



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ:

**«Master in Business Administration (MBA)»
Ψηφιακό Επιχειρείν**

Διπλωματική Εργασία Νόπης Δ. Παπαδοπούλου (ΑΜ: mba19031)

«Το καθεστώς της Τηλεργασίας πριν και μετά την πανδημία Covid-19»

Επιβλέπων Καθηγητής: Ιωάννης Ψαρομήλιγκος

Αθήνα, Δεκέμβριος 2023



**UNIVERSITY OF WEST ATTICA
SCHOOL OF ADMINISTRATIVE, ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
DEPARTMENT OF BUSSINESS ADMINISTRATION**

POSTGRADUATE STUDY PROGRAM:

**«Master in Business Administration (MBA)»
Digital Business**

Diploma Thesis of Nopi D. Papadopoulou (mba19031)

“The status of Teleworking before and after the Covid-19 pandemic”

Professor Supervisor: Ioannis Psaromiligkos

Athens, December 2023



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ:

«Master in Business Administration (MBA)»
Ψηφιακό Επιχειρείν

Διπλωματική Εργασία Νότης Δ. Παπαδοπούλου (ΑΜ: mba19031)

«Το καθεστώς της Τηλεργασίας πριν και μετά την πανδημία Covid-19»

Μέλη Εξεταστικής Επιτροπής συμπεριλαμβανομένου και του Εισηγητή

Η μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία εξετάστηκε επιτυχώς από την κάτωθι Εξεταστική Επιτροπή:

Α/α	ΟΝΟΜΑ ΕΠΩΝΥΜΟ	ΒΑΘΜΙΔΑ/ΙΔΙΟΤΗΤΑ	ΨΗΦΙΑΚΗ ΥΠΟΓΡΑΦΗ
1	Ιωάννης Ψαρομήλιγκος	Καθηγητής ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ	
2	Χρήστος Κυτάγιας	Αν. Καθηγητής ΣΥΝΕΠΙΒΛΕΠΩΝ	
3	Ιωάννης Σαλμόν	Αν. Καθηγητής ΣΥΝΕΠΙΒΛΕΠΩΝ	

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	6
ΠΡΟΛΟΓΟΣ	7
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	8
ABSTRACT	10
Κεφάλαιο 1 ^ο : Γενικά Στοιχεία	12
1.1. Ορισμός Τηλεργασίας	12
1.2. Μορφές Τηλεργασίας	14
1.3. Χρήση Τεχνολογιών	15
1.4. Πεδίο εφαρμογής της τηλεργασίας	15
1.5. Διαφοροποιήσεις κατά την εφαρμογή της τηλεργασίας	18
1.5.1. Διαφοροποιήσεις ανά κλάδο	18
1.5.2. Διαφοροποιήσεις ανά επάγγελμα και τομέα	18
1.5.3. Διαφοροποιήσεις ενδο-κλαδικές και ενδο-επαγγελματικές	19
1.5.4. Διαφοροποιήσεις με βάση το μέγεθος των επιχειρήσεων	20
1.5.5. Διαφοροποιήσεις με βάση το είδος απασχόλησης	21
1.5.6. Διαφοροποιήσεις βάσει ψηφιακών δεξιοτήτων	21
Κεφάλαιο 2 ^ο : Ιστορική αναφορά και εξέλιξη έως το ξέσπασμα του COVID	23
2.1. Ιστορική αναφορά	23
2.2. Εξέλιξη της τηλεργασίας στην πορεία του χρόνου	24
Κεφάλαιο 3 ^ο : Η Τηλεργασία από το ξέσπασμα της πανδημίας και μετά	25
3.1. Κατηγοριοποίηση επαγγελματιών και ανισότητες	26
3.2. Οδηγός για την τηλεργασία από τον ILO	29
3.2.1. Οι ευθύνες - υποχρεώσεις των εργοδοτών	30
3.2.2. Οι ευθύνες - υποχρεώσεις των εργαζομένων	31
3.3. Η Τηλεργασία στα Θεσμικά Όργανα της ΕΕ	32
3.3.1. Επίπεδο Ετοιμότητας	35
3.3.2. Ψηφιοποίηση διοικητικών διαδικασιών	36
3.3.3. Έρευνες ανατροφοδότησης και ικανοποίησης προσωπικού	37
3.3.4. Διεύρυνση της τηλεργασίας μετά την πανδημία	38
3.3.5. Αντίκτυπος της τηλεργασίας στις δαπάνες	39
3.3.6. Αντίκτυπος της τηλεργασίας στο περιβάλλον	40
3.3.7. Συμπεράσματα	40
3.4. Ρυθμιστικά πλαίσια στην ΕΕ	41

Κεφάλαιο 4 ^ο : Στοιχεία για την τηλεργασία στην Ελλάδα	45
4.1. Το νομικό πλαίσιο στην Ελλάδα	47
4.2. Γνωστοποίηση των όρων για την τηλεργασία, από τον εργοδότη	48
4.3. Εφαρμογή κανόνων προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα - Κατευθυντήριες γραμμές	49
4.4. Η τηλεργασία στον Ελληνικό δημόσιο τομέα	51
Κεφάλαιο 5 ^ο : Το δικαίωμα στην αποσύνδεση (right to disconnect)	52
Κεφάλαιο 6 ^ο : Τηλεργασία και γυναίκα	53
Κεφάλαιο 7 ^ο : Υβριδικό μοντέλο εργασίας	55
7.1. Εταιρείες εναντίον εργαζομένων για την υβριδική εργασία	56
7.2. Διαχείρισης μιας υβριδικής ομάδας – Στρατηγικές	58
7.3. Το υβριδικό μοντέλο στην Ελλάδα	59
7.3.1. Ιδιωτικός Τομέας	59
7.3.2. Δημόσιος Τομέας	61
Κεφάλαιο 8 ^ο : Οφέλη και Κίνδυνοι από την τηλεργασία	62
8.1. Οφέλη	62
8.2. Κίνδυνοι	64
Κεφάλαιο 9 ^ο : Εκτιμήσεις για το μέλλον της τηλεργασίας και της υβριδικής εργασίας.....	65
Κεφάλαιο 10 ^ο : Διακυβεύματα	68
Κεφάλαιο 11 ^ο : Συμπεράσματα	70
ΕΠΙΛΟΓΟΣ	71
ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ	74
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ – ΠΗΓΕΣ	75

ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η κάτωθι υπογεγραμμένη Νόπη Παπαδοπούλου του Δημητρίου , με αριθμό μητρώου mba19031 φοιτήτρια του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών Digital Business του Τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων της Σχολής Διοικητικών Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, δηλώνω ότι:

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

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

Η Δηλούσα

Νόπη Δ. Παπαδοπούλου



ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η παρούσα διπλωματική εργασία εκπονήθηκε στα πλαίσια της απόκτησης του μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών Master in Business Administration (κατεύθυνση «Ψηφιακό Επιχειρείν») του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής.

Πραγματοποιήθηκε υπό την επίβλεψη του καθηγητή Κ. Ιωάννη Ψαρομήλιγκου, τον οποίο ευχαριστώ ιδιαίτερα για την στήριξη, την εμπύχωση και την παρότρυνση του καθ' όλη τη διάρκεια του μεταπτυχιακού προγράμματος, αλλά και για τον ρόλο του ως επιβλέπων καθηγητής.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Οι συνθήκες και οι απαιτήσεις της σημερινής ζωής έχουν αλλάξει άρδην τον τρόπο της εργασίας, κυρίως όσον αφορά στην παροχή των υπηρεσιών. Η τηλεργασία προϋπήρχε της πανδημίας COVID-19, όμως μπήκε απότομα στη ζωή μας κατά την περίοδο της πανδημίας, ως εναλλακτικός τρόπος εργασίας, καθώς κρίθηκε επιτακτική από την παγκόσμια κοινότητα η δυνατότητα συνέχισης της εργασιακής δραστηριότητας, απομακρυσμένα.

Η περίοδος της πανδημίας μπορούμε να πούμε πως ήταν το εφαλτήριο για να περάσουμε σε μια νέα περίοδο μορφών εργασίας και εργασιακών σχέσεων. Πλέον, το συνθετικό «τηλέ» συνοδεύει πολλές έννοιες της καθημερινότητας μας.

Δεδομένου ότι ανήκω στις εργασιακές ομάδες που ξεκίνησαν άμεσα την τηλεργασία κατά την έναρξη της πανδημίας και έχοντας αποκτήσει εικόνα και προσωπική εμπειρία, είναι από τους βασικούς λόγους που αναπτύσσω το συγκεκριμένο θέμα.

Σκοπός της συγκεκριμένη μελέτης είναι η πλήρης κατανόηση της έννοιας της τηλεργασίας, των μορφών και των χαρακτηριστικών αυτής και ο βαθμός διείσδυσης στη ζωή μας, καθώς, εξ όσων φαίνεται, ήρθε για να μείνει. Θα προσπαθήσουμε δηλαδή να αναλύσουμε την έννοια της τηλεργασίας, τα οφέλη και τις πιθανές ζημίες αυτής για επιχειρήσεις και εργαζομένους, και πιθανά νομικά θέματα που προκύπτουν.

Γενικά, η εργασία εξ αποστάσεως αποτελεί μια σημαντική εξέλιξη στα εργασιακά δεδομένα. Με πλεονεκτήματα αλλά και με προκλήσεις και ευθύνες που γεννά αυτή η μορφή οργάνωσης της εργασίας.

Σε αυτό το σημείο πρέπει να επισημάνουμε ότι οι όροι «τηλεργασία» και «εργασία εξ αποστάσεως» συνήθως χρησιμοποιούνται ως συνώνυμα, περιγράφοντας την εργασία εκτός των παραδοσιακών εγκαταστάσεων μιας εταιρείας. Θα μπορούσαμε να πούμε πως η εξ αποστάσεως εργασία είναι μια έννοια πιο γενικευμένη, με κυριότερη μορφή αυτής, την τηλεργασία. Συγκεκριμένα, όπως ορίζεται από την

ελληνική νομοθεσία «Τηλεργασία είναι η εξ αποστάσεως παροχή εργασίας...»
Εφ εξής, για τις ανάγκες της παρούσας διπλωματικής εργασίας θα γίνεται αναφορά κυρίως στον όρο «τηλεργασία».

Λέξεις κλειδιά: Τηλεργασία, εργασία εξ αποστάσεως, υβριδική εργασία, εργασιακή απομόνωση, πανδημία Covid-19, χρήση τεχνολογίας, εκπαίδευση, τεχνολογίες πληροφοριών και επικοινωνιών (ΤΠΕ), Ευρωπαϊκή Ένωση, εργασιακή ρύθμιση, δεδομένα, ψηφιακός μετασχηματισμός.

ABSTRACT

The conditions and requirements of today's life have drastically changed the way of working, especially in terms of providing services. Telecommuting existed before the COVID-19 pandemic, but it suddenly entered our lives during the pandemic period, as an alternative way of working, as the ability to continue working remotely was deemed imperative by the global community.

We can tell that the period of the pandemic was the springboard to move into a new period of forms of work and labor relations. Nowadays the synthetic "tele" accompanies many concepts of our daily life.

Taking as granted that I belong to the work groups that immediately started teleworking at the beginning of the pandemic and having gained insight and personal experience, it is one of the main reasons I am developing this specific topic.

The purpose of this study is to fully understand the concept of teleworking, its forms and characteristics and the degree of penetration in our lives, as it seems, it has come to stay. In other words, we will try to analyze the concept of telecommuting, the benefits and potential losses for businesses and employees, and the emerging legal issues that arise.

In general, telecommuting is a major development in the workplace. With advantages but also with challenges and responsibilities generated by this form of work organization.

At this point we should point out that the terms "teleworking" and "remote work" are often used as synonyms, describing work outside of a company's traditional facilities. We could say that remote work is a more generalized concept, with teleworking as its main form. Specifically, as defined by Greek legislation "Teleworking is the remote

provision of work...". Henceforth, for the needs of this thesis, reference will be made mostly to the term "teleworking".

Keywords: Teleworking, remote work, hybrid work, work isolation, Covid-19 pandemic, use of technology, learning, information and communication technologies, European Union, work arrangement, data, digital transformation.

Κεφάλαιο 1^ο : Γενικά Στοιχεία

1.1. Ορισμός Τηλεργασίας



Εάν θα θέλαμε να δώσουμε ένα ορισμό στον όρο τηλεργασία, αυτός θα ήταν ότι αφορά εργασία από απόσταση, χωρίς δηλαδή τη φυσική παρουσία των εργαζομένων στο χώρο της εταιρείας στην οποία εργάζονται, κάνοντας χρήση της τεχνολογίας. Δηλαδή οι εργαζόμενοι έχουν τη δυνατότητα να παράσχουν τις υπηρεσίες τους από οποιοδήποτε σημείο θέλουν, είτε από την οικεία τους είτε από οπουδήποτε αλλού, μέσω τεχνολογιών πληροφοριών και επικοινωνιών (ΤΠΕ).

«Τηλε(ε)ργασία ή εργασία από απόσταση είναι μια νέα μορφή εργασίας κατά την οποία οι εργαζόμενοι έχουν τη δυνατότητα να εργάζονται από οπουδήποτε και οποιαδήποτε μέρα και ώρα. Με άλλα λόγια, η καθημερινή μεταφορά τους σε ένα κεντρικό τόπο δουλειάς αντικαθίστανται από τη δυνατότητα εργασίας κάνοντας χρήση των σύγχρονων μορφών τηλεπικοινωνίας. Πολλοί εργάζονται από το σπίτι τους, ενώ άλλοι, περιστασιακά αναφερόμενοι και ως νομάδες εργαζόμενοι ή επιβάτες του

διαδικτύου χρησιμοποιούν την τεχνολογία των κινητών τηλεφώνων για να εργαστούν σε καφέ ή από άλλα σημεία. Η τηλεργασία είναι ένας ευρύτερος όρος, που αναφέρεται στην υποκατάσταση των τηλεπικοινωνιών με οποιαδήποτε μορφή ταξιδιού που σχετίζεται με εργασία, εκμηδενίζοντας μ' αυτόν τον τρόπο τους περιορισμούς της απόστασης στις μετακινήσεις.»¹

Η Ευρωπαϊκή Συμφωνία «Πλαίσιο για την Τηλεργασία», ορίζει την τηλεργασία «ως μία μορφή οργάνωσης ή/και εκτέλεσης εργασίας που χρησιμοποιεί τεχνολογίες πληροφορικής βάσει μίας σύμβασης ή σχέσης εργασίας, όπου μια εργασία που θα μπορούσε να εκτελεστεί στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, εκτελείται κανονικά εκτός αυτών των εγκαταστάσεων. Τηλεργαζόμενος είναι το φυσικό πρόσωπο που προσφέρει τηλεργασία». Αυτός ο ορισμός υιοθετήθηκε από αρκετά κράτη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ), καθώς και από την Ελλάδα. Η συγκεκριμένη Συμφωνία «Πλαίσιο για την Τηλεργασία» ενσωματώθηκε στην ΕΓΣΣΕ 2006-2007.²



Σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Eurofound)³ η τηλεργασία έχει τρία χαρακτηριστικά γνωρίσματα. Αυτά είναι **η χρήση ηλεκτρονικών μέσων** (σταθερών υπολογιστών, laptop, tablet ή/και smartphone) τα οποία δίνουν τη δυνατότητα σε κάποιον να τηλεργαστεί, **η συχνότητα** με την οποία κανείς τηλεργάζεται και **η κινητικότητα** της εργασίας, δηλαδή οι διαφορετικοί χώροι όπου μπορεί κάποιος να εκτελέσει την τηλεργασία.

Σίγουρα, πρόκειται για μια «νέα μορφή απασχόλησης», δηλαδή μια διαφοροποιημένη μορφή απασχόλησης η οποία εμφανίστηκε πρόσφατα και χαρακτηρίζεται «από τη μεταβαλλόμενη φύση της όσον αφορά τα μοντέλα εργασίας, τις συμβατικές σχέσεις,

1

<https://el.wikipedia.org/wiki/%CE%A4%CE%B7%CE%BB%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%AF%CE%B1>

² <https://www.hli.gov.gr/ergasiakes-scheseis/nomothesia-ergasiakes-scheseis/loipa-themata/eidikes-morfes-apascholis/tilergasia/tilergasia/>

³ <https://www.eurofound.europa.eu/el/topic/teleworking>

τους χώρους εργασίας, τη διάρκεια και το χρονοδιάγραμμα εργασίας, την αυξημένη χρήση των ΤΠΕ ή συνδυασμό των παραπάνω».⁴

Στη χώρα μας η τηλεργασία αναγνωρίστηκε ως ειδική μορφή απασχόλησης με τον Ν.2639/1998 (άρθρο 1).

1.2. Μορφές τηλεργασίας

Οι κύριες μορφές τηλεργασίας, μπορούν να θεωρηθούν οι παρακάτω (Morgan, 2004):

- Κινητή Τηλεργασία (Mobile Telework). Ο εργαζόμενος μετακινείται συνεχώς σε διαφορετικές εγκαταστάσεις. Παράδειγμα θα μπορούσε να είναι ένας σύμβουλος πωλήσεων, όπου χρειάζεται να επισκέπτεται συνεχώς τους πελάτες του, με αποτέλεσμα να απουσιάζει από τον εργασιακό του χώρο ανά τακτά χρονικά διαστήματα.
- Τηλεργασία με έδρα το σπίτι (Home-Based telework). Ο εργαζόμενος εργάζεται από το σπίτι του και όχι από στις εγκαταστάσεις της εταιρείας.
- Τηλεκέντρα (Telecentres). Πρόκειται για περιφερειακούς συνήθως χώρους οι οποίοι παρέχουν τον κατάλληλο εξοπλισμό, υποκαθιστώντας τις κεντρικές εγκαταστάσεις της εταιρείας, και εξυπηρετούν μεμονωμένους υπαλλήλους.
- Λειτουργική Μετεγκατάσταση (Functional Relocation). Αφορά ολόκληρα τμήματα που λειτουργούν σε ξεχωριστή τοποθεσία από την εταιρεία, έχοντας πρόσβαση στα συστήματα της.

Ένας πιο γενικός διαχωρισμός στις μορφές τηλεργασίας είναι η τηλεργασία από το σπίτι και η νομαδική τηλεργασία, δηλαδή η εργασία χωρίς καθορισμένο χώρο εργασίας.

Σύμφωνα με το Διεθνή Οργανισμό Εργασίας (ILO) προκύπτουν τρεις βασικοί τύποι εργαζομένων, που ο διαχωρισμός τους βασίζεται στις παραπάνω μορφές τηλεργασίας, έχοντας ως κύριο γνώμονα τον τόπο εργασίας. Αυτοί είναι:

1. «Τηλε-εργαζόμενοι με έδρα το σπίτι (regular home-based teleworkers),

⁴ <https://www.eurofound.europa.eu/el/topic/new-forms-of-employment>

2. Τακτικά κινητοί τηλε-εργαζόμενοι (regular mobile teleworkers), οι οποίοι εργάζονται σε χώρους διαφορετικούς από τους χώρους κατοικίας τους ή του εργοδότη τους,
3. Περιστασιακά τηλε-εργαζόμενοι (occasional teleworkers), οι οποίοι κυρίως εργάζονται στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης και περιστασιακά από το σπίτι ή αλλού».⁵

1.3. Χρήση Τεχνολογιών

Για να καταστεί εφικτή η τηλεργασία είναι κατανοητό πως είναι άκρως απαραίτητη η χρήση διαφόρων τεχνολογιών για την επικοινωνία, τη συνεργασία και την οργάνωση των εργασιών. Παρακάτω γίνεται αναφορά στις πιο χαρακτηριστικές και συνάμα απαραίτητες:

1. Υλικό (Hardware) και λογισμικό (software): Αναφέρθηκε ήδη παραπάνω ότι τα ηλεκτρονικά μέσα (pc, laptop, tablet ή/και smartphone) είναι αυτά που δίνουν τη δυνατότητα σε κάποιον να τηλεργαστεί. Συμπληρωματικό και εξίσου απαραίτητο είναι το λογισμικό που χρησιμοποιείται για την επαγγελματική δραστηριότητα (όπως είναι π.χ το Microsoft office ή άλλα ειδικά λογισμικά).
2. Συνδεσιμότητα: Ζωτικής σημασίας για την τηλεργασία είναι φυσικά η πρόσβαση στο διαδίκτυο. Είτε ενσύρματα μέσω καλωδίου Lan, είτε ασύρματα μέσω wi-fi, είναι μονόδρομος ώστε να μπορεί κάποιος να τηλεργαστεί και κατά συνέπεια να επικοινωνεί on line με εργοδότη, συναδέλφους ή και πελάτες.
3. Υπολογιστικά εργαλεία: έχουν αναπτυχθεί αρκετά εργαλεία που διευκολύνουν αρκετά την τηλεργασία. Πολλά από αυτά έγιναν γνωστά στο ευρύ κοινό κατά την περίοδο της πανδημίας και δίνουν τη δυνατότητα βιντεοκλήσεων, διαμερισμό εγγράφων και αρχείων, παρουσιάσεων, κοινής χρήσης αρχείων. Πρόκειται για τα γνωστά πλέον σε όλους Microsoft teams, Zoom, Slack, Webex κ.α.

1.4. Πεδίο εφαρμογής της τηλεργασίας

⁵ <https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=1850>

Η καθιέρωση της τηλεργασίας δεν είναι εφικτή στο σύνολο της οικονομίας. Στο εισαγωγικό σημείωμα της εργασίας αναφέρθηκε πως αφορά κυρίως την παροχή υπηρεσιών. Αυτό σημαίνει πως αφορά τον τριτογενή τομέα της οικονομίας, ήτοι το εμπόριο, τον τουρισμό, τα οικονομικά, τις τηλεπικοινωνίες και ορισμένες δημόσιες υπηρεσίες. Ο τριτογενής τομέας καταλαμβάνει μεγάλο μερίδιο συμμετοχής στο ΑΕΠ και αυτό από μόνο του καθιστά σχεδόν επιτακτική την ανάγκη εφαρμογής της τηλεργασίας.

Δραστηριότητες αναψυχής, πολιτισμός, αθλητισμός και παραστάσεις	Οπτικοακουστικές βιομηχανίες (μουσική, ταινίες, βιντεοπαιχνίδια)
Οικονομικές δραστηριότητες	Τραπεζικές, ασφαλιστικές και άλλες χρηματιστηριακές αγορές
Εφαρμογές ΤΠΕ (τεχνολογίες πληροφοριών και επικοινωνιών)	Διαδίκτυο, υπολογιστές
Εμπόριο	Ηλεκτρονικό εμπόριο χονδρικής και λιανικής πώλησης
Εκπαίδευση	Τηλεκπαίδευση
Δημόσια λειτουργία / δημόσια διοίκηση	Δημόσιες και κοινοτικές υπηρεσίες, πολιτική εκπροσώπηση, άμυνα, δικαιοσύνη (συμβολαιογράφοι, δικηγόροι, δικαστές)
Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης	Ηλεκτρονικός τύπος, τηλεόραση, ραδιόφωνο
Επιχειρηματικές υπηρεσίες	Διοίκηση εταιρειών, διαφήμιση, παροχή συμβουλών, οικονομικές συμβουλές, νομικές υπηρεσίες, επενδύσεις, τεχνολογικές υπηρεσίες κ.α.
Τηλεπικοινωνίες	Παροχή τηλεφωνίας και διαδικτύου

πηγή: <https://www.economiafinanzas.com/que-es-el-sector-terciario/>

Από την ίδια έρευνα της ΟΚΕ⁶ προέκυψε πως σε ευρωπαϊκό επίπεδο έχει μεγαλύτερη εφαρμογή στις οικονομικές υπηρεσίες, στις υπηρεσίες πληροφορίας και τεχνολογίας, στη δημόσια διοίκηση, την άμυνα και την εκπαίδευση. Οι επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών πρέπει να διαθέτουν τα κατάλληλα πληροφοριακά συστήματα

⁶ http://www.oke.gr/sites/default/files/keimeno_gnomis_shetika_me_tin_tilergasia.pdf

ώστε να μπορεί να υπάρχει επικοινωνία και εξυπηρέτηση των πελατών τους διαδικτυακά Από την πλευρά τους οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν τη δυνατότητα:



- Πραγματοποίησης της τηλεργασίας χωρίς να έρχονται σε προσωπική επαφή με άλλα άτομα, καθημερινά
- Χρήσης βασικού τεχνολογικού εξοπλισμού
- Οργάνωσης συναντήσεων απομακρυσμένα
- Πρόσβασης ηλεκτρονικά σε πληροφορίες
- Ευέλικτου ωραρίου
- Στοχοθέτησης εντός συγκεκριμένων χρονοδιαγραμμάτων

Διαπιστώθηκε, τέλος, πως η εφαρμογή της τηλεργασίας είναι περισσότερο διαδεδομένη στα ανώτερα διευθυντικά και διοικητικά στελέχη των επιχειρήσεων.

1.5. Διαφοροποιήσεις κατά την εφαρμογή της τηλεργασίας

Τα στοιχεία των παρακάτω διαφοροποιήσεων στηρίχθηκαν σε έρευνα που διεξήγαγε το ΕΙΕΑΔ⁷ για την ΕΕ μέχρι και το 2019:

1.5.1. Διαφοροποιήσεις ανά κλάδο

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, η τηλεργασία είναι πρακτικά αδύνατο να εφαρμοστεί σε επαγγελματικούς κλάδους του πρωτογενούς και δευτερογενούς οικονομικού τομέα. Στον τομέα της πληροφορικής και των τηλεπικοινωνιών περίπου το 40% των εργαζομένων εργάζονταν αρκετά συχνά με τηλεργασία, στις υπηρεσίες υψηλής έντασης γνώσης (knowledge-intensive business services) το 35%, και στον τομέα της εκπαίδευσης, των εκδόσεων και των υπηρεσιών οπτικοακουστικών εκπομπών το 32%. Αντιθέτως, στους παραγωγικούς κλάδους με χαμηλή τεχνολογική εξειδίκευση και υψηλή ένταση εργασίας το ποσοστό όσων τηλεργάζονταν δεν ξεπερνούσε το 10%.

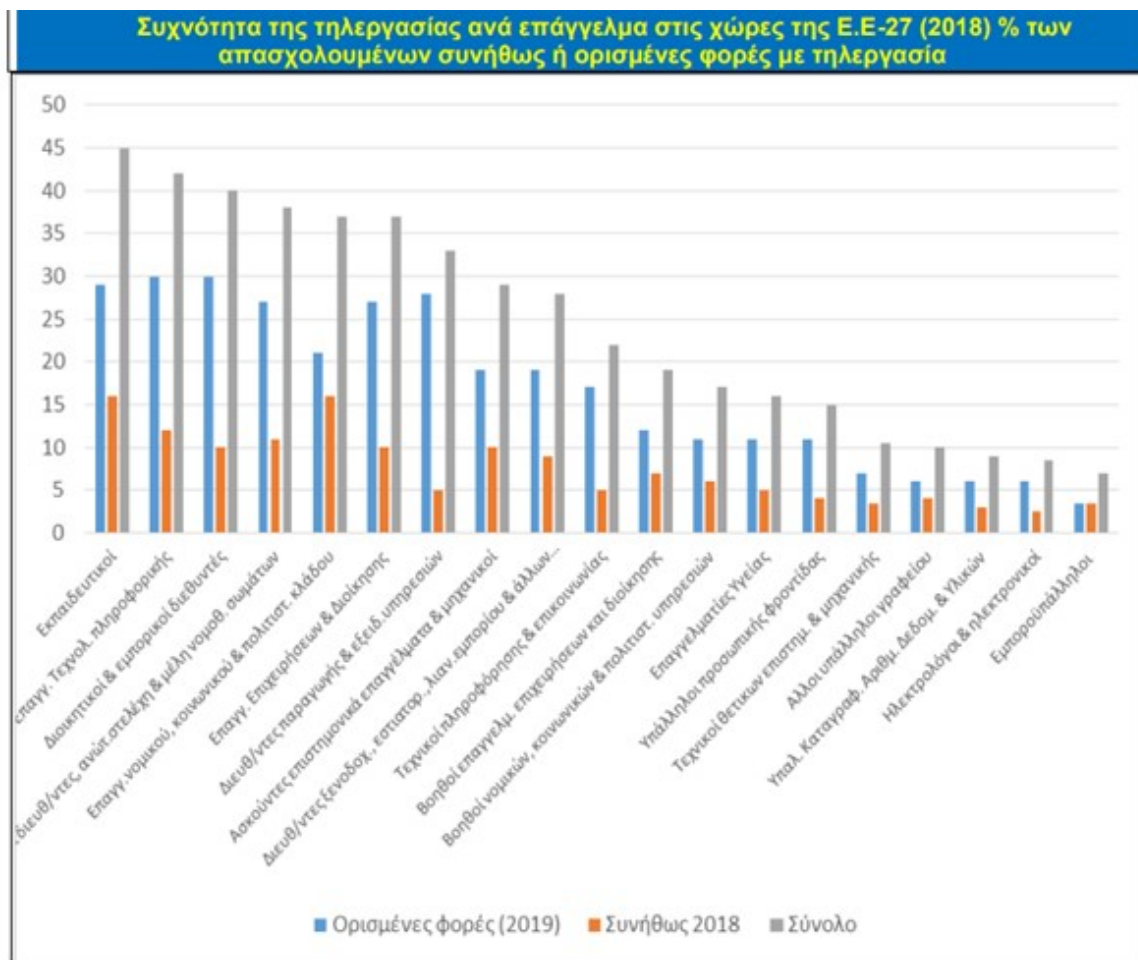
1.5.2. Διαφοροποιήσεις ανά επάγγελμα και τομέα

Σε επίπεδο επαγγελμαμάτων η τηλεργασία είχε μεγαλύτερη εφαρμογή, προ πανδημίας αλλά και μετά το ξέσπασμα της, κυρίως σε εργαζομένους με υψηλές δεξιότητες και στα ανώτερα στελέχη των επιχειρήσεων, δηλαδή στη μερίδα εκείνη που έχει τη μεγαλύτερη δυνατότητα να εργαστεί μακριά από τον φυσικό χώρο εργασίας, με τη βοήθεια της τεχνολογίας. Υψηλά ποσοστά τηλεργασίας είχαν και οι εκπαιδευτικοί. Αντιθέτως, τα ποσοστά των εργαζομένων στον τομέα του εμπορίου και της παραγωγής, καθώς και επαγγελμαμάτων όπου η προσωπική επαφή με τους πελάτες είναι επιτακτική, ήταν και παραμένουν αρκετά χαμηλά.

Σε επίπεδο τομέα, μεγάλη εφαρμογή στην τηλεργασία είχαν οι εταιρείες υπηρεσιών υψηλής τεχνολογίας έντασης γνώσης (high-tech knowledge-intensive services), δηλαδή οι εταιρείες τηλεπικοινωνιών, εταιρείες προγραμματισμού ηλεκτρονικών υπολογιστών, εταιρείες παραγωγής κινηματογραφικών ταινιών και τηλεοπτικών

⁷ https://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD_THEMATIC_ISSUE_TELEWORK_FINAL.pdf

προγραμμάτων, εταιρείες που διεξάγουν επιστημονική έρευνα και ανάπτυξη κ.α.⁸ Φυσικά μετά το ξέσπασμα της πανδημίας καταγράφηκε πολύ μεγάλη αύξηση στον συγκεκριμένο κλάδο. Έχει παρατηρηθεί πως η διαφοροποίηση ανάμεσα στις χώρες της ΕΕ όσον αφορά την ανάπτυξη της τηλεργασίας, ήταν μεγάλη. Αυτό οφείλεται στη δομή της οικονομίας του κάθε κράτους. Για παράδειγμα στις χώρες της Σκανδιναβίας που έχουν επενδύσει αρκετά στις ψηφιακές δομές και στις υπηρεσίες υψηλής τεχνολογίας έντασης γνώσης, η αύξηση της τηλεργασίας ήταν πολύ μεγαλύτερη από άλλες χώρες της ΕΕ.



Πηγή: Joint Research Centre 2020(a), με επεξεργασία στοιχείων Eurostat

1.5.3. Διαφοροποιήσεις ενδο-κλαδικές και ενδο-επαγγελματικές

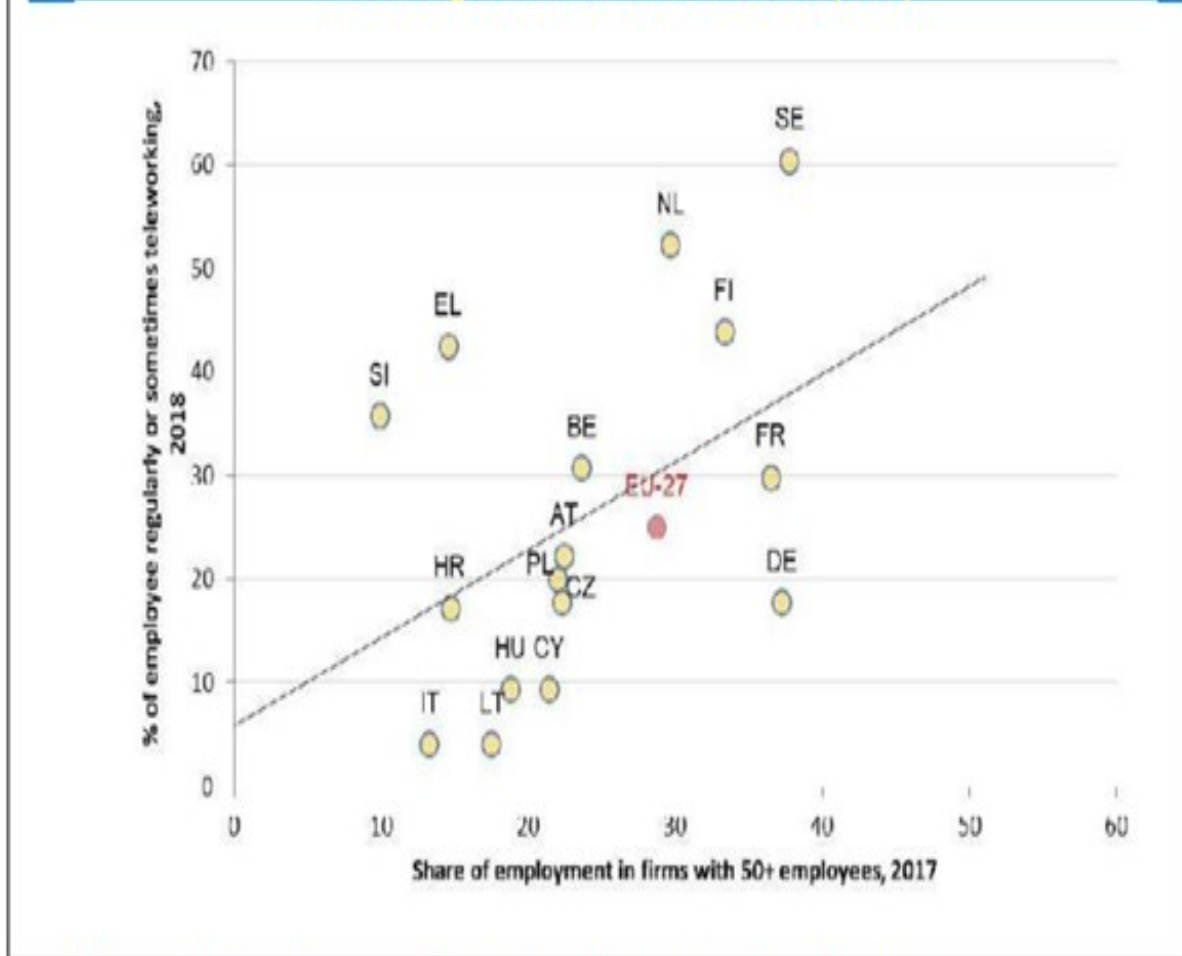
⁸ <https://www.ekt.gr/el/news/20040>

Εκτός από την διαφορετικότητα των οικονομιών κάθε κράτους, η διαφορετική επαγγελματική διάρθρωση κάθε επαγγέλματος και η διαφορετική βαρύτητα του έχουν ως αποτέλεσμα τα διαφορετικά ποσοστά εφαρμογής της τηλεργασίας ανάμεσα στις χώρες της ΕΕ. Βάσει στατιστικών, στις Σκανδιναβικές χώρες στις εταιρείες υπηρεσιών υψηλής τεχνολογίας έντασης γνώσης τηλεργάζεται το 60% των εργαζομένων, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό στην Ιταλία είναι κάτω του 30%. Παράλληλα, έχουν παρατηρηθεί διαφορές στην εφαρμογή της τηλεργασίας στα ίδια επαγγέλματα μεταξύ των ευρωπαϊκών χωρών. Οι διαφορές έχουν σχέση με την επαγγελματική κατάρτιση, την διευθυντική κουλτούρα και τη δυνατότητα πρόσβασης σε νέες τεχνολογίες.

1.5.4. Διαφοροποιήσεις με βάση το μέγεθος των επιχειρήσεων

Έχει παρατηρηθεί πως η τηλεργασία στις χώρες της ΕΕ δεν έχει μεγάλη εφαρμογή στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, ενώ οι μεγάλες επιχειρήσεις υιοθετούν περισσότερο την τηλεργασία. Και πάλι οι χώρες της Βόρειας Ευρώπης (Φινλανδία, Ολλανδία) υπερτερούν σε σχέση με αυτές του Νότου.

Τηλεργασία και απασχόληση κατά μέγεθος επιχείρησης στον τομέα knowledge-based business services (2017)



Πηγή: Joint Research Centre 2020(a), με επεξεργασία στοιχείων Eurostat

1.5.5. Διαφοροποιήσεις με βάση το είδος απασχόλησης

Οι αυτοαπασχολούμενοι και οι ελεύθεροι επαγγελματίες ήταν αυτοί οι οποίοι ακόμη και πριν τον Covid-19, τηλεργάζονταν σε μεγάλα ποσοστά, συγκριτικά με τους υπαλλήλους. Το ποσοστό αυτό, φυσιολογικά, αυξήθηκε αρκετά κατά την πανδημία και αναμένεται να αυξάνεται συνεχώς.

1.5.6. Διαφοροποιήσεις βάσει ψηφιακών δεξιοτήτων

Ένας αρκετά σημαντικός παράγοντας για την εφαρμογή της τηλεργασίας είναι οι ψηφιακές δεξιότητες των πολιτών και δη των εργαζομένων. Με το ξέσπασμα της

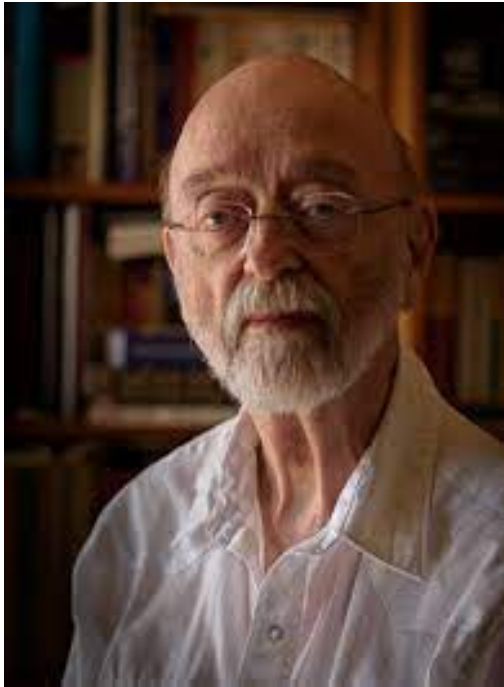
πανδημίας το ζήτημα των ψηφιακών δεξιοτήτων θεωρήθηκε σημαντικό για την Ευρωπαϊκή ένωση και τους πολίτες της, καθώς διαπιστώθηκε μεγάλο «χάσμα» ανάμεσα στα κράτη-μέλη ενώ την ίδια στιγμή, για λόγους οικονομικής πολιτικής, έπρεπε να επιταχυνθεί η εισαγωγή τηλεργατικών μορφών απασχόλησης. Έρευνα έδειξε πως υπάρχουν χώρες (Ρουμανία, Βουλγαρία) με υψηλά ποσοστά εργαζομένων σε μη χειρονακτικά επαγγέλματα, της τάξεως του 40%, οι οποίοι έχουν αρκετά χαμηλές ψηφιακές δεξιότητες (έναντι του 20% που είναι περίπου ο μέσος όρος της Ένωσης).

	Κύριες δεξιότητες	Ανάλυση Δεξιοτήτων
1	Διαχείριση Πληροφορίας και Επεξεργασίας Δεδομένων	<ol style="list-style-type: none"> 1. Περιήγηση και αναζήτηση πληροφορίας και ψηφιακού περιεχομένου 2. Αξιολόγηση πληροφορίας και ψηφιακού περιεχομένου 3. Διαχείριση πληροφορίας και ψηφιακού περιεχομένου
2	Επικοινωνία και Συνεργασία	<ol style="list-style-type: none"> 1. Αλληλεπίδραση μέσω ψηφιακών τεχνολογιών 2. Ανταλλαγή μέσω ψηφιακών τεχνολογιών 3. Συνεργασία μέσω ψηφιακών τεχνολογιών 4. Διαχείριση ψηφιακής ταυτότητας
3	Δημιουργία Ψηφιακού Περιεχομένου	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ανάπτυξη ψηφιακού περιεχομένου 2. Ενσωμάτωση και επεξεργασία ψηφιακού περιεχομένου 3. Τήρηση πνευματικών δικαιωμάτων και αδειών 4. Προγραμματισμός
4	Ασφάλεια	<ol style="list-style-type: none"> 1. Προστασία συσκευών 2. Προστασία προσωπικών δεδομένων και ασφάλειας 3. Προστασία της προσωπικής υγείας και ασφάλειας
5	Επίλυση Προβλημάτων	<ol style="list-style-type: none"> 1. Επίλυση τεχνικών προβλημάτων 2. Αναγνώριση αναγκών και τεχνολογικών ζητημάτων 3. Δημιουργικότητα κατά τη χρήση ψηφιακών τεχνολογιών

Πηγή: <https://www.kepea.gr/uploads/file/2020/tilergasia.pdf>

Κεφάλαιο 2^ο: Ιστορική αναφορά και εξέλιξη έως το ξέσπασμα του COVID

2.1. Ιστορική αναφορά



Ο Τζακ Νίλλες είναι αυτός που επινόησε τον όρο τηλεργασία, το 1973 στις ΗΠΑ και δικαίως αποκαλείται «ο πατέρας της τηλεργασίας». Σε μια εποχή όπου οι προσωπικοί υπολογιστές, τα laptops και τα smart phones ήταν ακόμη προϊόντα φαντασίας, το 1976 εξέδωσε το βιβλίο με τίτλο «The Telecommunications-Transportation Tradeoff» θέτοντας το ερώτημα αν οι τηλεπικοινωνίες και οι τεχνολογίες υπολογιστών μπορούν να αντικαταστήσουν κάποιο μέρος της κίνησης των αστικών μετακινήσεων.

Στις αρχές της δεκαετίας του 1970 ζώντας στο Λος Άντζελες των ΗΠΑ, όπου η κυκλοφοριακή συμφόρηση ήταν μεγάλη, με αποτέλεσμα την αυξανόμενη ατμοσφαιρική ρύπανση και παρατηρώντας πως ένα μεγάλο ποσοστό των εργαζομένων που πηγαινοερχόνοτουσαν στις εργασίες τους ήταν υπάλληλοι που πήγαιναν απλώς στα γραφεία τους – και όχι σε εργοστάσια – για να εξυπηρετήσουν τηλεφωνικώς κάποιους πελάτες, του γεννήθηκε η ιδέα της εργασίας από το σπίτι. Οραματίστηκε λοιπόν δορυφορικά γραφεία στους τόπους κατοικίας των εργαζομένων. Τα αποτελέσματα του εγχειρήματος θα ήταν μόνο θετικά, καθώς οι υπάλληλοι θα ήταν λιγότερο αγχωμένοι και πιο αποδοτικοί, οι εργοδότες θα εξοικονομούσαν χρήματα εγκαταλείποντας ακίνητα και το οικοσύστημα θα επωφελούνταν της μείωσης της κυκλοφορίας.

Κάνοντας έρευνα εννέα μηνών με το Πανεπιστήμιο της Νότιας Καλιφόρνια (USC) και σε συνεργασία με ασφαλιστική εταιρεία διαπιστώθηκε πως όντως αυξήθηκε η παραγωγικότητα των εργαζομένων και μειώθηκε το κόστος υποδομής των εταιρειών καθώς και το κόστος της υγειονομικής περίθαλψης. Παρότι τα αποτελέσματα της έρευνας ήταν επιτυχή, η τηλεργασία δεν εφαρμόστηκε τότε καθώς οι εταιρείες δε ήταν σύμφωνες μιας και υπήρχαν αντιδράσεις από όλες τις μεριές. (πηγή: <https://www.lawrence.edu/articles/lu-alum-jack-nilles-father-telecommuting>)

2.2. Εξέλιξη της τηλεργασίας στην πορεία των χρόνων

Περίπου 48 χρόνια μετά την έρευνα του Τζακ Νίλλες και λίγο πριν την πανδημία του Covid-19, μια έκθεση του The New Yorker δείχνει ότι στις ΗΠΑ μόλις το 3% των εργαζομένων τηλεργάζονταν.

Στην ΕΕ, σύμφωνα με το Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρωπίνου Δυναμικού (ΕΙΕΑΔ)⁹ η τηλεργασία από 12,4% το 2009 αυξήθηκε σε 16,1% το 2019. Η Ελλάδα είχε τα χαμηλότερα ποσοστά τηλεργασίας στην ΕΕ. Πιο συγκεκριμένα το 2009 ήταν στο 4,3% και το 2019 στο 5,3%.

Από σχετική έρευνα της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής της Ελλάδος (ΟΚΕ)¹⁰ προέκυψε ότι σε παγκόσμιο επίπεδο περίπου το 7,9% του παγκόσμιου εργατικού δυναμικού ή, σε απόλυτους αριθμούς, περίπου 260 εκατομμύρια εργαζόμενοι τηλεργάζονταν έως το ξέσπασμα του κορονοϊού. Στη δε ΕΕ, έως και το 2017 οι τηλεργαζόμενοι αποτελούσαν το 8,3% του συνόλου των μισθωτών, με κάποιους από αυτούς να είναι κατ' οίκον τηλεργαζόμενοι, κάποιους να είναι μετακινούμενοι και κάποιους να είναι περιστασιακά τηλεργαζόμενοι. Ανάμεσα στις χώρες της ΕΕ η Δανία κατείχε το μεγαλύτερο ποσοστό τηλεργασίας (19,8%), ενώ η Ιταλία το χαμηλότερο (2%). Η Ελλάδα ανήκε στις τελευταίες θέσεις, με ποσοστό 5%.

⁹ https://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD_THEMATIC__ISSUE_TELEWORK_FINAL.pdf

¹⁰ https://www.oke.gr/sites/default/files/keimeno_gnomis_shetika_me_tin_tilergasia.pdf

Κατά την περίοδο της πανδημίας και με τη βοήθεια της τεχνολογίας η οποία επέτρεψε μια εξαιρετικά ταχεία μετάβαση, η τηλεργασία έγινε κανόνας παρά η εξαίρεση.

Κεφάλαιο 3^ο: Η Τηλεργασία από το ξέσπασμα της πανδημίας και μετά

Με το ξέσπασμα της πανδημίας Covid-19 η οικονομική δραστηριότητα ολόκληρου του πλανήτη, περιορίστηκε σχεδόν καθολικά, είχαμε δηλαδή καθολικό lockdown. Η εφαρμογή της εξ αποστάσεως εργασίας ήταν άμεση. Ουσιαστικά οι επιχειρήσεις «εξαναγκάστηκαν» να εφαρμόσουν αυτού του είδους εργασία, καθώς από την μία έπρεπε η συνέχιση της οικονομικής δραστηριότητας να είναι απρόσκοπτη και από την άλλη να υπάρχει απόλυτη διαφύλαξη της ασφάλειας και της υγείας όλων των εργαζομένων. Με το πρώτο ξέσπασμα λοιπόν της πανδημίας, περισσότερο από το 1/3 των εργαζομένων στην ΕΕ πέρασε άμεσα στην τηλεργασία, οι οποίοι προηγουμένως εργάζονταν δια ζώσης. Τα μεγαλύτερα ποσοστά σημειώθηκαν και πάλι στις χώρες της βόρειας Ευρώπης, ενώ μικρότερα ήταν τα ποσοστά στις χώρες των Βαλκανίων, ανάμεσα τους και η Ελλάδα. Όμως σημαντικό είναι να αναφερθεί πως, ακόμη και στις χώρες με τα μικρότερα ποσοστά, η αύξηση σχετικά με την προ Covid εποχή, ήταν εντυπωσιακή. Παρακάτω βλέπουμε σχετικό γράφημα.



Πηγή: https://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD_THEMATIC_ISSUE_TELEWORK_FINAL.pdf

Όπως ήταν αναμενόμενο, τα ποσοστά της τηλεργασίας μειώθηκαν στην πορεία του χρόνου, δηλαδή όταν σιγά σιγά η κοινωνία άρχισε να επανέρχεται σε ρυθμούς κανονικότητας. Όμως η τηλεργασία πλέον έχει αποκτήσει μεγάλη δυναμική και διαφαίνεται ακόμη μεγαλύτερη η αύξηση της στο μέλλον, κυρίως σε κλάδους και επαγγέλματα όπου είναι εφικτή η εφαρμογή της.

3.1. Κατηγοριοποίηση επαγγελματιών και ανισότητες

Σύμφωνα με αναφορά του ΕΙΕΑΔ¹¹ και βάσει μελέτης του Κοινού Κέντρου Ερευνών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής - Joint Research Center (JRC)¹² τα επαγγέλματα διαχωρίζονται ως εξής:

¹¹ https://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD_THEMATIC_ISSUE_TELEWORK_FINAL.pdf

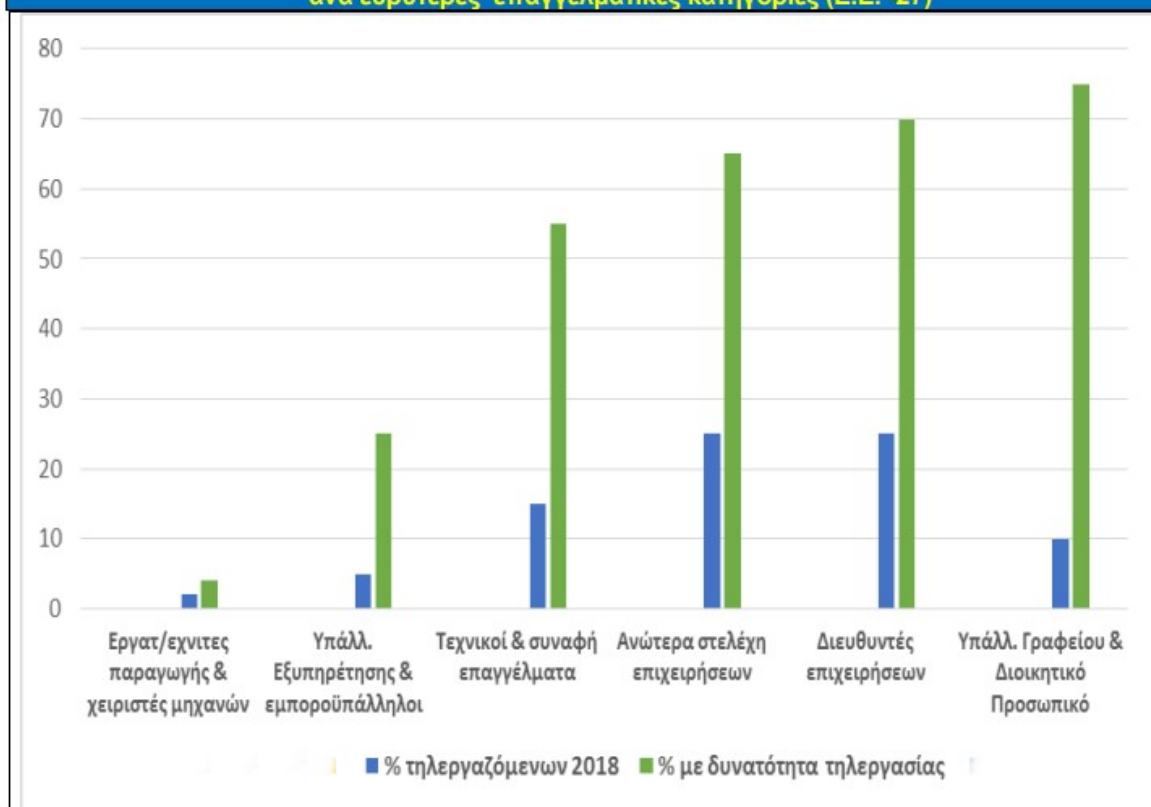
¹² <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/fe5d685b-93fb-11ea-aac4->

- Non teleworkable jobs (Essential and fully active sectors): επαγγέλματα που απαιτούν τη φυσική παρουσία του εργαζομένου
- Partly teleworkable jobs: επαγγέλματα που μπορούν να ασκηθούν μερικώς με τηλεργασία
- Teleworkable jobs: επαγγέλματα που μπορούν να λειτουργήσουν με 100% τηλεργασία

Εκτιμάται, με βάση τον παραπάνω διαχωρισμό, πως στις χώρες της ΕΕ το δυνητικό ποσοστό των τηλεεργαζομένων κυμαίνεται από 35 έως 41%, με τα υψηλότερα ποσοστά να είναι να είναι στις χώρες της βόρειας Ευρώπης και τα χαμηλότερα ποσοστά στη Ανατολική και Νότια Ευρώπη.

[01aa75ed71a1/language-en](https://ec.europa.eu/economy_finance/db_indicators/01aa75ed71a1/language-en) (p.13) & <https://joint-research-centre.ec.europa.eu/system/files/2020-07/jrc121193.pdf> (p.50)

**Δυνατότητα προς Τηλεργασία και εφαρμοσμένη Τηλεργασία
ανά ευρύτερες επαγγελματικές κατηγορίες (Ε.Ε. -27)**



Πηγή: https://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD_THEMATIC_ISSUE_TELEWORK_FINAL.pdf

Στο παραπάνω γράφημα βλέπουμε τη σύγκριση της εφαρμογής της τηλεργασίας στην προ Covid εποχή και της δυνητικής τηλεργασίας, διάφορων επαγγελματικών κλάδων, στα κράτη της ΕΕ, με ποιο χαρακτηριστική τη σύγκριση στους διάφορους υπαλλήλους γραφείου όπου η δυνατότητα της τηλεργασίας φτάνει το 75% ενώ το 2018 «εκμεταλλεύονταν» αυτή τη δυνατότητα μόλις το 10% των υπαλλήλων. Επίσης βλέπουμε ξεκάθαρα πως πριν την πανδημία τα ανώτερα και τα διευθυντικά στελέχη τηλεργάζονταν σε υψηλότερο ποσοστό από τους υπόλοιπους. Τέλος, όπως έχει ήδη αναφερθεί παραπάνω, τα επαγγέλματα που επιβάλλουν χειρωνακτική εργασία είναι φύση αδύνατον να ασκηθούν με τηλεργασία.

Συμπληρωματικά στις παραπάνω διαφορές, έχουν αναπτυχθεί και επιμέρους ανισότητες ως προς την εφαρμογή της τηλεργασίας. Συγκεκριμένα, έχουν αναπτυχθεί ανισότητες:

- Στην εκπαίδευση

- Ανάλογα με το μισθολογικό επίπεδο
- Ανάλογα με το φύλο
- Ανάλογα με το μέγεθος των επιχειρήσεων
- Ανάλογα με τη γεωγραφική περιοχή

Έχει διαπιστωθεί πως είναι αρκετά μεγαλύτερο το ποσοστό των εκπαιδευτικών της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που μπορούν να τηλεργαστούν, συγκριτικά με αυτούς της πρωτοβάθμιας. Σχετικά με το μισθολογικό επίπεδο, το μεγαλύτερο ποσοστό όσων μπορούν να τηλεργαστούν ανήκουν στους υψηλά αμειβόμενους υπαλλήλους. Σχετικά με το φύλο, οι γυναίκες είναι αυτές που μπορούν να τηλεργαστούν περισσότερο από τους άντρες, και αυτό οφείλεται στη φύση των επαγγελματιών που ασκούν. Σχετικά με το μέγεθος των επιχειρήσεων, το μεγαλύτερο ποσοστό των υπαλλήλων που τηλεργάζονται, ανήκουν σε επιχειρήσεις οι οποίες απασχολούν περισσότερα από 50 άτομα. Τέλος, σχετικά με τη γεωγραφική περιοχή, έχει διαπιστωθεί πως οι εργαζόμενοι των μεγάλων αστικών κέντρων είναι αυτοί που τηλεργάζονται σε μεγαλύτερα ποσοστά συγκριτικά με αυτούς που κατοικούν σε μικρότερες περιοχές (μικρότερες πόλεις ή αγροτικές περιοχές)¹³.

3.2. Οδηγός για την τηλεργασία από τον ILO

Με το ξέσπασμα της πανδημίας Covid-19, και δεδομένου ότι δημιουργήθηκαν άνευ προηγουμένου αναταραχές στη δημόσια υγεία και στην παγκόσμια οικονομία, υιοθετήθηκε από την παγκόσμια κοινότητα η τηλεργασία ως εναλλακτική προσωρινή ρύθμιση εργασίας, στην προσπάθεια περιορισμού του ιού. Ο ILO σε συνεργασία με τον ΠΟΥ εξέδωσε γενικές οδηγίες¹⁴ το 2020 οι οποίες έπρεπε να ακολουθηθούν από εργοδότες και εργαζομένους, μιας και περίπου το 68% του παγκόσμιου εργατικού

¹³ https://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD_THEMATIC_ISSUE_TELEWORK_FINAL.pdf

¹⁴ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_745024.pdf

δυναμικού τηλεργάζονταν. Πολλές χώρες ανά τον κόσμο ξεκίνησαν να νομοθετούν για θέματα που αφορούσαν στην τηλεργασία (συνθήκες εργασίας, δικαιώματα και υποχρεώσεις εργοδοτών και εργαζομένων). Εργαζόμενοι και εργοδότες έπρεπε να συνεργαστούν και να συμμορφωθούν πλήρως στα προληπτικά μέτρα καθώς και στην τήρηση των πολιτικών των εταιρειών.



3.2.1. Οι ευθύνες - υποχρεώσεις των εργοδοτών

Οι σημαντικότερες ευθύνες και υποχρεώσεις που είχαν οι εργοδότες απέναντι στους υπαλλήλους τους, ήταν οι κάτωθι: Α. η παροχή ξεκάθαρων οδηγιών και η επικοινωνία στους εργαζομένους της πολιτικής της εταιρείας σχετικά με την τηλεργασία. Β. η ασφάλεια και η υγιεινή των εργαζομένων, όσο δύσκολο και να ήταν αυτό, μιας και οι εργαζόμενοι τηλεργάζονταν από το σπίτι τους στις περισσότερες των περιπτώσεων. Σε γενικές γραμμές έπρεπε να υπάρχει διασφάλιση πως η εργασία ήταν εφικτό να πραγματοποιηθεί από το σπίτι και πως, αν χρειαζόταν, θα έπρεπε να γίνουν κάποιες προσαρμογές ώστε να επιτευχθεί αυτό. Γ. ο εξοπλισμός έπρεπε να είναι κατάλληλος,

με τη δυνατότητα παροχής του από την εταιρεία, όπου αυτό κρινόταν αναγκαίο. Δ. σχετική πληροφόρηση και οδηγίες για τις περιπτώσεις έκτακτων αναγκών. Ε. σχετικοί διακανονισμοί για τη σωματική και ψυχική ευημερία των εργαζομένων. ΣΤ. καθιέρωση συστήματος αναφοράς τραυματισμών και ατυχημάτων. Οι εργοδότες ήταν αναγκαίο να γνωρίζουν οποιοδήποτε κίνδυνο που μπορεί να προκύψει λόγω της τηλεργασίας, συμπεριλαμβανομένου τους εργασιακού στρες. Ζ. η αποζημίωση των υπαλλήλων σε περίπτωση τραυματισμού τους κατά τη διάρκεια της εργασίας, ως υποχρέωση του εργοδότη. Η. κάλυψη εξόδων λόγω της τηλεργασίας (κινητό τηλέφωνο, κόστος του internet, ηλεκτρονικός υπολογιστή ή laptop, λογισμικό ή υλικό τηλεδιασκέψεων).

3.2.2. Οι ευθύνες - υποχρεώσεις των εργαζομένων

Πλην των εργοδοτών και οι εργαζόμενοι που ασκούσαν τηλεργασία είχαν κάποιες βασικές υποχρεώσεις. Βασική τους υποχρέωση ήταν η συμμόρφωση τους στις οδηγίες για την ασφάλεια των ιδίων καθώς και άλλων προσώπων που μπορεί να επηρεάζονται από τις πράξεις τους, όπως και αγαστή συνεργασία με τους εργοδότες τους. Η χρήση ασφαλών συσκευών και η προστασία αυτών. Η άμεση αναφορά οποιασδήποτε επικίνδυνης κατάστασης ή μη διαχειρίσιμης από τους ίδιους. Η αναφορά οποιουδήποτε τραυματισμού προέκυπτε από την τηλεργασία. Συνοψίζοντας, παρακάτω παρατίθενται οι βασικές υποχρεώσεις των εργαζομένων:

- Η συμμόρφωση τους με τις υπάρχουσες πολιτικές και κανονισμούς προστασίας, υγιεινής και ασφάλειας
- Η φροντίδα για τη δικής του σωματική και ψυχική υγεία
- Περιορισμός του εργασιακού χρόνου, σύμφωνα με τη σύμβαση εργασίας
- Εκπλήρωση των καθηκόντων που τους έχουν ανατεθεί
- Εξισορρόπηση της ισορροπίας μεταξύ της εργασίας και της προσωπικής ζωής

- Ανελλιπής διαθεσιμότητα κατά τη διάρκεια του ωραρίου εργασίας και συνεχής επικοινωνία με τους προϊσταμένους
- Αποφυγή συναντήσεων με πελάτες ή άλλους συναδέλφους στην οικεία, χωρίς την άδεια της εταιρείας
- Διασφάλιση της περιθαλψης των παιδιών ή άλλων εξαρτώμενων μελών
- Μέριμνα για την προστασία του εξοπλισμού και των εργαλείων της εταιρείας, συμπεριλαμβανομένης της τεχνολογίας, της προστασίας των δεδομένων και της εμπιστευτικότητας.

3.3. Η Τηλεργασία στα Θεσμικά Όργανα της ΕΕ



Το Ευρωπαϊκό ελεγκτικό συνέδριο συνέταξε ειδική έκθεση το 2022¹⁵ σχετικά με τα Θεσμικά όργανα της Ένωσης και το ξέσπασμα του Covid-19. Τα θεσμικά όργανα που αφορούν στη συγκεκριμένη έκθεση είναι: το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή και το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΔΕΕ). Η έρευνα επικεντρώθηκε στην περίοδο μεταξύ Φεβρουαρίου 2020 και Ιουλίου 2021.

¹⁵ https://www.eca.europa.eu/Lists/ECADocuments/SR22_18/SR_Resilience-EU-inst_EL.pdf

Ενδιαφέρον έχουν τα στοιχεία που αφορούν την τηλεργασία, καθώς έπρεπε να αναζητηθούν τρόποι άμεσα υλοποιήσιμοι για την συνέχιση των δραστηριοτήτων.

Με μια γρήγορα αναφορά μπορεί να σημειωθεί πως με το ξέσπασμα της πανδημίας και τα τέσσερα αυτά θεσμικά όργανα ανταποκρίθηκαν σχετικά γρήγορα στην κρίση. Παρόλο που ο εξοπλισμός των υπαλλήλων που θα εφάρμοζαν την τηλεργασία δεν ήταν ο ίδιος για όλους, εντός έξι εβδομάδων κατάφεραν και κάλυψαν το προσωπικό με τον απαραίτητο εξοπλισμό. Στα άμεσα μέτρα ήταν η αναπροσαρμογή εσωτερικών κανονισμών τους. Επίσης, οι κτηριακές εγκαταστάσεις τους ορίστηκαν ως μη προσβάσιμες από υπαλλήλους των οποίων η παρουσία κρίθηκε μη απαραίτητη. Τέλος, ανέπτυξαν νέα εργαλεία συνεργασίας και επικοινωνίας, ανέπτυξαν εργασίες μειώνοντας τη χρήση χαρτιού και εντατικοποίησαν την ηλεκτρονική υπογραφή και τιμολόγηση.

Η τηλεργασία γίνεται κανόνας στα θεσμικά όργανα της ΕΕ στις 16 Μαρτίου 2020 και μείωσε τον κίνδυνο διασποράς του ιού στο προσωπικό. Τα όργανα της ΕΕ έπρεπε να αποφασίσουν ποιες δραστηριότητες θα συνεχίζονταν δια ζώσης και ποιες εξ αποστάσεως. Τον Φεβρουάριο του 2020 υπάλληλοι που μόλις είχαν επιστρέψει από περιοχές υψηλού κινδύνου αναφορικά με τον Covid, κλήθηκαν σε εργασία εξ αποστάσεως, ώστε να περιοριστεί η εξάπλωση ιού, ενώ υπάλληλοι που ανήκαν στις ευάλωτες ομάδες κλήθηκαν σε εργασία εξ αποστάσεως από τη δεύτερη εβδομάδα του Μαρτίου του ίδιου έτους. Γενικότερα, όλη την περίοδο της κρίσης ο Διοργανικός Ιατρικός Σύλλογος (ΔΙΣ) συνιστούσε και προέτρεπε στην τηλεργασία καθώς έτσι μειωνόταν ο κίνδυνος διασποράς.

Γενικά ο αριθμός των υπαλλήλων της ΕΕ που τηλεργάζονταν τακτικά, προ πανδημίας, ήταν αρκετά χαμηλός. Συγκεκριμένα, το 2009 αυτοί που είχαν μεγαλύτερη δυνατότητα τηλεργασίας ήταν οι γλωσσομαθείς νομικοί και οι μεταφραστές, ενώ το 2016 σημειώθηκε μια αύξηση σε μεγαλύτερο ποσοστό του προσωπικού στα περισσότερα θεσμικά όργανα. Παράλληλα, άρχισαν να εξοπλίζουν καταλλήλως το προσωπικό με εταιρικούς φορητούς υπολογιστές δίνοντας πρόσβαση σε εικονικό ιδιωτικό δίκτυο (VPN) ή δίνοντας άδειες εικονικών σταθμών εργασίας (VDI), δίνοντας τους έτσι τη δυνατότητα να συνδέονται μέσω ιδιωτικής συσκευών στο εργασιακό τους περιβάλλον. Στα τέλη του 2019 το 25% περίπου των υπαλλήλων της Επιτροπής (ήτοι

8.000 υπάλληλοι) τηλεργάζονταν περιστασιακά. Με την επιβολή της τηλεργασίας το Μάρτιο του 2020 από όλα τα θεσμικά όργανα της ΕΕ, παρατηρήθηκε πως το μεγαλύτερο ποσοστό όλων των υπαλλήλων δεν είχε τηλεργαστεί ποτέ στο παρελθόν.

Ο τρόπος που χειρίστηκαν τα θεσμικά όργανα το θέμα της τηλεργασίας, ήταν τέτοιος ώστε να μπορέσουν να διατηρήσουν τα ίδια επίπεδα επιδόσεων των υπαλλήλων τους. Μεγαλύτερη έμφαση δόθηκε στην κατάρτιση, κυρίως των μεσαίων στελεχών, σχετικά με την τηλεργασία και την ορθή χρήση των νέων ΤΠ έτσι ώστε αυτοί με τη σειρά τους να μπορέσουν να διαχειριστούν και να εκπαιδεύσουν τις ομάδες τους.

Μια επιπλέον διευκόλυνση από τα θεσμικά μέσα προς τους υπαλλήλους ήταν ότι τους επέτρεψαν, υπό προϋποθέσεις, να τηλεργάζονται σε διαφορετικό τόπο από αυτόν της εργασίας τους - διορισμού τους, για παράδειγμα στην περίπτωση που κάποιος ήθελε να φροντίσει έναν συγγενή. Σε γενικές γραμμές τα ποσοστά των υπαλλήλων που έκανε χρήση αυτής της διευκόλυνσης ήταν αρκετά χαμηλά. Υπάρχουν στοιχεία για τους μήνες Μάιο και Ιούνιο του 2021 όπου τα ποσοστά είχαν ως εξής: 2% για το Κοινοβούλιο, 3% για το ΔΕΕ, 5.8% για το Συμβούλιο και 5% για την Επιτροπή. Η παραπάνω διευκόλυνση έπαυσε οριστικά να ισχύει το τέλος του 2021.

Αξιοσημείωτο είναι πως κατά τη διάρκεια της κρίσης της πανδημίας, αυξήθηκαν οι ώρες εργασίας του διαθέσιμου προσωπικού, συγκριτικά με προηγούμενα έτη. Πιο συγκεκριμένα, μειώθηκαν οι συνολικές ημέρες βραχυχρόνιας αναρρωτικής άδειας, καθώς και ο αριθμός των υπαλλήλων που εργάζονταν με μερική απασχόληση.

Εδώ βλέπουμε κάποια συγκεντρωτικά μέτρα που ελήφθησαν από τα θεσμικά όργανα, ώστε να στηριχθεί η διαδικασία της τηλεργασίας:

Μέτρα που ελήφθησαν για την υποστήριξη της των τηλεργαζόμενων υπαλλήλων κατά την κρίση της COVID-19 και έως το τέλος του 2021

Μέτρο	Κοινοβούλιο	Συμβούλιο	Επιτροπή	ΔΕΕ
Πρόσθετος εξοπλισμός ΤΠ	Ναι 2 326 οθόνες, 2 069 πληκτρολόγια και 1 968 ποντίκια (μέχρι τον Νοέμβριο του 2020).	Ναι Πακέτα για εργασία κατ' οίκον (οθόνη, πληκτρολόγιο, σταθμός σύνδεσης) που διανεμήθηκαν από τον Νοέμβριο του 2020.	Ναι Νοέμβριος του 2020: απόδοση εξόδων για οθόνες (έως 150 ευρώ) Ιούλιος του 2021: πακέτα ΤΠ (σταθμοί σύνδεσης, πληκτρολόγια, ποντίκια).	Ναι Περίπου 1 000 πακέτα ΤΠ (οθόνη, πληκτρολόγιο, σταθμός σύνδεσης) που διανεμήθηκαν από τον Μάιο του 2021.
Πρόσθετος εξοπλισμός (έπιπλα)	Ναι Διανομή 378 εργονομικών καθισμάτων (κατάσταση τον Νοέμβριο του 2020).	Όχι	Ναι Από τον Νοέμβριο του 2020: επιστροφή εξόδων για καθίσματα (έως 200 ευρώ).	Ναι Περίπου 600 καθίσματα γραφείου διανεμήθηκαν τον Μάρτιο του 2021.
Πληρωμή των εξόδων επικοινωνίας	Ναι 40 ευρώ μηνιαίως	Όχι	Όχι	Όχι
Τηλεργασία εκτός του τόπου διορισμού	Σε δεόντως αιτιολογημένες περιπτώσεις (οικογένεια, υγεία), με καθεστώς μερικής απασχόλησης και αναστολή των επιδομάτων αποδημίας/εκπατρισμού. Έπαυσε να ισχύει στις 31.12.2021.	Υπό την προϋπόθεση ότι έχει εγκριθεί από τη διοίκηση και είναι συμβατή με το συμφέρον της υπηρεσίας. Οι συνήθειες κανόνες προβλέπουν 160 ημέρες καθ' όλη τη διάρκεια της σταδιοδρομίας συν 5 ημέρες ετησίως.	Σε δεόντως αιτιολογημένες περιπτώσεις (οικογένεια, υγεία). Επιπλέον των ανωτέρω: Το 2020: 10 ημέρες σε συνδυασμό με τις αργίες των Χριστουγέννων. Το 2021: 10 ημέρες σε συνδυασμό με τουλάχιστον 5 ημέρες άδειας.	Σε δεόντως αιτιολογημένες περιπτώσεις (οικογένεια, υγεία) και κατά τη διάρκεια των διακοπών (Πάσχα, Χριστούγεννα, καλοκαίρι). Μετά τον Σεπτέμβριο του 2021: μόνο σε δεόντως αιτιολογημένες περιπτώσεις.

Πηγή: https://www.eca.europa.eu/Lists/ECADocuments/SR22_18/SR_Resilience-EU-inst_EL.pdf

(ΕΕΣ, βάσει πληροφοριών από τα θεσμικά όργανα)

3.3.1. Επίπεδο Ετοιμότητας

Στην αρχή της πανδημίας, τον Ιανουάριου του 2020, τα θεσμικά όργανα ήταν σε διαφορετικά επίπεδα ετοιμότητας μεταξύ τους, όσον αφορά την ετοιμότητα για την έναρξη της τηλεργασίας. Το Συμβούλιο και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή διέθεταν αρκετές άδειες VPN ώστε να καλύψουν πλήρως όλο το προσωπικό τους, και μικρότερο αριθμό αδειών VDI, ενώ πάνω από το 90% του προσωπικού τους διέθεταν φορητούς εταιρικούς υπολογιστές. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το ΔΕΕ άργησαν λίγο να εξοπλίσουν το προσωπικό τους, καθώς οι αρχικοί στόχοι όσον αφορά τους φορητούς υπολογιστές ήταν, για το μεν ΔΕΕ να ολοκληρώσει τη διανομή τους έως την Άνοιξη του 2020, για το δε Ευρωκοινοβούλιο έως το τέλος του 2024. Για το λόγο αυτό, έδωσαν μεγαλύτερη προτεραιότητα σε κρίσιμες υπηρεσίες τους. Παράλληλα προχώρησαν στη αύξηση αδειών VDI. Στα μέσα Μαρτίου του 2020 σημειώνεται πως το 35% περίπου των υπαλλήλων του Κοινοβουλίου και το 71% των υπαλλήλων του ΔΕΕ τηλεργάζονταν μέσω VPN ή VDI, ενώ έως τον Μάιο το ποσοστό είχε αυξηθεί

στο 95%. Τέλος Ιουνίου του ίδιου έτους όλοι οι υπάλληλοι είχαν τον απαραίτητο εξοπλισμό.

Ένα ακόμη σημαντικό ζήτημα που προέκυψε ήταν αυτό της δυναμικότητας των υποδομών όσον αφορά τη συνδεσιμότητα στο διαδίκτυο. Την πρώτη περίοδο της θέσπισης της τηλεργασίας παρουσιάστηκαν αρκετά προβλήματα στην ποιότητα και τη σταθερότητα των συνδέσεων, τα οποία σταδιακά μειώνονταν όπου από τον Απρίλιο του 2020 και έπειτα να έχουν σχεδόν εξαλειφθεί μιας υπήρξε αύξηση της ευρυζωνικής χωρητικότητας καθώς και εξοικείωσης στη χρήση από το προσωπικό.

3.3.2. Ψηφιοποίηση διοικητικών διαδικασιών

Αναφέρθηκε παραπάνω ότι κάποια από τα μέτρα που ελήφθησαν στην τηλεργασία ήταν η ψηφιοποίηση κάποιων διαδικασιών. Ένα από αυτά ήταν η εντατικοποίηση της ηλεκτρονικής υπογραφής. Πριν το ξέσπασμα της πανδημίας όλα τα θεσμικά όργανα έκαναν ενίοτε χρήση της ηλεκτρονικής υπογραφής, πλην του ΔΕΕ. Η ανάγκη καθιέρωσης πάρθηκαν ώστε να μπορέσει να υλοποιηθεί άμεσα η της τηλεργασίας προώθησε περαιτέρω την χρήση της, σε διαφορετικό βαθμό αναλόγως το όργανο. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή χρησιμοποιούσε ευρέως τις ηλεκτρονικές υπογραφές για την υπογραφή των συμβάσεων. Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο δεχόταν την ηλεκτρονική υπογραφή από τους προμηθευτές του όμως το ίδιο υπέγραφε ιδιοχείρως τα δελτία παραγγελίας. Το ΔΕΕ πριν την πανδημία δεν είχε κάνει καθόλου χρήση της ηλεκτρονικής υπογραφής. Κατά τη διάρκεια της κρίσης της πανδημίας η Επιτροπή διεύρυνε ακόμη περισσότερο τη χρήσης. Το ίδιο και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο. Το ΔΕΕ στην αρχή της κρίσης έκανε χρήση του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου για θέματα σχετικά με ανθρώπινους πόρους, ενώ αργότερα έκανε χρήση του εργαλείου EU Sign (υπηρεσία ηλεκτρονικών υπογραφών υπό τη διαχείριση της Επιτροπής), υπογράφοντας σχετική συμφωνία με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

Σχετικά με την ηλεκτρονική τιμολόγηση, η διαδικασία ήταν γνωστή από το 2009 μέσω πλατφόρμας με το όνομα e-PRIOR, στην οποία είχαν πρόσβαση όλοι οι

προμηθευτές, χωρίς πάρα ταύτα να γίνεται από όλους, καθώς δεν ήταν ούτε υποχρεωτικό ούτε επιτακτικό. Το 2019 τα ηλεκτρονικά τιμολόγια αποτελούσαν το 57% του συνόλου των τιμολογίων του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου και το 60% για το ΔΕΕ. Φυσικά με το ξέσπασμα της πανδημίας υπήρξε αναγκαστική στροφή προς αυτή την κατεύθυνση και το 2020 σημειώθηκε αύξηση της τάξεως του 74% του συνόλου των τιμολογίων, των 2 παραπάνω θεσμών. Για το Κοινοβούλιο και την Επιτροπή δεν υπάρχουν στοιχεία καταγεγραμμένα, το μόνο που είναι γνωστό είναι πως το Κοινοβούλιο προσάρμοσε έτσι τους κανονισμούς του ώστε να δέχεται τιμολόγια σε ηλεκτρονική μορφή ακόμη και αν δεν είναι μέσω της e-PRIOR πλατφόρμας.

Παρατηρήσαμε λοιπόν πως και σε αυτή την περίπτωση υπήρξε ανομοιογένεια μεταξύ των θεσμικών οργάνων. Γενικότερα, έχει υπάρξει πρόοδος όμως ακόμη δεν έχουμε την πλήρη ψηφιοποίηση των διαδικασιών.

3.3.3. Έρευνες ανατροφοδότησης και ικανοποίησης προσωπικού

Σχεδόν από την αρχή της εφαρμογής της τηλεργασίας λόγω του Covid-19, τα θεσμικά όργανα διεξήγαγαν έρευνες σχετικά με το κατά πόσο οι υπάλληλοι και τα διοικητικά στελέχη ανταποκρίνονταν στα μέτρα που είχαν ληφθεί και για το πόσο θετικά ή αρνητικά έβλεπαν το θέμα της τηλεργασίας, ώστε να μπορέσουν να επανεξετάσουν τους κανονισμούς τους για το θέμα αυτό.

Τα αποτελέσματα αυτών των ερευνών έχουν αρκετό ενδιαφέρον, καθώς μπορούμε να πούμε πως το γενικό συμπέρασμα ήταν πως οι δια ζώσης δραστηριότητες ήταν προτιμότερες.

Με την έναρξη της τηλεργασίας έχει ξεκινήσει και η χρήση των τηλεδιασκέψεων, σε όλα τα θεσμικά όργανα, για τις βασικές τους δραστηριότητες. Το 2021 το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο έτρεξε μια άσκηση με τον τίτλο «Rethinking parliamentary democracy», τα αποτελέσματα της οποίας έδειξαν πως οι βουλευτές θεωρούν καλύτερης ποιότητας τις δια ζώσης κοινοβουλευτικές συζητήσεις. Τον Μάιο του 2021 πραγματοποιήθηκε

από το ΔΕΕ έρευνα από το προσωπικό του. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι το 60% των εργαζομένων εργαζόταν πιο αποδοτικά με τη δια ζώσης παρουσία τους στις εγκαταστάσεις του οργάνου ως προς τα καθήκοντα τους στη σύνταξη κειμένων, ενώ το 37% δεν έβλεπε κάποια διαφορά. Ενώ σχετικά με τα καθήκοντα τους που απαιτούσαν αλληλεπίδραση με συναδέλφους τους οι περισσότεροι απάντησαν ότι επίσης προτιμούν τη δια ζώσης εργασία. Από τον Μάιο του 2022 τα μέλη της Επιτροπής ξεκίνησαν και πάλι τις δια ζώσης συνεδριάσεις, καθώς κρίθηκε ορθότερο για την ομαλότερη διεξαγωγή των πολιτικών συζητήσεων.

3.3.4. Διεύρυνση της τηλεργασίας μετά την πανδημία

Στον παρακάτω πίνακα βλέπουμε συγκεντρωτικά τις ρυθμίσεις του κάθε θεσμικού οργάνου, σχετικά με τη διεύρυνση της τηλεργασίας μετά τον Covid-19. Κανένα όργανο δεν προσφέρει πλήρη τηλεργασία τους υπαλλήλους του, ενώ σχετικά με την τηλεργασία εκτός του τόπου διορισμού και μετά από αιτήματα του προσωπικού, αυτή κατέστη δυνατή αλλά σε περιορισμένο βαθμό σε όλα τα όργανα πλην του Κοινοβουλίου.

Οι ρυθμίσεις τηλεργασίας των ελεγχθέντων θεσμικών οργάνων μετά την πανδημία COVID-19

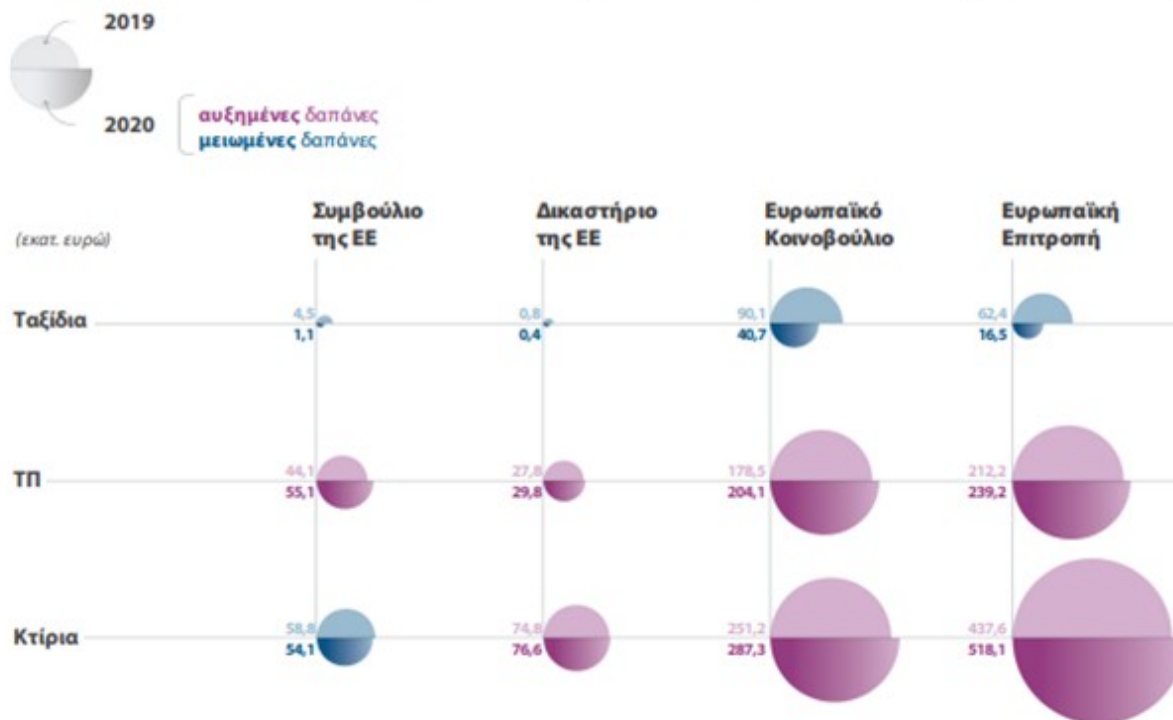
Κοινοβούλιο	Συμβούλιο	Επιτροπή	ΔΕΕ
<p>Κανόνες που ισχύουν από τον Σεπτέμβριο του 2021</p> <p>Το προσωπικό μπορεί να τηλεργάζεται, ως ποσοστό του χρόνου εργασίας του:</p> <ul style="list-style-type: none"> 20 % (αποτελεί δικαίωμα, δεν να απαιτείται έγκριση του προϊσταμένου) 40 % (υπό την επιφύλαξη της έγκρισης του προϊσταμένου) 60 % (υπό την επιφύλαξη της έγκρισης του προϊσταμένου). <p>Η έγκριση χορηγείται για έξι μήνες ή ένα έτος και είναι ανανεώσιμη.</p> <p>Η τηλεργασία εκτός του τόπου διορισμού δεν επιτρέπεται.</p>	<p>Κανόνες που ισχύουν από τον Φεβρουάριο του 2020</p> <p>Το προσωπικό μπορεί να τηλεργάζεται έως και κατά το 80 % του χρόνου του.</p> <p>Επιτρέπεται η τηλεργασία εκτός του τόπου διορισμού, έως πέντε ημέρες ετησίως και για 160 επιπλέον ημέρες καθ' όλη τη διάρκεια της σταδιοδρομίας του υπαλλήλου, με την επιφύλαξη της έγκρισης του προϊσταμένου.</p>	<p>Κανόνες που εγκρίθηκαν τον Μάρτιο του 2022</p> <p>Το προσωπικό έχει το δικαίωμα να τηλεργάζεται κατά το 20 % του χρόνου του.</p> <p>Η μέγιστη επιτρεπόμενη τηλεργασία είναι κατά 60 %, με την επιφύλαξη της έγκρισης του προϊσταμένου.</p> <p>Η τηλεργασία εκτός του τόπου διορισμού επιτρέπεται έως 10 ημέρες ετησίως, πρέπει να συνδέεται με τουλάχιστον πέντε ημέρες άδειας και υπόκειται στην έγκριση του προϊσταμένου.</p> <p>Σε εξαιρετικές περιπτώσεις, η Γενική Διεύθυνση Ανθρωπίνων Πόρων της Επιτροπής μπορεί να εγκρίνει τηλεργασία διάρκειας ενός μήνα, κατόπιν διαβούλευσης με τον άμεσα προϊστάμενο του υπαλλήλου, έγκριση που μπορεί να ανανεωθεί υπό τους ίδιους όρους.</p>	<p>Κανόνες που εγκρίθηκαν τον Ιούλιο του 2021, σε ισχύ από το 2ο τρίμηνο του 2022</p> <p>Η τηλεργασία επιτρέπεται σε όλες τις υπηρεσίες.</p> <p>Οι ακριβείς διαδικαστικές λεπτομέρειες (καθήκοντα, ελάχιστη παρουσία στο γραφείο, μέγιστη διάρκεια της έγκρισης) καθορίζονται από τα ανώτερα διοικητικά στελέχη κάθε υπηρεσίας.</p> <p>Η τηλεργασία υπόκειται στην έγκριση του προϊσταμένου.</p> <p>Επιτρέπεται εκτός του τόπου διορισμού, με την επιφύλαξη της έγκρισης του προϊσταμένου, εφόσον είναι αιτιολογημένη, διαρκεί για περιορισμένο χρονικό διάστημα και είναι συμβατή με το συμφέρον της υπηρεσίας.</p>

Πηγή: https://www.eca.europa.eu/Lists/ECADocuments/SR22_18/SR_Resilience-EU-inst_EL.pdf
(ΕΕΣ, βάσει πληροφοριών από τα θεσμικά όργανα)

3.3.5. Αντίκτυπος της τηλεργασίας στις δαπάνες

Η ανάπτυξη της τηλεργασίας σε κάποιες περιπτώσεις είχε θετικό και σε κάποιες αρνητικό πρόσημο, όσον αφορά τις δαπάνες του θεσμικών οργάνων. Σε γενικές γραμμές, υπήρξε αύξηση λόγω των απαιτούμενων επενδύσεων στον τομέα των ΤΠ, καθώς ο εξοπλισμός ήταν απαραίτητος για την εφαρμογή της τηλεργασίας. Από την άλλη μεριά, υπήρξε μεγάλη μείωση στις δαπάνες των ταξιδιών μιας και έπαψαν να πραγματοποιούνται κατά την περίοδο της κρίσης. Τέλος, οι κτηριακές δαπάνες ήταν επίσης χαμηλότερες όσον αφορά αποκλειστικά και μόνο το γεγονός ότι ήταν κενά λόγω της τηλεργασίας (υπήρχαν υψηλότερες δαπάνες, που δεν έχουν όμως σχέση με την τηλεργασία).

Αντίκτυπος της πανδημίας COVID-19 στις δαπάνες για τα κτίρια, τις ΤΠ και τις μετακινήσεις στα θεσμικά όργανα (σε εκατομμύρια ευρώ)



Πηγή: https://www.eca.europa.eu/Lists/ECADocuments/SR22_18/SR_Resilience-EU-inst_EL.pdf
(ΕΕΣ, βάσει της εκτέλεσης του προϋπολογισμού του 2020, όπως αυτή παρουσιάζεται στον προϋπολογισμό της ΕΕ για το 2022. Τα έξοδα ταξιδιού καλύπτουν το προσωπικό και τα μέλη).

3.3.6. Αντίκτυπος της τηλεργασίας στο περιβάλλον

Θετικό ήταν το πρόσημο της τηλεργασίας στο περιβάλλον καθώς παρατηρήθηκε μείωση των ρύπων λόγω της μείωσης της χρήσης των κτηρίων και της μείωσης των μετακινήσεων και των ταξιδιών. Το κάθε θεσμικό όργανο ακολουθεί τη δική του περιβαλλοντική στρατηγική, για την εισαγωγή σχετικών ρυθμίσεων. Βασικός στόχος είναι η επίτευξη κλιματικής ουδετερότητας.

3.3.7. Συμπεράσματα

Από την παραπάνω έρευνα στα 4 θεσμικά όργανα της ΕΕ, πρόεκυψαν σημαντικά συμπεράσματα. Το βασικότερο είναι πως η τηλεργασία δε μπορεί να αντικαταστήσει τη φυσική παρουσία στις βασικές δραστηριότητες των οργάνων. Αποτελεί λύση σε

περιόδους έκτακτης ανάγκης. Πλέον όλα τα όργανα έχουν διαμορφώσει τους κανονισμούς τους και έχουν διευρύνει τις δυνατότητες για τηλεργασία. Η εκτεταμένη χρήση της μπορεί να επιφέρει δυνητικά θετικό αποτύπωμα στο περιβάλλον και την οικονομία, καθώς έχει μειωθεί η χρήση χαρτιού, έχει αυξηθεί η ψηφιοποίηση των εργασιών, έχουν μειωθεί οι μετακινήσεις των υπαλλήλων και μπορεί να μειωθεί περαιτέρω και η χρήση των γραφειακών εγκαταστάσεων των θεσμικών οργάνων.

3.4. Ρυθμιστικά πλαίσια στην ΕΕ

Η τηλεργασία δεν είναι σύμβαση εργασίας αλλά μια εργασιακή ρύθμιση. Δε ρυθμίζεται με δεσμευτικούς μηχανισμούς στα κράτη της ΕΕ, ούτε υπάρχει οδηγία συγκεκριμένα για την τηλεργασία. Υπάρχουν πολλές οδηγίες και κανονισμοί για θέματα που αφορούν τις συνθήκες εργασίας των τηλεεργαζομένων. Η σημαντικότερη κανονιστική ρύθμιση υπογράφηκε το 2002, πολλά χρόνια δηλαδή πριν το ξέσπασμα της πανδημίας, μέσω της ευρωπαϊκής συμφωνίας-πλαίσιο σε επίπεδο ΕΕ. Η συμφωνία θέτει ένα γενικό πλαίσιο για τις συνθήκες εργασίας των πολιτών της ΕΕ που τηλεργάζονται και είχε ως στόχο τον συμβιβασμό των αναγκών εργοδοτών και εργαζομένων.

Κάποια βασικά σημεία που ρυθμίζονται από τη συγκεκριμένη συμφωνία-πλαίσιο είναι τα παρακάτω (σύμφωνα με τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία) :

1. Η αρχή της προαιρετικότητας
2. Το δικαίωμα της ανάκλησης
3. Οι συνθήκες απασχόλησης, κατάρτιση και συλλογικά δικαιώματα
4. Η προστασία των δεδομένων

5. Η ιδιωτική ζωή
6. Ο εξοπλισμός
7. Η ασφάλεια και η υγεία
8. Η οργάνωση της εργασίας¹⁶

Σε εθνικό επίπεδο, πριν το ξέσπασμα της πανδημίας, η τηλεργασία ρυθμίζεται είτε με εργατική νομοθεσία είτε μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων και κοινωνικού διαλόγου, με τις περισσότερες χώρες να εφαρμόζουν και τις δυο επιλογές. Όσον αφορά την εργατική νομοθεσία, υπάρχει ο διαχωρισμός δυο βασικών κατηγοριών: των χωρών με και των χωρών χωρίς νομοθετικούς ορισμούς και ειδική νομοθεσία για τη χρήση της τηλεργασίας (οργάνωση εργασίας, συνθήκες απασχόλησης κ.λπ.). Η Ελλάδα ανήκει στην πρώτη κατηγορία.

Με την τεχνολογία να εξελίσσεται ραγδαία, ανοίχτηκε ο δρόμος για την εξ αποστάσεως εργασία και τον Ιούνιο του 2020 υπογράφηκε συμφωνία-πλαίσιο για την ψηφιοποίηση και τους τρόπους σύνδεσης και αποσύνδεσης, ενώ τον Ιανουάριου του 2021 το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ζήτησε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή να προτείνει νόμο με τον οποίο θα διευκρινίζεται το ωράριο εργασίας, οι συνθήκες εργασίας και οι περίοδοι ανάπαυσης, για την εξ αποστάσεως εργασία.

Η πανδημία επηρέασε πάρα πολύ τις εξελίξεις στο θέμα της τηλεργασίας. Λόγω της παρατεταμένης περιόδου τηλεργασίας, τον Μάρτιο του 2021 αρκετές χώρες της ΕΕ είχαν ήδη προχωρήσει σε νομοθετικές αλλαγές και πολλές ακόμη εξέταζαν την αναθεώρηση των νόμων.

¹⁶ <https://osha.europa.eu/el/publications/regulating-telework-post-covid-19-europe> (pdf αρχείο)

Νομοθετική ρύθμιση της τηλεργασίας πριν και μετά την εκδήλωση της πανδημίας COVID-19(Μάρτιος2021)

		Πριν από την COVID-19	Μετά την COVID -19
Κράτος μέλος ΕΕ		Νομοθετικός ορισμός και ειδική νομοθεσία για την τηλεργασία	Νέα ειδική νομοθεσία για την τηλεργασία
BE	Βέλγιο	Ναι	Υπό αναθεώρηση
BG	Βουλγαρία	Ναι	Όχι
CZ	Τσεχία	Ναι	Όχι
DE	Γερμανία	Ναι	Υπό αναθεώρηση
EE	Εσθονία	Ναι	Όχι
ES	Ισπανία	Ναι	Ναι
FR	Γαλλία	Ναι	Όχι
EL	Ελλάδα	Ναι	Όχι
HU	Ουγγαρία	Ναι	Υπό αναθεώρηση
HR	Κροατία	Ναι	Υπό αναθεώρηση
IT	Ιταλία	Ναι	Ναι
LT	Λιθουανία	Ναι	Όχι
LU	Λουξεμβούργο	Ναι	Ναι
MT	Μάλτα	Ναι	Υπό αναθεώρηση
NL	Κάτω Χώρες	Ναι	Υπό αναθεώρηση
PL	Πολωνία	Ναι	Υπό αναθεώρηση
PT	Πορτογαλία	Ναι	Υπό αναθεώρηση
RO	Ρουμανία	Ναι	Όχι
SI	Σλοβενία	Ναι	Υπό αναθεώρηση
SK	Σλοβακία	Ναι	Ναι
AT	Αυστρία	Όχι	Υπό αναθεώρηση
CY	Κύπρος	Όχι	Υπό αναθεώρηση
DK	Δανία	Όχι	Όχι
FI	Φινλανδία	Όχι	Όχι
IE	Ιρλανδία	Όχι	Υπό αναθεώρηση
LV	Λετονία	Όχι	Ναι
SE	Σουηδία	Όχι	Όχι

Πηγή: Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία — EU-OSHA (<https://osha.europa.eu/el/publications/regulating-telework-post-covid-19-europe>)

Στην μετά Covid-19 εποχή, οι νομοθετικές αλλαγές περιλαμβάνουν 4 βασικούς πυλώνες: τον νομοθετικό ορισμό της τηλεργασίας, το δικαίωμα της αποσύνδεσης, το δικαίωμα στην τηλεργασία και τις διατάξεις για την υγεία και ασφάλεια των εργαζόμενων.

Από σχετική έκθεση του Eurofound το 2022¹⁷, έχουν εξαχθεί τα παρακάτω βασικά συμπεράσματα:

- Δεν υπάρχει ενιαία αντιμετώπιση από τις χώρες της ΕΕ όσον αφορά τις ρυθμίσεις της τηλεργασίας. Είναι ένα θέμα διαφορετικών πολιτικών και εργασιακών νοοτροπιών. Οι κανονισμοί για την τηλεργασία πρέπει να έχουν ως στόχο την προστασία των εργαζομένων και την επίτευξη θετικών αποτελεσμάτων για εργαζομένους και εργοδότες.
- Οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής των χωρών της ΕΕ πρέπει να έχουν ως προτεραιότητα σημαντικά ζητήματα που αφορούν στην τηλεργασία όπως την ισορροπία εργασιακής και προσωπικής ζωής, το χρόνο εργασίας, τις συνθήκες εργασίας και το δικαίωμα στην αποσύνδεση, την οργάνωση του χρόνου εργασίας, το δικαίωμα για αίτηση τηλεργασίας, την ισότιμη προστασία των τηλεεργαζομένων, τη σχέση μεταξύ τηλεργασίας και ισότητας των φύλλων, και τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους.
- Από το ξέσπασμα της πανδημίας, υπήρξαν δέκα χώρες οι οποίες ενέκριναν νέο κανονισμό για την τηλεργασία, ενώ ιδιαίτερη δυσκολία αντιμετώπισαν τα κράτη που δεν έχουν αρκετά αναπτυγμένη τη νοοτροπία του κοινωνικού διαλόγου, στην εφαρμογή εθνικής νομοθεσίας.
- Κατά τη διάρκεια της υγειονομικής κρίσης θεσπίστηκαν σε ολόκληρη την ΕΕ αρκετές συλλογικές συμβάσεις εργασίας σχετικές με την τηλεργασία, ιδίως σε κλάδους όπως οι επικοινωνίες, ενώ παράλληλα σε τομείς της δημόσιας διοίκησης, της εκπαίδευσης και της υγείας αναπτύχθηκαν νέες συμφωνίες. Γενικώς, η τηλεργασία εδραιώθηκε με ταχύτατους ρυθμούς.

¹⁷ <https://www.eurofound.europa.eu/el/publications/report/2022/telework-in-the-eu-regulatory-frameworks-and-recent-updates>

- Από την έναρξη της πανδημίας έχει διπλασιαστεί ο αριθμός των χωρών της ΕΕ που έχουν συμπεριλάβει το δικαίωμα στην τηλεργασία στην εθνική τους νομοθεσία.

Κεφάλαιο 4^ο: Στοιχεία για την τηλεργασία στην Ελλάδα

Ενδιαφέρον έχει το αποτέλεσμα της μελέτης του Institute of Labour Economics (IZA)¹⁸ που δημοσιεύτηκε τον Ιούνιο του 2020, όσον αφορά τη χώρα μας, όπου φαίνεται πως το 35 με 37% των εργαζομένων (δηλαδή περίπου 869.000-922.000 εργαζόμενοι) θα μπορούσαν να τηλεργαστούν πλήρως. Πιο συγκεκριμένα, περίπου το 25,4% των θέσεων εργασίας στην Ελλάδα μπορούν να είναι πλήρως σε καθεστώς τηλεργασίας, το 12% σε υψηλό βαθμό τηλεργασίας, το 25% σε ελάχιστο βαθμό και το 37,6% πλήρως μη τηλεργάσιμες. Τα παραπάνω ποσοστά δείχνουν πως η ελληνική αγορά εργασίας έχει δυνητικά μεγάλο πεδίο εφαρμογής της τηλεργασίας, Δεν πρέπει να ξεχνάμε ότι το 2018, δηλαδή πριν την πανδημία, το ποσοστό των εργαζομένων που εργαζόταν εξ αποστάσεως ανέρχονταν μόλις στο 4,4% (δηλαδή περίπου 110.000 εργαζόμενοι). Τα στοιχεία αποκαλύπτουν επίσης πως μόνο το 8-9% των Ελλήνων εργαζομένων που ανήκαν σε επαγγέλματα με δυνατότητα τηλεργασίας, εκμεταλλεύονταν αυτή τη δυνατότητα πριν την πανδημία, πράγμα που σημαίνει πως υπάρχει ακόμη πρόσφορο έδαφος για 800.000-837.000 επιπλέον υπαλλήλους για να εφαρμόσουν την τηλεργασία.

Ο παρακάτω πίνακας μας δείχνει τα επαγγέλματα στην Ελλάδα το 2020 με μεγάλες δυνατότητες για τηλεργασία, οι υπάλληλοι των οποίων όμως δεν την εφαρμόζουν, συμπεριλαμβανομένων γενικών υπαλλήλων γραφείου, εκπαιδευτικών, επαγγελματιών που σχετίζονται με τα οικονομικά και άλλων θέσεων γραμματείας.

¹⁸ <https://docs.iza.org/dp13408.pdf>

Teleworkable occupations in Greece and “lost potential”

Table A4.1 Distribution of Greek employees across occupations with full or high “WfH technical feasibility” and low incidence of “actual WfH”

Occupation	Freq	Percent
General Office Clerks	170.5378	20.37
Primary School and Early Childhood Teachers ⁽ⁿ⁾	65.83671	7.86
Secondary Education Teachers	57.47853	6.87
Finance Professionals	51.47156	6.15
Client Information Workers	51.33367	6.13
Financial and Mathematical Associate Professionals	40.99853	4.9
Secretaries (general)	37.92226	4.53
Administrative and Specialized Secretaries	34.4462	4.11
Other Teaching Professionals ⁽ⁿ⁾	31.87285	3.81
Tellers, Money Collectors and Related Clerks ⁽ⁿ⁾	31.50897	3.76
Social and Religious Professionals ⁽ⁿ⁾	26.59	3.18
Numerical Clerks	26.56789	3.17
Other Clerical Support Workers ⁽ⁿ⁾	22.22941	2.66
Software and Applications Developers and analysts	19.9796	2.39
ICT Operations and User Support Technicians ⁽ⁿ⁾	19.16059	2.29
Administration Professionals ⁽ⁿ⁾	16.13869	1.93
Sales, Marketing and Public Relations Professionals	13.11113	1.57
Government regulatory associate professionals ⁽ⁿ⁾	12.24364	1.46
Other Health Professionals ⁽ⁿ⁾	11.61799	1.39
Legal Professionals	10.66305	1.27
Sales and Purchasing Agents and Brokers	10.14796	1.21
Professional Services Managers	8.62549	1.03
University and Higher Education Teachers ⁽ⁿ⁾	8.19005	0.98
Authors, Journalists and Linguists	7.633077	0.91
Vocational Education Teachers	6.9227	0.83
Travel Attendants, Conductors and Guides ⁽ⁿ⁾	6.81191	0.81
Business Services and Administration Managers	6.258123	0.75
Keyboard Operators	5.586323	0.67
Sales, Marketing and Development Managers	5.20207	0.62
Legal, Social and Religious Associate Professionals	3.737652	0.45
Hotel and Restaurant Managers ⁽ⁿ⁾	2.966725	0.35
Mathematicians, Actuaries and Statisticians	2.492598	0.3
Other Services Managers ⁽ⁿ⁾	2.02696	0.24
Managing Directors and Chief Executives	1.809725	0.22
Business Services Agents	1.822695	0.22
Life Science Technicians and Related Associate Professionals ⁽ⁿ⁾	1.7101	0.2
Librarians, Archivists and Curators	1.265247	0.15
Legislators and Senior Officials	0.9715	0.12
Database and Network Professionals	0.876185	0.1
ICT Professionals	0.495845	0.06
Total	837.26	100

NB: Table includes, in order of prevalence, the list of 3-digit occupational groups identified as “teleworkable” but with a high share of workers who do not WfH. ⁽ⁿ⁾ indicates occupations with high teleworkability, the remaining are fully teleworkable.
Source: Greek Labour Force Survey; Sostero et al. (2020)

Πηγή: <https://docs.iza.org/dp13408.pdf>

4.1. Το νομικό πλαίσιο στην Ελλάδα

Όπως αναφέρθηκε και στην αρχή της διπλωματικής, στη χώρα μας η τηλεργασία αναγνωρίστηκε ως ειδική μορφή απασχόλησης με το Ν.2639/1998 (άρθρο 1).

Η Ευρωπαϊκή κανονιστική συμφωνία-πλαίσιο του 2002, σύμφωνα με την οποία η τηλεργασία είναι μια μορφή εργασίας που χρησιμοποιεί τις ΤΠ, εκτελείται εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη και τηλεργαζόμενος είναι το φυσικό πρόσωπο που εκτελεί την τηλεργασία, ενσωματώθηκε στην ΕΓΣΣΕ 2006-2007, δίνοντας έμφαση στον οικειοθελή της χαρακτήρα. Η ίδια συμφωνία-πλαίσιο ενσωματώθηκε στο εθνικό δίκαιο με το Ν.3846/2010, όπου στο άρθρο 1 «εισάγεται μαχητό τεκμήριο ύπαρξης εξαρτημένης εργασίας εάν ο εργαζόμενος παρέχει την εργασία του αυτοπροσώπως, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για εννέα (9) συνεχείς μήνες» και στο άρθρο 5 αναφέρονται ρυθμίσεις σχετικά με την κατάρτιση σύμβασης εργασίας, τις υποχρεώσεις των εργοδοτών κα.

Στις 11 Μαρτίου του 2020 εκδόθηκε πράξη νομοθετικού περιεχομένου (ΠΝΠ) όπου οριζόταν η τηλεργασία ως ένα από τα έκτακτα μέτρα για τον περιορισμό της μετάδοσης του Covid-19. Σύμφωνα με τη συγκεκριμένη ΠΝΠ, ο κάθε εργοδότης έχει το δικαίωμα να καθορίζει εάν η εργασία θα γίνεται με εξ αποστάσεως τηλεργασία, για όσο διάστημα διαρκούν τα έκτακτα μέτρα για την προστασία της δημόσιας υγείας.

Με το Ν.4808/2021¹⁹ (άρθρο 67) η τηλεργασία ορίζεται ως «η εξ αποστάσεως παροχή της εξαρτημένης εργασίας του εργαζομένου και με τη χρήση της τεχνολογίας, δυνάμει της σύμβασης εργασίας πλήρους, μερικής, εκ περιτροπής ή άλλης μορφής απασχόλησης, η οποία θα μπορούσε να παρασχεθεί και από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη» και αναγνωρίζεται ως η πλέον σύγχρονη μορφή απασχόλησης. Το νέο πλαίσιο για την τηλεργασία έχει ως εξής:

- Μπορεί να τεθεί σε εφαρμογή α. μετά από συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου κατά την πρόσληψη ή και μεταγενέστερα, β. μονομερώς από τον εργοδότη για την προστασία της δημόσιας υγείας, όπως προαναφέρθηκε, και γ. έπειτα από αίτημα του εργαζομένου για λόγους προστασίας της δικής του υγείας.

¹⁹ Σχετική αναφορά για το Ν.4808/2021 γίνεται και στην έκθεση του Eurofound για έρευνα που διεξήγαγε σχετικά με την τηλεργασία στις χώρες της ΕΕ
(https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef22032en.pdf)

- Μπορεί να παρέχεται πλήρως, μερικώς ή εκ περιτροπής συνδυαστικά με εργασία στις εγκαταστάσεις της εταιρείας, και πρέπει να δηλώνεται στο πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ, καθώς και το ωράριο εργασίας.

-Οι τηλεργαζόμενοι έχουν τα ίδια δικαιώματα με τους εργαζομένους εντός των εγκαταστάσεων της εταιρείας.

-Ο τηλεργαζόμενος έχει την ίδια δυνατότητα σε επαγγελματική εξέλιξη και την πρόσβαση στην κατάρτιση με τους εργαζομένους εντός των εγκαταστάσεων της εταιρείας. Οι πολιτικές αξιολόγησης είναι ίδιες για όλους τους εργαζομένους.

-Απαγορεύεται η χρήση κάμερας για τον έλεγχο του εργαζομένου από τον εργοδότη, καθώς ο τελευταίος οφείλει να σέβεται την ιδιωτικότητα του εργαζομένου.

-Ο εργοδότης οφείλει να ενημερώσει τον εργαζόμενο για τους όρους της εργασίας (εξοπλισμός, χρήση του διαδικτύου, ζητήματα υγιεινής και ασφάλειας, δικαίωμα αποσύνδεσης, ημερήσια αποζημίωση κτλ) εντός οκτώ ημερών από την έναρξη της.

Όλα τα παραπάνω στοιχεία συνελέχθησαν από τη Επιθεώρηση Εργασίας²⁰.

4.2. Γνωστοποίηση των όρων για την τηλεργασία, από τον εργοδότη

Κρίνεται σκόπιμο να γίνει ιδιαίτερη αναφορά στα σημεία τα οποία οφείλει ο εργοδότης να γνωστοποιήσει στον κάθε εργαζόμενο, όσον αφορά τη σύναψη της σύμβασης για την τηλεργασία. Όπως ήδη αναφέρθηκε παραπάνω, σύμφωνα με το άρθρο 67 του Ν.4808/2021 είναι υποχρέωση του εργοδότη να γνωστοποιήσει στον εργαζόμενο εντός οκτώ ημερών από την έναρξη της τηλεργασίας, είτε εγγράφως είτε μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, τους βασικούς όρους της σύμβασης που διαφοροποιούν την τηλεργασία από την εργασία. Παραθέτουμε παρακάτω τους βασικούς όρους, όπως αυτοί αναφέρονται στο ΚΕΠΕΑ, της ΓΣΕΕ²¹:

²⁰ <https://www.hli.gov.gr/ergasiakes-scheseis/nomothesia-ergasiakes-scheseis/loipa-themata/eidikes-morfes-apascholisis/tilergasia/tilergasia/>

²¹ <https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=2518>

1. Το δικαίωμα αποσύνδεσης
2. Η τηλετοιμότητα του εργαζομένου (χρονικά όρια και προθεσμίες ανταπόκρισης)
3. Οι όροι υγιεινής και ασφάλειας κατά την τέλεση της τηλεργασίας (ιδιαίτερως σε ότι αφορά τις οθόνες οπτικής απεικόνισης, το εργασιακό στρες, την πιθανότητα πυρκαγιάς, τον κλιματισμό, τη θέρμανση, τα κατάλληλα έπιπλα κ.)
4. Η ανάλυση του πρόσθετου κόστους, ήτοι το κόστος των τηλεπικοινωνιών και του εξοπλισμού και της συντήρησης αυτού, καθώς και ο τρόπος κάλυψης του από τον εργοδότη καθώς αρχικά επιβαρύνει τον εργαζόμενο.
5. Ο απαραίτητος εξοπλισμός για την παροχή της τηλεργασίας καθώς και τη συντήρηση του.
6. Οι περιορισμοί στη χρήση εξοπλισμού και στη χρήση των εργαλείων πληροφορικής, καθώς και πιθανές κυρώσεις σε περίπτωση παραβίασης τους.
7. Η προστασία των επαγγελματικών και των προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου – ενέργειες και διαδικασίες που απαιτούνται.

4.3. Εφαρμογή κανόνων προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα - Κατευθυντήριες γραμμές



Σημαντικές κατευθυντήριες γραμμές²² τόσο προς τον ιδιωτικό όσο και προς τον

²² https://www.dpa.gr/sites/default/files/2021-08/Katefthintiries_grammes_1_2021.pdf

δημόσιο τομέα, σχετικά με τα μέτρα ασφαλείας της τηλεργασία, κυρίως όσον αφορά την πρόσβαση στο διαδίκτυο, το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο και τον τρόπο πραγματοποίησης τηλεδιασκέψεων, έχει δώσει η ανεξάρτητη ελληνική δημόσια αρχή, Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, τον Αύγουστο του 2021.

Παραθέτουμε τα πιο σημαντικά σημεία:

α. Δεν πρέπει να δημιουργούνται διακρίσεις και ανισότητες σε μισθολογικά θέματα και σε ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης, ούτε να θίγονται τα εργασιακά, τα ασφαλιστικά και τα κοινωνικά δικαιώματα των εργαζομένων.

β. Ο υπεύθυνος επεξεργασίας της εταιρείας έχει το δικαίωμα του ελέγχου για το αν πληρείται το ωράριο εργασίας από τον εργαζόμενο.

γ. Δεν επιτρέπεται η χρήση web κάμερας για τον έλεγχο του εργαζομένου καθώς «μια συστηματική, διαρκής και γενικευμένη συλλογή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που οδηγεί στην κατάρτιση και συνεχή ανανέωση προφίλ δύσκολα θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως σύμφωνη με την αρχή της αναλογικότητας». Παρόλα ταύτα είναι αναφαίρετο δικαίωμα του εργοδότη να ελέγχει την παρεχόμενη εργασία, στα πλαίσια ελέγχου «προστασίας των οικονομικών πόρων και υποδομών της επιχείρησης». Ο έλεγχος αυτός θα πρέπει να γίνεται με ηπιότερα μέσα, καθώς πρέπει να σέβεται τα θεμελιώδη δικαιώματα των εργαζομένων. Ο εργαζόμενος επιπλέον, έχει το δικαίωμα στη μη χρήση κάμερας ακόμη και στις τηλεδιασκέψεις που πραγματοποιούνται (μπορεί να συμμετέχει σε αυτές μόνο με τη χρήση μικροφώνου), ιδιαίτερα όταν υπάρχει λόγος, για παράδειγμα, για την προστασία της ανηλικότητας ή για την αποφυγή αποκάλυψης προσωπικών πληροφοριών.

δ. Ο τηλεεργαζόμενος έχει το δικαίωμα στην αποσύνδεση, μετά το πέρας του συμφωνηθέντος ωραρίου. Το δικαίωμα αυτό «αποτελεί θεμελιώδες δικαίωμα των εργαζομένων, είναι ζωτικής σημασίας και είναι άμεσα συνδεδεμένο τόσο με το θεμελιώδες δικαίωμα της προστασίας της ιδιωτικότητας, των προσωπικών δεδομένων, του δικαιώματος στον ιδιωτικό βίο και του σεβασμού στην ιδιωτική και οικογενειακή ζωή».

ε. Ο υπεύθυνος επεξεργασίας έχει την υποχρέωση να λαμβάνει τεχνικά μέτρα ασφαλείας και την ευθύνη για την ασφαλή επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων. Οφείλει να λάβει τα κατάλληλα μέτρα για τον εντοπισμό κακόβουλου

λογισμικού και να λαμβάνει αντίγραφα ασφαλείας για το λογισμικό των συσκευών με τις οποίες γίνεται η τηλεργασία.

Οι παραπάνω κατευθυντήριες γραμμές δόθηκαν τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα, με σκοπό τη συμμόρφωση των εμπλεκόμενων μερών στην τηλεργασία, στο θεσμικό πλαίσιο προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

4.4. Η τηλεργασία στον Ελληνικό δημόσιο τομέα

Σχετικά με την εφαρμογή της τηλεργασίας στο δημόσιο τομέα, το Υπουργείο Εσωτερικών κάνει αναφορά για μια σημαντική καινοτομία, βασισμένη στα ευρωπαϊκά πρότυπα εργασίας, που έχει ως στόχο τη μείωση του λειτουργικού κόστους του δημόσιου τομέα και τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας, χωρίς να υπάρξει η παραμικρή μείωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών. Βασική επιδίωξη της εφαρμογής του νόμου είναι:

- «Η ενδυνάμωση εργαζομένων λόγω της ενίσχυσης της αυτονομίας τους στην οργάνωση της εργασίας.
- Η διευκόλυνση εργαζομένων που αντιμετωπίζουν μόνιμα ή πρόσκαιρα προβλήματα υγείας (π.χ. ΑμεΑ).
- Η ισορροπία επαγγελματικής και κοινωνικής ζωής λόγω εξοικονόμησης χρόνου μετακίνησης, ρύθμισης χρόνου εργασίας κλπ.
- Η προσέλκυση στελεχών
- Η εξοικονόμηση πόρων μέσω της μείωσης λειτουργικών εξόδων των υπηρεσιών και των εργαζόμενων από τη μείωση των μετακινήσεων
- Η αντιμετώπιση προκλήσεων που απορρέουν από την κλιματική αλλαγή μέσω της μείωσης των εκπομπών διοξειδίου του άνθρακα που συνεπάγεται την αντιμετώπιση της ατμοσφαιρικής ρύπανσης και της κυκλοφοριακής συμφόρησης και την προστασία περιβάλλοντος.
- Η αποτελεσματική διαχείριση εργασίας σε περιόδους κρίσης
- Η προώθηση του ψηφιακού μετασχηματισμού του Δημόσιου τομέα»²³

²³ <https://www.ypes.gr/ypes-m-voridis-thesmothetoyme-tin-tilergasia-diasfalizontas-tin-poiotita-ton->

Κεφάλαιο 5^ο: Το δικαίωμα στην αποσύνδεση (right to disconnect)

Το δικαίωμα στην αποσύνδεση είναι ένα σημαντικό κεφάλαιο στο ζήτημα της τηλεργασίας. Δικαίωμα αποσύνδεσης είναι το δικαίωμα που έχει ο τηλεεργαζόμενος «να απέχει πλήρως από την παροχή της εργασίας του και ιδίως, να μην επικοινωνεί ψηφιακά και να μην απαντά σε τηλεφωνήματα, μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή σε οποιασδήποτε μορφής επικοινωνία εκτός ωραρίου εργασίας και κατά τη διάρκεια των νόμιμων αδειών του»²⁴. Αυτό γίνεται στα πλαίσια προφύλαξης της προσωπικής ζωής του εργαζομένου και μείωσης της «παρεμβατικότητας» της εργασίας του. Σύμφωνα με τον Ευάγγελο Αγγελόπουλο (Το δικαίωμα της «αποσύνδεσης» του εργαζομένου), το δικαίωμα της αποσύνδεσης δεν υποχρεώνει τον εργαζόμενο σε αποσύνδεση από το διαδίκτυο αλλά τον εργοδότη να μην ενοχλεί τον εργαζόμενο πέραν του ωραρίου του.

Σε αρκετά κράτη της ΕΕ ισχύουν διατάξεις σχετικές με την αποσύνδεση, αρκετά πριν το ξέσπασμα της πανδημίας. Το δικαίωμα στην αποσύνδεση αναγνωρίστηκε για πρώτη φορά στη Σλοβακία, με σχετική τροποποίηση του εργατικού κώδικα.

Στην Ελλάδα, το δικαίωμα στην αποσύνδεση προβλέπεται στο άρθρο 67, παρ. 10 του Ν. 4808/2021. Στο άρθρο 66 του ίδιου νόμου αναφέρεται πως «απαγορεύεται ρητώς οποιαδήποτε δυσμενής μεταχείριση του εργαζόμενου εξαιτίας της άσκησης του ως άνω δικαιώματος». Στη σύμβαση για την τηλεργασία υποχρεωτικός όρος είναι τα τεχνικά και οργανωτικά μέσα με τα οποία θα εξασφαλιστεί η αποσύνδεση του τηλεεργαζόμενου. Απαγορεύεται ρητά η χρήση κάμερα, ως μέσο ελέγχου.

Το άρθρο 3 της Οδηγίας 2003/88/ΕΕ επιτάσσει πως ο εργαζόμενος πρέπει να απέχει 11 συνεχόμενες ώρες από κάθε εργασιακή δραστηριότητα. Στην περίπτωση που ο εργοδότης διακόψει τον εργαζόμενο σε αυτό το διάστημα, ο χρόνος της 11ωρης ανάπαυσης ξαναξεκινάει εκ νέου αμέσως μετά τη διακοπή.

[parechomenon-ypiresion-pros-toys-ellines-polites/](https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=2517)
²⁴ <https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=2517>

Κεφάλαιο 6^ο: Τηλεργασία και γυναίκα

Ένα κοινωνικό ζήτημα που πρόεκυψε με το ξέσπασμα της πανδημίας και τη άμεση μετάβαση στην τηλεργασία είναι αυτό της ενδυνάμωσης των έμφυλων στερεοτύπων.



Παρά το γεγονός ότι έχουν γίνει χρόνιοι αγώνες για την ισότητα των δυο φύλλων, έρευνες φορέων της ΕΕ²⁵ έχουν δείξει ότι οι γυναίκες τηλεργαζόμενοι επωμίστηκαν περισσότερο το οικογενειακό βάρος της απλήρωτης εργασίας (εργασίες νοικοκυριού, φροντίδα τέκνων και ηλικιωμένων μελών της οικογένειας), προσπαθώντας να ισοροπήσουν ανάμεσα στην εργασία τους και στις υποχρεώσεις της οικογένειας. Κατά μέσο εβδομαδιαίο όρο οι γυναίκες έχουν αφιερώσει σχεδόν διπλάσιο χρόνο από τους άντρες, στις εν λόγω εργασίες.

Στην παρακάτω εικόνα βλέπουμε το μέσο όρο των εβδομαδιαίων ωρών που δαπανήθηκαν για μη αμειβόμενες εργασίες κατά τους μήνες Ιούνιο/Ιούλιο του 2020 και Φεβρουάριο/Μάρτιο του 2021, στην ΕΕ.

²⁵

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/696164/EPRS_BRI\(2021\)696164_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/696164/EPRS_BRI(2021)696164_EN.pdf)

ΩΡΕΣ ΜΗ ΑΜΕΙΒΟΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΕ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ COVID-19

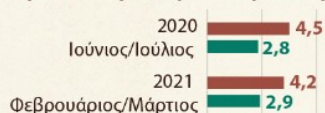
Χρόνος που αφιερώθηκε σε μη αμειβόμενες δραστηριότητες

Μέσος όρος ωρών που αφιερώθηκαν ανά εβδομάδα τον τελευταίο μήνα για...

Φροντίδα ή/και εκπαίδευση παιδιών, εγγονιών



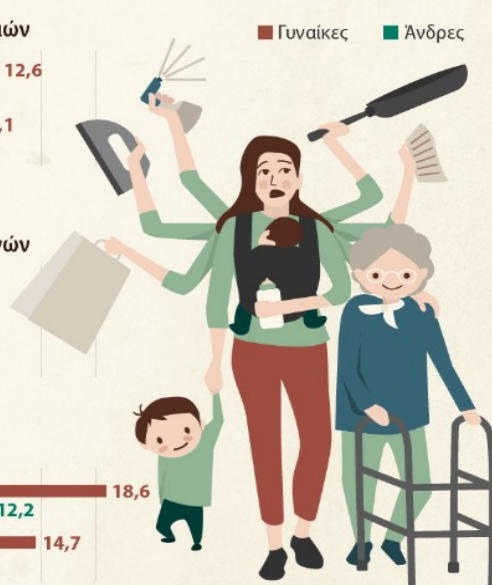
Φροντίδα ηλικιωμένων ή ανάπηρων συγγενών



Μαγείρεμα και οικιακές εργασίες



Πηγή: Eurofound, Ζωή, εργασία και COVID-19 (2021)



Η πίεση επομένως της εξισορρόπησης των επαγγελματικών και των οικογενειακών υποχρεώσεων στον ίδιο περιβάλλοντα χώρο, εν μέσω πανδημίας, είχε συγκριτικά με τους άντρες σημαντικά αρνητικό αντίκτυπο στην ευημερία και την ψυχική υγεία των γυναικών, με τις περισσότερες να υποφέρουν από αυξημένο άγχος.

Είναι μείζονος σημασία να υπάρξει μέριμνα από το κράτος ώστε να αποφευχθεί η οπισθοδρόμηση στα εργασιακά δικαιώματα των γυναικών (γονική άδεια, άδεια λοχείας κ.α.) και να ενδυναμωθεί η ανισότητα μεταξύ των δυο φύλλων. Με τη νέα μορφή εργασίας, την τηλεργασία, δε θα πρέπει επ' ουδενί να χαθεί η ξεκάθαρη διάκριση των ρόλων της εργαζομένης γυναίκας και της γυναίκας συζύγου-μητέρας. Οι ρόλοι που έχει μια γυναίκα θα πρέπει να συνεχίσουν να είναι χρονικά διαδοχικοί είτε με την δια ζώσης εργασία είτε με την εξ' αποστάσεως εργασία. Η παράλληλη διεκπεραίωση εργασιακών και προσωπικών καθηκόντων δε μπορεί παρά να έχει

μόνο αρνητικά αποτελέσματα στην ψυχική υγεία των γυναικών, στην ευημερία και ευτυχία της οικογένειας και στην κοινωνία γενικότερα.

Κεφάλαιο 7^ο: Υβριδικό μοντέλο εργασίας



Ο όρος «υβριδική εργασία» εισήχθη στη ζωή μας, φυσικά, με το ξέσπασμα της πανδημίας. Πιο σωστά, θα λέγαμε πως αυτός ο όρος έγινε περισσότερο γνωστός στην εν λόγω περίοδο. Χρησιμοποιήθηκε για να ερμηνεύσει το νέο τρόπο εργασίας που ετίθετο σε εφαρμογή, κυρίως μετά το πρώτο κύμα της πανδημίας, και σημαίνει το συνδυαστικό τρόπο εργασίας από δυο χώρους: από το παραδοσιακό χώρο της εργασίας (εγκαταστάσεις εταιρείας) και απομακρυσμένα, μέσω τηλεργασίας.

Πολλοί είναι οι εργαζόμενοι, ανά τον κόσμο, που επωφελήθηκαν αυτής της ευελιξίας που τους προσέφερε και συνεχίζει εν πολλοίς να τους προσφέρει αυτή η μορφή εργασίας.

Σύμφωνα με δημοσιευμένο άρθρο της Ευρωπαϊκής Αρχής Εργασίας, Γενικής

Διεύθυνσης Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ένταξης²⁶, το μέλλον της εργασίας είναι ξεκάθαρα το υβριδικό μοντέλο, το οποίο προσφέρει ευκαιρίες για καινοτόμες μορφές εργασίας και παράλληλα δημιουργεί μοναδικές προκλήσεις στις επιχειρήσεις.

Για την αξιοποίηση των καινοτόμων μορφών εργασίας, «πρέπει να ληφθούν υπόψη πέντε βασικές αρχές:

1. Η καλλιέργεια νοοτροπίας εμπιστοσύνης, υπευθυνότητας και αποτελεσμάτων
2. Η υιοθέτηση έξυπνων και υγιεινών εργασιακών πρακτικών
3. Τα βασικά εργαλεία συνεργασίας
4. Ο πειραματισμός και προσαρμογή
5. Ο καθορισμός συμφωνιών ομάδας»

Έχουμε σημαντική αλλαγή νοοτροπίας στον τρόπο εργασίας. Πλέον μεγάλη σημασία έχουν τα αποτελέσματα που παράγονται από την εργασία και όχι τόσο η παρουσία. Γίνεται κατανοητό ότι οι προϊστάμενοι θα πρέπει να επικαιροποιούν ανά τακτά χρονικά διαστήματα τους στόχους της εργασίας των υπαλλήλων και να αξιολογούν την επίτευξη ή μη αυτών των στόχων.

Ζωτικής σημασίας είναι η αποτελεσματική επικοινωνία μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών και θεωρείται ευθύνη όλων. Κακή διαχείριση της επικοινωνίας «μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα την ανεπαρκή ροή των πληροφοριών, τα κενά γνώσεων, εμπόδια στην αποτελεσματική ομαδική εργασία και αποκλεισμό μελών της ομάδας που δεν βρίσκονται στο γραφείο»²⁷.

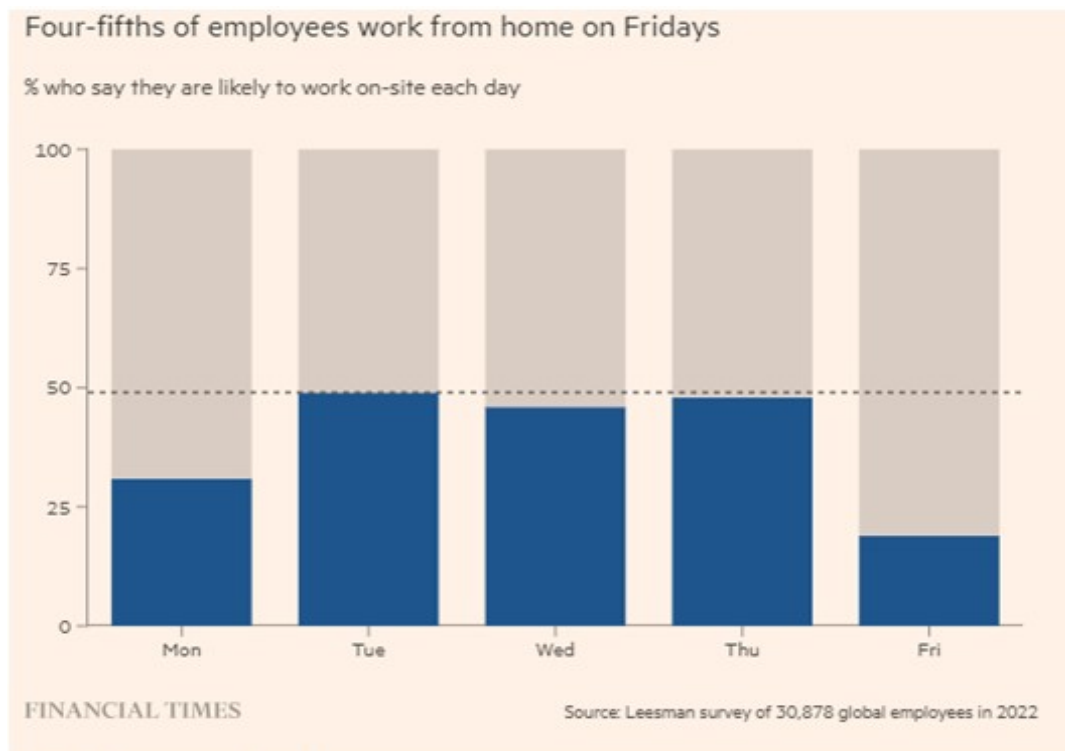
7.1. Εταιρείες εναντίον εργαζομένων για την υβριδική εργασία

Σε αυτό το σημείο έχει σημασία να αναφερθεί πως σε παγκόσμιο επίπεδο εταιρείες κολοσσοί (Amazon, Google) τάσσονται περισσότερο υπέρ «του γραφείου» όμως

²⁶ https://eures.ec.europa.eu/future-work-hybrid-blending-work-different-locations-2021-11-04_el

²⁷ https://eures.ec.europa.eu/future-work-hybrid-blending-work-different-locations-2021-11-04_el

παρά την αυστηροποίηση των κανόνων εργασίας μετά την πανδημία, φαίνεται πως το υβριδικό μοντέλο επικρατεί, και σύμφωνα με τον Brian Elliott, συνιδρυτή του Future Forum - ενός οργανισμού για το μέλλον της εργασίας, «υπάρχει μεγαλύτερο ποσοστό εταιρειών που μετακινούνται από την πλήρη απασχόληση στο γραφείο σε πολύ μεγαλύτερη ευελιξία». Σε άρθρο του Οικονομικού Ταχυδρόμου²⁸ τον Σεπτέμβριο του 2023 αναφέρεται πως οι εταιρείες πλέον εξετάζουν τον υβριδικό τρόπο εργασίας περισσότερο ως έναν τρόπο αύξησης της παραγωγικότητας παρά μόνο ως ένα προνόμιο των υπαλλήλων, κάνοντας περισσότερο δημοκρατικές τις λήψεις των αποφάσεων για τον τρόπο εργασίας. Πολλές είναι οι εταιρείες παγκοσμίως που αφήνουν την επιλογή των ημερών της τηλεργασίας στους υπαλλήλους τους, με τους δεύτερους να προτιμούν κυρίως τις ημέρες Δευτέρα και Παρασκευή. Το βλέπουμε και στο παρακάτω γράφημα:



Πηγή: Οικονομικός Ταχυδρόμος

Έρευνα του 2023 της Boston Consulting Group σε 1500 εργαζομένους έδειξε πως οι εργαζόμενοι είναι δυσαρεστημένοι όταν ο τρόπος εργασίας καθορίζεται από τις ηγετικές ομάδες των εταιρειών, λιγότερο δυσαρεστημένοι όταν η απόφαση λαμβάνεται από τον άμεσο προϊστάμενο τους και περισσότερο ικανοποιημένοι όταν

²⁸ <https://www.ot.gr/2023/09/10/plus/executive/tilergasia-polmos-etaireion-kai-ergazomenon-gia-tin-yvridiki-ergasia/>

αποφασίζει όλη η ομάδα, στην οποία ανήκουν και οι ίδιοι. Επομένως οι εργαζόμενοι προτιμούν να έχουν και οι ίδιοι λόγο στην πολιτική εργασίας της εταιρείας στην οποία εργάζονται.

Συμπερασματικά λοιπόν οι εταιρείες που θέλουν να έχουν ικανοποιημένους υπαλλήλους θα πρέπει να τους δώσουν λόγο ώστε να συμμετέχουν στην απόφαση για τον τόπο και τον τρόπο με τον οποίο οι ίδιοι θα εργάζονται.

Ο Γάλλος πρόεδρος Francois Mitterrand είχε πει πως «ο άνθρωπος δε δέχεται πια να δουλεύει χωρίς να δημιουργεί, ούτε χωρίς να συμμετέχει σε αποφάσεις».

7.2. Διαχείρισης μιας υβριδικής ομάδας - Στρατηγικές

Τα στελέχη των επιχειρήσεων που ασχολούνται με το ανθρώπινο δυναμικό, ως είναι φυσικό, έρχονται αντιμέτωπα με τη νέα πραγματικότητα της σωστής διαχείριση μιας υβριδικής ομάδας. Το ευρωπαϊκό δίκτυο συνεργασίας των υπηρεσιών απασχόλησης EURES προτείνει στρατηγικές που μπορούν να ακολουθηθούν ώστε να γίνει πιο παραγωγικό και αποτελεσματικό το έργο τους:

- Ο καθορισμός σαφών στόχων και προσδοκιών. Πρέπει να καθίσταται σαφές και ξεκάθαρο στους υπαλλήλους ο τρόπος με τον οποίο πρέπει να εργάζονται, οι ημέρες της τηλεργασίας, ο τρόπος επικοινωνίας μεταξύ της ομάδας.
- Η προώθηση της συνεργασίας. Παρά το γεγονός ότι η τηλεργασία καθιστά πιο δύσκολη τη συνεργασία μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών, πρέπει να δημιουργούνται οι κατάλληλες συνθήκες μέσω των ψηφιακών εργαλείων για τη συνεχή επικοινωνία μεταξύ της ομάδας εργασίας.
- Διατήρηση σχέσεων. Χαρακτηριστικό της τηλεργασίας είναι η εργασιακή απομόνωση. Επομένως η ενίσχυση των σχέσεων είναι επιβεβλημένη ώστε όλοι να αισθάνονται ενεργά μέλη μιας ομάδας. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί με συνεχείς συναντήσεις – τηλεδιασκέψεις μέσω των ψηφιακών πλατφορμών ή και καθορίζοντας μια συγκεκριμένη ημέρα εργασίας με τη δια ζώσης παρουσία όλων.
- Παροχή κατάλληλων εργαλείων και εκπαίδευση για τη χρήση τους. Απαραίτητη είναι η παροχή υλικοτεχνικού εξοπλισμού ώστε όλοι να μπορούν να εργαστούν αποδοτικά και αποτελεσματικά, είτε στους χώρους της εταιρείας είτε

απομακρυσμένα. Βασική προϋπόθεση φυσικά είναι η κατάλληλη εκπαίδευση των υπαλλήλων για την ορθή χρήση των εργαλείων αυτών.

- Ενθάρρυνση για τακτικά διαλείμματα. Δεδομένου ότι τα όρια μεταξύ της εργασίας και του ελεύθερου χρόνου κατά την τηλεργασία δεν είναι σαφή πολλές φορές, η ενθάρρυνση για τακτικά διαλείμματα μπορεί να κάνει την εργασία πιο παραγωγική και να αποτρέψει μέχρι και την επαγγελματική εξουθένωση.

7.3. Το υβριδικό μοντέλο στην Ελλάδα



7.3.1. Ιδιωτικός Τομέας

Οι Ελληνικές ιδιωτικές επιχειρήσεις προσαρμοζόμενες στην σύγχρονη πραγματικότητα και λαμβάνοντας υπόψη μια σειρά θετικών επιπτώσεων αλλά και προβληματισμών-προκλήσεων έχουν υιοθετήσει εν πολλοίς το υβριδικό μοντέλο

εργασίας. Σύμφωνα με έρευνα²⁹ που πραγματοποίησε ο ΣΕΒ σε δείγμα μεγαλύτερου των 250 επιχειρήσεων, οι 7 στις 10 επιχειρήσεις (70%) εφαρμόζουν το υβριδικό μοντέλο, όπου αυτό είναι τεχνικά εφικτό – κυρίως επιχειρήσεις παραγωγής υπηρεσιών και προϊόντων, ενώ στο άμεσο μέλλον προτίθεται να το εφαρμόσει ένα επιπλέον 12%.

Από την ίδια έρευνα³⁰ προέκυψε πως οι επιχειρήσεις βασίζονται κυρίως σε τρία κριτήρια ώστε να επιλέξουν το προσωπικό που τηλεργάζεται:

1. το τμήμα/διεύθυνση στο οποίο ανήκουν (22%)
2. τη θέση/ρόλο της εργασίας τους (16%)
3. τις προτιμήσεις των εργαζομένων (19%)

Στα υπέρ του υβριδικού τρόπου εργασίας συγκαταλέγονται η μείωση του χρόνου και του κόστους μετακίνησης των εργαζομένων και η ευελιξία στην οργάνωση του χρόνου η οποία βέβαια έχει ως συνέπεια την καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Φυσικά, οι λιγότερες μετακινήσεις συνεπάγονται μεγαλύτερο περιβαλλοντικό όφελος. Παρατηρήθηκε βελτίωση στην παραγωγικότητα, καθώς και στις ψηφιακές δεξιότητες μιας και μία στις τρεις επιχειρήσεις έχουν αυξήσει την κατάρτιση των υπαλλήλων τους ως προς τον συγκεκριμένο τομέα.

Φυσικά έχουν προκύψει και αρκετοί προβληματισμοί – προκλήσεις που επιβάλλουν αλλαγές από την πλευρά των διοικήσεων των επιχειρήσεων. Θέματα όπως η επικοινωνία, η συνεργασία και ο συντονισμός μεταξύ των τμημάτων, η οργάνωση των βαρδιών, η αναδιαμόρφωση των εγκαταστάσεων στους χώρους εργασίας αλλά και ζητήματα σχετικά με την κυβερνοασφάλεια, τις γραφειοκρατικές υποχρεώσεις προς το πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ και τις μη επαρκείς ψηφιακές δομές του δημοσίου τομέα. Στον τομέα της διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού οι δυσκολίες έγκεινται στον τρόπο της εκπαίδευσης, της καθοδήγησης, της επίβλεψης και της αξιολόγησης της απόδοσης των υπαλλήλων τους στη νέα αυτή υβριδική πραγματικότητα. Ιδιαίτερως στο θέμα της αξιολόγησης όμως, παρατηρείται μια χρονική υστέρηση στην προσαρμογή των νέων δεδομένων καθώς μόλις το 6% των επιχειρήσεων εφαρμόζουν νέες μεθόδους για την απόδοση σε τηλεργαζόμενους.

²⁹ https://www.sev.org.gr/arthografia_mme/ofeli-kai-prokliseis-tis-yvridikis-ergasias/

³⁰ https://www.sev.org.gr/arthografia_mme/oi-thetikes-prokliseis-tis-yvridikis-ergasias/

Οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν τις δικές τους προκλήσεις για την προσαρμογή τους στις αλλαγές της νέας υβριδικής κατάστασης και στην εξισορρόπηση μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Τις μεγαλύτερες φυσικά δυσκολίες αντιμετωπίζουν οι νεοπροσλαμβανόμενοι καθώς είναι πιο δύσκολο για αυτούς να ενσωματωθούν στην ομάδα εργασίας και να κατανοήσουν την κουλτούρα της επιχείρησης.

Παρόλα τα προβλήματα που έχει επιφέρει η νέα εργασιακή πραγματικότητα, οι ελληνικές επιχειρήσεις, σύμφωνα με τον ΣΕΒ, για να μπορέσουν να είναι μακροχρόνια βιώσιμες αλλά και ανταγωνιστικές σε διεθνή επίπεδα πρέπει να αλλάξουν την κουλτούρα τους από αυτή του ελέγχου των εργαζομένων σε αυτή της εμπιστοσύνης προς τους εργαζομένους τους,

7.3.2. Δημόσιος Τομέας

Στη νέα πραγματικότητα της υβριδικής εργασίας προσαρμόστηκε φυσικά και ο Ελληνικός δημόσιος τομέας. Οι δημόσιοι υπάλληλοι έπρεπε και αυτοί να είναι σε πλήρη ετοιμότητα για να συνδεθούν απομακρυσμένα και να εξυπηρετήσουν τους πολίτες αλλά και τις επιχειρήσεις. Έπρεπε δηλαδή να εξασφαλιστεί η επιχειρησιακή συνέχεια του δημοσίου τομέα. Αυτό έγινε αρχικά με την ψήφιση του νόμου 4807 του 2021 «Θεσμικό πλαίσιο τηλεργασίας, διατάξεις για το ανθρώπινο δυναμικό του δημοσίου τομέα και άλλες επείγουσες ρυθμίσεις», ενώ τον Ιανουάριο του 2023 εκδόθηκε σχετική εγκύκλιος από το Υπουργείο Εσωτερικών για το θεσμικό πλαίσιο της τηλεργασίας, με τίτλο: «Θεσμικό πλαίσιο τηλεργασίας, διατάξεις για το ανθρώπινο δυναμικό του δημοσίου τδβομέα και άλλες επείγουσες ρυθμίσεις». Τα βασικά σημεία της εγκυκλίου³¹ είναι:

- «υπάρχουν όλοι οι μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι και οι υπάλληλοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου ή ορισμένου χρόνου των δημοσίων επιχειρήσεων, καθώς και οι αποσπασμένοι εκπαιδευτικοί που ασκούν διοικητικό έργο (εφόσον η φύση των καθηκόντων τους καθιστά εφικτή την εκτέλεσή τους μέσω τηλεργασίας)
- οι βασικές αρχές της τηλεργασίας είναι ο οικειοθελής χαρακτήρας, η αρχή της ίσης

³¹ <https://diavgeia.gov.gr/doc/%CE%A9%CE%A73%CE%9846%CE%9C%CE%A4%CE%9B6-%CE%98%CE%A3%CE%9F?inline=true>

μεταχείρισης, η προστασία των προσωπικών δεδομένων και ο σεβασμός της ιδιωτικής ζωής.

- Η τηλεργασία παρέχεται σε καθορισμένες ημέρες ανά εβδομάδα και μήνα εκάστου ημερολογιακού έτους. Δεν μπορεί να υπερβαίνει συνολικά τις σαράντα τέσσερις εργάσιμες ημέρες ανά ημερολογιακό έτος.

- Υπάρχει ποσοτικός περιορισμός. Το μέγιστο ποσοστό των υπαλλήλων ανά Διεύθυνση του φορέα που μπορεί να απασχολείται μέσω τηλεργασίας, δεν μπορεί να υπερβαίνει το 25% του συνόλου των υπαλλήλων της εν λόγω Διεύθυνσης».

Κεφάλαιο 8^ο: Οφέλη και Κίνδυνοι από την τηλεργασία

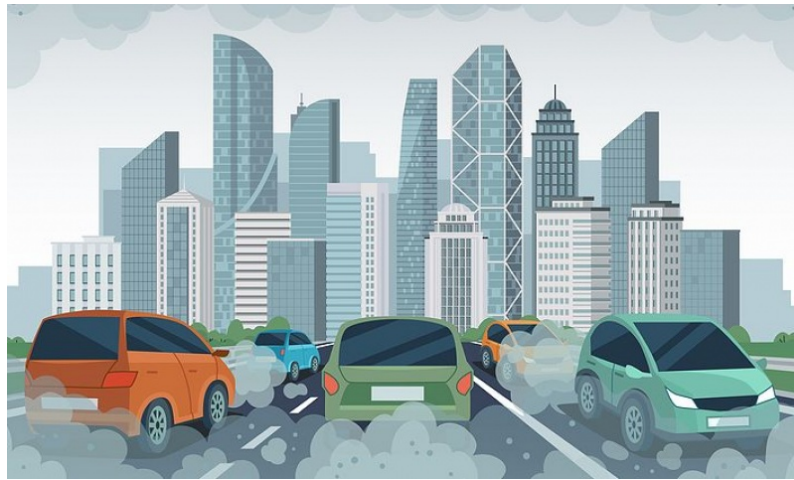


8.1. Οφέλη

Το κύριο χαρακτηριστικό της τηλεργασίας είναι η εξάλειψη της ανάγκης για μετακίνηση, επομένως μπορεί να προσφέρει πολλαπλά οφέλη, αρκετά από τα οποία ήδη αναφέρθηκαν παραπάνω, στην παγκόσμια κοινότητα, στους εργαζομένους, στους εργοδότες, στο ίδιο το περιβάλλον.

Περιβάλλον: δεδομένης της μείωσης της μετακίνησης χιλιάδων εργαζομένων στον πλανήτη, μειώνεται η ηχορύπανση, μειώνεται η κυκλοφοριακή συμφόρηση και

επομένως μειώνεται η ρύπανση του περιβάλλοντος, εξοικονομούνται καύσιμα και γενικότερα περιορίζεται η χρήση των ενεργειακών πόρων.



Κοινότητα: υπάρχει μείωση στα τροχαία και οδικά ατυχήματα, μειώνονται οι φθορές στους δημόσιους δρόμους, μειώνεται η χρήση των μέσων μαζικής μεταφοράς. Δίδεται η δυνατότητα της παροχής φροντίδας ηλικιωμένων ατόμων, ανήλικων παιδιών και γενικότερα ατόμων που χρειάζονται βοήθεια, με τη συνεχή παρουσία των υπαλλήλων στο σπίτι τους. Επίσης, μπορεί να ενισχυθεί η περιφερειακή ανάπτυξη – αποκέντρωση.

Εργαζόμενοι: υπάρχει μεγαλύτερη ευελιξία στη διαχείριση του χρόνου. Περισσότερος ελεύθερος χρόνος ίσον καλύτερη εξισορρόπηση ανάμεσα σε προσωπική και εργασιακή ζωή. Μειώνεται η ανάγκη για μετεγκατάσταση, επομένως υπάρχει μεγαλύτερη ευελιξία στην επιλογή χώρου κατοικίας. Αυξάνεται η παραγωγικότητα. Αυξάνεται η εργασιακή ικανοποίηση και μειώνεται το άγχος. Αναπτύσσονται νέες επαγγελματικές δεξιότητες. Δίδεται μεγαλύτερη δυνατότητα πρόσβασης στην αγορά εργασίας και μεγαλύτερη ανεξαρτησία κυρίως σε άτομα με ειδικές ανάγκες. Τέλος, γίνεται μεγαλύτερη εξοικονόμηση χρημάτων από τα καύσιμα, τα διόδια, την πιθανή στάθμευση των οχημάτων ή τα εισιτήρια για τα μέσα μαζικής μεταφοράς και από τη μείωση του κόστους για την παιδική φροντίδα. Γενικότερα, υπάρχει βελτίωση στην ποιότητα ζωής.

Εργοδότες: βασικό όφελος για τις εταιρείες είναι ότι με την τηλεργασία μειώνονται αρκετά τα κόστη (λειτουργικά, μικρότερες εγκαταστάσεις – γραφεία, κόστη ταξιδιών

κ.α.). Υπάρχει μεγαλύτερη ικανοποίηση των εργαζομένων και βελτίωση του ηθικού τους και αυτό επιφέρει αύξηση της παραγωγικότητας. Διευρύνεται η δυνατότητα εύρεσης ταλέντων από μεγαλύτερη «δεξαμενή» υπαλλήλων και παράλληλα υπάρχει η δυνατότητα επιχειρησιακής συνέχειας σε περιπτώσεις έκτακτων καιρικών συνθηκών, ακόμη και σε πολλές διαφορετικές ζώνες ώρας. Μειώνεται η συνεχής απουσία εργαζομένων λόγω της ελαχιστοποίησης της διάδοσης ασθενειών και γενικότερα η δυνατότητα απουσίας. Τέλος, βελτιώνεται η εταιρική κοινωνική ευθύνη λόγω της μειωμένης χρήσης ενέργειας και λόγω της συμβολής τους στη μείωση της μόλυνση τους περιβάλλοντος (βλέπε λιγότερες μετακινήσεις).

8.2. Κίνδυνοι

Η τηλεργασία είναι βέβαιο ότι ενέχει και αρκετούς κινδύνους, πλην των οφελών, για εργαζομένους και επιχειρήσεις εκατέρωθεν.

- Για τους εργαζομένους, ο κύριος κίνδυνος είναι αυτός της κοινωνικής και εργασιακής απομόνωσης. Η κοινωνική απομόνωση συνεπάγεται την αύξηση των ενδοοικογενειακών συγκρούσεων. Η εργασιακή απομόνωση μπορεί να φέρει μια σειρά αρνητικών επιπτώσεων όπως είναι οι μειωμένες ευκαιρίες επαγγελματικής ανάπτυξης, τη μη αντιπροσώπευση σε εργατικά συνδικάτα, τη διαφοροποίηση των σχέσεων εργαζομένων μεταξύ τους αλλά και μεταξύ εργαζομένου και της επιχείρησης και το πιο σημαντικό, η απώλεια της εξαρτημένης σχέσης εργασίας. Αρχίζει να διαφαίνεται ο κίνδυνος μείωσης θέσεων εργασίας λόγω κατάργησης παραδοσιακών ειδικοτήτων, ακόμη και της αύξησης της αδήλωτης εργασίας. Η εργασία μπορεί να γίνει μονότονη και με λιγότερο ενδιαφέρον. Αυξάνεται ο κίνδυνος της διεύρυνσης του ωραρίου, με συνεπακόλουθη την απώλεια διάκρισης εργασίας – κατοικίας. Η μείωση ή ακόμη και η εξάλειψη των αναρρωτικών αδειών και ο περιορισμός άλλων ειδικών αδειών (γονικών, σπουδών κ.α.) είναι ζητήματα που μπορεί να επηρεάσουν αρνητικά τους εργαζομένους. Αυξάνονται τα λειτουργικά έξοδα του σπιτιού και υπάρχει φθορά στον προσωπικό τεχνολογικό εξοπλισμό. Τέλος, ο ΠΟΥ τονίζει τη σημασία των κινδύνων που μπορεί να επιφέρουν οι κακές προδιαγραφές στο χώρο που τηλεργάζεται ο κάθε υπάλληλος, όπως είναι η κακή ποιότητα αέρα, ο κακός φωτισμός, η θερμική δυσανεξία κ.α.

- Για τις επιχειρήσεις, η τηλεργασία και ο cloud μετασχηματισμός έφερε βασικούς κινδύνους που αφορούν στην κυβερνοασφάλεια και που οι επαγγελματίες της πληροφορικής δυσκολεύονται να διαχειριστούν. Εκτός των ζητημάτων ασφάλειας των δεδομένων από εξωτερικούς παράγοντες (hackers), τίθενται και ζητήματα εμπιστευτικότητας προς τους υπαλλήλους για τη διάρρευση και αποκάλυψη απόρρητων εταιρικών πληροφοριών. Επίσης, κατά την έναρξη της εφαρμογής της τηλεργασίας από μια επιχείρηση μπορεί να είναι αρκετά υψηλό το κόστος για τεχνολογική υποδομή και την εκπαίδευση όλων των εμπλεκόμενων μερών. Τέλος, όπως ήδη προαναφέρθηκε, η επίβλεψη και ο έλεγχος της απόδοσης των υπαλλήλων από πλευράς της διοίκησης αποτελεί μια σκόπελο που θα πρέπει να αντιμετωπιστεί για να μπορεί να υπάρξει ομαλή επιχειρησιακή συνέχεια.

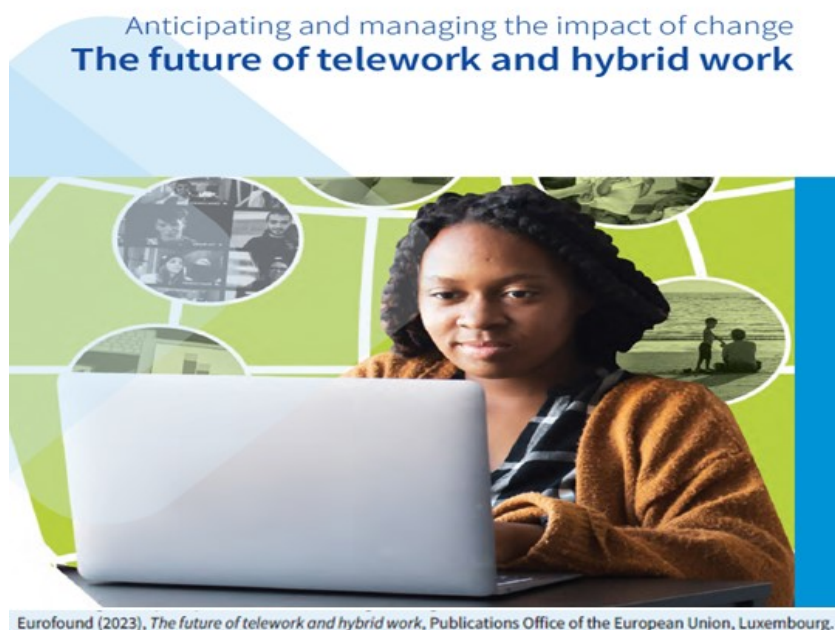
Κεφάλαιο 9^ο: Εκτιμήσεις για το μέλλον της τηλεργασίας και της υβριδικής εργασίας

Οι εκτιμήσεις για τα ποσοστά των τηλεργαζομένων πριν από το ξέσπασμα της πανδημίας κυμαίνονταν σε παγκόσμιο επίπεδο στο 7,9% του εργατικού δυναμικού, στην ΕΕ στο 8,3% , ενώ συγκεκριμένα στην Ελλάδα στο 5% με τη χώρα μας να βρίσκεται στη 18^η θέση της κατάταξης των χωρών της ΕΕ. Με το ξέσπασμα της πανδημίας τα ποσοστά αλλάξαν άρδην σε παγκόσμιο επίπεδο καθώς πλέον παρακάμφθηκε ο οικειοθελής χαρακτήρας της τηλεργασίας και επιβλήθηκε με σχετικά νομοθετικά διατάγματα, μονομερώς, διασφαλίζοντας έτσι την ασφάλεια του πλήθους και την επιχειρησιακή συνέχεια των εταιρειών – οργανισμών.



Στη μετά Covid εποχή, και δεδομένου ότι διανύουμε την 4^η βιομηχανική επανάσταση δηλαδή μια τεχνολογική επανάσταση που θα αλλάξει τον τρόπο με τον οποίο ζούμε, εργαζόμαστε και αλληλεπιδρούμε, η τηλεργασία είναι βέβαιο πως θα εφαρμοστεί και εν πολλοίς θα εδραιωθεί. Από ανάλυση που κάναμε παραπάνω, είδαμε πως αυτή η μορφή εργασίας μπορεί να έχει εφαρμογή σε επαγγέλματα όπου είναι τεχνολογικά εφικτό. Επίσης, η ανάπτυξη της τηλεργασίας έχει άμεση συνάφεια με το παραγωγικό μοντέλο των χωρών και η κάθε χώρα πρέπει να διαθέτει τις κατάλληλες τεχνολογικά υποδομές.

Το Eurofound παρουσίασε μέσα στο 2023 σχετική έκθεση με τίτλο «The future of telework and hybrid work».



Στην έκθεση γίνεται μελέτη κατά πόσο καλά προετοιμασμένα είναι όλα τα εμπλεκόμενα με την τηλεργασία και την υβριδική εργασία, μέρη. Ήτοι εργοδότες, διευθυντές, εργαζόμενοι, εργατικά συνδικάτα, οι κοινωνικοί εταίροι καθώς και φορείς πολιτικής χάραξης σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο. Εξετάζονται 4 υποθετικά σενάρια και οι πιθανές εξελίξεις που μπορεί να υπάρχουν, δίνοντας έμφαση στις συνέπειες της ποιότητας εργασίας και τις οργανωτικές πρακτικές. Σημαντική είναι η διασφάλιση της ύπαρξης αμοιβαίας ωφέλειας για τους εργαζομένους και για τις επιχειρήσεις, μέσα από τα μέτρα και τις ρυθμίσεις που θα ληφθούν κατά την εφαρμογή αυτής της μορφής εργασίας. Μετά την πανδημία, πολλοί είναι οι εργαζόμενοι που επιλέγουν τον υβριδικό τρόπο εργασίας και εργάζονται από διαφορετικό τόπο και διαφορετικές ώρες κατά τη διάρκεια της ημέρας. Η ανάπτυξη του υβριδικού τρόπου εργασίας με ισότιμο τρόπο μπορεί να φέρει θετικά αποτελέσματα στην ποιότητα εργασίας και τις οργανωτικές πρακτικές. Για να υλοποιηθεί αυτό, είναι σημαντικό:

A) « Από την πλευρά των επιχειρήσεων πρέπει να υπάρξει:

- επανεξέταση των πρακτικών αξιολόγησης των κινδύνων για την υγεία και την ασφάλεια σε σχέση με τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους,
- δημιουργία κουλτούρας εμπιστοσύνης
- επικέντρωση στις προηγμένες τεχνολογίες που μπορούν να επηρεάσουν την εξ αποστάσεως διαχείριση των καθηκόντων στο μέλλον
- επενδύσεις στον τομέα της κατάρτισης για τα διευθυντικά στελέχη

B) Οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής να εξετάσουν ζητήματα, όπως:

- η διασφάλιση της δικαιοσύνης στον χώρο εργασίας
- η αναθεώρηση των οργανωτικών πρακτικών και η διευκόλυνση της αυτονομίας
- η ανάπτυξη των δεξιοτήτων των διευθυντικών στελεχών
- ο εξορθολογισμός των κανονιστικών ρυθμίσεων
- η διασφάλιση της ποιότητας της εργασίας
- η κατοχύρωση της ελεύθερης έκφρασης των απόψεων των εργαζομένων
- το δικαίωμα στην αποσύνδεση
- το κόστος του εξοπλισμού και το ενεργειακό κόστος

- η επικοινωνία
- η υγεία και η ασφάλεια και η ψυχική υγεία
- η ίση μεταχείριση των τηλεργαζομένων με εκείνους που εργάζονται μόνο στις εγκαταστάσεις του εργοδότη

Γ) Σε επίπεδο ΕΕ, πρέπει να εξεταστούν τα παρακάτω σημαντικά ζητήματα:

- η παρακολούθηση και η αντιμετώπιση της διασυννοριακής τηλεργασίας και της υβριδικής εργασίας
- οι επιδράσεις αυτών στους τομείς της φορολογίας
- οι επιδράσεις αυτών στους τομείς της κοινωνικής ασφάλισης»³²

Σχετικά με την υβριδικό μοντέλο πάντως, διαφαίνεται αυτή τη στιγμή πως ίσως είναι δύσκολο να επικρατήσει συγκριτικά με την εξ' ολοκλήρου εργασία από απόσταση, καθώς είναι πολύ σύνθετη και δύσκολη η διαχείριση του συγκεκριμένου μοντέλου (σύμφωνα με τον καθηγητή του Πανεπιστημίου της Νέας Υόρκης Φράνσις Μίλικεν). Αρκετές είναι οι εταιρείες, παγκοσμίως, οι οποίες σταδιακά κλείνουν οριστικά τα γραφεία τους, μειώνοντας σημαντικά τα λειτουργικά κόστη και ικανοποιώντας παράλληλα την επιθυμία των υπαλλήλων οι οποίοι κατά την πλειοψηφία επιλέγουν σχεδόν 100% την εξ' αποστάσεως εργασία.

Κεφάλαιο 10^ο: Διακυβεύματα

Είναι σαφές ότι έχουμε περάσει σε νέα περίοδο εργασιακών σχέσεων και από το ζήτημα της τηλεργασίας προκύπτουν αρκετά διακυβεύματα, τα οποία η εκάστοτε διοίκηση πρέπει να λάβει υπόψη της κατά την εφαρμογή της:

³² <https://www.eurofound.europa.eu/el/publications/2023/mellon-tis-tilergasias-kai-tis-ybridikis-ergasias#tab-01>

- i. Τεχνολογικές υποδομές: οι επιχειρήσεις θα πρέπει να επενδύσουν στις κατάλληλες τεχνολογικές υποδομές και εργαλεία ώστε να παρέχουν την απαραίτητη υποδομή στους εργαζομένους τους για τηλεργασία.
- ii. Ασφάλεια – προστασία των δεδομένων: η διασφάλιση για τη μη διαρροή των δεδομένων της επιχείρησης πρέπει να είναι παραπάνω από βέβαιη.
- iii. Ανισότητα και διαφοροποίηση: κάποιοι εργαζόμενοι μπορεί να έχουν περιορισμένη πρόσβαση στην τεχνολογία και αυτό μπορεί να επιφέρει ανισότητες και λιγότερες ευκαιρίες για εξέλιξη.
- iv. Εκπαίδευση και κατάρτιση: η μη πρόσβαση σε εκπαιδευτικά προγράμματα μπορεί να συνεπάγεται τη στασιμότητα στην προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη των εργαζομένων. Επιπρόσθετα, η σωστή κατάρτιση των θα έχει ως συνέπεια τη διαχείριση κρίσιμων θεμάτων όπως είναι για παράδειγμα κάποιες τεχνικές καταπολέμησης του άγχους.
- v. Έλλειψη συνεργασίας και εργασιακή απομόνωση: η εργασιακή απομόνωση είναι πιθανό να επιφέρει την έλλειψη συνεργασίας μεταξύ των εργαζομένων και κατά συνέπεια να μη επιτυγχάνονται οι στόχοι της ομάδας.
- vi. Έλεγχος και απόδοση: ο ορισμός των τεχνικών επίβλεψης και αξιολόγησης της απόδοσης των τηλεργαζομένων είναι απαραίτητες για τις επιχειρήσεις.
- vii. Διατήρηση εργασιακής σχέσης: πρέπει να διασφαλιστεί η διατήρηση της εξαρτημένης σχέσης εργασίας μεταξύ των δυο μερών.
- viii. Κοινωνική συνοχή και αλληλεπίδραση: οι τηλεργαζόμενοι πρέπει να αλληλεπιδρούν μεταξύ τους ώστε να υπάρξει συνέχεια της συμμετοχής τους στις συλλογικές και συνδικαλιστικές οργανώσεις για τη διεκδίκηση της νομικής τους προστασίας.

- ix. Δικαίωμα στην αποσύνδεση: πρόκειται για βασικό και αναφαίρετο δικαίωμα των εργαζομένων που τηλεργάζονται και θα πρέπει να τηρείται αυστηρά.

Κεφάλαιο 11^ο: Συμπεράσματα

Η μορφή εργασίας που λέγεται Τηλεργασία ήρθε «βίαια» την περίοδο της πανδημίας Covid-19 στο μεγαλύτερο ποσοστό του εργασιακού πληθυσμού καθώς οι περισσότεροι είτε δεν είχαν καμία προηγούμενη εμπειρία ή είχαν περιορισμένη εμπειρία στην τηλεργασία. Από την ανάλυση των παραπάνω δεδομένων, μπορούμε με σαφήνεια να εξάγουμε κάποια βασικά συμπεράσματα:

- ✓ Εφ' εξής η κατάσταση του «εργάζομαι σπανίως από το σπίτι» έχει αλλάξει σε «συνήθως εργάζομαι από το σπίτι», με το μεγαλύτερο πλήθος των εργαζομένων να δηλώνει την προτίμηση και την πρόθεση του για τηλεργασία και μακροπρόθεσμα.
- ✓ Στην παρούσα κατάσταση η υβριδική εργασία είναι αυτή που υπερισχύει, αν και διαφαίνεται πως ίσως κερδίζει μεγαλύτερο έδαφος σιγά-σιγά η εξ ολοκλήρου εργασία από απόσταση.
- ✓ Η τηλεργασία μπορεί να εφαρμοστεί σε partly και fully teleworkable jobs ως τακτική πλέον μορφή εργασίας και διευρύνεται σε όλες τις υπαλληλικές βαθμίδες, σε αντίθεση με το παρελθόν όπου αυτό συνέβαινε στα υψηλότερα κλιμάκια. Βασική προϋπόθεση είναι η πρόσβαση στο διαδίκτυο και απαραίτητος τεχνολογικός εξοπλισμός.
- ✓ Ο διαχωρισμός μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής δεν είναι αυστηρά οριοθετημένος. Έχουν ανακύψει ζητήματα σχετικά με τον χρόνο εργασίας καθώς οι τηλεεργαζόμενοι ξεπερνάνε πολλές φορές το χρόνο του βασικού ωραρίου τους, με συνέπεια την ψυχική και σωματική τους

εξουθένωση (πόνος στην πλάτη, τον αυχένα κ.α.). Πρόκειται για ζητήματα στα οποία οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής πρέπει να εστιάσουν αρκετά. Ο διαχωρισμός χρόνου εργασίας και προσωπικής ζωής πρέπει να είναι σαφής.

- ✓ Παρέχει ευελιξία, εξοικονόμηση χρόνου και χρήματος: οι εργαζόμενοι μπορούν να εργάζονται από το σπίτι τους ή και από οποιοδήποτε μέρος του πλανήτη, αρκεί να υπάρχει πρόσβαση στο διαδίκτυο. Πλέον δεν «χάνεται» ούτε χρόνος ούτε χρήμα για τις μετακινήσεις από και προς τις εγκαταστάσεις των επιχειρήσεων. Ακόμη και μεγάλα εταιρικά ή επιστημονικά συνέδρια πραγματοποιούνται μέσα από γνωστές σε όλους μας πλατφόρμες (Microsoft teams, Webex κ.α.), με τα κόστη των επιχειρήσεων - εταιρειών να μειώνονται κατά πολύ.
- ✓ Επίδραση στον τομέα των ακινήτων: με την αύξηση της τηλεργασίας ο τομέας των ακινήτων επηρεάστηκε. Είναι σαφές ότι αλλάζει ο χάρτης των κτηριακών εγκαταστάσεων, μιας και πολλές επιχειρήσεις που εφαρμόζουν πλήρη τηλεργασία, δε χρειάζονται εγκαταστάσεις.
- ✓ Ψηφιακή επικοινωνία και ψηφιακός μετασχηματισμός: είναι προφανές πως η συνεργασία και η επικοινωνία των ομάδων εργασίας γίνεται αποκλειστικά και μόνο ψηφιακά. Ο ψηφιακός μετασχηματισμός είναι μονόδρομος.

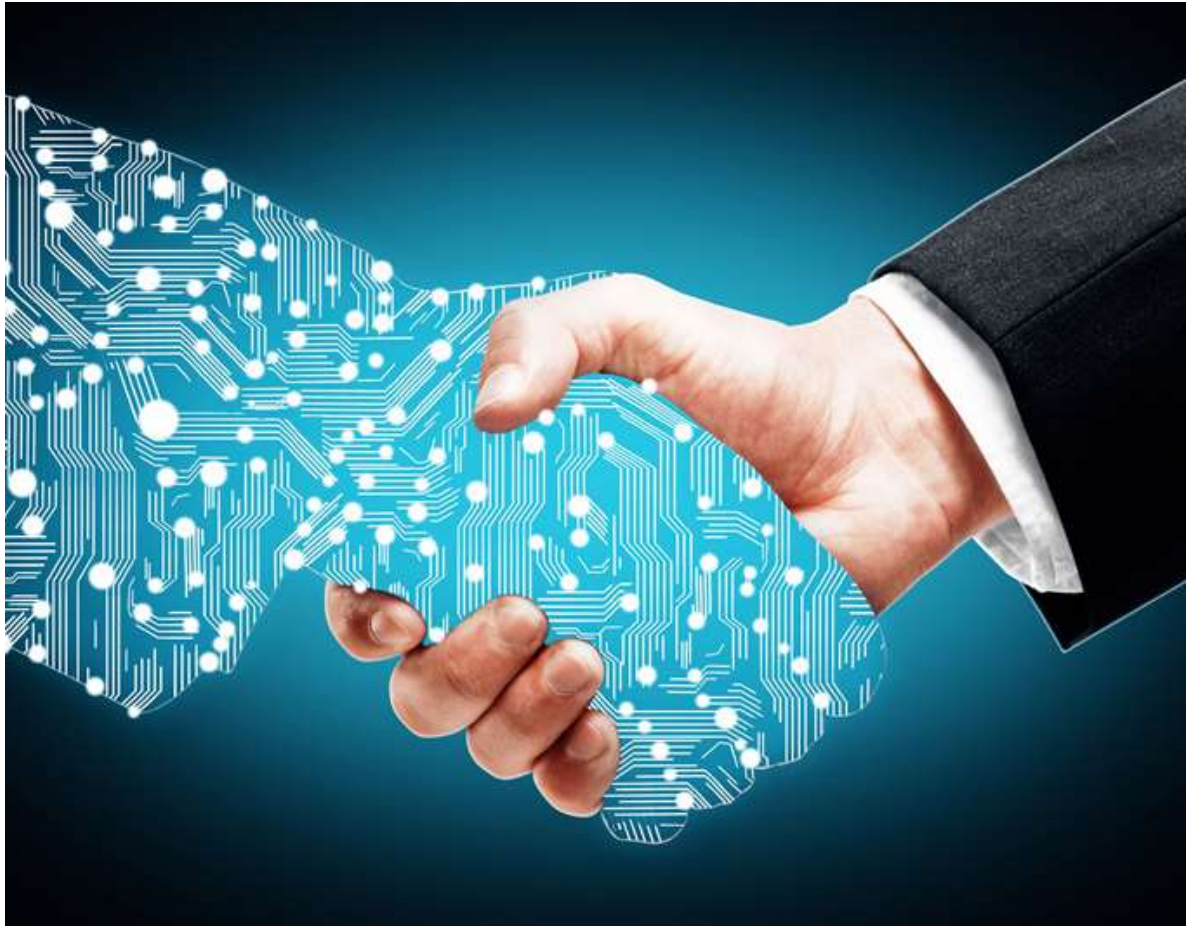
ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Το περιβάλλον στο οποίο ζούμε είναι ένα απόλυτα δυναμικά εξελισσόμενο τεχνολογικά περιβάλλον. Σαφώς υπάρχουν κίνδυνοι. Το ζητούμενο και το στοίχημα όμως είναι, ως κοινωνία, να παραμερίσουμε ει δυνατόν περισσότερο τους κινδύνους και να εκμεταλλευτούμε τα θετικά αυτής της εξέλιξης, προς όφελος της καθημερινότητας του ανθρώπου ατομικά και της κοινωνίας συνολικά.

Το ζήτημα της τηλεργασίας, το οποίο σαφώς βρίσκεται σε αρχικό στάδιο, αποτελεί σίγουρα μια περίπτωση που έχει άμεση συνάφεια με την εξέλιξη της τεχνολογίας και μπορεί να αποτελέσει θετικό παράδειγμα. Η τηλεργασία δίνει τεράστια ευελιξία και μπορεί να θεωρηθεί ως μια εξαιρετική εργασιακή επιλογή. Πολλές είναι οι συζητήσεις που γίνονται σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο. Πολλές είναι και οι σχετικές έρευνες από διάφορους ευρωπαϊκούς και όχι μόνο φορείς, με σκοπό τη μελέτη και τη συνεχή διόρθωση κακώς κειμένων στις ήδη εφαρμοσμένες πολιτικές. Νομοθέτες, υπεύθυνοι χάραξης των πολιτικών, διοικήσεις των επιχειρήσεων, εργαζόμενοι και συνδικάτα εργαζομένων πρέπει να καταφέρουμε να προσαρμοστούμε στη νέα εργασιακή ψηφιακή πραγματικότητα και με μοναδικό γνώμονα το κοινό όφελος, πρέπει ο καθένας να συμβάλει τα μέγιστα έτσι ώστε στο τέλος της ημέρα η ζυγαριά να έχει θετικό πρόσημο. Είναι βέβαιο πως θα χαθούν παραδοσιακές θέσεις εργασίας. Θα γεννηθούν όμως νέες, πιο εξειδικευμένες. Κάτι τέτοιο όμως συνέβαινε διαχρονικά.

Η Ελλάδα οφείλει να καθορίζει τις εξελίξεις, και όχι να ακολουθεί. Οι συνθήκες για το επιχειρείν, ιδιαίτερα το ηλεκτρονικό πρέπει να είναι ισότιμες με αυτές των υπολοίπων κρατών της ΕΕ αλλά και της διεθνούς κοινότητας. Η Ελλάδα πρέπει να πρωταγωνιστήσει στον ψηφιακό μετασχηματισμό. Ο ψηφιακός μετασχηματισμός των ελληνικών επιχειρήσεων πρέπει να γίνει με ταχύτατους ρυθμούς για να μπορέσουν να είναι ανταγωνιστικές και ελκυστικές στη διεθνή αγορά εργασίας (και δη, της τηλεργασίας).

«Εργάζου κτητά» έλεγε ένα δελφικό παράγγελμα, δηλαδή να εργάζεσαι με στόχο και με αποφασιστικότητα, για να αποκτήσεις. Με στόχο και αποφασιστικότητα λοιπόν πρέπει να πορευτούμε προς το μέλλον, το οποίο είναι μπροστά μας με όλες του τις προκλήσεις. Και είναι ψηφιακό. Οι εξελίξεις στην τεχνολογία δεν πρέπει να αντιμετωπίζονται ως απειλή για τον άνθρωπο, αλλά ως τεράστιες ευκαιρίες. Η τεχνολογία πρέπει να γίνει σύμμαχος μας.



ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

Τεχνολογίες Πληροφοριών και Επικοινωνιών: ΤΠΕ

Τεχνολογίες Πληροφοριών: ΤΠ

Ευρωπαϊκή Ένωση: ΕΕ

Διεθνής Οργανισμός Εργασίας(International Labor Organization): ILO

Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρωπίνου Δυναμικού: ΕΙΕΑΔ

Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή της Ελλάδος: ΟΚΕ

Working from Home: WfH

Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης: ΔΕΕ

Διοργανικός Ιατρικός Σύλλογος: ΔΙΣ

Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου: ΠΝΠ

Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων: ΚΕΠΕΑ

Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος: ΓΣΕΕ

Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας: ΕΓΣΣΕ

Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας: ΠΟΥ

Eurofound: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

ΣΕΒ: Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ – ΠΗΓΕΣ

Το δικαίωμα της «αποσύνδεσης» του εργαζομένου, Ευάγγελος Αγγελόπουλος, 2020.

Wikipedia

<https://www.hli.gov.gr/>

www.eurofound.europa.eu

<https://www.kepea.gr>

<https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=1850>

<https://www.kepea.gr/tilergasia-dikaiomata-kai-yvoxreoseis#>

<https://www.hli.gov.gr/ergasiakes-scheseis/nomothesia-ergasiakes-scheseis/loipa-themata/eidikes-morfes-apascholisis/tilergasia/tilergasia/>

<https://el.wikipedia.org/wiki/%CE%A4%CE%B7%CE%BB%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%AF%CE%B1>

<https://www.eurofound.europa.eu/el/topic/teleworking>

<https://www.eurofound.europa.eu/el/publications/report/2023/the-future-of-telework-and-hybrid-work>

<https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef22028en1.pdf>

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef22028en.pdf

<https://www.eurofound.europa.eu>

<https://www.ypes.gr/ypes-m-voridis-thesmothetoyme-tin-tilergasia-diasfalizontas-tin-poiotita-ton-parechomenon-ypiresion-pros-toys-ellines-polites/>

<https://www.taxheaven.gr/law/4808/2021>

<https://www.lawrence.edu/>

<https://www.eiead.gr/>

<http://www.oke.gr>

<https://www.ekt.gr>

<https://www.kepea.gr/uploads/file/2020/tilergasia.pdf>

https://commission.europa.eu/about-european-commission/departments-and-executive-agencies/joint-research-centre_en

<https://docs.iza.org/dp13408.pdf>

<https://www.eca.europa.eu/el>

https://www.eca.europa.eu/Lists/ECADocuments/SR22_18/SR_Resilience-EU-inst_EL.pdf

<https://www.eurofound.europa.eu/el/publications/report/2022/telework-in-the-eu-regulatory-frameworks-and-recent-updates>

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef22032en.pdf

<https://osha.europa.eu/el/publications/regulating-telework-post-covid-19-europe>

<https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=2518>

https://www.oke.gr/sites/default/files/keimeno_gnomis_shetika_me_tin_tilergasia.pdf

<https://www.dpa.gr/el/enimerwtiko/prakseisArxis/kateythyntiries-grammes-12021-shetika-me-tin-efarmogi-ton-kanonon>

https://www.dpa.gr/sites/default/files/2021-08/Katefthintiries_grammes_1_2021.pdf

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_745024.pdf

https://eures.ec.europa.eu/future-work-hybrid-blending-work-different-locations-2021-11-04_el

<https://www.eurofound.europa.eu/el/publications/2023/mellon-tis-tilergasias-kai-tis-ybridikis-ergasias#tab-01>

<https://www.ot.gr/2023/09/10/plus/executive/tilergasia-polmos-etaireion-kai-ergazomenon-gia-tin-yvridiki-ergasia/>

https://eures.europa.eu/strategies-successfully-managing-hybrid-team-2023-08-24_el

https://www.sev.org.gr/arthografia_mme/ofeli-kai-prokliseis-tis-yvridikis-ergasias/

https://www.sev.org.gr/arthografia_mme/oi-thetikes-prokliseis-tis-yvridikis-ergasias/

https://www.economistas.gr/koinonia/45618_seb-pososto-ano-toy-70-ton-epiheiriseon-efarmozei-idi-ybridiko-montelo-tilergasias

<https://www.ot.gr/2022/10/13/oikonomia/tilergasia-stin-yvridiki-ergasia-prosarmozetai-to-dimosio/>

<https://diavgeia.gov.gr/doc/%CE%A9%CE%A73%CE%9846%CE%9C%CE%A4%CE>

[%9B6-%CE%98%CE%A3%CE%9F?inline=true](#)

<https://omniride.com/ridesharing/teleworking-benefits/>

<https://www.arcadiportal.gr/news/tilergasia-morfes-organosi-ergasiaka-dikaiomata-kindynoi-kai-ofeli>

<https://www.ot.gr/2021/09/20/plus/executive/tilergasia-pos-antimetopizontai-oi-neoi-kindynoi-asfaleias-ti-apokalyptei-ereyna/>

<https://www.europarl.europa.eu/news/el/headlines/society/20220303STO24641/tilergasia-mi-ameivomeni-frontida-kai-psuchiki-ugeia-en-kairo-covid-19>

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/696164/EPRS_BRI\(2021\)696164_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/696164/EPRS_BRI(2021)696164_EN.pdf)

<https://rproject.gr/article/tilergasia-kapoies-skepseis-gia-tin-efarmogi-tis-sto-dimosio-tomea-kai-rolu-tis-stin>

<https://www.ertnews.gr/eidiseis/mono-sto-ertgr/to-mellon-tis-tilergasias-paramenei-avevaio/>

<https://tvxs.gr/news/ellada/tilergasia-oi-kindynoi-oi-prokliseis-kai-oi-lyseis/>

<https://www.eurofound.europa.eu/el/topic/tilergasia>

<https://www.kathimerini.gr/economy/561357055/neo-nomothetiko-plaisio-gia-tin-tilergasia/>

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/fe5d685b-93fb-11ea-aac4-01aa75ed71a1/language-en>

<https://joint-research-centre.ec.europa.eu/system/files/2020-07/jrc121193.pdf>