

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ

ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΕΠΙΣΤΗΜΗ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΟ MANAGEMENT

Η τηλεργασία στον Δημόσιο Τομέα: στάσεις και απόψεις των διοικητικών υπαλλήλων του ΓΝΠ «Τζάνειο»

ΜΥΛΩΝΟΠΟΥΛΟΣ ΠΕΤΡΟΣ

ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ: κ. ΕΥΡΥΔΙΚΗ ΜΠΕΣΙΛΑ- ΒΗΚΑ

ΜΥΛΩΝΟΠΟΥΛΟΣ ΠΕΤΡΟΣ

ΑΜ: 7120Μ024

ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ : κ. ΕΥΡΥΔΙΚΗ ΜΠΕΣΙΛΑ- ΒΗΚΑ

Διπλωματική εργασία υποβληθείσα στο Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών
Επιστημών στο τμήμα Δημόσιας Διοίκησης για την απόκτηση του Μεταπτυχιακού
Διπλώματος Ειδίκευσης στην Διοικητική Επιστήμη και Δημόσιο Management.

Στη μνήμη του καλού φίλου και συμμαθητή,

Γιαννούση Γιώργου...

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους τους καθηγητές και καθηγήτριες του τμήματος Δημόσιας Διοίκησης του Πάντειου Πανεπιστημίου, για τη υποστήριξή τους καθ' όλη τη διάρκεια των σπουδών μου, τόσο ως προπτυχιακός, όσο και ως μεταπτυχιακός φοιτητής.

Ιδιαίτερα, θα ήθελα να ευχαριστήσω την καθηγήτρια μου, κ. Ευρυδίκη Μπέσιλα- Βήκα, χωρίς την πολύτιμη βοήθεια της οποίας δεν θα ήταν δυνατή η εκπόνηση της παρούσας εργασίας.

Τέλος, οφείλω ένα μεγάλο ευχαριστώ σε όλους τους καθηγητές του 4^{ου} Εσπερινού ΓΕΛ Αιγάλεω, και κυρίως τον κ. Πασχάλη Οργιανέλη, καθηγητή Μαθηματικών, για την πίστη του στις δυνατότητές μου και την επιμονή του να συμμετέχω στις Εισαγωγικές εξετάσεις για την τριτοβάθμια εκπαίδευση.

ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ο κάτωθι υπογεγραμμένος Μυλωνόπουλος Πέτρος του Γεωργίου, με αριθμό μητρώου 7120M024 φοιτητής του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «Διοικητική Επιστήμη και Δημόσιο Management» του τμήματος Δημόσιας Διοίκησης του Πάντειου Πανεπιστημίου Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών. δηλώνω ότι:

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

Ο Δηλών

ΜΥΛΩΝΟΠΟΥΛΟΣ ΠΕΤΡΟΣ

Περιεχόμενα

«Η τηλεργασία στον δημόσιο τομέα: στάσεις και απόψεις των διοικητικών υπαλλήλων του ΓΝΠ Τζάνειο.»	7
Περίληψη.....	7
"Teleworking in the public sector: attitudes and views of GHP Tzaneio administrators."	8
Abstract	8
Εισαγωγή	9
ΓΕΝΙΚΟ ΜΕΡΟΣ.....	11
ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ.....	11
Κεφάλαιο 1: ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	13
Ορισμός Τηλεργασίας	13
Χαρακτηριστικά τηλεργασίας.....	13
Μορφές τηλεργασίας.....	14
Ειδικότερες μορφές τηλεργασίας:.....	15
Ορισμός Smart Working	17
Κεφάλαιο 2: ΠΑΡΑΜΕΤΡΟΙ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ	19
Επαγγέλματα που μπορεί να εφαρμοστεί τηλεργασία	19
Προφίλ τηλεεργαζόμενου	19
Παράμετροι χώρου εργασίας με τηλεργασία	20
Παράγοντες ομαλής μετάβασης σε τηλεργασία	20
Μετάβαση κατά την πανδημία.....	21
Κεφάλαιο 3: ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ.....	22
Πλεονεκτήματα τηλεργασίας	22
• Για τους εργαζόμενους:.....	22
• Για την κοινωνία:.....	23
• Για τον εργοδότη	25
• Για το περιβάλλον	26
Μειονεκτήματα τηλεργασίας.....	27
Τεχνικά προβλήματα.....	27
Διαταραχές στις σχέσεις εργοδότη- τηλεεργαζόμενου	27
Νομικές ασάφειες.....	29
Οικονομικές παράμετροι	30
Ζητήματα που αφορούν την υγεία των τηλεεργαζομένων	30
Κεφάλαιο 4: ΝΟΜΙΚΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	33

Η νομοθεσία στην Ελλάδα από το 1990	33
Η νομοθεσία στην Ελλάδα από το 1998	33
Νομοθεσία στην Ελλάδα από το 2010	34
Νομοθετικές ρυθμίσεις εν μέσω πανδημίας COVID-19 (2020-2021).....	36
Προστασία των προσωπικών δεδομένων και της ιδιωτικότητας.....	38
Το δικαίωμα στην αποσύνδεση.....	42
Δημιουργία Τμήματος Ελέγχου Τηλεργασίας	43
Κεφάλαιο 5: Η ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ΣΕ ΕΥΡΩΠΑΙΚΟ ΚΑΙ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	46
Η τηλεργασία στην Ευρώπη	46
Η τηλεργασία έως και την πανδημία Covid-19 στην Ε.Ε.:.....	48
Η τηλεργασία στην Ελλάδα	49
Κεφάλαιο 6: ΤΟ ΓΝΠ «Τζάνειο»	52
Ιστορική Αναδρομή	52
Οργανωτικό σχήμα	52
Κεφάλαιο 7: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	54
Αναγκαιότητα και στόχος της έρευνας	54
Ερευνητικά ερωτήματα.....	54
Μεθοδολογία της έρευνας.....	55
Δείγμα	55
Ερευνητικό εργαλείο.....	55
Μεθοδολογία Στατιστικής ανάλυσης	55
Αποτελέσματα	56
Συζήτηση αποτελεσμάτων	91
Περιορισμοί της έρευνας- Προτάσεις για μελλοντική έρευνα	95
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	96
ΕΠΙΛΟΓΟΣ.....	99
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	100
Ξενόγλωσση βιβλιογραφία:	100
Ελληνόγλωσση βιβλιογραφία:.....	102
Διαδικτυακές πηγές:	103
Φορείς:	106

«Η τηλεργασία στον δημόσιο τομέα: στάσεις και απόψεις των διοικητικών υπαλλήλων του ΓΝΠ Τζάνειο.»

Περίληψη

Εισαγωγή: Κατά την περίοδο της πανδημίας όσον αφορά την λειτουργία των δημόσιων υπηρεσιών και την εξυπηρέτηση των πολιτών, παρατηρήθηκε μια υποχρεωτική μεταστροφή από τις παραδοσιακές μορφές παροχής εργασίας σε εναλλακτικές και πιο σύγχρονες μορφές, όπως η παροχή της εργασίας εξ αποστάσεως με τη χρήση τεχνολογικών μέσων.

Σκοπός: της παρούσας διπλωματικής εργασίας είναι να εξετάσει μέσω της βιβλιογραφικής προσέγγισης αλλά και της χρήσης ερωτηματολογίου το βαθμό εφαρμογής και αποδοχής της τηλεργασίας στον Δημόσιο Τομέα και συγκεκριμένα στο ΓΝΠ «Τζάνειο».

Μέθοδος: Αφού μελετήθηκε η σχετική βιβλιογραφία, σχετικές μελέτες και έρευνες εφαρμογής της τηλεργασίας μεταξύ της Ελλάδας και της Ε.Ε, τέθηκαν συγκεκριμένες ερευνητικές υποθέσεις, με βασικό ερευνητικό ερώτημα, την εφαρμογή της τηλεργασίας στην περίπτωση μελέτης μας. Για τη διερεύνηση των ερευνητικών στόχων έγινε χρήση ποσοτικής έρευνας. Εργαλείο της έρευνας ήταν ερωτηματολόγιο με ερωτήσεις κλειστού τύπου που διανεμήθηκε στους διοικητικούς υπαλλήλους του ΓΝΠ «Τζάνειο».

Αποτελέσματα: Οι διοικητικοί υπάλληλοι του Τζανείου θεωρούν σε μεγάλο βαθμό πως η τηλεργασία θα καθιερωθεί ως μορφή εργασίας στο μέλλον στον δημόσιο τομέα. Παρόλα αυτά η αποδοχή της διαφέρει σε μεγάλο βαθμό ανάμεσα σε υπαλλήλους διαφορετικής εκπαιδευτικής βαθμίδας και ηλικιακής ομάδας.

Συμπέρασμα: Περισσότερες έρευνες πρέπει να γίνουν στο μέλλον αναφορικά με τις πεποιθήσεις των δημοσίων υπαλλήλων αναφορικά με την τηλεργασία για την εξαγωγή ασφαλέστερων συμπερασμάτων.

"Teleworking in the public sector: attitudes and views of GHP Tzaneio administrators."

Abstract

Introduction: During the period of the pandemic in terms of the operation of public services and citizen service, there was a mandatory shift from traditional forms of employment to alternative and more modern forms, such as telecommuting through the use of technological means.

Purpose: The purpose of this research is to examine through bibliographic approach and the use of a questionnaire the degree of implementation and acceptance of telework in the Public Sector and specifically in the GHP "Tzaneio".

Method: After studying the relevant literature, relevant studies and research on the application of telework between Greece and the EU, specific research cases were raised, with a key research question, the application of telework in the case of our study. Quantitative research was used to investigate the research objectives. The research tool was a questionnaire with closed-ended questions that was distributed to the administrative staff of the GNP "Tzaneio".

Results: Tzaneio 's administrators largely believe that teleworking will be established as a form of work in the future in the public sector. However, its acceptance varies greatly between employees of different educational levels and age groups.

Conclusion: More research needs to be done in the future on civil servants' beliefs about teleworking to draw safer conclusions.

Εισαγωγή

Είναι αδιαπραγμάτευτο γεγονός, πως η πανδημία της COVID-19 επέφερε πολύ αρνητικές συνέπειες στις ζωές των κατοίκων του πλανήτη και επηρεάστηκαν αρνητικά όλοι οι τομείς της ανθρωπίνης δραστηριότητας. Η παγκόσμια πανδημία, έρχεται να αναδείξει τις αδυναμίες των κυβερνήσεων και να φέρει στο προσκήνιο ατέλειες και ελλείμματα (Διέλλας, 2020). Παρόλα αυτά, έδωσε ώθηση και επιτάχυνε διαδικασίες που κάτω από κανονικές συνθήκες θα αργούσαν αρκετά να γίνουν. Εξαιτίας των έκτακτων, ειδικών συνθηκών που διαμορφώθηκαν στην αγορά, επισπεύθηκε σε σημαντικό βαθμό η υλοποίηση αλλαγών, που ήταν μεν προγραμματισμένες να γίνουν, η υλοποίηση τους όμως, θα καθυστερούσε σημαντικά. Σημαντικός τομέας ανάμεσα σε αυτούς που ενισχύθηκαν μέσα στην περίοδο της πανδημίας ήταν και ο ψηφιακός μετασχηματισμός της χώρας. Η πανδημία που μαστιίζει όλο τον κόσμο έχει προκαλέσει μια παγκόσμια οικονομική και κοινωνική κρίση που οι κυβερνήσεις των κρατών αγωνίζονται να διαχειριστούν. Η αξιολόγηση της αποδοτικότητας της δημόσιας διοίκησης σε όλες τις διαστάσεις της καθώς και η αναβάθμιση των υπηρεσιών του δημοσίου αναδεικνύονται σε θέματα μέγιστης σημασίας. Η ηλεκτρονική διακυβέρνηση αποτελεί μια από τις μεγαλύτερες προκλήσεις της εποχής μας για τις κυβερνήσεις των χωρών. Με τον όρο ηλεκτρονική διακυβέρνηση εννοείται ο μετασχηματισμός του κράτους και της δημόσιας διοίκησης, που ενεργοποιείται μέσα από τις Τεχνολογίες Πληροφορικής και Επικοινωνιών (ΤΠΕ). Με την βοήθεια της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης, μπορούν να διευκολυνθούν οι συναλλαγές μεταξύ της κεντρικής διοίκησής και των πολιτών. (Λαζακίδου, 2015).

Σε αυτά τα πλαίσια, η βελτίωση και ενίσχυση της ψηφιακής διακυβέρνησης αποτελεί ξεκάθαρη στρατηγική επιλογή. Οι τελευταίοι μήνες, επέφεραν σημαντικές αλλαγές που σχετίζονται άμεσα με την αναβάθμιση των ηλεκτρονικών υπηρεσιών που προσφέρονται από το κράτος προς τους πολίτες και τις επιχειρήσεις. Βέβαια, η χώρα έχει ακόμα να διανύσει πολύ δρόμο αλλά όλα δείχνουν πως κινείται προς την σωστή κατεύθυνση και ότι η ηλεκτρονική διακυβέρνηση είναι πλέον πραγματικότητα (Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης- Σχέδιο Δράσης για την Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση, 2014)

Ως «αντίδοτο» στην κατασταλτική δράση της πανδημίας όσον αφορά την λειτουργία των δημόσιων υπηρεσιών και την εξυπηρέτηση των πολιτών, παρατηρήθηκε μια, υποχρεωτική λόγω των καταστάσεων, ραγδαία μεταστροφή από τις παραδοσιακές μορφές παροχής εργασίας σε άλλες λιγότερο συμβατικές, εναλλακτικές και πιο σύγχρονες μορφές, όπως η παροχή της εργασίας εξ αποστάσεως με τη χρήση τεχνολογικών μέσων. Οι πιο διαδεδομένες από αυτές είναι η τηλεργασία και το αποκαλούμενο «smart working», οι έννοιες των οποίων θα αναλυθούν περαιτέρω στα πλαίσια της παρούσας εργασίας, οι οποίες, παρά την αρχική «αργή» τους πορεία, εδραιώθηκαν ταχύτατα σε ιδιωτικό και δημόσιο τομέα. Μάλιστα, τα μέχρι τώρα δεδομένα δείχνουν πως θα μεταλλάξουν τις εργασιακές σχέσεις, όπως αυτές υφίστανται τώρα.

Ζούμε σε μια κρίσιμη χρονική στιγμή, όπου οι εξελίξεις είναι κατατρεγμένες σε όλα τα επίπεδα. Η τεχνολογία καλείται να δώσει λύσεις σε πολλά ζητήματα που προέκυψαν ή

εντάθηκαν στην εποχή της πανδημίας. Το ίδιο και οι πολίτες καλούνται να προσαρμοστούν γρήγορα σε νέα δεδομένα και σαρωτικές αλλαγές στην καθημερινότητά τους. Πρέπει λοιπόν οι ερευνητές να δώσουν την πρέπουσα σημασία, να «αφουγκραστούν» και να καταγράψουν τις στάσεις, τις απόψεις, τις αμφιβολίες και τους φόβους που προκύπτουν από την νέα αυτή πραγματικότητα που επιβλήθηκε από τις συγκυρίες. Αυτό ήταν και το ερέθισμα συγγραφής της παρούσας εργασίας με σκοπό την ανάδειξη του ρόλου της τηλεργασίας στη ζωή μας αλλά και των προβληματισμών που γεννά αυτή, με παράδειγμα το διοικητικό προσωπικό του ΓΝΠ «Τζάνειο».

ΓΕΝΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ

Οι πρώτες αναφορές για τον όρο «τηλεργασία» εμφανίστηκαν την δεκαετία του 1970 αρχικά στις ΗΠΑ και στις Σκανδιναβικές χώρες και μετέπειτα στην Μεγάλη Βρετανία. Η χρήση του όρου γινόταν ουσιαστικά για να δηλώσει την εργασία σε απομακρυσμένο χώρο από την έδρα της επιχείρησης ή του γραφείου, σε περιπτώσεις που χρησιμοποιούνταν κυρίως η επικοινωνία μέσω τηλεφώνου ως υποκατάστατο της φυσικής εργασίας (Nilles, Carlson, Gray & Hanneman, 1976).

Στη δεκαετία του 1980, το ενδιαφέρον για την τηλεργασία άρχισε να αυξάνεται, μεταξύ όλων των εμπλεκόμενων στο εργασιακό περιβάλλον: εργαζομένων, εργοδοτών, αλλά και της βιομηχανίας τηλεπικοινωνιών. Από τα τέλη της δεκαετίας του 1980 υπάρχουν σημαντικές ενδείξεις της σχέσης «τηλεργασίας – νέας τεχνολογίας» (Brocklehurst, 1989).

Η μοναδική μορφή τηλεργασίας που συζητήθηκε τη δεκαετία του 1980 ήταν σχετικά με τηλεργαζόμενους με βάση το σπίτι. Οι εργοδότες εξέφραζαν επιφυλάξεις για την αδυναμία ελέγχου των εργαζομένων, ενώ, από την άλλη πλευρά, οι υπάλληλοι ανησυχούσαν για την πιθανότητα κοινωνικής απομόνωσής τους.

Επιπλέον, εξαιτίας της ελλιπούς τεχνολογικής εξέλιξης, δεν υπήρχε μέσο σύνδεσης των τηλεργαζομένων με τους εργοδότες τους, γεγονός που τους ανάγκαζε να κάνουν την μεταφορά της εργασίας τους με φυσικό τρόπο, δηλαδή να μεταφέρουν οι ίδιοι οι εργαζόμενοι την δουλειά τους στον φυσικό χώρο της επιχείρησης. Ουσιαστικά, οι εργασίες που μπορούσαν να εκτελεστούν με τηλεργασία, ήταν πολύ συγκεκριμένες: προγραμματισμός, πωλήσεις προϊόντων, εισαγωγές δεδομένων και επεξεργασία κειμένων.

Συγκριτικά με το περιβάλλον που κυριαρχούσε τη δεκαετία του 1980, οι αρχές της δεκαετίας 1990 χαρακτηριζόταν από μια έντονη πολιτική πρωτοβουλία προώθησης της τηλεργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση για ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας της. Η τεχνολογική εξέλιξη αύξησε τη συνδεσιμότητα μεταξύ έδρας και απομακρυσμένων κέντρων γεγονός που οδήγησε στην πραγματοποίηση όλο και περισσότερων εργασιών με τη χρήση της τηλεργασίας. Επιπλέον, η αναγκαιότητα της προστασίας του περιβάλλοντος είχε ήδη αρχίσει να γίνεται αντιληπτή, γεγονός που προώθησε περαιτέρω την τηλεργασία, έτσι ώστε να μειωθεί το κυκλοφοριακό και η ηχορύπανση.

Με την ραγδαία εξέλιξη του τομέα της τεχνολογίας και των ψηφιακών μέσων, όλο και περισσότερο επιδιώκεται ο συνδυασμός φυσικών και εικονικών εργασιακών κόσμων. Τα «έξυπνα» ηχεία, τα «έξυπνα» σπίτια και ακόμη και τα «έξυπνα» αυτοκίνητα είναι το τεχνολογικό κύμα για το μέλλον, και αυτό φαίνεται να είναι μόνο η αρχή (Golden, 2009).

Σύμφωνα με την άποψη της Λυβέρη, (2010), καθώς τα νέα τεχνολογικά επιτεύγματα αλληλοσυμπληρώνονται και εξελίσσονται σε κάτι μεγαλύτερο, τόσο οι καταναλωτές όσο και οι επιχειρήσεις μπορούν να περιμένουν περισσότερες ευκαιρίες με τη μελλοντική τεχνολογία στον εργασιακό χώρο. Η τεχνολογία θα είναι ταχύτερη, θα έχει τη δυνατότητα να επιτύχει περισσότερα και όλα θα γίνονται πιο εξορθολογισμένα ώστε να κατακτάται μια θέση εργασίας με ευκολότερο τρόπο (Λυβέρη, 2010).

Ο Burke αναφέρει πως: «...Με τα στατιστικά στοιχεία να αναφέρουν την ταχύτατη εξέλιξη του φαινομένου, η τηλεργασία αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι της επιχειρηματικής επιτυχίας και του ηθικού των εργαζομένων στο μακροπρόθεσμο μέλλον.» (Burke, 2017).

Τα εργαλεία που διευκολύνουν την τηλεργασία είναι τα ομαδικά προγράμματα, τα εικονικά ιδιωτικά δίκτυα (VPN), η τηλεδιάσκεψη και η τεχνολογία Voice over IP (IP ή VOIP) . Καθώς οι ευρυζωνικές συνδέσεις στο Διαδίκτυο γίνονται πιο συνηθισμένες, όλο και περισσότεροι υπάλληλοι χρησιμοποιούν αυτά τα εργαλεία για τη σύνδεση του οικιακού γραφείου τους με την επιχείρηση στην οποία εργάζονται. Σύμφωνα με τον Francis, μέσα στα επόμενα τρία χρόνια, η τηλεργασία θα αυξηθεί κατά 65% και 33%, αντίστοιχα στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα (Francis, 2020).

Η υιοθέτηση τοπικών δικτύων υπολογιστών ενθαρρύνει την κοινή χρήση πόρων και το μοντέλο πελάτη-διακομιστή παρέχει ευκαιρίες για περαιτέρω αποκέντρωση. Η άνοδος της τεχνολογίας cloud computing και η διαθεσιμότητα ασύρματης τεχνολογίας WiFi επιτρέπουν έναν συνδυασμό φορητού υλικού και λογισμικού για πρόσβαση σε απομακρυσμένους διακομιστές (Kumar, 2020).

Γίνεται λοιπόν κατανοητό, πως παρά την αργή αρχικά πορεία, ο συνδυασμός της συνεχώς εξελισσόμενης τεχνολογίας και των νέων συνθηκών, η χρήση της τηλεργασίας θα εδραιώνεται όλο και περισσότερο στο άμεσο μέλλον.

Κεφάλαιο 1: ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ορισμός Τηλεργασίας

Όσον αφορά τον ορισμό της τηλεργασίας, δεν υπάρχει γενική συναίνεση σε διεθνές επίπεδο (Ληξουριώτης, 2017) και εμφανίζεται διεθνώς με διαφορετικούς ορισμούς οι οποίοι όμως έχουν κοινά δύο θεμελιώδη στοιχεία: αφενός την παροχή εργασίας, είτε συνολικά είτε εν μέρει σε διαφορετική τοποθεσία από τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης και αφετέρου την εκτέλεση των καθηκόντων του εργαζομένου με τη χρήση ηλεκτρονικών συσκευών (ΟΚΕ, 2020). Ο Caillier(2012), μιλώντας για την τηλεργασία, μας λέει πως: «οι εργαζόμενοι έχουν τη δυνατότητα να εκτελούν ορισμένα ή όλα τα καθήκοντά τους στο σπίτι ή σε μια εναλλακτική για αυτούς θέση». Διατυπώνοντας το δικό του ορισμό, ο Baruch αναφέρει πως η τηλεργασία, είναι «μια ευέλικτη ρύθμιση εργασίας στην οποία οι εργαζόμενοι εκτελούν το σύνολο ή ένα σημαντικό μέρος της εργασίας τους χωριστά από τον τόπο του εργοδότη τους, χρησιμοποιώντας μια ταυτότητα για λειτουργία και επικοινωνία» (Baruch, 2001).

Η Ελλάδα, όπως και πολλές Ευρωπαϊκές χώρες, έχουν υιοθετήσει και χρησιμοποιούν, τον ορισμό που δόθηκε από την Ευρωπαϊκή Συμφωνία- Πλαίσιο, η οποία υπογράφηκε τον Ιούλιο του 2002, στο άρθρο 213, και ορίζει την τηλεργασία ως «μία μορφή οργάνωσης ή και εκτέλεσης της εργασίας, στο πλαίσιο σύμβασης ή σχέσης εργασίας, με τη χρήση τεχνολογιών της πληροφορίας, η οποία, ενώ θα μπορούσε να παρέχεται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, παρέχεται αντ' αυτού σε σταθερή βάση, εκτός των εγκαταστάσεων αυτών κατά τακτικό τρόπο» (ΚΕΠΕΑ, 2020). Αυτόν τον ορισμό τον υιοθέτησε και η από 14/2/2006 Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ), η οποία ενσωμάτωσε το κείμενο της προαναφερθείσας συμφωνίας ως παράρτημα (άρθρο 4 της ΕΓΣΣΕ).

Σύμφωνα με την ευρωπαϊκή συμφωνία «Πλαίσιο για την τηλεργασία», η τηλεργασία είναι «μια μορφή οργάνωσης ή/και εκτέλεσης εργασίας που χρησιμοποιεί τεχνολογίες πληροφορικής βάσει μιας σύμβασης ή σχέσης εργασίας, όπου μια εργασία η οποία θα μπορούσε να εκτελεστεί στις εγκαταστάσεις του εργοδότη εκτελείται, σε τακτική βάση, εκτός αυτών των εγκαταστάσεων. (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 2020)

Χαρακτηριστικά τηλεργασίας

Τα κύρια γνωρίσματα της τηλεργασίας είναι τέσσερα:

Πρώτον, η εργασία παρέχεται γενικά εκτός από τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης, αλλά όχι κατ' ανάγκην στο σπίτι του εργαζόμενου, καθώς υπάρχει πληθώρα εναλλακτικών λύσεων στις οποίες θα αναφερθώ παρακάτω.

Δεύτερον, είναι απαραίτητη η χρήση της τεχνολογίας από τον εργαζόμενο για την εκτέλεση των καθηκόντων του. Η τηλεργασία βασίζεται στη χρήση των Τεχνολογιών Πληροφορίας και Επικοινωνίας για την εκτέλεση της εργασίας και, κυρίως, για την επικοινωνία με τον εργοδότη και για τη μεταφορά των αποτελεσμάτων της εργασίας. Έτσι, αποκλείονται από τον ορισμό της τηλεργασίας παλαιότερες μορφές εργασίας κατ' οίκον όπως είναι, για παράδειγμα, το φασόν.

Τρίτο γνώρισμα είναι ο οικειοθελής χαρακτήρας της τηλεργασίας. Σύμφωνα με το ισχύον θεσμικό πλαίσιο, η τηλεργασία έχει οικειοθελή χαρακτήρα, μπορεί να αποτελεί μέρος της αρχικής περιγραφής της θέσης εργασίας του εργαζομένου ή μπορεί να υπάρξει συμφωνία εκ των υστέρων. Και στις δύο περιπτώσεις ο εργοδότης παρέχει στον τηλεεργαζόμενο γραπτές πληροφορίες, συμπεριλαμβανομένων των πληροφοριών σχετικά με τις ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις και την περιγραφή της εργασίας προς εκτέλεση. Αν η τηλεργασία δεν είναι μέρος της αρχικής περιγραφής της θέσης και ο εργοδότης κάνει στον εργαζόμενο προσφορά για τηλεργασία, ο εργαζόμενος μπορεί να αποδεχτεί ή να αρνηθεί αυτή την προσφορά, χωρίς αυτό να σημαίνει πως αν αρνηθεί θα χάσει την θέση του.

Βέβαια, λόγω των ειδικών συνθηκών της πανδημίας Covid- 19, στα πλαίσια της ΠΝΠ της 11.3.2020 η τηλεργασία επιλέχθηκε ως ένα από τα μέτρα αντιμετώπισης και περιορισμού της διάδοσης του κορωνοϊού. Έτσι κατ' αρχάς έως τις 11.4.2020 ή/και για όσο διάστημα διαρκούν τα έκτακτα και προσωρινά μέτρα, ο εργοδότης δύναται με απόφασή του να καθορίζει ότι η εργασία, για μέρος ή για όλο το προσωπικό, θα πραγματοποιείται με το σύστημα της εξ αποστάσεως εργασίας (τηλεργασία). Για την έκτακτη αυτή περίοδο, η επιλογή της οργάνωσης συστήματος τηλεργασίας χάνει τον οικειοθελή της χαρακτήρα και εντάσσεται στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη. Ο εργαζόμενος οφείλει να δεχτεί την προσωρινή μεταβολή του τόπου παροχής της εργασίας του για όσο διάστημα ισχύσουν τα έκτακτα μέτρα. (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 2020)

Τέταρτο γνώρισμα, είναι η παροχή εργασίας εξ' αποστάσεως σταθερά κι επαναλαμβανόμενα. Η τηλεργασία, υπό στενή έννοια, προϋποθέτει την εκτέλεση της εργασίας εκτός των χώρων της επιχείρησης σε τακτική ή σταθερή βάση και όχι περιστασιακά. Για παράδειγμα δεν μπορεί να θεωρηθεί ως τηλεεργαζόμενος κάποιος που επί δύο ή τρεις εβδομάδες στην καλοκαιρινή περίοδο εργάζεται μακριά από το γραφείο του.

Μορφές τηλεργασίας

Σύμφωνα και με τον Διεθνή Οργανισμό εργασίας (ILO, 2019:38), τρεις είναι οι βασικές κατηγορίες εργαζομένων με καθεστώς τηλεργασίας:

- α) τηλεεργαζόμενοι με έδρα το σπίτι (regular home-based teleworkers),
- β) τακτικά κινητοί τηλεεργαζόμενοι (regular mobile teleworkers), οι οποίοι εργάζονται σε χώρους διαφορετικούς από τους χώρους κατοικίας τους ή του εργοδότη τους,
- γ) περιστασιακά τηλεεργαζόμενοι (occasional teleworkers), οι οποίοι κυρίως εργάζονται στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης και περιστασιακά από το σπίτι ή αλλού. (ΚΕΠΕΑ,2020)

Σε γενικές γραμμές υπάρχουν τρεις αρχικοί τύποι: πλήρους απασχόλησης, μερικής απασχόλησης και κατάστασης. Ολοκληρωμένη τηλεργασία ή πλήρης τηλεαπασχόληση σημαίνει ότι ο εργαζόμενος εργάζεται εκτός ενός παραδοσιακού γραφείου. Αντίθετα, μερική τηλεργασία σημαίνει ότι ο εργαζόμενος ολοκληρώνει καθήκοντα εκτός γραφείου σε τακτική βάση, αλλά όχι όλη την εβδομάδα. Για παράδειγμα, ο εργαζόμενος μπορεί να εργάζεται μία ή περισσότερες ημέρες την εβδομάδα, κάθε δύο εβδομάδες, ή αρκετές

ημέρες σε ένα μήνα. Κατάσταση τηλεργασίας σημαίνει ότι ο εργαζόμενος δεν εργάζεται σε τακτική βάση. Αυτός ο τύπος τηλεργασίας μπορεί να συμβεί σε περίπτωση ιατρικού προβλήματος, καιρού ή επικίνδυνων συνθηκών, που δεν επιτρέπουν στον υπάλληλο να φτάσει στο «παραδοσιακό» γραφείο σε ασφαλή κατάσταση και τρόπο (Tavares, 2017).

Ειδικότερες μορφές τηλεργασίας:

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, πρώτη μορφή είναι η τηλεργασία με έδρα το σπίτι, (home-based teleworking), κατά την οποία ο εργαζόμενος χρησιμοποιεί την οικία του ως κύρια έδρα για την παροχή εργασίας. Ίσως το πιο διαδεδομένο είδος τηλεργασίας, πραγματοποιείται είτε αποκλειστικά, είτε σε τακτική βάση, π.χ. 2-3 μέρες την εβδομάδα. Απαραίτητη προϋπόθεση είναι η μετατροπή ενός χώρου σε γραφείο και εξοπλισμός του χώρου αυτού με τις ανάλογες συσκευές που θα υποστηρίξουν την τηλεργασία.

Υπάρχει, επίσης, η κινητή τηλεργασία (Remote Office Teleworking), κατά την οποία ο εργαζόμενος δεν έχει μία σταθερή βάση και ο τόπος παροχής εργασίας μεταβάλλεται διαρκώς. Παρόμοια και εδώ, γίνεται χρήση γραφείου το οποίο βρίσκεται γεωγραφικά σε απόσταση από την εταιρεία και τα υπόλοιπα γραφεία της. Οι τηλεργαζόμενοι είναι συνήθως υπάλληλοι, η φύση της εργασίας των οποίων τους επιτρέπει ή καμιά φορά τους υποχρεώνει να βρίσκονται μακριά από τους συναδέλφους τους. Επίσης, μπορούν οι τηλεργαζόμενοι αυτού του μοντέλου να απαρτίζουν ακόμα και ομάδες στήριξης των κεντρικών γραφείων με εργασία άλλοτε πλήρους και άλλοτε μερικής απασχόλησης, ανάλογα με τις ανάγκες της εταιρείας. Τα κινητά γραφεία υποχρεώνονται να παρέχουν άμεση πρόσβαση στο Internet και στις Βάσεις Δεδομένων της επιχείρησης.

Η κινητή τηλεργασία (Mobile Tele-working) έχει εξελιχθεί από τους παραδοσιακούς τύπους εργασίας. Οι νέες τεχνολογίες, ιδίως η ανάπτυξη φορητού εξοπλισμού όπως ο φορητός υπολογιστής, το κινητό τηλέφωνο, η φορητή συσκευή fax, έχουν δημιουργήσει ένα είδος κινητικότητας που επιτρέπουν την αύξηση του αριθμού των επαγγελματικών, τεχνικών και διευθυντικών εργασιών που μπορούν να εκτελεστούν «στο δρόμο».

Στη συνέχεια, υπάρχουν τα τηλεκέντρα (Telecentres), τα οποία είναι συγκεκριμένοι χώροι με τον κατάλληλο εξοπλισμό για την διεκπεραίωση της εργασίας και λειτουργούν ως υποκατάστατο των βασικών εγκαταστάσεων της επιχείρησης. Τα κέντρα τηλεργασίας είναι καλά οργανωμένοι χώροι με τη μορφή γραφείων που μπορούν να χρησιμοποιηθούν από υπαλλήλους διαφόρων εταιρειών ή από υπαλλήλους της ίδιας εταιρείας, ή και από αυτοαπασχολούμενους με κάποια βασική μίσθωση. Οι εργαζόμενοι έχουν πρόσβαση σε βασικό υπολογιστικό και τηλεπικοινωνιακό εξοπλισμό. Οι χώροι των κέντρων τηλεργασίας είναι ανοιχτοί, με την έννοια ότι χρησιμοποιούνται από όλους τους ενδιαφερόμενους. Δεν υπάρχει, συνεπώς, η έννοια της «ιδιοκτησίας» που υφίσταται στο χώρο των παραδοσιακών γραφείων.

Μια εναλλακτική μορφή τηλεργασίας είναι οι τηλεκατοικίες (Telecottages), οι οποίες είναι μία μορφή τηλεκέντρων με τη διαφορά ότι οι χώροι αυτοί ανήκουν σε τοπικές κοινότητες και όχι στον εργοδότη. Πρόκειται για άρτια εξοπλισμένα σπίτια που βρίσκονται σε απομακρυσμένες περιοχές. Ένα παρόμοιο, αλλά πιο σύγχρονο είδος τηλεργασίας, είναι και τα τηλεχωριά (Televillages), τα οποία είναι συσσωρευμένες τηλεκατοικίες οι οποίες

απαρτίζουν μικρά χωριά και αποτελούν μια πιο σύγχρονη μορφή των telecottages, ως προς τον τεχνολογικό εξοπλισμό και τις δυνατότητές τους (ΚΕΠΕΑ,2020). Η συγκεκριμένη μορφή τηλεργασίας έχει τις ρίζες της στη Σκανδιναβία. Η εξάπλωσή τους από τις αρχές του 1980 μέχρι σήμερα υπήρξε ραγδαία με αποτέλεσμα σήμερα να υπάρχουν πάνω από 500 telecottages σε όλη την Ευρώπη. Ευρύτερος σκοπός τους είναι να ενδυναμώσουν την κατά τόπους οικονομία με το να: α) εκπαιδεύουν τους κατοίκους απομακρυσμένων περιοχών στην τηλεργασία και στον ευρύτερο χώρο των Τηλεπικοινωνιών και της Πληροφορικής, β) απορροφούν τη νεολαία των περιοχών αυτών στην αγορά εργασίας, γ) δίνουν την ευκαιρία στις ήδη υπάρχουσες επιχειρήσεις και τοπικούς οργανισμούς να αποκτήσουν πρόσβαση σε εξοπλισμό υψηλότερων τεχνολογικών προδιαγραφών.

Ένα ακόμη είδος τηλεργασίας είναι η νομαδική τηλεργασία (Nomadic Teleworking), η οποία αναφέρεται σε επαγγελματίες των οποίων η εργασία απαιτεί συνεχείς μετακινήσεις που συνδέονται με τις επιχειρήσεις που χρησιμοποιούν τις υπηρεσίες τους με τηλεπικοινωνιακά μέσα και πληροφοριακά συστήματα. Οι αποκαλούμενοι «νομάδες τηλεργαζόμενοι» είναι μετακινούμενοι, χωρίς σταθερό χώρο και ωράριο εργασίας. Η χρήση φορητών υπολογιστών και κινητής τηλεφωνίας υποχρεώνει τους τηλεργαζόμενους να μετατρέπουν σε χώρο εργασίας τους κάθε φορά το μέρος που τους επιτρέπει να συνδέσουν τον τεχνολογικό εξοπλισμό τους. Είναι εντελώς αποδεσμευμένοι από τον όρο της σταθερής βάσης εργασίας. Η νομαδική τηλεργασία αναφέρεται κυρίως σε επαγγέλματα τα οποία από τη φύση τους ήταν ήδη περιοδεύοντα, όπως για παράδειγμα αντιπρόσωποι πωλήσεων, επιθεωρητές και διευθυντικά ή ανώτερα στελέχη επιχειρήσεων, οι οποίοι μπορούν να επωφεληθούν από την ανάπτυξη κινητού εξοπλισμού για να βρίσκονται σε συνεχή επικοινωνία με τα κεντρικά γραφεία όσο είναι “καθ’ οδόν”.

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

Τήλε-υπηρεσίες (Tele-Services):Είναι εξωτερικές υπηρεσίες μίας επιχείρησης όπως γραμματειακή ή τεχνική υποστήριξη από απόσταση, παραδείγματος χάρη, η εισαγωγή δεδομένων και η εξυπηρέτηση πελατών. Παρά τη μεταξύ τους απόσταση, ο έλεγχος έγκειται στον εργοδότη.

Τέλος, η τηλεργασία δορυφορικών κέντρων (Satellite Centers) παρέχεται σε εγκαταστάσεις που ανήκουν στην εργοδότη επιχείρηση μέσω δορυφορικών κέντρων τα οποία είναι αυτόνομα από τις υπόλοιπες εγκαταστάσεις της (ΚΕΠΕΑ,2020)

Μέσα στην έννοια της τηλεργασίας συμπεριλαμβάνεται και άλλη μία έννοια, αυτή του Telecommuting. Ο όρος Telecommuting αναφέρεται σε μορφή εργασίας, στην οποία ο υπάλληλος εργάζεται εν μέρει στο γραφείο του και εν μέρει από το σπίτι. Ο όρος αυτός είναι αρκετά ευρύς, για να περιλαμβάνει και αυτούς τους εργαζόμενους που απασχολούνται στο σπίτι από θέληση δική τους, για παράδειγμα τα βράδια ή τα Σαββατοκύριακα, ή αυτούς που εργάζονται στο σπίτι λόγω της πολιτικής της εταιρίας-εργοδότη.

Η Ursula Huws (1991) κατηγοριοποιεί την τηλεργασία και με τα παρακάτω κριτήρια:

- Πολυλειτουργική τηλεργασία: Αυτή η μορφή τηλεργασίας σημαίνει ότι ο υπάλληλος περιστρέφεται μεταξύ της εργασίας στις εγκαταστάσεις του εργοδότη και της εργασίας σε κάποιο άλλο χώρο. Συνήθως, ο δευτερεύον χώρος είναι το σπίτι, αλλά μπορεί να είναι τηλεκατοικία, τηλεκέντρο ή άλλο σημείο.
- Τηλεοικιακή εργασία: Η τηλε-οικιακή εργασία σημαίνει εργασία που βασίζεται μόνο στο σπίτι και πραγματοποιείται για έναν και μόνο εργοδότη, ακόμη και αν ο εργαζόμενος δεν είναι επίσημος μισθωτός. Αυτός ο τύπος τηλεργασίας γενικά συνεπάγεται σχετικά χαμηλή εξειδίκευση που ασκείται από ανθρώπους που είναι στο σπίτι λόγω της ανάγκης φροντίδας των παιδιών τους ή άλλων εξαρτώμενων ατόμων.
- Ελεύθερη τηλεργασία: Οι τηλεεργαζόμενοι σε ελεύθερη τηλεργασία, σε αντίθεση με τους οικιακούς τηλεεργαζόμενους, εργάζονται για διαφορετικούς πελάτες και όχι για έναν μόνο εργοδότη.

Ορισμός Smart Working

Η έννοια της έξυπνης εργασίας σχετίζεται τόσο με την έννοια της τηλεργασίας, ώστε να μπορούμε να πούμε πως η έξυπνη εργασία είναι μια φυσική εξέλιξη της τελευταίας, η οποία πρόσθεσε μεγαλύτερη κινητικότητα και ευελιξία στα χαρακτηριστικά της «παραδοσιακής» εργασίας από απόσταση. Εάν η τηλεργασία κατάφερε να μεταφέρει την εργασία από το γραφείο στο σπίτι, η έξυπνη εργασία την μεταφέρει σχεδόν σε οποιοδήποτε άλλο μέρος, από ένα πάρκο ή μια καφετέρια στην αίθουσα αναμονής ενός αεροδρομίου.

Το Smart Working “SW”, το οποίο μεταφράζεται «ευφυής εργασία», δεν έχει κάποιον συγκεκριμένο νομικό ορισμό. Κρίνοντας από τη χρήση του, περιγράφεται ως μία νέα μορφή τηλεργασίας, η οποία παρέχει στον εργαζόμενο μεγάλη ευελιξία στην ανάπτυξη της εργασιακής δραστηριότητας, είτε αναφορικά με τους τόπους είτε με τους χρόνους εργασίας. Ορίζεται ως μια προσέγγιση στην οργάνωση της εργασίας που στοχεύει στην αύξηση της αποδοτικότητας και της αποτελεσματικότητας, ενισχύοντας τα προσωπικά και οργανωτικά αποτελέσματα και χρησιμοποιώντας μια σειρά τεχνολογιών και εργασιικών περιβαλλόντων. Το SW παρέχει στους εργαζομένους ευελιξία, αυτονομία στην επιλογή του χώρου, του χρόνου, των εργαλείων ακόμη και του ωραρίου τους έναντι μιας μεγαλύτερης ευθύνης στην επίτευξη των αποτελεσμάτων. Επανασχεδιάζει την εργασιακή δραστηριότητα, εξυπηρετώντας κυρίως το νεότερο ηλικιακά εργατικό δυναμικό, όπως είναι οι Millennials (άτομα τα οποία έχουν γεννηθεί τις δεκαετίες του 1980, 1990 και αρχές του 2000) και η Generation Z (τα άτομα τα οποία έχουν γεννηθεί μετά το 2001).

Παρόλο που είναι μια πολύ ευρεία έννοια, έχει δύο βασικές ιδέες: έναν πιο κερδοφόρο τρόπο εργασίας και τη χρήση της τεχνολογίας για την υλοποίησή του. Προσφέρει πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα τόσο για τον εργαζόμενο όσο και για την εταιρεία:

- Πλεονεκτήματα: αφορούν κυρίως την ελευθερία και την αυτονομία των εργαζομένων. Παρέχει επιλογές καλύτερης οργάνωσης του χρόνου, εξοικονομεί χρήματα σε χώρους εργασίας, μεταφορές ή προμήθειες, βελτιώνει τη συμφιλίωση της επαγγελματικής ζωής με την προσωπική και οικογενειακή ζωή, γεγονός το οποίο εκτιμάται ιδιαίτερα. Εάν η

εργασία είναι καλά δομημένη (συνήθως βασίζεται σε στόχους), έτσι η παραγωγικότητα μπορεί να αυξηθεί. Παρατηρείται βελτίωση στην ποιότητα ζωής του εργαζομένου, και αυτό μπορεί να προσελκύσει ταλέντα στην επιχείρηση. Τέλος, επιτρέπει την ένταξη ατόμων με μειωμένη κινητικότητα.

- Μειονεκτήματα: Σύγχυση μεταξύ προσωπικής – επαγγελματικής ζωής. Μπορεί να οδηγήσει σε απομόνωση του εργαζομένου λόγω μη επαφής με συνομηλίκους. Αυτό μπορεί επίσης να προκαλέσει συναισθήματα μη ταύτισης με την εταιρεία. Επίσης, εάν η εργασία εξ αποστάσεως δεν είναι καλά σχεδιασμένη ή εκτελεσμένη, η παραγωγικότητα μπορεί να μειωθεί. Μπορεί να υπάρχει λιγότερος έλεγχος της ποσότητας ή της ποιότητας της εργασίας. Τέλος, μέρος των εξοικονομήσεων που δημιουργούνται για την εταιρεία μπορεί να σημαίνει έξοδα για τον εργαζόμενο (σε χώρο εργασίας, κόστος προμηθειών κ.λπ.).

Το SW, ακριβώς επειδή είναι τόσο ελαστικό ανάλογα με τις ανάγκες του κάθε εργαζομένου, μπορεί να χρησιμοποιηθεί και για να διατηρηθεί το μεγαλύτερο ηλικιακό προσωπικό, να υποστηριχθούν οι ίσες ευκαιρίες στην εργασία, καθώς θα είναι πολύ πιο εύκολο σε εργαζόμενους οι οποίοι αντιμετωπίζουν δυσχέρειες. Επιπλέον, όντας ευπροσάρμοστο δίνει στον εργαζόμενο την ευκαιρία να εργάζεται και σε παραπάνω από μία επιχειρήσεις. Το SW ως εναλλακτικός τρόπος εργασίας είναι πολύ εύκολο στη διαχείρισή του, έχει ελάχιστο κόστος όσον αφορά την αρχική του επένδυση και δύναται να χρησιμοποιηθεί για μεγάλες ροές εργασιακών αναλύσεων. Η ευμετάβλητη μορφή του επιτρέπει την εφαρμογή του σε κάθε μορφή επιχείρησης, από μεγάλες πολυεθνικές ή μικρό-μεσαίες επιχειρήσεις μέχρι τον δημόσιο τομέα, ακόμη και σε αυτοαπασχολούμενους (Κωτούλα- Μήτσης, 2020)

Κεφάλαιο 2: ΠΑΡΑΜΕΤΡΟΙ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ

Επαγγέλματα που μπορεί να εφαρμοστεί τηλεργασία

α) Επαγγελματίες υψηλού επιπέδου (ακαδημαϊκοί, ερευνητές, δημοσιογράφοι, λογιστές, εκδότες, σύμβουλοι, μεταφραστές), οι οποίοι χρησιμοποιούν την τηλεργασία ως την κύρια εργασία ή ως μερική απασχόληση, χρησιμοποιώντας εξοπλισμό πληροφορικής που παρέχεται από τους ίδιους ή από τον οργανισμό για τον οποίο εργάζονται.

β) Επαγγελματίες υψηλής εξειδίκευσης (προγραμματιστές ή σχεδιαστές λογισμικού πληροφορικής, ερευνητές, ακαδημαϊκοί, πωλητές, σύμβουλοι) που είναι αυτοαπασχολούμενοι, με πλήρη ή μερική απασχόληση, συνήθως με σύμβαση εργασίας, που εργάζονται από το σπίτι ή από άλλες κινητές τοποθεσίες, προσφέροντας τις υπηρεσίες τους τοπικά αλλά και στο εξωτερικό.

γ) Οι εργαζόμενοι σε σχέση εξαρτημένης εργασίας (συνήθως γυναίκες ή δικαιούχοι σύνταξης αναπηρίας), που εκτός της επίσημης εργασίας τους, προσφέρουν υπηρεσίες στον ιδιωτικό τομέα (Morgan, 2004).

Προφίλ τηλεεργαζόμενου

Πλήθος ερευνών καταλήγουν στο συμπέρασμα πως οι δεξιότητες που ωφελούν ένα άτομο σε ένα γραφείο μπορεί να μην συμπίπτουν με αυτές που χρειάζεται ένας τηλεεργαζόμενος. Ωστόσο, σε κάθε ερευνητική μελέτη τονίζεται ότι οι υποψήφιοι πρέπει να έχουν τα εξής: (Giovanis, 2015):

- την ικανότητα να εργάζονται μόνοι τους,
- καλές δεξιότητες επικοινωνίας,
- την ικανότητα να τηρούν τα όποια χρονοδιαγράμματα,
- τη δυνατότητα να λαμβάνουν εποικοδομητικές κριτικές και να μην αντιτίθενται σε αυτές,
- να έχουν γνώσεις πάνω στο αντικείμενο της πληροφορικής,
- να είναι παραγωγικοί και
- να έχουν προγραμματισμό

Παρόλο που οι μελέτες περιορίζουν τις αναλύσεις και δεν παρέχουν, τουλάχιστον από την πλευρά των εργαζομένων, νέες πληροφορίες για τα κύρια χαρακτηριστικά των τηλεεργαζομένων, η ανασκόπηση από τους Bailey & Kurland (2002) απαριθμεί ότι οι γυναίκες έχουν υψηλότερη πιθανότητα ως τηλεεργαζόμενοι, καθώς επωφελούνται από το γεγονός ότι η εργασία από το σπίτι, τις βοηθά να συνδυάσουν την οικογενειακή φροντίδα και την εργασία για να προσφέρει περισσότερα από την τελευταία στη πρώτη, αντίστοιχα. Στα ίδια καταλήγουν και οι Edwards & Field – Hendrey (2002), αναφέροντας ότι μια δουλειά στο σπίτι είναι ιδιαίτερα ελκυστική για τις γυναίκες με μικρά παιδιά, που μπορούν να έχουν έτσι με αυτό τον τρόπο καλύτερη ισορροπία και οικογενειακή φροντίδα. Πληθώρα τηλεεργαζομένων είναι θετικοί στην τηλεργασία, διότι έχουν τη δυνατότητα να μην μετακινούνται και να βρίσκονται κοντά στα παιδιά τους.

Παράμετροι χώρου εργασίας με τηλεργασία

Κατά τον προγραμματισμό ενός χώρου εργασίας με τηλεργασίας υπάρχουν σημαντικές παράμετροι που πρέπει να ληφθούν υπόψη. Αυτές είναι οι εξής (Κωνσταντέλου & Πουλημενάκου, 2002):

- ο χώρος εργασίας να είναι ήσυχος και ελεύθερος από περισπασμούς,
- ο φωτισμός πρέπει να είναι επαρκής και χωρίς λάμψη,
- οι θόρυβοι αποσύνθεσης πρέπει να περιορίζονται στο ελάχιστο,
- το γραφείο του τηλεεργαζόμενου πρέπει να είναι επαρκές, σχεδιασμένο για να δέχεται με ασφάλεια τον εξοπλισμό που πρέπει να χρησιμοποιεί ο εργαζόμενος, π.χ. υπολογιστής, εκτυπωτής κλπ.
- ο τηλεεργαζόμενος πρέπει να έχει μια άνετη καρέκλα γραφείου με επαρκή υποστήριξη πλάτης.
- Ο εξοπλισμός, συμπεριλαμβανομένου του υπολογιστή και του εκτυπωτή, καθώς και η αξιόπιστη σύνδεση Internet υψηλής ταχύτητας πρέπει να είναι διαθέσιμα για την αποκλειστική χρήση του τηλεεργαζόμενου και πρέπει να είναι συμβατά με τον εξοπλισμό που χρησιμοποιεί ο τηλεεργαζόμενος στο γραφείο του κατά την εργασία.

Εφόσον, όμως η τηλεργασία πραγματοποιείται σε ειδικά σχεδιασμένους χώρους από την ίδια την εταιρεία αντί του σπιτιού, ο εργοδότης κανονικά είναι υπεύθυνος για την παροχή υπολογιστή, απαιτούμενου λογισμικού, γραφείου και καρέκλας. Επίσης, ο εργοδότης που παρέχει τον εξοπλισμό αναλαμβάνει και την ευθύνη για τη φυσιολογική συντήρηση και επισκευή αυτών.

Η καθορισμένη θέση εργασίας πρέπει να πληρεί ωστόσο τους κανόνες ασφαλείας για τον χώρο εργασίας, όπως: ανιχνευτής καπνού, πυροσβεστήρας εργασίας, σαφείς, ανεμπόδιστες εξόδους καθώς και έχει εξαλειφθεί κάθε κίνδυνος που θα μπορούσε να προκαλέσει πτώση ή τραυματισμό.

Παράγοντες ομαλής μετάβασης σε τηλεργασία

Για την ομαλότερη μετάβαση από την εργασία στο γραφείο στην τηλεργασία αναφέρονται παρακάτω βασικές επιλογές πολιτικής για την υποστήριξη των εργοδοτών και των εργαζομένων σχετικά με την τηλεργασία (Διεθνής Οργανισμός Εργασίας, 2016):

- Παροχή ενημερωμένων, αξιόπιστων και προσιτών πληροφοριών σε όλους τους ενδιαφερόμενους φορείς σχετικά με την τηλεργασία.
- Παροχή διευκρινίσεων σχετικά με τη δυνατότητα εφαρμογής των υπαρχόντων δικαιωμάτων και υποχρεώσεων.
- Έκδοση συμβουλών ή καθοδήγησης σχετικά με τον ελάχιστο απαιτούμενο εξοπλισμό που απαιτείται για την τηλεργασία (συμπεριλαμβανομένων υπολογιστών και εφαρμογών λογισμικού).
- Παροχή συνοπτικών πληροφοριών και ευαισθητοποίησης σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια, συμπεριλαμβανομένης της σωστής εργονομίας.
- Έκδοση συστάσεων σχετικά με τον τρόπο πρόληψης των απειλών για την ασφάλεια στον κυβερνοχώρο ενώ οι εργαζόμενοι εργάζονται από το σπίτι, καθώς και

καθοδήγηση σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο οι εργοδότες μπορούν να συμμορφωθούν με τους κανονισμούς προστασίας δεδομένων και απορρήτου, όπως ο γενικός κανονισμός προστασίας δεδομένων της ΕΕ (GDPR7).

Μετάβαση κατά την πανδημία

Σύμφωνα με τον Βλασσόπουλο(2005), οι λόγοι που συνέβαλαν στην ανάπτυξη της νέας αυτής μορφής εργασίας είναι η ανάπτυξη των τηλεπικοινωνιών, η ανάπτυξη της πληροφορικής αλλά και ο συνδυασμός χρήσης των δυο παραπάνω. Τα μέσα που χρησιμοποιήθηκαν για την εφαρμογή της τηλεργασίας είναι: ηλεκτρονικοί υπολογιστές, σαρωτές, εκτυπωτές, φαξ, και το διαδίκτυο.

Ο καταστροφικός χαρακτήρας της πανδημίας COVID-19 οδήγησε στην μετάβαση από την εργασία γραφείου στην τηλεργασία, και αυτή η μετάβαση δεν ήταν μια απλή ή ομαλή μετάβαση για όλες τις επιχειρήσεις και τους δημόσιους οργανισμούς, ειδικά για εκείνους με περιορισμένη προηγούμενη εμπειρία με την τηλεργασία. Μεταξύ των λόγων για τη δυσκολία στην πραγματοποίηση αυτής της μετάβασης ήταν οι εξής: (Διεθνής Οργανισμός Εργασίας -ILO,2020):

- Οργανωτική κουλτούρα.
- Αντίσταση στη διαχείριση.
- Έλλειψη κατάλληλων εργαλείων και συσκευών πληροφορικής.
- Δυσκίνητες διαδικασίες με βάση το χαρτί.
- Έλλειψη δεξιοτήτων και εκπαιδευτικών πόρων για την υποστήριξη ομάδων που μεταβαίνουν στην τηλεργασία.
- Έλλειψη εσωτερικών οδηγιών υγείας και ασφάλειας από το Υπουργείο Εσωτερικών.
- Εργατική νομοθεσία στην οποία οι εργαζόμενοι στην τηλεργασία δεν έχουν τα ίδια δικαιώματα και προστασία με τους εργαζομένους που εργάζονται στο γραφείο.
- Ζητήματα ασφάλειας δεδομένων και ζητήματα απορρήτου.

Κεφάλαιο 3: ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ

Πλεονεκτήματα τηλεργασίας

Χωρίς αμφιβολία, η τηλεργασία θα αλλάξει σε μεγάλο βαθμό τους όρους της εργασίας και αναμένεται να μετασχηματίσει τις εργασιακές σχέσεις μεταξύ συναδέλφων αλλά και κυρίως μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου. Ο τηλεεργαζόμενος θα έχει τη δυνατότητα να οριοθετήσει το χρόνο του και να καλύψει και άλλες προσωπικές του ανάγκες, οικογενειακής ή κοινωνικής φύσεως (Gimenez-Nadal, 2018). Παρά την δυνατότητα αυτή που δίνεται στον εργαζόμενο, συχνά παρατηρείται αδυναμία ορθού καταμερισμού του χρόνου με αποτέλεσμα, ανάλογα με την πλευρά που κλίνει η ζυγαριά, την αποστασιοποίηση του ατόμου από την οικογενειακή και προσωπική του ζωή και την εργασιομανία ή αντίθετα, τη μειωμένη παραγωγικότητα. Πέραν τούτου, η τηλεργασία έχει πολλά πλεονεκτήματα, τόσο για τον εργαζόμενο και τον εργοδότη, όσο και για το ευρύτερο κοινωνικό σύνολο. Η τηλεργασία σε αντίθεση με τη παραδοσιακή μορφή εργασίας καταφέρνει να εκσυγχρονίσει το έργο στις επιχειρήσεις, ενώ ικανοποίησε την επιθυμία των εργαζομένων να συμβιβάσουν την εργασία και την ιδιωτική τους ζωή. Αυτό έχει ως επακόλουθο την ανάπτυξη της οικονομίας, χωρίς να χρειάζεται να αυξηθεί η εταιρική υποδομή. Ακόμη, και το περιβάλλον ωφελείται από την εφαρμογή της τηλεργασίας.

Στις θετικές πλευρές της Τηλεργασίας συμπεριλαμβάνονται:

- **Για τους εργαζόμενους:**

Δυνατότητα αυτονομίας και ευελιξίας. Δίνεται στους εργαζόμενους το περιθώριο να επιλέγουν με ευελιξία το που και το πότε θα δουλεύουν, γεγονός που οδηγεί σε μεγαλύτερη αυτονομία, και εφόσον διεκπεραιώνουν τα καθήκοντά τους, δεν είναι απαραίτητος ο συνεχής έλεγχος από την εργοδοσία τους (Kumar, 2020). Έτσι, εργασιακή και κοινωνική ζωή και υποχρεώσεις μπορούν να συνδυάζονται ανάλογα με τις προσωπικές ανάγκες κάθε εργαζόμενου λόγω της ευελιξίας αυτής (Giménez-Nadal, Ignacio, José, Molina & Velilla, 2018).

Μείωση των μετακινήσεων. Η ανάπτυξη της τηλεργασίας έχει επίσης σημαντικές επιπτώσεις όσον αφορά την προστασία του περιβάλλοντος και την ανακούφιση της κυκλοφοριακής ροής σε μια πόλη /χώρα. Η μετακίνηση προς και από την εργασία αποτελεί επίσης έναν σημαντικό παράγοντα που επηρεάζει την παραγωγικότητα και την αποτελεσματικότητα του εργαζόμενου (Covey, 2013). Όταν οι υπάλληλοι φτάνουν στην εργασία τους κουρασμένοι, ταλαιπωρημένοι και αργοπορημένοι από μια πολύωρη μετακίνηση λόγω πολυσύχναστης κυκλοφορίας, είναι λογικό να μειώνονται οι εργασιακές τους επιδόσεις. Αντιθέτως, όταν επιτρέπεται στους εργαζόμενους να εργάζονται από απόσταση, αυτοί μπορούν να αφοσιωθούν στην εργασία τους ξεκούραστοι και απερίσπαστοι, με αποτέλεσμα να μένει περισσότερος, ποιοτικότερος χρόνος για την ολοκλήρωση των καθηκόντων τους. Όλο και περισσότεροι εργαζόμενοι εργάζονται τουλάχιστον ένα μέρος των ωρών της εργασίας τους από το σπίτι. Γεγονός που μειώνει τον χρόνο που ξοδεύει κάποιος για να φθάσει στη δουλειά του ή να ταξιδέψει για χάρη αυτής,

χρόνος που μπορεί να εξοικονομηθεί για επιπλέον ταξίδια ενημέρωσης και εκπαίδευσης σχετικά με τη τηλεργασία (Moreno & Moeckel, 2016).

Βελτιωμένη ψυχολογία. Η αυτονομία και η ευελιξία που απολαμβάνουν οι τηλεργαζόμενοι, καθώς και μείωση των περιττών μετακινήσεων, τους «προμηθεύει» χρόνο για να τον περάσουν με τα αγαπημένα τους πρόσωπα. (Baltina & Vitola, 2014).²⁸ Αρκετές έρευνες δείχνουν ότι η παραγωγικότητα των εργαζομένων βελτιώθηκε με την τηλεργασία (Bailey&Kurland, 2002). Συγκεκριμένα, διαπιστώθηκε μεγαλύτερη ικανοποίηση εργασίας και αυτό συνεπάγεται πως οι ευχαριστημένοι υπάλληλοι είναι συχνά καλύτεροι εργαζόμενοι και η τηλεργασία μπορεί να βάλει πολλούς υπαλλήλους σε μια πιο παραγωγική κατάσταση κατά τη διάρκεια μιας εργάσιμης ημέρας. Οι τηλεργαζόμενοι συχνά έχουν μεγαλύτερη αίσθηση ελέγχου της παραγωγής τους, με αποτέλεσμα τη βελτίωση της απόδοσης της εργασίας τους και αποτελέσματα συχνά υψηλότερης ποιότητας. Σημαντική είναι και η διαπίστωση ότι είναι λιγότερο πιθανό να απουσιάζουν από την εργασία.

Η επαγγελματική καταξίωση μπορεί να οριστεί ως αυξημένη δυνατότητα προώθησης, ανταμοιβής ή προσωπικής ανάπτυξης. Σε μια έρευνα των Morganson et al.(2010), διαπιστώθηκε ότι οι τηλεργαζόμενοι απολαμβάνουν μεγαλύτερη ευελιξία και αυτονομία σε σύγκριση με τους υπαλλήλους που εργάζονται στο κύριο γραφείο των εργοδοτών ενώ αναφέρθηκε ότι έχουν περισσότερη ένταξη στο εργασιακό περιβάλλον και, συνεπώς, παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής καταξίωσης.

Μεγαλύτερα κέρδη. Ένα, επίσης, σημαντικό πλεονέκτημα της τηλεργασίας είναι η πιθανότητα να είναι πιο επικερδής, καθώς επιτρέπει στον τηλεργαζόμενο να εργαστεί για λογαριασμό περισσότερων εργοδοτών.

- **Για την κοινωνία:**

Τα πλεονεκτήματα που επιφέρει η τηλεργασία έχουν και κοινωνικές πτυχές, καθώς όταν επιτρέπεται στους ανθρώπους να εργάζονται εκτός του παραδοσιακού χώρου εργασίας, αυτοί οδηγούνται σε αλλαγή αναφορικά με το πώς αντιλαμβάνονται την εργασία, επηρεάζοντας τις αλληλεπιδράσεις κοινωνικής υποστήριξης που έχουν μεταξύ τους ή με άλλους συναδέλφους και πελάτες.

Σημαντική συμβολή στην μείωση της αστυφιλίας και της ερήμωσης των ακριτικών περιοχών. (ΟΚΕ,2020). Μέσω της τηλεργασίας, οι θέσεις εργασίας είναι διαθέσιμες σε άτομα που διαφορετικά δεν θα μπορούσαν να έχουν πρόσβαση, λόγω περιορισμένων ευκαιριών που οφείλονται στις τοποθεσίες που βρίσκονται. Η τηλεργασία παρέχει τη δυνατότητα να συγκρατηθεί ο πληθυσμός στην περιφέρεια, προσφέροντας θετικό αντίκτυπο στην περιφερειακή ανάπτυξη και την κοινωνική συνοχή, καθώς παρέχει στο εργατικό δυναμικό στις περιφέρειες ίσες ευκαιρίες στην εργασία με αυτές των εργαζομένων στα μεγαλύτερα αστικά κέντρα. Ταυτόχρονα συμβάλει σημαντικά στην μείωση της ανεργίας και στην ενδυνάμωση της τοπικής οικονομίας.

Καταπολέμηση κοινωνικού αποκλεισμού (Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας,2003). Μέσω απλής πρόσβασης στο διαδίκτυο, μια ανθρώπινη ομάδα μπορεί να έχει εργασιακές ευκαιρίες από τις οποίες αλλιώς θα ήταν αποκλεισμένη. Αυξάνονται

λοιπόν οι ευκαιρίες πρόσβασης στην αγορά εργασίας ειδικών πληθυσμιακών ομάδων (όπως π.χ. διευκόλυνση της ένταξης στην αγορά εργασίας ατόμων με αναπηρία, ή ατόμων για τα οποία κρίνεται προτιμητέα η τηλεργασία, λόγω γονεϊκών, οικογενειακών ή άλλων υποχρεώσεων).

Ειδικότερα, η τηλεργασία παρέχει στα άτομα που είναι και γονείς την ευκαιρία να είναι διαθέσιμα για τα παιδιά τους. Πλήθος ερευνών υποστηρίζει πως οι πιο δραστήριοι γονείς δημιουργούν παιδιά επιτυχημένα τόσο ακαδημαϊκά όσο και συμπεριφορικά. Η τηλεργασία βοηθά στην ύπαρξη μιας σταθερής οικογενειακής ζωής και παρέχει τη δυνατότητα στους γονείς να διαχειριστούν τόσο τα επαγγελματικά τους καθήκοντα όσο και τις προσωπικές επιθυμίες τους με τρόπο που να αισθάνονται επιτυχείς, γεγονός που οδηγεί σε ευτυχημένους, παραγωγικούς επαγγελματίες. Ωφελημένες από την πραγματικότητα αυτή είναι κυρίως οι γυναίκες, στις οποίες δίνεται η δυνατότητα να μπορούν να εργασθούν ακόμα και αν παράλληλα εκτελούν και τα οικογενειακά τους καθήκοντα (Αναστασίου, 2007).

Καταπολέμηση των διακρίσεων. Δυστυχώς, η καθημερινότητα μας έχει αποδείξει ότι η δυσμενής διάκριση στο φυσικό χώρο εργασίας υπάρχει και αυτό συμβαίνει επειδή ως άνθρωποι, είμαστε ασυνείδητα προκατελιγμένοι λόγω της πολιτιστικής ανατροφής μας. Με την τηλεργασία, ωστόσο, δημιουργείται ένα περιβάλλον ευρύτερης ένταξης. Και αυτό γιατί, η απόσταση, η έλλειψη εγγύτητας που δημιουργείται με την τηλεργασία προτρέπει τους ανθρώπους να λαμβάνουν αποφάσεις με βάση παράγοντες που δεν περιλαμβάνουν το φύλο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, τη θρησκεία, την οικονομική ή κοινωνική καταξίωση, το χρώμα του δέρματος ή την εθνικότητα.

Από τα σημαντικότερα κοινωνικά οφέλη της τηλεργασίας είναι η καλύτερη αντιμετώπιση πολλών προβλημάτων υγείας ή αναπηριών που υπομένουν οι άνθρωποι (Αναστασίου, 2007). Τα προβλήματα υγείας δεν θα έπρεπε να είναι τροχοπέδη στην θέληση ενός ατόμου να εργαστεί. Προσφέροντας στους ανθρώπους τη δυνατότητα να εργάζονται από το σπίτι τους, παρέχεται παράλληλα η ευκαιρία να φροντίσουν παράλληλα και τον εαυτό τους, προσπερνώντας πιθανά προβλήματα που θα τους καθιστούσαν ανήμπορους να εργαστούν με φυσική παρουσία στον χώρο εργασίας τους. Επίσης, τους επιτρέπεται να διεκδικήσουν τα επαγγελματικά τους όνειρα, το οποίο με τη σειρά του, οδηγεί σε μεγαλύτερη ανεξαρτησία και ευτυχία, εκτός από τα οικονομικά οφέλη της απασχόλησης. Η εξέλιξη της δημιουργεί θέσεις εργασίας που δεν υπήρχαν πριν. Έτσι προκύπτει πλήθος ευκαιριών για τα άτομα με αναπηρίες. Λόγω των εξελισσόμενων τεχνολογιών που βελτιώνουν την προσβασιμότητα και τη χρηστικότητα, δημιουργούνται περισσότερες ευκαιρίες απασχόλησης για τα άτομα με ειδικές ανάγκες, επιτρέποντας έτσι στα άτομα με αναπηρίες να εισέλθουν στο εργατικό δυναμικό (Linden, M., 2014).

Το μέλλον της εργασίας βρίσκεται μέσα στη δυναμική της τεχνολογίας και της επιστήμης, επιτρέποντας την εξέλιξη της ανθρωπότητας με ταχείς ρυθμούς. Καθώς αυτό συμβαίνει, η χρήση και εφαρμογή των ψηφιακών εργαλείων για άτομα με ειδικές ανάγκες έχουν θετικό αντίκτυπο στις ευκαιρίες σταδιοδρομίας μέσω καλύτερης προσβασιμότητας (ALKANMEŞHUR & ÇİFTÇİ ULUSOY, 2013).

Ανταπόδοση στο κοινωνικό σύνολο. Τέλος, η εργασία από το σπίτι και η εξάλειψη μιας μετακίνησης προς αυτή δίνει στα άτομα το χρόνο να επιστρέψουν στις κοινότητές τους μέσω διαφόρων δραστηριοτήτων όπως ο εθελοντισμός (Gray et al., 2003). Έτσι, το άτομο μπορεί να συμβάλλει και κοινωνικά, υποστηρίζοντας κάποιες ευπαθείς ομάδες της κοινωνίας στην οποία ζει και αναπτύσσεται.

- **Για τον εργοδότη**

Η τηλεργασία προωθείται ακόμα περισσότερο μεταξύ των επιχειρήσεων, από την αυξανόμενη χρήση των ηλεκτρονικών κέντρων δεδομένων. Έρευνες αναφέρουν ότι τα πλεονεκτήματα των κέντρων δεδομένων είναι ότι επιτρέπουν στις εταιρείες να αποθηκεύουν με ασφάλεια πληροφορίες, οι οποίες στη συνέχεια μπορούν να προσεγγιστούν από τους εργαζόμενους από το σπίτι τους (Khalifa & Davidson, 2000). Με τα κέντρα δεδομένων, οι εταιρείες μπορούν να εξοικονομήσουν χρήματα εξαλείφοντας την δαπανηρή αποθήκευση δεδομένων. Άλλα πλεονεκτήματα για τις επιχειρήσεις είναι:

Αύξηση της ανταγωνιστικότητας. Η αύξηση της ανταγωνιστικότητας οφείλεται κυρίως στην καλύτερη οργάνωση εκ μέρους της επιχείρησης. Αυτό οδηγεί σε βελτίωση της διαχείρισης των εργαζομένων από πλευράς διευθυντών, βάση άμεσων αναγκών, καθώς και σαφή προσδιορισμό των στόχων και των σκοπών της επιχείρησης. Η ταυτότητα της επιχείρησης στα μάτια των πελατών βελτιώνεται, καταρχήν γιατί φαίνεται ευέλικτη, καθώς εξελίσσεται τεχνολογικά και δεν μένει σε παρωχημένες μορφές εργασίας και δεύτερο, καθώς δείχνει ευαισθησία για την κοινότητα και το περιβάλλον.

Αύξηση της παραγωγικότητας. Η αύξηση αυτή συντελείται κατά ένα μεγάλο μέρος από την πλευρά των εργαζομένων, μέσω της βελτίωσης του ηθικού και ικανοποίησης από την εργασία και άρα και της απόδοσης στη εργασία. Αλλάζει η νοοτροπία της διοίκησης, καθώς δίνεται βάρος στην αποδοτικότητα και όχι στην φυσική παρουσία. Επιπλέον, η τηλεργασία παρέχει στην επιχείρηση τη δυνατότητα επέκτασης της παροχής των υπηρεσιών της και μετά το πέρας της τυπικής ώρας λειτουργίας των γραφείων της. Τέλος, έχει παρατηρηθεί λιγότερη απουσία από την εργασία λόγω ασθένειας.

Μείωση των λειτουργικών εξόδων. Το κυριότερο είναι πως με την τηλεργασία απαιτείται λιγότερος χώρος γραφείων και στάθμευσης. Επιπλέον, εξοικονομούνται χρήματα στους τομείς της πρόσληψης, της εκπαίδευσης, των υγειονομικών παροχών, καθώς και σε έξοδα συντήρησης του γραφείου και εξασφάλισης χώρου στάθμευσης. Οι προσλήψεις προσωπικού γίνονται ευκολότερα και με μικρότερο κόστος Έρευνες έδειξαν πως από τη πλευρά τους οι εργοδότες μπορούν να εξοικονομήσουν 30-70 % των δαπανών για τους τηλεεργαζόμενους με μερική απασχόληση (DeLay & LoVerde, 2003). Ακόμη, δίνεται η ευκαιρία στην επιχείρηση να διαλέγει τους καταλληλότερους για αυτήν υπαλλήλους, ή να προσλαμβάνει νέους, χωρίς να τίθενται περιορισμοί ως προς την απόσταση καθώς και να παρέχει πρόσβαση στην εργασία σε άτομα με αναπηρία, συνταξιούχους και εργαζόμενους απομακρυσμένων περιοχών ή ακόμα και πέρα από τα σύνορα της χώρας τους.

- **Για το περιβάλλον**

Η τηλεργασία κέρδισε έδαφος στις Ηνωμένες Πολιτείες το 1996 μετά την έγκριση τροποποιήσεων του Clean Air Act (1970) με την προσδοκία μείωσης των επιπέδων του διοξειδίου του άνθρακα και του όζοντος στο έδαφος κατά 25%. Η πράξη απαιτούσε εταιρείες με περισσότερους από 100 υπαλλήλους να ενθαρρύνουν τις δημόσιες συγκοινωνίες, τις συντομευμένες εβδομάδες εργασίας και τις τηλεπικοινωνίες.

Από πολύ νωρίς φάνηκαν οι ευεργετικές επιπτώσεις της τηλεργασίας στο περιβάλλον. Ήδη από το 1998, ο Ντούτσης αναφέρει: « Δεδομένου, ότι πρέπει να ζούμε σε ένα υγιές περιβάλλον, η τηλεργασία είναι ένας πολύ καλός τρόπος για να περιοριστεί η ρύπανση και οι κίνδυνοι για το περιβάλλον μας. Υπάρχει έτσι λιγότερη ενέργεια που καταναλώνεται, λιγότερη κατανάλωση πετρελαίου, λιγότεροι πόροι που απαιτούνται και λιγότερα απορρίμματα από γεύματα και πολλά άλλα. Η τηλεργασία μας επιτρέπει να φροντίζουμε καλύτερα τη Γη και να διασφαλίζουμε την υγεία της για τις μελλοντικές γενιές» (Ντούτσης, 1998).

Οι Levanon και Steemers, (2017) αναφέρουν πως το 2004, εκδόθηκε νομοσχέδιο επιπτώσεων από το Κογκρέσο για να ενθαρρυνθεί η τηλεργασία για ορισμένες ομοσπονδιακές υπηρεσίες. Εάν το 40% του πληθυσμού των Η.Π.Α. που κατέχει θέσεις εργασίας συμβατές με την τηλεργασία και ήθελε να εργαστεί από το σπίτι, θα το έπραττε για μισό χρόνο. Με βάση το νομοσχέδιο αυτό:

- Το έθνος θα εξοικονομούσε 280.000.000 βαρέλια (45.000.000 m³) πετρελαίου (37% των εισαγωγών πετρελαίου του Κόλπου).
- Το περιβάλλον θα βελτιωνόταν καθώς θα έλειπαν 9 εκατομμύρια αυτοκίνητα από τον δρόμο.
- Το ενεργειακό δυναμικό από την εξοικονόμηση καυσίμων θα ήταν συνολικά περισσότερο από το διπλάσιο από αυτό που παρήγαγαν οι ΗΠΑ από όλες τις ανανεώσιμες πηγές ενέργειας.

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, εκτιμάται ότι η αύξηση του αριθμού των εργαζομένων που εργάζονται από το σπίτι θα μπορούσε να εξοικονομήσει πάνω από 3 εκατομμύρια τόνους ρύπανσης από άνθρακα κάθε χρόνο, εκτός από τα οικονομικά οφέλη της μείωσης του κόστους κατά 3 δισεκατομμύρια λίρες ετησίως για τους εργοδότες και τους εργαζομένους.

Το θετικό αντίκτυπο της τηλεργασίας στο περιβάλλον, λαμβάνει χώρα λόγω της μείωσης των περιβαλλοντικών επιβαρύνσεων, μέσω της μείωσης των μεταφορικών αναγκών και ως εκ τούτου της κυκλοφοριακής συμφόρησης, των θορύβων και της ατμοσφαιρικής ρύπανσης. Από μελέτες έγινε φανερό πως, κατά τη διάρκεια της πανδημίας του κορωνοϊού, όταν οι περισσότεροι άνθρωποι στον κόσμο έπρεπε να στραφούν στην τηλε-επικοινωνία, οι παγκόσμιες εκπομπές CO₂ μειώθηκαν σημαντικά κατά τους πρώτους μήνες της απαγόρευσης κυκλοφορίας (Saadata, 2020 – Rume, 2020)

Μειονεκτήματα τηλεργασίας

Παρά τα πλεονεκτήματα της, η τηλεργασία ως μέθοδος εργασίας είναι ακόμα μια νέα προοπτική και παρουσιάζει το δικό της σύνολο μοναδικών προκλήσεων που πρέπει να απαντηθούν.

Τεχνικά προβλήματα

Μαζί με τις ανέσεις του σπιτιού έρχονται και πολλές δυσκολίες όπως η ενόχληση από τη θορυβώδη κυκλοφορία της γειτονιάς, παιδιά ή σύζυγοι ή συγγαίτες που κάνουν φασαρία στο σπίτι, οι ήχοι από συσκευές στο σπίτι, κουδούνισμα του τηλεφώνου, οι άβολες κινήσεις και ήχοι των κατοικίδιων που πιθανώς να υπάρχουν στο σπίτι. Η μόνη λύση σε αυτή τη δυσκολία είναι να δημιουργηθεί ένας καθορισμένος χώρος εργασίας στο σπίτι, συμπεριλαμβανομένου όλων των απαραίτητων για να ολοκληρωθεί η εργασία. Με τον τρόπο αυτό θα μειωθεί η οποιαδήποτε ενόχληση από κακόβουλους ήχους και ενασχολήσεις.

Έλλειψη τεχνικής υποστήριξης στην κατ'οίκον εργασία που οδηγεί σε καθυστέρηση ή απώλεια παραγωγικότητας λόγω τεχνικών βλαβών, πχ βλάβη στον Η/Υ. Διάφοροι μελετητές παρατηρούν πως δεν γίνεται συχνά έλεγχος των μηχανημάτων από ειδικό έτσι ώστε να εξακριβωθεί η σωστή λειτουργία τους και να αποφευχθούν τυχόν τεχνικά προβλήματα (Giménez-Nadal, Ignacio, José, Molina & Velilla, 2018).

Η τεχνολογία επικοινωνίας δεν είναι αρκετά προχωρημένη ώστε να αναπαράγει τις διαπροσωπικές σχέσεις από το σπίτι, όπως στο γραφείο. Το περιθώριο για λάθη και η εσφαλμένη επικοινωνία μπορεί να αυξηθεί. Σύμφωνα με τη θεωρία του πλούτου των μέσων, οι αλληλεπιδράσεις μεταξύ των προσώπων παρέχουν την ικανότητα επεξεργασίας εμπλουτισμένων πληροφοριών: μπορούν να διευκρινιστούν διφορούμενα ζητήματα, να παρέχονται άμεσα σχόλια και να υπάρχει εξατομικευμένη επικοινωνία (π.χ. γλώσσα σώματος, τόνος φωνής). Η τηλεργασία απαιτεί τη χρήση διαφόρων τύπων μέσων για την επικοινωνία, όπως το τηλέφωνο και το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο. Τα μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου καθυστερούν χρονικά, γεγονός που δεν επιτρέπει άμεση ανάδραση, ενώ οι τηλεφωνικές συνομιλίες δυσκολεύουν να αποκρυπτογραφήσουν τα συναισθήματα του ατόμου ή της ομάδας στο τηλέφωνο. Και οι δύο αυτές μορφές επικοινωνίας δεν επιτρέπουν την άμεση οπτική επαφή μεταξύ των εργαζομένων. Τα τυπικά πρότυπα επικοινωνίας μεταβάλλονται με αυτόν τον τρόπο στην τηλεργασία. Χαρακτηριστικά αναφέρω το, όπου οι ομάδες που χρησιμοποιούν επικοινωνία με τη μεσολάβηση του υπολογιστή χρειάζονται περισσότερο χρόνο για να πάρουν ομαδικές αποφάσεις σε σχέση με τις δια ζώσης ομάδες (Ιωάννου, Σιδηρόπουλος, & Αγναντόπουλος, 2019).

Διαταραχές στις σχέσεις εργοδότη- τηλεεργαζόμενου

Έκθεση του Telework Research Network (2010), είχε εκτιμήσει ότι από το τέλος του 2011, περίπου το 2,5% του αμερικανικού εργατικού δυναμικού, δηλαδή περίπου 3,1 εκατομμύρια άνθρωποι, θα εργάζονται με τηλεργασία τουλάχιστον σε μερική απασχόληση. Κάτι το οποίο επαληθεύτηκε. Αυτό σήμαινε ότι οι εργοδότες έπρεπε να μάθουν τρόπους

αποτελεσματικής πρόσληψης, εκπαίδευσης και παρακολούθησης της παραγωγικότητας των εργαζομένων τους που χρησιμοποιούν απομακρυσμένες μεθόδους και εργαλεία εργασίας.

Οι τρόποι αυτοί αφορούσαν:

α) την ανάπτυξη της σωστής τεχνολογίας. Το πρώτο βήμα στην επιτυχή επίβλεψη των εργαζομένων τηλεργασίας είναι να υπάρχουν εργαλεία τεχνολογίας φιλικά προς το απομακρυσμένο στυλ εργασίας (Yu, 2008). Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει υλικό όπως φορητοί υπολογιστές ή κινητά τηλέφωνα, λογισμικό βασισμένο στο διαδίκτυο για τη διαχείριση εργασιών, υπηρεσίες επικοινωνίας γραφείου χαμηλού κόστους, προϊόντα τηλεδιάσκεψης και πόροι κοινής χρήσης εγγράφων. Η σωστή τεχνολογία μπορεί να κάνει τη διαφορά ανάμεσα σε μια επιτυχημένη πρωτοβουλία τηλεδιάσκεψης και σε μια ανεπιτυχή.

β) τη χρήση επικοινωνίας για επιτυχή διαχείριση των υπαλλήλων και

γ) την ανάπτυξη συστήματος λογοδοσίας. Μία από τις «παγίδες» ενός απομακρυσμένου εργατικού δυναμικού είναι ότι οι εργαζόμενοι μπορεί να αισθάνονται απομονωμένοι από τους συναδέλφους και τον επιβλέποντα, εάν δεν δημιουργούνται κανάλια επικοινωνίας και λογοδοσία (Verschoor, 2006). Αυτό μπορεί να οδηγήσει τους κανονικά παραγωγικούς υπαλλήλους σε απόμακρους εργαζόμενους από το στόχο εργασίας τους. Αρχικά, ως επόπτης, ο εργοδότης πρέπει να αναπτύξει ένα σύστημα λογοδοσίας για όλους τους υπαλλήλους τηλεργασίας. Αυτό μπορεί να είναι τόσο απλό όσο η δημιουργία ενός υπολογιστικού φύλλου όπου θα επισημαίνονται σημαντικά στοιχεία πάνω στο πρόγραμμα εργασίας. Το να είναι κάποιος εικονικός εργοδότης απαιτεί περισσότερη δομή και σχεδιασμό και περισσότερη σαφήνεια. Αυτό περιλαμβάνει την επικοινωνία όλων των ευθυνών με σαφή τρόπο, και παρέχοντας εργαλεία για την επιτυχία με προγραμματισμένες προθεσμίες, λεπτομερείς ευθύνες και τακτικούς ελέγχους.

Οι παραδοσιακοί ρόλοι του εργοδότη αποτελούνται από την παροχή εντολών στους εργαζόμενους, τον έλεγχο της εκτέλεσης της εργασίας τους, τον έλεγχο της συμπεριφοράς του και τη διασφάλιση ότι η εργασία θα ολοκληρωθεί. Εφαρμόζοντας την τηλεργασία όλα τα παραπάνω τροποποιούνται. Λόγω της απόστασης, ο υπάλληλος είναι μακριά από την εποπτεία του εργοδότη και έτσι ο εργοδότης δεν μπορεί να ασκεί τον έλεγχό του όπως είχε συνηθίσει. Κάποιοι εργοδότες, σε αυτό το σημείο, σύμφωνα με τους (Dambrin, 2004), τείνουν να αντιτίθενται στην τηλεργασία καθώς βλέπουν την αλλαγή αυτή στους ρόλους τους ως απειλή για την επαγγελματική τους ταυτότητα. Η σχέση συνεργασίας προϋποθέτει ότι οι εργοδότες εμπιστεύονται τους εργαζόμενους της τηλεργασίας. Έτσι, οι εργοδότες με αυτή τη στάση θα τείνουν να υποστηρίξουν περισσότερο την τηλεργασία. Στον αντίποδα, αν κάπρια στιγμή γίνει επιθεώρηση εργασίας τότε μπορεί να δημιουργηθούν αρνητικές εντυπώσεις καθώς ο τηλεεργαζόμενος ίσως το εκλάβει σαν παραβίαση της ιδιωτικής του ζωής.

Όσον αφορά το θέμα της απομόνωσης τίθεται το ζήτημα της εξασθένισης της σχέσης μεταξύ των τηλεεργαζομένων και των εργοδοτών. Το μεταβαλλόμενο, λοιπόν, εργασιακό περιβάλλον δύναται να προκαλέσει διαταραχές σε ψυχολογικές διεργασίες που διέπουν την ταυτότητα του τηλεεργαζομένου, οι οποίες οδηγούν σταδιακά στην σωματική και

πολιτισμική απομόνωση των τηλεργαζομένων και στα ψυχολογικά και κοινωνικά προβλήματα που η απομόνωση αυτή δημιουργεί, κάνοντας τον τηλεργαζόμενο πολλές φορές να αισθάνεται ότι αντιμετωπίζεται διαφορετικά από τους εργοδότες επειδή δεν είναι επιτόπου, έχοντας επιπλέον άγχος για την ασφάλεια της εργασίας και τις δυνατότητες προώθησης που δύναται να του παρουσιασθούν. Χαρακτηριστικά, θεωρεί ο τηλεργαζόμενος πως δεν έχει το δικαίωμα να συμμετέχει σε προοπτικές εξέλιξης και ανάπτυξης της επιχείρησης όπως για παράδειγμα είναι μία προαγωγή (Giménez-Nadal, Ignacio, José, Molina & Velilla, 2018). Τα αρνητικά αυτά συναισθήματα επηρεάζουν στο μέγιστο τη σχέση τηλεργαζόμενου και εργοδότη (Zhao et al., 2007).

Οι εργαζόμενοι τείνουν να είναι ικανοποιημένοι με τις δια ζώσης μεταξύ τους αλληλεπιδράσεις όπως οι τηλεφωνικές συνομιλίες και οι προσωπικές συναντήσεις τμημάτων. Αντίθετα, το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο και το Διαδίκτυο δεν προσθέτουν στην ικανοποίηση της επικοινωνίας τους. Αυτό υποδηλώνει ότι η τηλεργασία μπορεί να μην έχει τα στοιχεία για την «πλούσια επικοινωνία» σε σύγκριση με τις δια ζώσης αλληλεπιδράσεις, αν και μια μελέτη διαπίστωσε ότι οι εικονικοί εργαζόμενοι σε μια ομάδα ήταν πιο ικανοποιημένοι με την επικοινωνία τους μέσω της τεχνολογίας από την προσωπική επικοινωνία. Σύμφωνα με τη θεωρία των χαρακτηριστικών εργασίας, οι αλλαγές στην αυτονομία και τα σχόλια επηρεάζουν τις εργασιακές συμπεριφορές περισσότερο από μια αλλαγή στην ποικιλία δεξιοτήτων, την ταυτότητα των εργασιών ή τη σημασία των εργασιών (Ιωάννου, Σιδηρόπουλος, & Αγναντόπουλος, 2019).

Νομικές ασάφειες

Εκτός από τους πολλούς θετικούς παράγοντες και πλεονεκτήματα της τηλεργασίας, εμπεριέχει επίσης ορισμένους κινδύνους που ενδέχεται να εξαλείψουν τα πλεονεκτήματά της. Στη εφαρμογή τηλεργασίας, πάντα ελλοχεύει ο κίνδυνος σύγχυσης και υπέρβασης των ορίων μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, με συνέπειες ακόμα και για την ψυχική και σωματική υγεία του τηλεργαζόμενου. Η ευελιξία του χρόνου και του ρυθμού εργασίας, η τηλετοιμότητα και το ευρύ φάσμα συνδυασμού της τηλεργασίας και με άλλες ευέλικτες μορφές εργασίας, που είναι δυνατόν να οδηγήσουν σε εντατικοποίηση της εργασίας και στην υπέρμετρη δέσμευση του τηλεργαζόμενου, ακόμα και σε χρόνο πολύ πέραν του συμβατικού και νομίμου ωραρίου. Υπάρχει κίνδυνος αυξημένων ωρών εργασίας, με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι να χάσουν τις αργίες, τις Κυριακές, τις αργίες και άλλες μη εργάσιμες ημέρες. (Giménez-Nadal, Ignacio, José, Molina & Velilla, 2018) .

Οι δυσκολίες ελέγχου του τόπου και του χρόνου εργασίας, δημιουργούν αμφισβητήσεις ως προς το νομικό χαρακτήρα της τηλεργασίας, δηλαδή το εάν αυτή είναι σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ή εάν υπάρχει ο κίνδυνος να ενταχθεί στη «γκρίζα ζώνη» μεταξύ εξαρτημένης εργασίας και εργασίας υπό τη μορφή ανεξάρτητης παροχής υπηρεσιών. Στην περίπτωση αυτή είναι ορατός ο κίνδυνος μη εφαρμογής των προστατευτικών διατάξεων του εργατικού και ασφαλιστικού δικαίου (Μόρφη, 2020).

Ακόμη, μπορεί να παραβιαστεί η ιδιωτική ζωή των τηλεργαζομένων, καθώς η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος με τη χρήση των νέων τεχνολογιών, μπορεί να πάρει μορφή

ηλεκτρονικής επιτήρησης, η έκταση της οποίας ενδέχεται να ξεπεράσει τα όρια της ιδιωτικής ζωής των εργαζομένων.

Επιπλέον, είναι ορατός ο κίνδυνος, στην κατ' οίκον τηλεργασία και ελλείψει σαφούς θεσμικού πλαισίου, τα λειτουργικά κόστη επιχείρησης ή μέρος αυτών (όπως π.χ. κόστος πληρωμής λογαριασμών ηλεκτροδότησης, τηλεφώνου, ή αγοράς και συντήρησης του εξοπλισμού) να επιβαρύνουν στον εργαζόμενο.

Οικονομικές παράμετροι

Μακροπρόθεσμα, σε περίπτωση ευρείας υιοθέτησης της τηλεργασίας από τις επιχειρήσεις,, υπάρχει κίνδυνος να επηρεαστούν αρνητικά και άλλοι κλάδοι της οικονομίας, όπως μικρές και μεγάλες επιχειρήσεις εστίασης (φούρνοι, καφέ κα), βενζινάδικα, καθώς επίσης και ο κλάδος των ακινήτων, της εμπορίας αυτοκινήτων, ανταλλακτικών και συνεργείων. Ο περιορισμός μετακινήσεων των εργαζομένων πιθανόν να μειώσει τις ανάγκες παροχής υπηρεσιών από μέρους τους και η ελάττωση των εργασιακών χώρων πιθανών να επηρεάσουν τις τιμές των ακινήτων (Μόρφη, 2020).

Τέλος, μία παράπλευρη συνέπεια με κοινωνικές και οικονομικές προεκτάσεις θεωρείται η ανάπτυξη δεύτερης αγοράς εργασίας με επιπλέον τροφοδότηση της παραοικονομίας (Μπιρμπίλη, 2020).

Ζητήματα που αφορούν την υγεία των τηλεεργαζομένων

Ιδιαίτερα επηρεάζεται και ο τομέας της υγείας, σωματικής και ψυχολογικής, των ιδίων των τηλεεργαζομένων. Οι αναλύσεις των ερευνών σχετικά με τις θετικές και αρνητικές επιδράσεις της τηλεργασίας έχουν δείξει μια θετική συσχέτιση μεταξύ εργασίας και υγείας. Συγκεκριμένα, τα αποτελέσματα δείχνουν ότι η αύξηση των ωρών εργασίας μπορεί να οδηγήσει σε στρες, κόπωση, προβλήματα ύπνου και άγχος (Jones, 2010), και πώς η τηλεργασία δημιουργεί μια αντιστρόφως ανάλογη σχέση μεταξύ της προσωπικής βελτίωσης της ποιότητας ζωής και της υποτίμησης της ατομικής υγείας. Πολλοί εργαζόμενοι αισθάνονται πιεσμένοι από τους εργοδότες τους που θέλουν να τους παρακολουθούν, χωρίς όμως να αναπτύσσουν στρατηγικές από μόνοι τους για να αποφύγουν την εξάντληση. Η εξάντληση σε συνδυασμό με την αίσθηση της αποσύνδεσης από τους συναδέλφους, μπορεί να οδηγήσει το άτομο σε προβλήματα θέματα ψυχικής υγείας, με απαραίτητο επακόλουθο την λήψη φαρμάκων που θα βοηθήσουν στη ρύθμιση της όποιας ψυχικής διαταραχής (Mann & Holdsworth, 2003).

Η τηλεργασία δημιουργεί άγχος εργασίας που σχετίζεται με παράγοντες όπως η υπερβολική εργασία, οι σύντομες προθεσμίες, οι έντονες και μακρές ώρες εργασίας, η αδυναμία διακοπής και το μειωμένο διάλειμμα (Hartig et al., 2007).

Σύμφωνα με μελέτη που πραγματοποιήθηκε από τον Gajendranand (2007), η κοινωνική απομόνωση και τα συναισθήματα της μοναξιάς που προκύπτουν είναι τόσο επικίνδυνα για την υγεία, όσο και η παχυσαρκία. Οι εργοδότες ανησυχούν για τον τρόπο που εκδηλώνεται η ψυχική και σωματική υγεία των εργαζομένων στην εργασία τους, ενώ οι περισσότεροι δεν

ανησυχούν ιδιαίτερα για τη θνησιμότητα των εργαζομένων τους. Παρόλα αυτά, η μελέτη παρατήρησε ότι υπάρχει σχέση μεταξύ κακής ποιότητας τηλεργασίας και θνησιμότητας.

Σύμφωνα με τα ευρήματα του NIH, η απομόνωση έχει συσχετιστεί με «εξασθενημένη κυτταρική ανοσία», γεγονός που υποδηλώνει ότι το άγχος που προκαλείται από την απομόνωση θα μπορούσε να προκαλέσει προβλήματα στο ανοσοποιητικό σύστημα του οργανισμού, δημιουργώντας ακόμη και ασθένεια. Η απομόνωση μπορεί επίσης να οδηγήσει σε αλκοολισμό. .

Οι Crawford et al, σε μελέτη τους που έγινε το 2011 κατέληξαν στο συμπέρασμα πως η υπερβολική και συνεχής συνεδρίαση φαίνεται να αυξάνει τον κίνδυνο θανάτου από καρδιαγγειακές παθήσεις και καρκίνο που έχει προαναφερθεί. Ακόμη, οι μακροχρόνιες επιδράσεις της κακής στάσης του σώματος μπορούν να επηρεάσουν τα σωματικά συστήματα, όπως η πέψη, η αναπνοή, οι μύες, οι αρθρώσεις και οι σύνδεσμοι. Η εργασία πολλών ωρών σε έναν υπολογιστή, συνήθως στο σπίτι, συνδέεται όχι μόνο με ένα στατικό και περιορισμένο τρόπο στάσης του σώματος με επαναλαμβανόμενες κινήσεις και με μεγάλες περιόδους συνεχούς εργασίας. Έτσι, δημιουργούνται μυοσκελετικά προβλήματα στον αυχένα, στους ώμους, στον καρπό, στο χέρι και στην οσφυϊκή χώρα (Crawford et al., 2011).

Πέρα από τα σωματικά οφέλη, σημασία πρέπει να δοθεί και στα ψυχολογικά οφέλη της άσκησης για τους τηλεργαζόμενους. Αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό επειδή ακόμη και οι πιο ανεξάρτητοι και καλά προσαρμοσμένοι τηλεργαζόμενοι κινδυνεύουν από τις συνέπειες της απομόνωσης και της έλλειψης ερεθισμάτων, που μπορεί να οδηγήσουν στην κατάθλιψη. Σύμφωνα με τους ερευνητές, η άσκηση μειώνει τον κίνδυνο ανάπτυξης αρνητικής ψυχικής διάθεσης ή αγχώδους διαταραχής. Σε συνδυασμό με την άσκηση αναφέρεται ότι οι εργαζόμενοι στο παραδοσιακό χώρο σαφώς και έχουν πολύ κακές διατροφικές συνήθειες, βασισμένες σε σνακ ή fastfood κατά τις ώρες του γεύματος. Λόγω αυτού του γεγονότος, οι τηλεργαζόμενοι θα έπρεπε να είναι καλύτερα μιας και το να είναι στο σπίτι με μια ολόκληρη κουζίνα στη διάθεσή τους είναι ευεργετικό για την υγεία τους. Αντίθετα όμως, συχνά αυτό φαίνεται να κάνει τις διατροφικές συνήθειες των τηλεργαζομένων χειρότερες. Η κατανάλωση κατά την εργασία σε όλη τη διάρκειά της λόγω του σπιτιού δημιουργεί άσκοπη κατανάλωση.

Τέλος, σύμφωνα με τη λογική, θα ήταν αναμενόμενο οι τηλεργαζόμενοι να κοιμούνται παραπάνω, αφού δεν χρειάζεται να δουλέψουν συγκεκριμένη ώρα ή να φύγουν για το γραφείο τους. Στην πραγματικότητα όμως, λόγω της ασάφειας ανάμεσα στην εργασία και το σπίτι, οι τηλεργαζόμενοι εργάζονται αργά τη νύχτα για να αποκαταστήσουν τυχόν χαμένο χρόνο από όλη την ημέρα λόγω οικογενειακών ή άλλων υποχρεώσεων. Το γεγονός αυτό δημιουργεί προβλήματα στην υγεία τους καθώς δεν κοιμούνται τις σωστές ώρες, με αποτέλεσμα να έχουν ασταθή ξεκούραση, η οποία συνοδεύεται από ημικρανίες και γενικότερα αδιαθεσίες.

Υπάρχουν και άλλα προβλήματα υγείας που μπορούν να εντοπιστούν και να συσχετιστούν με την τηλεργασία. Αυτά τα προβλήματα υγείας περιλαμβάνουν τις μεταβολικές και τις γαστρεντερικές διαταραχές. Οι μεταβολικές διαταραχές αφορούν την υπέρταση, την υψηλή χοληστερόλη και την αύξηση της γλυκόζης (Costa, 2010). Σε όλα όσα αναφέρθηκαν για την

τηλεργασία και την επίδρασή της στην υγεία του εργαζομένου, εξέχον ρόλο κατέχει το μοντέλο Grossman (1972), το οποίο επεξηγεί τις ατομικές αποφάσεις για το πώς ο χρόνος εργασίας επηρεάζει την κατάσταση της υγείας του.

Ο κίνδυνος μη τήρησης των κανόνων υγείας και ασφάλειας των κατ' οίκον τηλεεργαζομένων: π.χ. ακατάλληλος χώρος εργασίας, ακατάλληλος κλιματισμός, θέρμανση και έπιπλα ακατάλληλα για την ορθή στάση του σώματος και την τοποθέτηση του υπολογιστή, εργασιακό στρες, επιδείνωση ασθένειας ή κίνδυνος ατυχήματος κατά την εργασία, (ΕΙΕΑΔ, 2020). Μιλώντας για τα όρια μεταξύ του χώρου εργασίας και των υπολοίπων περιβαλλόντων χώρων, δημιουργώντας ένα όριο μεταξύ της εργασίας και της ζωής, όταν εργάζεται κανείς από το σπίτι μπορεί να είναι ιδιαίτερα δύσκολο. Η τηλεργασία μπορεί να λάβει χώρα και περίεργες ώρες, πράγμα που μπορεί να δημιουργήσει προβλήματα με την υπόλοιπη οικογένεια. Αντίθετα, ο πειρασμός ενασχόλησης περισσότερο με την οικογένεια εν ώρα εργασίας, μπορεί να σημάνει μείωση παραγωγικότητας και αποτελεσματικότητας. Η οργανωμένη διαχείριση χρόνου είναι βασική στη φάση της τηλεργασίας (Wheatley, 2012). Ορισμένοι τηλεεργαζόμενοι έχουν αναφέρει ακόμα και προβλήματα υγείας μετά από εβδομάδες απομόνωσης εργασίας με μόνη επικοινωνία την αλληλογραφία ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή έχοντας μια πραγματική συνομιλία μέσω τηλεδιάσκεψης. Ευτυχώς, η εποχή της τεχνολογίας μας έδωσε απεριόριστα εργαλεία για να επικοινωνούμε και να συνεργαζόμαστε με άλλους, ακόμα και όταν εργαζόμαστε εξ αποστάσεως. Έτσι, παρουσιάζονται νέες ιδέες με συναδέλφους κατά τη διάρκεια εικονικών συζητήσεων. Τέτοιου είδους προγράμματα που έχουν σχεδιαστεί ειδικά για τηλεεργαζόμενους, προσφέρουν μια άνετη και βολική πλατφόρμα με την οποία οι απομακρυσμένοι υπάλληλοι μπορούν να επιτύχουν τη μέγιστη παραγωγικότητά τους.

Εκτός από τις επιπτώσεις στην ζωή του τηλεεργαζόμενου, ο νέος αυτός τρόπος εργασίας επιφέρει και σημαντικές επιπτώσεις στις επιχειρήσεις, οι οποίες συνοψίζονται παρακάτω:

- Δυσκολία διαχείρισης και συντονισμού των εργαζομένων,
- Δυσκολία επίβλεψης και άμεσης επικοινωνίας, δυσκολία από πλευράς εργοδότη ελέγχου του τόπου και χρόνου εκτέλεσης της εργασίας (ΟΚΕ,2020).
- Δυσκολία στην εκπαίδευση του προσωπικού 56(Μόρφη,2020).
- Δυσκολία στην τεχνική υποστήριξη (Μόρφη,2020).
- Δυσκολία στην ομαδική συνεργασία που ενδεχομένως να μειώσει την αποδοτικότητα και την δημιουργικότητα (Μόρφη,2020).
- Απώλεια ή διαρροή αρχείων και δεδομένων λόγω τεχνικών προβλημάτων (Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας,2003).
- Καθυστερήσεις παράδοσης εργασιών (Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας,2003).
- Δυσκολία μέτρησης της πραγματικής ανεργίας (Υπουργείο Απασχόλησης και κοινωνικής Προστασίας,2003).
- Κίνδυνος απώλειας κερκτημένων εργασιακών δικαιωμάτων (Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας,2003).
- Δυσκολία από πλευράς Κράτους στον έλεγχο της εργοδοτικής ευθύνης σε σχέση με την λήψη μέτρων για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων (Γεωργιάδου,2020).

Κεφάλαιο 4: ΝΟΜΙΚΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στην περίπτωση της τηλεργασίας, το ίδιο το γεγονός ότι τόσο ο τόπος, όσο και ο χρόνος της εργασίας απομακρύνεται από τις εγκαταστάσεις και το ωράριο της επιχείρησης, κάνει την εξάρτηση του εργαζόμενου από τον εργοδότη πιο χαλαρή, με αποτέλεσμα να μην είναι ευκρινείς οι περιπτώσεις εκείνες όπου η τηλεργασία αποτελεί «εξαρτημένη εργασία» ή παροχή ανεξάρτητων υπηρεσιών. (Ιωάννου, Σιδηρόπουλος, Αγναντόπουλος, Μητσόπουλος, & Πριντσίπας, 2019).

Το εφαρμοζόμενο νομικό πλαίσιο είναι είτε το εργατικό δίκαιο, είτε το γενικό εταιρικό δίκαιο. Τα προβλήματα που προκύπτουν αναφορικά με την εφαρμογή του νομικού πλαισίου της τηλεργασίας αφορούν κυρίως:

α) περιπτώσεις που οι συμβάσεις ορίζονται σαν σχέσεις ανεξάρτητων υπηρεσιών, ενώ στην πραγματικότητα υπάρχει σχέση εξαρτημένης εργασίας που δύσκολα αποδεικνύεται, και

β) περιπτώσεις σχέσεων εξαρτημένης εργασίας, όπου αναδύονται θέματα αναφορικά με τις υποχρεώσεις του εργοδότη για τα εργατικά ατυχήματα και την υγιεινή και ασφάλεια στους χώρους εργασίας, ή ζητήματα που αφορούν το χρόνο εργασίας. Προβλήματα επίσης δημιουργούνται με την δυνατότητα συλλογικής εκπροσώπησης.

Το εργατικό δίκαιο «προστατεύει» τους εργαζόμενους εκείνους, που οι οποίοι εξαρτώνται από το πρόσωπο στο οποίο παρέχουν τις υπηρεσίες τους. Όμως, αυτή την εποχή, το κριτήριο της εξάρτησης, αναπτύχθηκε με βάση τις παραδοσιακές σχέσεις εργασίας, θεωρείται πλέον ανεπαρκές για να καλύψει τις σύγχρονες ιδιαίτερες εργασιακές σχέσεις, όπως την «τηλεργασία» (Μπιρμπίλη, 2020).

Η νομοθεσία στην Ελλάδα από το 1990

Αρχικά στην Ελλάδα, δεν υπήρχε ειδικό νομοθετικό πλαίσιο ρύθμισης της τηλεργασίας. Η τηλεργασία καλυπτόταν από μεμονωμένες ρυθμίσεις, οι οποίες, δεν αφορούσαν αποκλειστικά αυτήν. (Αρβανίτης, 2002). Χαρακτηριστικός είναι ο Κανονισμός του άρθρου 22 του Ν. 1902/1990, ο οποίος εντάσσει στην κοινωνική ασφάλιση του ΙΚΑ, τα φυσικά πρόσωπα τα οποία απασχολούνται στην διαδικασία παραγωγής προϊόντων ή παροχής υπηρεσιών σε μία ή περισσότερες επιχειρήσεις, πληρώνονται κατ' αποκοπή (φασόν) και δουλεύουν στο σπίτι ή σε χώρο εκτός επιχείρησης ακόμα κι αν χρησιμοποιούν δικά τους εργαλεία.

Η νομοθεσία στην Ελλάδα από το 1998

Στην Ελλάδα αρχικά η τηλεργασία ρυθμιζόταν νομοθετικά στον νόμο 2639/1998 στις «ειδικές μορφές απασχόλησης». Όμως δεν κατάφερε να ρυθμίσει σε ικανοποιητικό βαθμό το εργασιακό καθεστώς της τηλεργασίας.

Με το άρθρο 1 του Ν. 2639/1998 ορίζεται πως το συμφωνητικό ανάμεσα σε εργοδότη και απασχολούμενο σχετικά με την παροχή τηλεργασίας δεν πρέπει να υποκρύπτει κάποια

μορφή εξαρτημένης εργασίας. Αναφέρεται επίσης πως ο εργοδότης υποχρεούται εντός 9 μηνών από την από την δημοσίευση του νόμου να καταθέσει στην οικεία επιθεώρηση εργασίας συγκεντρωτική κατάσταση των σχετικών συμφωνιών μεταξύ εκείνου και των εργαζομένων που τελούν υπό καθεστώς ειδικών μορφών απασχόλησης (π.χ. τηλεργασία). Σε διαφορετική περίπτωση θεωρείται ότι οι σχετικές συμφωνίες υποκρύπτουν «σύμβαση εξαρτημένης εργασίας» (Αρβανίτης, 2002).

Εάν ο τηλεργαζόμενος συνεργάζεται με την επιχείρηση ως «ανεξάρτητος επαγγελματίας», υποχρεούταν να εκδίδει «δελτία παροχής υπηρεσιών» και ασφαλιζόταν υποχρεωτικά στο Τ.Ε.Β.Ε. Εάν, όμως, εργαζόταν «σύμβαση έργου», τότε ασφαλιζόταν στο Ι.Κ.Α. (Αρβανίτης, 2002).

Σχετικά με τα θέματα της υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία:

α) αναγνωρίστηκε πως με τις νέες τεχνολογίες, κυρίως τους Η/Υ εμφανίστηκαν και νέοι επαγγελματικοί κίνδυνοι (Αρβανίτης, 2002).

β) προέκυψαν ζητήματα σχετικά με θέματα υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία καθώς, βάσει της ισχύουσας νομοθεσίας (Ν. 1568/85, Π.Δ.17/96, Π.Δ.16/96, Π.Δ. 398/94), ναι μεν ο εργοδότης ήταν υποχρεωμένος να παρέχει ασφαλές εργασιακό περιβάλλον είτε πρόκειται για χώρους εργασίας είτε για τον απαραίτητο εξοπλισμό, παρόλα αυτά, στην τηλεργασία η ευθύνη βαρύνει τον εργαζόμενο (Αρβανίτης, 2002). Όσον αφορά την τηλεργασία και λόγω της έλλειψης νομοθετικού πλαισίου, κατέληξε στην αποδέσμευση του εργοδότη από τις σχετικές υποχρεώσεις. Αυτό σημαίνει πως δεν μπορεί να ελεγχθεί η τήρηση των κανονισμών ασφάλειας και υγιεινής, ούτε εκ μέρους των εργοδοτών, αλλά ούτε και των εργαζομένων.

Νομοθεσία στην Ελλάδα από το 2010

Το εργατικό πλαίσιο της τηλεργασίας στον ελλαδικό χώρο καθορίστηκε με το άρθρο 5 του Ν.3846/2010. Στα άρθρα 1 και 5 του Ν. 2639/1998 του ΦΕΚ που δημοσιεύτηκε στις 11 Μαΐου 2010 γίνεται λεπτομερής περιγραφή της διαδικασίας της σύναψης και κατάρτισης της σύμβασης της τηλεργασίας. Στην νομοθετική αυτή ρύθμιση ενσωματώθηκαν οι ρήτρες της Ευρωπαϊκής Συμφωνίας Πλαίσιο για την τηλεργασία η οποία προσαρτήθηκε στην Εθνική Συλλογική Σύμβασης Εργασίας για το 2006. Πιο συγκεκριμένα, με το άρθρο 4 της ΕΓΣΣΕ του 2006 αποφασίστηκε η άμεση εφαρμογή της ευρωπαϊκής συμφωνίας – πλαισίου για την τηλεργασία, που συνάφθηκε από τη Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (C.E.S.), την Ευρωπαϊκή Εργοδοτική Οργάνωση Επιχειρήσεων Ιδιωτικού Τομέα (UNICE), την Ευρωπαϊκή Οργάνωση Βιοτεχνών Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων (UEAPME) και το Ευρωπαϊκό Κέντρο δημοσίων Επιχειρήσεων (CEEP).

Σύμφωνα, λοιπόν, με το άρθρο 4 της ΕΓΣΣΕ η τηλεργασία καλύπτει ένα ευρύ φάσμα εργασιακών καταστάσεων. Η τηλεργασία θεωρείται ως ένα μέσο για τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς δημοσίων υπηρεσιών να εκσυγχρονίσουν την οργάνωση της εργασίας και ταυτόχρονα ως ένα μέσο για τους εργαζόμενους να συμφιλιώσουν επαγγελματική και κοινωνική ζωή και να τους δοθεί μία μεγαλύτερη αυτονομία στην επιτέλεση της εργασίας τους. Όσον αφορά την τηλεργασία, η σύμβαση προβλέπει:

α) Οι εργαζόμενοι υποχρεούνται να έχουν ολοκληρώσει τη δοκιμαστική περίοδο πριν επιλεχθούν για τηλεργασία. Οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν επιδείξει μια σταθερή εργασιακή ηθική που έχει αποδειχθεί ότι εφαρμόζουν στη δουλειά τους. Είναι επίσης σημαντικό ο επιβλέπων να είναι αυστηρός και σαφής με τους όρους και τις συνθήκες.

β) Οι περισσότερες περιπτώσεις τηλεργασίας λειτουργούν καλύτερα αν ο μέγιστος αριθμός ημερών που εργάζεται ο υπάλληλος από το χώρο τηλεργασίας δεν υπερβαίνει τις τρεις ημέρες την εβδομάδα.

γ) Η έγκριση πρόσληψης ενός τηλεργαζόμενου πρέπει να συνοδεύεται και από γραπτή συγγραφή των λεπτομερειών των όρων και συνθηκών εργασίας καθώς και τη συχνότητα της αναθεώρησης.

δ) Η τηλεργασία έχει οικειοθελή χαρακτήρα για τους ενδιαφερόμενους, εργαζόμενο και εργοδότη. Είναι εξαιρετικά σημαντικό να τονισθεί ότι η τηλεργασία δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να επιβληθεί μονομερώς από πλευράς εργοδότη και θα πρέπει αυτή να αποτελεί προϊόν συμφωνίας των μερών (εργοδότη και εργαζομένου). Στον νόμο (άρθρο 5 παρ. 1 Ν. 3846/2010) υπάρχει ρητή πρόβλεψη υποχρέωσης του εργοδότη για έγγραφη πληροφόρηση του εργαζομένου, μέσα μάλιστα σε διάστημα οκτώ ημερών από την ημέρα κατά την οποία καταρτίστηκε η σύμβαση εργασίας, σχετικά με τους όρους της εργασίας, τις συνθήκες, το ωράριο και τις αμοιβές. (ΚΕΠΕΑ, 2020)

ε) Η τηλεργασία μπορεί να αποτελεί μέρος της αρχικής περιγραφής της θέσης εργασίας του εργαζόμενου ή μπορεί να υπάρξει συμφωνία εκ των υστέρων. Και στις δύο περιπτώσεις ο εργοδότης παρέχει στον τηλεργαζόμενο τις προσήκουσες γραπτές πληροφορίες, σύμφωνα με το Ν.156/1994, συμπεριλαμβανομένων των πληροφοριών σχετικά με τις ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις, την περιγραφή της εργασίας προς εκτέλεση κ.λπ.. Αν η τηλεργασία δεν είναι μέρος της αρχικής περιγραφής της θέσης και αν ο εργοδότης κοινοποιήσει προσφορά τηλεργασίας, ο εργαζόμενος μπορεί να δεχθεί ή να αρνηθεί αυτή την προσφορά. Βεβαίως η άρνηση ενός εργαζομένου να αποδεχθεί την τηλεργασία δεν αποτελεί από μόνη της αιτία διακοπής της εργασιακής σχέσης ούτε μεταβολή των όρων και συνθηκών απασχόλησης αυτού του εργαζόμενου.

στ) Όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας, οι τηλεργαζόμενοι έχουν τα ίδια δικαιώματα, που διασφαλίζονται από την ισχύουσα νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις με τους συγκρίσιμους εργαζόμενους μέσα στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης. Ο τηλεργαζόμενος καθορίζει την οργάνωση του χρόνου εργασίας του μέσα στο πλαίσιο της ισχύουσας νομοθεσίας, των συλλογικών συμβάσεων και των κανονισμών των επιχειρήσεων. Ο όγκος εργασίας και τα κριτήρια απόδοσης για τον τηλεργαζόμενο είναι αντίστοιχα με εκείνα των συγκρίσιμων εργαζομένων που εργάζονται μέσα στις εγκαταστάσεις του εργοδότη.

Στον νόμο αυτό, (το άρθρο 5 του Ν.3846/2010), τονίζεται ιδιαίτερα η υποχρέωση του εργοδότη να αναλάβει τα έξοδα της τηλεπικοινωνίας. Επιπλέον, προασπίζεται και τα συνδικαλιστικά δικαιώματα των τηλεργαζομένων. (Ζερδελής, 2015)

Για να ισχύουν όλα τα παραπάνω, θα πρέπει να υπάρχει αποδεδειγμένη ύπαρξη συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας, για την εφαρμογή όλων των διατάξεων της εργατικής

νομοθεσίας που έχουν ως έναν από τους βασικούς στόχους την προστασία του εργαζομένου, ως πιο «ευάλωτου» μέρους. Η τηλεργασία, βέβαια, μπορεί να παρέχεται και υπό το καθεστώς συμβάσεως έργου ή παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών, σε αυτήν ωστόσο στην περίπτωση, δεν θα ισχύουν όλες εκείνες οι προστατευτικές διατάξεις που έχουν θεσπιστεί κατά καιρούς για την εξαρτημένη εργασιακή σχέση.

Νομοθετικές ρυθμίσεις εν μέσω πανδημίας COVID-19 (2020-2021)

Το 2021 δημοσιεύτηκε στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως ο Νόμος 4807/2021 που σκοπό έχει να ρυθμίσει το πλαίσιο οργάνωσης και αποτελεσματικής εφαρμογής της τηλεργασίας στον δημόσιο τομέα, τόσο σε κανονικές όσο και σε έκτακτες συνθήκες, μέσω της αξιοποίησης των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών.

Ο Νόμος προσδιορίζει την τηλεργασία, σχηματίζει τις βασικές αρχές της, καθορίζει τον χρόνο και τον τόπο παροχής της. Στις διατάξεις του νόμου υπάγονται οι μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι και οι υπάλληλοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου ή ορισμένου χρόνου, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έμμισθης εντολής, καθώς και οι αποσπασμένοι εκπαιδευτικοί που ασκούν διοικητικό έργο, εφόσον η φύση των καθηκόντων τους καθιστά εφικτή την εκτέλεσή τους μέσω τηλεργασίας.

Αρχές τηλεργασίας:

Σύμφωνα με το άρθρο 5 του Νόμου, οι αρχές που διέπουν τον θεσμό της τηλεργασίας είναι:

α) Οικειοθελής χαρακτήρας: Η τηλεργασία έχει οικειοθελή χαρακτήρα για τον τηλεεργαζόμενο και δεν συνιστά υπηρεσιακή μεταβολή.

β) Αρχή της ίσης μεταχείρισης: Οι τηλεεργαζόμενοι απολαύουν τα ίδια δικαιώματα και υπέχουν τις ίδιες υποχρεώσεις με τους εργαζόμενους με φυσική παρουσία υπαλλήλους, όπως ειδικότερα ορίζονται από τις κείμενες γενικές ή ειδικές διατάξεις και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, όπου αυτές εφαρμόζονται.

γ) Προστασία προσωπικών δεδομένων: Ο φορέας πρέπει να λαμβάνει τα κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα για τη διασφάλιση της προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που χρησιμοποιούνται και υποβάλλονται σε επεξεργασία από τον τηλεεργαζόμενο στο πλαίσιο της εκτέλεσης των καθηκόντων του.

δ) Σεβασμός της ιδιωτικής ζωής: Ο φορέας σέβεται την ιδιωτική ζωή και το απόρρητο των επικοινωνιών του τηλεεργαζόμενου. Σε περίπτωση, που τεθεί οποιοδήποτε είδος συστήματος παρακολούθησης του χρόνου εργασίας, αυτό πρέπει να επιβάλλεται από τις λειτουργικές ανάγκες του φορέα, να είναι ανάλογο του στόχου που υπηρετεί και να περιορίζεται στο πλαίσιο του επιδιωκόμενου σκοπού.

Προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα

Στο άρθρο 6 του Νόμου αναφέρεται, μεταξύ άλλων, πως ο φορέας, ως υπεύθυνος επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, με τη συνδρομή του Υπεύθυνου Προστασίας Δεδομένων, είναι υπεύθυνος να ενημερώνει επαρκώς, να εκπαιδεύει και να συνδράμει τους τηλεεργαζόμενους στην εφαρμογή των διαδικασιών για την προστασία των

προσωπικών δεδομένων. Για την πρόσβαση στο δίκτυο, ο φορέας, ως υπεύθυνος επεξεργασίας δεδομένων:

α) διασφαλίζει ότι υπάρχει δυνατότητα ασφαλούς απομακρυσμένης πρόσβασης σε πόρους πληροφοριακών συστημάτων του φορέα,

β) καθορίζει τους όρους και τις προϋποθέσεις σύμφωνα με τις οποίες επιτρέπεται η απομακρυσμένη πρόσβαση,

γ) διασφαλίζει τη σύνδεση σε υπολογιστικά συστήματα του φορέα μέσω υπηρεσίας «απομακρυσμένης επιφάνειας εργασίας» μόνο μέσω σύνδεσης εικονικού ιδιωτικού δικτύου με κρυπτογραφημένη και προστατευμένη δρομολόγηση δεδομένων,

δ) εγκαθιστά ασφαλές πρωτόκολλο ασύρματης σύνδεσης με ισχυρό κωδικό στη συσκευή τηλεργασίας που χρησιμοποιεί ο τηλεργαζόμενος, όταν ο τελευταίος συνδέεται στο διαδίκτυο μέσω ασύρματου δικτύου και

ε) διασφαλίζει ότι αποφεύγεται η χρήση αρχείων με δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα σε υπηρεσίες προσωπικής διαδικτυακής αποθήκευσης των τηλεργαζομένων.

Ο τηλεργαζόμενος υποχρεούται να κάνει αποκλειστική χρήση του επίσημου ηλεκτρονικού ταχυδρομείου του φορέα κατά την εκτέλεση της τηλεργασίας. Για τη χρήση τερματικής συσκευής και αποθηκευτικών μέσων, με επιμέλεια του φορέα εγκαθίσταται στην τεχνολογική συσκευή της τηλεργασίας σύστημα εναντίον των ιών (antivirus) και «τείχος προστασίας» (firewall).

Ο φορέας επιμελείται:

α) την τακτική ενημέρωση των προαναφερόμενων συστημάτων,

β) την εγκατάσταση των πλέον πρόσφατων ενημερώσεων του λογισμικού εφαρμογών και του λειτουργικού συστήματος στη συσκευή της τηλεργασίας,

γ) τη χρήση των πλέον πρόσφατων εκδόσεων προγραμμάτων πλοήγησης στο διαδίκτυο από τον τηλεργαζόμενο με τη μη τήρηση ιστορικού ή τη διαγραφή του μετά το πέρας της τηλεργασίας,

δ) τον διαχωρισμό των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα τα οποία αφορούν την τηλεργασία στη συσκευή της τηλεργασίας, και

ε) τη χρήση διαδικασιών κατάλληλης κρυπτογράφησης και διαδικασιών λήψης αντιγράφων αρχείων που περιέχουν δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα. Αν τεθεί σε λειτουργία οποιοδήποτε σύστημα, αυτό πρέπει να επιβάλλεται από τις λειτουργικές ανάγκες της εργασίας που παρέχει ο φορέας και να περιορίζεται στο πλαίσιο του επιδιωκόμενου σκοπού. Δικαίωμα στην αποσύνδεση

Το άρθρο 18 "Αποσύνδεση τηλεργαζόμενου" προβλέπει ότι μετά το πέρας του ωραρίου του ο τηλεργαζόμενος αποσυνδέεται από τα μέσα πληροφορικής και επικοινωνίας που χρησιμοποιεί για την εκτέλεση των καθηκόντων του. 76

Προστασία των προσωπικών δεδομένων και της ιδιωτικότητας

Ένα σημαντικό ζήτημα το οποίο ανακύπτει με τη διάδοση της τηλεργασίας είναι ο κίνδυνος σύγχυσης και υπέρβασης των ορίων που διακρίνουν την επαγγελματική από την ιδιωτική ζωή. Κύριο μέλημα αποτελεί η διασφάλιση της ιδιωτικότητας των εργαζομένων. Ο εργοδότης οφείλει να σέβεται την ιδιωτική ζωή του τηλεεργαζόμενου. Αν τεθεί σε λειτουργία οποιοδήποτε σύστημα ελέγχου, τούτο επιβάλλεται να είναι ανάλογο προς το σκοπό και να εισαχθεί σύμφωνα με το ΠΔ 398/94 περί οθονών οπτικής απεικόνισης (Κουκιάδης 1996) Είναι γεγονός πως το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη μπορεί να πάρει διαστάσεις «ηλεκτρονικής επιτήρησης», και να πλήξει στον πυρήνα του το δικαίωμα της προστασίας της ιδιωτικής ζωής.

Ένα επιπλέον ζήτημα που προκύπτει είναι και το ποιος θα έχει δυνατότητα λήψης, επεξεργασίας και πρόσβασης στον τεράστιο αριθμό δεδομένων που συσσωρεύονται κατά την διαδικασία της ηλεκτρονικής επιτήρησης. Υπάρχει η πιθανότητα διατήρησης και μεταφοράς των ηλεκτρονικών αρχείων από μια επιχείρηση σε μία άλλη, και έτσι δημιουργείται ο κίνδυνος μελλοντικοί εργοδότες του εργαζομένου να έχουν πρόσβαση στα εν λόγω αυτά αρχεία για την εξακρίβωση του επαγγελματικού παρελθόντος του. Βάσει του Γ.Κ.Π.Δ. 2016/67972, οι εργοδότες έχουν την δυνατότητα να συλλέγουν δεδομένα μόνο για νόμιμους λόγους και σκοπούς, ενώ και η επεξεργασία τους πραγματοποιείται υπό ορισμένες προϋποθέσεις. Πρέπει να υπάρχει νόμιμη αιτία για την επεξεργασία κάθε προσωπικού δεδομένου το οποίο συνιστά προϊόν της ηλεκτρονικής επικοινωνίας. Δίνεται βεβαίως, η δυνατότητα στους εργαζόμενους να αποτρέπουν ανά πάσα στιγμή την καταγραφή των προσωπικών τους δεδομένων. Ο σκοπός και τρόπος με τον οποίο θα συντελεστεί η επεξεργασία και η αξιολόγηση του εργαζομένου, είναι απαραίτητο να έχει προγενέστερα ορισθεί και γνωστοποιηθεί και εν συνεχεία εξασφαλισθεί η συναίνεση του. Προβάλλονται λοιπόν, η ιδιωτική ζωή και η ιδιωτικότητα των εργαζομένων ως θεμελιώδη δικαιώματα. Δρώντας προς αυτή την κατεύθυνση, στα άρθρα 8 της ΕΣΔΑ, καθώς και στα άρθρα 7 και 8 του Χ.Θ.Δ.Ε.Ε. εισάγονται διατάξεις για την προστασία των προσώπων απέναντι στην αυτοματοποιημένη επεξεργασία προσωπικών δεδομένων.

Συνοψίζοντας, παρακάτω παρουσιάζονται συνοπτικά τόσο οι ευθύνες του εργοδότη όσο και του τηλεεργαζόμενου, έτσι όπως αναφέρονται στους τυπικούς βασικούς όρους και κανονισμούς της τηλεργασίας.

Η σημασία που δίνεται στην προστασία των προσωπικών δεδομένων φαίνεται και από την έκδοση συγκεκριμένων οδηγιών από την Αρχή Προστασίας Δεδομένων (Απόφαση 32/2021).

Συγκεκριμένα, οι οδηγίες αυτές είναι:

1. Η τηλεργασία συνιστά μορφή οργάνωσης ή/και εκτέλεσης εργασίας στο πλαίσιο σύμβασης ή σχέσης εργασίας ή υπηρεσιακής σχέσης με το Δημόσιο με τη χρήση ΤΠΕ, που παρέχεται εκτός των εγκαταστάσεων του οργανισμού ή της επιχείρησης. Επιπλέον, όσον αφορά το δημόσιο τομέα η εργασία εξ αποστάσεως είναι δυνατόν να παρέχεται οικειοθελώς), είτε να επιβληθεί για επιτακτικούς λόγους δημοσίου (άρθρο 7 του ν. 4807/2021). Ο υπεύθυνος επεξεργασίας, πριν την έναρξη της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, οφείλει να ενημερώνει τον απασχολούμενο, με τρόπο διαφανή, όχι μόνο για τους όρους εκτέλεσης, αλλά και για τα οφέλη και τους κινδύνους της

τηλεργασίας και, επιπλέον, να διασφαλίζει ότι τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που επεξεργάζονται είναι τα ελάχιστα αναγκαία κατά περίπτωση.

2. Σε κάθε περίπτωση, η οργάνωση του τρόπου απασχόλησης εξ αποστάσεως από οποιαδήποτε αιτία δεν πρέπει να οδηγεί σε ανισότητες και διακρίσεις (μισθολογικές, ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης, συμμετοχή σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης) και να θίγει εργασιακά, ασφαλιστικά και κοινωνικά δικαιώματα των απασχολούμενων.

Πάντως σε όλες τις περιπτώσεις, οι ορισμοί τηλεργασίας που συναντώνται συγκλίνουν στα ακόλουθα δύο χαρακτηριστικά: α) την παροχή εργασίας, συνολικά ή εν μέρει, σε τόπο διαφορετικό από τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης/οργανισμού και β) την εκτέλεση των συγκεκριμένων εργασιακών καθηκόντων απαραιτήτως με τη χρήση ηλεκτρονικών συσκευών.

3. Ο υπεύθυνος επεξεργασίας οφείλει να έχει συμμορφωθεί προς τις απαιτήσεις του ΓΚΠΔ και της οικείας εθνικής νομοθεσίας για την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα πριν την επεξεργασία τους, δια της λήψης των απαιτούμενων τεχνικών και οργανωτικών μέτρων. Η υποχρέωση ικανοποίησης των δικαιωμάτων που ασκούνται από τα υποκείμενα των δεδομένων, διατηρείται ακέραιη κατά την εκτέλεση της εργασίας από απόσταση. Επιπλέον, ο υπεύθυνος επεξεργασίας οφείλει να προσαρμόζεται διαρκώς στις νέες συνθήκες που δημιουργούνται κατά την οργάνωση της εργασίας από απόσταση (π.χ. λόγω των έκτακτων συνθηκών που προκαλούνται από την πανδημία του κορωνοϊού) και να αποδεικνύει τη συμμόρφωση του στο πλαίσιο της αρχής της λογοδοσίας, με τη λήψη τεχνικών και οργανωτικών μέτρων.

4. Κατά την παροχή εργασίας εξ αποστάσεως, ο υπεύθυνος επεξεργασίας, δικαιούται, υπό προϋποθέσεις, να ελέγξει εάν πράγματι ο απασχολούμενος παρέχει την συμφωνηθείσα εργασία ως προς την τήρηση χρόνου απασχόλησης (ωραρίου) και της πλήρωσης των όρων αυτής.

5. Ως προς το ειδικότερο ζήτημα της τυχόν συνεχούς επιτήρησης του εργαζόμενου, η Αρχή έχει κρίνει ότι «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».

Πέραν των απαγορεύσεων που τίθενται με τους νόμους 4807/2021 και 4808/2021 αναφορικά με την χρήση κάμερας (web cam), για τον έλεγχο της απόδοσης του εργαζόμενου ο υπεύθυνος επεξεργασίας στο πλαίσιο της από μέρους του υποχρέωσης λογοδοσίας πρέπει να έχει υπόψη του ότι «η επεξεργασία δεδομένων μέσω κλειστού κυκλώματος οπτικής καταγραφής εντός των χώρων εργασίας, είτε είναι δημοσίως προσβάσιμοι είτε μη, επιτρέπεται μόνο εάν είναι απαραίτητη για την προστασία προσώπων και αγαθών. Τα δεδομένα που συλλέγονται μέσω κλειστού κυκλώματος οπτικής καταγραφής δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιηθούν ως κριτήριο για την αξιολόγηση της αποδοτικότητας των εργαζομένων. Επιπλέον, η νομιμότητα λήψης κάθε τέτοιου σχετικού μέτρου που συνιστά επεξεργασία προσωπικών δεδομένων προϋποθέτει την προηγούμενη ενημέρωση του υποκειμένου των δεδομένων.

Δεν πρέπει πάντως να παραβλέπεται ότι στο πλαίσιο του διευθυντικού του δικαιώματος ο εργοδότης έχει την εξουσία να λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα που σχετίζονται με την παροχή της εργασίας για την εύρυθμη οργάνωση της επιχείρησης που συνεπάγεται την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων αλλά και να ασκεί τον αναγκαίο και πρόσφορο έλεγχο επί της παρεχόμενης εργασίας, της εκπλήρωσης των συμβατικών υποχρεώσεων, περιλαμβανομένης της υποχρέωσης πίστης του εργαζομένου καθώς και επί των υποχρεώσεων παροχής των αναγκαίων πληροφοριών, μεταξύ άλλων, στο πλαίσιο ελέγχου της προστασίας των οικονομικών πόρων και υποδομών της επιχείρησης. Τα μέτρα τα οποία θα υιοθετεί ο εργοδότης προς τη συγκεκριμένη κατεύθυνση θα πρέπει να σέβονται τα θεμελιώδη δικαιώματα των εργαζομένων.

6. Ο απασχολούμενος εξ αποστάσεως έχει το δικαίωμα μετά το πέρας του χρόνου κατά τον οποίο έχει υποχρέωση παροχής εργασίας να αποσυνδέεται, χωρίς σε βάρος του επιπτώσεις, από τα ψηφιακά μέσα (λογισμικά, ψηφιακή πλατφόρμα, κοινωνικά δίκτυα, ασύρματες συνδέσεις, ηλεκτρονικά μηνύματα, internet/intranet) που χρησιμοποιούνται για την οργάνωση της απασχόλησης. Το δικαίωμα στην ψηφιακή αποσύνδεση μετά το πέρας του χρόνου εργασίας αποτελεί θεμελιώδες δικαίωμα των εργαζομένων, ζωτικής σημασίας και 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 (ΕΣΔΑ), όσο και με την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, την προστασία της σωματικής, ψυχικής υγείας και ευημερίας των εργαζομένων.

7. Αναφορικά με την ασφάλεια της επεξεργασίας, και συγκεκριμένα την τήρηση της αρχής της ακεραιότητας και εμπιστευτικότητας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, τονίζεται αφενός η διαρκής υποχρέωση του υπευθύνου επεξεργασίας για τη λήψη τεχνικών μέτρων ασφάλειας και τη σχετική ενημέρωση των απασχολούμενων και αφετέρου η υποχρέωση τήρησης απορρήτου- εχεμύθειας –πίστης από τους απασχολούμενους. κατά τρόπο που να διασφαλίζεται ότι τρίτοι προς τη σχέση απασχόλησης (π.χ. μέλη οικογένειας) δεν αποκτούν πρόσβαση στα αρχεία του οργανισμού ή της επιχείρησης. Επισημαίνεται ότι ο υπεύθυνος επεξεργασίας ευθύνεται για την ασφαλή επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων στο πλαίσιο της λειτουργίας της επιχείρησης που λαμβάνει χώρα μέσω των συστημάτων υλικού και λογισμικού της εταιρίας, δικτύων VPN κ.λπ. των οποίων κάνουν χρήση οι εργαζόμενοι, συμπεριλαμβανομένων των αποθηκευμένων σε τερματικές συσκευές, διακομιστές κ.λπ., είτε ανήκουν στην επιχείρηση, είτε στους ίδιους τους υπαλλήλους.

Στο ίδιο πλαίσιο, πρέπει περαιτέρω να αποφεύγεται η προώθηση μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, τόσο από την επιχείρηση ή τον οργανισμό όσο και από τον εξ αποστάσεως απασχολούμενο στην προσωπική ηλεκτρονική διεύθυνση του τελευταίου, ιδίως όταν δεν πραγματοποιείται κρυπτογράφηση του περιεχόμενου του μηνύματος. Τέλος, η εκτύπωση υπηρεσιακών/εταιρικών εγγράφων στην οικία του απασχολούμενου ή σε τόπο/χώρο άλλο πέραν του χώρου εργασίας πρέπει να πραγματοποιείται κατά τρόπο που να διασφαλίζεται ότι δεδομένα προσωπικά χαρακτήρα δεν μπορούν να διαρρεύσουν σε τρίτα μη δικαιούμενα πρόσωπα.

8. Αναφορικά με την ασφάλεια της επεξεργασίας, και συγκεκριμένα τη διαθεσιμότητα των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, ο υπεύθυνος επεξεργασίας οφείλει να λάβει τα κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα, όπως η χρήση κατάλληλων εργαλείων εντοπισμού κακόβουλου λογισμικού, η επαρκής διαχείριση ενημερώσεων λογισμικού στις συσκευές μέσω των οποίων πραγματοποιείται η τηλεργασία, καθώς και η κατάλληλη διαδικασία λήψης αντιγράφων ασφαλείας. Οφείλει επίσης να παρέχει τα μέσα για να εξακριβωθεί εάν τα μηνύματα που λαμβάνονται μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή με άλλα μέσα επικοινωνίας είναι αυθεντικά και αξιόπιστα. Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να εκπαιδεύονται ώστε να αναγνωρίζουν απόπειρες τέτοιων επιθέσεων (π.χ. αναγνώριση των «ύποπτων» μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου), τότε έχει πραγματοποιηθεί μια τέτοια επίθεση και να γνωρίζουν την υποχρέωσή τους να το αναφέρουν αμέσως στον υπεύθυνο ασφαλείας ή και στον υπεύθυνο προστασίας δεδομένων, βάσει μίας σαφώς καταγεγραμμένης διαδικασίας διαχείρισης περιστατικών παραβίασης δεδομένων.

9. Κατά την πραγματοποίηση τηλεδιασκέψεων ο απασχολούμενος εξ αποστάσεως τόσο δημόσιο, όσο και στον ιδιωτικό τομέα, δικαιούται, κατ' εφαρμογή της αρχής της ελαχιστοποίησης των δεδομένων, να ενεργοποιεί τη δυνατότητα της χρησιμοποιούμενης πλατφόρμας, για συμμετοχή του σ' αυτή μόνο μέσω μικροφώνου, και όχι συνεχώς κατά τη διάρκεια πραγματοποίησής της μέσω κάμερας, ιδίως όταν συντρέχουν λόγοι που το επιβάλλουν (π.χ. προστασία της ανηλικότητας). Επιπλέον, ο απασχολούμενος εξ αποστάσεως συστήνεται να επιλέγει δυνατότητες της χρησιμοποιούμενης πλατφόρμας που επιτρέπουν την απόκρυψη φόντου (background) με θόλωση ή με προσθήκη εικόνας (virtual background) προκειμένου να αποφευχθεί ο κίνδυνος αποκάλυψης προσωπικών πληροφοριών που μπορεί να προκύψουν από την θέαση.

10. Αναφορικά με την καταγραφή των τηλεδιασκέψεων που πραγματοποιούνται στο πλαίσιο των υποχρεώσεων του εργαζομένου όπως προκύπτουν από τη σύμβαση τηλεργασίας ή τον νόμο, ο υπεύθυνος επεξεργασίας (εργοδότης) οφείλει, να μην προβαίνει σε αυτήν, κατ' εφαρμογή της αρχής της αναλογικότητας και της ελαχιστοποίησης. Σε κάθε περίπτωση, για την πραγματοποίηση αυτού του είδους επεξεργασίας, ο υπεύθυνος επεξεργασίας, πριν από την επεξεργασία, λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα για την προστασία των προσωπικών δεδομένων και όπου απαιτείται, διενεργεί μελέτη αντικτύπου. Σε περίπτωση καταγραφής τηλεδιάσκεψης με τρίτο πρόσωπο/μέρος (πέραν του απασχολούμενου απαιτείται η, μετά από προηγούμενη ενημέρωση για τους σκοπούς της καταγραφής, προηγούμενη συγκατάθεση των μερών της επικοινωνίας).

11. Όσον αφορά τη χρήση προσωπικών συσκευών (B.Y.O.D.) των εξ αποστάσεως απασχολούμενων και για την πρόσβαση στο δίκτυο ο εργοδότης παραμένει υπεύθυνος για την ασφάλεια των προσωπικών δεδομένων που υφίστανται επεξεργασία από την επιχείρηση ή τον οργανισμό, ακόμη και όταν αποθηκεύονται σε τερματικούς σταθμούς στους οποίους δεν έχει φυσικό έλεγχο ή ιδιοκτησία. Ο υπεύθυνος επεξεργασίας οφείλει να προσδιορίσει τους κινδύνους, λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαιτερότητες της εκάστοτε περίπτωσης (εξοπλισμός, εφαρμογές, δεδομένα) και να τους εκτιμήσει ως προς τη σοβαρότητα και την πιθανότητα εμφάνισης περιστατικών παραβίασης προκειμένου να καθορίσει τα μέτρα που πρέπει να εφαρμοστούν και να ενταχθούν στην πολιτική ασφαλείας.

12. Σε περίπτωση που κατά την παροχή τηλεργασίας ή κατά την πραγματοποίηση τηλεδιασκέψεων λαμβάνει χώρα διαβίβαση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα σε τρίτες χώρες, ο υπεύθυνος επεξεργασίας επιλέγει και χρησιμοποιεί εργαλεία και πλατφόρμες που συμμορφώνονται με τις ρυθμίσεις για τις διαβιβάσεις δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα προς τρίτες χώρες ή, τυποποιημένες συμβατικές ρήτρες (Standard Contractual Clauses) που έχουν εγκριθεί από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και παραμένουν σε ισχύ.

13. Σε κάθε περίπτωση υπογραμμίζεται ότι η υποχρέωση συμμόρφωσης και λογοδοσίας του υπευθύνου επεξεργασίας, οργανισμού ή επιχείρησης, προς το θεσμικό πλαίσιο προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα είναι μια συνεχής/διαρκής διαδικασία η οποία ξεκινά ήδη προ της συλλογής των δεδομένων με τον σχεδιασμό των διαδικασιών και τελειώνει μόνο με την οριστική διαγραφή των δεδομένων.

Ειδικότερα, ο υπεύθυνος επεξεργασίας οφείλει να προσαρμόζεται και να συμμορφώνεται διαρκώς στις νέες συνθήκες που δημιουργούνται κατά την παροχή τηλεργασίας, ήτοι:

- Να επικαιροποιεί το αρχείο καταγραφής του άρθρου 30 ΓΚΠΔ.
- Να επικαιροποιεί – τροποποιεί τις συμβάσεις επεξεργασίας δεδομένων με εκτελούντες την επεξεργασία κατ' αρ. 28 ΓΚΠΔ.
- Να επικαιροποιεί τις πολιτικές και διαδικασίες για την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, αλλά και να εξετάζει το ενδεχόμενο να καταρτίσει και εφαρμόσει πολιτική επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων

για λόγους που συνδέονται με έκτακτες συνθήκες (π.χ. Covid19) και την αντιμετώπιση σχετικών περιστατικών

- Να διαθέτει πολιτική και διαδικασίες για την τηλεργασία
- Να διαθέτει πολιτική και διαδικασίες για την χρήση ιδιωτικού εξοπλισμού σε επαγγελματικό πλαίσιο (B.Y.O.D.)
- Να διενεργεί όπου απαιτείται εκτίμηση αντικτύπου
- Να συμβουλευέται τους ΥΠΔ
- Να εκπαιδεύει το προσωπικό σχετικά με την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα κατά την παροχή τηλεργασίας
- Σε περίπτωση τυχόν επεξεργασίας των εν λόγω δεδομένων των εργαζομένων από τον εργοδότη εκτός της Ε.Ε. (περιλαμβανομένου και του Η.Β. σύντομα) θα πρέπει πλέον να λαμβάνεται υπόψη η απόφαση του ΔΕΕ Schrems II.

Το δικαίωμα στην αποσύνδεση.

Με την έλευση της πανδημίας Covid-19, εντάθηκε και εδραιώθηκε σε ανησυχητικό βαθμό, ένα φαινόμενο που και πρωτύτερα, σιγά-σιγά καθιερωνόταν ως εργασιακή κουλτούρα. Πρόκειται για την υποχρέωση που φαίνεται να έχει ο εργαζόμενος, να είναι συνεχώς συνδεδεμένος με τις συσκευές επικοινωνίας της εργασίας του. Του αποδίδονται οι όροι

«ever connected» ή «always on». Το Eurofound (2021) σε σχετική του έκθεση, είχε επισημάνει τον κίνδυνο που θέτει για την υγεία των εργαζομένων, η προσδοκία ή/και απαίτηση εκ μέρους του εργοδότη προς τον εργαζόμενο ώστε αυτός να είναι διαθέσιμος ανά πάσα στιγμή μέσω της συνεχούς και χωρίς χρονικά όρια διασύνδεσής του με τον Η/Υ και εν γένει τα μέσα επικοινωνίας με την εργασία του.

Αυτή τη στιγμή, δεν υπάρχει καμία ευρωπαϊκή θεσμική ρύθμιση που να ορίζει το δικαίωμα του τηλεεργαζόμενου στην αποσύνδεση. Η ισχύουσα Ευρωπαϊκή Οδηγία για το χρόνο εργασίας (2003/88/EC), περιέχει ορισμένα εργασιακά δικαιώματα που θα μπορούσαν να αποτελέσουν βάση για την κατοχύρωση του δικαιώματος στην αποσύνδεση όπως αυτά που αναφέρονται στον ελάχιστο χρόνο ημερήσιας και εβδομαδιαίας ανάπαυσης. Οι αρχές της ισορροπίας εργασιακής – προσωπικής ζωής, της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία, της προστασίας της σωματικής και της ψυχικής υγείας και της διαφύλαξης προσωπικών δεδομένων εργαζομένων, που διασφαλίζονται στην Ευρωπαϊκή Χάρτα Κοινωνικών δικαιωμάτων (2016), θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν για τη θεσμοθέτηση σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο του δικαιώματος της αποσύνδεσης.

Στο πλαίσιο αυτό, είναι σημαντική η πρόσφατη πρωτοβουλία της Επιτροπής Απασχόλησης του Ευρωκοινοβουλίου με την οποία ζητά από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή την εκπόνηση και έκδοση Οδηγίας για το δικαίωμα των εργαζομένων να αποσυνδέονται από τα ψηφιακά και επικοινωνιακά εργαλεία μετά τη λήξη του χρόνου εργασίας.²¹ Στην εισήγησή της η Επιτροπή Απασχόλησης επισημαίνει ότι «η ψηφιοποίηση έχει αποφέρει πολλά πλεονεκτήματα στους εργοδότες και στους εργαζόμενους, αλλά και μειονεκτήματα διότι μπορεί να εντατικοποιήσει την εργασία, να παρατείνει τις ώρες εργασίας και να αυξήσει το απρόβλεπτο του εργάσιμου χρόνου, καθιστώντας ασαφή τα όρια μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής». Επιμένει ότι το δικαίωμα στην αποσύνδεση θα πρέπει να αποτελεί «θεμελιώδες δικαίωμα και σημαντικό στοιχείο της κοινωνικής πολιτικής». Για το λόγο αυτό κρίνεται ως απαραίτητη και επείγουσα η έκδοση σχετικής Ευρωπαϊκής Οδηγίας, η οποία αφενός θα συμπληρώνει τις υφιστάμενες Οδηγίες (2003/88 για την οργάνωση του χρόνου εργασίας, 2019/1152 για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας και 2019/1158 για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές) αλλά και θα προβλέπει ρυθμίσεις για τις ευθύνες που θα πρέπει να έχει ο εργοδότης ως προς την τήρηση των κανόνων στο χρόνο εργασίας (Κοψίνη, 2020).

Δημιουργία Τμήματος Ελέγχου Τηλεεργασίας

Για πρώτη φορά το θεσμικό και νομικό πλαίσιο της τηλεεργασίας καθορίζεται με μια σειρά διατάξεων από το υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Το Υπουργείο Εργασίας προτίθεται να συστήσει ένα αυτοτελές Τμήμα Ελέγχου Τηλεεργασίας στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, το οποίο θα διενεργεί ελέγχους για τη διαπίστωση της εφαρμογής των όρων της συμφωνίας για τηλεργασία και των μέτρων σχετικά με την ασφάλεια και την υγεία του τηλεεργαζόμενου (Μαρίνου, 2020).

Οι 10 κανόνες της τηλεεργασίας (Μαρίνου, 2020):

1. Τηλεργασία είναι η «συστηματική εξ αποστάσεως παροχή εξαρτημένης εργασίας του εργαζομένου με τη χρήση της τεχνολογίας, με σύμβαση εργασίας πλήρους, μερικής, εκ περιτροπής ή άλλης μορφής απασχόλησης, η οποία θα μπορούσε να παρασχεθεί και από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη».

2. Για την τηλεργασία υπάρχει η συγκατάθεση τόσο του εργοδότη όσο και του εργαζομένου κατά την πρόσληψη ή σε μεταγενέστερη συμφωνία. Ο εργοδότης θα πρέπει να εγκρίνει την πρόταση του εργαζομένου για τηλεργασία, εκτός κι αν κωλύεται λόγω σοβαρού αντικειμενικού λόγου, τον οποίο οφείλει να εκθέσει εγγράφως προς τον εργαζόμενο ή σε περίπτωση που προκύψουν λόγοι δημόσιας υγείας ή κίνδυνος υγείας του εργαζομένου.

Από την πλευρά του ο εργαζόμενος, σε περίπτωση κινδύνου δημόσιας υγείας, οφείλει να δεχθεί την πρόταση του εργοδότη για τηλεργασία, εκτός κι αν κωλύεται λόγω σοβαρού αντικειμενικού λόγου, τον οποίο θα πρέπει να γνωστοποιήσει εγγράφως προς τον εργοδότη.

3. Ο εργοδότης, εντός 8 ημερών από την έναρξη της τηλεργασίας, έχει την υποχρέωση να ανακοινώσει εγγράφως προς τον εργαζόμενο όποιες πληροφορίες αναφέρονται στην εκτέλεση της εργασίας.

4. Η τηλεργασία δεν επηρεάζει τη φύση της απασχόλησης και την ισχύουσα σύμβαση εργασίας του τηλεεργαζόμενου ως πλήρους, μερικής, εκ περιτροπής ή άλλης μορφής απασχόλησης, μόνο τροποποιεί τον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας. Υπάρχει, επίσης, η δυνατότητα παροχής της τηλεργασίας κατά πλήρη, μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση, αυτοτελώς ή σε συνδυασμό με απασχόληση στις εγκαταστάσεις του εργοδότη.

5. Οι τηλεεργαζόμενοι, με την επιφύλαξη των παραλλαγών που οφείλονται στο είδος της τηλεργασίας, έχουν τα ίδια δικαιώματα και υποχρεώσεις με τους εργαζόμενους που έχουν φυσική παρουσία στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης, κυρίως όσον αφορά το μέγεθος εργασίας, τα κριτήρια και τις διαδικασίες αξιολόγησης, την πρόσβαση σε πληροφορίες σχετικές με την επιχείρηση, τις πιθανές επιβραβεύσεις, την κατάρτιση και επαγγελματική τους εξέλιξη, τη συνδικαλιστική τους δράση, τη συμμετοχή σε σωματεία, την απαρακώλυτη και εμπιστευτική επικοινωνία τους με τους συνδικαλιστικούς εκπροσώπους.

6. Ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να εφαρμόζει το ωράριο εργασίας και να τιμά την ιδιωτική ζωή του τηλεεργαζόμενου. Απαγορεύεται κατηγορηματικά η χρήση της κάμερας (webcam) για τον έλεγχο του τηλεεργαζόμενου. Σε περίπτωση λειτουργίας οποιουδήποτε συστήματος ελέγχου, θα πρέπει να εφαρμόζει τη νομοθεσία περί δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, να είναι αναγκαίο για τις λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης και να χρησιμοποιείται μόνο στο πλαίσιο του επιδιωκόμενου σκοπού.

7. Ο εργοδότης ευθύνεται για την προστασία της υγείας και της επαγγελματικής ασφάλειας του τηλεεργαζόμενου, όπως περιγράφεται στις ισχύουσες διατάξεις. Επίσης, θα πρέπει να ενημερώνει τον τηλεεργαζόμενο για την τακτική της επιχείρησης σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, η οποία περικλείει κυρίως τις προδιαγραφές του χώρου τηλεργασίας, τους κανόνες χρήσης οθονών οπτικής απεικόνισης, τα διαλείμματα και κάθε άλλο απαραίτητο στοιχείο.

8. Όσοι εκπροσωπούν τους εργαζομένους ενημερώνονται και αποφασίζουν για την εισαγωγή της τηλεργασίας (μετατροπή εργασίας σε τηλεργασία, δικαίωμα στην αποσύνδεση κ.ά.), σύμφωνα με τις διατάξεις περί σωματείων και συνδικαλιστικών οργανώσεων.

9. Στο σύστημα «Εργάνη» θα πρέπει να δηλώνονται τόσο το ωράριο τηλεργασίας όσο και η αναλογία τηλεργασίας και εργασίας στις εγκαταστάσεις του εργοδότη.

10. Τέλος, ο υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων με απόφασή του καθορίζει τον τρόπο υπολογισμού του επιπλέον κόστους με το οποίο ο τηλεεργαζόμενος επιβαρύνεται περιοδικώς από την τηλεργασία και το οποίο παρέχει ο εργοδότης, η καταγραφή του ωραρίου τηλεργασίας στο σύστημα «Εργάνη», οι πιο ειδικοί κανόνες υγιεινής και ασφάλειας της τηλεργασίας, η διαδικασία ελέγχου του ΣΕΠΕ κ.ά.

Κεφάλαιο 5: Η ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ΣΕ ΕΥΡΩΠΑΙΚΟ ΚΑΙ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

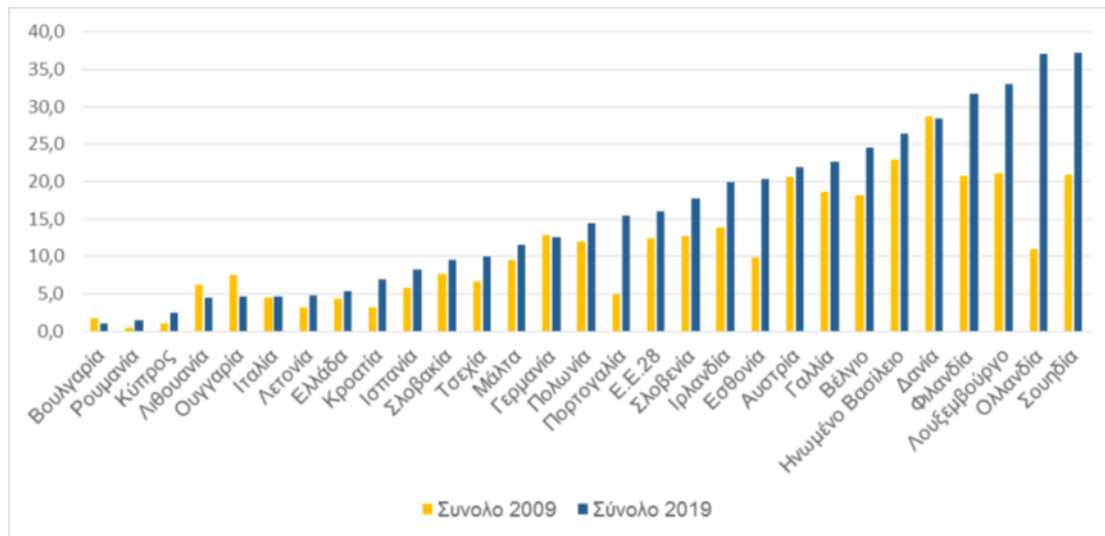
Η τηλεργασία στην Ευρώπη

Στις 20 Ιουνίου 1997, υπεγράφη στην Ιταλία «εθνική κλαδική συλλογική σύμβαση» για τις συνθήκες παροχής «τηλεργασίας» ανάμεσα στην κεντρική εργοδοτική συνομοσπονδία για το εμπόριο και τον τουρισμό (Confortmeicio) και στους συνδικαλιστικούς εκπροσώπους των εργαζόμενων. Μέχρι τότε η ρύθμιση των συνθηκών της τηλεργασιακής σχέσης ήταν αντικείμενο μόνο επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων. (Μπιρμπίλη, 2020).

Μετά από παρότρυνση του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου, οι κοινωνικοί εταίροι διαπραγματεύτηκαν συμφωνίες για τον εκσυγχρονισμό της οργάνωσης της εργασίας. Αποτέλεσμα των διαπραγματεύσεων αυτών, ήταν το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο – Συμφωνία, το οποίο υπογράφηκε στις 16 Ιουλίου του 2002. Η συμφωνία - πλαίσιο ρυθμίζει θέματα όπως την απασχόληση και τις συνθήκες εργασίας, την υγεία και την ασφάλεια, την κατάρτιση και τα συλλογικά δικαιώματα των τηλεεργαζομένων. Ωστόσο, η εφαρμογή της αφέθηκε στην πρωτοβουλία των επιμέρους εθνικών κοινωνικών εταίρων, στις επιλογές, στις διαδικασίες και στις ειδικές πρακτικές κάθε χώρας. Σε ότι αφορά την Ελλάδα, η συγκεκριμένη ευρωπαϊκή συμφωνία-πλαίσιο ενσωματώθηκε στην ελληνική έννομη τάξη ως προσάρτημα της από 12.04.2006 Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ), όπως αναφέρθηκε και πρωτύτερα.

Ακόμα και αν το θέμα της τηλεργασίας βρίσκεται θεματικά στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή από τα μέσα της δεκαετίας του 1990, το επίπεδο των υπαλλήλων που εργάζονται ως τηλεεργαζόμενοι εξακολουθεί να είναι μάλλον χαμηλό. Τα στοιχεία δείχνουν ότι η τηλεργασία είναι πιο διαδεδομένη ως μερική, παρά ως πλήρης απασχόληση. Επίσης, φαίνονται αρκετά έντονες διαφορές ανάμεσα στα κράτη βορρά-νότου στην ανάληψη της τηλεργασίας.

Η συχνότητα της εργασίας από το σπίτι αυξάνεται με την ηλικία. Μόνο το 1,6% των ατόμων ηλικίας 15-24 ετών στην ΕΕ εργάστηκε συνήθως από το σπίτι το 2017, ανεβαίνοντας στο 4,7% των ατόμων ηλικίας 25-49 ετών και το 6,4% των ατόμων ηλικίας 50-64 ετών. Το υψηλότερο ποσοστό των ατόμων ηλικίας 15-24 ετών που εργάζονταν κανονικά από το σπίτι καταγράφηκε στο Λουξεμβούργο (10,4%), πολύ πιο κοντά στο επόμενο πλησιέστερο κράτος μέλος, στις Κάτω Χώρες (4,2%)

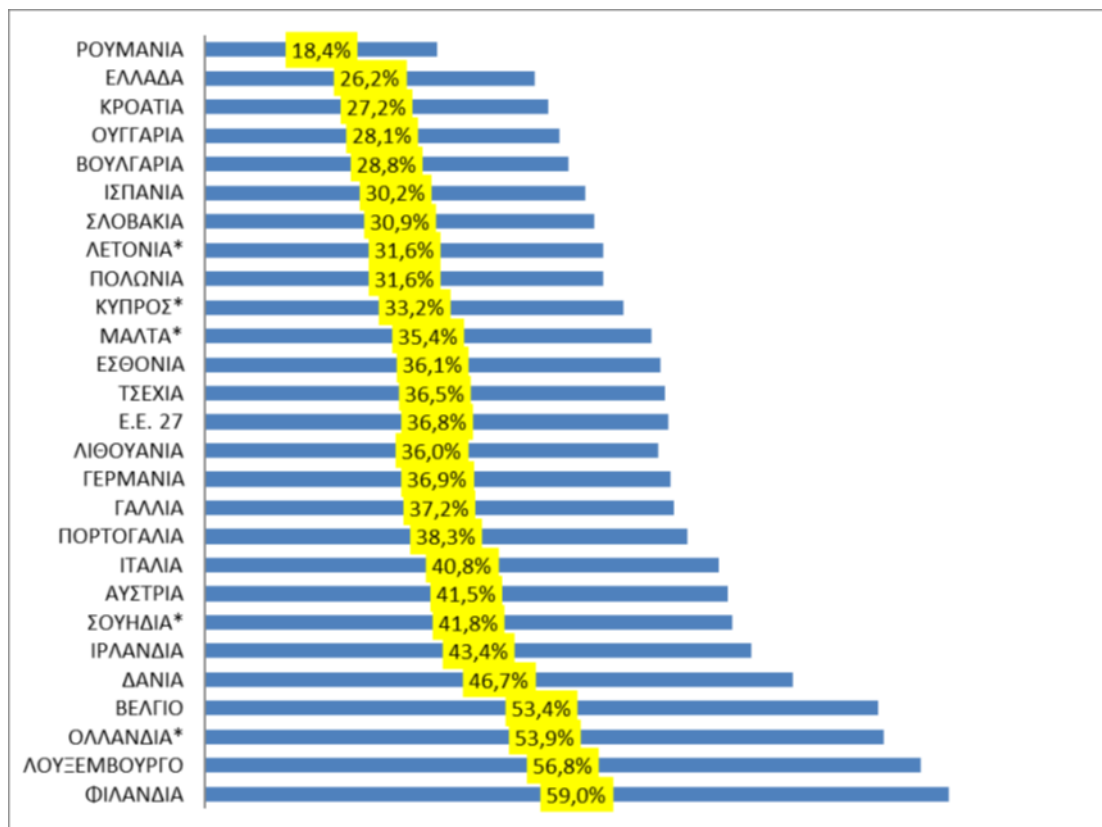


ΓΡΑΦΗΜΑ 1 (%) ΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΜΕ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ΩΣ ΠΟΣΟΣΤΟ ΤΗΣ ΣΥΝΟΛΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ Ε.Ε-28 (2009 και 2019) Σύνολο: «Ορισμένες φορές» και «συνήθως»

Πηγή: Eurostat, βάση δεδομένων Ifsa_ehomp

Η τηλεργασία συνολικά, και σε περιστασιακή αλλά και σε πιο σταθερή βάση αυξάνεται σταθερά κατά τη τελευταία δεκαετία στην Ε.Ε όπως δείχνει το παραπάνω Γράφημα: από 12,4% το 2009 σε 16,1% το 2019. Ειδικότερα, η περιστασιακή τηλεργασία αυξάνεται από 7,8% το 2009 σε 10,8%, η δε σταθερή τηλεργασία αυξάνεται το ίδιο χρονικό διάστημα από 4,6% σε 5,3%.

Η πρώτη καταγραφή κατά το αρχικό κύμα της πανδημίας πραγματοποιήθηκε με μία πανευρωπαϊκή έρευνα που πραγματοποίησε το euro found 2020, κύριο πόρισμα της οποίας είναι ότι πάνω από το 1/3 37% των εργαζομένων στην ΕΕ, που προηγουμένως απασχολούνταν δια ζώσης στο χώρο εργασίας τους, εντάχθηκε σε καθεστώς τηλεργασίας λόγω του covid 19. Τα μεγαλύτερα ποσοστά καταγράφηκαν στις Σκανδιναβικές χώρες και τις Κάτω χώρες ενώ μικρότερα ποσοστά καταγράφηκαν σε Ρουμανία, Ελλάδα, Κροατία και Βουλγαρία. (ΕΙΕΑΔ, Θεματικό Δελτίο Ενημέρωσης, 2020)



ΠΟΣΟΣΤΟ (%) ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ Ε. ΠΟΥ ΕΝΤΑΧΘΗΚΕ ΣΕ ΚΑΘΕΣΤΩΣ τηλεργασίας ως αποτέλεσμα της κρίσης covid.

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

Παρά τα κατά τόπους χαμηλά ποσοστά, φαίνεται πως η πανδημία θα επιφέρει σημαντική αύξηση της τηλεργασίας σε μία πιο μόνιμη βάση σε μια σειρά επαγγελματίων και κλάδων οικονομικής δραστηριότητας.

Η τηλεργασία έως και την πανδημία Covid-19 στην Ε.Ε.:

Η τηλεργασία τόσο σε περιστασιακή βάση, όσο και σε πιο σταθερή βάση αυξάνεται (όχι όμως εντυπωσιακά) κατά τη τελευταία δεκαετία στην Ε.Ε: από 12,4% το 2009 σε 16,1%. Η τηλεργασία φορά περισσότερο τους αυτοαπασχολούμενους σε σύγκριση με τους μισθωτούς με εξαρτημένη σχέση εργασίας.

Η εφαρμογή της τηλεργασίας σχετίζεται άμεσα με κλάδους στους οποίους είναι δυνατή η πρακτική της εφαρμογής, όπως στους τομείς της Πληροφορικής και των Επικοινωνιών. Πιο συγκεκριμένα, οι εξειδικευμένοι εργαζόμενοι υψηλών προσόντων – δεξιοτήτων όπως και τα ανώτερα και διευθυντικά στελέχη των επιχειρήσεων, είναι εκείνοι οι εργαζόμενοι, των οποίων το μεγαλύτερο μέρος της εργασίας τους πραγματοποιείται μέσω των Η/Υ και της τεχνολογίας, έχοντας υψηλό βαθμό αυτονομίας, ευελιξίας και παροχής εργασίας μακριά από το φυσικό χώρο εργασίας. Υψηλά ποσοστά τηλεργασίας παρατηρούνταν πριν τη πανδημία και στο χώρο της

εκπαίδευσης (32%), γεγονός που σε μεγάλο βαθμό οφείλεται στον πρόσθετο χρόνο εργασίας που αφιερώνουν οι εκπαιδευτικοί στο σπίτι, προκειμένου να προετοιμάσουν την εκπαιδευτική δραστηριότητα.

Στον αντίποδα, χαμηλά ποσοστά τηλεργασίας (κάτω του 10%) υπάρχουν στους παραγωγικούς κλάδους και ειδικά σε αυτούς με χαμηλή τεχνολογική εξειδίκευση και υψηλή ένταση εργασίας, δηλαδή στη βιομηχανική παραγωγή και στις υπηρεσίες όπου η εξυπηρέτηση των πελατών γίνεται δια ζώσης.

Υπάρχουν μεγάλες διαφοροποιήσεις μεταξύ των χωρών της Ε.Ε. Η αναλογία των εργαζομένων με εξ'αποστάσεως εργασία ξεπερνούσε σωρευτικά το 30% σε πολύ λίγες χώρες (Σουηδία, Φιλανδία, Ολλανδία), ενώ κατέγραφε χαμηλά ποσοστά κάτω του 10% στις περισσότερες από τις μισές ευρωπαϊκές χώρες. Οι διαφορές αυτές εξηγούνται εν μέρει από τη διαφορετική δομή των οικονομιών και της απασχόλησης, αλλά και από τις επενδύσεις σε ψηφιακές υποδομές, στις εταιρικές πολιτικές οργάνωσης της εργασίας, στην πρόσβαση στις νέες τεχνολογίες και στην εκπαίδευση - κατάρτιση.

Σημαντικές διαφορές στην χρήση της τηλεργασίας παρατηρούνται μεταξύ και των ίδιων κλάδων και των επαγγέλμάτων σε διαφορετικές χώρες, μεταξύ μεγάλων και μικρών επιχειρήσεων, μεταξύ μισθωτής εργασίας και αυτοαπασχόλησης, μεταξύ φύλων αλλά και το επίπεδο ψηφιακών δεξιοτήτων μεταξύ διαφορετικών κατηγοριών εργαζομένων (ΕΙΕΑΔ, 2020)

Η τηλεργασία μετά την πανδημία Covid-19 στην Ε.Ε.:

Η πρώτη καταγραφή κατά το αρχικό κύμα της πανδημίας έδειξε ότι πάνω από το 1/3 (37%) των εργαζομένων στην Ε.Ε. , που προηγουμένως απασχολούνταν δια ζώσης στο χώρο εργασίας τους, εντάχθηκε σε καθεστώς τηλεργασίας λόγω της κρίσης COVID 19 (Eurofound 2020)

Η τηλεργασία στην Ελλάδα

Στην Ελλάδα, υπήρξε σοβαρή καθυστέρηση στην καθιέρωση της τηλεργασίας, η οποία οφείλεται σε μεγάλο ποσοστό στις ραγδαίες τεχνολογικές αλλαγές και στα σύγχρονα συστήματα οργάνωσης της εργασίας στις επιχειρήσεις. Η μεγαλύτερη χρήση της τηλεργασίας ως μορφής εργασίας γίνεται σε κλάδους και επιχειρήσεις στον τομέα της πληροφορικής, των επικοινωνιών και της εκπαίδευσης. Επιπλέον, η χρήση των επιτευγμάτων της ψηφιακής τεχνολογίας μεταλλάσσει και ακόμα και πιο παραδοσιακά επαγγέλματα.

Ερεύνα της ΓΣΕΕ, το Σεπτέμβριο του 2020, η οποία κατέγραψε τις απόψεις εργαζόμενων του ιδιωτικού τομέα, έδειξε ότι υπάρχει μεγάλη επιφύλαξη των εργαζομένων απέναντι στην ανάπτυξη της τηλεργασίας, ως προς μια σειρά παραμέτρων:

- το 67% των ερωτηθέντων την αξιολογεί αρνητικά ως προς την εξέλιξη των εργασιακών δικαιωμάτων του,
- το 61% την θεωρεί αρνητική εξέλιξη ως προς τις ώρες εργασίας του,
- το 60% την θεωρεί αρνητική εξέλιξη ως προς την εξέλιξη της αμοιβής του,

- το 52% την αξιολογεί αρνητικά ως προς την προσωπική ζωή του και το
- 45% την αξιολογεί αρνητικά ως προς την επαγγελματική εξέλιξή του.

Οι κλάδοι που έχουν υιοθετήσει ήδη κάποια μορφή τηλεργασίας στην Ελλάδα και αναμένεται ότι θα συνεχίσουν τέτοιου είδους πρακτικές στο μέλλον είναι:

- Τεχνολογίες Πληροφορικής και Επικοινωνιών.
- Εκπαίδευση από απόσταση.
- Μεταφορά πληροφοριών.
- Τηλεδιάσκεψη.
- Τηλεϊατρική.
- Κοινωνικοί λειτουργοί.
- Marketing, διαφήμιση και οπτικοακουστικά μέσα.
- Λογιστικά, Οικονομικά και Φοροτεχνικά.
- Υπηρεσίες logistics.
- Ασφαλίσεις και χρηματοοικονομικές υπηρεσίες.
- Ανάλυση συμβολαίων outsourcing: Πρόκειται για την ανάληψη υπηρεσιών από τρίτους ή μίσθωσης υπηρεσιών σε τρίτους για συγκεκριμένες δραστηριότητες μιας επιχείρησης.
- Υπηρεσίες call centers και δανεισμός εξοπλισμού τους σε διάφορες επιχειρήσεις.
- Μετάφραση και υποστήριξη διαδικασιών γραφείου.
- Επικοινωνία και MME.
- Δραστηριότητες αρχιτεκτόνων.
- Μηχανικοί.
- Επεξεργασία γραφικών.
- Σχεδιασμός ιστοσελίδων.
- Κινηματογραφικές και βιντεοσκοπικές δραστηριότητες.
- Τουριστικές επιχειρήσεις.
- Γραμματειακή υποστήριξη η οποία περιλαμβάνει επεξεργασία εγγράφων, κειμένων και δεδομένων.
- Εμπορικές επιχειρήσεις.
- Δημόσιες Υπηρεσίες και οργανισμοί παροχής υπηρεσιών σε περιφερειακό, τοπικό και εθνικό επίπεδο (Περιφέρεια, Δήμοι, κοινότητες, τοπικές αρχές, κλπ).
- Ακαδημαϊκά Ιδρύματα: πανεπιστήμια και ερευνητικά κέντρα.

Η Ελλάδα, έχει από τα χαμηλότερα ποσοστά τηλεργασίας στην Ε.Ε. Ειδικότερα στη χώρα μας, η τηλεργασία συνολικά εκτιμούταν στο 4,3% το 2009 και στο 5,3% το 2019. Το ξέσπασμα της πανδημίας Covid-19 είχε ως συνέπεια τον περιορισμό της οικονομικής δραστηριότητας (lockdown) και στη συνέχεια τη λήψη μιας σειράς περιοριστικών μέτρων, αποτέλεσε για την τηλεργασία κομβικό σημείο, καθώς οι επιχειρήσεις αναγκάστηκαν ουσιαστικά να εισάγουν την εξ'αποστάσεως εργασία ως απάντηση στην προσπάθειά τους να λειτουργήσουν κατά το δυνατό απρόσκοπτα, μεριμνώντας όμως ταυτόχρονα και για υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων τους.

Η τηλεργασία ως μορφή εργασίας στον δημόσιο τομέα, προωθήθηκε σημαντικά εν μέσω της πανδημίας με την εγκύκλιο του Υπουργείου Εσωτερικών της 8.1.2021 που αφορά έκτακτα μέτρα για την προστασία της δημόσιας υγείας από την διασπορά κορωνοϊού COVID-19. Πιο συγκεκριμένα, προτείνεται στις περιπτώσεις υπαλλήλων που δεν είναι απαραίτητο να βρίσκονται στην υπηρεσία να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους εξ' αποστάσεως. Ακόμη, οι δημόσιες υπηρεσίες είναι υποχρεωμένες να προστατεύσουν το προσωπικό που ανήκει σε ευπαθείς ομάδες-ομάδες αυξημένου κινδύνου μέσω της χορήγησης ειδικών αδειών και τη δυνατότητα παροχής τηλεργασίας, εάν αυτό είναι εφικτό. Επιπλέον, προτείνεται η τηλεργασία στο μέγιστο δυνατό ποσοστό που επιτρέπει το αντικείμενο εργασίας. Γενικά, οι εργασιακές ρυθμίσεις προσαρμόστηκαν γρήγορα στην κατάσταση ως προς τη δημόσια υγεία. Η τηλεργασία κατέστη υποχρεωτική για όλους τους υπαλλήλους που δεν υπηρετούσαν σε κρίσιμες θέσεις. Παρόλο που οι υπάλληλοι επανήλθαν στην παραδοσιακή μορφή εργασίας από το γραφείο, η δυνατότητα τηλεργασίας ανάλογα με τις επικρατούσες συνθήκες, παραμένει ο κανόνας.

Κεφάλαιο 6: ΤΟ ΓΝΠ «Τζάνειο»

Ιστορική Αναδρομή

Το ΓΝΠ «Τζάνειο» ιδρύθηκε κατόπιν δωρεάς του εμπόρου Νικήτα Τζαννή από τα Κύθηρα, το 1864. Λειτουργήσε το 1873 ως Αδελφάτο και με το Ν. 1467/42 ως Ν.Π.Δ.Δ., ανεξάρτητο από το Δήμο Πειραιά. Η μελέτη κατασκευής, η συγκρότηση και η λειτουργία του, έγινε με την φροντίδα του Πειραιώτη Καθηγητή της Φαρμακολογίας και Παθολογικής Ανατομικής του Πανεπιστημίου Αθηνών Θεόδωρου Αφεντούλη. Το 1927 λειτουργήσε νέα πτέρυγα ως Μαιευτήριο. Το 1934 ανεγέρθη νέα πτέρυγα, που λειτουργήσε ως Χειρουργικό Τμήμα, το ΣΑΛΙΠΟΥΛΕΙΟ, δωρεάς Δημητρίου Σαλιπούλα. Με το Ν.Δ. 2592/53, αποτελεί Ν.Π.Δ.Δ. υπό την επωνυμία ΤΖΑΝΕΙΟ- ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ. Το 1971 εγκαινιάσθηκε το νέο εξώροφο σύγχρονο κτίριο, στη θέση του προηγούμενου Νοσοκομείου.

Με Υπουργική απόφαση (ΦΕΚ 218/86), έγινε η σύσταση των δύο Κέντρων Υγείας Αίγινας και Γαλατά, με τα Περιφερειακά Ιατρεία τους, τα οποία, σύμφωνα με το Ν. 1397/83 υπάγονται Οργανικά και Διοικητικά στο Νοσοκομείο. Από το 1986 μεταφέρθηκαν ορισμένα Τμήματα στο Κέντρο Μητέρας Παιδιού, το οποίο λειτουργεί ως παράρτημα του Νοσοκομείου, σε μισθωμένο οίκημα επί της οδού Γρηγορίου Λαμπράκη. Την 23-12-1986 έγινε η θεμελίωση του Νέου Κτιρίου των Τακτικών Εξωτερικών Ιατρείων και Γραφείων Διοίκησης και τον Ιούνιο του 1988 άρχισε η λειτουργία του. Την 15-5-1999 έγινε η θεμελίωση πενταόροφης Νέας Πτέρυγας στην θέση της παλαιάς (Σαλιπούλειο).

Το 1992, ορίζεται ως ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ – ΤΖΑΝΕΙΟ (ΦΕΚ 132/2-3-1992). Με τον Ν.2889/2001 (Φ.Ε.Κ. 37/2-3-01) μετατράπηκε σε ανεξάρτητη αποκεντρωμένη μονάδα με διοικητική και οικονομική αυτοτέλεια και υπάγεται στο Γ' Π.Ε.Σ.Υ. Αττικής.

Οργανωτικό σχήμα

Όσον αφορά το οργανωτικό του σχήμα, στην κορυφή της διοίκησης βρίσκεται το Διοικητικό Συμβούλιο του νοσοκομείου και ο Διοικητής, στην αρμοδιότητα του οποίου υπάγονται απευθείας το Τμήμα Προμηθειών, το Γραφείο Προστασίας Δικαιωμάτων Ληπτών/τριών Υπηρεσιών Υγείας, το Τμήμα Ελέγχου Ποιότητας, Έρευνας και Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης και η Νομική Υπηρεσία. Ακόμη, απευθείας στον Διοικητή υπάγεται και ο Υπεύθυνος Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων (DPO).

Το νοσοκομείο έχει πέντε διακριτές διευθύνσεις:

- Διεύθυνση Ιατρικής υπηρεσίας. Στην Διεύθυνση αυτή περιλαμβάνονται το Επιστημονικό Συμβούλιο, ο Παθολογικός, ο Χειρουργικός, ο Ψυχιατρικός και ο Εργαστηριακός Τομέας, καθώς επίσης και διατομεακά τμήματα.
- Διεύθυνση Διοικητικής Υπηρεσίας, η οποία χωρίζεται περαιτέρω σε δύο υποδιευθύνσεις. Την Υποδιεύθυνση Διοικητικού που περιλαμβάνει τα Προσωπικού και Γραμματείας, καθώς επίσης και την Γραμματεία των Εξωτερικών Ιατρείων και το Τμήμα Κινήσεως Ασθενών, και την Υποδιεύθυνση Οικονομικού που περιλαμβάνει τα τμήματα Οικονομικού, Διατροφής, Επιστασίας/ Ιματισμού, καθώς και άλλα, αυτοτελή Γραφεία.

- Διεύθυνση Νοσηλευτικής Υπηρεσίας. Αυτή περιλαμβάνει την Νοσηλευτική Επιτροπή, Παθολογικό, Χειρουργικό, Ψυχιατρικό και Εργαστηριακό Τομέα, το Τμήμα Επειγόντων Περιστατικών, την Μονάδα Βραχείας Νοσηλείας και Διατομεακά τμήματα, καθώς επίσης και τα Εξωτερικά Ιατρεία της Δραπετσώνας.
- Διεύθυνση Τεχνικής Υπηρεσίας, η οποία χωρίζεται σε Τμήμα Βιοιατρική Τεχνολογίας και Τεχνικό Τμήμα, και τέλος,
- Διεύθυνση Πληροφορικής. Αυτή η διεύθυνση περιλαμβάνει τρία τμήματα: το Τμήμα Λειτουργίας και Διαχείρισης Λογισμικών Εφαρμογών, το Τμήμα Λειτουργίας και Διαχείρισης Δικτύων και Εξοπλισμού (Hardware) και το Τμήμα Οργάνωσης/Ανάπτυξης Ειδικών Εφαρμογών και Στατιστικής Ανάλυσης Δεδομένων.¹

¹ Σύμφωνα με την επίσημη ιστοσελίδα του ΓΝΠ «Τζάνειο».

Κεφάλαιο 7: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Αναγκαιότητα και στόχος της έρευνας

Η σημαντικότητα της παρούσας έρευνας έγκειται στο γεγονός ότι δεν έχουν πραγματοποιηθεί πολλές συστηματικές έρευνες για το θέμα αυτό. Μέσα από τη διερεύνηση των απόψεων των υπαλλήλων διερευνάται η εφαρμογή της τηλεργασίας στον φορέα που μελετάται. Η καταγραφή των πορισμάτων της έρευνας, η συστηματική διερεύνησή τους και η ανάλυσή τους, μπορεί να αποτελέσει ένα χρήσιμο εργαλείο ώστε να μελετηθεί η εφαρμογή της τηλεργασίας και σε άλλους τομείς του δημοσίου δείχνοντας τα ποσοστά της ανταπόκρισης και της αποδοχής της, από τους εργαζόμενους στον δημόσιο τομέα.

Η έρευνα σκοπό έχει να παρουσιάσει τη παρούσα κατάσταση στον φορέα που εξετάζεται και να αναδείξει τις απόψεις των υπαλλήλων. Η βεβαιωμένη και υποχρεωτική εξοικείωση με αυτό τον τρόπο εργασίας, έδωσε τη δυνατότητα να εξοικειωθούν εργαζόμενοι και εργοδότες σε νέους τρόπους λειτουργίας που ενδεχομένως δεν θα είχαν επιλεχθεί σε άλλη περίπτωση. Η παρούσα έρευνα, στόχο έχει να αναδείξει τους προβληματισμούς αναφορικά με την τηλεργασία και να παρουσιάσει τις προτάσεις των υπαλλήλων για καλύτερη, πιο παραγωγική και πιο φιλική για τον εργαζόμενο εφαρμογή της τηλεργασίας στο μέλλον.

Ερευνητικά ερωτήματα

Θα προσεγγιστούν τα παρακάτω ερευνητικά ερωτήματα:

1. Θα μπορούσε η εργασία εξ αποστάσεως να εφαρμοστεί σε έναν φορέα του δημοσίου;
2. Έχει η εργασία εξ αποστάσεως αποδοχή από τους υπαλλήλους ανάλογα με την θέση του εργαζομένου;
3. Θα μπορούσε το δημόσιο να ξεφύγει από τα πλαίσια της γραφειοκρατίας εφαρμόζοντας την εξ αποστάσεως εργασία;
4. Ποια είναι τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι από την εφαρμογή της τηλεργασίας;
5. Ποια είναι τα οφέλη που αποκομίζουν οι εργαζόμενοι από την εφαρμογή της τηλεργασίας;
6. Είναι αποτελεσματική η εκτέλεση των εργασιών μέσω της τηλεργασίας;
7. Επηρεάζει η τηλεργασία την προσωπική ζωή των εργαζομένων;
8. Ποια είναι τα πληροφοριακά συστήματα που θεωρούν οι εργαζόμενοι πως θα τους βοηθήσουν;
9. Πόσο χρόνο θεωρούν οι εργαζόμενοι ότι χρειάζονται ώστε να προσαρμοστούν σε συνθήκες τηλεργασίας;
10. Κατά πόσο η τηλεργασία μπορεί να παραμείνει ως μοντέλο εργασίας;

Μεθοδολογία της έρευνας

Δείγμα

Για τη διεξαγωγή της ποσοτικής αυτής έρευνας επιλέχθηκαν ως δείγμα, οι υπάλληλοι που εργάζονται στο ΓΝΠ Τζάνειο οι οποίοι θα μπορούσαν να πραγματοποιήσουν την εργασία τους εξ αποστάσεως. Συγκεκριμένα το δείγμα αποτελείται από υπαλλήλους των κατηγοριών ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ που απασχολούνται ως διοικητικοί υπάλληλοι.

Ερευνητικό εργαλείο

Για τους σκοπούς της παρούσας έρευνας κατασκευάστηκε ερωτηματολόγιο με στόχο τη συλλογή των απαραίτητων δεδομένων. Επιλέχθηκε η χρήση ερωτηματολογίου καθώς δίνει την δυνατότητα να διανέμεται σε πολλά άτομα. Το κόστος του είναι μικρό και αποτελεί μία γρήγορη διαδικασία εξυπηρετώντας τους σκοπούς της έρευνας. Συλλέγεται σε σύντομο χρονικό διάστημα ένας σημαντικός αριθμός ερωτηματολογίων, παράλληλα, οι ερωτώμενοι απαντούν με μεγαλύτερη ειλικρίνεια και ελευθερία καθώς δεν υπάρχει άμεση επαφή. Κατά την κατασκευή του ελήφθησαν υπόψη κάποιες βασικές αρχές όπως το να είναι σύντομο, εύκολο στην ανάγνωση, τη συμπλήρωση και να περιέχει ένα σύντομο πρόλογο με επεξηγήσεις και οδηγίες σχετικά με τη συμπλήρωσή του (Javeau, 2000).

Μεθοδολογία Στατιστικής ανάλυσης

Οι μέσες τιμές (mean) και οι τυπικές αποκλίσεις (Standard Deviation=SD) χρησιμοποιήθηκαν για την περιγραφή των ποσοτικών μεταβλητών. Οι απόλυτες (N) και οι σχετικές (%) συχνότητες χρησιμοποιήθηκαν για την περιγραφή των ποιοτικών μεταβλητών. Για τη σύγκριση αναλογιών χρησιμοποιήθηκε το Pearson's χ^2 test ή το Fisher's exact test όπου ήταν απαραίτητο. Τα επίπεδα σημαντικότητας είναι αμφίπλευρα και η στατιστική σημαντικότητα τέθηκε στο 0,05. Για την ανάλυση χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πρόγραμμα SPSS 22.0.

Αποτελέσματα

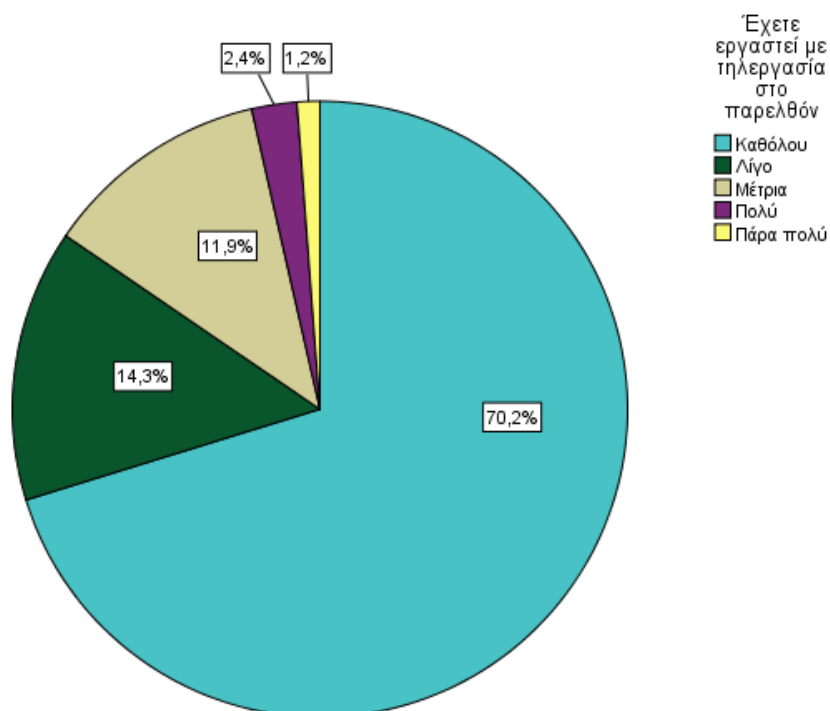
Το δείγμα μας αποτελείται από 84 άτομα τα δημογραφικά και εργασιακά στοιχεία των οποίων δίνονται στον πίνακα που ακολουθεί.

		N	%
Φύλο	Άνδρας	33	39,3
	Γυναίκα	51	60,7
Ηλικία, Μέση τιμή (SD)		49,5(10)	
Οικογενειακή κατάσταση	Άγαμος-η	21	25
	Έγγαμος-η	49	58,3
	Διαζευγμένος-η	13	15,5
	Χήρος-α	1	1,2
Αριθμός παιδιών	0	23	27,4
	1	21	25
	2	32	38,1
	3	7	8,3
	4	1	1,2
Επίπεδο εκπαίδευσης	Δευτεροβάθμια εκπαίδευση	33	39,8
	Τριτοβάθμια εκπαίδευση	33	39,8
	Κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου	16	19,3
	Κάτοχος διδακτορικού τίτλου	1	1,2
Τμήμα εργασίας	ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ	11	12,8
	ΓΡΑΦΕΙΟ ΥΛΙΚΟΥ	1	1,2
	ΓΡΑΦΕΙΟ ΚΙΝΗΣΕΩΣ	3	3,5
	ΓΡΑΦΕΙΟ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ	1	1,2
	ΓΡΑΦΕΙΟ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ	3	3,5
	ΓΡΑΦΕΙΟ ΠΡΟΜΗΘΕΙΩΝ	7	8,1
	ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ	3	3,5
	ΤΕΠ	2	2,3
	ΤΕΧΝΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ	1	1,2
	ΤΚΑ	1	1,2
	ΤΜΗΜΑ ΔΙΑΤΡΟΦΗΣ	1	1,2
	ΙΚΑ	2	2,3
	ΤΜΗΜΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ	5	5,8
	ΤΜΗΜΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	1	1,2
	ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙ	2	2,3
	ΛΟΓΙΣΤΗΡΙΟ	5	5,8
	ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ	1	1,2
	ΠΡΩΤΟΚΟΛΛΟ	3	3,5
	ΤΜΗΜΑ ΔΙΑΤΡΟΦΗΣ	1	1,2
Έτη εργασίας	1-10	19	22,6
	11-20	23	27,4
	21-30	21	25

	31-40	21	25
Έχετε εργαστεί με τηλεργασία στο παρελθόν	Καθόλου	59	70,2
	Λίγο	12	14,3
	Μέτρια	10	11,9
	Πολύ	2	2,4
	Πάρα πολύ	1	1,2

Το 60,7% των συμμετεχόντων ήταν γυναίκες και η μέση ηλικία ήταν 49,5 έτη (SD=10 έτη). Επίσης το 58,3% ήταν έγγαμοι, το 38,1% είχε 2 παιδιά και το 19,3% ήταν κάτοχοι Μεταπτυχιακού τίτλου. Αναφορικά με τον επαγγελματικό τομέα το 27,4% εργάζονταν συνολικά 11-20 έτη ενώ το 70,2% δεν είχε εργαστεί ποτέ με τηλεργασία στο παρελθόν.

Στο γράφημα που ακολουθεί δίνεται η πληροφορία σχετικά με το αν οι συμμετέχοντες είχαν εργαστεί με τηλεργασία στο παρελθόν.

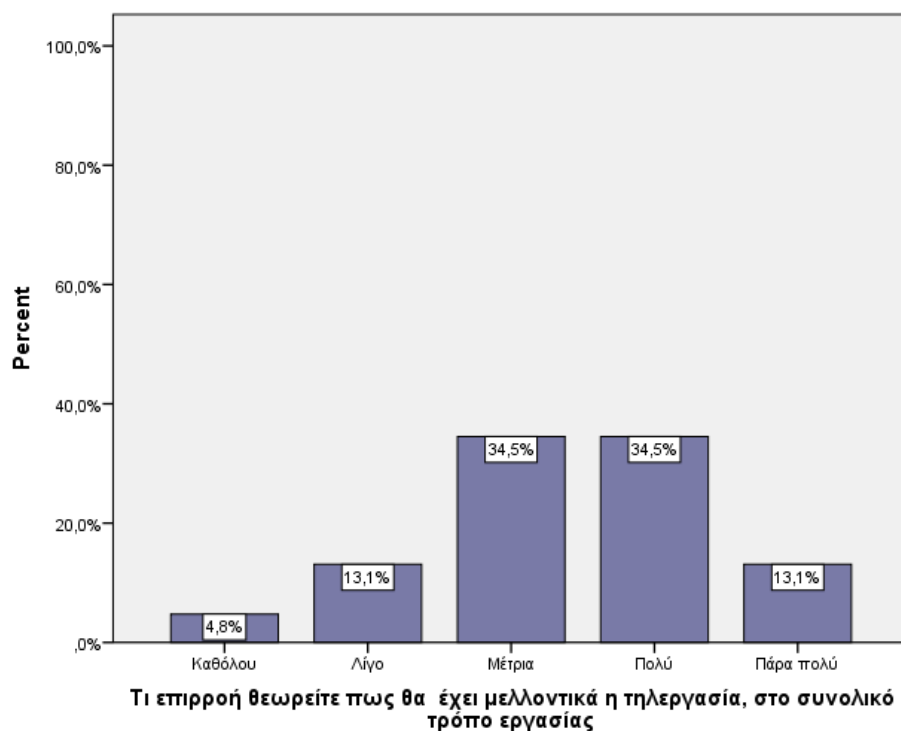


Ακολουθως δίνονται οι απόψεις των συμμετεχόντων σχετικά με την νέες μορφές απασχόλησης και τη μελλοντική καθιέρωση γενικότερα της τηλεργασίας στην Ελλάδα.

		N	%
Σε τι βαθμό θεωρείτε πως έχουν αναπτυχθεί οι νέες μορφές απασχόλησης, όπως η τηλεργασία στο δημόσιο τομέα στην Ελλάδα	Καθόλου	6	7,1
	Λίγο	31	36,9
	Μέτρια	33	39,3
	Πολύ	10	11,9
	Πάρα πολύ	4	4,8
Πιστεύετε πως θα μπορούσε να εφαρμοστεί η τηλεργασία στο τμήμα που εργάζεστε	Καθόλου	28	33,3
	Λίγο	14	16,7
	Μέτρια	27	32,1
	Πολύ	8	9,5
	Πάρα πολύ	7	8,3
Τι επιρροή θεωρείτε πως θα έχει μελλοντικά η τηλεργασία, στο συνολικό τρόπο εργασίας	Καθόλου	4	4,8
	Λίγο	11	13,1
	Μέτρια	29	34,5
	Πολύ	29	34,5
	Πάρα πολύ	11	13,1
Θα καθιερωθεί μελλοντικά θεωρείτε η τηλεργασία, ολοκληρωτικά σαν επιλογή εργασίας	Καθόλου	9	10,7
	Λίγο	24	28,6
	Μέτρια	28	33,3
	Πολύ	20	23,8
	Πάρα πολύ	3	3,6
Ποια είναι η δική σας άποψη απέναντι σε πιθανή μελλοντική καθιέρωση της εργασίας εξ' αποστάσεως ως επιλογή μορφής εργασίας στον δημόσιο τομέα	Πολύ αρνητική	13	15,5
	Αρνητική	22	26,2
	Ουδέτερη	18	21,4
	Θετική	26	31
	Πολύ θετική	5	6

Το 39,3% των συμμετεχόντων θεωρούσε πως οι νέες μορφές απασχόλησης, όπως η τηλεκαπαίδευση έχουν αναπτυχθεί σε μέτριο βαθμό στην Ελλάδα. Επιπροσθέτως το 33,3% θεωρούσε πως δε θα μπορούσε καθόλου να εφαρμοστεί η τηλεργασία στο τμήμα που εργαζόταν ενώ το 34,5% πίστευε πως η τηλεργασία θα ασκούσε πολύ επιρροή μελλοντικά στο συνολικό τρόπο εργασίας. Τέλος το 23,8% πίστευε κατά πολύ, πως μελλοντικά η τηλεργασία θα καθιερωθεί ολοκληρωτικά σαν επιλογή εργασίας, με το 31% να έχει θετική άποψη απέναντι σε πιθανή μελλοντική καθιέρωση της εργασίας εξ' αποστάσεως ως επιλογή μορφής εργασίας στον δημόσιο τομέα.

Ακολουθεί το γράφημα με την επιρροή που θεωρούσαν οι συμμετέχοντες πως θα έχει μελλοντικά η τηλεργασία, στο συνολικό τρόπο εργασίας.

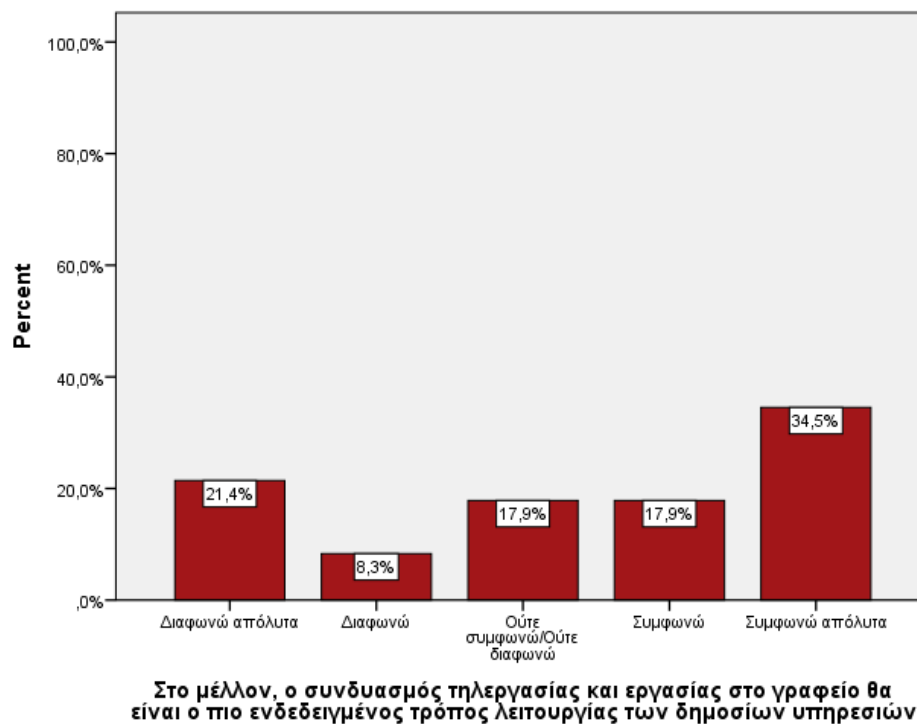


Εν συνεχεία καταγράφονται κάποιες ακόμα απόψεις σχετικά με την τηλεργασία σε σχέση με την εργασία στο γραφείο και την τεχνολογία σχετικά με αυτήν.

		N	%
Εάν επιλέγατε τηλεργασία πόσο συχνά θα θέλατε να απασχολείστε με αυτή τη μορφή εργασίας.	Καθημερινά	5	6
	Εκ περιτροπής με τους άλλους συναδέλφους	79	94
Θα αποδεχόσασταν την καταγραφή της εργασίας με webscam ή άλλα μέσα	Όχι	65	77,4
	Ναι	19	22,6
Με βάση την εμπειρία σας ή ότι έχετε ακούσει, πιστεύετε ότι η τηλεργασία σε σχέση με την εργασία στο γραφείο είναι	Καθόλου παραγωγική	8	9,5
	Λιγότερο παραγωγική	38	45,2
	Το ίδιο παραγωγική	28	33,3
	Περισσότερο παραγωγική	8	9,5
	Πολύ περισσότερο παραγωγική	2	2,4
Στο μέλλον, η τεχνολογία που θα διευκολύνει την τηλεργασία θα είναι όλο και πιο σημαντική.	Διαφωνώ απόλυτα	19	22,6
	Διαφωνώ	4	4,8
	Ούτε συμφωνώ/Ούτε διαφωνώ	14	16,7
	Συμφωνώ	20	23,8
	Συμφωνώ απόλυτα	27	32,1
Στο μέλλον, ο συνδυασμός τηλεργασίας και εργασίας στο γραφείο θα είναι ο πιο ενδεδειγμένος τρόπος λειτουργίας των δημοσίων υπηρεσιών	Διαφωνώ απόλυτα	18	21,4
	Διαφωνώ	7	8,3
	Ούτε συμφωνώ/Ούτε διαφωνώ	15	17,9
	Συμφωνώ	15	17,9
	Συμφωνώ απόλυτα	29	34,5

Το 94% αν επέλεγε τηλεργασία θα ήθελε να το κάνει εκ περιτροπής με τους άλλους συναδέλφους και μόνο το 22,6% θα αποδεχόταν την καταγραφή την εργασίας του με webcam ή άλλα μέσα. Επίσης το 33,3% θεωρεί την τηλεργασία εξίσου παραγωγική με την εργασία στο γραφείο, το 34,5% συμφωνεί απόλυτα ότι μελλοντικά, ο συνδυασμός τηλεργασίας και εργασίας στο γραφείο θα είναι ο πιο ενδεδειγμένος τρόπος λειτουργίας των δημοσίων υπηρεσιών και το 32,1% συμφωνεί απόλυτα με την άποψη πως στο μέλλον, η τεχνολογία που θα διευκολύνει την τηλεργασία θα είναι όλο και πιο σημαντική.

Στο γράφημα που ακολουθεί δίνεται ο βαθμός συμφωνίας των συμμετεχόντων σχετικά με τον μελλοντικό ο συνδυασμός τηλεργασίας και εργασίας στο γραφείο ως τρόπος λειτουργίας των δημοσίων υπηρεσιών.



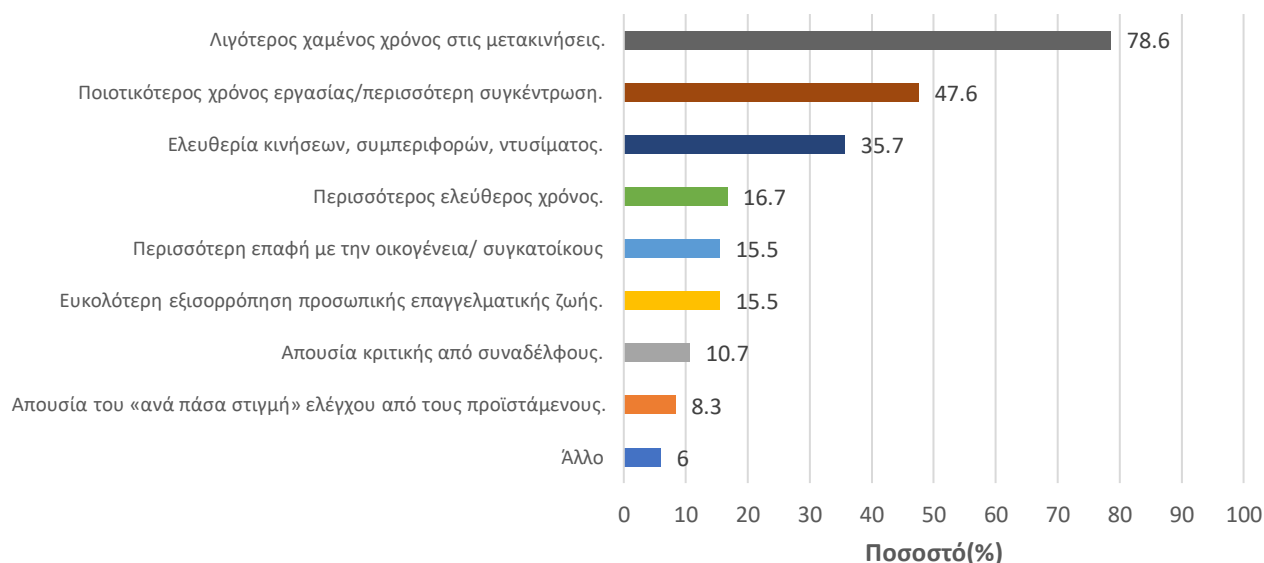
Εν συνεχεία δίνονται οι απόψεις των συμμετεχόντων σχετικά με το τι θα τους άρεσε περισσότερο δουλεύοντας από το σπίτι, σε φθίνουσα σειρά προτίμησης.

		N	%
<u>Τι πιστεύετε πως θα σας άρεσε περισσότερο δουλεύοντας από το σπίτι</u>	Λιγότερος χαμένος χρόνος στις μετακινήσεις.	66	78,6
	Ποιοτικότερος χρόνος εργασίας/περισσότερη συγκέντρωση.	40	47,6
	Ελευθερία κινήσεων, συμπεριφορών, ντυσίματος.	30	35,7
	Περισσότερος ελεύθερος χρόνος.	14	16,7
	Περισσότερη επαφή με την οικογένεια/ συγκατοίκους	13	15,5
	Ευκολότερη εξισορρόπηση προσωπικής επαγγελματικής ζωής.	13	15,5
	Απουσία κριτικής από συναδέλφους.	9	10,7
	Απουσία του «ανά πάσα στιγμή» ελέγχου από τους προϊστάμενους.	7	8,3
	Άλλο	5	6
Αν άλλο τι	ΔΕ ΜΟΥ ΑΡΕΣΕΙ Η ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ	1	1,2
	ΕΛΛΕΙΨΗ ΑΡΧΕΙΟΥ ΣΤΟ ΣΠΙΤΙ	1	1,2
	ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	1	1,2
	ΜΕΙΩΣΗ ΕΞΟΔΩΝ ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΤΡΟΦΗΣ- ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΜΕΣΩ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ- ΑΠΟΦΥΓΗ JUNK FOOD	1	1,2
	ΣΥΝΤΟΜΕΥΣΗ	1	1,2
	ΣΥΝΤΟΜΕΥΣΗ ΧΡΟΝΟΥ- ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ	1	1,2

Μεγαλύτερο πλεονέκτημα της εργασίας από το σπίτι, με ποσοστό 78,6%, θεωρούσαν το λιγότερο χαμένο χρόνο στις μετακινήσεις ενώ σε μικρότερο βαθμό πλεονέκτημα με ποσοστό 8,3% θεωρούσαν την απουσία του «ανά πάσα στιγμή» ελέγχου από τους προϊστάμενους.

Στο γράφημα που ακολουθεί δίνονται τα πλεονεκτήματα της εργασίας από το σπίτι, όπως τα δήλωσαν οι συμμετέχοντες.

Τι πιστεύετε πως θα σας αρεσε περισσότερο δουλεύοντας από το σπίτι



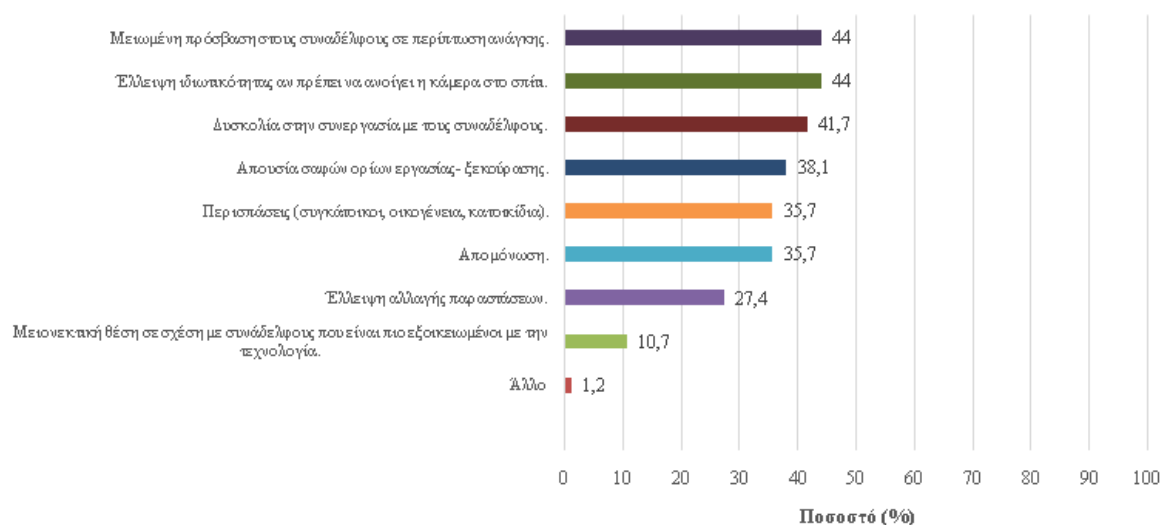
Αντιθέτως παρακάτω δίνονται οι απόψεις των συμμετεχόντων σχετικά με το τι θα τους δυσκόλευε περισσότερο δουλεύοντας από το σπίτι, σε φθίνουσα σειρά.

		N	%
<u>Τι πιστεύετε πως θα σας δυσκολέψει περισσότερο δουλεύοντας από το σπίτι</u>	Δυσκολίες με τις πλατφόρμες τηλεργασίας- με το ίντερνετ.	43	51,2
	Μειωμένη πρόσβαση στους συναδέλφους σε περίπτωση ανάγκης.	37	44
	Έλλειψη ιδιωτικότητας αν πρέπει να ανοίγει η κάμερα στο σπίτι.	37	44
	Δυσκολία στην συνεργασία με τους συναδέλφους.	35	41,7
	Απουσία σαφών ορίων εργασίας- ξεκούρασης.	32	38,1
	Περισπάσεις (συγκατοίκους, οικογένεια, κατοικίδια).	30	35,7
	Απομόνωση.	30	35,7
	Έλλειψη αλλαγής παραστάσεων.	23	27,4
	Μειονεκτική θέση σε σχέση με συνάδελφους που είναι πιο εξοικειωμένοι με την τεχνολογία.	9	10,7
	Καμία δυσκολία.	5	6
	Άλλο	1	1,2
Αν άλλο τι	ΕΛΛΕΙΨΗ ΑΡΧΕΙΟΥ	1	1,2

Μεγαλύτερη δυσκολία της εργασίας από το σπίτι, με ποσοστό 51,2%, θεωρούσαν τις πλατφόρμες τηλεργασίας και το ίντερνετ ενώ σε λιγότερο βαθμό, με ποσοστό 10,7%, δήλωσαν ότι θα τους δυσκόλευε το μειονεκτικό αίσθημα σε σχέση με συνάδελφους που είναι πιο εξοικειωμένοι με την τεχνολογία.

Στο γράφημα που ακολουθεί δίνονται οι δυσκολίες της εργασίας από το σπίτι, όπως τα δήλωσαν οι συμμετέχοντες.

Τι πιστεύετε πως θα σας δυσκολέψει περισσότερο δουλεύοντας από το σπίτι



Παρακάτω δίνονται οι απόψεις των συμμετεχόντων σχετικά με το πως πιστεύουν ότι θα τους επηρέαζε η εφαρμογή της τηλεργασίας σε διάφορους τομείς και σχετικά με το πόσο διάστημα θα χρειαζόντουσαν για προσαρμογή σε ένα νέο τέτοιο καθεστώς.

		N	%
Πώς πιστεύετε πως θα επηρεαστεί ή σχέση σας με τους συναδέλφους σας από πιθανή τηλεργασία	Πολύ αρνητικά	6	7,1
	Αρνητικά	30	35,7
	Καθόλου	45	53,6
	Θετικά	3	3,6
	Πολύ θετικά	0	0
Πώς θεωρείτε πως θα μεταβληθεί ο χρόνος που αφιερώνετε για συναντήσεις με τα άλλα μέλη της ομάδας σε περίπτωση τηλεργασίας, σε σύγκριση με την «δια ζώσης» εργασία	Πολύ λιγότερος	13	15,5
	Λιγότερος	36	42,9
	Δε θα μεταβληθεί	26	31
	Περισσότερος	5	6
	Πολύ περισσότερος	4	4,8
Πώς πιστεύετε πως θα επηρεάζε ένα καθεστώς τηλεργασίας την παραγωγικότητα σας	Πολύ αρνητικά	6	7,2
	Αρνητικά	24	28,9
	Καθόλου	34	41
	Θετικά	14	16,9
	Πολύ θετικά	5	6
Πόσο διάστημα θεωρείτε πως θα χρειαστείτε για την προσαρμογή σας σε ένα καθεστώς τηλεργασίας	Καθόλου	30	35,7
	1 εβδομάδα	28	33,3
	1 μήνα	12	14,3
	Παραπάνω από 1 μήνα	3	3,6
	Δεν ξέρω αν θα μπορώ να προσαρμοστώ	11	13,1

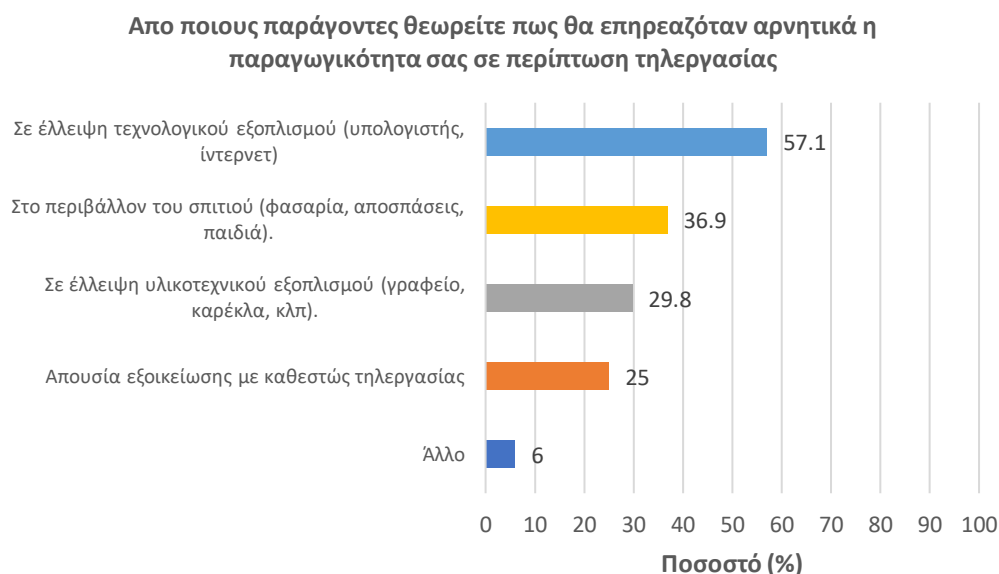
Το 53,6% των συμμετεχόντων θεωρούσε πως δε θα επηρεαζόταν καθόλου ή σχέση τους με τους συναδέλφους τους και το 41% πως δε θα επηρεαζόταν καθόλου η παραγωγικότητα του από πιθανή τηλεργασία. Επίσης το 42,9% θεωρούσε πως ο χρόνος που θα αφιέρωνε για συναντήσεις με τα άλλα μέλη της ομάδας σε περίπτωση τηλεργασίας, θα ήταν λιγότερος σε σύγκριση με την «δια ζώσης» εργασία. Τέλος το 33,3% πίστευε πως 1 εβδομάδα θα ήταν αρκετή για να προσαρμοστεί σε ένα μελλοντικό ενδεχόμενο καθεστώς τηλεργασίας.

Ακολουθούν με φθίνουσα σειρά οι απαντήσεις των συμμετεχόντων σχετικά με τους παράγοντες που θα επηρέαζαν αρνητικά την παραγωγικότητα τους σε περίπτωση τηλεργασίας.

		N	%
<u>Αν η παραγωγικότητά σας επηρεαζόταν αρνητικά από την τηλεργασία, σε ποιον από τους παρακάτω παράγοντες θα το αποδίδατε</u>	Σε έλλειψη τεχνολογικού εξοπλισμού (υπολογιστής, ίντερνετ)	48	57,1
	Στο περιβάλλον του σπιτιού (φασαρία, αποσπάσεις, παιδιά).	31	36,9
	Σε έλλειψη υλικοτεχνικού εξοπλισμού (γραφείο, καρέκλα, κλπ).	25	29,8
	Απουσία εξοικείωσης με καθεστώς τηλεργασίας	21	25
	Άλλο	5	6
Αν άλλο τι	ΑΠΑΙΤΕΙΤΑΙ ΦΥΣΙΚΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑ	2	2,3
	ΕΛΛΕΙΨΗ ΑΡΧΕΙΟΥ	1	1,2
	ΕΛΛΕΙΨΗ ΕΠΑΦΗΣ ΜΕ ΣΥΝΑΔΕΡΦΟΥΣ	1	1,2
	ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΑΛΛΑΞΟΥΝ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΣΤΑ ΔΙΑΦΟΡΑ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	1,2

Σε μεγαλύτερο βαθμό, με ποσοστό 57,1%, θεωρούσαν ότι η παραγωγικότητα τους θα επηρεαζόταν αρνητικά από την έλλειψη τεχνολογικού εξοπλισμού (υπολογιστής, ίντερνετ) και λιγότερο, με ποσοστό 25%, από την απουσία εξοικείωσης με το καθεστώς τηλεργασίας.

Στο γράφημα που ακολουθεί δίνονται οι παράγοντες που θα επηρέαζαν αρνητικά την παραγωγικότητα των συμμετεχόντων, υπό καθεστώς τηλεργασίας.



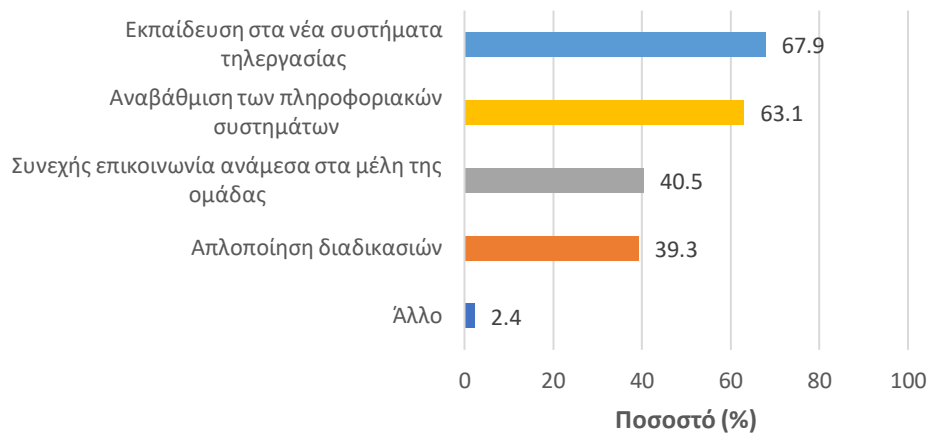
Ακολουθούν με φθίνουσα σειρά προτίμησης οι ενέργειες που θεωρούσαν οι συμμετέχοντες πως θα έπρεπε να γίνουν προκειμένου να βελτιωθεί η τηλεργασία για τους εργαζόμενους.

		N	%
<u>Ποιες ενέργειες πιστεύετε πως θα βοηθούσαν στην βελτίωση της τηλεργασίας για τους εργαζόμενους</u>	Εκπαίδευση στα νέα συστήματα τηλεργασίας	57	67,9
	Αναβάθμιση των πληροφοριακών συστημάτων	53	63,1
	Συνεχής επικοινωνία ανάμεσα στα μέλη της ομάδας	34	40,5
	Απλοποίηση διαδικασιών	33	39,3
	Άλλο	2	2,4
Αν άλλο τι	ΔΕΝ ΥΠΑΡΧΕΙ ΤΡΟΠΟΣ ΓΙΑΤΙ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΔΙΝΕΙΣ Η ΝΑ ΠΑΙΡΝΕΙΣ ΑΠΌ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΡΦΟΥΣ ΠΟΥ ΕΙΝΑΙ ΣΤΟ ΓΡΑΦΕΙΟ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ	1	1,2

Πιο σημαντική με ποσοστό 67,9% θεωρούσαν την εκπαίδευση στα νέα συστήματα τηλεργασίας και λιγότερο σημαντική με ποσοστό 39,3% την απλοποίηση των διαδικασιών.

Στο ακόλουθο γράφημα δίνονται οι ενέργειες που θεωρούσαν οι συμμετέχοντες πως θα έπρεπε να γίνουν για τη βελτίωση της τηλεργασίας.

Ποιες ενέργειες πιστεύετε πως θα βοηθούσαν στη βελτίωση της τηλεργασίας στους εργαζόμενους



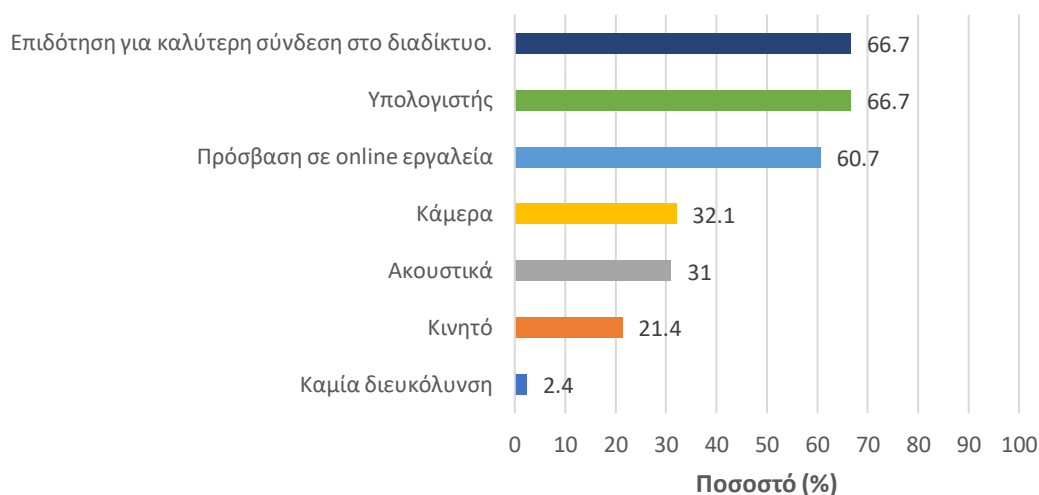
Ακολουθούν οι απαντήσεις των συμμετεχόντων σχετικά με τις διευκολύνσεις που θα έπρεπε να δοθούν στους εργαζόμενους για εργασία από το σπίτι , με φθίνουσα σειρά προτίμησης.

		N	%
<u>Τι διευκολύνσεις θα πρέπει να δοθούν στους εργαζόμενους για εργασία από το σπίτι;</u>	Επιδότηση για καλύτερη σύνδεση στο διαδίκτυο.	56	66,7
	Υπολογιστής	56	66,7
	Πρόσβαση σε online εργαλεία	51	60,7
	Κάμερα	27	32,1
	Ακουστικά	26	31
	Κινητό	18	21,4
	Καμία διευκόλυνση	2	2,4

Σε μεγαλύτερο ποσοστό 66,7% οι συμμετέχοντες δήλωσαν ότι θα έπρεπε να τους δοθεί σε περίπτωση τηλεργασίας επιδότηση για καλύτερη σύνδεση στο διαδίκτυο και υπολογιστής. Το 21,4% δήλωσε ότι θα έπρεπε να του δοθεί κινητό και το 2,4% δήλωσε πως δε θα χρειαζόταν καμία διευκόλυνση.

Δίνεται παρακάτω το γράφημα με τις διευκολύνσεις που θεωρούσαν οι συμμετέχοντες πως θα έπρεπε να τους δοθούν σε περίπτωση τηλεργασίας.

Τι διευκολύνσεις θα πρέπει να δοθούν στους εργαζόμενους για εργασία από το σπίτι

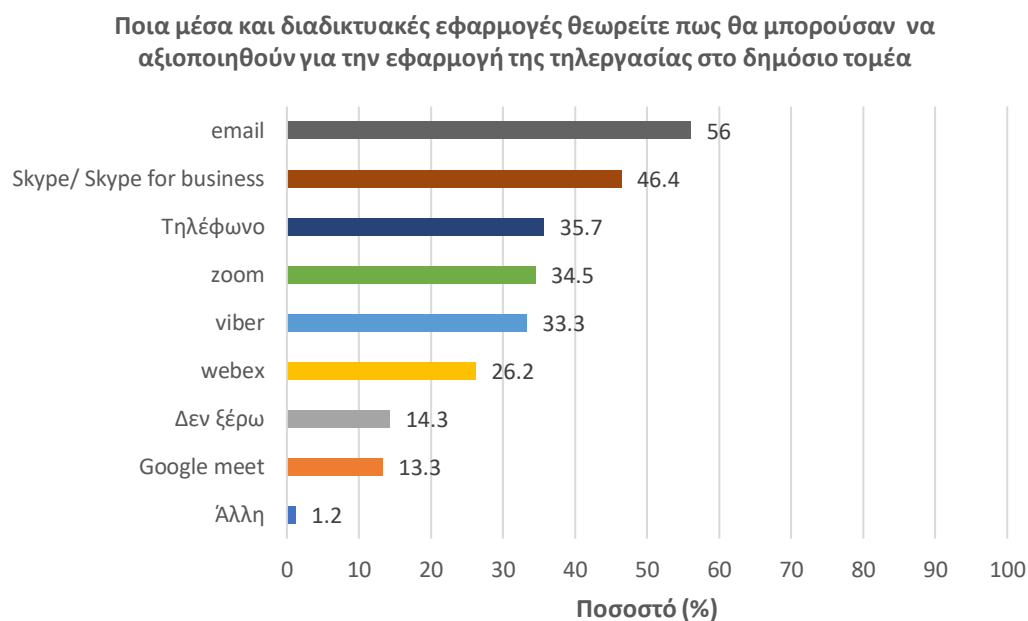


Ακολουθούν τα μέσα και οι διαδικτυακές εφαρμογές που θεωρούσαν οι συμμετέχοντες πως θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν για την εφαρμογή της τηλεργασίας στον δημόσιο τομέα, με φθίνουσα σειρά προτίμησης.

		N	%
<u>Ποια μέσα και διαδικτυακές εφαρμογές θεωρείτε πως θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν για την εφαρμογή της τηλεργασίας στον δημόσιο τομέα</u>	email	47	56
	Skype/ Skype for business	39	46,4
	Τηλέφωνο	30	35,7
	zoom	29	34,5
	viber	28	33,3
	webex	22	26,2
	Δεν ξέρω	12	14,3
	Googlemeet	11	13,3
	Άλλη	1	1,2
Αν άλλη ποια	MICROSOFT TEAMS	1	1,2

Η πιο δημοφιλής εφαρμογή με ποσοστό 56% προέκυψε πως ήταν το email ενώ η λιγότερο δημοφιλής με ποσοστό 13,3% ήταν το Googlemeet.

Ακολουθεί το γράφημα με τις εφαρμογές που θεωρούσαν οι συμμετέχοντες πως θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν για την καλύτερη εφαρμογή της τηλεργασίας.

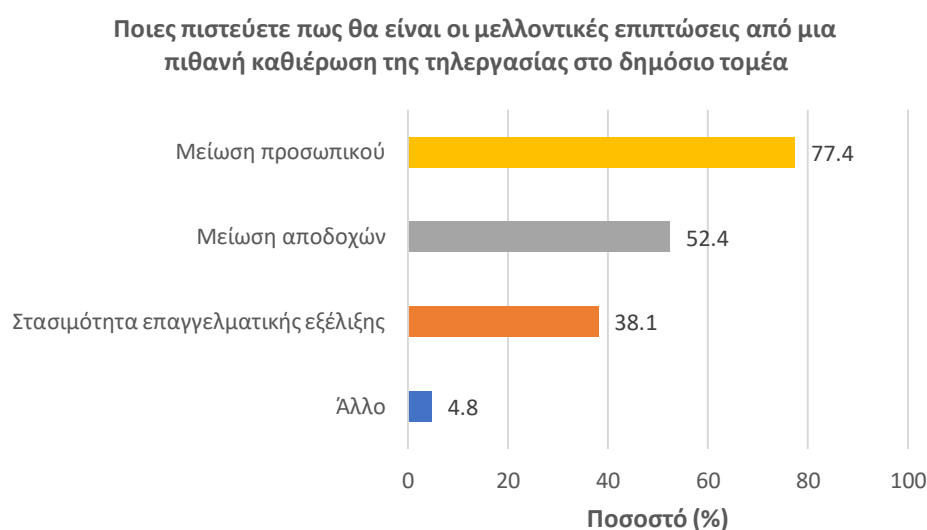


Τέλος ακολουθούν οι απόψεις των συμμετεχόντων σχετικά με τις μελλοντικές επιπτώσεις από μία πιθανή καθιέρωση της τηλεργασίας στον δημόσιο τομέα, σε φθίνουσα σειρά.

		N	%
<u>Ποιες πιστεύετε πως θα είναι οι μελλοντικές επιπτώσεις από μία πιθανή καθιέρωση της τηλεργασίας στον δημόσιο τομέα</u>	Μείωση προσωπικού	65	77,4
	Μείωση αποδοχών	44	52,4
	Στασιμότητα επαγγελματικής εξέλιξης	32	38,1
	Δεν θα υπάρξει καμία επίπτωση	15	17,9
	Άλλο.	4	4,8
Αν άλλο τι	ΑΠΟΜΟΝΩΣΗ-ΕΛΛΕΙΨΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΥ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗΣ- ΕΛΛΙΨΗ ΕΡΕΘΙΣΜΑΤΩΝ ΚΙΝΗΤΡΩΝ- ΑΝΑΤΡΟΠΗ ΜΙΣΘΩΝ ΩΡΑΡΙΩΝ	1	1,2
	ΑΠΟΞΕΝΩΣΗ- ΑΝΤΙΚΟΙΝΩΝΙΚΟΤΗΤΑ	1	1,2
	ΜΕΙΩΣΗ ΕΛΕΓΧΟΥ ΚΑΙ ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΥ	1	1,2
	ΜΕΤΑΚΥΛΙΣΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΩΝ ΕΞΟΔΩΝ ΣΤΟΝ ΥΠΑΛΛΗΛΟ	1	1,2

Το 17,9% θεωρούσε πως δε θα υπήρχε καμία επίπτωση από μια πιθανή καθιέρωση τηλεργασίας. Οι υπόλοιποι συμμετέχοντες θεωρούσαν πιο σοβαρή επίπτωση με ποσοστό 77,4%, τη μείωση προσωπικού και λιγότερο σοβαρή με ποσοστό 38,1% τη στασιμότητα της επαγγελματικής εξέλιξης.

Στο ακόλουθο γράφημα δίνονται οι μελλοντικές επιπτώσεις από μία πιθανή καθιέρωση της τηλεργασίας στον δημόσιο τομέα.



Συσχέτιση εκπαιδευτικού επιπέδου, έτη εργασίας και το αν είχαν εργαστεί με τηλεργασία ποτέ με όλα τα στοιχεία της μελέτης

Στον πίνακα που ακολουθεί δίνονται οι απόψεις των συμμετεχόντων σχετικά με την νέες μορφές απασχόλησης στο δημόσιο τομέα και τη μελλοντική καθιέρωση γενικότερα της τηλεργασίας στην Ελλάδα, ανάλογα με το εκπαιδευτικό τους επίπεδο, τα έτη εργασίας τους και το αν είχαν εργαστεί ποτέ με τηλεργασία.

	Επίπεδο εκπαίδευσης			P Pearso n's x2 test	Έτη εργασίας		P Pearso n's x2 test	Έχετε εργαστεί με τηλεργασία στο παρελθόν		P Pearso n's x2 test
	Δευτ/ μια	Τριτ/ μια	Κάτοχος μεταπτυχια κού/ διδαστορικ ού τίτλου		1-20	21-40		Όχι	Ναι	

		N(%)	N(%)	N(%)		N(%)	N(%)		N(%)	N(%)	
Σε τι βαθμό θεωρείτε πως έχουν αναπτυχθεί οι νέες μορφές απασχόλησης, όπως η τηλεκπαίδευση στο δημόσιο τομέα στην Ελλάδα	Καθόλου/Λίγο	12(36,4)	18(54,5)	6(35,3)	0,317	22(52,4)	15(35,7)	0,306	26(44,1)	11(44)	0,993
	Μέτρια	16(48,5)	11(33,3)	6(35,3)		14(33,3)	19(45,2)		23(39)	10(40)	
	Πολύ/Πάρα πολύ	5(15,2)	4(12,1)	5(29,4)		6(14,3)	8(19)		10(16,9)	4(16)	
Πιστεύετε πως θα μπορούσε να εφαρμοστεί η τηλεργασία στο τμήμα που εργάζεστε	Καθόλου/Λίγο	19(57,6)	17(51,5)	5(29,4)	0,393	19(45,2)	23(54,8)	0,080	33(55,9)	9(36)	0,218
	Μέτρια	8(24,2)	11(33,3)	8(47,1)		18(42,9)	9(21,4)		16(27,1)	11(44)	
	Πολύ/Πάρα πολύ	6(18,2)	5(15,2)	4(23,5)		5(11,9)	10(23,8)		10(16,9)	5(20)	
Τι επιρροή θα έχει στο συνολικό τρόπο εργασίας	Καθόλου/Λίγο	8(24,2)	5(15,2)	1(5,9)	0,142	5(11,9)	10(23,8)	0,272	14(23,7)	1(4)	0,097
	Μέτρια	14(42,4)	11(33,3)	4(23,5)		14(33,3)	15(35,7)		19(32,2)	10(40)	
	Πολύ/Πάρα πολύ	11(33,3)	17(51,5)	12(70,6)		23(54,8)	17(40,5)		26(44,1)	14(56)	
Θα καθιερωθεί ολοκληρωτικά σαν επιλογή εργασίας	Καθόλου/Λίγο	15(45,5)	12(36,4)	6(35,3)	0,508	12(28,6)	21(50)	0,094	24(40,7)	9(36)	0,915
	Μέτρια	12(36,4)	11(33,3)	4(23,5)		15(35,7)	13(31)		19(32,2)	9(36)	
	Πολύ/Πάρα πολύ	6(18,2)	10(30,3)	7(41,2)		15(35,7)	8(19)		16(27,1)	7(28)	
Ποια είναι η δική σας άποψη απέναντι σε πιθανή μελλοντική	Αρνητική/Πολύ αρνητική	17(51,5)	14(42,4)	4(23,5)	0,238	14(33,3)	21(50)	0,275	28(47,5)	7(28)	0,148
	Ουδέτερη	7(21,2)	8(24,2)	3(17,6)		11(26,2)	7(16,7)		13(22)	5(20)	

καθιέρωση της εργασίας εξ' αποστάσεως ως επιλογή μορφής εργασίας στον δημόσιο τομέα	Θετική/ Πολύ θετική	9(27,3)	11(33,3)	10(58,8)		17(40,5)	14(33,3)		18(30,5)	13(52)	
---	---------------------	---------	----------	----------	--	----------	----------	--	----------	--------	--

Δεν προέκυψαν σημαντικές συσχετίσεις του εκπαιδευτικού επιπέδου, της διάρκειας εργασίας των συμμετεχόντων και του αν είχαν εργαστεί ποτέ με τηλεργασία με τα στοιχεία του παραπάνω πίνακα.

Ακολουθεί ο πίνακας με κάποιες ακόμα απόψεις σχετικά με την τηλεργασία σε σχέση με την εργασία στο γραφείο και την τεχνολογία σχετικά με αυτήν ανάλογα με το εκπαιδευτικό επίπεδο των συμμετεχόντων, τη διάρκεια εργασίας τους και το αν είχαν εργαστεί ποτέ με τηλεργασία.

		Επίπεδο εκπαίδευσης			P Pearso n's x2 test	Έτη εργασίας		P Pearso n's x2 test	Έχετε εργαστεί με τηλεργασία στο παρελθόν		P Pearso n's x2 test
		Δευτ/ μια	Τριτ/ μια	Κάτοχος μεταπτυχια κού/ διδακτορικ ού τίτλου		1-20	21-40		Όχι	Ναι	
		N(%)	N(%)	N(%)	N(%)	N(%)	N(%)	N(%)	N(%)		
Θα αποδεχόσ ασταν την καταγρα φή την εργασίας με webcam ή άλλα μέσα	Όχι	24(72 ,7)	28(84 ,8)	13(76,5)	0,479	32(76 ,2)	33(78 ,6)	0,794	50(84 ,7)	15(6 0)	0,013
	Ναι	9(27, 3)	5(15, 2)	4(23,5)		10(23 ,8)	9(21, 4)		9(15, 3)	10(4 0)	
Με βάση την εμπειρία	Καθόλου / Λιγότερο	19(57 ,6)	19(57 ,6)	7(41,2)	0,767+	19(45 ,2)	27(64 ,3)	0,159	36(61)	10(4 0)	0,146

σας ή ότι έχετε ακούσει, πιστεύετε ότι η τηλεργασία σε σχέση με την εργασία στο γραφείο είναι	παραγωγική									
	Το ίδιο παραγωγική	11(33,3)	10(30,3)	7(41,2)		18(42,9)	10(23,8)		18(30,5)	10(40)
	Περισσότερο/ Πολύ περισσότερο παραγωγική	3(9,1)	4(12,1)	3(17,6)		5(11,9)	5(11,9)		5(8,5)	5(20)
Στο μέλλον, η τεχνολογία που θα διευκολύνει την τηλεργασία θα είναι όλο και πιο σημαντική.	Διαφωνώ απόλυτα / Διαφωνώ	9(27,3)	9(27,3)	5(29,4)	0,999+	9(21,4)	14(33,3)	0,445	17(28,8)	6(24)
	Ούτε συμφωνώ/ Ούτε διαφωνώ	6(18,2)	5(15,2)	3(17,6)		7(16,7)	7(16,7)		12(20,3)	2(8)
	Συμφωνώ/ Συμφωνώ απόλυτα	18(54,5)	19(57,6)	9(52,9)		26(61,9)	21(50)		30(50,8)	17(68)
Στο μέλλον, ο συνδυασμός τηλεργασίας και εργασίας στο γραφείο θα είναι ο πιο ενδεδειγμένος τρόπος λειτουργίας των δημοσίων υπηρεσιών	Διαφωνώ απόλυτα / Διαφωνώ	10(30,3)	11(33,3)	4(23,5)	0,920	11(26,2)	14(33,3)	0,674	19(32,2)	6(24)
	Ούτε συμφωνώ/ Ούτε διαφωνώ	7(21,2)	5(15,2)	3(17,6)		7(16,7)	8(19)		13(22)	2(8)
	Συμφωνώ/ Συμφωνώ απόλυτα	16(48,5)	17(51,5)	10(58,8)		24(57,1)	20(47,6)		27(45,8)	17(68)

+Fisher's exact test

Βρέθηκε ότι τα ποσοστά των συμμετεχόντων που θα αποδεχόντουσαν την καταγραφή την εργασίας με webcam ή άλλα μέσα, ήταν σημαντικά υψηλότερα στους συμμετέχοντες που είχαν εργαστεί με τηλεργασία στο παρελθόν.

Ακολούθως καταγράφονται οι απόψεις των συμμετεχόντων σχετικά με το τι θα τους άρεσε περισσότερο δουλεύοντας από το σπίτι, ανάλογα με το εκπαιδευτικό τους επίπεδο, τη διάρκεια εργασίας τους και το αν είχαν εργαστεί ποτέ με τηλεργασία.

		Επίπεδο εκπαίδευσης			P Pearson 's x2 test	Έτη εργασίας		P Pearson 's x2 test	Έχετε εργαστεί με τηλεργασία στο παρελθόν		P Pearson 's x2 test
		Δευτ/ μια	Τριτ/μ ια	Κάτοχος μεταπτυχιακ ού/ διδακτορικο ύ τίτλου		1-20	21-40		Όχι	Ναι	
N(%)	N(%)	N(%)	N(%)	N(%)	N(%)						

Τι πιστεύετε πως θα σας
άρεσε περισσότερο
δουλεύοντας από το σπίτι

Λιγότερος χαμένος χρόνος στις μετακινήσεις.	Όχι	10(30, 3)	7(21,2)	1(5,9)	0,139	7(16,7)	11(26, 2)	0,287	14(23, 7)	4(16)	0,430
	Ναι	23(69, 7)	26(78, 8)	16(94,1)		35(83, 3)	31(73, 8)		45(76, 3)	21(8 4)	
Περισσότερη επαφή με την οικογένεια/ συγκατοίκους	Όχι	31(93, 9)	28(84, 8)	11(64,7)	0,026	31(73, 8)	40(95, 2)	0,007	49(83, 1)	22(8 8)	0,566
	Ναι	2(6,1)	5(15,2)	6(35,3)		11(26, 2)	2(4,8)		10(16, 9)	3(12)	
Ευκολότερη εξισορρόπηση προσωπικής επαγγελματικ ής ζωής.	Όχι	30(90, 9)	25(75, 8)	15(88,2)	0,211	34(81)	37(88, 1)	0,365	49(83, 1)	22(8 8)	0,566
	Ναι	3(9,1)	8(24,2)	2(11,8)		8(19)	5(11,9)		10(16, 9)	3(12)	
Ελευθερία κινήσεων, συμπεριφορώ ν, ντυσίματος.	Όχι	21(63, 6)	20(60, 6)	12(70,6)	0,784	25(59, 5)	29(69)	0,362	37(62, 7)	17(6 8)	0,644
	Ναι	12(36, 4)	13(39, 4)	5(29,4)		17(40, 5)	13(31)		22(37, 3)	8(32)	
Απουσία του «ανά πάσα στιγμή» ελέγχου από	Όχι	31(93, 9)	28(84, 8)	17(100)	0,207 ⁺	36(85, 7)	41(97, 6)	0,048 ⁺	54(91, 5)	23(9 2)	0,999 ⁺
	Ναι	2(6,1)	5(15,2)	0(0)		6(14,3)	1(2,4)		5(8,5)	2(8)	

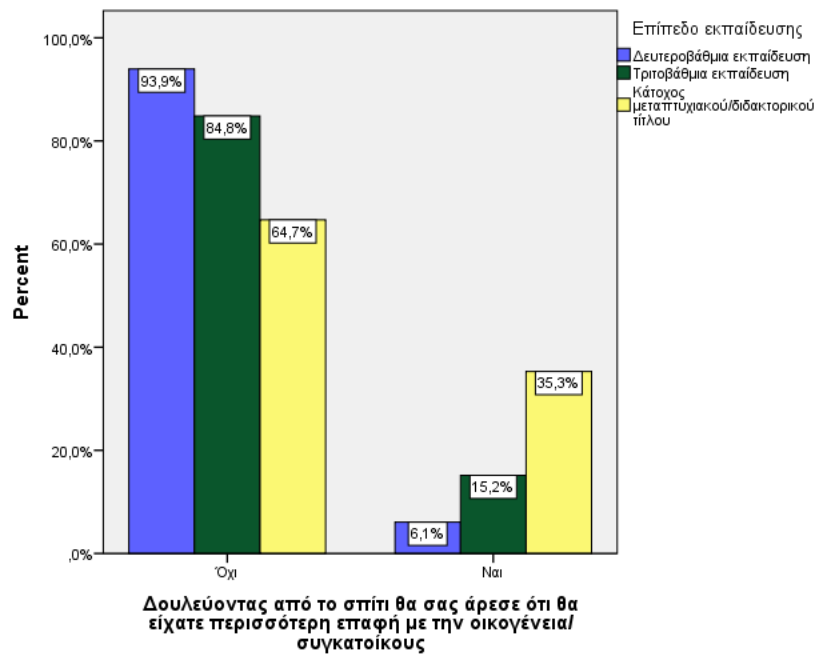
τους προϊστάμενους.											
Απουσία κριτικής από συναδέλφους.	Όχι	28(84, 8)	29(87, 9)	17(100)	0,280 ⁺	36(85, 7)	39(92, 9)	0,483 ⁺	55(93, 2)	20(8 0)	0,073
	Ναι	5(15,2)	4(12,1)	0(0)		6(14,3)	3(7,1)		4(6,8)	5(20)	
Ποιοτικότερος χρόνος εργασίας/περ ισσότερη συγκέντρωση.	Όχι	18(54, 5)	19(57, 6)	7(41,2)	0,532	21(50)	23(54, 8)	0,662	29(49, 2)	15(6 0)	0,363
	Ναι	15(45, 5)	14(42, 4)	10(58,8)		21(50)	19(45, 2)		30(50, 8)	10(4 0)	
Περισσότερος ελεύθερος χρόνος.	Όχι	29(87, 9)	29(87, 9)	11(64,7)	0,075	36(85, 7)	34(81)	0,558	48(81, 4)	22(8 8)	0,455
	Ναι	4(12,1)	4(12,1)	6(35,3)		6(14,3)	8(19)		11(18, 6)	3(12)	

+Fisher's exact test

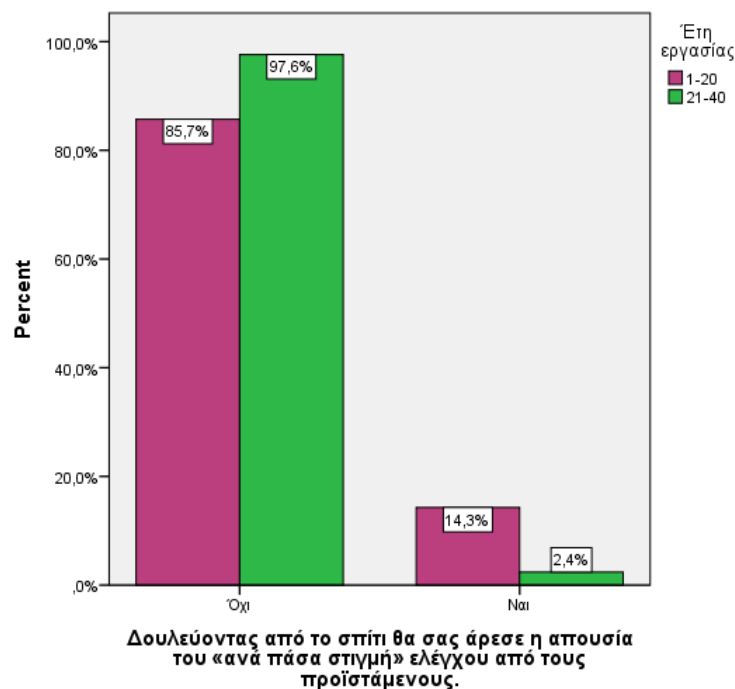
Τα ποσοστά όσων θεωρούσαν ως πλεονέκτημα της εργασίας από το σπίτι το ότι θα είχαν περισσότερη επαφή με την οικογένεια/ συγκατοίκους ήταν σημαντικά υψηλότερα στους συμμετέχοντες που ήταν κάτοχοι Μεταπτυχιακού/Διδακτορικού τίτλου και σε όσους εργάζονταν 1-20 έτη.

Επιπροσθέτως όσοι εργάζονταν 1-20 έτη συνολικά θεωρούσαν σε μεγαλύτερο βαθμό πλεονέκτημα της εργασίας από το σπίτι την απουσία του «ανά πάσα στιγμή» ελέγχου από τους προϊστάμενους, σε σχέση με όσους εργάζονταν 21-40 έτη.

Στο γράφημα που ακολουθεί δίνεται το αν θεωρούσαν ως πλεονέκτημα της εργασίας από το σπίτι το γεγονός ότι θα είχαν περισσότερη επαφή με την οικογένεια/ συγκατοίκους, ανάλογα με το εκπαιδευτικό επίπεδο των συμμετεχόντων.



Ακολούθως δίνεται το γράφημα με τα ποσοστά του αν θεωρούσαν ως πλεονέκτημα της εργασίας από το σπίτι την απουσία του «ανά πάσα στιγμή» ελέγχου από τους προϊστάμενους ανάλογα με τα έτη εργασίας των συμμετεχόντων.



Ακολούθως καταγράφονται οι απόψεις των συμμετεχόντων σχετικά με το τι θα τους δυσκόλευε περισσότερο δουλεύοντας από το σπίτι, ανάλογα με το εκπαιδευτικό επίπεδο των συμμετεχόντων, τη διάρκεια εργασίας τους και το αν είχαν εργαστεί ποτέ με τηλεργασία.

		Επίπεδο εκπαίδευσης			P Pearso n's x2 test	Έτη εργασίας		P Pearso n's x2 test	Έχετε εργαστεί με τηλεργασία στο παρελθόν		P Pearso n's x2 test
		Δευτ/ μια N(%)	Τριτ/μια N(%)	Κάτοχος μεταπτυχι ακού /διδασκτο ρικού τίτλου N(%)		1-20 N(%)	21-40 N(%)		Όχι N(%)	Ναι N(%)	
<u>Τι πιστεύετε πως θα σας δυσκολέψει περισσότερο δουλεύοντας από το σπίτι</u>											
Περισπάσει ς (συγκάτοικ οι, οικογένεια, κατοικίδια) .	Όχι	25(75, 8)	18(54,5)	10(58,8)	0,178	19(45, 2)	35(83, 3)	<0,001	34(57, 6)	20(80)	0,050
	Ναι	8(24,2)	15(45,5)	7(41,2)		23(54, 8)	7(16,7)		25(42, 4)	5(20)	
Δυσκολίες με τις πλατφόρμε ς τηλεργασί ας- με το ίντερνετ.	Όχι	16(48, 5)	18(54,5)	7(41,2)	0,663	19(45, 2)	22(52, 4)	0,513	26(44, 1)	15(60)	0,182
	Ναι	17(51, 5)	15(45,5)	10(58,8)		23(54, 8)	20(47, 6)		33(55, 9)	10(40)	
Δυσκολία στην συνεργασί α με τους συναδέλφο υς.	Όχι	19(57, 6)	19(57,6)	10(58,8)	0,996	24(57, 1)	25(59, 5)	0,825	32(54, 2)	17(68)	0,242
	Ναι	14(42, 4)	14(42,4)	7(41,2)		18(42, 9)	17(40, 5)		27(45, 8)	8(32)	
Απομόνωσ η.	Όχι	21(63, 6)	21(63,6)	11(64,7)	0,997	24(57, 1)	30(71, 4)	0,172	35(59, 3)	19(76)	0,145
	Ναι	12(36, 4)	12(36,4)	6(35,3)		18(42, 9)	12(28, 6)		24(40, 7)	6(24)	
Μειωμένη πρόσβαση στους συναδέλφο υς σε περίπτωση ανάγκης.	Όχι	17(51, 5)	19(57,6)	10(58,8)	0,841	22(52, 4)	25(59, 5)	0,51	31(52, 5)	16(64)	0,333
	Ναι	16(48, 5)	14(42,4)	7(41,2)		20(47, 6)	17(40, 5)		28(47, 5)	9(36)	
Απουσία σαφών ορίων εργασίας- ξεκούραση	Όχι	21(63, 6)	19(57,6)	11(64,7)	0,839	24(57, 1)	28(66, 7)	0,369	36(61)	16(64)	0,797
	Ναι	12(36, 4)	14(42,4)	6(35,3)		18(42, 9)	14(33, 3)		23(39)	9(36)	

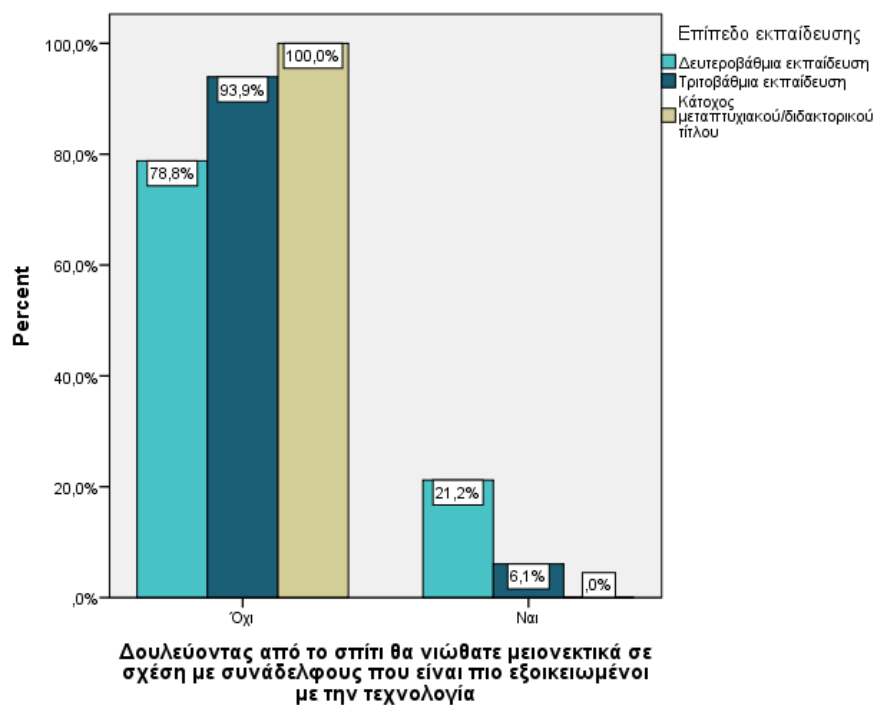
ς.											
Έλλειψη αλλαγής παραστάσεων.	Όχι	27(81,8)	23(69,7)	11(64,7)	0,351	30(71,4)	31(73,8)	0,807	40(67,8)	21(84)	0,128
	Ναί	6(18,2)	10(30,3)	6(35,3)		12(28,6)	11(26,2)		19(32,2)	4(16)	
Μειονεκτική θέση σε σχέση με συνάδελφους που είναι πιο εξοικειωμένοι με την τεχνολογία.	Όχι	26(78,8)	31(93,9)	17(100)	0,038 ⁺	37(88,1)	38(90,5)	0,724	52(88,1)	23(92)	0,601
	Ναί	7(21,2)	2(6,1)	0(0)		5(11,9)	4(9,5)		7(11,9)	2(8)	
Έλλειψη ιδιωτικότητας αν πρέπει να ανοίγει η κάμερα στο σπίτι.	Όχι	18(54,5)	17(51,5)	12(70,6)	0,415	19(45,2)	28(66,7)	0,048	33(55,9)	14(56)	0,995
	Ναί	15(45,5)	16(48,5)	5(29,4)		23(54,8)	14(33,3)		26(44,1)	11(44)	

+Fisher's exact test

Τα ποσοστά των συμμετεχόντων που θεωρούσαν πως δουλεύοντας από το σπίτι θα τους δυσκόλευαν οι περιστάσεις από οικογένεια, φίλους, κατοικίδια κλπ ήταν σημαντικά υψηλότερα σε όσους εργάζονταν 1-20 έτη και σε όσους δεν είχαν εργαστεί με τηλεργασία στο παρελθόν. Επιπροσθέτως, όσοι εργάζονταν 1-20 έτη θεωρούσαν σε μεγαλύτερο βαθμό πρόβλημα την έλλειψη ιδιωτικότητας με το άνοιγμα της κάμερας στο σπίτι, σε σχέση με όσους εργάζονταν 21-40 έτη.

Επίσης τα ποσοστά των συμμετεχόντων που θεωρούσαν πως δουλεύοντας από το σπίτι θα βρίσκονται σε μειονεκτική θέση σε σχέση με συνάδελφους που είναι πιο εξοικειωμένοι με την τεχνολογία, ήταν σημαντικά υψηλότερα σε όσους ήταν απόφοιτοι Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Στο γράφημα που ακολουθεί δίνεται το αν οι συμμετέχοντες θεωρούσαν ότι δουλεύοντας από το σπίτι θα ένιωθαν μειονεκτικά σε σχέση με συνάδελφους που είναι πιο εξοικειωμένοι με την τεχνολογία ανάλογα με το εκπαιδευτικό τους επίπεδο.



Συνεχίζονται στον επόμενο πίνακα οι απόψεις των συμμετεχόντων σχετικά με την τηλεργασία και πιο συγκεκριμένα σχετικά με το πόσο θα τους επηρέαζε η εφαρμογή της τηλεργασίας σε διάφορους τομείς και πόσο διάστημα θα χρειαζόντουσαν για προσαρμογή σε ένα νέο τέτοιο καθεστώς, ανάλογα με το εκπαιδευτικό επίπεδο των συμμετεχόντων, τη διάρκεια εργασίας τους και το αν είχαν εργαστεί ποτέ με τηλεργασία.

		Επίπεδο εκπαίδευσης			Ρ Pearso n's x2 test	Έτη εργασίας		Ρ Pearso n's x2 test	Έχετε εργαστεί με τηλεργασία στο παρελθόν		Ρ Pearso n's x2 test
		Δευτ/ μια	Τριτ/ μια	Κάτοχος μεταπτυχι ακού/διδ ακτορικο ύ τίτλου		1-20	21-40		Όχι	Ναι	
N(%)	N(%)	N(%)	N(%)	N(%)	N(%)	N(%)	N(%)				
Πώς πιστεύετε πως θα επηρεαστ	Καθόλου	18(58 ,1)	18(56 ,3)	9(52,9)	0,943	22(55)	23(56 ,1)	0,921	29(50)	16(69 ,6)	0,110
	Πολύ αρνητικ	13(41 ,9)	14(43 ,8)	8(47,1)		18(45)	18(43 ,9)		29(50)	7(30, 4)	

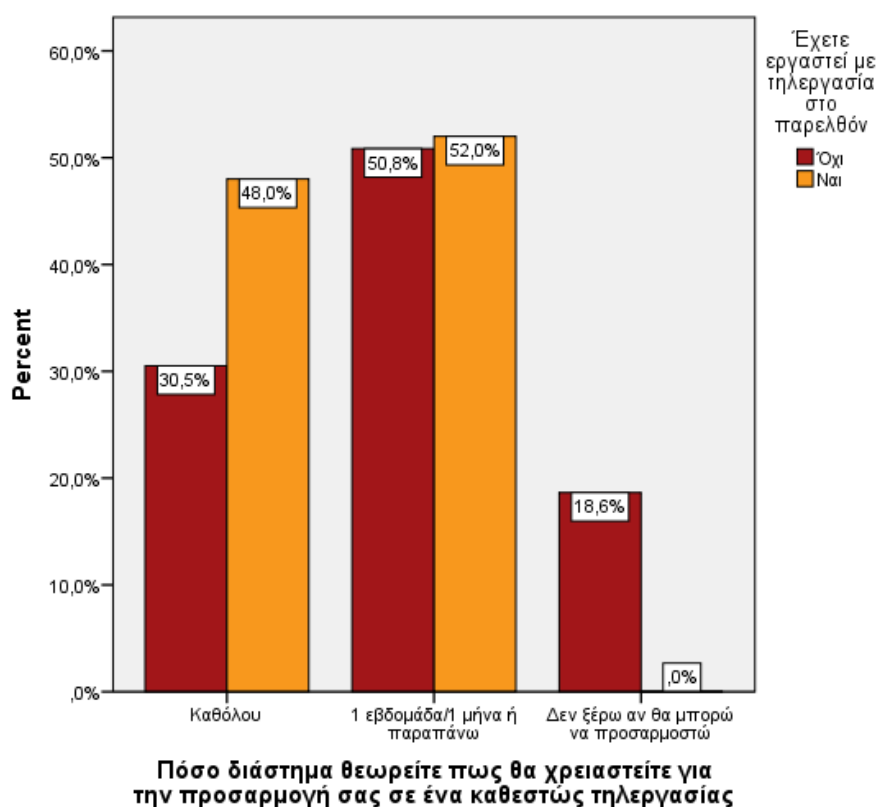
εί ή σχέση σας με τους συναδέλ φους σας από πιθανή τηλεργασ ία	ά/ Αρνητικ ά										
Πώς θεωρείτε πως θα μεταβληθ εί ο χρόνος που αφιερώνε τε για συναντήσ εις με τα άλλα μέλη της ομάδας σε περίπτωσ η τηλεργασ ίας, σε σύγκριση με την «δια ζώσης» εργασία	Πολύ λιγότερο ς/ Λιγότερο ς Δε θα μεταβλη θεί Περισσό τερος/ Πολύ περισσό τερος	24(72 ,7)	17(51 ,5)	7(41,2)	0,129 ⁺	24(57 ,1)	25(59 ,5)	0,901 ⁺	37(62 ,7)	12(48)	0,439
		8(24, 2)	11(33 ,3)	7(41,2)		14(33 ,3)	12(28 ,6)		16(27 ,1)	10(40)	
Πώς πιστεύετε πως θα επηρέαζε ένα καθεστώς τηλεργασ ίας την παραγωγι κότητα σας	Πολύ αρνητικ ά/ Αρνητικ ά Καθόλου Θετικά/ Πολύ θετικά	12(36 ,4)	14(43 ,8)	4(23,5)	0,536	13(31 ,7)	17(40 ,5)	0,376	24(41 ,4)	6(24)	0,242
		13(39 ,4)	13(40 ,6)	7(41,2)		16(39)	18(42 ,9)		23(39 ,7)	11(44)	
		8(24, 2)	5(15, 6)	6(35,3)		12(29 ,3)	7(16, 7)		11(19)	8(32)	
Πόσο διάστημα θεωρείτε πως θα χρειαστεί τε για την προσαρμ	Καθόλου 1 εβδομάδ α/ 1 μήνα ή	10(30 ,3)	7(21, 2)	12(70,6)	0,011 ⁺	15(35 ,7)	15(35 ,7)	0,945	18(30 ,5)	12(48)	0,046 ⁺
		17(51 ,5)	21(63 ,6)	5(29,4)		22(52 ,4)	21(50)		30(50 ,8)	13(52)	

ογή σας σε ένα καθεστώς τηλεργασίας	παραπάνω									
	Δεν ξέρω αν θα μπορώ να προσαρμοστώ	6(18,2)	5(15,2)	0(0)		5(11,9)	6(14,3)		11(18,6)	0(0)

+Fisher's exact test

Τα ποσοστά των συμμετεχόντων που θεωρούσαν πως δε θα χρειαζόντουσαν καθόλου χρόνο για την προσαρμογή τους σε ένα καθεστώς τηλεργασίας, ήταν σημαντικά υψηλότερα τόσο στους συμμετέχοντες που ήταν κάτοχοι Μεταπτυχιακού/Διδακτορικού τίτλου, όσο και σε όσους είχαν εργαστεί με τηλεργασία στο παρελθόν.

Στο γράφημα που ακολουθεί δίνονται τα ποσοστά του διαστήματος που θεωρούσαν οι συμμετέχοντες πως θα χρειαζόντουσαν για την προσαρμογή τους σε ένα καθεστώς τηλεργασίας ανάλογα με το αν είχαν εργαστεί με τηλεργασία στο παρελθόν.



Ακολουθούν στον επόμενο πίνακα οι απαντήσεις των συμμετεχόντων σχετικά με τους παράγοντες που θα επηρέαζαν αρνητικά την παραγωγικότητα τους σε περίπτωση τηλεργασίας και οι ενέργειες που θεωρούσαν οι συμμετέχοντες πως θα έπρεπε να γίνουν προκειμένου να βελτιωθεί η τηλεργασία για τους εργαζόμενους, ανάλογα με το εκπαιδευτικό επίπεδο των συμμετεχόντων, τη διάρκεια εργασίας τους και το αν είχαν εργαστεί ποτέ με τηλεργασία.

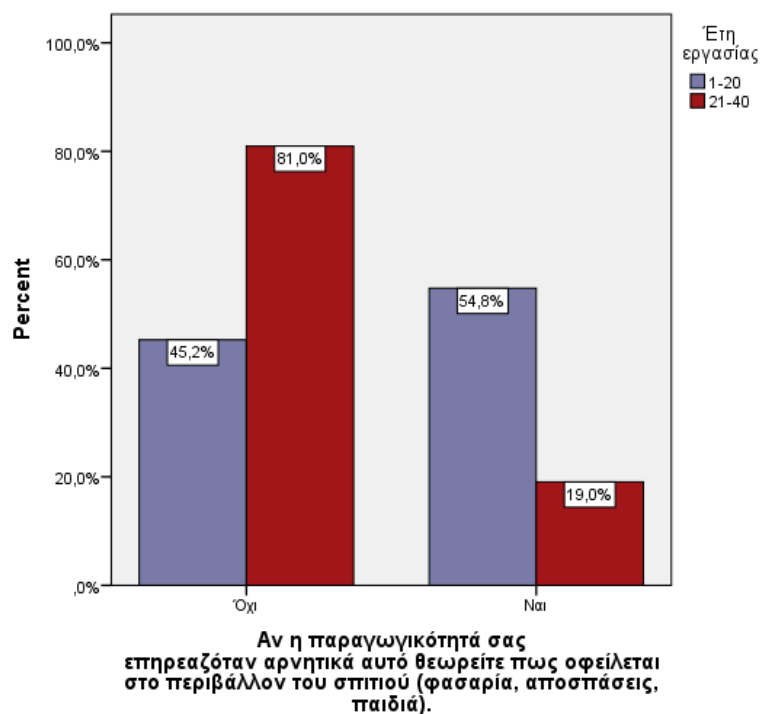
	Επίπεδο εκπαίδευσης			P Pearso n's x2 test	Έτη εργασίας		P Pearso n's x2 test	Έχετε εργαστεί με τηλεργασία στο παρελθόν		P Pearso n's x2 test	
	Δευτ/ μια N(%)	Τριτ/μι α N(%)	Κάτοχος μεταπτυχι ακού/διδ ακτορικο ύ τίτλου N(%)		1-20 N(%)	21-40 N(%)		Όχι N(%)	Ναι N(%)		
<u>Αν η παραγωγικότητά σας επηρεαζόταν αρνητικά από την τηλεργασία, σε ποιον από τους παρακάτω παράγοντες θα το αποδίδατε</u>											
Στο περιβάλλον του σπιτιού (φασαρία, αποσπάσεις, παιδιά).	Όχι	26(78,8)	18(54,5)	9(52,9)	0,070	19(45,2)	34(81)	0,001	36(61)	17(68)	0,544
	Ναι	7(21,2)	15(45,5)	8(47,1)		23(54,8)	8(19)		23(39)	8(32)	
Σε έλλειψη υλικοτεχνικού εξοπλισμού (γραφείο, καρέκλα, κλπ).	Όχι	23(69,7)	21(63,6)	14(82,4)	0,393	30(71,4)	29(69)	0,811	39(66,1)	20(80)	0,203
	Ναι	10(30,3)	12(36,4)	3(17,6)		12(28,6)	13(31)		20(33,9)	5(20)	
Σε έλλειψη τεχνολογικού εξοπλισμού (υπολογιστής, ίντερνετ)	Όχι	12(36,4)	16(48,5)	7(41,2)	0,606	16(38,1)	20(47,6)	0,378	25(42,4)	11(44)	0,890
	Ναι	21(63,6)	17(51,5)	10(58,8)		26(61,9)	22(52,4)		34(57,6)	14(56)	
Απουσία εξοικείωσης με καθεστώς τηλεργασίας	Όχι	19(57,6)	26(78,8)	17(100)	0,004	30(71,4)	33(78,6)	0,450	41(69,5)	22(88)	0,073
	Ναι	14(42,4)	7(21,2)	0(0)		12(28,6)	9(21,4)		18(30,5)	3(12)	
<u>Ποιες ενέργειες πιστεύετε πως θα βοηθούσαν στην βελτίωση της τηλεργασίας για τους εργαζόμενους</u>											

Απλοποίηση διαδικασιών	Όχι	21(63,6)	22(66,7)	7(41,2)	0,191	23(54,8)	28(66,7)	0,264	34(57,6)	17(68)	0,373
	Ναί	12(36,4)	11(33,3)	10(58,8)		19(45,2)	14(33,3)		25(42,4)	8(32)	
Αναβάθμιση των πληροφοριακών συστημάτων	Όχι	16(48,5)	12(36,4)	3(17,6)	0,101	16(38,1)	15(35,7)	0,821	19(32,2)	12(48)	0,170
	Ναί	17(51,5)	21(63,6)	14(82,4)		26(61,9)	27(64,3)		40(67,8)	13(52)	
Εκπαίδευση στα νέα συστήματα τηλεργασίας	Όχι	9(27,3)	12(36,4)	6(35,3)	0,706	13(31)	14(33,3)	0,815	20(33,9)	7(28)	0,597
	Ναί	24(72,7)	21(63,6)	11(64,7)		29(69)	28(66,7)		39(66,1)	18(72)	
Συνεχής επικοινωνία ανάμεσα στα μέλη της ομάδας	Όχι	22(66,7)	23(69,7)	5(29,4)	0,014	23(54,8)	27(64,3)	0,374	37(62,7)	13(52)	0,360
	Ναί	11(33,3)	10(30,3)	12(70,6)		19(45,2)	15(35,7)		22(37,3)	12(48)	

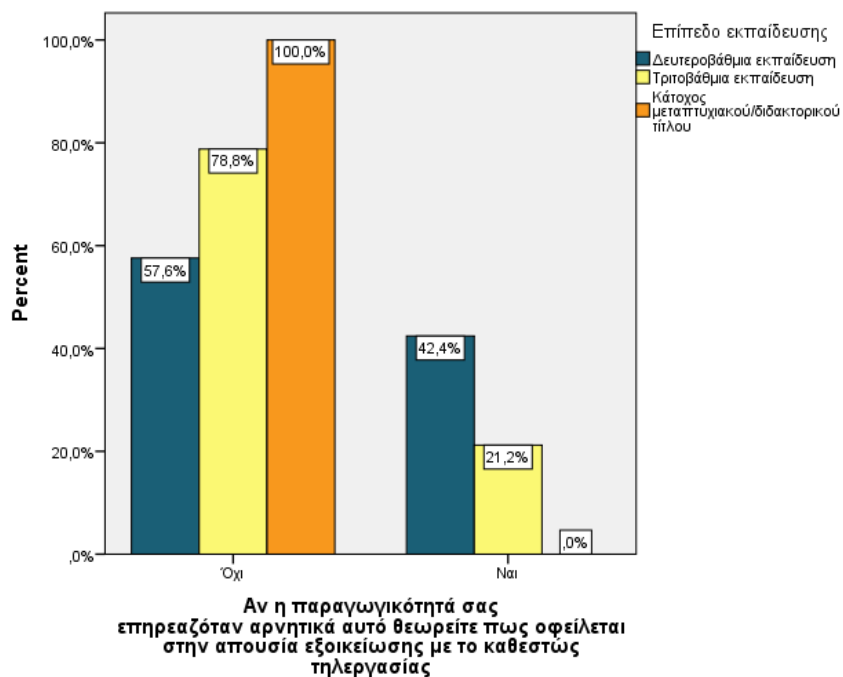
Τα ποσοστά των συμμετεχόντων που θεωρούσαν πως αν η παραγωγικότητά τους επηρεαζόταν αρνητικά από την τηλεργασία, αυτό θα οφειλόταν στο περιβάλλον του σπιτιού (φασαρία, αποσπάσεις, παιδιά), ήταν σημαντικά υψηλότερα στους συμμετέχοντες που εργάζονταν 1-20 έτη σε σχέση με όσους εργάζονταν 21-40 έτη. Επίσης τα ποσοστά όσων θεωρούσαν πως αν η παραγωγικότητά τους επηρεαζόταν αρνητικά από την τηλεργασία, αυτό θα οφειλόταν στην απουσία εξοικείωσης με το καθεστώς τηλεργασίας, ήταν σημαντικά υψηλότερα στους συμμετέχοντες που ήταν απόφοιτοι Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης,

Τέλος οι συμμετέχοντες που ήταν κάτοχοι Μεταπτυχιακού/ Διδακτορικού τίτλου πίστευαν σε μεγαλύτερο βαθμό πως η συνεχής επικοινωνία ανάμεσα στα μέλη της ομάδας θα βοηθούσε στην βελτίωση της τηλεργασίας για τους εργαζόμενους.

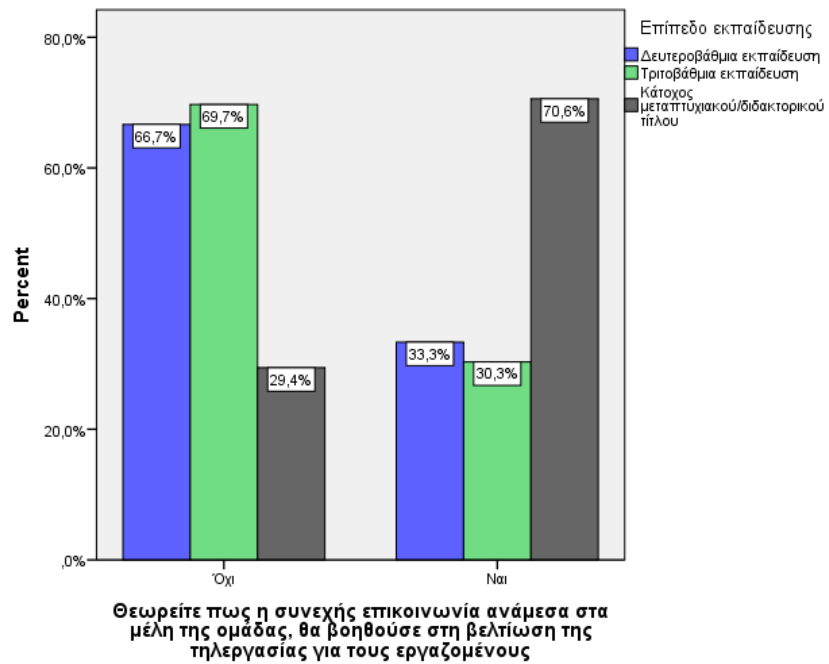
Στο γράφημα που ακολουθεί δίνονται τα ποσοστά του αν οι συμμετέχοντες θεωρούσαν ότι παραγωγικότητά τους επηρεαζόταν αρνητικά από την τηλεργασία, λόγω του περιβάλλοντος του σπιτιού ανάλογα με τα συνολικά έτη εργασίας.



Ακολουθεί το γράφημα με το αν οι συμμετέχοντες θεωρούσαν ότι παραγωγικότητά τους επηρεαζόταν αρνητικά από την τηλεργασία λόγω απουσίας εξοικείωσης με καθεστώς τηλεργασίας ανάλογα με το εκπαιδευτικό τους επίπεδο.



Στο γράφημα που ακολουθεί δίνονται τα ποσοστά του αν οι συμμετέχοντες θεωρούσαν πως η συνεχής επικοινωνία ανάμεσα στα μέλη της ομάδας, θα βοηθούσε στην βελτίωση της τηλεργασίας ανάλογα με το εκπαιδευτικό τους επίπεδο.



Ακολουθούν οι απαντήσεις των συμμετεχόντων σχετικά με τις *διευκολύνσεις που θα έπρεπε να δοθούν στους εργαζόμενους για εργασία από το σπίτι* καθώς και τα μέσα και τις διαδικτυακές εφαρμογές που θεωρούσαν οι συμμετέχοντες πως θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν για την εφαρμογή της τηλεργασίας, ανάλογα με το εκπαιδευτικό τους επίπεδο, τη διάρκεια εργασίας τους και το αν είχαν εργαστεί ποτέ με τηλεργασία.

		Επίπεδο εκπαίδευσης			P Pearso n's x2 test	Έτη εργασίας		P Pearso n's x2 test	Έχετε εργαστεί με τηλεργασία στο παρελθόν		P Pearso n's x2 test
		Δευτ/μ ια	Τριτ/ μια	Κάτοχος μεταπτυχι ακού/διδ ακτορικο ύ τίτλου		1-20	21-40		Όχι	Ναι	
		N(%)	N(%)	N(%)		N(%)	N(%)		N(%)	N(%)	
<u>Τι διευκολύνσεις θα πρέπει να δοθούν στους εργαζομένους για εργασία από το σπίτι</u>											
Επιδότηση για καλύτερη σύνδεση στο διαδίκτυο.	Όχι	13(39,4)	10(30 ,3)	5(29,4)	0,674	14(33 ,3)	14(33, 3)	0,999	22(37 ,3)	6(24)	0,238
	Ναι	20(60,6)	23(69 ,7)	12(70,6)		28(66 ,7)	28(66, 7)		37(62 ,7)	19(7 6)	
Ακουστικά	Όχι	24(72,7)	23(69 ,7)	11(64,7)	0,842	27(64 ,3)	31(73, 8)	0,345	38(64 ,4)	20(8 0)	0,158
	Ναι	9(27,3)	10(30 ,3)	6(35,3)		15(35 ,7)	11(26, 2)		21(35 ,6)	5(20)	
Κάμερα	Όχι	23(69,7)	21(63 ,6)	12(70,6)	0,831	28(66 ,7)	29(69)	0,815	38(64 ,4)	19(7 6)	0,298
	Ναι	10(30,3)	12(36 ,4)	5(29,4)		14(33 ,3)	13(31)		21(35 ,6)	6(24)	
Υπολογιστής	Όχι	12(36,4)	11(33 ,3)	5(29,4)	0,884	14(33 ,3)	14(33, 3)	0,999	15(25 ,4)	13(5 2)	0,018
	Ναι	21(63,6)	22(66 ,7)	12(70,6)		28(66 ,7)	28(66, 7)		44(74 ,6)	12(4 8)	
Κινητό	Όχι	26(78,8)	26(78 ,8)	13(76,5)	0,979	33(78 ,6)	33(78, 6)	0,999	45(76 ,3)	21(8 4)	0,430
	Ναι	7(21,2)	7(21, 2)	4(23,5)		9(21, 4)	9(21,4)		14(23 ,7)	4(16)	
Πρόσβαση σε online εργαλεία	Όχι	13(39,4)	13(39 ,4)	7(41,2)	0,991	14(33 ,3)	19(45, 2)	0,264	24(40 ,7)	9(36)	0,688
	Ναι	20(60,6)	20(60 ,6)	10(58,8)		28(66 ,7)	23(54, 8)		35(59 ,3)	16(6 4)	

Ποια μέσα και διαδικτυακές εφαρμογές θεωρείτε πως θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν για την εφαρμογή της τηλεργασίας στον δημόσιο τομέα

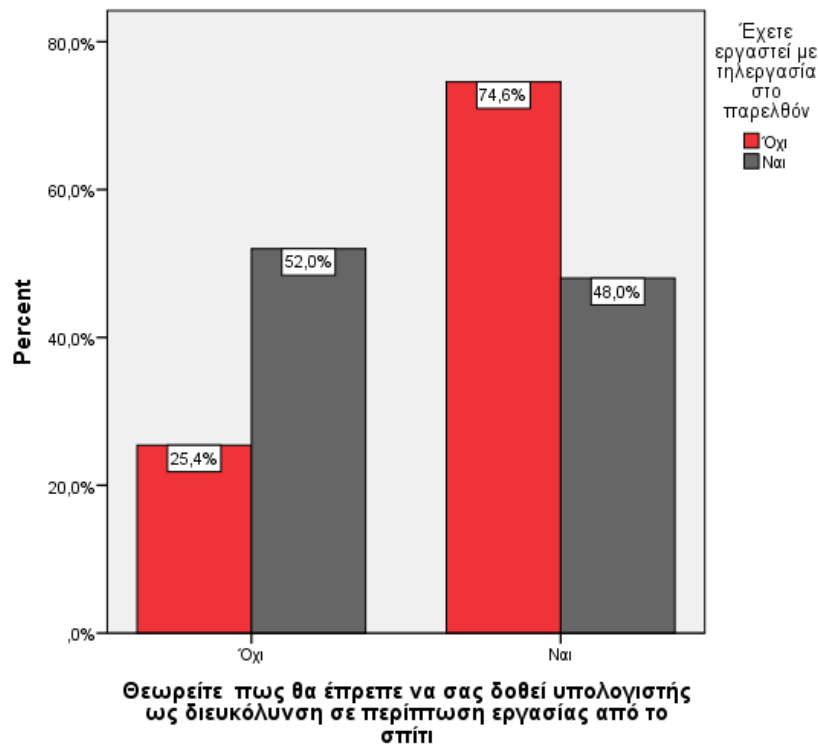
Τηλέφωνο	Όχι	22(66,7)	24(72,7)	8(47,1)	0,191	28(66,7)	26(61,9)	0,649	38(64,4)	16(64)	0,972
	Ναι	11(33,3)	9(27,3)	9(52,9)		14(33,3)	16(38,1)		21(35,6)	9(36)	
email	Όχι	16(48,5)	17(51,5)	3(17,6)	0,050	21(50)	16(38,1)	0,272	25(42,4)	12(48)	0,635
	Ναι	17(51,5)	16(48,5)	14(82,4)		21(50)	26(61,9)		34(57,6)	13(52)	
viber	Όχι	22(66,7)	23(69,7)	10(58,8)	0,742	29(69)	27(64,3)	0,643	38(64,4)	18(72)	0,500
	Ναι	11(33,3)	10(30,3)	7(41,2)		13(31)	15(35,7)		21(35,6)	7(28)	
Skype/ Skype for business	Όχι	18(54,5)	18(54,5)	9(52,9)	0,993	21(50)	24(57,1)	0,512	29(49,2)	16(64)	0,212
	Ναι	15(45,5)	15(45,5)	8(47,1)		21(50)	18(42,9)		30(50,8)	9(36)	
webex	Όχι	27(81,8)	25(75,8)	9(52,9)	0,084	29(69)	33(78,6)	0,321	43(72,9)	19(76)	0,766
	Ναι	6(18,2)	8(24,2)	8(47,1)		13(31)	9(21,4)		16(27,1)	6(24)	
Googlemeet	Όχι	30(90,9)	29(90,6)	13(76,5)	0,276	33(80,5)	39(92,9)	0,097	51(87,9)	21(84)	0,628
	Ναι	3(9,1)	3(9,4)	4(23,5)		8(19,5)	3(7,1)		7(12,1)	4(16)	
zoom	Όχι	24(72,7)	21(63,6)	9(52,9)	0,371	22(52,4)	33(78,6)	0,012	41(69,5)	14(56)	0,234
	Ναι	9(27,3)	12(36,4)	8(47,1)		20(47,6)	9(21,4)		18(30,5)	11(44)	
Δεν ξέρω	Όχι	27(81,8)	27(81,8)	17(100)	0,133 ⁺	35(83,3)	37(88,1)	0,533	50(84,7)	22(88)	0,697
	Ναι	6(18,2)	6(18,2)	0(0)		7(16,7)	5(11,9)		9(15,3)	3(12)	

+Fisher's exact test

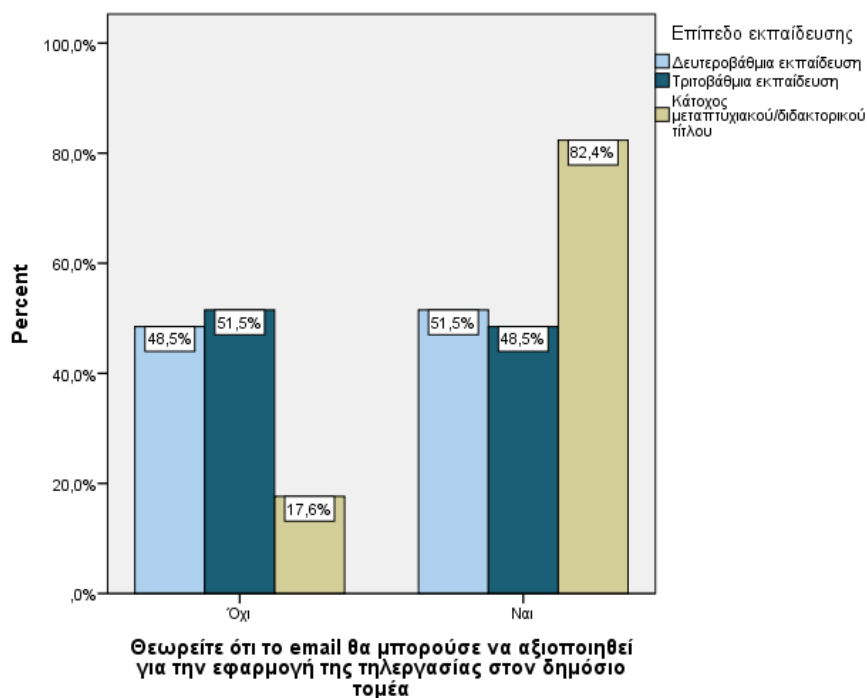
Τα ποσοστά όσων θεωρούσαν πως θα έπρεπε να τους δοθεί υπολογιστής ως διευκόλυνση σε περίπτωση εργασίας από το σπίτι, ήταν σημαντικά υψηλότερα στους συμμετέχοντες που δεν είχαν εργαστεί στο παρελθόν ποτέ με τηλεργασία.

Επίσης οι συμμετέχοντες που ήταν κάτοχοι Μεταπτυχιακού/ Διδακτορικού τίτλου, θεωρούσαν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι το email θα μπορούσε να αξιοποιηθεί για την εφαρμογή της τηλεργασίας στον δημόσιο τομέα, ομοίως και όσοι εργάζονταν 1-20 έτη θεωρούσαν τη αξιοποίηση του zoom ως μεγαλύτερη διευκόλυνση για την εφαρμογή της τηλεργασίας, σε σχέση με όσους εργάζονταν 21-40 έτη.

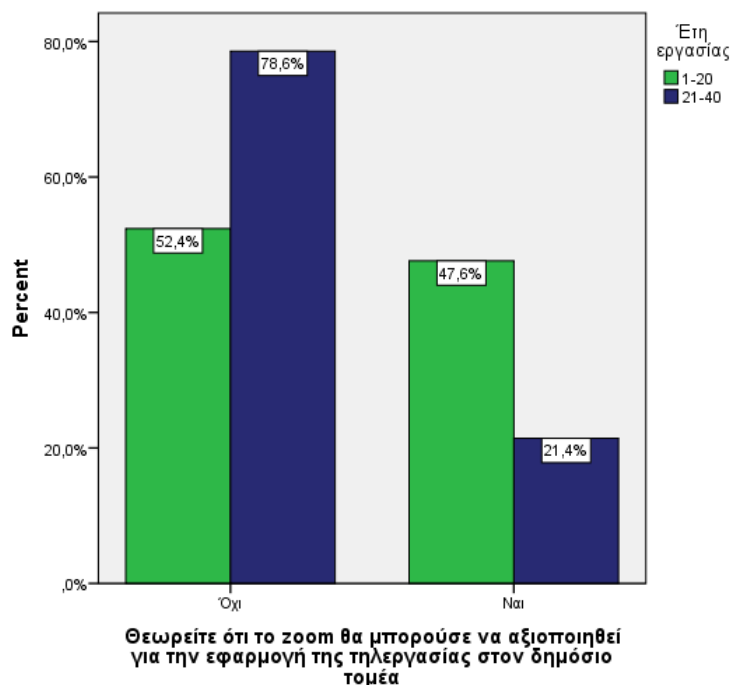
Στο γράφημα που ακολουθεί δίνεται το αν οι συμμετέχοντες θεωρούσαν πως θα έπρεπε να τους δοθεί υπολογιστής ως διευκόλυνση σε περίπτωση εργασίας από το σπίτι, ανάλογα με το αν είχαν εργαστεί με τηλεργασία ποτέ στο παρελθόν.



Στο γράφημα που ακολουθεί δίνεται το αν οι συμμετέχοντες θεωρούσαν ότι το email θα μπορούσε να αξιοποιηθεί για την εφαρμογή της τηλεργασίας στον δημόσιο τομέα, ανάλογα με το εκπαιδευτικό τους επίπεδο.



Ακολουθως δίνεται το αν οι συμμετέχοντες θεωρούσαν ότι το zoom θα μπορούσε να αξιοποιηθεί για την εφαρμογή της τηλεργασίας στον δημόσιο τομέα, ανάλογα με τα έτη εργασίας τους.



Τέλος δίνεται ο πίνακας με τις απόψεις των συμμετεχόντων σχετικά με τις μελλοντικές επιπτώσεις από μία πιθανή καθιέρωση της τηλεργασίας στον δημόσιο τομέα, ανάλογα με το εκπαιδευτικό επίπεδο των συμμετεχόντων, τη διάρκειας εργασίας τους και το αν είχαν εργαστεί ποτέ με τηλεργασία.

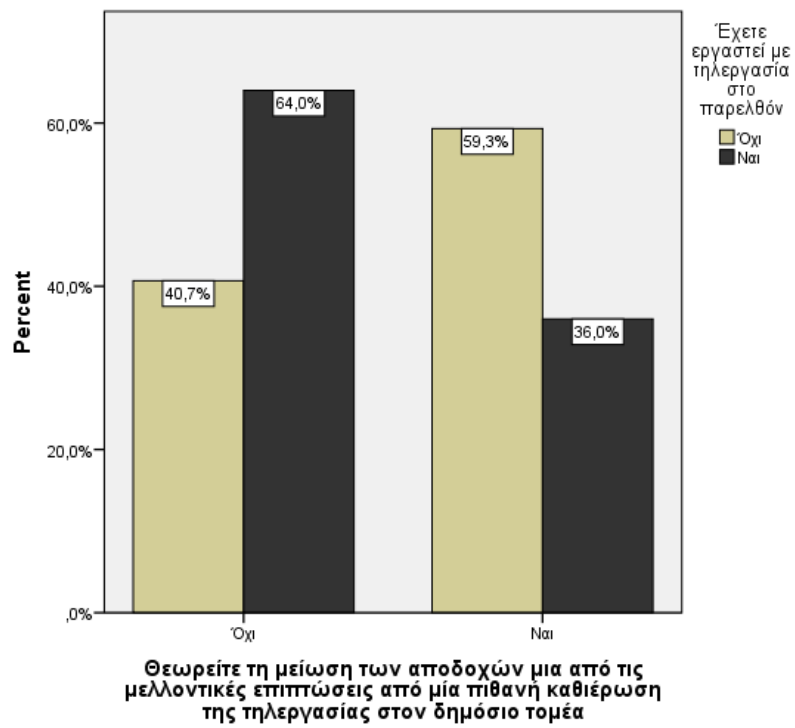
Επίπεδο εκπαίδευσης				Έτη εργασίας		P Pearso n's x2 test	Έχετε εργαστεί με τηλεργασία στο παρελθόν		P Pearso n's x2 test
Δευτ/μ α	Τριτ/μ α	Κάτοχος μεταπτυχι ακού/διδ ακτορικο ύ τίτλου	P Pearso n's x2 test	1-20	21-40		Όχι	Ναι	
N(%)	N(%)	N(%)		N(%)	N(%)		N(%)	N(%)	

Ποιες πιστεύετε πως θα είναι
οι μελλοντικές επιπτώσεις από
μία πιθανή καθιέρωση της
τηλεργασίας στον δημόσιο τομέα

Μείωση αποδοχών	Όχι	15(45,5)	15(45,5)	9(52,9)	0,859	23(54,8)	17(40,5)	0,190	24(40,7)	16(64)	0,050
	Ναι	18(54,5)	18(54,5)	8(47,1)		19(45,2)	25(59,5)		35(59,3)	9(36)	
Μείωση προσωπικού	Όχι	8(24,2)	6(18,2)	5(29,4)	0,651	10(23,8)	9(21,4)	0,794	11(18,6)	8(32)	0,181
	Ναι	25(75,8)	27(81,8)	12(70,6)		32(76,2)	33(78,6)		48(81,4)	17(68)	
Στασιμότητα επαγγελματι- κής εξέλιξης	Όχι	20(60,6)	24(72,7)	8(47,1)	0,196	28(66,7)	24(57,1)	0,369	38(64,4)	14(56)	0,468
	Ναι	13(39,4)	9(27,3)	9(52,9)		14(33,3)	18(42,9)		21(35,6)	11(44)	
Δεν θα υπάρξει καμία επίπτωση	Όχι	26(78,8)	28(84,8)	14(82,4)	0,814	33(78,6)	36(85,7)	0,393	51(86,4)	18(72)	0,114
	Ναι	7(21,2)	5(15,2)	3(17,6)		9(21,4)	6(14,3)		8(13,6)	7(28)	

Βρέθηκε ότι τα ποσοστά όσων θεωρούσαν ότι η μείωση των αποδοχών θα είναι μια από τις μελλοντικές επιπτώσεις από μία πιθανή καθιέρωση της τηλεργασίας στον δημόσιο τομέα, ήταν σημαντικά υψηλότερα στους συμμετέχοντες που δεν είχαν εργαστεί με τηλεργασία ποτέ στο παρελθόν.

Ακολουθεί το γράφημα με το αν οι συμμετέχοντες θεωρούσαν τη μείωση των αποδοχών μια από τις μελλοντικές επιπτώσεις από μία πιθανή καθιέρωση της τηλεργασίας στον δημόσιο τομέα, ανάλογα με το αν είχαν εργαστεί με τηλεργασία στο παρελθόν.



Συζήτηση αποτελεσμάτων

Από την περιγραφική ανάλυση των αποτελεσμάτων βλέπουμε πως το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος (70,2%), δεν έχει εργαστεί με τηλεργασία στο παρελθόν.

Στην παρούσα εργασία οι περισσότεροι συμμετέχοντες θεωρούν πως η τηλεργασία έχει αναπτυχθεί σε μικρό ή μέτριο βαθμό στο ελληνικό δημόσιο. Πραγματικά, αυτό επιβεβαιώνεται από τα στοιχεία της ΕΙΕΑΔ (2020) στην έκθεση της οποίας αναφέρεται πως η χώρα μας έχει ένα από τα χαμηλότερα ποσοστά τηλεργασίας στην ΕΕ, καθώς το ποσοστό εκτιμούταν στο 5,3% το 2019 από 4,3% το 2009. Η διαφορά αυτή με τις χώρες με υψηλό ποσοστό τηλεργασίας, όπως είναι η Σουηδία, η Φιλανδία και η Ολλανδία φαίνεται να οφείλεται στην διαφορετική δομή των οικονομιών και της απασχόλησης των χωρών αυτών. Μια μελέτη του Eurofound και της ΔΟΕ (2017) δείχνει ότι οι διαφορές μεταξύ των χωρών μπορούν να εξηγηθούν από διαφορετικούς παράγοντες: την εξάπλωση των ΤΠΕ, τη συνδεσιμότητα στο διαδίκτυο, τις δεξιότητες ΤΠΕ, την οικονομική δομή, τη γεωγραφία και την εργασιακή κουλτούρα. Ένα άλλο σημαντικό στοιχείο είναι οι διατάξεις της νομοθεσίας και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις που ρυθμίζουν ευέλικτη και απομακρυσμένη εργασία.

Από την άλλη, ο Ροϊδης (2021) υποστηρίζει στην μελέτη του πως η εξ αποστάσεως εργασία αποτέλεσε την αιχμή του δόρατος για την Δημόσια Διοίκηση καθώς προσέδωσε την ομαλότητα που χρειαζόνταν ο κρατικός μηχανισμός για να διαχειριστεί την πανδημία καθώς ακόμη οι επιπτώσεις της δεν ήταν γνωστές. Η επέκταση της τηλεργασίας στο Δημόσιο προσέφερε ευελιξία. Στη διάρκεια, της πανδημίας δοκιμάστηκε κατ' ανάγκη η πιο εύκολα επιτεύξιμη μορφή τηλεργασίας: η εργασία από το σπίτι, με τυπικά δεδομένο το ωράριο εργασίας και χωρίς να αλλάζουν άλλες πτυχές της εργασιακής σχέσης. Παρά τις δυσκολίες προσαρμογής, μέσω των τηλεργατικών εφαρμογών, διάφοροι τομείς του Δημοσίου, αποτέλεσαν ένα κρίσιμο πεδίο εφαρμογής σύγχρονων μορφών εργασιακής λειτουργίας με πολλαπλά οφέλη. Εν πρώτοις, προστατεύθηκε σε μεγάλο ποσοστό η υγεία των δημοσίων υπαλλήλων ενώ, ταυτόχρονα διασφαλίστηκε η λειτουργία των δημοσίων υπηρεσιών ώστε να συνεχίζεται απρόσκοπτα η παροχή ποιοτικών υπηρεσιών σε κρίσεις όπως η πανδημία Covid-19.

Από τη παρούσα έρευνα προκύπτει πως μόνο ένα πολύ μικρό ποσοστό εργαζομένων θεωρεί πως θα μπορούσε να εφαρμοστεί στο τμήμα που εργάζονται (17,8%), ενώ σε ποσοστό 33,3% θεωρεί την περίπτωση αυτή αδύνατη. Παρομοίως μόνο το 25% περίπου των ερωτηθέντων πιστεύει πως στο μέλλον η τηλεργασία θα καθιερωθεί ολοκληρωτικά σαν επιλογή στο δημόσιο. Στο ίδιο κύμα κυμαίνονται και τα ευρήματα στην εργασία του Τσουκνίδα (2021), με ζητούμενο να διερευνήσει το πώς αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι στον ΕΦΚΑ το ενδεχόμενο η τηλεργασία να μονιμοποιηθεί και μετά το πέρας της πανδημίας. Ο ερευνητής καταλήγει στο συμπέρασμα ότι το εν λόγω ενδεχόμενο αντιμετωπίζεται με αντίθεση από τους περισσότερους υπαλλήλους. Κάποιοι ενώ έχουν θετική εντύπωση γενικά από την τηλεργασία βάζουν αστερίσκους, όπως για παράδειγμα ότι πρέπει να βελτιωθούν τεχνικά ζητήματα υποδομών ή να θωρακιστεί το καθεστώς με το απαραίτητο θεσμικό πλαίσιο, ενώ δεν έλειψαν και περιπτώσεις που έκρυβαν στοιχεία επιφυλακτικότητας απέναντι στο τι μπορεί να συνοδεύεται με την καθιέρωση της

τηλεργασίας, δηλαδή μπορεί να επιφέρει διακινδύνευση εργασιακών δικαιωμάτων. Υπήρξαν υπάλληλοι που θεωρούν ότι η τηλεργασία δεν μπορεί να αντικαταστήσει/υποκαταστήσει την εργασία στον επαγγελματικό χώρο. Επιπρόσθετα, μεταξύ των υπαλλήλων υπήρξε η άποψη ότι η τηλεργασία πρέπει να εφαρμόζεται όταν υπάρχει αναγκαιότητα που πηγάζει από συγκεκριμένο σκοπό, σαν αυτόν της πανδημίας, και όχι να αντικαθιστά την παραδοσιακή εργασία υπό φυσιολογικές συνθήκες. Από μερίδα ερωτώμενων όμως, διατυπώθηκε η επιφύλαξη ότι η μονιμοποίηση της τηλεργασίας είναι πιθανό να συνδυαστεί με καταπάτηση εργασιακών δικαιωμάτων.

Όσον αφορά τα παραπάνω αναφερόμενα αποτελέσματα, η πρόθεση του υπουργείου είναι η καθιέρωση της εξ'αποστάσεως εργασίας στο δημόσιο, παράλληλα με την εργασία στο γραφείο και η πρόθεση αυτή είναι έκδηλη στην Ανάλυση Συνεπειών Ρύθμισης που εξέδωσε το υπουργείο Εσωτερικών αναφορικά με το Θεσμικό πλαίσιο της τηλεργασίας στο δημόσιο τομέα. Πιο συγκεκριμένα, αναφέρεται πως: «...Μακροπρόθεσμο στόχο της αξιολογούμενης ρύθμισης αποτελεί η ουσιώδης συμβολή στην προσπάθεια υιοθέτησης από τους υπαλλήλους στον δημόσιο τομέα κουλτούρας εργασίας εξ αποστάσεως με τη χρήση μέσων πληροφορικής και τεχνολογίας...»

Στην ερώτηση ποια είναι η άποψή των εργαζόμενων για πιθανή μελλοντική καθιέρωση της εργασίας εξ'αποστάσεως ως επιλογή μορφής εργασίας στο δημόσιο τομέα, οι ερωτηθέντες ήταν διχασμένοι. Το 37% περίπου, απάντησε πως έχει θετική άποψη για μία τέτοια προοπτική, ενώ το παραπάνω από το 41% είχε αρνητική ή πολύ αρνητική άποψη. Σε αντίθεση με τα πιστεύω και τους φόβους πολλών εργαζόμενων στο δημόσιο τομέα, ο Ξείνης σε έρευνά του το 2021 σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση, κατέληξε, μέσω των αναλύσεων που πραγματοποιήθηκαν, πως η δυνατότητα τηλεργασίας επηρεάζει θετικά την ικανοποίηση των εργαζόμενων και στον δημόσιο, όπως και στον ιδιωτικό τομέα. Τα αποτελέσματα της έρευνάς του έδειξαν στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση της τηλεργασίας στην ικανοποίηση από τις δυνατότητες προαγωγής, την σχέση με τον προϊστάμενο, τις ενδεχόμενες ανταμοιβές, τη σχέση με συναδέλφους και τη φύση της εργασίας. Πρόκειται για ένα εύρημα που επιβεβαιώνει και τα αποτελέσματα των ερευνών των Mohite και Kulkarni (2019) και των Golden και Veiga (2005) κατά τα οποία υπάρχει θετική επίδραση μεταξύ της δυνατότητας τηλεργασίας και της ικανοποίησης από την εργασία.

Σχεδόν στο σύνολό τους, (94%), οι ερωτηθέντες απάντησαν πως θα προτιμούσαν να εργάζονται με τηλεργασία, εκ περιτροπής με τους άλλους συναδέλφους τους. Το νομοσχέδιο για την ρύθμιση της τηλεργασίας στο δημόσιο, στο άρθρο 8, μιλά για τηλεργασία ως και 40 εργάσιμες μέρες το περισσότερο κατά τη διάρκεια ενός εργασιακού έτους. Επιπλέον, στο άρθρο 9, ορίζεται ως μέγιστο όριο το 25% στον αριθμό των υπαλλήλων που μπορούν να εργαστούν με τηλεργασία ανά Διεύθυνση (ή Αυτοτελές Τμήμα) ενός φορέα. Άρα, εκ των πραγμάτων, σε αυτή τη χρονική περίοδο δεν μιλάμε για μόνιμη σχέση εργασίας μέσω τηλεργασίας για κανέναν δημόσιο υπάλληλο. Ο νόμος 4807/2021, θεσπίζει τις βασικές προϋποθέσεις και αρχές για την εφαρμογή της τηλεργασίας, μία από τις οποίες είναι και ο «οικειοθελής χαρακτήρας» της τηλεργασίας για τον εργαζόμενο και την υπηρεσία, η ίση μεταχείριση των εργαζομένων, ίσα δικαιώματα και ίσες υποχρεώσεις για όλους σύμφωνα με τις διατάξεις που καθορίζουν την λειτουργία των υπηρεσιών.

Σύμφωνα με την παρούσα έρευνα, πολύ μεγάλο (84%), είναι και το ποσοστό που δεν θα δεχόταν την χρήση κάμερας παρακολούθησης στον χώρο του. Κρίνεται αναγκαίο να τονιστεί το γεγονός πως, μετά την ανάλυση των δεδομένων, βρέθηκε ότι τα ποσοστά των συμμετεχόντων που θα αποδεχόντουσαν την καταγραφή την εργασίας με webcam ή άλλα μέσα, ήταν σημαντικά υψηλότερα στους συμμετέχοντες που είχαν εργαστεί με τηλεργασία στο παρελθόν. Λαμβάνοντας υπόψη την ένταση και την έκταση που έχει λάβει η εξ αποστάσεως παροχή εργασίας, λόγω της επιδημίας που οφείλεται στην COVID-19, και τους κινδύνους που ελλοχεύουν μέσω της χρήσης τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών (ΤΠΕ) για τα δικαιώματα των εργαζομένων, η Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα συνήλθε και εξέδωσε κατευθυντήριες Γραμμές για την προστασία της ιδιωτικότητας των εργαζόμενων τον Αύγουστο του 2021. Επιπρόσθετα, με σκοπό να διασφαλιστεί το δικαίωμα του εργαζόμενου να διαχωρίσει και να προστατέψει την προσωπική – οικογενειακή του ζωή από την εργασία, το άρθρο 18 του νόμου 4807/2021, κατοχυρώνεται το δικαίωμα της «αποσύνδεσης» του υπαλλήλου από τα ηλεκτρονικά μέσα παροχής της εργασίας μετά το τέλος του εργασιακού ωραρίου. Με αυτό διασφαλίζεται η εφαρμογή του ωραρίου εργασίας εξασφαλίζοντας την προστασία του ιδιωτικού χρόνου των υπαλλήλων.

Επίσης το 33,3% θεωρεί την τηλεργασία εξίσου παραγωγική με την εργασία στο γραφείο, ενώ παράλληλα το 41% πιστεύει πως δε θα επηρεαζόταν καθόλου η παραγωγικότητα του από πιθανή τηλεργασία. Στα ίδια ποσοστά κυμαίνονται και οι απαντήσεις σε ανάλογη έρευνα της Τσιρακίδου (2021) όπου οι ερωτώμενοι απάντησαν σε ποσοστό 34% πως δεν θα επηρεαζόταν η απόδοσή τους με την τηλεργασία, ενώ σε ποσοστό 36% πίστευαν πως θα ήταν πιο αποδοτικοί.

Ένα σημαντικό εύρημα είναι πως, όσοι θεωρούσαν πως η παραγωγικότητά τους επηρεαζόταν αρνητικά από την τηλεργασία, αυτό θα οφειλόταν στην απουσία εξοικείωσης με το καθεστώς τηλεργασίας, και τα ποσοστά τους ήταν σημαντικά υψηλότερα στους συμμετέχοντες που ήταν απόφοιτοι Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Στην έρευνα της Τσιρακίδου (2021) οι συμμετέχοντες δήλωσαν πως η εξ αποστάσεως εργασία είναι λιγότερο αποδοτική δεν υπάρχει πρόσβαση στα εργαλεία που χρειάζονται για την αποτελεσματικότερη διεκπεραίωση της εργασίας τους, με ποσοστό 53,4%, αμέσως μετά όταν υπάρχει ελλιπής συνεργασία, με ποσοστό 23,3%, στην συνέχεια δεν λαμβάνονται έγκαιρα οι αποφάσεις, με ποσοστό 12,6%. Οι συμμετέχοντες στο τέταρτο κύκλο της έρευνας της ΚΠΜΓ (2021) δηλώνουν πως οι κυριότεροι παράγοντες που επηρέασαν αρνητικά την αποδοτικότητά τους ήταν η απουσία σαφών ορίων μεταξύ εργασίας και προσωπικού χρόνου (69%) και η έλλειψη συγκέντρωσης στο περιβάλλον του σπιτιού (64%). Σε μεγάλο βαθμό, με ποσοστό 57,1%, οι συμμετέχοντες στην έρευνα, θεωρούσαν ότι η παραγωγικότητα τους θα επηρεαζόταν αρνητικά από την έλλειψη τεχνολογικού εξοπλισμού (υπολογιστής, ίντερνετ) και λιγότερο, με ποσοστό 25%, από την απουσία εξοικείωσης με το καθεστώς τηλεργασίας.

Η ανάλυση των αποτελεσμάτων, έδειξε πως ένα μεγάλο ποσοστό των ερωτηθέντων, περίπου στο 52%, θεωρεί πως ο συνδυασμός τηλεργασίας και εργασίας στο γραφείο θα είναι ο πιο ενδεδειγμένος τρόπος λειτουργίας των δημοσίων υπηρεσιών στο μέλλον. Παρόμοιές ήταν και οι απαντήσεις τραπεζικών υπαλλήλων σε έρευνα της Κουμλέλη (2020)

όπου το 73% των εργαζομένων απάντησε πως στο μέλλον βλέπει να καθιερώνεται η τηλεργασία ως επιλογή των εργαζομένων.

Μεγαλύτερο πλεονέκτημα της εργασίας από το σπίτι, με ποσοστό 78,6%, θεωρούσαν το λιγότερο χαμένο χρόνο στις μετακινήσεις ενώ σε μικρότερο βαθμό πλεονέκτημα με ποσοστό 8,3% θεωρούσαν την απουσία του «ανά πάσα στιγμή» ελέγχου από τους προϊστάμενους. Τα ποσοστά όσων θεωρούσαν ως πλεονέκτημα της εργασίας από το σπίτι το ότι θα είχαν περισσότερη επαφή με την οικογένεια/ συγκατοίκους ήταν σημαντικά υψηλότερα στους συμμετέχοντες που ήταν κάτοχοι Μεταπτυχιακού/Διδακτορικού τίτλου και σε όσους εργάζονταν 1-20 έτη. Επιπροσθέτως όσοι εργάζονταν 1-20 έτη συνολικά θεωρούσαν σε μεγαλύτερο βαθμό πλεονέκτημα της εργασίας από το σπίτι την απουσία του «ανά πάσα στιγμή» ελέγχου από τους προϊστάμενους, σε σχέση με όσους εργάζονταν 21-40 έτη. Τα ίδια ευρήματα, με το 79% να αξιολογεί πως το μεγαλύτερο όφελος από την τηλεργασία είναι η μείωση του χρόνου των μετακινήσεων, φάνηκαν είχε έρευνα που έγινε τον Φεβρουάριο του 2021, από την Εταιρία KPMG.

Στην έκθεση των αποτελεσμάτων του Εργαστηρίου Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού (2020) επιβεβαιώνεται για μία ακόμη φορά πως βασικότερο πλεονέκτημα της τηλεργασίας κατά την άποψη των εργαζόμενων είναι πως εξοικονομεί χρόνο μετακινήσεων γεγονός που την καθιστά οικονομικά συμφέρουσα μειώνοντας τα κόστη μετακίνησης, ρουχισμού και διατροφής εκτός σπιτιού, συμπέρασμα στο οποίο καταλήγει και η Τσιρακίδου στην δική της έρευνα.

Μεγαλύτερη δυσκολία της εργασίας από το σπίτι, με ποσοστό 51,2%, θεωρούσαν τις πλατφόρμες τηλεργασίας και το ίντερνετ ενώ σε λιγότερο βαθμό, με ποσοστό 10,7%, δήλωσαν ότι θα τους δυσκόλευε το μειονεκτικό αίσθημα σε σχέση με συνάδελφους που είναι πιο εξοικειωμένοι με την τεχνολογία. Είναι σημαντικό στο σημείο αυτό να τονιστεί πως τα ποσοστά των συμμετεχόντων που θεωρούσαν πως δουλεύοντας από το σπίτι θα βρίσκονται σε μειονεκτική θέση σε σχέση με συνάδελφους που είναι πιο εξοικειωμένοι με την τεχνολογία, ήταν σημαντικά υψηλότερα σε όσους ήταν απόφοιτοι Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Αντίθετα, με τα αποτελέσματα της παρούσας μελέτης, μια πανελλαδική έρευνα που διεξήχθη τον Απρίλιο του 2020 (Γαιτανλή -Χρυσανθακοπούλου 2020) μελετώντας τις επιπτώσεις της πανδημίας Covid-19 ανέδειξε τις περιστάσεις ως την σημαντικότερη δυσκολία των τηλεργαζόμενων, καθώς και τον φόβο πως οι εργαζόμενοι θα ήταν αναγκασμένοι να αποδεικνύουν περισσότερο ότι δουλεύουν απ' ό,τι στο γραφείο, ενώ μόνο το 3,66% εξέφρασε δυσκολίες στην χρήση των πλατφόρμων τηλεδιάσκεψης-τηλεργασίας. Στην δική της έρευνα, η Τσιρακίδου δηλώνει πως οι εργαζόμενοι στον Δήμο Φιλοθέης-Ψυχικού θεωρούσαν ως μειονεκτήματα την απουσία σαφών ορίων μεταξύ εργασίας και ξεκούρασης (24%), την έλλειψη αλλαγής καταστάσεων (24%) και την δυσκολότερη εξισορρόπηση προσωπικής - επαγγελματικής ζωής (24%).

Το 53,6% των συμμετεχόντων θεωρούσε πως δε θα επηρεαζόταν καθόλου ή σχέση τους με τους συναδέλφους τους. Σε αντίθεση με τα ευρήματα της παρούσας μελέτης, σχεδόν το 90% των ερωτηθέντων στη εργασία της Τσιρακίδου απάντησε πως θα επηρεαστούν οι εργασιακές σχέσεις λίγο (16%), αρκετά (36%), πολύ (20%) ή και πάρα πολύ (16%). Επίσης το 42,9% θεωρούσε πως ο χρόνος που θα αφιέρωνε για συναντήσεις με τα άλλα μέλη της

ομάδας σε περίπτωση τηλεργασίας, θα ήταν λιγότερος σε σύγκριση με την «δια ζώσης» εργασία. Ακόμη, το 17,9% θεωρούσε πως δε θα υπήρχε καμία επίπτωση από μια πιθανή καθιέρωση τηλεργασίας. Οι υπόλοιποι συμμετέχοντες θεωρούσαν πιο σοβαρή επίπτωση με ποσοστό 77,4%, τη μείωση προσωπικού και λιγότερο σοβαρή με ποσοστό 38,1% τη στασιμότητα της επαγγελματικής εξέλιξης.

Το 33,3% πίστευε πως χρονικό διάστημα μίας εβδομάδας θα ήταν αρκετό για να προσαρμοστεί σε ένα μελλοντικό ενδεχόμενο καθεστώς τηλεργασίας. Τα ποσοστά των συμμετεχόντων που θεωρούσαν πως δε θα χρειαζόντουσαν καθόλου χρόνο για την προσαρμογή τους σε ένα καθεστώς τηλεργασίας, ήταν σημαντικά υψηλότερα τόσο στους συμμετέχοντες που ήταν κάτοχοι Μεταπτυχιακού/Διδακτορικού τίτλου, όσο και σε όσους είχαν εργαστεί με τηλεργασία στο παρελθόν. Για τη ομαλή προσαρμογή, πιο σημαντική με ποσοστό 67,9% θεωρούσαν την εκπαίδευση στα νέα συστήματα τηλεργασίας και λιγότερο σημαντική με ποσοστό 39,3% την απλοποίηση των διαδικασιών. Σε μεγαλύτερο ποσοστό 66,7% οι συμμετέχοντες δήλωσαν ότι θα έπρεπε να τους δοθεί σε περίπτωση τηλεργασίας επιδότηση για καλύτερη σύνδεση στο διαδίκτυο και υπολογιστής. Το 21,4% δήλωσε ότι θα έπρεπε να του δοθεί κινητό και το 2,4% δήλωσε πως δε θα χρειαζόταν καμία διευκόλυνση.

Περιορισμοί της έρευνας- Προτάσεις για μελλοντική έρευνα

Ένας περιορισμός της παρούσας έρευνας είναι ότι το δείγμα δεν είναι αντιπροσωπευτικό ώστε να διεξαχθούν ασφαλή συμπεράσματα προς γενίκευση. Τα αποτελέσματα όμως μπορούν να αποτελέσουν έναυσμα για περαιτέρω διερεύνηση. Δεδομένου ότι η παρούσα έρευνα έρχεται να ρίξει φως σε ένα νέο πεδίο αναφορικά με τη διείσδυση των μορφών ευέλικτης απασχόλησης στον δημόσιο τομέα, μελλοντικές έρευνες θα μπορούσαν να υλοποιηθούν σε ένα πιο ευρύ και αντιπροσωπευτικό δείγμα που θα περιλαμβάνει και μεγαλύτερους οργανισμούς του δημοσίου τομέα. Με αυτόν τον τρόπο, θα μπορούσαν να επιβεβαιωθούν και να συμπληρωθούν τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας, ισχυροποιώντας τη δυνατότητα γενίκευσής τους. Τα ευρήματα που θα προκύψουν από σχετικές έρευνες θα μπορούσαν να συμβάλουν στην προσπάθεια των κέντρων λήψης αποφάσεων για χάραξη πολιτικών πιο ρεαλιστικών και άμεσα ανταποκρινόμενων στις πραγματικές ανάγκες του δημόσιου τομέα..

Επιπλέον, καθώς η έρευνα εξετάζει ζητήματα τα οποία βρίσκονται ακόμα υπό εξέλιξη, υπάρχει περιορισμός στην διαθέσιμη βιβλιογραφία που να ερευνά αντίστοιχη θεματολογία. Τέλος, η συμμετοχή των απασχολούμενων ήταν εθελοντική και στη βάση της διάθεσής τους να συμμετάσχουν μετά από ενημέρωση. Παρόλα αυτά, πρέπει να ληφθεί υπ' όψιν ότι ένα σημαντικό ποσοστό των συμμετεχόντων έχει λάβει μόνο υποχρεωτική εκπαίδευση, γεγονός που πιθανόν να επηρέασε την κατανόηση και ορθή ανταπόκριση σε κάποιες από τις ερωτήσεις.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Τα τελευταία χρόνια, ειδικά μετά την πανδημία Covid-19, γίνεται όλο και περισσότερο λόγος για τη τηλεργασία, καθώς οι δυνατότητες της εξελίσσονται με την πρόοδο που σημειώνεται στην τεχνολογία της πληροφορίας. Διάφοροι συγγραφείς, ερευνητές και κριτικοί έχουν προσεγγίσει την έννοια της τηλεργασίας από διαφορετική οπτικές γωνίες, για να καταλήξουν στο συμπέρασμα πως η τηλεργασία αποτελεί «το μέλλον» του εργασιακού τομέα. Σκοπός της παρούσας εργασίας ήταν ο προσδιορισμός της τηλεργασίας ως νέα μορφή απασχόλησης, των πλεονεκτημάτων και των μειονεκτημάτων της, με περίπτωση μελέτης τους διοικητικούς υπαλλήλους του ΓΝΠ Τζάνειο.

Το μέγεθος της έρευνας δεν δίνει τη δυνατότητα για γενίκευση των συμπερασμάτων. Θα μπορούσε όμως να αποτελέσει έναυσμα για περαιτέρω έρευνα στο συγκεκριμένο αντικείμενο και ένδειξη για τις απόψεις των εργαζομένων αναφορικά με την εξ αποστάσεως εκπαίδευση και την τηλεεκπαίδευση στα πλαίσια της επαγγελματικής εκπαίδευσης.

Η έρευνα που διεξήχθη δείχνει ότι η τηλεργασία, παρόλο που υπήρχε ένα μικρό ποσοστό που είχε σχετική εμπειρία, δεν έχει αφομοιωθεί σε τέτοιο βαθμό ώστε να προκρίνεται ως επιλογή για μόνιμη χρήση σε μελλοντικό χρόνο. Από τα δεδομένα που παράχθηκαν και από τις απαντήσεις των ερωτώμενων προκύπτει οι εργαζόμενοι είναι ιδιαίτερα επιφυλακτικοί σε μία προοπτική εφαρμογής τηλεργασίας στο τμήμα που εργάζονται. Το ένα τρίτο πιστεύει πως θα μπορούσε, ίσως, να εφαρμοστεί υπό προϋποθέσεις, το μεγαλύτερο ποσοστό (κοντά στο 50%) θεωρεί αυτό το ενδεχόμενο απίθανο και μόλις το 16% απαντά θετικά στην ανάλογη ερώτηση.

Σε αντίθεση με το συμπέρασμα αυτό έρχονται οι απαντήσεις στην έρευνα όταν γενικεύεται η ερώτηση. Εδώ, σχεδόν το σύνολο των ερωτηθέντων (90%), απαντά πως η τηλεργασία στον μέλλον θα καθιερωθεί ολοκληρωτικά σαν επιλογή εργασίας. Παρά την παραδοχή αυτή, το 42% εξακολουθεί να έχει αρνητική στάση απέναντι στην τηλεργασία. Ρόλο σε αυτήν την επιλογή σίγουρα διαδραματίζουν και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που συνδέονται με το ρόλο του φορέα και τη φύση των καθηκόντων.

Το αναμφίβολο συμπέρασμα που προκύπτει από την παρούσα εργασία είναι πως οι εργαζόμενοι είναι ενάντια στη χρήση κάμερας για καταγραφή της εργασίας τους, θέλοντας να προστατέψουν την ιδιωτικότητά τους. Από τις απαντήσεις προκύπτει πως θετικοί για

καταγραφή της εργασίας τους με κάμερα ήταν οι συμμετέχοντες που είχαν εργαστεί με τηλεργασία στο παρελθόν.

Από τις απαντήσεις των εργαζομένων, προκύπτει πως είναι ακόμα σε μεγάλο βαθμό επιφυλακτικοί απέναντι στο ενδεχόμενο τηλεργασίας καθώς θεωρούν στο μεγαλύτερο ποσοστό πως δεν θα είναι τι ίδιο παραγωγικοί δουλεύοντας με τηλεργασία ενώ μόλις το 2,4% πιστεύει πως θα ήταν πολύ παραγωγικότεροι δουλεύοντας από το σπίτι. Ενδεικτικό της δυσπιστίας αυτής είναι και το γεγονός πως στις σχετικές ερωτήσεις ένα μεγάλο ποσοστό δηλώνει πως δεν έχει σχηματίσει ακόμη γνώμη. Ο παράγοντας που θα επηρέαζε αρνητικά την παραγωγικότητα τους θεωρήθηκε πως ήταν, σε μεγαλύτερο βαθμό, με ποσοστό 57,1, η έλλειψη τεχνολογικού εξοπλισμού (υπολογιστής, ίντερνετ) και λιγότερο, με ποσοστό 25%, από την απουσία εξοικείωσης με το καθεστώς τηλεργασίας. Αξίζει να σημειωθεί πως, τα ποσοστά των συμμετεχόντων που θεωρούσαν πως δουλεύοντας από το σπίτι θα βρίσκονται σε μειονεκτική θέση σε σχέση με συναδέλφους που είναι πιο εξοικειωμένοι με την τεχνολογία, ήταν σημαντικά υψηλότερα σε όσους ήταν απόφοιτοι Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης

Από τα δεδομένα προκύπτει πως μεγαλύτερο πλεονέκτημα θεωρείται η εξοικονόμηση χρόνου στις μετακινήσεις και η μεγαλύτερη ελευθερία κινήσεων, συμπεριφορών, ντυσίματος. Από την άλλη πλευρά, ως μεγαλύτερα μειονεκτήματα αναφορικά με τη χρήση της τηλεργασίας αναδείχθηκαν οι δυσκολίες με τις πλατφόρμες τηλεργασίας ή με το ίντερνετ, η μειωμένη πρόσβαση στους συναδέλφους σε περίπτωση ανάγκης, η έλλειψη ιδιωτικότητας αν πρέπει να ανοίγει η κάμερα στο σπίτι, η δυσκολία στην συνεργασία με τους συναδέλφους και η απουσία σαφών ορίων εργασίας- ξεκούρασης. Επίσης ως μειονεκτήματα αναφέρθηκαν και περισπάσεις από το οικιακό περιβάλλον (συγκάτοικοι, οικογένεια, κατοικίδια) και η απομόνωση.

Αναφορικά με τις σχέσεις με τους συναδέλφους, συμπεραίνουμε πως και εδώ η γνώμη των ερωτηθέντων είναι σε γενικές γραμμές αρνητική. Παρόλο που το 53% δηλώνει πως δεν θα μεταβληθεί η σχέση του με συναδέλφους από την τηλεργασία, όταν οι ερωτήσεις γίνονται πιο ειδικές, το 42,9% θεωρεί ότι θα περνά λιγότερο χρόνο με τους συναδέλφους του σε σύγκριση με την δια ζώσης εργασία.

Από τις απαντήσεις προκύπτει πως για την βελτίωση της ποιότητας της τηλεργασίας, θεωρείται πιο σημαντική η εκπαίδευση στα νέα συστήματα τηλεργασίας, με ποσοστό 67,9%, και λιγότερο σημαντική, με ποσοστό 39,3%, η απλοποίηση των διαδικασιών. Συμπεραίνουμε επίσης πως και η καλή σύνδεση στο διαδίκτυο θεωρείται απαραίτητη

προϋπόθεση τηλεργασίας, καθώς το μεγαλύτερο ποσοστό (66,7%) των συμμετεχόντων δήλωσαν ότι θα έπρεπε να τους δοθεί σε περίπτωση τηλεργασίας επιδότηση για καλύτερη σύνδεση στο διαδίκτυο και υπολογιστής.

Τέλος, ένα ακόμη σημαντικό εύρημα είναι ο φόβος των υπαλλήλων για μείωση των θέσεων εργασίας και των αποδοχών σε περίπτωση εφαρμογής της τηλεργασίας.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Η τηλεργασία, όπως εφαρμόστηκε στη δεδομένη συγκυρία, οδηγεί σε προβληματισμούς για το πώς λειτουργούν τα άτομα στο χώρο εργασίας ενώ η εξέλιξή της μας οδηγεί σε μια περίοδο αβεβαιότητας. Με αφορμή το ξέσπασμα της πανδημίας Covid-19 επισπεύθηκαν διεργασίες που είχαν μείνει στάσιμες για χρόνια ή προχωρούσαν με πολύ αργούς ρυθμούς. Αν και η τηλεργασία δεν προσφέρει λύσεις σε κάθε πιθανό πρόβλημα στο χώρο εργασίας, με την χρήση της σε μεγάλο βαθμό διαφαίνονται πολλά πλεονεκτήματα. Μέσω της προσαρμογής και της υιοθέτησης νέων τεχνολογιών τόσο στον εργασιακό χώρο, όσο και μέσω των κυβερνητικών και θεσμικών δυνάμεων, οι νέες συνθήκες τόσο της απασχόλησης όσο και του ρόλου της τηλεργασίας θα αλλάξουν.

Με στόχο την παροχή ψηφιακών υπηρεσιών από τον δημόσιο τομέα και απαραίτητη προϋπόθεση τον ψηφιακό μετασχηματισμό, η τηλεργασία μπορεί να είναι ένα σκαλοπάτι για την επίτευξη αυτού του στόχου. Είναι μία ευκαιρία να απασχοληθούν στελέχη με αυξημένες δυνατότητές στις τεχνολογίες της Πληροφορικής. Τα στελέχη αυτά θα εργάζονται χωρίς δέσμευση ως προς τον τόπο από τον οποίο θα παρέχουν τις υπηρεσίες τους και ίσως, χωρίς δέσμευση της τήρησης του ωραρίου λειτουργίας. Καθώς ο χρόνος περνάει, η τεχνολογία της τηλεργασίας θα αναπτύξει πιθανώς νέους τρόπους αντιμετώπισης των σημαντικών κοινωνικών εμποδίων που μειώνουν την αποδοχή της από τους εργαζομένους. Οι κυβερνήσεις θα πρέπει επίσης να λάβουν μέτρα για την ανάπτυξη του πλαισίου λειτουργίας της έτσι ώστε να αντιμετωπιστούν τα κοινωνικά ζητήματα που σχετίζονται με αυτήν. Ο νόμος, προς το παρόν θέτει τις βασικές αρχές, όμως η εφαρμογή του μετά την υγειονομική κρίση, σε περίοδο που δεν θα ισχύουν επείγοντα μέτρα θα αποκαλύψει τις ελλείψεις και τις πραγματικές ανάγκες.

Εν κατακλείδι, η έλευση της πανδημίας, παρά τις ιδιαίτερα αρνητικές επιπτώσεις της για την κοινωνία και την οικονομία, θα μπορούσε να ιδωθεί ως μια ευκαιρία επαναπρογραμματισμού του εργασιακού πεδίου και να εφαρμογής όλων εκείνων των απαραίτητων μεταρρυθμίσεων ώστε η Ελλάδα να προχωρήσει προς τη νέα ψηφιακή εποχή και να εγκαινιάσει ένα νέο πεδίο εργασιακών σχέσεων, κάμπτοντας τις επιφυλάξεις που προβάλλουν οι υπάλληλοι στην παρούσα φάση.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ξενόγλωση βιβλιογραφία:

ALKAN MEŞHUR FH & ÇİFTÇİ ULUSOY C, (2013). Attitudes of people with disabilities towards teleworking as an employment opportunity: It's modelling in terms of the Turkish case.

African Journal of Business Management, 7(4), pp. 227-243

Bailey, D. & Kurland, N., (2002). A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work. Journal of Organizational Behaviour. 23, p.383-400.

Baltina, I., & Vitola, A. (2014). Telework in Europe and Latvia: State of the art and Future Prospects. Trends Economics and Management, 8 (18), 21-32.

Baruch, Y., (2001). The status of research on teleworking and an agenda for future research. International Journal of Management Reviews. 3, p.113-129.

Brocklehurst, M., (1989). The reality and rhetoric of new technology homeworking: some lessons for personnel managers. Personnel Review. 18, p.2-5.

Burke P.Y., (2017). Technical Career Survival Handbook: 100 Things You Need to Know. Academic Press.

Caillier, J. G., (2012). The impact of teleworking on work motivation in a U.S. federal government agency. The American Review of Public Administration. 42, p.461-480

Costa, G (2010) Shift work and health: current problems and preventive actions. Safety Health Work 1: 112-123.

Covey, S. R., (2013) . The 7 Habits of Highly Effective People. Simon & Schuster.

Crawford J.O., MacCalman, L. & Jackson, C.A., (2011). The health and well-being of remote and mobile workers. Occupational Medicine, 61, p.387-392.

Dambrin, C., (2004). How does telework influence the manager-employee relationship? International Journal of Human Resources Development and Management, 4 (4), p.358–374.

DeLay, N. & M. LoVerde, (2003). Impact of informal telecommuting on employee attitudes: A survey of employee attitudes in a Midwest pharmaceutical company. Teleworking: Breaking the Myths symposium. Conducted at the annual conference of the Society for Industrial-Organizational Psychologists. Orlando, Fla.

Edwards, L. N. & Field-Hendrey, E., (2002). Home-Based Work and Women's Labor Force Decisions. Journal of Labor Economics, 20 (10), p.170–200.

Francis, T. (2020). Waiting for COVID-19. Journal of Paediatrics and Child Health, 4(6), 33-40.

- Gajendran, R.S. & Harrison, D.A., (2007). The good, the bad and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92 (6), p.1524-1530
- Giménez-Nadal, J. Ignacio, José Alberto Molina & Jorge Velilla, 2018. Telework, the Timing of Work, and Instantaneous Well-Being: Evidence from Time Use Data. *IZA Discussion Paper*. 13, No. 11271.
- Giovanis, E., (2015). Flexible Employment Arrangements and Workplace Performance. MPRA Paper 68670, University Library of Munich, Germany.
- Golden, T. & Veiga, J. (2005) . The Impact of Extent of Telecommuting on Job Satisfaction: Resolving Inconsistent Findings. *Journal of Management*, 31: pp. 301-318.
- Golden, T.D., (2009). Applying technology to work: Toward a better understanding of telework. *Organization Management Journal*, 6 (4), pp. 241-250.
- Gray, M., Hondson, N. & Gordon, G., (2003). Teleworking: Explained. John Wiley & Sons, UK-USA-Canada-Asia.
- Grossman, M., (1972). On the concept of health capital and the demand for health. *Journal of Political Economy*, 80 (2), p.226-251.
- Hartig, T., Kylin, C. & Johansson, G., (2007). The telework tradeoff: stress mitigation vs. constrained restoration. *Applied Psychology*, 56 (2), p. 239-248.
- Huws, U., (1997). Teleworking: Guidelines for Good Practice. IES Report 329. Grantham Book Services, Isaac Newton Way, Alma Park Industrial Estate, England.
- Javeau, C. (2000). Η Έρευνα με Ερωτηματολόγιο. Το Εγχειρίδιο του Καλού Ερευνητή. (Κ. Τζώρτζη, Μτφρ.). Αθήνα: Τυποθήτω Δάρδανος
- Jones, K., (2010). Going home: new technology's impact on remote work engagement. *Advances in Business Research*, 1 (1), p.170-172
- Khalifa, M. & Davidson, R., (2000) . Exploring the telecommuting paradox. *Commun. ACM* 43 (3), p.29–31.
- Kumar, D. (2020). Corona Virus: A Review of COVID-19. *Eurasian Journal of Medicine and Oncology*, 4(6), 15-23
- Linden, M., (2014). Telework research and practice: Impacts on people with disabilities. *Work* 48, p.65–67.
- Mann, S. & Holdsworth, L., (2003). The psychological impact of teleworking: stress, emotions and health. *New Technology, Work and Employment*, 18 (3), p.201-210
- Mohite, M.D. & Kulkarni, R. (2019). Job Satisfaction Factors of Employee in Virtual Workplace: Review. *International Journal of Trend in Scientific Research and Development* 23: pp.38-42

- Moreno, AT. & Moeckel, R., (2016). Microscopic Destination Choice: Incorporating Travel Time Budgets as Constraints. World Conference on Transport Research. Shanghai.
- Morgan, E.R., (2004). Teleworking: An Assessment of the Benefits and Challenges. European Business Review, 16 (4), p. 344-357.
- Morganson, V.J., Major, D.A., Oborn, K.L., Verive, J.M. & Heelan, M.P., (2010) . Comparing Telework Locations and Traditional Work Arrangements: Differences in Work-Life Balance Support, Job Satisfaction, and Inclusion. Journal of Managerial Psychology, 25 (6), p. 578–595.
- Nilles, J. M., Carlson, F. R., Gray, P. & Hanneman, G., (1976). Telecommuting-an alternative to urban transportation congestion. IEEE Transactions on Systems, Man, and Cybernetics. 2, p.77-84
- Rume, T., Islam, DU. (2020) Environmental effects of COVID-19 pandemic and potential strategies of sustainability, Heliyon Volume 6, Issue 9, September 2020, e04965
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04965>
- Saadata, S. et al. (2020). Science of The Total Environment Review Environmental perspective of COVID-19, Science of The Total Environment Volume 728, 1 August 2020, 138870 <https://doi.org/10.1016/j.scitotenv.2020.138870>
- Tavares, A.I., (2017). Telework and health effects review. International Journal of Healthcare. 3, (2), p. 30-36.
- Verschoor, C. (2006). Surveys show ethics problems persist. Strategic Finance, 88: p.19–21
- Wheatley, D., (2012). Good to be home? Time use and satisfaction levels among homebased teleworker. New Technology. Work and Employment, 27 (3), p.224-241
- Yu, S. (2008). How to make teleworking work. Communique Newsletter, 45 (12), p. 30–32.
- Zhao, H., S. Wayne, B. Glibkowski, and J. Bravo. (2007). The impact of psychological contract breach on work-related outcomes: A meta-analysis. Personnel Psychology, 60, p. 647–680.

Ελληνόγλωσση βιβλιογραφία:

- Αναστασίου, Θ., (2007). Τηλεργασία: Μορφές, οφέλη, προοπτικές. Ένας πρακτικός οδηγός για χρήση της τηλεργασίας σε μια μικρομεσαία επιχείρηση. Ινστιτούτο Οπτικοακουστικών Μέσων, Αθήνα.
- Αρβανίτης, Κ. (2002). Κατάλογος συγκεκριμένων επαγγελμάτων στα οποία ενδείκνυται η εφαρμογή τηλεργασίας για γυναίκες μετανάστριες. Αθήνα: Κ.Ε.Θ.Ι. - IOBE.
- Βλασσόπουλος, Γ. (2005). Τηλεργασία. Αθήνα: Αν. Ν. Σάκκουλας.
- Ζερδελής, Δ. (2015), Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Σάκκουλας, σελ. 104-106.

Κουκιάδης, Ι. (1996) «Τηλεργασία. Νέες μορφές οργάνωσης της επιχείρησης», ΔΕΕ, τεύχος 1/1996, σ. 12 επ.

Λαζακίδου, Α., 2015. Ηλεκτρονική διακυβέρνηση και ηλεκτρονικές υπηρεσίες προς πολίτες και επιχειρήσεις. Αθήνα: Εκδόσεις Λαζακίδου.

Ληξουριώτης, Ι., Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Νομική Βιβλιοθήκη, 2017, σελ. 243-244

Λυβέρη Χ. Ι., 2010. Τηλεργασία: Ο Εναλλακτικός Τρόπος Παροχής Εργασίας. HR Professional, 64, σ.70

Ντούτσας, Ν., (1998) . Το φαινόμενο της τηλεργασίας. Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, 22, σ.72-85.

Διαδικτυακές πηγές:

Αρχή Προστασίας Δεδομένων (Απόφαση 32/2021)

https://www.dpa.gr/sites/default/files/2021-08/32_2021anonym.pdf

ΓΣΕΕ, «Έρευνα: Δείκτες ΓΣΕΕ», Σεπτέμβριος 2020, https://gsee.gr/wp-content/uploads/2020/10/4783_DIKTESSEP2020.pdf

Γνώμη της Ο.Κ.Ε., «Τηλεργασία: προβλήματα και προοπτικές», Ιούλιος 2020

<http://www.oke.gr/el/opinions/tilergasia-provlimata-kai-prooptikes>

Γ.Κ.Π.Δ. 2016/67972

[http://www.dataprotection.gov.cy/dataprotection/dataprotection.nsf/all/BC164DACC4ECF6A9C225820A004B00D6/\\$file/%CE%93%CE%B5%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CF%8C%CF%82%20%CE%9A%CE%B1%CE%BD%CE%BF%CE%BD%CE%B9%CF%83%CE%BC%CF%8C%CF%82%20%CE%B3%CE%B9%CE%B1%20%CF%84%CE%B7%CE%BD%20%CE%A0%CF%81%CE%BF%CF%83%CF%84%CE%B1%CF%83%CE%AF%CE%B1%20%CE%94%CE%B5%CE%B4%CE%BF%CE%BC%CE%AD%CE%BD%CF%89%CE%BD_el.pdf?openelement](http://www.dataprotection.gov.cy/dataprotection/dataprotection.nsf/all/BC164DACC4ECF6A9C225820A004B00D6/$file/%CE%93%CE%B5%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CF%8C%CF%82%20%CE%9A%CE%B1%CE%BD%CE%BF%CE%BD%CE%B9%CF%83%CE%BC%CF%8C%CF%82%20%CE%B3%CE%B9%CE%B1%20%CF%84%CE%B7%CE%BD%20%CE%A0%CF%81%CE%BF%CF%83%CF%84%CE%B1%CF%83%CE%AF%CE%B1%20%CE%94%CE%B5%CE%B4%CE%BF%CE%BC%CE%AD%CE%BD%CF%89%CE%BD_el.pdf?openelement)

Διεθνής Οργανισμός Εργασίας, (2016), Challenges and opportunities of teleworking for workers and employers in the ICTS and financial services sectors: Issues paper for the Global Dialogue Forum on the Challenges and Opportunities of Teleworking for Workers and employers in the ICTS and Financial Services Sectors (Geneva, 24–26 October 2016), International Labour Office, Sectoral Policies Department, Geneva, ILO, 2016. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531111.pdf

Διεθνής Οργανισμός Εργασίας,(2020), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf

Εργαστήριο Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού: Πανδημία και Ψηφιακή προσαρμογή στη ΔΑΔ: τηλεργασία και τηλεκαίτευση, Έκθεση αποτελεσμάτων έρευνας 2020 Αθήνα ,

Ιανουάριος 2021

https://www.aueb.gr/sites/default/files/hrm/Research/report_digital_covid_public.pdf

Eurofound (2021), Right to disconnect: Exploring company practices, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef21049en.pdf

Eurofound <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/telework-and-ict-based-mobile-work-flexible-working-in-the-digital-age>

Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ, Δίκτυο υπηρεσιών πληροφόρησης και συμβουλευτικής εργαζομένων και ανέργων, Τηλεργασία –Συνοπτική παρουσίαση θεσμικού πλαισίου και νέων ρυθμίσεων, Απρίλιος 2020 <https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2020/04/THLERGASIA-1.pdf>

ΚΕΠΕΑ, Συμφωνία-Πλαίσιο για την τηλεργασία, <https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=269>
European Trade Union Confederation, Framework Agreement on Telework
https://resourcecen-tre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf

ΚΕΠΕΑ, 2020, Μορφές τηλεργασίας, <https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=1850>

KPMG (2021) Βαρόμετρο για τις συνθήκες εργασίας στην εποχή της νόσου COVID-19
<https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/gr/pdf/2021/04/barometer-4th-wave-report-covid19-employment-conditions.pdf>

ΟΔΗΓΙΑ 2003/88/ΕΚ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 4ης Νοεμβρίου 2003 σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας 18.11.2003 Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης L 299/9 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=CS>

ΧΑΡΤΗΣ ΤΩΝ ΘΕΜΕΛΙΩΔΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ (2016/C 202/02) 7.6.2016 Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης C 202/389 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=EL>

Γαιτανλή, Φ., Χρυσανθακοπούλου, Γ. (2020) Εργασία και Κορωναϊός :Πως ο Κορωναϊός επηρέασε την εργασιακή ζωή στην Ελλάδα. Η έρευνα έγινε για λογαριασμό της Kariera.gr https://media.enikonomia.gr/data/files/234925_bfaf6a72db-9f7587c06e4787f0.pdf

Γεωργιάδου Εύη. (2020). Βάλλεται η κοινωνική ζωή και η ψυχολογία των τηλεεργαζομένων. Documento. Ανάκτηση σε: <https://www.documentonews.gr/article/balletai-h-koinwnikh-zwh-kai-hpsyxologia-twn-thlergazomenwn>

Διέλλας, Γ., 2020. Η δημόσια διοίκηση στην περίοδο της κρίσης. Το Βήμα. ΕΚΔΔΑ, 2009. www.ekdd.gr. Προσβάσιμο σε: http://www.ekdd.gr/ekdda/files/ergasies_esdd/14/2/506.pdf

Ιωάννου, Χ., Σιδηρόπουλος, Γ., Αγκαντόπουλος, Α., Μητσόπουλος, Μ., & Πριντσίπας, Θ. (2019, Μαΐου 2). Τηλεργασία: ευκαιρία για πιο παραγωγικές επιχειρήσεις. Ανάκτηση από ΣΕΒ - Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών:

https://www.sev.org.gr/Uploads/Documents/52083/SR_TELEWORK_final.pdf

Κοψίνη Χριστίνα, 2020 «Δικαίωμα στην αποσύνδεση», Ανάκτηση σε:

https://www.efsyn.gr/kosmos/eyropi/264797_dikaioma-stin-aposyndesi

Κουμλέλη, ΑΔ. (2021) «Η Τηλεργασία στον Τραπεζικό Κλάδο: Η περίπτωση της Ελλάδος» ΕΑΠ Σχολή Κοινωνικών Επιστημών- Τραπεζική Αθήνα 2021

<https://apothesis.eap.gr/bitstream/repo/52144/1/%ce%9a%ce%9f%ce%a5%ce%9c%ce%9b%ce%95%ce%9b%ce%97%20%ce%91%ce%a6%ce%a1%ce%9f%ce%94%ce%99%ce%a4%ce%97%ce%94%ce%95%ce%a3%ce%a0%ce%9f%ce%99%ce%9d%ce%91%20%ce%94%ce%99%ce%a0%ce%9b%ce%a9%ce%9c%ce%91%ce%a4%ce%99%ce%9a%ce%97.pdf>

Κωνσταντέλου, Ν. & Πολυμενάκου, Α., 2002. Νέες Τεχνολογίες Επικοινωνίας και Τηλεργασία: Κατάσταση και Προοπτικές στην Ελλάδα. Επιχειρησιακά Προγράμματα 'Κοινωνία της Πληροφορίας' και 'Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση'. Γ' ΚΠΣ. Γ' Κύκλος Εργασιών. Ομάδα Εργασίας Γ2. <https://docplayer.gr/8639005-Nees-tehnologies-epikoinonias-kai-tilergasia-katastasi-kai-prooptikes-stin-ellada.html>

Κωτούλα, Β. Μήτσης, Π. Τηλεργασία και smart working: νέες νομικές προκλήσεις Ευρωπαϊκού Πανεπιστημίου Κύπρου [file:///C:/Users/user/Downloads/137-276-1-SM%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/137-276-1-SM%20(4).pdf) <https://ehorus.com/smart-working/>

Levanon, G., & Steemers, F. (2017, November). Has teleworking peaked? Not according to the data. Ανάκτηση από The Conference Board:

<https://conferenceboard.org/blog/postdetail.cfm?post=6613>

Μαρίνου, Α. (2020) Νέο νομοθετικό πλαίσιο για την τηλεργασία - Οι 10 κανόνες. Ανάκτηση σε: <https://www.insider.gr/tax-labour/140810/neo-nomothetiko-plaisio-gia-tin-tilergasia-oi-10-kanones>

Μπιρμπίλη, Ν. (2020, 5). Τηλεργασία : Νομικό πλαίσιο & κριτική ανάλυση. Ανάκτηση από <https://skiadopouloslaw.gr/tilergasia-nomiko-plaisio-kritiki-an/>

Μόρφη Φιλιά, (2020) Τηλεργασία: Είναι το μέλλον που θέλουμε ή που φοβόμαστε;. Ανάκτηση από: Maxmag. <https://www.maxmag.gr/afieromata/tilergasia/>

Ξείνης, Ι. (2021) ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΠΡΟΘΕΣΗ ΕΓΚΑΤΑΛΕΙΨΗΣ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ. ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΜΕΛΕΤΗ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΚΑΙ ΣΤΟΝ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ. <http://hephaestus.nup.ac.cy/handle/11728/11676?show=full>

Ροΐδης Νικόλαος, (2021), “Η εφαρμογή του μοντέλου της τηλεργασίας στην Ελληνική Δημόσια Διοίκηση υπό το πρίσμα της πανδημίας του Covid-19”

<https://polynoe.lib.uniwa.gr/xmlui/handle/11400/1183>
<http://dx.doi.org/10.26265/polynoe-1034>

Τσιρακίδου, Α. (2021), Η ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ΩΣ ΝΕΑ ΜΟΡΦΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ: ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ, ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΔΗΜΟΥ ΦΙΛΟΘΕΗΣ –Αιγάλεω, 2021
https://polynoe.lib.uniwa.gr/xmlui/bitstream/handle/11400/704/Tsirakidou_10419.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Τσουκνίδας, Κωνσταντίνος Δ. (2021) Η τηλεργασία πριν και μετά την πανδημία: η εφαρμογή στην ελληνική δημόσια διοίκηση με το παράδειγμα του e-ΕΦΚΑ
[file:///C:/Users/user/Downloads/51PMS_TsouknidasKo_5119M002%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/51PMS_TsouknidasKo_5119M002%20(2).pdf)

Clean Air Act. <https://www.britannica.com/topic/Clean-Air-Act-United-States-1970>

Telework Enhancement Act of 2011, Pub. L. No. 111-292, 124 Stat. 3165 (2010). Retrieved from: <https://www.govinfo.gov/content/pkg/PLAW-111publ292/pdf/PLAW-111publ292.pdf>

Φορείς:

ΑΝΑΛΥΣΗ ΣΥΝΕΠΕΙΩΝ ΡΥΘΜΙΣΗΣ :ΤΙΤΛΟΣ ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΜΕΝΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ: Σχέδιο νόμου του Υπουργείου Εσωτερικών με τίτλο «Θεσμικό πλαίσιο της τηλεργασίας στο δημόσιο τομέα»
<http://www.opengov.gr/ypes/wp-content/uploads/downloads/2021/04/%CE%91%CE%A3%CE%A5%CE%A1-%CE%98%CE%95%CE%A3%CE%9C%CE%99%CE%9A%CE%9F-%CE%A0%CE%9B%CE%91%CE%99%CE%A3%CE%99%CE%9F-%CE%A4%CE%97%CE%9B%CE%95%CE%A1%CE%93%CE%91%CE%A3%CE%99%CE%91%CE%A3-%CE%A3%CE%A4%CE%9F-%CE%94%CE%97%CE%9C%CE%9F%CE%A3%CE%99%CE%9F-%CE%A4%CE%9F%CE%9C%CE%95A.pdf>

Αρχή Προστασίας Δεδομένων απόφαση 32/2021, Αθήνα 4-8-2021,
https://www.dpa.gr/sites/default/files/2021-08/32_2021anonym.pdf

ΕΘΝΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΘΕΜΑΤΙΚΟ ΔΕΛΤΙΟ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ Νο3 ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2020 WWW.IEIA.D.GR

Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας. (2003). Εκπόνηση μελέτης για την προώθηση και εφαρμογή της τηλεργασίας στην Ελλάδα. Αθήνα.
file:///C:/Users/user/Downloads/P_Final_all_ver3.pdf

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗΣ ΚΑΙ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ 2014-2020 Δεκέμβριος 2014
http://minadmin.ypes.gr/wp-content/uploads/20141219_Action_Plan.pdf

N. 1902/1990 <https://www.e-nomothesia.gr/suntaksiodotika/n-1902-1990.html>

N.2639/1998
https://www.kodiko.gr/nomologia/download_fek?f=fek/1998/a/fek_a_205_1998.pdf&t=da959e958098f4a10dbba17f60cfc059

N.3846/2010 <https://www.e-nomothesia.gr/kat-ergasia-koinonike-asphalise/n-3846-2010.html>

N.156/1994 <https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/416067/p.d.-156-1994>

N. 4807/2021 <https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/726080/nomos-4807-2021>

N.4808/2021 <https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/727771/nomos-4808-2021>