



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



ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΔΗΜΟΣΙΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗ»

**Το φαινόμενο της τηλεργασίας στην αντιμετώπιση της πανδημίας
του Covid-19: προκλήσεις, πλεονεκτήματα-μειονεκτήματα.**

Λορέντζου Μαρία

Διπλωματική Εργασία υποβληθείσα στο Τμήμα Λογιστικής & 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»



Το φαινόμενο της τηλεργασίας στην αντιμετώπιση της πανδημίας του Covid-19: προκλήσεις, πλεονεκτήματα-μειονεκτήματα.

Λορέντζου Μαρία, Α.Μ.:20021

Επιβλέπων: Αλεξόπουλος Ανδρέας, Επίκουρος Καθηγητής, Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής,
Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής

Διπλωματική Εργασία υποβληθείσα στο Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής
του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής για την απόκτηση Μεταπτυχιακού Διπλώματος
Ειδίκευσης στη Δημόσια Οικονομική και Πολιτική.

Αιγάλεω, Έτος, 2022



University of West Attica
School of Administration, Economic and Social
Sciences
Department of Accounting & Finance
M.Sc. In Public Economics and Policy



The phenomenon of teleworking in dealing with the pandemic of Covid-19: challenges, advantages-disadvantages.

Lorentzou Maria R.N.:20021

Supervisor: Alexopoulos Andreas , Assistant Professor, University of West Attica,
Department of Accounting & Finance

Master Thesis submitted to the Dept. of Accounting & Finance of the University of
West Attica in partial fulfilment 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»



**Το φαινόμενο της τηλεργασίας στην αντιμετώπιση της πανδημίας του Covid-19:
προκλήσεις, πλεονεκτήματα-μειονεκτήματα.**

Μέλη Εξεταστικής Επιτροπής

Εγκρίθηκε από την εξεταστική επιτροπή την 5/5/2023

| Α/α | ΟΝΟΜΑ ΕΠΩΝΥΜΟ | ΒΑΘΜΙΔΑ/ΙΔΙΟΤΗΤΑ | ΨΗΦΙΑΚΗ ΥΠΟΓΡΑΦΗ |
|-----|---------------------|--|------------------|
| 1 | Ανδρέας Αλεξόπουλος | Επίκουρος Καθηγητής Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής | |
| 2 | Αλίνα Χύζ | Καθηγήτρια Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής | |
| 3 | Χαρίκλεια Βαβούρα | Μεταδιδακτορική Ερευνήτρια Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο | |

ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η κάτωθι υπογεγραμμένη Λορέντζου Μαρία του Αθανασίου, με αριθμό μητρώου 20021 φοιτήτρια του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «Δημόσια Οικονομική και Πολιτική» του Τμήματος Λογιστικής και 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».

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

Η Δηλούσα



Με αμέριστη αγάπη, στην οικογένειά μου.

Ευχαριστίες

Σε αυτό το μέρος της μελέτης θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους εκείνους που με βοήθησαν να ολοκληρώσω με επιτυχία τη διπλωματική μου εργασία.

*Αρχικά οφείλω ένα μεγάλο ευχαριστώ σε όλους τους καθηγητές του προγράμματος μεταπτυχιακών σπουδών «**Δημοσία Οικονομική και Πολιτική**» που μου μεταλαμπαδεύσαν τις γνώσεις τους και ιδιαιτέρως τους καθηγητές μου κύριο Παπαηλία Θεόδωρο, και κύριο Στρόμπλο Νικόλαο που πίστεψαν σε εμένα και μου έδωσαν την ευκαιρία να πραγματοποιήσω το όνειρο μου, αλλά και να κάνω ένα πολύτιμο δώρο στον εαυτό μου. Επίσης, οφείλω ένα τεράστιο ευχαριστώ στον επιβλέποντα καθηγητή κύριο Αλεξόπουλο Ανδρέα για την πολύτιμη καθοδήγησή του και την αμέριστη συμπαράστασή του κατά τη διάρκεια εκπόνησης αυτής της εργασίας.*

Νιώθω την ανάγκη να ευχαριστήσω την μητέρα που με στήριζε καθ' όλη την διάρκεια των σπουδών μου και που δυστυχώς πλέον έχει φύγει από κοντά μας πρόσφατα. Επίσης, θα ήθελα να ευχαριστήσω τον πατέρα μου, Αθανάσιο που πάρα τα προβλήματα υγείας του που αντιμετώπισε το τελευταίο χρονικό διάστημα με στήριξε, τα αδέρφια μου Δημήτρη και Αναστασία για την κατανόηση, την οικονομική και ψυχολογική τους υποστήριξη προς εμένα και κυρίως στέκονταν πάντα δίπλα μου σαν πυξίδα να με καθοδηγούν με τις πολύτιμες συμβουλές τους ώστε να προσπαθώ στην ζωή μου και να εξελίσσομαι συνεχώς αλλά και στηρίζοντάς με σε κάθε εμπόδιο είτε εύκολο είτε δύσκολο που μου εμφανίζονταν, καθώς και για την κατανόηση τους για τον χρόνο που τους στέρησα.

*«Μη κατόκνει μακράν οδόν πορεύεσθαι προς τους διδάσκειν τι χρήσιμον επαγγελλομένους»
Ισοκράτης 436-338 π.χ, Αθηναίος Ρήτορας*

Το φαινόμενο της τηλεργασίας στην αντιμετώπιση της πανδημίας του Covid-19: προκλήσεις, πλεονεκτήματα-μειονεκτήματα.

Περίληψη

Πρωτίστως, η παρούσα διπλωματική μελέτη επιχειρεί τη διερεύνηση της συμβολής, του φαινομένου της «**τηλεργασίας**» στην αντιμετώπιση της πανδημίας του Covid-19, μέσω της εξέτασης βιβλιογραφικών προσεγγίσεων και δευτερογενών στατιστικών αποτελεσμάτων. Εντούτοις, η σημασία της τηλεργασίας σήμερα είναι άμεσα συνυφασμένη με την εργασία από το σπίτι κάνοντας χρήση τεχνολογικών εργαλείων και τηλεπικοινωνιακών μέσων, αλλάζοντας τον παραδοσιακό τρόπο που εργάζονται οι απασχολούμενοι καθώς και τον τρόπο που διεκπεραιώνουν τις διάφορες εργασίες τους.- Ωστόσο, αυτό το νέο υβριδικό μοντέλο εργασίας δεν αποτελεί μια άγνωστη μορφή απασχόλησης, διότι και πριν την πανδημική κρίση ήταν προτιμητέα από ένα μικρό εύρος επιχειρήσεων(λ.χ.Teleperformance). Εντούτοις, η πανδημία του Covid-19 έφερε στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος την σπουδαιότητα της τηλεργασίας ως μια προσπάθεια αποτροπής της εξάπλωσης της πανδημίας στους χώρους των ιδιωτικών, δημόσιων οργανισμών, προσφέροντας ένα πιο ασφαλές περιβάλλον για τους εργαζόμενους, τις επιχειρήσεις, τους δημοσίους οργανισμούς αλλά και το καταναλωτικό κοινό. Για αυτό το λόγο επιστρατεύτηκε η τηλεργασία, ως μια νέα μορφή απασχόλησης ώστε να καλυφθεί το κενό που είχε δημιουργηθεί στην αγορά εργασίας, σε προσπάθεια να εξισορροπήσει ταυτόχρονα τους απασχολούμενους και τις επιχειρήσεις. Ο σκοπός αυτής της διατριβής είναι διττός, από την μία μελετώντας σχετική βιβλιογραφία, παρουσιάζει μια σειρά από πλεονεκτήματα, μειονεκτήματα αλλά και προκλήσεις που επέφερε η τηλεργασία τόσο στις επιχειρήσεις, στους οργανισμούς, στους απασχολούμενους όσο και ευρύτερα στο κοινωνικό σύνολο, και από την άλλη παρουσιάζει ένα εύρος προτάσεων για το μέλλον της.

Λέξεις-κλειδιά:

Τηλεργασία, τηλεεργαζόμενοι, Covid-19, πλεονεκτήματα, μειονεκτήματα, προκλήσεις

The phenomenon of teleworking in dealing with the Covid-19 pandemic: challenges, advantages-disadvantages

Summary

Primarily, the present diplomatic study attempts to investigate the contribution of the «**teleworking**» phenomenon to the response to the Covid-19 pandemic, through the examination of bibliographic approaches and secondary statistical results. However, the importance of teleworking today is directly linked to working from home by making use of technological tools and telecommunication media, changing the traditional way employees work as well as the way they carry out their various tasks. However, this new hybrid work model is not an unknown form of employment, because even before the pandemic crisis it was preferred by a small range of companies (e.g. Teleperformance). However, the Covid-19 pandemic has brought into focus the importance of teleworking as an effort to prevent the spread of the pandemic in the spaces of private, public organizations, offering a safer environment for employees, businesses, public organizations and also the consumer public. For this reason, telework was mobilized as a new form of employment to fill the gap that had been created in the labor market, in an effort to balance the employees and the companies at the same time. The purpose of this thesis is twofold, on the one hand, by studying relevant literature, it presents a series of advantages, disadvantages and challenges that teleworking has brought to businesses, organizations, employees and society more broadly, and on the other hand, it presents a range of proposals for the future.

Key words: Teleworking, teleworkers, Covid-19, advantages, disadvantages, challenges

| | |
|---|-------|
| Πίνακας περιεχομένων | |
| Εξεταστική Επιτροπή | vii |
| Δήλωση Συγγραφέα Μεταπτυχιακής Εργασίας | ix |
| Ευχαριστίες..... | xiii |
| Περίληψη..... | xv |
| Abstract..... | xvii |
| Κατάλογος Πινάκων..... | xxiii |
| Κατάλογος Σχημάτων..... | xxv |
| Συντομογραφίες..... | xxvii |
| Εισαγωγή..... | σελ.1 |

Βιβλιογραφική επισκόπηση-θεωρητικοί στόχοι- βασικές έννοιες

| | |
|--|--------|
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1° Ο ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΟΣ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ..... | σελ.5 |
| 1.1 Η έννοια της τηλεργασίας | σελ.5 |
| 1.2. Ιστορική αναδρομή της τηλεργασίας | σελ.8 |
| 1.3 Κατηγορίες τηλεργασίας | σελ.11 |
| 1.3.1 Τοποθεσία εκτέλεσης τηλεργασίας | σελ.12 |
| 1.3.2 Τηλεργασία μερικής ή πλήρους απασχόλησης..... | σελ.15 |
| 1.4 Ευέλικτες μορφές απασχόλησης..... | σελ.16 |
| 1.5 Μετάβαση στην τηλεργασία..... | σελ.18 |
| 1.6 Μοντέλο εφαρμογής τηλεργασίας | σελ.19 |
| 1.7 Ανάλυση SWOT για την τηλεργασία..... | σελ.20 |

| | |
|--|--------|
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2° Η ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ΩΣ ΣΥΓΧΡΟΝΗ ΜΟΡΦΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ..... | σελ.22 |
| 2.1 Η συμβολή της τεχνολογίας στην τηλεργασία..... | σελ.22 |
| 2.2 Παράγοντες ανόδου μοντέλου τηλεργασίας | σελ.23 |
| 2.3 Επαγγέλματα τηλεργασίας & τα χαρακτηριστικά τους..... | σελ.25 |
| 2.4 Καλές πρακτικές τηλεργασίας στο Παγκόσμιο& Ελληνικό χώρο | σελ.27 |

| | |
|--|--------|
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3° Η ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ΠΡΙΝ ΚΑΙ ΜΕΤΑ ΤΟΝ Covid-19..... | σελ.32 |
| 3.1 Η Συμφωνία Πλαίσιο για την τηλεργασία σε Ευρωπαϊκό επίπεδο (ΕΣΠΤ)..... | σελ.32 |

| | |
|--|--------|
| 3.1.1 Η τηλεργασία σε Ευρωπαϊκό επίπεδο προ Covid-19.....σελ.34 | σελ.34 |
| 3.1.2 Η τηλεργασία σε Ευρωπαϊκό επίπεδο κατά τη διάρκεια και μετά Covid-19....σελ.41 | σελ.41 |
| 3.2 Το Νομοθετικό πλαίσιο της τηλεργασίας στον Ελλαδικό χώροσελ.45 | σελ.45 |
| 3.2.1 Το Νομοθετικό πλαίσιο προ πανδημίας στην Ελλάδα.....σελ.45 | σελ.45 |
| 3.2.2 Το Νομοθετικό πλαίσιο την περίοδο της πανδημίας στην Ελλάδα.....σελ.49 | σελ.49 |
| 3.3 Η εφικτότητα εφαρμογής της τηλεργασίας.....σελ.50 | σελ.50 |
| 3.3.1 Επαγγέλματα και κλάδοι με δυνατότητα τηλεργασίας.....σελ.50 | σελ.50 |
| 3.3.2 Τηλεργασία και ανισότητες.....σελ.54 | σελ.54 |

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο ΕΡΓΑΛΕΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ.

| | |
|--|--------|
| ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ-ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ.....σελ.57 | σελ.57 |
| 4.1 Πλεονεκτήματα τηλεργασίας.....σελ.57 | σελ.57 |
| 4.1.1 Πλεονεκτήματα για την εργοδοσίασελ.57 | σελ.57 |
| 4.1.2 Πλεονεκτήματα για τους εργαζομένους.....σελ.59 | σελ.59 |
| 4.1.3 Πλεονεκτήματα για την κοινωνία.....σελ.61 | σελ.61 |
| 4.2 Μειονεκτήματα τηλεργασίας.....σελ.63 | σελ.63 |
| 4.2.1 Μειονεκτήματα για την εργοδοσία.....σελ.63 | σελ.63 |
| 4.2.2 Μειονεκτήματα για τους εργαζομένους.....σελ.65 | σελ.65 |
| 4.2.3 Μειονεκτήματα για την κοινωνία.....σελ.67 | σελ.67 |

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΧΡΗΣΗ ΤΗΣ

| | |
|--|--------|
| ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ.....σελ.70 | σελ.70 |
| 5.1 Ευκαιρίες για τις επιχειρήσεις.....σελ.70 | σελ.70 |
| 5.1.1 Ο ρόλος του ηλεκτρονικού εμπορίου εν όψη Covid –19.....σελ.70 | σελ.70 |
| 5.1.2 Οι τηλε-αγορές εν όψη της πανδημίας του Covid –19.....σελ.71 | σελ.71 |
| 5.1.3 Ανάλυση δευτερογενών Ερευνών για την τάση των τηλε-αγορών.....σελ.74 | σελ.74 |
| 5.1.4 Παραγωγικότητα επιχειρήσεων με χρήση της τηλεργασίας.....σελ.76 | σελ.76 |
| 5.1.5 Λειτουργικό κόστος των επιχειρήσεων.....σελ.79 | σελ.79 |
| 5.2 Ευκαιρίες για τον εργαζόμενο.....σελ.84 | σελ.84 |
| 5.2.1 Εξοικονόμηση χρόνου και κόστους μετακινήσεων.....σελ.84 | σελ.84 |
| 5.2.2 Αυξημένες πιθανότητες απασχόλησης-μείωση ανεργίας.....σελ.85 | σελ.85 |
| 5.3 Απειλές για τις επιχειρήσεις.....σελ.88 | σελ.88 |
| 5.3.1 Απώλεια δεδομένων εξαιτίας της τηλεργασίας.....σελ.88 | σελ.88 |
| 5.3.2 Δυσχερής υποστήριξη εξοπλισμού μέσω της τηλεργασίας.....σελ.90 | σελ.90 |

| | |
|---|---------|
| 5.4 Απειλές για τον εργαζόμενο.....σελ.92 | σελ.92 |
| 5.4.1 Δυσαρμονία ισορροπίας μεταξύ οικογένειας και τηλεργασίας.....σελ.92 | σελ.92 |
| 5.4.2 Αρνητικές διαταραχές υγείας λόγω τηλεργασίας.....σελ.95 | σελ.95 |
| 5.4.3 Επαγγελματική απομόνωση & έλλειψη επαγγελματικής ανέλιξης.....σελ.102 | σελ.102 |
| 5.4.4 Απομάκρυνση από συνδικαλιστικούς συλλόγους.....σελ.104 | σελ.104 |

| | |
|---|---------|
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6° ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΜΕΛΕΤΗ ΕΡΕΥΝΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ.....σελ.107 | σελ.107 |
|---|---------|

| | |
|---|---------|
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7° ΣΥΝΘΕΣΗ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΩΝ- ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ.....σελ.121 | σελ.121 |
|---|---------|

| | |
|----------------------|---------|
| Επίλογος.....σελ.127 | σελ.127 |
|----------------------|---------|

| | |
|-----------------------|---------|
| Παράρτημα.....σελ.129 | σελ.129 |
|-----------------------|---------|

| | |
|---------------------------------------|-------------|
| Βιβλιογραφία-Αναφορές.....σελ.129-134 | σελ.129-134 |
|---------------------------------------|-------------|

| | |
|------------------------------------|---------|
| Ελληνική Βιβλιογραφίασελ.129 | σελ.129 |
|------------------------------------|---------|

| | |
|------------------------|---------|
| Νομοθεσίασελ.130 | σελ.130 |
|------------------------|---------|

| | |
|--------------------------------------|---------|
| Ξενόγλωσση Βιβλιογραφίασελ.133 | σελ.133 |
|--------------------------------------|---------|

| | |
|---------------------------------|---------|
| Διαδικτυακές Πηγέςσελ.135 | σελ.135 |
|---------------------------------|---------|

Κατάλογος Πινάκων

| | |
|---|---------|
| Πίνακας 1: Μοντέλο εφαρμογής της τηλεργασίας.....σελ.19 | σελ.19 |
| Πίνακας 2: SWOT Analysis για την τηλεργασία.....σελ.21 | σελ.21 |
| Πίνακας 3: Βασικά χαρακτηριστικά τηλεργαζομένου & διευθυντικού στελέχους επιχείρησης.....σελ.26 | σελ.26 |
| Πίνακας 4: Οι 11 εταιρείες παγκοσμίως με τηλε-απασχόληση.....σελ.28 | σελ.28 |
| Πίνακας 5: Χρηματικά οφέλη σε 3 χώρες της Ε.Ε από την χρήση τηλεργασίας...σελ.35 | σελ.35 |
| Πίνακας 6:(%) Απασχολουμένων με καταγραμμένη συχνότητα τηλεργασίας « ορισμένες φορές » ως ποσοστό επί της συνολικής απασχόλησης στην Ε.Ε-28(2016-2019).....σελ.39 | σελ.39 |
| Πίνακας 7:(%) Απασχολουμένων με καταγραμμένη συχνότητα τηλεργασίας « συνήθως » ως ποσοστό επί της συνολικής απασχόλησης στην Ε.Ε – 28 (2016-2019).....σελ.40 | σελ.40 |
| Πίνακας 8: (%) Ραγδαίας μεταβολής τηλεργασίας με το ξέσπασμα της πανδημίας του Covid-19 στην Ε.Ε – 28 (2008,2015,2018,2020).....σελ.42 | σελ.42 |
| Πίνακας 9: Ενδεικτικά παραδείγματα παραγωγικότητας με τηλεργασία.....σελ.57 | σελ.57 |
| Πίνακας 10: Συνοπτικός πίνακας πλεονεκτημάτων και μειονεκτημάτων από την χρήση της τηλεργασίας.....σελ.69 | σελ.69 |
| Πίνακας 11: Συνοπτικός πίνακας πλεονεκτημάτων & μειονεκτημάτων του ηλεκτρονικού εμπορίου.....σελ.70 | σελ.70 |
| Πίνακας 12: Συνοπτική αναφορά ερευνών για τις τηλε-αγορές εν όψη Covid.....σελ.74 | σελ.74 |
| Πίνακας13: Σύγκριση κόστους εργασίας υπάλληλος Γραφείου με τηλεργαζόμενο στην εταιρεία « Lloyd's ».....σελ.81 | σελ.81 |
| Πίνακας 14: Αριθμός εργαζομένων ανά φύλο.....σελ.86 | σελ.86 |
| Πίνακας 15: Αριθμός επιχειρήσεων ανά εύρος εργαζομένων.....σελ.87 | σελ.87 |
| Πίνακας 16: Δύσκολια συγκέντρωσης τηλεργαζομένου εξαιτίας οικογενειακών υποχρεώσεων.....σελ.94 | σελ.94 |
| Πίνακας 17: Η τηλεργασία αύξησε το κάπνισμα.....σελ.102 | σελ.102 |
| Πίνακας 18: Συνοπτικός πίνακας δευτερογενών Ερευνών για την τηλεργασία..σελ.120 | σελ.120 |

Κατάλογος Σχημάτων

| | |
|--|--------|
| Σχήμα 1: Παραδοσιακός τρόπος εργασίας..... | σελ.6 |
| Σχήμα 2: Σύγχρονος τρόπος εργασίας (τηλεργασία)..... | σελ.7 |
| Σχήμα 3: Συνηθισμένα επαγγέλματα Τηλεργασίας και τα τυπικά τους προσόντα.σελ. | 25 |
| Σχήμα 4:(%) Τηλεργασία <u>επι της συνολικής απασχόλησης</u> ΕΕ-28 2009-2019(προ-Covid-19 εποχή)..... | σελ.36 |
| Σχήμα 5:(%) Μισθωτών & αυτοαπασχολούμενων με <u>εκ περιτροπής τηλεργασία</u> επί της συνολικής απασχόλησης ΕΕ-28(2019)..... | σελ.37 |
| Σχήμα 6:(%) Μισθωτών & αυτοαπασχολούμενων με <u>σταθερή τηλεργασία</u> επι της συνολικής απασχόλησης ΕΕ-28(2019). | σελ.38 |
| Σχήμα 7: Καθιέρωση τηλεργασίας με το πρώτο καθολικό lockdown στην Ε.Ε...σελ. | 43 |
| Σχήμα 8: Σύγκριση της τηλεργασίας μεταξύ των τριών καθολικών lockdown ανάμεσα στα κράτη μέλη της Ε.Ε..... | σελ.44 |
| Σχήμα 9: Ποσοστό% απασχολούμενων σε καθεστώς τηλεργασίας την περίοδο του Covid-19 στην Ε.Ε..... | σελ.45 |
| Σχήμα 10: Ποσοστό% δυνατότητας τηλεργασίας ανά επαγγελματική κατηγορία το 2018..... | σελ.51 |
| Σχήμα 11: %Ποσοστό τηλεργασίας <u>ανά κλάδο</u> συνήθως ή ορισμένες φορές στις χώρες της Ε.Ε..... | σελ.53 |
| Σχήμα 12: Ποσοστό % <u>ανά επάγγελμα</u> συνήθως η ορισμένες φορές με τηλεργασία_ στις χώρες της Ε.Ε | σελ.54 |
| Σχήμα 13: Ποσοστό% εργαζομένων με κοινωνικοοικονομικά κριτήρια τηλεργασίας..... | σελ.55 |
| Σχήμα 14: Ποσοστό% εργαζομένων με <u>εν δυνάμει</u> απασχόληση τηλεργασία στην Ε.Ε..... | σελ.56 |
| Σχήμα 15: Πλεονεκτήματα εργοδοτών και εργαζομένων από την Τηλεργασία...σελ. | 61 |
| Σχήμα16: Πλεονεκτήματα για την κοινωνία με την χρήση της Τηλεργασίας..... | σελ.63 |
| Σχήμα 17: Μειονεκτήματα ως κυρίες ανησυχίες με την χρήση της τηλεργασίας..... | σελ.68 |
| Σχήμα 18: Ποσοστό % ηλεκτρονικών αγορών στην Ελλάδα από το 2010 ως το 2019..... | σελ.72 |

| | |
|--|---------|
| Σχήμα 19: Η Ελλάδα στη 19η θέση στην ΕΕ-27 στις ηλεκτρονικές αγορές..... | σελ.73 |
| Σχήμα 20: Ποσοστό% που κάνει χρήση του διαδικτύου αντίστοιχα πραγματοποιεί και ηλεκτρονικές αγορές..... | σελ.73 |
| Σχήμα 21: Διείσδυση τηλε-αγορών εν όψη πανδημίας..... | σελ.75 |
| Σχήμα 22: Γιατί προτιμούν τις online αγορές;..... | σελ.76 |
| Σχήμα 23: Σύγκριση παραγωγικότητας «υπαλλήλου γραφείου» με «τηλεεργαζόμενου»..... | σελ.78 |
| Σχήμα 24: % Ποσοστό εργαζόμενων γυναικών & ανδρών..... | σελ.93 |
| (Αμειβόμενη & μη αμειβόμενη εργασία, λεπτά/ημέρα, το τελευταίο διαθέσιμο έτος) | |
| Σχήμα 25: Γενικό Συμπέρασμα Ερευνών..... | σελ.119 |
| Σχήμα 26: Προοπτική ανάπτυξης τηλεργασίας..... | σελ.123 |

Συντομογραφίες

- Η.Π.Α: Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής
- Α.Μ.Ε.Α: Ατόμων με Αναπηρία
- Ε.Ε :Ευρωπαϊκή Ένωση
- Ε.ΣΗ.Ε.Α: Ένωσης Συντακτών Ημερήσιων Εφημερίδων Αθηνών
- KPMG: Klynveld Peat Marwick Goerdeler (Παγκόσμιος Οργανισμός Ανεξάρτητων Ελεγκτικών, Φορολογικών και Συμβουλευτικών Υπηρεσιών)
- ΚΕ.Π.Ε.Α./Γ.Σ.Ε.Ε.: Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων
- VPN: Virtual Private Network
- ΟΤΕ: Όμιλος Τηλεπικοινωνιών Ελλάδος
- ΕΓΣΣΕ: Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
- OECD: Organisation, Economic Co-operation and Development
- ΣΕΒ: Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών
- Π.Ο.Υ: Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας
- ΔΕΗ: Δημόσια Επιχείρηση Ηλεκτρισμού
- ΕΥΔΑΠ: Εταιρεία Ύδρευσης
- ΙΟΒΕ: Ίδρυμα Οικονομικών & Βιομηχανικών Ερευνών
- ΕΛΣΤΑΤ: Ελληνική Στατιστική Αρχή
- GR.E.C.A: Greek e-Commerce Association
- ELTRUN: Εργαστήριο Ηλεκτρονικού Εμπορίου Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών
- SHOT ANALYSIS : Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats
- ΔΟΕ:Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (International Labour Organization-ILO)
- ΓΣΕΕ: Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας
- VNC : Virtual Network Computing
- VPN: Virtual Private Network
- Eurofound: Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας
- ΕΣΠΤ: Ευρωπαϊκή Συμφωνία Πλαίσιο για την Τηλεργασία
- ΠΝΠ: Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου
- ΦΕΚ: Φύλλο Εφημερίδας της Κυβερνήσεως
- Π.Α.Δ.Α: Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής

Εισαγωγή

Τα τελευταία έτη η ραγδαία εξέλιξη των Τεχνολογιών, της Πληροφορίας και Επικοινωνίας επέδρασε καθοριστικά στην καθημερινότητα μας, ιδίως στον τομέα της απασχόλησης.

Μάλιστα, από το Μάρτιο του 2020 που μπήκαμε σε μια γενιά διαδοχικών μεταλλάξεων του Covid-19, το οποίο είχε ως άμεση συνέπεια την «εργαλειοποίηση» της **τηλεργασίας**, εισβάλλοντας απότομα και με έντονους ρυθμούς στις ζωές όλων μας με τρόπο τον οποίο μεταβάλλοντας τις σχέσεις εργοδοτών και εργαζομένων, τις ισορροπίες στην αγορά εργασίας καθώς και τις εσωτερικές δομές των επιχειρήσεων. Αυτό το νέο υβριδικό μοντέλο παροχής εξ 'αποστάσεως εργασίας, ήταν διαδεδομένο σε αρκετές περιοχές του πλανήτη και πριν την πανδημία, πλέον όμως εφαρμόστηκε σε αυτό το βαθμό ως απόρροια του Covid-19, για την αποφυγή της διασποράς και ως αναγκαιότητα για την κατά το δυνατόν μεγαλύτερη διασφάλιση της συνέχισης της επιχειρηματικής δραστηριότητας.

Η εν λόγω μετάβαση στο θεσμό της τηλεργασίας δηλαδή της δυνατότητας παροχής εργασίας από τον εργαζόμενο εξ αποστάσεως με τη χρήση τηλεπικοινωνιακών και τεχνολογικών μέσων, υφίσταται εδώ και πολλές δεκαετίες πριν και μάλιστα σε ορισμένους κλάδους το συγκεκριμένο μοντέλο ήταν αρκετά διαδεδομένο ήδη και προ πανδημίας. Αξίζει όμως να σημειωθεί ότι, η τηλεργασία απέκτησε τεράστια δυναμική κατά την περίοδο της πανδημίας, κατά συνέπεια δεν μπορεί να συγκριθεί με την προ υπάρχουσα διάδοσή της, τουλάχιστον στην ελληνική αγορά εργασίας, καθώς το ποσοστό των εργοδοτών που προσέφυγαν την περίοδο του κορωνοϊού βάσει μελετών σε αυτή, εκτινάχθηκε, από το 10% στο περίπου 80% των επιχειρήσεων μέσα σε λίγους μόνο μήνες (KPMG,2020-2021).

Γύρω από το ευρύτερο θέμα, οι λόγοι για τους οποίους έχει έρθει στην επιφάνεια και αναπτύσσεται το φαινόμενο της τηλεργασίας ποικίλουν. Ένας από αυτούς ήταν η βίαιη εισβολή της πανδημίας του Covid-19, η οποία αναγκαστικά άλλαξε τον παραδοσιακό τρόπο που εργαζόμασταν σε ένα πλέον σύγχρονο μοντέλο εργασίας την τηλεργασία. Ένας δεύτερος σημαντικός λόγος που προκύπτει, είναι η αποκατάσταση της φροντίδας των οικογενειακών μελών(π.χ εργαζόμενες μητέρες) αλλά και τυχόν ηλικιωμένων οικογενειακών εάν υφίστανται. Ένας τελευταίος άλλα εξίσου σημαντικός λόγος οποίος προκύπτει με την τηλεργασία, είναι ότι εξαλείφεται το φαινόμενο του κοινωνικού αποκλεισμού των ατόμων με ειδικές ανάγκες (π.χ άτομα με κινητικά προβλήματα, Α.Μ.Ε.Α), διότι τους δίνεται η δυνατότητα να εργαστούν και αυτοί για την επιβίωση τους.

Αξίζει να σημειωθεί ότι μέχρι και το 2020, παρατηρείται να μην υπάρχει συστηματική καταγραφή για την εφαρμογή της τηλεργασίας, διότι μέχρι τότε δεν είχε καταστεί ιδιαίτερα διαδεδομένη μορφή απασχόλησης. Πέραν τούτου, όμως με το ξέσπασμα της πανδημίας του Covid-19, διεξήχθη Έρευνα από το Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής το 2021 σχετικά με την διάδοση της εξ αποστάσεως εργασίας στην Ελλάδα, η οποία είχε σαν συμπέρασμα ότι οι εργαζόμενοι δείχνουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον για αυτή την νέα μορφή απασχόλησης, καθώς θα βελτιώσει την απασχόληση τους σε καθημερινή βάση(Π.Α.Δ.Α, Γλαμπεδάκης Μ.,2021). Μια άλλη πιο πρόσφατη σημαντική ερευνά η οποία διεξήχθη από την Κ.Ρ.Μ.Γ το 2021 σχετικά με την αναγκαστική τηλεργασία λόγω της υγειονομικής κρίσης στην χώρα μας είχε ακριβώς την ίδια θετική αποδοχή από το 90% των Ελλήνων απασχολουμένων, καθώς και ένα 70% θέλει να καθιερωθεί η τηλεργασία και μετά το τέλος της πανδημίας. Συνεπώς, ο σκοπός της παρούσας διπλωματικής είναι μέσα από μια θεωρητική προσέγγιση, βιβλιογραφική επισκόπηση να προσπαθήσει να απαντήσει, κατά πόσο η τηλεργασία εν όψη της πανδημίας κατέστη αποτελεσματική και παραγωγική παρουσιάζοντας μια σειρά θετικών και αρνητικών προκλήσεων τόσο για τις επιχειρήσεις όσο και για τους εργαζομένους.

Στο πρώτο κεφάλαιο αναλύεται η έννοια της τηλεργασίας, η οποία θεωρείται σε μεγάλο βαθμό, ως μια σύγχρονη ευέλικτη μορφή απασχόλησης, θα γίνει αναφορά της ιστορικής αναδρομής της τηλεργασίας παλαιότερα έως και σήμερα που είναι ακόμα σε εξέλιξη η πανδημία. Στο ίδιο κεφάλαιο θα παρουσιάσουμε του τύπους, τις μορφές και τις ευέλικτες μορφές της τηλεργασίας, καθώς συγχρόνως και την μετάβαση στην τηλεργασία και το μοντέλο εφαρμογής της. Στο δεύτερο κεφάλαιο θα γίνει αναφορά στην συμβολή της τεχνολογίας στην τηλεργασία. Στη συνέχεια, στο τρίτο κεφάλαιο θα γίνει αναφορά στην τηλεργασία στον Ελλαδικό χώρο κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid-19 καθώς και σε Ευρωπαϊκό επίπεδο. Στο τέταρτο κεφάλαιο μέσα από την παρουσίαση των πλεονεκτημάτων για τις επιχειρήσεις, εργοδότες και το κοινωνικό σύνολο, αντίστοιχα και μειονεκτημάτων από την χρήση της τηλεργασίας. Εν συνέχεια, στο πέμπτο κεφάλαιο παρουσιάζονται οι θετικές προκλήσεις από την χρήση της τηλεργασίας. Αντίστοιχα στο έκτο κεφάλαιο αναλύονται μια σειρά αρνητικών προκλήσεων τόσο για τις επιχειρήσεις όσο και για τους απασχολούμενους. Εν συνέχεια, στο έβδομο κεφάλαιο παρουσιάζονται μια σειρά από δευτερογενή ευρήματα για την τηλεργασία. Τέλος, στο όγδοο κεφάλαιο παρατίθενται μια σύνθεση συμπερασμάτων και προτάσεων για την βελτίωση της τηλεργασίας.

Συνολικά μέσα από μία ανάλυση δευτερογενών στοιχείων επιχειρείται η παρουσίαση του νέου εργασιακού τοπίου της τηλεργασίας, έτσι ώστε να αντιμετωπιστούν οι προκλήσεις που εμφανίζονται ολοένα και περισσότερο με μεγαλύτερη ένταση. Τέλος, με την ελπίδα τα συμπεράσματα μας, να αποτελέσουν την βάση και για άλλους ερευνητές προκειμένου να εξελίξουν την μελέτη επί του θέματος.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο

Ο ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΟΣ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ

1.1 Η έννοια της τηλεργασίας

Ο όρος της τηλεργασίας πλαισιώνεται από μια πληθώρα ορισμών, συνυφασμένος με την εκάστοτε χρήση και λειτουργία της, σε κάθε περίπτωση. Ωστόσο, ένας γενικός ορισμός της έννοιας «**τηλεργασίας**» ή εργασίας από απόσταση, θα μπορούσε να αποδοθεί σαν την μορφή εργασίας κατά την οποία οι εργαζόμενοι έχουν τη δυνατότητα να εργάζονται από απόσταση, παρέχοντας τις υπηρεσίες τους μακριά από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη ή συγκεκριμένης τοποθεσίας, χρησιμοποιώντας σύγχρονα τεχνολογικά και τηλεπικοινωνιακά μέσα πληροφορικής όπως διαδίκτυο, δίκτυα, φορητούς υπολογιστές και κινητά τηλέφωνα. Η χρήση της εξ 'αποστάσεως εργασίας προσφέρει στους εργαζομένους μέγιστη ευελιξία όπου και όταν εργάζονται καθώς επίσης έχει αναδυθεί στο πλαίσιο των εξελίξεων που συντελούνται στον κόσμο της εργασίας και της οικονομίας, όπως η ψηφιοποίηση, η ελαστικοποίηση της αγοράς εργασίας, η αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας και ο παγκόσμιος ανταγωνισμός (Eurofound,2020).

Ταυτόχρονα, υπάρχουν αρκετοί ορισμοί που έχουν αποδοθεί ανά τα χρονικά διαστήματα για να περιγράψουν αυτό το νέο υβριδικό μοντέλο εξ 'αποστάσεως εργασίας εκ των οποίων οι πιο βασικοί είναι οι παρακάτω:

- Με τον όρο «**τηλεργασία**» θεωρείται κάθε μορφή απασχόλησης κατά την οποία ο κάθε τηλεεργαζόμενος από την οικεία του ή από φυσικό περιβάλλον της επιλογής του φέρνει εις πέρας το έργο που του ανατέθηκε, μέσω των δυνατοτήτων της πληροφορικής και των τηλεπικοινωνιών (Gray et. Al., 1993).
- Ένας δεύτερος ορισμός της «**τηλεργασίας**» θεωρείται η μετάβαση της γεωγραφικής τοποθεσίας της εργασίας, χρησιμοποιώντας υπολογιστές και τηλεπικοινωνιακά μέσα (Βλασσόπουλος, 2005).
- Ένας επιπλέον ορισμός έρχεται να προστεθεί για την «**τηλεργασία**», καθώς θα μπορούσε να οριστεί σαν μια ευέλικτη μορφή εργασίας μέσω νέων πρακτικών

εργασίας με ευέλικτο ωράριο, ευελιξία του τόπου εργασίας καθώς επίσης και ευελιξία εργασιακών συμβάσεων ανάμεσα στον εργοδότη και τον εργαζόμενο (Sullivan, 2003).

- Ένα τελευταίος ορισμός της «τηλεργασίας» θα μπορούσε να χαρακτηριστεί από την διεκπεραίωση της εργασίας σε ανεξάρτητη τοποθεσία από τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης, την ευελιξία του ωράριο καθώς επίσης και τον εθελοντικό της χαρακτήρα. Μάλιστα, πλέον ο τηλεεργαζόμενος είναι περισσότερο ανεξάρτητος, και μπορεί να οργανώνει τόσο τον χρόνο όσο και τον τόπο εργασίας του (Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, 2003).

Στα ακόλουθα σχήματα (Σχήμα 1), (Σχήμα 2) αποδίδετε η απασχόληση των εργαζομένων με τον παραδοσιακό τρόπο καθώς και στον σύγχρονο τρόπο («τηλεργασία»):

Σχήμα 1: Παραδοσιακός τρόπος εργασίας



Πηγή: Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, 2003

Σχήμα 2: Σύγχρονος τρόπος εργασίας (τηλεργασία)



Πηγή: Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας,2003

Το συμπέρασμα το οποίο προκύπτει από τα προαναφερθέντα σχήματα είναι ότι ο τηλεργαζόμενος αναπτύσσει ικανότητες διαχείρισης καθώς με το σύγχρονο τρόπο εργασίας η σχέση εργαζόμενου και εργοδότη καταρρίπτεται και εξελίσσεται πλέον σε μια σχέση συνεργασίας (Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας,2003).

Εντούτοις, όπως παρατηρείται συγκρίνοντας τον παραδοσιακό τρόπο με τον σύγχρονο είναι ότι με την τηλεργασία (σύγχρονος τρόπος απασχόλησης) πλέον αλλάζουν οι εργασιακές σχέσεις και οι ηγετικές θέσεις, καθώς η ιεραρχική δομή γίνεται πιο επίπεδη, και η μεταξύ τους επικοινωνία περισσότερο οριζόντια. Ωστόσο, για να λειτουργήσει αυτή η συγκεκριμένη ιεραρχική δομή θα πρέπει να υπάρχει αμοιβαία εμπιστοσύνη μεταξύ εργοδότη και τηλεργαζομένου. Ως εκ τούτου, παρατηρείται η κατάργηση της ηγετικής στάσης του εργοδότη, μετατρέποντας τον, σε συνάδελφο, πελάτη και manager, αυτό

σαφώς ενέχει στη μείωση της καθημερινής τριβής και στη βελτίωση των σχέσεων μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών οι οποίοι πλέον μπορούν να διαχειρίζονται την εταιρεία πιο οργανωμένα (Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας,2003).

Καταληκτικά, πλέον με την εξ αποστάσεως απασχόληση αλλάζει και ο τρόπος αμοιβής και ο χρόνος εργασίας του τηλεργαζόμενου, καθώς οι οργανωτικές μονάδες είναι πιο αυτόνομες και ανεξάρτητες. Ως εκ τούτου, με την τηλεργασία ο έλεγχος της αποτελεσματικότητας και παραγωγικότητάς του τηλεργαζόμενου από τον manager είναι δυσκολότερος και οι ομάδες απασχόλησης που αναπτύσσονται για τη εκτέλεση ενός έργου ή ενός project ίσως να παρουσιάζουν αδυναμία να συνεργαστούν (Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας,2003).

1.2 Ιστορική αναδρομή της τηλεργασίας

Το φαινόμενο της τηλεργασίας πρωτοεμφανίζεται δεκαετίες πριν στις Η.Π.Α, οι οποίες αποτελούν μέχρι και σήμερα παγκόσμιο πόλο ανάπτυξης της τεχνολογίας και συγκεκριμένα των τηλεπικοινωνιών. Αφορμή ήταν τότε το ξέσπασμα της πετρελαϊκής το 1970, όπου οι τηλεπικοινωνίες διείσδυσαν στην κοινωνία των Η.Π.Α. (Allen, Golden and Shockley, 2015). Αναμφίβολα, η Αμερική θεωρούνται η κοιτίδα πολλών σημαντικών τεχνολογικών επιτευγμάτων. Αναλυτικότερα μετά το πέρας του Β' Παγκοσμίου πολέμου η εξ' αποστάσεως εργασία ήταν σε πρώιμο στάδιο, αν μπορούσε να θεωρηθεί την τότε εποχή με τη μορφή της εργασίας στο σπίτι διαφόρων επαγγελματιών, όπως αρτοποιοί, μοδίστρες, τσαγκάρηδες, αγγειοπλάστες, υφαντές, ζυθοποιοί, σιδηρουργοί. Αντίστοιχα συνέβαινε και κατά τα Μεσαιωνικά χρόνια, όπου τότε ασκούνταν τα παραδοσιακά επαγγέλματα και μπορούσαν να εργάζονται στο σπίτι, είτε άντρες είτε γυναίκες, χωρίς να υπάρχει κάποια διάκριση στο φύλο. Ωστόσο, μερικούς αιώνες αργότερα, συγκεκριμένα κατά τη βιομηχανική επανάσταση (1760 – 1840), το έναυσμα δόθηκε από τα ισχυρά κοινωνικά κινήματα για εργασία εκτός σπιτιού. Στις αρχές του 19ου αιώνα, τα πρώτα σύγχρονα γραφεία των επιχειρήσεων και των οργανισμών ξεκίνησαν να εμφανίζονται στις. Αξίζει να σημειωθεί ότι, το 1926, η πρωτοποριακή εταιρεία «Ford Motor Companies» υιοθέτησε την πενήμερη εργασία, με 40 ώρες εβδομαδιαίως εργασία.

Εν συνέχεια, μετά το τέλος του Β' Παγκοσμίου Πολέμου, το γυναικείο φύλο αλλάζει τα δεδομένα και αποκτά ένα πιο δυναμικό ρόλο στην αγορά εργασίας. Πλέον, πολλές

γυναίκες απέκτησαν εργασιακή εμπειρία και προσόντα, αφού κατά τη διάρκεια του πολέμου, είχαν αναλάβει τα καθήκοντα των ανδρών λόγω του ότι εκείνοι είχαν σταλεί στον πόλεμο. Όταν όμως επέστρεψαν οι άνδρες από το πόλεμο, η επιστροφή της νοικοκυράς στο σπίτι συνέβαλε στην εφαρμογή της εξ αποστάσεως εργασίας. Δεδομένου την τότε εποχή, οι περισσότερες γυναίκες ασχολήθηκαν με τη διαφήμιση και το μάρκετινγκ. Το έναυσμα δόθηκε από την γνωστή σε όλους μας εταιρεία «Tupperware», όπου ακόμα μέχρι και σήμερα οι γυναίκες εργάζονται από το σπίτι με διάφορες επιδείξεις προώθησης προϊόντων, ήταν μια από τις πρώτες εταιρείες που επωφελήθηκαν οι γυναίκες και εφάρμοσαν την πολιτική της εργασίας από το σπίτι.

Αξίζει να σημειωθεί ότι κατά τη δεκαετία του 1970, η εξ' αποστάσεως εργασία άρχισε να αποκτά ιδιαίτερο ενδιαφέρον. Μάλιστα τότε, ο όρος «τηλεργασία» χρησιμοποιήθηκε για να δηλώσει την εργασία μακριά από το γραφείο, χρησιμοποιώντας κυρίως την τηλεφωνική επικοινωνία ως υποκατάστατο της φυσικής παρουσίας ενός εργαζομένου στα γραφεία μιας εταιρείας.

Γύρο από την ευρύτερη ιστορική αναδρομή της τηλεργασίας όπως έχει προαναφερθεί, στην Αμερική η τηλεργασία εισήχθη πολύ νωρίτερα από ότι σε ολόκληρη την Ευρώπη. Μια άλλη αναφορά εξίσου σημαντική, σχετικά με την ιστορική αναδρομή της τηλεργασίας προσδίδετε ότι στις Η.Π.Α χρησιμοποιήθηκε η ορολογία του «telecommuting» ενώ στα κράτη της Ευρώπης ο όρος «teleworking». Περαιτέρω, για την έννοια της τηλεργασίας προσδιορίζεται ότι συναντάται για πρώτη φορά στον Ευρωπαϊκό χώρο στις Σκανδιναβικές χώρες, με τον όρο «telecottage» καθώς το πρώτο εμφανίστηκε στην Σουηδία το 1985. Η έννοια «telecottages» αναφέρεται σε μικρές ξύλινες καλύβες, παλιά σχολεία ή άλλα υπαίθρια κτίρια τα οποία ήταν εξοπλισμένα με τα απαραίτητα εργαλεία για την άσκηση της τηλεργασίας, καθώς ήταν εγκατεστημένα σε άγονες και απομακρυσμένες περιοχές, με σκοπό την οικονομική ανάπτυξη της περιοχής. Ωστόσο, αυτά τα «κέντρα τηλεργασίας», αποτελούσαν χώρους στους οποίους συγκεντρώνονταν οι υπάλληλοι επιχειρήσεων ή ανεξάρτητοι επαγγελματίες. Σιγά σιγά την δεκαετία του '90 άρχισε να υιοθετείτε η τηλεργασία από σημαντικό αριθμό επιχειρήσεων, διότι αυξάνει το κλίμα ανταγωνιστικότητας μεταξύ τους, καθώς επίσης συμβάλει στην αναγέννηση της εργασιακής κουλτούρας. Συγκεκριμένα η τηλεργασία επινοήθηκε το 1973 από τον Jack Nilles, ερευνητής στο πανεπιστήμιο της Ν. Καλιφόρνιας, ο οποίος αποκαλείται από πολλούς ο «εφευρέτης» της τηλεργασίας και των τηλεπικοινωνιών. Ως εκ τούτου, το 1973 εφαρμόστηκε το πρώτο του επίτευγμα στον κλάδο της τηλεργασίας,

το οποίο στέφθηκε με επιτυχία. Μάλιστα, από εκεί και έπειτα, άνοιξε «ο ασκός του Αιόλου» για την υλοποίηση και άλλων εφαρμογών με κύριους φορείς τα Πανεπιστήμια, το Δημόσιο καθώς και τον Ιδιωτικό τομέα (Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, 2003, Nilles J, 1975)

Εν συνεχεία, ο J.Nilles το 1976 ανέλυσε τα θετικά και τα αρνητικά της τηλεργασίας, αναφερόμενος στο ανθρώπινο και οικονομικό κόστος, συγκρίνοντας τα πλεονεκτήματα μεταξύ της δια ζώσης με την εκ περιτροπή απασχόληση περιλαμβάνοντας την φυσική με την απομακρυσμένη εργασία (Nilles J, 1976). Ωστόσο, η συζήτηση για την τηλεργασία επικεντρώθηκε και στα προβλήματα μετακίνησης των απασχολούμενων στις πόλεις (Jackson and Wielen, 1998).

Εκείνο περίπου το τότε χρονικό διάστημα, συγκεκριμένα το 1976, κυκλοφόρησε το βιβλίο του του J.Nilles «The Telecommunications Transportation Trade-off». Ο Nilles εκείνη την εποχή εργαζόταν πάνω στα συστήματα επικοινωνίας της NASA, δικαίως θεωρείται ο πατέρας της «σύγχρονης τηλεργασίας» (Reynolds, 2021).

Ταυτόχρονα, τα τέλη της δεκαετίας του '70, η γνωστή σε όλους μας εταιρεία «IBM» επέτρεψε σε πέντε από τους υπαλλήλους της να εργαστούν με τηλεργασία από τον σπίτι τους, μάλιστα αυτό διεξήχθη στα πλαίσια ενός πειράματος. Ωστόσο, το 1983 ένα μεγάλο πλήθος υπάλληλων ακολούθησε αυτό το φαινόμενο της εξ αποστάσεως εργασίας και 2.000 υπάλληλοι της συγκεκριμένης εταιρείας πλέον εργαζόντουσαν από το σπίτι τους. Στην τότε δεκαετία του 1980, το ενδιαφέρον για την τηλεργασία συνέχισε να αυξάνεται, τόσο μεταξύ των εργοδοτών, όσο και των εργαζομένων, των εργατικών κινημάτων αλλά και του κλάδου των τηλεπικοινωνιών (Nilles, 1975).

Αξίζει να επισημανθεί στην παρούσα μελέτη, στα τέλη της δεκαετίας του '80, ο Huws οποίος και αυτός θεωρήθηκε άλλος ένας μετέπειτα πατέρας της τηλεργασίας, καθώς παρατήρησε ότι στον τομέα της τηλεργασίας δεν περιλαμβάνονται οι απασχολούμενοι οι οποίοι προέρχονται από τα επαγγέλματα όπως ήταν ερευνητές, ελεύθεροι επαγγελματίες, αρχιτέκτονες και δημοσιογράφοι, καθώς και αυτοί εργάζονται κατ' οίκων χρησιμοποιώντας τους Η/Υ και τα δίκτυα (Jackson and Wielen, 1998).

Έχει παρατηρηθεί τα τελευταία χρονιά η ταχεία εξάπλωση και ώθηση της τηλεργασίας, η οποία επί σειρά ετών δεν ήταν τόσο ανεπτυγμένη στα κράτη-μέλη της Ε.Ε.. Ωστόσο από το 1994, παρατηρείται μια αυξητική τάση υιοθέτησής της, αφενός λόγω της ραγδαίας εξάπλωσης της τεχνολογίας συνδυάζοντας τον διεθνή ανταγωνισμό και αφετέρου λόγω της Ευρωπαϊκής Συμφωνίας-Πλαίσιο του 1994. Εντούτοις, με την εν λόγω συμφωνία,

τέθηκαν γενικοί κανόνες για τους απασχολούμενους όπως είναι η προστασία των δικαιωμάτων τους, καθώς και οι προκλήσεις που δημιουργούνται από τις νέες τεχνολογίες (ΟΚΕ, 2020).

Μάλιστα από το 1995 δόθηκε έμφαση από τα κράτη μέλη της Ε.Ε., όσο αφορά τον τομέα της απασχόλησης για την δημιουργία κατάλληλων υποδομών που θα βοηθήσουν στην προώθηση ευέλικτης εργασιακής απασχόλησης καθώς επίσης και στην προσαρμογή που θα απαιτηθεί προκειμένου να ενταχθεί η τηλεργασία. Εντούτοις, η πολιτική αυτή της Ε.Ε. υποστηρίχθηκε, κυρίως μέσα από προγράμματα απασχόλησης με τηλεργασία που εφαρμοστήκαν από τις επιχειρήσεις καθώς επίσης και από κοινοτικές πρωτοβουλίες. Τέλος, στην Ελλάδα η τηλεργασία προωθήθηκε μέσω του Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης το 2000-2006 συγκεκριμένα από το επιχειρησιακό πρόγραμμα «Ανάπτυξη και Απασχόληση στην ψηφιακή Οικονομία» (Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, 2003).

1.3 Κατηγορίες τηλεργασίας

Η εξ αποστάσεως απασχόληση σαν μια σύγχρονη μορφή εργασίας διακρίνεται σε 5 βασικά είδη (Gray et. Al., 1993):

1. Την **πολύ-τοποθεσιακή τηλεργασία**, όπου ο υπάλληλος θα μπορεί να απασχοληθεί με φυσική παρουσία στο γραφείο αλλά και από το σπίτι του.
2. Την **τηλεργασία στο σπίτι**, όπου ο υπάλληλος εργάζεται επί το πλείστον κατ'οίκον.
3. Την **ελεύθερη τηλεργασία**, όπου ο υπάλληλος εργάζεται αποκλειστικά από το σπίτι και έχει ένα πιο χαλαρό ωράριο.
4. Την **κινούμενη τηλεργασία**, όπου ο υπάλληλος έχει την δυνατότητα να τηλεργαστεί με την παραδεισιακή μορφή κινούμενης εργασίας όπως για παράδειγμα οι επισκέπτες υγείας.
5. Την **απομακρυσμένη τηλεργασία**, όπου ο υπάλληλος απασχολείται μέσω τηλεργασίας από την οικία του ενώ βρίσκεται σε κάποια άλλη γεωγραφική περιοχή εκτός του φυσικού περιβάλλοντος της επιχείρησης στην οποία απασχολείται.

Η τηλεργασία αποτελεί μια σύγχρονη μορφή απασχόλησης η οποία υιοθετήθηκε από τις περισσότερες επιχειρήσεις ιδίως με την έξαρση της υγειονομικής κρίσης καθώς πλέον αρκετοί εργαζόμενοι την εφαρμόζουν στην επαγγελματική τους πορεία. Αυτό που διαφοροποιεί και χαρακτηρίζει την τηλεργασία από την συνηθισμένη μορφή εργασίας είναι το γεγονός ότι δεν προσδιορίζει τον τρόπο (άλλωστε γι' αυτό το τηλε.) αλλά αφήνει ελεύθερη την επιλογή του τόπου και του τρόπου εκτέλεσης της εργασίας. Έτσι λοιπόν η τηλεργασία διακρίνεται στους εξής τύπους με κριτήριο:

α) την τοποθεσία εκτέλεσης της τηλεργασίας και β) το χρονικό κριτήριο μερικής ή πλήρους απασχόλησης της τηλεργασίας.

1.3.1 Τοποθεσία εκτέλεσης τηλεργασίας

Βασικό κριτήριο αποτελεί η **τοποθεσία**, από την οποία πραγματοποιείται και παρέχεται η τηλεργασία και η οποία διακρίνεται στις παρακάτω κύριες μορφές (Ληξουριώτης, 1998, Υπουργείο Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας, 2004):

- **Η Κατ' οίκον εργασία (home-based teleworking)**

Μία από τις πιο βασικές αλλά και πιο συνηθισμένη μορφή τηλεργασίας είναι η κατ' οίκον τηλεργασία ο τηλεργαζόμενος μπορεί να παρέχει την εργασία του από την κατοικία του. Ωστόσο, απαραίτητη προϋπόθεση θα πρέπει ένας χώρος του σπιτιού να μπορεί να μετατραπεί σαν γραφείο επιχείρησης και πάντα με τον κατάλληλο εξοπλισμό και τη απαραίτητη τηλεπικοινωνιακή υποδομή(υπολογιστή, μόντεμ, λογισμικό κτλ.)

- **Η Νομαδική τηλεργασία (mobile teleworking)**

Μια επιπλέον πολύ συνηθισμένη μορφή τηλεργασίας είναι η μετακινούμενη, όταν δηλαδή ο εργαζόμενος μετακινείται παρέχοντας την εργασία του. Ωστόσο, η τοποθεσία εργασίας μπορεί να είναι ο προσωρινός τόπος διαμονής, όπως για παράδειγμα ένα ξενοδοχείο, μια καφετέρια, τα μέσα μεταφοράς, ένα πάρκο και ένας χώρος εγκατάστασης των πελατών κτλ. Μάλιστα, η σημαντική ανάπτυξη της τεχνολογίας αλλά και συγκεκριμένα των τηλεπικοινωνιακών παροχών έχει σαφώς συμβάλλει αρκετά στη χρήση κινητών τηλεφώνων, τάμπλετ αλλά και άλλων φορητών συσκευών. Ενδείκνυται για τη νομαδική τηλεργασία που σχετίζεται με εργαζομένους των οποίων η φύση της εργασίας τους χαρακτηρίζεται από συνεχείς μετακινήσεις. Λόγω των δυνατοτήτων που

τους παρέχουν τα τηλεπικοινωνιακά μέσα μπορούν να συνδέονται με τις επιχειρήσεις που χρησιμοποιούν τις υπηρεσίες τους όπως για παράδειγμα συμβαίνει με τους αντιπροσώπους πωλήσεων, τους επιθεωρητές, και τους επισκέπτες υγείας κτλ.

- **Τα Δορυφορικά κέντρα (*mobile teleworking*)**

Με αυτήν την μορφή τηλεργασίας μπορεί να απασχοληθεί ένα εργαζόμενος μέσω δορυφορικών κέντρων και στις εγκαταστάσεις που φυσικά ανήκουν στην ίδια επιχείρηση, αλλά είναι ανεξάρτητες από τις υπόλοιπες εγκαταστάσεις της. Τονίζεται δε, ότι τα τηλεπικοινωνιακά αυτά κέντρα συνήθως έχουν εγκατασταθεί κοντά στις οικίες των εργαζόμενων.

- **Τα Κέντρα τηλεργασίας (*telework centers*)**

Μια επιπλέον μορφή τηλεργασίας που παρέχεται είναι τα κέντρα τηλεργασίας στα οποία συγκεντρώνεται ηλεκτρονικός εξοπλισμός που τους χρησιμοποιούν διάφοροι χρήστες. Ουσιαστικά, οι τηλεεργαζόμενοι μπορεί να είναι υπάλληλοι διαφόρων επιχειρήσεων ιδίως μικρών που δεν θα μπορούσαν, η καθεμιά χωριστά, να ανταπεξέλθουν στο κόστος μιας τέτοιας επένδυσης, ή ανεξάρτητοι μεταξύ τους επαγγελματίες. Αξίζει να σημειωθεί ότι τα κέντρα τηλεργασίας βρίσκονται συνήθως πιο κοντά στον τόπο διαμονής του τηλεεργαζόμενου παρά στα γραφεία μιας εταιρείας.

- **Τα Τηλεσπίτια (*Telecottages*)**

Τα Τηλεσπίτια αποτελούν μια μορφή κέντρων τηλεργασίας που είναι συνήθως εγκατεστημένα σε άγονες και απομακρυσμένες περιοχές και αποτελούν κρατική πρωτοβουλία για την οικονομική αναγέννηση της υπαίθρου. Πρόκειται για ξύλινες καλύβες, μικρά σπίτια, παλιά σχολεία ή άλλα κτίρια της υπαίθρου τα οποία είναι εξοπλισμένα με τα απαραίτητα εργαλεία της τηλεργασίας. Η συγκεκριμένη μορφή τηλεργασίας προέρχεται από τις Σκανδιναβικές χώρες. Ωστόσο, η ραγδαία εξάπλωσή τους από τις αρχές του 1980 έχει σαν αποτέλεσμα να υπάρχουν πάνω από 500 τηλεσπίτια σε όλη την Ευρώπη. Απώτερος σκοπός τους είναι να δώσουν ώθηση στην οικονομία κάθε τόπου με το να βοηθούν τις νεότερες γενιές να έχουν εργασία είτε σε διάφορες τοπικές επιχειρήσεις, είτε μέσω τηλεργασίας σε απομακρυσμένους εργοδοτικούς φορείς εκπαιδεύοντάς τους πως να χρησιμοποιούν τις νέες τεχνολογίες πληροφορικής και τηλεπικοινωνιών. Επιπλέον, δίνουν την ευκαιρία στις ήδη υπάρχουσες επιχειρήσεις και

τοπικούς οργανισμούς να έχουν πρόσβαση σε υψηλότερων τεχνολογικών προδιαγραφών εξοπλισμό.

- **Τα Τηλεχωριά (*Televillages*)**

Μια άλλη επιπλέον μορφή τηλεργασίας είναι τα τηλεχωριά, τα οποία αποτελούν μια πιο σύγχρονη μορφή τηλεσπιτιών και έχουν να κάνουν με έναν πιο σύγχρονο τρόπο ζωής. Η εξελιγμένη εικόνα τους απαιτεί ολόκληρα χωριά τα οποία είναι εξοπλισμένα με το κατάλληλο τεχνολογικό εξοπλισμό. Τα χωριά απαρτίζονται από διάφορα σπίτια που είναι όλα διασυνδεδεμένα ώστε να έχουν πρόσβαση στο δίκτυο του τηλεχωριού και να μπορούν να επικοινωνούν μεταξύ τους αλλά και με άλλα τηλεχωριά ή βάσεις. Ωστόσο, τα τηλεχωριά είχαν σπουδαία ανάπτυξη για την κάλυψη των αναγκών ατόμων, που επιλέγουν ένα διαφορετικό τρόπο απασχόλησης συνδυάζοντας δηλαδή τη ζωή στην επαρχία με τις σύγχρονες λεωφόρους των τηλεπληροφοριών, για παράδειγμα τέτοια τηλεχωριά ήδη λειτουργούν έξω από την Ουαλία και τη Σκωτία.

- **Εκτός συνόρων τηλεργασία (*offshore teleworking*)**

Εν συνεχεία, μια άλλη μορφή τηλεργασίας είναι η εκτός συνόρων τηλεργασία, η οποία συνιστά ένα είδος εργολαβίας των επιχειρήσεων του τριτογενούς τομέα. Αυτή η μορφή αναπτύσσεται κυρίως σε χώρες με φθηνό εργατικό δυναμικό, καθώς συνήθως απαιτείται χαμηλό κόστος, όπως συμβαίνει για παράδειγμα στις αναπτυσσόμενες χώρες της Αφρικής και της Ασίας.

- **Networking**

Μια εξίσου σημαντική μορφή τηλεργασίας αποτελεί την μορφή networking, δηλαδή «κοινοτήτων on-line» όπου ο τηλεργαζόμενος βρίσκεται δικτυωμένος με άλλους τηλεργαζόμενους και επικοινωνούν μεταξύ τους ηλεκτρονικά. Ουσιαστικά, αποτελούνται από ομάδες εργαζομένων οι οποίοι χρησιμοποιώντας ηλεκτρονικά συστήματα σύσκεψης εργάζονται πάνω στο ίδιο αντικείμενο έρευνας, ανταλλάσσοντας μηνύματα και καταγράφοντας αδιάκοπα το περιεχόμενο των συσκέψεων αυτών.

- **On-line και off-line τηλεργασία**

Μια άλλη εξίσου σημαντική μορφή τηλεργασίας η οποία διακρίνεται σε on-line και off-line τηλεργασία, ανάλογα δηλαδή με τον τρόπο σύνδεσης του τηλεργαζόμενου με την

επιχείρηση. Στην περίπτωση της on-line τηλεργασίας, ο εργαζόμενος είναι μόνιμα συνδεδεμένος με το δίκτυο του εργοδότη του μέσω πλατφόρμας που επιτρέπει την ανταλλαγή πληροφοριών σε πραγματικό χρόνο. Ο εργαζόμενος είναι στην άμεση διάθεση της κεντρικής επιχείρησης από την οποία μπορεί να λάβει άμεσα εντολές και να ελεγχθεί από τον εργοδότη μέσω των τεχνολογικών μέσων. Γι' αυτό το λόγο η on-line τηλεργασία έχει περισσότερα χαρακτηριστικά της εξαρτημένης σχέσης εργασίας, συγκριτικά με τις υπόλοιπες μορφές. Στην περίπτωση της off-line τηλεργασίας, ο εργαζόμενος έχει μεγαλύτερη ευελιξία ως προς την οργάνωση του χρόνου εργασίας του αφού δεν είναι μόνιμα συνδεδεμένος με το δίκτυο του εργοδότη αλλά συνδέεται μόνο όταν αυτό είναι απαραίτητο. Τονίζεται δε, αυτό το είδος τηλεργασίας χρησιμοποιείται από προγραμματιστές, ερευνητές και τα υψηλόβαθμα στελέχη των επιχειρήσεων.

- **Η Σταθερή, εναλλασσόμενη και συμπληρωματική τηλεργασία**

Η Σταθερή τηλεργασία είναι όταν ο τηλεεργαζόμενος απασχολείται στην οικία του και καλύπτει το μεγαλύτερο μέρος του εργασιακού του χρόνου εκεί, περίπου δηλαδή το 90%. Η συγκεκριμένη μορφή τηλεργασίας, απομονώνει τον τηλεεργαζόμενο πιο πολύ από τις υπόλοιπες μορφές, διότι η εργασία του απορροφά περισσότερο χρόνο και μετατρέπει το σπίτι του σε εργασιακό χώρο χωρίς πλέον να έχει ελεύθερο χρόνο αλλά και προσωπική ζωή. Ωστόσο, στην μορφή της εναλλασσόμενης τηλεργασίας ο τηλεεργαζόμενος απασχολείται στο σπίτι του μια ημέρα την εβδομάδα περίπου, δηλαδή το 10% από τον χρόνο εργασίας του και το υπόλοιπο στα γραφεία της επιχείρησης.

Τέλος, μια άλλη μορφή είναι η Συμπληρωματική τηλεργασία η οποία είναι η εργασία που πραγματοποιείται στην οικία του τηλεεργαζομένου μέσω τηλεπικοινωνιακών μέσων και σε πολύ μικρό ποσοστό, περίπου του 10% και για λιγότερο από μια ημέρα την εβδομάδα (Morgan, 2004).

1.3.2 Τηλεργασία μερικής ή πλήρους απασχόλησης

Ιδιαίτερη μνεία θα πρέπει να γίνει, στο χρονικό κριτήριο που εργάζεται ο εργαζόμενος με τηλεργασία και μπορεί να είναι **μερικής ή πλήρους απασχόλησης**. Αυτό σαφώς καθορίζεται από τη σχέση εργασίας μεταξύ εργοδότη και τηλεεργαζόμενου, διότι ο τηλεεργαζόμενος μπορεί με βάση τις παρεχόμενες υπηρεσίες απασχόλησης του, να έχει σχέση εξαρτημένης εργασίας ή να είναι ελεύθερος επαγγελματίας. Με βάση λοιπόν το

χρονικό κριτήριο διακρίνονται οι εξής μορφές (Ληξουριώτης ,1998, Υπουργείο Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας, 2004):

i. Ατομική ή ομαδική τηλεργασία

Σύμφωνα με αυτή την μορφή η τηλεργασία διακρίνεται σε ατομική ή ομαδική. Η ατομική είναι η τηλεργασία στην οποία ο τηλεργαζόμενος απασχολείται μόνος χωρίς κάποια επαφή με συνάδελφους και χωρίς να έχει τοπική ή ηλεκτρονική επαφή μαζί του, ενώ στην ομαδική τηλεργασία υπάρχει μεγαλύτερος αριθμός τηλεργαζομένων που συνεργάζονται μεταξύ τους για τον κοινό στόχο της ίδιας επιχείρησης.

ii. Μικτή τηλεργασία

Μια επιπλέον μορφή είναι η μικτή μορφή τηλεργασίας, όπου αφορά τον συνδυασμό τηλεργασίας στο σπίτι αλλά και κινούμενης τηλεργασίας, οι οποίες μάλιστα συνεχώς εξελίσσονται και αυξάνονται. Σύμφωνα με το κύριο χαρακτηριστικό των μικτών μορφών τηλεργασίας είναι ότι μπορούν να προσαρμόζονται ευκολά στα δεδομένα της επιχείρησης ώστε να ικανοποιούν τις συνεχώς μεταβαλλόμενες ανάγκες της κάθε επιχείρησης αλλά και του απασχολούμενου.

iii. Μοίρασμα Εργασίας-Job sharing

Τέλος, μια άλλη μορφή τηλεργασίας είναι της προσωρινής εργασίας η οποία μπορεί να είναι εποχιακή απασχόληση ή ορισμένου χρόνου εργασία και είναι μία σχέση μοιράσματος εργασίας, όπου για το είδος της εργασίας αναλαμβάνει μια ομάδα εργαζόμενων οι οποίοι στη μεταξύ τους σχέση ενεργούν άτυπα χωρίς να παύει η εργασιακή σχέση του κάθε εργαζόμενου με τον εργοδότη ώστε να αποτελεί χαρακτηριστικά μια ουσιαστικά εξαρτημένη απασχόληση

1.4 Ευέλικτες μορφές απασχόλησης

Η προσέγγιση των ευέλικτων μορφών εξειδίκευσης υποστηρίζει ότι οι επιχειρήσεις θα πρέπει να διαθέτουν κάποια βασικά χαρακτηριστικά όπως ευελιξία στην τεχνολογία και προσαρμοστικότητα, ώστε να επιταχυνθεί το τέλος από την υγειονομική κρίση. Εν συνόχεια, στην παρούσα ενότητα αναφέρονται και παρουσιάζονται κάποιες από τις

βασικές κατηγορίες ευέλικτων μορφών απασχόλησης που εφαρμόζονται στις ανεπτυγμένες χώρες της Ε.Ε:

1. Απασχόληση με μειωμένο ωράριο είναι κυρίως η εργασία μερικής απασχόλησης, συνήθως σε αυτές περιλαμβάνονται οι ακόλουθες παραλλαγές όπως:

- Η εβδομαδιαία εργασία των τεσσάρων ημερών.
- Το μειωμένο δεκαπενθήμερο (compressed fortnight).
- Μία θέση απασχόλησης διαχωρίζεται σε δύο εργαζομένους (job sharing).
- Η εργασία σε ώρες αιχμής (key – timeworking).
- Η απασχόληση των μηδενικών ωρών (zero – hours contracts) όπου ο κάθε εργαζόμενος θα πρέπει να είναι διαθέσιμος οποιαδήποτε χρονική στιγμή, συνήθως τέτοια συμβόλαια συνάπτει η εταιρεία λ.χ. Πλαίσιο.
- Απασχόληση κατά διαστήματα (interim work).

2. Το κλιμακούμενο και ελαστικό ωράριο απασχόλησης όπου το ωράριο διακύμανσης υπερκαλύπτει το κανονικό ωράριο.

3. Η εξ αποστάσεως τηλεργασία, η οποία εν όψη της πανδημίας γνώρισε ιδιαίτερη άνθιση σε όλα τα κράτη-μέλη της Ευρώπης καθώς επίσης και στην χώρα μας, η οποία ο κάθε εργαζόμενος έχει την δυνατότητα να παρέχει από απόσταση την εργασία του.

4. Ετήσιος επιμερισμός του χρόνου της εργασίας για την αποφυγή των υπερωριών, λόγω του ότι ωράριο μπορεί να διαφοροποιηθεί ανάλογα πάντα με τις ανάγκες της κάθε επιχείρησης.

5. Σύμβαση απασχόλησης ορισμένου χρόνου.

Συνολικά αυτό το οποίο αποτελεί αναμφισβήτητη παραδοχή είναι ότι η τηλεργασία διαδόθηκε ραγδαία κατά την περίοδο της πανδημίας και καθιερώθηκε μέχρι και σήμερα. Ωστόσο, στην εποχή της διαδοχικής έξαρσης της πανδημίας του κορωνοϊού που διανύουμε, η τηλεργασία ανήκει στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης και ο εκάστοτε εργοδότης την εφαρμόζει σε συμφωνία με τον εργαζόμενο, κάνοντας χρήση του τεχνολογικού και τηλεπικοινωνιακού εξοπλισμού. Σύμφωνα με τις Λυμπεράκη και Μουρίκη (1996) ευέλικτη εξ αποστάσεως απασχόληση αποτελεί ένα πρωτοποριακό εργασιακό μοντέλο μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου, δρώντας στα μέτρα και στα εργασιακά δικαιώματα.

1.5 Μετάβαση στην τηλεργασία

Στην παρούσα ενότητα παρουσιάζεται η μετάβαση στην εξ αποστάσεως εργασία, μέσα από την εξέταση των οργανωτικών παραγόντων συμπεριλαμβανομένων των τρόπων με τους οποίους εφαρμόζεται η τηλεργασία. Τονίζεται δε, ότι σημαντικό ρόλο για την εξέλιξη της τηλεργασίας στις ιδιωτικές αλλά και στις δημοσιές επιχειρήσεις συνετέλεσε η κρίση της πανδημίας του Covid-19. Ωστόσο, αν λάβουμε υπόψιν τις θεωρίες Robertson και Vink (2012) για την ομαλή μετάβαση στην τηλεργασία με έναν πιο αποτελεσματικό και ομαλό τρόπο και έχοντας ως απώτερο σκοπό να βελτιωθεί η εργασιακή εμπειρία και να ευθυγραμμιστεί η τηλεργασία για του στόχους μιας επιχείρησης θα πρέπει να ληφθούν υπόψιν οι παρακάτω οργανωτικοί παράγοντες:

- Θα πρέπει να υπάρχει σχέση καλή αλλά και εμπιστοσύνης μεταξύ τηλεργαζόμενων και επιχειρήσεων και οργανισμών .
- Θα πρέπει ο χώρος απασχόλησης να είναι ασφαλείς και λειτουργικός.
- Θα πρέπει να υπάρχει ο όγκος των εργασιών και αλλά και των κριτηρίων απόδοσης αντίστοιχος με τους εργαζόμενους μέσα στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης.
- Θα πρέπει να υπάρχει προγραμματισμός αλλά και χρονικός σχεδιασμός των μεθόδων εργασίας.
- Θα πρέπει να υπάρχει πρόγραμμα με αναλυτικά τα επαγγελματικά καθήκοντα αλλά και τις υποχρεώσεις.
- Θα πρέπει να υπάρχουν προκαθορισμένοι στόχοι .
- Θα πρέπει να υπάρχει μια συνολική αξιολόγηση.

Σε κάθε περίπτωση, η επιχείρηση θα πρέπει εξασφαλίσει την προστασία των δεδομένων λαμβάνοντας τα κατάλληλα μέτρα ιδίως όσον αφορά το λογισμικό που χρησιμοποιείται από τον τηλεργαζόμενο, ενώ οι υπάλληλοι που τηλεργάζονται θα πρέπει

να διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες και ικανότητες για την διεκπεραίωση της εξ αποστάσεως εργασίας (ΚΕΠΕΑ, 2020).

Εν κατακλείδι, πάρα του ότι ο ολέθριος χαρακτήρας της πανδημίας οδήγησε στην μετάβαση από το φυσικό περιβάλλον του γραφείου στην τηλεργασία, αυτή η μετάβαση θεωρήθηκε επιβλαβής και περίπλοκη για αρκετές επιχειρήσεις και δημόσιους οργανισμούς, δεδομένου ότι οι περισσότερες επιχειρήσεις δεν ήταν ακόμα δομημένες έτσι ώστε να δεχθούν αυτό το νέο μοντέλο εξ αποστάσεως εργασίας και ακόμα περισσότερο για εκείνους με περιορισμένη εμπειρία όσο άφορα την τηλεργασία. Ταυτόχρονα όμως, εάν ληφθούν υπόψιν οι παραπάνω οργανωτικοί παράγοντες θα ομαλοποιηθεί το εργασιακό σύστημα της τηλεργασίας, θα οδηγηθεί με γρήγορους ρυθμούς στην αποτελεσματική, παραγωγική μετάβαση προς την τηλεργασία και θα εξισορροπήσουν η πλευρά των εργοδοτών αλλά και των τηλεεργαζομένων.

1.6 Μοντέλο εφαρμογής τηλεργασίας

Προς διευκόλυνση των επιχειρήσεων καθώς και των οργανισμών που επιθυμούν να υιοθετήσουν την τηλεργασία θα πρέπει να ακολουθήσουν για την υλοποίηση της και υιοθέτηση της τα ακόλουθα βήματα όπως παρατίθενται αναλυτικά στον ακόλουθο πίνακα:

Πίνακας 1: Μοντέλο εφαρμογής της τηλεργασίας

| | |
|--------------------------------------|---|
| <u>Στοχοθέτηση</u> | Αξιολόγηση δυνατοτήτων εφαρμογής, κόστους & κινδύνων. Μέτρηση απόδοτικότητας |
| <u>Πεδίο εφαρμογής</u> | Εφικτότητα τηλεργασίας (π.χ. ικανότητα διαχείρισης χρόνου). |
| <u>Θεσμικό πλαίσιο</u> | Προσαρμογή & διαμόρφωση συμβάσεων εργασίας τηλεργασίας. |
| <u>Υποδομές/ εξοπλισμός</u> | Διάθεση Η/Υ & τηλεπικοινωνιακών συστημάτων Σύμφωνα με το Άρθρο 7 της ΕΣΠΤ και παρ. 3, Αρ. 5 Ν.3846/2010 |
| <u>Υγιεινή & Ασφάλεια</u> | Ενημέρωση τηλεεργαζομένων σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια στο χώρο εργασίας. Έλεγχος συνθηκών εργασίας για την τήρηση των κανόνων υγιεινής και ασφάλειας. |
| <u>Ασφάλεια δεδομένων</u> | Χρήση ασφαλών συνδέσεων επικοινωνίας (π.χ. VPN). Προσαρμογή εξοπλισμού σε επίπεδα ασφαλείας, & στα επεξεργαζόμενα δεδομένα εκτός εγκαταστάσεων επιχείρησης. |
| <u>Υλοποίηση</u> | Εξαγωγή συμπερασμάτων, μηχανισμός μέτρησης αξιολόγησης, διασφάλιση συνθηκών απασχόλησης (λ.χ. ωράρια). |

| | |
|--|---|
| <u>Θέματα</u> <u>Ανθρώπινου</u> <u>Δυναμικού</u> | Έγγραφο ενημέρωση τηλεργαζομένων (εντός 8 ημερών) (λ.χ τηλετοιμότητα), διασφάλιση ίσης μεταχείρισης, λήψη μέτρων για αποφυγή «απομόνωσης» & αξιολόγησης απόδοσης. |
|--|---|

Πηγή: ΣΕΒ, 2019

1.7 Ανάλυση SWOT για την τηλεργασία

Η υγειονομική κρίση σαφώς οδήγησε στην ανασύνταξη πολλών επιχειρήσεων, καθώς επίσης και σε σημαντικές αλλαγές στον τρόπο που πλέον απασχολείται το εργατικό δυναμικό. Σχετικά με το ευρύτερο θέμα του στρατηγικού σχεδιασμού και της οργανωτικής κουλτούρας της κάθε επιχείρησης, αποτέλεσε σαφώς καθοριστικό παράγοντα, έτσι ώστε οι ανώτατες διοικήσεις να μπορούν να ελέγχουν και να αξιολογούν τα αποτελέσματά τους για την λειτουργία των επιχειρήσεών τους. Αξίζει να σημειωθεί ο στρατηγικός σχεδιασμός και η στρατηγική διαχείριση με εσωτερική και εξωτερική ανάλυση, η συνεχής διαδικασία προγραμματισμού, εφαρμογής και αξιολόγησης των αποφάσεων θα οδηγήσουν τις επιχειρήσεις στην επίτευξη των στόχων τους και στην αποφυγή κάθε αρνητικών προκλήσεων για αυτές. Τονίζεται δε, ότι η εξωτερική ανάλυση βοηθά τους σχεδιαστές στρατηγικής να εντοπίσουν τις ευκαιρίες και τις απειλές που σχετίζονται με εξωτερικούς παράγοντες, στην περίπτωση μας η ανάλυση σε μεγάλο βαθμό συνδέεται με το ξαφνικό ξέσπασμα του κορονοϊού, ενώ η εσωτερική ανάλυση βοηθά στον εντοπισμό αδυναμιών και των δυνατών σημείων στο εσωτερικό περιβάλλον μιας επιχείρησης ή ενός οργανισμού. Σε κάθε περίπτωση αυτό επιτυγχάνεται με την «SWOT Ανάλυση».

Αυτός ο οποίος εισήγαγε την ανάλυση SWOT ήταν Albert Humphery στο Stanford Research Institute (SRI) τη δεκαετία του 1960. Η ανάλυση SWOT είναι ένα σπουδαίο εργαλείο στρατηγικού σχεδιασμού το οποίο χρησιμοποιείται για την ανάλυση του εσωτερικού και εξωτερικού περιβάλλοντος μίας επιχείρησης, όταν η επιχείρηση πρέπει να λάβει μία απόφαση σε σχέση με τους στόχους που έχει θέσει ή με σκοπό την επίτευξή τους. Στην περίπτωση του Covid-19, το ξαφνικό lockdown καθώς και η αναστολή της λειτουργίας των επιχειρήσεων, αναγκαστικά οδήγησε τους οργανισμούς και τις εταιρίες, να μεταπηδήσουν στην τηλεργασία κατά την περίοδο της πανδημίας. Μάλιστα, αυτό οδήγησε τους υπεύθυνους των επιχειρήσεων σε νέο στρατηγικό σχεδιασμό, έτσι ώστε να μπορέσουν να εξετάσουν το ενδεχόμενο αλλαγής στόχων, απόδοσης και αξιολόγησης της εργασίας.

Σχετικά με το ευρύτερο θέμα, ακολουθεί ο παρακάτω πίνακας (**Πίνακας 2**), μέσω του οποίου επιχειρείται με τη χρήση του εργαλείου της SWOT Analysis η ανάλυση των δυνάμεων, των αδυναμιών, των ευκαιριών καθώς και των απειλών που θα πρέπει να ληφθούν υπόψη από μία επιχείρηση σχετικά με την εξ αποστάσεως απασχόληση (Karunarithne, 2021).

Πίνακας 2: SWOT Analysis για την τηλεργασία

| <u>Δυνατότητες (+)</u> | <u>Αδυναμίες (-)</u> |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Ευέλικτο ωράριο • Αύξηση αποδοτικότητας • Ευελιξία μεταξύ απασχόλησης και οικογένειας • Μεγαλύτερη αυτονομία | <ul style="list-style-type: none"> • Δυσκολότερη συνεργασία με τους συναδέλφους • Δυσκολία οργάνωσης του χρόνου • Μείωση κοινωνικών συναναστροφών • Αντιμετώπιση μοναξιάς • Τάση για ζήτηση εντονότερης εργασίας |
| <u>Ευκαιρίες(+)</u> | <u>Απειλές(-)</u> |
| <ul style="list-style-type: none"> • Εργασία τις πιο αποδοτικές ώρες • Εξοικονόμηση χρόνου • Ευκαιρίες σταδιοδρομίας • Εξισορρόπηση υποχρεώσεων στο σπίτι • Υψηλότερη οργανωτική δέσμευση • Δημιουργία νέων επαγγελμάτων στη αγορά εργασίας | <ul style="list-style-type: none"> • Προβλήματα υγείας • Αδυναμία εξισορρόπησης οικογένειας και εργασίας • Επιδείνωση ανισοτήτων στην αγορά εργασίας • Έλλειψη οργάνωσης σε βάθος χρόνου • Έλλειψη συγκέντρωσης λόγω παιδιών |

Πηγή: Karunarithne, 2021

Εν κατακλείδι, με την εφαρμογή της τηλεργασίας σε κάθε επιχείρηση ή οργανισμό (η οποία μπορεί να καταστεί εφικτή) θα πρέπει να ληφθούν υπόψη αντίστοιχα μέσω στρατηγικής ανάλυσης και σχεδιασμού, τα αμοιβαία οφέλη αλλά και τις ενδεχόμενες πιθανές απειλές για την ίδιους τους εργοδότες καθώς επίσης για τους απασχολούμενους της (Karunarithne P.,2021).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

Η ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ΩΣ ΣΥΓΧΡΟΝΗ ΜΟΡΦΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

2.1 Η συμβολή της τεχνολογίας στην τηλεργασία

Η ραγδαία ανάπτυξη των νέων τεχνολογικών επιτευγμάτων σε συνδυασμό με την εξέλιξη των τηλεπικοινωνιακών δικτύων αλλά και των πληροφοριακών συστημάτων έχουν συμβάλει στην πρωτοποριακή ανάπτυξη της τηλεργασίας. Πράγματι, η τηλεργασία, εμφανίζεται ευμετάβλητη και συνεχώς προσαρμοζόμενη στα εκάστοτε δεδομένα των νέων τεχνολογικών εξελίξεων και της παγκοσμιοποιημένης οικονομίας. Αξίζει να σημειωθεί ότι, η τηλεργασία προωθήθηκε σημαντικά από την καταλυτική ανάπτυξη του διαδικτύου, όπου ο απασχολούμενος μπορεί να εργαστεί από οπουδήποτε, αρκεί να έχει άμεση πρόσβαση σε αυτό και να διαθέτει τα απαραίτητα τεχνολογικά μέσα δηλαδή έναν φορητό υπολογιστή, ή ακόμα και ένα κινητό τηλέφωνο. Εντούτοις, η ενοποίηση των ψηφιακών τεχνολογιών τείνει να παρέχει ένα σημαντικό υπόβαθρο για την πραγματοποίηση της εργασίας από απόσταση. Τονίζεται δε, ότι πλέον με την ανάπτυξη της τεχνολογίας, η οποία διαθέτει διάφορα μέσα όπως είναι τα εξελιγμένα σταθερά και ασύρματα δίκτυα, τα ευρυζωνικά δίκτυα οπτικών ινών, εφαρμογές cloud, τα δίκτυα VPN, τα δίκτυα 5G, τα δορυφορικά δίκτυα, κ.τ.λ. Εξίσου βασικό στοιχείο, αποτελούν τα υπολογιστικά συστήματα, τα εξελιγμένα λογισμικά και τα ολοκληρωμένα πληροφορικά συστήματα νέα γενιάς τα οποία προσφέρουν ολοκληρωμένες λύσεις τηλεργατικών πρακτικών.

Γύρω από το ευρύτερο θέμα, της σύγχρονης εποχής που διανύουμε και των τεχνολογικών επιτευγμάτων που επικρατούν, για την πραγματοποίηση της εργασίας απαιτείται η σταθερότητα του δικτύου (Net), του λογισμικού (Software) και του υλικού (Hardware) έτσι ώστε να πλαισιώσουν ένα πληροφοριακό σύστημα. Ωστόσο, οι νέες τεχνολογίες υποστηρίζουν τόσο σύγχρονες μορφές αλληλεπίδρασης όπως για παράδειγμα μια συλλογική τηλεδιάσκεψη μεταξύ εταίρων κοινού δικτύου, σε ταυτόχρονη εξ αποστάσεως εργασία όσο και για τις ασύγχρονες μορφές, ετεροχρονισμένα όπως για παράδειγμα η ανταλλαγή πληροφοριών και μηνυμάτων. Πλέον, κατά πλειοψηφία, σχεδόν όλα τα σύγχρονα ολοκληρωμένα συστήματα πληροφορικής σχεδιάζονται, εκτός από τις παραδοσιακές παροχές να υλοποιούνται με εκσυγχρονισμένα τεχνολογικά μέσα τηλεδιασκέψεων για την παροχή συνεργασίας μεταξύ ατόμων που βρίσκονται σε απομακρυσμένα σημεία. Αξίζει να σημειωθεί ότι, σπουδαίο παράγοντα ουσιώδους

σημασίας για την εξέλιξη και τη διάδοση της τηλεργασίας, σε συνδυασμό με τη μείωση του κόστους απόκτησης του κατάλληλου τεχνολογικού εξοπλισμού είναι η αύξηση των ατόμων που χρησιμοποιούν καθημερινά στην εργασία τους τεχνολογικά συστήματα δημιουργώντας τις κατάλληλες προϋποθέσεις για την υλοποίηση των τηλεργατικών διαδικασιών (Υπουργείο Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας, 2003).

Εν κατακλείδι, στην εποχή που διανύουμε η τεχνολογία συνδυάζοντας τις σπουδαίες παροχές αλλά και δυνατότητες που διαθέτει, κάνει την τηλεργασία, να μοιάζει πιο εφικτή από ποτέ. Εν αντίθεση, τη δεκαετία του '80 το πρόβλημα για την εφαρμογή της τηλεργασίας ήταν τεχνολογικό, τη δεκαετία του '90 ήταν οργανωτικό, και στην σημερινή εποχή από ότι φαίνεται να είναι περισσότερο θεσμικό και κοινωνικό. Τέλος, θετικό αντίκτυπο που συνετέλεσε στην εξέλιξή της εξ αποστάσεως εργασίας ήταν η εξάπλωση της πανδημίας του κορωνοϊού και αυτό προμήνυε σαν αποτέλεσμα την απότομη ενηλικίωση της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης, καθώς σε αυτήν κατατάσσεται και η τηλεργασία. Φυσικά τα τεχνολογικά επιτεύγματα αλλά και τα μέσα συνετέλεσαν στο μέγιστο βαθμό στην λειτουργία των δημόσιων οργανισμών και ιδιωτικών επιχειρήσεων, παρέχοντας τα κατάλληλα εργαλεία για την άσκηση της εξ αποστάσεως εργασίας στην δύσκολη αυτή περίοδο της καραντίνας (Σπινέλλης, 2020).

2.2 Παράγοντες ανόδου μοντέλου τηλεργασίας

Η εξ αποστάσεως εργασία λίγα χρόνια πριν δεν πλαισίωνε μια συνηθισμένη μορφή εργασίας, ωστόσο όμως κάποιες συγκυρίες όπως στην περίοδο της υγειονομικής κρίσης του Covid-19 αλλά και μέσα από τα υποχρεωτικά μέτρα που έπρεπε να ακολουθηθούν, γεγονός που ενέτειναν και συνετέλεσαν, ώστε να διαδοθεί και πλέον να αποτελεί αυτή η νέα μορφή εξ'αποστάσεως εργασία σπουδαίο ρόλο στην αγορά εργασίας. Εν συνεχεία, οι λόγοι που συνετέλεσαν για την διάδοση του τηλεργατικού μοντέλου αποδίδονται κάτωθι (ΟΚΕ, 2020):

- Η ραγδαία ανάπτυξη της τεχνολογίας σε παγκόσμιο επίπεδο σε συνδυασμό με την πρόοδο των τεχνολογικών συστημάτων, καθώς και των δικτύων τηλεπικοινωνιών είχε σαν αποτέλεσμα την εξέλιξη της τηλεργασίας.
- Εξίσου βασικός λόγος είναι η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας, η οποία ώθησε την μεταβολή αλλά την αστάθεια και το απρόβλεπτο μέλλον των θέσεων απασχόλησης, βελτιώνοντας την αγορά εργασίας. Ωστόσο, πλέον σε αυτούς

τους δύσκολους καιρούς που διανύουμε, διαπιστώνεται ότι η τηλεργασία θεωρείται μια ασφαλής λύση για την διατήρηση των θέσεων εργασίας.

- ☑ Η ανάγκη διατήρησης ανταγωνιστικού πνεύματος μεταξύ επιχειρήσεων των οικονομιών των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, σε συνδυασμό με την μείωση των εξόδων λειτουργίας.
- ☑ Η Ευρωπαϊκή Ένωση στοχεύει στην υλοποίηση προγραμμάτων για εξ αποστάσεως απασχόλησης έτσι ώστε να περιοριστούν τα προβλήματα στα αστικά κέντρα.
- ☑ Η αναγκαιότητα αφενός των εργοδοτών για ένα πιο εκσυγχρονισμένο και οργανωμένο περιβάλλον απασχόλησης και αφετέρου των απασχολούμενων για εξισορρόπηση οικογενειακής ζωής και επαγγελματικής.
- ☑ Ο πολιτικός στόχος αφενός για ύπαρξη περιφερειακής ισοκατανομής του πληθυσμού στην επαρχία, αφετέρου στην μείωση της αστυφιλίας για μια καλύτερη ποιότητα ζωής των εργαζομένων.
- ☑ Η αναγκαιότητα έτσι ώστε να απασχολούνται εργαζόμενοι που ανήκουν σε διάφορες ευάλωτες ομάδες όπως τα άτομα με κινητικές ανάγκες(AMEA), οι άνεργοι, οι μερικώς απασχολούμενοι.
- ☑ Σε μια νέα εποχή εν μέσω των εξελίξεων της πανδημίας, μια πληθώρα από κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης επιχειρούν να προσελκύσουν μία κατηγορία τηλεεργαζόμενων, τους ψηφιακούς νομάδες. Μια τέτοια ωφέλιμη και παραγωγική πρωτοβουλία εξαγγέλθηκε πρόσφατα από την κυβέρνηση της Κροατίας τον Ιούλιο του 2020, για έκδοση άδειας εισόδου για εργασία εξ' αποστάσεως σε μια προσπάθεια προσέλκυσης εργαζόμενων έτσι ώστε να ξεπεραστεί το πρόβλημα της εργασιακής καραντίνας.

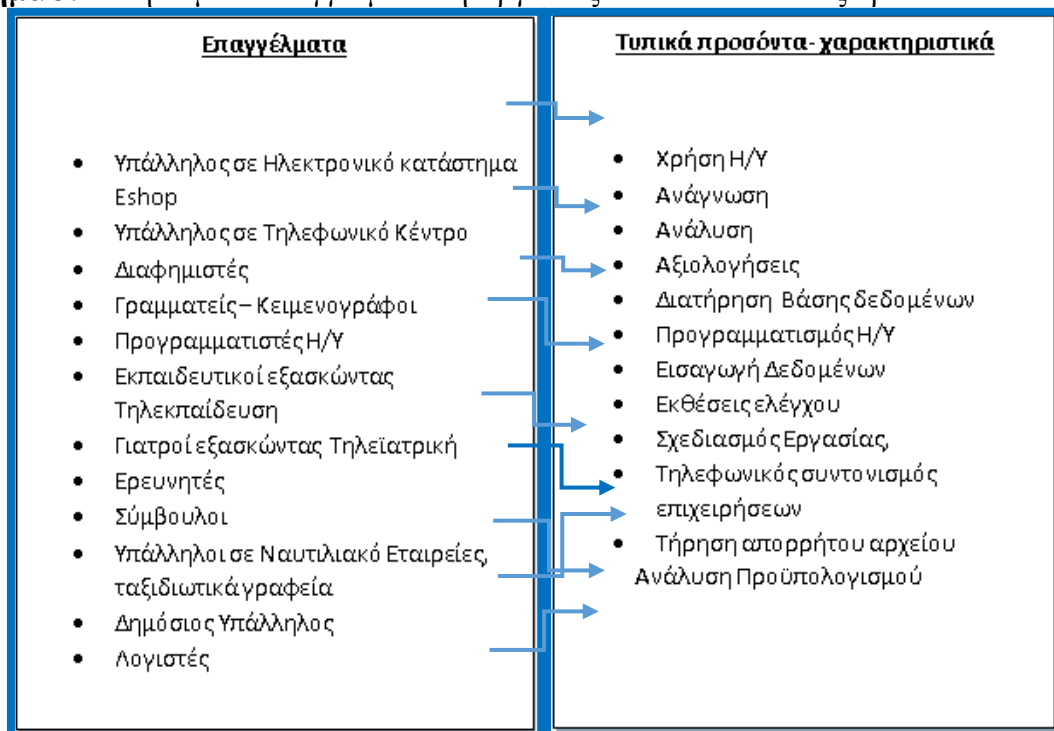
Καταληκτικά, με τη πρόσφατη υγειονομική κρίση της πανδημίας του Covid-19 οι κυβερνήσεις όλων των χωρών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, επέβαλαν εκτεταμένη χρήση της τηλεργασίας σε ιδιωτικές αλλά και δημόσιες επιχειρήσεις με στόχο σαφώς,

την αποτροπή της εξάπλωσης της λοίμωξης μέσα στους εργασιακούς χώρους. Μάλιστα, συνολικά από τους παραπάνω λογούς, προκύπτουν ότι οι αλλαγές που έχουν επέλθει σε τεχνολογικό επίπεδο και σε συνδυασμό με την οικονομική αλλά και κοινωνική ζωή, κατά συνεπεία προετοίμασαν την δυναμική είσοδο της «τηλεργασίας», διότι αποτελεί μια από τις πιο αποτελεσματικές καθώς και ευέλικτες μορφές απασχόλησης.

2.3 Επαγγέλματα τηλεργασίας & τα χαρακτηριστικά τους

Ιδιαίτερη μνεία θα πρέπει να γίνει στα επαγγέλματα που για να λειτουργήσουν ορθά και να είναι παραγωγικά στην τηλεργασία, χρειάζονται οι εργαζόμενοι να έχουν αφενός μια εξειδίκευση και αφετέρου τυπικά προσόντα, καθήκοντα αλλά και χαρακτηριστικά. Ακολούθως, αναφέρονται κάποια ενδεικτικά επαγγέλματα καθώς επίσης τα τυπικά χαρακτηριστικά τους, (τα οποία αντιστοιχίζονται στο παρακάτω **Σχήμα 3**) για να υπάρχει προοπτική να λειτουργήσει υπό το καθεστώς πλήρους, μερικής απασχόλησης με τηλεργασία.

Σχήμα 3: Συνηθισμένα επαγγέλματα τηλεργασίας και τα τυπικά τους προσόντα



Πηγή: Oregon Department of Energy 2008

Εν συνεχεία από τα παραπάνω, προκύπτει αφενός η τηλεργασία έχει εφαρμοστεί σε πολλά κλαδικά επαγγέλματα, αφετέρου δεν μπορεί να θεωρηθεί και η ιδανικότερη

μέθοδος για όλα τα επάγγελμα, όπως για παράδειγμα τα χειρωνακτικά-πρωτογενή επαγγέλματα όπως π.χ οι κτηνοτρόφοι ή οι οικοδόμοι στα οποία για την εφαρμογή της τηλεργασίας απαραίτητη προϋπόθεση είναι η προσωπική επαφή ή χειρωνακτική εργασία. Επί το πλείστον, η τηλεργασία μπορεί να εφαρμοστεί σε επαγγέλματα που έχουν μεταξύ τους μεγάλο βαθμό ανεξαρτησίας. Εντούτοις, σε χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης οι υπάλληλοι που εξασκούν τηλεργασία είναι εργαζόμενοι υψηλά εξειδικευμένοι οι οποίοι απασχολούνται σε διαδικασίες επεξεργασίας της πληροφορίας όπως προγραμματιστές, ερευνητικοί αναλυτές, αρχιτέκτονες και μηχανικοί. Ωστόσο, στις χώρες όπως η Βρετανία και η Ισπανία οι υπάλληλοι οι οποίοι είναι μέτριας ειδίκευσης, απασχολούνται με περιορισμένη δυνατότητα αυτονομίας και σε προϊόντα με χαμηλή προστιθέμενη αξία όπως γραμματείς.

Εν κατακλείδι, για να λειτουργήσει το μοντέλο της τηλεργασίας ορθά, αφενός θα πρέπει να υπάρχει η δυνατότητα να εφαρμοστεί μέσα στη επιχείρηση, καθώς επίσης να υπάρχει η κατάλληλη οργάνωση και ο αντίστοιχος εξοπλισμός, αφετέρου ο τηλεεργαζόμενος αλλά και το διοικητικό στέλεχος να διαθέτει κάποια «καλά χαρακτηριστικά». Στον ακόλουθο πίνακα (**Πίνακας 3**) παρουσιάζονται κάποια από τα βασικά χαρακτηριστικά που θα πρέπει να διαθέτει ο τηλεεργαζόμενος αλλά και ένα διευθυντικό στέλεχος της επιχείρησης:

Πίνακας 3:Βασικά χαρακτηριστικά τηλεεργαζομένου & διευθυντικού στελέχους επιχείρησης

| <u>«Καλός» Τηλεεργαζόμενος</u> | <u>«Καλό» Διευθυντικό Στέλεχος Επιχείρησης</u> |
|---|--|
| Καλή οργάνωση | Αίσθημα Εμπιστοσύνης προς τους εργαζομένους |
| Ικανοποιημένοι από την ατομική εργασία τους | Ανοιχτές πρωτοποριακές αλλά και καινοτόμες ιδέες |
| Προσανατολισμένος στόχος | Προσανατολισμένος στα αποτελέσματα |
| Αίσθημα ενδιαφέροντος για την τηλεργασία | Θετική άποψη αλλά και στάση για τηλεργασία |
| Αυτενέργεια | Προσπάθεια υιοθέτησης της τηλεργασίας |
| Ευελιξία | Ευελιξία |
| Υπευθυνότητα | Εύκολη Επικοινωνία |
| Ανεξαρτησία | |
| Αποτελεσματικότητα στην επικοινωνία | |

Πηγή: Oregon Department of Energy 2008

2.4 Καλές πρακτικές τηλεργασίας στον Παγκόσμιο & Ελληνικό χώρο

Η διαπίστωση για την σπουδαιότητα της τηλεργασίας, η οποία γνώρισε ιδιαίτερη άνθιση σε παγκόσμιο επίπεδο ήδη πριν το ξέσπασμα του κορωνοϊού δίνεται στον πίνακα που ακολουθεί (**Πίνακας 4**). Γύρω από το ευρύτερο θέμα, αναδεικνύονται σπουδαίοι κολοσσοί εταιρειών που παρέχουν ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Ωστόσο, μια απ' τις μεγαλύτερες δυνατότητες αλλά και προκλήσεις των εταιρειών αυτών στον εργασιακό τομέα που προσφέρουν στους απασχολούμενους τους είναι η «τηλεργασία», η δυνατότητα δηλαδή να εργάζονται οι υπάλληλοι χωρίς να είναι απαραίτητη η φυσική τους παρουσία στο γραφείο. Σε κάθε περίπτωση, η τηλεργασία μπορεί να φαντάζει μια εύκολη ιδέα, διότι το μόνο που χρειάζεται κάποιος τηλεεργαζόμενος είναι έναν υπολογιστή και μια σύνδεση στο διαδίκτυο. Περαιτέρω όμως, σε ότι αφορά στην υλοποίηση αυτού του μοντέλου υπάρχει ένας βαθμός δυσκολίας, διότι απαιτεί για την εφαρμογή της, μια ολοκληρωμένη αλλά και οργανωμένη στρατηγική απ' τη πλευρά των εταιρειών, έτσι ώστε να ελέγχουν αλλά και να κρατούν τους εξωτερικούς συνεργάτες τους ευχαριστημένους. Αξίζει να σημειωθεί, ότι ο «ψηφιακός νομάς» έχει την δυνατότητα να ταξιδεύει χωρίς να απουσιάζει από την εργασία του και να εργάζεται από οποιοδήποτε σημείο. Μάλιστα, οι επιχειρήσεις κατανοούν ότι η τηλεργασία δεν θεωρείται ευέλικτη μορφή μόνο για τους εργαζομένους αλλά και ωφέλιμη για την εταιρεία ως σύνολο.

Πέραν τούτου, παρουσιάζονται στον ακόλουθο πίνακα (**Πίνακας 4**) οι έντεκα καλύτερες εταιρείες που δραστηριοποιούνται με τηλεργασία σε παγκόσμιο επίπεδο καθώς προλαμβάνουν και στην Ελλάδα. Οι εταιρείες αυτές αφορούν επί το πλείστον τον τομέα της πληροφορικής, των πωλήσεων (marketing) και τον τομέα παροχής υπηρεσιών καθώς και σύνταξης κειμένων. Εντούτοις σύμφωνα με τα ευρήματα της **FlexJobs**, η οποία εξειδικεύεται στην αναζήτηση τηλεεργαζομένων, οι έντεκα εταιρείες που δημοσίευσαν τις περισσότερες κενές θέσεις για «δουλειά από οπουδήποτε» μεταξύ Ιανουαρίου και Ιουνίου 2022, είναι οι εξής:

Πίνακας 4: Οι 11 εταιρείες παγκοσμίως με τηλε-απασχόληση

| <u>Εταιρεία</u> | <u>Αντικείμενο Τηλεεργαζομένων</u> |
|----------------------|--|
| BCD Travel | Εταιρεία ταξιδιωτικών συμβούλων με παροχή υπηρεσιών ταξιδιωτικών προορισμών, σε περισσότερες από 110 χώρες. |
| Protocol Labs | Έρευνα & ανάπτυξη κρυπτονομισμάτων, με έδρα το Σαν Φρανσίσκο των Η.Π.Α. |
| Wikimedia Foundation | Διαχείριση ιστοσελίδων λ.χ. Wikipedia. |
| Studysmarter | Εκπαιδευτική πλατφόρμα με 700 τηλεεργαζόμενους σε πάνω από 40 χώρες. |
| Toptal | Προώθηση επιχειρήσεων φέρνοντας τους σε επαφή μέσω πλατφόρμας λ.χ. χρηματοοικονομικές υπηρεσίες, υγείας & τεχνολογίας με 4000 τηλεαπασχολούμενους σε πάνω από 100 χώρες. |
| Achieve Test Prep | Επικύρωση εγγράφων μέσω εξετάσεων για πανεπιστήμιο. |
| ModSquad | Ιστοσελίδα παροχής υπηρεσιών & εξυπηρέτησης πελατών σε όλο το κόσμο με έδρα τις Η.Π.Α. |
| Polygon Technology | Πλατφόρμα η οποία επιτρέπει την δημιουργία εφαρμογών για την επέκταση σε όλο το κόσμο. |
| Superside | Συνδρομητική υπηρεσία σχεδιασμού παρέχοντας εργασίες παραγωγής & στρατηγικού σχεδιασμού. |
| Consensys | Ιστοσελίδα παροχής στο τομέα εμπορίου, τεχνολογίας & κρυπτονομισμάτων. |
| Airbnb | Πλατφόρμα καταχώρησης, εύρεσης και ενοικίασης κατοικιών, με έδρα το Σαν Φρανσίσκο των Η.Π.Α. |

Πηγή: FlexJobs, 2022 (Teleworking)

Σε συνέχεια όσων αναφέρθηκαν παρουσιάζονται αναλυτικά, οι παρακάτω εταιρείες με τα καλύτερα προγράμματα παροχής τηλεεργασίας στους απασχολούμενους τους, που έχουν εφαρμογή στις ανεπτυγμένες οικονομίες των χωρών της Ε.Ε (fortunegreece,2015):

- **Apple**

Ο τεχνολογικός κολοσσός της εταιρείας «Apple» έχει ορίσει συμβούλους απ' το σπίτι και επιτρέπει στους εργαζόμενους να παρέχουν συμβουλευτικές υπηρεσίες στο πελατολόγιο της απ' τον δικό τους χώρο κάνοντας χρήση των τεχνολογικών μέσων. Η θέση προσφέρει οφέλη στους εργαζόμενους όπως εκπτώσεις, αλλά και δυνατότητες να

αναπτυχθούν εντός της εταιρείας Apple και ένα δωρεάν iMac υπολογιστή για να το χρησιμοποιούν ενώ εργάζονται από το σπίτι . Αυτή η μορφή της εργασίας είναι ιδιαίτερα γνωστή στους φοιτητές, οι οποίοι μπορούν να προγραμματίσουν το χρόνο συνδυάζοντας την εργασία τους με τις σπουδές τους.

- **Dell**

Η εταιρεία Dell γνωστή στο ευρύ κοινό για τις υπηρεσίες τεχνολογίας και πληροφορικής, η οποία έχει τα κεντρικά γραφεία της στο Τέξας, προσφέροντας αρκετές ευέλικτες μορφές εργασίας στους απασχολούμενους, όπως τηλεργασία, ευέλικτο ωράριο, μερική απασχόληση και συμπιεσμένες εργάσιμες εβδομάδες.

- **Aetna**

Επίσης μια άλλη πολύ γνωστή εταιρεία στο τομέα της ασφάλισης της υγείας είναι η Aetna, η οποία έχει τα γραφεία της σε περισσότερες από 100 χώρες και υποστηρίζει τις ευέλικτες μορφές εργασίας όπως την παροχή τηλεργασίας. Περισσότερο απ' το 4% των απασχολουμένων της δεν εργάζεται με φυσική παρουσία στις εγκαταστάσεις της εταιρείας. Για την ίδια την εταιρεία το εργασιακό περιβάλλον δεν σχετίζεται μόνο με την φυσική παρουσία εντός της εταιρείας, αλλά με το να αισθάνονται οι εργαζόμενοι ασφαλείς συνδεδεμένοι με την εταιρεία , να έχουν ένα ευέλικτο πρόγραμμα απασχόλησης και φυσικά το σπουδαιότερο να παραμένουν υγιείς.

- **Humana**

Η Humana έχει λάβει αρκετά βραβεία, συμπεριλαμβανομένων των 100 Best Places to Work in IT και The Best Employer for Healthy Lifestyles και κατέχει μια θέση (58η) στην λίστα Fortune 500. Διαθέτει ένα σημαντικό ποσοστό τηλεργαζομένων στον τομέα των συμβούλων, των μηχανικών και άλλων διευθυντικών θέσεων.

- **Amazon**

Μια επίσης πασίγνωστη εταιρεία με ευέλικτη μορφή απασχόλησης είναι η Amazon, η οποία προσφέρει αρκετές «εικονικές θέσεις» σε τηλεργαζομένους που ζουν όμως σε συγκεκριμένες περιοχές. Μια αρκετά καλή ευκαιρία είναι μέσω του Virtual Contact Center της εταιρείας, υπηρεσία η οποία επιτρέπει στους τηλεργαζομένους της να

εργάζονται από το σπίτι με μια μόνο βασική τεχνολογική προϋπόθεση: μια σύνδεση υψηλής ταχύτητας στο internet, ένα σταθερό τηλέφωνο και έναν υπολογιστή.

- **JetBlue**

Εν συνεχεία, η αεροπορική εταιρεία JetBlue έχει πάρει αρκετά βραβεία για τη στρατηγική που διαθέτει σε θέματα διαχείρισης των τηλεργαζομένων. Η συγκεκριμένη εταιρεία προσφέρει μία ευρεία γκάμα ευέλικτων μορφών εργασίας για γονείς και υπαλλήλους που εργάζονται σε συγκεκριμένες περιοχές.

Αξίζει να επισημανθεί ότι στην τηλεργασία έχουν στραφεί πολλές ελληνικές επιχειρήσεις κυρίως μετά την έξαρση της πανδημίας του Covid-19.

Οι περισσότερες ελληνικές επιχειρήσεις κλήθηκαν να αντιμετωπίσουν το πρόβλημα που προέκυψε λόγω της αύξησης των κρουσμάτων του κορωνοϊού αλλά και να πάρουν μέτρα προστασίας έτσι ώστε να αποτραπεί η μετάδοση του. Αρκετές εταιρείες ήταν κατά την διάρκεια της πανδημίας που προχώρησαν σε μέτρα προστασίας των εργαζομένων, μία εκ των οποίων ήταν και η εταιρεία «Wind». Η προαναφερθείσα εταιρεία, κατά την διάρκεια της λοίμωξης του Covid-19 είχε ξεκινήσει προληπτικά ένα πρόγραμμα τηλεργασίας, βάσει του οποίου το 50% των εργαζομένων δούλευε εκ περιτροπής από το σπίτι, καθώς είχαν απαγορευτεί τα επαγγελματικά ταξίδια αλλά και οι συσκέψεις με τη συμμετοχή πολλών στελεχών. Ωστόσο, κατά την διάρκεια της πανδημίας οι περισσότερες συσκέψεις μεταξύ των απασχολούμενων πραγματοποιούνταν με τη χρήση συστημάτων τηλεδιάσκεψης και σύμφωνα με τα στελέχη της Wind, η εταιρεία μπορεί να λειτουργήσει εφόσον απαιτηθεί με τους απασχολούμενους τους να εργάζονται από το σπίτι (Άρθρο Μαλλάς Δ., CNN Greece (2020)). Επιπροσθέτως, η εταιρεία «Beat» του ιδρυτή της Νίκου Δρανδάκη ανακοίνωσε μέσω κοινωνικών δικτύων ότι από την έναρξη της πανδημίας όλοι οι εργαζόμενοι θα εργάζονται από το σπίτι. Μια άλλη Ελληνική εταιρεία ο όμιλος «OTE», κατά την έξαρση της πανδημίας απασχόλησε τους εργαζόμενους της με τηλεργασία. Επίσης, η εταιρεία «Vodafone», κατά την διάρκεια της λοίμωξης και λόγω απολυμάνσεων στους χώρους εγκατάστασης υιοθέτησαν την εργασία εξ αποστάσεως (Άρθρο Μαλλάς Δ., CNN Greece (2020)).

Γενικότερα, πολλές μεγάλες ελληνικές επιχειρήσεις απαγορεύσαν την δια ζώσης εργασία, καθώς επίσης και τις συσκέψεις και προχώρησαν σε παραγγελίες τεχνολογικών και τηλεπικοινωνιακών συστημάτων έτσι ώστε να καταστούν ικανές να λειτουργήσουν

με όλους τους απασχολούμενους τους να εργάζονται στην οικία τους. Τονίζεται δε, ότι τεχνολογικές λύσεις υπάρχουν εδώ και αρκετά χρόνια και τέτοια μοντέλα λειτουργίας εφαρμόζονται και δεν είναι τυχαίο, καθώς αρκετοί οργανισμοί, όπως για παράδειγμα η γνωστή εταιρεία Microsoft εδώ και χρονιά δίνουν την δυνατότητα στους υπαλλήλους τους να εργαστούν από το σπίτι ή οπουδήποτε και αν βρίσκονται.

Εν όψη πανδημίας και δεν είναι τυχαίο αρκετοί τηλεπικοινωνιακοί πάροχοι έχουν ξεκινήσει να προσφέρουν λύσεις για τις επιχειρήσεις.. Ουσιαστικά, το μόνο που χρειάζεται ένας τηλεργαζόμενος είναι ένας φορητός υπολογιστής, ένα κινητό τηλέφωνο κατά προτίμηση smartphone και μία καλή σύνδεση στο διαδίκτυο είτε σταθερή είτε κινητή, από εκεί και έπειτα, όλα τα υπόλοιπα είναι εφαρμογές που «κατεβαίνουν» γρήγορα από το διαδίκτυο και αρκετές από αυτές τις εφαρμογές διατίθενται και δωρεάν. Μάλιστα, πολλοί οργανισμοί είτε ιδιωτικοί είτε δημόσιοι χρησιμοποιούν τις δικές τους εφαρμογές όπου ο κάθε πολίτης- πελάτης μπορεί να συνδεθεί και να εξυπηρετηθεί από τον αντίστοιχο τηλεργαζόμενο. Ένα τέτοιο παράδειγμα είναι η υπηρεσία του «e-government», όπου έχει διάφορες κατηγορίες υπηρεσιών. Ωστόσο, υπάρχει μία πληθώρα επιχειρήσεων που απαιτούν από τον εργαζόμενο να συνδεθεί στις πληροφοριακές υποδομές της εταιρείας ή της σχολής για μεγαλύτερη ασφάλεια, όπως για παράδειγμα ένας φοιτητής του ΠΑΔΑ έχει την δυνατότητα να συνδεθεί στις εγκαταστάσεις του πανεπιστημίου μέσω του δικτύου «VPN» και πλέον είναι αρκετοί που αξιοποιούν αυτές τις δυνατότητες. Συνοψίζοντας, υπάρχουν αρκετές εφαρμογές και τεχνολογικά μέσα τα οποία μπορούν να αξιοποιηθούν στον τομέα της απασχόλησης με τηλεργασία αφενός για πιο αποδοτική εξ αποστάσεως εργασία μεταξύ των απασχολούμενων. Μια τέτοια εφαρμογή ανακοίνωσε ότι διαθέτει δωρεάν η Cisco για τη χρήση της δικής της εφαρμογής με τηλεδιάσκεψη ονόματι Webex. Τέλος και η Microsoft διαθέτει πολλές εφαρμογές για συνεργασία όπως το Skype for Business ή το Microsoft One Teams που χρησιμοποιούν η πλειοψηφία των πανεπιστημίων στον ελληνικό χώρο για την τηλεεκπαίδευση, ενώ εξαιρετικά δημοφιλή το Slack και το Jira, τα οποία επιτρέπουν σε ομάδες εργαζομένων να συνεργάζονται απ' οπουδήποτε και αν βρίσκονται στον κόσμο (Άρθρο Μαλλάς Δ., CNN Greece (2020)).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο **Η ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ΠΡΙΝ ΚΑΙ ΜΕΤΑ ΤΟΝ Covid-19**

3.1 Η Συμφωνία Πλαίσιο για την τηλεργασία σε Ευρωπαϊκό επίπεδο (ΕΣΠΤ)

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο στις 16 Ιουλίου του 2002 επικυρώθηκε η περίφημη η «**Συμφωνία Πλαίσιο για την Τηλεργασία**» των ευρωπαϊκών κρατών-μελών, μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Διαλόγου (ΕΣΠΤ,2002). Μέσω της συμφωνίας αυτής επιδιώχτηκε η προσπάθεια έτσι ώστε να μπορέσουν να προσαρμόσουν νέα τεχνολογικά επιτεύγματα και εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις. Εντούτοις, η Ευρωπαϊκή Συμφωνία Πλαίσιο για την Τηλεργασία (ΕΣΠΤ) ήρθε να καλύψει το νομοθετικό κενό που υπήρχε για τη συγκεκριμένη μορφή ευέλικτης απασχόλησης. Τονίζεται δε, ότι δεν πήρε τη μορφή δεσμευτικής Ευρωπαϊκής Οδηγίας, με αποτέλεσμα να μην λάβει ισχύ υπέρτερη του εθνικού δικαίου και να εξαρτάται η εφαρμογή της από την πρωτοβουλία του εκάστοτε εθνικού νομοθέτη, των κοινωνικών εταίρων της κάθε χώρας με τις ειδικές πρακτικές και διαδικασίες που ακολουθεί το κάθε κράτος (ΕΙΕΑΔ,2020). Στην Ελλάδα η νομοθεσία για την τηλεργασία προσαρτήθηκε στην Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 2006-2007(ΕΓΣΣΕ, 2006&2007) όπου εισήχθη για πρώτη φορά και απέκτησε κανονιστική ισχύ για τους τηλεεργαζομένους σε όλους τους επαγγελματικούς κλάδους(Ο.Κ.Ε,2020). Μέσω της προαναφερθείσας συμφωνίας πλαίσιο, στο πρώτο άρθρο της, βασικό στόχο αποτέλεσε ο εκσυγχρονισμός της εργασίας και της οργάνωσης, η αύξηση της παραγωγικότητας, η ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρηματικών ομίλων, η ένταξη στην αγορά εργασίας ατόμων με κινητικά προβλήματα, οικογενειακές υποχρεώσεις ή ΑΜΕΑ, η εξασφάλιση ισορροπίας μεταξύ ασφάλειας και ευελιξίας και γενικότερα η τόνωση της αγοράς εργασίας μέσω θέσπισης ενός ενιαίου νομικού πλαισίου προστασίας της τηλεργασίας. Ταυτόχρονα, στην εν λόγω νομοθεσία ξεκαθαρίζεται ότι αποτελεί μορφή απασχόλησης που εφαρμόζεται κατόπιν συμφωνίας του εργοδότη και του εργαζόμενου γεγονός που αποδεικνύει τον οικειοθελή χαρακτήρα εφαρμογής της καθώς και ότι ο εργαζόμενος θα πρέπει να πληροφορείται για τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματά του μόνο εγγράφως (ΟΚΕ,2020).

Ως εκ τούτου, ορίζεται ότι η απασχόληση από το σπίτι δεν θα πρέπει να επιφέρει για τον εργαζόμενο δυσμενείς συνέπειες όπως για παράδειγμα απόλυση, μεταβολή των

όρων απασχόλησης κτλ., διότι έτσι χάνεται ο οικειοθελής χαρακτήρας της όπως και αναφέρεται εντός της νομοθεσίας(ΟΚΕ,2020). Επίσης, σύμφωνα με την νομοθεσία για την τηλεργασία απαγορεύεται η διάκριση μεταξύ των εργαζομένων και των τηλεεργαζομένων που παρέχουν την εργασία τους από τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης, συγκεκριμένα στο άρθρο 4 της νομοθεσίας γίνεται αναφορά για την αρχή της ίσης μεταχείρισης των δικαιωμάτων μεταξύ όλων των εργαζομένων. Περαιτέρω, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να ενημερώνει τους τηλεεργαζομένους για θέματα που αφορούν στην προστασία των δεδομένων της επιχείρησης και τη λήψη μέτρων για την υποχρεωτική συμμόρφωσή τους κατά τους ισχύοντες κανόνες.

Ακολούθως, το 2020 λόγω της προσπάθειας να περιοριστεί η εξάπλωση του κορωνοϊού ελήφθησαν κατεπείγοντα μέτρα, στο πλαίσιο αυτό ακολούθησε στις 11-3-2020 η εκάστοτε Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου (ΦΕΚ Α' 55/11-03-2020/73), η οποία εξιδεικευμένα σε θέματα της αγοράς εργασίας και κατ' επέκταση την κατάσταση της οικονομίας (Νόμος υπ' αριθ. 4763/2020). Εντούτοις, σύμφωνα με το άρθρο 4 της παρ. 2 της εν λόγω νομολογίας, ο εργοδότης δύναται με μονομερή απόφασή του να καθορίζει ότι ο εργαζόμενος θα παρέχει την εργασία του εξ αποστάσεως και όχι από τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης. Το εργοδοτικό δικαίωμα επιβολής εξ αποστάσεως εργασίας που θεσπίζεται με την εν λόγω ΠΝΠ αντιτίθεται με τον οικειοθελή και συμβατικό χαρακτήρα της τηλεργασίας, όπως εκτενώς αναλύθηκε ήδη. Εν συνέχεια, στην παρ.2 του ιδίου άρθρου παρέχεται η δυνατότητα με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών, Υγείας και Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων να παραταθεί ο χρόνος εφαρμογής του έκτακτου και προσωρινού αυτού μέτρου όπως προσδιορίστηκε για την εφαρμογή του (11-3-2020 ΠΝΠ, ΦΕΚ Α' 55/11- 03-2020).

Ως εκ τούτου, με την Εγκύκλιο του Υπουργείου Εργασίας(οικ.12339/404/2020), διευκρινίστηκε ότι το βασικό είδος εργασίας από απόσταση και μακριά από τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης είναι η «**τηλεργασία**» και στην προκειμένη περίπτωση της πανδημίας, η εφαρμογή της αποτελεί διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, στα πλαίσια ρύθμισης όλων των ζητημάτων που σχετίζονται με τη λειτουργία, την παραγωγικότητα, την οργάνωση και τα κέρδη της επιχείρησής του. Σύμφωνα με το άρθρο4 της παρ.3 της εκτελεστικής Κ.Υ.Α. 12998/232/202077 (ΦΕΚ Β' 1078/29.03.2020) και τη διευκρινιστική αυτής εγκύκλιου οικ. 13738/413/2020 οι επιχειρήσεις που πλήττονται σημαντικά από τα περιοριστικά μέτρα λόγω της πανδημίας μπορούν να συμφωνήσουν στην άσκηση της τηλεργασίας με τους

εργαζόμενους τους, οι οποίοι δικαιούνται αποζημίωση ειδικού σκοπού καθώς οι συμβάσεις τους έχουν ήδη τεθεί σε αναστολή, μόνο για προσωρινές ανάγκες της επιχείρησης (ΟΚΕ, 2020). Σύμφωνα με το παραπάνω πλαίσιο, προκύπτει ότι η θέσπιση επαρκούς ρυθμιστικού πλαισίου για την τηλεργασία είναι ανάγκη αδήριτη. Βασικές κατευθυντήριες γραμμές του νέου θεσμικού και νομικού πλαισίου για την τηλεργασία αποτελούν ο απόλυτος σεβασμός της εργασιακής σχέσης, η μη χρήση κάμερας, η μη παραβίαση του συμφωνημένου ωραρίου εργασίας από τον εργοδότη, η κάλυψη των δαπανών για εξοπλισμό από τον εργοδότη, ο σεβασμός της ιδιωτικότητας των τηλεεργαζομένων, η δήλωση της τηλεεργασίας στο σύστημα Εργάνη (καθορισμένου του ωραρίου του απασχολούμενου), η μη παραβίαση των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των τηλεεργαζομένων. (Ιγγλεζάκης, 2020).

3.1.1 Η τηλεργασία σε Ευρωπαϊκό επίπεδο προ Covid-19

Ιδιαίτερη μνεία θα πρέπει να γίνει, παρατηρώντας την ραγδαία εξέλιξη της εξ αποστάσεως εργασίας πριν την πανδημία του κορωνοϊού στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Σύμφωνα με το «**Telework Research Network**» το 40% του εργατικού δυναμικού στις ΗΠΑ και τον Καναδά τηλεεργάζονταν για τουλάχιστον 2 φορές την εβδομάδα, ενώ στο Ηνωμένο Βασίλειο η τηλεργασία ανέρχονταν σε ποσοστό 50%. Ενδεικτικά, όπως αποτυπώνεται στον ακόλουθο πίνακα (**Πίνακας 5**) τα συνολικά αναμενόμενα οφέλη από την εκτεταμένη χρήση της τηλεεργασίας σε αυτά τα τρία κράτη-μέλη της Ε.Ε είναι αρκετά σημαντικά. Αξίζει επίσης να επισημάνουμε ότι τα έμμεσα κέρδη από την αύξηση της παραγωγικότητας και τη μείωση των αποχωρήσεων είναι μεγαλύτερα από τα άμεσα κέρδη, αυτό σηματοδοτεί τη μείωση του κόστους εγκαταστάσεων. Σε κάθε περίπτωση, η τηλεργασία αποτελεί θετικό οικονομικό αντίκτυπο για την εξοικονόμηση χρηματικών πόρων (ΣΕΒ, 2019).

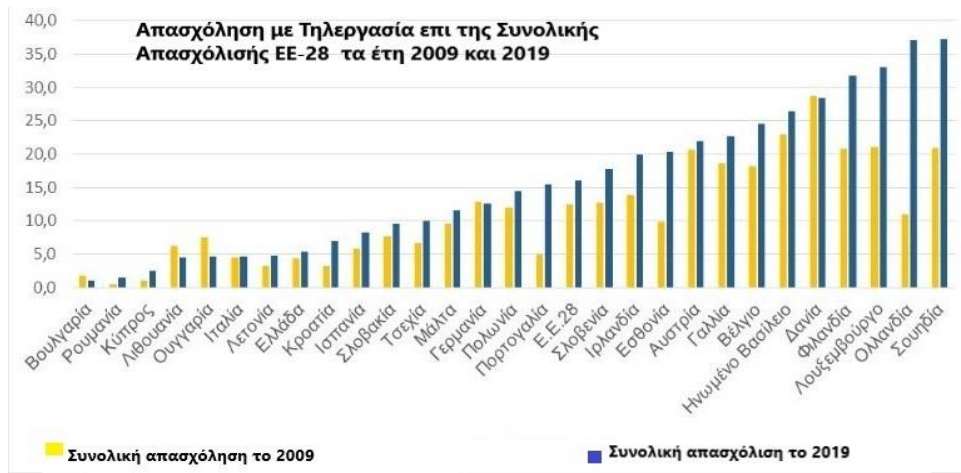
Πίνακας 5: Χρηματικά οφέλη σε 3 χώρες της Ε.Ε από την χρήση τηλεργασίας

| Κατηγορία ωφελούμενου | οφέλη ανά χώρα σε εκ. \$ | | |
|--|--------------------------|------------------|--------------|
| | ΗΠΑ | Ηνωμένο Βασίλειο | Καναδάς |
| Εργοδότες (Α) | 436,80 | 36,80 | 43,60 |
| <i>Αύξηση Παραγωγικότητας</i> | 235,40 | 24,48 | 26,10 |
| <i>Μείωση κόστους εγκαταστάσεων</i> | 124,00 | 6,72 | 6,80 |
| <i>Μείωση απουσιών</i> | 46,30 | 5,12 | 8,90 |
| <i>Μείωση αποχωρήσεων</i> | 31,10 | 0,46 | 1,80 |
| Εργαζόμενοι (Β) | 171,70 | 11,84 | 8,50 |
| <i>Μείωση μετακινήσεων (με αυτοκίνητο)</i> | 14,8 | 2,08 | N/A |
| <i>Μείωση άλλων εξόδων</i> | 156,9 | 9,76 | N/A |
| Κοινωνία (Γ) | 36,7 | 3,46 | 0,58 |
| <i>Μείωση κατανάλωσης καυσίμων</i> | 23,1 | 1,21 | 0,54 |
| <i>Μείωση ατυχημάτων</i> | 11,6 | 2,24 | 0,037 |
| <i>Μείωση κόστους συντήρ. οδ. δικτύου</i> | 2,00 | N/A | N/A |
| Σύνολο (Α+Β+Γ) | 645,2 | 52,08 | 52,68 |

Πηγή: (ΣΕΒ,2019)

Γύρω από το ευρύτερο θέμα θα μπορούσαμε να ισχυριστούμε ότι, τα αποτελέσματα τα οποία αναδεικνύονται είναι συγκλονιστικά, διότι παρατηρείται η υιοθέτηση της τηλεργασίας προ πανδημίας από τις επιχειρήσεις στην Ευρώπη και ιδίως από τις πολυεθνικές. Μάλιστα, η τηλεργασία συνολικά τα τελευταία χρόνια από ότι μας δείχνει μελέτη της Eurostat (Eurostat,2020) στο παρακάτω σχήμα (**Σχήμα 4**) αυξάνεται σταθερά και με εντυπωσιακούς ρυθμούς κατά τη τελευταία δεκαετία στα κράτη-μέλη της Ε.Ε, σαφώς το έναυσμα δόθηκε με την εξάπλωση του Covid-19 (Pouliakas 2020). Περαιτέρω, με βάση την προαναφερθείσα μελέτη της Eurostat (Eurostat,2020) όπως ενδείκνυται και στο παρακάτω (**Σχήμα 4**) η Ελλάδα έχει τα πιο χαμηλά ποσοστά τηλεργασίας συγκριτικά με τις υπόλοιπες χώρες της Ευρώπης. Αναλυτικά το έτος 2009 έχει μόλις 4.3% ενώ το 2019 έχει 5.3%, αυτό υποδεικνύει ότι αυξάνεται πριν την πανδημία με αργούς σταθερούς ρυθμούς.

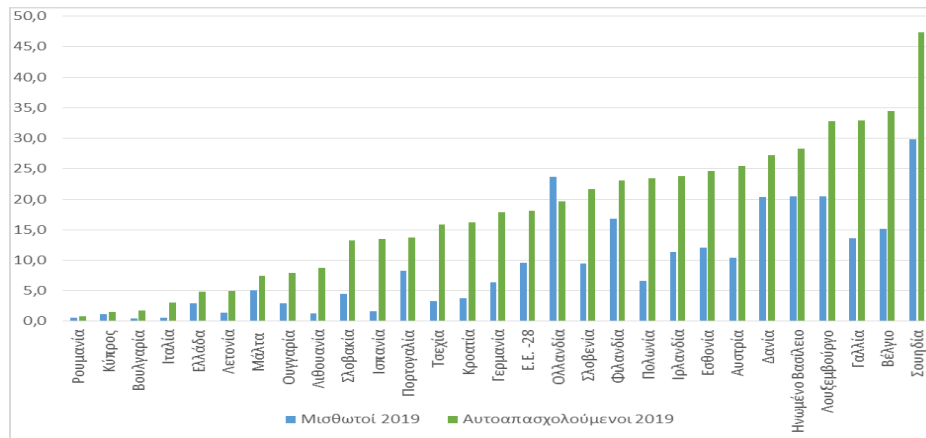
Σχήμα 4:(%)Τηλεργασία επι της συνολικής απασχόλησης ΕΕ-28 2009-2019
(προ-Covid-19 εποχή)



Πηγή: Eurostat, βάση δεδομένων lfsa_ehomp

Συγκρίνοντας, τα αποτελέσματα προκύπτει στο ακόλουθο σχήμα (**Σχήμα 5**) ότι η **εκ περιτροπής εργασία** συνηθίζεται περισσότερο ως μορφή απασχόλησης συγκριτικά με την σταθερή εργασία πριν το ξέσπασμα της υγειονομικής κρίσης. Μάλιστα, η εκ περιτροπής εργασία συνηθίζεται να εξασκείται σε μεγαλύτερο βαθμό από τους αυτοαπασχολούμενους ή ελευθέρους επαγγελματίες (λ.χ. λογιστής, ασφαλιστής) συγκριτικά με τους μισθωτούς για το έτος 2019 προ πανδημίας. Οι διαπιστώσεις αυτές, μας οδηγούν ότι η εκ περιτροπής εργασίας βολεύει περισσότερο τους αυτοαπασχολούμενους διότι δεν εξαρτώνται από τον εργοδότη σε σχέση με τους μισθωτούς οι οποίοι εξαρτώνται από τη επιχείρηση. Μάλιστα, στην περίπτωση της Ελλάδας στην εκ περιτροπής εργασία οι αυτοαπασχολούμενοι για το 2019 απασχολούνταν σε ποσοστό 4,9% ενώ οι μισθωτοί μόλις 2,9% (ΕΙΕΑΔ,2020).

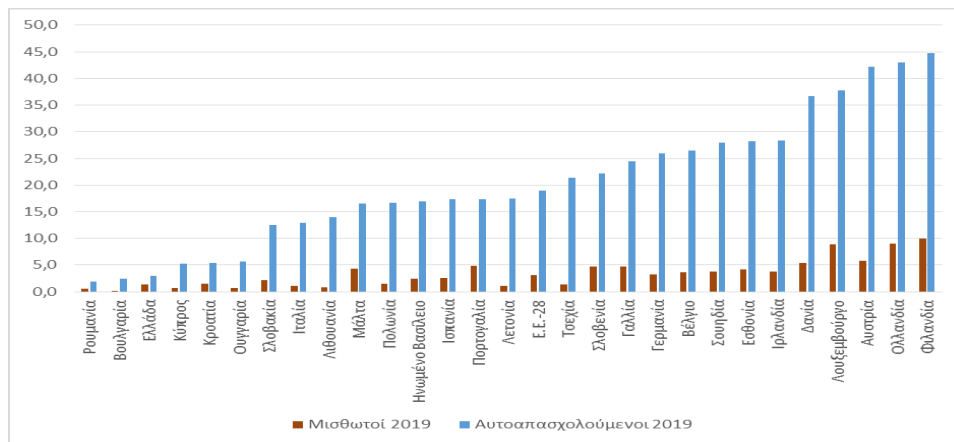
Σχήμα 5: (%) Μισθωτών & αυτοαπασχολούμενων με εκ περιτροπής τηλεργασία επί της συνολικής απασχόλησης ΕΕ-28(2019)



Πηγή: Eurostat, βάση δεδομένων lfsa_ehomp

Αντιστοίχως, στο ακόλουθο σχήμα(Σχήμα 6),το οποίο αντικατοπτρίζει τους μισθωτούς και απασχολούμενους στην Ε.Ε οι οποίοι εργάζονται **με τηλεργασία σε σταθερή βάση**. Μάλιστα, παρατηρείται ότι οι αυτοαπασχολούμενοι συνηθίζουν να εργάζονται σταθερά με τηλεργασία συγκριτικά με τους μισθωτούς για το έτος 2019. Συγκεκριμένα, στην περίπτωση της Ελλάδας, οι μισθωτοί είναι 1.4% και οι αυτοαπασχολούμενοι αγγίζουν το 3%. Το συμπέρασμα το οποίο προκύπτει είναι ότι οι αυτοαπασχολούμενοι έναντι των μισθωτών έχουν υιοθετήσει κατά ένα σημαντικό ποσοστό την πρακτική της τηλεργασίας, καθώς αποτελεί πλέον την κύρια μορφή απασχόλησης τους. Ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα που ανήκει στην κατηγορία των αυτοαπασχολούμενων είναι ένας λογιστής καθώς επίσης ένα υπάλληλος που απασχολείται με το ηλεκτρονικό εμπόριο, οι οποίοι και οι δυο εργάζονται ανεξάρτητα με τηλεργασία παρέχοντας τις υπηρεσίες τους (ΕΙΕΑΔ,2020).

Σχήμα 6:(%) Μισθωτών & αυτοαπασχολούμενων με σταθερή τηλεργασία επι της συνολικής απασχόλησης ΕΕ-28(2019)



Πηγή: Eurostat, βάση δεδομένων lfsa_ehomp

Γύρω από το ευρύτερο θέμα, όπως υποδεικνύεται στους παρακάτω πίνακες (**Πίνακας 6**), (**Πίνακας 7**), η δυνατότητα εφαρμογής της εξ αποστάσεως εργασίας μέχρι και πριν την υγειονομική κρίση του κορωνοϊού, διαφοροποιείται στα ποσοστά τηλεργασίας μεταξύ των κρατών-μελών της Ε.Ε. Μάλιστα, υπάρχουν διαφορές μεταξύ των χωρών της Ε.Ε., που σχετίζονται με το επίπεδο ανάπτυξης που παρουσιάζουν και το βαθμό υιοθέτησης της τηλεργασίας σε σημαντικά ποσοστά. Το στοιχείο αυτό εξηγείται από την μία σειρά διαφορετικούς παράγοντες που συναντώνται σε κάθε χώρα και αναλύονται στη συνέχεια. Συγκεκριμένα, οι σκανδιναβικές χώρες έχουν επενδύσει αρκετά έτη πριν με συστηματικό τρόπο, έχοντας ψηφιακές υποδομές και κατά συνέπεια έχουν γνωρίσει ιδιαίτερη άνθιση και ανάπτυξη στη τηλεργασία κατά τα τελευταία έτη. Αξίζει να επισημανθεί ότι, η σημαντική πρόοδος που έχει συντελεστεί σε ορισμένα κράτη, μέλη της της Ε.Ε. όπως η Ιρλανδία Πορτογαλία, η Εσθονία και Σλοβενία. Στη συνέχεια, όπως διαπιστώνονται και από τους ακόλουθους Πίνακες (**Πίνακας 6 & Πίνακας 7**), η αναλογία των εργαζομένων με εξ'αποστάσεως εργασία «**ορισμένες φορές**» ή «**συνήθως**», ξεπερνάει σωρευτικά το 30% σε πολύ λίγες χώρες όπως στη Σουηδία, στη Φινλανδία και στην Ολλανδία, ενώ καταγράφει χαμηλά ποσοστά, κάτω του 10%, στις περισσότερες από τις μισές ευρωπαϊκές χώρες. Μεταξύ των δύο άκρων, χώρες όπως το Βέλγιο, η Γαλλία και η Πορτογαλία κατέγραψαν ποσοστά της τάξης 15%-25%. με ένα σημαντικό μεγάλο μέρος του εργατικού δυναμικού τους να απασχολείται σε κλάδους και επαγγέλματα υψηλής τεχνολογικής ειδίκευσης όπως για παράδειγμα ο τομέας των

επιχειρηματικών υπηρεσιών υψηλής έντασης γνώσης. Αξίζει να επισημανθεί ότι, δεν είναι μόνο η δομή της οικονομίας που εξηγεί τις μεγάλες διαφοροποιήσεις της εφαρμογής της τηλεργασίας μεταξύ των κρατών-μελών της Ε.Ε. αλλά έμφαση θα πρέπει να δοθεί και στη διαφορετική επαγγελματική διάρθρωση και βαρύτητα του κάθε επαγγέλματος ως προς τη συνολική λειτουργία του κλάδου. Περαιτέρω, ένας ακόμη σημαντικός παράγοντας που αφορά τη χρήση της τηλεργασίας είναι το μέγεθος των επιχειρήσεων. Μάλιστα, οι μεγάλες σε μέγεθος επιχειρήσεις έχουν κατά κανόνα μεγαλύτερες δυνατότητες υιοθέτησης της τηλεργασίας σε σύγκριση με τις μικρές επιχειρήσεις.

Πίνακας 6: (%) Απασχολουμένων με καταγραμμένη συχνότητα τηλεργασίας «ορισμένες φορές» ως ποσοστό επί της συνολικής απασχόλησης στην Ε.Ε-28(2016-2019)

| ΧΩΡΑ | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Σουηδία | 26,8 | 27,4 | 29,4 | 31,3 |
| Ολλανδία | 21,2 | 21,4 | 21,7 | 23,0 |
| Ηνωμένο Βασίλειο | 19,5 | 19,8 | 19,4 | 21,7 |
| Λουξεμβούργο | 20,4 | 20,9 | 19,8 | 21,5 |
| Δανία | 23,7 | 21,1 | 19,6 | 20,7 |
| Βέλγιο | 15,5 | 16,5 | 16,1 | 17,7 |
| Φιλανδία | 15,4 | 16,2 | 17,0 | 17,6 |
| Γαλλία | 13,4 | 13,6 | 14,1 | 15,7 |
| Εσθονία | 9,6 | 10,7 | 12,5 | 13,5 |
| Ιρλανδία | 9,3 | 11,5 | 12,8 | 12,9 |
| Αυστρία | 12,1 | 12,1 | 11,7 | 12,1 |
| Σλοβενία | 10,1 | 11,0 | 10,9 | 11,0 |
| Ε.Ε. – 28 | 9,9 | 9,7 | 9,9 | 10,8 |
| Πολωνία | 9,4 | 9,1 | 9,4 | 9,8 |
| Πορτογαλία | 8,1 | 8,3 | 8,6 | 9,0 |
| Γερμανία | 7,7 | 6,0 | 6,6 | 7,4 |
| Σλοβακία | 5,0 | 4,9 | 5,4 | 5,8 |
| Μάλτα | 2,9 | 3,1 | 3,9 | 5,4 |
| Τσεχία | 5,0 | 5,2 | 5,4 | 5,4 |
| Κροατία | 3,9 | 4,6 | 5,3 | 5,0 |
| Ισπανία | 2,9 | 3,0 | 3,2 | 3,5 |
| Ελλάδα | 3,4 | 3,2 | 3,1 | 3,4 |
| Ουγγαρία | 4,2 | 4,1 | 3,7 | 3,4 |
| Λιθουανία | 2,1 | 2,1 | 2,1 | 2,1 |
| Λετονία | 1,6 | 1,2 | 1,9 | 1,8 |
| Κύπρος | 1,3 | 1,3 | 1,0 | 1,2 |
| Ιταλία | 1,0 | 1,1 | 1,2 | 1,1 |
| Ρουμανία | 0,3 | 0,2 | 0,3 | 0,6 |
| Βουλγαρία | 1,0 | 0,6 | 0,7 | 0,6 |

Πηγή: Eurostat(2019),

https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ehomp&lang=en

Πίνακας 7: (%) Απασχολουμένων με καταγραμμένη συχνότητα τηλεργασίας «συνήθως» ως ποσοστό επι της συνολικής απασχόλησης στην Ε.Ε – 28 (2016-2019)

| Χώρα | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|------------------|------------|------------|------------|------------|
| Ολλανδία | 13,4 | 13,7 | 14,0 | 14,1 |
| Φιλανδία | 11,9 | 12,3 | 13,3 | 14,1 |
| Λουξεμβούργο | 12,0 | 12,7 | 11,0 | 11,6 |
| Αυστρία | 9,9 | 9,5 | 10,0 | 9,9 |
| Δανία | 8,4 | 8,8 | 7,8 | 7,8 |
| Ιρλανδία | 3,3 | 5,0 | 6,5 | 7,0 |
| Γαλλία | 6,9 | 6,7 | 6,6 | 7,0 |
| Βέλγιο | 7,2 | 6,9 | 6,6 | 6,9 |
| Σλοβενία | 7,5 | 7,2 | 6,9 | 6,8 |
| Εσθονία | 6,0 | 5,9 | 7,6 | 6,8 |
| Πορτογαλία | 6,3 | 5,9 | 6,1 | 6,5 |
| Μάλτα | 3,6 | 4,4 | 5,8 | 6,1 |
| Σουηδία | 5,1 | 5,0 | 5,3 | 5,9 |
| Ε.Ε. – 28 | 4,7 | 5,0 | 5,1 | 5,3 |
| Γερμανία | 3,2 | 4,8 | 5,0 | 5,2 |
| Ισπανία | 3,5 | 4,3 | 4,3 | 4,8 |
| Ηνωμένο Βασίλειο | 4,1 | 4,0 | 4,4 | 4,7 |
| Πολωνία | 5,3 | 4,5 | 4,6 | 4,6 |
| Τσεχία | 3,8 | 3,9 | 4,0 | 4,6 |
| Σλοβακία | 3,2 | 3,5 | 3,6 | 3,7 |
| Ιταλία | 3,3 | 3,5 | 3,6 | 3,6 |
| Λετονία | 2,6 | 2,1 | 2,9 | 3,0 |
| Λιθουανία | 2,7 | 2,6 | 2,5 | 2,4 |
| Ελλάδα | 2,6 | 2,3 | 2,0 | 1,9 |
| Κροατία | 1,4 | 1,4 | 1,4 | 1,9 |
| Κύπρος | 1,6 | 1,2 | 1,2 | 1,3 |
| Ουγγαρία | 3,0 | 2,5 | 2,3 | 1,2 |
| Ρουμανία | 0,5 | 0,4 | 0,4 | 0,8 |
| Βουλγαρία | 0,2 | 0,3 | 0,3 | 0,5 |

Πηγή: Eurostat (2019)

https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ehomp&lang=en

Σχετικά με το συγκεκριμένο θέμα, αξίζει να σημειωθεί ότι, με δεδομένη την ανάπτυξη και πολλαπλασιασμό των επαγγελμάτων από χώρα σε χώρα διαφέρει το ποσοστό των αυτοαπασχολουμένων συγκριτικά με το ποσοστό των μισθωτών που εργάζονται με τηλεργασία. Μεγαλύτερη βαρύτητα θα πρέπει να δοθεί, σε έναν επιπλέον καθοριστικό άλλα εξίσου σημαντικό παράγοντα που διαμορφώνεται, το «ψηφιακό χάσμα» καθώς από χώρα σε χώρα της Ε.Ε διαφοροποιείται. Σύμφωνα με την ανάλυση Eurofound σε συνεργασία με την Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) παρουσιάζουν υψηλό ψηφιακό χάσμα τα χειρωνακτικά επαγγέλματα συγκριτικά με τα επαγγέλματα γραφείου, διότι εκλείπει η εκπαιδευτική και επαγγελματική κατάρτιση των

εργαζομένων, όπως για παράδειγμα στην Βουλγαρία και στη Ρουμάνια. Συνεπώς, είναι αυτονόητο ότι, οι εργαζόμενοι με υψηλές ψηφιακές δεξιότητες (λ.χ πληροφορικός, εκπαιδευτικός, ερευνητής) μπορούν να διασφαλίσουν την απασχόλησή τους και να εγκλιματιστούν πιο γρήγορα στην τηλεργασία, συγκριτικά με αυτούς που έχουν χαμηλές ψηφιακές ικανότητες ή δεν διαθέτουν σχετικές τεχνολογικές ικανότητες (π.χ εμποροϋπάλληλος)(Eurofound,2020). Εν κατακλείδι, καθοριστικό ρόλο στην τηλεργασία φαίνεται πως παίζει το μέγεθος της βιομηχανίας ή ανάπτυξη συγκεκριμένων κλάδων της κάθε χώρας, καθώς σε αυτές τις χώρες οι εργαζόμενοι απασχολούνται σε επαγγέλματα υψηλής τεχνολογικής εξειδίκευσης όπως π.χ. επιχειρηματικές υπηρεσίες υψηλής έντασης γνώσης, όπως και καταγράφηκε σημαντική αύξηση της τηλεργασίας μετά από την κρίση της πανδημίας του Covid-19. Τέτοιες χώρες είναι τα κράτη του Βορρά όπως π.χ Δανία, Νορβηγία, Σουηδία, Φινλανδία και Ισλανδία, σε αντίθεση με χώρες όπως Βουλγαρία και Ρουμάνια λόγω του ότι δεν έχουν βαριά βιομηχανία καθώς δεν έχουν επενδύσει σε τεχνολογικές υποδομές, σε νέες τεχνολογίες και καινοτομίες, δεδομένου λοιπόν να έχουν τα πολύ χαμηλά ποσοστά στην τηλεργασία (EIEAD,2020).

3.1.2 Η τηλεργασία σε Ευρωπαϊκό επίπεδο κατά τη διάρκεια και μετά Covid-19

Το εν λόγω ξέσπασμα της πανδημίας Covid-19, είχε κατά συνέπεια αρχικά τον «καθολικό κλείσιμο»(lockdown) σχεδόν όλων των υπηρεσιών με αρνητικό αντίκτυπο τον περιορισμό της οικονομικής δραστηριότητας των επιχειρήσεων, το γνωστό καθολικό lockdown για όλα σχεδόν τα κράτη μέλη της Ε.Ε. Μάλιστα, οι Κυβερνήσεις των κρατών μελών της Ε.Ε πήραν κάποια περιοριστικά μέτρα τα οποία αποτέλεσαν κομβικό σημείο για την τηλεργασία. Περαιτέρω, οι επιχειρήσεις με ένα γενικευμένο πλέον τρόπο και σε μικρό χρονικό διάστημα, αναγκάστηκαν αλλά και παράλληλα προσπάθησαν να εισαγάγουν και να καθιερώσουν την εξ'αποστάσεως εργασία, ως απόρροια της πανδημίας και στην προσπάθειά τους να λειτουργήσουν κατά το δυνατό απρόσκοπτα, διαφυλάσσοντας ταυτόχρονα την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων τους. Η πρώτη καταγραφή κατά το αρχικό κύμα της πανδημίας, πραγματοποιήθηκε με μια πανευρωπαϊκή έρευνα που πραγματοποίησε το Eurofound (2020), κύριο πόρισμα της οποίας είναι ότι πάνω από το 1/3 (37%) των εργαζομένων

στην Ε.Ε. των 27 χωρών μελών, που προηγουμένως απασχολούνταν δια ζώσης στο χώρο εργασίας τους, εντάχθηκε πλέον σε καθεστώς **υποχρεωτικής τηλεργασίας λόγω της υγειονομικής κρίσης του Covid-19**. Στον ακόλουθο πίνακα (**Πίνακας 8**) παρατηρείται η ραγδαία εφαρμογή της τηλεργασίας, καθώς καταγράφονται οι μεγάλες διαφοροποιήσεις στα ποσοστά τηλεργασίας μεταξύ των χωρών μελών της Ε.Ε ως απόρροια του ξεσπάσματος του ιού Covid-19 μετο καθολικό κλείσιμο των επιχειρήσεων και την αναγκαστική επιβολή της τηλεργασίας.

Πίνακας 8:(%) Ραγδαία μεταβολής τηλεργασίας με το ξέσπασμα του Covid-19 στην Ε.Ε – 28 (2008,2015,2018,2020)

| Χώρα | 2008 | 2015 | 2018 | 2020 |
|------------------|------------|------------|------------|------------|
| Ολλανδία | - | 20,9 | 21,7 | 22,3 |
| Φιλανδία | 11,5 | 14,8 | 17,0 | 14,1 |
| Λουξεμβούργο | 2,2 | 18,9 | 19,8 | 24,4 |
| Αυστρία | 10,1 | 11,8 | 11,7 | 11,1 |
| Δανία | 16,8 | 18,2 | 19,6 | 18,3 |
| Ιρλανδία | 5,9 | 9,6 | 12,8 | 10,5 |
| Γαλλία | 7,6 | 12,4 | 14,1 | 13,7 |
| Βέλγιο | 8,2 | 14,2 | 16,1 | 16,5 |
| Σλοβενία | 4,5 | 5,3 | 6,9 | 7,3 |
| Εσθονία | 3,8 | 7,9 | 12,5 | 11,1 |
| Πορτογαλία | 4,2 | 8,0 | 8,6 | 8,7 |
| Μάλτα | 4,4 | 2,3 | 3,9 | 10,9 |
| Σουηδία | 14,6 | 25,9 | 29,4 | 37 |
| Ε.Ε. – 28 | 5,8 | 8,1 | 8,4 | 8,6 |
| Γερμανία | 9,9 | 8,0 | 6,6 | 7,3 |
| Ισπανία | 2,4 | 2,9 | 3,2 | 4,2 |
| Ηνωμένο Βασίλειο | 19,9 | 20,2 | 19,4 | 3,1 |
| Πολωνία | 7,8 | 10,4 | 9,4 | 9,2 |
| Τσεχία | - | - | 4,0 | 4,2 |
| Σλοβακία | - | - | 3,6 | 3,9 |
| Ιταλία | 1,5 | 1,0 | 1,2 | 1,4 |
| Λετονία | 2,0 | 2,5 | 2,9 | 3,2 |
| Λιθουανία | 1,9 | 2,0 | 2,5 | 3,6 |
| Ελλάδα | 2,8 | 3,0 | 3,1 | 3,4 |
| Κροατία | 2,3 | 3,1 | 5,3 | 7,9 |
| Κύπρος | 0,5 | 1,1 | 1,0 | 2,9 |
| Ουγγαρία | 4,6 | 5,3 | 3,7 | 7,4 |
| Ρουμανία | - | - | 0,4 | 1,8 |
| Βουλγαρία | - | - | 0,3 | 1,5 |

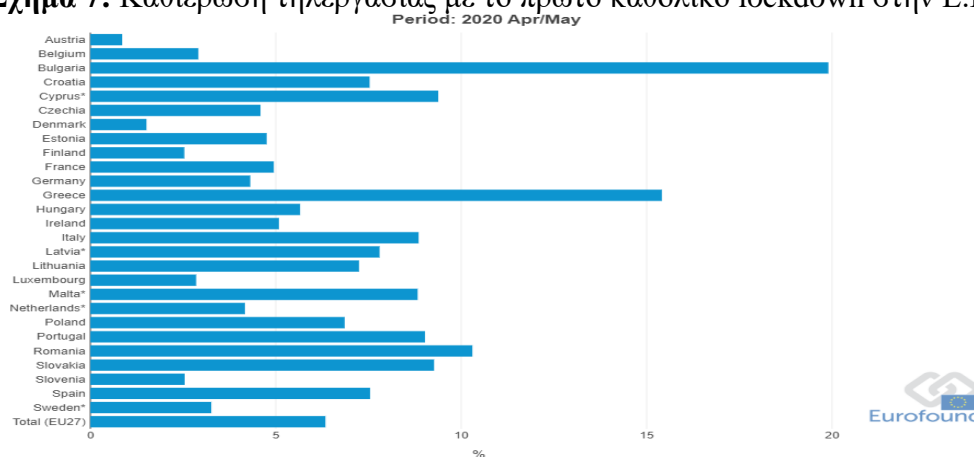
Πηγή: Eurostat (2019)

https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ehomp&lang=en

Εν συνεχεία της έρευνα της Eurofound (2020), όπως παρατηρείται στο ακόλουθο διάγραμμα (**Σχήμα 7**), φαίνεται η εντυπωσιακή αύξηση της εξ αποστάσεως εργασίας σε

κάθε χώρα μετά το πρώτο καθολικό κλείσιμο των επιχειρήσεων (lockdown). Αξίζει να σημειωθεί, όπως αποτυπώνεται και στο ακόλουθο σχήμα, η ραγδαία αύξηση της τηλεργασίας, ιδίως σε χώρες που είχαν εξαιρετικά χαμηλά ποσοστά τηλεργασίας πριν το ξέσπασμα της πανδημίας. Συνεπώς, χώρες όπως Βέλγιο, Ελλάδα και η Βουλγαρία αγγίζουν ποσοστά αύξησης της εξ αποστάσεως εργασίας της τάξεως του 20% και 16% και 8% αντίστοιχα.

Σχήμα 7: Καθιέρωση τηλεργασίας με το πρώτο καθολικό lockdown στην Ε.Ε

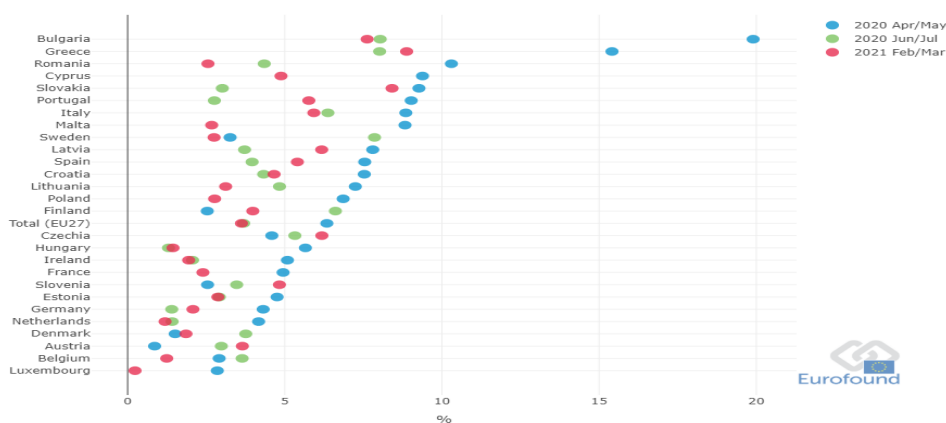


Πηγή: <https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19/working-teleworking>

Γύρω από το ευρύτερο θέμα της έρευνας της Eurofound (2020), τονίζεται δε ότι μετά το πρώτο lockdown και την προσπάθεια επαναφοράς της οικονομίας και της κοινωνίας σε κανονικούς ρυθμούς, επακολούθησαν άλλα δυο lockdowns. Μάλιστα, αυτή τη φορά από ότι φαίνεται και παρουσιάζεται στο σχήμα που ακολουθεί (**Σχήμα 8**) οι επιχειρήσεις και οι τηλεργαζόμενοι ήταν σαφώς πιο προετοιμασμένοι, διότι ελήφθησαν μέτρα προστασίας των απασχολούμενων στους χώρους, καθώς επίσης οργανώθηκε περισσότερο η τηλεργασία. Σε συνέχεια, επί του θέματος, αποτυπώνονται στο ακόλουθο συγκριτικό σχήμα (**Σχήμα 8**), τα τρία διαδοχικά καθολικά κλεισίματα (lockdown) που εφάρμοσαν τα κράτη μέλη της Ε.Ε εξαιτίας της υγειονομικής κρίσης. Αναλυτικότερα, όπως και παρατηρείται (**Σχήμα 8**) στο πρώτο lockdown του μήνες Απριλίου και Μαΐου του 2020 σε όλες τις χώρες έχουμε μια τεράστια αύξηση των τηλεργαζομένων, ενώ στο δεύτερο lockdown κατά των μηνών Ιουνίου και Ιουλίου του 2020 παρατηρείται ότι σε όλες τις χώρες μειώθηκαν περίπου στο μισό οι απασχολούμενοι με τηλεργασία. Τα ίδια ποσοστά διατηρούνται και κατά τον τρίτο καθολικό κλείσιμο των επιχειρήσεων του Φεβρουάριο και του Μάρτιο του 2021. Συνεπώς, αυτό το οποίο προκύπτει είναι ότι στον

Ευρωπαϊκό γενικό μέσο όρο από το 10% τους πρώτους μήνες του περιορισμού η τηλεργασία μειώθηκε στο 3%. Αξίζει να επισημανθεί ότι οι Σκανδιναβικές χώρες λόγω της ισχυρής τους βιομηχανίας, της υψηλής ψηφιακής γνώσης, της οργανωτικής δομής τους καθώς και των τεχνολογικών επιτευγμάτων τους, επέτρεψαν στα αρχικά στάδια του κορωνοϊού την κατάσταση της εξ αποστάσεως εργασίας. Τονίζεται δε, στην περίπτωση της Ελλάδας και της Βουλγαρίας από ότι παρατηρείται συγκριτικά και στο ακόλουθο σχήμα(Σχήμα 8)στα αρχικά στάδια του κορωνοϊού η τηλεργασία εκτοξεύθηκε στο 16% και στο 19% αντίστοιχα.

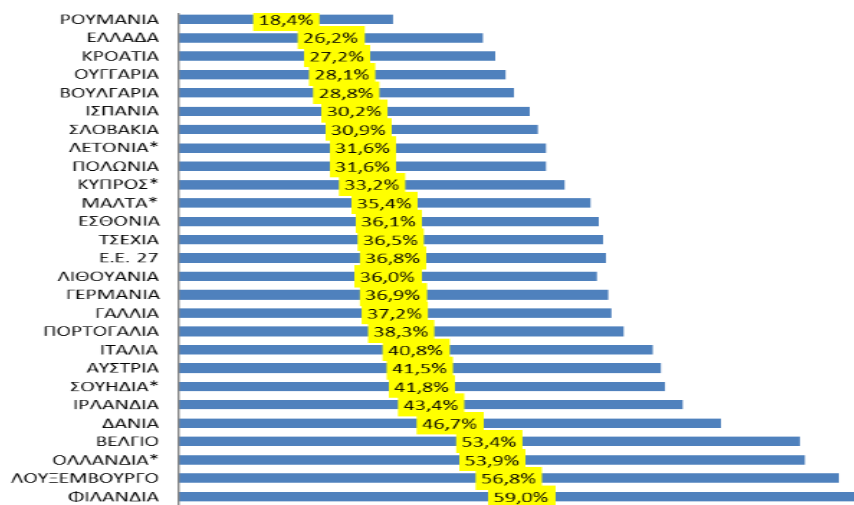
Σχήμα 8: Σύγκριση τηλεργασίας μεταξύ των τριών καθολικών lockdown ανάμεσα στα κράτη μέλη της Ε.Ε



Πηγή : <https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19/working-teleworking>

Συνοψίζοντας, τα ευρήματα όπως αυτά αποτυπώνονται στο συνολικό σχήμα συγκρίνοντας την τηλεργασία την περίοδο της πανδημίας (Σχήμα 9) τα μεγαλύτερα ποσοστά τηλεργασίας σημειώθηκαν στις χώρες του Βορρά όπως Σουηδία, Νορβηγία αλλά και στις χώρες Βέλγιο, Ολλανδία, Λουξεμβούργο, Φιλανδία χώρες οι οποίες διέθεταν ήδη πριν την πανδημία υψηλά ποσοστά τηλεργασίας. Τα μικρότερα ποσοστά καταγράφηκαν στην Ρουμανία (18.4%), Ελλάδα (26,2%), Κροατία (27,2%), Ουγγαρία (28,1%), Βουλγαρία (28,8%).

Σχήμα 9: Ποσοστό% απασχολουμένων σε καθεστώς τηλεργασίας την περίοδο του Covid-19 στην Ε.Ε



Πηγή: <https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19/working-teleworking>

Εν κατακλείδι, στην περίπτωση της χώρας μας όπως παρατηρείται από το παραπάνω διάγραμμα (**Σχήμα 9**) αυτή κατέχει την 2^η θέση από το τέλος σχετικά με την εφαρμογή της τηλεργασίας, καθώς όπως καταγράφεται μόλις το **26,2%** μπόρεσε να ενταχθεί σε καθεστώς τηλεργασίας κατά την διάρκεια της υγειονομικής κρίσης. Αξίζει να σημειωθεί, η σύγκριση σε σχέση με την προ Covid και μετά εποχή είναι σαφώς εντυπωσιακή, ως προς τη σημαντική αύξηση της εξ' αποστάσεως εργασίας σχεδόν σε όλους τους τομείς των κλαδικών επαγγελματιών όπου ήταν δυνατή η εφαρμογή. Τέλος, ενδεικτικά τα ευρήματα της Joint Research αποδεικνύουν ότι πλέον περίπου το 25% απασχολουμένων συνολικά εργάζεται σε σταθερή βάση ήδη με τηλεργασία (Joint Research Centre, 2020).

3.2 Το Νομοθετικό πλαίσιο της τηλεργασίας στον Ελλαδικό χώρο

3.2.1 Το Νομοθετικό πλαίσιο προ πανδημίας στην Ελλάδα

Η εξ αποστάσεως απασχόληση μπορεί να αποτελείται από εξαρτημένη ή ανεξάρτητη εργασία αναλόγως πάντα από τη σύμβαση εργασίας. Εντούτοις, με βάση το νόμο Ν. 2639/1998, άρθρο 1 σχετικά με τους τύπους τηλεργασίας προβλέπεται ότι αποτελεί σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και με το Π.Δ. 156/1994 παρέχονται γραπτά οι όροι σύμβασης για την παροχή εργασίας στις περιπτώσεις αμοιβής κατά μονάδα κατ' οίκον

τηλεργασίας που παρέχεται στον ίδιο εργοδότη για εννέα συνεχόμενους μήνες(ΚΕΠΕΑ,2020).

Εντούτοις, με βάση το εργατικό πλαίσιο που διέπει για την άσκηση της τηλεργασίας και βάση του νομού του Ν.3846/2010 στο άρθρο 1 και στο άρθρο 2 αντίστοιχα εφαρμόζεται το τεκμήριο εξαρτημένης εργασίας που μετατρέπει την κανονική σύμβαση εργασίας σε τηλεργασία, παρέχοντας περίοδο προσαρμογής 3 μηνών. Κατά συνέπεια, είτε ο εργοδότης είτε ο εργαζόμενος έχουν την δυνατότητα να κάνουν ανάκληση και μετατροπή της κανονικής εργασίας σε τηλεργασία όπως ορίζεται στο άρθρο 5. Μάλιστα, ο εργοδότης οφείλει να ενημερώσει τον τηλεεργαζόμενο γραπτώς μετά από οχτώ ημερολογιακές ημέρες για την κατάρτιση της σύμβασης σχετικά με θέματα που αφορούν την παροχή καθώς και την εκτέλεση της τηλεργασίας (τηλεπικοινωνίες, εξοπλισμός, βλάβες συσκευών κ.λπ.). Αν στη σύμβαση περιέχεται συμφωνία για τηλε-ετοιμότητα ορίζονται τα χρονικά της όρια του μισθωτού. Επιπλέον, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να καλύψει το κόστος της τηλεργασίας και οφείλει να ενημερώσει τον απασχολούμενο μέσα στο χρονικό διάστημα των δύο μηνών από την σύναψη της σύμβασης του. Στην περίπτωση της τηλεργασίας, ιδίως όταν αυτή παρέχεται με έδρα την οικεία του εργαζόμενου, δεν είναι εύκολο να διαπιστωθεί η συμπλήρωση του νόμιμου ωραρίου. Μάλιστα, συνηθίζεται η εργασία να αξιολογείται με βάση το έργο που έχει ανατεθεί σε κάθε τηλεεργαζόμενο (ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, 2020). Ως εκ τούτου, η χρήση της τηλεργασίας θα πρέπει εκτός της μείωσης του παραγωγικού κόστους οδηγούμενη στην εξυπηρέτηση του επιχειρηματικού συμφέροντος, να δομηθεί και σε θεσμικό πλαίσιο για την ενίσχυση και καλλιέργεια των ικανοτήτων και δεξιοτήτων των εργαζομένων καθώς και για την εξέλιξη των υποδομών των επιχειρήσεων (Βλασσόπουλος, 2005). Εκ του συνόλου το ανώτερον, παρά τις δυσκολίες για την υιοθέτηση αυτού του νέου υβριδικού μοντέλου εξ'αποστάσεως εργασίας δεν παύει να είναι μία καινοτόμα μορφή απασχόλησης που κερδίζει συνεχώς έδαφος. Μάλιστα παρατηρείται ιδίως αυτήν την εποχή που διανύουμε τις συνεχείς μεταλλάξεις του ιού Covid-19 να έχει αυξηθεί η κατ' οίκων απασχόληση των εργαζομένων σε όλη την χώρα και ιδίως από πολυεθνικές εταιρείες που εδρεύουν στο εξωτερικό. Τέλος, μεγάλες πολυεθνικές εταιρείες εκμεταλλεύονται το χαμηλότερο κόστος εργατικού δυναμικού στη χώρα μας, αξιοποιώντας παράλληλα το επιστημονικό προσωπικό, χωρίς να είναι απαραίτητο οι εργαζόμενοι να μετοικήσουν στο εξωτερικό.

- Η ανωτέρω συμφωνία-πλαίσιο περιέχει ένα συνοπτικό τυπικό υφιστάμενο Νομικό Πλαίσιο που αποδίδεται κάτωθι (ΣΕΒ,2020):

1. Οικειοθελής χαρακτήρας

Η τηλεργασία μπορεί να ασκηθεί με οικειοθελή τρόπο, καθώς υπάρχει δυνατότητα μέρος της αρχικής σύμβασης εργασίας να μετατραπεί σε σύμβαση τηλεργασίας σε μεταγενέστερο χρόνο. Μάλιστα, ο οικειοθελής χαρακτήρας της τηλεργασίας που ορίζει (Άρθρο 3 ευρωπαϊκής συμφωνίας), μπορεί να επιβληθεί μονομερώς και σε περίπτωση που ο εργαζόμενος δεν την αποδεχθεί, δεν μπορεί να αποτελέσει λόγο διακοπής της σύμβασης εργασίας (INE- ΓΣΕΕ, 2020).

2. Ίσα δικαιώματα τηλεεργαζομένων

Στην τηλεργασία ισχύει η ίση μεταχείριση για όλους τους τηλεεργαζόμενους, δηλαδή όλοι οι απασχολούμενοι έχουν τα ίδια δικαιώματα με τους υπολοίπους εργαζόμενους μέσα στην επιχείρηση σύμφωνα με το άρθρο 4 της ευρωπαϊκής συμφωνίας για την τηλεργασία (INE- ΓΣΕΕ,2020).

3. Παροχή αναγκαίου εξοπλισμού για χρήση τηλεργασίας

Με βάση το εν λόγω άρθρο 5 της παρ.3 Ν.3846/2010, η επιχείρηση είναι υποχρεωμένη να αναλάβει το οικονομικό κόστος που έχει προκληθεί στον εργαζόμενο για την άσκηση της τηλεργασίας. Μάλιστα, με βάση το άρθρο 7 της εν λόγω συμφωνίας ο τηλεεργαζόμενος θα πρέπει να φροντίζει τον εξοπλισμό που του έχει χορηγηθεί καθώς επίσης είναι υποχρεωμένος να μην λαμβάνει και διανέμει παράνομο υλικό (Άρθρο 7 ευρωπαϊκής συμφωνίας για την τηλεργασία).

4. Προστασία υγείας και επαγγελματικής ασφάλειας

Η επιχείρηση σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις του εν λόγω άρθρου 8 έχει ευθύνη για την προστασία της επαγγελματικής ασφάλειας και της υγείας των τηλεεργαζομένων (Άρθρο 8 ευρωπαϊκής συμφωνίας για την τηλεργασία).

5. Λήψη μέτρων πρόληψης απομόνωσης του τηλεργαζόμενου

Προκειμένου να ελεγχθεί η σωστή εφαρμογή των διατάξεων περί υγιεινής των τηλεργαζομένων θα πρέπει να παρέχετε η δυνατότητα να μπορεί να επικοινωνεί με τους υπόλοιπους συναδέλφους ώστε να έχει πρόσβαση στις πληροφορίες που αφορούν την επιχείρηση, καθώς επίσης να ληφθούν μέτρα πρόληψης για την απομόνωση του τηλεργαζομένων (Άρθρο 9 ευρωπαϊκής συμφωνίας για την τηλεργασία).

6. Διασφάλιση ίδιων λοιπών δικαιωμάτων

Ο απασχολούμενος με τηλεργασία θα πρέπει να έχει ισάξια κατάρτιση και πρόσβαση με τους υπολοίπους τηλεργαζομένους, καθώς επίσης ίδιες δυνατότητες επαγγελματικής ανέλιξης εντός της επιχείρησης (Άρθρο 10 ευρωπαϊκής συμφωνίας για την τηλεργασία).

7. Σεβασμός ιδιωτικής ζωής

Σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις περί της ορθής τήρησης του παρόντος περί προστασίας δεδομένων και βάση του νόμου Π.Δ. 398/94, θα πρέπει να υπάρχει σεβασμός για την προσωπική και οικογενειακή ζωή του τηλεργαζόμενου. Μάλιστα, σε κάθε περίπτωση λειτουργίας του τεχνολογικού συστήματος, θα πρέπει να εξυπηρετεί μόνο τους σκοπούς της επιχείρησης.

➤ **Το δικαίωμα της Αποσύνδεσης**

Μέσα από την Νομική φύση για την τηλεργασία αναγεννάτε το ζήτημα της «**αποσύνδεσης**» του εργαζομένου. Γύρω από το ευρύτερο αυτό θέμα του φόρτου εργασίας, έχει δημιουργηθεί έντονος προβληματισμός σε συνδυασμό με το δικαίωμα της αποσύνδεσης του απασχολούμενου. Εντούτοις, η καθιέρωση μιας εργασιακής κουλτούρας, βάση της οποίας ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να είναι συνεχώς συνδεδεμένος με τις συσκευές επικοινωνίας της εργασίας του είχε ήδη εμφανιστεί προ πανδημίας, κατά τη διάρκεια της όμως έχει ενταθεί σε σημαντικό βαθμό. Μάλιστα, σύμφωνα με το Eurofound (2019) σε σχετική του έκθεση, ήδη από τον Ιούλιο του 2019 είχε επισημάνει τον κίνδυνο που θέτει για την υγεία των εργαζομένων. Πέραν τούτου, γεννάτε η προσδοκία και απαίτηση εκ μέρους του εργοδότη προς τον εργαζόμενο, ώστε αυτός να είναι διαθέσιμος ανά πάσα στιγμή μέσω της συνεχούς και χωρίς χρονικά όρια

διασύνδεσής του με τον Η/Υ και εν γένει τα μέσα επικοινωνίας με την εργασία του. Αξίζει να σημειωθεί ότι, προς το παρόν δεν υπάρχει καμία ευρωπαϊκή θεσμική ρύθμιση που θα ορίζει και θα ρυθμίζει το δικαίωμα στην αποσύνδεση. Εντούτοις, σύμφωνα με το ζήτημα της αποσύνδεσης καθώς σχετίζεται με τα δικαιώματα που απορρέουν από τις αρχές της Ευρωπαϊκής Χάρτας Κοινωνικών δικαιωμάτων, όπως ισορροπία εργασιακής με προσωπικής ζωής, υγεία και ασφάλεια στην εργασία, προστασία σωματικής και ψυχικής υγείας, διαφύλαξη ευαίσθητων δεδομένων. Μάλιστα, στην εισήγησή της η Επιτροπή Απασχόλησης επισημαίνει ότι «**η ψηφιοποίηση**» αποτελεί θετικό αντίκτυπο τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους εργαζόμενους, όμως ελλοχεύουν και αδιευκρίνιστα προβλήματα, διότι μπορεί να εντατικοποιηθεί η εργασία, να παραταθούν οι ώρες εργασίας και να αυξηθεί το απρόβλεπτο του εργάσιμου χρόνου, καθιστώντας ασαφή τα όρια μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Καταληκτικά, το δικαίωμα στην αποσύνδεση θα πρέπει να αποτελεί «θεμελιώδες δικαίωμα και σημαντικό στοιχείο της κοινωνικής πολιτικής». (Κοψίνη,2020).

3.2.2 Το Νομοθετικό πλαίσιο την περίοδο της πανδημίας στην Ελλάδα

Το φαινόμενο της πανδημίας του κορωνοϊού, λειτούργησε καθοριστικά ώστε αυτή η ευέλικτη μορφή απασχόλησης της τηλεργασίας να γνωρίσει ραγδαία και πρωτοφανή άνθιση στη χώρα μας. Μάλιστα, εξαιτίας των «προσωρινών και κατεπειγόντων μέτρων», **είχε παρέλθει μονομερώς στον εργοδότη να επιβάλλει το καθεστώς της τηλεργασίας**, κατ' απόκλιση των εν λόγω διατάξεων σύμφωνα με τις οποίες, αφενός απαιτείται συμφωνία μεταξύ εργοδότη και απασχολούμενου, αφετέρου στην περίπτωση της εξ αποστάσεως απασχόλησης προβλέπεται περίοδος προσαρμογής τριών μηνών του μισθωτού στα νέα δεδομένα. Σημειώνεται ότι στο άρθρο 4 της παρ.2 της ΠΝΠ στις 11/03/2020 με τίτλο ως **«Κατεπείγοντα μέτρα αντιμετώπισης των αρνητικών συνεπειών της εμφάνισης του κορωνοϊού και της ανάγκης να περιοριστεί η διάδοσής του»** η κάθε εργοδότης επιχείρηση **«έχει την δυνατότητα να αποφασίζει ότι η εργασία που παρέχει ο απασχολούμενος θα υλοποιείται με την ευέλικτη μορφή της τηλεργασίας στον προβλεπόμενο χώρο εργασίας σύμφωνα πάντα με την εν λόγω ατομική σύμβαση εργασίας»**. Με κοινή απόφαση των τριών Υπουργείων Οικονομικών, Υγείας, Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων υπάρχει δυνατότητα παράτασης του χρόνου εφαρμογής εξαιτίας της εν λόγω υγειονομικής κρίσης(Καλαντζή, Ηλιόπουλος,2020).

Μέχρι πρότινος, το θεσμικό-νομοθετικό πλαίσιο στην Ελλάδα για την τηλεργασία είχε σημαντικές παθογένειες, διότι συγκριτικά σε σχέση με τις υπόλοιπες χώρες της Ε.Ε υπογράφηκε το 2006 σχετικά αργά όπως προκύπτει. Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, ήταν σχετικά νωρίς, από το έτος 2002 που κατατέθηκε προς υπογραφή στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Διαλόγου μεταξύ των ευρωπαϊκών οργανώσεων εργοδοτών αλλά και εργαζομένων η περίφημη «Συμφωνία για την τηλεργασία». Σύμφωνα με την αιτιολογική έκθεση του παρόντος, έχει γνωστοποιηθεί ότι στην Ε.Ε. αλλά και ότι αφορά την Ελλάδα στο ζήτημα της τηλεργασίας υπάρχει σημαντικό νομοθετικό κενό καθώς επικρατεί σημαντική έλλειψη ενός σύγχρονου θεσμικού πλαισίου. Παρόλα αυτά, η συμφωνία-πλαίσιο για την τηλεργασία δεν έλαβε ποτέ τη μορφή Ευρωπαϊκής Οδηγίας και αυτό είχε ως συνέπεια η εφαρμογή της να δοθεί με πρωτοβουλία των επιμέρους εθνικών κοινωνικών εταίρων, στις επιλογές, στις διαδικασίες και στις ειδικές πρακτικές της κάθε χώρας μέλους της Ε.Ε. (ΕΙΕΑΔ,2020)

Σύμφωνα με την αιτιολογική έκθεση του παρόντος, η Ελλάδα και με βάση το πλαίσιο των ευρωπαϊκών διαπραγματεύσεων συντάχθηκε η Ευρωπαϊκή Συμφωνία για την τηλεργασία την οποία ενσωμάτωσε η χώρα μας μέσω της εθνικής συλλογικής συμβάσης εργασίας (ΕΓΣΣΕ 2006/2007). Εντούτοις, στην εν λόγω νομοθεσία η οποία πλαισιώνεται από τον Ν.3896/2010 προβλέπονται συγκεκριμένες ρυθμιστικές διατάξεις για την προστασία των τηλεεργαζομένων (Λεβέντη και Παπαδημητρίου, 2011).

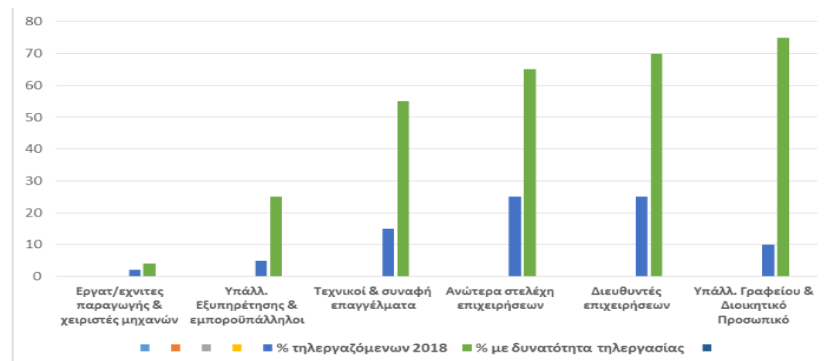
3.3 Η εφικτότητα εφαρμογής της τηλεργασίας

3.3.1 Επαγγέλματα και κλάδοι με δυνατότητα τηλεργασίας

Ένα ακόμη ζήτημα το οποίο άπτεται της παρούσας μελέτης, είναι σε ποια επαγγέλματα μπορεί να καταστεί τεχνικά εφικτή η τηλεργασία. Σύμφωνα με την μελέτη του Joint Recerch Center(JRC), η εφικτότητα της τηλεργασίας θεωρείται η τεχνική δυνατότητα πραγματοποίησης των εργασιακών καθηκόντων εξ αποστάσεως. Ως εκ τούτου, προκύπτει από το ακόλουθο σχήμα (**Σχήμα 10**), ότι το 75% σχεδόν των επαγγελματιών γραφείου έχουν μεγάλη δυνατότητα τηλεργασίας(λ.χ διευθυντικά στελέχη), συγκριτικά όπως είναι αναμενόμενο με τα εν γένει χειρωνακτικά, πρωτογενή επαγγέλματα. Συγκεκριμένα αναφερομένη στην ελλαδική επικράτεια σύμφωνα με τα ευρήματα της ΕΛΣΤΑΤ για το έτος 2019, αναδεικνύεται ότι από τα 120 επαγγέλματα, μόλις τα 10 έχουν πλήρη καθώς και μερική δυνατότητα να ασκηθούν εξ αποστάσεως. Το γεγονός αυτό

δηλώνει το χαμηλό επίπεδο ψηφιακού μετασχηματισμού καθώς και την έλλειψη εκσυγχρονισμού που έχει η χώρα μας. Εντούτοις, τα ευρήματα αυτά αναδεικνύουν υπαρκτά προβλήματα και σαφώς σημαντικές διαφοροποιήσεις ως προς τις παρεχόμενες δυνατότητες πρόσβασης της τηλεργασίας τόσο μεταξύ διαφορετικών επαγγελμάτων, όσο και εξαιτίας διαφόρων ζητημάτων που συνδέονται με τις τεχνολογικές υποδομές, την οργάνωση, καθώς και το αντικείμενο της κάθε επιχείρησης.

Σχήμα 10: Ποσοστό% δυνατότητας τηλεργασίας ανά επαγγελματική κατηγορία το 2018



Πηγή: Joint Research Centre (2020)

Αξίζει να σημειωθεί ότι, για να εκτιμηθεί η δυναμική της τηλεργασίας ως αποτέλεσμα της πανδημίας όπως σε προαναφερθείσα επιστημονική μελέτη του Joint Research Centre (2020) που αρχίζει να βλέπει το φως της δημοσιότητας, διαχωρίζοντας κλάδους και επαγγέλματα, διαπιστώνεται ότι υπάρχει δυνατότητα να αυξηθεί αλλά και να καταστεί λειτουργικά, τεχνικά και οικονομικά εφικτή, στο άμεσο μέλλον. Εντούτοις σημαντική πρόκληση αποτελούν οι ψηφιακές δεξιότητες των εργαζομένων καθώς και οι υποδομές των επιχειρήσεων για την λειτουργικότητα της τηλεργασίας. Ως εκ τούτου, σύμφωνα με την μελέτη του Joint Research Center (JRC), η οποία εκτιμάται ότι περίπου το 25% των μισθωτών στους λεγόμενους «κλάδους τηλεργασίας» εργάζεται ήδη εξ' αποστάσεως σε σταθερή βάση, συγκριτικά με το 15% πριν την πανδημία. Στο ίδιο πλαίσιο της προαναφερθείσας μελέτης του JRC(2020) γίνεται κατ' αρχάς ένας διαχωρισμός μεταξύ επαγγελμάτων ανάμεσα σε αυτά τα οποία απαιτούν κατά το μεγαλύτερο μέρος τους, τη φυσική παρουσία του εργαζόμενου για την άσκηση των καθηκόντων τους τα ονομαζόμενα «ανέφικτα τηλε-επαγγέλματα», τα επαγγέλματα που μπορούν να ασκηθούν μερικώς με τηλεργασία «μερικώς τηλε-επαγγέλματα», καθώς και αυτά που θεωρούνται ότι τεχνικά μπορούν να ασκηθούν στο 100% με τηλεργασία τα γνωστά ως «τηλε-επαγγέλματα» (JRC 2020). Σχετικά με την εφαρμογή της τηλεργασίας, όπως αναλύεται στο ακόλουθο σχήμα (**Σχήμα 11**) η οποία διαφοροποιείται ανά κλάδο και ανά επάγγελμα, προκύπτει ότι, η τηλεργασία δεν είναι δυνατόν να εφαρμοστεί σε όλα τα κλαδικά επαγγέλματα, όπως για παράδειγμα στους κατεξοχήν παραγωγικούς κλάδους του πρωτογενούς και δευτερογενούς τομέα (λχ. παραγωγοί προϊόντων, κτηνοτρόφοι, οι οικοδόμοι και σερβιτόροι στη εστίαση). Στον αντίποδα, χαμηλά αποτυπώνονται τα ποσοστά τηλεργασίας που υπάρχουν στους παραγωγικούς κλάδους του πρωτογενή και

Ως εκ τούτου, σύμφωνα με το Joint Research Center σε συνεργασία με το Eurofound για να υπολογίσουν τις δυνατότητες της τηλεργασίας σε επίπεδο επαγγελματιών, θέλησαν να κατασκευάσουν τους δύο ακόλουθους δείκτες:

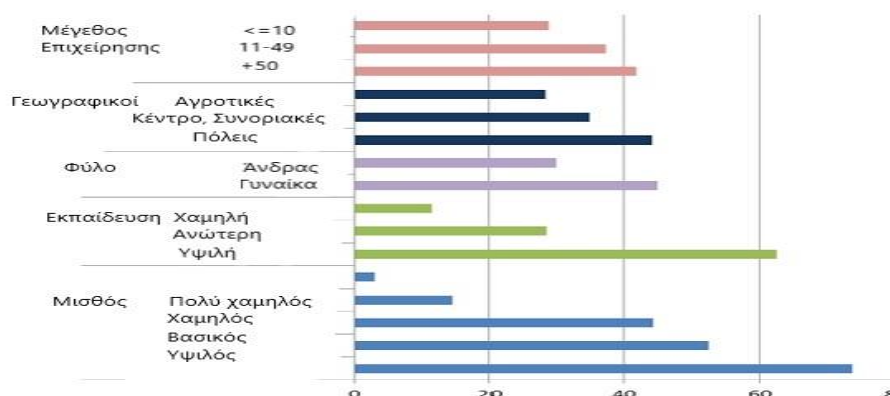
- Τεχνικής αλληλεπίδρασης τηλεργασίας ο οποίος μας υποδηλώνει κατά πόσο μπορεί τεχνικά να πραγματοποιηθεί εξ αποστάσεως.
- Κοινωνικής αλληλεπίδραση τηλεργασία ο οποίος συσχετίζει το δείκτη τεχνικής αλληλεπίδρασης με τα φυσικά καθήκοντα για την άσκηση της.

Καταληκτικά, αξίζει να τονισθεί ότι, πέρα από τη φύση και το περιεχόμενο του κάθε επαγγέλματος που μπορεί να πραγματοποιηθεί μέσω τηλεργασίας, τα υψηλά ποσοστά τηλεργασίας τα οποία καταγράφονται πριν την πανδημία αντανακλούν σε μεγάλο βαθμό και την πρόσθετη εκτός τυπικού ωραρίου εργασία δηλαδή την άτυπη υπερωριακή απασχόληση, η οποία πραγματοποιείται στο σπίτι από διάφορους εργαζομένους (ΕΙΕΑΔ,2020).

3.3.2 Τηλεργασία και ανισότητες

Μεγαλύτερη βαρύτητα θα πρέπει να δοθεί, στις ανισότητες που ανέδειξε η τηλεργασία, οι οποίες προέκυψαν στα κοινωνικά και οικονομικά χαρακτηριστικά των τηλεεργαζομένων. Αυτά σχετίζονται με διάφορους παράγοντες όπως τα εν δυνάμει επαγγέλματα τηλεργασίας, το μέγεθος των επιχειρήσεων, τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ υψηλά και χαμηλά αμειβόμενων εργαζομένων, στο διαφορετικό εκπαιδευτικό υπόβαθρο, στις ανισότητες φύλου, καθώς επίσης και στις γεωγραφικές ανισότητες παροχής της τηλεργασίας. Το ακόλουθο σχήμα (**Σχήμα 13**) αναδεικνύει αυτές τις ανισότητες που προκύψαν με κριτήριο τα κοινωνικοοικονομικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων.

Σχήμα 13: Ποσοστό% εργαζομένων με κοινωνικοοικονομικά κριτήρια τηλεργασίας



Πηγή: Joint Research Centre 2020

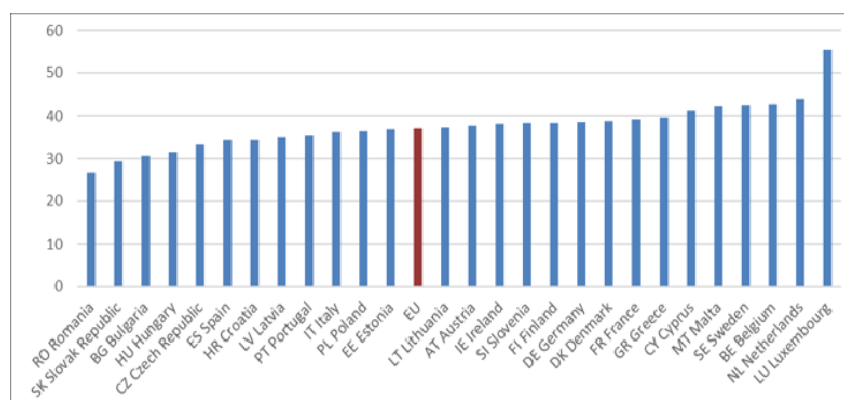
Γύρω από το ευρύτερο θέμα, προκύπτουν διάφορα συμπεράσματα διότι είναι εμφανές ότι κατά την εφαρμογή της τηλεργασίας αναδεικνύονται αρκετές ανισότητες αλλά και διαφορές σε συνάρτηση με τους παρακάτω παράγοντες (Joint Research Centre 2020):

- το μέγεθος επιχείρησης: ουσιαστικά οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με τηλεργασία είναι στις μεγαλύτερου μεγέθους επιχειρήσεις, δηλαδή άνω των 50 ατόμων.
- το επίπεδο γεωγραφίας: οι εργαζόμενοι στις πόλεις έχουν μεγαλύτερες δυνατότητες τηλεργασίας συγκρίνοντας τους με τους εργαζόμενους που διαμένουν σε μικρότερες επαρχιακές πόλεις, διότι στις πόλεις υπάρχουν σχετικές υποδομές για την πραγματοποίηση της.
- το επίπεδο φύλου: οι γυναίκες σε ποσοστό περίπου 45% εργάζονται με τηλεργασία συγκριτικά με το 30% των ανδρών.
- το επίπεδο εκπαίδευσης: το 65% περίπου των εργαζομένων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης έχει την δυνατότητα τηλε-απασχόλησης, συγκριτικά με το 15% των εργαζομένων της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης.
- το μισθολογικό επίπεδο προκύπτει συγκρίνοντας τις υψηλές και χαμηλές αμοιβές των εργαζομένων, διαπιστώνεται ότι το 75% που μπορούν να τηλεεργαστούν ανήκουν σε υψηλά εισοδήματα, συγκριτικά με το μόλις 3% των εργαζομένων με χαμηλά εισοδηματικά κριτήρια.

Συνεχίζοντας την παράθεση των στοιχείων της έρευνας και προκειμένου να εκτιμηθεί η δυναμική της τηλεργασίας ως αποτέλεσμα της πανδημίας στις χώρες της

Ε.Ε καθώς και στην χώρα μας, στο ακόλουθο σχήμα αποτυπώνεται το ποσοστό των εργαζομένων που μπορεί να απασχοληθεί μέσω τηλεργασίας. Το ποσοστό αυτό κυμαίνεται στο 35%-41% στα 2/3 των κρατών-μελών της Ε.Ε. Μάλιστα, στην περίπτωση της Ελλάδας η οποία αποτελείται από νησιωτικές και ορεινές περιοχές είναι ιδανικότερο το έδαφος για την ανάπτυξη και εφαρμογή της τηλεργασίας όπως αποτυπώνεται στο ακόλουθο σχήμα (**Σχήμα 14**), καθώς **η εν δυνάμει τηλεργασία προσεγγίζει το 40%** του συνόλου των εργαζόμενων μισθωτών. Αυτό συμβαίνει διότι αυτό το νέο υβριδικό μοντέλο εξ αποστάσεως εργασίας μεταφέρει την απασχόληση των εργαζομένων με ευέλικτο τρόπο σε οποιονδήποτε τόπο της χώρας. Μάλιστα, η Ελλάδα έχει αποδείξει πως όταν είναι αναγκαίο, αγκαλιάζει την καινοτομία. Εντούτοις, η τηλεργασία δεν απαιτεί ειδικά δίκτυα, χρησιμοποιεί απλή τεχνολογία διαδικτύου και είναι προσιτή σε όλους όσους διαθέτουν υπολογιστή. Όσο αναφορά για το επίπεδο τεχνογνωσίας των Ελλήνων θα μπορούσαμε να παρατηρήσουμε ότι παιδιά, φοιτητές, και επιχειρηματίες έχουν θετική διάθεση και εξοικείωση με την πληροφορική. Ενδεικτικά, σε ότι αφορά τη χώρα μας, επιβεβαιώνονται και από μια πολύ πρόσφατη μελέτη του Institute of Labour Economics (IZA,2020) σύμφωνα με την οποία στο σύνολο της απασχόλησης οι μισθωτοί και οι αυτοαπασχολούμενοι έως και το 25% αυτών, θα μπορούσαν να εργαστούν πλήρως με τηλεργασία και με ένα πρόσθετο 12% να εργάζεται σε θέσεις εργασίας με υψηλές δυνατότητες τηλεργασίας. Τέλος, η υψηλότερη διείσδυση της τηλεργασίας στην χώρα σε συνδυασμό με τον ψηφιακό μετασχηματισμό διαμορφώνει νέες προοπτικές(Pouliakas(2020), IZA(2020)).

Σχήμα 14: Ποσοστο% εργαζομένων με εν δυνάμει απασχοληση τηλεργασίας στην Ε.Ε



Πηγή : Joint Research Centre 2020

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο

ΕΡΓΑΛΕΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ. ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ-ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ

4.1 Πλεονεκτήματα τηλεργασίας

4.1.1 Πλεονεκτήματα για την εργοδοσία

Τα βασικότερα πλεονεκτήματα για τους εργοδότες από την εφαρμογή της τηλεργασίας μπορούν να θεωρηθούν τα εξής (Tremblay and Thomsin, 2012):

1) Αυξημένη παραγωγικότητα της επιχείρησης

Μεγαλύτερη βαρύτητα θα δοθεί στην αυξημένη παραγωγικότητα λόγω της τηλεργασίας, καθώς οφείλεται στην μείωση του χρόνου των διαπροσωπικών σχέσεων και των προστίβων που ενδεχομένως να πρόκυπτε μεταξύ των απασχολουμένων όταν βρίσκονταν στο φυσικό περιβάλλον της επιχείρησης. Ένα άλλος λόγος ο οποίος οφείλεται στην αύξηση της παραγωγικότητας της επιχείρησης είναι ότι πλέον οι τηλεεργαζόμενοι αισθάνονται ότι εργάζονται στο προσωπικό τους χώρο και δεν νιώθουν πίεση και άγχος. Ως εκ τούτου, οι τηλεεργαζόμενοι πετυχαίνουν αυξημένη παραγωγικότητα, αφενός λόγω της διεύρυνσης του ωφέλιμου εργάσιμου χρόνου, αφετέρου λόγω της υψηλότερης συγκέντρωσης που επιτυγχάνουν την ώρα που εργάζονται (**Πίνακας 9**). Εν μέρη, ο χρόνος ο οποίος θα μπορούσε τότε να αποδοθεί για την επίλυση των διαπροσωπικών σχέσεων και άλλων προβλημάτων μέσα στην επιχείρηση καταλήγει να αποτελεί κέρδος για τον ίδιο τον εργοδότη (Harraz, 2002). Παρ' ολ' αυτά για την παραγωγικότητα της επιχείρησης θα πρέπει να υιοθετηθούν μοντέλα μέτρησης της παραγωγικότητας καθώς δεν είναι εύκολη στην μέτρηση.

Πίνακας 9: Ενδεικτικά παραδείγματα παραγωγικότητας με τηλεργασία

| <u>Επιχείρηση</u> | <u>Χώρα</u> | <u>Κλάδος</u> | <u>Αύξηση</u> |
|------------------------|--------------|----------------------------|---------------|
| <u>Παραγωγικότητας</u> | | | |
| <u>Best Buy</u> | ΗΠΑ | Εμπόριο ηλεκτρονικών ειδών | 35% |
| <u>British Telecom</u> | Ην. Βασίλειο | Τηλεπικοινωνίες | 20% |
| <u>Dow Chemical</u> | ΗΠΑ | Χημική Βιομηχανία | 32,5% |
| <u>IBM</u> | ΗΠΑ | Πληροφορική | 50% |
| <u>Compaq</u> | ΗΠΑ | Πληροφορική | 10-45% |

| | | | |
|--------------|------|---------------------------|--------|
| <u>Ctrip</u> | Κίνα | Ταξιδιωτικά πρακτορεία | 20-30% |
|--------------|------|---------------------------|--------|

Πηγή: ΣΕΒ (2019)

2) Εξοικονόμηση Δαπανών της Επιχείρησης

Με την τηλεργασία υπάρχει εξοικονόμηση λειτουργικών εξόδων της επιχείρησης διότι πλέον δεν είναι απαραίτητες ενοικιάσεις γραφείων ή διαφόρων χώρων εργασίας, έξοδα για πρώτες ύλες καθώς αλλά τυχόν λειτουργικά έξοδα του γραφείου. Ουσιαστικά υπάρχει κέρδος αφενός από την εξοικονόμηση της ακίνητης περιουσίας, και αφετέρου από το κόστος ενοικίου σε ακριβές ενδεχομένως περιοχές όπως το κέντρο της πόλης ή κοντά σε βιομηχανικά πάρκα. Επίσης, η επιχείρηση εξοικονομεί από φόρους συντήρησης της επιχείρησης, πάγια έξοδα όπως ΔΕΗ, ΟΤΕ ,ΕΥΔΑΠ, χώρους στάθμευσης, και όταν επιβαρύνεται με τα έξοδα της αλλαγής πόλη η κατοικίας τους εργαζομένου. Επιπλέον, ο εργοδότης με την τηλεργασία μπορεί να εξοικονομήσει λόγω της μείωσης πληρωμών υπερωριών.

3) Μείωση απουσίας από την εργασία

Για έναν τηλεργαζόμενο που ενδεχομένως έχει άρρωστο το παιδί του, νοσεί από το ιό Covid-19 ή ο ίδιος αντιμετωπίζει κάποια προβλήματα υγείας, ίσως και οι καιρικές συνθήκες δεν του επιτρέπουν να βρεθεί στην δια ζώσης εργασία του, δεν τίθεται πλέον λόγος απουσίας από την απασχόληση του δουλεύοντάς με τηλεργασία από το σπίτι, την καφετέρια ή σε ένα ευχάριστο και άνετο περιβάλλον.

4) Αυξημένη διαθεσιμότητα Ανθρώπινων πόρων

Η εξ αποστάσεως απασχόληση δίνει την δυνατότητα σε ένα ευρύ φάσμα εργαζομένων όπως φοιτητές, μητέρες με ανήλικα τεκνά, εργαζόμενοι με κινητικά προβλήματα, Α.Μ.Ε.Α, εργαζόμενοι οι οποίοι είναι υπεύθυνοι για την φροντίδα ενηλίκων να απασχοληθούν εκτός πόλης ακόμα και έκτος συνόρων κάτι το οποίο στο παρελθόν ήταν ανέφικτο. Επίσης, δίνεται η δυνατότητα στο απασχολούμενο να εργαστεί σε μερικής εργασίας και να διαμορφώσει ένα πιο ευέλικτο ωράριο.

5) Δημιουργία αξιόλογης και θετικής εικόνας της Επιχείρησης

Μια επιχείρηση ή ένας οργανισμός ο οποίος χρησιμοποιεί ευέλικτες τεχνολογικές μορφές, καινοτόμα μέσα και επιτεύγματα για την επιχείρηση του καθώς επίσης για τους απασχολούμενους του, θεωρείται πρωτοποριακός, σύγχρονος και προοδευτικός, όντας ανταγωνιστικός στην αγορά εργασίας.

6) Αυξημένο αίσθημα και κίνητρο απασχολημένων

Ένας οργανισμός ή μια επιχείρηση η οποία διαθέτει ελκυστικές μεθόδους εργασίας όπως για παράδειγμα τεχνολογικά μέσα, αυξάνει το κίνητρο των εργαζομένων να θέλουν να εργαστούν στην συγκεκριμένη επιχείρηση ή κάνουν ακόμα πιο ευχάριστο το εργασιακό περιβάλλον αυτών που ήδη εργάζονται μέσα στην επιχείρηση.

7) Ευρύ πελατολόγιο για τις επιχειρήσεις

Με την χρήση της τηλεργασίας για τις περισσότερες επιχειρήσεις οι οποίες έχουν δημιουργήσει ηλεκτρονικά καταστήματα υπάρχει πλέον ένα απεριόριστο πελατολόγιο. Ωστόσο και για τον τηλεεργαζόμενο που εργάζεται σε κάποιο ηλεκτρονικό κατάστημα καταρρίπτονται οι όποιες δυσκολίες των γεωγραφικών περιορισμών.

4.1.2 Πλεονεκτήματα για τους εργαζομένους

Τα βασικότερα πλεονεκτήματα για τους εργαζομένους από την εφαρμογή της τηλεργασίας μπορούν να θεωρηθούν τα εξής (Raiborn and Butler, 2009):

1) Εξοικονόμηση εξόδων και μείωση χρόνου μετακίνησης

Ο τηλεεργαζόμενος πλέον απαλλάσσεται από σπάταλη χρόνο μετακίνησης προς την εργασία του, αυτό έχει σαν αποτέλεσμα να μειώνεται το άγχος και η πίεση στο να φθάσει στην εργασία του. Άλλος ένας επιπλέον λόγος υπέρ του τηλεεργαζόμενου, είναι ότι πλέον απαλλάσσεται από έξοδα ένδυσης και υπόδησης. Σε συνέχεια των παραπάνω ο τηλεεργαζόμενος επωφελείται από την μείωση των πάγιων εξόδων για συντήρηση και βενζίνες του μεταφορικού του μέσου.

2) Ευελιξία ωραρίου εργασίας

Ένας εξίσου πολύ σημαντικό πλεονέκτημα που κάνει την εξ αποστάσεως εργασία πιο αυτόνομη είναι ότι πλέον υιοθετείται ένα πιο ευέλικτο ωράριο εργασίας. Μάλιστα ο τηλεεργαζόμενος έχει την δυνατότητα να εργαστεί οποιαδήποτε ώρα της ημέρας και της νύχτας. Πλέον ο τηλεεργαζόμενος έχοντας ευελιξία ωραρίου, έχει την δυνατότητα να προγραμματίσει και άλλες υποχρεώσεις και ασχολίες του.

3) Ευελιξία στην φροντίδα των οικογενειακών μελών

Με αφορμή το παραπάνω πλεονέκτημα, ο τηλεεργαζόμενος έχει τη δυνατότητα να εργάζεται ταυτόχρονα και να παρέχει φροντίδα σε ανήλικα μέλη της οικογένειάς του,

φροντίδα ηλικιωμένων ατόμων και ενδεχομένως ατόμων που χρήζουν απαραίτητη φροντίδα όπως άτομα με ειδικές ανάγκες(ΑΜΕΑ).

4) Επαγγελματική ευελιξία

Άλλο ένα πλεονέκτημα που θα μπορούσε να προστεθεί είναι ότι ο τηλεργαζόμενος έχει την δυνατότητα να ασκήσει το επάγγελμα της επιλογής του, καθώς επίσης να εργαστεί σε πάνω από έναν εργοδότες(Raiborn and Butler, 2009).

5) Αυτονομία και ανεξαρτησία τηλεργαζομένου

Αναμφίβολα στην εξ αποστάσεως εργασία δημιουργεί ένα αίσθημα πιο άμεσης ευθύνης καθώς επίσης γεννά στο τηλεργαζόμενο αυτονομία , υπευθυνότητα γίνεται πιο παραγωγικός στην εργασία του καθώς επίσης αποτελεί σπουδαία πρόκληση να ανταπεξέλθει στην εργασία του (Raiborn and Butler, 2009).

6) Βελτίωση και οργάνωση του χρόνου εργασίας

Με την τηλεργασία ο απασχολούμενος έχει την δυνατότητα να αποφύγει άσκοπες συζητήσεις, χάσιμο χρόνου σε συναντήσεις, λιγότερες προστριβές με συναδέλφους και πελάτες, καθώς επίσης να οργανώσει καλύτερα το χρόνο του με στόχο την παραγωγικότητα του για την επιχείρηση ή το οργανισμό που απασχολείται (Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας,2003).

7) Διατήρηση ταλέντων τηλεεργαζομένων

Θετικό αντίκτυπο για τον απασχολούμενο που εργάζεται με τηλεργασία προκαλεί η δυνατότητα να εκπαιδευτεί και αναπτύσσεται καλλιεργώντας, αλλά και αποκτώντας, νέες δεξιότητες και ταλέντα καθώς αυτό τον καθιστά ακόμα πιο ενεργητικό με την νέα τεχνολογία, ώστε να μπορεί να εναρμονιστεί με τις απαιτήσεις του μέλλοντος. Εν συνέχεια, έχει παρατηρηθεί ότι η ευελιξία της εξ αποστάσεως εργασίας γίνεται όλο και πιο επιθυμητή σε εργαζομένους που έχουν έμφυτες δεξιότητες και ειδικά ταλέντα.

Στο ακόλουθο σχήμα(Σχήμα 15)αναδεικνύονται κάποια από τα πιο βασικά πλεονεκτήματα των εργοδοτών αλλά και των εργαζομένων από την απασχόληση τους με τηλεργασία:

Σχήμα 15: Πλεονεκτήματα εργοδοτών και εργαζομένων από την τηλεργασία



Πηγή: RobaloSantos, 2020

4.1.3 Πλεονεκτήματα για την κοινωνία

Τα βασικότερα πλεονεκτήματα για την κοινωνία από την εφαρμογή της τηλεργασίας μπορούν να θεωρηθούν τα εξής :

1) Προστασία του περιβάλλοντος

Ένα σημαντικό πλεονέκτημα που προκαλεί η χρήση της τηλεργασίας είναι μείωση των μετακινήσεων των απασχολούμενων από και προς την εργασία τους, καθώς πλέον

εργάζονται από το σπίτι, αυτό φέρει σαν αποτέλεσμα τη μείωση εκπομπής ρύπων των καυσαερίων και η ηχορύπανση από τα μέσα μαζικής μεταφοράς.

2) Κυκλοφοριακή αποσυμφόρηση

Πλέον με την εξ αποστάσεως εργασία, μειώνεται η κυκλοφοριακή συμφόρηση στους δρόμους και αυτό έχει σαν αποτέλεσμα να αποτρέπονται τα ατυχήματα.

3) Εξοικονόμηση ενεργειακής υποδομής

Ένα ακόμα πλεονέκτημα είναι ότι η τηλεργασία συμβάλει δραστικά έτσι ώστε να μειωθούν οι δαπάνες για οδικές κατασκευές, μεταφορικές υποδομές οδικού δικτύου, ηλεκτρικό ρεύμα, και αποχετευτικό σύστημα.

4) Καταπολεμείται το φαινόμενο του κοινωνικού αποκλεισμού

Η τηλεργασία προσφέρει σε ένα ευρύ κοινωνικό σύνολο το οποίο πάσχει από κάποια μορφή αναπηρίας ή ανήκει σε κάποια από τις ευαίσθητες ομάδες όπως λ.χ ΑΜΕΑ, εγκυμονούσες γυναίκες, άτομα με ειδικές ανάγκες, μονογονεϊκές μητέρες ή οικογένειες να παρέχουν εργασία και να αποτελέσουν εξίσου χρήσιμοι στο κοινωνικό σύνολο. Στο παρελθόν αυτές ευαίσθητες κοινωνικές ομάδες που δεν εργάζονταν έκτος του ότι ήταν περιθωριοποιημένα και δέχονταν κοινωνικό ρατσισμό αποτελούσαν οικονομικό κόστος και επιβάρυνση για την κοινωνία.

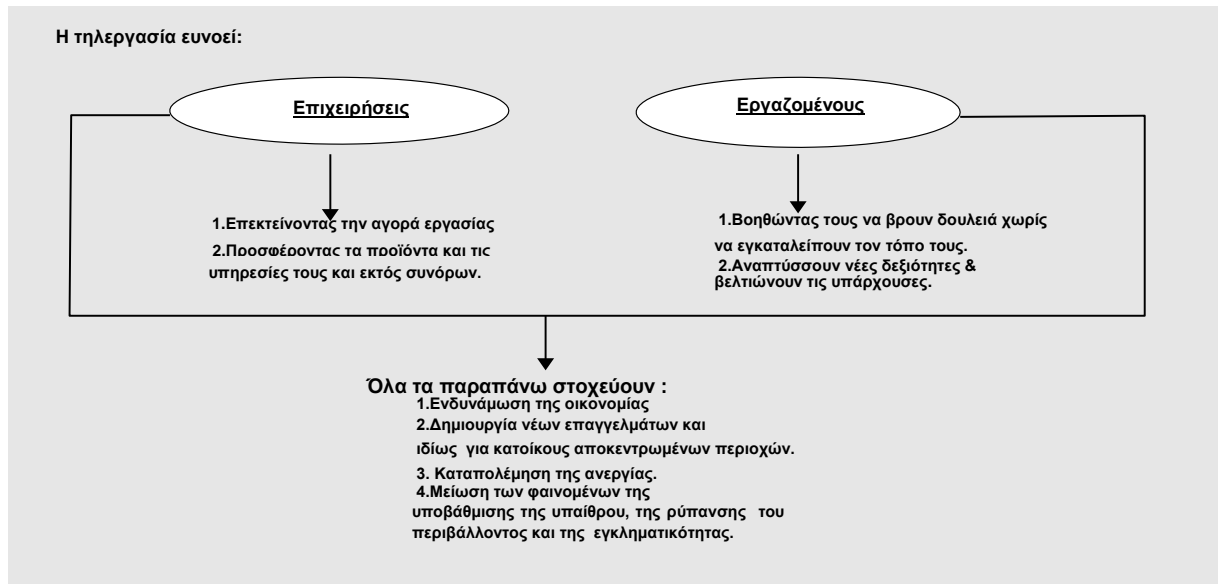
5) Μείωση ατυχημάτων

Η αύξηση της τηλεργασίας μπορεί να οδηγήσει στη μείωση των τροχαίων ατυχημάτων. Σύμφωνα με μια σύντομη έρευνα που πραγματοποιήθηκε στο Βέλγιο από το Ινστιτούτο Vias, αναδεικνύει ότι, αν η τηλεργασία διπλασιαστεί, θα αποφευχθούν μόλις το 4% των μετακινήσεων από και προς χώρους εργασίας, καθώς θα υπάρξουν και 25 λιγότεροι θάνατοι ή σοβαροί τραυματισμοί από τροχαία ατυχήματα. Τονίζεται δε, ότι στο Βέλγιο το 2018 τηλεργάζονταν το 17% μία ημέρα την εβδομάδα συγκριτικά με το 32% σήμερα. Ουσιαστικά, η τηλεργασία μέσα σε τέσσερά χρόνια υπερδιπλασιάστηκε με αποτέλεσμα να μειωθούν τα οχήματα στο δρόμο, γεγονός που έχει θετικό αντίκτυπο στην οδική ασφάλεια σε δημοσίευμα της FPS Mobility and Transport, η οποία έχει στόχο να συνεχίσει να προωθεί την τηλεργασία για την επίτευξη της μείωσης του αριθμού των νεκρών από τροχαία ατυχήματα κατά 50% έως το 2030 και του μηδενισμού των νεκρών από τροχαία ατυχήματα έως το 2050 (businessdaily.gr,2022). Μείωση ατυχημάτων καταγραφεί και η ΕΛΣΤΑΤ καθώς τον Ιανουάριο του 2021 καταγράφηκαν 584 ατυχήματα έναντι των

797 που ήταν ο αριθμός για τον Ιανουάριο του 2020, δηλαδή μείωση 26,7%(ΕΛΣΤΑΤ,2021).

Το ακόλουθο σχήμα (**Σχήμα 16**) αποδίδει τα πλεονεκτήματα για την κοινωνία:

Σχήμα 16: Πλεονεκτήματα για την κοινωνία με την χρήση της τηλεργασίας



Πηγή: Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας,2003

4.2 Μειονεκτήματα τηλεργασίας

4.2.1 Μειονεκτήματα για την εργοδοσία

Τα βασικότερα μειονεκτήματα για την εργοδοσία από την εφαρμογή της τηλεργασίας μπορούν να θεωρηθούν τα εξής :

1) Κόστος για την πραγματοποίηση της τηλεργασίας

Η τηλεργασία για να μπορεί να πραγματοποιηθεί φέρει ένα κόστος για την επιχείρηση. Για να εργαστεί ο τηλεργαζόμενος από τον ιδιωτικό του χώρο θα πρέπει η επιχείρηση να του παρέχει τον κατάλληλο τεχνολογικό εξοπλισμό όπως ηλεκτρονικό υπολογιστή, μόντεμ, σύνδεση στο διαδίκτυο, κάμερα, ηχεία και κάποιες απαραίτητες εφαρμογές έτσι ώστε να μπορεί να συνεργαστεί με τους υπόλοιπους τηλεργαζομένους ή με τους πελάτες. Πέραν όμως σε ότι αφορά την παροχή του τεχνολογικού εξοπλισμού, η επιχείρηση θα πρέπει να αναλάβει τη εκπαίδευση των τηλεργαζομένων διότι δεν

διαθέτουν όλοι τις απαραίτητες δεξιότητες για να μπορέσουν να εργαστούν μέσω τηλεργασίας και αυτό απαιτεί κάποιο επιπλέον κόστος για την επιχείρηση.

2) Ασφαλής μεταφορά δεδομένων

Ένα από τα σημαντικότερα μειονεκτήματα που έρχεται στην επιφάνεια με την χρήση της εξ αποστάσεως απασχόλησης είναι η βεβαιότητα της ασφαλούς μετάδοσης των δεδομένων και της πληροφορίας της κάθε επιχείρησης. Τονίζεται δε, ότι το λογισμικό και τα ηλεκτρονικά έγγραφα του κάθε οργανισμού και των επιχειρήσεων στην πλειοψηφία των περιπτώσεων είναι απόρρητα για το κοινό και θα πρέπει να προστατεύονται κατά την αποστολή τους ηλεκτρονικά. Στις μέρες μας, το πρόβλημα αυτό τείνει να εκλείψει, διότι με την ραγδαία ανάπτυξη και πρόοδο της τεχνολογίας η προστασία των προσωπικών και ιδιωτικών δεδομένων είναι ζητούμενο κάθε επιχείρησης και κάθε δημόσιου οργανισμού. Μάλιστα, οι επιχειρήσεις και οι οργανισμοί προσπαθούν να τα αντιμετωπίσουν με την κατάλληλη εκπαίδευση του προσωπικού τους, έτσι ώστε να μπορούν να διαχειριστούν ευαίσθητα δεδομένα και να μην υπάρχει απώλεια ή διαρροή δεδομένων (Pyoria ,2011).

3) Επένδυση σε μεθόδους επίβλεψης και εκπαίδευσης των τηλεργαζομένων

Άλλο ένα μειονέκτημα που γεννά η τηλεργασία για τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς, είναι ότι κατά την εκτέλεση της πλέον εκλείπει το προνόμιο του παραδοσιακού ελέγχου των εργαζομένων από τον εργοδότη, καθώς δεν εργάζονται στο περιβάλλον του γραφείου τους αλλά στην οικία τους. Επομένως, ο εργοδότης δεν έχει την δυνατότητα να ελέγξει τον τηλεργαζόμενο. Αξίζει να επισημανθεί ότι, η εκπαίδευση των τηλεργαζομένων στις νέες εφαρμογές των επιχειρήσεων και των οργανισμών αποτελεί χρονοβόρα διαδικασία και έχει ένα επιπλέον κόστος για τον εργοδότη (Ellison ,2004).

4) Νομικά ζητήματα

Ένα επιπλέον μειονέκτημα που προστίθεται από την χρήση της τηλεργασίας είναι μια σειρά από νομικά θέματα αλλά και ερωτήματα που θα προκύψουν ενδεχομένως με την σύμβασή εργασίας των τηλεργαζομένων , με τις υπερωρίες, με την υπερεργασία, με την ασφάλιση των τηλεργαζομένων, με τις αναρρωτικές άδειες και τα επιδόματα αδείας.

5) Πιθανή βλάβη στον τεχνολογικό εξοπλισμό του τηλεργαζομένου

Τέλος, αρνητικό αντίκτυπο σχετικά με την τηλεργασία μπορεί να προκύψει, σε τυχόν κάλυμμα στον εξοπλισμό του απασχολούμενου με τεχνική υποστήριξη, καθώς σε περίπτωση βλάβης ή επισκευής απαιτείται χρόνος για την αποκατάσταση του. Πολλές φορές βέβαια, το τεχνικό πρόβλημα που ενδεχομένως μπορεί να παρουσιαστεί μέσω απομακρυσμένης πρόσβασης, ωστόσο ο τεχνικός της εταιρείας με τη χρήση κατάλληλου προγράμματος εμπορικής εφαρμογής απομακρυσμένων προβλημάτων έχει την δυνατότητα να επέμβει διαδικτυακά και να το επιλύσει. Με αυτόν τον τρόπο η τηλεργασία μπορεί να εκτελεστεί χωρίς πλέον προβλήματα και περιορίζεται η ανάγκη για δια ζώσης παρουσία (Πιερρακάας,2003).

4.2.2 Μειονεκτήματα για τους εργαζομένους

Τα βασικότερα μειονεκτήματα από την εφαρμογή της τηλεργασίας για τους εργαζομένους, μπορούν να θεωρηθούν τα εξής :

1) Αίσθημα απομόνωσης

Ο τηλεεργαζόμενος με την εξ 'αποστάσεως εργασία νιώθει έλλειψη της ανθρώπινης επικοινωνίας και κοινωνικού αποκλεισμού. Πολλές φορές, λόγω του ότι απασχολείται από το σπίτι και επικοινωνεί λιγότερο με τους συναδέλφους του και πελάτες αυτό οδηγεί τις περισσότερες φορές στην κοινωνική απομόνωση και στην κατάθλιψη. Παρ όλα αυτά αυτό το μειονέκτημα επί το πλείστον, αφορά την εξ' αποστάσεως απασχόληση και όχι τόσο την τηλεργασία, καθώς πλέον οι τηλεεργαζόμενοι επικοινωνούν συνεχώς λόγω των επαγγελματικών τους υποχρεώσεων μέσω ειδικών εφαρμογών μέσω του διαδικτύου. Επομένως, με την τηλεργασία, δεν εκλείπει η επικοινωνία και υπάρχει ένα κλίμα συνεργασίας μεταξύ των συναδέλφων (Büssing, 1998).

2) Μη διαχωρισμός χρόνου μεταξύ ωρών εργασίας και οικογενειακής ζωής

Ο τηλεεργαζόμενος καλείται να κάνει διαχωρισμό μεταξύ οικογενειακής αλλά και εργασιακής ζωής. Ωστόσο, λόγω του ότι ο τηλεεργαζόμενος εργάζεται από το σπίτι, και θεωρείται διαρκώς διαθέσιμος από τα μέλη της οικογένειάς του και των φίλων του, αυτό ουσιαστικά εκλείπει καθώς πλέον δεν έχει την δυνατότητα να είναι αφοσιωμένος και δοτικός προς αυτούς. Υπό κανονικές συνθήκες, όταν ο τηλεεργαζόμενος απασχολούνταν στις εγκαταστάσεις του γραφείου θα είχαν τεθεί τα όρια διαχωρισμού μεταξύ εργασίας και ιδιωτικής ζωής. Από την άλλη πλευρά, ο τηλεεργαζόμενος λόγω των αρκετών ωρών

εργασιακής πίεσης δυσκολεύεται να παρέχει φροντίδα στα οικογενειακά μέλη και ουσιαστικά χρειάζεται ο ίδιος ψυχολογική υποστήριξη και φροντίδα (Harraz, 2002).

3) Αυτοπειθαρχία

Σε συνέχεια του παραπάνω μειονεκτήματος, ο τηλεεργαζόμενος θα πρέπει να παρέχει την εργασία του σύμφωνα με ένα συγκεκριμένο πρόγραμμα όπου να υπάρχει αυτονομία και να είναι αυτό-επιβαλλόμενο. Μάλιστα, ο τηλεεργαζόμενος θα πρέπει να έχει αυτοέλεγχο παρέχοντας τις υπηρεσίες του προς τον εργοδότη του, έτσι ώστε να μην φθάσει σε σημείο εργασιακού εθισμού και εργασιομανίας (Büssing, 1998).

4) Πρόοδος Σταδιοδρομίας

Άλλο ένα μειονέκτημα το οποίο προστίθεται είναι η δυσκολία επαγγελματικής ανέλιξης του τηλεεργαζόμενου, διότι εάν εργάζονταν στο γραφείο με τη φυσική του παρουσία θα είχε πιο ενεργητική και δυναμική θέση στην πολιτική της εταιρείας. Επίσης, αυτό έχει επίπτωση στην δυνατότητα να μην αξιολογηθεί πλήρως για πρόοδο του κινδυνεύοντας να αδικηθεί σε κάποια ενδεχομένη προαγωγή του (Μόρφη,2020).

5) Πρόβλημα υπερβολικής διαθεσιμότητας

Τηλεεργαζόμενοι που εργάζονται από το σπίτι τείνουν να αντιμετωπίζονται από τους προϊσταμένους τους αλλά και τους συναδέλφους τους ότι μπορεί να επικοινωνήσουν με αυτούς και να τους ενοχλήσουν οποιαδήποτε ώρα πέραν του κανονικού ωραρίου της ημέρας, με την δικαιολογία του «επείγοντος» θέματος που προέκυψε (Μόρφη,2020).

6) Ακαταλληλότητα εργαζομένου

Ένα ακόμα μειονέκτημα το οποίο εντοπίζεται είναι ότι δεν διαθέτουν όλοι οι τηλεεργαζόμενοι τις απαραίτητες τεχνολογικές δεξιότητες, έτσι να έχουν την δυνατότητα να εναρμονιστούν για την παρούσα θέση (Μήλιου και Πομπόρτσης,2004).

7) Αναγκαιότητα εξοπλισμού τηλεεργασίας

Ένα μείζον ζήτημα το οποίο έρχεται στην επιφάνεια είναι η δυνατότητα του απαραίτητου εξοπλισμού για την παροχή της τηλεεργασίας. Υπάρχουν αρκετές περιπτώσεις αναφερομένη στο λειτουργικό κόστος που θα έπρεπε να το επωμίζεται η ίδια η επιχείρηση, όμως στο τέλος μεταβιβάζεται στον εργαζόμενο. Μάλιστα, η ακαταλληλότητα του εξοπλισμού εργασίας που μπορεί να διαθέτει ο τηλεεργαζόμενος στην οικία του, όπως ειδικές καρέκλες γραφείου ή σωστός φωτισμός ενδεχομένως ίσως

προκαλέσουν προβλήματα υγείας. Επομένως, χρειάζεται να γίνει επένδυση στον απαραίτητο εξοπλισμό έτσι ώστε να μπορεί να εφαρμοστεί με τον σωστό τρόπο η τηλεργασία στην οικία του απασχολούμενου (Μήλιου και Πομπόρτσας,2004,ΟΚΕ,2020).

8) Νομικά Θέματα

Τέλος, άλλο ένα μειονέκτημα για το τηλεργαζόμενο είναι η εκμετάλλευση και η καταπάτηση των εργασιακών δικαιωμάτων όπως ισχύουν στις εργασιακές συμβάσεις με κίνδυνο απώλειας της ασφάλισης του, τη μη συνταξιοδότησή του, την αποζημίωση, τις αναρρωτικές άδειες, τις άδειες διακοπών, το ωράριο εργασίας και άλλων συνδικαλιστικών δικαιωμάτων του (Μήλιου και Πομπόρτσας,2004).

4.2.3 Μειονεκτήματα για την κοινωνία

Τα βασικότερα μειονεκτήματα για την κοινωνία από την εφαρμογή της τηλεργασίας, μπορούν να θεωρηθούν τα εξής :

1) Δημιουργία απομονωμένης κοινωνίας

Αρνητικό αντίκτυπο αποτελεί η αυξημένη διάδοση του πρότυπου μοντέλου της τηλεργασίας, καθώς η κοινωνία μετατρέπεται σιγά σιγά σε μια πιο ανεξάρτητη με την πιθανότητα να θέτεται σε κίνδυνο η έκλειψη κάποιων από τους πρωτογενείς κλάδους της οικονομίας όπως π.χ φούρνοι, καφετέριες, βενζινάδικά, ο κλάδος των ακινήτων, της εμπορίας αυτοκινήτων, ανταλλακτικών και συνεργείων, διότι θα μειωθούν οι ανάγκες παροχής υπηρεσιών και αυτό θα έχει άμεση συνέπεια να ελαττωθούν οι ενοικιάσεις και οι αγορές ακινήτων (Μόρφη,2020).

2) Δημιουργία ανεξέλεγκτου κράτος

Ένα τελευταίο μειονέκτημα για το κοινωνικό σύνολο, είναι η δυσκολία από πλευράς κράτους να ελέγξει την εργοδοτική κατάσταση, με πρόβλημα να δημιουργείται η δυσκολία μέτρησης της πραγματικής ανεργίας, για την χορήγηση επιδομάτων όπως π.χ επιδόματα ανεργίας κ.τ.λ.(Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας,2003).

Στο ακόλουθο σχήμα (**Σχήμα 17**) αποδίδονται τα μειονεκτήματα ως κυρίες ανησυχίες που προκύπτουν με την χρήση της τηλεργασίας:

Σχήμα 17: Μειονεκτήματα ως κυρίες ανησυχίες με την χρήση της τηλεργασίας



Πηγή: International Labour Organization, 2016

Εκ του συνόλου των ανωτέρων, αναδείχτηκαν μια πληθώρα πλεονεκτημάτων και μειονεκτημάτων εφαρμόζοντας αυτό το νέο υβριδικό μοντέλο απασχόλησης στις επιχειρήσεις, τους οργανισμούς, τους τηλεργαζομένους, καθώς επίσης και το κοινωνικό σύνολο. Τέλος, παρατίθενται ο ακόλουθος συνοπτικός πίνακας (**Πίνακας 10**):

Πίνακας 10: Συνοπτικός πίνακας πλεονεκτημάτων και μειονεκτημάτων από την χρήση της τηλεργασίας

| <u>Πλεονεκτήματα & οφέλη τηλεργασίας</u> | <u>Μειονεκτήματα τηλεργασίας</u> |
|--|---|
| <p><u>Επιχειρήσεις</u></p> <p>& : +Μειωμένα γενικά έξοδα</p> <p><u>Οργανισμοί</u> +Μεγαλύτερη δεξαμενή ταλέντων + Φθινό, επιθυμητό όφελος</p> <p><u>Τηλεργαζομένοις:</u> +Ευελξία ιδιωτικής ζωής +Μειωμένο άγχος +Μειωμένες Συγκρουσιακές, συναδελφικές σχέσεις +Μειωμένος χρόνος /κόστος μετακίνησης</p> <p><u>Κοινωνία:</u> +Φιλική προς το περιβάλλον + Μειωμένη επιβάρυνση υποδομών +Καλύτερη για άτομα με αναπηρία +Παγκόσμια συνεργασία Βελτιωμένη ετοιμότητα για καταστροφές</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Μερική απώλεια ελέγχου - Διαφορετικά (αν και συνήθως χαμηλότερα) έξοδα - Μπορεί να μην λειτουργεί για ορισμένες εργασίες - Θέματα ασφάλειας - Εργασία σε διακοπές - Ασάφεια ορίων της εργασίας-ζωής - Σύγκρουση οικογένειας & εργασίας - Δυσκολία «αποσύνδεσης» από την εργασία - Κοινωνική και επαγγελματική απομόνωση - Προωθείται η αστική επέκταση εξαιτίας των τηλεπικοινωνιακών εγκαταστάσεων -Ενισχύεται ο οικογενειακός καταμερισμός στοχεύοντας στην μη αμειβόμενη κοινωνική εργασία π.χ. βρεφονηπιοκόμος για φύλαξη παιδιών |

Πηγή: International Labour Organization, 2016

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο

ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΧΡΗΣΗ ΤΗΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ

5.1 Ευκαιρίες για τις επιχειρήσεις

5.1.1 Ο ρόλος του ηλεκτρονικού εμπορίου εν όψη Covid – 19

Η υγειονομική κρίση του Covid-19 λειτούργησε καταλυτικά έστω και με βίαιο τρόπο, έτσι ώστε να αναπτυχθεί το «ηλεκτρονικό εμπόριο» στη χώρα μας. Ο εννοιολογικός προσδιορισμός για το «ηλεκτρονικό εμπόριο» αποδίδεται, ως η προμήθεια αγαθών αλλά και υπηρεσιών απευθείας από τον ίδιο τον πωλητή προς το καταναλωτικό κοινό χρησιμοποιώντας τεχνολογικά μέσα όπως έναν υπολογιστή, ένα κινητό, ή ένα τάμπλετ συνδεδεμένο στο διαδίκτυο. (Tan et al, 2016). Αξίζει να σημειωθεί ότι, το ηλεκτρονικό εμπόριο έχει τους ίδιους κανόνες και αξίες, που έχει και το φυσικό εμπόριο. Πέραν τούτου, λόγω της απροσδόκητης έξαρση της πανδημίας, οι αγορές και οι πωλήσεις των προϊόντων και υπηρεσιών δεν πραγματοποιούνται στα φυσικά καταστήματα με τον παραδοσιακό τρόπο, αλλά μέσα από ηλεκτρονικά καταστήματα, ηλεκτρονικές ιστοσελίδες και πλατφόρμες, που δημιουργήθηκαν από τα αντίστοιχα φυσικά καταστήματα. (Turban, 2004) Μάλιστα, μέσω του ηλεκτρονικού εμπορίου σε συνδυασμό με την τηλεργασία αυξάνονται οι δυνατότητες παροχής προϊόντων και υπηρεσιών σε όλο τον πλανήτη, δημιουργούνται νέες θέσεις εργασίας και επαγγέλματα, χωρίς στενούς γεωγραφικούς περιορισμούς. Καταληκτικά, δίνεται η δυνατότητα να διεξαχθούν οι ηλεκτρονικές υπηρεσίες χωρίς χρονικά όρια όπως 24 ώρες το 24ωρο, 7 ημέρες την εβδομάδα. (Turban, 2004) Στον ακόλουθο πίνακα (**Πίνακας 11**) αποτυπώνονται μία πληθώρα από οφέλη καθώς και πιθανές συνέπειες, που διαμορφώνονται από την χρήση του ηλεκτρονικού εμπορίου τόσο για τις επιχειρήσεις όσο και για τους ίδιους τους καταναλωτές.

Πίνακας 11: Συνοπτικός πίνακας πλεονεκτημάτων & μειονεκτημάτων του ηλεκτρονικού εμπορίου

| <u>Πλεονεκτήματα ηλεκτρονικού εμπορίου</u> | <u>Μειονεκτήματα ηλεκτρονικού εμπορίου</u> |
|--|--|
| <u>Επιχειρήσεις:</u> | → Ανταγωνισμός → Κόστος ανάπτυξης |

| | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> → Παγκόσμια επέκταση αγοράς → Μείωση του κόστους → Μείωση των αποθεμάτων → Προσαρμογή προϊόντων/υπηρεσιών → Βελτιωμένη εξυπηρέτηση πελατών → Χαμηλότερες δαπάνες πωλήσεων και μάρκετινγκ <p><u>Καταναλωτές :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> → Ευκολία των αγορών στο σπίτι → Σύγκριση των τιμών → Μεγάλη ποικιλία προϊόντων → Μεγαλύτερη προσαρμογή στην παροχή υπηρεσιών → Μείωση χρόνου /κόστου μετακίνησης → Δυνατότητα αγοράς προϊόντων που δεν υπάρχουν στην τοπική αγορά → Ευέλικτες πληρωμές με διάφορες μεθόδους → Η ασφάλεια της Υγείας | <ul style="list-style-type: none"> → Πνευματική ιδιοκτησία → Προτίμηση από τον πελάτη. → Νομικά ζητήματα και ζητήματα αφοσίωσης → Έλλειψη εμπιστοσύνης → Προσβασιμότητα → Έλλειψη Ασφάλειας Συναλλαγών |
|--|--|

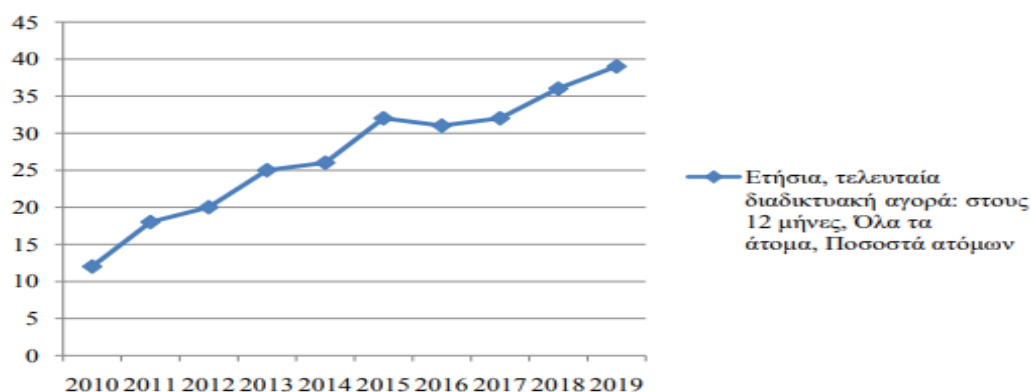
Πηγή: (Rahayu & Day, 2017), (Jain & Arya, 2021)

5.1.2 Οι τηλε-αγορές εν όψη της πανδημίας του Covid – 19

Η παγκόσμια υγειονομική κρίση του Covid-19 δημιούργησε νέα δεδομένα στις καταναλωτικές αγορές, καθώς ιδιαίτερη θετική πρόκληση αποτέλεσαν οι «**ηλεκτρονικές αγορές**». Αξιοσημείωτο δε είναι ότι, το ηλεκτρονικό εμπόριο συνέβαλε στην ανάπτυξη της τηλεργασίας, διότι μπόρεσε να ελαττωθεί το κόστος, ο χρόνος μετακίνησης, να ενισχυθεί η αλληλοεπίδραση και επικοινωνία με τους πελάτες, καταρρίπτοντας γεωγραφικές αποστάσεις, χρονικούς περιορισμούς και τηρώντας τα μέτρα προστασίας και υγιεινής των τηλεργαζομένων αλλά και των πελατών των επιχειρήσεων. Ωστόσο, οι διαδικτυακές αγορές σε συνεργασία με την τηλεργασία πριν το ξέσπασμα την υγειονομικής κρίσης βρίσκονταν ακόμα σε πρώιμο στάδιο. Τονίζεται δε, ότι οι διαδικτυακές αγορές αρχίζουν να αναπτύσσονται σιγά σιγά στην Ελλάδα εν μέσω της οικονομικής κρίσης, μέρος της οποίας αποτέλεσαν και τα «capital controls», τα οποία οδήγησαν στην αύξηση των τραπεζικών συναλλαγών μέσω καρτών. Σύμφωνα με στοιχεία του IOBE (2018) από το Καλοκαίρι του 2015 και σε λιγότερο από 3 έτη, ο αριθμός των συναλλαγών με κάρτες εξαπλασιάστηκε, ενώ η αξία των συναλλαγών υπερ.-τριπλασιάστηκε. Περαιτέρω, ο παραπάνω λόγος οδήγησε σιγά σιγά αρκετούς να στραφούν στις ηλεκτρονικές αγορές, ιδίως όσους διέθεταν χρήματα στην τράπεζα αλλά όχι μετρητά, την ώρα που αρκετά καταστήματα δεν δέχονταν πληρωμές με κάρτα. Στο ακόλουθο σχήμα (**Σχήμα 18**) αποτυπώνεται μια αυξητική και ανοδική πορεία των

ηλεκτρονικών αγορών στην Ελλάδα για μία περίπου δεκαετία και πριν την εμφάνιση της πανδημίας, δηλαδή από το 2010 έως το 2019.

Σχήμα 18: Ποσοστό % ηλεκτρονικών αγορών στην Ελλάδα από το 2010 ως το 2019.



Πηγή: Eurostat(2021)

Εν συνέχεια, αξίζει να σημειωθεί ότι, πλέον όλο και περισσότερο έδαφος κερδίζουν οι ηλεκτρονικές αγορές σε παγκόσμιο επίπεδο, με το Ελληνικό καταναλωτικό κοινό να δίνει επίσης ψήφο εμπιστοσύνης. Σύμφωνα με την μελέτη της Eurostat (2021), μέσα σε έναν χρόνο και υπό το βάρος των ιδιαίτερων συνθηκών της υγειονομικής κρίσης, το ποσοστό των Ελλήνων που κάνουν ηλεκτρονικές αγορές αυξήθηκε κατά 10 ποσοστιαίες μονάδες. Μάλιστα, η Ελλάδα κατατάσσεται στη 19η θέση με ποσοστό 69% ανάμεσα στα 27 κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Σχήμα 19). Συγκεκριμένα, σύμφωνα με τα ευρήματα της Eurostat, τα υψηλότερα ποσοστά χρηστών του διαδικτύου που αγόρασαν ή παρήγγειλαν αγαθά ή υπηρεσίες ηλεκτρονικά καταγράφηκαν στην Ολλανδία με 94%, στη Δανία με 92% και στη Σουηδία με 89%. Τονίζεται δε ότι, στις τελευταίες θέσεις, λιγότερο δηλαδή από το 50% που πραγματοποιήσαν αγορές μέσω διαδικτύου, βρίσκονται η Ρουμανία (44%) και η Βουλγαρία (42%). Γενικά, θα μπορούσαμε να ισχυριστούμε ότι αν ληφθεί υπόψιν ο μέσος Ευρωπαϊκός όρος ότι είναι το 74% που έκανε διαδικτυακές αγορές προϊόντων και υπηρεσιών για ιδιωτική χρήση, η χώρας δεν απέχει και πολύ.

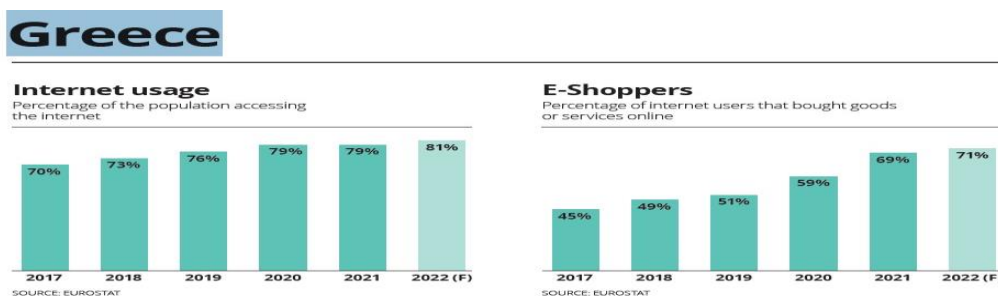
Σχήμα 19: Η Ελλάδα στη 19η θέση στην ΕΕ-27 στις ηλεκτρονικές αγορές



Πηγή: Eurostat (2021)

Σχετικά με το συγκεκριμένο θέμα, σύμφωνα με τα στοιχεία της προαναφερόμενης μελέτης, στην Ελλάδα, όπως απεικονίζεται στο ακόλουθο σχήμα (Σχήμα 20), η πρόσβαση των καταναλωτών στο διαδίκτυο έφτασε στο 79% το 2021 από 70% το 2017 και η εκτίμηση για το 2022 είναι ότι θα ανέλθει στο 81%. Αξίζει να σημειωθεί ότι, από το ποσοστό των χρηστών διαδικτύου το έτος 2020 (79%), ένα ποσοστό του 59% πραγματοποιούσε ηλεκτρονικές αγορές μέσω διαδικτυο. Τονίζεται δε, ότι οι ηλεκτρονικές αγορές αυξήθηκαν αλματωδώς από το 45% το 2017 στο 59% το 2020, ενώ την πρώτη χρονιά της πανδημίας και των περιοριστικών μέτρων, αυξήθηκαν ακόμα περισσότερο στο 69% το 2021 και εκτιμάται ότι θα φτάσουν στο 71% το 2022 (Ecommerce – Europe, 2020).

Σχήμα 20: Ποσοστό% που κάνει χρήση του διαδικτύου αντίστοιχα πραγματοποιεί ηλεκτρονικές αγορές



Πηγή: Eurostat, 2020

5.1.3 Ανάλυση δευτερογενών δεδομένων για την τάση των τηλε-αγορών

Εκ του προοιμίου για την σημασία αυτής της αλλαγής, που έφερε η περίοδος της πανδημίας 2020-2021 και την ανάδειξη των ηλεκτρονικών αγορών, ιδιαίτερη μνεία θα πρέπει να γίνει, μέσα από την ανάδειξη των ακόλουθων ευρημάτων που τονίζουν την σημασία των ηλεκτρονικών αγορών, οι οποίες δημοσιευθήκαν κατά την διάρκεια των πρώτων ετών της έξαρσης της πανδημίας:

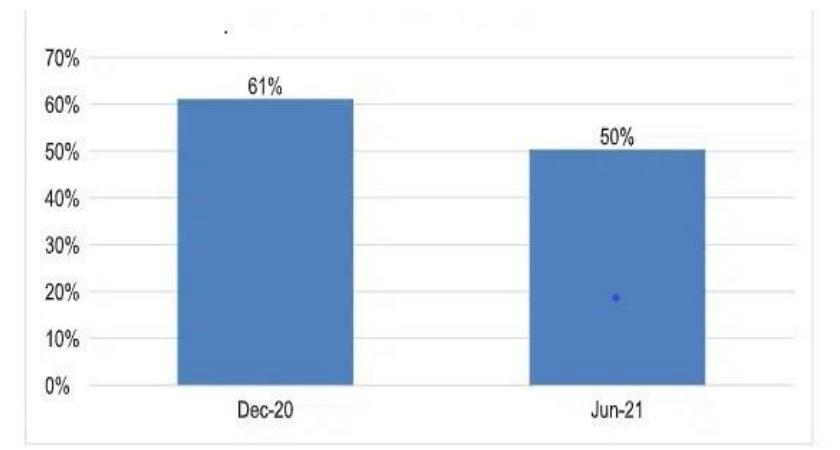
Πίνακας 12: Συνοπτική αναφορά ερευνών για τις τηλε-αγορές εν όψη Covid-19

| <u>Έρευνα</u> | <u>Θέμα</u> | <u>Βασικό Συμπέρασμα</u> |
|---|--|--|
| <u>Έρευνα Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών 2021</u> | « <u>Υψηλές οι Προοπτικές του Ηλεκτρονικού Εμπορίου</u> » -Ιούνιο-Ιούλιο του 2021 σε δείγμα 857 καταναλωτών | → 1 στους 2 χρήστες του διαδικτύου κάνει έρευνα αγοράς στο διαδίκτυο πριν προβεί σε αγορά σε φυσικό κατάστημα. → 55% των καταναλωτών που πραγματοποιούν ηλεκτρονικές αγορές δηλώνουν πλήρως ικανοποιημένοι συνεχίζοντας τις αγορές τους και στο μέλλον. |
| <u>Έρευνα Pulse 2020</u> | « <u>Καταναλωτικές συνήθειες την περίοδο της πανδημίας μέσα από τα μάτια των καταναλωτών</u> » - τέλη του Δεκεμβρίου 2020 σε δείγμα 1.106 | → 89% των Ελλήνων χρησιμοποιούν σε καθημερινή βάση το Ίντερνετ. |
| <u>Διαδικτυακό Συνέδριο Focus Bari</u> | <u>E-commerce στην «μετά covid» εποχή</u> - Ιανουαρίου-Ιουνίου 2021 | → το 75% του συνόλου των Ελλήνων έχει κάνει τουλάχιστον μία ηλεκτρονική αγορά το τελευταίο εξάμηνο. |
| <u>Έρευνα Ε.Σ.Η.Ε</u> | « <u>Την αυξητική τάση των διαδικτυακών αγορών λόγω καραντίνας</u> » -30 Δεκεμβρίου 2019 έως 5 Απριλίου 2020 μέσα από 4.451 ηλεκτρονικά καταστήματα | → 134% αύξηση εβδομαδιαίως συγκριτικά με την αντίστοιχη εβδομάδα του 2019. → +1,304% Τεχνολογικά Gadgets(Κάμερες, Οθόνες Υπολογιστή) |

Εν συνεχεία, οι έρευνες σε συνδυασμό με την ανάδειξη των ευρημάτων, καταγράφουν την σημαντική αλλαγή που έχει επέλθει στις αγοραστικές συνήθειες των καταναλωτών, η οποία έχει διατηρηθεί σε ένα μεγάλο βαθμό και θα συνεχιστεί και μετά την επίλυση του υγειονομικού προβλήματος. Άλλωστε πλέον, ο καταναλωτής έχει εκπαιδευτεί στην ενσωμάτωση των ηλεκτρονικών αγορών του μέσω της σύγκρισης τιμών και αναζήτηση προϊόντων στο διαδίκτυο. Μάλιστα, οι ηλεκτρονικές αγορές υιοθετούνται

όλο και περισσότερο από αρκετούς καταναλωτές, σαφώς επηρεάστηκε σε σημαντικό βαθμό από παράγοντες, όπως ήταν τα μέτρα περιορισμού κυκλοφορίας και το κλείσιμο των φυσικών καταστημάτων που επήλθε στο καταναλωτικό κοινό την τελευταία χρονιά από την ραγδαία επίδραση της κρίσης του κορωνοϊού. Μάλιστα το 50% των χρηστών διαδικτύου πραγματοποίησε ηλεκτρονικές αγορές μέσω διαδικτύου το τελευταίο 15ήμερο, Ιούνιος 2021(50%) ποσοστό ίσως χαμηλότερο συγκριτικά με την μέτρηση του Δεκεμβρίου 2020(61%), αλλά διπλάσιο σε σχέση με τον Δεκέμβριο 2019(26%) όπως αποτυπώνεται στο ακόλουθο σχήμα(Σχήμα 21).

Σχήμα 21: Διείσδυση τηλε-αγορών εν όψη πανδημίας



Πηγή: <https://eltrun.org>

Τονίζεται δε, σε αναφορά του, ο κ. Γιώργος Δουκίδης, καθηγητής του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών και διευθυντής του Εργαστηρίου Ηλεκτρονικού Εμπορίου (ELTRUN), τα τελευταία χρόνια έχει παρατηρηθεί ότι όλο και περισσότερο οι Έλληνες προτιμούν και επιλέγουν τις ηλεκτρονικές αγορές. Οι λόγοι για τους οποίους επιθυμούν τις ηλεκτρονικές αγορές έναντι των φυσικών καταστημάτων είναι οι ακόλουθοι(Σχήμα 22):

Σχήμα 22: Γιατί προτιμούν τις online αγορές;



Πηγή: Δουκίδης & Φραιδάκη, 2017

Συνοψίζοντας, αξιοσημείωτο είναι ότι η πανδημία έδωσε το έναυσμα στις επιχειρήσεις να υιοθετήσουν αυτήν την νέα πρωτοποριακή τάση των ανέπαφων αγορών καθιερώνοντας το ηλεκτρονικό εμπόριο και την τηλεργασία στην καθημερινότητα μας. Μάλιστα, η αύξηση των ηλεκτρονικών αγορών δόθηκε ιδιαίτερα με την οικονομική ύφεση η οποία προέκυψε εξαιτίας του κλεισίματος των φυσικών καταστημάτων λόγω της επέλασης της πανδημίας του κορωνοϊού. Ωστόσο, όσο η υγειονομική κρίση συνεχίζει να βαθαίνει παγκοσμίως, οι κυβερνώντες των κρατών μελών της Ε.Ε υπό τον συντονισμό δημοσιονομικών προοπτικών διαμορφώσαν νέα δεδομένα για τις αγορές συμπεριλαμβανομένου και της χώρας μας. Τέλος, αξίζει να σημειωθεί πως αυτή η πρωτόγνωρη για τα ελληνικά δεδομένα αυξητική τάση των ηλεκτρονικών πωλήσεων μέσω του διαδικτύου, έδωσε το έναυσμα να κατασκευάσουν ηλεκτρονικά κατάστημα το 6% των ελληνικών εταιρειών κατά την διάρκεια του Covid-19 και να απασχολείται η πλειονότητα των εργαζομένων με τηλεργασία. (Φραγκούλη, 2020).

5.1.4 Παραγωγικότητα επιχειρήσεων με χρήση της τηλεργασίας

Με την ευέλικτη μορφή της τηλεργασία αυξάνεται το ηθικό των απασχολουμένων και πολλές φορές η παραγωγικότητα της επιχείρησης. Αναμφίβολα σημαντική πρόκληση που θα πρέπει να αντιμετωπίσει κάθε επιχείρηση είναι η μέτρηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων. Ως εκ τούτου, η παραγωγικότητα συσχετίζεται σαφώς από την αποδοτικότητα των απασχολουμένων, όμως καθίστανται δύσκολο να την ορίσουμε στο πλαίσιο της τηλεργασίας. Ενδεικτικά, θα μπορούσε να καθοριστεί από τα ατομικά καθήκοντα των υπαλλήλων, ως ποσοστό του διαθέσιμου χρόνου για παραγωγική

εργασία κάθε τηλεργαζομένου. Στην απλούστερη μορφή η «**παραγωγικότητα εργασίας**», είναι ο αριθμός των μονάδων που παράγονται, διαιρεμένος με τις ώρες εργασίας που χρειάστηκαν(ΣΕΒ,2020).

Αξίζει να σημειωθούν δυο συνοπτικές έρευνες που ακολουθούν:

- Σύμφωνα με πρόσφατη ανάλυση της **Goldman Sachs Group** (economytoday, 2022)στις ΗΠΑ οι οικονομολόγοι ανέφεραν ότι μέσω της επιτάχυνσης της ψηφιοποίησης των επιχειρήσεων η συνέχιση της εξ αποστάσεως απασχόλησης ακόμη και μετά την πανδημία οδηγεί σε αύξηση της παραγωγικότητας καθώς και στην μείωση των εξόδων για εργοδότες και εργαζόμενους. Ωστόσο, από την αρχή της υγειονομικής κρίσης η ετήσια αύξηση παραγωγής ανά ώρα έχει επιδείξει ανάπτυξη της τάξεως του 3,1% συγκριτικά με 1,4% προ-κρίσης, σύμφωνα με τους οικονομολόγους της Goldman.
- Μια επιπλέον έρευνα που προστίθεται είναι αυτή της **PwC** (Future of Work and Skills), η οποία αναφέρει ότι κατά τη διάρκεια της πανδημίας πολλές επιχειρήσεις αυξήσαν την παραγωγικότητα και την αποδοτικότητα του ανθρώπινου δυναμικού τους, λόγω της υβριδικής εργασίας, με θετικό αντίκτυπο στη μακροπρόθεσμη σχέση εμπιστοσύνης των εργαζομένων προς τους εργοδότες. Η έρευνα διενεργήθηκε σε **δείγμα 4000 επικεφαλής επιχειρήσεων και τμημάτων ανθρώπινου δυναμικού από 26 χώρες, περιοχές καθώς και 28 κλάδους**. Το 57% των επιχειρήσεων αναφέραν ότι αύξησε την παραγωγικότητα τους συγκριτικά με τους στόχους τους τελευταίους 12 μήνες, ενώ μόλις 4% ανέφερε μείωση στην αποδοτικότητα και την παραγωγικότητα της επιχείρησής τους.(PwC,2021)

Γύρω από το ευρύτερο θέμα, όπως προκύπτει από το ακόλουθο σχήμα(**Σχήμα 23**), υπάρχει σημαντική διαφορά στο επίπεδο απόδοσης, υπέρ της τηλεργασίας, χωρίς να επηρεάζεται από το φύλο των εργαζομένων. Παρατηρούμε ότι στο σύνολο του προσωπικού η διαφορά στην απόδοση ξεπερνά τις 18 ποσοστιαίες μονάδες. Το στοιχείο αυτό καθιστά την τηλεργασία ως μια πρωτοποριακή αλλά και ευέλικτη μορφή απασχόλησης για κάθε επιχείρηση. Τα αποτελέσματα αποτυπώνονται στον παρακάτω σχήμα:

Σχήμα 23: Σύγκριση παραγωγικότητας «υπαλλήλου γραφείου» με «τηλεεργαζόμενο»



Πηγή: «The (not so simple) Case for Teleworking: A Study at Lloyd's of London»

Η εξ αποστάσεως απασχόληση αποτελεί έναν «μοχλό» ανάπτυξης της παραγωγικότητας, όπως προκύπτει από το εν λόγω σχήμα (Σχήμα 23), καθώς επιδεικνύεται η αύξηση της κατά 5%, εξαιτίας της μείωσης των μετακινήσεων. Εν συνέχεια, η παραγωγικότητα του απασχολούμενου της κάθε επιχείρησης σαφώς συγγέεται άμεσα με τις μειωμένες απουσίες από την εργασία του. Μάλιστα, στην περίπτωση της τηλεργασίας λόγω του ότι εμπεριέχει το στοιχείο της ευελιξίας ως προς το χρόνο εκτέλεσης της εργασίας για κάθε απασχολούμενο, ο κάθε εργαζόμενος που θα χρειαστεί να λείπει τις πρωινές ώρες από την δια ζώσης απασχόληση του μέσα στην εταιρεία, μπορεί να τις αναπληρώσει δουλεύοντας το απόγευμα από το σπίτι με τηλεργασία, χωρίς να δημιουργηθεί όγκος εργασίας και να μείνει πίσω στη εργασία που του έχει ανατεθεί. Ωστόσο, κάτι τέτοιο θα μπορούσε να είναι δύσκολο ή ανέφικτο σε ένα παραδοσιακό περιβάλλον γραφείου, διότι διέπεται από κανόνες λειτουργίας και συγκεκριμένου ωραρίου. Μάλιστα, στην περίπτωση που το περιβάλλον εργασίας του απασχολούμενου βρίσκεται μακριά από το σπίτι του, η όποια απουσία του σαφώς μπορεί να είναι μεγαλύτερη από το παραδοσιακό περιβάλλον του γραφείου και πολύ μικρότερη στην περίπτωση που απασχολείται με τηλεργασία. Αξίζει να σημειωθεί ότι, η δυνατότητα απασχόλησης κάποιου εργαζομένου με έδρα το σπίτι αυξάνει το φάσμα των επιλογών του για εργασία. Ωστόσο, η γεωγραφική τοποθεσία για επαγγελματική αποκατάσταση και ανεύρεση εργασίας δεν αποτελεί εμπόδιο στην απασχόληση. Για παράδειγμα, είναι εφικτό μία εταιρεία με έδρα τη Θεσσαλονίκη, να απασχολεί έναν πωλητή με έδρα ένα νησί του Αιγαίου, ο οποίος ενδεχομένως να μη χρειαστεί ποτέ να επισκεφθεί τα κεντρικά γραφεία της εταιρείας.

Πέρα από το προφανές πλεονέκτημα σε σχέση με τους εργαζόμενους, υπάρχει και η οικονομική διάσταση, διότι συχνά οι αμοιβές στην περιφέρεια είναι χαμηλότερες από τα μεγάλα αστικά κέντρα, έτσι με αυτόν τον τρόπο μπορεί να επιτευχθεί σημαντική μείωση του κόστους εργασίας τόσο για την επιχείρηση όσο και για το εργατικό δυναμικό της. Μάλιστα σχετικά με την γεωγραφική τοποθεσία της εργασίας, τα έξοδα καθώς το άγχος των μετακινήσεων, μπορούν να περιοριστούν (όπως λχ. για ταξίδια, αμοιβές εκτός έδρας της εταιρείας κλπ) αυξάνοντας την παραγωγικότητα των επιχειρήσεων. Επίσης, με την τηλεργασία συγκεκριμένες ομάδες εργαζομένων αξιοποιούνται και καθίστανται ισότιμες και παραγωγικές για την κοινωνία (λ.χ άτομα με κινητικά προβλήματα, ΑΜΕΑ, εγκυμονούσες υπάλληλοι, εργαζόμενες μητέρες, φροντίδα οικογενειακών μελών), καθώς τους δίνεται η δυνατότητα κάλυψης μίας θέσης από άτομα που η τηλεργασία μπορεί να είναι η μόνη τους επαγγελματική επιλογή. Τέλος, η δυνατότητα της εξ 'αποστάσεως εργασίας μπορεί να βοηθήσει κάποιους εργαζομένους να αντιμετωπίσουν κάποια έκτακτα γεγονότα ή να επιλέξουν ένα διαφορετικό τρόπο ζωής (Witney G., Blackwell C. et al 2002).

Εν κατακλείδι, οι μειωμένες απουσίες, η παραμονή ενός εργαζομένου στη θέση του, παρουσιάζει ιδιαίτερα οφέλη σε θέματα παραγωγικότητας, εμπειρίας καθώς και εξειδίκευσης στην αντίστοιχη θέση εργασίας. Ταυτόχρονα, η αυξημένη διατήρηση ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικού και προσωπικού βίου για τους εργαζομένους καθώς και οι πολιτικές των ηγετών οδηγούν στην αύξηση της παραγωγικότητας και σε υψηλά επίπεδα ποιότητας εργασίας στις επιχειρήσεις, στοιχείο το οποίο προκαλεί θετικό αντίκτυπο στην βελτίωση της κερδοφορίας τους (Isnatan S, Riyanto S.,2020).

5.1.5 Λειτουργικό κόστος των επιχειρήσεων

Μια επιπλέον θετική πρόκληση η οποία αναδεικνύεται με τη εφαρμογή της τηλεργασίας, είναι η μείωση παγίου λειτουργικού κόστους των επιχειρήσεων για ενοικίαση γραφείων, πάγια έξοδα της επιχείρησης (ΔΕΗ,ΟΤΕ,κτλ.), πρώτες ύλες, υπερωρίες και ασφαλιστικές εισφορές, σαφώς το αποτέλεσμα να εξοικονομούνται τα έξοδα εγκαταστάσεων των επιχειρήσεων και οργανισμών. Αξίζει να σημειωθεί ότι, για μια εταιρεία το κόστος στέγασης γραφείων καθώς και για υποστηρικτικούς χώρους στις πόλεις, είναι ιδιαίτερα δαπανηρό διότι ανάλογα το μέγεθος της επιχείρησης(λ.χ τετραγωνικά μέτρα), την περιοχή, τοποθεσία ενοικίασης αυξάνεται και το κόστος της εταιρείας. Μία πρόχειρη εκτίμηση για την ενοικίαση του χώρου γραφείων των εταιρειών που κάνουν χρήση

τηλεργασίας είναι περίπου από το 35 έως το 55 τοις εκατό των επιχειρήσεων (Crandall & Wallace, 1998). Μέσα από μια θεωρητική ανάλυση ακολουθούν δυο συνοπτικές μελέτες εταιρειών συγκρίνοντας τα οικονομικά κόστη οι οποίες χρησιμοποιούν τηλεργασία:

- Η πρώτη εταιρεία είναι η «**AT&T**» ευρεία γνωστή στην Αμερική, η οποία ασχολείται με το τομέα των τηλεπικοινωνιών. Στην περίπτωση αυτής είχε οφέλη από 5.000 έως 6.000 δολάρια ανά γραφείο για τους εργαζόμενους της που εργαζόντουσαν μέσω Τηλεργασίας. Συνεπώς, αν ληφθεί υπόψη ότι οι μισοί απασχολούμενοι από τα 50.000 (ουσιαστικά τα 25.000 άτομα) εργάζονταν με Τηλεργασία γίνεται αντιληπτό ότι η εταιρεία είχε οικονομικό όφελος περίπου 150 εκ. δολάρια κάθε έτος (Witney . et al 2002).
- Η δεύτερη εταιρεία είναι η «**Lloyd's Policy Signing Office**» στην Αγγλία, η οποία ασχολείται με την παροχή ασφαλιστικών υπηρεσιών (Collins, 2002) για τη εταιρεία «Lloyd's Policy Signing Office (LPSO)», η οποία κάνει χρήση τηλεργασίας και έχει ως αντικείμενο την παροχή υποστηρικτικών αλλά και λογιστικών υπηρεσιών. Μάλιστα, η εν λόγω εταιρεία, απασχολεί 400 υπαλλήλους, εκ των οποίων τα 52 άτομα (47 γυναίκες και 5 άντρες) απασχολούνταν μέσω τηλεργασίας. Τονίζεται, ότι οι εργαζόμενοι αυτοί είχαν σαν κύριο χώρο απασχόλησης το σπίτι τους στο 60% - 90% του χρόνου τους, ενώ τον υπόλοιπο χρόνο εργαζόντουσαν στα γραφεία της εταιρείας. Σε σχέση με αυτές τις δύο κατηγορίες εργαζομένων στον πίνακα που ακολουθεί (**Πίνακας 13**) αποτυπώνεται μία οικονομική ανάλυση όσον αφορά το λειτουργικό κόστος της εταιρείας Lloyd's, συγκρίνοντας την απασχόληση στο φυσικό περιβάλλον του γραφείου με την εξ αποστάσεως εργασία:

Πίνακας 13 : Σύγκριση Κόστους Εργασίας υπάλ/λος γραφείου με τηλεργαζόμενο στην εταιρεία «Lloyd's»

| Συγκριτικά Κόστη | Οριακό κόστος ανά άτομο | | | | Συνολικό Ετήσιο Κόστος | | | |
|------------------------|-------------------------------------|--------------|---------------------------------|--------------|-------------------------|--------------------------|----------------------------|-----------------------|
| | Προετοιμασία γραφείου στην εταιρεία | Έτος 1 | Προετοιμασία γραφείου στο σπίτι | Έτος 1 | Εργαζόμενος στο Γραφείο | Τηλεργαζόμενος στο σπίτι | Τηλεργαζόμενος στο Γραφείο | Σύνολο Τηλεργαζόμενου |
| Κόστη Τηλεπικοινωνιών | | | | | | | | |
| Τεχνικός Εξοπλισμός | 1.718 | | 1.795 | | | | | |
| Λογισμικό | 192 | | 334 | | | | | |
| Έξοδα Τηλεπικοινωνίας | 224 | 535 | 1.030 | 2.209 | 22.820 | 161.853 | 3.799 | 165.652 |
| Συντήρηση & Υποστήριξη | | 1489 | | 1.409 | 77.428 | 73.268 | 10.572 | 83.840 |
| Άλλα | 45 | | 227 | | | | | |
| Σύνολο | 2.179 | 2.024 | 3.385 | 3.618 | 105.248 | 235.121 | 14.370 | 249.492 |

| | | | | | | | | |
|---|-------|-------|-------|-------|---------|---------|--------|---------|
| Χώρος Εργασίας | | | | | | | | |
| Έπιπλα | 365 | | 200 | | | | | |
| Σύνολο | 365 | | 200 | | | | | |
| Logistics | | | | | | | | |
| Φοριαμοί εγγράφων | | | 80 | | | | | |
| Courier | | | | 2.347 | | 43.836 | | 43.836 |
| Υποστήριξη και έλεγχος | | | | | | 38.669 | | 38.669 |
| Σύνολο | | | 80 | 2.347 | | 82.505 | | 82.505 |
| Συνολικό Οριακό Κόστος | 2.544 | 2.024 | 3.665 | 5.965 | 105.248 | 317.627 | 14.370 | 331.997 |
| Επιπλέον Κόστος (οφέλη) από τους Τηλεεργαζόμενους | | | 1.121 | 3.941 | | | | 226.749 |

Πηγή: «The (not so simple) Case for Teleworking: A Study at Lloyd's of London»

Γύρω από το ευρύτερο θέμα, συγκρίνοντας τις δυο παραπάνω εταιρείες στην περίπτωση της εταιρείας Lloyd's ο κάθε τηλεργαζόμενος έχει σημαντικά μεγαλύτερα λειτουργικά κόστη από τον απασχολούμενο στο γραφείο όσο αφορά τις τηλεπικοινωνιακές παροχές (έξοδα τηλεπικοινωνιών), την υποστήριξη και τον έλεγχο, εν΄ψα πό την άλλη σε περιπτώσεις όπως της εταιρείας AT&T, το λειτουργικό κόστος παρουσιάζεται αρκετά μειωμένο διότι δεν εξαρτάται από τόσο υψηλού τεχνολογικού και τηλεπικοινωνιακού κόστους παροχές(Collins, M. 2005). Αξίζει να σημειωθεί ότι, το κόστος λειτουργίας της κάθε επιχείρησης είναι καθοριστικός παράγοντας για την κερδοφορία του, όπως προκύπτει από την μελέτη των δυο περιπτώσεων, διότι κάθε εταιρεία (όπως στην περίπτωση αυτών των δυο εταιρειών) έχει διαφορετικό αντικείμενο παροχής υπηρεσιών. Τονίζεται δε, ότι η εφαρμογή της τηλεργασίας από κάποιες επιχειρήσεις, ενδεχομένως να συνεπάγεται αρκετά υψηλό κόστος εκκίνησης και λειτουργίας (π.χ. τεχνολογική υποδομή, εκπαίδευση των τηλεργαζόμενων και των επιβλεπόντων τους κ.α.), όμως παράλληλα, με την εφαρμογή της μειώνεται το πάγιο λειτουργικό κόστος της επιχείρησης, καθώς εξοικονομούνται τα έξοδα εγκαταστάσεων και το κόστος μετακινήσεων του προσωπικού. Σύμφωνα με την Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (Δ.Ο.Ε), η τηλεργασία είναι ιδιαίτερα δημοφιλής στους επιχειρηματικούς κύκλους, καθώς σε πολλές χώρες (Σουηδία, Η.Β. Γαλλία) στις επιχειρήσεις τους τη συνδέουν με αύξηση της παραγωγικότητας τους και την καλύτερη οργάνωση των επιχειρήσεων τους (Lutz Gschwind ,Oscar Vargas, 2019).

Αξίζει να επισημανθεί ότι, για το οικονομικό κόστος της τηλεργασίας, συγκεκριμένα στην περίπτωση της χώρα μας και σύμφωνα με την Ελληνική Νομοθεσία πλαίσιο του Υπουργείου Εργασίας ., πρόσφατα τέθηκε σε εφαρμογή ο Ν.4808/2021 ο οποίος προβλέπει για πρώτη φορά αποζημίωση των τηλεργαζόμενων για το κόστος που επωμίζονται εξαιτίας της τηλεργασίας. Τονίζεται δε, ότι το λειτουργικό κόστος που επωμίζεται ο εργοδότης για την εφαρμογή της τηλεργασίας είναι συνολικά το ελάχιστο μηνιαίο κόστος το οποίο καθορίζεται μόλις στα 28,00 ευρώ εκ των οποίων αναλυτικά είναι (ΥΠΕΚΥ,2021):

- ✓ Ως ελάχιστο μηνιαίο κόστος χρήσης του οικιακού χώρου εργασίας για τον τηλεργαζόμενο , ορίζεται το ποσό των δεκατριών (13,00) ευρώ.
- ✓ Ως ελάχιστο κόστος επικοινωνιών για διαδικτυακή παροχή του τηλεργαζόμενου ορίζεται το ποσό των δέκα (10,00) ευρώ. Ωστόσο, το ποσό αυτό δεν καταβάλλεται στην περίπτωση που ο εργοδότης καλύπτει το

σχετικό κόστος απευθείας, μέσω χωριστής σύμβασης με τον πάροχο διαδικτύου, κινητής και σταθερής τηλεφωνίας.

- ✓ Ως ελάχιστο κόστος συντήρησης του εξοπλισμού του τηλεργαζομένου, ορίζεται το ποσό των πέντε (5,00) ευρώ. Το ποσό δεν καταβάλλεται, στην περίπτωση που η τηλεργασία παρέχεται με εξοπλισμό του εργοδότη.

όπως προκύπτει από τα παραπάνω, με κριτήριο το είδος υπηρεσιών που παρέχει η κάθε επιχείρηση, εξαρτάται και η ανάγκη για τηλεπικοινωνιακό εξοπλισμό. Τέλος, άλλο ένα εξίσου βασικό συμπέρασμα το οποίο προκύπτει είναι ότι έχουν μειωθεί αισθητά τα πάγια λειτουργικά έξοδα των επιχειρήσεων, ασκώντας τηλεργασία, αυτό σαφώς οδηγεί στην αύξηση της παραγωγικότητας καθώς και στην αύξηση των κερδών των επιχειρήσεων.

5.2 Ευκαιρίες για τον εργαζόμενο

5.2.1 Εξοικονόμηση χρόνου και κόστους μετακινήσεων

Η τηλεργασία αποτελεί μια σύγχρονη όσο και πολύτιμη ευέλικτη μορφή απασχόλησης καθώς συμβάλει στην ικανοποίηση των αναγκών των απασχολούμενων της, συντελώντας στην εξοικονόμηση ενέργειας, χρόνου και κόστους μετακινήσεων. Τονίζεται δε, ότι με την τηλεργασία μειώνεται ο χρόνος και το κόστος μετακινήσεων, καθώς γλυτώνουν έξοδα για βενζίνες και εισιτήρια αστικών συγκοινωνιών για την μετάβαση από και προς την υπηρεσία τους. Αξίζει να σημειωθεί ότι προσφέρεται σε κάθε εργαζόμενο η δυνατότητα ευελιξίας και οργάνωσης του χρόνου απασχόλησης τους, δεδομένου των αυξημένων αναγκών του σύγχρονου τρόπου ζωής. Πλέον οι τηλεργαζόμενοι μπορούν να κατανέμουν και να διαχειριστούν το χρόνο τους απασχολούμενοι εξ'αποστάσεως, εξασφαλίζοντας μία ποιοτικότερη ζωή και προσφέροντας στο ίδιο τους το εαυτό τους ικανοποίηση και παραγωγικότητα, με την μόνη προϋπόθεση της σωστής κατανομής του χρόνου ανάμεσα σε επαγγελματική και προσωπική ζωή. Ταυτόχρονα, η συμφιλίωση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής για παράδειγμα συνδυάζοντάς τις διακοπές, δουλεύοντας τα Σαββατοκύριακα, η δυνατότητα εργασίας αργά το βραδύ ή πολύ νωρίς, φροντίζοντας οικογενειακά μέλη ή άτομα με αναπηρία, συμβάλει στην αρμονική ανάπτυξη του εργαζομένου διάμεσου της εργασίας. Μάλιστα, με την ευέλικτη μορφή της εξ' αποστάσεως εργασίας

δημιουργείται στο ανθρώπινο δυναμικό ένα αίσθημα ελευθερίας, πρωτοβουλίας, δυνατότητα αυτοέκφρασης, αυτοεκτίμησης, πρωτοβουλίας, και σαφώς αυτό οδηγεί στην ικανοποίηση από τη εργασία του.

Γύρω από το ίδιο θέμα, δίνεται η δυνατότητα στο εργατικό δυναμικό να αναζητήσει ευκαιρίες απασχόλησης σε επιχειρήσεις, οι οποίες εδρεύουν σε άλλη πόλη μακριά από τον τόπο στον οποίο κατοικούν. Ουσιαστικά με την τηλεργασία καταργούνται οι γεωγραφικοί φραγμοί για την απασχόληση . Εν συνεχεία, με την τηλεργασία προσφέρεται στον τηλεργαζόμενο η δυνατότητα να κερδίσει περισσότερα χρήματα αφού ο ίδιος έχει τη δυνατότητα να απασχοληθεί, σε περισσότερες από μια επιχειρήσεις εξ 'αποστάσεως. Επιπλέον, η τηλεργασία παρέχει στην επιχείρηση τη δυνατότητα επέκτασης της παροχής των υπηρεσιών της και μετά το πέρας της τυπικής ώρας λειτουργίας των γραφείων της, καθώς μέσω αυτής είναι δυνατόν να επιτευχθεί καλύτερη στελέχωσή της, αφού δίνεται στην επιχείρηση δυνατότητα πρόσβασης σε εργαζομένους υψηλής ειδίκευσης, οι οποίοι είτε έχουν αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις, είτε αντιμετωπίζουν αντικειμενικές δυσκολίες καθημερινής μετακίνησης, είτε λόγω της μεγάλης τους ζήτησης δεν επιθυμούν πλήρη απασχόληση σε μια μόνο επιχείρηση, είτε ανήκουν σε γεωγραφικά ευρύτερη αγορά εργασίας. Καταληκτικά, μέσω της τηλεργασίας ο εργαζόμενος εξοικονομεί ενέργεια, κόστος, μείωση του χρόνου των μετακινήσεων, καθώς αποκτά την δυνατότητα πρόσβασης σε ένα ευρύ φάσμα απασχόλησης, καταρρίπτοντας τους εργασιακούς συνωριακούς φραγμούς(Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, 2004).

5.2.2 Αυξημένες πιθανότητες απασχόλησης-μείωση ανεργίας

Η συμβολή της τηλεργασίας δίνει ευκαιρίες απασχόλησης σε ανθρώπους που αντιμετωπίζουν κινητικά προβλήματα , ακόμα και σε κατοίκους ακριτικών περιοχών οι οποίοι δεν διαθέτουν πρόσβαση στην παραδοσιακή αγορά εργασίας. Οι αυξημένες πιθανότητες απασχόλησης του εργατικού δυναμικού αποτελούν θετική πρόκληση, διότι οι επιλογές του προσωπικού αποτελούν πλέον σύνθετο στοιχείο. Λαμβάνοντας υπόψη τους προβληματισμούς για τις επιπτώσεις που δημιουργεί η τεχνολογία στην ανεργία, μπορεί να ειπωθεί ότι η τηλεργασία είναι δυνατόν να συμβάλλει στην

αντιμετώπιση της ανεργίας και ως νέα μορφή οργάνωσης της εργασίας επιφέρει σημαντικές αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις. Από την μια πλευρά, και ενώ σε αρκετές περιπτώσεις παλαιές ειδικότητες καταργούνται, παράλληλα νέες δημιουργούνται σε σύγχρονους κλάδους όπως αυτοί στον τομέα της τεχνολογίας, πληροφορικής και τηλεπικοινωνιών, οι οποίες μπορούν να λειτουργήσουν μέσω τηλεργασίας. Επίσης σημαντικό είναι το εργατικό δυναμικό ειδικών πληθυσμιακών ομάδων (όπως άτομα με αναπηρία, ή άτομα με σύνθετες οικογενειακές ή άλλες υποχρεώσεις) στο οποίο μία επιχείρηση μπορεί να αναπτύξει σχέσεις συνεργασίας μέσω της δυνατότητας τηλεργασίας. Σύμφωνα με τα στοιχεία της Δ.Ο.Ε τα μεγαλύτερα ποσοστά τηλεεργαζομένων εντός κατοικίας αποτελούνται από το γυναικείο φύλο με ποσοστό 57 % (ILO, 2019).

Περαιτέρω, μέσω της τηλεργασίας δόθηκε ώθηση στην αύξηση πάνω από 741.000 εργαζόμενους που εργάστηκαν τον Μάρτιο σε καθεστώς τηλεργασίας με τους 660.000 εργαζομένους να βρίσκονται στο νόμο Αττικής σύμφωνα με τα στοιχεία του ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ (Ετήσιο Τεύχος Υπουργείου Εργασίας, 2021). Μάλιστα περίπου 10.000 επιχειρήσεις- εργοδότες υπέβαλλαν δηλώσεις για την τηλεργασία των εργαζομένων τους. Να σημειωθεί ότι η υποχρεωτική τηλεργασία στις περιοχές πολύ αυξημένου κινδύνου ήταν στο 60% στον τομέα παροχής υπηρεσιών και πήρε παράταση μέχρι τις 30 Απριλίου 2021. Καθίσταται σαφές ότι μέσω της τηλεργασίας αυξήθηκε η απασχόληση και η επιχειρηματικότητα όπως καταγράφει η ετήσια έκθεση του ΠΣ Εργάνη για το έτος 2021 παρά τις οικονομικές επιπτώσεις εξαιτίας της πανδημίας. Συγκεκριμένα, όπως αναλύεται και στους ακόλουθους πίνακες (**Πίνακας 14**), (**Πίνακας 15**) για το έτος 2021 οι εργαζόμενοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ανήλθαν σε 2.163.610, έναντι 2.051.025 το 2020 (αύξηση κατά 112.585 ή 5,49%).

Πίνακας 14: Αριθμός εργαζομένων ανά φύλο

| ΦΥΛΟ | ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ 2021 | ΠΟΣΟΣΤΟ % (ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ) | ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ 2020 | ΠΟΣΟΣΤΟ % (ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ) | ΔΙΑΦΟΡΑ (2021 - 2020) | ΠΟΣΟΣΤΟ % |
|---------------|--------------------------|--|--------------------------|--|-----------------------|-------------|
| ΑΝΤΡΕΣ | 1.142.079 | 52,79 | 1.092.950 | 53,29 | 49.129 | 4,50 |
| ΓΥΝΑΙΚΕΣ | 1.021.531 | 47,21 | 958.075 | 46,71 | 63.456 | 6,62 |
| ΣΥΝΟΛΟ | 2.163.610 | 100,00 | 2.051.025 | 100,00 | 112.585 | 5,49 |

Πηγή: ΠΣ Εργάνη

Εν συνεχεία όπως και προκύπτει από τα παραπάνω αποτελέσματα αντίστοιχα οι επιχειρήσεις που απασχολούσαν εργαζόμενους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου το έτος 2021 ήταν 291.808, έναντι 279.329 το 2020.

Πίνακας 15: Αριθμός επιχειρήσεων ανά εύρος εργαζομένων

| ΕΥΡΟΣ Αριθμός εργαζομένων | ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ | | | | | |
|------------------------------|----------------------|-------------------------|----------------|-------------------------|--------------------|----------------------------|
| | 2021 (1) | % επί του συνόλου | 2020 (2) | % επί του συνόλου | ΔΙΑΦΟΡΑ (1 - 2) | % ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑ ΔΙΑΦΟΡΑ |
| 1-10 | 257.650 | 88,294 | 247.229 | 88,508 | 10.421 | 4,215 |
| 11-50 | 29.439 | 10,088 | 27.674 | 9,907 | 1.765 | 6,378 |
| 51-250 | 4.004 | 1,372 | 3.756 | 1,345 | 248 | 6,603 |
| 251-500 | 413 | 0,142 | 390 | 0,140 | 23 | 5,897 |
| 501-1.000 | 183 | 0,063 | 174 | 0,062 | 9 | 5,172 |
| 1.001-1.500 | 55 | 0,019 | 47 | 0,017 | 8 | 17,021 |
| 1.501-2.000 | 20 | 0,007 | 21 | 0,008 | -1 | -4,762 |
| 2.001-2.500 | 13 | 0,004 | 12 | 0,004 | 1 | 8,333 |
| 2.501-3.000 | 6 | 0,002 | 2 | 0,001 | 4 | 200,000 |
| 3.001-4.000 | 10 | 0,003 | 7 | 0,003 | 3 | 42,857 |
| ≥4.001 | 15 | 0,005 | 17 | 0,006 | -2 | -11,765 |
| ΣΥΝΟΛΟ | 291.808 | 100 | 279.329 | 100 | 12.479 | 4,467 |

Πηγή: ΠΣ Εργάνη

Οι δυνατότητες απασχόλησης που προσφέρει η τηλεργασία εκτός χώρου εργασίας στο ανθρώπινο δυναμικό φαίνεται ότι δεν μπορούν να μείνουν ανεκμετάλλευτες, διότι ενισχύονται οι τομείς που σχετίζονται με τις νέες τεχνολογίες, με τέτοιο τρόπο που ο κάθε απασχολούμενος αποκτά νέες δεξιότητες, αυξάνεται το κλίμα ανταγωνιστικότητάς εντός αγοράς εργασίας, μέσω της επένδυσης της γνώσης και της καινοτομίας. Μάλιστα με την τηλεργασία δημιουργούνται νέες θέσεις εργασίας, αυξάνεται η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων, αναπτύσσονται νέες ειδικότητες, ενισχύονται οι πρωτοβουλίες για επενδύσεις στην περιφέρεια, τονώνοντας έτσι την αγορά εργασίας και σαφώς την οικονομία μειώνοντας την ανεργία. Επίσης, η εξ αποστάσεως απασχόληση, ενθαρρύνει την ανεξάρτητη εργασία προσφέροντας απασχόληση εκτός γεωγραφικών συνόρων. Ταυτόχρονα, με την υβριδική εργασία καταπολεμάται το φαινόμενο της ανεργίας, λόγω της αύξησης του ελεύθερου χρόνου που εξοικονομείται λόγω καθώς μπορεί να αξιοποιηθεί και να αφιερωθεί σε διαδικασίες επιμόρφωσης (Ντουτσης,1998). Συνεπώς, στο παραπάνω προβληματισμό μπορεί να προστεθεί ότι με την χρήση της τηλεργασίας εντάσσονται στο ενεργό δυναμικό άτομα τα όποια συχνά αποκλείονταν από το εργατικό δυναμικό όπως γυναίκες με οικογενειακές υποχρεώσεις, άτομα με προβλήματα υγείας, και άτομα λόγω γήρατος. Στο σημείο αυτό θα πρέπει να τονιστεί ότι με την τηλεργασία τα άτομα τα

οποία ανήκουν σε ειδικές πληθυσμιακές ομάδες (όπως λ.χ ΑΜΕΑ, άτομα με κινητικά προβλήματα) βοηθάει να ανεξαρτητοποιηθούν από την κοινωνική πρόνοια η οποία οδηγεί στην «παθητικοποίηση» του ατόμου, παίρνοντας επιδόματα χωρίς να προσφέρει εργασία. Εντούτοις, η ενημέρωση των «ευπαθών ομάδων» για τις ευκαιρίες απασχόλησης που δημιουργούνται μέσω της τηλεργασίας, θα επιταχύνει την επανένταξή τους στην αγορά εργασίας. Αυτή η διάσταση είναι ιδιαίτερα σημαντική για την Ελλάδα καθώς, σύμφωνα με τα πιο διαθέσιμα στοιχεία της Eurostat για το έτος 2021 το ποσοστό απασχόλησης για τα άτομα με αναπηρία ανήλθε σε 35,5% έναντι μέσου όρου 47,3% σε επίπεδο Ε.Ε. (europa,2021). Πέραν τούτου, με την τηλεργασία διατηρείται η θέση εργασίας γυναικών με άδεια μητρότητάς επιστρέφοντας με πιο ευέλικτο τρόπο μετά από ένα διάλειμμα στην καριέρα τους. Συνοψίζοντας, η τηλεργασία μπορεί να αποτελέσει μέσος αύξηση της απασχόλησης δημιουργώντας νέες θέσεις εργασίας, μειώνοντας τον κοινωνικό αποκλεισμό και αμβλύνοντας την ανεργία(Αναστάσιου , 2007).

5.3 Απειλές για τις επιχειρήσεις

5.3.1 Απώλεια δεδομένων εξαιτίας της τηλεργασίας

Ο κίνδυνος της απώλειας των δεδομένων ή κακής χρήσης των ευαίσθητων πληροφοριών καθίστανται υπαρκτός και ιδίως όταν ο απασχολούμενος δεν βρίσκεται υπό κάποια σχετική επίβλεψη του εργοδότη του, καθώς απουσιάζει από τον παραδοσιακό ελεγχόμενο περιβάλλον της επιχείρησης. Κατά συνέπεια η εργασία από απόσταση συνεπάγεται μεγαλύτερο ρίσκο (Shafizadeh, Niemeir at al, 1998). Με την τηλεργασία σαφώς είναι δύσκολο να ελεγχθεί η ασφάλεια των δεδομένων της επιχείρησης από τον εργοδότη, να διακινδυνεύουν προσωπικά δεδομένα πελατών και εργαζομένων, καθώς επίσης και πολύ σημαντικές εμπιστευτικές πληροφορίες της ίδιας της επιχείρησης. Μία από τις βασικότερες απειλές για την ασφάλεια των δεδομένων γεννάται διότι τα οικιακά δίκτυα καθίστανται πιο ευάλωτα από αυτά που είναι εγκατεστημένα στα γραφεία της επιχείρησης, με συνέπεια να αυξάνεται ο κίνδυνος κυβερνοεπίθεσης και μη ηθελημένης διαρροής δεδομένων της επιχείρησης, των εργαζομένων της και των συναλλασσόμενων με αυτή (Ιγγλεζάκης, 2020).

Οι περισσότερες πληροφορίες και δεδομένα των επιχειρήσεων αποθηκεύονται στο σύννεφο (cloud), όμως παρουσιάζει σημαντικά προβλήματα ασφαλείας, καθώς το εταιρικό VPN(Virtual Private Network) δεν είναι συνήθως αρκετά ισχυρό ώστε να δέχεται την συνεχόμενη αύξηση των τηλεργαζομένων, γεγονός που ενδέχεται να προκαλεί θέματα ως προς την παραγωγικότητά τους και καθιστά πιο δύσκολη την προστασία προσωπικών δεδομένων. Ωστόσο, είναι γεγονός ότι η ανταλλαγή μηνυμάτων ηλεκτρονικής αλληλογραφίας αυξάνεται, καθώς απουσιάζουν οι εργαζόμενοι από το χώρο εργασίας και δεν αναπτύσσουν άμεση προσωπική επικοινωνία, γεγονός που μεγεθύνει τις πιθανότητες υποκλοπής προσωπικών δεδομένων και ευαίσθητων πληροφοριών. Περαιτέρω, με την τηλεργασία ο εργαζόμενος δουλεύει από την οικία του με αποτέλεσμα να διαβιβάζονται και να κοινοποιούνται προσωπικά δεδομένα της επιχείρησης ή του οργανισμού από τρίτους όταν απασχολείται εξ'αποστάσεως. Σε κάθε περίπτωση, αυτή η κατάσταση θέτει σε κίνδυνο την ασφάλεια των πληροφοριών τόσο της επιχείρησης όσο και του κάθε τηλεργαζόμενου ο οποίος προσδοκά να προστατεύεται και η δική του προσωπική ζωή κατά τη διάρκεια της παροχής εξ'αποστάσεως εργασίας του προς την επιχείρηση (Παναγοπούλου-Κουτνατζή, 2020).

Αξίζει να σημειωθεί ότι, με την πάροδο των χρόνων και την ραγδαία ανάπτυξη της τεχνολογίας έχουν προκύψει πολλοί τρόποι παρακολούθησης του τηλεργαζόμενου και ιδίως μέσω της παρακολούθησης ηλεκτρονικού υπολογιστή που χρησιμοποιεί κατά την διάρκεια παροχής εξ αποστάσεως εργασίας του. Τονίζεται δε ότι, ιδιαίτερα στις μέρες μας που μεγάλο κομμάτι των εργαζομένων παρέχουν εξ'αποστάσεως την εργασία τους από το σπίτι, έχουν εμφανιστεί διάφορα λογισμικά και αλγόριθμοι, έτσι ώστε να αμβλυνθεί ο κίνδυνος της υποκλοπής ευαίσθητων πληροφοριών της επιχείρησης, των πελατών της αλλά και του ιδίου του υπαλληλικού προσωπικού. Αναφορικά κάποια από αυτά που μπορούν να αντιμετωπίσουν την υποκλοπή των δεδομένων οι επιχειρήσεις(π.χ VNC,Keylogger, InterGuard, Hubstaff, TimeDoctor, VeriClock, Teramind, Trigger-Task-Time) καθώς δίνουν την δυνατότητα στον εργοδότη να παρακολουθεί τους υπαλλήλους του. Περαιτέρω, θα μπορούσε να επισημανθεί εξαρχής ότι μια τέτοια παρακολούθηση είναι νόμιμη μόνο εφόσον ο τηλεργαζόμενος δώσει τη συγκατάθεσή του (Richardson, et, 1998). Λόγω του ότι η τηλεργασία είναι αρκετά διαδεδομένη στις μέρες μας και ιδίως λόγω της πανδημίας, σαφώς υπάρχει μεγάλη πληθώρα λογισμικών όπως έγινε αναφορά παραπάνω που μπορεί να εφαρμόσει

κάθε επιχείρηση για την εποπτεία των τηλεργαζομένων της, τα οποία εγγυώνται την αποτελεσματική παρακολούθηση τους.

Εν κατακλείδι, ο εργοδότης μπορεί στο πλαίσιο του διευθυντικού δικαιώματός να ασκήσει έλεγχο στα ηλεκτρονικά μέσα επικοινωνίας που διαθέτουν οι εργαζόμενοι για την εκτέλεση των εργασιών που τους έχουν ανατεθεί, εφόσον πληρούνται οι αρχές διαφάνειας, αντικειμενικότητας και νομιμότητας και να ενημερώνει πλήρως τον τηλεργαζόμενο για αυτή τη συλλογή πληροφοριών που τον αφορούν (Υπ' αρ. 1/2017 απόφαση της Ολομέλειας του Αρείου Πάγου).

5.3.2 Δυσχερής υποστήριξη εξοπλισμού μέσω της τηλεργασίας

Θετική πρόκληση όπως προαναφέρθηκε είναι αυξημένες πιθανότητες απασχόλησης λόγω της δυναμικής πρόσβασης περισσότερου εργατικού δυναμικού στην τηλεργασία με την παράλληλη μείωση της ανεργίας, όμως το πρόβλημα το οποίο ανακύπτει από την άσκηση της τηλεργασίας είναι ότι δεν είναι όλοι οι υπάλληλοι καταλληλά εκπαιδευμένοι και δεν διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες έτσι ώστε να μπορούν να εμπλακούν με την εξ' αποστάσεως εργασία.

Έχει παρατηρηθεί ότι, με την αφορμή το ξέσπασμα του κορωνοϊού υιοθετήθηκε ευρύτερα αυτό το νέο μοντέλο της «ευφυούς εξ' αποστάσεως εργασίας», δεδομένου πλέον ότι αποτελεί μια νέα φιλοσοφία απασχόλησης, παρέχοντας ευελιξία στον εργαζόμενο, δίνοντας του την δυνατότητα συμφιλίωσης εργασιακού περιβάλλοντος και οικογένειας αλλά ταυτόχρονα αυξάνοντας της παραγωγικότητα του τόσο του ίδιου όσο και της επιχείρησης. Δεν χωρά αμφιβολία όμως, ότι απαιτούνται ιδιαίτερες ψηφιακές δεξιότητες, καθώς καταγράφονται ορισμένα προβλήματα ιδίως για διευθυντικά στελέχη καθώς και για τους εργαζομένους, τα οποία απαιτούν περαιτέρω εξειδίκευση του μοντέλου της εξ' αποστάσεως εργασίας. Δεδομένου φυσικά ότι η περίοδος της πανδημίας έφερε στο προσκήνιο και τις σχετικές αλλαγές στις απαιτούμενες δεξιότητες του εργατικού δυναμικού, το πρόβλημα που ανακύπτει και είναι επίκαιρο ιδίως σε περιόδους διαθρωτικών αλλαγών βρίσκεται στον νέο ψηφιακό τρόπο οργάνωσης της παραγωγής. Αξίζει να επισημανθεί ότι πλέον, οι αλλαγές που πραγματοποιούνται την παρούσα περίοδο εν όψη κορωνοϊού στο κομμάτι της ψηφιοποίησης, φέρνουν στο προσκήνιο το θέμα των ψηφιακών δεξιοτήτων. Μάλιστα, η υστέρηση της Ελλάδας στο θέμα των ψηφιακών δεξιοτήτων που καταγράφεται από διάφορες μελέτες (Καμινιώτη,2020),

υπογραμμίζει την ανάγκη ενίσχυσης των δεξιοτήτων αυτών για το εργατικό δυναμικό αλλά και για τον γενικότερο πληθυσμό. Περαιτέρω, στην Covid-19 περίοδο με την εφαρμογή της τηλεργασίας, αναδεικνύεται η σημασία ορισμένων οριζόντιων δεξιοτήτων και χαρακτηριστικών όπως, η δυνατότητα επίλυσης προβλημάτων και διαχείρισης κρίσεων, η προσαρμοστικότητα, η ταχύτητα ανταπόκρισης στο πρόβλημα, αλλά και η ανθεκτικότητα (ΕΙΕΑΔ, 2020).

Αξίζει να σημειωθεί ότι, ένα από τα προβλήματα τα οποία συνδέονται με την τηλεργασία είναι η εκπαίδευση του προσωπικού. Για παράδειγμα, για έναν νεοπροσλαμβανόμενο υπάλληλο γραφείου που προσλήφθηκε κατά την περίοδο της πανδημίας του Covid-19 σε παραδοσιακό εργασιακό περιβάλλον μιας εταιρείας, πέρα από την όποια τυπική και οργανωμένη εκπαίδευση, υπάρχει και η εκπαίδευση κατά την εργασία που συνήθως γίνεται από έναν πιο έμπειρο παλαιότερο συνάδελφο μεταλαμπαδεύοντας την γνώσεις και την εμπειρία του στον νεοεισερχόμενο, έτσι ώστε να εγκλιματιστεί στις ιδιαίτερες συνθήκες και σε πρακτικά ζητήματα που σχετίζονται με τη κάλυψη της θέση εργασίας του. Μάλιστα, στην περίπτωση της άσκησης της τηλεργασίας η εκπαίδευση για έναν νεοπροσλαμβανόμενο υπάλληλο θεωρείται πρακτικά μη εφαρμόσιμη, εκτός βέβαια από την περίπτωση όπου ο εργαζόμενος απασχοληθεί αρχικά μέσα στις εγκαταστάσεις της εταιρείας πριν αρχίσει να εργάζεται εξ 'αποστάσεως. Άλλο ένα πρόβλημα το οποίο μπορεί να προστεθεί, είναι η περίπτωση τεχνικού προβλήματος που ενδεχομένως μπορεί να προκύψει κατά την άσκηση της εξ 'αποστάσεως εργασία, καθώς σε αυτήν την περίπτωση εάν οι τηλεεργαζόμενοι δεν διαθέτουν τις κατάλληλες ψηφιακές δεξιότητες για την επίλυση τέτοιων προβλημάτων επεμβαίνει ο τεχνικός της εταιρείας με απομακρυσμένη πρόσβαση μέσω εξειδικευμένου λογισμικού.

Καταληκτικά, καθίσταται επομένως σαφές ότι η εκπαίδευση αλλά και η διοίκηση των νεότερων εργαζομένων μέσω τηλεργασίας απαιτεί ιδιαίτερες δεξιότητες, κι αυτό αποτελεί μία σημαντική πρόκληση καθώς και επιπλέον κόστος τόσο για τους προϊστάμενους των εργαζομένων όσο και για την ίδια την επιχείρηση. Τέλος, η δομή και η οργάνωση της εταιρείας, καθώς και οι ικανότητες των στελεχών που την απαρτίζουν, θα παίξουν σημαντικό ρόλο στην επιτυχία του εγχειρήματος της τηλεργασίας, δεδομένου ότι η εφαρμογή της συγκεκριμένης μεθόδου από τα στελέχη μέσα στην επιχείρηση, θα πρέπει να διαθέτουν την κατάλληλη εμπειρία και τις απαιτούμενες ψηφιακές γνώσεις, έτσι ώστε να διαχειριστούν αυτήν την νέα μορφή εργασίας, ιδίως εν όψη της πανδημίας που έγινε υποχρεωτική (Shafizadeh, Niemeir at al, 2000).

5.4 Απειλές για το εργαζόμενο

5.4.1 Δυσαρμονία ισορροπίας μεταξύ οικογένειας και τηλεργασίας

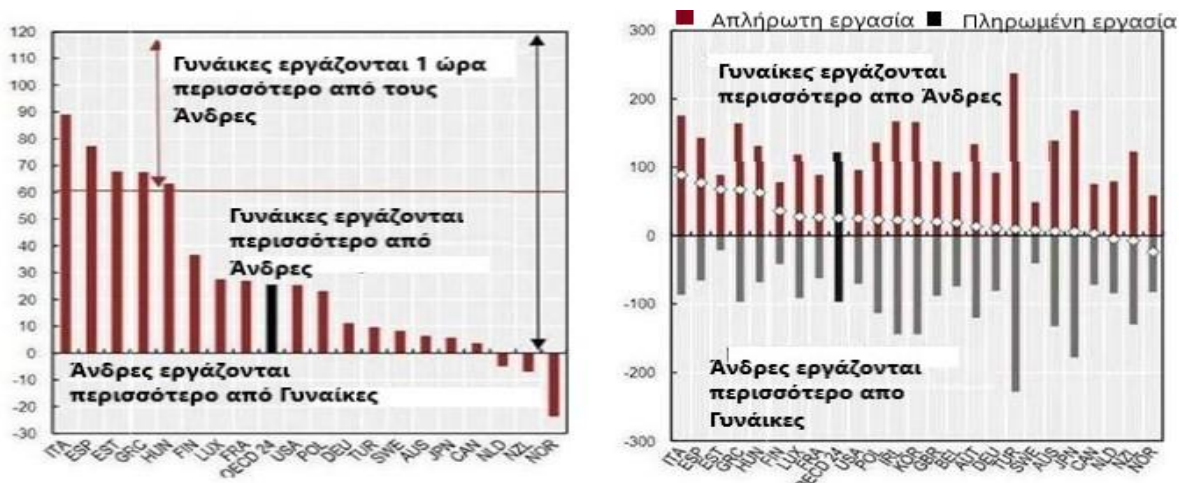
Μία από τις σημαντικές και παράπλευρες προκλήσεις που επέφερε η πανδημία του Covid-19 ήταν αυτής της καθιέρωσης του μοντέλου της τηλεργασίας, με αρνητικές συνέπειες στην εναρμόνιση μεταξύ του οικογενειακού και επαγγελματικού βίου. Όπως προκύπτει από την ακόλουθη έρευνα του ΟΟΣΑ (**Σχήμα 24**) που δόθηκε στη δημοσιότητα, πάνω από το 1/3 των εργαζομένων από το σπίτι, είναι γυναίκες. Μάλιστα, αυτό προκύπτει διότι οι γυναίκες έχουν αναλάβει την πλειονότητα της φροντίδας και της οικιακής εργασίας, και θεωρούν ότι η τηλεργασία αποτελεί τον μόνο τρόπο για να συνδυάσουν την απλήρωτη εργασία με την αμειβόμενη εργασία.

Αξίζει να επισημανθεί ότι, σύμφωνα με έρευνα της Eurostat (Eurostat,2021) σχετικά με το «Πόσο συνηθισμένο είναι να εργάζεσαι από το σπίτι;», υπάρχουν διαφορετικές τάσεις που αντικατοπτρίζονται ανάλογα με την ηλικία και το φύλο των εργαζομένων, όσον αφορά την εργασία στο σπίτι. Το 2019, ένα ελαφρώς μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών (5,7%) ανέφερε ότι συνήθως εργάζονταν από το σπίτι, σε σχέση με τους άνδρες που απάντησαν στο αντίστοιχο ερώτημα (5,2%). Ουσιαστικά, αυτό προκύπτει σε ένα βαθμό από τους ρόλους των φύλων και τα πρότυπα επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής που διαφοροποιούνται για κάθε χώρα και πολιτισμό. Οι γυναίκες εκτελούν συνήθως την πλειονότητα της μη αμειβόμενης οικιακής φροντίδας, η οποία ενώ είναι μια σημαντική πτυχή της κοινωνικοοικονομικής ζωής, δεν αναγνωρίζεται. Επίσης από μελέτη του ΟΟΣΑ προκύπτει ότι κατά μέσο όρο οι γυναίκες εργάζονται 25 λεπτά την ημέρα περισσότερο από τους άνδρες (**Σχήμα 24**). Μάλιστα, έχει διαπιστωθεί ότι οι μητέρες όταν εργάζονται από το σπίτι με τηλεργασία αφιερώνουν πολύ περισσότερο χρόνο κάνοντας δουλειές του σπιτιού από ό,τι οι πατέρες που δουλεύουν εξ 'αποστάσεως (Cummings, 2020). Σύμφωνα με την έρευνα, οι μητέρες που εργάζονται εξ αποστάσεως περνούν περισσότερο χρόνο κάνοντας τη δουλειά τους με τα παιδιά τους παρόντα συγκριτικά με τους πατέρες που δουλεύουν από απόσταση. Τονίζεται δε, ότι οι μητέρες είχαν διπλάσιες πιθανότητες από τους πατέρες να έχουν πολλές υποχρεώσεις παιδικής μέριμνας ενώ εργάζονταν στο πλαίσιο μίας αμειβόμενης εργασίας (**Σχήμα 24**). Ενώ η τηλεργασία μπορεί να βοηθήσει τις γυναίκες να επιτύχουν μια καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, αυξάνει επίσης την πίεση που τους

ασκείται να αναλάβουν περισσότερες απλήρωτες οικιακές δουλειές, ενώ παράλληλα τις εκθέτει σε άλλους κινδύνους όπως η ενδοοικογενειακή και η διαδικτυακή βία, καθώς και να χάσουν ευκαιρίες εξέλιξης της σταδιοδρομίας τους (Angelona ,2020).

Αξίζει να επισημανθεί ότι, τα ευρήματα έδειξαν ότι οι μητέρες που προχωρούν σε τηλεργασία αισθάνονται περισσότερο άγχος και κατάθλιψη από τους πατέρες που εργάζονται εξ αποστάσεως κατά τη διάρκεια της κρίσης και ταυτόχρονα οι μητέρες αφιερώνουν περισσότερο χρόνο από τους πατέρες για τη φροντίδα των παιδιών, την εκπαίδευση στο σπίτι και τις δουλειές του σπιτιού ενώ βρίσκονταν σε καραντίνα. Οι γυναίκες που δουλεύουν με τηλεργασία ξοδεύουν 33 λεπτά περισσότερο την ημέρα καθώς εργάζονται με τα παιδιά τους παρόντα συγκριτικά με τους άνδρες που εργάζονται εξ'αποστάσεως όπως αποδεικνύεται στο ακόλουθο σχήμα(Σχήμα 24) (Cummings M., 2020).

Σχήμα 24: % Ποσοστό εργαζόμενων γυναικών & ανδρών (αμειβόμενη & μη αμειβόμενη εργασία, λεπτά/ημέρα, το τελευταίο διαθέσιμο έτος)



Πηγή: OECD (2020)

Σύμφωνα με αναφορά της Aine Doris (2020), κατά τη διάρκεια του εγκλεισμού λόγω της πανδημίας, έχει σημειωθεί σημαντική πτώση στην παραγωγικότητα των γυναικών-εκπαιδευτικών σε όλο τον κόσμο. Στην πραγματικότητα, η παραγωγικότητά τους μειώθηκε κατά 13,9% τις 10 εβδομάδες μετά το αρχικό λουκέτο στις Η.Π.Α, σε σύγκριση με τους άνδρες υπαλλήλους. Πιθανότατα οφείλεται στον αυξημένο φόρτο εργασίας για οικιακές ανάγκες και των παιδιών κατά τη διάρκεια της πανδημίας.

Για τις γυναίκες, η εργασία από το σπίτι συνεπάγεται τον κίνδυνο μερικής επαγγελματικής απομόνωσης καθώς και λιγότερες ευκαιρίες επικοινωνίας, μάθησης, συνεργασίας και καινοτομίας, στοιχεία τα οποία μπορούν να έχουν αρνητικές επιπτώσεις στην αποζημίωση, στις προαγωγές και στην εκπαίδευση. Οι γυναίκες στην Ε.Ε, ιδιαίτερα εκείνες με παιδιά κάτω των 12 ετών, έχουν αναφέρει δυσκολίες συγκέντρωσης στις δουλειές τους όλες ή τις περισσότερες φορές, και δυσκολεύτηκαν ιδιαίτερα να ανταποκριθούν στις προσδοκίες των εργοδοτών τους ενώ αναλαμβάνουν πρόσθετες ευθύνες στο σπίτι και τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις (**Πίνακας 16**). Περισσότερες γυναίκες απ' ό,τι άντρες έχουν ανταποκριθεί με ακραίο άγχος ως αποτέλεσμα οικογενειακών υποχρεώσεων, μειώνοντας τις ώρες εργασίας τους, με αποτέλεσμα απώλεια των παρόντων και, πιθανότατα, μελλοντικών αποδοχών, λήψη γονικής άδειας ή εγκαταλείποντας εντελώς τη δουλειά τους και την αγορά εργασίας (Tomei,2021).

Πίνακας 16: Δυσκολία συγκέντρωσης τηλεργαζομένου εξαιτίας οικογενειακών υποχρεώσεων

| <u>Μήνας</u> | | <u>ΕΛΛΑΔΑ</u> |
|------------------------|----------|---------------|
| ποτέ | Απρίλιος | 29,8 |
| | Ιούλιος | 28,5 |
| σπάνια | Απρίλιος | 37,6 |
| | Ιούλιος | 40,2 |
| μερικές φορές | Απρίλιος | 25,1 |
| | Ιούλιος | 27 |
| της περισσότερες φορές | Απρίλιος | 5,9 |
| | Ιούλιος | 3,3 |
| πάντα | Απρίλιος | 1,6 |
| | Ιούλιος | 1 |

Πηγή: Έρευνας Eurofound, 2020

Σημειώνεται ότι πανδημία ανέδειξε τη σημασία της συνεισφοράς των γυναικών στην οικονομία, ως «ενεργών εργαζόμενων μητέρων» με τις περισσότερες να προσπαθούν να συνδυάσουν οικογενειακή με επαγγελματική εργασία εντός οικίας. Ωστόσο, πολλές υπάρχουσες ανισότητες μεταξύ των φύλων στην αγορά εργασίας ενισχύθηκαν από την πανδημία, σύμφωνα με μελέτες, και οι γυναίκες επηρεάστηκαν δυσανάλογα. Εντούτοις, αρνητικές επιπτώσεις για τις γυναίκες λόγω του γεγονότος ότι η τηλεργασία ενισχύει και

ενθαρρύνει τα στερεότυπα των φύλων δημιουργώντας προβλήματα εξισορρόπησης μεταξύ σπιτιού και εργασίας, καθώς επίσης αρνητικό αντίκτυπο αποτελεί μέσα στο οικογενειακό περιβάλλον, διότι διαιωνίζει καθιερωμένους κανόνες φύλου και ρόλους (Angelova, 2020).

Ως εκ τούτου, οι συνθήκες τηλεργασίας που διαμορφώθηκαν έχουν αναστατώσει τους επαγγελματικούς ρυθμούς εργασίας των γυναικών και τις έχουν αποσπάσει από το εργασιακό τους περιβάλλον, ενώ ταυτόχρονα η ύπαρξη του συζύγου στο σπίτι έχει αυξήσει αντί να μειώσει την επιβάρυνση. Ως αποτέλεσμα αυτών των παραγόντων, η τηλεργασία προκαλεί σημαντικά ζητήματα για τις γυναίκες σε αυτές τις συνθήκες. Οι γυναίκες που εξοικονομούν χρόνο με την τηλεργασία, προτιμούν να αφιερώνουν αυτόν τον χρόνο στη φροντίδα των παιδιών τους ή σε ορισμένες περιπτώσεις, στην φροντίδα του σπιτιού. Τονίζεται δε, ότι η πανδημία ανέδειξε για άλλη μια φορά ότι οι γυναίκες δυσκολεύονται να εξισορροπήσουν την επαγγελματική με την προσωπική ζωή μέσω της τηλεργασίας, χωρίς την ύπαρξη κανονισμών που να διασφαλίζουν τη δίκαιη κατανομή της οικιακής φροντίδας με τα εργασιακά καθήκοντα (Coban S.,2021).

Εν κατακλείδι, τόσο οι εργαζόμενοι όσο και οι επιχειρήσεις επωφελούνται από μια υγιή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Οι εργαζόμενοι πρέπει να δώσουν προτεραιότητα στην επίτευξη μιας ικανοποιητικής ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, επειδή μπορεί να επηρεάσει όχι μόνο το εργασιακό τους περιβάλλον αλλά κυρίως την οικογένεια και την προσωπική τους ζωή. Επιπλέον, η συμφιλίωση μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής μπορεί να ενισχύσει την ικανοποίηση των εργαζομένων, την οργανωτική αφοσίωση και την παραγωγικότητα, ενώ παράλληλα μειώνει το άγχος και την τριβή. Τέλος, με την τηλεργασία θα πρέπει να υπάρχει μεγάλη πειθαρχία, προγραμματισμός και σωστή κατανομή του χρόνου. Είναι πρόκληση για τον τηλεεργαζόμενο να εργάζεται από το σπίτι και να μην παρασυρθεί φροντίζοντας, παίζοντας με τα παιδιά του αλλά και μαγειρεύοντας ή τακτοποιώντας το σπίτι, γι' αυτό τον λόγο θα πρέπει να μην χάνεται η αίσθηση του χρόνου.

5.4.2 Αρνητικές διαταραχές υγείας λόγω τηλεργασίας

Αναμφίβολα, η τηλεργασία έχει ήδη εισχωρήσει στην καθημερινότητα των απασχολουμένων μετά την επιδημία του Covid-19. Ωστόσο, η παροχή τηλεργασίας

μακριά από το περιβάλλον της επιχείρησης καθιστά δυσχερή την επίβλεψη μέτρων υγιεινής και ασφάλειας τόσο από νομική πλευρά σε σχέση με την προστασία του οικογενειακού ασύλου όσο και από ουσιαστική διότι απαιτείται επίβλεψη. Μεγαλύτερη βαρύτητα θα πρέπει να δοθεί, στο γεγονός ότι οι εργαζόμενοι ασκώντας αυτό το νέο υβριδικό μοντέλο εξ' αποστάσεως εργασίας, αντιμετωπίζουν αρκετούς κίνδυνους που σχετίζονται με την υγεία του τηλεεργαζόμενου, όπως σωματικής και ψυχολογικής κόπωσης, εξαιτίας αυξημένων καθηκόντων τους, αδυναμίας επαγγελματικού χώρου ή υποδομών καθώς δεν φτιάχνουμε τα σπίτια μας με γνώμονα την εργασία. Εντούτοις, η ψηφιακή κόπωση η οποία αποτελεί ένα φαινόμενο της νέας πραγματικότητας και συνδέεται με την αλλαγή στη ζωή μας το τελευταίο διάστημα και πιο συγκεκριμένα με το χρόνο που περνάμε μπροστά από τις οθόνες των υπολογιστών, των laptops, των tablets και των κινητών μας, να έχει αυξηθεί σημαντικά. Η τηλεεργασία αφενός βοήθησε στη μείωση εξάπλωσης του κορωνοϊού, αφετέρου είχε αρνητικές συνέπειες στην ευεξία και την υγεία των εργαζομένων. Εντούτοις, θα πρέπει να ληφθούν μέτρα για την προστασία της υγείας των εργαζομένων κατά την τηλεεργασία. Όπως όλα δείχνουν χρήζει απαραίτητο να υπάρξουν νέες συνθήκες εργασίας, ώστε να διαφυλαχθεί η υγεία του τηλεεργαζόμενου. Ενδεικτικά, η ψηφιακή κόπωση έχει τις ακόλουθες αρνητικές συνέπειες:

- επίδραση στην στάση του σώματος
- οπτική καταπόνηση
- ψυχοκοινωνικοί παράγοντες και σχετιζόμενες διαταραχές,
- και τέλος προκαλεί παχυσαρκία και κάπνισμα.

Συνολικά, δεν αρκεί ο τηλεεργαζόμενος να είναι παραγωγικός, πρέπει να είναι και υγιής. Η τηλεεργασία φαίνεται ότι έχει δημιουργήσει θετικό αντίκτυπο για τους εργαζόμενους, όμως πέραν τούτου, θα πρέπει και οι ίδιοι να επιμορφωθούν για την προστασία της υγείας τους (όπως λ.χ διακοπή εργασίας για διάλειμμα, δραστηριότητα, κατάλληλη επιλογή καθίσματος, σωστή ρύθμιση οθόνης, και σωστός φωτισμός). Περαιτέρω, η κάθε επιχείρηση θα πρέπει να διαθέτει πρόγραμμα εργασιακής ιατρικής των τηλεεργαζομένων της, έτσι ώστε αυτοί να υπόκεινται σε ιατρικές εξετάσεις περιοδικά για την πρόληψη και διασφάλιση της υγείας τους. Σχετικά με το θέμα, έχουν παρατηρηθεί κάποιες αρνητικές διαταραχές υγείας, κάνοντας χρήση της τηλεεργασίας που παρουσιάστηκαν έντονα κατά την διάρκεια του

εγκλεισμού, εν όψη της πανδημίας του κορονοϊού, αναλυτικότερα αυτές είναι οι παρακάτω:

→ Επίδραση στην στάση του σώματος

Σύμφωνα με διάφορες μελέτες που διεξήχθησαν για τις αρνητικές προκλήσεις στην υγεία, οι οποίες σχετίζονται με την απασχόληση των εργαζομένων με τηλεργασία αποδεικνύουν ότι, οι σωματικοί πόνοι στη μέση, την πλάτη και τον αυχένα, προκαλούνται λόγω της κακής στάσης του σώματός μας και έλλειψης του απαραίτητου εργασιακού εξοπλισμού στην οικία κατά την απασχόληση μας με τηλεργασία. Αξίζει να σημειωθεί ότι, μπορούν να προκαλέσουν χρόνιες **μυοσκελετικές παθήσεις** εξαιτίας των αρκετών ωρών εξ αποστάσεως εργασίας στην καθημερινότητά μας. Το σωστό σημείο τοποθέτησης του πληκτρολογίου και της οθόνης του υπολογιστή θεωρείται σημαντική για την κατάλληλη στάση του σώματος, έτσι ώστε να αποφευχθούν μυοσκελετικές παθήσεις. Ενδεικτικά, σύμφωνα με την μελέτη των Villanueva et al. οι οποίοι ανέδειξαν ότι το ύψος που τοποθετείται η οθόνη, επηρεάζει έντονα την κάμψη του αυχένα, συγκριτικά με τις οθόνες που τοποθετούνται σε χαμηλότερα σημεία, καθώς ο αυχενικός πόνος προκαλείται σε μεγάλο βαθμό από την εκτεταμένη κάμψη του αυχένα για αρκετές ώρες. Ωστόσο, σύμφωνα με μια άλλη μελέτη των Fujiwara et al., η οποία καταδεικνύει ότι όσο αυξάνεται η κάμψη του αυχένα και των ώμων, τόσο προκαλείται στον τηλεργαζόμενο μεγαλύτερο πόνο αλλά και δυσφορία, κατά την διάρκεια που τηλεργάζεται, οδηγούμενος στην ανάπτυξη μυοσκελετικών διαταραχών. (Villanueva, 1996) Επίσης, μια άλλη αξιόλογη μελέτη των Hlobil et al. η οποία κατέδειξε ότι η παρατεταμένη καθιστική θέση εργασίας και η στασιμότητα του αυχένα κατά την πολύωρη απασχόληση με τηλεργασία, προκαλεί συμπτώματα **Οσφυαλγίας και η Αυχεναλγίας** (Hlobil H., 2005). Συνοψίζοντας, η σωστή στάση του σώματος κατά την διάρκεια της απασχόλησης του τηλεργαζομένου αποτελεί και έναν από τους σημαντικότερους παράγοντες για να αποφευχθούν μυοσκελετικές διαταραχές.

→ Επίδραση οπτικής καταπόνησης

Η τηλεργασία λόγω της πανδημίας έχει υιοθετηθεί από σχεδόν όλες τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς, με την ψηφιακή κόπωση για κάθε τηλεργαζόμενο πλέον να είναι αναπόφευκτη. Ωστόσο, οι ώρες που εργαζόμαστε έχουν αυξηθεί αρκετά μπροστά από τις οθόνες των υπολογιστών μας. Κατά την διάρκεια απασχόλησης μας με τηλεργασία, η οθόνη που χρησιμοποιούν οι τηλεργαζόμενοι μπορεί να προκαλέσει **καταπόνηση των ματιών**. Εντούτοις, σύμφωνα με το δημοσίευμα της ιστοσελίδας ygeia.gr, το μπλε φως των οθονών προκαλεί κόπωση των ματιών, αυξημένη οπτική καταπόνηση, ξηροφθαλμία, θολή όραση, καθώς και κοκκίνισμα στα μάτια (hygeia.gr). Οι κυριότεροι παράγοντες που θα μπορούσαμε να αναφέρουμε οι οποίοι επηρεάζουν και προκαλείται οπτική καταπόνηση είναι οι ακόλουθοι (Jaschinski, Heuer, Kylian, 1998):

1. Η απόσταση μεταξύ της οθόνης και του τηλεργαζόμενου.
2. Το ύψος τοποθέτησης της οθόνης με την θέση του τηλεργαζόμενου.
3. Η οπτική γωνία που έχει ο τηλεργαζόμενος.

Σύμφωνα με την μελέτη τους οι Saito et al., κατέδειξαν ότι οπτική απόσταση του τηλεργαζόμενου είναι αρκετά μικρότερη σε φορητό από ότι σε επιτραπέζιο υπολογιστή, διότι τα άτομα συνηθίζουν να γέρνουν το κεφάλι τους προς τα εμπρός όταν χρησιμοποιούν το φορητό υπολογιστή, κάτι το οποίο μπορεί να προκαλέσει μυοσκελετικές διαταραχές στον αυχένα και τους ώμους (όπως αναφέραμε παραπάνω) και φυσικά λόγω αυξημένης ασκούμενης πίεσης στον αυχενικό σπόνδυλο (Saito, Miyao, Kondo, Sakakibara, Toyoshima, H., 1997).

Τονίζεται δε, σε δημοσίευμα της ιστοσελίδας ydrogios.gr σχετικά με τα μέτρα προστασίας που θα πρέπει ο τηλεργαζόμενος να τηρεί, διότι απασχολείται αρκετές ώρες, για την αποφυγή της οπτικής καταπόνησης, θα πρέπει να ρυθμίσει τη φωτεινότητα και αντίθεση της οθόνης, έτσι ώστε να μπορεί να τηλεργαστεί για να αποφευχθεί η κούραση των ματιών χρησιμοποιώντας ειδικά γυαλιά για υπολογιστές. Τέλος, η οθόνη πρέπει να τοποθετείτε μπροστά, μεταξύ της ευθείας γραμμής της οπτικής επαφής του τηλεργαζόμενου και ελάχιστα κάτω από αυτήν και εάν υπάρχει δυνατότητα αναβάθμισης της οθόνης (ydrogios.gr).

→ Ψυχοκοινωνικά προβλήματα εξαιτίας της τηλεργασίας

Η τηλεργασία γνώρισε ιδιαίτερη άνθηση στην χώρα μας τα τελευταία δύο χρόνια λόγω της έξαρσης της πανδημίας. Αξίζει να σημειωθεί ότι, οι ειδικοί παρατηρούν ότι με την αύξηση της εξ' αποστάσεως απασχόλησης αναμένεται να ενταθούν τα προβλήματα στην ψυχική υγεία των τηλεεργαζομένων.

Καθώς, ο ιός μεταλλάσσεται συνεχώς, οι κυβερνήσεις όλων των χωρών μελών της Ε.Ε αποφάσισαν την επιβολή περιοριστικών μέτρων, για τον περιορισμό της διασποράς του ιού. Τονίζεται δε ότι, αυτά τα μέτρα του εγκλεισμού, επέφεραν αρνητικές προκλήσεις στην ψυχική υγεία των ανθρώπων και εναλλαγή συναισθημάτων όπως υπερβολικό άγχος, θυμό, φόβο, λύπη, σταδιακή αλλαγή συμπεριφοράς, εκνευρισμό, κατάθλιψη, αδιαφορία, απάθεια, έλλειψη ενδιαφέροντος, επαγγελματική εξουθένωση, κοινωνική απομόνωση και ενδοοικογενειακή βία. Συνεπώς, όλα τα προαναφερθείσα είχαν αρνητικό αντίκτυπο σε παγκόσμιο πληθυσμιακό επίπεδο, καθώς η κοινωνική αποστασιοποίηση, η ονομαζόμενη «καραντίνα» επιβλήθηκε αναγκάστηκε σε όλες τις χώρες έτσι ώστε να αντιμετωπιστεί ο ιός, με σκοπό να μην νοσήσει μεγάλο μέρος του πληθυσμού, να μπορεί να ελεγχθεί καθώς και την μείωση της διασποράς του (Devine et al., 2021).

Αξίζει να σημειωθεί, σημαντική ηλεκτρονική έρευνα μέσω διαδικτύου που διεξήχθη από το WEF (World Economic Forum, 2020), αναφερόμενη στα στοιχεία που παρουσιάζονται μέχρι τον Δεκέμβριο του 2020 σε δείγμα 13.000 εργαζόμενων από 28 χώρες, αναδεικνύει την αύξηση του άγχους και της μοναξιάς λόγω της απομονωμένης εξ αποστάσεως εργασίας. Μάλιστα σύμφωνα με την έρευνα, αναλυτικότερα το 56% των απασχολούμενων έχουν αγωνία για το εργασιακό τους μέλλον, το 55% των απασχολούμενων εκφράζει **άγχος** των καθημερινών αλλαγών που θα πρέπει να ακολουθήσουν αναγκαστικά στην καθημερινότητά τους, το 50% των απασχολούμενων εκφράζουν ότι η επιβολή της τηλεργασίας τους προκάλεσε ανισορροπία στην προσωπική ζωή αλλά και στην επαγγελματική ζωή, το 46% των απασχολούμενων δεν μπορούσαν να είναι παραγωγικοί, το 45% είχε οικογενειακή **πίεση** λόγω φροντίδας προς τα προστατευόμενα μέλη, ενώ το 44% αναγκάστηκαν να εργαστούν σε αντισυμβατικές ώρες από το συνηθισμένο εργασιακό ωράριο, δηλαδή τις πρώτες πρωινές ή αργά το βράδυ, συνεπώς υπήρξε μεγάλη αλλαγή στην καθημερινότητά τους.

Ταυτόχρονα, έρχεται να προστεθεί μια άλλη σημαντική έρευνα σύμφωνα με το 50% των τηλεεργαζομένων έχουν αποστασιοποιηθεί από το φυσικό περιβάλλον της επιχείρησης

και τους συνάδελφους, οδηγήθηκαν στο αίσθημα της απομόνωσης και μοναξιάς, με το 40% των απασχολουμένων αδυνατούσαν να εργαστούν από το σπίτι, ενώ το 46% των απασχολουμένων δεν μπορούσαν να τηλεργαστούν λόγω μη παροχής απαραίτητου τεχνολογικού εξοπλισμού. Τονίζεται δε, ότι η τηλεργασία οδήγησε τους απασχολούμενους σε **επιβάρυνση της ψυχικής τους υγείας**, σε παράτολμες, επικίνδυνες συγκρουσιακές συμπεριφορές, ακόμα και σε περιστατικά ενδοοικογενειακής βίας για το στενό οικογενειακό τους περιβάλλον (Lin, 2020).

Καθώς οι μεταλλάξεις του ιού συνεχίζονται και εξακολουθεί να επικρατεί η αβεβαιότητα για το μέλλον των απασχολουμένων. Ωστόσο, σημαντικό μέρος του πληθυσμού βίωσε και βιώνει τα συναισθήματα άγχους, θλίψης, πίεσης, απομόνωσης καθώς και απόγνωσης λόγω αρκετών ωρών απασχόλησης μέσω τηλεργασίας ή ακόμα λόγω του ότι απολυθήκαν από την απασχόληση τους και έχασαν μεγάλο μέρος του εισοδήματός τους, ενώ επηρεάστηκαν και εκείνοι που είχαν έντονη κοινωνική ζωή άλλα και αυτοί που κατοικούσαν στις μεγάλες πόλεις (Οικονόμου, 2021).

→ Παχυσαρκία

Με την «τηλεργασία» να αποτελεί τη βασική συνθήκη στην παρούσα μελέτη, όπως ήταν αναμενόμενο αναδείχθηκαν δυσμενείς επιπτώσεις στη σωματική υγεία των τηλεεργαζομένων, καθώς επίσης στην ευζωία, και την κοινωνικότητά τους. Τονίζεται δε ότι, οι οικονομικές ανησυχίες της πανδημίας, η αβεβαιότητα για το εργασιακό μέλλον και το άγχος, στρέφουν αρκετούς στο να τρώνε ενώ τηλεεργάζονται, αυτό σε συνδυασμό με την έλλειψη άσκησης, μπορεί να επιφέρει αρκετές αρνητικές επιπτώσεις στον οργανισμό. Μια σημαντική διαταραχή, η οποία διαπιστώθηκε κατά την διάρκεια της καραντίνας, ήταν αύξηση σωματικού βάρους των τηλεεργαζόμενων. Αξίζει να σημειωθεί ότι, σύμφωνα με μελέτη της Δημόσιας Υγείας της Αγγλίας (PHE) καθώς επίσης σε αναφορά της η κα Σούζαν Τζεμπ καθηγήτρια διαιτολογίας του Πανεπιστημίου της Οξφόρδης τόνισε ότι, «Αυτοί που ασκούν τηλεργασία και είναι υπέρβαροι και παχύσαρκοι κινδυνεύουν περισσότερο να πεθάνουν ή να νοσήσουν σοβαρά από τον ίο Covid-19» (skai.gr,2020). Στον αντίποδα, των αρνητικών συνιστωσών της τηλεργασίας, ένα επιπλέον δημοσίευμα έρχεται να προστεθεί, σύμφωνα με την ιστοσελίδα huffingtonpost.gr, ότι στο Ηνωμένο Βασίλειο περνούν εννέα ή και περισσότερες ώρες την ημέρα καθισμένοι, λόγω τηλεργασίας, συν τις δραστηριότητες όπως την παρακολούθηση τηλεόρασης, την χρήση υπολογιστή, την ανάγνωση ενός βιβλίου ή το

ταξίδι με αυτοκίνητο, λεωφορείο και το τρένο. Ταυτόχρονα, έρχονται να προστεθούν η ανασκόπηση 13 μελετών που εξέτασαν τον χρόνο της καθιστικής ζωής συμπεριλαμβανομένου της τηλεργασίας αλλά και τα επίπεδα δραστηριότητας όπου διαπιστώθηκε ότι ένα μεγάλο ποσοστό κάθονταν για περισσότερες από οκτώ ώρες την ημέρα μπροστά σε μια οθόνη χωρίς φυσική δραστηριότητα αυξάνοντας το βάρος τους και προκαλώντας προβλήματα παχυσαρκίας (huffingtonpost.gr, 2022). Συνοψίζοντας, η τηλεργασία θα πρέπει να πειθαρχείτε, σίγουρα δεν είναι εύκολο να εργάζεσαι από το σπίτι και να μην παρασυρθείς παραβαίνοντας το κανονικό σου ωράριο εργασίας με αποτέλεσμα να χάνεται η αίσθηση του χρόνου, παρ'όλα αυτά θα πρέπει να υπάρχει σταθερό πρόγραμμα στις ώρες εργασίας του τηλεργαζόμενου, έτσι ώστε να υπάρχει χρόνος για φυσική δραστηριότητα. Ο Π.Ο.Υ και η Δ.Ο.Ε(ILO) έχουν προτείνει για τη μείωση των επιπτώσεων στην ψυχική και σωματική υγεία, την παροχή επαρκών ημερών αδειάς για ξεκούραση καθώς να τηρείται το **δικαίωμα της αποσύνδεσης**.

→ **Κάπνισμα**

Ο τηλεργαζόμενος αύξησε το κάπνισμα κατά την διάρκεια της πανδημίας λόγω του άγχους, της πίεσης της δουλειάς του, και των διάφορων ψυχοκοινωνικών παραγόντων όπως προαναφέραμε. Ιδιαίτερη ανάλυση έγινε από την Marc (2021) σε ερευνά της με θέμα: «Πανδημία, Lockdown και Κάπνισμα-Συνήθειες και Κοινωνικές Τάσεις», καθώς διεξήχθη τον Μάρτιο του 2021 για λογαριασμό της εταιρείας «Παπαστράτος». Στην έρευνα συμμετείχαν περίπου 1200 νοικοκυριά, από τα αστικά κέντρα αλλά και από την περιφερειακές πόλεις της Ελλάδας. Αξίζει να επισημανθεί ότι, σύμφωνα με την μελέτη η οποία αποκαλύπτει ότι, το κάπνισμα επιδεινώθηκε κατά την περίοδο του εργασιακού εγκλεισμού στο σπίτι, καθώς παρατηρήθηκε ότι ένα στους τέσσερις Έλληνες δηλώνουν καπνιστές, δηλαδή τα 2,2 εκατομμύρια , εκ των οποίων το 27,2% των Ελλήνων καπνιστών ανέφεραν πως κατά την διάρκεια της πανδημίας άρχισαν να καπνίζουν περισσότερο. Επίσης το 7% το οποίο ανέρχεται περίπου σε 153.000 Έλληνες ομολογεί πως άρχισε να καπνίζει ξανά κατά την διάρκεια της πανδημίας, παρότι είχαν διακόψει το κάπνισμα μέσα στα περιοριστικά μέτρα και με την πίεση και το φόβο της πανδημίας άρχισαν και πάλι να καπνίζουν. Η πλειοψηφία των καπνιστών παρατηρείται στους αυτοαπασχολούμενους και στους άνεργους. Πέραν τούτου, ιδιαίτερη αύξηση του καπνίσματος παρουσιάζουν η πληθυσμιακή ομάδα με μεγαλύτερη εργασιακή πίεση, άγχος και ανασφάλεια (marc,2021). Συνεχίζοντας, σύμφωνα με επιπλέον μελέτη της της Metron Analysis, ο κ.Τούντας επικαλέστηκε έρευνα με θέμα Κάπνισμα σε δείγμα 1.001

ανθρώπων σύγκρισης τετραετίας 2017(29%) -2021(31%), διαφαίνεται στο ακόλουθο πίνακα (Πίνακα 17) ότι υπάρχει μια μικρή άνοδος του αριθμού των καπνιστών. (Metron Analysis,2021).

Πίνακας 17: Η τηλεργασία αύξησε το κάπνισμα

| ΚΑΠΝΙΣΜΑ | <u>2017</u> | <u>2021</u> |
|------------|-------------|-------------|
| ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΑ | 29% | 31% |
| ΠΟΤΕ-ΠΟΤΕ | 7% | 9% |
| ΚΑΘΟΛΟΥ | 64% | 60% |

Πηγή: Metron Analysis και Ινστιτούτου Κοινωνικής και Προληπτικής Ιατρικής

Συνοψίζοντας, από τα παραπάνω ευρήματα καταλήγουμε ότι η πανδημία και η εξ ‘αποστάσεως εργασία ωφέλησε το κάπνισμα, καθώς πολλοί από τους απασχολούμενους καπνιστές στο παρελθόν δούλευαν σε χώρους εργασίας όπου απαγορεύονταν το κάπνισμα, πλέον όμως αναγκάζονται να απασχολούνται με τηλεργασία στον ιδιωτικό τους χώρο και δεν είναι υπό την επιτήρηση του προϊσταμένου και έχουν την ελευθερία να καπνίσουν χωρίς περιορισμούς. Τέλος, ένας ακόμα προφανής λόγος που συνετέλεσε ώστε οι τηλεργαζόμενοι ανέφεραν υποτροπή στο τσιγάρο ήταν εξαιτίας συναισθημάτων άγχους, απομόνωσης, αλλά και κατάθλιψης, λόγω του εγκλεισμού.

5.4.3 Επαγγελματική απομόνωση & έλλειψη επαγγελματικής ανέλιξης

Η τηλεργασία αποτελεί μοναχικό τρόπος απασχόλησης όπως βίωσαν αρκετοί απασχολούμενοι εν μέσω του κορωνοϊού. Αυτό κατά βάση περιορίζει το ενεργό δυναμικό να έρθει σε επαφή με του υπολοίπους συνάδελφους δημιουργώντας αίσθημα επαγγελματικής απομόνωσης. Μάλιστα, δημιουργείται η έλλειψη ομαδικού πνεύματος μεταξύ των συνάδελφων και καθιστά την τηλεργασία λιγότερο ελκυστική και αποδοτική μετά από ένα χρονικό διάστημα, διότι το πρόβλημα διογκώνεται όταν, ο τηλεργαζόμενος λόγω φόρτου εργασίας δεν έχει την δυνατότητα αλλαγής παραστάσεων και περιβάλλοντος με αποτέλεσμα να συσσωρεύεται η ένταση και να μην μπορεί να είναι παραγωγικός. Αξίζει να σημειωθεί ότι, για τους νέους εργαζομένους θα μπορούσαν να αποκομίσουν αρκετά εφόδια για την εργασία τους εάν

συναναστρέφονταν στο δια ζώσης περιβάλλον της εταιρείας, με παλαιότερους και εμπείρους συναδέλφους.

Ιδιαίτερη μνεία όπως έχει γίνει από την πυραμίδα του «Maslow», η αίσθηση του «ανήκειν» και της αγάπης είναι μια θεμελιώδης ανθρώπινη ανάγκη. Η επαγγελματική απομόνωση μπορεί να λειτουργήσει ανασταλτικά, διότι εκλείπει το αίσθημα του «ανήκειν» εντός του εργασιακού περιβάλλοντος, αδυναμία επίτευξη στόχων, με αποτέλεσμα να μειώνεται η παρακίνηση και η απόδοση του εργαζομένου. Η κοινωνική απόσταση και η απομόνωση από τους συναδέλφους και φίλους στερεί από το εργατικό δυναμικό την ανθρώπινη επαφή και αλληλεπίδραση που είναι απαραίτητη για την ψυχική τους ευεξία. Μάλιστα, αυτό που χάνουν οι εργαζόμενοι είναι η θετική αλληλεπίδραση, η υποστήριξη, η ανταλλαγή χρήσιμων πληροφοριών και το κλίμα «συντροφικότητας», βέβαια αυτό μπορεί να επιδράσει αρνητικά στην ψυχολογία των τηλεεργαζομένων, καθώς και στην απόδοσή τους. Σημειώνεται ότι, είναι δύσκολο να ορίσουμε την αποδοτικότητα στο πλαίσιο της τηλεεργασίας, διότι τα ατομικά καθήκοντα μπορεί να είναι εύκολο να προσδιοριστούν, όμως η δημιουργικότητα και η καινοτομία που απαιτούνται για την επίλυση περίπλοκων προβλημάτων, επιβάλλουν αποτελεσματική συνεργασία και είναι δύσκολο να επιτευχθούν, όταν οι συναδέλφοι βρίσκονται εξ 'αποστάσεως. Πολλές φορές από την άλλη η μειωμένη αλληλεπίδραση με συναδέλφους μπορεί αν επιφέρει και θετικά αποτελέσματα, διότι δίνεται η δυνατότητα εργασίας με μεγαλύτερη συγκέντρωση, καθώς εκλείπουν εξωτερικές παρεμβάσεις και διακοπές από τους συναδέλφους, ωστόσο όμως, δεν είναι κάθε επίδραση των συναδέλφων αρνητική στην εκτέλεση της εργασίας. Εντούτοις, αυτό που χάνουν οι εργαζόμενοι είναι η θετική αλληλεπίδραση, η υποστήριξη, η ανταλλαγή χρήσιμων πληροφοριών και το κλίμα «συντροφικότητας» αλλά και το αίσθημα της υγιούς ανταγωνιστικότητας μεταξύ τους, το οποίο οδηγεί στην επαγγελματική ανέλιξη τους. Επιπροσθέτως ένα από τα πιο σημαντικά στοιχεία της ευτυχίας στη δουλειά είναι να γνωρίζεις ότι η δουλειά σου οδηγεί σε έναν σκοπό , βοηθά τους άλλους και εξυπηρετεί ένα όραμα. Ωστόσο, αυτό μπορεί να είναι δύσκολο όσο δουλεύουμε εξ αποστάσεως και επικοινωνούμε με τους άλλους μόνο μέσα από ένα ψηφιακό περιβάλλον. Οι περισσότεροι εργαζόμενοι χρειάζονται έμπνευση, κινητοποίηση και μια αίσθηση σκοπού και επιτυχίας για να ενισχύσουν το ηθικό τους (Υπουργείο Απασχόλησης,2004).

Γύρο από το ευρύτερο θέμα, άλλο ένα δυνητικό πρόβλημα το οποίο δημιουργείται μέσω της τηλεργασίας είναι ότι οι εργαζόμενοι θεωρούνται «αόρατοι» από τους προϊσταμένους τους, καθώς δεν εργάζονται στον ίδιο χώρο και δεν έχουν την καθημερινή άμεση επαφή, να αξιολογούνται για την παροχή εργασίας τους. Εντούτοις, η αξιολόγηση μέσα από την απασχόληση με τηλεργασία θεωρείται ατελής και απρόσωπη, ωστόσο αυτό καθιστά τους τηλεεργαζόμενους να δέχονται αρνητικές επιπτώσεις, είτε όσο αφορά σε μία μισθολογική μεταβολή, είτε μια προαγωγή σε καλύτερη θέση σε ιεραρχικό επίπεδο εντός της επιχείρησης. Πέραν τούτου, η κάθε θέση έχει διαφορετικό βαθμό βαρύτητας σε θέματα τηλεργασίας, δηλαδή είναι επαγγελματικοί τομείς, οι οποίοι από την φύση τους επαγγέλματος είναι μοναχικοί όπως π.χ ένα γραφίστας, ο οποίος εργάζεται κατά ένα μεγάλο βαθμό από το σπίτι, έτσι κι έχει λιγότερη αλληλεπίδραση με συνάδελφους, σε αντίθεση π.χ με έναν υπάλληλο στην εξυπηρέτηση πελατών που θα πρέπει να έρχεται σε επικοινωνία με συνάδελφους.

Συνολικά, υπάρχει ένα ευρύ φάσμα επιλογών για να περιοριστεί και να μετριαστεί το αίσθημα της απομόνωσης κατά την απασχόληση με τηλεργασία, όπως επικοινωνώντας με τηλεδιασκέψεις, ηλεκτρονική αλληλογραφία, επισκέπτοντας τα γραφεία της εταιρείας ανά τακτά χρονικά διαστήματα, συμμετέχοντας σε λέσχες τηλεεργαζομένων και επαγγελματικά συνέδρια και συλλόγους. Τέλος, σε κάθε περίπτωση μέσω των τηλεδιασκέψεων, η απομακρυσμένη επικοινωνία μπορεί να λειτουργήσει θετικά για τον τηλεεργαζόμενο, προσφέροντας του ένα υγιές, ασφαλές εργασιακό περιβάλλον καθώς και εξοικονόμηση χρόνου και κόστους (Shafizadeh, Niemeir at al, 1998).

5.4.4 Απομάκρυνση από συνδικαλιστικούς συλλόγους

Στον αντίποδα εκτός από τα οφέλη που προσφέρει στους εργαζομένους, εγκυμονεί και κινδύνους που σχετίζονται με τον αποκλεισμό ορισμένων τηλεεργαζομένων από την δυνατότητα συμμετοχής του σε συλλογικά όργανα στο χώρο της εργασίας. Αρνητικό αντίκτυπο για τον τηλεεργαζόμενο, θεωρείται η **«απομάκρυνσή του από την συνδικαλιστική δράση»**. Μάλιστα, με την εισαγωγή της τηλεργασίας συντελείται η απομάκρυνση από το φυσικό εργασιακό περιβάλλον και από τις ομαδικές δράσεις που συντελούνται σε αυτό, γεγονός που μπορεί να επιφέρει αποσάθρωση των στοιχείων της συλλογικής επαγγελματικής δραστηριότητας (Καλαντζή , Ηλιόπουλος ,2020).

Αξίζει να σημειωθεί ότι, η συνδικαλιστική δράση μέσα από την συμμετοχή των εργαζομένων σε συλλόγους, η οποία δημιουργήθηκε στην βιομηχανική κοινωνία απαιτεί την φυσική τους παρουσία. Στην περίπτωση της τηλεργασίας, ο υπάλληλος απομακρύνεται από τον παραδοσιακό εργασιακό χώρο της επιχείρησης, από το συλλογικό περιβάλλον του γραφείου, γεγονός που προκαλεί την αποσάθρωση της συλλογικής επαγγελματικής δραστηριότητας του συνδικαλιστικού πνεύματος και δράσης, με αποτέλεσμα την στέρησης ορισμένων δικαιωμάτων όπως αυτό της απεργίας. Ενδεχομένως, υπάρχει η πιθανότητα παραβίασης και άλλων δικαιωμάτων των τηλεεργαζομένων, όπως ο κίνδυνος μείωσης του χρόνου αμειβόμενης εργασίας και ο χρόνος δέσμευσης τους, άδειες ασθένειας, κήσης, άδειας διακοπών καθώς και αργίες. Ωστόσο, λόγω του ότι η συνδικαλιστική δράση αποτελεί συλλογική οργανωμένη συμμετοχή από τους εργαζομένους καταρρίπτεται αυτή η διαδικασία, διότι με την τηλεργασία αυξάνεται η διασπορά και η απομόνωση των εργαζομένων με αποτέλεσμα να δυσκολεύεται η συνδικαλιστική τους δράση (Παπαδημητρίου,1987). Σε αυτήν την περίπτωση, δημιουργούνται προβλήματα συνοχής και ομογένειας των εργασιακών συμφερόντων των τηλεεργαζομένων, μειώνοντας την διαπραγματευτική δράση που όντας ενδεχομένως έχει σχέση με το μισθολογικό και αποτρέποντας την διεκδίκηση των συμφερόντων (Κατσορίδας,1999).

Γύρω από το ευρύτερο θέμα, μεγαλύτερη βαρύτητα αξίζει να δοθεί, η αντιμετώπιση των συνδικάτων για την τηλεργασία, καθώς κρατούν αμήχανη, φειδωλή και επιφυλακτική στάση, αντανακλώντας τους προβληματισμούς τους, τόσο ως προς τις νέες ευκαιρίες απασχόλησης αλλά και τους κινδύνους που ελλοχεύουν. Σημειώνεται ότι, η Δανία, η Ολλανδία και η Σουηδία είχαν αρνητική άποψη στο παρελθόν, διότι η τηλεργασία συνδεόταν με την παραδοσιακή χειρωνακτική εξ αποστάσεως εργασία, χαμηλά αμειβόμενη και χωρίς σταθερές εργασιακές σχέσεις, πλέον όμως έχει αλλάξει η άποψη αυτή και αντιμετωπίζεται θετικότερα. Πέραν τούτου, τα συνδικάτα δέχονται πλέον ότι η τηλεργασία δημιουργεί ευνοϊκές προσδοκίες για πολλούς εργαζόμενους, οι οποίοι είτε θέλουν ένα διαφορετικό εργασιακό περιβάλλον, είτε μία νέα ισορροπία ανάμεσα στο εργασιακό και στο προσωπικό τομέα, με αρνητικό αντίκτυπο να ανησυχούν για την αυξημένη αστάθεια των εργασιακών σχέσεων που προκύπτουν. Συνολικά, **όλα τα συνδικάτα συμφωνούν ότι η τηλεργασία λόγω του ότι δεν είναι ακόμη αρκετά ανεπτυγμένη, θα πρέπει να ρυθμιστεί εκτενέστερα το νομοθετικό της πλαίσιο** (ΕΙΕΑΔ,2020). Εντούτοις, για την διευκόλυνση και την ίση των παραπάνω

προβλημάτων σχετικά με την διασφάλιση της συνδικαλιστικής δράσης, απαιτείται προσωπική συνάντηση με τους υπόλοιπους τηλεργαζομένους προγραμματισμένες ημέρες στα πλαίσια του παραδοσιακού χώρου της επιχείρησης (Τρούλης ,1996). Σε κάθε άλλη ανέφικτη δια ζώσης συνάντηση, προσφέρεται με την ανάπτυξη νέων τεχνολογιών, με σκοπό τη συζήτηση των εργασιακών θεμάτων, ανταλλαγή ιδεών, επίλυση προβλημάτων και υποβολή αιτημάτων. Τέτοιου είδους νέες τεχνολογίες για την προστασία της συνδικαλιστικής δράσης είναι ομάδες συζητήσεων (newsgroups), συνδιασκέψεις με βίντεο (video conferencing), καθώς και συστήματα φωνητικού ταχυδρομείου(voice mail systems). Τέλος, η κατοχύρωση ίσων συλλογικών δικαιωμάτων τόσο για τους εργαζομένους όσο και για τους τηλεργαζόμενους, οι οποίοι υπόκεινται στους ίδιους εργασιακούς όρους για την κατοχύρωση των δικαιωμάτων τους, μπορεί να επιτευχθεί με το δικαίωμα του εκλέγειν και εκλέγεσθε ορίζοντας κατά αυτό τον τρόπο οι τηλεργαζόμενοι αντιπρόσωπους τους για την διαπραγμάτευση των συμφερόντων και επίλυση των προβλημάτων τους (Βλασσόπουλος , 2005).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο

ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΜΕΛΕΤΗ ΕΡΕΥΝΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ

Στο παρόν κεφάλαιο αναλύονται κάποιες έρευνες, οι οποίες εν όψη της παγκόσμιας υγειονομικής κρίσης, δημιούργησαν νέα πρότυπα και προοπτικές στην αγορά εργασίας με έμφαση την υιοθέτηση και εξέλιξη του νέου μοντέλου εξ' αποστάξεως εργασίας, την «**τηλεργασία**». Εντούτοις, η τηλεργασία εφαρμόστηκε στη χώρα μας και εντάχθηκε κυρίως με την έλευσης της πανδημίας σε επαγγέλματα και επιχειρήσεις που αφορούν κυρίως έντασης γνώσης όπως πληροφορική, επικοινωνίες, εκπαίδευση και logistics (ΣΕΒ,2019).

Αξίζει να σημειωθεί ότι, στην αγορά εργασίας, παρόλο που αρκετές επιχειρήσεις δεν ήταν οργανωμένες για την υποδοχή αυτού του νέου υβριδικού μοντέλου εξ' αποστάσεως εργασίας, ωστόσο αναγκάστηκαν να το υιοθετήσουν για την αποφυγή της διασποράς του κορωνοϊού με στόχο την ασφάλεια της υγείας, καθώς επίσης να μην υπάρξει μείωση στην παραγωγικότητα τους. Σε αυτό το πλαίσιο μια σειρά επιστημονικών μελετών που πραγματοποιήθηκαν, ώστε να υπολογιστεί η δυναμική της της τηλεργασίας μετά την πανδημία και να μελετηθεί η δυνατότητα να εφαρμοστεί σε λειτουργικό, οικονομικό αλλά και σε τεχνικό επίπεδο.

Ιδιαίτερη αναφορά θα πρέπει να γίνει, σε μία πολύ πρόσφατη έρευνα που εκπονήθηκε τον ΣΕΒ (businessdaily,2022) για την τηλεργασία. Σε αυτήν την έρευνα εκτιμά ότι **ποσοστό άνω του 55% των εργασιών μπορούν να εκτελεστούν εξ' αποστάξεως και πάνω από το 70% σε κλάδους υπηρεσιών και επιχειρήσεων** απασχολείται και εφαρμόζει ήδη τηλεργασία μετά την πανδημία(δηλ.7 στις 10 επιχειρήσεις). Τα ευρήματα αυτά προέκυψαν από 250 επιχειρήσεις σε όλη Ελλάδα, στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού προγράμματος SEVSOC DIAL για την **τηλεργασία**.

Γύρω από το ευρύτερο θέμα, ενδεικτικές μελέτες που διενεργήθηκαν για την τηλεργασία και είναι άξιες αναφοράς είναι οι ακόλουθες:

→ Έρευνα Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών (2020)

Αρχικά θα παρουσιάσουμε την ερευνά από το Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών και ειδικότερα από το τμήμα του Εργαστήριου Ανθρωπίνου Δυναμικού (ΔΑΔ), η οποία διεξήχθη σε δυο φάσεις τα έτη 2020 και 2021 εν όψη της πανδημίας.

Η πρώτη φάση της ερευνάς η οποία διενεργήθηκε το Νοέμβριο του 2020 με τίτλο «**Η Τηλεργασία ήρθε για να μείνει;**» σε απασχολούμενους που εργάζονται κυρίως στην Ελλάδα. Στο δείγμα συμμετείχαν 662 απασχολούμενοι μέσω ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου. Η έρευνα καταλήγει στα ακόλουθα αποτελέσματα:

- Το 37,4 % των απασχολούμενων δήλωσε ότι οι ώρες εργασίας τους είχαν αυξηθεί, το 14% των απασχολούμενων δήλωσε ότι είχαν μειωθεί και το 45,6% ότι είχαν παραμείνει σε σταθερό επίπεδο.
- Το 36% των απασχολούμενων δηλώνει ότι είχε προηγούμενη εμπειρία τηλεργασίας πριν την πανδημία, ενώ το 63,4% δεν είχε εμπειρία και το 87,3% απασχολούνταν πλήρως με τηλεργασία.
- Στην παρούσα έρευνα θα πρέπει να ληφθεί υπόψιν ότι ελάχιστες επιχειρήσεις παρείχαν τεχνολογικό εξοπλισμό για την εξ αποστάσεως απασχόληση των εργαζομένων τους.
- Το 4,21% των τηλεεργαζομένων θεωρούν ότι επωφελούνται από το κόστος και χρόνο μετακίνησης, το 3,78% των τηλεεργαζομένων υποστηρίζονται με κλίμα συνεργασίας από συνάδελφους, το 3,09% θεωρεί ότι με την εξ αποστάσεως εργασία ενισχύεται η παραγωγικότητα της επιχείρησης, καθώς επίσης το 3,54% είναι ευχαριστημένοι από την ευκαιρία που τους δόθηκε να απασχοληθούν εξ αποστάσεως.

Στην δεύτερη φάση της έρευνας με το ίδιο θέμα, η οποία διενεργήθηκε το Νοέμβριο του 2021 αυτήν την φορά σε δείγμα 552 απασχολούμενων μέσω ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου, έχοντας βιώσει σε μεγαλύτερο βαθμό τις επιπτώσεις της πανδημίας στην αγορά εργασίας του πρώτου κύματος και αυτό προκύπτει από την προηγούμενη έρευνα του Νοέμβριου του 2020 καταλήγει στα εξής συμπεράσματα:

- Το 41,6% των απασχολούμενων δήλωσε ότι αυξήθηκαν οι ώρες εργασίας τους, το 14% δήλωσε ότι μειωθήκαν, ενώ το 46,6% δήλωσε ότι παρέμειναν σε σταθερό επίπεδο.
- Το 28,1% των απασχολούμενων είχε εμπειρία τηλεργασίας πριν την πανδημία ενώ το 71,9% δεν είχε εμπειρία σχετικά με την τηλεργασία σε κάποια επιχείρηση.
- το 92,5% απασχολούνταν πλήρως με τηλεργασία.
- Το 63% των απασχολούμενων παρείχαν τεχνολογικό εξοπλισμό για την απασχόληση με τηλεργασία.
- Το 20% δεν είχε ξανά εργαστεί με τηλεργασία αλλά θα ήθελε.

- Το 85% ήδη τηλεργάζονταν και προσδοκούν να συνεχίσουν να τηλεργάζονται.
- Το 84% επιθυμούν να απασχολούνται τακτικά με τηλεργασία.
- Το 4,1% των απασχολουμένων με τηλεργασία θεωρούν ότι επωφελούνται ενώ το 3,7% των τηλεργαζομένων έχουν καλό κλίμα συνεργασίας με τους συναδέλφους τους.

Συμπερασματικά, με κριτήριο το εκπαιδευτικό επίπεδο των εργαζομένων αλλά και το μέγεθος της κάθε επιχείρησης, παρατηρείται από την παρούσα έρευνα των δυο φάσεων μια θετική αποδοχή της τηλεργασίας σε σύγκριση με την δια ζώσης εργασία τόσο από τους απασχολουμένους όσο και από τους εργοδότες, με την προσδοκία να υιοθετηθεί για τακτική μελλοντική απασχόληση.

→ Έρευνα Eurofound (2020)

Μία δεύτερη έρευνα για την τηλεργασία έρχεται να προστεθεί την περίοδο της πανδημίας, η οποία διενεργήθηκε από το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Eurofound). Το Eurofound έχει καθοριστικό ρόλο, διότι παρέχει σημαντικές γνώσεις για τους τομείς οι οποίοι σχετίζονται με τα κοινωνικά, πολιτικά, και την απασχόληση σύμφωνα με τον κανονισμό (ΕΕ)2019/127. Η έρευνα διεξήχθη τον Απρίλιο του 2020 με τίτλο «**Living, working and COVID-19**» έτσι ώστε να καταγράψει την επίδραση της πανδημίας του Covid-19 που είχε στους απασχολουμένους σε παγκόσμιο επίπεδο. Συνολικά πραγματοποιήθηκαν δυο γύροι της συγκεκριμένης έρευνας ο ένας τον Απρίλιο 2020 και ο άλλος τον Ιούλιο 2020 έτσι ώστε να υπάρχει κριτήριο σύγκρισης σχετικά με τα μέτρα που αργότερα αρχίσαν να χαλαρώνουν μεταξύ των χωρών μελών της Ε.Ε.

Στην συγκεκριμένη έρευνα συμπληρωθήκαν 87.477 ηλεκτρονικά ερωτηματολόγια σε ευρωπαϊκό επίπεδο. (Συγκεκριμένα στο πρώτο γύρο 63.354 και στο δεύτερο γύρο 24.123) Οι απασχολούμενοι κάτω των 35 ετών ήταν λιγότερο ικανοποιημένοι από την τηλεργασία, συγκριτικά με τους απασχολούμενους άνω των 50 ετών, οι οποίοι παρουσίασαν ένα 0,5 ποσοστό αύξησης ικανοποίησης. Ωστόσο, η έρευνα διαφημίστηκε στην ιστοσελίδα του Eurofound καθώς επίσης και στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης. Τονίζεται δε, ότι η έρευνα περιείχε ερωτήσεις σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των τηλεργαζομένων, καθώς επίσης και την ικανοποίησή τους με την άσκηση της τηλεργασίας κατά την διάρκεια της υγειονομικής κρίσης του κορονοϊού.

Στην περίπτωση αυτή η έρευνα καταλήγει στα εξής συμπεράσματα:

- Το 50% δεν είχε ξανά εργαστεί με τηλεργασία πριν την πανδημία.
- Το 54% των απασχολουμένων είχε ξανά εργαστεί από το σπίτι.
- Το 46% ήταν νέοι τηλεργαζόμενοι κατά τη διάρκεια της πανδημίας.
- Το 77% των απασχολουμένων νιώθουν ικανοποιημένοι από την ποιότητα παροχής της εξ αποστάσεως εργασίας.
- Το 70% των απασχολημένων είναι συνολικά ικανοποιημένοι που τους δόθηκε η ευκαιρία αλλά και να αποκτήσουν την εμπειρία της τηλεργασίας.
- Τέλος, πάνω από τους μισούς τηλεργαζομένους υποστηρίζαν ότι υπήρχε κλίμα συναδελφική αλληλεγγύης μεταξύ τους, καθώς αυτό συνέβαλε στην επίλυση προβλημάτων αλλά και στη προσωπική τους εξέλιξη.

Συνοψίζοντάς, καθίσταται δε σαφές από την αυτήν την μελέτη ότι η εφαρμογή της τηλεργασίας τόσο από τους εργοδότες όσο και από τους τηλεργαζομένους βρίσκει ένα πρόσφορο έδαφος και ένα θετικό κλίμα δεκτικότητας.

→ Έρευνα PfB (2020)

Άλλη μια επιπλέον σημαντική μελέτη έρχεται να προστεθεί για την τηλεργασία εν μέσω του πανδημικού κύματος, καθώς διεξήχθη από την εταιρεία PfB (People for Business) που δραστηριοποιείται στο τομέα των Στρατηγικών Λύσεων Υπηρεσιών Ανθρώπινου Δυναμικού, με θέμα «**Μετά την Πανδημία: Νέα Εποχή, Νέο Μοντέλο Εργασίας**». Η έρευνα διενεργήθηκε μεταξύ Ιουνίου 2020 και Ιουλίου 2020 και συμμετείχαν 252 Ανώτατα Διοικητικά Στελέχη των επιχειρήσεων, που δραστηριοποιούνται στην ελληνική αγορά, με περίπου 180 εργαζομένους. Στόχος της παρούσας έρευνας είναι να αποτυπώσει τα νέα δεδομένα που προέκυψαν εν όψη της πανδημίας του κορωνοϊού στην αγορά εργασίας. Τα συμπεράσματα τα οποία αναδεικνύει η παρούσα έρευνα είναι τα εξής:

- Οι 6 στις 10 εταιρείες υιοθέτησαν την τηλεργασία κατά τη διάρκεια της πανδημίας, περίπου για το 80% των απασχολουμένων τους.
- Οι 4 στις 10 εταιρείες απασχολούν με τηλεργασία, μετά την πανδημία το 20% των εργαζομένων τους.
- Το ποσοστό 60% δηλώνει ότι έχει επηρεαστεί το οργανωτικό μοντέλο της λειτουργίας τους.

- Οι 6 στις 10 εταιρείες εφαρμόζουν συστήματα μέτρησης της αποδοτικότητας των τηλεργαζομένων τους.
- Οι 3 στις 10 εταιρείες θα προβούν σε εσωτερικές μετακινήσεις, οι 2 στις 10 εταιρείες, θα πραγματοποιήσουν νέες προσλήψεις (στους τομείς Εμπορική Διεύθυνση 16,42%, Ανώτερη Διοίκηση 12%, Διεύθυνση Παραγωγής 10,45%) και αντικαταστάσεις, ενώ μόνο 1 στις 10 εταιρείες σκέφτεται να προβεί σε απολύσεις προσωπικού.

Το συμπέρασμα το οποίο προκύπτει από την έρευνα της PfB είναι ότι το νέο μοντέλο εξ αποστάσεως εργασίας, πλέον το εφαρμόζουν 7 στις 10 εταιρείες μετά την πανδημία που δραστηριοποιούνται στην ελληνική αγορά. Αναμφίβολα, οι επιχειρήσεις επηρεάστηκαν από την πανδημία, όμως το μοντέλο της τηλεργασίας υιοθετήθηκε πιο άμεσα από ένα αξιοπρεπές ποσοστό των επιχειρήσεων που ήταν δομημένες και κατάλληλα προετοιμασμένες να ανταπεξέλθουν σε αυτό το ψηφιακό τρόπο εργασίας κατά τη διάρκεια της υγειονομικής κρίσης, στοχεύοντας να αποφευχθεί η αδράνεια και η μείωση της παραγωγικότητας τους (PfB,2020).

→ Έρευνα του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής (2020)

Μια επιπλέον σημαντική έρευνα για την τηλεργασία εν όψη πανδημίας, πραγματοποιήθηκε από το Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής (Π.Α.Δ.Α) το χρονικό διάστημα 12-27 Δεκεμβρίου 2020, με τίτλο «**Τηλεργασία και Τηλεκπαίδευση στην Ελλάδα λόγω της Covid-19**». Η παρούσα έρευνα διενεργήθηκε με ηλεκτρονικά ερωτηματολόγια όπου απαντήθηκαν 5.693 από όλη τη χώρα, από όλες τις ηλικίες 12 έως 98 ετών, όλες τις εθνικότητες, όλα τα εκπαιδευτικά επίπεδα και τις επαγγελματικές βαθμίδες, καθώς όλα τα θρησκευτικά δόγματα. Ο σκοπός της έρευνας ήταν να αποτυπωθούν οι εμπειρίες, θέσεις, απόψεις, ανησυχίες και προβληματισμοί για την εξ αποστάσεως εργασίας καθώς και εκπαίδευση εν όψη της υγειονομικής κρίσης. Επιπλέον, η έρευνα αναδεικνύει της ισορροπία που χρειάστηκε να προσαρμόσουν οι γονείς ανάμεσα σε επαγγελματική και οικογενειακή ζωή. Τονίζεται δε, ότι η τηλεργασία στην Ελλάδα ήταν σε πρώιμο στάδιο πριν την έξαρση του κορονοϊού και το μεγαλύτερο ποσοστό του εργατικού δυναμικού και κυρίως οι γυναίκες που αναγκάστηκαν να τηλεργαστούν δεν διέθεταν προηγούμενη εμπειρία. Τα αποτελέσματα της έρευνας είναι τα ακόλουθα:

- Περίπου το 17% των Ελλήνων είχε εμπειρία τηλεργασίας πριν την υγειονομική κρίση εκ των οποίων οι άνδρες είχαν μεγαλύτερη εμπειρία συγκριτικά με τις γυναίκες.
- Οι υπάλληλοι του δημόσιου τομέα και οι αυτοαπασχολούμενοι ηλικιακής κλίμακας 36-65 χρόνων καθώς οι ιδιωτικοί υπάλληλοι ηλικίας 18-35 είχαν μεγαλύτερη εμπειρία με το υβριδικό μοντέλο εργασίας (εργαζόμενοι υψηλού μορφωτικού επιπέδου είχαν σημαντικά μεγαλύτερη εμπειρία καθώς επίσης και τα άτομα με αναπηρία από εργαζομένους χαμηλότερου επιπέδου)
- Το 45,8% των ατόμων «αναγκάστηκε» να εργαστεί αρκετές φορές εξ αποστάσεως, το 22,2% μερικές φορές και το 32% δεν χρειάστηκε ή δεν μπόρεσε να τηλεργαστεί, ουσιαστικά σχεδόν το **70%** των απασχολούμενων τηλεργάστηκε εξαιτίας της πανδημίας.
- Θεωρείται πολύ εύκολη η εξ αποστάσεως εργασία από το 12,8% των τηλεεργαζομένων και το 17,7% εύκολη, δηλαδή τηλεργάζεται χωρίς άγχος ή πρόβλημα λειτουργώντας απρόσκοπτα και διεκπεραιώνοντας τα εργασιακά τους καθήκοντα. Ουσιαστικά, το 30,5% των εργαζομένων με τηλεργασία δεν έχουν κανένα πρόβλημα στην πραγματοποίησή της. Περίπου το ίδιο ποσοστό 31,9% τη θεωρεί μέτριας ευκολίας αλλά τηλεργάζονται, ενώ το 28,7% δύσκολη και μόλις το 8,9% αδύνατη.
- Το 91,9% των Ελλήνων συμπεριλαμβανομένου και άλλων εθνικοτήτων που εδρεύουν στην Ελλάδα διαθέτουν προσωπικό ή κοινόχρηστο υπολογιστή. Το 62,5% δια-θέτουν προσωπικό και το 29,4% κοινόχρηστο ή οικογενειακό υπολογιστή, ενώ μόνο το 8,2% δεν διαθέτει τον απαραίτητο εξοπλισμό για τηλεργασία.

Συνοψίζοντας, και σχολιάζοντας την έρευνα σύμφωνα με τον Ομότιμο Καθηγητή του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, κ. Μιχάλη Γλαμπεδάκη που είχε και την επιμέλεια της έρευνας δηλώνει ότι παρόλο που οι απασχολούμενοι και οι εργοδότες νιώθουν ταυτόχρονα μία ανασφάλεια και μία αβεβαιότητα ως προς το νέο μοντέλο της εξ αποστάσεως εργασίας με βάση μελέτες οι οποίες καθορίζουν την παγκόσμια αγορά εργασίας, ανέδειξαν νέα δεδομένα. Αναφέροντας μια έρευνα που διεξήχθη στις Η.Π.Α το Δεκέμβριο του 2020 η οποία ανέδειξε ότι το 38% των δραστηριοτήτων σε κλάδους των οικονομικών και διοικητικών μπορεί να πραγματοποιηθεί εξ αποστάσεως. Τονίζεται δε, ότι στην Ελλάδα, από τους ήδη τηλεργαζόμενους το 34,1% είναι απολύτως υπέρ της τηλεργασίας έναντι της παραδοσιακής εργασίας και μόνο το 22,3% ήταν κατά. Τέλος, οι ανασφάλειες, η αβεβαιότητα και οι αδυναμίες της τηλεργασίας θα εξισορροπήσουν καθώς όλο και περισσότερες επιχειρήσεις πλέον μετά την πανδημία έχουν δομηθεί, οργανωθεί και υιοθετήσει το νέο μοντέλο εξ αποστάσεως εργασίας (ΠΑΔΑ, 2021).

→ Έρευνα της Εταιρείας KPMG (2020-2021)

Μια εξίσου σημαντική έρευνα η οποία υλοποιήθηκε για την τηλεργασία στα πλαίσια της υγειονομικής κρίσης, η οποία αναδεικνύει την ευελιξία της εξ αποστάσεως εργασίας είναι με τίτλο: «**Βαρόμετρο για τις συνθήκες εργασίας την εποχή του Covid-19, 2020-2021**» η οποία διενεργήθηκε από την πολυεθνική εταιρεία KPMG (συμβουλευτικό ρόλο ανθρώπινου δυναμικού) η οποία δραστηριοποιείται στην Ελλάδα. Η έρευνα στοχεύει την χαρτογράφηση των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι απασχολούμενοι με την τηλεργασία, με την εκ περιτροπής εργασία, και την διαζώσης εργασία. Αξιοσημείωτο δε, είναι ότι στην έρευνα συμμετείχαν 568 ερωτηθέντες. Η χαρτογράφηση της εν λόγω έρευνας παρουσιάζεται μέσα από τέσσερις φάσεις και διεξήχθη τα χρονικά διαστήματα Μάρτιο-Ιούνιο 2020 και το Φεβρουάριο 2021. Ως εκ τούτου, στην πρώτη φάση αναδεικνύεται η θετική διάθεση της υιοθέτησης της τηλεργασίας ως αναγκαίο μέτρο εξάπλωσης κατά της πανδημίας. Εν συνεχεία στη δεύτερη φάση της εν λόγω έρευνας παρουσιάζεται η εξοικείωση με την τηλεργασία(λ.χ τεχνολογικά, τηλεπικοινωνιακά μέσα). Στη τρίτη φάση επικροτείται η τηλεργασία και στη τέταρτη φάση πλέον ήδη το 60% των απασχολουμένων εργάζονταν εξ αποστάσεως. Αναλυτικότερα, τα αποτελέσματα της έρευνας είναι τα ακόλουθα:

- Το 86% των απασχολουμένων σε πολυεθνικές ήδη απασχολούνται με τηλεργασία, ενώ μόλις το 63% ισχύει στις Ελληνικές.
- Το 42% θα επέλεγε μόνο τηλεργασία σαν απασχόληση ανάμεσα σε άλλες μορφές.
- Το 61% των ανδρών θέλουν να απασχολούνται δια ζώσης έναντι του 52% των γυναικών.
- Το 51% εάν εξασκούσε μονιμά τηλεργασία θα μετακόμιζε στην επαρχία.
- Το 36% των πολυεθνικών σκοπεύει να καθιερώσει μονιμά την τηλεργασία, όπου θα υπάρχει η δυνατότητα να εργάζονται τις μισές μέρες του μήνα εξ αποστάσεως, συγκριτικά με το 20% των Ελληνικών εταιρειών.
- Το 70% των πολυεθνικών έχει σκοπό να εκσυγχρονίσει τον εξοπλισμό για την άσκηση της τηλεργασίας έναντι του 67% των ελληνικών μετά την πανδημία.
- Το 28% θεωρούν ότι έχει επηρεαστεί θετικά η παραγωγικότητα τους με τηλεργασία έναντι 7% που απασχολείται δια ζώσης.
- Το 60% των ελληνικών εταιρειών είχαν δυνατότητα εκπαίδευσης για την τηλεργασία έναντι του 45% στις πολυεθνικές.
- Το 40% των τηλεργαζομένων δηλώνει υπερεργασία έναντι του 26% που εργάζεται σε κανονικό ωράριο.

→ Έρευνα των Mohamad Awada et al, (2021)

Μια διεθνή έρευνα η οποία διεξήχθη από τους Mohamad Awada το 2021 η οποία διερευνούσε τα χαρακτηριστικά του τηλεργαζόμενου και αν επηρέασαν την παραγωγικότητα του και το χρόνο που διέθεσε για την ολοκλήρωση ενός έργου κατά την διάρκεια της πανδημίας. Η παρούσα έρευνα κατέληξε στο συμπέρασμα ότι δεν άλλαξε το επίπεδο παραγωγικότητάς των απασχολουμένων με τηλεργασία συγκριτικά με αυτών που εργάζονταν στο φυσικό περιβάλλον της επιχείρησης. Τονίζεται δε, ότι παρέμεινε σε σταθερό επίπεδο. Ωστόσο η μελέτη αποκάλυψε ότι η τηλεργαζόμενες γυναίκες, οι ηλικιωμένοι καθώς επίσης οι υψηλού εισοδήματος που διέθεταν ειδικό χώρο για την τηλεργασία εντός οικίας παρατηρήθηκε ότι είχαν αυξημένη παραγωγικότητα. Επιπλέον, αυξημένη παραγωγικότητα παρατηρήθηκε στους τηλεργαζόμενους που είχαν αυξημένη επικοινωνία με τους συναδέλφους τους .

→ Έρευνα Dodi Wirawan Irawanto et al, (2021)

Μια επιπλέον έρευνα έρχεται να προστεθεί για την τηλεργασία η οποία διενεργήθηκε από τους Dodi Wirawan Irawanto, Khusnul Rofida Novianti and Kenny Roz με τίτλο «**Work from Home: Measuring Satisfaction between Work–Life Balance and Work Stress during the Covid-19 Pandemic in Indonesia**» το 2021 η οποία μελετά την εργασιακή ικανοποίηση του τηλεργαζομένου με την εξ αποστάσεως εργασία από την οικία του κατά την διάρκεια της πανδημίας στην Ινδονησία.

Στην έρευνα συμμετείχαν 472 τηλεργαζόμενοι από όλη την Ινδονησία, οι οποίοι αναγκάστηκαν να εργαστούν εξ αποστάσεως την περίοδο του Covid-19. Η έρευνα διενεργήθηκε με ηλεκτρονικά ερωτηματολόγια. Σκοπός της έρευνας είναι να διερευνήσει του παράγοντες που έχουν καθοριστικό ρόλο στην ικανοποίηση του τηλεργαζομένου με την εξ αποστάσεως απασχόληση όπως είναι η εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής καθώς επίσης και το εργασιακό άγχος.

Τα συμπεράσματα της μελέτης για την τηλεργασία ανέδειξαν ότι η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής καθώς και το εργασιακό άγχος επιδρούν σε σημαντικό βαθμό , στην ικανοποίηση του απασχολουμένων από την εργασία. Συνεπώς η έρευνα κατέληξε στα εξής:

- Η τηλεργασία μπορεί να επηρεάσει την ισορροπία της επαγγελματικής ζωής των απασχολουμένων καθώς και το εργασιακό άγχος.
- Επιπλέον, σημαντικό ρόλο στην ικανοποίηση από την τηλεργασία θεωρείται η παροχή υποστήριξης σε θέματα πληροφορικής και λογισμικού.
- Τέλος, οι εργοδότες θα πρέπει να δώσουν προσοχή στην ικανοποίηση των τηλεργαζομένων τους όταν απασχολούνται εξ αποστάσεως.

Συνοψίζοντας, σημαντική είναι η συμβολή της εργασιακής ικανοποίησης από την τηλεργασία στην παραγωγικότητά του απασχολουμένου.

→ Έρευνα της εταιρείας Adecco (2021)

Εν συνέχεια, άλλη μια μελέτη η οποία αναδεικνύει την τηλεργασία έρχεται να προστεθεί από την ετήσια έρευνα, η οποία διενεργήθηκε από την πολυεθνική εταιρία Adecco καθώς δραστηριοποιείται στη παροχή απασχόλησης του ανθρώπινου δυναμικού. Η έρευνα διεξαχθείς το Οκτώβριο του 2021 με τίτλο «**Η απασχολησιμότητα στην Ελλάδα το 2021**». Το δείγμα αποτελούνταν από 591 ερωτηθέντες, μέσω ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου δημοσιεύοντας σε επιλεγμένες ιστοσελίδες και μέσα κοινωνικής δικτύωσης.

Σκοπός της έρευνας, ήταν να διερευνήσει τα νέα δεδομένα στην αγορά εργασίας που έχουν διαμορφωθεί εν όψη της πανδημίας, με την νέα μορφή εξ αποστάσεως εργασίας, τις αναγκαίες δεξιότητες που θα πρέπει να διαθέτει ο τηλεργαζόμενος, καθώς και τα θέματα τα οποία προκύπτουν για την διασφάλιση της υγείας των τηλεργαζομένων.

Τα αποτελέσματα της έρευνας για την τηλεργασία τα οποία προκύπτουν είναι τα ακόλουθα:

- Το 66% των απασχολουμένων εργάζεται στο φυσικό περιβάλλον της επιχείρησης ενώ το 18% απασχολείται με τηλεργασία.
- Το 31% των μεγάλων επιχειρήσεων απασχολούν πλήρως με τηλεργασία ενώ μόλις το 8% των μικρών επιχειρήσεων είναι επιφυλακτικές με την τηλεργασία.
- Το 68% των απασχολουμένων θεωρούν ότι η τηλεργασία μπορεί να διευκολύνει την αποτελεσματικότητα της απασχόλησης τους, εξοικονομώντας χρόνο.

- Το 74% των επιχειρήσεων θεωρούν ότι συνδυάζοντας την τηλεργασία με την δικαίωση εργασία κάποιες μερές του μήνα αυξάνει την ευελιξία τους.
- Το 39% των τηλεργαζομένων απάντησε ότι θα συμμετείχε σε εκπαιδευτικά προγράμματα επιμόρφωσης μέσω τηλεδιασκέψεων αν παρέχονταν από την εταιρεία.
- Αναφοράς επίσης της παρούσας μελέτης έγινε στις απαραίτητες ψηφιακές και επικοινωνιακές δεξιότητες, την ευελιξία, την ικανότητα διαχείρισης του χρόνου καθώς και την προσαρμοστικότητα που θα πρέπει να διαθέτει ο τηλεργαζόμενος στην σύγχρονη αγορά εργασίας.

→ Έρευνα της εταιρείας Focus Bari (2022)

Μια πρόσφατη σημαντική έρευνα έρχεται να προστεθεί για την τηλεργασία, η οποία διενεργήθηκε από την εταιρεία Focus Bari καθώς δραστηριοποιείται με συμβουλευτικό ρόλο σε θέματα ανθρώπινου δυναμικού στην Ελλάδα. Η μελέτη είχε τίτλο «**Τηλεργασία μετά την πανδημία**» και η ποια διεξήχθη το Ιανουάριο 2022 μέσω ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου σε δείγμα 1000 ατόμων.

Ο σκοπός της έρευνας ήταν να αναλύσει τους απασχολούμενους που εργάζονται με τηλεργασία, τα πλεονεκτήματα της τηλεργασίας καθώς επίσης τις προσδοκίες για το μέλλον σχετικά με την νέο μοντέλο.

Τα συμπεράσματα τα οποία προέκυψαν ήταν τα ακόλουθα:

- Οι δυο στους πέντε απασχολούμενοι έχουν τηλεργαστεί τα τελευταία πέντε έτη.
- Οι επτά στους δέκα δηλώνουν θετικοί στην τηλεργασία.
- Η ηλικιακή κλίμακα 25-34 δηλώνουν υπερ της τηλεργασίας.
- Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων δηλώνει υπερ. της τηλεργασίας με κριτήριο εάν τους το επιτρέπει η φύση του επαγγέλματος.
- Το 73% των τηλεργαζομένων δηλώνει ότι επωφελείτο από το χρόνο και το κόστος μετακινήσεων καθώς επίσης το 67% των εργοδοτών ότι επωφελείται από τα μειωμένα κόστη από τα ενοίκια και τις παροχές.
- Το 73% των τηλεργαζομένων δηλώνει έλλειψη κοινωνικοποίησης καθώς επίσης το 71% των εταιρειών δηλώνει έλλειψη κλίματος εμπιστοσύνης μεταξύ εργοδοτών και τηλεργαζομένων.

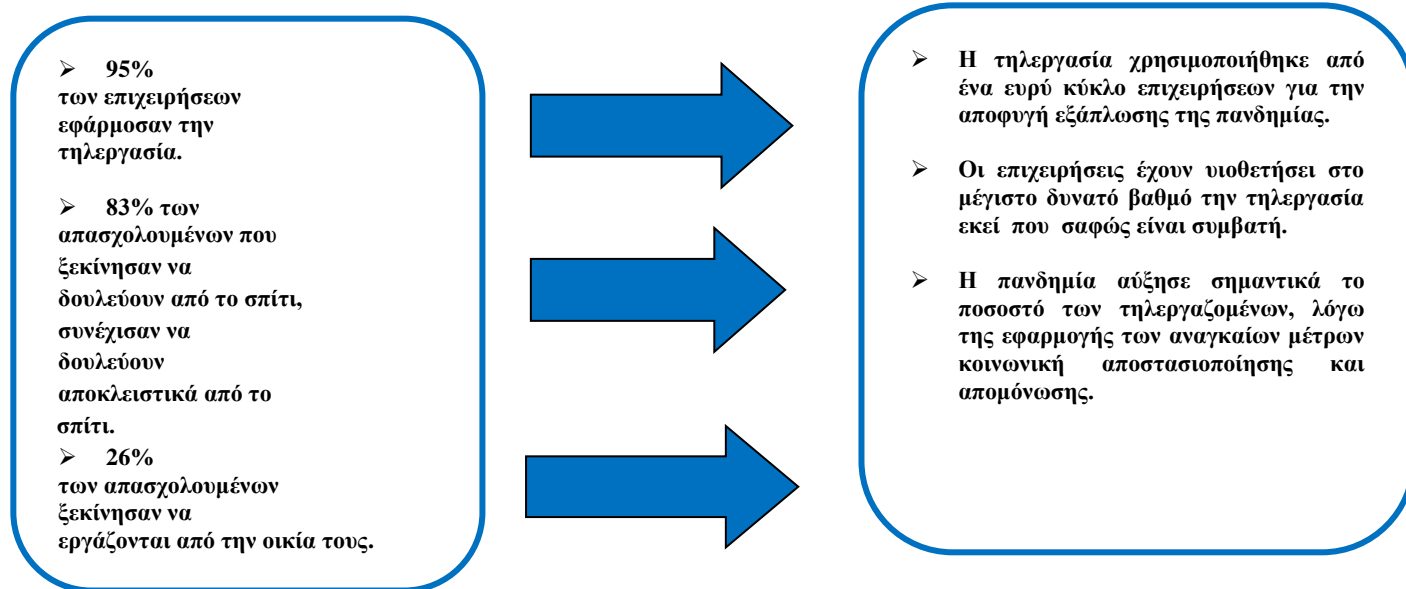
→ Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (2020)

Τέλος, μια τυπική έρευνα που έρχεται να προστεθεί για την τηλεργασία, η οποία διεξήχθη από την Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (ΓΣΕΕ) το 2020 μετά την πανδημία του Covid-19 όπου ανέφεραν εργαζόμενοι ιδιωτικού τομέα στην Ελλάδα να είναι λακωνικοί σχετικά με την μελλοντική ανάπτυξης της τηλεργασίας για τους παρακάτω λόγους:

- Το 67% αξιολογεί την εξ αποστάσεως εργασία αρνητικά, φοβούμενο την καταπάτηση των εργασιακών του δικαιωμάτων.
- Το 61% είναι επιφυλακτικοί ως προς την τηλεργασία φοβούμενο την ασάφεια του εργασιακού ωραρίου του.
- Το 60% του δείγματος είναι αδιάφοροι όσο αφορά την τηλεργασία, διότι είναι φοβούμενο για την μείωση του μισθού και των αμοιβών του.
- Το 52% του δείγματος κρίνοντας και πάλι αρνητικά την τηλεργασία, φοβούμενο ότι δεν θα διαθέτει χρόνο για την οικογενειακή ζωή.
- Το 45% του δείγματος αξιολογεί και πάλι με αρνητικό ύφος την εξ αποστάσεως εργασία, φοβούμενο ότι δεν θα υπάρχει επαγγελματική ανέλιξη.

Συνοψίζοντας, τα παραπάνω ευρήματα και σε κάθε περίπτωση οι έρευνες επιβεβαιώνουν (**Σχήμα 25**), ότι παρόλο που οι εργαζόμενοι στην Ελλάδα νιώθουν διστακτικοί, εμφανίζονται όμως ένθερμοι στην εφαρμογή της τηλεργασίας, διότι τους δίνεται η δυνατότητα να εργαστούν σε οποιαδήποτε γεωγραφική περιοχή, χωρίς περιορισμούς, καθώς δημιουργούνται νέες θέσεις εργασίας. Συνολικά, η εικόνα από τις έρευνες που παρουσιάστηκαν, σχετικά με την τηλεργασία κατά την περίοδο της υγειονομικής κρίσης αποτυπώνεται στον ακόλουθο πίνακα (**Πίνακας 18**), ως εξής:

Σχήμα 25: Γενικό συμπέρασμα Ερευνών



Εντούτοις, σε αναφορά της η κα Βερόνη Παπατζήμου, γενική διευθύντρια του συμβουλευτικού τμήματος της εταιρείας KPMG στην χώρα μας δηλώνει: «Το νέο υβριδικό μοντέλο εξ αποστάσεως εργασίας ενώ δεν αποτελεί άγνωστο για πολλές επιχειρήσεις, αδιαμφισβήτητα εφαρμόστηκε εσπευσμένα κάτω και υπό αντίξοες συνθήκες, στην πλειονότητα των εργοδοτών και των εργαζομένων θεωρήθηκε επιθυμητό, καθώς κατάφεραν να προσαρμοστούν και θα ήθελαν να καθιερωθεί στο μέλλον. Οι επιχειρήσεις είδαν την παραγωγικότητα να βελτιώνεται ή να παραμένει σταθερή. Οι εργαζόμενοι βίωσαν όλη αυτή την αλλαγή στην εργασιακή καθημερινότητά τους, έχοντας επιπροσθέτως να διαχειριστούν την επαγγελματική με οικογενειακή τους ζωή. Σε κάθε περίπτωση για την υλοποίηση της τηλεργασίας, θα πρέπει οι εταιρείες να εκσυγχρονιστούν, να επενδύσουν σε ανθρώπινο δυναμικό καθώς και να εκπαιδευτούν οι προϊστάμενοι για την σωστή καθοδήγηση των τηλεργαζομένων. Περαιτέρω, θα πρέπει οι τηλεργαζόμενοι να είναι προσηλωμένοι κατά την διάρκεια της εργασίας τους, τηρώντας το ωράριο τους και διασφαλίζοντας την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής» (KPMG,2020). Τέλος, η κα Έλενα Κατσίνα διευθύνοντα σύμβουλο της εταιρείας PfB σχολιάζοντας τα αποτελέσματα δήλωσε ότι: «Το νέο ευέλικτο εξ αποστάσεως εργασιακό μοντέλο το οποίο διαμορφώνεται χωρίς φυσική παρουσία, απαιτείται από τον

τηλεργαζόμενο ατομική υπευθυνότητα, διότι εν ώρα εργασίας δεν βρίσκεται κάποιος να τον κατευθύνει και θα πρέπει να δομεί το πρόγραμμα του, καθώς και τις προτεραιότητες του, έτσι ώστε να καταλήγει στο επιθυμητό αποτέλεσμα, αξιολογώντας τον γι' αυτό και όχι για την προσπάθεια που κατέβαλε»(PFB,2020).

Πίνακας 18 : Συνοπτικός πίνακας αποτελεσμάτων των ερευνών για την τηλεργασία

| <u>Συγγραφέας</u> | <u>Ερευνητικό Αντικείμενο</u> | <u>Βασικό Συμπέρασμα</u> |
|--|---|--|
| <u>Έρευνα Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών (2020)</u> | Η Τηλεργασία ήρθε για να μείνει;, Δεκέμβριος 2021, https://www.dept.aueb.gr/sites/default/files/hrmlab/attachments/report_digital_covid_public_2021.pdf | Περίπου συνολικά το 36% των εργαζομένων σε επιχειρήσεις στην Ελλάδα, είχε προηγούμενη εμπειρία, και το 52 % εργάζεται πλέον με τηλεργασία. |
| <u>Έρευνα Eurofound (2020), (DAPHNE AHRENDT ET AL)</u> | <u>«Living, working and COVID-19»</u> Εργασιακή ικανοποίηση http://eurofound.link/ef20059 | Καθοριστικό ρόλο στην εργασιακή ικανοποίηση των τηλεργαζομένων είναι η παραγωγικότητα. |
| <u>Έρευνα Pfb(2020)</u> | <u>«Μετά την Πανδημία: Νέα Εποχή, Νέο Μοντέλο Εργασίας»</u> https://pfb-group.com | Η τηλεργασία πλέον εφαρμόζεται από 7 στις 10 εταιρείες. Ευελιξία, ικανότητα εργασίας χωρίς επίβλεψη, & συνεργασία. |
| <u>Έρευνα του Π.Α.ΔΑ(2020)</u> | <u>«Τηλεργασία και Τηλεκπαίδευση στην Ελλάδα λόγω της COVID-19»</u> http://users.uniwa.gr/mglamb/Research-Studies/Telework_Tele-education_full.pdf | Οι ανασφάλειες, η αβεβαιότητα, οι αδυναμίες της τηλεργασίας & η αποκατάσταση στο μέλλον. |
| <u>Έρευνα της Εταιρείας KPMG(2020/2022)</u> | <u>«Βαρόμετρο για τις συνθήκες εργασίας την εποχή του Covid-19, 2020-2021»</u> https://home.kpmg/gr/el/home/insights/2020/04/covid-19-employment-conditions-barometer-phase-one-report.html , | Ανάδειξη προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι απασχολούμενοι με την τηλεργασία. |
| <u>Έρευνα Mohamad Awada et al, (2021)</u> | <u>Χαρακτηριστικά, Παραγωγικότητα</u> τηλεργαζομένου | Χαρακτηριστικά τηλεργαζόμενου επηρέασαν την παραγωγικότητα του. |
| <u>Έρευνα Dodi Wirawan Irawanto et al, (2021)</u> | <u>«Work from Home: Measuring Satisfaction between Work–Life Balance and Work Stress during the COVID-19 Pandemic in Indonesia»</u> https://doi.org/10.3390/economies9030096 | Εργασιακή ικανοποίηση του τηλεργαζομένου |
| <u>Έρευνα εταιρείας Adecco (2021)</u> | <u>«Η απασχολησιμότητα στην Ελλάδα το 2021»</u> , https://www.adecco.gr/employability-2021/#contact1 | Νέα δεδομένα τηλεργασίας στην αγορά εργασίας. |
| <u>Έρευνα εταιρείας FocusBari (2022)</u> | <u>«Τηλεργασία μετά την πανδημία»</u> https://www.focusbari.gr/images/presentations/Remote-Working_GR.pdf | Προσδοκία τηλεργασίας στο μέλλον. |

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7^ο

ΣΥΝΘΕΣΗ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΩΝ-ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ

Η εφαρμογή της τηλεργασίας σε αυτό το εύρος και με την ένταση που αναφέρθηκε στην εργασία, έγκειται στην αναγκαιότητα που προκάλεσε η πανδημία, παρόλο που η τηλεργασία προϋπήρχε του παραπάνω φαινομένου, ωστόσο όμως μέσα στις συνθήκες της υγειονομικής κρίσης, φαίνεται να εξελίσσεται, να καθιερώνεται και να κυριαρχεί στις εργασιακές σχέσεις.

Καθώς διανύουμε την τέταρτη βιομηχανική επανάσταση, η οποία έχει επιφέρει ραγδαίες μεταβολές στην οργάνωση της παραγωγής στις επιχειρήσεις, αλλά και αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις, παρατηρείται προσπάθεια αύξησης της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας, μείωσης του εργασιακού και λειτουργικού κόστους της επιχείρησης. Σημειώνεται ότι, τα τελευταία χρόνια παρατηρείται όλο και περισσότερο να αυξάνεται η τηλεργασία, η οποία έχει άμεσα σύνδεση με τα τεχνολογικά επιτεύγματα, ίσως αυτό έχει άμεσο αντίκτυπο στο μεταξύ ανταγωνισμό των επιχειρήσεων. Σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ και την ΔΟΕ, μία στις πέντε θέσεις εργασίας που δημιουργείται σε παγκόσμιο επίπεδο είναι θέση τηλεργαζόμενου. Παράλληλα, οι επιχειρήσεις καθώς και οι εργαζόμενοι πλέον οδηγούνται σε μια εκσυγχρονισμένη ψηφιακή αγορά εργασίας βασισμένη στην καινοτομία με στόχο το κέρδος, έχοντας ως αποτέλεσμα έναν θεμιτό ανταγωνισμό μεταξύ των επιχειρήσεων στην παγκόσμια αγορά (ILO,2015).

Με την εφαρμογή της τηλεργασίας, ο τόπος εγκατάστασης της επιχείρησης δεν αποτελεί περιορισμό για ένα μεγάλο αριθμό δραστηριοτήτων με τη χρήση τηλεπικοινωνιακών μέσων και μέσων πληροφορικής, επιτρέποντας την εκτός συνόρων απασχόληση εργατικού δυναμικού μιας χώρας. Αξίζει να σημειωθεί ότι, το διάστημα πριν την υγειονομική κρίση, σε παγκόσμιο επίπεδο εκτιμάται ότι το 7,9% του παγκόσμιου εργατικού δυναμικού εργάζονταν με τηλεργασία σε μόνιμη βάση. Συγκριτικά μεταξύ χωρών, το μεγαλύτερο ποσοστό τηλεργασίας(19,8%) διαπιστώθηκε στη Δανία, ενώ την ίδια στιγμή η Ελλάδα, με ποσοστό 5% βρισκόταν στη 18η θέση, και η Ιταλία καταλάμβανε την τελευταία θέση της κατάταξης με ποσοστό μόλις 2%. Εντούτοις, μετά το ξέσπασμα της πανδημίας, η τηλεργασία από το σπίτι απετέλεσε κανόνα για εκατομμύρια εργαζομένους στην Ε.Ε, αλλά και σε όλον τον πλανήτη. Σύμφωνα με τις πρώτες εκτιμήσεις το 40% των εργαζομένων στην Ε.Ε ξεκίνησαν να

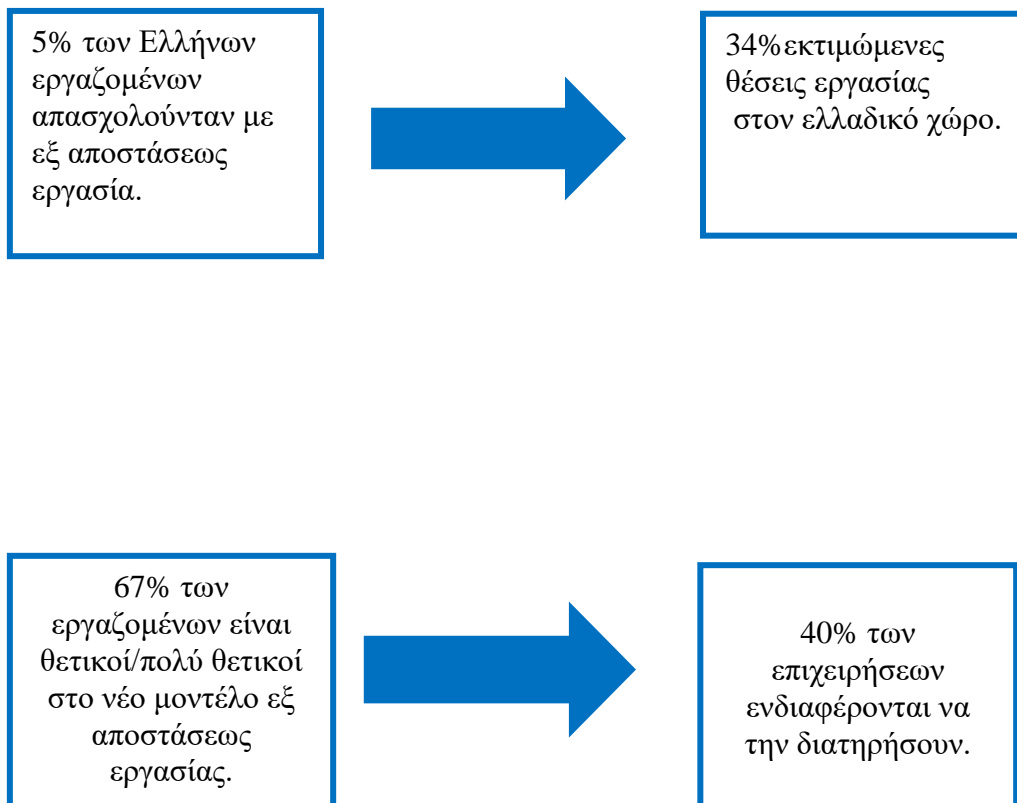
τηλεργάζονται με πλήρη απασχόληση, καθώς η τηλεργασία απετέλεσε μονόδρομο για την συνέχιση της λειτουργίας των επιχειρήσεων, διασφαλίζοντας τόσο την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων, όσο και την βιωσιμότητα των επιχειρήσεων. Ωστόσο, τα κατεπείγοντα αναγκαστικά μέτρα αντιμετώπισης της υγειονομικής κρίσης, σε πολλές περιπτώσεις παράκαμψαν τον οικειοθελή χαρακτήρα της τηλεργασίας και την επέβαλαν. Σύμφωνα με την ΔΟΕ, ακόμα και με τα σημερινά δεδομένα σε αναφορά με την εξέλιξη της τεχνολογίας, δεν είναι όλα τα επαγγέλματα δεκτικά να εφαρμόσουν την κατ' οίκον, καθώς και ένας αριθμός εργοδοτών εξακολουθούν να μην την εμπιστεύονται(ΟΚΕ,2020).

Συνολικά, σύμφωνα με την Διεθνή Ένωση Τηλεπικοινωνιών και τις εκτιμήσεις ILO, ιδιαίτερα εν όψη της παγκόσμιας υγειονομικής κρίσης, η τηλεργασία μπορεί να εφαρμοστεί ιδίως από χώρες οι οποίες έχουν ανεπτυγμένη τεχνολογική υποδομή(30% των εργαζομένων της Βόρειας Αμερικής και της Δυτικής Ευρώπης απασχολούνται σε επαγγέλματα, δεκτικά για κατ'οίκον τηλεργασία, τη στιγμή που μόνο το 6% των εργαζομένων της Υπο-Σαχάριας Αφρικής και το 8% της Νότιας Ασίας),σε συνδυασμό με την προσβασιμότητα στο διαδίκτυο για την εφαρμογή της τηλεργασίας (5% στη Γουινέα-Μπισσάου, Ερυθραία, Σομαλία, πάνω από 95% στη Δημοκρατία της Κορέας, τη Νορβηγία, το Μπαχρέιν, το Κουβέιτ, ενώ στον Παναμά μόνο το 58%) καθώς οι εργαζόμενοι διαθέτουν τις κατάλληλες δεξιότητες για να μπορέσει να εδραιωθεί στις επιχειρήσεις και να ασκηθεί από επαγγέλματα(ΟΚΕ,2020).

Εν κατακλείδι, σε σχετική έρευνα του Global Institute Mc Kinsey το 2015 η Ελλάδα ανήκει στις τρεις επικρατέστερες χώρες, με την μεγαλύτερη πιθανότητα να επηρεαστούν θετικά οι οικονομίες τους χρησιμοποιώντας τηλεργασία έως το 2025. (Πανελλήνιο Συνέδριο ΕΔΕΚΑ, Ζέλιος Ο.,(2017)). Ενδεικτικά, για να εδραιωθεί αυτή η προοπτική της τηλεργασίας σε μόνιμη βάση, θα πρέπει να αμβλυνθούν οι ενδοιασμοί όσο αφορά τους εργασιακούς κινδύνους, καθώς να εξειδικευθεί και να επικαιροποιηθεί επιπλέον το θεσμικό πλαίσιο στην χώρα μας (ΟΚΕ,2020). Τέλος, στην Ελλάδα μέχρι πριν εμφανιστεί ο ιός Covid-19, η τηλεργασία αποτελούσε για πολλές επιχειρήσεις, οργανισμούς καθώς και εργαζόμενους προαιρετική απασχόληση. Ωστόσο, με την εμφάνιση της πανδημίας κατέστη αναγκαία η υιοθέτηση αυτού του νέου μοντέλου εξ αποστάσεως απασχόλησης και όπως όλα δείχνουν, σύμφωνα με το ακόλουθο σχήμα **(Σχήμα 26)** όπως αποτυπώνονται τα προκαταρκτικά δεδομένα της έρευνας του

Συνδέσμου Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ) γενικά υποστηρίζεται θετικά από τους εργαζόμενους καθώς και από τους εργοδότες.

Σχήμα 26: Προοπτική ανάπτυξης τηλεργασίας



Πηγή: ΣΕΒ(2021)

Η επόμενη μέρα σαφώς, δεν θα είναι δια με ίδια με την προηγούμενη. Πριν από κάποιες δεκαετίες θεωρούνταν προσόν η δακτυλογράφηση σε γραφομηχανή. Την εποχή του 21^{ου} αιώνα όμως, κανείς δεν θα μπορούσε να σκεφτεί ότι κάποιο στέλεχος, ελεύθερος επαγγελματίας- επιχειρηματίας καθώς και ένας απλός εργαζόμενος μπορεί να λειτουργήσει χωρίς να διαθέτει ηλεκτρονικό υπολογιστή, εφαρμογές καθώς και σύνδεση στο διαδίκτυο. Με αφορμή το αιφνίδιο ξέσπασμα της υγειονομικής κρίσης του Covid-19, κανείς δεν φαντάζονταν πριν από δυο δεκαετίες το ενδεχόμενο να παρέχει ένας εργαζόμενος τις υπηρεσίες του εξ ‘αποστάσεως σε μόνιμη βάση. Ωστόσο, με την ραγδαία ανάπτυξη της τεχνολογίας, η τηλεργασία πήρε άλλη διάσταση ενώ προϋπήρχε ως θεσμός. Τα τελευταία χρόνια αυτή η μορφή ευέλικτης εργασίας κατακτά δειλά-δειλά έδαφος σε παγκόσμιο επίπεδο, σαφώς σε ταχύτερους ρυθμούς συγκριτικά με την χώρα μας, καθώς στην Ελλάδα η εξάπλωσής της τα τελευταία έτη γίνονταν με φειδωλούς ρυθμούς. Οι χώρες της Ε.Ε γνωρίζουν ιδιαίτερη άνθιση τα τελευταία χρόνια. Πλέον οι επιχειρήσεις δεν χρειάζεται να αναζητούν εργαζόμενο από τη περιοχή, την πόλη ή χωρά όπου έχουν τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης. Καταρρίπτονται οι γεωγραφικοί περιορισμοί και φραγμοί αναζήτησης εργατικού δυναμικού. Η τηλεργασία θεωρείται ευέλικτη μορφή απασχόλησης που καθιστά εφικτή την παροχή των υπηρεσιών ενός εργαζόμενου σε τόπο διαφορετικό από εκείνον της επιχείρησης η οποία τον έχει προσλάβει. Είναι δυνατό να λάβει τη μορφή πλήρους ή μερικής απασχόλησης, αξιοποιώντας τα επιτεύγματα της πληροφορικής και των τηλεπικοινωνιών. Μέσω αυτής επιτυγχάνεται πολλαπλά οφέλη, άλλωστε το συνειδητοποιήσαμε εν καιρό πανδημίας, στη δημόσια υγεία, στην οικονομία, στην επιχειρηματική δραστηριότητα , καθώς σε καταστάσεις έκτακτες όπως αυτής της πανδημίας εφαρμόσθηκε με επιτυχία, προσφέροντας αναντίρρητα πλεονεκτήματα. Σημειώνεται ότι με την τηλεργασία, επιτυγχάνεται η συνέχιση παροχής των υπηρεσιών του εργαζομένου, η διασφάλιση της συνέχισης της λειτουργίας της επιχείρησης-εργοδότη, η προσπάθεια άμβλυνσης της οικονομικής ζημίας αμφότερων (Κουμεντάκη Σ,2020).

Η 11^η Μαρτίου 2020 θεωρήθηκε ημερομηνία ορόσημο, καθώς ο Π.Ο.Υ. κήρυξε ως πανδημία τη λοίμωξη Covid-19 η οποία προέρχονταν από τον Κορωνοϊό (SARS-COV-2, 2019). Η απαγόρευση της λειτουργίας των επιχειρήσεων, οι περιορισμοί στις

μετακινήσεις και κυρίως ο φόβος έπαιξαν καταλυτικό ρόλο για τη ραγδαία ανάπτυξη της τηλεργασίας. Με δειλό ξεκίνημα η ψήφιση της νομοθεσίας κατέστη αναγκαία καθώς και η φειδωλή αποδοχή της από τις επιχειρήσεις και τους εργαζομένους. Σε έρευνα (όπως έχει γίνει μνεία στην παρούσα μελέτη) της KPMG «Βαρόμετρο για τις συνθήκες εργασίας στην εποχή της νόσου COVID-19»(2020), εξαιρετικό ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι το 67% των εργαζομένων υιοθετούν θετική στάση απέναντι στην προοπτική καθιέρωσης της εξ αποστάσεως εργασίας. Προκειμένου, όμως, να αξιοποιηθεί περαιτέρω ο θεσμός της τηλεργασίας στη χώρα μας θα πρέπει να ληφθούν υπόψιν λόγω παθογένειας οι ακόλουθοι βασικοί άξονες ενδεικτικά(ΟΚΕ,2020):

- Κατοχύρωση συλλογικής δράσης και συμμετοχή σε συνδικαλιστικές οργανώσεις για τους τηλεεργαζόμενους.
- Η κατάλληλη επιλογή εργατικού δυναμικού και προϊστάμενων για την άσκηση της τηλεργασίας.
- Παροχή τηλεπικοινωνιακού εξοπλισμού καθώς και κόστος συντήρησης του.
- Θέσπιση επαρκούς ρυθμιστικού πλαισίου ανάγκη αδήριτη.
- Κατάλληλη εκπαίδευση τηλεεργαζομένων.
- Αποτελεσματική επικοινωνία τηλεεργαζομένου με τα στελέχη-προϊσταμένους της επιχείρησης.
- Πιστή εφαρμογή στην ιεραρχικής δομής στο σύστημα διοίκησης.
- Η καταλληλότητα των επαγγελματιών για να καταστεί εφικτή η υλοποίηση της τηλεργασίας.
- Δικαίωμα αποσύνδεσης και τήρησης εργασιακού ωραρίου τηλεεργαζομένου.
- Ασφάλεια και Υγιεινή του τηλεεργαζομένου.
- Βελτίωση της πολιτικής για την ασφάλεια δεδομένων.
- Εθελοντικός χαρακτήρας στην συμμετοχή του απασχολούμενου στην τηλεργασία.

Εν κατακλείδι, όπως προαναφέρθηκε «Η επόμενη μέρα δεν είναι αύριο, είναι σήμερα, καθώς δεν θα είναι ίδια με την προηγούμενη». Ας μην εθελουφλούμε, οραματιζόμαστε την Ελλάδα, ως τη χώρα με νέες ευκαιρίες απασχόλησης και καλό θα είναι να δούμε την αλήθεια, διότι η τεχνολογία είναι ήδη συνυφασμένη με την τηλεργασία και θα πρέπει να την αξιοποιήσουμε για μία **οικονομικά βιώσιμη ανάπτυξη και ανάκαμψη**. Μεγαλύτερη βαρύτητα θα πρέπει να δοθεί, ότι καθένας

εργαζόμενος μπορεί να παρέχει τις υπηρεσίες του οπουδήποτε στην Ελλάδα ή σε οποιαδήποτε χώρα της Ε.Ε. Τέλος, η τηλεργασία είναι ένα σπουδαίο εργαλείο καθώς και επίτευγμα. Αξιοσημείωτη δε είναι, η αιτιολογική έκθεση του νόμου, καθώς για πρώτη φορά γίνεται αναφορά για την τηλεργασία. Σύμφωνα με την αιτιολογική έκθεση, συγκεκριμένα(Ν.3846/2010) τονίζεται πως οι διατάξεις αποσκοπούν **«αφ'ενός μεν στη διατήρηση των υφιστάμενων θέσεων εργασίας, αφ'ετέρου δε στη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας της Ελληνικής Οικονομίας»**. Οι διαπιστώσεις αυτές μας οδηγούν να δούμε την κρίση της πανδημίας, σαν μία ευκαιρία, όπως και το κάθε πρόβλημα χρήζει την λύση του! Είναι δεδομένο λοιπόν πως το μέλλον μας, θα είναι σαφώς καλύτερο!

Επίλογος

Η παρούσα διατριβή είχε διττό σκοπό. Από την μία, μελετά την προσπάθεια να εφαρμογής της τηλεργασίας στις επιχειρήσεις/οργανισμούς, αναλύοντας μια πληθώρα πλεονεκτημάτων, μειονεκτημάτων και από την άλλη σκιαγραφεί τις προκλήσεις, ευκαιρίες και απειλές που προέκυψαν εξαιτίας της υγειονομικής κρίσης του κορονοϊού.

Αξίζει να σημειωθεί ότι, σημαντική είναι η συνεισφορά της παρούσας διπλωματικής, διότι οι γνώσεις που αποκομίζουμε αναφορικά για αυτό το νέο «ευφυές» μοντέλο εξ αποστάσεως εργασίας, αποτελούν ένα χρήσιμο εργαλείο διοίκησης, το οποίο θα μπορεί πλέον να καθιερωθεί σαν μόνιμο μοντέλο εργασίας. Η έξαρση της υγειονομικής κρίσης του κορωνοϊού έδωσε μία πολύ μεγάλη ώθηση στη συγκεκριμένη πρακτική, παρότι όπως αναλύθηκε σε πολλές περιοχές του πλανήτη είχε ήδη εφαρμογή και πριν από τη συγκεκριμένη περίοδο. Κατά την εν λόγω συγκύρια, η αγορά εργασίας επαναπροσδιορίστηκε, πλέον οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι έπρεπε να προσαρμοστούν στις νέες εργασιακές συνθήκες, με ευέλικτες μορφές απασχόλησης που θα εξασφάλιζαν την προστασία της δημόσιας υγείας αλλά παράλληλα θα έπρεπε να ανταποκριθούν στις ανάγκες. Εντούτοις, με την έλευση της πανδημίας στην Ελλάδα, σε μια ήδη επιβαρυσμένη οικονομία από την δεκαετή προγενέστερη οικονομική κρίση, η υγειονομική κρίση του Covid-19 λειτούργησε ως το έναυσμα για την αναγκαστική προσαρμογή της τηλεργασίας για τις περισσότερες επιχειρήσεις και οργανισμούς.

Γύρω από το ευρύτερο θέμα, λόγω αυτής της απότομης αλλαγής του τρόπου εργασίας με σημαντικές διαφοροποιήσεις για τον τηλεεργαζόμενο, καθώς πλέον έχει οικονομικό κέρδος από τις μετακινήσεις του, προσαρμόζει το χρόνο του ευέλικτα εναρμονίζοντας την επαγγελματική του ζωή με την προσωπική, αυξάνοντας το αίσθημα της ικανοποίησης του. Ενδεικτικά, για τις επιχειρήσεις η τηλεργασία αποτέλεσε συμφέρουσα μορφή απασχόλησης, διότι μείωσαν τα λειτουργικά τους έξοδα, καθώς επίσης μπόρεσαν να προσελκύσουν μεγαλύτερο εύρος εργατικού δυναμικού, χωρίς να αποτελεί πρόβλημα η γεωγραφική απόσταση της κάθε επιχείρησης, ενώ σε αρκετές περιπτώσεις σημειώθηκε και βελτίωση της παραγωγικότητας. Για την κοινωνία η τηλεργασία μείωσε τους περιβαλλοντικούς ρύπους καθώς επίσης προσέφερε θέσεις εργασίας στα άτομα με ειδικές ανάγκες και στις μητέρες με οικογενειακές υποχρεώσεις.

Γίνεται αντιληπτό, όσο αφορά τα ζητήματα που προέκυψαν σχετικά με τον βαθμό εκπαίδευσης των υπαλλήλων, τον τεχνολογικό εξοπλισμό που τους παρέιχαν, το θεσμικό πλαίσιο, καθώς επίσης και τα ζητήματα που άπτονται της προστασίας της υγείας και ασφάλειας του τηλεεργαζόμενου, τηλετοιμότητας και αμοιβής για αυτήν, την προστασίας των προσωπικών δεδομένων των τηλεεργαζόμενων, ίσης μεταχείρισης του τηλεεργαζόμενου από τον εργοδότη, καθώς και την τήρηση ωραρίου εργασίας, ότι υπάρχει περιθώριο για σημαντικές βελτιώσεις μελλοντικά.

Εν κατακλείδι, η τηλεργασία κυριάρχησε και αναδείχτηκε από όλους μας τα δυο χρόνια της πανδημίας. Η τελευταία εκτίμηση είναι ότι η **«τηλεργασία ήρθε για να μείνει»**, και μετά την λήξη της πανδημίας η τηλεργασία προβλέπεται να υιοθετηθεί κατά κόρον από τις περισσότερες επιχειρήσεις. Ως εκ τούτου, οι νέες γενιές οι οποίες θα αποτελούν την πλειοψηφία του εργατικού δυναμικού στο μέλλον, καθώς θα αναζητούν ένα πιο ευέλικτο εργασιακό περιβάλλον κάνοντας τους πιο παραγωγικούς και ικανοποιούμενους. Μέσα από την υφιστάμενη βιβλιογραφία σχετικά με αυτήν την νέα ευέλικτη μορφή εξ αποστάσεως απασχόλησης, που είναι συνυφασμένη με την εποχή της πανδημίας, προτείνεται οι επιχειρήσεις με την βοήθεια της ψηφιοποίησης, να εντατικοποιήσουν το εκσυγχρονισμό τους και να επανασχεδιάσουν την λειτουργία τους με νέα μοντέλα οργάνωσης, καθώς καθίστανται αναγκαίο για να μπορέσουν να την υιοθετήσουν. Εντούτοις, η παρούσα διατριβή, θα μπορούσε να αποτελέσει πρόδρομο για την ανάπτυξη σχετικής μελέτης για αυτό το νέο μοντέλο εξ αποστάσεως εργασίας, το οποίο αναδείχθηκε εν καιρό πανδημίας και έλαβε θετικής αποδοχής, τόσο από τους εργαζομένους όσο και από τους εργοδότες. Τέλος, προσδοκάμε οι ηγέτες να υιοθετήσουν νέες πολιτικές εντός των επιχειρήσεων τους, καθώς επίσης να εκσυγχρονιστεί επιπλέον το νομοθετικό πλαίσιο για την εξ αποστάσεως εργασία, έτσι ώστε στο μέλλον να **εξισορροπήσουν ταυτόχρονα τόσο η πλευρά του εργοδότη όσο και του τηλεεργαζόμενου.**

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνική Βιβλιογραφία

- Αναστασίου Θ.(2007),«Τηλεργασία: Μορφές, οφέλη, προοπτικές. Ένας πρακτικός οδηγός για χρήση της τηλεργασίας σε μια μικρομεσαία επιχείρηση», Ινστιτούτο Οπτικοακουστικών Μέσων, Αθήνα
- Βλασσόπουλος Γ. (2005), Τηλεργασία, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλας, Αθήνα.
- Ιγγλεζάκης, Ι., (2020). Η ασφάλεια δεδομένων στην τηλεργασία, Συνήγορος τ. 139/2020, σελ. 61-63.
- Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος-Ινστιτούτο εργασίας (2020). Τηλεργασία – Συνοπτική παρουσίαση θεσμικού πλαισίου και νέων ρυθμίσεων. ΙΝΕ – ΓΣΕΕ.
- Καμινιώτη, Ο.(2020). ΕΤΗΣΙΑ ΕΚΘΕΣΗ ΕΙΕΑΔ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ 2020, COVID-19: ‘Επιπτώσεις στην οικονομία, στην αγορά εργασίας και στην κοινωνία’ σελ.36-37 (<https://www.eiead.gr/>)
- Παπαδημητρίου Κώστας. Κοντιάδης Ξενοφών, Δ., Στεφανίδης Δημήτρης, Γεωργακοπούλου Βασιλική (2018). Νέες τεχνολογίες στις τράπεζες και επιπτώσεις στην απασχόληση. Ινστιτούτο Εργασίας ΟΤΟΕ. Αθήνα.
- Κυριακούλιας, Π. (2020). Η τηλεργασία στην Ελλάδα πριν και μετά την πανδημία Covid19. Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού. https://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD_THEMATIC__ISSUE_TELEWORK_FINAL.pdf
- Λεβέντη Γ. & Παπαδημητρίου Κ. Δ.. (2011). Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις « Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας». Μ. Πετίνη & Σια Ε.Ε.
- Ληξουργιώτης Ι. (1998), «Νέες τεχνολογίες, ευέλικτες μορφές απασχόλησης και τηλεργασία», Δελτίο Εταιρειών Επιχειρήσεων, τεύχος 3/1998, σελ.258-262
- Λυμπεράκη Α.& Μουρίκη Α. (1996). Η αθόρυβη επανάσταση: νέες μορφές οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας. Αθήνα.

- Μήλιου Αμαλία Ν. και Πομπόρτσης Ανδρέας Σ.. (2004). Υπηρεσίες Προστιθέμενης Αξίας στο Διαδίκτυο. Εκδόσεις Τζιόλα.
- Ντούτσης Ν. (1998), «Το φαινόμενο της τηλεργασίας», Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων», τεύχος 22, Έκδοση Ειδική Εκδοτική Α.Ε.Ε.Β.Ε., Αθήνα, σελ. 72-85
- Παναγιωτακόπουλος Χ. ,Πιερρακέας Χ , Πιντέλας Π., Το εκπαιδευτικό λογισμικό και η αξιολόγησή του, Μεταίχμιο 2003
- Παναγοπούλου-Κουτνατζή, Φ., (2020). «Η προστασία προσωπικών δεδομένων σε περίοδο πανδημίας», σελ. 17-20 .
- Υπουργείο Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας, 2004: Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας. (2003). Εκπόνηση μελέτης για την προώθηση και εφαρμογή της τηλεργασίας στην Ελλάδα. Αθήνα σελ. 26-28 .
- Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας (2004): Αντικείμενο και πεδίο εφαρμογής των διατάξεων περί απόσπασης εργαζομένων, σελ 66-67
- Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας (2003). Εκπόνηση μελέτης για την προώθηση και εφαρμογή της τηλεργασίας στην Ελλάδα. Αθήνα.

Νομοθεσία

- Νόμος υπ' αριθ. 4763/2020. ΦΕΚ Α' 55/11-03-2020 73/11.03.2020 «Κατεπείγοντα μέτρα αντιμετώπισης των αρνητικών συνεπειών της εμφάνισης του κορωνοϊού COVID-19 και της ανάγκης περιορισμού της διάδοσής του».
- Η ισχύς της από 11-3-2020 ΠΝΠ (ΦΕΚ Α' 55/11- 03-2020) με την οποία είχε δοθεί στον εργοδότη η δυνατότητα να καθορίζει με απόφασή του την άσκηση καθηκόντων με τη μορφή εξ' αποστάσεως εργασίας έχει παραταθεί με Κ.Υ.Α. έως τις 31.05.2021.
- Εγκύκλιος Υπουργείου Εργασίας (οικ. 12339/404), «Έκτακτα και προσωρινά μέτρα στην αγορά εργασίας για την αντιμετώπιση και τον περιορισμό της διάδοσης του κορωνοϊού COVID-19» .
- «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».

- Η ισχύς της από 11-3-2020 ΠΝΠ (ΦΕΚ Α' 55/11-03-2020) με την οποία είχε δοθεί στον εργοδότη η δυνατότητα να καθορίζει με απόφασή του την άσκηση καθηκόντων με τη μορφή εξ' αποστάσεως εργασίας έχει παραταθεί με Κ.Υ.Α. & Ως κατεπείγον μέτρο για την αποτροπή εξάπλωσης του κορωνοϊού για πρώτη φορά υπήρξε έστω και σε μορφή ΠΝΠ πρόβλεψη για εξ' αποστάσεως εργασία στο δημόσιο.
- Εγκύκλιος Υπουργείου Εργασίας (οικ. 12339/404), «Έκτακτα και προσωρινά μέτρα στην αγορά εργασίας για την αντιμετώπιση και τον περιορισμό της διάδοσης του κορωνοϊού COVID-19», διαθέσιμο σε: <https://gsee.gr/?p=36798>
- ΚΥΑ 12998/232/23-3-2020, «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».
- Απόφαση Υπ' αρ. 1/2017 απόφαση της **Ολομέλειας του Αρείου Πάγου**, Αρχή Διασφάλισης Απορρήτου, Προστασία προσωπικών δεδομένων, Ατομικά δικαιώματα.

Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία

- Allen, T. D., Golden, T. D. and Shockley, K. M. (2015) How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings, *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), pp. 40–68.
- AntónioJ. RobaloSantos . (2020). Telework Online training series International and EU Labour Standards. International Labour Organization.
- Büssing, A. (1998) ‘Teleworking and Quality of Life’, in *TELEWORKING: INTERNATIONAL PERSPECTIVES*. Routledge, pp. 164–186.
- Cedefop (2019). 2018 European skills index. Luxembourg: Publications Office. Cedefop reference series, p.111. <https://data.europa.eu/doi/10.2801/564143>
- Collins M. (2005) The not so simple Case for Teleworking: A study at Loyd’s of London New Technology Work and Employment, p.115-132
- Ellison N. (2004), *Telework and social change*, Westport, Praeger.
- Harpaz, I. (2002) ‘Advantages and disadvantages of telecommuting for the individual, organization and society’, p. 74–80.
- Hlobil, H., Staal, J. B., Twisk, J., Köke, A., Ariëns, G., Smid, T., and Van Mechelen, W.(2005). The effects of a graded activity intervention for low back pain in occupationalhealth on sick leave, functional status and pain: 12-month results of a randomized controlled trial. *Journal of occupational rehabilitation*, p.569-580.
- Hodson N., Gray M., Gordon G. (1993), *Teleworking: Explained*, John Wiley & Sons, UK - USA - Canada – Asia.
- International Labour Organization (2020). *Teleworking during the Covid-19 pandemic and beyond, A Practical Guide*, International Labour Organization, First published year 2020
- Isnatun S, Riyanto S.,2020, The Effect of Job Satisfaction and Work-life Balance on Employee Turnover Intention in Real Estate Industry, p.45-68

- Jackson, P. J. and Wielen, J. M. Van Der (1998) ‘Conclusion: new networks and agendas’,in TELEWORKING: INTERNATIONAL PERSPECTIVES-From Telecommuting to the Virtual Organisation. London & New York: Routledge, p.337–341.
- Jaschinski, W., Heuer, H., and Kylian, H. (1998). Preferred position of visual displays relative to the eyes: a field study of visual strain and individual differences. Ergonomics, p.1034-1049.
- Karunarathne, P. (2021). A SWOT Analysis of Remote Working Based on Review of Literature. International Journal of Business, Technology and Organizational Behavior p.253–262. doi: <https://doi.org/10.52218/ijbtob.v1i4.102>)
- Lin, Y. T., Lin, P. H., Hwang, S. L., Jeng, S. C., and Liao, C. C. (2008). Effects of anti-glare surface treatment, ambient illumination and bending curvature on legibility and visual fatigue of electronic papers. Displays, p. 25-32. .
- Maurizio Curtarelli, Lorenzo Munar (EU-OSHA).Regulating telework in a post-Covid-19 Europe, Luxembourg(2021)
- Morgan E.R. (2004), Teleworking: An Assessment of the Benefits and Challenges, European Business Review, 16 (4), pp. 344-357.
- Nilles, J. Telecommunications and Organizational Decentralization. IEEE Trans. Commun. 1975, p.1142–1147.
- Pouliakas K. 2020, Working at Home in Greece: Unexplored Potential at Times of Social Distancing?, IZA Discussion Papers 13408, Institute of Labor Economics (IZA).
- Pyoria, P. (2011). Managing telework: risks, fears and rules. Management Research Review, p.34 www.emeraldinsight.com/2040-8269.htm
- Raiborn, C. and Butler, J. B. (2009) ‘A new look at telecommuting and teleworking’, Journal of Corporate Accounting & Finance, p.31–39.
- Reynolds, G. (2011). Ethics in information technology. Nelson Education.
- Richardson, T., Stafford-Fraser, Q., Wood, K., Hopper, A., (1998). ‘‘Virtual Network Computing’’, IEEE Internet Computing, Volume 2, Number 1, January/February 1998, p.33-38, διαθέσιμο σε: https://www.researchgate.net/publication/3419151_Virtual_Network_Computing [Ημερομηνία](https://www.researchgate.net/publication/3419151_Virtual_Network_Computing) (τελευταία πρόσβαση: 8.9.2022)

- Saito, S., Miyao, M., Kondo, T., Sakakibara, H., and Toyoshima, H. (1997). Ergonomic evaluation of working posture of VDT operation using personal computer with flat panel display. *Industrial health*, p. 264-270.
- Shafizadeh K., Niemeler D. Et al (1998), “The Costs and Benefits of Telecommuting: An Evaluation of Macro-scale Literature”, California PATH Program, Institute of Transportation Studies, University of California, Berkeley.
- Sotoyama, M., Jonai, H., Takeuchi, Y., Villanueva, M. B. G., and SAITO, S. (1996). Adjustments of posture and viewing parameters of the eye to changes in the screenheight of the visual display terminal. *Ergonomics*, p. 933-945.
- Sostero M, S Milasi, J Hurley, E Fernandez-Macias and M Bisello (2020), “Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?” JRC (2020) Working Papers Series on Labour, Education and Technology, European Commission.
- Sullivan, C. (2003) ‘What’s in a name? Definitions and conceptualisations of teleworking and homeworking’, *New Technology, Work and Employment*, p. 158–165.
- Tremblay, D. G. and Thomsin, L. (2012) ‘Telework and mobile working: Analysis of its benefits and drawbacks’, *International Journal of Work Innovation*, p.100–113.
- Witney G., Blackwell C.W. et al 2002, Telecommuting in 21st Century: Benefits, Issues and Leadership Model Which will work, *The Journal of Leadership Studies*, p.75-86

Διαδικτυακές Πηγές

- **Άρθρο: Καλύτερες Εταιρείες** ,<https://www.fortunegreece.com/article/i-eteries-pou-sas-proslamvanoun-opos-ke-opou-ki-an-iste/> [ημερ.πρόσβασης:20-04-22]
- **Δημήτρης Μαλλάς Άρθρο: Στην τηλεργασία στρέφονται οι ελληνικές επιχειρήσεις - CNN Greece (2020)**
<https://www.cnn.gr/oikonomia/epixeiriseis/story/210768/koronoios-stin-tilergasia-strefontai-oi-ellinikes-epixeiriseis>[ημερ.πρόσβασης:30-05-22]
- **Άρθρο: Έρευνα με Αυξητική τάση προϊόντων** E.Σ.Η.Ε./Google LLC/Convert Group AE/The Best Company AE [ημερ.πρόσβασης:18-05-22]

- **Άρθρο: Flexjobs,2022** <https://www.flexjobs.com/remote-jobs> ,
[ημερ.πρόσβασης:15-03-2023]
- **Άρθρο:CNN: Best Companies intheWorld2011(Telecommuting),**
<http://money.cnn.com/magazines/fortune/bestcompanies/2011/benefits/telecommuting.html> [ημερ.πρόσβασης:25-05-22]
- **ΆρθροIOBE(2018):**http://iobe.gr/docs/research/RES_05_F_04072018a_PRE_G_R.pdf , [ημερ.πρόσβασης:20-05-22]
- **Άρθρο: Telework and its effects in Europe, *Telework in the 21st Century*Lutz Gschwind and Oscar Vargas,**
https://econpapers.repec.org/bookchap/elgeechap/19099_5f1.htm
[ημερ.πρόσβασης:12-06-22]
- **Σπινέλλη, Διομ., Άρθρο: “Η απότομη ενηλικίωση της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης”,** Εφημερίδα Καθημερινή,(2020),<https://www.kathimerini.gr/opinion/1075471/i-apotomi-enilikiosi-tis-ilektronikis-diakyvernisis/> [ημερ.πρόσβασης:6-07-22]
- **Καλαντζή Χ., Ηλιόπουλος Γ.,2020, Άρθρο: «ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ - ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΚΑΙ ΝΟΜΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ»,**
<https://apostolidislawfirm.gr/el/publications-el/107-tilergasia-dikaiomata-kai-nomiki-prostasia.html> , [ημερ.πρόσβασης:25-07-22]
- **Σταύρος Κουμεντάκης Άρθρο: «Τηλεργασία: Το Χθες. Το Σήμερα. Το Αύριο. Οι ανατροπές»,** δημοσιεύτηκε στην Εφημερίδα ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ, στις 31/5/2020, [ημερ.πρόσβασης:30-07-22]
<https://koumentakislaw.gr/arthra/thlergasia-xthes-shmera-avrio-oi-anatropes/>
- **RMS Συμβουλευτική (2020),ΟΔΗΓΙΑ ΓΙΑ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ΑΠΟ ΤΟ ΣΠΙΤΙ ΛΟΓΩ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ,** <https://rmsgreece.com/odigia-gia-tilergasia-apo-to-spiti-logo-pandimias/> , [ημερ.πρόσβασης:10-08-22]

- **Λουζίνας Νωντας(2022) Άρθρο: «Πώς σχετίζεται η τηλεργασία με τα τροχαία ατυχήματα;»**, <https://www.iaveris.gr/safety-first/240-pos-sxetizetai-tilergasia-me-troxaia>, [ημερ.πρόσβασης:23-08-22]
- **Ευρωπαϊκή Συμφωνία Πλαίσιο για την Τηλεργασία (ΕΣΠΤ) - Framework Agreement on Telework, (2002)**, διαθέσιμο σε:
https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf
[ημερ.πρόσβασης:12-06-2022]
- **Άρθρο: Μελέτες δείχνουν κίνδυνο θανάτου από καθιστική ζωή όμοιο μ' αυτού από παχυσαρκία και κάπνισμα, 05/09/2022**,
https://www.huffingtonpost.gr/entry/meletes-deichnoen-kindeno-thanatoe-apo-kathistike-zoe-omoio-m-aetoe-apo-pachesarkia-kai-kapnisma_gr_6315ae5ae4b0eac9f4ce2edd [ημερ.πρόσβασης:18-06-2022]
- **Άρθρο: Αυξάνει τον κίνδυνο θανάτου από κορονοϊό η παχυσαρκία - Βρετανική έρευνα, (25/07/2020)** ,<https://www.skai.gr/news/ygeia/ayksanei-ton-kindyno-thanatou-apo-koronoio-i-paxysarkia-vretaniki-ereyna>
[ημερ.πρόσβασης:20-06-2022]
- **Άρθρο:** <https://www.aftodioikisi.gr/ergasiaka-asfalistika/ergasiaka-ypallilwn-ota-tilergasia-poia-epaggelmata-eynooun-tin-ergasia-apo-ton-kanape/>[ημερ.πρόσβασης:13-07-2022]
- **Άρθρο:** <https://www.ydrogios.gr/web/tilergasia-kai-ygeia/>[ημερ.πρόσβασης:17-08-2022]
- **Άρθρο:** <https://www.hygeia.gr/10-tropoi-gia-anakoyfisi-ton-koyrasmenon-mation-apo-chrisi-ypologisti/>, [ημερ.πρόσβασης:10-07-2022]
- **Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας ετών 2006&2007**, διαθέσιμο σε: <https://www.taxheaven.gr/circulars/9395/e-g-s-s-e-2006-2007>
[ημερ.πρόσβασης:20-08-2022]
- **E.Σ.Η.Ε./Google LLC/Convert Group AE/The Best Company AE**
[ημερ.πρόσβασης:12-06-2022]

- **(ΥΠΕΚΥ,2021)** (<https://ypergasias.gov.gr/to-ypsos-tis-apozimiosis-gia-exoplismo-kai-tilepikoinonies-pou-tha-katavalloun-oi-ergodotes-stous-tilergazomenous/>)[ημερ.πρόσβασης:12-06-2022]
- **(ΥΠΕΚΥ,2021)**(<https://ypergasias.gov.gr/to-ypsos-tis-apozimiosis-gia-exoplismo-kai-tilepikoinonies-pou-tha-katavalloun-oi-ergodotes-stous-tilergazomenous/> [ημερ.πρόσβασης:19-06-2022]
- **ΣΕΠΕ-ΟΑΕΔ-ΕΦΚΑ**, Ειδικό Ετήσιο Τεύχος Αποτελεσμάτων της ηλεκτρονικής καταγραφής συνόλου των επιχειρήσεων και των εργαζομένων μισθωτών με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, <https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2022/02/ΕΙΔΙΚΟ-ΤΕΥΧΟΣ-2021-ΕΡΓΑΝΗ.pdf> [ημερ.πρόσβασης:20-06-2022]
- **Άρθρο: Οικονομικός Ταχυδρόμος :**
<https://www.ot.gr/tag/ergani/>[ημερ.πρόσβασης:23-07-2022]
- **ΟΚΕ (2020)**, Τηλεργασία: Προβλήματα και προοπτικές, Γνώμη Πρωτοβουλίας (Ιούλιος2020),http://www.oke.gr/sites/default/files/keimeno_gnomis_shetika_me_tin_tilergasia.pdf, [ημερ.πρόσβασης:30-08-2022]
- **ΣΕΒ (2018)**, «Ποσοτική έρευνα σε βιομηχανικές επιχειρήσεις επί θεμάτων ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού», Ιούλιος – Οκτώβριος 2018
https://www.sev.org.gr/Uploads/Documents/52350/ST%20Presentation_%CE%A7%CE%99_final_v, [ημερ.πρόσβασης:05-09-2022]
- **ΣΕΒ (2019)**, Special Report, “Τηλεργασία: ευκαιρία για πιο παραγωγικές επιχειρήσεις και καλύτερη ζωή για τους εργαζομένους»,
[https://www.sev.org.gr/Uploads/Documents/52083/SR TELEWORK_final.pd](https://www.sev.org.gr/Uploads/Documents/52083/SR_TELEWORK_final.pd), [ημερ.πρόσβασης:05-09-2022]
- **ΣΕΒ Τηλεργασία: Q&A και Οδηγός Εφαρμογής** Υπουργείο Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας (2003), Μελέτη για την προώθηση και εφαρμογή της τηλεργασίας στην Ελλάδα, <https://www.sev.org.gr/newsletter-17-03-20/>, [ημερ.πρόσβασης:10-09-2022]
- **ΣΕΒ (2020)**, “Η τηλεργασία μετά τον Covid-19: Μύθοι και πραγματικότητα - Άρθρο κ.Απόστολου Αγναντόπουλου, Policy Analyst Τομέα Απασχόλησης και

Αγοράς Εργασίας ΣΕΒ, στο Insider.gr, 8/7/2020. <https://www.sev.org.gr/grafeio-typou/arthrografia-synentefxeis-se-mme/i-tilergasia-meta-ton-covid-19-mythoi-kai-pragmatikotita/>, [ημερ.πρόσβασης:11-09-2022]

- **Έρευνα DAPHNE AHRENDT ET AL, (2019)** Εργασιακή ικανοποίηση «Living, working and COVID-19», <http://eurofound.link/ef2005>, [ημερ.πρόσβασης:18-09-2022]
- **Έρευνα Living, working and COVID-19 First findings. (2020, April), (Eurofound)**, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20058en.pdf, [ημερ.πρόσβασης:19-09-2022]
- **Έρευνα του Π.Α.Δ.Α με τίτλο:(Απρίλιος 2021), (Γλαμπεδάκης Μ.)**, «Τηλεργασία και Τηλεκπαίδευση στην Ελλάδα λόγω της COVID-19» http://users.uniwa.gr/mglamb/Research-Studies/Telework_Tele-education_full.pdf, [ημερ.πρόσβασης:20-09-2022]
- **PfB (Ιουνίου 2020-Ιουλίου 2020) με θέμα:** «Μετά την Πανδημία(2020): Νέα Εποχή, Νέο Μοντέλο Εργασίας», <https://pfb-group.com/>, [ημερ.πρόσβασης:23-09-2022]
- **Έρευνα της Εταιρείας KPMG με τίτλο:** «Βαρόμετρο για τις συνθήκες εργασίας την εποχή του Covid-19,2020-2021»:
 - https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/gr/pdf/2020/05/Covid-19_Employment_Conditions_Barometer-2nd_Wave_Report_Results.pdf,
 - <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/gr/pdf/2020/07/covid-19-employment-conditions- barometer-3rd-wave-report.pdf>,
 - <https://home.kpmg/gr/el/home/insights/2021/04/covid-19-barometer-synthikes-ergasias-tetartos-kyklos-apotelesmata.html>,
 - <https://home.kpmg/gr/el/home/insights/2020/04/covid-19-employment-conditions-barometer-phase-one-report.html>, [ημερ.πρόσβασης:25-09-2022]
- **Έρευνα Dodi Wirawan Irawanto et al, (2021) με τίτλο:** «Work from Home: Measuring Satisfaction between Work–Life Balance and Work Stress during the COVID-19 Pandemic in Indonesia», *Economies* 2021, 9(3),96; <https://doi.org/10.3390/economies9030096>, [ημερ.πρόσβασης:23-09-2022]
- **Έρευνα της εταιρείας Adecco (2021) με τίτλο:** «Η απασχολησιμότητα στην Ελλάδα το 2021», <https://www.adecco.gr/employability-2021/#contact1>, [ημερ.πρόσβασης:22-09-2022]

- **Έρευνα της εταιρείας Focus Bari (2022) με τίτλο:** «Απομακρυσμένη εργασία μετά την πανδημία»,https://focusbari.gr/wp-content/uploads/2022/02/Remote-working_ENG.pdf, [ημερ.πρόσβασης:24-09-2022]
- **Έρευνα Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών(2021) για την τηλεργασία με τίτλο:** Η Τηλεργασία ήρθε για να μείνει,
https://www.dept.aueb.gr/sites/default/files/hrmlab/attachments/report_digital_covid_public_2021.pdf, [ημερ.πρόσβασης:28-09-2022]
- **Έρευνα της ELTRUN του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών(2021) με τίτλο:** «Υψηλές οι Προοπτικές του Ηλεκτρονικού Εμπορίου: Εξαμηνιαία Έρευνα ΣΕΛΠΕ/ELTRUN» <https://eltrun.org>, [ημερ.πρόσβασης:26-09-2022]
- **Έρευνα Pulse (2020)** <https://www.eea.gr/arhra-eea/megali-erevna-tou-e-e-a-ke-tis-pulse-r-c-gia-tis-katanalotikes-sinithies-ton-politon-en-meso-tis-pandimias-ke-to-rolo-tou-ilektronikou-emporiou/>,[ημερ.πρόσβασης:28-09-2022]
- **Έρευνα Online αγορές όλο και πιο δημοφιλείς**
<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20220202-1?etrans=el>,[ημερ.πρόσβασης:20-07-2022]
- **Έρευνα Focus Bari E-commerce στην «μετά covid» εποχή.**
https://focusbari.gr/wp-content/uploads/2021/09/INFOCOM_E-BUSINESS_DIGITAL_MARKETING_2021.pdf, [ημερ.πρόσβασης:21-07-2022]
- **Έρευνα ηλεκτρονικού εμπορίου** (2017) Β-С στην Ελλάδα: Η συμπεριφορά των online καταναλωτών. ELTRUN. Εργαστήριο Ηλεκτρονικού Επιχειρείν και Εμπορίου. Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών. Δουκίδης, Γ., Φραιδάκη, Κ., (2017), [ημερ.πρόσβασης:22-07-2022]
- **Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) 2006-2007.** Προσάρτημα Β, <https://www.gsee.gr/wp-content/uploads/2014/06/egsse2006-2007.pdf/>,[ημερ.πρόσβασης:08-06-2022]
- **INE-ΓΣΣΕΕ: (2020),** Τηλεργασία: Μορφές, οργάνωση, εργασιακά δικαιώματα, κίνδυνοι και οφέλη,
Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων,<https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2020/04/tilergasia.pdf>,
/, [ημερ.πρόσβασης:10-06-2022]

- **Μόρφη Φιλώ.(2020) Άρθρο:** Τηλεργασία: Είναι το μέλλον που θέλουμε ή που φοβόμαστε; [https://www.maxmag.gr/afieromata/tilergasia/\[ημερ.πρόσβασης:10-05-2022\]](https://www.maxmag.gr/afieromata/tilergasia/[ημερ.πρόσβασης:10-05-2022])

- **Κουβίνη Χριστίνα(2020) Άρθρο:** «Δικαίωμα στην αποσύνδεση», Εφημερίδα των Συντακτών https://www.efsyn.gr/kosmos/eyropi/264797_dikaioma-stin-aposyndesi, [ημερ.πρόσβασης:17-05-2022]

- **Eurofound (2020),** Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age, Translated in Greek by INE/GSEE, Athens. https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2021/04/Telework-and-ICT-based-mobile-work-6_4_2021.pdf, [ημερ.πρόσβασης:03-03-2023]

- **Eurofound. (2020),** Working during Covid-19. <https://www.eurofound.europa.eu/el/data/covid19/working-teleworking>, [ημερ.πρόσβασης:08-07-2022]

- **Euronews. (2020),** Ελλάδα: Η πανδημία εκτόξευσε το ηλεκτρονικό εμπόριο. <https://gr.euronews.com/2020/06/02/ellada-i-pandimiaektouxese-to-ilektroniko-emporio>, [ημερ.πρόσβασης:17-07-2022]

- **Eurofound (2019),** “Right to disconnect”, <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/right-to-disconnect>, /, [ημερ.πρόσβασης:10-07-2022]

- **Eurofound (2010),** “Telework in the European Union”, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/telework-in-the-european-union>, /, [ημερ.πρόσβασης:9-08-2022]

- **Eurofound (2020),** Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age. New forms of employment series. Luxembourg: Publications Office of the European Union. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19032en.pdf, [ημερ.πρόσβασης:30-06-2022]

- **Eurostat (2020),** ‘How usual is it to work from home, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200424-1>, [ημερ.πρόσβασης:27-06-2022]

- **Joint Research Centre (2020)**, “Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to”
https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf, [ημερ.πρόσβασης:20-06-2022]
- **ILO(2015)**, Workers’ Symposium on Decent Work in Global Supply Chains, Geneva, , [ημερ.πρόσβασης:10-03-2023]
- **ILO (2019)**, “Telework in the 21st century: An evolutionary perspective”, The ILO Future of Work series Edward Elgar Publishing,
<https://www.elgaronline.com/view/edcoll/9781789903744/9781789903744.xml>, [ημερ.πρόσβασης:12-08-2022]
- **ILO (2020a)**:. Covid-19 and the world of work. Second Edition.
https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/WCMS_740877/lang--en/index.htm, [ημερ.πρόσβασης:10-08-2022]
- **ILO (2020b)**, ‘Working from home: estimating the worldwide potential’,
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/-travail/documents/briefingnote/wcms_743447.pdf, [ημερ.πρόσβασης:11-08-2022]
- **ΚΕΠΕΑ(2020)** Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος, <https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=1849>, [ημερ.πρόσβασης:22-08-2022]
- **OECD (2020)**, <https://read.oecdilibrary.org/economics/how-s-life-2020>
«Πανδημία, Lockdown και Κάπνισμα-Συνήθειες και Κοινωνικές Τάσεις»
<https://www.marc.gr/research>, [ημερ.πρόσβασης:24-08-2022]
- **Goldman Sachs Άρθρο: Η τηλεργασία οδηγεί σε αύξηση της παραγωγικότητας**,
https://economytoday.sigmalive.com/oikonomia/kosmos/39015_goldman-sachs-i-tilergasia-odigei-se-ayxisi-tis-paragogikotitas [ημερ.πρόσβασης:15-11-2022]
- **Άρθρο: Η τηλεργασία αυξάνει την παραγωγικότητα στις επιχειρήσεις - Μελέτη της PwC** <https://banks.com.gr/erevna-giati-tilergasia-afksanei-tin-paragogikotita/>, [ημερ.πρόσβασης:20-11-2022]

- **Άρθρο ΣΕΒ(2022): Έρευνα ΣΕΒ: Πάνω από το 70% των επιχειρήσεων εφαρμόζει <https://www.businessdaily.gr/oikonomia/74234-seb-pano-apo-70-ton-epiheiriseon-efarmozovn-tilergasia>, [ημερ.πρόσβασης:28-11-2022]**

