο και στην ποσότητα των παραγόμενων προϊόντων. Επιπλέον οι νέες τεχνολογίες που έχουν ως βασικό χαρακτηριστικό τους τη χρήση των πληροφοριακών συστημάτων και τη διασύνδεσή τους με την Επικοινωνία (Τηλεματική) αποτελούν για την κοινωνική επιστήμη μία από τις βασικότερες συνιστώσες που συντελούν στη μεταβολή του σύγχρονου κόσμου και του συνόλου των κοινωνικών σχέσεων.

Επιπροσθέτως, θα πρέπει να αναφέρουμε ότι σύμφωνα με τις νέες προσεγγίσεις οι νέες τεχνολογίες αποτελούν τη βάση διαμόρφωσης ενός νέου μοντέλου κοινωνίας η οποία ονομάζεται κοινωνία της γνώσης ή κοινωνία της πληροφορίας ενώ ταυτόχρονα οδηγεί στη λεγόμενη παγκοσμιοποίηση. Επί πλέον ο αναδιαρθρωτικός χαρακτήρας των νέων τεχνολογιών αποτελεί τον παράγοντα μεταβολής των παραγωγικών συστημάτων σε τέτοιο σημείο που να αποτελεί τον οργανωτικό παράγοντα των αλλαγών της οικονομικής και εργασιακής δραστηριότητας και διαδικασίας.²⁸

Τα προαναφερθέντα καταδεικνύουν τον τρόπο σκέψης των σύγχρονων κοινωνιών όπου κεντρικό ρόλο διαδραματίζει η πληροφορία. Το γεγονός αυτό καθιστά επιτακτική τη διάχυση της πληροφορίας με τη χρήση σύγχρονων τεχνολογιών προκειμένου αυτή να διαμοιραστεί, να αποθηκευτεί και να στη συνέχεια να διαχειριστεί αποδοτικά και ομαλά ,μέσα από την επεξεργασία ενός τεράστιου όγκου δεδομένων. Στην κατεύθυνση αυτή τα πληροφοριακά συστήματα που αποτελούν μέρος των νέων τεχνολογιών διαδραματίζουν

²⁷ Immordino K, Organizational Assessment and Improvement in the Public Sector, CRC Press, 2018

²⁸ Salvatore Dominick, Gutenberg Επιχειρησιακή Οικονομική στο Διεθνές Οικονομικό Περιβάλλον, Μάιος 2012

σημαντικό ρόλο διότι επιτρέπουν τη διαχείριση μεγάλου όγκου πληροφοριών σε μικρό χρονικό διάστημα. Η εν λόγω διαχείριση περιλαμβάνει επιπλέον συσχετισμούς διατηρώντας τις χρήσιμες πληροφορίες πάντα διαθέσιμες στο χρήστη – εργαζόμενο και ταυτόχρονα απορρίπτοντας τις άχρηστες. (Immodino K 2018)

Επιπλέον αξίζει να αναφερθεί ότι οι νέες τεχνολογίες δημιουργούν καινούργια δεδομένα γύρω από την εργασία και τις εργασιακές σχέσεις αφού άρουν το αίσθημα της απομόνωσης των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα με την προσέγγιση νέων τομέων εργασίας καθιστώντας εύκολή την εξ αποστάσεως συνεργασία και ανταλλαγή ιδεών επί εργασιακών ζητημάτων. Παράλληλα βελτιώνεται η ποιότητα ζωής με τη χρήση αυτοματοποιημένων διαδικασιών τονώνοντας τους επιμέρους κλάδους της οικονομικής δραστηριότητας και αναδεικνύοντας επιχειρηματικές ευκαιρίες.

Το κύριο αντικείμενο των νέων τεχνολογιών είναι το διαδίκτυο που παρέχει όλες τις απαραίτητες υποδομές για παροχή εργασίας εξ αποστάσεως, με παράλληλη δυνατότητα συνεργασίας και παροχής υπηρεσιών μεταξύ ατόμων που συνεργάζονται και βρίσκονται απομακρυσμένα ο ένας από τον άλλο. Κατ' αυτό τον τρόπο οι γεωγραφικοί περιορισμοί αναστέλλονται και οι μόνοι περιορισμοί που τίθενται είναι αυτοί της ύπαρξης της κατάλληλης υλικοτεχνικής υποδομής η οποία να δύναται να υποστηρίξει την εργασία από απόσταση. Επομένως αυτό που απαιτείται να υπάρχει, είναι η πρόσβαση στο διαδίκτυο και ένας ηλεκτρονικός υπολογιστής προκειμένου να πραγματοποιούνται πράγματα τα οποία παλαιότερα ήταν ή δαπανηρά ή δύσκολα στην υλοποίησή τους. Ένα τέτοιο παράδειγμα αποτελεί και η πρόσβαση σε δομές εργασίας όπου με τη χρήση του διαδικτύου πραγματοποιείται αποτελεσματικότερη διανομή «τηλεργατικών διεργασιών» σε μεγάλο αριθμό εργαζομένων, ανεξάρτητα από το κλασσικό περιβάλλον εργασίας.

Με την ευρεία έννοια των νέων τεχνολογιών στις εργασιακές σχέσεις θα μπορούσαμε να αναφερθούμε στην ανάπτυξη νέων υπηρεσιών όπως αυτές της τηλεεκπαίδευσης, τηλεεργασίας, τηλεϊατρικής, τηλεμπορίου, τηλεδιαχείρισης, κ.λ.π. Επιπλέον κρίνεται σκόπιμο να αναφερθεί και η χρήση των τηλεδιασκέψεων μέσω σχετικών ηλεκτρονικών πλατφόρμων και η ανταλλαγή

πληροφοριών είτε με τη χρήση του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου είτε με τη χρήση σχετικών εφαρμογών που χρησιμοποιούνται από τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης.

Με την ανθρωπότητα να βρίσκεται όπως προαναφέρθηκε εν μέσω της 4ης Βιομηχανικής Επανάστασης αυτό έχει άμεσο αντίκτυπο στις εργασιακές σχέσεις αλλά και στην καθημερινότητα της εργασίας. Στη κατεύθυνση αυτή πραγματοποιείται εισαγωγή νέων καινοτομιών σε τομείς όπως η αυτοματοποίηση και η τεχνολογία της πληροφορίας. Με τον τρόπο αυτό η διαδικασίες λήψης απόφασης αλλά και παραγωγής προϊόντων και υπηρεσιών γίνονται αποδοτικότερες πιο προσαρμόσιμες στις ανάγκες της αγοράς αλλά και αυτόνομες από άλλες παραγωγικές διαδικασίες. Για την επίτευξη των εν λόγω καταστάσεων είναι απαραίτητη η χρήση των μεγάλων δεδομένων (big data), της τεχνητής νοημοσύνης (AI) και του Διαδικτύου των Πραγμάτων (Internet of Things). Η πραγματικότητα που περιγράφουμε οδηγεί σε αλλαγή της καθημερινότητας επηρεάζοντας κάθε θέση εργασίας αλλά και αριθμών τομέων της οικονομικής δραστηριότητας . Συνεπώς θα μπορούσε κάποιος να πει ότι έχουμε συνέργεια του ψηφιακού, του φυσικού και του βιολογικού κόσμου.²⁹.

Οι νέες τεχνολογίες μεταμορφώνουν τις εργασιακές σχέσεις ενισχύοντας την επικοινωνία, βελτιώνοντας την αποτελεσματικότητα και ενισχύοντας την καλύτερη δέσμευση μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων. Συνοψίζοντας οι βασικότεροι τύποι νέων τεχνολογιών που επηρεάζουν τις εργασιακές σχέσεις είναι οι παρακάτω:

α. Ψηφιακές Πλατφόρμες Επικοινωνίας: Εργαλεία τηλεδιάσκεψης: Πλατφόρμες όπως το Zoom, το Microsoft Teams και το Google Meet διευκολύνουν τις απομακρυσμένες συσκέψεις και την εικονική συνεργασία. Επιπλέον εφαρμογές όπως το Instant Messaging και ψηφιακά εργαλεία όπως το Slack και το Microsoft Teams επιτρέπουν την επικοινωνία σε πραγματικό χρόνο και τη γρήγορη λήψη αποφάσεων.

β. Πληροφοριακά Συστήματα Ανθρώπινου Δυναμικού (HRIS).Χαρακτηριστικά συστήματα είναι οι πύλες αυτοεξυπηρέτησης

²⁹ Τεχνολογικές εξελίξεις και το μέλλον της εργασίας, Γιάννης Στουρνάρας, <https://www.ot.gr/2021/12/24/apopseis/experts/teχνολογικες-ekselikseis-kai-to-mellon-tis-ergasias/> 24.12.2021

εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα που επιτρέπουν στους υπαλλήλους να διαχειρίζονται τις δικές τους εργασίες που σχετίζονται με το ανθρώπινο δυναμικό, όπως η ενημέρωση προσωπικών στοιχείων, η πρόσβαση σε δελτία πληρωμής και η αίτηση άδειας. Στον τομέα αυτό ανήκουν και τα συστήματα διαχείρισης απόδοσης τα οποία θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν ως ψηφιακά εργαλεία που βοηθούν στην παρακολούθηση, αξιολόγηση και βελτίωση της απόδοσης των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα μέσω συνεχούς ανατροφοδότησης και καθορισμού στόχων.

γ. Τεχνητή Νοημοσύνη (AI) και Μηχανική Μάθηση. Βασικό χαρακτηριστικό είναι η πρόσληψη και η ενσωμάτωση δύο εργαλεία όπως τα chatbots και το λογισμικό αυτοματοποιημένου ελέγχου, που βελτιστοποιούν τη διαδικασία πρόσληψης και βελτιώνουν την εμπειρία ενσωμάτωσης. Επιπλέον χρησιμοποιείται ευρέως το Predictive Analytics: το οποίο με τη χρήση τεχνητής νοημοσύνης επιχειρεί την πρόβλεψη των τάσεων του εργατικού δυναμικού, όπως η εναλλαγή των εργαζομένων, και για την ανάπτυξη προληπτικών στρατηγικών για διατήρηση.

δ. Πλατφόρμες δέσμευσης εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα και σχολίων όπως το Culture Amp και το SurveyMonkey που επιτρέπουν συχνή ανατροφοδότηση των εργαζομένων, βοηθώντας τους οργανισμούς να κατανοήσουν και να βελτιώσουν την ικανοποίηση στο χώρο εργασίας.

ε. Συστήματα αναγνώρισης και ανταμοιβής: Ψηφιακές πλατφόρμες που διευκολύνουν την αναγνώριση και την ανταμοιβή από ομότιμους, ενισχύοντας το ηθικό και τα κίνητρα των εργαζομένων.

στ. Τεχνολογίες απομακρυσμένης εργασίας τα οποία εξασφαλίζουν ασφαλή πρόσβαση στα εταιρικά δίκτυα από απομακρυσμένες τοποθεσίες. Παράλληλα χρησιμοποιούνται και εργαλεία συνεργασίας που βασίζονται στο cloud: Πλατφόρμες όπως το Google Workspace και το Microsoft 365 επιτρέπουν την απρόσκοπτη συνεργασία σε έγγραφα και έργα από οπουδήποτε.

ζ. Πλατφόρμες μάθησης και ανάπτυξης όπως το Coursera, το Udemy και το LinkedIn Learning προσφέρουν ένα ευρύ φάσμα διαδικτυακών μαθημάτων για την ανάπτυξη δεξιοτήτων των εργαζομένων. Εργαλεία που

διαχειρίζονται και παρέχουν εκπαιδευτικό περιεχόμενο και παρακολουθούν την πρόοδο των εργαζομένων.

η. Λογισμικό διαχείρισης εργατικού δυναμικού. Λύσεις όπως το Kronos και το TSheets βοηθούν στη διαχείριση των προγραμμάτων των εργαζομένων, στην παρακολούθηση των ωρών εργασίας και στη διασφάλιση της συμμόρφωσης με την εργατική νομοθεσία.

θ. Λογισμικό διαχείρισης έργου: Εργαλεία όπως τα Asana, Trello και Monday.com βοηθούν στον προγραμματισμό, την παρακολούθηση και τη συνεργασία σε έργα.

ι. Τεχνολογίες Υγείας και Ασφάλειας: Εξοπλισμός που παρακολουθεί τις μετρήσεις υγείας των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα και διασφαλίζει την ασφάλεια σε επικίνδυνα περιβάλλοντα. Στο περιβάλλον αυτό ανήκει και η εκπαίδευση εικονικής πραγματικότητας (VR) όπου πραγματοποιούνται προσομοιώσεις VR για εκπαίδευση εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα σχετικά με τα πρωτόκολλα ασφαλείας και την απόκριση έκτακτης ανάγκης.

ια. Τεχνολογία Blockchain με την οποία επιτυγχάνονται αυτοματοποιημένες, διαφανείς και ασφαλείς συμβάσεις που διευκολύνουν τις δίκαιες συμφωνίες και μειώνουν τις διαφορές μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων. Επιπλέον επιτυγχάνεται η ασφάλεια στη διαχείριση των αρχείων των υπαλλήλων με τη διατήρηση ασφαλών και αδιάψευστων αρχείων των διαπιστευτηρίων και της απόδοσης των εργαζομένων.

ιβ. Ρομποτική Αυτοματοποίηση Διαδικασιών (RPA). Αυτοματοποίηση επαναλαμβανόμενων εργασιών. Τα εργαλεία RPA αυτοματοποιούν καθημερινές και επαναλαμβανόμενες εργασίες, απελευθερώνοντας τους υπαλλήλους να επικεντρωθούν σε πιο στρατηγικές δραστηριότητες. Συναφώς Βελτιώνεται η ακρίβειας μειώνοντας τα ανθρώπινα λάθη σε διαδικασίες όπως η διαχείριση μισθοδοσίας και η εισαγωγή δεδομένων.

ιγ. Προγράμματα ευεξίας εργαζομένων. Εφαρμογές και πλατφόρμες που παρέχουν πόρους για σωματική, ψυχική και οικονομική ευεξία, όπως καλλιέργεια της ενσυνειδητότητας και παρακολούθηση φυσικής κατάστασης.

Αξιοποιώντας αυτές τις τεχνολογίες, οι οργανισμοί μπορούν να ενισχύσουν τις εργασιακές σχέσεις τους, οδηγώντας σε βελτιωμένη ικανοποίηση των εργαζομένων, υψηλότερη παραγωγικότητα και αποτελεσματικότερη διαχείριση της δυναμικής του εργατικού δυναμικού.

2.4 Επαγγελματικά προσόντα δημοσίων υπαλλήλων και σύγχρονες τεχνολογίες.³⁰

Προκειμένου να είναι επικοινωνιακή η εισαγωγή των νέων τεχνολογιών στη αγορά εργασίας και στις εργασιακές σχέσεις είναι απαραίτητο οι δημόσιοι υπάλληλοι να κατέχουν υψηλό ψηφιακό αλφαριθμητισμό και τεχνογνωσία επάνω στις νέες τεχνολογίες και στον τρόπο χρήσης αυτών. Επιπλέον καθίσταται άκρως απαραίτητη η κατανόηση των ευκαιριών και των προκλήσεων που προέρχονται από την υιοθέτηση των ψηφιακών τεχνολογιών και την επέλαση της αυτοματοποίησης. Η αβεβαιότητα αποτελεί μέρος του καθημερινού προβληματισμού των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα εξαιτίας της αυξανόμενης χρησιμοποίησης των έξυπνων μηχανών με την παράλληλη γέννηση ερωτημάτων σχετικά με τα αποτελέσματα που πιθανόν να έχει στην καθημερινότητα της αγοράς εργασίας αλλά στη σχέση μεταξύ ανθρώπου και μηχανής.

Οι έξυπνες μηχανές προκαλούν αβεβαιότητα και εύλογα ερωτήματα σχετικά με τον αντίκτυπο στην καθημερινή ζωή, τις αλλαγές που επέρχονται στην αγορά εργασίας και τη διαμόρφωση της σχέσης ανθρώπου – μηχανής. Οι ψηφιακές τεχνολογίες μέσω των οποίων λειτουργούν οι ψηφιακές μηχανές δίνουν στους οργανισμούς και στις επιχειρήσεις νέες επιλογές στο τρόπο λειτουργίας και στις δυνατότητες αξιοποίησης των της παρεχόμενης εργασίας από τους εργαζομένους τους. Ένα άλλο κομμάτι νέων τεχνολογιών είναι αυτό

³⁰ Alexander, J., Chase, J., Newman, N., Porter, A., & Roessner, J. (2012). Emergence as a conceptual framework for understanding scientific and technological progress. 2012 Proceedings of Portland International Center for Management of Engineering and Technology: Technology Management for Emerging Technologies, Portland International Conference on Management of Engineering and Technology - Technology Management for Emerging Technologies, PICMET'12

της πληροφορικής και των επικοινωνιών που επιδρούν δραστικά στον τρόπο οργάνωσης και εκτέλεσης των εργασιών. Επιπλέον παρατηρείται η κατάργηση συγκεκριμένων ειδών εργασίας που συνήθως απαιτούσαν χειρωνακτικές και δημιουργώντας παράλληλα νέες θέσεις εργασίας και νέα επαγγέλματα που απαιτούν ψηφιακές δεξιότητες.

Τα προαναφερόμενα έχουν την ταχύτερη διασύνδεση των δημοσίων υπαλλήλων με ανταλλαγή πληροφοριών με μεγάλες ταχύτητες αλλά και στον επανακαθορισμό του χώρου εργασίας, με πιο ευέλικτες μορφές ψηφιακής αλληλεπίδρασης εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα και εργοδοτών.

Η αγορά εργασίας η οποία συνεχώς μεταβάλλεται απαιτεί τις δεξιότητες των ατόμων να κατέχουν πρωταγωνιστικό ρόλο. Η εισαγωγή της τεχνολογίας συνδυάζει τις τεχνικές, τις μεθόδους, τις διαδικασίες και τις δεξιότητες σε ένα αρμονικό πλαίσιο αλληλεξάρτησης. Στο σημείο αυτό θα πρέπει να υπογραμμιστεί ότι η τεχνολογία δεν είναι ένας μονοσήμαντος παράγοντας αλλά απαιτεί τη συμμετοχή του ίδιου του ανθρώπινου παράγοντα μέσω της προσωπικών χαρακτηριστικών τα οποία μεταξύ των άλλων θα πρέπει να περιλαμβάνει την παρατηρητικότητα και τη τάση για εξέλιξη και απόκτηση τεχνογνωσίας. Τα προαναφερθέντα χαρακτηριστικά απαιτείται να συνδυαστούν με δεξιότητες που δεν αποτελούν απλά ένα ορθολογικό μοντέλο ικανοτήτων όπως ο μαθηματικός προγραμματισμός αλλά εκπορεύεται από την κοινωνική αλληλεπίδραση του ατόμου και τη συναισθηματική εν συναίσθηση του. Γίνεται εύκολα αντιληπτό ότι οι σύγχρονοι δημόσιοι υπάλληλοι δεν αρκεί να διαθέτουν ικανότητες τέτοιες ώστε να δύνανται να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις της σύγχρονης εργασίας όπως γλωσσικό προγραμματισμό, αριθμητική και επίλυση προβλημάτων, αλλά απαιτείται να διαθέτουν κοινωνικές και συναισθηματικές δεξιότητες και αξίες, που θα τους βοηθήσουν να προσαρμοστούν στα καινούργια τεχνολογικά δεδομένα. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η ανάγκη για δεκτικότητα σε νέες εμπειρίες, προσαρμοστικότητα, επικοινωνία και ομαδικότητα.

Οι συνεχείς αλλαγές στη καθημερινότητα της εργασίας οδηγούν τις δεξιότητες των δημοσίων υπαλλήλων πολύ γρήγορα σε κατάσταση αναβάθμισης προκειμένου να μπορούν να ανταπεξέλθουν στις νέες απαιτήσεις. Προς την κατεύθυνση αυτή η κύρια ειδικότητα ενός εργαζομένου,

απαιτείται να συνδυάζεται με ευρύτερες γνώσεις και ερεθίσματα από γειτονικά πεδία με αυτό της εξειδίκευσης αλλά και σε αρκετές περιπτώσεις τελείως διαφορετικά μεταξύ τους. Όπως είναι προφανές οι συνεχείς αλλαγές ξεπερνούν τις κατεχόμενες δεξιότητες των ατόμων οι οποίες χρειάζονται συνεχή επανακαθορισμό και ανανέωση, κάτι το οποίο πλέον θα απαιτείται καθ' όλη την εργασιακή διαδρομή ενός ατόμου.

Το μοντέλο εργασίας του μέλλοντος φαίνεται να αποτελείται από τρεις βασικές συνιστώσες. Τον ψηφιακό μετασχηματισμό, την με μακρυσμένη εργασία και την ανάγκη διαρκούς αυτοβελτίωσης μέσω της διά βίου μάθησης Η Σχηματιζόμενη συνιστώσα θα οδηγεί τον εργαζόμενο στην απομάκρυνση από ένα γραμμικό μοντέλο σταδιοδρομίας το οποίο επικρατούσε στο πρόσφατο παρελθόν. Μέσω του εν λόγω μοντέλου ο δημόσιος υπάλληλος οδηγούνταν από την αρχή της καριέρας του μέχρι και τη συνταξιοδότησή του σε μονότονες και αμετάβλητες συνθήκες χωρίς να απαιτείται ο επανέλεγχος και η επαναξιολόγηση των εργασιακών δεδομένων προκειμένου να υπάρχει το χαρακτηριστικό της προσαρμοστικότητας στα νέα χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας. Έτσι στη σημερινή εποχή η σταδιοδρομία και οι εργασιακές σχέσεις, εξαιτίας των νέων τεχνολογικών πόρων που υπεισέρχονται στην καθημερινότητα, λαμβάνει χαρακτηριστικά «απρόβλεπτα» και «μεταβατικά». Η εξέλιξη των δεξιοτήτων όπως προαναφέρθηκε αποτελούν μονόδρομο για τους εργαζομένους προκειμένου να καταφέρουν να ανταπεξέλθουν στο στίβο της σύγχρονης εργασίας.

Από τα προαναφερόμενα καθίσταται εύκολα αντιληπτό ότι η ζήτηση για δεξιότητες θα αποτελεί ένα από τα ζητούμενα και Επομένως, αυτό που θα μεταβάλλεται διαρκώς στον σύγχρονο κόσμο της εργασίας είναι η ζήτηση σε δεξιότητες προσαρμοσμένες κάθε φορά στις ανάγκες του σύγχρονου εργασιακού περιβάλλοντος και ο τρόπος απόκτησής ή συμπλήρωσής τους, μέσω τις ανάλογης εκπαίδευσης. Επομένως η εκπαίδευση για να είναι αποτελεσματική και να προσδίδει τα αναμενόμενα αποτελέσματα στις εργασιακές σχέσεις θα πρέπει να συνδέεται άμεσα με την καινοτομία και την έρευνα. Η εν λόγω τριλογία αποτελούν τη βάση για την διαμόρφωση των δεξιοτήτων των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα στις διαρκώς μεταβαλλόμενες ανάγκες του εργασιακού περιβάλλοντος.

Προέκταση της έννοιας των δεξιοτήτων που θα πρέπει να κατέχουν και να εξελίσσουν συνεχώς οι δημόσιοι υπάλληλοι, αποτελούν τα παρακάτω αναγκαία χαρακτηριστικά που πρέπει να φέρει ο σύγχρονος δημόσιος υπάλληλος³¹:

α. Ικανότητα στη χρήση μιας σειράς ψηφιακών εργαλείων και πλατφόρμών σε συνδυασμό με την γρήγορη μάθηση και την προσαρμογή στις νέες τεχνολογίες.

β. Κατανόηση των αρχών κυβερνοασφάλειας για την προστασία της ακεραιότητας των δεδομένων.

γ. Προσαρμοστικότητα και ευελιξία προκειμένου να είναι έτοιμος να περιστρέφεται και να απαντά σε απροσδόκητες προκλήσεις ή αλλαγές στην τεχνολογία αλλά και να ενεργεί σε διαφορετικά περιβάλλοντα εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των απομακρυσμένων ή υβριδικών μοντέλων.

δ. Καλλιέργεια κριτικής σκέψης για την επίλυση προβλημάτων τα οποία περιλαμβάνουν πολύπλοκα θέματα και ταυτόχρονα απαιτούν την ανάπτυξη καινοτόμων λύσεων.

ε. Συνεχή εκπαίδευση και ανάληψη πρωτοβουλιών στα πλαίσια λήψης αποφάσεων με βάση διαφορετικά κάθε φορά τεθέντα δεδομένα και στοιχεία.

στ. Ανάπτυξη του πνεύματος της συνεργασίας και της επικοινωνίας. Με τον τρόπο αυτό καλλιεργούνται αποτελεσματικές επικοινωνιακές δεξιότητες, τόσο γραπτές όσο και προφορικές, για να μεταφέρονται οι ιδέες με σαφήνεια. Επιπλέον καθίσταται εφικτή η ικανότητα συνεργασίας σε διαφορετικές ομάδες, συχνά σε διάφορες γεωγραφικές περιοχές με τη χρήση εργαλείων συνεργασίας, όπως τηλεδιάσκεψη, εφαρμογές συνομιλίας και λογισμικό διαχείρισης έργων.

ζ. Ανάπτυξη πνεύματος δημιουργικότητας και καινοτομίας με τον εργαζόμενο έτσι να μπορεί να σκέφτεται έξω από το πλαίσιο και να αναπτύσσει νέες ιδέες. Επιπλέον εισαγωγή στην καθημερινότητα της έννοιας του

³¹ Creswell, J. (2014). Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Design. USA: Sage Publications Inc

πειραματισμού και ανάληψη υπολογισμένων κινδύνων προκειμένου να δημιουργείται νοοτροπία για τη βελτίωση των διαδικασιών και των προϊόντων.

η. Ανθεκτικότητα και Διαχείριση Στρες. Στο πλαίσιο αυτό ο δημόσιος υπάλληλος καθίσταται ικανός να χειρίζεται τη δεχόμενη πίεση και να διατηρεί την παραγωγικότητα σε δύσκολες στιγμές προλαμβάνοντας την εξουθένωση.

θ. Προσαρμοστικότητα απέναντι στις αλλαγές και επιμονή για την επίτευξη στόχων.

ι. Ηθική και υπεύθυνη χρήση της τεχνολογίας με κατανόηση των ηθικών επιπτώσεων της τεχνολογίας στο χώρο εργασίας. Δέσμευση για υπεύθυνη χρήση της τεχνητής νοημοσύνης, της ανάλυσης δεδομένων και άλλων προηγμένων εργαλείων. Παράλληλα ευαισθητοποίηση σε θέματα απορρήτου και συμμόρφωση με τους κανονισμούς.

ια. Πολιτιστική ικανότητα και συμμετοχικότητα μέσω της εκτίμησής για τη διαφορετικότητα και την ένταξη στο χώρο εργασίας. Με τον τρόπο αυτό επιτυγχάνεται η ικανότητα αποτελεσματικής συνεργασίας με συναδέλφους από διάφορα πολιτιστικά υπόβαθρα ενώ παράλληλα προωθείται ένα περιβάλλον χωρίς αποκλεισμούς όπου εκτιμάται η συνεισφορά όλων.

Η ανάπτυξη αυτών των χαρακτηριστικών μπορεί να βοηθήσει τους δημόσιους υπαλλήλους να παραμείνουν σχετικοί και ανταγωνιστικοί σε ένα περιβάλλον όπου κυριαρχούν οι σύγχρονες τεχνολογίες, διασφαλίζοντας τόσο προσωπική όσο και οργανωτική επιτυχία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Η σχέση μεταξύ των εργασιακών σχέσεων στο Δημόσιο τομέα και των σύγχρονων τεχνολογιών.³²

3.1 Εισαγωγή

Η σχέση μεταξύ εργασιακών σχέσεων στο Δημόσιο τομέα και σύγχρονων τεχνολογιών είναι πολύπλευρη, περιλαμβάνοντας ευκαιρίες και προκλήσεις. Οι σύγχρονες τεχνολογίες αναδιαμορφώνουν τον τρόπο οργάνωσης, διαχείρισης και εκτέλεσης της εργασίας, επηρεάζοντας βαθιά τη δυναμική των εργασιακών σχέσεων. Αναλύοντας την προαναφερθείσα σχέση προκλήσεων και ευκαιριών θα μπορούσαμε να πούμε ότι αποτελεί μία ευκαιρία για περαιτέρω βελτίωση και ανάπτυξη τόσο των εργασιακών σχέσεων όσο και της τεχνολογίας.

3.2 Ευκαιρίες

Οι ευκαιρίες που δίνονται αφορούν κυρίως στα παρακάτω:

α. Βελτιωμένη Επικοινωνία και Συνεργασία

Οι πλατφόρμες ψηφιακής επικοινωνίας (π.χ. Slack, Microsoft Teams, Zoom) διευκολύνουν την καλύτερη αλληλεπίδραση μεταξύ των εργαζομένων, της διοίκησης και των συνδικάτων, οδηγώντας σε πιο αποτελεσματική και έγκαιρη επικοινωνία. Τα συνεργατικά εργαλεία επιτρέπουν την ανάδραση και τη λήψη αποφάσεων σε πραγματικό χρόνο, ενισχύοντας ένα περιβάλλον εργασίας με μεγαλύτερη συμμετοχή και αφοσίωση. Η βελτιωμένη επικοινωνία και η συνεργασία μεταξύ των εργασιακών σχέσεων και των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα είναι απαραίτητες για τη δημιουργία ενός αρμονικού και παραγωγικού περιβάλλοντος εργασίας. Οι προτεινόμενες διάφορες στρατηγικές και πρακτικές που μπορούν να προωθήσουν την καλύτερη επικοινωνία και συνεργασία είναι:

(1) Ανοιχτά κανάλια επικοινωνίας μέσω τακτικών συναντήσεων και τον προγραμματισμό τους με συναντήσεις μεταξύ εκπροσώπων της εργασίας όπως προϊσταμένων τμημάτων των Δημόσιων υπηρεσιών και εργαζομένων

³² EC. (2021). The Digital Skills and Jobs Coalition announces the relaunch of the Pledge viewer and calls for new pledges. European Commission .

στο Δημόσιο τομέα για να συζητηθούν τρέχοντα θέματα, ενημερώσεις και σχόλια.

(2) Χρήση ψηφιακών εφαρμογών όπως το Slack, το Microsoft Teams ή αποκλειστικά intranets για να διευκολυνθεί η επικοινωνία σε πραγματικό χρόνο. Τα οφέλη έγκειται αφενός μεν στη διαφάνεια αφού η τακτική και ανοιχτή επικοινωνία βοηθά στην οικοδόμηση εμπιστοσύνης και διαφάνειας δημόσιας διοίκησης και υπαλλήλων της και αφετέρου δε στην άμεση ανατροφοδότηση καθότι οι ψηφιακές πλατφόρμες επιτρέπουν την άμεση ανατροφοδότηση και την ταχύτερη επίλυση προβλημάτων. Από την άλλη η συμμετοχή των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα στη λήψη αποφάσεων δύναται να πραγματοποιηθεί μέσω συμβουλευτικών επιτροπών οι οποίες περιλαμβάνουν εκπροσώπους τόσο από τις εργασιακές σχέσεις όσο και από εργαζομένους για να συζητήσουν και να αποφασίσουν για θέματα στο χώρο εργασίας. Επιπλέον οι έρευνες και δημοσκοπήσεις αποτελούν σημαντικό εργαλείο αφού καταφέρνουν να συγκεντρώσουν τις απόψεις των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα για βασικά ζητήματα και αποφάσεις. Τα οφέλη της συμμετοχής των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα στη λήψη αποφάσεων αφορούν κυρίως στο γεγονός της δημιουργίας του αισθήματος της ενδυνάμωσης αφού η εν λόγω συμμετοχή τους, κάνει να νιώθουν ότι χαίρουν της εκτίμησης των προϊσταμένων τους. Συναφώς η συμμετοχή των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων τους ενδυναμώνει και οδηγεί στη λήψη αποφάσεων που είναι πιο πιθανό να είναι αποδεκτές και αποτελεσματικές

β. Αποτελεσματική Χρήση Τεχνολογίας.

Είναι απαραίτητη η χρήση τεχνολογικών εργαλείων που προάγουν τη συνεργασία όπως το λογισμικό διαχείρισης έργων (π.χ. Asana, Trello) για τη διαχείριση εργασιών και έργων που αφορούν τόσο τις εργασιακές σχέσεις όσο και τους δημόσιους υπαλλήλους. Η χρήση εργαλείων τηλεδιάσκεψης προκειμένου να διασφαλισθεί ότι όλοι οι υπάλληλοι δύναται να συμμετάσχουν στις εξ αποστάσεως συσκέψεις, συμπεριλαμβανομένων των απομακρυσμένων εργαζομένων.

Τα οφέλη από μία τέτοια κίνηση αφορούν στην αποδοτικότητα καθότι η τεχνολογία απλοποιεί τις διαδικασίες επικοινωνίας και συνεργασίας, καθιστώντας τις πιο αποτελεσματικές. Επιπλέον εξασφαλίζεται ότι όλοι οι

δημόσιοι υπάλληλοι, ανεξαρτήτως τοποθεσίας, μπορούν να συμπεριληφθούν σε σημαντικές συζητήσεις.

γ. Προγράμματα Κατάρτισης και Ανάπτυξης

Στην κατεύθυνση της κατάρτισης και της ανάπτυξης των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα είναι άκρως απαραίτητη η συμμετοχή τους σε αντίστοιχα προγράμματα που εστιάζουν στη βελτίωση των δεξιοτήτων επικοινωνίας τόσο για τους εκπροσώπους των εργασιακών σχέσεων όσο και για τους δημόσιους υπαλλήλους. Ταυτόχρονα δίδεται η δυνατότητα ανάπτυξης ηγετικού πνεύματος μέσω σχετικών εκπαιδεύσεων που εξοπλίζουν τους διευθυντές και τους ηγέτες των συνδικάτων με τις δεξιότητες που απαιτούνται για την προώθηση της συνεργασίας. Ταυτόχρονα τα επιδιωκόμενα οφέλη αφορούν στην ενίσχυση δεξιοτήτων αφού η εκπαίδευση βελτιώνει τις δεξιότητες επικοινωνίας και συνεργασίας όλων των εμπλεκόμενων μερών και ταυτόχρονα επιλύει τυχόν αναπτυσσόμενες συγκρούσεις αφού οι καλύτερες επικοινωνιακές δεξιότητες οδηγούν σε πιο αποτελεσματική επίλυση συγκρούσεων.

δ. Ανάπτυξη μηχανισμών ανάδρασης

Ανώνυμη ανατροφοδότηση με την εφαρμογή συστήματος για ανώνυμα σχόλια προκειμένου να επιτραπεί στους υπαλλήλους να εκφράσουν τις ανησυχίες τους χωρίς φόβο για αντίποινα. Επιπλέον απαιτείται η δημιουργία σαφών βρόχους ανατροφοδότησης όπου αντιμετωπίζονται οι ανησυχίες των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα και τα αποτελέσματα κοινοποιούνται στους υπαλλήλους. Με τον τρόπο αυτό επιτυγχάνεται ειλικρινής επικοινωνία αφού τα ανώνυμα σχόλια την ενθαρρύνουν ιδιαίτερα για ευαίσθητα θέματα. Η τακτική ανατροφοδότηση βοηθά στον εντοπισμό περιοχών για βελτίωση και στην παρακολούθηση της προόδου με την πάροδο του χρόνου.

ε. Κοινές συνεδρίες επίλυσης προβλημάτων

Απαραίτητη είναι η οργάνωση εργαστήριων και συναντήσεων με επίκεντρο την κοινή επίλυση προβλημάτων, φέρνοντας σε επαφή εκπροσώπους εργασιακών σχέσεων και εργαζομένους. Για να επιτευχθεί αυτό απαιτείται η δημιουργία δια λειτουργικών ομάδων που περιλαμβάνουν τόσο τις εργασιακές σχέσεις όσο και τους εκπροσώπους των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα για την αντιμετώπιση συγκεκριμένων ζητημάτων. Η κοινή επίλυση

προβλημάτων ενισχύει το πνεύμα συνεργασίας και βοηθά στη δημιουργία ισχυρών εργασιακών σχέσεων ενώ η συγκέντρωση διαφορετικών προοπτικών συχνά οδηγεί σε πιο καινοτόμες και αποτελεσματικές λύσεις.

στ. Σαφείς Πολιτικές Επικοινωνίας

Η ανάπτυξη και εφαρμογή σαφών πρωτόκολλων επικοινωνίας που περιγράφουν πώς και πότε πρέπει να κοινοποιούνται οι πληροφορίες δημιουργούν πολιτικές που προάγουν τη διαφάνεια στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων και την ανταλλαγή πληροφοριών. Έτσι τα οφέλη αφορούν στη διασφάλιση συνεπών και αποτελεσματικών πρακτικών επικοινωνίας οικοδομώντας το αίσθημα της εμπιστοσύνης μεταξύ των εργασιακών σχέσεων και των εργαζομένων.

ζ. Αναγνώριση

Η εφαρμογή προγραμμάτων αναγνώρισης και επιβράβευσης αποτελεσματικών προσπαθειών συνεργασίας και επικοινωνίας με την ανάδειξη δημόσια της συμβολής τόσο των εκπροσώπων των εργασιακών σχέσεων όσο και των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα στην επίτευξη κοινών στόχων. Με τον τρόπο αυτό παρακινούνται οι δημόσιοι υπάλληλοι και οι εκπρόσωποι των εργασιακών σχέσεων να διατηρήσουν υψηλά επίπεδα επικοινωνίας και συνεργασίας, να αναπτύξουν θετική κουλτούρα στο χώρο εργασίας και ενισχύσουν τις σχέσεις τους.

η. Βελτιωμένη παραγωγικότητα και αποτελεσματικότητα

Ο αυτοματισμός και η τεχνητή νοημοσύνη μπορούν να χειριστούν επαναλαμβανόμενες καθημερινές εργασίες, απελευθερώνοντας τους υπαλλήλους και δίνοντάς τους την ευκαιρία να επικεντρωθούν σε πιο στρατηγική και δημιουργική εργασία. Επιπλέον επιτρέπεται η προηγμένη ανάλυση και τα μεγάλα δεδομένα επιτρέπουν καλύτερη λήψη αποφάσεων παρέχοντας πληροφορίες για την απόδοση των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα και τις οργανωτικές τάσεις.

θ. Ευελιξία και Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Οι τεχνολογίες απομακρυσμένης εργασίας και τα συστήματα που βασίζονται σε cloud επιτρέπουν στους δημόσιους υπαλλήλους να εργάζονται

από οπουδήποτε, προσφέροντας μεγαλύτερη ευελιξία και βελτιώνοντας την ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής. Οι ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας μπορούν να οδηγήσουν σε υψηλότερα ποσοστά ικανοποίησης από την εργασία και διατήρηση ενός υψηλού ρυθμού παραγωγικότητας και αποδοτικότητας.

Ι. Βελτιωμένη εμπειρία εργαζομένων

Οι τεχνολογικές λύσεις ανθρώπινου δυναμικού (π.χ. πύλες αυτοεξυπηρέτησης, συστήματα διαχείρισης απόδοσης) εξορθολογίζουν τις διαδικασίες ανθρώπινου δυναμικού, διευκολύνοντας τους υπαλλήλους να έχουν πρόσβαση σε πληροφορίες και να διαχειρίζονται τη σταδιοδρομία τους. Οι πλατφόρμες αφοσίωσης των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα διευκολύνουν τη συνεχή ανατροφοδότηση και την αναγνώριση, ενισχύοντας το ηθικό και τα κίνητρα.

ια. Ανάπτυξη Δεξιοτήτων και Συνεχής Μάθηση

Οι πλατφόρμες ηλεκτρονικής μάθησης και τα διαδικτυακά προγράμματα κατάρτισης παρέχουν στους δημόσιους υπαλλήλους ευκαιρίες για συνεχή ανάπτυξη δεξιοτήτων και επαγγελματική ανάπτυξη. Η εικονική πραγματικότητα (VR) και η επαυξημένη πραγματικότητα (AR) προσφέρουν καθηλωτικές εμπειρίες εκπαίδευσης, ενισχύοντας τα μαθησιακά αποτελέσματα.

Από τα προαναφερόμενα συνάγεται το συμπέρασμα ότι η βελτίωση της επικοινωνίας και της συνεργασίας μεταξύ των εργασιακών σχέσεων και των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα απαιτεί μια πολύπλευρη προσέγγιση που αξιοποιεί την τακτική και ανοιχτή επικοινωνία, τη συμμετοχή των εργαζομένων, την αποτελεσματική χρήση της τεχνολογίας και τους μηχανισμούς συνεχούς ανάδρασης. Εφαρμόζοντας αυτές τις στρατηγικές, οι οργανισμοί μπορούν να οικοδομήσουν έναν πιο διαφανή, χωρίς αποκλεισμούς και παραγωγικό χώρο εργασίας όπου τόσο οι εργασιακές σχέσεις όσο και οι δημόσιοι υπάλληλοι συνεργάζονται για την επίτευξη κοινών στόχων.

3.3 Προκλήσεις για το Δημόσιο Τομέα³³³⁴³⁵

α. Μετατόπιση εργασίας και επανεκπαίδευση.

Η αυτοματοποίηση και η τεχνητή νοημοσύνη μπορούν να οδηγήσουν σε μετατόπιση θέσεων εργασίας, ιδιαίτερα σε ρόλους ρουτίνας και χαμηλών δεξιοτήτων, εγείροντας ανησυχίες για την ανεργία και την εισοδηματική ανισότητα. Υπάρχει μια αυξανόμενη ανάγκη για προγράμματα επανεκπαίδευσης και αναβάθμισης δεξιοτήτων που θα βοηθήσουν τους δημόσιους υπαλλήλους να προσαρμοστούν στις νέες τεχνολογικές απαιτήσεις. Οι κυριότερες αιτίες εμφάνισης των εν λόγω δυσλειτουργιών είναι οι παρακάτω:

(1) Αυτοματοποίηση εργασιών ρουτίνας

Πολλές εργασίες περιλαμβάνουν καθημερινές, επαναλαμβανόμενες διαδικασίες που μπορούν εύκολα να αυτοματοποιηθούν χρησιμοποιώντας μηχανές ή λογισμικό. Για παράδειγμα το λογισμικό με τεχνητή νοημοσύνη μπορεί να χειριστεί εργασίες όπως η εισαγωγή δεδομένων, ο προγραμματισμός και η βασική εξυπηρέτηση πελατών, αφαιρώντας κατ' αυτό τον τρόπο την πρωτοβουλία από τους υπαλλήλους.

(2) Λήψη αποφάσεων με γνώμονα το AI

Η τεχνητή νοημοσύνη μπορεί να χρησιμοποιηθεί για τη λήψη αποφάσεων που προηγουμένως ανήκαν στον τομέα των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα όπως τα οικονομικά αφού οι αλγόριθμοι AI μπορούν να αναλύσουν τεράστιες ποσότητες οικονομικών δεδομένων για τη λήψη επενδυτικών αποφάσεων ή τον εντοπισμό απάτης. Επιπλέον στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης όπου τα συστήματα τεχνητής νοημοσύνης μπορούν να βοηθήσουν στη διάγνωση ασθενειών, στην ερμηνεία ιατρικών εικόνων και στη σύσταση θεραπειών, μειώνοντας ενδεχομένως την ανάγκη για ορισμένους επαγγελματίες υγείας.

(3) Βελτιωμένη αποτελεσματικότητα και παραγωγικότητα

³³ Esch, T., & Stefano, G. (2004). The neurobiology of pleasure, reward processes, addictions and health implications. *Neuro Endocrinology Letters* 25 (4), 235-251.

³⁴ Evans, D., Hagiu, A., & Schmalensee, R. (2006). *Invisible Engines: How software platforms drive innovation and transform industries*. Cambridge: MIT Press.

³⁵ Hirsch, B. (2005). Why do part-time workers earn less? The role of worker and job-skills. IZA DP No.1261, Retrieved from: <https://repec.iza.org/dp1261.pdf>.

Η τεχνητή νοημοσύνη και ο αυτοματισμός μπορούν να βελτιώσουν σημαντικά την αποδοτικότητα και την παραγωγικότητα, γεγονός που μπορεί να οδηγήσει σε μείωση του αριθμού των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα που χρειάζονται. Ως παράδειγμα θα μπορούσε να αναφερθεί ο τομέας των Logistics σε διάφορες δημόσιες υπηρεσίες όπως π.χ νοσοκομεία, κρατικά εργοστάσια παραγωγής ενέργειας, κ.λ.π όπου οι αυτοματοποιημένες αποθήκες και τα drones παράδοσης μπορούν να μειώσουν τη ζήτηση για υπαλλήλους.

(4) Μείωση Ανθρώπινου Σφάλματος

Τα αυτοματοποιημένα συστήματα και η τεχνητή νοημοσύνη μπορούν να εκτελούν εργασίες με υψηλότερο βαθμό ακρίβειας και συνέπειας, οδηγώντας σε λιγότερα σφάλματα και λιγότερη ανάγκη για ανθρώπινη επίβλεψη. Στον τομέα του ποιοτικού ελέγχου τα συστήματα τεχνητής νοημοσύνης μπορούν να επιθεωρήσουν προϊόντα για ελαττώματα πιο αξιόπιστα από τους ανθρώπους ενώ στην εξυπηρέτηση πελατών τα chatbot AI μπορούν να χειριστούν μεγάλο όγκο ερωτήσεων πελατών χωρίς να κάνουν λάθη.

(5) Στρατηγικές μείωσης κόστους

Οι δημόσιες επιχειρήσεις συχνά υιοθετούν αυτοματισμούς και τεχνητή νοημοσύνη για να μειώσουν το κόστος, συμπεριλαμβανομένου του κόστους εργασίας. Έτσι το λειτουργικό κόστος μειώνεται αφού τα αυτοματοποιημένα συστήματα μπορούν να λειτουργούν 24 ώρες το 24ωρο, 7 ημέρες την εβδομάδα, χωρίς να χρειάζονται διαλείμματα, αμοιβές υπερωριών ή παροχές. Ταυτόχρονα το κόστος εκπαίδευσης μειώνεται αφού τα συστήματα τεχνητής νοημοσύνης μπορούν να ενημερωθούν και να βελτιωθούν χωρίς την ανάγκη εκτεταμένης επανεκπαίδευσης των εργαζομένων.

Οι Πιθανοί Εργασιακοί Τομείς που επηρεάζονται αφορούν στην κατασκευή που είναι πολύ ευαίσθητος στην αυτοματοποίηση, και οδηγεί σε σημαντικές απώλειες θέσεων εργασίας σε παραδοσιακούς κατασκευαστικούς ρόλους. Επιπλέον οι μεταφορές όπου τα αυτόνομα οχήματα θα μπορούσαν να εκτοπίσουν οδηγούς φορτηγών, λεωφορείων και προσωπικό παράδοσης. Συνάμα το Λιανικό εμπόριο γιατί η αυτοματοποίηση και η αυτοματοποιημένη διαχείριση αποθεμάτων θα μπορούσαν να μειώσουν την ανάγκη για προσωπικό λιανικής. Η οικονομία όπου τα συστήματα ανάλυσης και

συναλλαγών που βασίζονται σε τεχνητή νοημοσύνη θα μπορούσαν να μειώσουν τη ζήτηση για χρηματοοικονομικούς αναλυτές και μεσίτες. Η Υγειονομική περίθαλψη όπου η τεχνητή νοημοσύνη μπορεί να βελτιώσει τη διάγνωση και τη θεραπεία, μπορεί επίσης να μειώσει την ανάγκη για ορισμένους διοικητικούς και διαγνωστικούς ρόλους.

Για τον μετριασμό της μετατόπισης εργασίας μπορούν να χρησιμοποιηθούν διάφορες στρατηγικές όπως η επανεκπαίδευση και αναβάθμιση δεξιοτήτων με την παροχή προγραμμάτων κατάρτισης για να βοηθήσουν τους δημόσιους υπαλλήλους να μεταβούν σε νέους ρόλους που απαιτούν διαφορετικές δεξιότητες. Επιπλέον η δημιουργία θέσεων εργασίας σε νέους τομείς και η ενθάρρυνση της ανάπτυξης νέων βιομηχανιών και ευκαιριών εργασίας που μπορούν να απορροφήσουν τους εκτοπισμένους εργαζομένους. Από την άλλη τα Δίκτυα Κοινωνικής Ασφάλειας όπου απαιτείται η ενίσχυση των επιδομάτων ανεργίας, της υγειονομικής περίθαλψης και άλλων συστημάτων υποστήριξης για να βοηθηθούν οι εκτοπισμένοι δημόσιοι υπάλληλοι κατά τη μετάβασή τους. Τέλος η εκπαιδευτική μεταρρύθμιση με την προσαρμογή εκπαιδευτικών προγραμμάτων σπουδών ώστε να επικεντρώνονται περισσότερο σε δεξιότητες που είναι λιγότερο πιθανό να αυτοματοποιηθούν, όπως η κριτική σκέψη, η δημιουργικότητα και οι διαπροσωπικές δεξιότητες.

Ενώ η μετατόπιση των θέσεων εργασίας λόγω αυτοματισμού και τεχνητής νοημοσύνης αποτελεί σημαντική ανησυχία, είναι επίσης σημαντικό να αναγνωριστεί η δυνατότητα αυτών των τεχνολογιών να δημιουργήσουν νέες θέσεις εργασίας και βιομηχανίες, μεταμορφώνοντας τελικά την αγορά εργασίας με τρόπους που μπορούν να ωφελήσουν το κοινωνικό σύνολο.

β. Απόρρητο και επιτήρηση δεδομένων εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα μέσω των νέων τεχνολογιών.³⁶

Η αυξανόμενη χρήση νέων τεχνολογιών στο χώρο εργασίας έχει επιφέρει σημαντικές προόδους στην παραγωγικότητα, την επικοινωνία και τη συνολική αποτελεσματικότητα. Ωστόσο, αυτές οι τεχνολογίες εγείρουν επίσης σημαντικές ανησυχίες σχετικά με το απόρρητο και την επιτήρηση των

³⁶ Grisi, C. (2014). *Soft Skills: A close link between enterprises and ethics*. Bertinoro, Italy.

δεδομένων των εργαζομένων. Τα βασικά σημεία που πρέπει να ληφθούν υπόψη αφορούν στα παρακάτω:

(1) Τύποι εμπλεκόμενων τεχνολογιών.

Αρχικά έχουμε τα λεγόμενα λογισμικά παρακολούθησης τα οποία έχουν ως στόχο τους την παρακολούθηση της δραστηριότητας του υπολογιστή, τα πλήκτρα και τη χρήση εφαρμογών. Ακολουθούν οι συσκευές που παρακολουθούν μετρήσεις φυσικής δραστηριότητας, τοποθεσίας και υγείας. Στο πλαίσιο αυτό ανήκουν και τα βιομετρικά συστήματα που χρησιμοποιούν τα δακτυλικά αποτυπώματα, την αναγνώριση προσώπου και άλλα βιομετρικά δεδομένα που χρησιμοποιούνται για ασφάλεια και παρακολούθηση. Δεν θα πρέπει να παραλείψουμε όμως και την παρακολούθηση μέσω GPS η οποία χρησιμοποιείται σε εταιρικά οχήματα ή κινητές συσκευές για την παρακολούθηση της τοποθεσίας και της κίνησης. Τέλος με τη χρήση της AI και Machine Learning γίνεται ανάλυση της συμπεριφοράς και των δεδομένων απόδοσης των εργαζομένων.

(2) Προβλήματα απορρήτου

Το κυριότερο θέμα αφορά στην έκταση και τον τύπο των δεδομένων που συλλέγονται, όπως προσωπικές επικοινωνίες, πληροφορίες υγείας και δεδομένα τοποθεσίας. Στη συνέχεια στη χρήση αυτών των δεδομένων που συλλέγονται, και προορίζονται είτε για αξιολογήσεις απόδοσης είτε για λόγους ασφαλείας ή για άλλους λόγους. Στο σημείο αυτό βασικό ρόλο διαδραματίζει και η έννοια της συγκατάθεσης δηλαδή αν οι δημόσιοι υπάλληλοι είναι ενημερωμένοι και έχουν συναινέσει στη συλλογή και παρακολούθηση δεδομένων, ενώ δεν θα πρέπει να παραμερίζεται και η ασφάλεια των δεδομένων αυτών μέσω της σχετικής διασφάλισης για την προστασία των συλλεγόμενων δεδομένων από παραβιάσεις και μη εξουσιοδοτημένη πρόσβαση. Τέλος σε όλα τα προαναφερόμενα έρχεται να προστεθεί και η διαφάνεια σχετικά με τα δεδομένα που συλλέγονται και τον τρόπο χρήσης τους.

(3) Επιπτώσεις επιτήρησης

Ένα από τα σημαντικότερα ζητήματα που εκπορεύονται από την επιτήρηση των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα αφορά στην πιθανότητα διαβρώσεις της εμπιστοσύνης μεταξύ εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα και

εργοδοτών. Επιπλέον η συνεχής παρακολούθηση μπορεί να αυξήσει το άγχος και να επηρεάσει την ψυχική ευεξία. Παράλληλα οδηγεί στον περιορισμό της αυτονομίας και τη δημιουργικότητας των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα δημιουργώντας μια κουλτούρα μικροδιαχείρισης. Βεβαίως τίθενται και νομικά - ηθικά ζητήματα αφού η διασφάλιση της συμμόρφωσης με τους νόμους περί απορρήτου και τα ηθικά πρότυπα είναι ζωτικής σημασίας. Με βάση τα ζητήματα που δημιουργούνται είναι αναγκαία η επίτευξη της εξισορρόπησης μεταξύ απορρήτου και επιτήρησης με την εφαρμογή σαφών πολιτικών σχετικά με τη συλλογή και την επιτήρηση δεδομένων, τη ενεργό συμμετοχή των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα σε συζητήσεις σχετικά με τις πρακτικές παρακολούθησης και τη λήψη της συμβολής τους. Συνάμα θα πρέπει να διασφαλίζεται ότι τα δεδομένα συλλέγονται για συγκεκριμένους, νόμιμους σκοπούς και ότι δεν χρησιμοποιούνται υπερβολικά με τη συλλογή μόνο των δεδομένων που είναι απαραίτητα για τον επιδιωκόμενο σκοπό. Στην κατεύθυνση αυτή είναι απαραίτητη η διενέργεια τακτικών ελέγχων για τη διασφάλιση της συμμόρφωσης με τις πολιτικές απορρήτου και τις νομικές απαιτήσεις.

Δεν θα πρέπει να παραλείψουμε και την αναγκαιότητα της εφαρμογής βέλτιστων πρακτικών από το κράτος μέσα από την τακτική επικοινωνία με τους υπαλλήλους σχετικά με τα δεδομένα που συλλέγονται και ο λόγος που αυτό γίνεται. Συναφώς απαιτείται εκπαίδευση εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα σχετικά με το απόρρητο των δεδομένων και τη σημασία της προστασίας των δικών τους δεδομένων αλλά και τα ενδεικνυόμενα μέτρα που θα πρέπει να λαμβάνονται για την προστασία τους συμπεριλαμβανομένων των ελέγχων κρυπτογράφησης και πρόσβασης. Τέλος ιδιαίτερα σημαντικό είναι η υιοθέτηση ανώνυμων μηχανισμών ανατροφοδότησης ώστε οι δημόσιοι υπάλληλοι να αναφέρουν ανώνυμα ανησυχίες σχετικά με πρακτικές επιτήρησης.

(4) Νομική προσέγγιση³⁷

Οι νέες τεχνολογίες αποτελούν από μόνες τους, μία μεγάλη πρόκληση για την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, δηλαδή για τον για το μέρος του Συντάγματος που αφορά στον προστατευτικό και εγγυητικό ρόλο του, και, βεβαίως, του Διεθνούς Δικαίου και του Δικαίου της Ευρωπαϊκής

³⁷ <https://www.evenizelos.gr/mme/articlesinthepress/articles2022/6592-evaggelos-venizelos-syntagma-kai-nees-texnologies.html>

Ένωσης. Αναδύονται με τη μορφή νέων απειλών, άγνωστων μέχρι σήμερα που όπως είναι προφανές δεν αναφέρονταν σε θεσμικά κείμενα στο παρελθόν αλλά και στη σημερινή εποχή ενέχεται ο κίνδυνος να αποτελούν ξεπερασμένα κείμενα λόγω της ταχύτητας των αλλαγών με την οποία συντελούνται. Οι όποιες νομικές, θεσμικές προστασίες που φέρουν τον τεχνολογικό μανδύα, εξαιτίας της ταχύτητας που προαναφέρθηκε σε πολλές περιπτώσεις αδυνατούν να ανταπεξέλθουν στο ρόλο τους. Στο πλείστο των περιπτώσεων «βρίσκονται» πίσω από την συνεχώς εξελισσόμενη και και αλλά αυτές οι εγγυήσεις πρέπει να είναι και τεχνολογικές, αλλά και αυτές τρέχουν ασθμαίνοντας πίσω από την ευρηματικότητα της τεχνολογίας και πίσω από την ευρηματικότητα των νέων μορφών οργανωμένου εγκλήματος και γενικότερα παραβατικών συμπεριφορών στο πεδίο της νέας τεχνολογίας.

Σε ό,τι αφορά τα ανθρώπινα δικαιώματα, φαίνεται ότι θίγονται τρεις διακριτοί τομείς τους. Ο πρώτος αφορά στην ιδιωτικό ήτα αφού με την ευρεία έννοια του όρου με την εισαγωγή μαζικών τρόπων επιτήρησης, τίθεται υπό αμφισβήτηση κλασικά δικαιώματα του ανθρώπου όπως είναι το άσυλο της κατοικίας, η προστασία του ιδιωτικού βίου, και η προστασία των προσωπικών δεδομένων. Η έννοια του δημοσίου χώρου μπορεί πλέον να καταλάβει τεράστιο ποσοστό του ιδιωτικού χώρου, γιατί υπάρχει και εθελοντική παραχώρηση του ιδιωτικού χώρου στη δημόσια σφαίρα με τη χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης. Ο δεύτερος θιγόμενος τομέας είναι η ελευθερία του λόγου. Η ελευθερία του λόγου στο διαδίκτυο- όπου έχει πλέον συντελεστεί μία ριζική αλλαγή της έννοιας του μέσου μαζικής ενημέρωσης με την ανάπτυξη των μέσων κοινωνικής δικτύωσης- μας φέρνει αντιμέτωπους με νέα οξύτατα προβλήματα τριτ ενέργειας. Το ζήτημα δεν είναι η προστασία της ελευθερίας του λόγου έναντι του κράτους, αλλά έναντι των μεγάλων παροχών που διαχειρίζονται δημοφιλείς και μονοπωλιακές ή έστω ολιγοπωλιακές πλέον πλατφόρμες, όπως το Facebook και το Twitter. Οι πολίτες / χρήστες με τη βοήθεια των εθνικών και υπερεθνικών εννόμων τάξεων (δίκαιο ΕΕ, ΕΣΔΑ, κ.ο.κ.) προσπαθούν να διατηρήσουν σε λειτουργία τις κλασικές εγγυήσεις της ελευθερίας του λόγου έναντι της παλιάς γνωστής και πεπερασμένης κρατικής εξουσίας, ιδίως στο θεσμικό περιβάλλον μιας φιλελεύθερης δημοκρατίας. Από την άλλη πλευρά οι πλατφόρμες αυτές – διαφεύγοντας του κρατικού ελέγχου-

μετατρέπουν την ελευθερία του λόγου σε μοχλό αντίστασης κατά αυταρχικών καθεστώτων όταν δεν συμβιβάζονται μαζί τους.

Συμπερασματικά θα μπορούσαμε να πούμε ότι εξισορρόπηση των πλεονεκτημάτων των νέων τεχνολογιών με την ανάγκη προστασίας της ιδιωτικής ζωής των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα είναι μια σύνθετη πρόκληση. Οι Δημόσιος τομέας πρέπει να τηρούν τις νομικές απαιτήσεις, τα ηθικά ζητήματα και τον αντίκτυπο στο ηθικό και την παραγωγικότητα των εργαζομένων. Οι οργανισμοί υιοθετώντας διαφανείς πρακτικές, αναζητώντας τη συμβολή των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα και τηρώντας τα νομικά πρότυπα, μπορούν να χρησιμοποιούν τις νέες τεχνολογίες με υπευθυνότητα, με σεβασμό στο απόρρητο των εργαζομένων.

γ. Ο ρόλος των νέων τεχνολογιών στη φυσική παρουσία των εργαζομένων.

Ο ρόλος των νέων τεχνολογιών στη φυσική παρουσία των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα έχει εξελιχθεί σημαντικά, ιδιαίτερα με την άνοδο της εξ αποστάσεως εργασίας και των υβριδικών μοντέλων εργασίας. Αυτές οι τεχνολογίες επηρεάζουν διάφορες πτυχές της δυναμικής του χώρου εργασίας, από τη βελτίωση της παραγωγικότητας έως τη διασφάλιση της ασφάλειας και της ευημερίας.

Ορισμένοι βασικοί τομείς όπου οι νέες τεχνολογίες επηρεάζουν τη φυσική παρουσία των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα αφορούν:

Εργαλεία με μακρυσμένης εργασίας:

(1) Εργαλεία τηλεδιάσκεψης όπως πλατφόρμες όπως το Zoom, το Microsoft Teams και το Google Meet που ενεργοποιούν τις εικονικές συσκέψεις, μειώνοντας την ανάγκη για φυσική παρουσία.

(2) Εργαλεία συνεργασίας όπως το Slack, το Trello και το Asana διευκολύνουν την απομακρυσμένη ομαδική εργασία και τη διαχείριση έργων.

(3) Υπηρεσίες όπως το Google Drive, το Dropbox και το AWS οι οποίες επιτρέπουν στους υπαλλήλους να έχουν πρόσβαση και να μοιράζονται αρχεία εργασίας από οπουδήποτε.

Ασφάλεια και υγεία στο χώρο εργασίας

Η παρακολούθηση της υγείας μέσω φορητών συσκευών και εφαρμογών υγείας που παρακολουθούν τη σωματική υγεία των εργαζομένων, βοηθώντας στον εντοπισμό πρώιμων σημείων ασθένειας και μειώνοντας την εξάπλωση ασθενειών στο χώρο εργασίας. Ταυτόχρονα ενεργοποιούνται σύγχρονα εργαλεία για την παρακολούθηση των αλληλεπιδράσεων και την ειδοποίηση των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα εάν έχουν έρθει σε επαφή με κάποιον που βρέθηκε θετικός σε μεταδοτική ασθένεια. Στη κατεύθυνση αυτή υιοθετούνται τεχνολογίες απολύμανσης όπου τα απολυμαντικά με υπεριώδη ακτινοβολία, οι καθαριστές αέρα και οι διανομείς χωρίς αφή βελτιώνουν την υγιεινή και μειώνουν την εξάπλωση μικροβίων στο χώρο εργασίας.

Παραγωγικότητα και Αποδοτικότητα

Η χρήση λογισμικού διαχείρισης χρόνου με εφαρμογές που παρακολουθούν τις ώρες εργασίας, τα διαλείμματα και την παραγωγικότητα, βοηθώντας τους δημόσιους υπαλλήλους να διαχειρίζονται καλύτερα τον χρόνο τους. Παράλληλα τα εργαλεία αυτοματισμού που χρησιμοποιούν τεχνολογίες που αυτοματοποιούν επαναλαμβανόμενες εργασίες, επιτρέποντας στους υπαλλήλους να επικεντρωθούν σε πιο στρατηγικές και δημιουργικές δραστηριότητες. Οι νέες τεχνολογίες παίζουν καθοριστικό ρόλο στον επαναπροσδιορισμό της φυσικής παρουσίας των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα στο χώρο εργασίας. Επιτρέπουν ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, ενισχύουν τα μέτρα ασφάλειας και υγείας, ενισχύουν την παραγωγικότητα και την αποτελεσματικότητα και υποστηρίζουν τη δέσμευση και την ευημερία των εργαζομένων. Καθώς οι οργανισμοί συνεχίζουν να περιηγούνται στο εξελισσόμενο εργασιακό τοπίο, η αποτελεσματική αξιοποίηση αυτών των τεχνολογιών θα είναι ζωτικής σημασίας για τη δημιουργία ενός ισορροπημένου και παραγωγικού περιβάλλοντος εργασίας..

δ. Ανισότητα στο χώρο εργασίας:

Η πρόσβαση στην τεχνολογία και ο ψηφιακός προγραμματισμός μπορεί να διαφέρει μεταξύ των εργαζομένων, οδηγώντας δυνητικά σε ανισότητες στις ευκαιρίες και τα αποτελέσματα. Η διασφάλιση της πρόσβασης χωρίς αποκλεισμούς στην τεχνολογία και την κατάρτιση είναι απαραίτητη για την πρόληψη της δ ευρυνόμενης ανισότητας.

Η διασφάλιση της πρόσβασης χωρίς αποκλεισμούς στην τεχνολογία και την κατάρτιση είναι ζωτικής σημασίας για την πρόληψη της διευρυμένης ανισότητας μεταξύ των εργαζομένων. Οι ανισότητες στην πρόσβαση μπορούν να επηρεάσουν σημαντικά τις ευκαιρίες και τα αποτελέσματα, οδηγώντας σε χάσμα στα επίπεδα δεξιοτήτων, την παραγωγικότητα και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας. Οι βασικές στρατηγικές και σκέψεις για την προώθηση της ένταξης στην πρόσβαση στην τεχνολογία και την ψηφιακή εκπαίδευση είναι οι παρακάτω³⁸³⁹:

(1) Αξιολόγηση της τρέχουσας πρόσβασης και των αναγκών

Διεξαγωγή ερευνών για να γίνει κατανοητό το τρέχον επίπεδο πρόσβασης στην τεχνολογία και ψηφιακών δεξιοτήτων μεταξύ των εργαζομένων. Παράλληλα είναι απαραίτητο να προσδιοριστεί ποιες ομάδες ή άτομα δεν έχουν πρόσβαση σε βασικά εργαλεία και εκπαίδευση.

(2) Παροχή βασικής τεχνολογίας

Εξασφάλιση ότι όλοι οι δημόσιοι υπάλληλοι έχουν πρόσβαση σε απαραίτητες συσκευές, όπως φορητούς υπολογιστές, tablet και smartphone. Ταυτόχρονα είναι απαραίτητη η παροχή λύσεων για αξιόπιστη πρόσβαση στο Διαδίκτυο, όπως επιδοτήσεις για οικιακό Διαδίκτυο ή κινητά hotspot για απομακρυσμένους δημόσιους υπαλλήλους και πρόσβαση στο απαιτούμενο λογισμικό και εφαρμογές.

(3) Ψηφιακή εκπαίδευση.

Αφορά στην εκπαίδευση σε βασικές ψηφιακές δεξιότητες, όπως χρήση email, λογισμικού γραφείου και πλοήγησης στο Διαδίκτυο και την παροχή ευκαιρίες ευκαιριών στους δημόσιους υπαλλήλους να αποκτήσουν δεξιότητες όπως κωδικοποίηση, ανάλυση δεδομένων και ψηφιακό μάρκετινγκ. Η συνεχής προσπάθεια θα πρέπει να αφορά και στην υποστήριξη των υπαλλήλων σε ζητήματα που σχετίζονται με την τεχνολογία και τα οποία απαιτούν διαρκή επαφή και εκπαίδευση.

³⁸ Αποστολάκης, Ι., Λούκης, Ε. & Χαλάρης, Ι., 2008. Ηλεκτρονική Δημόσια Διοίκηση: Οργάνωση, Τεχνολογία και Εφαρμογές

³⁹ Abbas, M. and Ali, R. (2021). Transformational versus Transactional Leadership Styles and Project Success: A Meta-Analytic Review. *European Management Journal*, 41(1). doi:<https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.10.011>.

(4) Εκπαίδευση χωρίς αποκλεισμούς

Για να επιτευχθεί η χωρίς αποκλεισμούς εκπαίδευση σε διάφορες μορφές, συμπεριλαμβανομένων αυτοπρόσωπων, διαδικτυακών και υβριδικών επιλογών, για την κάλυψη διαφορετικών μαθησιακών προτιμήσεων απαιτείται η παροχή εκπαιδευτικού υλικού σε πολλές γλώσσες και ύπαρξη βεβαιότητας ότι είναι προσβάσιμο σε άτομα με αναπηρία. Η αρτιότερη οργάνωση προϋποθέτει ευέλικτο πρόγραμμα παρακολούθησης μέσω της προσφοράς εκπαιδευτικών συνεδρίων σε διαφορετικές ώρες για να προσαρμόζονται διαφορετικά χρονοδιαγράμματα εργασίας και ζώνες ώρας.

(5) Δημιουργία Περιεκτικής Κουλτούρας

Είναι άκρως απαραίτητο όπως η ηγεσία του οργανισμού να είναι δεσμευμένη στην ένταξη σε πρωτοβουλίες τεχνολογίας και κατάρτισης. Για να επιτευχθεί ο στόχος αυτός απαιτείται η συμμετοχή των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων σχετικά με τις ανάγκες τεχνολογίας και κατάρτισης και η διασφάλιση ίσων ευκαιριών για συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης και πρόσβαση σε νέες τεχνολογίες σε όλους τους δημόσιους υπαλλήλους.

(6) Παρακολούθηση και Αξιολόγηση

Η Συμμετοχή στο κομμάτι της παρακολούθησης ποιος συμμετέχει σε εκπαιδευτικά προγράμματα και ποιος χρησιμοποιεί την παρεχόμενη τεχνολογία είναι άκρως απαραίτητη προκειμένου να αξιολογείτε ο αντίκτυπος της πρόσβασης στην τεχνολογία και της κατάρτισης στην παραγωγικότητα, την ικανοποίηση από την εργασία και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας. Με τον τρόπο αυτόν επιτυγχάνεται η χρησιμοποίηση των σχολίων και των δεδομένων για συνεχή βελτίωση και προσαρμογή των πρωτοβουλιών τεχνολογίας και εκπαίδευσης.

(7) Συνεργασίες και Πόροι

Η συνεργασία με πανεπιστήμια και εκπαιδευτικά κέντρα για την παροχή εξειδικευμένων μαθημάτων και πιστοποιήσεων αλλά και με η αξιοποίηση κυβερνητικών προγραμμάτων και μη κυβερνητικών οργανισμών που προσφέρουν τεχνολογία και πόρους κατάρτισης. Επιπλέον είναι απαραίτητη η

αναζήτηση επιχορηγήσεων και ευκαιριών χρηματοδότησης για την υποστήριξη πρωτοβουλιών πρόσβασης στην τεχνολογία και την κατάρτιση.

(8) Μελέτες περίπτωσης και βέλτιστες πρακτικές

Αφορά στην πραγματοποίηση επιτυχημένων πρωτοβουλιών ενσωμάτωσης από άλλους οργανισμούς και κλάδους και η προώθησή εσωτερικών ιστορικών επιτυχίας για να εμπνευστούν και να παρακινηθούν οι υπάλληλοι προκειμένου να επωφεληθούν από τους διαθέσιμους πόρους.

(9) Γεφύρωση του ψηφιακού χάσματος

Υποστήριξη κοινοτικών προγραμμάτων που στοχεύουν στη γεφύρωση του ψηφιακού χάσματος, προς όφελος όχι μόνο των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα αλλά και των οικογενειών και των κοινοτήτων τους μέσω και της αναγνώρισης ότι η αντιμετώπιση της ψηφιακής ανισότητας είναι μια συνεχής προσπάθεια που απαιτεί διαρκή δέσμευση και πόρους. Η χωρίς αποκλεισμούς πρόσβαση στην τεχνολογία και την κατάρτιση είναι ζωτικής σημασίας για την προώθηση της ισότητας και την πρόληψη των ανισοτήτων στο χώρο εργασίας. Εφαρμόζοντας ολοκληρωμένες στρατηγικές που ανταποκρίνονται στις διαφορετικές ανάγκες όλων των εργαζομένων, οι οργανισμοί μπορούν να δημιουργήσουν ένα περιβάλλον όπου όλοι έχουν την ευκαιρία να επιτύχουν και να ευδοκιμήσουν στην ψηφιακή εποχή.

ε. Δυναμική Εργασιακών Σχέσεων⁴⁰:

Τα παραδοσιακά μοντέλα εργασιακών σχέσεων μπορεί να χρειαστεί να προσαρμοστούν στη μεταβαλλόμενη φύση της εργασίας και του εργατικού δυναμικού. Τα συνδικάτα και η διοίκηση πρέπει να συνεργαστούν για να αντιμετωπίσουν τις επιπτώσεις των νέων τεχνολογιών στους ρόλους εργασίας, στις συνθήκες εργασίας και στα δικαιώματα των εργαζομένων.

Τα συνδικάτα και η διοίκηση πρέπει να συνεργαστούν στενά για να αντιμετωπίσουν τον αντίκτυπο των νέων τεχνολογιών στους εργασιακούς ρόλους, τις συνθήκες εργασίας και τα δικαιώματα των εργαζομένων. Οι βασικές στρατηγικές προσέγγισης που μπορούν να υιοθετήσουν είναι οι παρακάτω:

⁴⁰ Dolamore, S. (2019). Detecting empathy in public organizations: Creating a more relational public administration. *Administrative Theory & Praxis*, pp.1–24.
doi:<https://doi.org/10.1080/10841806.2019.1700458>

(1) Μικτές Επιτροπές και Ειδικές Ομάδες⁴¹

Είναι απαραίτητος ο σχηματισμός κοινών επιτροπών που θα περιλαμβάνουν εκπροσώπους των συνδικάτων και της διοίκησης για την αξιολόγηση και την αντιμετώπιση των επιπτώσεων των νέων τεχνολογιών. Με τον τρόπο αυτό θα πραγματοποιούνται τακτικές συναντήσεις προκειμένου να συζητηθούν οι τεχνολογικές αλλαγές και ο αντίκτυπός τους στους ρόλους και τις συνθήκες εργασίας.

(2) Διαφάνεια και Επικοινωνία

Η ύπαρξη διαφάνειας στην επικοινωνία σχετικά με τις επερχόμενες τεχνολογικές αλλαγές, τα χρονοδιαγράμματα υλοποίησης και τις αναμενόμενες επιπτώσεις αλλά και η δημιουργία μηχανισμών για τους δημόσιους υπαλλήλους προκειμένου να παρέχουν ανατροφοδότηση και να εκφράζουν ανησυχίες σχετικά με τις νέες τεχνολογίες ευνοούν και ενδυναμώνουν τη διαφάνεια και την επικοινωνία.

(3) Συνεργατικά Εκπαιδευτικά Προγράμματα

Πρωτοβουλίες ανάπτυξης δεξιοτήτων με την ανάπτυξη και εφαρμογή προγραμμάτων κατάρτισης από κοινού για να βοηθήσουν τους δημόσιους υπαλλήλους να αποκτήσουν νέες δεξιότητες που απαιτούνται για τη λειτουργία νέων τεχνολογιών. Επιπλέον προώθηση κουλτούρας συνεχούς μάθησης για να διατηρηθεί εργατικό δυναμικό προσαρμόσιμο στις τεχνολογικές εξελίξεις.

(4) Συμπεριληπτική Λήψη Αποφάσεων

Συμμετοχή εκπροσώπων των συνδικάτων στις διαδικασίες σχεδιασμού και λήψης αποφάσεων σχετικά με την υιοθέτηση νέων τεχνολογιών. Διεξαγωγή κοινών αξιολογήσεων των επιπτώσεων της τεχνολογία και πώς θα επηρεάσει τους ρόλους της εργασίας, τις συνθήκες εργασίας και τα δικαιώματα των εργαζομένων.

(5) Διαπραγμάτευση και Συλλογικές Διαπραγματεύσεις

⁴¹ Duggal, N. (2018). Emotional Intelligence in the Workplace: Why You Need It, How to Get It. [online] Simplilearn.com. Available at: <https://www.simplilearn.com/emotional-intelligence-what-why-and-how-article>.

Επαναδιαπραγμάτευση συλλογικών συμβάσεων εργασίας ώστε να συμπεριληφθούν ρήτρες που αφορούν την εισαγωγή και την ενσωμάτωση νέων τεχνολογιών. Συμπερίληψη διατάξεων που διασφαλίζουν την εργασιακή ασφάλεια και περιγράφουν μέτρα υποστήριξης για τους εκτοπισμένους εργαζομένους.

(6) Εστίαση στην Υγεία και την Ασφάλεια⁴²

Διασφάλιση ότι οι νέες τεχνολογίες συμμορφώνονται με τα πρότυπα υγείας και ασφάλειας και δεν θέτουν σε κίνδυνο την ευημερία των εργαζομένων. Για το λόγο αυτό κρίνεται σκόπιμη η διεξαγωγή εργονομικών αξιολογήσεων για τον μετριασμό τυχόν δυσμενών επιπτώσεων στη σωματική υγεία των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα λόγω της νέας τεχνολογίας.

(7) Δικαιώματα και Προστασία

Εφαρμογή πολιτικών για την προστασία του απορρήτου των δεδομένων των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα στο πλαίσιο των νέων τεχνολογιών που συλλέγουν ή επεξεργάζονται προσωπικά δεδομένα. Απαιτείται η διασφάλιση ότι οι τεχνολογικές αλλαγές δεν οδηγούν σε αθέμιτες πρακτικές αποζημίωσης και ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι αμείβονται δίκαια για πρόσθετες δεξιότητες και ευθύνες.

(8) Υποστήριξη για Μετάβαση

Παροχή υποστήριξης, όπως παροχή συμβουλών, υπηρεσίες τοποθέτησης και πακέτα απόλυσης για τους δημόσιους υπαλλήλους που επηρεάζονται από τις τεχνολογικές αλλαγές. Για την ομαλή μετάβαση από συγκεκριμένο εργασιακό τομέα σε άλλο ο οποίος θα προκύψει εξαιτίας των τεχνολογικών αλλαγών απαιτείται η ανάπτυξη μονοπατιών σταδιοδρομίας που επιτρέπουν στους δημόσιους υπαλλήλους να μεταβούν σε νέους ρόλους που δημιουργούνται από τις τεχνολογικές εξελίξεις.

(9) Παρακολούθηση και Αξιολόγηση

Καθιέρωση διαδικασιών για τη συνεχή παρακολούθηση των επιπτώσεων των νέων τεχνολογιών στο εργατικό δυναμικό. Διεξαγωγή

⁴² Fteiha, M. and Awwad, N. (2020). Emotional intelligence and its relationship with stress coping style. *Health Psychology Open*, 7(2). doi:<https://doi.org/10.1177/2055102920970416>

περιοδικών επισκοπήσεων για να αξιολογηθεί η αποτελεσματικότητα των μέτρων που λαμβάνονται και να πραγματοποιηθούν οι απαραίτητες προσαρμογές.

(10) Συνηγορία και επιρροή πολιτικής

Απαιτείται η συνεργασία για την υποστήριξη πολιτικών και κανονισμών που προωθούν δίκαιες εργασιακές πρακτικές στο πλαίσιο της τεχνολογικής αλλαγής. Παράλληλα είναι κρίσιμος παράγοντας και η προσπάθεια να επηρεαστεί η ανάπτυξη βιομηχανικών προτύπων και πολιτικών που διέπουν την εφαρμογή νέων τεχνολογιών.

Οι δημόσιοι υπάλληλοι μέσω αυτών των στρατηγικών, τα συνδικάτα και η διοίκηση μπορούν να διασφαλίσουν ότι η ενσωμάτωση νέων τεχνολογιών ενισχύει την παραγωγικότητα προστατεύοντας παράλληλα τα δικαιώματα των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα και βελτιώνοντας τις συνθήκες εργασίας.

στ. Στρατηγικές για την αντιμετώπιση των προκλήσεων⁴³

Για την αποτελεσματική αντιμετώπιση των προκλήσεων που θέτει η εισαγωγή νέων τεχνολογιών στις εργασιακές σχέσεις, είναι απαραίτητη μια ολοκληρωμένη στρατηγική που περιλαμβάνει προληπτική συνεργασία μεταξύ συνδικάτων και διοίκησης. Οι βασικές στρατηγικές προς εφαρμογή είναι οι παρακάτω⁴⁴:

(1) Προληπτική Δέσμευση και Επικοινωνία

Συμμετοχή των συνδικάτων νωρίς στη διαδικασία σχεδιασμού και εφαρμογής της τεχνολογίας για να διασφαλισθεί ότι η συμβολή τους λαμβάνεται υπόψη. Από την άλλη πλευρά είναι απαραίτητο να διατηρηθούν ανοιχτεί και διαφανείς διαύλους επικοινωνίας για να ενημερώνονται όλοι οι ενδιαφερόμενοι για τις τεχνολογικές αλλαγές και τις επιπτώσεις τους.

(2) Ολοκληρωμένα Προγράμματα Κατάρτισης και Επανεκπαίδευσης

⁴³ Φαναριώτης Π., 1999, "Διοίκηση Δημοσίων Υπηρεσιών και Οργανισμών" Αθήνα, Εκδόσεις Σταμούλη Αθ.

⁴⁴ Indeed Editorial Team (2018). Communication Skills: Definitions and Examples | Indeed.com. [online] Indeed.com. Available at: <https://www.indeed.com/career-advice/resumes-coverletters/communication-skills>.

Εφαρμογή ισχυρών προγραμμάτων κατάρτισης για να βοηθηθούν οι δημόσιοι υπάλληλοι να αποκτήσουν τις απαραίτητες δεξιότητες για τη λειτουργία νέων τεχνολογιών. Προώθηση της συνεχούς εκπαίδευσης και τη διαβίου μάθησης για να διατηρηθεί το εργατικό δυναμικό προσαρμόσιμο στις συνεχείς τεχνολογικές εξελίξεις.

(3) Κοινές Επιτροπές Τεχνολογίας

Δημιουργία κοινών επιτροπών που θα αποτελούνται από εκπροσώπους των συνδικάτων και τη διοίκηση για την επίβλεψη της εφαρμογής των νέων τεχνολογιών. Διεξαγωγή τακτικών αξιολογήσεις για την αξιολόγηση του αντίκτυπου των νέων τεχνολογιών στους ρόλους εργασίας, στις συνθήκες εργασίας και στα δικαιώματα των εργαζομένων.

(4) Αναθεωρημένες Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας

Επαναδιαπραγμάτευση συλλογικών συμβάσεων εργασίας για να συμπεριλάβει διατάξεις που αφορούν την εισαγωγή και την ενσωμάτωση νέων τεχνολογιών. Απαραίτητη προϋπόθεση ότι οι συμφωνίες περιλαμβάνουν μέτρα για την προστασία της εργασιακής ασφάλειας και την παροχή υποστήριξης στους δημόσιους υπαλλήλους που επηρεάζονται από τις τεχνολογικές αλλαγές.

(5) Θέματα για την υγεία και την ασφάλεια

Πραγματοποίηση εργονομικών αξιολογήσεων για να διασφαλιστεί ότι οι νέες τεχνολογίες δεν επηρεάζουν αρνητικά την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα ενώ ταυτόχρονα απαιτείται η συμμόρφωση με πρότυπα στην κατεύθυνση ότι οι νέες τεχνολογίες συμμορφώνονται με τα υπάρχοντα πρότυπα και κανονισμούς υγείας και ασφάλειας.

(6) Απόρρητο Δεδομένων και Δεοντολογικά Θέματα

Απαραίτητη προϋπόθεση ισόρροπης λειτουργίας ενός οργανισμού αποτελεί η ανάπτυξη και επιβολή πολιτικών για την προστασία του απορρήτου των δεδομένων των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα στο πλαίσιο των νέων τεχνολογιών ταυτόχρονα με τη διασφάλιση της ηθικής χρήσης της τεχνολογίας, ιδίως όσον αφορά την επιτήρηση και την παρακολούθηση των εργαζομένων.

(7) Υποστήριξη για Μετάβαση και Προσαρμογή

Τίποτα από τα προαναφερθέντα δεν δύναται να επιτευχθεί χωρίς την παροχή υποστήριξης, όπως παροχή συμβουλών, υπηρεσιών τοποθέτησης και πακέτα απόλυσης για εργαζομένους που εκτοπίστηκαν λόγω τεχνολογικών αλλαγών. Ταυτόχρονα θα πρέπει να αναπτυχθούν σαφή χρονοδιαγράμματα σταδιοδρομίας που επιτρέπουν στους δημόσιους υπαλλήλους να μεταβούν σε νέους ρόλους που δημιουργούνται από τις τεχνολογικές εξελίξεις.

(8) Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας

Η υιοθέτηση ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας, όπως η απομακρυσμένη εργασία, για να αξιοποιηθεί η τεχνολογία ενώ ικανοποιούνται και οι ανάγκες των εργαζομένων. Οι εν λόγω ρυθμίσεις επιτρέπουν την εφαρμογή ευέλικτου προγραμματισμού για να βοηθηθούν οι δημόσιοι υπάλληλοι να εξισορροπήσουν την προσωπική και επαγγελματική τους ζωή στο πλαίσιο της νέας τεχνολογίας.

(9) Τακτική Παρακολούθηση και Αξιολόγηση

Καθιέρωση διαδικασιών για συνεχή παρακολούθηση των επιπτώσεων των νέων τεχνολογιών στις εργασιακές σχέσεις με την δημιουργία μηχανισμών για συνεχή ανατροφοδότηση από τους δημόσιους υπαλλήλους για τον εντοπισμό και την έγκαιρη αντιμετώπιση προβλημάτων.

(10) Συνηγορία και Ανάπτυξη Πολιτικών

Συνεργασία για να υποστηριχθούν πολιτικές και κανονισμοί που υποστηρίζουν δίκαιες εργασιακές πρακτικές στο πλαίσιο της τεχνολογικής αλλαγής ενώ είναι δυνατός ο επηρεασμός της ανάπτυξης βιομηχανικών προτύπων που διέπουν την εφαρμογή νέων τεχνολογιών.

(11) Συνεργατική Επίλυση Προβλημάτων

Η ανάπτυξη πλαισίων για συνεργατική επίλυση προβλημάτων για την αντιμετώπιση προκλήσεων που προκύπτουν από τεχνολογικές αλλαγές. Αποτρέπει τη σύγκρουση που προέρχεται από την εκδήλωση διαφορών που σχετίζονται με την εφαρμογή της τεχνολογίας.

(12) Συμμετοχή και Ενδυνάμωση Εργαζομένων

Συμμετοχή των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα στη διαδικασία λήψης αποφάσεων σχετικά με την εφαρμογή της τεχνολογίας για να διασφαλιστεί ότι

λαμβάνονται υπόψη οι ανησυχίες και οι προτάσεις τους. Στην κατεύθυνση αυτή ορίζονται οι συμμετοχικές προσεγγίσεις για την υιοθέτηση της τεχνολογίας, διασφαλίζοντας ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι αισθάνονται μια αίσθηση ιδιοκτησίας και συμμετοχής.

(13) Συμπράξεις Έρευνας και Ανάπτυξης

Συμμετοχή σε συνεργασίες με ερευνητικά ιδρύματα και παρόχους τεχνολογίας για να γίνει κατανοητό τον πιθανό αντίκτυπο των νέων τεχνολογιών και να αναπτυχθούν λύσεις φιλικές προς τους δημόσιους υπαλλήλους. Παράλληλα είναι απαραίτητη η εφαρμογή πιλοτικών προγραμμάτων για τη δοκιμή νέων τεχνολογιών σε μικρότερη κλίμακα πριν από την υιοθέτηση σε πλήρη κλίμακα.

Εφαρμόζοντας αυτές τις στρατηγικές, τα συνδικάτα και η διοίκηση μπορούν να συνεργαστούν για να μετριάσουν τις προκλήσεις που θέτουν οι νέες τεχνολογίες, διασφαλίζοντας ότι οι τεχνολογικές εξελίξεις ωφελούν τόσο τον οργανισμό όσο και το εργατικό δυναμικό του.

ζ. Προσαρμογή Εργατικών Πολιτικών και Πρακτικών.

Η ενημέρωση της εργατικής νομοθεσίας και των πολιτικών ώστε να αντικατοπτρίζουν τις σύγχρονες ρυθμίσεις και τεχνολογίες εργασίας περιλαμβάνει πολλούς βασικούς τομείς εστίασης. Οι προτάσεις καθώς και οι πιθανές στρατηγικές για την ενημέρωση αυτών των κανονισμών είναι οι παρακάτω:

(1) Προστασία Εργαζομένων

Πολλοί δημόσιοι υπάλληλοι που απασχολούνται δια ζώσης δεν διαθέτουν παραδοσιακές προστασίες απασχόλησης όπως ο κατώτατος μισθός, τα επιδόματα υγείας και η ασφάλεια της εργασίας. Απαιτείται επομένως αποσαφήνιση των νομικών ορισμών του εργαζομένου έναντι του ανεξάρτητου εργολάβου για να διασφαλισθεί ότι λαμβάνουν την κατάλληλη προστασία. Αυτό δύναται να επιτευχθεί με τη δημιουργία μεταφοράς των παροχών που επιτρέπουν στους δημόσιους υπαλλήλους να διατηρούν τα οφέλη σε διαφορετικές θέσεις εργασίας και παραστάσεις αλλά και την εφαρμογή νόμων για τον κατώτατο μισθό και βασικές προστασίες για τους εργαζομένους ,

διασφαλίζοντας ότι δεν θα αποτελούν θύματα εκμετάλλευσης από το Δημόσιο τομέα.

(2) Κανονισμοί εξ αποστάσεως εργασίας

Η άνοδος της εξ αποστάσεως εργασίας εγείρει ζητήματα σχετικά με την εργατική νομοθεσία που είναι παραδοσιακά σχεδιασμένη για περιβάλλοντα εργασίας στο χώρο εργασίας. Έτσι απαιτείται προσαρμογή των κανονισμών για την παρακολούθηση και διαχείριση των ωρών εργασίας και των υπερωριών για απομακρυσμένους υπαλλήλους. Είναι επιπλέον χρήσιμη η αποσαφήνιση των φορολογικών επιπτώσεων και της επιλεξιμότητας των παροχών για τους απομακρυσμένους δημόσιους υπαλλήλους, συμπεριλαμβανομένων των σεναρίων διασυννοριακής εργασίας.

(3) Τεχνολογική Ολοκλήρωση και Παρακολούθηση

Η αυξημένη χρήση τεχνολογίας για την παρακολούθηση και την παρακολούθηση της παραγωγικότητας μπορεί να παραβιάσει το απόρρητο και τα δικαιώματα των εργαζομένων. Απαιτείται επομένως η εφαρμογή νόμων για την προστασία του ψηφιακού απορρήτου των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα και ρύθμιση των πρακτικών επιτήρησης των εργοδοτών ενώ θα πρέπει να υποχρεωτική η ενημέρωση εκ μέρους των εργοδοτών της φύσης και της έκτασης της παρακολούθησης και της συλλογής δεδομένων για τους δημόσιους υπαλλήλους. Συναφώς απαιτείται η δημιουργία κατευθυντήριων γραμμών για την ηθική χρήση της τεχνητής νοημοσύνης και της αυτοματοποίησης στις προσλήψεις, την αξιολόγηση της απόδοσης και τη διαχείριση του χώρου εργασίας.

(4) Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

Η ασάφεια των γραμμών μεταξύ της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής, ειδικά με την εξ αποστάσεως εργασία, μπορεί να οδηγήσει σε εξάντληση και στρες. Για το λόγο αυτό είναι απαραίτητη η θέσπιση νόμων που παρέχουν στους εργαζομένους το δικαίωμα να αποσυνδεθούν από τις επικοινωνιακές εργασίες εκτός των ωρών εργασίας και να εφαρμόζουν ευέλικτο ωράριο εργασίας που δύναται να επιτευχθεί με την προώθηση ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας που θα επιτρέπουν στους δημόσιους υπαλλήλους να εξισορροπούν την εργασία και τις προσωπικές τους ευθύνες.

(5) Ανάπτυξη Δεξιοτήτων και Δια Βίου Μάθηση

Οι ραγδαίες τεχνολογικές εξελίξεις απαιτούν συνεχή αναβάθμιση των δεξιοτήτων και επανεκπαίδευση του εργατικού δυναμικού. Για το λόγο αυτό θα πρέπει να οργανώνονται προγράμματα κατάρτισης και ανάπτυξης εργαζομένων. Παράλληλα απαιτείται η αύξηση των κρατικών επενδύσεων σε πρωτοβουλίες δια βίου μάθησης και συνεργασίες με εκπαιδευτικά ιδρύματα.

(6) Ίδια κεφάλαια και ένταξη

Τα σύγχρονα περιβάλλοντα εργασίας πρέπει να διασφαλίζουν την ισότητα και την ένταξη σε διάφορες ομάδες εργαζομένων. Συνεπώς αποτελεί μονόδρομος η ενίσχυση και επέκταση των νόμων κατά των διακρίσεων για την αντιμετώπιση προκαταλήψεων στη χρήση της τεχνολογίας και στην εξ αποστάσεως εργασία. Παράλληλα απαιτείται ενθάρρυνση πολιτικών χωρίς αποκλεισμούς στο χώρο εργασίας που υποστηρίζουν τη διαφορετικότητα, την ισότητα και την ένταξη.

(7) Υγεία και ευεξία

Η αλλαγή στη δυναμική της εργασίας επηρεάζει την ψυχική υγεία των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα και τη συνολική ευημερία. Για την αντιμετώπιση των εν λόγω προβλημάτων απαιτείται η διοχέτευση των πόρων ψυχικής υγείας που παρέχονται από τον εργοδότη και των συστημάτων υποστήριξης στους σκοπούς για τους οποίους προορίζονται προκειμένου να υπάρξει ολιστική αντιμετώπιση των προκλήσεων. Τέλος απαιτείται η ενημέρωση των εργονομικών και περιβαλλοντικών προτύπων για ρυθμίσεις απομακρυσμένης εργασίας.

(8) Εκπροσώπηση Εργασίας και Συλλογικές Διαπραγματεύσεις

Οι νέες ρυθμίσεις εργασίας μπορούν να αποδυναμώσουν τις παραδοσιακές δομές εκπροσώπησης της εργασίας. Συνεπώς απαιτείται η διασφάλιση του ότι οι κάθε είδους δημόσιοι υπάλληλοι έχουν το δικαίωμα να οργανώνονται και να συμμετέχουν σε συλλογικές διαπραγματεύσεις. Η διευκόλυνση ψηφιακών πλατφορμών για εκπροσώπηση και υπεράσπιση των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα σε απομακρυσμένα και διάσπαρτα περιβάλλοντα εργασίας αποτελεί σοβαρή υποχρέωση του Κράτους.

(9) Επίτευξη διαλόγου μεταξύ των ενδιαφερομένων

Ο συνεχής διάλογος μεταξύ των ενδιαφερομένων -υπεύθυνων χάραξης πολιτικής, εργοδοτών, εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα και ειδικών της τεχνολογίας- είναι πράγματι απαραίτητος για τη δημιουργία μιας δυναμικής και δίκαιης αγοράς εργασίας. Ο τρόπος συνεισφοράς κάθε ομάδας σε αυτή τη συνεχή συνομιλία και τα βήματα που απαιτούνται για τη διευκόλυνση του αποτελεσματικού διαλόγου φαίνεται παρακάτω:

Οι επικεφαλής χάραξης πολιτικής είναι υπεύθυνοι για τη θέσπιση νόμων και κανονισμών που προστατεύουν τους δημόσιους υπαλλήλους και προωθούν τις δίκαιες εργασιακές πρακτικές και την ανάπτυξη και ενημέρωση νομοθεσίας που αντικατοπτρίζει την πραγματικότητα των σύγχρονων ρυθμίσεων και τεχνολογιών εργασίας. Απαιτείται όμως και η διασφάλιση ότι οι κανονισμοί συμβαδίζουν με τις τεχνολογικές εξελίξεις και προστατεύουν τα δικαιώματα των εργαζομένων. Προς την κατεύθυνση αυτή είναι απαραίτητη η διευκόλυνση των δημόσιων διαβουλεύσεων και ακροάσεων για τη συλλογή πληροφοριών από διάφορους ενδιαφερόμενους. Απαιτείται επομένως η οργάνωση τακτικών συζητήσεων με εκπροσώπους από όλες τις ομάδες ενδιαφερομένων και η χρήση κατάλληλων εργαλείων για τη συλλογή σχολίων από Δημόσιος τομέας, δημόσιους υπαλλήλους και ειδικούς της τεχνολογίας. Παράλληλα διαφαίνεται ότι είναι κρίσιμη η δημιουργία συμβουλευτικών επιτροπών που περιλαμβάνουν διάφορους ενδιαφερόμενους για να παρέχουν συνεχείς γνώσεις και συστάσεις.

(α) Ενδιαφερόμενα μέρη συμμετοχής στο διάλογο.

Τα ενδιαφερόμενα μέρη που θα συμμετέχουν στο διάλογο είναι τα παρακάτω:

1/ Δημόσιος τομέας

Οι Δημόσιος τομέας πρέπει να εφαρμόζει δίκαιες και βιώσιμες πρακτικές εργασίας και να προσαρμόζονται στις νέες τεχνολογίες και τις ρυθμίσεις εργασίας. Να μοιράζεται τις βέλτιστες πρακτικές για την ενσωμάτωση της τεχνολογίας και των ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας, διατηρώντας παράλληλα δίκαια πρότυπα εργασίας. Να δίνει προτεραιότητα στην υγεία, την ασφάλεια και την ευημερία των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα σε όλες τις επιχειρηματικές

αποφάσεις και να οδηγούν στον δρόμο του πειραματισμού και της υιοθέτησης νέων μοντέλων εργασίας που μπορούν να χρησιμεύσουν ως σημεία αναφοράς.

2/ Δημόσιοι υπάλληλοι

Οι δημόσιοι υπάλληλοι πρέπει να συμμετέχουν ενεργά στη διαμόρφωση του εργασιακού τους περιβάλλοντος και να υπερασπίζονται τα δικαιώματά τους. Θα πρέπει να παρέχουν πληροφορίες για την καθημερινή πραγματικότητα των διαφορετικών ρυθμίσεων εργασίας και τον αντίκτυπο των νέων τεχνολογιών και να υποστηρίζουν τη δίκαιη μεταχείριση και τις πολιτικές που προστατεύουν τα συμφέροντά τους.

3/ Ειδικοί Τεχνολογίας

Οι ειδικοί της τεχνολογίας μπορούν να καθοδηγήσουν την ηθική και πρακτική εφαρμογή των νέων τεχνολογιών στο χώρο εργασίας με την παροχή εμπειρογνωμοσύνης σχετικά με τις δυνατότητες και τους περιορισμούς των νέων τεχνολογιών. Ταυτόχρονα οφείλουν να αναπτύξουν ηθικές κατευθυντήριες γραμμές για τη χρήση της τεχνολογίας στο χώρο εργασίας και να δημιουργήσουν τεχνολογικές λύσεις που ενισχύουν την παραγωγικότητα χωρίς να διακυβεύονται τα δικαιώματα των εργαζομένων. Για την επίτευξη αυτών των στόχων είναι αναγκαία η συμμετοχή και η οργάνωση σχετικών συνέδριων και εργαστήριων για να συζητείται το αντίκτυπο της τεχνολογίας στην εργασία. Η συνεργασία σε διεπιστημονικές ομάδες με υπεύθυνους χάραξης πολιτικής, Δημόσιος τομέας και δημόσιους υπαλλήλους για την αντιμετώπιση των προκλήσεων με τη διεξαγωγή έρευνας σχετικά με τον αντίκτυπο της τεχνολογίας στην αγορά εργασίας και κοινοποίηση ευρημάτων με τους ενδιαφερόμενους.

Παράλληλα με τα προαναφερόμενα απαιτείται η ανάπτυξη κοινών πρωτοβουλιών όπου όλοι οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να συνεργαστούν σε έργα και πολιτικές με τη διαβεβαίωση ότι οι διαφανείς δίαυλοι επικοινωνίας είναι ανοιχτοί μεταξύ όλων των μερών. Η παροχή τακτικών ενημερώσεων και εκθέσεων σχετικά με την πρόοδο των πολιτικών εργασίας και τις τεχνολογικές επιπτώσεις σε συνδυασμό με τη θέσπιση μηχανισμών διαμεσολάβησης και επίλυσης συγκρούσεων για την αντιμετώπιση διαφορών και διαφωνιών αποτελεί βασικό πυλώνα της επιτυχίας του όλου εγχειρήματος.

Μπορούμε λοιπόν να καταλήξουμε στο συμπέρασμα ότι μια δυναμική και δίκαιη αγορά εργασίας απαιτεί συνεχή και ανοιχτό διάλογο μεταξύ των υπευθύνων χάραξης πολιτικής, των εργοδοτών, των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα και των ειδικών της τεχνολογίας. Με την προώθηση της συνεργασίας και τη διασφάλιση ότι όλες οι φωνές ακούγονται, είναι δυνατό να δημιουργηθεί ένα εργασιακό περιβάλλον που είναι δίκαιο, προσαρμόσιμο και προνοητικό. Η τακτική δέσμευση, η διαφανής επικοινωνία και η δέσμευση για ένταξη είναι το κλειδί για την επίτευξη αυτού του στόχου.

Ο εκσυγχρονισμός της εργατικής νομοθεσίας και των πολιτικών απαιτεί μια πολύπλευρη προσέγγιση που εξισορροπεί τα συμφέροντα των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα και των εργοδοτών, προσαρμόζοντας παράλληλα τις τεχνολογικές εξελίξεις και τις εξελισσόμενες ρυθμίσεις εργασίας. Ο συνεχής διάλογος μεταξύ των ενδιαφερομένων, συμπεριλαμβανομένων των υπευθύνων χάραξης πολιτικής, των εργοδοτών, των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα και των ειδικών της τεχνολογίας, είναι απαραίτητος για τη δημιουργία μιας δυναμικής και δίκαιης αγοράς εργασίας.

Αντιμετωπίζοντας αυτές τις προκλήσεις και αξιοποιώντας τις ευκαιρίες που παρουσιάζουν οι σύγχρονες τεχνολογίες, οι εργασιακές σχέσεις μπορούν να εξελιχθούν για να υποστηρίξουν ένα πιο δυναμικό, παραγωγικό και δίκαιο περιβάλλον εργασίας.

3.3 Νομική αντιμετώπιση της εισαγωγή της τεχνητής νοημοσύνης στην επεξεργασία προσωπικών δεδομένων στο Δημόσιο Τομέα

Στην Ελλάδα, η ρύθμιση της τεχνητής νοημοσύνης και της προστασίας των προσωπικών δεδομένων διαμορφώνεται σε μεγάλο βαθμό από τη νομοθεσία της ΕΕ, ιδιαίτερα από τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων (GDPR), καθώς και από την εθνική νομοθεσία και άλλους σχετικούς κανονισμούς. Η Ελλάδα, όπως και άλλα κράτη μέλη της ΕΕ, θέτουν ως βασικό μέλημά τους την προστασία των προσωπικών δεδομένων, η οποία αποτελεί το προαπαιτούμενο για την ανάπτυξη συστημάτων τεχνητής νοημοσύνης. Τα θεσμικά κείμενα αντιμετώπισης της εν λόγω κατάστασης είναι τα παρακάτω:

α. Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων της ΕΕ (GDPR)⁴⁵

Ο GDPR, ο οποίος τέθηκε σε ισχύ στις 25 Μαΐου 2018, είναι το πρωταρχικό νομικό πλαίσιο που διέπει την προστασία των προσωπικών δεδομένων στην Ελλάδα και σε ολόκληρη την ΕΕ. Αν και δεν αφορά συγκεκριμένα την τεχνητή νοημοσύνη, ο GDPR έχει σημαντικό αντίκτυπο στα συστήματα τεχνητής νοημοσύνης που επεξεργάζονται προσωπικά δεδομένα. Οι βασικές διατάξεις περιλαμβάνουν Νομιμότητα της Επεξεργασίας: Τα συστήματα τεχνητής νοημοσύνης που επεξεργάζονται προσωπικά δεδομένα πρέπει να συμμορφώνονται με τις έξι νόμιμες βάσεις επεξεργασίας (συγκατάθεση, συμβατική αναγκαιότητα, νομική υποχρέωση κ.λπ.). Διαφάνεια και λογοδοσία: Οι οργανισμοί που αναπτύσσουν συστήματα τεχνητής νοημοσύνης πρέπει να διασφαλίζουν τη διαφάνεια σχετικά με τον τρόπο επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων, συμπεριλαμβανομένης της παροχής στους χρήστες σαφών πληροφοριών σχετικά με το σκοπό και τη λογική των συστημάτων λήψης αποφάσεων που βασίζονται σε τεχνητή νοημοσύνη. Ελαχιστοποίηση δεδομένων και περιορισμός σκοπού: Τα συστήματα τεχνητής νοημοσύνης πρέπει να συλλέγουν μόνο δεδομένα που είναι απαραίτητα για τον συγκεκριμένο σκοπό και τα δεδομένα δεν μπορούν να χρησιμοποιηθούν για άσχετους σκοπούς χωρίς περαιτέρω συναίνεση. Αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων και προφίλ: Το άρθρο 22 του GDPR ρυθμίζει την αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων, συμπεριλαμβανομένης της δημιουργίας προφίλ, η οποία αποτελεί βασική λειτουργία πολλών συστημάτων τεχνητής νοημοσύνης. Τα άτομα έχουν το δικαίωμα να μην υπόκεινται σε αποφάσεις που βασίζονται αποκλειστικά σε αυτοματοποιημένη επεξεργασία, εκτός εάν ισχύουν εξαιρέσεις.

β. Εθνική Εφαρμογή: Ν. 4624/2019⁴⁶

Η Ελλάδα εφάρμοσε τον GDPR μέσω του νόμου 4624/2019, ο οποίος εισάγει επίσης ορισμένες πρόσθετες εθνικές διατάξεις για την προστασία των δεδομένων. Τα βασικά στοιχεία αυτού του νόμου περιλαμβάνουν:

⁴⁵ Γιαννόπουλος Γ., Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων : Οι νέες υποχρεώσεις και η ευθύνη του Υπεύθυνου Επεξεργασίας, ΕφημΔΔ 2/2017

⁴⁶ https://www.dpa.gr/el/enimerwtiko/nomothesia/proswpika/nomothesia_prwsopikwn

Αρχή Προστασίας Δεδομένων (DPA): Η Ελληνική Αρχή Προστασίας Δεδομένων (ΗΔΠΑ) διαδραματίζει κρίσιμο ρόλο στην επιβολή του GDPR και της εθνικής νομοθεσίας, στην έκδοση κατευθυντήριων γραμμών και στη διαχείριση καταγγελιών σχετικά με την προστασία δεδομένων και την τεχνητή νοημοσύνη.

Επεξεργασία Ειδικών Κατηγοριών Δεδομένων: Ο νόμος 4624/2019 ευθυγραμμίζεται με τους αυστηρούς περιορισμούς του GDPR για την επεξεργασία ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων, όπως δεδομένα υγείας, βιομετρικά ή γενετικά δεδομένα, τα οποία χρησιμοποιούνται συνήθως από την τεχνητή νοημοσύνη σε τομείς όπως η υγειονομική περίθαλψη, τα οικονομικά ή η επιβολή του νόμου .

Εξαιρέσεις για την έρευνα και το δημόσιο συμφέρον: Τα συστήματα τεχνητής νοημοσύνης που χρησιμοποιούνται για επιστημονική έρευνα ή για το δημόσιο συμφέρον ενδέχεται να υπόκεινται σε ελαφρώς πιο ευέλικτους κανόνες, υπό την προϋπόθεση ότι προσφέρουν επαρκείς διασφαλίσεις.

γ. Τεχνητή Νοημοσύνη και Οδηγίες Δεοντολογίας⁴⁷

Αν και η Ελλάδα δεν διαθέτει αυτόνομο κανονισμό για την τεχνητή νοημοσύνη, αποτελεί μέρος ευρύτερων προσπαθειών της ΕΕ για την ανάπτυξη ενός ηθικού και νομικού πλαισίου για την τεχνητή νοημοσύνη. Ο νόμος της ΕΕ για την τεχνητή νοημοσύνη, που προτάθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή το 2021, πιθανότατα θα χρησιμεύσει ως βάση για μελλοντικούς εθνικούς νόμους για την τεχνητή νοημοσύνη μόλις εγκριθεί. Ο νόμος για την τεχνητή νοημοσύνη στοχεύει να καθιερώσει μια προσέγγιση βάσει κινδύνου για τη ρύθμιση της τεχνητής νοημοσύνης

δ. Τηλεπικοινωνίες και ΑΙ: Ν. 4070/2012⁴⁸

Ο ελληνικός νόμος 4070/2012 για τις τηλεπικοινωνίες θίγει επίσης ζητήματα προστασίας δεδομένων που σχετίζονται με την τεχνητή νοημοσύνη σε τομείς όπως:

⁴⁷ <https://ministryofjustice.gr/?p=5442>

⁴⁸ Ιγγλεζάκης Ι., Δίκαιο Πληροφορικής, 3η Έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2018

Ηλεκτρονικές Επικοινωνίες και Απόρρητο Δεδομένων: Αυτός ο νόμος ρυθμίζει το απόρρητο των επικοινωνιών και την προστασία των προσωπικών δεδομένων στις τηλεπικοινωνιακές υπηρεσίες, συμπεριλαμβανομένων συστημάτων που τροφοδοτούνται με τεχνητή νοημοσύνη, όπως τα chatbots ή οι αυτοματοποιημένες πλατφόρμες εξυπηρέτησης πελατών.

Μέτρα για την ασφάλεια στον κυβερνοχώρο: Η τεχνητή νοημοσύνη χρησιμοποιείται ολοένα και περισσότερο σε λύσεις κυβερνών ασφάλειας και οι υπεύθυνοι επεξεργασίας δεδομένων πρέπει να διασφαλίζουν ισχυρή προστασία από επιθέσεις που βασίζονται στην τεχνητή νοημοσύνη σε προσωπικά δεδομένα.

ε. Προστασία Δεδομένων Υγείας και ΤΝ

Σε τομείς όπως η υγειονομική περίθαλψη, όπου η τεχνητή νοημοσύνη χρησιμοποιείται όλο και περισσότερο για προγνωστικές αναλύσεις και διαγνωστικά, η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων υπόκειται σε αυστηρή επίβλεψη. Η ελληνική νομοθεσία, σύμφωνα με τον GDPR, επιβάλλει πρόσθετες διασφαλίσεις όταν η τεχνητή νοημοσύνη επεξεργάζεται δεδομένα που σχετίζονται με την υγεία:

Συναίνεση Ασθενούς: Τα συστήματα τεχνητής νοημοσύνης που χρησιμοποιούνται στην υγειονομική περίθαλψη πρέπει να λαμβάνουν ρητή συγκατάθεση του ασθενούς πριν από την επεξεργασία ευαίσθητων δεδομένων.

Διασφαλίσεις για την ακρίβεια δεδομένων: Δεδομένου ότι η τεχνητή νοημοσύνη μπορεί να έχει σημαντικό αντίκτυπο στα αποτελέσματα των ασθενών, η ακρίβεια και η ασφάλεια των προσωπικών δεδομένων που χρησιμοποιούνται από συστήματα τεχνητής νοημοσύνης είναι κρίσιμης σημασίας, με κυρώσεις για παραβιάσεις τόσο βάσει του GDPR όσο και της εθνικής νομοθεσίας.

στ. Αναγνώριση προσώπου και βιομετρικά δεδομένα

Οι τεχνολογίες τεχνητής νοημοσύνης, όπως τα συστήματα αναγνώρισης προσώπου, που βασίζονται σε μεγάλο βαθμό σε προσωπικά δεδομένα, ιδιαίτερα σε βιομετρικά δεδομένα, υπόκεινται σε αυστηρό ρυθμιστικό έλεγχο:

Χρήση σε δημόσιους χώρους: Η χρήση της τεχνολογίας αναγνώρισης προσώπου πρέπει να συμμορφώνονται με αυστηρούς όρους τόσο βάσει του GDPR όσο και της εθνικής νομοθεσίας, συμπεριλαμβανομένης της λήψης συναίνεσης ή της επίδειξης σαφούς νομικής βάσης.

Ρυθμιστικός Έλεγχος: Η Ελληνική Αρχή Προστασίας Δεδομένων επιβλέπει ενεργά την ανάπτυξη βιομετρικών συστημάτων τεχνητής νοημοσύνης, ειδικά αυτών που χρησιμοποιούνται από τις υπηρεσίες επιβολής του νόμου ή τη δημόσια ασφάλεια.

Προκλήσεις και Θεωρήσεις στην Ελληνική Νομοθεσία ΤΝ

Ενώ η Ελλάδα είναι ευθυγραμμισμένη με ευρύτερους κανονισμούς της ΕΕ όπως ο GDPR, εξακολουθούν να υπάρχουν αρκετές προκλήσεις σχετικά με την ανάπτυξη ειδικών νομικών πλαισίων για την τεχνητή νοημοσύνη:

Εξισορρόπηση Καινοτομίας και Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων: Η καινοτομία της τεχνητής νοημοσύνης, ειδικά σε τομείς όπως τα μεγάλα δεδομένα, η υγειονομική περίθαλψη και η χρηματοοικονομική τεχνολογία, μπορεί να έρχεται σε σύγκρουση με τους αυστηρούς κανόνες προστασίας δεδομένων, θέτοντας το ερώτημα πώς να εξισορροπηθεί η καινοτομία με τα ατομικά δικαιώματα απορρήτου.

Ηθική και διαφανής τεχνητή νοημοσύνη: Η διασφάλιση ότι τα συστήματα τεχνητής νοημοσύνης όχι μόνο συμμορφώνονται με τον GDPR αλλά και τηρούν τα ηθικά πρότυπα (μη διάκριση, δικαιοσύνη, διαφάνεια) αποτελεί αυξανόμενη ανησυχία, ειδικά στο πλαίσιο των δημόσιων υπηρεσιών και της επιβολής του νόμου.

ζ. Κανονισμός της ΕΕ για την Τεχνητή Νοημοσύνη (ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ (ΕΕ) 2024/1689).^{4950 51}

Ο πρόσφατος Κανονισμός 2024/1689 της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την Τεχνητή Νοημοσύνη (AI) θεσπίζει εναρμονισμένους κανόνες για τη διασφάλιση της ασφαλούς και ηθικής χρήσης των συστημάτων τεχνητής νοημοσύνης σε

⁴⁹ https://greece.representation.ec.europa.eu/news/enarxi-ishyos-toy-eyropaikoy-kanonismoy-gia-tin-tehniti-noimosyni-2024-08-01_el

⁵⁰ <https://www.siofaslaw.gr/kanonismos-ee-2024-1689-gia-tin-techniti-noimosyni/>

⁵¹ https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=OJ:L_202401689

όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ. Οι βασικές πτυχές αυτού του κανονισμού περιλαμβάνουν ένα πλαίσιο κατηγοριοποίησης των συστημάτων τεχνητής νοημοσύνης με βάση τον πιθανό κίνδυνο τους. Αρχικά απαγορεύει συστήματα που θεωρούνται επιβλαβή, όπως αυτά που χειραγωγούν τη συμπεριφορά ή εφαρμόζουν κοινωνική βαθμολογία. Επιπλέον επιβάλλει αυστηρές απαιτήσεις για συστήματα όπως βιομετρική ταυτοποίηση, εργαλεία υγειονομικής περίθαλψης και διαχείριση υποδομών ζωτικής σημασίας. Συναφώς ορίζει ελαφρύτερες υποχρεώσεις, όπως απαιτήσεις διαφάνειας για chatbots ή γενετικό AI.

Ο εν λόγω Κανονισμός στοχεύει σε δύο βασικά συστατικά τα οποία αφορούν στην αντιμετώπιση της Τεχνητής νοημοσύνης. Το πρώτο αφορά στην ανθρωποκεντρική προσέγγιση εστιάζοντας στην προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων, στην προώθηση της διαφάνειας και στη διασφάλιση λογοδοσίας αλλά και στις σαφείς ευθύνες που έχουν τόσο οι προγραμματιστές όσο και με χρήστες AI. Το δεύτερο αφορά στην ενθάρρυνση της καινοτομίας υποστηρίζοντας νεοφυείς και μικρές επιχειρήσεις δημιουργώντας "Sandboxes AI" για τη δοκιμή καινοτομιών υπό ρυθμιστική εποπτεία, ενισχύοντας μια ισορροπία μεταξύ ασφάλειας και προόδου. Δηλαδή σε ελεγχόμενα περιβάλλοντα δοκιμών που επιτρέπουν σε επιχειρήσεις, ερευνητές και startups να αναπτύξουν και να πειραματιστούν με συστήματα τεχνητής νοημοσύνης (AI) σε ένα πλαίσιο που συμμορφώνεται με κανονιστικές απαιτήσεις. Ο κύριος στόχος αυτών των περιβάλλοντων είναι να διευκολύνουν την καινοτομία, παρέχοντας τη δυνατότητα δοκιμής νέων ιδεών σε έναν περιορισμένο, αλλά ρεαλιστικό, χώρο, χωρίς να υπάρχει άμεση έκθεση σε πλήρη νομική ευθύνη.

Σε συνέχεια όσων προαναφέρθηκαν θα μπορούσαμε να πούμε ότι ο Κανονισμός 2024/1689 της ΕΕ για την Τεχνητή Νοημοσύνη μεταξύ των πολλών διατάξεων του, αντιμετωπίζει τις επιπτώσεις της τεχνητής νοημοσύνης στον χώρο εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις, δίνοντας έμφαση στη δικαιοσύνη, τη διαφάνεια και τη διασφάλιση των θεμελιωδών δικαιωμάτων. Οι Βασικές πτυχές που σχετίζονται με τις εργασιακές σχέσεις είναι η διαφάνεια και η υπευθυνότητα αφού ορίζεται ότι τα συστήματα τεχνητής νοημοσύνης που χρησιμοποιούνται στην απασχόληση, όπως τα εργαλεία πρόσληψης ή αξιολόγησης απόδοσης, πρέπει να είναι διαφανή στη λειτουργία τους. Οι εργοδότες πρέπει να

ενημερώνουν τους εργαζομένους για αποφάσεις που βασίζονται στην τεχνητή νοημοσύνη και τους επηρεάζουν. Τα συστήματα πρέπει να μπορούν να ελεγχθούν και να εξηγηθούν, διασφαλίζοντας ότι οι εργαζόμενοι μπορούν να αμφισβητήσουν αυτοματοποιημένες αποφάσεις. Επιπλέον όταν τα συστήματα τεχνητής νοημοσύνης χρησιμοποιούνται σε κρίσιμες λειτουργίες εργασίας, όπως οι διαδικασίες πρόσληψης, εμπίπτουν στην κατηγορία "υψηλού κινδύνου". Αυτές οι εφαρμογές υπόκεινται σε αυστηρότερες απαιτήσεις συμμόρφωσης, συμπεριλαμβανομένων ελέγχων ποιότητας δεδομένων, εκτιμήσεων κινδύνου και αξιολογήσεων τρίτων. Σημαντικό κομμάτι αποτελεί και η προστασία των εργαζομένων διότι ο Κανονισμός επιδιώκει να αποτρέψει τις διακρίσεις και τις μεροληπτική συμπεριφορά στους αλγόριθμους AI, διασφαλίζοντας δίκαιη μεταχείριση στις προσλήψεις, τις προαγωγές και την παρακολούθηση του χώρου εργασίας. Οι εργοδότες πρέπει να διασφαλίσουν ότι τα εργαλεία τεχνητής νοημοσύνης συμμορφώνονται με τη νομοθεσία της ΕΕ περί απορρήτου, ιδιαίτερα με τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων (GDPR), για την προστασία των δεδομένων των εργαζομένων. Τέλος τα συστήματα τεχνητής νοημοσύνης που χρησιμοποιούνται για την παρακολούθηση των εργαζομένων απαιτείται να πληρούν αυστηρά πρότυπα για να σέβονται το απόρρητο και την αξιοπρέπεια των εργαζομένων.

Ο Κανονισμός 2024/1689 της ΕΕ για την Τεχνητή Νοημοσύνη περιλαμβάνει διατάξεις που αφορούν άμεσα την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων κατά τη χρήση συστημάτων τεχνητής νοημοσύνης στον χώρο εργασίας. Αυτά τα μέτρα στοχεύουν στην ευθυγράμμιση της ανάπτυξης της τεχνητής νοημοσύνης με τις αρχές του Γενικού Κανονισμού για την Προστασία Δεδομένων (GDPR), διασφαλίζοντας την ιδιωτική ζωή και τα δικαιώματα των εργαζομένων.

Οι βασικότερες διατάξεις για την προστασία των προσωπικών δεδομένων⁵² αφορούν στις απαιτήσεις διαφάνειας, δηλαδή στο γεγονός ότι οι εργοδότες που χρησιμοποιούν συστήματα τεχνητής νοημοσύνης για αποφάσεις που επηρεάζουν τους εργαζόμενους (π.χ. προσλήψεις, προαγωγές ή παρακολούθηση) πρέπει να ενημερώνουν με σαφήνεια τους εργαζόμενους σχετικά με τη φύση, το εύρος και το σκοπό της επεξεργασίας δεδομένων. Οι

⁵² <https://www.iakovidoulaw.gr/o-kanonismos-ee-2024-1689-gia-tin-techniti-noimosyni-ai-act>

εργαζόμενοι πρέπει να ειδοποιούνται εάν τα προσωπικά τους δεδομένα αναλύονται από αλγόριθμους τεχνητής νοημοσύνης και θα πρέπει να έχουν πρόσβαση σε πληροφορίες σχετικά με τον τρόπο λήψης αποφάσεων. Επιπλέον τα συστήματα τεχνητής νοημοσύνης στο χώρο εργασίας υποχρεούνται να συλλέγουν μόνο τα δεδομένα που είναι απαραίτητα για τη λειτουργία τους, σύμφωνα με τις αρχές ελαχιστοποίησης δεδομένων του GDPR. Βασικό συστατικό της σχεδίασης των εργαλείων τεχνητής νοημοσύνης είναι ότι θα πρέπει να αποφεύγουν τις προκαταλήψεις ή τις διακρίσεις που βασίζονται σε ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα, όπως το φύλο, η φυλή ή η ηλικία. Οι προγραμματιστές συστημάτων τεχνητής νοημοσύνης πρέπει να διεξάγουν αξιολογήσεις κινδύνου και να διασφαλίζουν ότι τα δεδομένα που χρησιμοποιούνται για αλγόριθμους εκπαίδευσης είναι αντιπροσωπευτικά και αμερόληπτα.

Βασικό συστατικό στην προστασία των προσωπικών δεδομένων⁵³ από τη τεχνητή νοημοσύνη αποτελεί το δικαίωμα των εργαζόμενων να μπορούν να αμφισβητήσουν αποφάσεις που λαμβάνονται από συστήματα τεχνητής νοημοσύνης που τους επηρεάζουν σημαντικά, όπως αποφάσεις πρόσληψης ή απόλυσης από την εργασία. Στη κατεύθυνση αυτή οι εργοδότες πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι αποφάσεις είναι εξηγήσιμες, επιτρέποντας στους εργαζόμενους να κατανοήσουν πώς τα δεδομένα τους επηρέασαν το αποτέλεσμα.

Τέλος ο κανονισμός δίνει σημαντική έμφαση στη διασφάλιση ότι τα συστήματα παρακολούθησης του χώρου εργασίας σέβονται την αξιοπρέπεια των εργαζομένων, αποφεύγοντας την παρεμβατική επιτήρηση που παραβιάζει το απόρρητο. Συνεπώς ο νόμος AI συμπληρώνει τον GDPR απαιτώντας οποιαδήποτε επεξεργασία δεδομένων εργαζομένων μέσω συστημάτων AI να συμμορφώνεται με τις ακόλουθες αρχές GDPR:

Όπως γίνεται σαφές ο Κανονισμός, σε συνδυασμό με την ευρύτερη νομοθεσία της ΕΕ για την εργασία και την προστασία της ιδιωτικής ζωής, στοχεύει να διασφαλίσει ότι τα συστήματα τεχνητής νοημοσύνης ενισχύουν,

⁵³ <https://lawnet.gr/law-news/dikeo-technologia/ai-act-dimosiefthike-o-kanonismos-ee-2024-1689-gia-tin-techniti-noimosyni/>

αντί να υπονομεύουν, τα δικαιώματα και τις συνθήκες εργασίας των εργαζομένων σε ολόκληρη την Ευρώπη

Ο Κανονισμός τοποθετεί την ΕΕ ως παγκόσμιο ηγέτη στον καθορισμό ηθικών προτύπων τεχνητής νοημοσύνης, με στόχο την οικοδόμηση εμπιστοσύνης ελαχιστοποιώντας ταυτόχρονα τους κινδύνους που σχετίζονται με την υιοθέτηση της τεχνητής νοημοσύνης.

η. Ο νόμος 4807/2021 στο Δημόσιο και Ιδιωτικό Τομέα.

Ο νόμος 4807/2021 εστιάζει κυρίως στην τηλεργασία στον δημόσιο τομέα στην Ελλάδα, αλλά δημιουργεί επίσης προηγούμενο και πλαίσιο που μπορεί να επηρεάσει τις πρακτικές στον ιδιωτικό τομέα.

Εφαρμογή στο Δημόσιο Τομέα⁵⁴

Ο νόμος 4807/2021 έχει ρητά σχεδιαστεί για τον δημόσιο τομέα και σκιαγραφεί συγκεκριμένες ρυθμίσεις για την τηλεργασία των δημοσίων υπαλλήλων. Ο νόμος δίνει έμφαση στον εκσυγχρονισμό της ελληνικής δημόσιας διοίκησης και στη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, διασφαλίζοντας παράλληλα τη συνέχεια των δημοσίων υπηρεσιών.

Τα βασικά σημεία εφαρμογής στον δημόσιο τομέα⁵⁵ περιλαμβάνουν την εθελοντική συμμετοχή αφού η τηλεργασία στο δημόσιο τομέα δεν είναι υποχρεωτική. Οι δημόσιοι υπάλληλοι μπορούν να το ζητήσουν, αλλά απαιτεί αμοιβαία συμφωνία μεταξύ του εργαζομένου και του εργοδότη. Αυτό διασφαλίζει ότι οι ανάγκες τόσο της υπηρεσίας όσο και του ατόμου είναι ισορροπημένες. Επιπλέον εφαρμόζονται κριτήρια επιλεξιμότητας διότι ο νόμος ισχύει για όλους τους υπαλλήλους του δημόσιου τομέα, συμπεριλαμβανομένων των μονίμων, των συμβασιούχων και των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα με ειδικό καθεστώς. Ωστόσο, ορισμένες κατηγορίες (π.χ. υπηρεσίες έκτακτης ανάγκης, υγειονομική περίθαλψη) εξαιρούνται από την τηλεργασία λόγω της φύσης της εργασίας τους. Ιδιαίτερη αναφορά θα πρέπει να γίνει στις συνθήκες εργασίας μέσω των οποίων οι δημόσιοι υπάλληλοι στο δημόσιο τομέα

⁵⁴ <https://govwatch.gr/en/finds/law-4807-2021-and-its-amendments/>

⁵⁵ <https://www.taxheaven.gr/news/62406/thlergasia-sto-dhmosio-pws-efarmozetai-xronika-oria-kai-diadikasia-xorhghshs>

υπόκεινται στα ίδια δικαιώματα και υποχρεώσεις με εκείνους που εργάζονται στο γραφείο. Αυτό περιλαμβάνει την τήρηση των ωρών εργασίας, τις συγκεκριμένες αξιολογήσεις απόδοσης και τη διαθεσιμότητα των τεχνολογικών εργαλείων που είναι απαραίτητα για τα καθήκοντά τους. Αξίζει να αναφερθούμε ιδιαίτερα στην προσπάθεια ύπαρξης ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής: Επιτρέπεται στους υπαλλήλους του δημόσιου τομέα μεγαλύτερη ευελιξία με ρυθμίσεις τηλεργασίας, βοηθώντας τους να διαχειρίζονται προσωπικές δεσμεύσεις διατηρώντας παράλληλα την παραγωγικότητα.

Ο νόμος επιπλέον καθορίζει τις ευθύνες του κράτους ως εργοδότη που είναι υπεύθυνο για την παροχή των απαραίτητων τεχνολογικών εργαλείων (laptop, ασφαλής πρόσβαση στο διαδίκτυο κ.λπ.) για την τηλεργασία. Εάν οι δημόσιοι υπάλληλοι χρησιμοποιούν τον δικό τους εξοπλισμό, ενδέχεται να αποζημιωθούν. Τέλος ιδιαίτερη μνεία γίνεται στα θέματα ασφαλείας και προστασίας δεδομένων στο πλαίσιο της συμμόρφωσης με αυστηρούς κανόνες για την προστασία τους, διασφαλίζοντας την ασφαλή διαχείριση των ευαίσθητων πληροφοριών της δημόσιας διοίκησης αλλά και το δικαίωμα των δημόσιων υπαλλήλων να αποσυνδέονται εκτός των ωρών εργασίας, αποτρέποντας την προσδοκία να είναι «πάντα διαθέσιμοι» κατά την τηλεργασία.

Εφαρμογή στον Ιδιωτικό Τομέα⁵⁶

Ενώ ο Ν. 4807/2021 αφορά ειδικά τον δημόσιο τομέα, το πλαίσιο τηλεργασίας του ιδιωτικού τομέα διέπετε σε μεγάλο βαθμό από τον Ν. 3846/2010 (ο οποίος ενημερώθηκε με τον Ν. 4682/2020 και άλλες ρυθμίσεις κατά την πανδημία COVID-19). Ωστόσο, οι αρχές που θέτει ο νόμος 4807/2021 για την τηλεργασία, όπως η εθελοντική συμμετοχή, η προστασία δεδομένων και η διασφάλιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων, έχουν απήχηση και στον ιδιωτικό τομέα.

Οι βασικές εφαρμογές και επιρροή στον ιδιωτικό τομέα περιλαμβάνουν:

Εθελοντική βάση:

⁵⁶ <https://www.taxheaven.gr/law/4682/2020>

Όπως και στον δημόσιο τομέα, η τηλεργασία στον ιδιωτικό τομέα λειτουργεί γενικά σε εθελοντική βάση, αν και ορισμένες θέσεις εργασίας στον ιδιωτικό τομέα ενδέχεται να επιτρέπουν μεγαλύτερη ευελιξία στην απαίτηση εξ αποστάσεως εργασίας ανάλογα με τη φύση της επιχείρησης.

Συνθήκες εργασίας και ευελιξία:

Οι εργοδότες του ιδιωτικού τομέα ενθαρρύνονται να προσφέρουν ευελιξία στους εργαζομένους όσον αφορά την εξ αποστάσεως εργασία. Ωστόσο, οι ώρες και οι συνθήκες εργασίας εξακολουθούν να υπόκεινται σε ατομικές συμβάσεις και εργατική νομοθεσία, η οποία παρέχει παρόμοια προστασία κατά τις περιόδους ανάπαυσης και αποσύνδεσης με εκείνες του δημόσιου τομέα.

Ευθύνες εργοδότη:

Στον ιδιωτικό τομέα, οι εργοδότες είναι υπεύθυνοι να διασφαλίζουν ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι διαθέτουν τα απαραίτητα εργαλεία για να εκτελούν την εργασία τους εξ αποστάσεως. Πολλές εταιρείες προσφέρουν επίσης αποζημίωση για υπαλλήλους που χρησιμοποιούν τον δικό τους εξοπλισμό, αν και αυτό διαφέρει ανάλογα με τον οργανισμό.

Προστασία δεδομένων:

Η έμφαση του νόμου 4807/2021 στην ασφάλεια στον κυβερνοχώρο και στην προστασία δεδομένων επηρεάζει επίσης τις πολιτικές του ιδιωτικού τομέα, ειδικά για εταιρείες που χειρίζονται ευαίσθητα δεδομένα (π.χ. χρηματοπιστωτικά ιδρύματα, εταιρείες πληροφορικής). Οι εταιρείες πρέπει να διασφαλίζουν ότι τα δεδομένα που χειρίζονται απομακρυσμένοι υπάλληλοι είναι ασφαλή, εφαρμόζοντας συχνά αυστηρά πρωτόκολλα πληροφορικής.

Επιρροή του COVID-19 και του Νόμου 4807/2021:

Κατά τη διάρκεια της πανδημίας, η ελληνική κυβέρνηση επέβαλε προσωρινά την τηλεργασία στον ιδιωτικό τομέα για πολλές βιομηχανίες ως μέρος των έκτακτων μέτρων. Ο νόμος 4807/2021 χρησιμεύει ως πρότυπο για περαιτέρω μεταρρυθμίσεις στην τηλεργασία, θέτοντας ενδεχομένως ένα νομικό

προηγούμενο που ενθαρρύνει πιο δομημένες πολιτικές εξ αποστάσεως εργασίας στον ιδιωτικό τομέα.

Δικαίωμα αποσύνδεσης:

Αν και δεν επιβάλλεται άμεσα από τον Νόμο 4807/2021 στον ιδιωτικό τομέα, υπάρχει αυξανόμενη πίεση για τη θέσπιση παρόμοιων μέτρων προστασίας για τους ιδιωτικούς υπαλλήλους, διασφαλίζοντας ότι η τηλεργασία δεν οδηγεί σε εξάντληση ή υπερκόπωση.

Διαφορές μεταξύ εφαρμογών του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα:

Δημόσιος Τομέας: Η τηλεργασία ρυθμίζεται σε μεγάλο βαθμό από τον Νόμο 4807/2021, με σαφή έμφαση στην εθελοντική συμμετοχή, την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, την προστασία δεδομένων και τις τεχνολογικές διατάξεις.

Ιδιωτικός Τομέας: Ενώ εφαρμόζονται παρόμοιες αρχές, η τηλεργασία είναι πιο ευέλικτη και εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τις ατομικές πολιτικές της εταιρείας, τις συλλογικές συμβάσεις και την υφιστάμενη εργατική νομοθεσία. Ωστόσο, το προηγούμενο που δημιουργείται από τους κανονισμούς του δημόσιου τομέα μπορεί σταδιακά να επηρεάσει πιο δομημένες προσεγγίσεις στην τηλεργασία του ιδιωτικού τομέα.

Συμπερασματικά, ενώ το τρέχον νομικό πλαίσιο της Ελλάδας για την τεχνητή νοημοσύνη προέρχεται κυρίως από ευρύτερους νόμους της ΕΕ όπως ο GDPR, η χώρα εργάζεται ενεργά για να ευθυγραμμιστεί με τους επερχόμενους κανονισμούς που αφορούν την τεχνητή νοημοσύνη που θα αντιμετωπίσουν πιο ολοκληρωμένα τη διασταύρωση της τεχνητής νοημοσύνης και της προστασίας δεδομένων.

3.4. Προκλήσεις και μειονεκτήματα

α. Μετατόπιση εργασίας.

Η εισαγωγή νέων τεχνολογιών στις εργασιακές σχέσεις μπορεί να οδηγήσει σε μετατόπιση εργασίας, ένα φαινόμενο όπου ορισμένες θέσεις εργασίας καθίστανται απαρχαιωμένες ή σημαντικά αλλοιωμένες λόγω αυτοματοποίησης, ψηφιοποιήσεων και άλλων τεχνολογικών εξελίξεων. Ενώ η

τεχνολογία μπορεί να βελτιώσει την αποτελεσματικότητα και να δημιουργήσει νέες ευκαιρίες, μπορεί επίσης να οδηγήσει σε απώλειες θέσεων εργασίας και να απαιτήσει από τους δημόσιους υπαλλήλους να προσαρμοστούν σε νέους ρόλους και σύνολα δεξιοτήτων. Η μετατόπιση εργασίας λόγω των νέων τεχνολογιών αποτελεί σημαντική πρόκληση στις εργασιακές σχέσεις. Ενώ οι τεχνολογικές εξελίξεις μπορούν να οδηγήσουν την οικονομική ανάπτυξη και να δημιουργήσουν νέες ευκαιρίες απασχόλησης, απαιτούν επίσης προσεκτική διαχείριση για να διασφαλιστεί ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι δεν θα μείνουν πίσω. Μια συλλογική προσέγγιση που περιλαμβάνει κυβερνήσεις, επιχειρήσεις και εκπαιδευτικά ιδρύματα είναι απαραίτητη για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων της μετατόπισης εργασίας και για τη δημιουργία ενός πιο ανθεκτικού και προσαρμοστικού εργατικού δυναμικού.

β. Ψηφιακό χάσμα.

Το ψηφιακό χάσμα αναφέρεται στο χάσμα μεταξύ ατόμων, κοινοτήτων και περιφερειών που έχουν πρόσβαση σε σύγχρονες τεχνολογίες πληροφοριών και επικοινωνιών (ΤΠΕ) και εκείνων που δεν έχουν. Αυτός ο διαχωρισμός μπορεί να έχει σημαντικές επιπτώσεις στις εργασιακές σχέσεις, ειδικά καθώς οι νέες τεχνολογίες γίνονται αναπόσπαστο μέρος του εργασιακού περιβάλλοντος και των διαδικασιών. Η αντιμετώπιση του ψηφιακού χάσματος είναι ζωτικής σημασίας για τη διασφάλιση της δίκαιης πρόσβασης σε ευκαιρίες και οφέλη που προκύπτουν από τις τεχνολογικές εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις. Η αντιμετώπιση του ψηφιακού χάσματος είναι ζωτικής σημασίας για τη διασφάλιση δίκαιων εργασιακών σχέσεων στην εποχή της τεχνολογίας. Επενδύοντας σε υποδομές, οικονομικά προσιτή πρόσβαση και ψηφιακό αλφαριθμητισμό, οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να βοηθήσουν να διασφαλιστεί ότι όλοι οι δημόσιοι υπάλληλοι έχουν την ευκαιρία να επωφεληθούν από τις νέες τεχνολογίες. Αυτή η προσέγγιση όχι μόνο προάγει τη δικαιοσύνη και την ένταξη, αλλά ενισχύει επίσης τη συνολική παραγωγικότητα και ανθεκτικότητα της παγκόσμιας αγοράς εργασίας.

γ. Υπερβολική εξάρτηση από την τεχνολογία

Η υπερβολική εξάρτηση από την τεχνολογία στις εργασιακές σχέσεις μπορεί να οδηγήσει σε πολλές προκλήσεις και συνέπειες, που επηρεάζουν τόσο τα άτομα όσο και τους οργανισμούς. Ενώ οι νέες τεχνολογίες μπορούν να

ενισχύσουν την αποτελεσματικότητα, τη συνεργασία και την καινοτομία σε περιβάλλοντα εργασίας, η υπερβολική χρήση ή η εξάρτησή τους μπορεί επίσης να έχει αρνητικές συνέπειες. Ενώ οι νέες τεχνολογίες προσφέρουν πολυάριθμα οφέλη για την ενίσχυση της παραγωγικότητας και της συνεργασίας, η υπερβολική εξάρτησή τους μπορεί να δημιουργήσει σημαντικές προκλήσεις στις εργασιακές σχέσεις και στην οργανωτική δυναμική. Είναι σημαντικό για τις επιχειρήσεις να υιοθετήσουν μια στρατηγική προσέγγιση που εξισορροπεί την τεχνολογική καινοτομία με τις ανθρωποκεντρικές αξίες, ενθαρρύνοντας ένα υποστηρικτικό και χωρίς αποκλεισμούς περιβάλλον εργασίας όπου τόσο η τεχνολογία όσο και οι διαπροσωπικές συνδέσεις ευδοκιμούν αρμονικά. Αυτή η προσέγγιση όχι μόνο μετριάζει τους κινδύνους που σχετίζονται με την υπερβολική εξάρτηση από την τεχνολογία, αλλά προάγει επίσης τη βιώσιμη ανάπτυξη και την ευημερία των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα στην ψηφιακή εποχή.6. Αντίκτυπος στην εργασιακή κουλτούρα

δ. Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

Η εισαγωγή νέων τεχνολογιών στις εργασιακές σχέσεις μπορεί να έχει θετικές και αρνητικές επιπτώσεις στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Ενώ οι τεχνολογίες μπορούν να ενισχύσουν την ευελιξία, την παραγωγικότητα και τις δυνατότητες εργασίας εξ αποστάσεως, μπορούν επίσης να θολώσουν τα όρια μεταξύ της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής εάν δεν διαχειρίζονται σωστά. Η ενσωμάτωση νέων τεχνολογιών στις εργασιακές σχέσεις μπορεί να επηρεάσει σημαντικά την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, προσφέροντας ευκαιρίες για ευελιξία και αποτελεσματικότητα, ενώ παρουσιάζοντας προκλήσεις όπως θολά όρια και πιθανότητα υπερκόπωσης. Εφαρμόζοντας σαφείς πολιτικές, προωθώντας πρωτοβουλίες ευημερίας και ενισχύοντας μια κουλτούρα που σέβεται τον προσωπικό χρόνο, οι οργανισμοί μπορούν να αξιοποιήσουν την τεχνολογία για να βελτιώσουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και να δημιουργήσουν ένα πιο υγιές και παραγωγικό περιβάλλον εργασίας για τους δημόσιους υπαλλήλους. Η εξισορρόπηση των πλεονεκτημάτων της τεχνολογίας με την ανάγκη για προσωπικό χρόνο είναι ζωτικής σημασίας για την επίτευξη βιώσιμης αρμονίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στην ψηφιακή εποχή.

ε. Παρακολούθηση εργαζομένων

Η παρακολούθηση των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα μέσω της εισαγωγής νέων τεχνολογιών στις εργασιακές σχέσεις είναι μια πρακτική που εγείρει σημαντικά ηθικά, νομικά και πρακτικά ζητήματα. Ενώ η παρακολούθηση μπορεί να παρέχει πολύτιμες πληροφορίες σχετικά με την παραγωγικότητα, την αποτελεσματικότητα και τη συμμόρφωση, παρουσιάζει επίσης προκλήσεις που σχετίζονται με το απόρρητο, την εμπιστοσύνη και την πιθανότητα κακής χρήσης. Η παρακολούθηση των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα με νέες τεχνολογίες μπορεί να προσφέρει πολύτιμες γνώσεις και να ενισχύσει την οργανωτική αποτελεσματικότητα, αλλά απαιτεί επίσης προσεκτική εξέταση των ηθικών, νομικών και πρακτικών συνεπειών. Δίνοντας προτεραιότητα στο απόρρητο των εργαζομένων, τη διαφάνεια και τη δίκαιη μεταχείριση, οι οργανισμοί μπορούν να αξιοποιήσουν υπεύθυνα τις τεχνολογίες παρακολούθησης, διατηρώντας θετικές εργασιακές σχέσεις και καλλιεργώντας μια κουλτούρα εμπιστοσύνης και υπευθυνότητας. Η εξισορρόπηση των οφελών της παρακολούθησης με τον σεβασμό των δικαιωμάτων των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα είναι ζωτικής σημασίας για τη δημιουργία ενός υποστηρικτικού και ηθικού εργασιακού περιβάλλοντος στην ψηφιακή εποχή.

Τα ελληνικά δικαστήρια έχουν αντιμετωπίσει ζητήματα σχετικά με την παρακολούθηση των εργαζομένων με ηλεκτρονικά μέσα, ιδίως όσον αφορά την ιδιωτική ζωή και την ισορροπία μεταξύ εργοδοτικών συμφερόντων και δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Βασικές αποφάσεις του Ελληνικού Δικαστηρίου:

Απόφαση Ανώτατου Δικαστηρίου (Άρειος Πάγος) Αρ. 1/2017: Η απόφαση αυτή υπογράμμισε ότι, ενώ οι εργοδότες έχουν το δικαίωμα να παρακολουθούν την απόδοση των εργαζομένων, πρέπει να το πράττουν με τρόπο που να σέβεται τα θεμελιώδη δικαιώματα των εργαζομένων, ιδιαίτερα τα δικαιώματα της ιδιωτικής ζωής. Η παρακολούθηση μέσω ηλεκτρονικών μέσων, όπως κάμερες ή ψηφιακή παρακολούθηση, υπόκειται σε αυστηρούς κανονισμούς βάσει της ελληνικής νομοθεσίας. Συγκεκριμένα, κάθε μορφή παρακολούθησης πρέπει να δικαιολογείται από θεμιτές επιχειρηματικές ανάγκες και η επιτήρηση πρέπει να είναι ανάλογη με τους επιδιωκόμενους στόχους. Επιπλέον, οι εργαζόμενοι πρέπει να ενημερώνονται εκ των

προτέρων για τυχόν μέτρα επιτήρησης και η παρακολούθηση δεν πρέπει να επεκτείνεται σε ιδιωτικούς χώρους, όπως τουαλέτες ή χώρους όπου οι εργαζόμενοι αναμένουν υψηλότερο επίπεδο ιδιωτικότητας. Η απόφαση αυτή ευθυγραμμίζεται με τα πρότυπα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ιδιαίτερα με τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων (GDPR), τον οποίο εφαρμόζει η Ελλάδα.

Απόφαση της Ελληνικής Αρχής Προστασίας Δεδομένων (HDPΑ): Το HDPΑ, μια ανεξάρτητη αρχή στην Ελλάδα που είναι υπεύθυνη για την επιβολή της νομοθεσίας περί προστασίας δεδομένων, έχει εκδώσει αρκετές αποφάσεις σχετικά με την επιτήρηση του χώρου εργασίας. Συγκεκριμένα, έχει αποφανθεί ότι η συνεχής παρακολούθηση των εργαζομένων μέσω καμερών, παρακολούθησης μέσω Διαδικτύου ή καταγραφής των επικοινωνιών τους είναι παράνομη εκτός εάν πληροί αυστηρά κριτήρια, όπως η αναγκαιότητα, η αναλογικότητα και η διαφάνεια. Οι εργοδότες πρέπει επίσης να διενεργούν εκτίμηση επιπτώσεων στην προστασία δεδομένων (DPIA) πριν εφαρμόσουν τέτοια μέτρα.

Αποφάσεις Πρωτοδικείου: Τα εν λόγω δικαστήρια στην Ελλάδα έχουν επίσης αποφανθεί για υποθέσεις που αφορούν τη χρήση ηλεκτρονικής επιτήρησης για την παρακολούθηση της χρήσης του διαδικτύου των εργαζομένων, της επικοινωνίας μέσω email και άλλων ψηφιακών δραστηριοτήτων. Σε μια αξιοσημείωτη περίπτωση, το δικαστήριο έκρινε ότι η παρακολούθηση από τον εργοδότη της χρήσης διαδικτύου από έναν εργαζόμενο κατά τις ώρες εργασίας, χωρίς προηγούμενη ειδοποίηση, ήταν παραβίαση της νομοθεσίας περί απορρήτου.

Η ελληνική νομοθεσία που διέπει την παρακολούθηση των εργαζομένων βασίζεται σε πολλαπλά νομικά πλαίσια, όπως ο Νόμος 4624/2019, ο οποίος εφαρμόζει τον GDPR και διέπει την προστασία των δεδομένων και το απόρρητο, ο Ν. 4808/2021, που θίγει και τα ψηφιακά δικαιώματα στον χώρο εργασίας, όπως το δικαίωμα αποσύνδεσης και η κατάλληλη χρήση ψηφιακών εργαλείων το Ελληνικό Σύνταγμα, το οποίο εγγυάται το δικαίωμα στην ιδιωτική ζωή και την προστασία των προσωπικών δεδομένων.

Συνοπτικά, τα ελληνικά δικαστήρια και οι ρυθμιστικοί φορείς έχουν θεσπίσει ένα ισχυρό νομικό πλαίσιο για την προστασία των εργαζομένων από την παρεμβατική ηλεκτρονική παρακολούθηση, εστιάζοντας στη διαφάνεια, την αναγκαιότητα και την αναλογικότητα σε τυχόν μέτρα επιτήρησης που υιοθετούν οι εργοδότες.

3.5 Αντιπαραβολή μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα στην εισαγωγή νέων τεχνολογιών και ο επηρεασμός των εργασιακών σχέσεων⁵⁷⁵⁸

Στην Ελλάδα, οι εργασιακές σχέσεις και η εισαγωγή νέων τεχνολογιών επηρεάζουν διαφορετικά τους εργαζόμενους στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα λόγω διακριτών νομικών πλαισίων, μέτρων ασφάλειας εργασίας και δυναμικής του χώρου εργασίας. Οι βασικές διαφορές μεταξύ των δύο τομέων όσον αφορά τις εργασιακές σχέσεις και τον αντίκτυπο των νέων τεχνολογιών είναι οι παρακάτω:

Ασφάλεια εργασίας

Δημόσιος Τομέας: Οι δημόσιοι υπάλληλοι στην Ελλάδα απολαμβάνουν σημαντική εργασιακή ασφάλεια βάσει του Δημοσιοϋπαλληλικού Κώδικα (Ν. 3528/2007). Στους δημοσίους υπαλλήλους χορηγείται μονιμότητα, δηλαδή δεν μπορούν εύκολα να απολυθούν, ακόμη και με την εισαγωγή νέων τεχνολογιών. Αυτό παρέχει ισχυρή προστασία έναντι της απώλειας εργασίας λόγω αυτοματοποίησης ή ψηφιακού μετασχηματισμού.

Ιδιωτικός Τομέας: Η εργασιακή ασφάλεια στον ιδιωτικό τομέα είναι πολύ πιο αδύναμη. Οι εργαζόμενοι μπορούν να απολυθούν πιο εύκολα εάν η τεχνολογία μειώσει την ανάγκη για συγκεκριμένους ρόλους. Η ελληνική εργατική νομοθεσία (Ν. 4808/2021) ρυθμίζει τις απολύσεις, αλλά οι εργοδότες του ιδιωτικού τομέα έχουν μεγαλύτερη ευελιξία στην προσαρμογή του εργατικού δυναμικού τους λόγω των τεχνολογικών αλλαγών.

Συλλογικές διαπραγματεύσεις και συνδικαλιστική επιρροή

⁵⁷Ioannis Zisimopoulos, Economakis George University of Patras Greek Industrial Relations: the impact of public sector's restructuring

⁵⁸ <https://ineobservatory.gr/wp-content/uploads/2014/08/report-5.pdf>

Δημόσιος Τομέας: Οι εργασιακές σχέσεις στο δημόσιο τομέα επηρεάζονται σε μεγάλο βαθμό από τα συνδικάτα, τα οποία διαπραγματεύονται συλλογικές συμβάσεις που συχνά περιλαμβάνουν προστασίες που σχετίζονται με την εισαγωγή νέων τεχνολογιών. Τα συνδικάτα του δημόσιου τομέα μπορεί να αντισταθούν σε αλλαγές που επηρεάζουν αρνητικά τους εργαζόμενους, όπως η αυτοματοποίηση της εργασίας ή η αυξημένη επιτήρηση.

Ιδιωτικός Τομέας: Παρόλο που υπάρχουν και συλλογικές διαπραγματεύσεις, είναι λιγότερο διαδεδομένες από ό,τι στον δημόσιο τομέα. Οι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα είναι πιο ευάλωτοι σε μονομερείς αποφάσεις των εργοδοτών σχετικά με την εισαγωγή νέων τεχνολογιών, με λιγότερη διαπραγματευτική δύναμη για την προστασία των συμφερόντων τους.

Εισαγωγή Νέων Τεχνολογιών και Ψηφιοποίηση

Δημόσιος Τομέας: Η εισαγωγή νέων τεχνολογιών στο δημόσιο τομέα αντιμετωπίζει συχνά διοικητικές καθυστερήσεις και αντιστάσεις λόγω του περίπλοκου ρυθμιστικού περιβάλλοντος και της ισχυρής συνδικαλιστικής επιρροής. Ωστόσο, η ελληνική κυβέρνηση έχει κάνει βήματα στον ψηφιακό μετασχηματισμό με πρωτοβουλίες όπως ο Νόμος για την Ψηφιακή Διακυβέρνηση 4727/2020 για τον εκσυγχρονισμό των δημόσιων υπηρεσιών. Στους εργαζόμενους του δημόσιου τομέα παρέχονται συχνά ευκαιρίες κατάρτισης και επανάπροσαρμογής των δεξιοτήτων στις νέες τεχνολογίες.

Ιδιωτικός Τομέας: Ο ιδιωτικός τομέας γενικά υιοθετεί τις νέες τεχνολογίες πιο γρήγορα λόγω του ανταγωνισμού της αγοράς και της ανάγκης για αποτελεσματικότητα. Οι ιδιώτες εργοδότες μπορεί να εισάγουν αυτοματισμούς, τεχνητή νοημοσύνη και ψηφιακά εργαλεία για την ενίσχυση της παραγωγικότητας, αλλά οι εργαζόμενοι μπορεί να αντιμετωπίσουν εργασιακή ανασφάλεια ως αποτέλεσμα. Σε ορισμένες περιπτώσεις, οι εταιρείες επενδύουν σε προγράμματα αναβάθμισης των δεξιοτήτων των εργαζομένων, αλλά αυτά είναι λιγότερο τυποποιημένα σε σύγκριση με τον δημόσιο τομέα.

Δικαίωμα Αποσύνδεσης και Ψηφιακά Εργατικά Δικαιώματα

Δημόσιος Τομέας: Σύμφωνα με τον Νόμο 4808/2021, οι δημόσιοι υπάλληλοι, όπως και οι ομόλογοί τους στον ιδιωτικό τομέα, έχουν το «δικαίωμα

αποσύνδεσης», πράγμα που σημαίνει ότι δεν μπορούν να εξαναγκαστούν να εργαστούν εκτός του κανονικού τους ωραρίου λόγω εργαλείων ψηφιακής επικοινωνίας. Αυτός ο νόμος ήταν ένα σημαντικό βήμα για την αντιμετώπιση των προκλήσεων που θέτει η απομακρυσμένη εργασία και οι τεχνολογικές εξελίξεις.

Ιδιωτικός Τομέας: Ο ίδιος νόμος ισχύει και στον ιδιωτικό τομέα, διασφαλίζοντας ότι οι εργαζόμενοι δεν αναμένεται να παραμείνουν συνδεδεμένοι μετά το ωράριο λόγω ψηφιακών τεχνολογιών. Ωστόσο, η επιβολή μπορεί να είναι πιο δύσκολη σε ιδιωτικές εταιρείες, ειδικά όπου η ψηφιακή εργασιακή κουλτούρα μπορεί να θολώσει τα όρια μεταξύ των ωρών εργασίας και του προσωπικού χρόνου.

Απόρρητο και παρακολούθηση δεδομένων

Δημόσιος Τομέας: Οι δημόσιοι υπάλληλοι προστατεύονται βάσει του GDPR (Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων) και των εθνικών νόμων όπως ο Νόμος 4624/2019 όσον αφορά την ηλεκτρονική παρακολούθηση. Ο δημόσιος τομέας έχει συνήθως αυστηρότερους κανονισμούς που διέπουν τη χρήση τεχνολογιών επιτήρησης, διασφαλίζοντας ότι οποιαδήποτε παρακολούθηση πρέπει να συμμορφώνεται με τους νόμους περί απορρήτου και να δικαιολογείται από νόμιμες διοικητικές ανάγκες.

Ιδιωτικός Τομέας: Στον ιδιωτικό τομέα, η εισαγωγή τεχνολογιών παρακολούθησης εργαζομένων (π.χ. λογισμικό παρακολούθησης απόδοσης ή κάμερες παρακολούθησης) είναι πιο συνηθισμένη, ειδικά σε ανταγωνιστικές βιομηχανίες. Ενώ ισχύουν επίσης οι προστασίες GDPR, μπορεί να υπάρξει μεγαλύτερη ευελιξία για τους εργοδότες να εισάγουν εργαλεία ψηφιακής παρακολούθησης, υπό την προϋπόθεση ότι ακολουθούν κανόνες διαφάνειας και αναλογικότητας.

Διαμεσολάβηση και Επίλυση Διαφορών

Δημόσιος Τομέας: Οι εργατικές διαφορές που σχετίζονται με την εισαγωγή νέων τεχνολογιών στον δημόσιο τομέα συχνά περιλαμβάνουν μακροχρόνιες διαπραγματεύσεις μεταξύ συνδικάτων και κρατικών φορέων. Η διαδικασία για την αντιμετώπιση παραπόνων είναι συνήθως πιο

γραφειοκρατική, αλλά οι υπάλληλοι του δημόσιου τομέα είναι συνήθως καλά προστατευμένοι μέσω νομικών οδών όπως τα ελληνικά Διοικητικά Δικαστήρια.

Ιδιωτικός τομέας: Στον ιδιωτικό τομέα, οι διαφωνίες για αλλαγές που σχετίζονται με την τεχνολογία μπορεί να επιλύονται πιο γρήγορα, αλλά οι εργαζόμενοι έχουν λιγότερη νομική προστασία και η επίλυση εξαρτάται συχνά από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή την έκβαση μεμονωμένων αγωγών.

Συνοψίζοντας θα λέγαμε ότι Στην Ελλάδα, οι υπάλληλοι του δημόσιου τομέα απολαμβάνουν γενικά μεγαλύτερη προστασία όσον αφορά την ασφάλεια της εργασίας, το απόρρητο και την κατάρτιση όταν εισάγονται νέες τεχνολογίες, σε μεγάλο βαθμό λόγω των ισχυρών νομικών πλαισίων και της ισχυρής εκπροσώπησης των συνδικάτων. Αντίθετα, οι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα αντιμετωπίζουν μεγαλύτερους κινδύνους εκτόπισης θέσεων εργασίας και ηλεκτρονικής παρακολούθησης, αν και οι πρόσφατες εργατικές μεταρρυθμίσεις όπως ο νόμος 4808/2021 στοχεύουν να μετριάσουν ορισμένες από αυτές τις προκλήσεις παρέχοντας ψηφιακά δικαιώματα και προστασίες. Οι διαφορές στον τρόπο με τον οποίο οι νέες τεχνολογίες επηρεάζουν τις εργασιακές σχέσεις σε κάθε τομέα διαμορφώνονται από το ευρύτερο οικονομικό και νομικό περιβάλλον που διέπει τη δημόσια και ιδιωτική απασχόληση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4ο : Αποτελέσματα και συμπεράσματα από την εισαγωγή νέων τεχνολογιών στις εργασιακές σχέσεις – προτάσεις περαιτέρω αξιοποίησης τους.⁵⁹

Αποτελέσματα και συμπεράσματα από την εισαγωγή νέων τεχνολογιών στις εργασιακές σχέσεις⁶⁰

Η χρήση των νέων τεχνολογιών στις σύγχρονες μορφές εργασίας έχει μεταμορφώσει σημαντικά το τοπίο της απασχόλησης, επηρεάζοντας διάφορες πτυχές της εργασίας με θετικό και αρνητικό τρόπο. Τα κυριότερα αποτελέσματα είναι τα παρακάτω:

Αποτελέσματα

1. Αυξημένη Παραγωγικότητα και Αποδοτικότητα⁶¹

α. Αυτοματισμός

Τεχνολογίες όπως η ρομποτική αυτοματοποίηση διεργασιών (RPA) και η τεχνητή νοημοσύνη (AI) μπορούν να εκτελούν επαναλαμβανόμενες εργασίες πιο γρήγορα και με μεγαλύτερη ακρίβεια από τους ανθρώπους.

β. Ανάλυση δεδομένων

Τα μεγάλα δεδομένα και τα προηγμένα αναλυτικά στοιχεία επιτρέπουν στις επιχειρήσεις να επεξεργάζονται μεγάλους όγκους πληροφοριών γρήγορα, οδηγώντας σε καλύτερη λήψη αποφάσεων.

γ. Εργαλεία επικοινωνίας

Πλατφόρμες όπως το Slack, το Microsoft Teams και το Zoom διευκολύνουν την ταχύτερη και πιο αποτελεσματική επικοινωνία και συνεργασία μεταξύ των μελών της ομάδας, ανεξάρτητα από τη φυσική τους τοποθεσία.

2. Ευελιξία και Εργασία από απόσταση

⁵⁹ New Technology, Work and Employment: Volume 39, Issue 2, July 2024, Wiley-Blackwell Publishing Ltd

⁶⁰[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/614539/EPRS_STU\(2018\)614539_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/614539/EPRS_STU(2018)614539_EN.pdf)

⁶¹ <https://blogs.worldbank.org/en/developmenttalk/technology-employment-trade-industry-automation-and-income-effects>

α. Απομακρυσμένη εργασία

Τεχνολογίες όπως το internet υψηλής ταχύτητας, το cloud computing και τα εργαλεία συνεργασίας έχουν επιτρέψει την άνοδο της εξ αποστάσεως εργασίας, παρέχοντας στους δημόσιους υπαλλήλους μεγαλύτερη ευελιξία και ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής.

β. Gig Economy.

Η Gig Economy αναφέρεται σε μια αγορά εργασίας που χαρακτηρίζεται από βραχυπρόθεσμες, ευέλικτες θέσεις εργασίας, που συνήθως περιλαμβάνουν ανεξάρτητη και όχι εξαρτημένη εργασία. Αυτό σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι θεωρούνται συχνά αυτοαπασχολούμενοι και όχι μισθωτοί υπάλληλοι, με αποτέλεσμα να μην υπόκεινται στις ίδιες εργασιακές συνθήκες και δικαιώματα που ισχύουν για την εξαρτημένη εργασία. Δηλαδή αντί για παραδοσιακές θέσεις πλήρους απασχόλησης, μόνιμες θέσεις, οι εργαζόμενοι στην οικονομία αυτή συμμετέχουν σε προσωρινά έργα με σύμβαση, συχνά με τη διαμεσολάβηση μέσω ψηφιακών πλατφορμών. Αυτή η μορφή απασχόλησης συνδέεται συνήθως με υπηρεσίες που βασίζονται σε εφαρμογές όπως το ride-hailing (π.χ. Uber, Lyft), η παράδοση φαγητού (π.χ. Deliveroo, DoorDash) ή πλατφόρμες ανεξάρτητης εργασίας (π.χ. Fiverr, Upwork).

Η οικονομία αυτού του είδους, αντιπροσωπεύει μια σημαντική αλλαγή στον τρόπο δομής και εκτέλεσης της εργασίας. Προσφέρει σημαντικά οφέλη, όπως ευελιξία, προσβασιμότητα και ευκαιρίες για συμπληρωματικό εισόδημα. Ωστόσο, παρουσιάζει επίσης προκλήσεις, συμπεριλαμβανομένης της μεταβλητότητας του εισοδήματος, της έλλειψης ασφάλειας εργασίας και κανονιστικών θεμάτων. Η εξισορρόπηση των πλεονεκτημάτων και των μειονεκτημάτων της οικονομίας των συνεργειών απαιτεί προσεκτική ρύθμιση, υποστήριξη για τους δημόσιους υπαλλήλους σε μαζικές δράσεις και στρατηγικές για τη διασφάλιση δίκαιων εργασιακών πρακτικών και μακροπρόθεσμης βιωσιμότητας.

Πλατφόρμες όπως η Uber, η Upwork και η Fiverr έχουν δημιουργήσει ευκαιρίες για ανεξάρτητη και συμβατική εργασία, επιτρέποντας στα άτομα να εργάζονται βάσει έργου.

3. Δημιουργία και Μεταμόρφωση Εργασίας

α. Νέοι ρόλοι εργασίας

Η εμφάνιση της τεχνολογίας οδήγησε στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, όπως επιστήμονες δεδομένων, εμπειρογνώμονες στον κυβερνοχώρο και επαγγελματίες του ψηφιακού μάρκετινγκ.

β. Μετασχηματισμός δεξιοτήτων.

Οι υπάρχουσες θέσεις εργασίας εξελίσσονται, απαιτώντας από τους δημόσιους υπαλλήλους να αποκτήσουν νέες δεξιότητες και να προσαρμοστούν στις τεχνολογικές αλλαγές, τονίζοντας τη σημασία της συνεχούς μάθησης και επαναπροσαρμογής δεξιοτήτων.

4. Ενισχυμένη Συνεργασία και Καινοτομία

α. Παγκόσμια Συνεργασία

Η παγκόσμια συνεργασία στις εργασιακές σχέσεις με τη χρήση νέων τεχνολογιών περιλαμβάνει τη χρησιμοποίηση ψηφιακών εργαλείων και πλατφορμών για την ενίσχυση της επικοινωνίας, της συνεργασίας και των προτύπων σε διαφορετικές χώρες και πολιτισμούς. Αυτή η προσέγγιση αντιμετωπίζει προκλήσεις στις εργασιακές σχέσεις, όπως οι διαφορές, η συμμόρφωση και τα δικαιώματα των εργαζομένων, προωθώντας μια πιο ολοκληρωμένη και ανταποκρινόμενη παγκόσμια αγορά εργασίας.

Οι νέες τεχνολογίες προσφέρουν σημαντικές ευκαιρίες για την ενίσχυση της παγκόσμιας συνεργασίας στις εργασιακές σχέσεις. Βελτιώνοντας την επικοινωνία, τη διαφάνεια και τη συμμόρφωση, αυτά τα εργαλεία μπορούν να συμβάλουν στη δημιουργία μιας πιο δίκαιης και αποτελεσματικής παγκόσμιας αγοράς εργασίας. Ωστόσο, είναι σημαντικό να αντιμετωπιστούν οι προκλήσεις και να διασφαλιστεί ότι αυτές οι τεχνολογίες είναι προσβάσιμες και ασφαλείς για όλους τους εμπλεκόμενους φορείς..

β. Creative Tools

Τα δημιουργικά εργαλεία έχουν μεταμορφώσει θεμελιωδώς το τοπίο της δημιουργικής εργασίας, ενισχύοντας την παραγωγικότητα, εκδημοκρατίζοντας την πρόσβαση σε δημιουργικές διαδικασίες και ενισχύοντας τη συνεργασία και την καινοτομία. Ενώ προσφέρουν πολλά οφέλη, απαιτούν επίσης συνεχή μάθηση και προσαρμογή για να παραμείνουν ενημερωμένοι με

τις τεχνολογικές εξελίξεις. Η εξισορρόπηση των πλεονεκτημάτων αυτών των εργαλείων με την ανάγκη για ανθρώπινη δημιουργικότητα και πρωτοτυπία είναι ζωτικής σημασίας για τη μεγιστοποίηση των δυνατοτήτων τους στις σύγχρονες μορφές εργασίας..

6. Περιβαλλοντικές επιπτώσεις

α. Βιωσιμότητα

Η εισαγωγή νέων τεχνολογιών στις εργασιακές σχέσεις μπορεί να έχει θετικές και αρνητικές επιπτώσεις στην περιβαλλοντική βιωσιμότητα. Ενώ η τεχνολογία μπορεί να επιτρέψει βελτιώσεις στην απόδοση, να μειώσει την κατανάλωση πόρων και να υποστηρίξει βιώσιμες πρακτικές, μπορεί επίσης να συμβάλει στις περιβαλλοντικές προκλήσεις εάν δεν διαχειρίζεται προσεκτικά. Η εισαγωγή νέων τεχνολογιών στις εργασιακές σχέσεις παρουσιάζει ευκαιρίες για την ενίσχυση της περιβαλλοντικής βιωσιμότητας μέσω της βελτίωσης της αποδοτικότητας, της βελτιστοποίησης των πόρων και της υιοθέτησης πράσινων πρακτικών. Ωστόσο, είναι απαραίτητο να αντιμετωπιστούν προκλήσεις όπως τα ηλεκτρονικά απόβλητα, η κατανάλωση ενέργειας και η δίκαιη πρόσβαση στην τεχνολογία. Εφαρμόζοντας στρατηγικές πρωτοβουλίες και ενισχύοντας τη συνεργασία μεταξύ τομέων, οι οργανισμοί μπορούν να αξιοποιήσουν την τεχνολογία για να επιτύχουν στόχους βιώσιμης ανάπτυξης και να ελαχιστοποιήσουν τις περιβαλλοντικές επιπτώσεις τους σε ένα ταχέως μεταβαλλόμενο ψηφιακό τοπίο..

β. Κατανάλωση πόρων

Η εισαγωγή νέων τεχνολογιών στις εργασιακές σχέσεις μπορεί πράγματι να οδηγήσει σε αυξημένη κατανάλωση περιβαλλοντικών πόρων, αν και η έκταση και η φύση αυτού του αντίκτυπου μπορεί να ποικίλλει ανάλογα με τις συγκεκριμένες τεχνολογίες και τον τρόπο εφαρμογής τους. Ενώ οι νέες τεχνολογίες στις εργασιακές σχέσεις προσφέρουν πολυάριθμα οφέλη, συνοδεύονται επίσης από περιβαλλοντικές προκλήσεις που σχετίζονται με την κατανάλωση πόρων, την παραγωγή ηλεκτρονικών αποβλήτων και τη χρήση ενέργειας. Εφαρμόζοντας προληπτικά μέτρα, συμπεριλαμβανομένων βελτιώσεων ενεργειακής απόδοσης, πρακτικών βιώσιμου σχεδιασμού και αξιολογήσεων κύκλου ζωής, οι οργανισμοί μπορούν να μετριάσουν αυτές τις επιπτώσεις και να προωθήσουν την περιβαλλοντική βιωσιμότητα στην ψηφιακή

εποχή. Η συνεργασία σε όλους τους τομείς και η συνεχής καινοτομία στις πράσινες τεχνολογίες είναι απαραίτητες για την ελαχιστοποίηση του οικολογικού αποτυπώματος που σχετίζεται με την υιοθέτηση νέων τεχνολογιών στις εργασιακές σχέσεις..

Συμπεράσματα

Η ενσωμάτωση των νέων τεχνολογιών στις σύγχρονες μορφές εργασίας έχει βαθιές και πολύπλευρες επιπτώσεις. Ενώ ενισχύει την παραγωγικότητα, την ευελιξία και την καινοτομία, παρουσιάζει επίσης προκλήσεις όπως η μετατόπιση θέσεων εργασίας, το ψηφιακό χάσμα και οι ανησυχίες για την προστασία της ιδιωτικής ζωής. Η προσαρμογή σε αυτές τις αλλαγές απαιτεί μια ισορροπημένη προσέγγιση, με επίκεντρο την ανανέωση των δεξιοτήτων των εργαζομένων, τη διασφάλιση δίκαιης πρόσβασης στην τεχνολογία και την αντιμετώπιση ηθικών και περιβαλλοντικών παραμέτρων.

Προτάσεις περαιτέρω αξιοποίησης των νέων τεχνολογιών στις εργασιακές σχέσεις⁶²⁶³

Η αναβάθμιση της εισαγωγής περιλαμβάνει την ενίσχυση των υφιστάμενων πρακτικών και την υιοθέτηση καινοτόμων προσεγγίσεων για τη μεγιστοποίηση της αποδοτικότητας, της παραγωγικότητας και της ικανοποίησης των εργαζομένων. Ακολουθούν προτάσεις για την αναβάθμιση της αξιοποίησης των νέων τεχνολογιών στις εργασιακές σχέσεις.

1. Ενσωματωμένες ψηφιακές πλατφόρμες
 - α. Ενοποιημένα Εργαλεία Επικοινωνίας

Τα εργαλεία Ενοποιημένης Επικοινωνίας (UC) διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο στην αναβάθμιση της εισαγωγής νέων τεχνολογιών στις εργασιακές σχέσεις ενσωματώνοντας διάφορα κανάλια επικοινωνίας σε μια συνεκτική

⁶² <https://www.urban.org/urban-wire/how-technological-advancement-changing-labor-market>

⁶³ The impact of new technologies on labour relations and market structures in the economy: The case of Uber Khwezi Mabasa And Mzukisi Qobo

https://www.researchgate.net/publication/348390517_The_impact_of_new_technologies_on_labour_relations_and_market_structures_in_the_economy_The_case_of_Uber/link/5ffc5a3aa6fdccdc847e446/download?_tp=eyJjb250ZWh0Ijpb7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmXpY2F0aW9uIiwicGFnZSI6InB1YmXpY2F0aW9uIn19

πλατφόρμα. Η εφαρμογή αυτών των προτάσεων διασφαλίζει ότι τα εργαλεία Ενιαίας Επικοινωνίας όχι μόνο εξορθολογίσουν την επικοινωνία και τη συνεργασία αλλά συμβάλλουν επίσης στην ενίσχυση της παραγωγικότητας, της αποτελεσματικότητας και της ικανοποίησης των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα στις σύγχρονες εργασιακές σχέσεις.

β. Single Sign-On (SSO)

Το Single Sign-On (SSO) είναι ένας κεντρικός μηχανισμός ελέγχου ταυτότητας που επιτρέπει στους χρήστες να ελέγχουν με ασφάλεια μια φορά με ένα σύνολο διαπιστευτηρίων (όπως όνομα χρήστη και κωδικό πρόσβασης) και να αποκτούν πρόσβαση σε πολλές εφαρμογές ή συστήματα χωρίς να χρειάζεται να εισαγάγουν ξανά διαπιστευτήρια για κάθε εφαρμογή. Στην ουσία, το SSO επιτρέπει στους χρήστες να συνδεθούν μία φορά και να έχουν απρόσκοπτη πρόσβαση σε όλους τους εξουσιοδοτημένους πόρους. Η εισαγωγή του Single Sign-On (SSO) στο πλαίσιο των νέων τεχνολογιών μπορεί να βελτιώσει σημαντικά την ασφάλεια, να βελτιστοποιήσει τη διαχείριση πρόσβασης και να βελτιώσει την εμπειρία των χρηστών σε διάφορες εφαρμογές και συστήματα εντός των εργασιακών σχέσεων. Με την ενσωμάτωση του Single Sign-On (SSO) στην εισαγωγή νέων τεχνολογιών στις εργασιακές σχέσεις, οι οργανισμοί μπορούν να εξορθολογήσουν τη διαχείριση πρόσβασης, να βελτιώσουν τη στάση ασφαλείας και να βελτιώσουν την παραγωγικότητα και την ικανοποίηση των χρηστών σε όλους τους τομείς.

2. Advanced Analytics και AI

α. Predictive Analytics

Η προγνωστική ανάλυση είναι ένας κλάδος της προηγμένης ανάλυσης που χρησιμοποιεί δεδομένα, στατιστικούς αλγόριθμους και τεχνικές μηχανικής μάθησης για τον προσδιορισμό της πιθανότητας μελλοντικών αποτελεσμάτων με βάση ιστορικά δεδομένα. Περιλαμβάνει την εξαγωγή πληροφοριών από υπάρχοντα σύνολα δεδομένων για τον προσδιορισμό προτύπων και τάσεων και την πρόβλεψη μελλοντικών πιθανοτήτων και τάσεων. Η σύνοψη, η προγνωστική ανάλυση αξιοποιεί ιστορικά δεδομένα και τεχνικές στατιστικής μοντελοποίησης για την πρόβλεψη μελλοντικών αποτελεσμάτων και τάσεων, προσφέροντας πολύτιμες πληροφορίες σε οργανισμούς σε διάφορους κλάδους.

για να λαμβάνουν τεκμηριωμένες αποφάσεις και να αποκτήσουν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα.

β. Insights που βασίζονται στο AI:

Οι πληροφορίες που βασίζονται σε AI αναφέρονται στις πολύτιμες πληροφορίες και προβλέψεις που προέρχονται από αλγόριθμους τεχνητής νοημοσύνης (AI) και τεχνικές μηχανικής μάθησης που εφαρμόζονται σε τεράστιες ποσότητες δεδομένων. Αυτές οι πληροφορίες υπερβαίνουν την απλή ανάλυση δεδομένων, αποκαλύπτοντας πολύπλοκα μοτίβα, συσχετίσεις και προβλέψεις που μπορούν να συμβάλουν στη λήψη αποφάσεων και να οδηγήσουν σε επιχειρηματικές στρατηγικές.

Συμπερασματικά, οι γνώσεις που βασίζονται σε τεχνητή νοημοσύνη μεταμορφώνουν τις βιομηχανίες αξιοποιώντας τις δυνατότητες της τεχνητής νοημοσύνης για την εξαγωγή γνώσεων από δεδομένα, την προώθηση της καινοτομίας και τη βελτιστοποίηση των διαδικασιών λήψης αποφάσεων. Οι οργανισμοί που αξιοποιούν αποτελεσματικά αυτές τις ιδέες μπορούν να αποκτήσουν ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα και να προωθήσουν τη βιώσιμη ανάπτυξη στην ψηφιακή εποχή.

3. Βελτιωμένη υποδομή απομακρυσμένης εργασίας:

α. Virtual Desktop Infrastructure (VDI)

Η Virtual Desktop Infrastructure (VDI) αναφέρεται στην τεχνολογία που επιτρέπει σε ένα λειτουργικό σύστημα επιτραπέζιου υπολογιστή να εκτελείται και να διαχειρίζεται σε ένα κέντρο δεδομένων ή περιβάλλον cloud. Αντί κάθε χρήστη να έχει το δικό του φυσικό επιτραπέζιο ή φορητό υπολογιστή, έχει πρόσβαση σε μια εικονική παρουσία επιτραπέζιου υπολογιστή που φιλοξενείται σε κεντρικό διακομιστή. Τα οφέλη του VDI περιλαμβάνουν κεντρική διαχείριση, βελτιωμένη ασφάλεια (καθώς τα δεδομένα βρίσκονται στο κέντρο δεδομένων και όχι σε μεμονωμένες συσκευές), ευκολότερο λογισμικό ενημερώσεις και ενημερώσεις κώδικα και τη δυνατότητα παροχής συνεπούς εμπειρίας χρήστη σε διάφορες συσκευές (φορητοί υπολογιστές, tablet, thin clients). Το VDI χρησιμοποιείται συνήθως σε περιβάλλοντα όπου υπάρχει ανάγκη για υψηλή ασφάλεια (όπως δημόσιοι και χρηματοοικονομικοί τομείς),

απαιτήσεις συμμόρφωσης ή όπου είναι πλεονεκτικό να συγκεντρωθεί η διαχείριση IT και να μειωθεί το κόστος υλικού.

β. Cloud Migration

Η μετεγκατάσταση στο cloud αναφέρεται στη διαδικασία μετακίνησης ψηφιακών στοιχείων, όπως δεδομένα, εφαρμογές και πόροι πληροφορικής, από ένα περιβάλλον εσωτερικής εγκατάστασης σε ένα περιβάλλον υπολογιστικού νέφους. Αυτή η μετατόπιση επιτρέπει στους οργανισμούς να αξιοποιήσουν την επεκτασιμότητα, την ευελιξία και την οικονομική απόδοση των υπηρεσιών cloud που παρέχονται από μεγάλους παρόχους όπως το AWS, το Microsoft Azure, το Google Cloud Platform και άλλοι. Η μετεγκατάσταση του Cloud είναι μια πολύπλοκη επιχείρηση που απαιτεί προσεκτικό σχεδιασμό, εκτέλεση και συνεχή διαχείριση για την αποτελεσματική επίτευξη των επιθυμητών αποτελεσμάτων.

4. Ενεργοποίηση κινητού εργατικού δυναμικού

α. Εφαρμογές για κινητές συσκευές

Η εισαγωγή νέων τεχνολογιών στις εργασιακές σχέσεις μπορεί να επηρεάσει σημαντικά τον τρόπο λειτουργίας των επιχειρήσεων και τον τρόπο με τον οποίο οι δημόσιοι υπάλληλοι ασχολούνται με την εργασία τους. Όσον αφορά τις εφαρμογές για κινητές συσκευές, πολλές καινοτόμες τεχνολογίες μπορούν να βελτιώσουν διάφορες πτυχές των εργασιακών σχέσεων. Η εφαρμογή αυτών των εφαρμογών για κινητές συσκευές απαιτεί προσεκτική εξέταση της ασφάλειας, της εμπειρίας του χρήστη και της ευθυγράμμισης με τους στόχους του οργανισμού. Αξιοποιώντας αυτές τις τεχνολογίες, οι επιχειρήσεις μπορούν να βελτιώσουν την αποτελεσματικότητα, την επικοινωνία και την ικανοποίηση των εργαζομένων, ενώ προσαρμόζονται στο εξελισσόμενο τοπίο των εργασιακών σχέσεων.

β. Πολιτικές BYOD (Bring Your Own Device)

Οι πολιτικές BYOD (Bring Your Own Device) επιτρέπουν στους υπαλλήλους να χρησιμοποιούν τις προσωπικές τους συσκευές (όπως smartphone, tablet ή φορητούς υπολογιστές) για εργασιακούς σκοπούς, δίπλα ή αντί για συσκευές που παρέχονται από την εταιρεία. Η εισαγωγή νέων τεχνολογιών στο πλαίσιο των πολιτικών BYOD μπορεί να έχει πολλές

συνέπειες για τις εργασιακές σχέσεις και την οργανωτική δυναμική. Με την αποτελεσματική ενσωμάτωση νέων τεχνολογιών στα πλαίσια BYOD, οι οργανισμοί μπορούν να εκμεταλλευτούν τα πλεονεκτήματα της κινητικότητας, της ευελιξίας και της παραγωγικότητας των εργαζομένων, ενώ αντιμετωπίζουν τις σχετικές προκλήσεις για τη διατήρηση της ασφάλειας δεδομένων και συμμόρφωση. 5. Εξατομικευμένη Μάθηση και Ανάπτυξη:

γ. Πλατφόρμες μάθησης με τεχνητή νοημοσύνη

Η εισαγωγή της τεχνητής νοημοσύνης (AI) μέσω πλατφορμών μάθησης μπορεί να φέρει επανάσταση στον τρόπο με τον οποίο οι οργανισμοί διαχειρίζονται και βελτιώνουν τις εργασιακές σχέσεις. Οι πλατφόρμες εκμάθησης με τεχνητή νοημοσύνη χρησιμοποιούν αλγόριθμους μηχανικής μάθησης για την εξατομίκευση των μαθησιακών εμπειριών, την αυτοματοποίηση των διοικητικών εργασιών και την παροχή πληροφοριών βάσει δεδομένων. Δείτε πώς η τεχνητή νοημοσύνη μπορεί να ενισχύσει τις εργασιακές σχέσεις μέσω πλατφορμών μάθησης. Αξιοποιώντας την τεχνητή νοημοσύνη σε πλατφόρμες μάθησης, οι οργανισμοί μπορούν να καλλιεργήσουν μια κουλτούρα συνεχούς μάθησης, να ενισχύσουν τη δέσμευση και την παραγωγικότητα των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα και τελικά να ενισχύσουν τις εργασιακές σχέσεις ευθυγραμμίζοντας την ατομική ανάπτυξη με τους οργανωτικούς στόχους και τις μελλοντικές ανάγκες.

6. Ενισχυμένα μέτρα ασφάλειας δεδομένων:

α. Πλαίσιο ασφαλείας Zero Trust

Η εφαρμογή ενός Πλαισίου Ασφαλείας Μηδενικής Εμπιστοσύνης παράλληλα με την εισαγωγή νέων τεχνολογιών στις εργασιακές σχέσεις μπορεί να βελτιώσει σημαντικά την προστασία δεδομένων, να ελαχιστοποιήσει τους κινδύνους για την ασφάλεια στον κυβερνοχώρο και να διασφαλίσει την ασφαλή πρόσβαση σε ευαίσθητες πληροφορίες. Με την υιοθέτηση ενός Πλαισίου Ασφαλείας Μηδενικής Εμπιστοσύνης στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων, οι οργανισμοί μπορούν να οικοδομήσουν μια ισχυρή βάση ασφάλειας που υποστηρίζει την καινοτομία, προστατεύει ευαίσθητα δεδομένα και ενισχύει τη συνολική στάση της κυβερνοασφάλειας σε έναν ολοένα και πιο ψηφιακό και διασυνδεδεμένο χώρο εργασίας.

β. Εργαλεία κρυπτογράφησης δεδομένων και απορρήτου

Στο πλαίσιο της εισαγωγής νέων τεχνολογιών στις εργασιακές σχέσεις, τα εργαλεία κρυπτογράφησης δεδομένων και απορρήτου διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο στη διαφύλαξη ευαίσθητων πληροφοριών και στη διατήρηση της εμπιστοσύνης μεταξύ των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα και των ενδιαφερομένων. Συνοπτικά, η ενσωμάτωση ισχυρών εργαλείων κρυπτογράφησης δεδομένων και απορρήτου στην εισαγωγή νέων τεχνολογιών ενισχύει ένα ασφαλές περιβάλλον για εργασιακές σχέσεις, προάγοντας την εμπιστοσύνη, τη συμμόρφωση και την αποτελεσματική συνεργασία μεταξύ των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα και των ενδιαφερομένων.

7. Αυτοματισμός και Ρομποτική:

α. Robotic Process Automation (RPA).

Το Robotic Process Automation (RPA) διαδραματίζει ολοένα και περισσότερο σημαντικό ρόλο στον μετασχηματισμό των εργασιακών σχέσεων και του περιβάλλοντος εργασίας. Συμπερασματικά, η εισαγωγή RPA στις εργασιακές σχέσεις μπορεί να οδηγήσει σε σημαντικές βελτιώσεις στην αποτελεσματικότητα, την παραγωγικότητα και την ικανοποίηση των εργαζομένων. Ο προσεκτικός σχεδιασμός, η αποτελεσματική διαχείριση αλλαγών και η στρατηγική εφαρμογή είναι απαραίτητα για την αξιοποίηση του πλήρους δυναμικού του RPA, ενώ παράλληλα αντιμετωπίζονται πιθανές προκλήσεις και ηθικά ζητήματα.

β. Συνεργατικά ρομπότ (Cobots):

Τα συνεργατικά ρομπότ, που συχνά αναφέρονται ως cobots, έχουν σχεδιαστεί για να εργάζονται μαζί με ανθρώπους σε έναν κοινό χώρο εργασίας, μεταμορφώνοντας τις εργασιακές σχέσεις αυξάνοντας τις ανθρώπινες ικανότητες αντί να τις αντικαθιστούν πλήρως. παραγωγικότητα και ικανοποίηση από την εργασία. Ο στρατηγικός σχεδιασμός, η ολοκληρωμένη εκπαίδευση και η στοχαστική ενσωμάτωση είναι ζωτικής σημασίας για τη μεγιστοποίηση των πλεονεκτημάτων των cobot, ενώ παράλληλα αντιμετωπίζονται οι πιθανές προκλήσεις και διασφαλίζεται η ομαλή μετάβαση σε έναν πιο αυτοματοποιημένο χώρο εργασίας. 8. Εφαρμογές επαυξημένης πραγματικότητας (AR) και εικονικής πραγματικότητας (VR):

γ. Προσομοιώσεις Εκπαίδευσης

Οι προσομοιώσεις εκπαίδευσης μπορούν να αποτελέσουν πολύτιμο εργαλείο για την εισαγωγή νέων τεχνολογιών στις εργασιακές σχέσεις, προσφέροντας μια δυναμική και πρακτική προσέγγιση στη μάθηση. Συμπερασματικά, οι προσομοιώσεις εκπαίδευσης προσφέρουν ένα ισχυρό μέσο εισαγωγής και ενσωμάτωσης νέων τεχνολογιών στις εργασιακές σχέσεις παρέχοντας πρακτικές, καθηλωτικές και συναρπαστικές μαθησιακές εμπειρίες. Όταν υλοποιούνται προσεκτικά, οι προσομοιώσεις μπορούν να ενισχύσουν την ανάπτυξη δεξιοτήτων, να προωθήσουν την καινοτομία και να υποστηρίξουν την οργανωτική ετοιμότητα για τεχνολογικές εξελίξεις. Remote Assistance: Εφαρμόστε λύσεις AR για εξ αποστάσεως ειδικούς για την παροχή καθοδήγησης και υποστήριξης σε πραγματικό χρόνο στους τεχνικούς και τους απομακρυσμένους δημόσιους υπαλλήλους.

8. Ηθική τεχνητή νοημοσύνη και μετρίασμός προκατάληψης.

α. Αλγόριθμοι ανίχνευσης μεροληψίας

Η ανίχνευση μεροληψίας σε αλγόριθμους που χρησιμοποιούνται στις εργασιακές σχέσεις είναι ζωτικής σημασίας για τη διασφάλιση της δικαιοσύνης και της ισότητας στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων. Χρησιμοποιώντας αυτούς τους αλγόριθμους και τεχνικές, οι οργανισμοί μπορούν προληπτικά να ανιχνεύσουν και να μετριάσουν τις προκαταλήψεις στην εισαγωγή νέων τεχνολογιών στις εργασιακές σχέσεις, προάγοντας δικαιοσύνη, ισότητα, και εμπιστοσύνη μεταξύ των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα και των ενδιαφερομένων.

β. Επιτροπές Δεοντολογίας

Οι Επιτροπές Δεοντολογίας διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο στην επίβλεψη και την καθοδήγηση της εισαγωγής νέων τεχνολογιών στις εργασιακές σχέσεις προκειμένου να διασφαλιστεί η διατήρηση των δεοντολογικών προτύπων. Συνοπτικά, οι Επιτροπές Δεοντολογίας λειτουργούν ως διασφάλιση για την εισαγωγή νέων τεχνολογιών στις εργασιακές σχέσεις, διασφαλίζοντας ότι οι ηθικοί παράγοντες ενσωματώνονται σε κάθε στάδιο της ανάπτυξης της τεχνολογίας. Το έργο τους συμβάλλει στην προστασία των δικαιωμάτων και της ευημερίας των εργαζομένων, ενώ επιτρέπει στους

οργανισμούς να εκμεταλλεύονται υπεύθυνα τα οφέλη της τεχνολογικής προόδου.

9. Μηχανισμοί συνεχούς αξιολόγησης και ανάδρασης.

α. Εργαλεία ανάδρασης σε πραγματικό χρόνο.

Τα εργαλεία ανάδρασης είναι συστήματα ή εφαρμογές που έχουν σχεδιαστεί για να διευκολύνουν τη διαδικασία παροχής και λήψης ανατροφοδότησης εντός των οργανισμών. Αυτά τα εργαλεία στοχεύουν στη βελτίωση της επικοινωνίας, της διαχείρισης απόδοσης και της συνολικής δυναμικής του χώρου εργασίας. Συνοπτικά, τα εργαλεία ανατροφοδότησης είναι απαραίτητα για τους σύγχρονους οργανισμούς που επιδιώκουν να βελτιώσουν την επικοινωνία, την απόδοση και τη δέσμευση των εργαζομένων. Έρχονται σε διάφορες μορφές και προσφέρουν μια σειρά λειτουργιών για την κάλυψη διαφορετικών οργανωτικών αναγκών.

Τα εργαλεία ανάδρασης σε πραγματικό χρόνο επηρεάζουν σημαντικά την εισαγωγή νέων τεχνολογιών στις εργασιακές σχέσεις ενισχύοντας την επικοινωνία, βελτιώνοντας τη διαχείριση απόδοσης και διευκολύνοντας ένα πιο ανταποκρινόμενο και προσαρμόσιμο περιβάλλον εργασίας. Συνοπτικά, τα εργαλεία ανάδρασης σε πραγματικό χρόνο διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο στην επιτυχή εισαγωγή και ενσωμάτωση νέων τεχνολογιών στις εργασιακές σχέσεις. Διευκολύνουν την καλύτερη επικοινωνία, τη διαχείριση της απόδοσης, τη δέσμευση των εργαζομένων, την προσαρμοστικότητα στην αλλαγή, την ηθική χρήση της τεχνολογίας και τη δημιουργία μιας κουλτούρας πλούσιας σε ανατροφοδότηση. Αυτά τα οφέλη συμβάλλουν συλλογικά σε ομαλότερες μεταβάσεις και αποτελεσματικότερη υιοθέτηση νέων τεχνολογιών στο χώρο εργασίας.

β. Agile Iterations.

Οι ευέλικτες επαναλήψεις, ένα βασικό συστατικό της μεθοδολογίας Agile, επηρεάζουν σημαντικά την εισαγωγή νέων τεχνολογιών στις εργασιακές σχέσεις προωθώντας μια πιο προσαρμοστική, συνεργατική και επαναληπτική προσέγγιση στην αλλαγή. Συνοπτικά, οι επαναλήψεις Agile επηρεάζουν θετικά την εισαγωγή νέων τεχνολογιών στις εργασιακές σχέσεις προωθώντας μια σταδιακή, συνεργατική προσέγγιση. Ενισχύουν την επικοινωνία,

ενδυναμώνουν τους δημόσιους υπαλλήλους και διασφαλίζουν ότι οι τεχνολογικές αλλαγές ανταποκρίνονται στις πραγματικές ανάγκες και την ανατροφοδότηση του εργατικού δυναμικού. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα ομαλότερες μεταβάσεις, υψηλότερα ποσοστά υιοθεσίας και συνολικά βελτιωμένες εργασιακές σχέσεις.

Επίλογος

Με την εφαρμογή αυτών των προτάσεων, οι οργανισμοί μπορούν να αυξήσουν τη χρήση των νέων τεχνολογιών στις εργασιακές σχέσεις, προωθώντας ένα πιο παραγωγικό, ευέλικτο και χωρίς αποκλεισμούς περιβάλλον εργασίας, ενώ μετριάζουν τους κινδύνους και διασφαλίζουν την ηθική χρήση της τεχνολογίας. Αυτή η προσέγγιση όχι μόνο ενισχύει τη λειτουργική αποτελεσματικότητα, αλλά επίσης ενισχύει τη δέσμευση και την ικανοποίηση των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα στην ψηφιακή εποχή. Η σχέση μεταξύ εργασιακών σχέσεων και νέων τεχνολογιών στη σύγχρονη εποχή είναι πολύπλευρη, αντικατοπτρίζοντας ευκαιρίες και προκλήσεις. Συνοπτικά, η αλληλεπίδραση μεταξύ εργασιακών σχέσεων και νέων τεχνολογιών είναι πολύπλοκη, με πολλά υποσχόμενα οφέλη και σημαντικές προκλήσεις. Στο μέλλον πιθανότατα θα υπάρξουν συνεχείς προσαρμογές καθώς τα ενδιαφερόμενα μέρη εργάζονται για να αξιοποιήσουν τις τεχνολογικές εξελίξεις διασφαλίζοντας παράλληλα δίκαιες και ισότιμες εργασιακές πρακτικές.

Η δημιουργία ομαλής σχέσης μεταξύ των νέων τεχνολογιών και των εργασιακών σχέσεων περιλαμβάνει στρατηγικό σχεδιασμό, αποτελεσματική επικοινωνία και συνεχή προσαρμογή. Στην κατεύθυνση αυτή απαιτείται η αξιολόγηση του πιθανού αντίκτυπου της νέας τεχνολογίας στις υπάρχουσες ροές εργασίας, ρόλους και ευθύνες. Επιπλέον παροχή ολοκληρωμένων εκπαιδευτικών συνεδριών για να διασφαλιστεί ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι κατανοούν πώς να χρησιμοποιούν αποτελεσματικά τη νέα τεχνολογία. Βεβαίως απαραίτητη είναι η κοινοποίηση του σκοπού και των οφελών της νέας τεχνολογίας σε όλους τους ενδιαφερόμενους με την παράλληλη δημιουργία ανοιχτών καναλιών για ανατροφοδότηση και την αντιμετώπιση ανησυχιών και τη συλλογή προτάσεων από τους υπαλλήλους. Για να υπάρξουν τα επιθυμητά αποτελέσματα απαιτείται η σταδιακή εφαρμογή της εισαγωγής της τεχνολογία σε φάσεις για να επιτραπεί κατ' αυτό τον τρόπο η σταδιακή προσαρμογή

Ακολουθώντας αυτά τα βήματα, οι οργανισμοί μπορούν να καλλιεργήσουν μια ομαλή σχέση μεταξύ των νέων τεχνολογιών και των εργασιακών σχέσεων, οδηγώντας τελικά σε βελτιωμένη παραγωγικότητα, καινοτομία και ικανοποίηση των εργαζομένων.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ

Γεωργακόπουλος Ν., Μπένου, Στρατηγικό Μάνατζμεντ, ,2013.

Δημητρίου, Γεωργοπούλου Δρος Γεωργίου, Σμπιλιας Ανθρώπινες Σχέσεις στην εργασία εργασιακές σχέσεις, , 1997

Ευάγγελος, Θεοδωράτος, Εργασιακές Σχέσεις, Σταμούλης 1999.

Χρήστος Ιωάννου, Τεχνητή νοημοσύνη και νέες εργασιακές σχέσεις.,7 Ιουλ 2023,<https://www.moneyreview.gr/opinion/116480/techniti-noimosyni-kai-nees-ergasiakes-scheseis/>

Δ. Κουκιάδης, Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, 2019

Κατσανέβας Θ., Σταμούλη Οικονομική της Εργασίας & Εργασιακές Σχέσεις,: Αθήνα,2007

Κατσανέβας, Θ. Οικονομικά της Εργασίας και των Εργασιακών Σχέσεων: Η εξέλιξη των Θεωρητικών Προσεγγίσεων Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών 1996

Κοσμίδη Μ., Τούσσα Σ., Τσόγκα Ε. Academic Balanced Scorecard και Επιχειρησιακή Στρατηγική, Πτυχιακή Εργασία (2011)

ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘ. 3850 Κώδικας νόμων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων, Υπουργείο Εργασίας 2010

Ραγκούσης, Α., Σχέσεις εργασίας και εργοστασιακά καθεστάτα στην ελληνική βιομηχανία. Αδημοσίευτη διδακτορική διατριβή, Πάντειο Πανεπιστήμιο,1998.

Ρομπόλης, Σ Οικονομική κρίση και Κοινωνικό Κράτος. Κοινωνική Πολιτική, 2013

Γιάννης Στουρνάρας ,Τεχνολογικές εξελίξεις και το μέλλον της εργασίας, <https://www.ot.gr/2021/12/24/apopseis/experts/tehnologikes-ekselikseis-kai-to-mellon-tis-ergasias/24.12.2021>

Δ. Στράνης, Το δημόσιο δίκαιο στο εργατικό δίκαιο του 21ου αιώνα, 2010

Φαναριώτη Π. Σταμούλης Εργασιακές σχέσεις, 2004

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ

http://www.12manage.com_methods_organizational_learning.html&docid/

Alexander, J., Chase, J., Newman, N., Porter, A., & Roessner, J. (2012). Emergence as a conceptual framework for understanding scientific and technological progress. 2012 Proceedings of Portland International Center for Management of Engineering and Technology: Technology Management for Emerging Technologies, Portland International Conference on Management of Engineering and Technology - Technology Management for Emerging Technologies, PICMET'12

Creswell, J. (2014). Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Design. USA: Sage Publications Inc

Creswell, J. (2014). Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Design. USA: Sage Publications Inc

EC. (2021). The Digital Skills and Jobs Coalition announces the relaunch of the Pledge viewer and calls for new pledges. European Commission

EC. (2021). The Digital Skills and Jobs Coalition announces the relaunch of the Pledge viewer and calls for new pledges. European Commission

Hall, P.A. and Taylor, R Political Science and the Three New Institutionalisms. Political Studies, 1996

Henry-ford <https://www.nytimes.com/2012/09/03/opinion/-when-capitalists-cared.html>

Hira, A. and Hira, R. The New Institutionalism: Contradictory Notions of Change, American Journal of Economics and Sociology, (2000).

Hollingsworth, J.R., Müller K.H. and Hollingsworth E.J, Lanham: Rowman and Littlefield On Institutional Embeddedness', Advancing Socio-economics: An Institutional Perspective, 2002 Montana Patrick, Charnov H. Bruce Μανιατζμεντ, , ΚΛΕΙΔΑΡΙΘΜΟΣ 2011

Ioannis Zisimopoulos, Economakis George University of Patras Greek Industrial Relations: the impact of public sector's restructuring

http://www.12manage.com_methods_organizational_learning.html&docid/

<https://blogs.worldbank.org/en/developmenttalk/technology-employment-trade-industry-automation-and-income-effects>

<https://kalyan-city.blogspot.com/2010/06/douglas-mcgregor-theory-x-theory-y.html>

<https://www.bbc.com/news/magazine-23902918>

<https://www.bbc.com/news/magazine-23902918>

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/614539/EPRS_STU\(2018\)614539_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/614539/EPRS_STU(2018)614539_EN.pdf)

https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=OJ:L_202401689

<https://www.evenizelos.gr/mme/articlesinthepress/articles2022/6592-evaggelos-venizelos-syntagma-kai-nees-texnologies.html>

https://greece.representation.ec.europa.eu/news/enarxi-ishyos-toy-eyropaikoy-kanonismoy-gia-tin-tehniti-noimosyni-2024-08-01_el

<https://www.urban.org/urban-wire/how-technological-advancement-changing-labor-market>

<https://ineobservatory.gr/wp-content/uploads/2014/08/report-5.pdf>

Institutions, Institutional Change and Economic Performance”North, D.C. “
New York: Cambridge University Press 1990.

<https://www.iakovidoulaw.gr/o-kanonismos-ee-2024-1689-gia-tin-techniti-noimosyni-ai-act>

<https://lawnet.gr/law-news/dikeo-technologia/ai-act-dimosiefthike-o-kanonismos-ee-2024-1689-gia-tin-techniti-noimosyni/>

Montana Patrick, Charnov H. Bruce, Μανατζμεντ, , Κλειδαριθμος 2011

Salvatore Dominick, Gutenberg Επιχειρησιακή Οικονομική στο Διεθνές Οικονομικό Περιβάλλον, Μάιος 2012

Steinmo, S. and Thelen, K Historical institutionalism in comparative politics.
Cambridge University Press 1992 “

The impact of new technologies on labour relations and market structures in
theeconomy: The case of Uber Khwezi Mabasa And Mzukisi Qobo

https://www.researchgate.net/publication/348390517_

Wiley-Blackwell, New Technology, Work and Employment: Volume 39, Issue
2, July 2024, Publishing Ltd

<https://www.sioufaslaw.gr/kanonismos-ee-2024-1689-gia-tin-techniti-noimosyni/>