



Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής
Σχολή Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών
Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής
Π.Μ.Σ. «Δημόσια Οικονομική & Πολιτική»



Η ΘΛΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ ΛΟΓΩ COVID-19 ΚΑΙ ΟΙ ΑΛΛΑΓΕΣ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΕΠΕΛΘΕΙ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ

Ανδρεαδάκη Έλλη

Διπλωματική εργασία υποβληθείσα στο Τμήμα Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής για την απόκτηση μεταπτυχιακού διπλώματος ειδίκευσης στη Δημόσια Οικονομική και Πολιτική.

Αιγάλεω, 2022



Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής
Σχολή Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών
Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής
Π.Μ.Σ. «Δημόσια Οικονομική & Πολιτική»



Η ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ ΛΟΓΩ COVID-19 ΚΑΙ ΟΙ ΑΛΛΑΓΕΣ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΕΠΕΛΘΕΙ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ

Ανδρεαδάκη Έλλη, Α.Μ. 06919

Επιβλέπουσα: Αλίνα Χυζ, καθηγήτρια,
Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής,
Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής.

Διπλωματική εργασία υποβληθείσα στο Τμήμα Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής για την απόκτηση μεταπτυχιακού διπλώματος ειδίκευσης στη Δημόσια Οικονομική και Πολιτική .

Αιγάλεω, 2022



Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής
Σχολή Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών
Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής
Π.Μ.Σ. «Δημόσια Οικονομική & Πολιτική»



**TELEWORKING IN PRIVATE SECTOR DURING THE COVID-19
AND THE CHANGES WHICH HAVE OCCURRED**

Andreadaki Elli, R.N. 06919

Supervisor: Alina Xyz, professor,
University of West Attica, Department of Accounting & Finance

Master Thesis submitted to the Department of Accounting & Finance of the University of West Attica in partial fulfillment of the requirements for the degree of M.Sc. in Public Economics and Policy.

Aigaleo Greece, 2022



Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής
Σχολή Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών
Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής
**Π.Μ.Σ. «Δημόσια Οικονομική &
Πολιτική»**



**Η ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ ΛΟΓΩ COVID-19 ΚΑΙ
ΟΙ ΑΛΛΑΓΕΣ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΕΠΕΛΘΕΙ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ**

Μέλη Εξεταστικής Επιτροπής

Εγκρίθηκε από την εξεταστική επιτροπή την 12/05/2022

A/α	ΟΝΟΜΑ ΕΠΩΝΥΜΟ	ΒΑΘΜΙΔΑ/ΙΔΙΟΤΗΤΑ	ΨΗΦΙΑΚΗ ΥΠΟΓΡΑΦΗ
1	ΑΛΙΝΑ ΧΥΖ	ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ	
2	ΘΕΟΔΩΡΟΣ ΠΑΠΑΗΛΙΑΣ	ΟΜΟΤΙΜΟΣ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ	
3	ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΣΤΑΥΡΟΥΛΑΚΗΣ	ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ	

ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η κάτωθι υπογεγραμμένη Ανδρεαδάκη Έλλη του Νικολάου, με αριθμό μητρώου 06919, φοιτήτρια του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών « Δημόσια Οικονομική & Πολιτική » του Τμήματος Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής της Σχολής Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, δηλώνω ότι:

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

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

Η Δηλούσα



*Στα παιδιά μου,
Δημήτρη & Νικόλα*

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Η συγγραφή της παρούσας διπλωματικής εργασίας, εκπονήθηκε κατά την διάρκεια της ολοκλήρωσης των υποχρεώσεών μου με σκοπό τη λήψη του μεταπτυχιακού διπλώματος μου από το Τμήμα Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής.

Θα ήθελα να ευχαριστήσω την καθηγήτρια του τμήματος, κ. Αλίνα Χυζ, για την καθοδήγηση και τις πολύτιμες συμβουλές της, καθώς υπήρξε πολύτιμος αρωγός στην συγγραφή της παρούσας διπλωματικής εργασίας.

Θα ήθελα να ευχαριστήσω τους ανθρώπους του οικογενειακού μου περιβάλλοντος για την υποστήριξη που μου παρείχαν, καθώς και για την κατανόηση τους για όλο τον χρόνο που τους στέρησα προκειμένου να διεκπεραιώσω τις υποχρεώσεις μου.

Η ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ ΛΟΓΩ COVID-19 ΚΑΙ ΟΙ ΑΛΛΑΓΕΣ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΕΠΕΛΘΕΙ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ

Περίληψη

Η τηλεργασία αποτελεί ευρέως μια γνωστή μορφή εργασίας, της οποίας η εφαρμογή ενισχύθηκε σημαντικά λόγω της πανδημίας Covid-19. Η παρούσα διπλωματική εργασία έχει ως σκοπό να εξετάσει τις επιπτώσεις που έχουν επέλθει στον ιδιωτικό χώρο, να αναλύσει τις διάφορες μορφές της τηλεργασίας και να προσδιορίσει τις παραμέτρους που πιθανότατα θα μπορούσαν να την καθιερώσουν ως ένα μόνιμο εργασιακό μοντέλο.

Πιο συγκεκριμένα, θα προσδιορίσουμε την έννοια και τις μορφές της εξ αποστάσεως εργασίας, θα αναφερθούμε στις ευέλικτες μορφές εργασίας καθώς και στα πλεονεκτήματα-μειονεκτήματα της τηλεργασίας. Θα ασχοληθούμε με το θεσμικό πλαίσιο της τηλεργασίας τόσο στον ευρωπαϊκό χώρο όσο και στην ελληνική έννομη τάξη. Θα αναφερθούμε στο δικαίωμα της «αποσύνδεσης».

Στη συνέχεια, θα παραθέσουμε τα στοιχεία όπως έχουν προκύψει από συγκριτικές μελέτες ερευνών, που έχουν διεξαχθεί στον ευρωπαϊκό και ελληνικό χώρο πριν και κατά την περίοδο της πανδημίας. Τέλος, θα περιγράψουμε την ποσοτική έρευνα, που πραγματοποιήθηκε μέσω ερωτηματολογίου σε εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα και θα παρουσιάσουμε τα ευρήματα που προέκυψαν σχετικά με την εφαρμογή της εξ αποστάσεως εργασίας.

Λέξεις-Κλειδιά: Covid-19, τηλεργασία, εξ αποστάσεως εργασία, ιδιωτικός τομέας

TELEWORKING IN PRIVATE SECTOR DURING THE COVID-19 AND THE CHANGES WHICH HAVE OCCURRED

Abstract

Teleworking is a widely used form of work whose application has considerably increased due to Covid-19. The present postgraduate thesis aims to investigate the consequences which have taken place in the private sector, to analyse the different aspects of teleworking and to determine the possible guidelines that would establish it as a permanent working model.

More specifically, we will define the concept and forms of Distance Working, we will mention the flexible forms of employment as well as the advantages and disadvantages of Teleworking. We will also examine the institutional framework of telework in Europe and in the Greek legal order. We will also discuss the privilege to «disconnection».

Furthermore, we will provide the results compiled by different research, which have been conducted in Europe and Greece before and during the epidemic. Finally, we will describe the findings of the study which was conducted with the help of a questionnaire set to private sector employees and present the findings of the introduction of Distance Working.

Keywords: Covid-19, teleworking, distant working, private sector

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Ευχαριστίες.....	xiii
Περίληψη.....	xv
Abstract	xvii
Κατάλογος διαγραμμάτων.....	xxii
Συνοτομογραφίες.....	xxiv
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	1
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο: ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΟΣ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ	3
1.1 Ορισμός τηλεργασίας	3
1.2 Η ευέλικτη εργασία	5
1.3 Ευέλικτες μορφές εργασίας	6
1.4 Οι μορφές της Τηλεργασίας.....	8
1.5 Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα της τηλεργασίας	11
1.6 Οι δέκα κανόνες της τηλεργασίας.....	15
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο: ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΙΚΟ ΚΑΙ ΕΘΝΙΚΟ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ	18
2.1 Η Ευρωπαϊκή Συμφωνία – Πλαίσιο	18
2.2 Εθνικό Νομοθετικό Πλαίσιο	22
2.3 Οι Νόμοι που ψηφίστηκαν κατά τη διάρκεια της πανδημίας	25
2.4 Το δικαίωμα της αποσύνδεσης.....	31
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο: ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΕΡΕΥΝΩΝ ΠΡΙΝ ΚΑΙ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ ΤΗΣ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ COVID 19.	34
3.1 Μελέτες για την τηλεργασία στον Ευρωπαϊκό χώρο	34

3.2 Μελέτες για τα επαγγέλματα με δυνατότητα τηλεργασίας (teleworkability) .	39
3.3 Διαχρονική σύγκριση ερευνών στην Ελλάδα	42
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο: ΕΡΕΥΝΑ.....	51
4.1 Μεθοδολογία έρευνας.....	51
4.1.1 Ερευνητικός σχεδιασμός	51
4.1.2 Επιλογή ερευνητικής μεθόδου.....	51
4.1.3 Ερευνητικός σκοπός - Ερευνητικές υποθέσεις και ερωτήματα.....	53
4.1.4 Δείγμα, πληθυσμός και δειγματοληψία	54
4.1.5 Ερευνητικό εργαλείο	55
4.2 Αποτελέσματα έρευνας.....	56
4.3 Συμπεράσματα έρευνας.....	70
ΕΠΙΛΟΓΟΣ.....	74
ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ	78
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	83

Κατάλογος Διαγραμμάτων

4.1 Φύλο	σελ. 53
4.2 Ηλικία	σελ. 53
4.3 Οικογενειακή κατάσταση	σελ. 54
4.4 Αριθμός παιδιών	σελ. 54
4.5 Βαθμίδα εκπαίδευσης	σελ. 55
4.6 Θέση στην εταιρεία/επιχείρηση	σελ. 55
4.7 Έτη υπηρεσίας στην εταιρεία/επιχείρηση	σελ. 56
4.8 Εργασία εξ αποστάσεως	σελ. 56
4.9 Εργασία εξ αποστάσεως στο παρελθόν	σελ. 57
4.10 Εξ αποστάσεως εργασίας και αντικείμενο εργασίας	σελ. 57
4.11 Τεχνολογικός εξοπλισμός	σελ. 58
4.12 Παραγωγικότητα - Αποδοτικότητα	σελ. 58
4.13 Εργασιακή ικανοποίηση	σελ. 59
4.14 Παραγωγικότητα	σελ. 59
4.15 Συνεργασία	σελ. 60
4.16 Λόγοι Αδυναμίας Εκτέλεσης Εξ αποστάσεως Εργασίας	σελ. 61
4.17 Ψυχολογική στήριξη εταιρειών	σελ. 61
4.18 Παραμονή στο σπίτι	σελ. 62
4.19 Εμπειρία τηλεργασίας	σελ. 62
4.20 Θετικά εξ αποστάσεως εργασίας	σελ. 63
4.21 Αρνητικά εξ αποστάσεως εργασίας	σελ. 63
4.22 Προβληματισμός για το μέλλον σχετικά με την πανδημία	σελ. 64
4.23 Προβληματισμός για το μέλλον σχετικά με την εργασία	σελ. 65
4.24 Πιθανή καθιέρωση τηλεργασίας	σελ. 65
4.25 Προτάσεις για διευκόλυνση τηλεργασίας	σελ. 66

Συντομογραφίες

- ΕΓΣΣΕ: Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
- Ε.Ε.: Ευρωπαϊκή Ένωση
- ΕΕΣΕ: Ευρωπαϊκές Έρευνες για τις Συνθήκες Εργασίας
- ΕΙΕΑΔ: Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού
- ΕΛΣΤΑΤ: Ελληνική Στατιστική Αρχή
- ΕΟΔΥ: Εθνικός Οργανισμός Δημόσιας Υγείας
- Ε.Σ.Π.Τ.: Ευρωπαϊκή Συμφωνία – Πλαίσιο για την Τηλεργασία
- ΙΝΕ-ΓΣΕΕ: Ινστιτούτο εργασίας – Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος
- Κ.Υ.Α.: Κοινή Υπουργική Απόφαση
- Ο.Κ.Ε.: Οικονομική & Κοινωνική Επιτροπή
- Ο.Τ.Ο.Ε.: Ομοσπονδία Τραπεζοϋπαλληλικών Οργανώσεων Ελλάδας
- Π.Δ.: Προεδρικό Διάταγμα
- Π.Ν.Π.: Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου
- ΠΟΥ.: Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας
- ΣΕΠΕ: Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας
- Σ.Σ.Ε.: Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
- ΤΠΕ: Τεχνολογιών Πληροφορικής & Επικοινωνιών
- ΦΕΚ: Φύλλο Εφημερίδας της Κυβερνήσεως
- CES: Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων
- ETUC: European Trade Union
- EUROFOUND: Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης & Εργασίας
- INAPP: Italian National Institute for Public Policy Analysis
- JRC: Joint Research Center
- TICTM: Teleworking and ICT based Mobile work

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Είναι πλέον γνωστό, ότι από το ξέσπασμα της πανδημίας Covid-19 (Μάρτιος του 2020) έως και σήμερα η τηλεργασία (εξ' αποστάσεως εργασία) εισέβαλε απότομα στο εργασιακό περιβάλλον και καθιερώθηκε ως βασική μορφή εργασίας για εκατομμύρια εργαζόμενους στην Ευρωπαϊκή Ένωση, αλλά και παγκοσμίως.

Η έξαρση της πανδημίας δημιούργησε μια νέα, χωρίς προηγούμενο, πραγματικότητα στον τομέα της εργασίας, μεταβάλλοντας σταδιακά τις σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, τις ισορροπίες στην αγορά εργασίας καθώς και τις εσωτερικές δομές των επιχειρήσεων.

Ως εκ τούτου, κατέστη αναγκαία η λήψη κατεπειγόντων μέτρων, τα οποία αποσκοπούν αφενός στη προστασία των εργαζομένων και στη διασφάλιση των δικαιωμάτων τους και αφετέρου στη συνέχιση της λειτουργίας των υπηρεσιών, με γνώμονα την προστασία της δημόσιας υγείας.

Αξίζει να σημειωθεί, ότι παρόλο που ο θεσμός της τηλεργασίας υφίσταται εδώ και πολλές δεκαετίες - ακόμα και πριν από το ξέσπασμα της πανδημικής κρίσης - το ποσοστό των εργαζομένων που απασχολούνταν με τηλεργασία (και μάλιστα σε περιοδική και όχι σε σταθερή βάση) δεν ξεπερνούσε κατά μέσο όρο το 15% (ΕΙΕΑΔ) των απασχολούμενων συνολικά σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Ωστόσο η δυναμική, που απέκτησε η τηλεργασία κατά την περίοδο της πανδημίας δεν μπορεί να συγκριθεί με την προϋπάρχουσα διάδοση της στην ελληνική αγορά εργασίας, καθώς το ποσοστό των εργοδοτών που προσέφυγαν σε αυτή εκτινάχθηκε, βάσει μελετών από το 1% στο 80% περίπου των επιχειρήσεων μέσα σε λίγους μήνες.

Ήδη από τη αρχή της πανδημίας, δημοσιεύτηκαν μια σειρά από αρχικές εκτιμήσεις, όπως αυτή του Eurofound, σύμφωνα με τις οποίες σχεδόν το 40% στην Ευρωπαϊκή Ένωση άρχισε να εργάζεται πλήρως με αυτή τη μορφή εργασίας.

Ταυτοχρόνως και εξαιτίας των ραγδαίων εξελίξεων, από τον Μάιο του 2020, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή σε ειδική ανακοίνωση της προς τα κράτη μέλη του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου (European Semester) αφιέρωσε ειδική αναφορά στο σημαντικό ρόλο της τηλεργασίας ως προς τη δυνατότητα της να διασφαλίσει τις υπάρχουσες θέσεις εργασίας και να δημιουργήσει νέες.

Μέσα σε αυτό το πλαίσιο, η παρούσα διπλωματική εργασία θα επιχειρήσει να καταγράψει και να αναλύσει την εξέλιξη ενός θεσμού, που ναι μεν προϋπήρχε, πλην

όμως μέσα στις συνθήκες της πανδημίας φαίνεται να εξελίσσεται, να μετασχηματίζεται, να θεσμοθετείται και κυρίως να καθιερώνεται με ένα πιο γενικευμένο και κυρίαρχο τρόπο στο πεδίο της εργασίας.

Επιπλέον, θα επιχειρήσει να παρουσιάσει τη γενικότερη εικόνα, που επικρατούσε πριν την πανδημία Covid-19 όσο και μετά, τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε εθνικό επίπεδο.

Θα προσπαθήσει να ασχοληθεί και να επικεντρωθεί στα οφέλη - πλεονεκτήματα και τα ενδεχόμενα προβλήματα - μειονεκτήματα της τηλεργασίας όσο και στο κοινωνικό προφίλ των εργαζομένων.

Επίσης θα περιστραφεί γύρω από την απομόνωση, που τυχόν αποφέρει η απομάκρυνση από το εργασιακό περιβάλλον και τις επιδράσεις της στη διατήρηση της συναδελφικότητας, ομαδικού πνεύματος και κοινού οράματος για τους εργαζόμενους.

Επιπλέον, θα ασχοληθεί με την αποτελεσματική αξιολόγηση της απόδοσης του τηλεεργαζόμενου προσωπικού λόγω της μειωμένης παρουσίας στα γραφεία και της απομακρυσμένης σχέσης με τον προϊστάμενο.

Δε θα παραλείψει φυσικά, να αναφερθεί στην εμφάνιση του φαινομένου «ever connected» ή «always on», δηλαδή τη διαμόρφωση και σταδιακή καθιέρωση μιας εργασιακής κουλτούρας της οποίας ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να είναι συνεχώς συνδεδεμένος με τις συσκευές επικοινωνίας της εργασίας του και το δικαίωμα στην αποσύνδεση, το οποίο θα έπρεπε να αποτελεί «θεμελιώδες δικαίωμα και σημαντικό στοιχείο της κοινωνικής πολιτικής».

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο: ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΟΣ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ

1.1 Ορισμός τηλεργασίας

Ο όρος της τηλεργασίας πλαισιώνεται από ένα πλήθος ορισμών, που δίνονται ανάλογα με τη χρήση και τη λειτουργία της στις εκάστοτε περιστάσεις. Σύμφωνα με έναν από τους ορισμούς, που απαντάται στη διεθνή βιβλιογραφία: «η “τηλεργασία” ή η “εργασία από απόσταση” είναι εκείνη η μορφή εργασίας, η οποία πραγματοποιείται μέσω της χρήσης της πληροφορικής και των νέων τεχνολογιών, ενώ έχει ως αποτέλεσμα τη διαφοροποίηση του παραδοσιακού, δεδομένου γεωγραφικά τόπου εργασίας διότι μπορεί να παρέχεται πολύ πιο ευέλικτα σε διαφορετικά χωρικά και χρονικά εργασιακά πλαίσια». Πολλοί εργάζονται από το σπίτι τους, ενώ άλλοι, περιστασιακά αναφερόμενοι και ως νομάδες εργαζόμενοι ή επιβάτες του διαδικτύου χρησιμοποιούν την τεχνολογία για να εργαστούν σε διάφορα σημεία.

Οι όροι “εργασία από το σπίτι” και “τηλεργασία” επινοήθηκαν από τον Jack Nilles (1973). Ο Nilles (1998), επισημαίνει ότι η τηλεργασία είναι ένας ευρύτερος όρος που αναφέρεται στην υποκατάσταση των τηλεπικοινωνιών με οποιαδήποτε μορφή ταξιδιού που σχετίζεται με εργασία, εκμηδενίζοντας με αυτόν τον τρόπο τους περιορισμούς της απόστασης στις μετακινήσεις.

Ένα συχνά επαναλαμβανόμενο motto είναι ότι η «εργασία είναι κάτι το οποίο κάνεις και όχι κάτι προς το οποίο ταξιδεύεις» (Woody, Leonhard, 1995).

Ο ορισμός της τηλεργασίας δεν είναι κοινός σε όλες τις χώρες. Εμφανίζονται όμως κατά κύριο λόγο δύο βασικοί παράμετροι, που τη χαρακτηρίζουν:

- η παροχή εργασίας, συνολικά ή εν μέρει, σε τόπο διαφορετικό από τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης
- η εκτέλεση των συγκεκριμένων εργασιακών καθηκόντων πραγματοποιείται με απαραίτητη χρήση των ηλεκτρονικών συσκευών καθώς και με τη βοήθεια των τεχνολογικών υπηρεσιών (τηλεπικοινωνιών, διαδίκτυο, πληροφορική).

Σύμφωνα με το άρθρο 2 της Ευρωπαϊκής Συμφωνίας Πλαίσιο, η τηλεργασία ορίζεται ως «μια μορφή οργάνωσης ή/και εκτέλεσης εργασίας που χρησιμοποιεί τεχνολογίες πληροφορικής βάσει μιας σύμβασης ή σχέσης εργασίας, όπου μια εργασία που θα μπορούσε να παρέχεται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, παρέχεται αντί αυτού σε σταθερή βάση, εκτός των εγκαταστάσεων αυτών κατά τακτικό (συστηματικό) τρόπο».

Ο ορισμός αυτός υιοθετήθηκε από πολλές χώρες (Βέλγιο, Γαλλία, Γερμανία, Ισπανία, Φιλανδία, Ηνωμένο Βασίλειο, Νορβηγία) μεταξύ των οποίων και στη χώρα μας (ΟΚΕ, 2020).

Σύμφωνα με αυτόν τον ορισμό η τηλεργασία δεν περιλαμβάνει:

- παραδοσιακές μορφές κατ' οίκον εργασίας, χωρίς τεχνολογίες πληροφορικής και επικοινωνιών (ΤΠΕ), όπως η παραγωγή ενδυμάτων «φασόν».
- τους αυτοαπασχολούμενους που παρέχουν τις υπηρεσίες τους από απόσταση, χωρίς να τεκμαίρεται σχέση εξαρτημένης εργασίας με κάποιον εργοδότη.
- εργαζόμενος των οποίων ο χώρος εργασίας βρίσκεται, εκ της φύσεως του ρόλου τους, εκτός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης, όπως για παράδειγμα, οι εργαζόμενοι στις εγκαταστάσεις πελατών.

Σχετικά με τα χαρακτηριστικά, που προσδιορίζουν την τηλεργασία μπορούμε να αναφέρουμε τα ακόλουθα:

- η τηλεργασία δεν αποτελεί επάγγελμα αλλά μορφή οργάνωσης εργασίας. Δεν είναι εφικτό να ασκηθούν όλα τα επαγγέλματα με τηλεργασία.
- η τηλεργασία είναι εργασία που πραγματοποιείται εξ αποστάσεως, δηλαδή εκτός των συνόρων της επιχείρησης (κατ' οίκον, σε ειδικά διαμορφωμένα κέντρα ή εν κινήσει).
- η τηλεργασία χρησιμοποιεί εκτενώς τις προηγμένες τεχνολογίες πληροφόρησης και τηλεπικοινωνιών.
- οι εργαζόμενοι έχουν τα ίδια δικαιώματα με όσους εργάζονται στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης.
- παρέχεται από τον εργοδότη η τεχνική υποστήριξη και η αποκατάσταση τυχόν επισκευών των συσκευών.
- υπογράφεται σύμβαση εξαρτημένης εργασίας μεταξύ των δύο μερών της συμφωνίας.
- υπάρχουν δύο τρόποι εργασίας, είτε ως υπάλληλος με υποχρέωση καθορισμένου ωραρίου και μόνιμη σύνδεση στο δίκτυο των εργοδοτών είτε ως ελεύθερος επαγγελματίας χωρίς κανέναν περιορισμό.

Η τηλεργασία μπορεί να παρέχεται από:

- το σπίτι του τηλεεργαζόμενου (κατ' οίκον τηλεργασία/home based telework)
- από προσωρινούς χώρους εργασίας κατά τη διάρκεια των μετακινήσεων του (κινητή τηλεργασία/mobile work)
- από ειδικά διαμορφωμένους χώρους για εργαζόμενους διαφορετικών εταιριών (τηλεργασία από τηλεκέντρο/telecentre).

1.2 Η ευέλικτη εργασία

Η εργασιακή ευελιξία είναι το ξετύλιγμα ενός συνόλου μέτρων, που δρουν στα εργασιακά δικαιώματα, προτείνοντας ένα μοντέλο αρμονίας μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου. Η ευελιξία δεν καθορίζεται από μια και μοναδική έννοια και αποτελεί, σύμφωνα με τον Δασκαλάκη (2011), μια αρχή που προσλαμβάνει ποικίλες μορφές, που αναφέρονται είτε στην οργάνωση της παραγωγής, είτε στην διάρθρωση των εργασιακών σχέσεων και της αγοράς εργασίας.

«Η ευελιξία που αναφέρεται στο ανθρώπινο δυναμικό μπορεί να προσλαμβάνει τη μορφή μιας κινητικότητας των εργαζομένων που παρέχει τη δυνατότητα προσαρμογής της απασχόλησης και του χρόνου εργασίας προς τη γενική και τοπική συγκυρία, καθώς και προς τις συνθήκες της εξωτερικής και εσωτερικής εργασίας. Η τελευταία, δε, αυτή εξωτερική κατηγορία, εξειδικεύεται, αφενός, στην εσωτερική ποσοτική ή αριθμητική ευελιξία που συνίσταται στην υιοθέτηση ατομικών ή ομαδικών, εποχιακών, μονίμων ή περιστασιακών, στον χρόνο εργασίας του προσωπικού, αναλόγως με τις ανάγκες της παραγωγής (ευέλικτα ή μειωμένα ωράρια, υπερωρίες, βάρδιες). Αφετέρου δε στην εξωτερική ποσοτική ή αριθμητική που ενθαρρύνει τη γεωγραφική κινητικότητα του εργατικού δυναμικού αναλόγως των παραγωγικών αναγκών και την απασχόληση του με τρόπο ώστε να καταστεί όσο το δυνατόν πιο ελεύθερη η διαχείριση (πρόσληψη-απόλυση) του ανθρώπινου δυναμικού και η αξιοποίηση του στα πλαίσια ειδικών μορφών απασχόλησης» (Δασκαλάκης, 2011).

Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης, είναι εκείνες που αποκλίνουν από το κανονικό μοντέλο εργασίας, το οποίο αναφέρεται ως « η σχέση εξαρτημένης εργασίας πλήρης απασχόλησης (40ώρες εβδομαδιαίως για την Ελλάδα) αορίστου χρόνου. Πρόκειται για εργασία που παρέχεται έναντι μισθού ή ωρομισθίου και είναι εξαρτημένη από έναν εργοδότη».

Βέβαια η έννοια της ευελιξίας στην αγορά εργασίας δεν αφορά μόνο τις ώρες εργασίας και το εργασιακό καθεστώς (αορίστου ή ορισμένου χρόνου) αλλά και τους μισθούς καθώς και εργασιακά δικαιώματα (συντάξεις, επιδόματα, άδειες, κοινωνική ασφάλιση κ.λπ.).

1.3 Ευέλικτες μορφές εργασίας

Στην ενότητα αυτή αναφέρονται και παρουσιάζονται συνοπτικά, οι πιο διαδεδομένες μορφές ευέλικτης εργασίας ή διαφορετικά οι εναλλακτικές μορφές εργασίας ,που έχουν εφαρμογή στον εργασιακό χώρο στις αναπτυγμένες οικονομίες της Ε.Ε.:

- Μερική Απασχόληση:

Απασχόληση με μειωμένο ωράριο συγκριτικά με το ωράριο που ισχύει για τους πλήρως απασχολούμενους, οι οποίοι εργάζονται επίσης ως μισθωτοί στο ίδιο ή παρεμφερές αντικείμενο ή επάγγελμα.

Κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκεια της ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν, ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία εργασία, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, η οποία θα είναι μικρότερης διάρκειας από την κανονική, δηλαδή την πλήρη απασχόληση (μερική απασχόληση).

- Προσωρινή Απασχόληση:

Συμβάσεις ορισμένου χρόνου, που προβλέπουν λήξη της εργασιακής σχέσης μετά από ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα.

- Πρακτόρευση Εργαζομένων (μέσω Εταιρειών προσωρινής απασχόλησης):

Πρόσληψη εργαζομένων από εταιρείες προσωρινής απασχόλησης και δανεισμός τους έναντι τιμήματος, που εισπράττει η Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης σε άλλες επιχειρήσεις.

- Δανεισμός Εργαζομένων:

Εργαζόμενοι, που έχουν προσληφθεί για να παρέχουν τις υπηρεσίες τους σε συγκεκριμένο εργοδότη υπάγονται στο δικαίωμα ενός τρίτου εργοδότη για ένα χρονικό διάστημα, ο οποίος και καθορίζει τον τόπο, τον χρόνο και τον τρόπο παροχής της εργασίας τους.

- Επίπλαστη Αυτό-απασχόληση:

Διαρκής παροχή υπηρεσιών στον ίδιο εργοδότη αυτό-εργοδοτούμενου με σύμβαση έργου, με άμεση εξάρτηση του από τον εργοδότη, τόσο ως προς τον καθορισμό του χρόνου, του τόπου και του αντικειμένου εργασίας, όσο και ως προς τη λήψη των αποδοχών σε τακτική βάση.

- Διευθέτηση Χρόνου Εργασίας:

Εργασία σε βάρδιες, ευέλικτο ωράριο απασχόλησης, ατομικοί λογαριασμοί χρόνου εργασίας, υπερωρίες, υπερεργασία, εργασία τα Σαββατοκύριακα, νυχτερινή εργασία, κλιμακωτό ωράριο απασχόλησης, διακεκομμένη απασχόληση, συμπιεσμένες ώρες εργασίας, ομάδες εργασίας με αυτόνομο ωράριο, διάδρομοι χρόνου εργασίας. Γενικά εμφανίζεται ως αυξομείωση των εργάσιμων ωρών για μια χρονική περίοδο ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης.

- Διαμοιρασμός Θέσης Εργασίας (job sharing):

Μοίρασμα μιας θέσης εργασίας πλήρους απασχόλησης σε δύο εργαζόμενους μερικής απασχόλησης.

- Διαμοιρασμός Χρόνου Εργασίας (work sharing):

Κατανομή του συνολικού χρόνου εργασίας, που είναι απαραίτητος για τη λειτουργία μιας επιχείρησης στους εργαζόμενους, που απασχολεί, με αντίστοιχη μείωση των αποδοχών τους, με παράλληλη όμως εγγύηση των θέσεων εργασίας τους.

- Εργασία με το κομμάτι -φασόν- ή υπεργολαβία:

Εργαζόμενοι εργάζονται σε δικούς τους χώρους, παράγοντας με μέσα του εργοδότη ή και δικά τους τα προϊόντα που διακινεί η εργοδότη επιχείρηση.

- Τηλεργασία:

Εκπλήρωση των εργασιακών καθηκόντων από τους εργαζόμενους, αποκλειστικά από το σπίτι τους ή από το φυσικό χώρο, που επιλέγουν, χρησιμοποιώντας τις δυνατότητες που προσφέρουν οι σύγχρονες τεχνολογίες της πληροφορικής και των επικοινωνιών.

- Διαθεσιμότητα Εργασίας (on call work):

Οι εργαζόμενοι, δε χρειάζεται να εμφανιστούν στο χώρο εργασίας, αλλά να είναι διαθέσιμοι μόλις κληθούν, ή οι εργαζόμενοι απασχολούνται κανονικά μόνο σε περιόδους αυξημένων αναγκών και σταματούν να εργάζονται και να πληρώνονται σε άλλες περιόδους μειωμένων αναγκών.

- Κυκλική Εργασία (job rotation):

Κάλυψη της απουσίας ενός εργαζόμενου για συμμετοχή σε πρόγραμμα κατάρτισης, μέσω της απασχόλησης ενός ανέργου, που εκπαιδεύεται για τις ανάγκες της προσωρινής θέσης εργασίας και στη συνέχεια αναλαμβάνει καθήκοντα αντικαταστάτη, κατά τη διάρκεια της κατάρτισης του «κανονικού» εργαζόμενου.

- Μερική Συνταξιοδότηση (εναλλακτική/ σταδιακή σύνταξη):

Εργαζόμενοι, οι οποίοι βρίσκονται κοντά στο ηλικιακό όριο συνταξιοδότησης, (ή ενώ δικαιούνται να λάβουν πλήρη σύνταξη επιθυμούν να συνεχίσουν να εργάζονται), λαμβάνουν ένα μικρό τμήμα των συντάξιμων αποδοχών τους και παράλληλα διευθετούν το χρόνο εργασίας τους, έτσι ώστε να εργάζονται, ως μερικώς απασχολούμενοι, λιγότερες ώρες σε μηνιαία ή εβδομαδιαία βάση.

- Ευέλικτα Εργάσιμα Χρόνια:

Εναλλαγή περιόδων εργασίας-σταδιοδρομίας, με περιόδους αδειάς για εκπαιδευτικούς, οικογενειακούς και επαγγελματικούς ή ερευνητικούς λόγους.

Εναλλαγή περιόδων εργασίας – σταδιοδρομίας, με περιόδους άδειας για εκπαιδευτικούς, οικογενειακούς και επαγγελματικούς ή ερευνητικούς λόγους.

- Παράνομες Μορφές Ευελιξίας:

Στην κατηγορία αυτή εντάσσονται η αδήλωτη εργασία μελών της οικογένειας στην οικογενειακή επιχείρηση, η «μαύρη» ή παράνομη εργασία ατόμων, που δεν υπάγονται στην κοινωνική ασφάλιση και στους όρους εργασίας που προβλέπονται στο νόμο, η υπερωριακή απασχόληση εργαζομένων χωρίς πρόσθετη αμοιβή, η πολύ απασχόληση ατόμων με αμοιβές, ωράρια και διάρκεια που δεν ακολουθούν το εκάστοτε θεσμικό πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων.

1.4 Οι μορφές της τηλεργασίας

Η εφαρμογή της τηλεργασίας έχει ως σκοπό να αλλάξει τη δεδομένη γεωγραφικά θέση εργασίας, ο νέος χώρος εργασίας - όπως ήδη αναφέραμε - δεν είναι αποκλειστικά και μόνο το σπίτι. Αν και σε γενικές γραμμές η τηλεργασία μπορεί να πάρει διάφορες μορφές, στη διεθνή βιβλιογραφία δύναται να υλοποιηθεί με βάση τα παρακάτω σχήματα:

- Εργασία με έδρα την οικία (Home-based Teleworking)

Πρόκειται για το πιο διαδεδομένο είδος τηλεργασίας, πραγματοποιείται με έδρα το σπίτι, είτε μόνιμα είτε σε τακτική βάση (π.χ. 2-3 ημέρες την εβδομάδα). Απαραίτητη προϋπόθεση, σύμφωνα με ερευνητές είναι η ύπαρξη ξεχωριστού χώρου εργασίας στο οποίο δε θα έχουν πρόσβαση τα υπόλοιπα μέλη, προκειμένου να αποφευχθούν οι τυχόν οικογενειακές συγκρούσεις. Επίσης θα πρέπει να εξοπλιστεί αντίστοιχα με γραφική ύλη, τηλέφωνο, fax, υπολογιστή, modem, ISDN για σύνδεση του υπολογιστή με το

διαδίκτυο, καθώς και άλλες συσκευές γραφείου, ανάλογα με τις απαιτήσεις της εργασίας.

- Κινητή Τηλεργασία (Mobile Work)

Σε αυτή την περίπτωση ο εργαζόμενος δεν έχει σταθερή βάση εργασίας και μετακινείται σε διαφορετικές εγκαταστάσεις προκειμένου να παρέχει τις υπηρεσίες του. Το μεγαλύτερο πλεονέκτημα σύμφωνα με τον (Pyrgia,2011) είναι το γεγονός ότι ο τηλεεργαζόμενος έχει τη δυνατότητα να εκμεταλλευτεί «νεκρούς χρόνους», όπως αναμονές και να παράγει εργασία.

Μια νέα υποκατηγορία εργαζομένων που δύναται να ενταχθεί στους «mobile workers» είναι οι « off-roaders » (Harmer and Pauleen, 2010).

- Κέντρα Τηλεργασίας (Telework Centres)

Πρόκειται για καλά οργανωμένους χώρους με μορφή γραφείων, οι οποίοι διαθέτουν τον απαραίτητο εξοπλισμό για τη διεκπεραίωση της εργασίας. Οι χώροι αυτοί μπορούν να χρησιμοποιηθούν είτε από υπαλλήλους της ίδιας εταιρείας είτε από υπαλλήλους διαφόρων εταιρειών, που όμως ανήκουν σε διαφορετικούς τομείς εργασίας. Τα τηλεκέντρα διαφέρουν από τα γραφεία καθώς είναι ανοιχτοί χώροι και χρησιμοποιούνται από όλους τους ενδιαφερόμενους. Με αυτόν τον τρόπο καταργείται η έννοια της «ιδιοκτησίας» του συγκεκριμένου χώρου. Όλοι δουλεύουν παντού.

- Νομαδική Τηλεργασία (Nomadic Teleworking)

Οι αποκαλούμενοι «νομάδες τηλεεργαζόμενοι» είναι μετακινούμενοι-περιφερόμενοι, χωρίς σταθερό χώρο και ωράριο εργασίας. Η χρήση φορητών υπολογιστών και κινητής τηλεφωνίας υποχρεώνει τους τηλεεργαζόμενους να μετατρέπουν σε χώρο εργασίας τους κάθε φορά το μέρος που τους επιτρέπει να συνδέσουν τον τεχνολογικό τους εξοπλισμό. Είναι εντελώς αποδεσμευμένοι από τον όρο βάσης εργασίας. Η νομαδική εργασία αναφέρεται κυρίως σε επαγγέλματα, τα οποία είναι από τη φύση τους περιοδεύοντα, όπως για παράδειγμα αντιπρόσωποι πωλήσεων, επιθεωρητές και διευθυντικά ή ανώτερα στελέχη επιχειρήσεων, οι οποίοι μπορούν να επωφεληθούν από την ανάπτυξη κινητού εξοπλισμού για να βρίσκονται σε συνεχή επικοινωνία με τα κεντρικά όσο είναι καθ' οδόν.

- Τηλε-οικίες (Telecottages)

Τα telecottages είναι μια μορφή κέντρων εργασίας, που όμως είναι εγκατεστημένα σε απομακρυσμένες περιοχές και σε μικρά σπίτια, τα οποία είναι εξοπλισμένα με τα

απαραίτητα εργαλεία της τηλεργασίας. Η συγκεκριμένη μορφή τηλεργασίας έχει τις ρίζες της στην Σκανδιναβία.

- Τηλε-χωριά (Tellevillages)

Αποτελούν μια σύγχρονη μορφή των tellcottages και έχουν να κάνουν με έναν καινούριο τρόπο ζωής. Η εξάπλωση τους από τις αρχές του 1980 μέχρι σήμερα υπήρξε ραγδαία με αποτέλεσμα να υπάρχουν σήμερα πάνω από 500 telecottages σε όλη την Ευρώπη.

Ευρύτερος σκοπός τους είναι να ενδυναμώσουν την κατά τόπους οικονομία με το να:

α) εκπαιδεύσουν τους κατοίκους απομακρυσμένων περιοχών στην τηλεργασία και στον ευρύτερο χώρο των Τηλεπικοινωνιών και της Πληροφορικής,

β) απορροφούν τη νεολαία των περιοχών αυτών στην αγορά εργασίας,

γ) δίνουν την ευκαιρία στις ήδη υπάρχουσες επιχειρήσεις και τοπικούς οργανισμούς να αποκτήσουν πρόσβαση σε εξοπλισμό υψηλότερων τεχνολογικών προδιαγραφών.

- Τηλεργασία με τη βοήθεια Κινητού Γραφείου (Remote Office Teleworking)

Πραγματοποιείται χρήση γραφείου, το οποίο βρίσκεται σε απόσταση από τα γραφεία της και την εταιρεία. Οι τηλεργαζόμενοι είναι συνήθως υπάλληλοι, η φύση της εργασίας των οποίων τους επιτρέπει ή καμία φορά τους υποχρεώνει να βρίσκονται μακριά από τους συναδέλφους τους. Οι τηλεργαζόμενοι αυτού του μοντέλου μπορούν να απαρτίζουν ακόμα και ομάδες στήριξης των κεντρικών γραφείων με εργασία άλλοτε πλήρους και άλλοτε μερικής απασχόλησης, ανάλογα με τις ανάγκες της εταιρείας. Τα κινητά γραφεία υποχρεώνονται να παρέχουν άμεση πρόσβαση στο Internet και στις Βάσεις δεδομένων της επιχείρησης.

- Διάσπαρτη Τηλεργασία (Offshore teleworking)

Αυτό η μορφή εργασίας αποτελεί μια παραλλαγή της τηλεργασίας μέσω κινητών γραφείων. Ο όρος ανακαλύφθηκε το 1992-1993 μετά από έρευνα του Βρετανικού τμήματος Βιομηχανίας και Εμπορίου. Αφορά τη δημιουργία κινητών γραφείων ανά τον κόσμο, ανάλογα τις ανάγκες μιας εταιρείας. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι το Πανερωπαϊκό Τηλεφωνικό Κέντρο.

- Ομαδική Εργασία από Απόσταση

Χαρακτηριστικά παραδείγματα αποτελούν η τηλεϊατρική, η τηλεεκπαίδευση, το ηλεκτρονικό εμπόριο και η έρευνα από απόσταση.

- Τηλε-υπηρεσίες (Tele-Services)

Πρόκειται για εξωτερικές υπηρεσίες σε έναν οργανισμό, όπως για παράδειγμα γραμματειακή ή τεχνική υποστήριξη από απόσταση.

Επιπλέον, μέσα στην έννοια της τηλεργασίας συμπεριλαμβάνεται και μια άλλη έννοια, αυτή του Telecommuting, η οποία αναφέρεται σε αυτή τη μορφή εργασίας, σύμφωνα με την οποία ο υπάλληλος εργάζεται εν μέρει από την εργασία και εν μέρει από το σπίτι (απασχολούμενοι βράδια ή Σαββατοκύριακα).

Σύμφωνα και με τον ILO (International Labour Organization - Διεθνής Οργάνωση εργασίας), τρεις (3) είναι οι τύποι εργαζομένων, που προκύπτουν με καθεστώς τηλεργασίας:

1. Τηλε-εργαζόμενοι με έδρα το σπίτι (regular home-based teleworkers)
2. Τακτικά κινητοί τηλε-εργαζόμενοι (regular mobile teleworkers), οι οποίοι εργάζονται σε χώρους διαφορετικούς από τους χώρους κατοικίας τους ή του εργοδότη τους.
3. Περιστασιακά τηλε-εργαζόμενοι (occasional teleworkers), οι οποίοι κυρίως εργάζονται στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης και περιστασιακά από το σπίτι ή άλλου.

1.5 Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα της τηλεργασίας

Η τηλεργασία λόγω της ταχείας ανάπτυξης της κατέστη ένα κοινωνικό φαινόμενο με πολύπλευρες διαστάσεις. Έχει υπάρξει και συνεχίζει να αναπτύσσεται μια μεγάλη επιστημονική αλλά και ευρύτερα πολιτική και κοινωνική συζήτηση γύρω από τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα της.

Αναμφίβολα, η τηλεργασία, ως νέα μορφή εργασίας επιφέρει σημαντικές αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις και η σχέση εργοδότη/εργαζόμενου μετασχηματίζεται σημαντικά. Σύμφωνα με τις πρόσφατες επιστημονικά τεκμηριωμένες θέσεις της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής (ΟΚΕ), η οποία αποτελεί ένα από τα κορυφαία θεσμικά όργανα κοινωνικού διαλόγου στη χώρα μας, στις θετικές πλευρές της τηλεργασίας περιλαμβάνονται:

- οι αυξημένες ευκαιρίες πρόσβασης στην αγορά εργασίας ειδικών πληθυσμιακών ομάδων (όπως π.χ. η διευκόλυνση της ένταξης στην αγορά εργασίας ατόμων με αναπηρία, ή ατόμων για τα οποία κρίνεται προτιμητέα η τηλεργασία, λόγω γονεϊκών, οικογενειακών ή άλλων υποχρεώσεων).
- η μείωση των περιβαλλοντικών επιβαρύνσεων μέσω των μεταφορικών αναγκών και ως εκ τούτου της κυκλοφοριακής συμφόρησης, των θορύβων και της ατμοσφαιρικής ρύπανσης.

- η δυνατότητα να συμβάλλει στη συγκράτηση του πληθυσμού στην περιφέρεια έχοντας θετικό αντίκτυπο στην περιφερειακή ανάπτυξη και την κοινωνική συνοχή, καθώς παρέχει στο εργατικό δυναμικό στις περιφέρειες ίσες ευκαιρίες στην εργασία με αυτές των εργαζομένων στα μεγάλα αστικά κέντρα.
- η αύξηση της παραγωγικότητας μέσα από τον εκσυγχρονισμό της οργάνωσης της εργασίας και διοίκησης στις επιχειρήσεις αλλά και στη (μεσο-μακροπρόθεσμα και μετά από τις αναγκαίες επενδύσεις) μείωση των πάγιων λειτουργικών δαπανών των επιχειρήσεων (π.χ. εξοικονόμηση χρόνου και ενέργειας των εργαζομένων, αύξηση της πρωτοβουλίας τους και καλύτερη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού). Επιπλέον, η τηλεργασία παρέχει στην επιχείρηση δυνατότητα επέκτασης της παροχής των υπηρεσιών της και μετά το πέρας της τυπικής ώρας λειτουργίας των γραφείων της.

Θετικό αντίκτυπο στην τηλεργασία θα μπορούσε επίσης να έχει και η ελεύθερη επιλογή των ωρών εργασίας (ευελιξία ως προς την οργάνωση του χρόνου) καθώς και η δυνατότητα να εργάζεται κάποιος χωρίς διακοπές, χωρίς την ορατή παρουσία και τον έλεγχο από τον manager και με περιορισμένη δυνατότητα προστριβών με συνεργάτες και συναδέλφους. Η μεγαλύτερη ευελιξία που υπάρχει ως προς την οργάνωση του χρόνου εργασίας, μπορεί να συμβάλλει θετικά στην εναρμόνιση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και αυξάνει την ικανοποίηση που αποκομίζει ο εργαζόμενος από την εργασία του.

Για τους εργαζόμενους, η τηλεργασία συνεπάγεται με μείωση των καθημερινών εξόδων για μετακινήσεις, διατροφή, φύλαξη/φροντίδα παιδιών. Ο συνδυασμός των μη αμειβόμενων ευθυνών φροντίδας με αμειβόμενη απασχόληση, μπορεί να βελτιώσει τη συμμετοχή των ατόμων στην αγορά εργασίας. Επίσης δίνεται η ευκαιρία για πιο ισότιμο καταμερισμό της φροντίδας των παιδιών ή εξαρτημένων μελών, όταν τηλεργάζονται και οι δύο γονείς. Αρκετοί εργαζόμενοι τάσσονται θετικά υπέρ της τηλεργασίας, καθώς τους δίνεται η δυνατότητα να μη μετακινούνται και να βρίσκονται κοντά στα παιδιά τους. Υπό αυτή την έννοια μπορεί η τηλεργασία να αποτελεί ένα νέο παράγοντα διαφοροποίησης της αγοράς εργασίας των γυναικών.

Πέρα από του άμεσα εμπλεκόμενους (εργοδότη- εργαζόμενο) η τηλεργασία επιφέρει ευρύτερα κοινωνικά και περιβαλλοντικά οφέλη. Η μείωση των καθημερινών μετακινήσεων από και προς την εργασία, είτε με ιδιωτικά Ι.Χ. είτε με Μέσα Μαζικής Μεταφοράς, οδηγεί σε μείωση της ατμοσφαιρικής ρύπανσης και της κατανάλωσης ενέργειας, ενώ παράλληλα συμβάλλει στην αντιμετώπιση της κυκλοφοριακής

συμφόρησης. Επίσης η τηλεργασία αυξάνει τις ευκαιρίες απασχόλησης, τόσο για τις λεγόμενες «ευπαθείς ομάδες» (ΑΜΕΑ, νέες μητέρες), όσο και για όσους ζουν σε απομακρυσμένες και μειονεκτούσες περιοχές. Αποτελεί λοιπόν ένα χρήσιμο εργαλείο για την αντιμετώπιση κοινωνικών και γεωγραφικών ανισοτήτων.

Στα ενδεχόμενα προβλήματα - μειονεκτήματα της τηλεργασίας μπορούν να συμπεριληφθούν:

- οι δυσκολίες ελέγχου του τόπου και του χρόνου εργασίας, με αποτέλεσμα να δημιουργούνται αμφισβητήσεις ως προς το νομικό χαρακτήρα της τηλεργασίας, δηλαδή το εάν αυτή είναι σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ή εάν υπάρχει ο κίνδυνος να ενταχθεί στη «γκρίζα ζώνη» μεταξύ εξαρτημένης εργασίας και εργασίας υπό τη μορφή ανεξάρτητης παροχής υπηρεσιών. Στην περίπτωση αυτή είναι ορατός ο κίνδυνος μη εφαρμογής των προστατευτικών διατάξεων του εργατικού και ασφαλιστικού δικαίου.
- ο κίνδυνος σύγχυσης και υπέρβασης των ορίων μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, με συνέπειες ακόμα και για την ψυχική και σωματική υγεία του τηλεεργαζόμενου. Η ευελιξία του χρόνου και του ρυθμού εργασίας, η τηλετοιμότητα και το ευρύ φάσμα συνδυασμού της τηλεργασίας και με άλλες ευέλικτες μορφές εργασίας, που είναι δυνατόν να οδηγήσουν σε εντατικοποίηση της εργασίας και στην υπέρμετρη δέσμευση του τηλεεργαζόμενου, ακόμα και σε χρόνο πολύ πέραν του συμβατικού και νόμιμου ωραρίου.
- ο κίνδυνος στην κατ' οίκον τηλεργασία και ελλείπει σαφούς θεσμικού πλαισίου, τα λειτουργικά κόστη επιχείρησης ή μέρος αυτών (όπως π.χ. κόστος ηλεκτροδότησης, τηλεφώνου, αγοράς και συντήρησης του εξοπλισμού) να επιβαρύνουν τον εργαζόμενο.
- ο κίνδυνος παραβίασης της ιδιωτικής ζωής των τηλεεργαζομένων, καθώς η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος μπορεί να πάρει μορφή ηλεκτρονικής επιτήρησης, η έκταση της οποίας ενδέχεται να ξεπεράσει τα όρια της ιδιωτικής ζωής των εργαζομένων.
- ο κίνδυνος μη τήρησης των κανόνων υγείας και ασφάλειας των κατ' οίκον εργαζομένων, όπως ο ακατάλληλος χώρος εργασίας, κλιματισμός, θέρμανση και έπιπλα ακατάλληλα για την ορθή στάση του σώματος και την τοποθέτηση του υπολογιστή, εργασιακό στρες, επιδείνωση ασθένειας ή κίνδυνος εργασιακού ατυχήματος.

Αρνητικό αντίκτυπο στην τηλεργασία θα μπορούσε να έχει η φυσική απουσία του τηλεεργαζόμενου, η έλλειψη προσωπικής επαφής και πνεύματος συνεργασίας μεταξύ συναδέλφων και ο κίνδυνος να καταστεί κανείς «αόρατος» στην εργασιακή κοινότητα, κάτι το οποίο δυσχεραίνει την παρακολούθηση και αξιολόγηση της απόδοσης του ενώ παράλληλα μπορεί να δημιουργήσει ζητήματα συνεργασίας και συντονισμού.

Επίσης σημαντική είναι και η «απομάκρυνση» από την επαγγελματική και κοινωνική καθημερινότητα της επιχείρησης, γεγονός που μπορεί να προκαλέσει αρνητικό ψυχολογικό αντίκτυπο και ανασταλτικό παράγοντα για περαιτέρω εξέλιξη. Επιπλέον η τηλεργασία μπορεί να οδηγήσει σε υπερβολική εργασία, σε αύξηση των ωρών εργασίας, σε μείωση των ωρών ανάπαυσης εξαιτίας της μη τήρησης των ρυθμίσεων σχετικά με τη σύνδεση και αποσύνδεση, με αποτέλεσμα να δημιουργηθεί σύγχυση ανάμεσα στον εργασιακό και προσωπικό βίο.

Η έλλειψη μετακίνησης και η διακοπή της καθημερινής ρουτίνας και των καθημερινών συνηθειών, καθώς και η πίεση για συνδυασμό της εργασίας με οικιακά καθήκοντα μπορεί να προκαλέσει προβλήματα πνευματικής και σωματικής υγείας, συμπεριλαμβανομένων αυξημένων περιπτώσεων εργασιακής εξουθένωσης.

Οι κύριοι κίνδυνοι της τηλεργασίας για τον εργαζόμενο, όπως επισημαίνεται και από μελέτες (Ρομπόλης και Δημουλάς, 1998, ILO 2019) μπορούν να συνοψιστούν στα ακόλουθα:

- απώλεια της μισθωτής σχέσης και των σχετικών αμοιβών, ωφελειών και προστασίας, καθώς το εργασιακό ωράριο είναι αρκετά ρευστό.
- κοινωνική και επαγγελματική αποξένωση-απομόνωση, γεγονός το οποίο έχει ιδιαίτερη σημασία στις ημέρες μας, καθώς μέσω της χρήσης της τεχνολογίας παρατηρείται η κοινωνική αλλοτρίωση των ατόμων.
- μειωμένες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης.
- λιγότερο ενδιαφέρουσα εργασία και αυξανόμενη μονοτονία.
- αυξανόμενο στρες.
- απώλεια διάκρισης κατοικίας / εργασίας.
- αυξανόμενο κόστος σχετικά με την κατοικία.
- προδιαγραφές υγιεινής και ασφάλειας και εφαρμογή τους.
- αντιπροσώπευση εργαζομένων και συνδικαλιστική συμμετοχή.
- διεύρυνση ωραρίου και εντατικοποίηση εργασίας.
- ζητήματα εξισορρόπησης μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής.

Ενδέχεται τόσο τα οφέλη όσο και τα μειονεκτήματα της τηλεργασίας να είναι εντονότερα κατά τη διάρκεια της πανδημίας, διάστημα κατά το οποίο οι ζωές των ανθρώπων έχουν περιοριστεί με πολλούς τρόπους, συμπεριλαμβανομένης της χρήσης του σπιτιού ως κοινού χώρου εργασίας, παρακολούθησης μαθημάτων και διαβίωσης για όλα τα μέλη της οικογένειας.

Επομένως είναι αναγκαίο να υπάρξει όχι μόνο βραχυπρόθεσμη οπτική αλλά, κυρίως, μακροπρόθεσμη κατά την αξιολόγηση των επιπτώσεων της τηλεργασίας για την εξασφάλιση φυσιολογικών όρων εργασίας κατά την τηλεργασία. Υπό φυσιολογικές συνθήκες, η τηλεργασία θα πρέπει να εκτελείται βάσει αμοιβαίας συμφωνίας και εθελοντικά. Οι προκλήσεις μπορούν να διαχειριστούν, εφόσον δημιουργηθούν οι κατάλληλοι μηχανισμοί ελέγχου και υποστήριξης. Δε θα πρέπει να γίνεται επίκληση για την αποφυγή της εισαγωγής της τηλεργασίας, αλλά αντίθετα να αποτελέσουν προκλήσεις, οι οποίες μπορούν να μετατραπούν σε ευκαιρία, αν οδηγήσουν σε αλλαγή του τρόπου διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού της επιχείρησης.

1.6 Οι δέκα κανόνες της τηλεργασίας

Ο Μαρίνου (2020) προσδιορίζει τους δέκα κανόνες της τηλεργασίας ως εξής:

- 1.** Τηλεργασία είναι η «συστηματική εξ αποστάσεως παροχή της εξαρτημένης εργασίας του εργαζόμενου και με τη χρήση της τεχνολογίας, με σύμβαση εργασίας πλήρους, μερικής, εκ περιτροπής ή άλλης μορφής απασχόλησης, η οποία θα μπορούσε να παρασχεθεί και από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη».
- 2.** Για την τηλεργασία υπάρχει συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου κατά την πρόληψη ή μεταγενέστερη συμφωνία. Κατ' εξαίρεση για λόγους δημόσιας υγείας ή σε περίπτωση κινδύνου υγείας του εργαζομένου, ο εργοδότης οφείλει να αποδεχθεί την πρόταση του εργαζομένου για τηλεργασία, εκτός κι αν αδυνατεί για σοβαρό λόγο, τον οποίο θα πρέπει να τον εκθέσει εγγράφως προς τον εργαζόμενο. Σε αντίστοιχη περίπτωση (λόγοι δημόσιας υγείας) ο εργαζόμενος οφείλει να δεχτεί την πρόταση για τηλεργασία και αν αδυνατεί θα πρέπει κι αυτός να την εκθέσει εγγράφως.
- 3.** Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να γνωστοποιήσει προς τον εργαζόμενο το σύνολο των πληροφοριών, που αναφέρονται στην εκτέλεση της εργασίας του εντός 8 ημερών από την έναρξη της τηλεργασίας.
- 4.** Η τηλεργασία δεν επηρεάζει τη φύση της απασχόλησης και τη σύμβαση της εργασίας του τηλεεργαζόμενου ως πλήρους, μερικής, εκ περιτροπής ή άλλης μορφής

απασχόλησης αλλά τροποποιεί μόνο τον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας. Είναι εφικτή η δυνατότητα παροχής της τηλεργασίας κατά πλήρη, μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση, αυτοτελώς ή σε συνδυασμό με απασχόληση στις εγκαταστάσεις του εργοδότη.

5. Οι τηλεεργαζόμενοι έχουν τα ίδια δικαιώματα και υποχρεώσεις με τους συγκρίσιμους εργαζόμενους εντός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης, κυρίως σχετικώς με τον όγκο εργασίας, τα κριτήρια και τις διαδικασίες αξιολόγησης, τις τυχόν επιβραβεύσεις, την πρόσβαση σε πληροφορίες που αφορούν την επιχείρηση, την κατάρτιση και την επαγγελματική τους εξέλιξη, τη συμμετοχή σε σωματεία, τη συνδικαλιστική τους δράση και την απρόσκοπτη και εμπιστευτική επικοινωνία με τους συνδικαλιστικούς εκπροσώπους.

6. Ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να τηρεί το ωράριο εργασίας και να σέβεται την ιδιωτική ζωή του τηλεεργαζόμενου. Δεν επιτρέπεται η χρήση κάμερας (web cam) για τον έλεγχο του τηλεεργαζόμενου. Σε περίπτωση λειτουργίας οποιουδήποτε συστήματος ελέγχου, αυτό θα πρέπει να σεβαστεί τη νομοθεσία περί δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, να επιβάλλεται από τις λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης και να περιοριστεί στο πλαίσιο του επιδιωκόμενου σκοπού.

7. Ο εργοδότης ευθύνεται για την προστασία της υγείας και της επαγγελματικής ασφάλειας του τηλεεργαζόμενου, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις. Ο εργοδότης οφείλει να πληροφορήσει τον τηλεεργαζόμενο για την πολιτική, που ακολουθεί η επιχείρηση σχετικά με την ασφάλεια στην εργασία, η οποία περιλαμβάνει κυρίως τις προδιαγραφές του χώρου εργασίας, η οποία περιλαμβάνει, κανόνες χρήσης οθόνων οπτικής απεικόνισης, διαλλείμματα και κάθε άλλο απαραίτητο στοιχείο.

8. Όσοι εκπροσωπούν τους εργαζόμενους ενημερώνονται και γνωμοδοτούν για την εισαγωγή της τηλεργασίας (μετατροπή εργασίας σε τηλεργασία, δικαίωμα στην αποσύνδεση κ.α.), όπως προβλέπουν οι διατάξεις περί σωματείων και συνδικαλιστικών οργανώσεων.

9. Θα πρέπει να δηλώνονται στο σύστημα «Εργάνη» το ωράριο της τηλεργασίας και η αναλογία τηλεργασίας και εργασίας στις εγκαταστάσεις του εργοδότη.

10. Τέλος, σύμφωνα με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, καθορίζεται ο τρόπος υπολογισμού του πρόσθετου κόστους με το οποίο επιβαρύνεται περιοδικώς ο τηλεεργαζόμενος από την τηλεργασία και το οποίο καλύπτει ο εργοδότης, οι ειδικότεροι κανόνες υγιεινής και ασφάλειας της τηλεργασίας, η δήλωση ωραρίου τηλεργασίας στο σύστημα «Εργάνη», η διαδικασία ελέγχου του ΣΕΠΕ κ.α.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο: ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΙΚΟ ΚΑΙ ΕΘΝΙΚΟ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ

2.1 Η Ευρωπαϊκή Συμφωνία – Πλαίσιο

Η τηλεργασία, καλύπτει ένα ευρύ φάσμα καταστάσεων και πρακτικών, που υπόκεινται σε ραγδαίες εξελίξεις. Μέσα στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο κάλεσε τους κοινωνικούς εταίρους να διαπραγματευθούν συμφωνίες με σκοπό να εκσυγχρονίσουν την οργάνωση της εργασίας, συμπεριλαμβάνοντας διευθετήσεις για την ελαστική εργασία, με στόχο τη βελτίωση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων καθώς και την πραγματοποίηση αναγκαίας ισορροπίας μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας.

Στις 20 Σεπτεμβρίου του 2001, η CES (Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων και η επιτροπή σύνδεσης EUROCARDES –CEC), η UNICE (Ευρωπαϊκή Εργοδοτική Οργάνωση Επιχειρήσεων Ιδιωτικού Τομέα) – UEAPME (Ευρωπαϊκή Οργάνωση Βιοτεχνών Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων) και το CEEP (Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημοσίων Επιχειρήσεων), ανήγγειλαν την πρόθεση τους να ξεκινήσουν έναν κύκλο διαπραγματεύσεων με ευρύτερο στόχο να καταλήξουν σε μια συμφωνία, που θα εφαρμοστεί στα κράτη – μέλη και στις χώρες του Ευρωπαϊκού Οικονομικού χώρου.

Η ρύθμιση της τηλεργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, ορίζεται από την Ευρωπαϊκή Συμφωνία - Πλαίσιο για την Τηλεργασία, η οποία συνήφθη ανάμεσα στους Ευρωπαϊκούς εταίρους το 2002, βάσει του άρθρου 139 της συνθήκης ΕΚ, κατόπιν σχετικής παραίνεσης του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου.

Η περίφημη «**Συμφωνία - Πλαίσιο για την τηλεργασία**» υπογράφηκε στις 16.07.2002 στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού διαλόγου μεταξύ των Ευρωπαϊκών οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων (ETUC European Trade Union). Η Συμφωνία-Πλαίσιο ρυθμίζει θέματα, όπως η απασχόληση και οι συνθήκες εργασίας, η υγεία και η ασφάλεια, η εκπαίδευση και τα συλλογικά δικαιώματα των τηλεεργαζόμενων.

Μέσω της συμφωνίας αυτής, επιδιώχθηκε η κάλυψη του νομοθετικού κενού για το συγκεκριμένο είδος εργασίας και ο (συναφής) εκσυγχρονισμός του εργατικού δικαίου. Η τηλεργασία είχε ήδη θεωρηθεί ότι είναι μέσο εκσυγχρονισμού της οργάνωσης εργασίας.

Η Ευρωπαϊκή Συμφωνία – Πλαίσιο για την τηλεργασία (ΕΣΠΤ) έχει ως δεδηλωμένο στόχο τη διαμόρφωση ενός γενικού θεσμικού πλαισίου για την τηλεργασία σε ευρωπαϊκό επίπεδο, το οποίο να συμβάλλει στην ανάπτυξη και ενθάρρυνση της τηλεργασίας «κατά τρόπο, που να συμβαδίζει η ευελιξία και η εργασιακή ασφάλεια και να αποφευχθεί η υποβάθμιση του γενικού επιπέδου των εργαζομένων» (άρθρο 1).

Στις προβλέψεις της συμφωνίας-πλασίου συμπεριλήφθη από τους κοινωνικούς εταίρους ο ακόλουθος ορισμός για την τηλεργασία: «τηλεργασία είναι μια μορφή οργάνωσης ή/και εκτέλεσης εργασίας, που χρησιμοποιεί τεχνολογίες πληροφορικής, βάσει μιας σύμβασης ή σχέσης εργασίας, όπου μια εργασία που θα μπορούσε επίσης να εκτελεστεί στις εγκαταστάσεις του εργοδότη εκτελείται κανονικά εκτός αυτών των εγκαταστάσεων» (άρθρο 2). Καθίσταται σαφές ότι η τηλεργασία γίνεται αποδεκτή ως σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.

Η Συμφωνία θεσπίζει τον οικειοθελή χαρακτήρα της τηλεργασίας (άρθρο 3) και μπορεί να επισυνάπτεται (αρχικά ή επιγενομένως) σε εκούσια μόνον βάση. Και αυτό, μόνο αφού παρασχεθούν εγγράφως οι απαραίτητες πληροφορίες για τον τρόπο παροχής της εργασίας στον τηλεργαζόμενο.

Η ανωτέρω συμφωνία-πλαίσιο περιέχει, επιπλέον **προβλέψεις** που αφορούν:

1. Συνθήκες απασχόλησης

Όσον αφορά τις συνθήκες απασχόλησης, οι τηλεργαζόμενοι απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα, που διασφαλίζονται από την ισχύουσα νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις για συγκρίσιμους εργαζόμενους μέσα στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης. Ως συγκρίσιμοι εργαζόμενοι νοούνται εκείνοι που βρίσκονται μέσα στις εγκαταστάσεις της εργοδότης επιχείρησης (άρθρο 4) .Επίσης, αναφέρεται στην εξασφάλιση ίσων επαγγελματικών ευκαιριών μεταξύ των συγκεκριμένων δύο ομάδων εργαζομένων (άρθρο 10).

2. Προστασία των δεδομένων

Η λήψη των κατάλληλων μέτρων εναπόκειται στον εργοδότη, ιδίως σε σχέση με το λογισμικό, για να εξασφαλίσει την προστασία των δεδομένων που χρησιμοποιούνται και γίνονται αντικείμενο επεξεργασίας από τον τηλεργαζόμενο για επαγγελματικούς λόγους. Ο εργοδότης οφείλει να παρέχει τις αναγκαίες σχετικές ενημερώσεις στον τηλεργαζόμενο. Ενδεικτικά, για τους περιορισμούς στη χρήση του διαδικτύου, του εξοπλισμού και των εργαλείων πληροφορικής. Επίσης, για τις κυρώσεις σε περίπτωση συμμόρφωσης (άρθρο 5).

3. Ιδιωτική ζωή

Ο εργοδότης σέβεται την ιδιωτική ζωή και τα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων (άρθρο 6).

4. Εξοπλισμός

Όλα τα θέματα, που αφορούν τον εργασιακό εξοπλισμό, την ευθύνη και τις δαπάνες προσδιορίζονται με σαφήνεια πριν την έναρξη της τηλεργασίας.

Γενικά, ο εργοδότης είναι υπεύθυνος για την παροχή, εγκατάσταση και συντήρηση του αναγκαίου εξοπλισμού για κανονική τηλεργασία, εκτός αν ο τηλεεργαζόμενος χρησιμοποιεί το δικό του εξοπλισμό. Όταν η εργασία πραγματοποιείται κανονικά, ο εργοδότης καλύπτει το κόστος, που συνδέεται άμεσα με αυτή την εργασία και ιδίως το κόστος των επικοινωνιών. Ο εργοδότης παρέχει στον τηλεεργαζόμενο κατάλληλη τεχνική υποστήριξη. Ο τηλεεργαζόμενος έχει την υποχρέωση της επιμέλειας όσον αφορά τον εξοπλισμό, που του παρέχει ο εργοδότης (άρθρο 7), ενώ δε συλλέγει ούτε διανέμει παράνομο υλικό μέσω του διαδικτύου.

5. Υγεία και ασφάλεια

Ο εργοδότης, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, είναι υπεύθυνος για την προστασία της υγείας και της επαγγελματικής ασφάλειας του τηλεεργαζόμενου (άρθρο 8). Ο εργοδότης ενημερώνει τον τηλεεργαζόμενο για την πολιτική της επιχείρησης όσον αφορά την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, ιδιαίτερα τις σχετικές με τις οθόνες οπτικής απεικόνισης. Ο τηλεεργαζόμενος εφαρμόζει τις ισχύουσες διατάξεις για την ασφάλεια στην εργασία.

Προκειμένου να ελεγχθεί η σωστή εφαρμογή των διατάξεων περί υγιεινής και ασφάλειας, τόσο ο εργοδότης, όσο και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων έχουν πρόσβαση στο χώρο τηλεργασίας, όπως προβλέπουν οι ισχύουσες διατάξεις.

Σε περίπτωση, που ο τηλεεργαζόμενος εργάζεται στην οικία του, αυτή η πρόσβαση υπόκειται σε προειδοποίηση και στην εκ των προτέρων συμφωνία του εργαζομένου. Ο τηλεεργαζόμενος έχει δικαίωμα να ζητήσει να γίνει επιθεώρηση στον τόπο εργασίας.

6. Οργάνωση της εργασίας

Ο τηλεεργαζόμενος, έχει τη δυνατότητα να καθορίζει την οργάνωση του χρόνου εργασίας του εντός του πλαισίου της ισχύουσας νομοθεσίας, των συλλογικών συμβάσεων και των κανονισμών εργασίας της εκάστοτε επιχείρησης (άρθρο 9).

Ο όγκος εργασίας και τα κριτήρια απόδοσης για τον τηλεργαζόμενο, είναι αντίστοιχα με αυτά των συγκρίσιμων εργαζομένων, που εργάζονται μέσα στις εγκαταστάσεις του εργοδότη.

Ο εργοδότης διασφαλίζει τη λήψη μέτρων, που προλαμβάνουν την απομόνωση του τηλεργαζόμενου από το υπόλοιπο προσωπικό της επιχείρησης, δίνοντας τη δυνατότητα να συναντά τους συναδέλφους του σε τακτικά χρονικά διαστήματα και να έχει πρόσβαση στις πληροφορίες, που αφορούν την επιχείρηση (άρθρο 9).

7. Κατάρτιση

Οι τηλεργαζόμενοι έχουν την ίδια πρόσβαση στην κατάρτιση και στις δυνατότητες επαγγελματικής τους εξέλιξης με τους συγκρίσιμους εργαζόμενους, που απασχολούνται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη. Υπόκεινται στις ίδιες πολιτικές αξιολόγησης. Οι τηλεργαζόμενοι, δέχονται κατάλληλη κατάρτιση επικεντρωμένη στον τεχνικό εξοπλισμό, που τίθεται στη διάθεση τους και στα χαρακτηριστικά αυτής της μορφής οργάνωσης της εργασίας. Ο επόπτης του τηλεργαζόμενου και οι άμεσοι συναδέλφοι του ενδέχεται να έχουν επίσης ανάγκη κατάρτισης γι' αυτή τη μορφή εργασίας και τη διαχείριση της.

8. Συλλογικά δικαιώματα

Οι τηλεργαζόμενοι έχουν τα ίδια συλλογικά δικαιώματα με τους εργαζόμενους στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης (άρθρο 11). Υπόκεινται στους ίδιους όρους άσκησης του δικαιώματος του εκλέγειν και εκλέγεσθαι στα αντιπροσωπευτικά όργανα των εργαζομένων εκεί που προβλέπονται, προσμετρώντας για τον καθορισμό του συνολικού αριθμού των εργαζομένων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση, κάθε φορά που λαμβάνεται υπόψη για οποιαδήποτε λόγο στην εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία. Ο τηλεργαζόμενος ενημερώνεται από την αρχή για το κατάσταση της επιχείρησης, από το οποίο εξαρτάται.

Η Ευρωπαϊκή Συμφωνία – πλαίσιο (ΕΣΠΤ) δεν έλαβε τη μορφή δεσμευτικής Οδηγίας από το Συμβούλιο Υπουργών της ΕΕ. Ο τρόπος εφαρμογής της αφέθηκε στην πρωτοβουλία των επιμέρους κοινωνικών εταίρων, τις επιλογές, τις διαδικασίες και τις ειδικές πρακτικές κάθε χώρας. Έδωσε τη δυνατότητα να εφαρμοστεί, είτε με την ψήφιση ειδικών νόμων, που θα την ενσωμάτωναν στην εργατική νομοθεσία, είτε με τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας στο κατάλληλο κατά περίπτωση επίπεδο (εθνικό –κλαδικό), είτε με άτυπες συμφωνίες- μη δεσμευτικές ήπιου δικαίου, είτε και με συνδυασμό των ανωτέρω μέσων.

Η χώρα μας δεν επέλεξε να απέχει από τη διαδικασία και ως εκ τούτου, η συγκεκριμένη ευρωπαϊκή συμφωνία – πλαίσιο ενσωματώθηκε στην ελληνική έννομη τάξη ως προσάρτημα της από 12.04.2006 Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) και έκτοτε αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της εκάστοτε ισχύουσας ΕΓΣΣΕ.

2.2 Εθνικό Νομοθετικό Πλαίσιο

Στη χώρα μας, η πρώτη νομοθετική μνεία στην τηλεργασία συναντάται στο **ν.2639/1998** (άρθρ. 1 - παρ.1), που έχει ως τίτλο «Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων, σύσταση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και άλλες διατάξεις», με το κεφάλαιο 1 να αναφέρεται στη «Ρύθμιση εργαστηριακών σχέσεων».

Εκεί προβλέπεται ότι: «Η μεταξύ εργοδότη και απασχολούμενου συμφωνία για παροχή υπηρεσιών ή έργου, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ιδίως στις περιπτώσεις αμοιβής κατά μονάδα εργασίας (φασόν), τηλεργασίας, κατ' οίκον απασχόλησης, τεκμαίρεται ότι δεν υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εφόσον η συμφωνία αυτή καταρτίζεται εγγράφως και γνωστοποιείται μέσα σε δεκαπέντε (15) ημέρες στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας. Το τεκμήριο αυτό δεν ισχύει αν ο απασχολούμενος προσφέρει την εργασία του αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη».

Μάλιστα, στην παράγραφο 2 του ίδιου άρθρου επίσης αναφέρεται ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος -μέσα σε διάστημα εννέα (9) μηνών- να υποβάλλει στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας συγκεντρωτική κατάσταση αναφορικά με τις υφιστάμενες συμφωνίες μεταξύ αυτού και απασχολούμενων για παροχή υπηρεσιών ή έργου και να αναγράφεται η χρονολογία κατάρτισης των συμφωνιών αυτών και το ονοματεπώνυμο του απασχολούμενου. Σε περίπτωση παραλείψεως υποβολής της κατάστασης αυτής θεωρείται, ότι η σχετική συμφωνία υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.

Η τηλεργασία, γνώρισε την αυτοτελή εθνική νομοθετική ρύθμιση, ως είδος απασχόλησης με το **ν.3846/2010**.

Αρχικά το άρθρ.1 του ν.2639/1998, αντικαταστάθηκε με το άρθρ.1 του ν.3846/2010, «Ειδικές μορφές απασχόλησης», όπου εισάγεται ένα μαχητό θετικό τεκμήριο εξαρτημένης εργασίας, εφόσον ο τηλεργαζόμενος παρέχει την εργασία του «αυτοπροσώπως, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για εννέα (9) συνεχείς μήνες». Οι προϋποθέσεις για την ύπαρξη εξαρτημένης εργασίας είναι:

- ο εργαζόμενος να απασχολείται αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη και

- η διάρκεια της απασχόλησης να είναι εννέα (9) συνεχόμενους μήνες.

Έπειτα με το άρθρ.5, ο νομοθέτης επιχείρησε να ρυθμίσει και να εξειδικεύσει ορισμένα ζητήματα, τα οποία θεωρήθηκε ότι δεν καλύφθηκαν από την ΕΓΣΣΕ.

Στην πρώτη του παράγραφο, το άρθρο προβλέπει ότι: «ο εργοδότης όταν καταρτίζει σύμβαση εργασίας για τηλεργασία είναι υποχρεωμένος να παραδίδει γραπτώς στον εργαζόμενο, μέσα σε οκτώ (8) ημέρες, το σύνολο των πληροφοριών που αναφέρονται στην εκτέλεση της εργασίας» (λεπτομερή καθήκοντα, αμοιβή, ωράριο, αποκατάσταση κόστους, βλάβες).

Μάλιστα ο νομοθέτης, προέβη και σε μια καινοτομία αναφέροντας, ότι αν στη σύμβαση περιέχεται συμφωνία για τηλεετοιμότητα ορίζονται τα χρονικά της όρια και οι προθεσμίες ανταπόκρισης του μισθωτού.

Περαιτέρω στην παράγραφο 2 του άρθρου θεσπίζεται περίοδος προσαρμογής διάρκειας τριών μηνών κατά την οποία είναι εφικτή η μονομερής ανάκληση της μετατροπής κανονικής εργασίας σε τηλεργασία, είτε από τον εργοδότη είτε από τον εργαζόμενο. Ο νομοθέτης αναγνωρίζει τη δυσκολία της μετάβασης από το καθεστώς της κοινής εργασίας στην τηλεργασία και δίνει τη δυνατότητα σε υπαναχώρηση στους αμφοτέρους εντός τριμήνου, με τήρηση 15πενθήμερης προθεσμίας.

Στην παρ.3, περιέχεται η ισχυροποίηση των προβλέψεων της ευρωπαϊκής συμφωνίας «Πλαίσιο για την τηλεργασία», σχετικά με την εργοδοτική υποχρέωση κάλυψης του κόστους παροχής της τηλεργασίας. Ειδικότερα αναφέρεται ότι ο εργοδότης οφείλει να παρέχει τεχνική υποστήριξη και να αναλαμβάνει να αποκαταστήσει τις δαπάνες συντήρησης και επισκευής των συσκευών του εξοπλισμού που χρησιμοποιεί ο εργαζόμενος, ακόμη και αν ο εξοπλισμός ανήκει στον εργαζόμενο, εκτός αν η σύμβαση ορίζει διαφορετικά.

Τέλος, στην παρ.4 αναφέρει την υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώσει εντός 2 μηνών από την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας τον εργαζόμενο για το πρόσωπο και τα στοιχεία επικοινωνίας των εκπροσώπων του προσωπικού στην επιχείρηση.

Στη συνέχεια, ως αποτέλεσμα της πρωτοφανούς υγειονομικής κρίσης, που ξέσπασε σε παγκόσμιο επίπεδο από την πανδημία του Covid-19 και μέσα στο πλαίσιο αποτροπής της εξάπλωσης του, ακολούθησε η από 11.3.2020, Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου (ΠΝΠ-ΦΕΚ Α 55/11.3.2020).

Στο άρθρ.4, «έκτακτα προσωρινά μέτρα στην αγορά εργασίας για την αντιμετώπιση και τον περιορισμό της διάδοσης του κορωνοϊού Covid-19 ως προς την οργάνωση του χρόνου και του τύπου εργασίας» και ιδιαίτερα στην παρ. 2 α) αναφέρεται

χαρακτηριστικά: «ο εργοδότης δύναται με απόφαση του να καθορίζει ότι η εργασία που παρέχεται από τον εργαζόμενο στον προβλεπόμενο από την ατομική σύμβαση τόπο εργασίας, θα πραγματοποιείται με το σύστημα της εξ αποστάσεως εργασίας».

Η εν λόγω Π.Ν.Π. δεν προβαίνει σε εξειδίκευση του περιεχομένου της τηλεργασίας ούτε προβλέπει υποχρεώσεις και νομικά δικαιώματα, που να απορρέουν από την τηλεργασία. Παρόλα ταύτα όμως αναδεικνύεται η αξία της και η χρηστικότητα της.

Με την Εγκ.12339/404/2020, παρέχονται ειδικές διευκρινίσεις της από 11.3.2020 Π.Ν.Π., για τα έκτακτα, προσωρινά καθώς και τα προληπτικά μέτρα, που υποχρεούται να λαμβάνουν οι εργοδότες στο πλαίσιο των οδηγιών του ΕΟΔΥ για την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων και την πρόληψη των επιπτώσεων της πανδημίας του κορωνοϊού και σύμφωνα με τις διατάξεις του Κώδικα Νόμων για την Υγεία και Ασφάλεια εργαζομένων, όπως ισχύει.

Περαιτέρω στην παρ.2,2 της ανωτέρω εγκυκλίου αναφέρεται ότι: «η κυριότερη μορφή εξ αποστάσεως εργασίας είναι η τηλεργασία και στην εν λόγω περίπτωση, η επιλογή αυτής της μορφής απασχόλησης αποτελεί διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, το οποίο του δίνει την εξουσία να ρυθμίζει όλα τα θέματα που ανάγονται στην οργάνωση και λειτουργία της επιχείρησης του για την επίτευξη των σκοπών της».

Ακολούθως, σύμφωνα με την υπ.αρ.εγκ.13738/413/31.3.2020, η οποία είναι διευκρινιστική της υπ. αρ. Κ.Υ.Α. 12998/232/2020, του Υπουργείου Εργασίας, στην παρ.3 του αρθρ.4 προβλέπεται: «κατ' εξαίρεση η δυνατότητα των επιχειρήσεων εργοδοτών, που πλήττονται σημαντικά βάσει των οριζόμενων στο αρθρ.1 αυτής, να συμφωνήσουν παροχή εργασίας με τηλεργασία από τηλεεργαζόμενους των οποίων οι συμβάσεις εργασίας τελούν σε αναστολή και είναι δικαιούχοι της αποζημίωσης ειδικού σκοπού, μόνο για πρόσκαιρες ανάγκες της επιχείρησης».

Η υπ. αρ. Κ.Υ.Α. Δ1α/ΓΠ/οικ.3608/22 (ΦΕΚ-155,Β/21-1-22), αποτελεί την πιο πρόσφατη παράταση ισχύος της ΠΝΠ 31.3.2020, έως και την 31 Ιανουαρίου του 2022, κατά την οποία για τις ιδιωτικές επιχειρήσεις προβλέπεται το ποσοστό των εργαζομένων με τηλεργασία να καθορίζεται με απόφαση του εκάστοτε εργοδότη, σύμφωνα με το αρθρ.67 του ν.4808/2021(Α'101) και μέχρι ποσοστού πενήντα τοις εκατό (50%). Η προσέλευση των εργαζομένων πραγματοποιείται σταδιακά, σύμφωνα με τις εργασιακές ανάγκες και τις οδηγίες του εκάστοτε εργοδότη.

2.3 Οι Νόμοι που ψηφίστηκαν κατά τη διάρκεια της πανδημίας

Η τηλεργασία βοήθησε τις επιχειρήσεις να αναπτυχθούν και να επιβιώσουν κατά τη διάρκεια της πανδημίας Covid-19. Εξέθεσε ωστόσο, τους εργαζόμενους σε μεγαλύτερο κίνδυνο. Ως εκ τούτου κατέστη αναγκαία η θέσπιση ενός νομικού πλαισίου, που θα ενσωματώνει τις βασικές αρχές σχετικά με το νέο εργασιακό καθεστώς και θα διασφαλίσει το πλαίσιο προστασίας και δικαιωμάτων των εργαζομένων στις ψηφιακές πλατφόρμες τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα.

Όπως θα αναφερθούμε και στη συνέχεια, κατά τη διάρκεια της πανδημίας, ψηφίστηκαν τρεις νέες νομοθεσίες, οι οποίες διέπουν το θεσμό της τηλεργασίας:

1. Ο νόμος **4727/2020**, με τίτλο «Ψηφιακή Διακυβέρνηση (Ενσωμάτωση στην Ελληνική Νομοθεσία της Οδηγίας (ΕΕ) 2016/2102 και της οδηγίας (ΕΕ) 2019/1024) – Ηλεκτρονικές Επικοινωνίες (Ενσωμάτωση στο Ελληνικό Δίκαιο της Οδηγίας (ΕΕ)2018/1972) και άλλες διατάξεις», δημοσιεύθηκε στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως στις 23.09.2020.

Σύμφωνα με τη αιτιολογική έκθεση, το προτεινόμενο σχέδιο νόμου έχει στόχο τη σύνταξη ενός ενιαίου νομοθετικού κειμένου με αντικείμενο τη ρύθμιση θεμάτων ψηφιακής διακυβέρνησης καθώς και τη συγκρότηση της απαιτούμενης βάσης πάνω στην οποία θα εξελιχθεί το Ψηφιακό Κράτος την επόμενη δεκαετία.

Στο άρθρ.235, προβλέπονται έκτακτα προσωρινά μέτρα για την Περιφέρεια Αττικής ως προς την οργάνωση του τόπου και του χρόνου εργασίας για την αποσυμφόρηση των μέσων μαζικής μεταφοράς και του τόπου εργασίας. Για λόγους επιτακτικούς προστασίας της δημόσιας υγείας έναντι του κορωνοϊού Covid-19, τίθενται οι ακόλουθοι κανόνες:

- σε εργαζόμενους επιχειρήσεων-εργοδοτών του ιδιωτικού τομέα εφαρμόζεται υποχρεωτικά σύστημα εξ αποστάσεως παροχής εργασίας σε όποιες περιπτώσεις η εργασία τους μπορεί να παρασχεθεί με αυτό το σύστημα σε ποσοστό 40% επί του συνολικού αριθμού των εργαζομένων.

Για την ορθή τήρηση του παρόντος οι επιχειρήσεις είναι υποχρεωμένες να προαναγγείλουν εντός εικοσιτετραώρου στο Πληροφοριακό Σύστημα «Εργάνη» του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων την εξ αποστάσεως εργασία. Σε περίπτωση παράβασης επιβάλλεται πρόστιμο τριών χιλιάδων (3000) ευρώ, κατόπιν σχετικού ελέγχου από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

- το ωράριο εργασίας των εργαζομένων σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα προσαρμόζεται υποχρεωτικά κατά την έναρξη και τη λήξη με τρόπο ώστε ανά μισή ώρα και εντός διώρου να προσέρχονται και να αποχωρούν οι εργαζόμενοι. Αναστέλλεται η υποχρέωση του εργοδότη να καταχωρεί στο Πληροφοριακό Σύστημα «Εργάνη» κάθε αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων. Συνεχίζει να είναι σε ισχύ οι διατάξεις του π.δ.88/1999 (Α΄94) καθώς και η υποχρέωση του εργοδότη να προαναγγείλει τον χρόνο εργασίας και νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης πριν την πραγματοποίησή τους στο Πληροφοριακό Σύστημα «Εργάνη»

- το παρόν ισχύει, εντός της Περιφέρειας Αττικής και με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών, Ανάπτυξης και Επενδύσεων, Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Υγείας είναι δυνατόν να παραταθεί για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα ή και να επεκταθεί και σε άλλες περιοχές της Επικράτειας, να διαφοροποιηθεί το ποσοστό της περιφέρειας και να καθοριστούν άλλα ειδικότερα ζητήματα για την εφαρμογή του παρόντος.

2. Ο νόμος **4807/2021**, με τίτλο «Θεσμικό πλαίσιο τηλεργασίας, διατάξεις για το ανθρώπινο δυναμικό του δημοσίου τομέα και άλλες επείγουσες ρυθμίσεις», δημοσιεύθηκε στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως στις 11.06.2021.

Σύμφωνα, με την αιτιολογική έκθεση, ο σκοπός του παρόντος νομοσχεδίου είναι η ρύθμιση του πλαισίου οργάνωσης και αποτελεσματικής εφαρμογής της τηλεργασίας στο δημόσιο τομέα, τόσο σε κανονικές συνθήκες όσο και σε έκτακτες ,μέσω της αξιοποίησης των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών.

Στο Α΄ Μέρος (άρθρ.1-19) του νόμου, εισάγεται για πρώτη φορά στο ελληνικό Δημόσιο ο θεσμός της τηλεργασίας. Περιλαμβάνονται διατάξεις για το μοντέλο της τηλεργασίας καθώς και διατάξεις για ζητήματα ανθρώπινου δυναμικού.

Συγκεκριμένα στο πεδίο εφαρμογής υπάγονται όλοι οι φορείς της Γενικής Κυβέρνησης, τα πρόσωπα δημοσίου δικαίου αλλά και οι δημόσιες επιχειρήσεις και οργανισμοί.

Στο άρθρο 3 του νόμου, ορίζεται η τηλεργασία ως «μια μορφή οργάνωσης και εκτέλεσης εργασίας, στο πλαίσιο της οποίας ο μόνιμος δημόσιος υπάλληλος ή ο υπάλληλος που ασχολείται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου ή ορισμένου χρόνου στο δημόσιο τομέα, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έμμισθης εντολής, εκτελεί τα καθήκοντα του χρησιμοποιώντας τις τεχνολογίες πληροφορικής και επικοινωνίας, εξ αποστάσεως». Και αντίστοιχα ο τηλεεργαζόμενος ως ο «παρέχων εξ αποστάσεως εργασία...».

Καθορίζονται οι **βασικές αρχές** που διέπουν την τηλεργασία:

- Οικειοθελής χαρακτήρας: Δίνεται η ελευθερία στον εργαζόμενο να εργάζεται από απόσταση χωρίς αυτό να επιφέρει υπηρεσιακή μεταβολή
- Αρχή της ίσης μεταχείρισης: Διασφαλίζεται ότι οι τηλεεργαζόμενοι έχουν τα ίδια δικαιώματα και τις ίδιες υποχρεώσεις με τους συναδέλφους τους που εργάζονται με φυσική παρουσία.
- Προστασία προσωπικών δεδομένων: Ο αρμόδιος φορέας οφείλει να λαμβάνει τα απαραίτητα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα προκειμένου να διασφαλιστεί η προστασία των προσωπικών δεδομένων του τηλεεργαζόμενου.
- Σεβασμός της ιδιωτικής ζωής: Ο αρμόδιος φορέας σέβεται την ιδιωτική ζωή και το απόρρητο των επικοινωνιών του τηλεεργαζόμενου. Σε περίπτωση που τεθεί ζήτημα οποιουδήποτε είδους παρακολούθησης του χρόνου εργασίας θα πρέπει να βασίζεται στην αρχή της αναλογικότητας του στόχου και του επιδιωκόμενου σκοπού.

Ο φορέας, ως υπεύθυνος επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα (άρθρ. 6), οφείλει να διασφαλίζει το κατάλληλο επίπεδο ασφαλείας για τους κινδύνους ως προς τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, να ενημερώνει επαρκώς, να εκπαιδεύει και να συνδράμει τους τηλεεργαζόμενους στην εφαρμογή των διαδικασιών για την προστασία των προσωπικών δεδομένων. Ο τηλεεργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να κάνει χρήση του επίσημου ηλεκτρονικού ταχυδρομείου του φορέα κατά την εκτέλεση της εργασίας. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο δεν επιτρέπεται η χρήση συστημάτων λήψης και εγγραφής κινούμενων εικόνων του τηλεεργαζόμενου (κάμερα) που είναι ενσωματωμένα στη συσκευή τηλεργασίας εκτός εάν επιβάλλεται από λειτουργικές ανάγκες της εργασίας και να περιορίζεται στο πλαίσιο του επιδιωκόμενου σκοπού.

Το άρθρ.7 αναφέρεται στον οικειοθελή χαρακτήρα της τηλεργασίας εκτός και εάν τεθεί κίνδυνος υγείας του υπαλλήλου ή σε περίπτωση υπαλλήλων με μόνιμα ή πρόσκαιρα προβλήματα υγείας. Ο φορέας είναι υποχρεωμένος να αποδεχθεί το αίτημα του υπαλλήλου για τηλεργασία εκτός αν υπάρχει σπουδαίος λόγος για την απόρριψη του. Σε αυτή την περίπτωση θα πρέπει να αιτιολογηθεί εγγράφως. Αν υπάρχει κίνδυνος της δημόσιας υγείας και έκτακτες ανάγκες, ο υπάλληλος είναι υποχρεωμένος να αποδεχτεί την πρόταση του φορέα για τηλεργασία έως την άρση των εν λόγω συνθηκών.

Στο άρθρο 8, 9 και 10, ορίζονται τα χρονικά όρια, ο ποσοτικός περιορισμός καθώς και το ωράριο της τηλεργασίας. Η τηλεργασία δεν μπορεί να υπερβεί τις 44 εργάσιμες

ημέρες ανά ημερολογιακό έτος και δε μπορεί να πραγματοποιηθεί από 15 Ιουλίου έως 31 Αυγούστου. Το ποσοστό των υπαλλήλων που εργάζονται εξ αποστάσεως δε μπορεί να υπερβαίνει το 25% επί του συνόλου των υπαλλήλων της διεύθυνσης, όσων τα καθήκοντα μπορούν να εκτελεστούν με τηλεργασία. Επίσης ο τηλεργαζόμενος εκτελεί τα καθήκοντα του εντός του ωραρίου λειτουργίας του φορέα που υπηρετεί.

Τα άρθρα 11 και 12 ρυθμίζουν τον τόπο παροχής καθώς και το σταθμό της τηλεργασίας. Η τηλεργασία δύναται να παρασχεθεί είτε από την οικία του τηλεργαζόμενου ή από οποιονδήποτε σταθερό χώρο εκτός των εγκαταστάσεων του φορέα που υπηρετεί. Ο υπάλληλος οφείλει να διασφαλίσει ότι ο χώρος πρέπει να πληροί τις ελάχιστες απαιτούμενες προδιαγραφές που καθιστούν εφικτή την απρόσκοπτη και αποτελεσματική εκτέλεση των καθηκόντων του και να συνάδει με τους κανόνες πρόληψης, υγιεινής και ασφάλειας. Ο φορέας προμηθεύει τον υπάλληλο με τον απαραίτητα και κατάλληλο εξοπλισμό για την αποτελεσματική εκτέλεση των καθηκόντων του, ενώ καθορίζεται ποιος έχει την υποχρέωση παροχής της κατάλληλης τεχνολογικής υποδομής, καθώς και των σχετικών δαπανών για την υλοποίηση της τηλεργασίας.

Τα άρθρα 13 έως 16 ορίζουν την έναρξη και τη λήξη της τηλεργασίας. Ο αριθμός των θέσεων της τηλεργασίας καθορίζονται από τον προϊστάμενο της διεύθυνσης ή του αυτοτελούς τμήματος στην αρχή κάθε ημερολογιακού τριμήνου ή σε συντομότερα χρονικά διαστήματα λόγω εκτάκτων αναγκών, λαμβάνοντας υπόψη την κάλυψη των υπηρεσιακών αναγκών καθώς και την εύρυθμη λειτουργία του φορέα. Η σχετική απόφαση εγκρίνεται από το διευθυντικό στέλεχος του αμέσως ανώτερου επιπέδου.

Η υπαγωγή ενός υπαλλήλου στην τηλεργασία, πραγματοποιείται κατόπιν σχετικής αιτήσεως του, με εισήγηση του τμηματάρχη στον οποίο υπάγεται και με έγκριση του διευθυντή. Το αίτημα θεωρείται απορριφθέν μετά το πέρας δέκα ημερών. Σε περίπτωση αποδοχής του αιτήματος, εκδίδεται σχετική απόφαση στην οποία αναφέρονται ο τόπος παροχής της τηλεργασίας, τα χρονικά της όρια, ο τρόπος ελέγχου των χρονικών ορίων καθώς και οι κανόνες ασφαλείας που θα πρέπει να τηρούνται.

Η τηλεργασία δύναται να περατωθεί κατόπιν αιτήματος του τηλεργαζόμενου και σχετική έγκριση του αρμόδιου προϊσταμένου ύστερα από έγγραφη προειδοποίηση πέντε (5) εργάσιμων ημερών.

Με τα άρθρα 17 και 18 αποτυπώνονται τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των τηλεργαζομένων. Συγκεκριμένα αποτυπώνεται στο άρθρο 17 η θεμελιώδη αρχή της

ισότητας καθώς και των ιδίων υποχρεώσεων των τηλεεργαζομένων με τους υπαλλήλους που εκτελούν τα καθήκοντα τους με φυσική παρουσία στις εγκαταστάσεις του φορέα.

Στο άρθρο 18 ρυθμίζεται η έννοια της αποσύνδεσης του τηλεεργαζόμενου από τα ψηφιακά εργαλεία επικοινωνίας και εργασίας, η οποία λαμβάνει χώρα μετά το τέλος του ωραρίου.

Στο τελευταίο άρθρο 19 του Α' μέρους, προβλέπεται η έκδοση κανονιστικών αποφάσεων για ζητήματα προστασίας των προσωπικών δεδομένων, τις έκτακτες ανάγκες που μπορεί να επιβάλλουν την τηλεεργασία, τα προβλήματα υγείας του υπαλλήλου που μπορεί να επιβάλλουν την υπαγωγή του σε καθεστώς τηλεεργασίας.

3. Ο νόμος **4808/2021**, με τίτλο «Για την προστασία της Εργασίας-Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας – Κύρωση της Σύμβασης 187», δημοσιεύθηκε στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως στις 19.06.2021.

Ο πρόσφατος εργασιακός νόμος, επέφερε ένα πλήθος τροποποιήσεων στην εργατική νομοθεσία με διατάξεις που αφορούν τόσο το ατομικό όσο και το συλλογικό δίκαιο.

Συνοπτικά, οι κυριότερες ρυθμίσεις του νέου εργασιακού νόμου είναι οι ακόλουθες:

- υιοθέτηση μέτρων και ρυθμίσεων για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας (άρθρ.1-23)
- ρυθμίσεις για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές (άρθρ.24-32)
- άδειες σχετικές με την προστασία της οικογένειας (άρθρ.33-45)
- εργασιακά δικαιώματα (άρθρ.46-54)-ενσωμάτωση της Οδηγίας της ΕΕ 2019/1158
- ρυθμίσεις ατομικού εργατικού δικαίου (άρθρ.55-66)
- ρυθμίσεις για σύγχρονες μορφές εργασίας (άρθρ.67-72)
- ρυθμίσεις για το πληροφοριακό σύστημα «Εργάνη II» (άρθρ.73-81)
- ρυθμίσεις συλλογικού εργατικού δικαίου (άρθρ.82-101).

Μεταξύ των άλλων ρυθμίσεων, αντικατέστησε με το άρθρο 67, την ισχύουσα μέχρι πρόσφατα ρύθμιση για την τηλεεργασία του άρθρου 5 του ν.3846/2010.

Σύμφωνα με τον παρόντα νόμο :«Τηλεεργασία είναι η εξ αποστάσεως παροχή της εξαρτημένης εργασίας του εργαζόμενου και με τη χρήση της τεχνολογίας, δυνάμει της σύμβασης εργασίας πλήρους, μερικής, εκ περιτροπής ή άλλης μορφής απασχόλησης, η οποία θα μπορούσε να παρασχεθεί και από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη».

Η τηλεργασία συμφωνείται μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου, κατά την πρόληψη ή με τροποποίηση της σύμβασης εργασίας.

Κατ' εξαίρεση, εφόσον η εργασία μπορεί να παρασχεθεί εξ αποστάσεως, η τηλεργασία δύναται να εφαρμόζεται μετά από απόφαση του εργοδότη, για λόγους προστασίας της δημόσιας υγείας ή μετά από αίτηση του εργαζόμενου, σε περίπτωση τεκμηριωμένου κινδύνου της υγείας του.

Κατά την τηλεργασία, ο εργοδότης αναλαμβάνει το κόστος που προκαλείται στον εργαζόμενο από αυτή τη μορφή εργασίας, ήτοι το κόστος του εξοπλισμού, εκτός αν συμφωνηθεί να γίνεται χρήση του εξοπλισμού του εργαζομένου, των τηλεπικοινωνιών, της συντήρησης του εξοπλισμού και της αποκατάστασης των βλαβών. Σύμφωνα με το άρθρ.79 παρ.1, καθορίζεται - με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων - το ελάχιστο ποσό με βάση τη συχνότητα και τη διάρκεια της τηλεργασίας, την παροχή ή όχι εξοπλισμού από τον εργοδότη, την απευθείας κάλυψη ή όχι των εξόδων από τον εργοδότη.

Επιπλέον των υποχρεώσεων κατά το Π.Δ. 156/1994 (Α'102), εντός οκτώ (8) ημερών από την έναρξη της τηλεργασίας, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να γνωστοποιήσει στον εργαζόμενο με οποιονδήποτε πρόσφορο τρόπο, περιλαμβανομένου και του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, τους όρους που διαφοροποιούνται εξαιτίας της τηλεργασίας (δικαίωμα αποσύνδεσης παρ.10, υποχρέωση για προστασία προσωπικών δεδομένων, όροι υγιεινής και ασφάλειας, διαδικασίες αναγγελίας εργατικού ατυχήματος, συμφωνία περί τηλετοιμότητας τα χρονικά της όρια και τις προθεσμίες ανταπόκρισης του εργαζομένου).

Σε περίπτωση που τα παραπάνω στοιχεία δεν αφορούν εξατομικευμένα τον εργαζόμενο, μπορούν να γνωστοποιούνται και μέσω ανάρτησης στο εσωτερικό δίκτυο (intranet) της επιχείρησης.

Αξίζει να σημειωθεί ότι σύμφωνα με την παρ.6 αναφέρεται χαρακτηριστικά :«η συμφωνία περί τηλεργασίας δε θίγει το καθεστώς απασχόλησης και τη σύμβαση εργασίας του τηλεεργαζόμενου ως πλήρους, μερικής, εκ περιτροπής ή άλλης μορφής απασχόλησης, αλλά μεταβάλλει μόνο τον τρόπο που εκτελείται η εργασία».

Οι τηλεεργαζόμενοι έχουν τα ίδια δικαιώματα και τις ίδιες υποχρεώσεις με τους συγκρίσιμους εργαζόμενους εντός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης.

Ο εργοδότης ελέγχει την απόδοση του εργαζόμενου κατά τρόπο, που σέβεται την ιδιωτική του ζωή και είναι σύμφωνος με την προστασία των δεδομένων προσωπικού

χαρακτήρα. Απαγορεύεται επίσης η χρήση κάμερας (web cam) για τον έλεγχο της απόδοση του εργαζομένου.

Ο εργοδότης πληροφορεί τον τηλεεργαζόμενο για την πολιτική της επιχείρησης, όσον αφορά την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία (προδιαγραφές χώρου, κανόνες χρήσης οθονών οπτικής απεικόνισης, διαλείμματα).

Ο εργαζόμενος – παρ.10 - έχει δικαίωμα αποσύνδεσης, το οποίο συνίσταται στο δικαίωμα του να απέχει εντελώς από την παροχή της εργασίας του.

Ο τηλεεργαζόμενος έχει τη δυνατότητα να μην επικοινωνεί ψηφιακά, να μην απαντά σε τηλεφωνήματα ή μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου εκτός ωραρίου εργασίας και κατά τη διάρκεια των νόμιμων αδειών του. Όταν ο τηλεεργαζόμενος ασκεί το δικαίωμα της αποσύνδεσης απαγορεύεται κάθε δυσμενής διάκριση σε βάρος του.

Το ωράριο εργασίας, καθώς και η αναλογία τηλεεργασίας και εργασίας στις εγκαταστάσεις του εργοδότη δηλώνονται στο Π.Σ. «Εργάνη».

2.4 Το δικαίωμα της αποσύνδεσης

Ιδιαίτερη μνεία θα πρέπει να γίνει στο δικαίωμα της αποσύνδεσης. Όπως ήδη αναφέρθηκε , στην παρ.10 του ν.4808/2021, ρυθμίστηκε πλέον νομοθετικά το δικαίωμα της αποσύνδεσης, το οποίο συνίσταται στο δικαίωμα του τηλεεργαζόμενου να απέχει πλήρως από την παροχή της εργασίας του και ιδίως να μην επικοινωνεί ψηφιακά και να μην απαντά σε τηλεφωνήματα, μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή σε οποιαδήποτε μορφή επικοινωνία εκτός ωραρίου εργασίας και κατά τη διάρκεια των νόμιμων αδειών του. Σε κάθε περίπτωση, μετά τη λήξη του ωραρίου του θα πρέπει να υπάρχει αποχή από οποιαδήποτε εργασιακή δραστηριότητα για τουλάχιστον 11 συνεχόμενες ώρες σύμφωνα με το άρθρο 3 της οδηγίας 2003/88 (ΕΕ). Οποιαδήποτε ενόχληση του εργοδότη προς τον εργαζόμενο κατά το χρόνο αυτό θα πρέπει να θεωρηθεί ότι διακόπτει την ανάπαυση με αποτέλεσμα το 11ωρο υποχρεωτικής ανάπαυσης να ξεκινάει εκ νέου μετά τη διακοπή.

Σε περίπτωση άσκησης του δικαιώματος της αποσύνδεσης, απαγορεύεται ρητώς οποιαδήποτε δυσμενής μεταχείριση σε βάρος του τηλεεργαζόμενου και συγκεκριμένα απαγορεύεται η καταγγελία με την ειδική διάταξη του άρθρου 66 παρ.1 του ν.4808/2021. Ο εργαζόμενος επίσης προστατεύεται από τυχόν αδιάκριτες ή παραβιαστικές μεθόδους ελέγχου της απόδοσης του. Ο εργοδοτικός έλεγχος πρέπει να γίνεται με τρόπο συμβατό με την προστασία των προσωπικών του δεδομένων. Επιπλέον

απαγορεύεται ρητά η χρήση βιντεοκάμερας ως κατεξοχήν παραβιαστικό μέσο ελέγχου της ιδιωτικότητας.

Σχετικά με την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, η Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα εξέδωσε την υπ.αρ.32/2021 απόφαση σύμφωνα με την οποία : «διαπιστώνεται η ανάγκη να εκδοθούν, στο πλαίσιο της ενημέρωσης από την Αρχή των υποκειμένων των δεδομένων καθώς και των υπευθύνων επεξεργασίας και των εκτελούντων την επεξεργασία, Κατευθυντήριες Γραμμές ειδικά για την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που πραγματοποιείται κατά την παροχή εργασίας εξ αποστάσεως, ανεξαρτήτως μορφής και είδους απασχόλησης, τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα, με σκοπό να εξειδικευτούν αφενός οι κίνδυνοι, οι κανόνες, οι εγγυήσεις και τα δικαιώματα των υποκειμένων των δεδομένων και αφετέρου οι υποχρεώσεις των δημοσίων αρχών και ιδιωτικών φορέων, ως υπευθύνων επεξεργασίας, σε συμμόρφωση προς το θεσμικό πλαίσιο προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα». Τα μέτρα ως επί το πλείστον αφορούν την πρόσβαση στο διαδίκτυο, τη χρήση εφαρμογών του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου/ανταλλαγής μηνυμάτων, τη χρήση τερματικής συσκευής/ αποθηκευτικών μέσων και τον τρόπο πραγματοποίησης των τηλεδιασκέψεων.

Θα μπορούσαμε να ισχυριστούμε ότι το σημαντικότερο πλεονέκτημα, που συμπεριλαμβάνεται στο συγκεκριμένο δικαίωμα στη νομοθεσία είναι ότι μειώνει την ανάγκη των υπαλλήλων να προσπαθήσουν οι ίδιοι να ενισχύσουν και να εδραιώσουν το δικαίωμα τους. Η εφαρμογή του δικαιώματος της αποσύνδεσης μπορεί να οδηγήσει στη δημιουργία τεχνικών εργαλείων που να επιτρέπει να ασκηθεί το εν λόγω δικαίωμα. Τα εργαλεία αυτά θα μπορούσαν να πάρουν διάφορες μορφές, σκληρών και ηπιότερων μέσων αποσύνδεσης (μηνύματα υπενθύμισης ότι δε χρειάζεται οι υπάλληλοι να απαντούν σε ηλεκτρονικά μηνύματα εκτός ωραρίου, διανομείς τερματισμού μετά από κάποιο χρονικό περιθώριο κ.α.).

Το ευρύτερο θέμα του φόρτου εργασίας επίσης, δημιουργεί έντονο προβληματισμό σε συνάρτηση με το δικαίωμα της αποσύνδεσης. Υπάρχει πιθανότητα η αποσύνδεση να μην προκαλεί επιπλέον πίεση στον εργαζόμενο όταν επικρατεί εναρμόνιση στο φόρτο εργασίας και στα ωράρια. Δυνητικά προβλήματα αναδύονται διαρκώς σε σχέση με την οργάνωση του χρόνου εργασίας και τη συνεχή διαθεσιμότητα των εξ αποστάσεων εργαζομένων.

Γύρω από το δικαίωμα της αποσύνδεσης έχουν γίνει και αρκετές προσπάθειες θεσμοθέτησης του σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Μάλιστα σε ορισμένες χώρες όπως η

Γαλλία, το Βέλγιο, η Ιταλία και η Ισπανία έχει θεσμοθετηθεί από το 2017, αν και η εφαρμογή του επαφίεται στη συνεννόηση ανάμεσα στους εργαζόμενους και την εργοδοσία. Ωστόσο ήδη εφαρμόζεται και ήδη υπάρχουν οι πρώτες συμφωνίες ανάμεσα σε συνδικάτα και επιχειρήσεις για τους όρους εφαρμογής τους σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο: ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΕΡΕΥΝΩΝ ΠΡΙΝ ΚΑΙ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ ΤΗΣ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ COVID 19.

3.1 Μελέτες για την τηλεργασία στον Ευρωπαϊκό χώρο

Οι οικονομικές, κοινωνικές και τεχνολογικές αλλαγές στην Ευρώπη έχουν οδηγήσει στη διαπίστωση ότι έχουν « αναδυθεί » νέες μορφές απασχόλησης σε ολόκληρη την Ήπειρο. Η πανδημία Covid-19 έχει οδηγήσει σε αύξηση της κλίμακας και του πεδίου εφαρμογής των νέων αυτών μορφών απασχόλησης. Οι περισσότερες από αυτές απέχουν σε μεγάλο βαθμό από την παραδοσιακή εργασία, μεταβάλλοντας ουσιαστικά την παραδοσιακή διμερή σχέση μεταξύ εργαζόμενου και εργοδότη.

Ο στόχος των υπευθύνων χάραξης πολιτικής στην Ευρωπαϊκή Ένωση καθώς και το ενδιαφέρον τους, περιστρέφεται γύρω από τη δυνατότητα που έχουν αυτές οι μορφές εργασίας ως προς τη δημιουργία μιας ανθεκτικής αγοράς εργασίας χωρίς περιορισμούς και ως προς τη διασφάλιση κατάλληλης κοινωνικής προστασίας και αξιοπρεπών συνθηκών εργασίας για τους εργαζόμενους.

Μέσα σε αυτό το πλαίσιο, θα εξετάσουμε μια έρευνα, που διεξήχθη από το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Eurofound) κατά τη διάρκεια των ετών 2013-2014 (τα αποτελέσματα παρουσιάστηκαν το 2015), η οποία επικαιροποιήθηκε το έτος 2020, προκειμένου να χαρτογραφηθούν και να εντοπιστούν οι νέες αναδυόμενες τάσεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση και στη Νορβηγία.

Η διαδικασία αυτή εντόπισε εννέα γενικούς τύπους μορφών απασχόλησης, οι οποίες είναι νέες και έχουν εμφανιστεί στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας από τις αρχές του 2000. Η κατηγοριοποίηση είναι η ακόλουθη:

- Employee sharing – ο επιμερισμός εργαζόμενου
- Job sharing – ο επιμερισμός θέσης εργασίας
- Voucher-based work- η εργασία βάσει επιταγής πληρωμής εργασιών
- Interim management – η προσωρινή διαχείριση
- Casual work – η περιστασιακή εργασία
- ICT-based mobile work - η κινητή εργασία βασισμένη στις ΤΠΕ
- Platform work – η εργασία σε πλατφόρμα
- Portfolio work – η εργασία βάσει ατομικού χαρτοφυλακίου

Με μια σειρά από μελέτες περιπτώσεων, παρουσιάστηκε ο τρόπος με τον οποίο οι νέες αυτές μορφές απασχόλησης λειτουργούν στα κράτη-μέλη καθώς και τις επιπτώσεις τους στις συνθήκες και στην αγορά εργασίας. Ο τύπος απασχόλησης που χαρακτηρίστηκε ως νέος ή αυξανόμενης σημασίας ήταν αυτός της κινητής εργασίας μέσω της τεχνολογίας, της πληροφορίας και της επικοινωνίας (ΤΠΕ). Ο τύπος απασχόλησης αφορά έναν εργαζόμενο ή ελεύθερο επαγγελματία, ο οποίος παρέχει τις υπηρεσίες του εκτός του παραδοσιακού εργασιακού χώρου από διαφορετικές τοποθεσίες.

Το 2020, το Eurofound επανέλαβε τη χαρτογράφηση με σκοπό να εξετάσει εάν είχαν επικρατήσει οι εννέα τύποι απασχόλησης. Οι νέοι τύποι απασχόλησης τείνουν να γίνονται ολοένα και πιο σημαντικοί στην Ευρώπη. Σύμφωνα με την πρώτη έρευνα (2013-2014) το 20% των χωρών χαρακτήριζε τις περισσότερες μορφές εργασίας ως καινούριες ενώ το 2020 σχεδόν το 80% αποκάλυψε ότι οι περισσότερες ήταν πλέον συνηθισμένες. Κυρίως, η κινητή εργασία έχει αναγνωριστεί σε όλες της χώρες της Ευρώπης και θεωρείται ότι οι ψηφιακοί τύποι της απασχόλησης θα μπορούσαν να έχουν έναν πρωταρχικό ρόλο στην αποκατάσταση της πανδημίας.

Έπειτα, θα ασχοληθούμε με μια έρευνα του Eurofound (2020), η οποία αναλύει τις συνθήκες εργασίας και απασχόλησης των εργαζομένων με χρήση TICTM (Teleworking and ICT based Mobile work – TICTM) – Τηλεεργασία και εξ αποστάσεως εργασία υποστηριζόμενη από Τεχνολογίες Πληροφοριών και Επικοινωνίας. Κυρίως επικεντρώνεται στο πώς το εργασιακό περιβάλλον και η οργάνωση της εργασίας με χρήση TICTM επηρεάζουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, την υγεία, την αποδοτικότητα και τις προοπτικές των εργαζομένων.

Η παρούσα έκθεση βασίστηκε σε προηγούμενη έκθεση του Eurofound, σχετικά με τη χρήση TICTM. Η έκθεση «Νέες μορφές απασχόλησης (Eurofound, 2015a)» αναγνώρισε την εξ αποστάσεως εργασία υποστηριζόμενη από ΤΠΕ ως μια από τις μορφές οργάνωσης, που είναι σε άνοδο στην ΕΕ. Στη συνέχεια ακολούθησε η έκθεση «Working anytime anywhere: The effects on the world of work» (Δουλεύοντας οπουδήποτε οποτεδήποτε : Τα αποτελέσματα στον κόσμο της εργασίας), η οποία ερεύνησε το θέμα σε βάθος βασιζόμενη στα στοιχεία 10 κρατών μελών (Eurofound and ILO,2017). Η έρευνα αυτή συμπληρώθηκε από τα στοιχεία της Ευρωπαϊκής Έρευνας για τις Συνθήκες Εργασίας (ΕΕΣΕ). Στη συνέχεια θα αναφερθούμε συνοπτικά στα πιο σημαντικά σημεία της έκθεσης .

Αρχικά η έκθεση ορίζει τέσσερις κατηγορίες της χρήσης TICTM βάσει του βαθμού κινητικότητας, τη χρήση των ΤΠΕ και την κατάσταση απασχόλησης:

- τακτικοί κατ' οίκον: εργαζόμενοι που χρησιμοποιούν συχνά ΤΠΕ για να εργάζονται από το σπίτι
- υψηλής κινητικότητας: εργαζόμενοι που χρησιμοποιούν συχνά ΤΠΕ για να εργάζονται και να διατηρούν υψηλό επίπεδο κινητικότητας
- περιστασιακοί: εργαζόμενοι που χρησιμοποιούν περιστασιακά ΤΠΕ για να εργάζονται από τοποθεσίες διαφορετικές από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη
- αυτοαπασχολούμενοι: αυτοαπασχολούμενοι που χρησιμοποιούν περιστασιακά ή συχνά ΤΠΕ για να εργάζονται από τοποθεσίες διαφορετικές από τις εγκαταστάσεις των ιδίων.

Στη συνέχεια συγκρίνονται οι όροι εργασίας στη χρήση TICTM με εκείνες των εργαζομένων και των αυτοαπασχολούμενων που εργάζονται από σταθερή τοποθεσία. Σε αυτή την περίπτωση, δημιουργούνται τρεις κατηγορίες εργαζομένων χωρίς χρήση TICTM, οι οποίες είναι οι ακόλουθες:

- εργαζόμενοι που χρησιμοποιούν συχνά τις ΤΠΕ για την εργασία και που πάντα εργάζονται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη
- εργαζόμενοι που χρησιμοποιούν περιστασιακά ή καθόλου τις ΤΠΕ και που εργάζονται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη
- αυτοαπασχολούμενοι με σταθερό τόπο εργασίας.

Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Έρευνα για τις συνθήκες εργασίας του 2015 (ΕΕΣΕ 2015), περίπου το 19% των εργαζομένων της ΕΕ έχουν ρυθμίσεις TICTM στην εργασία τους. Από αυτούς οι μισοί είναι εργαζόμενοι περιστασιακά μετακινούμενοι, ενώ το ¼ είναι εργαζόμενοι υψηλής κινητικότητας. Τα ποσοστά των τακτικών κατ' οίκον χρήσης TICTM εργαζομένων είναι συγκριτικά χαμηλότερα, αντιστοιχεί στο 15% όλων των εργαζομένων που κάνουν χρήση TICTM.

Στην ΕΕ, η χρήση της TICTM είναι περισσότερο διαδεδομένη στις σκανδιναβικές χώρες κυρίως στη βόρεια και τη δυτική Ευρώπη αν και υπάρχουν και εξαιρέσεις. Σύμφωνα με έρευνα των Eurofound και ILO (2017) δείχνει ότι οι αποκλίσεις μεταξύ των χωρών μπορούν να αποδοθούν σε διάφορους παράγοντες όπως : η διάδοση των ΤΠΕ , η συνδεσιμότητα στο διαδίκτυο, οι δεξιότητες των ΤΠΕ, η οικονομική διάρθρωση, το ακαθάριστο εθνικό προϊόν (ΑΕΠ), η γεωγραφία, η εργασιακή κουλτούρα, συμπεριλαμβανομένων των διοικητικών μοντέλων, οι νομοθετικές

προβλέψεις και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις που ρυθμίζουν την ευέλικτη και εξ αποστάσεως εργασία.

Όσον αφορά την απασχόληση, η χρήση TICTM είναι περισσότερο κοινή μεταξύ των επαγγελματιών. Το 6,5% του εργατικού δυναμικού της ΕΕ είναι επαγγελματίες με ρύθμιση TICTM. Ακολουθούν οι τεχνικοί και οι επαγγελματικές ομάδες συναφών κλάδων καθώς και οι υπάλληλοι γραφείου και οι διευθυντές (από 2,5% του εργατικού δυναμικού της ΕΕ). Τακτική κατ' οίκον χρήση αναλαμβάνεται συνήθως από επαγγελματίες (π.χ. δάσκαλοι), ενώ η ομάδα με υψηλή κινητικότητα περιλαμβάνει ένα σχετικά μεγάλο ποσοστό τεχνικών, καθώς και εργαζομένων στις υπηρεσίες, τις πωλήσεις και τις βιοτεχνίες. Υπάλληλοι με περιστασιακή χρήση είναι συνήθως εργαζόμενοι γραμματειακής υποστήριξης. Η ομάδα των αυτοαπασχολούμενων περιλαμβάνει ένα μεγαλύτερο ποσοστό διευθυντών. Περίπου το 20% των αυτοαπασχολούμενων στην ΕΕ χρησιμοποιούν ρύθμιση TICTM. Σχεδόν το ήμισυ αυτών είναι υψηλής κινητικότητας, συγκριτικά με το 27% των υπαλλήλων.

Τα ευρήματα της Ευρωπαϊκής Έρευνας για τις Συνθήκες Εργασίας (ΕΣΕΕ) δείχνουν ότι μεγαλύτερο ποσοστό με ρυθμίσεις TICTM έχουν οι άνδρες (54%) συγκριτικά με τις γυναίκες (46%) (Eurofound and ILO,2017). Η περιστασιακή χρήση TICTM είναι κοινή και στα δύο φύλα. Η παραπάνω κατανομή σχετίζεται ως επί το πλείστον με τους παραδοσιακούς ρόλους τους. Περισσότερες γυναίκες κάνουν χρήση της τακτικής κατ' οίκον TICTM εργασίας προκειμένου να συνδυάσουν τις εργασιακές και τις οικιακές απαιτήσεις τους.

Η τηλεργασία και η εξ αποστάσεως εργασία έχει πλεονεκτήματα για τους εργοδότες και για τους εργαζόμενους. Επιτρέπει να προσαρμόζεται ο χρόνος και ο τόπος της εργασίας εξίσου ανάλογα με τις ανάγκες τους με σκοπό τη βελτίωση της παραγωγικότητας και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Για παράδειγμα, δίνεται στους εργαζόμενους μεγαλύτερη ελευθερία να διαχειριστούν καλύτερα τις ευθύνες φροντίδας που έχουν ή να διευθετήσουν προσωπικά ζητήματα που είναι δύσκολο να επιλυθούν λόγω του συγκεκριμένου ωραρίου λειτουργίας (όπως η επίσκεψη σε δημόσια υπηρεσία ή κάποιο ιατρικό ραντεβού) (Walrave and De Bie,2005 Fundacion Masfamilia,2012).

Από την εξέταση των στοιχείων μεταξύ των κρατών προκύπτει ότι οι εργαζόμενοι της κατηγορίας των τακτικών κατ' οίκον χρήσης TICTM αναφέρουν μια ελαφρώς καλύτερη προσαρμογή μεταξύ του χρόνου εργασίας και των οικογενειακών ή κοινωνικών υποχρεώσεων από τους εργαζόμενους που εργάζονται πάντα στις

εγκαταστάσεις του εργοδότη. Αντίθετα, τα αποτελέσματα για την ομάδα υψηλής κινητικότητας είναι λιγότερο θετικά σε όλους τους δείκτες της έρευνας που αξιολογούν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, συμπεριλαμβανομένης της προσαρμογής μεταξύ ωραρίου εργασίας τους και των οικογενειακών ή κοινωνικών υποχρεώσεων τους. Τα αποτελέσματα στην έρευνα είναι παρόμοια για άνδρες και γυναίκες.

Σε μελέτες περίπτωσης που διεξήχθησαν για την εν λόγω έρευνα, παρουσιάστηκε ότι υπάρχουν συγκεκριμένα καλές ευκαιρίες για τη βελτίωση μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους εργαζόμενους με οικογενειακές υποχρεώσεις που περιστασιακά κάνουν χρήση της TICTM. Οι περισσότεροι από τους εργαζόμενους με περιστασιακή χρήση TICTM δεν ανέφεραν συγκρούσεις μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Τυχόν τέτοιου είδους σύγκρουση αυξάνεται όταν η τακτική κατ' οίκον χρήση TICTM είναι πιο συχνή. Αξίζει επίσης να αναφερθεί και η δυνατότητα που προσφέρει η χρήση της TICTM στην εξοικονόμηση χρόνου όσον αφορά τη μετάβαση στην εργασία. Αν και γενικότερα επικρατεί μια θετική αξιολόγηση της σχέσης μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής η χρήση TICTM δύναται να έχει και αρνητικό αντίκτυπο. Σε γενικές γραμμές οι εργαζόμενοι που προβαίνουν στη χρήση TICTM (κυρίως εργαζόμενοι υψηλής κινητικότητας) βιώνουν περισσότερο αρνητικές συνέπειες, για παράδειγμα χάνουν ή παραμελούν τις οικογενειακές τους δραστηριότητες επειδή η εργασία παρεμβαίνει στην προσωπική τους ζωή. Τα θολά όρια μεταξύ επαγγελματικού και ιδιωτικού χρόνου είναι πρόβλημα ιδιαίτερα για τους εργαζόμενους που εργάζονται κατ' οίκον, καθώς δυσκολεύονται να τα εντοπίσουν. Σύμφωνα με την έρευνα των Eurofound and ILO (2017), κάποιοι από τους παράγοντες που δύνανται να επηρεάσουν τις παραπάνω ισορροπίες είναι:

- η ευελιξία και η αυτονομία
- τα ωράρια και η ποιότητα του χρόνου εργασίας
- η ένταση και ο φόρτος εργασίας
- τα όρια μεταξύ εργασίας και σπιτιού
- η επιτήρηση

Συμπερασματικά θα μπορούσαμε να αναφέρουμε ότι οι ρυθμίσεις της τηλεργασίας και της εξ αποστάσεως εργασίας υποστηριζόμενης από ΤΠΕ (TICTM) είναι από αρκετές απόψεις ωφέλιμες για τους εργαζόμενους συγκριτικά με τις παραδοσιακές εργασιακές ρυθμίσεις που βασίζονται στο χώρο εργασίας. Οι εργαζόμενοι έχουν

μεγαλύτερη αυτονομία, οργανώνουν τον χρόνο εργασίας τους, έχουν καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και έχουν μεγαλύτερη παραγωγικότητα. Επιπλέον, δαπανούν λιγότερο χρόνο στις μετακινήσεις. Υπάρχουν επίσης μειονεκτήματα από τη χρήση ΤΠΕ, συμπεριλαμβανομένης της τάσης για παράταση του ωραρίου, την αλληλοεπικάλυψη της εργασίας και της προσωπικής ζωής και την εντατικοποίηση της εργασίας.

Η ανάλυση υποδηλώνει ότι εκείνοι που επωφελούνται περισσότερο είναι εκείνοι που προβαίνουν σε αυτή τη μορφή εργασίας περιστασιακά καθώς καταλήγει σε καλύτερους όρους εργασίας και μεγαλύτερα οφέλη σε σχέση με το χρόνο εργασίας, την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και ορισμένες πτυχές της υγείας και της ευεξίας.

3.2 Μελέτες για τα επαγγέλματα με δυνατότητα τηλεργασίας (teleworkability)

Η πανδημία και η ανάγκη συνέχισης της λειτουργίας της οικονομίας με όσο το δυνατόν μικρότερες συνέπειες, ανέδειξε όχι μόνο τις δυνατότητες της τηλεργασίας αλλά και τα οφέλη που μπορεί να επιφέρει σε εργαζόμενους και επιχειρήσεις.

Παρά το γεγονός ότι έχει αυξηθεί η εξ αποστάσεως εργασία κατά τη διάρκεια της πανδημίας, οι πραγματικές της δυνατότητες είναι ακόμα μεγαλύτερες και συμβαδίζουν με τον ψηφιακό μετασχηματισμό των επιχειρήσεων. Οι επιχειρήσεις προκειμένου να λαμβάνουν τις ορθότερες αποφάσεις χρειάζονται να προβούν σε έναν επαρκή έλεγχο και να συνεκτιμήσουν τους παράγοντες που θα καθορίσουν την άσκηση της εργασίας από απόσταση.

Μέσα σε αυτό το πλαίσιο, θα αναφερθούμε σε μελέτη του Joint Research Center (JRC), που έχει παρουσιαστεί στον ευρωπαϊκό χώρο και έχει ασχοληθεί με τα επαγγέλματα που δύνανται να εργαστούν εξ αποστάσεως, τα καθήκοντα που καθορίζουν τη δυνατότητα της τηλεργασίας, τους δείκτες για τον υπολογισμό της δυνατότητας της τηλεργασίας, τους παράγοντες που την επηρεάζουν καθώς και τους δείκτες μέτρησης της.

Σύμφωνα με μελέτη του Joint Research Center (JRC), από τα 120 συνολικά επαγγέλματα (3ψήφιος ISCO) της διεθνούς κατηγοριοποίησης επαγγελμάτων, μόλις τα 24 έχουν δυνατότητα για πλήρη τηλεργασία, τα 40 έχουν δυνατότητα για μερική τηλεργασία ενώ τα 56, δηλαδή σχεδόν το 50%, δεν έχουν καμία δυνατότητα τηλεργασίας.

Για τον ελληνικό χώρο, σύμφωνα με τα στοιχεία απασχόλησης της ΕΛΣΤΑΤ (2019), από το σύνολο των 3.911.031 απασχολούμενων στην Ελλάδα το 18,8% (734.667 απασχολούμενοι) ασχολείται σε επαγγέλματα με πλήρη δυνατότητα τηλεργασίας (π.χ. υπάλληλοι γραφείου, επαγγελματίες του χρηματοοικονομικού τομέα κ.α.). Ένα ποσοστό 38,8% (1.517.643 απασχολούμενοι) έχει μερική δυνατότητα τηλεργασίας όπως πωλητές, μηχανικοί κ.α., ενώ οι 1.658.721 δηλαδή το 42,4% απασχολείται με επαγγέλματα που δεν έχουν καμία δυνατότητα τηλεργασίας, όπως οδηγοί αυτοκινήτων, χειριστές μηχανημάτων κ.α.

Η αγορά εργασίας στην Ελλάδα χαρακτηρίζεται από υπερσυγκέντρωση εργαζομένων σε λίγα επαγγέλματα. Το 56,8% της συνολικής απασχόλησης συγκεντρώνεται σε 20 επαγγέλματα από τα 120 συνολικά . Από αυτά τα 20 επαγγέλματα, τα 5 παρουσιάζουν πλήρη δυνατότητα απασχόλησης και τα 5 έχουν μερική δυνατότητα τηλεργασίας. Στα υπόλοιπα επαγγέλματα δεν προσφέρεται καμία δυνατότητα τηλεργασίας.

Το γεγονός ότι 10 από τα 20 επαγγέλματα δεν έχουν δυνατότητα τηλεργασίας συνδέεται με το ιδιαίτερα χαμηλό επίπεδο ψηφιακού μετασχηματισμού των επιχειρήσεων. Όμως, στην περίπτωση που δοθεί η δυνατότητα πρόσβασης σε τεχνολογίες και εκσυγχρονισμού στα αντικείμενα της εργασίας, μπορεί να αυξηθεί το ποσοστό των εργαζόμενων που εργάζονται από απόσταση και να επωμιστούν από τα οφέλη οι εργαζόμενοι.

Σύμφωνα με τη μελέτη του Joint Research Center (JRC) ως δυνατότητα Τηλεργασίας (teleworkability) ορίζεται η «τεχνική δυνατότητα» άσκησης των εργασιακών καθηκόντων εξ αποστάσεως. Ως εκ τούτου η δυνατότητα τηλεργασίας για κάθε επάγγελμα καθορίζεται κυρίως από τον τύπο των καθηκόντων που απαιτούνται και από το αν αυτά τα καθήκοντα μπορούν να ασκηθούν εξ αποστάσεως.

Το περιεχόμενο της εργασίας, περιγράφει το «τι» και το «πως» της εργασίας και διακρίνεται σε δυο άξονες:

1. Τα καθήκοντα της εργασίας:

- πνευματικά καθήκοντα, κατά τα οποία οι εργαζόμενοι επεξεργάζονται πληροφορίες ή ιδέες και μπορούν να παρασχεθούν εξ αποστάσεως
- τα κοινωνικά καθήκοντα, κατά τα οποία οι εργαζόμενοι αλληλοεπιδρούν με τρίτους πελάτες, συνεργάτες κ.α. και μπορούν να εκτελούνται εξ αποστάσεως αλλά μειώνοντας σχετικά την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών (χαρακτηριστικό είναι

το επάγγελμα του εκπαιδευτικού το οποίο αν και μπορεί να ασκηθεί εξ αποστάσεως, είναι χαμηλότερη η ποιότητα του μαθήματος συγκριτικά με τη δια ζώσης εκπαίδευση)

- τα φυσικά καθήκοντα, κατά τα οποία απαιτείται φυσική παρουσία των εργαζομένων και δεν μπορούν να ασκηθούν εξ αποστάσεως.

2. Τις μεθόδους εργασίας, που σχετίζονται με τις μορφές οργάνωσης της εργασίας και τα εργαλεία της, δηλαδή το τεχνολογικό υπόβαθρο που χρησιμοποιείται για την εκτέλεση των καθηκόντων.

Άλλοι σημαντικοί παράγοντες για την τηλεργασία είναι οι υποδομές ΤΠΕ, η πρόσβαση των εργαζομένων στα εξειδικευμένα λογισμικά και οι ψηφιακές δεξιότητες των εργαζομένων.

Οι υποδομές αποτελούν κυρίως πρόκληση για αρκετές περιοχές που είναι απομακρυσμένες από τα μεγάλα αστικά κέντρα. Από την άλλη, η έλλειψη ψηφιακών δεξιοτήτων των εργαζομένων αποτελεί σημαντικό εμπόδιο για την τηλεργασία. Όμως καθώς υπάρχει μια διαρκής επέκταση στον ψηφιακό μετασχηματισμό των επιχειρήσεων, είναι αναπόφευκτες και οι περαιτέρω αλλαγές στον τρόπο οργάνωσης και στον τρόπο παροχής της εργασίας.

Το Joint Research Centre (JRC), αξιοποιώντας έρευνες του Eurofound και του Italian National Institute for Public Policy Analysis (INAPP), προχώρησε στην κατασκευή δύο δεικτών για το υπολογισμό των δυνατοτήτων της τηλεργασίας για κάθε επάγγελμα. Οι δείκτες είναι οι εξής:

- ο πρώτος και πιο σημαντικός είναι η τεχνική δυνατότητα τηλεργασίας (Technical Teleworkability Index) και καθορίζει κατά πόσο μπορεί ένα επάγγελμα να ασκηθεί εξ αποστάσεως. Η τεχνική δυνατότητα τηλεργασίας σχετίζεται με τα φυσικά καθήκοντα που απαιτούνται στα επαγγέλματα. Εάν ένα επάγγελμα περιλαμβάνει σημαντικό ποσοστό φυσικών καθηκόντων, τότε δεν υπάρχει δυνατότητα τηλεργασίας, ενώ σε περίπτωση που δεν απαιτούνται καθόλου φυσικά προσόντα, τότε υπάρχει 100% δυνατότητα τηλεργασίας.

- ο δεύτερος σχετίζεται με την κοινωνική αλληλεπίδραση (Social Interaction Index) και ερμηνεύει τη δυνατότητα της τηλεργασίας για κάποιο επάγγελμα σε συνδυασμό με το δείκτη τεχνικής δυνατότητας τηλεργασίας. Σχετίζεται με τα κοινωνικά φαινόμενα που απαιτούνται ανά επάγγελμα και, όπως και στην περίπτωση των φυσικών καθηκόντων, όσο πιο μεγάλο το ποσοστό τους, τόσο πιο δύσκολα μπορεί το επάγγελμα να ασκηθεί εξ αποστάσεως.

Πριν την εμφάνιση της πανδημίας η τηλεργασία ήταν κυρίως διαδεδομένη σε χώρους εργασίας υψηλής ειδίκευσης και τα καθήκοντα εκτελούνταν κατά πλειοψηφία μέσω των εργαλείων ΤΠΕ, δίνοντας έμφαση στους κλάδους της Πληροφορικής και των Επικοινωνιών καθώς και σε επιχειρήσεις έντασης γνώσης. Ένα σημαντικό επίσης εύρημα της μελέτης του JRC είναι ότι η τηλεργασία πριν το ξέσπασμα της πανδημίας εφαρμοζόταν κυρίως σε μεγαλύτερες επιχειρήσεις (περισσότεροι από 50 εργαζόμενοι) και σχετιζόταν με την ιεραρχία και άλλα σχετικά προνόμια (αυτονομία εργαζομένων) παρά με το περιεχόμενο της εργασίας, που αποτελεί το βασικότερο κριτήριο προκειμένου να παρασχεθεί η εργασία εξ αποστάσεως.

3.3 Διαχρονική σύγκριση ερευνών στην Ελλάδα

Η παγκόσμια υγειονομική κρίση δημιούργησε καινούρια δεδομένα και προοπτικές στην αγορά εργασίας. Η τηλεργασία με την απότομη εισβολή της στη ζωή των εργαζομένων δεν άφησε ιδιαίτερα περιθώρια προσαρμογής ή σχετικής προετοιμασίας. Αρχικά εφαρμόστηκε ένας ερασιτεχνικός τρόπος οργάνωσης, ο οποίος σχετικά γρήγορα επαναπροσδιορίστηκε. Ο εργασιακός κόσμος αναγκάστηκε να προσαρμοστεί και να αναδιοργανωθεί προκειμένου να μην τεθούν θέματα μείωσης της παραγωγικότητας.

Μέσα σε αυτό το πλαίσιο θα επιχειρήσουμε μια κριτική ανάλυση ερευνών, που έχουν δημοσιευθεί κατά τη διάρκεια των δύο πρώτων ετών από το ξέσπασμα της πανδημίας.

Αρχικά, θα παρουσιάσουμε μια πρόσφατη έρευνα του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών, που έχει ως τίτλο «Τηλεργασία: Ήρθε για να μείνει;», η οποία διεξήχθη στο πλαίσιο του Εργαστηρίου Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού (ΔΑΔ), με θέμα την τηλεργασία και πραγματοποιήθηκε τα έτη 2020 και 2021 έχοντας ως στόχο τη διαχρονική σύγκριση.

Στην πρώτη έρευνα, τον Νοέμβριο του 2020 (30/10/20 - 30/11/20), συμμετείχαν 662 εργαζόμενοι, οι οποίοι απάντησαν μέσω ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου. Η έρευνα διενεργήθηκε σε εργαζόμενους οργανισμών και επιχειρήσεων, που δραστηριοποιούνται κυρίως στην Ελλάδα (82,6%) και δευτερευόντως σε ξένες ή ελληνικές πολυεθνικές (17,4%), με ποσοστό 76,4% να ανήκει σε ιδιωτικές επιχειρήσεις, 19,3% στον δημόσιο τομέα και 4,3% σε άλλου τύπου οργανισμό (ΜΚΟ, ελεύθεροι επαγγελματίες).

Το δείγμα εκπροσωπεί κυρίως πνευματικά εργαζόμενους 91,9% («White collar workers» - μη χειρονακτικές εργασίες και εργασίες γραφείου-, 8,1% «Blue collar

workers» - χειρωνακτικές εργασίες, εργασία σε εργοστάσιο) και πλήρως απασχολούμενους σε ποσοστό 87,3%.

Αξίζει να σημειωθεί, ότι η έρευνα πραγματοποιήθηκε εν μέσω του δεύτερου κύματος της πανδημίας και οι περισσότεροι εργαζόμενοι, που συμμετείχαν είχαν βιώσει τις συνέπειες της πανδημίας στον εργασιακό τους χώρο, αφού 37,4% δήλωσαν ότι οι ώρες εργασίας τους είχαν αυξηθεί, 14% δήλωσαν ότι είχαν μειωθεί, ενώ ποσοστό 45,6% δήλωσαν ότι οι ώρες τους παρέμειναν σταθερές.

Συνοπτικά τα αποτελέσματα της έρευνας του 2020 μπορούν να παρατεθούν ως εξής:

- 36% του δείγματος είχαν προηγούμενη εμπειρία τηλεργασίας πριν την πανδημία, ενώ 63,4% δεν είχε εμπειρία τηλεργασίας σε κανέναν εργοδότη
- 87,3% εξ αυτών, που τηλεργάζονταν ήταν πλήρως απασχολούμενοι.
- Λίγοι εργοδότες παρείχαν εργαλεία υποστήριξης της τηλεργασίας, κυρίως φορητούς υπολογιστές, λογισμικό και εργαλεία πρόσβασης / επικοινωνίας.
- Με μια 5-βάθμια κλίμακα μετρήθηκε η στάση των εργαζομένων απέναντι στη τηλεργασία. Οι τηλεεργαζόμενοι σε ποσοστό 4,21 αναγνωρίζουν τα οφέλη κόστους της τηλεργασίας, σε ποσοστό 3,78 θεωρούν ότι πρωτίστως τους στηρίζουν κατά την τηλεργασία οι συνάδελφοι και δευτερευόντως σε ποσοστό 3,48 οι προϊστάμενοι και εργοδότες σε μια σχέση αμοιβαίας εμπιστοσύνης. Σε ποσοστό 3,09 θεωρούν ότι η τηλεργασία ενισχύει την παραγωγικότητα τους ενώ 3,54 είναι ευχαριστημένοι από την ευκαιρία να εργαστούν εξ αποστάσεως.
- Η θετική στάση απέναντι στην τηλεργασία φαίνεται να συνδέεται θετικά τόσο με το εκπαιδευτικό υπόβαθρο του ερωτώμενου όσο με το μέγεθος του οργανισμού αλλά και αρνητικά με τον αριθμό των παιδιών του ερωτώμενου.
- Σχετικά με τις προσδοκίες των εργαζομένων από την τηλεργασία, αυτοί που τηλεεργάζονται είναι πιο θετικοί στις προσδοκίες τους για το μέλλον της τηλεργασίας από αυτούς που δεν τηλεεργάζονταν.

Στην δεύτερη έρευνα, τον Νοέμβριο του 2021 (30/10/21 - 10/12/21), συμμετείχαν 557 εργαζόμενοι μέσω επίσης ηλεκτρονικού ταχυδρομείου. Η έρευνα, διεξήχθη κατά τον ίδιο τρόπο με ελάχιστες διαφοροποιήσεις ως προς τα δημογραφικά στοιχεία της. Οι εργαζόμενοι είχαν βιώσει σε μεγαλύτερο βαθμό τις συνέπειες της πανδημίας στην εργασία τους από την έρευνα του 2020, καθώς 41,6% δήλωσαν ότι αυξήθηκαν οι ώρες εργασίας τους, 14% δήλωσαν ότι μειώθηκαν και μόνο 46,6% δήλωσαν ότι οι ώρες τους έμειναν σταθερές.

Τα κυριότερα στοιχεία της έρευνας μπορούν να παρουσιαστούν ως ακολούθως:

- 28,1% του δείγματος είχε εμπειρία τηλεργασίας πριν την πανδημία ενώ 71,9% δεν είχαν εμπειρία τηλεργασίας σε κανέναν εργοδότη πριν τη πανδημία
- 92,5% εξ αυτών, που τηλεργάζονταν ήταν πλήρως απασχολούμενοι
- κατά τη διάρκεια του 2021, εξαιτίας της δυνατότητας του εμβολιασμού και της διακοπής του προγράμματος αναστολής της εργασίας, μειώθηκε δραματικά η συχνότητα του φαινομένου της αποκλειστικής τηλεργασίας (18%-->6,5%). Ένα ποσοστό 21% (6,3% κυρίως και 15% περιστασιακά) συνεχίζει να τηλεργάζεται, αν και όχι αποκλειστικά.
- οι εργοδότες παρείχαν εργαλεία υποστήριξης της τηλεργασίας στο 63% των ερωτηθέντων.
- από τους εργαζόμενους, που δεν έχουν τηλεργαστεί ποτέ, ένα 20% θα ήθελε να τηλεργαστεί.
- 85% αυτών που τηλεργάζονται επιθυμούν να συνεχίσουν την τηλεργασία.
- 84% επιθυμούν είτε μια τακτικότητα στην τηλεργασία (50,5% μια φορά ή περισσότερες ανά εβδομάδα), είτε μια εφαρμογή της όποτε αυτό χρειάζεται (34%).
- τα άτομα που τηλεργάζονται αποκλειστικά είναι και σημαντικά πιο θετικοί στην υψηλή αναλογία της τηλεργασίας προς εργασία διά ζώσης και επιθυμούν περισσότερο να συνεχίσουν να τηλεργάζονται.
- με τη 5-βάθμια κλίμακα μετρήθηκε η στάση των εργαζομένων απέναντι στην τηλεργασία. Οι τηλεργαζόμενοι σε ποσοστό 4,1 συμφωνούν ότι η τηλεργασία τους διευκολύνει και σε ποσοστό 3,7 τους στηρίζουν οι συνάδελφοι τους. Δε θεωρούν όμως ότι η τηλεργασία ενισχύει ή μειώνει την παραγωγικότητα τους ή ότι συμβάλλει στη μείωση ή αύξηση του άγχους τους. Επίσης δε συμφωνούν ούτε διαφωνούν ότι λαμβάνουν υποστήριξη από τον εργοδότη για να τηλεργαστούν.
- η θετική στάση απέναντι στην τηλεργασία δε φαίνεται να συνδέεται με τον αριθμό των παιδιών, με το εκπαιδευτικό υπόβαθρο καθώς και με το μέγεθος του οργανισμού.

Μια επίσης έρευνα, που σχεδιάστηκε και υλοποιήθηκε κατά τη διάρκεια της πανδημίας είναι η ακόλουθη με τίτλο: «Βαρόμετρο για τις συνθήκες εργασίας στην εποχή του COVID-19» της εταιρείας KPMG (συμβουλευτική υπηρεσία ανθρώπινου δυναμικού, η οποία δραστηριοποιείται στην Ελλάδα και στο εξωτερικό). Ο στόχος της εν λόγω έρευνας είναι η διερεύνηση των προκλήσεων που βιώνουν οι εργαζόμενοι σε

σχέση με την εξ αποστάσεως εργασία, την εκ περιτροπής εργασία ή την καθημερινή παρουσία στους χώρους της εταιρείας.

Η έρευνα αντικατοπτρίζει την εξέλιξη της πανδημίας και έχει παρουσιαστεί σε τέσσερις (4) κύκλους:

- ο 1^{ος} κύκλος πραγματοποιήθηκε μεταξύ 30/3 - 5/4 του 2020, όπου συμπληρώθηκαν και αναλύθηκαν 1051 ερωτηματολόγια
- ο 2^{ος} κύκλος πραγματοποιήθηκε μεταξύ 4/5 - 10/5 του 2020, όπου συμπληρώθηκαν και αναλύθηκαν 807 ερωτηματολόγια
- ο 3^{ος} κύκλος πραγματοποιήθηκε μεταξύ 22/6 - 29/6 του 2020, όπου συμπληρώθηκαν και αναλύθηκαν 452 ερωτηματολόγια
- ο 4^{ος} κύκλος πραγματοποιήθηκε μεταξύ 19/2 - 28/2 του 2021, όπου συμπληρώθηκαν και αναλύθηκαν 568 ερωτηματολόγια.

Στους τρεις πρώτους κύκλους αναδείχθηκαν χρήσιμα συμπεράσματα σχετικά με τις προκλήσεις της εξ αποστάσεως εργασίας, τη στάση των εργαζομένων απέναντι στη νέα αυτή μορφή εργασίας καθώς και στις ανάγκες που πρέπει να καλύψουν οι εταιρείες ούτως ώστε οι εργαζόμενοι να παραμείνουν εμπνευσμένοι και δημιουργικοί.

Στη συνέχεια θα αναφέρουμε ορισμένα από τα βασικά συμπεράσματα των παραπάνω κύκλων:

Κατά τον 1^ο κύκλο:

- η πλειοψηφία των επιχειρήσεων υιοθετεί την εξ αποστάσεως εργασία ως μέτρο αποφυγής της διασποράς της νόσου. Πολλές εταιρείες είχαν ήδη εγκατεστημένο το βασικό εξοπλισμό για την εξ αποστάσεως εργασία.
- οι περισσότεροι εργαζόμενοι αξιολογούν την εξ αποστάσεως εργασία ως μορφή εργασίας με θετική επίδραση στην παραγωγικότητα τους και επιθυμούν την καθιέρωση της στη μετά νόσου εποχή. Σε αυτό το σημείο πρωτοστατούν οι νεότεροι ηλικιακά.

Κατά το 2^ο κύκλο:

- οι εργαζόμενοι φαίνεται ότι έχουν προσαρμοστεί στο νέο τρόπο εργασίας και έχουν εξοικειωθεί με τον τεχνολογικό εξοπλισμό.
- οι ελληνικές εταιρείες συγκριτικά με τις πολυεθνικές είναι εκείνες που τηρούν μια πιο συντηρητική προσέγγιση ως προς την επίσπευση της παρουσίας των εργαζομένων στο χώρο εργασίας.
- εργαζόμενοι και προϊστάμενοι θεωρούν ότι η παραγωγικότητα τους είτε δεν έχει επηρεαστεί καθόλου είτε έχει επηρεαστεί θετικά.

- οι κύριοι παράγοντες μειωμένης παραγωγικότητας εξαρτώνται από την έλλειψη συγκέντρωσης λόγω ύπαρξης παιδιών.

Κατά τον 3^ο κύκλο:

- οι εργαζόμενοι στην πλειονότητα τους επικροτούν τα μέτρα που έλαβαν οι εταιρείες στην προσπάθεια τους για την αντιμετώπιση της νόσου.
- τα μεγαλύτερα ηλικιακά άτομα είναι εκείνα που είναι λιγότερο εξοικειωμένα με τις νέες τεχνολογίες και αισθάνονται πιο αποκομμένα από τα υπόλοιπα μέλη της ομάδα.
- οι αρχικές αναστολές ως προς την παραγωγικότητα και τις αρνητικές επιπτώσεις της τηλεργασίας έχουν αρθεί και επικρατεί μια γενικότερη αποδοχή τόσο από τους εργαζόμενους όσο και από τους προϊσταμένους.
- παραμένει για τους managers - ανώτατα στελέχη η πρόκληση ως προς την απόκτηση περαιτέρω δεξιοτήτων για να διαχειριστούν τους υφισταμένους τους.

Μεγαλύτερη βαρύτητα θα δώσουμε στα αποτελέσματα του 4^{ου} κύκλου της έρευνας, καθώς είναι και η τελευταία που δημοσιεύθηκε πριν τη συγγραφή της παρούσας διπλωματικής εργασίας.

Ο 4^{ος} κύκλος της έρευνας διεξήχθη ένα χρόνο μετά την εμφάνιση της νόσου COVID-19 και κατά τη διάρκεια της 3^{ης} φάσης της πανδημίας, σε περίοδο που αν και υπήρχε μια διάχυτη αισιοδοξία για την πορεία της νόσου, τα μέτρα παρέμειναν αυστηρά και το ποσοστό των εργαζομένων που τηλεργάζονταν ιδιαίτερα υψηλό (60%).

Συνοψίζοντας ως προς τα κυριότερα συμπεράσματα έχουμε τη δυνατότητα να αναφέρουμε τα ακόλουθα:

- 86% των εργαζομένων σε πολυεθνικές εταιρείες βρίσκονται σε εξ αποστάσεως εργασία έναντι των Ελληνικών με ποσοστό 63%.
- 42% των εργαζομένων θα επέλεγαν αποκλειστικά τηλεργασία αν είχαν να επιλέξουν ένα μόνο μοντέλο.
- οι άντρες σε ποσοστό 61% επιλέγουν να εργάζονται από το γραφείο τους έναντι του ποσοστού 52% των γυναικών.
- 51% του συνόλου των εργαζομένων δηλώνει ότι θα μετακόμιζε σε επαρχιακή πόλη αν είχε τη δυνατότητα να εργάζεται μόνιμα εξ αποστάσεως (56% αυξάνεται για άτομα κάτω των 40 ετών και μειώνεται αντίστοιχα για τους άνω των 40 ετών).

- το 21% των ανώτατων στελεχών (CEO's) Πολυεθνικών εταιρειών έχει σκοπό να θέσει ορισμένους ρόλους σε καθεστώς μόνιμης τηλεργασίας έναντι του 13% που δηλώνουν οι ελληνικές εταιρείες.
- το 36% των ανώτατων στελεχών Πολυεθνικών εταιρειών δηλώνει ότι σκοπεύει να καθιερώσει ένα υβριδικό μοντέλο, σύμφωνα με το οποίο θα μπορούν οι εργαζόμενοι να εργάζονται εξ αποστάσεως το ½ του μήνα. Ως προς αυτή την κατεύθυνση κινείται το 20% των ανώτατων στελεχών των ελληνικών εταιρειών.
- το 70% των Πολυεθνικών εταιρειών και το 67% των ελληνικών σκοπεύει να επενδύσει στον εκσυγχρονισμό των ηλεκτρονικών συστημάτων μετά το πέρας της πανδημίας.
- το 21% των εργαζομένων που εργάζονται εξ αποστάσεως κρίνουν ότι η παραγωγικότητα τους έχει επηρεαστεί αρνητικά, έναντι 29% εκείνων που εργάζονται με φυσική παρουσία.
- το 28% δηλώνει θετική επίδραση στην παραγωγικότητα σε εξ αποστάσεως εργασία έναντι του 7% των εργαζομένων που δηλώνουν το ίδιο άλλα με φυσική παρουσία.
- το 60% των εργαζομένων σε ελληνικές εταιρείες δήλωσε ότι δεν του δόθηκε η δυνατότητα εκπαίδευσης ενώ το αντίστοιχο ποσοστό σε πολυεθνικές εταιρείες κυμαίνεται στο 45%.
- το 26% των εργαζομένων δηλώνει ότι εργάζεται ακριβώς το ωράριο του ενώ το 40% δηλώνει ότι εργάζεται τουλάχιστον 5 ώρες επιπλέον του ωραρίου του.

Στη συνέχεια, θα αναφερθούμε στα αποτελέσματα της ετήσιας έρευνας της εταιρείας Adecco (η εταιρεία Adecco είναι ο δεύτερος μεγαλύτερος πάροχος ανθρωπίνων πόρων στον κόσμο και εταιρεία προσωρινής απασχόλησης προσωπικού), με τίτλο: «Η Απασχολησιμότητα στην Ελλάδα το 2021». Η έρευνα πραγματοποιήθηκε με τη μέθοδο CAWI (Computer Aided Web Interviewing) πανελλαδικά από την Adecco σε συνεργασία με την Global Link και την H+K Strategies, τον Οκτώβριο του 2021 σε δείγμα 591 ατόμων. Οι συμμετέχοντες απάντησαν σε online ερωτηματολόγιο, το οποίο αναρτήθηκε σε επιλεγμένα μέσα κοινωνικής δικτύωσης και ιστοσελίδες.

Λόγω των ιδιαίτερων συνθηκών που έχουν διαμορφωθεί στην αγορά εργασίας, η έρευνα επικεντρώθηκε για δεύτερη χρονιά σε θέματα που αφορούν την τηλεργασία, στις αναγκαίες δεξιότητες στη σύγχρονη αγορά και στη διασφάλιση της υγείας και της ασφάλειας στο χώρο εργασίας.

Ως προς τα αποτελέσματα της έρευνας σχετικά με την τηλεργασία:

- παρατηρείται επιφυλακτικότητα στην ελληνική αγορά καθώς το 66% των εργαζομένων δηλώνει ότι εργάζεται πλήρως στις εγκαταστάσεις της εταιρείας ενώ το 18% βρίσκεται σε κατάσταση πλήρους τηλεργασίας.
- οι μικρές εταιρείες είναι πιο επιφυλακτικές σε σχέση με την τηλεργασία συγκριτικά με τις μεγαλύτερες εταιρείες (ποσοστά πλήρους εργασίας 8% για τις μικρές εταιρείες και 31% για τις μεγάλες αντίστοιχα).
- οι εργαζόμενοι έχουν αντιληφθεί πλήρως τη σημασία της τεχνολογίας στην αγορά εργασίας και θεωρούν ότι διευκολύνει την αποτελεσματικότερη τηλεργασία. Ένα σημαντικό εύρημα δείχνει ότι οι εργαζόμενοι (68%) επιθυμούν να εργάζονται «έξυπνα» και να μην καταναλώνουν χρόνο που μπορεί να απλοποιηθεί με την τεχνολογία.
- 74% των ερωτηθέντων πιστεύουν ότι θα ωφεληθούν οι επιχειρήσεις από την αύξηση της ευελιξίας και τη δυνατότητα συνδυασμού της εξ αποστάσεως εργασίας με τη φυσική παρουσία.
- σχετικά με τα μέτρα που κρίνονται ως πιο αποτελεσματικά ως προς τη διασφάλιση της υγείας στους χώρους εργασίας, η απολύμανση των χώρων εμφανίζεται πρώτη με ποσοστό 65% και ακολουθούν με ποσοστά 62% στον εμβολιασμό του πληθυσμού και 58% στον τακτικό εργαστηριακό έλεγχο.
- επίσης απαραίτητα προσόντα για τον σύγχρονο εργαζόμενο θεωρούνται οι βασικές ψηφιακές δεξιότητες, οι επικοινωνιακές δεξιότητες, η ευελιξία, η ικανότητα διαχείρισης χρόνου και η προσαρμοστικότητα.
- σε περιπτώσεις που η εταιρεία προσέφερε εκπαιδευτικά προγράμματα, το 39% απάντησε ότι συμμετείχε εξ αποστάσεως με τη χρήση εργαλείων τηλεδιάσκεψης, online προγραμμάτων και πηγών επιμόρφωσης.

Τέλος, θα αναφερθούμε στην έρευνα της εταιρείας Focus Bari (εταιρεία ερευνών και συμβουλευτικής υποστήριξης στην Ελλάδα), η οποία έχει τον τίτλο: «Τηλεργασία μετά την πανδημία». Η έρευνα πραγματοποιήθηκε με τη μέθοδο CAWI (Computer Aided Web Interviewing) πανελλαδικά από 15 έως 22 Ιανουαρίου του 2022 σε δείγμα 1000 ατόμων, μέσω του You Gov panel (βρετανική εταιρεία έρευνας αγοράς και ανάλυσης δεδομένων, που βασίζεται στο διαδίκτυο).

Η έρευνα εστίασε σε τρεις θεματικούς κύκλους:

1. Άτομα που εργάστηκαν ή εργάζονται με τηλεργασία.

2. Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα της τηλεργασίας

3. Διαθέσεις για το μέλλον

Σύμφωνα με την έρευνα :

- δύο στους πέντε εργαζόμενους (39%) εργάζονται ή έχουν εργαστεί με τηλεργασία τα τελευταία πέντε χρόνια
- επτά στους δέκα Έλληνες τοποθετούνται μάλλον ή απολύτως υπέρ της τηλεργασίας
- σημαντικά θετικότεροι υπέρ της τηλεργασίας τοποθετούνται τα άτομα ηλικίας 25-34 ετών και όσοι έχουν εργαστεί ή εργάζονται τώρα με τηλεργασία
- η πλειονότητα των ερωτηθέντων δηλώνει υπέρ της τηλεργασίας με προϋπόθεση ότι η φύση του επαγγέλματος το επιτρέπει και θεωρεί ότι είναι κάτι που πρέπει να συναποφασίζεται μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών, ώστε η λύση να είναι αμοιβαίας ωφέλειας.
- η τηλεργασία παρουσιάζει πλεονεκτήματα τόσο για τους εργαζόμενους (73%) – λιγότερος χρόνος στις μετακινήσεις – όσο και για τις επιχειρήσεις (67%) – χαμηλότερα ενοίκια και λειτουργικά κόστη-.
- παρουσιάζει και μειονεκτήματα όπως έλλειψη κοινωνικοποίησης (73%) για τους εργαζόμενους και αδυναμία να χτίσουν ένα δυνατό εσωτερικό κλίμα (71%) για τους εργοδότες.
- μετά το τέλος της πανδημίας για όσους έχουν δοκιμάσει την τηλεργασία, η γνώμη τους είναι να συνεχιστεί σε μια «μικτή βάση».

Συνοψίζοντας τα ευρήματα των παραπάνω ερευνών, θα μπορούσαμε να αναφέρουμε ότι η τηλεργασία έχει κερδίσει έδαφος κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Σε γενικές γραμμές προκύπτει μια θετική στάση των εργαζομένων απέναντι στην τηλεργασία και οι προβλέψεις των περισσότερων είναι ότι θα διευρυνθεί η χρήση της και στο μέλλον.

Οι ηγέτες των οργανισμών προσανατολίζονται και καλούνται να σχεδιάσουν πολιτικές, οι οποίες να μπορέσουν να υποστηρίξουν ένα υβριδικό μοντέλο εργασίας, που να μπορέσει να ικανοποιήσει τις ανάγκες του κάθε εργαζόμενου.

Σύμφωνα με την κα Βερόνη Παπατζήμου, γενική διευθύντρια του συμβουλευτικού τμήματος της KPMG στην Ελλάδα: «το υβριδικό μοντέλο εργασίας αναδεικνύεται ως το επιθυμητό για τους εργαζόμενους όπου συνυπάρχει η φυσική παρουσία στο χώρο εργασίας και η εξ αποστάσεως εργασία σε προκαθορισμένους χρόνους. Ωστόσο, η εφαρμογή του μοντέλου αυτού απαιτεί την εκπαίδευση των προϊσταμένων προκειμένου

να αναπτύξουν δεξιότητες καθοδήγησης και παρακίνησης των συνεργατών τους, όταν εργάζονται εξ αποστάσεως ώστε η παραγωγικότητα να μην παρουσιάζει διακυμάνσεις. Απαιτεί επίσης, οι ίδιοι οι εργαζόμενοι να παραμένουν προσηλωμένοι στο έργο τους κατά τη διάρκεια του ωραρίου εργασίας τους, όταν εργάζονται απομακρυσμένα, για να διασφαλίζουν την απαραίτητη ισορροπία μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής τους ζωής».

4.1 Μεθοδολογία έρευνας

• 4.1.1 Ερευνητικός σχεδιασμός

Η έρευνα έχει ως αφορμή έναν προβληματισμό και προσπαθεί να απαντήσει σε ένα ερευνητικό ερώτημα. Ο ερευνητής υιοθετεί την μεθοδολογία του σε σχέση με τον προβληματισμό του και σε συνάρτηση με το υπό εξέταση θέμα του (Δημητρόπουλος, 2004). Για να διενεργηθεί σωστά μια έρευνα, είναι πολύ σημαντικό να ακολουθηθεί ένας προσεκτικός σχεδιασμός, ο οποίος αν στηριχθεί στην κατάλληλη μεθοδολογία μπορεί να καταλήξει στην ορθή εξαγωγή έγκυρων και αξιόπιστων αποτελεσμάτων.

Η παρούσα διπλωματική εργασία στηρίχθηκε στην ερευνητική ρόδα των Rudestam & Newton (1992), η οποία περιγράφει έναν περιοδικό κύκλο βημάτων που επαναλαμβάνονται διαρκώς. Τα στάδια είναι τα εξής:

- ορισμός προβλήματος - καθορισμός στόχων
- είδος έρευνας
- μέθοδοι συλλογής στοιχείων
- εργαλεία έρευνας
- το δείγμα της έρευνας
- ανάλυση
- ανάλυση δεδομένων - παρουσίαση ευρημάτων έρευνας
- συμπεράσματα - προτάσεις

• 4.1.2 Επιλογή ερευνητικής μεθόδου

Οι κύριες ερευνητικές μέθοδοι που μπορούμε να διακρίνουμε είναι οι ποιοτικές, οι ποσοτικές ή και ο συνδυασμός των δύο - ανάμικτες. Σύμφωνα με τον Kvale (1996), οι ποσοτικές αναλύουν την ποσότητα εμφάνισης του φαινομένου που εξετάζεται και οι ποιοτικές αναφέρονται στο είδος, στο συγκεκριμένο χαρακτήρα του φαινομένου. Και οι δύο αυτές μέθοδοι επιτρέπουν στον ερευνητή να προσεγγίσει ένα ερευνητικό πεδίο και να εστιάσει σε αυτό.

Η ποσοτική έρευνα είναι ένα ερευνητικό μοντέλο, του οποίου σκοπός είναι να προσδιοριστούν οι καθολικοί νόμοι που εξηγούν το αντικείμενο της μελέτης, γι' αυτό βασίζεται σε άμεση παρατήρηση, επαλήθευση και πειραματισμό ή εμπειρία που

στοχεύει στη δημιουργία αριθμητικών, ποσοτικοποιήσιμων και επαληθεύσιμων. Ο ερευνητής χτίζει μια υπόθεση και προσπαθεί να την αποδείξει συλλέγοντας ποσοτικά δεδομένα. Η ποσοτική μέθοδος στοχεύει στην επίτευξη αντικειμενικότητας στα συμπεράσματα της μελέτης χάρη στη χρήση αριθμητικών ή εμπειρικών δεδομένων. Η ποσοτική προσέγγιση αφορά:

- ερωτηματολόγια, έρευνες, στατιστικά στοιχεία, λίστες ελέγχου, πειράματα, ποσοτική παρατήρηση.

Στην πραγματικότητα, η ποσοτική έρευνα αναφέρεται σε ενέργειες και σε στάσεις που τεκμηριώνονται με ερωτηματολόγια ή αρχεία. Τα δεδομένα παρέχουν αντικειμενικές και επαληθεύσιμες πληροφορίες.

Αντίθετα, η ποιοτική έρευνα είναι το ερευνητικό μοντέλο που μελετά τις κοινωνικές πρακτικές, το οποίο κατανοεί ως πολύπλοκες και συμβολικές πραγματικότητες που δε μπορούν να μειωθούν σε αριθμητικές τιμές. Υποθέτει ότι ορισμένες πραγματικότητες μπορούν να γίνουν κατανοητές μόνο από την παρατήρηση των συμμετεχόντων (έρευνα δράσης). Η ποιοτική έρευνα λαμβάνει υπόψη το υποκειμενικό σύμπαν, που διαμορφώνεται από τις αξίες, τις πεποιθήσεις, τις προτιμήσεις, τις απόψεις, τα συναισθήματα, τους κώδικες και τα πρότυπα που ενυπάρχουν στην κοινωνική τάξη. Η ποιοτική προσέγγιση αφορά:

- συνεντεύξεις, ανοιχτά ερωτηματολόγια, ιστορίες ζωής, παρατήρηση συμμετεχόντων, ομάδες εστίασης, σημειώσεις περιόδου.

Στην ποιοτική έρευνα, τα δεδομένα προέρχονται από την ομιλία, τόσο την προφορική όσο και τη γραπτή και από κοινωνικο - πολιτισμικές πρακτικές. Επομένως δεν μπορούν να μετρηθούν ούτε να προσδιοριστούν.

Στην παρούσα διπλωματική εργασία αναφέρθηκε έως τώρα, το θεωρητικό υπόβαθρο της τηλεργασίας, οι μορφές της, τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα καθώς και το νομοθετικό πλαίσιο που έχει ρυθμιστεί λόγω της πανδημίας Covid-19. Επειδή όμως ο στόχος της έρευνας ήταν η εξαγωγή συμπερασμάτων:

- ✓ ως προς τον τρόπο που η τηλεργασία εφαρμόστηκε στον ιδιωτικό τομέα
- ✓ ως προς τη στάση και τις απόψεις των ερωτηθέντων
- ✓ ως προς την εφαρμογή της και ως προς τις ανησυχίες και τους προβληματισμούς που ανακύπτουν από την καθιέρωση της ως μορφή εργασίας,

θεωρήθηκε ότι έπρεπε να χρησιμοποιηθεί η ποσοτική έρευνα. Έτσι διεξήχθη περιγραφική έρευνα (descriptive research), η οποία ήταν και η καταλληλότερη για τους σκοπούς της εργασίας.

Η λογική της έρευνας ήταν η επαγωγική προσέγγιση, ο συλλογισμός που οδηγεί από συγκεκριμένες παρατηρήσεις σε γενικευμένα συμπεράσματα και θεωρίες (bottom up approach). Παρατήρηση → Υπόδειγμα / υπόθεση → Έλεγχος → Διατύπωση θεωρίας (Σταματόπουλος).

• 4.1.3 Ερευνητικός σκοπός - Ερευνητικές υποθέσεις και ερωτήματα

Ο στόχος της παρούσας διπλωματικής εργασίας έγκειται στη διερεύνηση και κατανόηση των προκλήσεων που δημιούργησε η εξ αποστάσεως ή η εκ περιτροπής εργασία καθώς και στις ευρύτερες αλλαγές που έχουν επέλθει στον ιδιωτικό χώρο λόγω της πανδημίας Covid-19.

Ο σκοπός της έρευνας είναι - μέσω των κατάλληλων ερευνητικών εργαλείων - να απαντήσει στα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν κατά τη διάρκεια εφαρμογής της τηλεργασίας, να παρουσιάσει τις απόψεις και τις στάσεις των ατόμων που εργάστηκαν εξ αποστάσεως αλλά και να εντοπίσει τις ανησυχίες και τους προβληματισμούς τους σχετικά με την καθιέρωση της τηλεργασίας ως ένα υβριδικό μοντέλο οργάνωσης εργασίας.

Προκειμένου να επιτευχθεί ο ερευνητικός σκοπός που τέθηκε στην παρούσα εργασία, διατυπώθηκαν οι ακόλουθες ερευνητικές υποθέσεις στις οποίες θα στηριχθεί η έρευνα:

- με τον όρο « εξ αποστάσεως εργασία» εννοούμε την τηλεργασία
- η τηλεργασία εφαρμόστηκε στον εργασιακό χώρο εξαιτίας της πανδημίας Covid-19
- η εφαρμογή της συνεχίζεται λόγω της εξέλιξης της πανδημίας
- οι εργαζόμενοι έχουν επηρεαστεί από την τηλεργασία
- η αποδοτικότητα των εργαζομένων έχει επηρεαστεί από την εφαρμογή της τηλεργασίας
- οι επιχειρήσεις έχουν προσαρμοστεί - λόγω της παρέλευσης τριετίας από την εμφάνιση της νόσου - στην νέα πραγματικότητα.

Σύμφωνα με τις παραπάνω ερευνητικές υποθέσεις αναπτύχθηκαν τα επόμενα ερευνητικά ερωτήματα:

- η τηλεργασία θα εφαρμοζόταν αν δεν υπήρχε η πανδημία;
- Θα μπορούσε η τηλεργασία να εφαρμοστεί μόνιμα σε περιόδους κρίσεων ή εκ περιτροπής υπό κανονικές συνθήκες;

- Οι επιχειρήσεις ήταν έτοιμες να εφαρμόσουν την τηλεργασία;
- Η τηλεργασία στηρίχθηκε από τις επιχειρήσεις παρέχοντας τον απαραίτητο εξοπλισμό;
- Οι εργαζόμενοι έχουν τη δυνατότητα να εργαστούν εξ αποστάσεως;
- Η επιχείρηση στήριξε ψυχολογικά ή κοινωνικά τους εργαζόμενους;
- Ποια είναι τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα από την εφαρμογή της τηλεργασίας στους εργαζομένους;
- Εάν η τηλεργασία επηρεάζει την προσωπική ζωή των εργαζομένων;
- Εάν η τηλεργασία επηρεάζει τη σχέση με τους συναδέλφους;
- Ποιο είναι το μέλλον της τηλεργασίας; Θα αποτελέσει μια μορφή ευέλικτης εργασίας η οποία θα έχει σημαντικό ρόλο στη λειτουργία των επιχειρήσεων;
- Θα αποτελέσει η τηλεργασία ένα μοντέλο εργασίας και μετά το τέλος της πανδημίας;

• 4.1.4 Δείγμα, πληθυσμός και δειγματοληψία

Για τη διεξαγωγή της έρευνας επιλέχθηκαν άτομα που εργάζονται μόνιμα στον ιδιωτικό τομέα και είχαν τη δυνατότητα να εργαστούν εξ αποστάσεως από την αρχή της πανδημίας. Ως επί το πλείστον τα άτομα της δειγματοληπτικής έρευνας, είναι διοικητικοί υπάλληλοι πανεπιστημιακής εκπαίδευσης, οι οποίοι εργάζονται στον τραπεζικό χώρο, σε φαρμακευτικές εταιρείες, καθώς και σε εταιρείες ιδιωτικού δικαίου, οι οποίες απασχολούν ένα αρκετά μεγάλο αριθμό εργαζομένων.

Τον πληθυσμό της παρούσας μελέτης αποτελεί ένα ικανοποιητικό δείγμα 296 ατόμων, από τα οποία τα 191 είναι γυναίκες και τα 105 άνδρες. Για το δείγμα των 296 ατόμων, επιλέχθηκε η βολική δειγματοληψία, η οποία έχει το πλεονέκτημα ότι επιτρέπει να εξευρεθεί το δείγμα σχετικά εύκολα και γρήγορα αφού επιλέγονται τα πλησιέστερα άτομα για να χρησιμεύουν ως απαντώντες και αυτή η διαδικασία συνεχίζεται μέχρι να αποκτηθεί το απαιτούμενο μέγεθος του δείγματος.

Οι συμμετέχοντες ενημερώθηκαν για το σκοπό της έρευνας, για τη διατήρηση της ανωνυμίας τους και συμπλήρωσαν μέσω ηλεκτρονικής πλατφόρμας το ερωτηματολόγιο.

- 4.1.5 Ερευνητικό εργαλείο

Για τη διεξαγωγή της έρευνας αρχικά πραγματοποιήθηκε μελέτη της υπάρχουσας βιβλιογραφίας καθώς και ανασκόπηση παρόμοιων ερευνών προκειμένου να κατασκευαστεί ερωτηματολόγιο, το οποίο θα παρείχε τη δυνατότητα να απαντηθούν τα ερευνητικά ερωτήματα.

Κατά την κατασκευή του ελήφθησαν υπόψη κάποιες βασικές αρχές όπως το να είναι σύντομο, εύκολο στην ανάγνωση, τη συμπλήρωση και να παρέχει ένα σύντομο πρόλογο με επεξηγήσεις και οδηγίες σχετικά με τη συμπλήρωση του (Javeau, 2000).

Το ερωτηματολόγιο είναι ένα εργαλείο με μικρό οικονομικό κόστος, δίνεται η δυνατότητα να συμμετέχει στην έρευνα μεγάλο τμήμα του πληθυσμού, διατηρείται η ανωνυμία και η εμπιστευτικότητα. Επιπλέον σε σύντομο χρονικό διάστημα συλλέγεται ένας σημαντικός αριθμός απαντήσεων.

Για την παρούσα διπλωματική εργασία δημιουργήθηκε ερωτηματολόγιο το οποίο αποτελείται από 25 ερωτήσεις κλειστού τύπου. Από τις 25 ερωτήσεις οι 8 παρουσιάζονται σε 5-βάθμια ή 4-βάθμια κλίμακα Likert (η κλίμακα Likert είναι μια κλίμακα κλειστής επιλογής, που παρέχει μια σειρά από απαντήσεις που πηγαινούν από το ένα άκρο στο άλλο αυξάνοντας ή μειώνοντας την ένταση ή τη δύναμη), ενώ περιλαμβάνονται και ερωτήσεις με πολλαπλές επιλογές.

Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από 5 θεματικούς κύκλους:

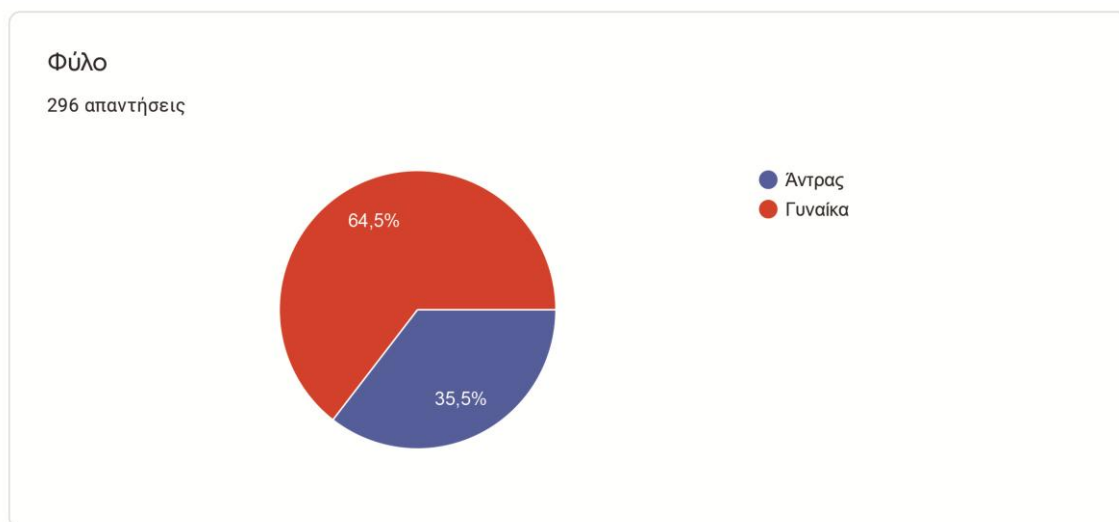
- δημογραφικά στοιχεία εργαζομένων
- δυνατότητα εξ αποστάσεως εργασίας
- τεχνολογική ετοιμότητα και υποστήριξη από τις επιχειρήσεις
- εργασιακή ικανοποίηση-συνεργασία-παραγωγικότητα
- το μέλλον της εξ αποστάσεως εργασίας στην Ελλάδα

Λόγω των περιοριστικών μέτρων που συνεχίζονται κατά τη διάρκεια εκπόνησης της παρούσας διπλωματικής εργασίας, η διαδικασία της έρευνας προτιμήθηκε να πραγματοποιηθεί με τη βοήθεια της ειδικής φόρμας ηλεκτρονικών ερωτηματολογίων της Google forms και να αποσταλεί στους εργαζομένους μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή μέσω των μέσων κοινωνικής δικτύωσης. Το ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο απενεργοποιήθηκε μετά την παρέλευση 30 περίπου ημερών όπου θεωρήθηκε ότι είχε συγκεντρωθεί ένας ικανοποιητικός αριθμός απαντήσεων.

4.2 Αποτελέσματα έρευνας

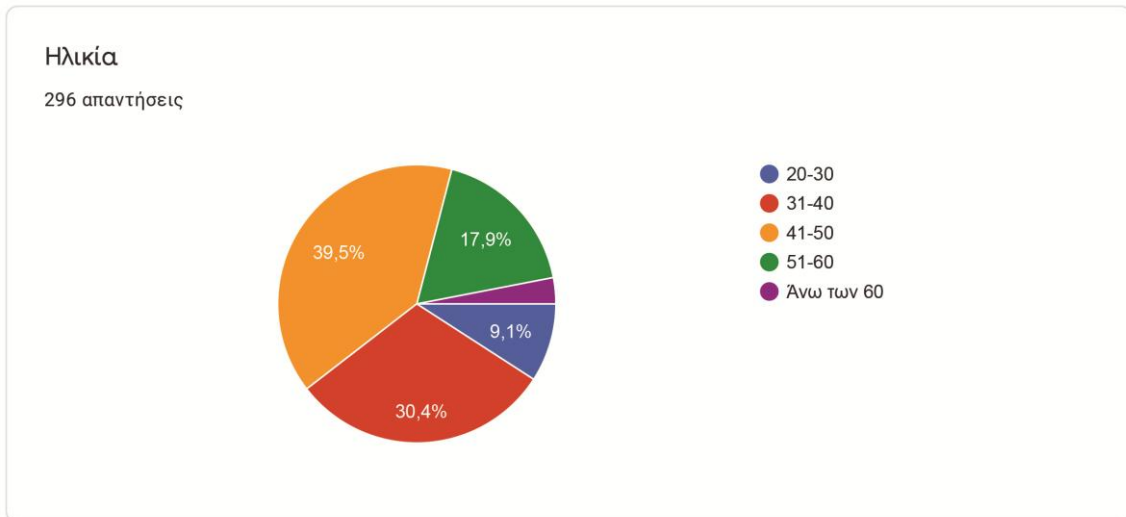
Η έρευνα πραγματοποιήθηκε από 22/01/2022 έως 25/02/2022. Το μεγαλύτερο ποσοστό των απαντήσεων δόθηκε μέσα στο τριήμερο από 24/01/2022 έως 26/01/2022, κατά τη διάρκεια του οποίου ήταν έντονα τα καιρικά φαινόμενα από την επέλαση της κακοκαιρίας «Ελπίδα». Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων εργάστηκε εξ αποστάσεως, κατόπιν « ισχυρής σύστασης για τηλεργασία σε όλες τις ιδιωτικές επιχειρήσεις, όπου αυτό είναι εφικτό», που εξέδωσε το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

Στην έρευνα συμμετείχαν 296 εργαζόμενοι μέσω ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου (διάγραμμα 1). Από τους οποίους 105 άνδρες (35,5%) και 191 γυναίκες (64,5%).



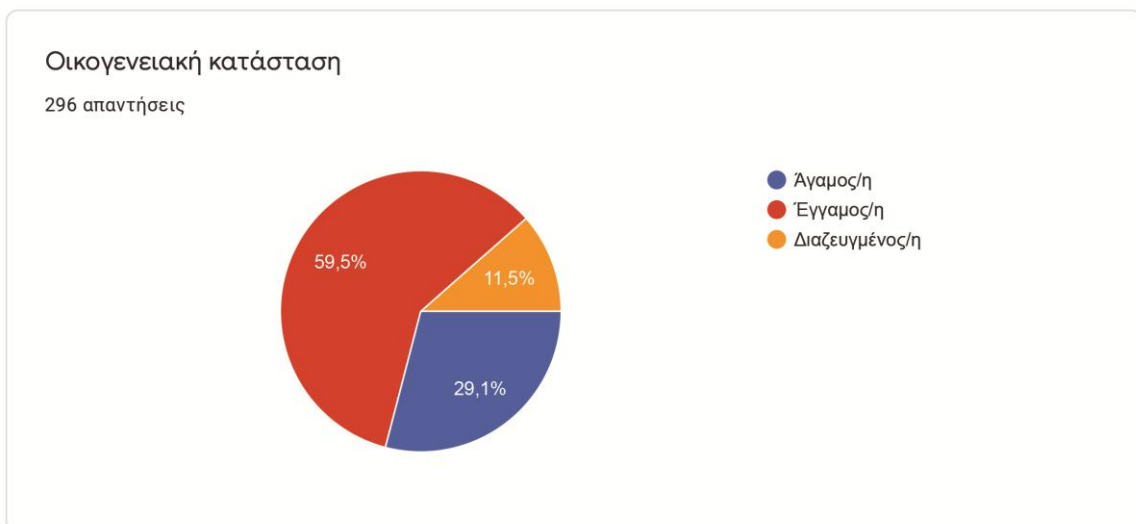
Διάγραμμα 4.1: Φύλο

Σχετικά με την ηλικία των συμμετεχόντων (διάγραμμα 2), το μεγαλύτερο ποσοστό και συγκεκριμένα το 39,5%, βρίσκεται μεταξύ 41-50 ετών, το 30,4% μεταξύ 31-40 ετών, το 17,9% μεταξύ 51-60 ετών, το 9,1% μεταξύ 20-30 ετών και τέλος το 3,1% άνω των 60 ετών.



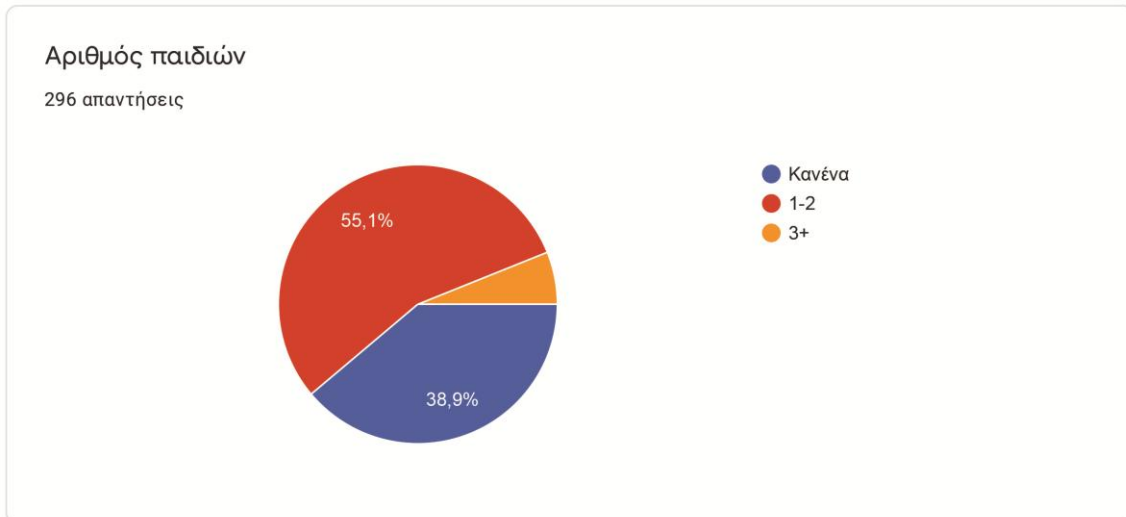
Διάγραμμα 4.2: Ηλικία

Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων δήλωσε ότι ήταν έγγαμοι σε ποσοστό 59,5%. Το 29,1% ήταν άγαμοι και το 11,5% διαζευγμένοι (διάγραμμα 3).



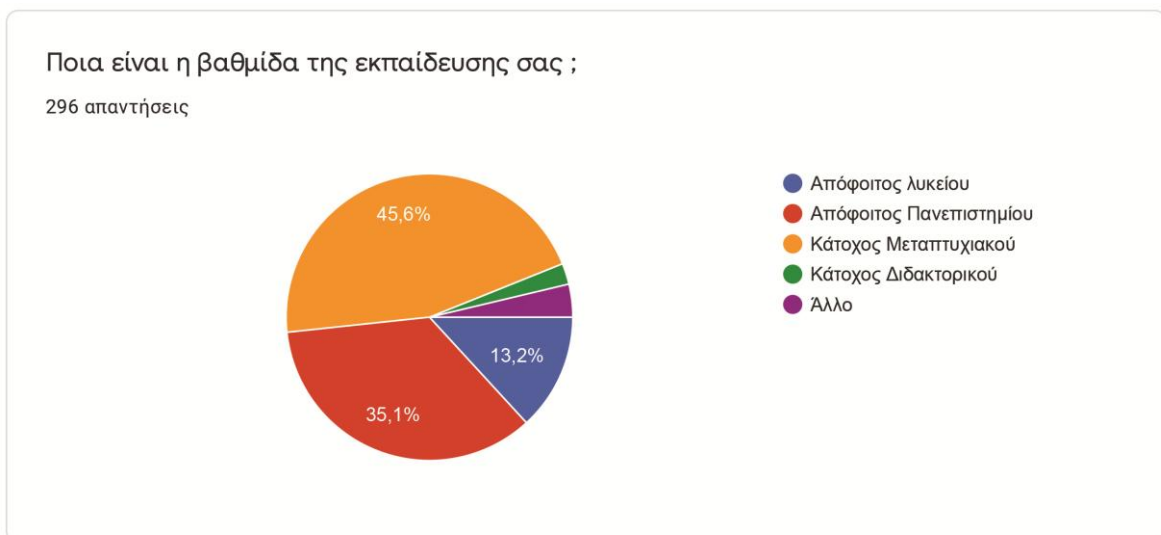
Διάγραμμα 4.3: Οικογενειακή κατάσταση

Οι περισσότεροι συμμετέχοντες είχαν ένα έως δύο παιδιά, ποσοστό 55,1%. Το 38,9% δεν είχε καθόλου παιδιά και το 6% είχε πάνω από τρία παιδιά (διάγραμμα 4).



Διάγραμμα 4.4: Αριθμός παιδιών

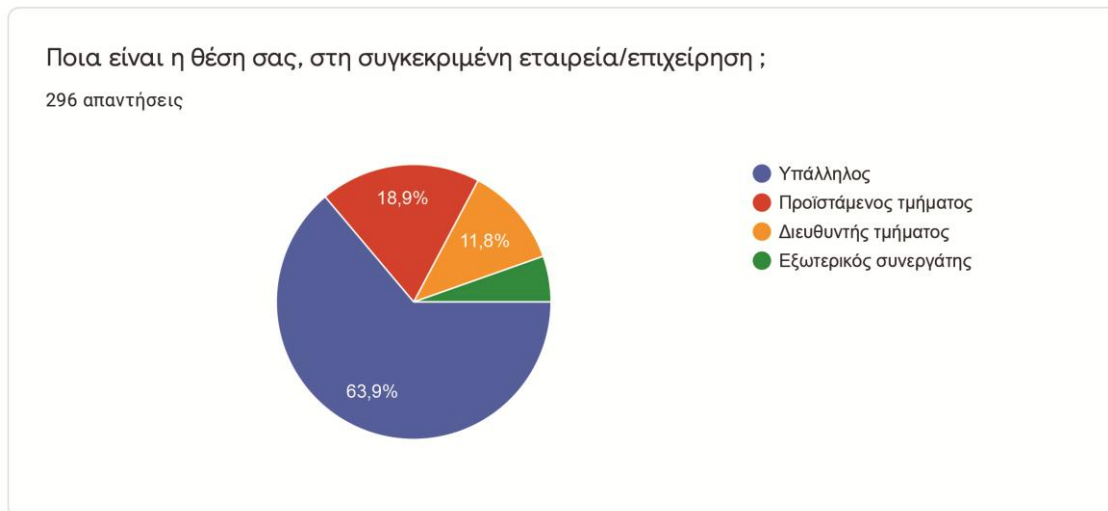
Αναφορικά με το επίπεδο σπουδών των συμμετεχόντων (διάγραμμα 5), το 45,6% είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος, το 35,1% είναι απόφοιτοι Πανεπιστημίου, το 13,2% είναι απόφοιτοι λυκείου και ένα μικρό ποσοστό είναι κάτοχοι διδακτορικού ή άλλου πτυχίου.



Διάγραμμα 4.5: Βαθμίδα εκπαίδευσης

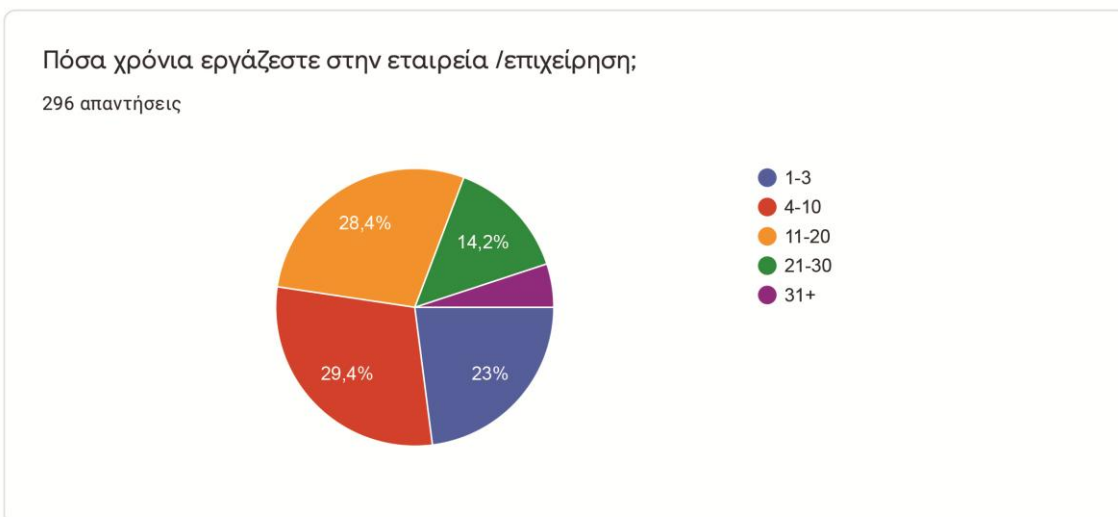
Στο διάγραμμα 6, παρουσιάζεται η θέση που έχουν οι συμμετέχοντες στην εταιρεία-επιχείρηση. Το μεγαλύτερο ποσοστό 63,9% είναι υπάλληλοι, το 18,9% είναι

προϊστάμενοι τμήματος, το 11,8% διευθυντές τμήματος και ένα πολύ μικρό ποσοστό (5,4%) εργάζεται ως εξωτερικός συνεργάτης.



Διάγραμμα 4.6: Θέση στην εταιρεία/επιχείρηση

Ακολουθώντας από το διάγραμμα 7, προκύπτουν τα χρόνια υπηρεσίας των συμμετεχόντων στη συγκεκριμένη εταιρεία-επιχείρηση. Το μεγαλύτερο ποσοστό 29,4% εργάζεται από 4-10 έτη, το 28,4% εξ αυτών εργάζεται 11-20 έτη, το 23% εργάζεται από 1-3 έτη, το 14,2% εργάζεται από 21-30 έτη και ένα μικρό ποσοστό εργάζεται άνω των 31 ετών.



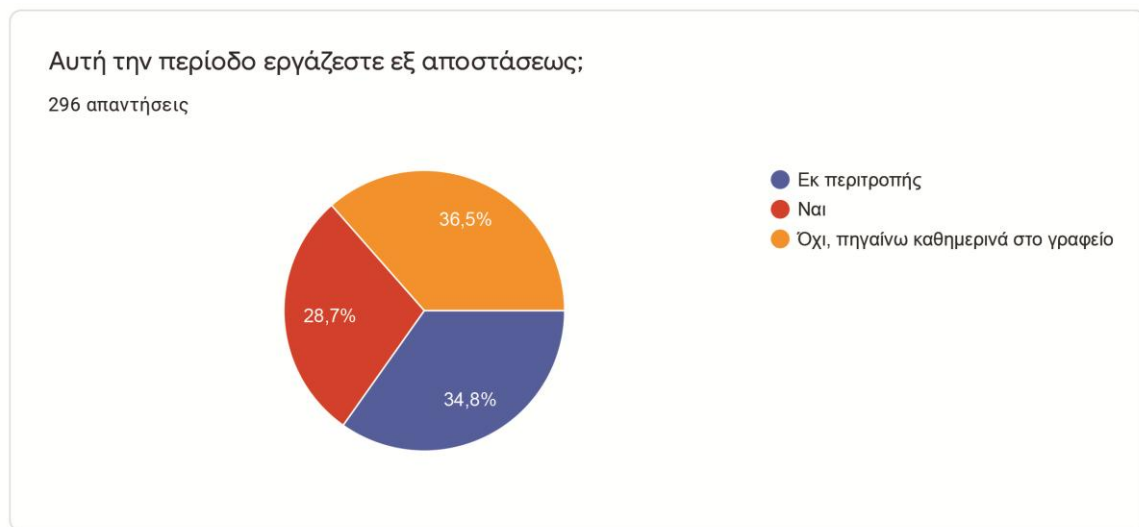
Διάγραμμα 4.7: Έτη υπηρεσίας στην εταιρεία/επιχείρηση

Στη συνέχεια ακολουθούν οι τρεις κύριες ερωτήσεις του ερωτηματολογίου, που αφορούν:

- την εργασία εξ αποστάσεως κατά την περίοδο διενέργειας της έρευνας

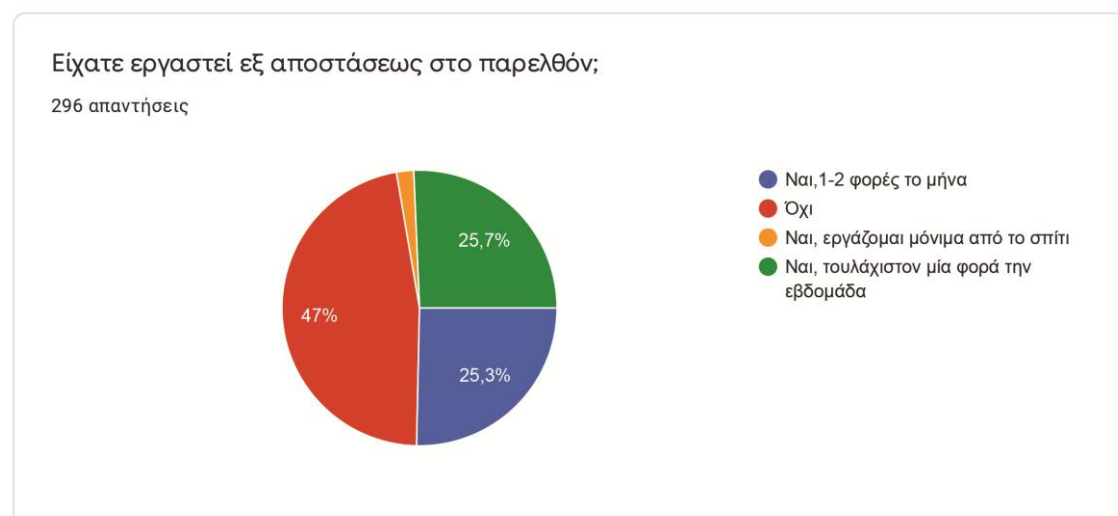
- αν είχαν εργαστεί εξ αποστάσεως στο παρελθόν
- αν σύμφωνα με το αντικείμενο της εργασίας τους, έχουν τη δυνατότητα να δουλέψουν εξ αποστάσεως.

Από τα παρακάτω διαγράμματα (8,9,10), αντιλαμβανόμαστε ότι κατά την περίοδο διεξαγωγής της έρευνας και συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου, το 36,5% πηγαίνει καθημερινά στο γραφείο, το 34,8 % εργάζεται εκ περιτροπής και το 28,7% εργάζεται εξ αποστάσεως (διάγραμμα 8).



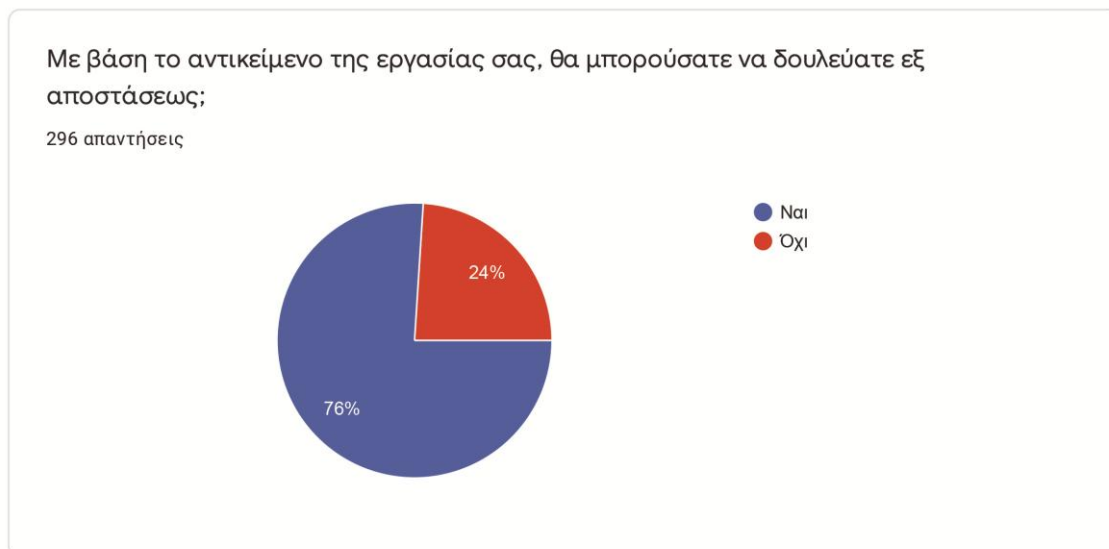
Διάγραμμα 4.8: Εργασία εξ αποστάσεως

Το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων 47%, δεν είχε εργαστεί εξ αποστάσεως στο παρελθόν. Ενώ με μικρή διαφορά 25,7% και 25,3% οι συμμετέχοντες είχαν εργαστεί εξ αποστάσεως τουλάχιστον 1 φορά την εβδομάδα και 1 έως δύο φορές το μήνα αντίστοιχα (διάγραμμα 9).



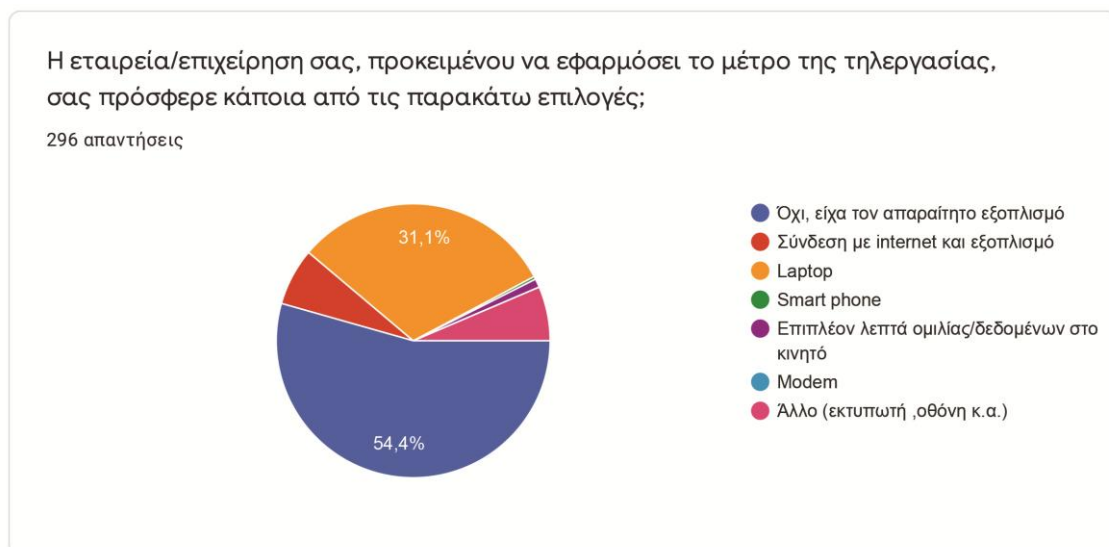
Διάγραμμα 4.9: Εργασία εξ αποστάσεως στο παρελθόν

Ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό συμμετεχόντων 76% έναντι 24% δηλώνει ότι με βάση το αντικείμενο της εργασίας του θα μπορούσε να εργάζεται εξ αποστάσεως (διάγραμμα 10).



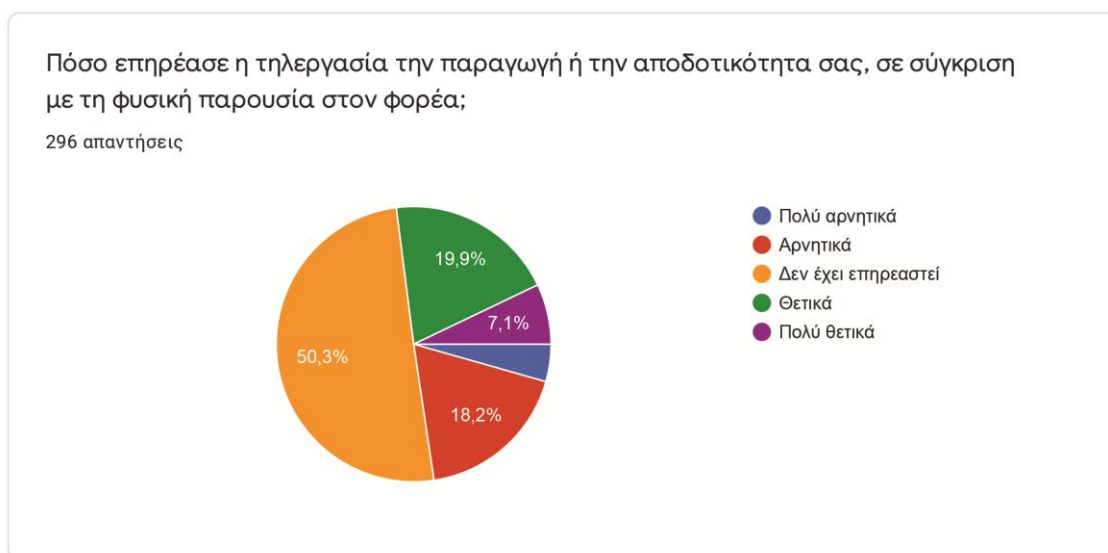
Διάγραμμα 4.10: Εξ αποστάσεως εργασίας και αντικείμενο εργασίας

Στο διάγραμμα 11 απεικονίζεται, η δυνατότητα τεχνολογικού εξοπλισμού που παρείχαν οι εταιρείες/επιχειρήσεις στους συμμετέχοντες, προκειμένου να εφαρμοστεί το μέτρο της τηλεργασίας. Σύμφωνα με τις απαντήσεις, το 54,4% είχε ήδη τον απαραίτητο εξοπλισμό ενώ στο 31,1% παραχωρήθηκε laptop (φορητός υπολογιστής). Σε ένα μικρό ποσοστό τηλεργαζόμενων, το οποίο δεν είχε πρόσβαση σε internet ούτε τον απαραίτητο εξοπλισμό (εκτυπωτή, οθόνη) δόθηκαν οι συγκεκριμένες παροχές.



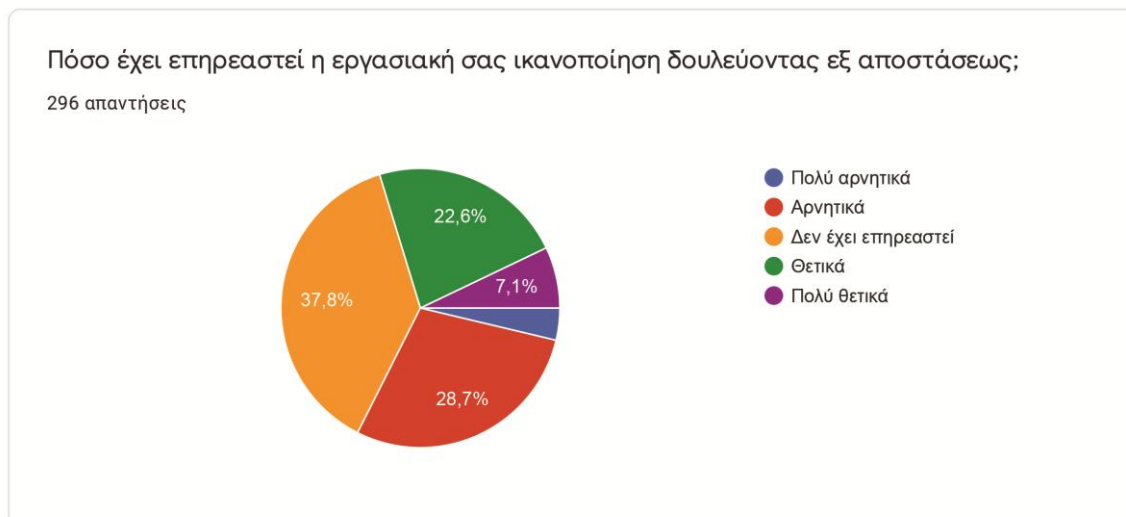
Διάγραμμα 4.11: Τεχνολογικός εξοπλισμός

Η ερώτηση (διάγραμμα 12) «πόσο επηρέασε η τηλεργασία την παραγωγή ή την αποδοτικότητα σε σύγκριση με τη φυσική παρουσία» μετρήθηκε με 5-βάθμια κλίμακα, όπου 5: πολύ θετικά - 1: πολύ αρνητικά. Το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτώμενων 50,3% απάντησε ότι δεν έχει επηρεαστεί. Το 19,9% απάντησε ότι έχει επηρεαστεί θετικά ενώ το 18,2% έχει επηρεαστεί αρνητικά. Πολύ θετικά έχει επηρεαστεί το 7,1% .

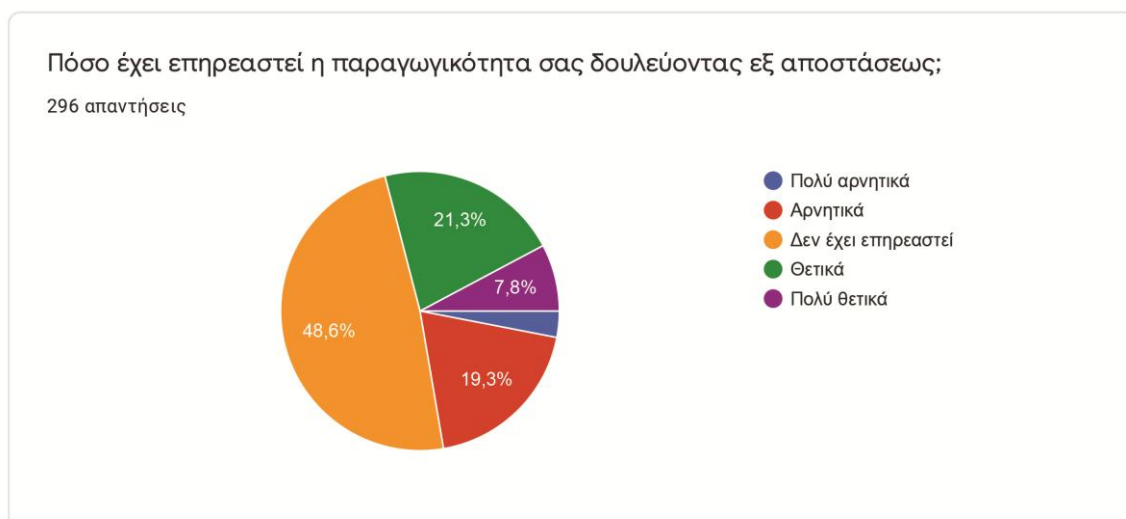


Διάγραμμα 4.12: Παραγωγικότητα - Αποδοτικότητα

Ακολούθως στις ερωτήσεις σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση (διάγραμμα 13) και την παραγωγικότητα (διάγραμμα 14) λόγω της εξ αποστάσεως εργασίας, οι συμμετέχοντες είχαν επίσης τη δυνατότητα να απαντήσουν με 5-βάθμια κλίμακα (πολύ θετικά –πολύ αρνητικά). Σχετικά με τις απαντήσεις που δόθηκαν για την εργασιακή ικανοποίηση, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων σε ποσοστό 37,8% απάντησε ότι δεν έχει επηρεαστεί καθόλου. Το 28,7% θεωρεί ότι η εργασιακή ικανοποίηση έχει επηρεαστεί αρνητικά ενώ το 22,6% έχει επηρεαστεί θετικά. Το 7,1% έχει επηρεαστεί πολύ θετικά. Ως προς την παραγωγικότητα, το 48,6% των συμμετεχόντων πιστεύει ότι δεν έχει επηρεαστεί καθόλου, το 21,3% ότι η παραγωγικότητα έχει επηρεαστεί θετικά, το 7,8% πολύ θετικά ενώ το 19,3% έχει επηρεαστεί αρνητικά.

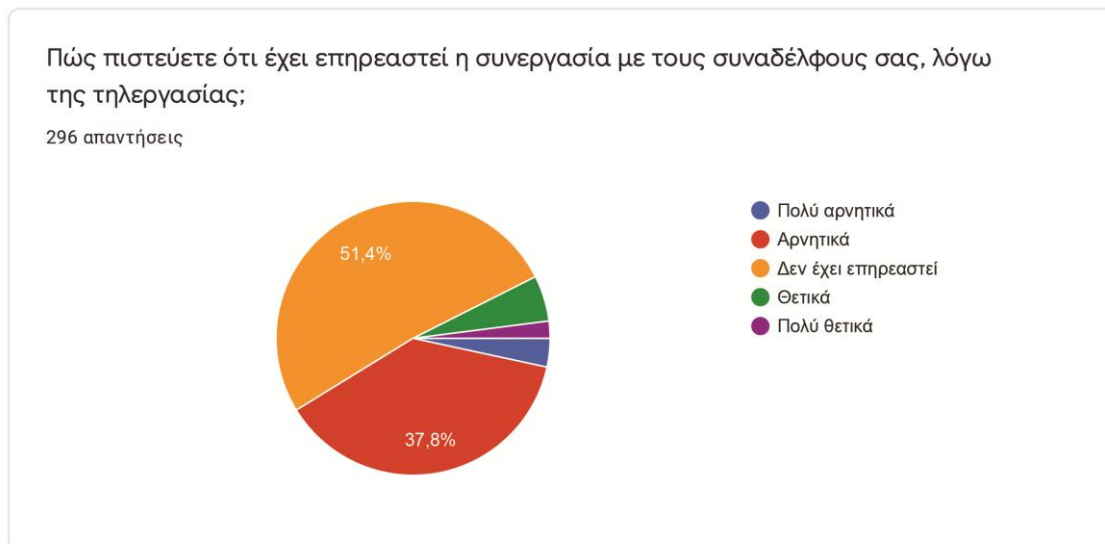


Διάγραμμα 4.13: Εργασιακή ικανοποίηση



Διάγραμμα 4.14: Παραγωγικότητα

Από το διάγραμμα 15 προκύπτει ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων 51,4% δεν έχει επηρεαστεί ως προς τη συνεργασία με τους συναδέλφους του. Το 37,8% έχει επηρεαστεί αρνητικά ενώ σε πολύ μικρά ποσοστά έχουν επηρεαστεί θετικά, πολύ θετικά και πολύ αρνητικά.



Διάγραμμα 4.15: Συνεργασία

Στο διάγραμμα 16 παρατίθενται οι απαντήσεις σχετικά με τους λόγους που θεωρούν οι συμμετέχοντες ότι επηρεάζουν την εργασία τους από το σπίτι. Οι ερωτώμενοι είχαν τη δυνατότητα να επιλέξουν ανάμεσα σε πέντε διαφορετικές απαντήσεις. Το περιβάλλον σπιτιού (φασαρία, τα παιδιά, μη ιδιωτικός χώρος) θεωρείται σε ποσοστό 32,4% ότι είναι ο πιο σημαντικός ανασταλτικός παράγοντας για την εργασία από το σπίτι. Το 29,7% των εργαζομένων αναφέρεται σε άλλους παράγοντες. Το 18,4% πιστεύει ότι η εξ αποστάσεως εργασία επηρεάζεται από τη φύση του αντικειμένου της εργασίας (π.χ. πωλήσεις, παραγωγή, ασφάλεια), το 10,8% από έλλειψη τεχνικής υποδομής (υπολογιστής παλαιάς τεχνολογίας, μειωμένη ταχύτητα σύνδεσης) και ποσοστό 8,4% θεωρεί ότι οφείλεται στην έλλειψη υλικοτεχνικής υποδομής (π.χ. εργονομική καρέκλα, γραφείο).

Σε ποιους από τους παρακάτω λόγους, πιστεύετε ότι οφείλεται το γεγονός ότι δε μπορείτε να κάνετε τη δουλειά σας εξίσου καλά εξ αποστάσεως;

296 απαντήσεις

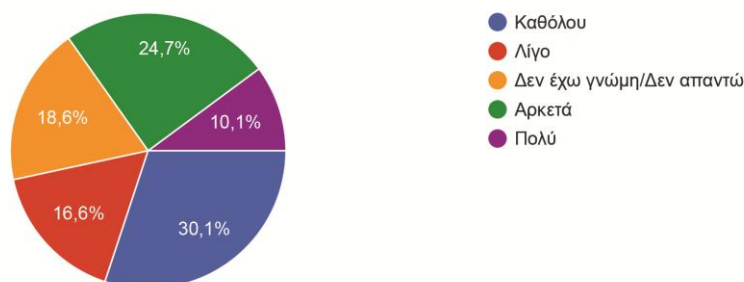


Διάγραμμα 4.16: Λόγοι Αδυναμίας Εκτέλεσης Εξ αποστάσεως Εργασίας

Με μια 5-βάθμια κλίμακα(πολύ - καθόλου) ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες να απαντήσουν στο ερώτημα εάν η εταιρεία τους στήριξε ψυχολογικά και κοινωνικά κατά την περίοδο της πανδημίας (διάγραμμα 17). Το 30,1% απάντησε ότι η εταιρεία δεν τους στήριξε καθόλου. Το 24,7% των ερωτώμενων θεωρεί ότι στηρίχτηκε αρκετά ενώ σε μικρότερα ποσοστά 16,6% και 10,1% απάντησε ότι στηρίχθηκε λίγο ή πολύ αντίστοιχα.

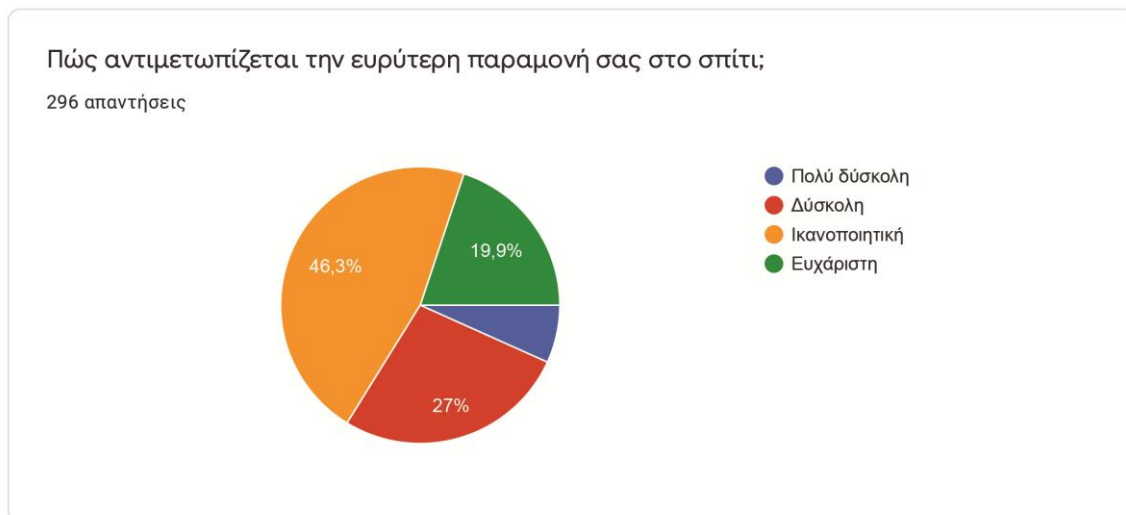
Σε τι βαθμό σας έχει υποστηρίξει η εταιρεία σας –ψυχολογικά και κοινωνικά- κατά την περίοδο της πανδημίας;

296 απαντήσεις



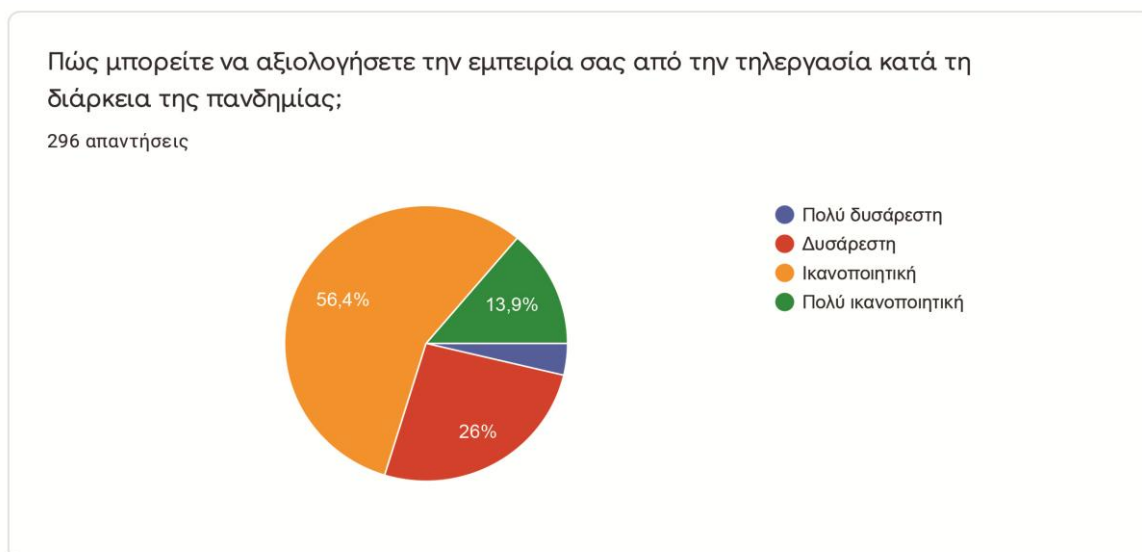
Διάγραμμα 4.17: Ψυχολογική στήριξη εταιρειών

Στο διάγραμμα 18 εμφανίζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων σχετικά με την παραμονή τους στο σπίτι και πως την αντιμετωπίζουν. Η πλειοψηφία των ερωτώμενων με ποσοστό 46,3% κρίνουν την παραμονή τους στο σπίτι ικανοποιητική. Το 19,9% θεωρεί την παραμονή στο σπίτι ευχάριστη ενώ το 27% τη θεωρεί δύσκολη.



Διάγραμμα 4.18: Παραμονή στο σπίτι

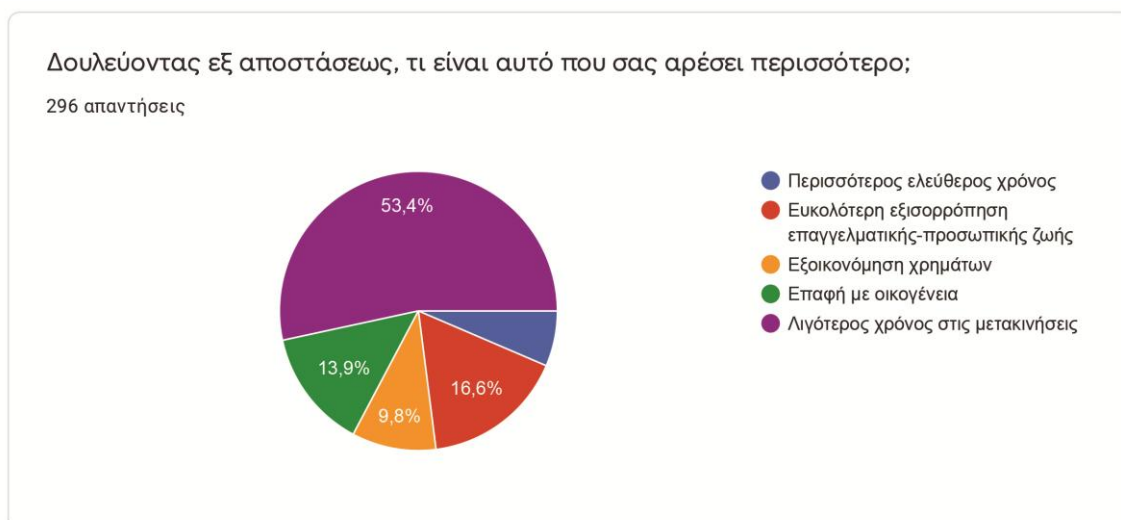
Στη συνέχεια (διάγραμμα 19) ζητήθηκε από τους ερωτώμενους να κρίνουν την εμπειρία τους από την τηλεργασία κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Οι περισσότεροι συμμετέχοντες σε ποσοστό 56,4% θεωρούν ικανοποιητική την εμπειρία της τηλεργασίας και το 13,9% τη θεωρούν πολύ ικανοποιητική. Σε ποσοστό 26% οι εργαζόμενοι απάντησαν ότι θεωρούν την εμπειρία τους δυσάρεστη.



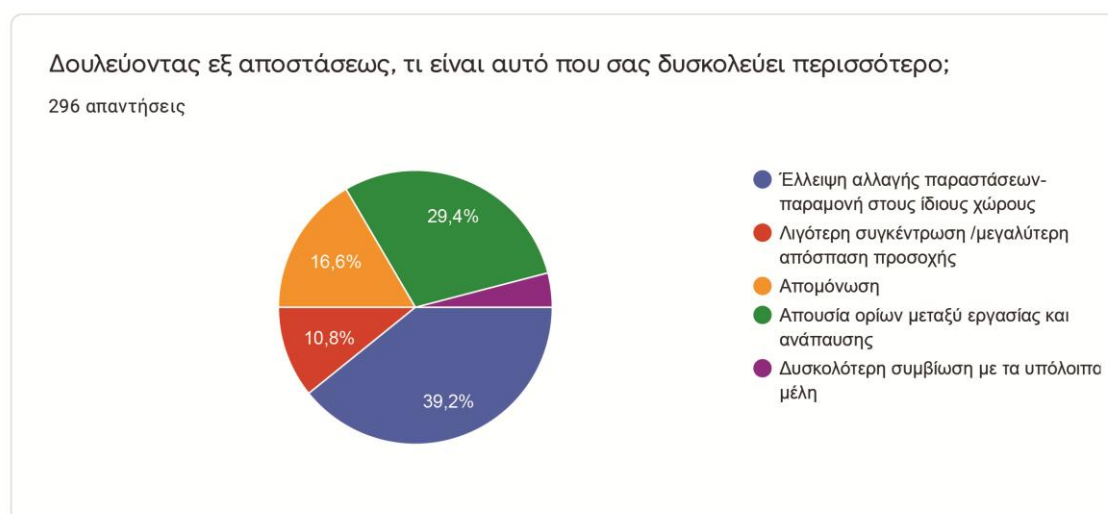
Διάγραμμα 4.19: Εμπειρία τηλεργασίας

Από τα διαγράμματα 20 και 21 προκύπτουν οι απαντήσεις των συμμετεχόντων σχετικά με τα θετικά και τα αρνητικά της εξ αποστάσεως εργασίας. Το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτώμενων 53,4% θεωρεί ότι δουλεύοντας από το σπίτι διαθέτει λιγότερο χρόνο στις μετακινήσεις, το 16,6% πιστεύει ότι υπάρχει μεγαλύτερη ευκολία ως προς την εξισορρόπηση μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Η επαφή με την οικογένεια σε ποσοστό 13,9%, η εξοικονόμηση χρημάτων σε ποσοστό 9,8% και η δυνατότητα περισσότερου ελεύθερου χρόνου θεωρούνται επίσης σημαντικά.

Στον αντίποδα, το 39,2% δυσκολεύεται όντας εργαζόμενος από το σπίτι εξαιτίας της έλλειψης αλλαγής παραστάσεων και της παραμονής στους ίδιους χώρους και το 29,4% λόγω της απουσίας ορίων μεταξύ εργασίας και ανάπαυσης. Το 16,6% των ερωτώμενων δυσκολεύεται λόγω της απομόνωσης, ενώ το 10,8% εξαιτίας λιγότερης συγκέντρωσης και μεγαλύτερης απόσπαση προσοχής.

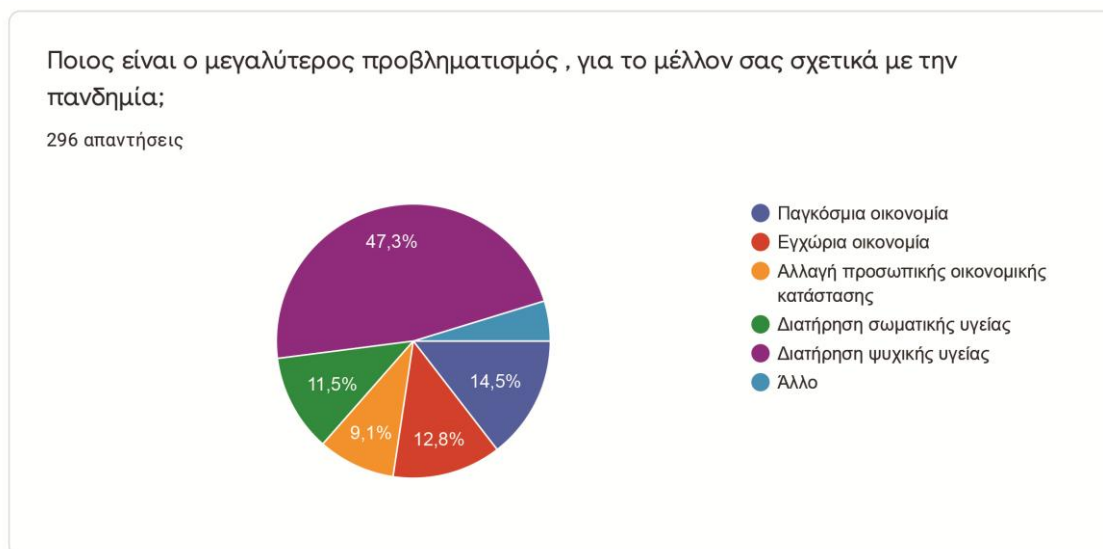


Διάγραμμα 4.20: Θετικά εξ αποστάσεως εργασίας



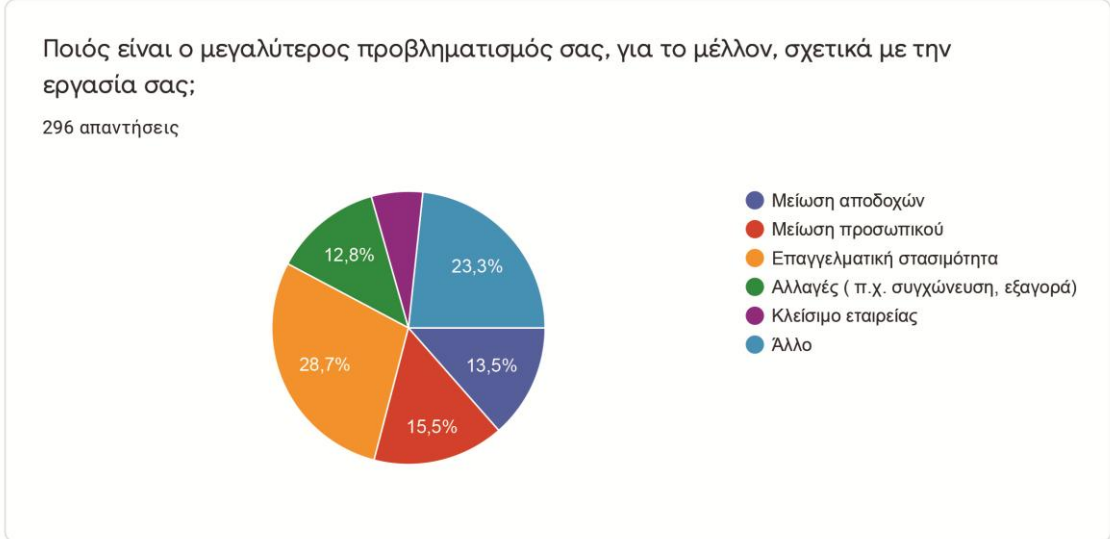
Διάγραμμα 4.21: Αρνητικά εξ αποστάσεως εργασίας

Στο διάγραμμα 22, απεικονίζονται οι απαντήσεις των ερωτώμενων σχετικά με τον προβληματισμούς τους για το μέλλον ως προς την πανδημία. Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων σε ποσοστό 47,3% αναφέρει ότι ο μεγαλύτερος προβληματισμός τους είναι η διατήρηση της ψυχικής υγείας. Το 14,5% προβληματίζεται για την παγκόσμια οικονομία ενώ το 12,8% για εγχώρια οικονομία. Το 11,5% των ερωτώμενων θεωρεί σημαντική τη διατήρηση της σωματικής υγείας ενώ το 9,1% προβληματίζεται σχετικά με την αλλαγή της προσωπικής οικονομικής κατάστασης.



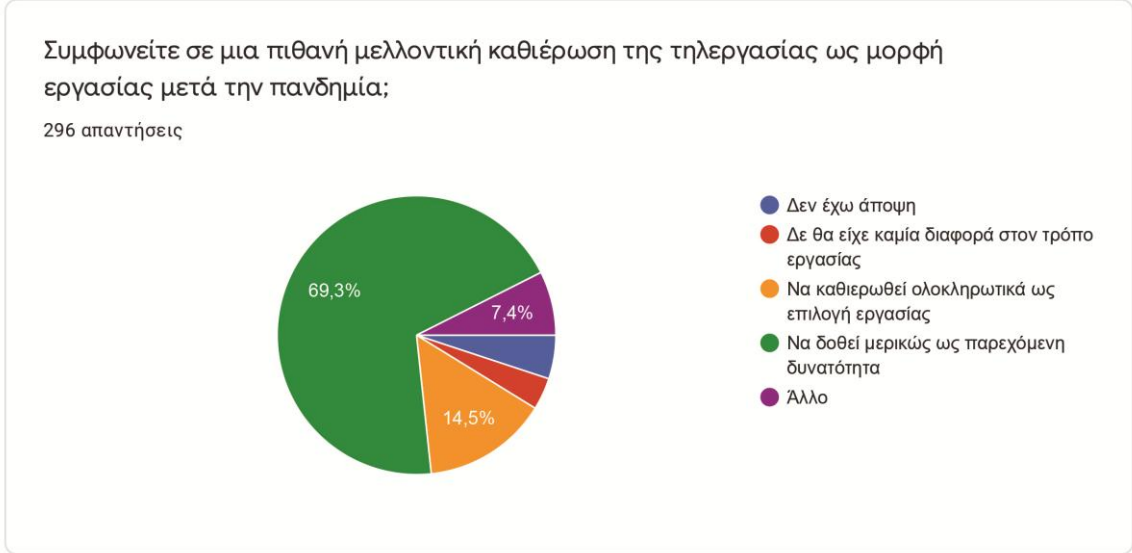
Διάγραμμα 4.22: Προβληματισμός για το μέλλον σχετικά με την πανδημία

Ακολούθως οι συμμετέχοντες ερωτήθηκαν για τους προβληματισμούς, που τους έχουν δημιουργηθεί για το μέλλον σχετικά με την εργασία τους (διάγραμμα 23). Το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτώμενων 28,7% αναφέρθηκε ότι τους απασχολεί η επαγγελματική στασιμότητα ενώ ποσοστό 23,3% σε άλλους παράγοντες. Σε ποσοστά με μικρές αποκλίσεις, απάντησαν ότι τους προβληματίζει το ενδεχόμενο μείωσης προσωπικού 15,5%, η μείωση των αποδοχών 13,5%, καθώς και οι αλλαγές που πιθανότατα να γίνουν σε επίπεδο εταιρειών (π.χ. συγχωνεύσεις, εξαγορά) ποσοστό 12,8%.



Διάγραμμα 4.23: Προβληματισμός για το μέλλον σχετικά με την εργασία

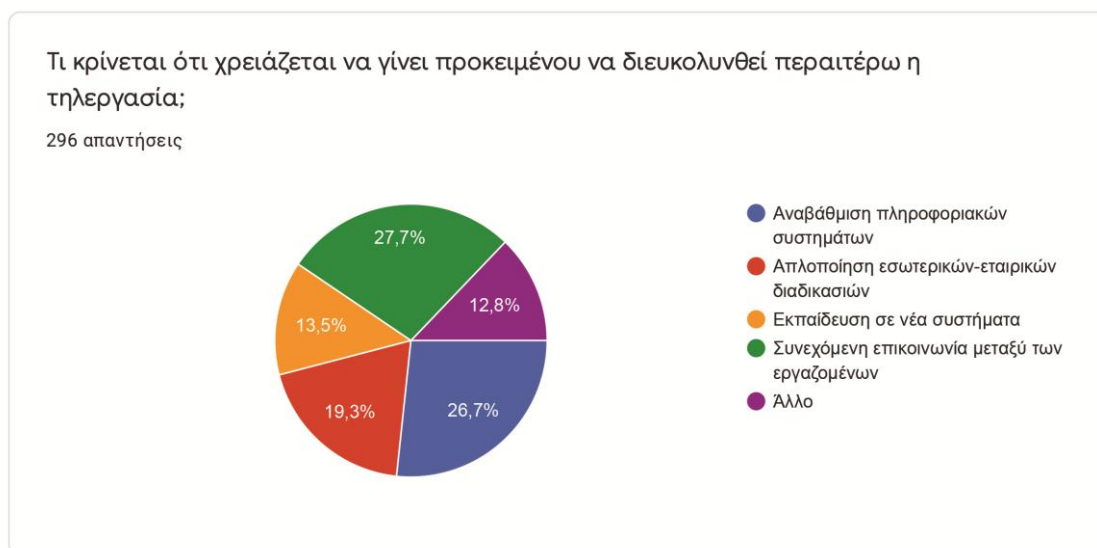
Στο διάγραμμα 24 τίθεται το καίριο ερώτημα σχετικά με την πιθανή καθιέρωση της εργασίας ως μορφή εργασίας μετά την πανδημία. Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων σε ποσοστό 69,3% θεωρεί ότι μπορεί να δοθεί μερικώς ως παρεχόμενη δυνατότητα. Το 14,5% απάντησε ότι θα μπορούσε η τηλεργασία να καθιερωθεί ολοκληρωτικά ως μορφή εργασίας και το 7,4% αναφέρθηκε σε άλλους παράγοντες.



Διάγραμμα 4.24: Πιθανή καθιέρωση τηλεργασίας

Τέλος στο διάγραμμα 25 απεικονίζονται οι απαντήσεις των ερωτώμενων σχετικά με το τι πιστεύουν ότι χρειάζεται να γίνει προκειμένου να διευκολυνθεί περαιτέρω η τηλεργασία. Το 27,7% απάντησε ότι θα έπρεπε να υπάρχει συνεχόμενη επικοινωνία μεταξύ των εργαζομένων ενώ το 26,7% αναφέρθηκε στην αναβάθμιση των

πληροφοριακών συστημάτων. Το 19,3% θεωρεί ότι σημαντικός παράγοντας είναι η απλοποίηση των εσωτερικών-εταιρικών διαδικασιών και το 13,5% αναφέρει την εκπαίδευση σε νέα συστήματα.



Διάγραμμα 4.25: Προτάσεις για διευκόλυνση τηλεργασίας

4.3 Συμπεράσματα έρευνας

Η παρούσα έρευνα, αντικατοπτρίζει την εξέλιξη της πανδημίας, αναδεικνύει χρήσιμα συμπεράσματα ως προς τις προκλήσεις της τηλεργασίας, τη στάση των εργαζομένων απέναντι σε αυτή τη μορφή εργασίας και έχει σαν στόχο να διερευνήσει και να κατανοήσει τις αλλαγές που επήλθαν στον ιδιωτικό χώρο.

Στην έρευνα συμμετείχαν 296 εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα, εκ των οποίων η πλειοψηφία ήταν γυναίκες ηλικίας 41 έως 50 ετών. Οι περισσότεροι ήταν έγγαμοι και είχαν ένα έως δύο παιδιά. Η συντριπτική πλειοψηφία των ερωτώμενων ήταν κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος και απόφοιτοι Πανεπιστημίων. Ως επί το πλείστον, εργαζόταν στην ίδια επιχείρηση από 4 έως 10 έτη και από 11 έως 20, με την ιδιότητα του υπαλλήλου. Το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων δουλεύει καθημερινά στο γραφείο και ένα μεγάλο αντίστοιχα ποσοστό εργάζεται εκ περιτροπής. Θα πρέπει να επισημανθεί ότι κατά τη διάρκεια διεξαγωγής της έρευνας, για την αναχαίτιση του κορονοϊού και της παραλλαγής Όμικρον ψηφίστηκαν νέα μέτρα, σύμφωνα με τα οποία: «το ποσοστό των εργαζομένων με τηλεργασία καθορίζεται με απόφαση του εκάστοτε εργοδότη, σύμφωνα με το άρθρο 67 του ν.4808/2021 (Α'101) και μέχρι ποσοστού πενήντα τοις εκατό (50%)».

Η προσέλευση των εργαζομένων πραγματοποιείται σταδιακά, σύμφωνα με τις εργασιακές ανάγκες και οδηγίες του εκάστοτε εργοδότη». Μεταγενέστερα το ποσοστό των εργαζόμενων με τηλεργασία μειώθηκε στο 20%.

Σημαντικά ευρήματα της έρευνας

- το 76% των ερωτηθέντων δηλώνει ότι σύμφωνα με το αντικείμενο της εργασίας του είναι εφικτό να εργαστεί εξ αποστάσεως
- το 54,4% διαθέτει τον απαραίτητο εξοπλισμό, προκειμένου να εφαρμόσει το μέτρο της τηλεργασίας, πράγμα το οποίο συνάδει με μια γρηγορότερη εξοικείωση με τις εφαρμογές που απαιτούνται για την τηλεργασία
- η παραγωγή ή η αποδοτικότητα σε ποσοστό 50,3% δεν έχει επηρεαστεί από την εξ αποστάσεως εργασία
- το 60,4% αναφέρει ότι η εργασιακή ικανοποίηση δεν έχει επηρεαστεί καθόλου ή έχει επηρεαστεί θετικά
- το 51,4% των ερωτηθέντων θεωρεί ότι δεν έχει επηρεαστεί η συνεργασία με τους συναδέλφους τους
- το 46,3% είναι ικανοποιημένο με την ευρύτερη παραμονή του στο σπίτι
- σε ποσοστό 56,4% οι συμμετέχοντες δηλώνουν ικανοποιημένοι από την εμπειρία τους με την τηλεργασία
- το 53,4% αξιολογεί ότι το μεγαλύτερο όφελος της εξ αποστάσεως εργασίας είναι ο χρόνος που κερδίζουν στις μετακινήσεις
- η έλλειψη αλλαγής παραστάσεων και η παραμονή στους ίδιους χώρους δυσχεραίνει την εμπειρία της εξ αποστάσεως εργασίας σε ποσοστό 39,2% ενώ το 29,4% δηλώνει ότι η μεγαλύτερη δυσκολία είναι η απουσία σαφών ορίων μεταξύ εργασίας και ανάπαυσης
- σχετικά με τη διατήρηση της ψυχικής υγείας ανησυχεί το 47,3%
- η επαγγελματική στασιμότητα προβληματίζει το 28,7%
- η πλειοψηφία των συμμετεχόντων σε ποσοστό 69,3% θεωρεί ότι η τηλεργασία μπορεί να δοθεί ως παρεχόμενη δυνατότητα εργασίας.

Οι περισσότεροι ερωτώμενοι θεωρούν ότι προκειμένου να διευκολυνθεί η τηλεργασία θα χρειαστεί να διατηρηθεί μια συνεχόμενη επικοινωνία μεταξύ των εργαζομένων (ποσοστό 27,7%) και να αναβαθμιστούν τα τεχνολογικά συστήματα, που σχετίζονται με την εξ αποστάσεως εργασία (ποσοστό 26,7%).

Σύνοψη κυριότερων συμπερασμάτων

Ως μέτρο για τον περιορισμό της εξάπλωσης του Covid-19, οι περισσότερες εταιρείες υιοθετούν την εξ αποστάσεως εργασία. Κατά την περίοδο διεξαγωγής της έρευνας, το 51% έχει προηγούμενη εμπειρία τηλεργασίας (25,7% τουλάχιστον μια φορά την εβδομάδα και το 25,3% μία ή δύο φορές το μήνα) πριν την πανδημία ενώ το 47% εργάστηκε για πρώτη φορά από απόσταση μέσα στην πανδημία. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας υπήρξε μια ταχεία προσαρμογή στην εφαρμογή της τηλεργασίας καθώς οι περισσότεροι εργαζόμενοι είχαν ήδη στην κατοχή τους τον απαραίτητο τεχνολογικό εξοπλισμό. Επίσης, οι εταιρείες σύντομα παρέιχαν τα απαραίτητα εργαλεία υποστήριξης της τηλεργασίας (laptop, εκτυπωτές, ακουστικά, κάμερες κ.α.).

Οι περισσότεροι εργαζόμενοι αξιολογούν την εξ αποστάσεως εργασία ως μορφή εργασίας με θετικό αντίκτυπο στην παραγωγικότητα και την αποδοτικότητα τους. Θεωρούν ότι η εργασιακή ικανοποίηση όπως και η παραγωγικότητα τους δεν έχει επηρεαστεί από την τηλεργασία και εμφανίζονται θετικά διακείμενοι σε μια πιθανή καθιέρωση της τηλεργασίας στη μετά Covid εποχή. Οι εργαζόμενοι συνεργάζονται με τους συναδέλφους τους ηλεκτρονικά το ίδιο αποτελεσματικά όπως και στη δια ζώσης εργασία και δε θεωρούν ότι έχει αρνητικό αντίκτυπο στην παραγωγικότητα τους.

Η πλειοψηφία των ερωτώμενων αξιολογεί ότι το μεγαλύτερο όφελος της εκ αποστάσεως εργασίας είναι ο χρόνος που κερδίζει από τις μετακινήσεις και ακολούθως η ευκολότερη εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, η επαφή με την οικογένεια και σε λιγότερο βαθμό η εξοικονόμηση χρημάτων. Το 32,4% των εργαζομένων δηλώνει ότι η αρνητική παραγωγικότητα οφείλεται κυρίως στο περιβάλλον του σπιτιού. Η φασαρία και τα παιδιά αναδεικνύονται ως η κύρια αιτία που δεν μπορούν οι εργαζόμενοι να κάνουν καλά τη δουλειά τους εξ αποστάσεως και λιγότερο η απουσία υλικοτεχνικής (εργονομική καρέκλα, γραφείο) και τεχνικής υποδομής (υπολογιστής παλαιάς τεχνολογίας, μειωμένη ταχύτητα σύνδεσης).

Η μεγαλύτερη δυσκολία που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι είναι η έλλειψη αλλαγής παραστάσεων καθώς και η παραμονή στους ίδιους χώρους. Δηλώνουν επίσης ότι η απουσία σαφών ορίων μεταξύ εργασίας και ανάπαυσης τους δυσκολεύει πολύ όπως και η κοινωνική απομόνωση. Επιπλέον, αναφορικά με την εξέλιξη της πανδημίας αυτό που προβληματίζει το 47,3% των εργαζομένων περισσότερο είναι η διατήρηση της ψυχικής τους υγείας ενώ ανησυχούν λιγότερο για την εγχώρια και παγκόσμια οικονομία.

Οι διαπιστώσεις αυτές μπορεί να θεωρηθούν αναμενόμενες και να συσχετιστούν με πρόσφατη μελέτη του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας (ΠΟΥ). Σύμφωνα με την ανακοίνωση του ο ΠΟΥ (η οποία δημοσιεύτηκε στις 02/02/2022), προειδοποίησε για τους κινδύνους που ενέχει η τηλεργασία για την σωματική υγεία – όπως οι πόνοι στην πλάτη - και για την ψυχική υγεία - όπως η κοινωνική απομόνωση, το διαρκές στρες και η μοναξιά ενώ προέβλεψε ότι η τάση θα συνεχιστεί και μετά το πέρας της πανδημίας καθώς οι εργαζόμενοι πασχίζουν να επικεντρωθούν στα οφέλη της. Προτείνει δε την προμήθεια κατάλληλου εξοπλισμού για εργασία από το σπίτι, την παροχή οδηγιών και εκπαίδευση για τη μείωση των επιπτώσεων στην ψυχική και πνευματική υγεία, την παροχή επαρκών ημερών άδειας για ξεκούραση και «το δικαίωμα να αποσυνδέονται», δηλαδή να μην επιτρέπεται στον εργοδότη να τους ενοχλεί εκτός ωραρίου.

Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων ανησυχεί σχετικά με την εργασία του για το μέλλον ως προς τη δυνατότητα επαγγελματικής στασιμότητας και την αλλαγή στην οικονομική τους κατάσταση και το βιοτικό τους επίπεδο.

Το 69,3% θεωρεί πιθανή την καθιέρωση της τηλεργασίας ως μορφή εργασίας μετά την πανδημία και πιστεύει ότι η συνεχόμενη επικοινωνία μεταξύ των εργαζομένων καθώς και η αναβάθμιση των πληροφοριακών συστημάτων είναι σημαντικοί παράγοντες που θα διευκολύνουν περαιτέρω την τηλεργασία.

Μέσα από την έρευνα αναδεικνύεται μια γενικότερη αποδοχή από τους εργαζόμενους της τηλεργασίας. Οι αρχικές αναστολές σχετικά με τον αρνητικό αντίκτυπο της τηλεργασίας σε θέματα αποδοτικότητας, παραγωγικότητας, συνεργασίας έχουν αρθεί και επικρατεί μια γενικότερη θετικά διακείμενη τάση ως προς την εδραίωση της είτε ως παρεχόμενη δυνατότητα εργασίας είτε ως ολοκληρωτική καθιέρωση της.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Η έλευση της πανδημίας Covid-19 στην Ελλάδα αλλά και παγκοσμίως, αποτέλεσε ένα πρωτόγνωρο γεγονός καθώς ένας βιολογικός κίνδυνος ήρθε για να δοκιμάσει τις αντοχές μιας ήδη υπάρχουσας προβληματικής οικονομικής κατάστασης.

Προκειμένου να επιτευχθεί η «κοινωνική αποστασιοποίηση» και να περιοριστεί ο «συγχρωτισμός» σε κλειστούς χώρους, επιλέχθηκε η τηλεργασία ή η εξ αποστάσεως εργασία ως η πλέον ενδεδειγμένη μορφή εργασιακής σχέσης. Κατά τη διάρκεια της πανδημίας έγινε κοινώς αποδεκτό ότι η τηλεργασία συνέβαλε σε έναν αρκετά μεγάλο βαθμό στη συνέχιση της οικονομικής δραστηριότητας καθώς και στη λειτουργία των επιχειρήσεων ανεξάρτητα με το μέγεθος και τον αριθμό των υπαλλήλων τους. Ταυτόχρονα μέσω της τηλεργασίας διασφαλίστηκε η υγεία των εργαζομένων αλλά και του κοινωνικού συνόλου.

Η δοκιμασία όμως αυτή της γενικότερης οικονομικής δραστηριότητας, αποτέλεσε εφιαλτήριο όχι μόνο για τον επανακαθορισμό αυτής της μορφής απασχόλησης αλλά και για την ανάδειξη των πλεονεκτημάτων της, τόσο για τον εργαζόμενο, όσο για τον εργοδότη αλλά ακόμα και για το κοινωνικό περιβάλλον.

Για τον εργαζόμενο, η τηλεργασία συνεπάγεται με ένα καθαρό οικονομικό όφελος καθώς μειώνονται τα έξοδα μετακίνησης, διατροφής, φύλαξης τέκνων κ.α. Επίσης αυξάνοντας το διαθέσιμο προσωπικό χρόνο μειώνεται το διαχρονικά μειούμενο ισοζύγιο εργασίας-ιδιωτικής ζωής (work -life balance). Πρόσφατες νομοθετικές εξελίξεις έχουν σαν στόχο να αναδείξουν τα προβλήματα σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής των εργαζομένων που κάνουν χρήση ψηφιακών τεχνολογιών (δίκτυα, φορητούς υπολογιστές, κινητά τηλέφωνα και διαδίκτυο). Αυτές, περιλαμβάνουν την Οδηγία σχετικά με την Ισορροπία επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής (COM/2017/0253/final) και την Οδηγία για τους Διαφανείς και Προβλέψιμους Όρους Εργασίας (COM/2017/0797/final), οι οποίες υιοθετήθηκαν από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο τον Ιούνιο του 2019.

Για τον εργοδότη, η τηλεργασία μειώνει το κόστος στέγασης και αυξάνει τα γεωγραφικά όρια άντλησης εργαζομένων. Οι επιχειρήσεις έχουν τη δυνατότητα να προσελκύσουν και να διατηρήσουν προσωπικό από μια ευρύτερη γεωγραφική περιοχή, να εργαστούν άτομα νεότερης ηλικίας, οι οποίοι επιδιώκουν μεγαλύτερη ευελιξία ως προς το χώρο και το χρόνο να μειώσουν τα λειτουργικά τους έξοδα, να

αναδιοργανώσουν τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης αλλά και να μειώσουν τις έκτακτες απουσίες λόγω ασθενειών ή άλλων παραγόντων.

Για το κοινωνικό περιβάλλον, η τηλεργασία μειώνει δραστικά το περιβαλλοντικό στίγμα των επιχειρήσεων και την κυκλοφοριακή συμφόρηση. Η ατμοσφαιρική ρύπανση και η κατανάλωση ενέργειας μειώνεται καθημερινά λόγω της μείωσης των μετακινήσεων από και προς την εργασία με ιδιωτικά μέσα ή μέσα μαζικής μεταφοράς. Επιπλέον, η τηλεργασία δίνει τη δυνατότητα απασχόλησης σε «ευπαθείς κοινωνικές ομάδες» όπως AMEA, μητέρες, άτομα που έχουν υπό την προστασία τους ηλικιωμένους, ακόμα και σε άτομα που ζουν σε απομακρυσμένες και δυσπρόσιτες περιοχές. Με αυτόν τον τρόπο, προσφέρεται ένα χρήσιμο εργαλείο για την αντιμετώπιση των κοινωνικών και γεωγραφικών ανισοτήτων.

Θα πρέπει όμως να αναφερθούμε και σε κάποιες αρνητικές προκλήσεις κατά την εφαρμογή της τηλεργασίας. Η μη οριοθετημένη χρήση της, καθιστά δυσδιάκριτα τα όρια ανάμεσα στην επαγγελματική και την προσωπική ζωή, οδηγώντας σε αυξανόμενο στρες για τους εργαζόμενους. Η απομόνωση, που πιθανότατα μπορεί να επιφέρει η απομάκρυνση από το εργασιακό περιβάλλον μπορεί να έχει αρνητικό αντίκτυπο στη διατήρηση της συναδελφικότητας, του ομαδικού πνεύματος αλλά και του κοινού οράματος ανάμεσα στους εργαζόμενους. Η φυσική απουσία του τηλεεργαζόμενου δυσκολεύει την παρακολούθηση και την αποτελεσματική αξιολόγηση του ενώ μπορεί να δημιουργήσει θέματα συνεργασίας και συντονισμού. Επίσης σημαντικός είναι και ο παράγοντας της «απομάκρυνσης» από την επαγγελματική καθημερινότητα της επιχείρησης γεγονός που μπορεί να έχει αρνητικό ψυχολογικό αντίκτυπο και μπορεί να προκαλέσει ανασταλτικό παράγοντα στην επαγγελματική εξέλιξη. Βέβαια οι προκλήσεις αυτές θα μπορούσαν να αποφευχθούν αν δημιουργηθούν οι κατάλληλοι μηχανισμοί υποστήριξης και ελέγχου και αν περιοριστούν οι κίνδυνοι που προκύπτουν.

Καταληκτικά, μια εκτίμηση θα μπορούσε να είναι ότι εξαιτίας των δεδομένων και των τεχνολογικών δυνατοτήτων η τηλεργασία «ήρθε για να μείνει». Υπό το πρίσμα της θετικής προοπτικής που προσφέρει η τηλεργασία ήδη ένας σημαντικός αριθμός επιχειρήσεων θεωρεί ότι είναι πιθανή η μετάβαση - ακόμα και μετά τη λήξη της πανδημίας - σε ένα υβριδικό μοντέλο εργασίας. Μέσα σε αυτό το εργασιακό πλαίσιο, οι εργαζόμενοι θα έχουν τη δυνατότητα να εργάζονται κάποιες μέρες από το σπίτι και κάποιες με φυσική παρουσία στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης. Η υιοθέτηση αυτού του μοντέλου εργασίας, θα διαμορφώσει το χώρο των επιχειρήσεων καθώς θα περιοριστεί ακόμα και η διάθεση κοινόχρηστων γραφείων και υπολογιστών.

Επίσης θα δημιουργηθεί ένα καινούριο πλαίσιο περιγραφής καθηκόντων εργασίας αλλά και μια νέα εργασιακή πραγματικότητα ως προς τις διαδικασίες συνεργασίας, στοχοθέτησης και αξιολόγησης των πλήρως ή υβριδικά εργαζομένων.



Ερωτηματολόγιο για την εκπόνηση της Διπλωματικής Εργασίας υποβληθείσα στο Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής για την απόκτηση Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης στη Δημόσια Οικονομική και Πολιτική με τίτλο: « Η τηλεργασία στον ιδιωτικό τομέα λόγω Covid-19 και οι αλλαγές που έχουν επέλθει στον εργασιακό χώρο».

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

ΘΕΜΑ: Η ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ ΛΟΓΩ COVID-19 ΚΑΙ ΟΙ ΑΛΛΑΓΕΣ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΕΠΕΛΘΕΙ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ

Το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο δημιουργήθηκε για να διερευνήσει την εφαρμογή της τηλεργασίας στον ιδιωτικό χώρο και να εξετάσει τις αλλαγές που έχουν προκύψει κατά τη διάρκεια της πανδημίας Covid-19. Η έρευνα έχει ακαδημαϊκό χαρακτήρα και πραγματοποιείται μέσα στα πλαίσια της μεταπτυχιακής μου διατριβής στο Π.Μ.Σ. «Δημόσια Οικονομική & Πολιτική» του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής.

Θα ήθελα να σας ενημερώσω ότι η συμμετοχή σας είναι εθελοντική. Οι απαντήσεις είναι εμπιστευτικές και θα τηρηθεί απόλυτη εχεμύθεια και ανωνυμία.

Σας ευχαριστώ πολύ για το χρόνο σας.

Με εκτίμηση,
Έλλη Ανδρεαδάκη

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

1.	Φύλο	
	Αντρας	
	Γυναίκα	

2.	Ηλικία	
	20-30	
	31-40	
	41-50	
	51-60	
	Ανω των 60	

3.	Οικογενειακή κατάσταση	
	Άγαμος/η	
	Έγγαμος/η	
	Διαζευγμένος/η	

4.	Αριθμός παιδιών	
	Κανένα	
	1-2	
	3+	

5.	Ποια είναι η βαθμίδα της εκπαίδευσης σας;	
	Απόφοιτος λυκείου	
	Απόφοιτος Πανεπιστημίου	
	Κάτοχος Μεταπτυχιακού	
	Κάτοχος Διδακτορικού	
	Άλλο	

6.	Ποιά είναι η θέση σας, στη συγκεκριμένη εταιρεία/επιχείρηση;	
	Υπάλληλος	
	Προϊστάμενος τμήματος	
	Διευθυντής τμήματος	
	Εξωτερικός συνεργάτης	

7.	Πόσα χρόνια εργάζεστε στην εταιρεία /επιχείρηση;	
	1-3	
	4-10	
	11-20	
	21-30	
	31+	

8.	Αυτή την περίοδο εργάζεστε εξ αποστάσεως;	
-----------	--	--

	Εκ περιτροπής	
	Ναι	
	Όχι, πηγαίνω καθημερινά στο γραφείο	

9.	Είχατε εργαστεί εξ αποστάσεως στο παρελθόν;	
	Ναι, 1-2 φορές το μήνα	
	Όχι	
	Ναι, εργάζομαι μόνιμα από το σπίτι	
	Ναι, τουλάχιστον μία φορά την εβδομάδα	

10.	Με βάση το αντικείμενο της εργασίας σας, θα μπορούσατε να δουλεύατε εξ αποστάσεως;	
	Ναι	
	Όχι	

11.	Η εταιρεία/ επιχείρησή σας, προκειμένου να εφαρμόσει το μέτρο της τηλεργασίας, σας πρόσφερε κάποια από τις παρακάτω επιλογές;	
	Όχι, είχα τον απαραίτητο εξοπλισμό	
	Σύνδεση με internet και εξοπλισμό	
	Laptop	
	Smart phone	
	Επιπλέον λεπτά ομιλίας/ δεδομένων στο κινητό	
	Modem	
	Άλλο (εκτυπωτή, οθόνη κ.α.)	

12.	Πόσο επηρέασε η τηλεργασία την παραγωγή ή την αποδοτικότητα σας, σε σύγκριση με τη φυσική παρουσία στον φορέα;	
	Πολύ αρνητικά	
	Αρνητικά	
	Δεν έχει επηρεαστεί	
	Θετικά	
	Πολύ θετικά	

13.	Πόσο έχει επηρεαστεί η εργασιακή σας ικανοποίηση δουλεύοντας εξ αποστάσεως;	
	Πολύ αρνητικά	
	Αρνητικά	
	Δεν έχει επηρεαστεί	
	Θετικά	
	Πολύ θετικά	

14.	Πόσο έχει επηρεαστεί η παραγωγικότητά σας δουλεύοντας εξ αποστάσεως;	
	Πολύ αρνητικά	
	Αρνητικά	
	Δεν έχει επηρεαστεί	
	Θετικά	

	Πολύ θετικά	
--	-------------	--

15.	Πώς πιστεύετε ότι έχει επηρεαστεί η συνεργασία με τους συναδέλφους σας, λόγω της τηλεργασίας;	
	Πολύ αρνητικά	
	Αρνητικά	
	Δεν έχει επηρεαστεί	
	Θετικά	
	Πολύ θετικά	

16.	Σε ποιους από τους παρακάτω λόγους, πιστεύετε ότι οφείλεται το γεγονός ότι δε μπορείτε να κάνετε τη δουλειά σας εξίσου καλά εξ αποστάσεως;	
	Το περιβάλλον του σπιτιού μου (π.χ. φασαρία, παιδιά, όχι ιδιωτικός χώρος)	
	Η φύση του αντικειμένου (π.χ. πωλήσεις, παραγωγή, ασφάλεια)	
	Έλλειψη υλικοτεχνικής υποδομής (π.χ. εργονομική καρέκλα, γραφείο)	
	Έλλειψη τεχνικής υποδομής (π.χ. υπολογιστής παλαιάς τεχνολογίας, μειωμένη ταχύτητα σύνδεσης)	
	Άλλο	

17.	Σε τι βαθμό σας έχει υποστηρίξει η εταιρεία σας – ψυχολογικά και κοινωνικά - κατά την περίοδο της πανδημίας;	
	Καθόλου	
	Λίγο	
	Δεν έχω γνώμη/ Δεν απαντώ	
	Αρκετά	
	Πολύ	

18.	Πώς αντιμετωπίζετε την ευρύτερη παραμονή σας στο σπίτι;	
	Πολύ δύσκολη	
	Δύσκολη	
	Ικανοποιητική	
	Ευχάριστη	

19.	Πώς μπορείτε να αξιολογήσετε την εμπειρία σας από την τηλεργασία κατά τη διάρκεια της πανδημίας;	
	Πολύ δυσάρεστη	
	Δυσάρεστη	
	Ικανοποιητική	
	Πολύ ικανοποιητική	

20.	Λουλεύοντας εξ αποστάσεως, τι είναι αυτό που σας αρέσει περισσότερο;	
	Περισσότερος ελεύθερος χρόνος	
	Ευκολότερη εξισορρόπηση επαγγελματικής-προσωπικής ζωής	

	Εξοικονόμηση χρημάτων	
	Επαφή με οικογένεια	
	Λιγότερος χρόνος στις μετακινήσεις	

21.	Δουλεύοντας εξ αποστάσεως, τί είναι αυτό που σας δυσκολεύει περισσότερο;	
	Έλλειψη αλλαγής παραστάσεων-παραμονή στους ίδιους χώρους	
	Λιγότερη συγκέντρωση /μεγαλύτερη απόσπαση προσοχής	
	Απομόνωση	
	Απουσία ορίων μεταξύ εργασίας και ανάπαυσης	
	Δυσκολότερη συμβίωση με τα υπόλοιπα μέλη	

22.	Ποιος είναι ο μεγαλύτερος προβληματισμός , για το μέλλον σας σχετικά με την πανδημία:	
	Παγκόσμια οικονομία	
	Εγχώρια οικονομία	
	Αλλαγή προσωπικής οικονομικής κατάστασης	
	Διατήρηση σωματικής υγείας	
	Διατήρηση ψυχικής υγείας	
	Άλλο	

23.	Ποιός είναι ο μεγαλύτερος προβληματισμός σας, για το μέλλον, σχετικά με την εργασία σας;	
	Μείωση αποδοχών	
	Μείωση προσωπικού	
	Επαγγελματική στασιμότητα	
	Αλλαγές (π.χ. συγχώνευση, εξαγορά)	
	Κλείσιμο εταιρείας	
	Άλλο	

24.	Συμφωνείτε σε μια πιθανή μελλοντική καθιέρωση της τηλεργασίας ως μορφή εργασίας μετά την πανδημία;	
	Δεν έχω άποψη	
	Δε θα είχε καμία διαφορά στον τρόπο εργασίας	
	Να καθιερωθεί ολοκληρωτικά ως επιλογή εργασίας	
	Να δοθεί μερικώς ως παρεχόμενη δυνατότητα	
	Άλλο	

25.	Τί κρίνετε ότι χρειάζεται να γίνει προκειμένου να διευκολυνθεί περαιτέρω η τηλεργασία;	
	Αναβάθμιση πληροφοριακών συστημάτων	
	Απλοποίηση εσωτερικών-εταιρικών διαδικασιών	
	Εκπαίδευση σε νέα συστήματα	
	Συνεχόμενη επικοινωνία μεταξύ των εργαζομένων	
	Άλλο	

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Βιβλιογραφικές πηγές

Ελληνική

- Δασκαλάκης, Δ.(2011). Βιομηχανική Κοινωνιολογία και Βιομηχανικές Σχέσεις, Εκδόσεις, Σάκκουλα, Αθήνα.
- Δημητρόπουλος, Ε.(2004). Εισαγωγή στη Μεθοδολογία Επιστημονικής Έρευνας, Αθήνα, εκδόσεις Έλλην.
- Μαρίνου, Α. (2020,7 13). Νέο νομοθετικό πλαίσιο για την τηλεργασία. <https://www.insider.gr/hristika/ergasia/1408108neo-nomothetiko-plaisiogia-tin-tilergasia-oi-10-kanones> [πρόσβαση 15.01.2022]
- Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή της Ελλάδος. (2020). Τηλεργασία-Προβλήματα και Προοπτικές. ΟΚΕ
- Μπιρμπίλη, Ν. (2020, 5). Τηλεργασία: Νομικό πλαίσιο & κριτική ανάλυση. <https://skiadopouloslaw.gr/tilergasia-nomiko-plaisio-kritiki-an/> [πρόσβαση 15.01.2022]
- Ρομπόλης Σ., Δημουλάς Κ. (1998), «Τηλεργασία: Απειλή ή πανάκεια;», Ενημέρωση, τεύχος 37 Ινστιτούτο ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Αθήνα.
- Υπουργείο Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας (2004), Μελέτη για την προώθηση και εφαρμογή της τηλεργασίας στην Ελλάδα, Αθήνα, ΟΚΕ (2020), ΙΝΕ-ΓΣΕΕ (2020)

Νομοθεσία

- Νόμος υπ' αριθ.2639/1998. ΦΕΚ Α'205/2.9.1998. Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων, σύσταση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και άλλες διατάξεις.
- Νόμος υπ' αριθ.3846/2010. ΦΕΚ Α'66/11.5.2010. Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις.
- Νόμος υπ' αριθ. 4727/2020. ΦΕΚ 184/Α/23.3.2020. Ψηφιακή Διακυβέρνηση (Ενσωμάτωση στην Ελληνική Νομοθεσία της Οδηγίας (ΕΕ) 2016/2102 και της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1024) – Ηλεκτρονικές Επικοινωνίες (Ενσωμάτωση στο Ελληνικό Δίκαιο της Οδηγίας (ΕΕ) 2018/1972) και άλλες διατάξεις.

Νόμος υπ' αριθ. 4807/2021. ΦΕΚ Α 96/11.6.2021. Θεσμικό πλαίσιο τηλεργασίας, διατάξεις για το ανθρώπινο δυναμικό του δημοσίου τομέα και άλλες επείγουσες ρυθμίσεις.

Νόμος υπ' αριθ. 4808/2021. ΦΕΚ 101/Α/19.6.2021(Κωδικοποιημένος). Για την Προστασία της Εργασίας – Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρησης Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας – Κύρωση της Σύμβασης 187.

Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου (ΠΝΠ) - ΦΕΚ 55/Α/11.3.2020. Κατεπείγοντα μέτρα αντιμετώπισης των αρνητικών συνεπειών της εμφάνισης του κορωνοϊού COVID-19 και της ανάγκης περιορισμού της διάδοσης του.

Υπ' αρ 12339/404 ημερ. 12.3.2020 εγκύκλιος Υπουργείου Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων, περί ειδικών διευκρινίσεων για τα έκτακτα και προσωρινά μέτρα που παρέχονται στην ΠΝΠ 11.3.2020.

Υπουργική Απόφαση (Υ.Α.) 12998/232/2020. ΦΕΚ 1078/Β'28.3.2020. Μέτρα στήριξης εργαζομένων επιχειρήσεων-εργοδοτών του ιδιωτικού τομέα, που έχουν αριθμό μητρώου εργοδότη (ΑΜΕ) στον e-ΕΦΚΑ, των οποίων ή έχει ανασταλεί η επιχειρηματική τους δραστηριότητα, βάσει ΚΑΔ, με εντολή δημόσιας αρχής ή πλήττονται σημαντικά βάσει ΚΑΔ κύριας δραστηριότητας ή δευτερεύουσας βάσει των ακαθάριστων εσόδων έτους 2018, όπως ορίζονται από το Υπουργείο Οικονομικών, για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων του κορωνοϊού Covid-19.

Αιτιολογική έκθεση στο σχέδιο νόμου «Κώδικας Ψηφιακής Διακυβέρνησης (Ενσωμάτωση στην Ελληνική Νομοθεσία της Οδηγίας (ΕΕ) 2016/2102 και της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1024) Κώδικας Ηλεκτρονικών Επικοινωνιών (Ενσωμάτωση στο Ελληνικό Δίκαιο της Οδηγίας (ΕΕ) 2018/1972) και άλλες διατάξεις».

Απόφαση 32/2021 (αρ.πρωτ.1818 ημερ.04.08.2021) Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα.

Ξενόγλωσση

Javeau, C. (2000). Η Έρευνα με Ερωτηματολόγιο. Το Εγχειρίδιο του Καλού Ερευνητή. (Κ.Τζώρτζη, Μτφρ.). Αθήνα: Τυποθήτω Δάρδανος.

Kvale, S. Interviews, an introduction to qualitative research interviewing. Thousand Oaks: SagePublications,1996

Mello, J. A. (2007), “Managing telework programs effectively”, Employee Responsibilities and Rights Journal, 19(4), pp.247-261

- Nilles, Jack M. (1998), *Managing Telework: Options for Managing the Virtual Workforce*. John Wiley & Sons
- Walrare, M. and De Bie, M. (2005), *Teleworking @ home or closer to home: Attitudes towards and experiences with teleworking*, University of Antwerp, Antwerp, Belgium.
- Woody, Leonhard (1995). *The Underground Guide to Telecommuting*. Addison-Wesley

Διαδικτυακές πηγές

- Eurofound.europa.eu (2020). «Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age».
<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/telework-and-ict-based-mobile-work-flexible-working-in-the-digital-age> [πρόσβαση 22.03.2022]
- Eurofound.europa.eu (2022). «News forms of employment»
<https://www.eurofound.europa.eu/topic/new-forms-of-employment>
[πρόσβαση 16.02.2022]
- Onmed (2022). ΠΟΥ: «Καμπανάκι για τους κινδύνους της τηλεργασίας».
<https://www.onmed.gr/ygeia-eidhseis/story/394848/poy-kampanaki-gia-toys-kindynoys-tis-tilergasias> [πρόσβαση 22.03.2022]
- Socialeurope (2020). «Telework and the right to disconnect.»
<https://socialeurope.eu/telework-and-the-right-to-disconnect> [πρόσβαση 20.03.2022]
- Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος ΚΕ.Π.Ε.Α.-Γ.Σ.Ε.Ε, <https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=269>
- Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων Γενική Συνομοσπονδία ΚΕ.Π.Ε.Α.-Γ.Σ.Ε.Ε. <https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=269> [πρόσβαση 01.02.2022]
- Eclass.uniwa.gr (2022). Μέθοδοι έρευνας –Σταματόπουλος. <https://eclass.uniwa.gr/>
[πρόσβαση 01.03.2022]

Έρευνες

Έρευνα του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών για την τηλεργασία, με τίτλο : «Πανδημία και ψηφιακή προσαρμογή στη ΔΑΔ: τηλεργασία & τηλεεκπαίδευση». Αθήνα, Ιανουάριος 2021.

https://www.dept.aueb.gr/sites/default/files/hrmlab/attachments/covid/report_digital_covid_public.pdf [πρόσβαση 09.02.2022]

Έρευνα του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών για την τηλεργασία, με τίτλο: «Τηλεργασία: ήρθε για να μείνει;». Αθήνα, Δεκέμβριος 2021.

https://www.dept.aueb.gr/sites/default/files/hrmlab/attachments/report_digital_covid_public_2021.pdf [πρόσβαση 09.02.2022]

Έρευνα της KPMG με τίτλο: «Βαρόμετρο για τις συνθήκες εργασίας στην εποχή του Covid-19», αποτελέσματα πρώτης φάσης. Αθήνα, Απρίλιος 2020.

<https://home.kpmg/gr/el/home/insights/2020/04/covid-19-employment-conditions-barometer-phase-one-report.html> [πρόσβαση 10.02.2022]

Έρευνα της KPMG με τίτλο: «Βαρόμετρο για τις συνθήκες εργασίας στην εποχή της νόσου Covid-19», αποτελέσματα 2^{ου} κύκλου έρευνας . Αθήνα, Μάιος 2020.

https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/gr/pdf/2020/05/Covid-19_Employment_Conditions_Barometer-2nd_Wave_Report_Results.pdf

[πρόσβαση 10.02.2022]

Έρευνα της KPMG με τίτλο: « Βαρόμετρο για τις συνθήκες εργασίας στην εποχή της νόσου Covid-19», αποτελέσματα 3^{ου} κύκλου. Αθήνα, Ιούνιος 2020.

<https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/gr/pdf/2020/07/covid-19-employment-conditions-barometer-3rd-wave-report.pdf> [πρόσβαση 10.02/2022]

Έρευνα της KPMG με τίτλο: «Βαρόμετρο για τις συνθήκες εργασίας στην εποχή της νόσου Covid-19», αποτελέσματα 4^{ου} κύκλου. Αθήνα, Φεβρουάριος 2021.

<https://home.kpmg/gr/el/home/insights/2021/04/covid-19-barometer-synthikes-ergasias-tetartos-kyklos-apotelesmata.html> [πρόσβαση 10.02.2022]

Έρευνα της ADECCO με τίτλο: «Απασχολησιμότητα στην Ελλάδα 2018».

<https://www.adecco.gr/employability-2018/> [πρόσβαση 12.02.2022]

Έρευνα της ADECCO με τίτλο: «Απασχολησιμότητα στην Ελλάδα 2019».

<https://www.adecco.gr/employability-2019> [πρόσβαση 12.02.2022]

Έρευνα της ADECCO με τίτλο: «Απασχολησιμότητα στην Ελλάδα 2020».

<https://www.adecco.gr/employability-2020/> [πρόσβαση 12.02.2022]

Έρευνα της ADECCO με τίτλο: «Απασχολησιμότητα στην Ελλάδα 2021».
<https://www.adecco.gr/employability-2021/#contact1> [πρόσβαση 12.02.2022]

Έρευνα της Focus Bari με τίτλο: «Τηλεργασία μετά την πανδημία».
https://www.focusbari.gr/images/presentations/Remote-Working_GR.pdf
[πρόσβαση 13.02.2022]

Έρευνα Eurofound με τίτλο: «New forms of employment» (Νέες μορφές απασχόλησης). <https://www.eurofound.europa.eu/el/publications/report/2015/new-forms-of-employment#tab-05> [πρόσβαση 16.02.2022]

Έκθεση: Eurofound (2020), Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age, Translated in Greek by INE/GSEE, Athens.

Έκθεση: Eurofound (2020), New forms of employment: 2020 update, New forms of employment series, Publications Office Of the European Union, Luxembourg.

Έκθεση: Eurofound and the International Labour Office (2017), Working anytime, anywhere: The Effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva.