

ΠΑΝΤΕΙΟΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

PANTEION UNIVERSITY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCES



ΣΧΟΛΗ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

«ΑΝΑΛΥΣΗ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ»

ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ

Η τηλεργασία πριν και μετά την πανδημία: Η ευρωπαϊκή εμπειρία και η περίπτωση της Ελλάδας

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Χαράλαμπος Παλτάς

Αθήνα, 2022

Η τριμελής εξεταστική επιτροπή

Κουζής Ιωάννης, Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου (επιβλέπων)

Ψημμένος Ιορδάνης, Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου

Κωτσονόπουλος Λουδοβίκος, Επικ.καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου



ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ

ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ & ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

Copyright © Παλλάς Χαράλαμπος, 2022

All rights reserved. Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας διπλωματικής εργασίας εξ' ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της διπλωματικής εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα.

Η έγκριση της διπλωματικής εργασίας από το Πάντειον Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών δεν δηλώνει αποδοχή των γνώμων του συγγραφέα.

Περιεχόμενα

Περίληψη	4
Abstract.....	5
Εισαγωγή	6
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. Έννοια και μορφές της τηλεργασίας.....	8
1.1 Έννοια της τηλεργασίας.....	8
1.2 Βασικοί παράγοντες για την οργάνωση της τηλεργασίας.....	9
1.3 Εξοπλισμός για τηλεργασία	9
1.4 Γνώσεις και ψηφιακές δεξιότητες που απαιτούνται για την τηλεργασία	10
1.5 Μορφές τηλεργασίας.....	11
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. Τα αποτελέσματα της τηλεργασίας.....	13
2.1 Τα αποτελέσματα της τηλεργασίας στην επιχείρηση	13
2.1.1 Θετικά αποτελέσματα	13
2.1.2 Αρνητικά αποτελέσματα	15
2.2 Τα αποτελέσματα της τηλεργασίας στον εργαζόμενο.....	17
2.2.1 Θετικά αποτελέσματα	18
2.2.2 Αρνητικά αποτελέσματα	20
2.3 Τα αποτελέσματα της τηλεργασίας στη κοινωνία	22
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. Η τηλεργασία στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης πριν και μετά την πανδημία.....	23
3.1 Η εφαρμογή της τηλεργασίας πριν την πανδημία στην Ευρωπαϊκή Ένωση	23
3.2 Η ευρωπαϊκή συμφωνία-πλαίσιο για την τηλεργασία	26
3.3 Η εφαρμογή της τηλεργασίας μετά την πανδημία στην Ευρωπαϊκή Ένωση	27
3.4 Οι εργασιακές σχέσεις των τηλεργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Ένωση.....	29
3.5 Τηλεργασία και συλλογικές διαπραγματεύσεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση	30
3.6 Δικαίωμα της αποσύνδεσης.....	33
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. Η τηλεργασία στην Ελλάδα πριν και μετά την πανδημία	38
4.1 Η τηλεργασία στην Ελλάδα πριν την πανδημία	38
4.2 Η εξέλιξη της νομοθεσίας στην Ελλάδα για την τηλεργασία.....	39
4.3 Το νέο θεσμικό πλαίσιο μετά την ισχύ του αρ.67 του ν.4808/2021	41
4.4 Η υφιστάμενη κατάσταση	47
4.5 Το δικαίωμα της αποσύνδεσης.....	48
4.6 Η θέση των συνδικάτων	50

4.7 Συλλογικές διαπραγματεύσεις και τηλεργασία	52
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. Κίνδυνοι ασφάλειας και απόρρητο δεδομένων	53
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6. Προοπτικές και εμπόδια για την ανάπτυξη της τηλεργασίας.....	55
Συμπεράσματα	59
Βιβλιογραφία	61

Περίληψη

Οι νέες τεχνολογίες πληροφοριών και επικοινωνιών έχουν φέρει επανάσταση στην εργασία και τη ζωή στον 21ο αιώνα. Η συνεχής συνδεσιμότητα που ενεργοποιείται από αυτές τις συσκευές επιτρέπει την εκτέλεση εργασιών ανά πάσα στιγμή και από σχεδόν οπουδήποτε. Η ευέλικτη ρύθμιση εργασίας με το καθεστώς της τηλεργασίας αναπτύσσεται στις περισσότερες χώρες της Ευρώπης με αυξητική τάση την περίοδο της πανδημίας. Η πανδημία της Covid-19 οδήγησε όλο και περισσότερες χώρες στην Ευρώπη αλλά και την Ελλάδα να εφαρμόσουν την εξ αποστάσεως εργασία, αλλά η εφαρμογή της είχε ξεκινήσει σε περιστασιακή βάση αρκετά χρόνια πριν το ξέσπασμα της πανδημίας. Η παρούσα εργασία θα επιχειρήσει να αναλύσει τα διάφορα αποτελέσματα της τηλεργασίας κατά την εφαρμογή της, αλλά και το εύρος της υιοθέτησής της πριν και μετά την πανδημία στην Ελλάδα και στην Ευρώπη.

Συγκεκριμένα, το πρώτο κεφάλαιο θέτει υπό γενική παρουσίαση την έννοια και τις μορφές της τηλεργασίας. Το δεύτερο κεφάλαιο, παρουσιάζει τα θετικά και αρνητικά αποτελέσματα της τηλεργασίας κατά την εφαρμογή της. Στο τρίτο κεφάλαιο παρατίθενται δεδομένα για την εφαρμογή της τηλεργασίας στην Ε.Ε πριν και μετά το ξέσπασμα της πανδημίας. Το τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζει την εξέλιξη της τηλεργασίας στην Ελλάδα πριν και μετά την πανδημία της Covid-19 και το ισχύον θεσμικό πλαίσιο. Το πέμπτο κεφάλαιο περιγράφει τους κινδύνους ασφάλειας και το απόρρητο δεδομένων κατά την εφαρμογή της τηλεργασίας. Το έκτο κεφάλαιο επιχειρεί να αναδείξει τυχόν εμπόδια για την ανάπτυξη της τηλεργασίας αλλά και προοπτικές βελτίωσης της εργασίας με το καθεστώς τηλεργασίας.

Λέξεις-κλειδιά

Τηλεργασία-Ευρώπη-Ελλάδα-Πλεονεκτήματα-Μειονεκτήματα

Abstract

New information and communication technologies have revolutionized work and life in the 21st century. The continuous connectivity enabled by these devices allows tasks to be performed at any time and from almost anywhere. Flexible working arrangements with telecommuting are developing in most European countries with an increasing trend during the pandemic period. The Covid-19 pandemic led more and more countries in Europe as well as Greece to implement distance work, but its implementation had started on an occasional basis several years before the outbreak of the pandemic. This paper will attempt to analyze the various results of teleworking during its implementation, but also the extent of its adoption before and after the pandemic in Greece and Europe.

In particular, the first chapter presents a general presentation of the concept and forms of teleworking. The second chapter presents the positive and negative results of teleworking during its implementation. The third chapter presents data on the implementation of telework in the EU before and after the outbreak of the pandemic. The fourth chapter presents the evolution of telework in Greece before and after the Covid-19 pandemic and the current institutional framework. The fifth chapter describes the security risks and data privacy when implementing teleworking. The sixth chapter attempts to highlight any obstacles to the development of teleworking but also prospects for improving work with the teleworking regime.

Keywords

Teleworking-Europe-Greece-Advantages-Disadvantages

Εισαγωγή

Ως νέα μορφή οργάνωσης και εκτέλεσης εργασίας, η τηλεργασία εμφανίστηκε ήδη από τη δεκαετία του 1970, πρώτα στην Αμερική και στις σκανδιναβικές χώρες και στη συνέχεια στο Ηνωμένο Βασίλειο. Η δημοτικότητα της τηλεργασίας σε άλλες χώρες (κράτη μέλη της ΕΕ) δεν περιορίστηκε μέχρι το 1994, και έκτοτε, η υιοθέτησή της εντός των ευρωπαϊκών (όχι μόνο) συνόρων έχει δει μια σαφή ανοδική τάση. Σε αυτό συνέβαλε ο συνδυασμός της ταχείας τεχνολογικής ανάπτυξης με τον αυξανόμενο διεθνή ανταγωνισμό και η Ευρωπαϊκή Συμφωνία Πλαίσιο του 2002, η οποία ορίζει γενικούς κανόνες για την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων ενόψει των νέων τεχνικών προκλήσεων που υποστηρίζουν την εξ αποστάσεως εργασία. Ο ορισμός της τηλεργασίας εμφανίζεται διεθνώς με διάφορες ονομασίες, αλλά δεν είναι κοινός σε όλες τις χώρες. Ωστόσο, σε όλες τις περιπτώσεις, ο ορισμός που δίνεται βασίζεται κυρίως στις δύο βασικές παραμέτρους που τον χαρακτηρίζουν: την παροχή του συνόλου ή μέρους της εργασίας εκτός των εγκαταστάσεων της εταιρείας και τη χρήση συγκεκριμένων εργασιών. Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Συμφωνία-Πλαίσιο στο άρθρο 2, η τηλεργασία ορίζεται ως «μια μορφή οργάνωσης ή και εκτέλεσης εργασίας στο πλαίσιο σύμβασης ή σχέσης εργασίας που χρησιμοποιεί τεχνολογία πληροφοριών και μπορεί να εκτελεστεί σε εγκαταστάσεις άλλες από αυτές του εργοδότη». Αυτός ο ορισμός έχει υιοθετηθεί από πολλές χώρες, συμπεριλαμβανομένης της χώρας μας (Βέλγιο, Γαλλία, Γερμανία, Ισπανία, Ιταλία, Φινλανδία, Ηνωμένο Βασίλειο, Νορβηγία).

Το 2020 επέφερε πρωτοφανείς αλλαγές στην παγκόσμια οικονομία και στον κόσμο της εργασίας. Στις 11 Μαρτίου, ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας (ΠΟΥ) χαρακτήρισε το νέο ξέσπασμα κορονοϊού ως πανδημία και κάλεσε τις κυβερνήσεις σε όλο τον κόσμο να λάβουν σοβαρά υπόψη τα θέματα υγείας και να προετοιμαστούν για το πρώτο κύμα έκτακτης ανάγκης για τη δημόσια υγεία με αρκετά δραστικά μέτρα, ένα από τα οποία ήταν η απαγόρευση κυκλοφορίας σε πολλές χώρες. Καθώς τέθηκαν σε ισχύ τα μέτρα απομόνωσης στο σπίτι, ένα μεγάλο μέρος του εργατικού δυναμικού έλαβε εντολή να παραμείνει στο σπίτι και να συνεχίσει να εργάζεται εξ αποστάσεως. Οργανισμοί που ήταν προηγουμένως εξοικειωμένοι με την τηλεργασία,

καθώς και οργανισμοί που δεν έχουν πειραματιστεί με την τηλεργασία πριν, έστειλαν τους υπαλλήλους τους στο σπίτι, δημιουργώντας τις προϋποθέσεις για το πιο εκτεταμένο πείραμα μαζικής τηλεργασίας στην ιστορία. Αν και ο αριθμός των ατόμων που εργάζονται με τηλεργασία, με μερική απασχόληση ή με πλήρη απασχόληση αυξάνεται σταδιακά με την πάροδο των ετών, η πανδημία σίγουρα έχει επιταχύνει την υιοθέτηση τρόπων τηλεργασίας από τους εργοδότες. Σε ένα σενάριο όπως η πανδημία COVID-19, η τηλεργασία έχει αποδειχθεί σημαντική πτυχή της διασφάλισης της συνέχειας των επιχειρήσεων, ενώ υπό κανονικές συνθήκες τα οφέλη της περιλαμβάνουν μειωμένο χρόνο μετακίνησης, αυξημένη ευκαιρία για τους εργαζόμενους να επικεντρωθούν στις εργασίες τους μακριά από τις περισπασμούς του γραφείου, καθώς και μια ευκαιρία για καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Η τηλεργασία προσφέρει την ευκαιρία για ένα πιο ευέλικτο πρόγραμμα για τους εργαζόμενους και την ελευθερία να εργάζονται από μια εναλλακτική τοποθεσία, μακριά από την αρχή του εργοδότη. Μπορεί επίσης να υπάρχουν κίνδυνοι, όπως η απομόνωση (ιδιαίτερα για άτομα που ζουν μόνα τους) και η απώλεια επαφής με τους συναδέλφους υπαλλήλους, κάτι που είναι απαραίτητο να αποτραπεί. Από τον Ιανουάριο έως τον Μάρτιο του 2020, καθώς οι μολύνσεις COVID-19 έπληξαν τον κόσμο, μία προς μία χώρες ανέθεσε στους εργοδότες να κλείσουν τις επιχειρήσεις τους και, εάν είναι δυνατόν, να εισαγάγουν τηλεργασία πλήρους απασχόλησης για τους εργαζόμενους τους, με πολύ λίγο χρόνο να προετοιμαστούν και οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι. Κάτι που είχε προγραμματιστεί ως προσωρινή, βραχυπρόθεσμη λύση συνεχίζεται εδώ και μήνες. Η τηλεργασία αυξάνεται σταθερά κατά τη τελευταία δεκαετία στην Ε.Ε. Η Ελλάδα έχει από τα χαμηλότερα ποσοστά τηλεργασίας (5,3% το 2019) και δείχνει να αφορά περισσότερο τους ελεύθερους επαγγελματίες σε σύγκριση με τους μισθωτούς με εξαρτημένη σχέση εργασίας. Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι κυρίαρχο γεγονός το 2020 ήταν η πανδημία του κορωνοϊού και ο αντίκτυπος της στην υγεία, την κοινωνία και την οικονομία. Μεταξύ των άλλων επιπτώσεων, αυτό που συνέβη άλλαξε την παραδοσιακή σχέση εργασίας και η τηλεργασία έχει χρησιμοποιηθεί ευρέως και πιο εκτενέστερα από ό,τι στο παρελθόν, ως μέτρο για την επίλυση και τον περιορισμό των κρίσεων. Το φαινόμενο αυτό έχει παρατηρηθεί και στην Ελλάδα, όπου η χρήση τηλεργασίας στο παρελθόν ήταν πολύ χαμηλή. Η παρούσα εργασία επιχειρεί να περιγράψει τις βασικές πτυχές της τηλεργασίας, τα οφέλη από τη χρήση της και τις ελλείψεις της σε σχέση με τον κλασικό τρόπο παροχής εργασίας στο χώρο εργασίας,

και να δείξει εάν κινείται σε θετική κατεύθυνση ή και να καθιερωθεί ως ένα μοντέλο μόνιμης οργάνωσης της εργασίας, δηλαδή μετά το πέρας της πανδημίας, δεν θα χρησιμοποιείται πλέον ως εργαλείο αποκλειστικά για λόγους υγείας. Επίσης, επιχειρεί να αναδείξει την εξέλιξη της τηλεργασίας στην Ευρώπη και στην Ελλάδα από τα χρόνια πριν την έναρξη της πανδημίας μέχρι και σήμερα που τείνει να καθιερωθεί σε πολλές χώρες ανά την Ευρώπη. Τα ερευνητικά ερωτήματα που θα επιχειρηθούν να απαντηθούν με τη παρούσα εργασία είναι εάν η πανδημία αποτέλεσε εφαλτήριο για την εκτίναξη της τηλεργασίας και της εισαγωγής της ΤΠΕ στο μοντέλο οργάνωσης εργασίας, σε ποιες χώρες είναι και ήταν πιο διαδεδομένη η τηλεργασία και γιατί, ποια αποτελέσματα έχει η εφαρμογή της στους εργαζόμενους και τις επιχειρήσεις, ποιος είναι ο ρόλος των σωματείων, των κοινωνικών εταίρων και των θεσμικών πλαισίων που έχουν ψηφιστεί για την τηλεργασία, πώς ενισχύονται τα δικαιώματα των τηλεεργαζομένων, ποιες είναι οι προϋποθέσεις συνέχισης της τηλεργασίας και ποια τα προβλήματα για την εφαρμογή της.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. Έννοια και μορφές της τηλεργασίας

1.1 Έννοια της τηλεργασίας

Ως νέα μορφή οργάνωσης ή/και εκτέλεσης εργασιών, η τηλεργασία εμφανίστηκε ήδη από τη δεκαετία του 1970, πρώτα στην Αμερική και τις σκανδιναβικές χώρες και στη συνέχεια στο Ηνωμένο Βασίλειο. Η δημοτικότητα της τηλεργασίας σε άλλες χώρες (κράτη μέλη της ΕΕ) δεν περιορίστηκε μέχρι το 1994, και έκτοτε, η υιοθέτησή της εντός των ευρωπαϊκών (όχι μόνο) συνόρων παρουσίασε μια σαφή ανοδική τάση. Ο συνδυασμός της ταχείας τεχνολογικής ανάπτυξης με τον αυξανόμενο διεθνή ανταγωνισμό και η Ευρωπαϊκή Συμφωνία -Πλαίσιο του 2002, η οποία όριζε γενικούς κανόνες για την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων ενόψει των προκλήσεων των νέων τεχνολογιών που υποστηρίζουν την εξ αποστάσεως εργασία, συνέβαλε σε αυτό. Ο ορισμός της τηλεργασίας εμφανίζεται διεθνώς με διάφορα ονόματα, αλλά δεν είναι κοινός σε όλες τις χώρες. Ωστόσο, σε όλες τις περιπτώσεις, ο ορισμός που δίνεται βασίζεται κυρίως στις δύο βασικές παραμέτρους που τον χαρακτηρίζουν: την παροχή όλου ή μέρους της εργασίας εκτός των εγκαταστάσεων της εταιρείας και τη χρήση ηλεκτρονικών συσκευών για την

εκτέλεση συγκεκριμένων καθηκόντων εργασίας.(Eurofound and the International Labour Office, 2017)

Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή-Συμφωνία-Πλαίσιο και το άρθρο 2 της συμφωνίας, η τηλεργασία ορίζεται ως "μια μορφή οργάνωσης και/ή εκτέλεσης εργασίας που χρησιμοποιεί τεχνολογία πληροφοριών με σύμβαση ή σχέση εργασίας η οποία, ενώ θα μπορούσε να παρέχεται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, παρέχεται αντ' αυτού σε σταθερή βάση, εκτός των εγκαταστάσεων αυτών κατά τακτικό (συστηματικό) τρόπο» (Telework in European Union, 2010)

Αυτός ο ορισμός έχει χρησιμοποιηθεί από πολλές χώρες (Βέλγιο, Γαλλία, Γερμανία, Ισπανία, Ιταλία, Φινλανδία, Ηνωμένο Βασίλειο, Νορβηγία), μεταξύ των οποίων και η χώρα μας. Επομένως, σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Συμφωνία-Πλαίσιο, τα κύρια χαρακτηριστικά της τηλεργασίας είναι: α) απομακρυσμένη εργασία (έξω από τις εγκαταστάσεις της εταιρείας, όχι μόνο στο σπίτι), β) Η απαραίτητη χρήση της τεχνολογίας των πληροφοριών για την εκτέλεση των καθηκόντων της, γ) Η συνεχής και επαναλαμβανόμενη παροχή εξ αποστάσεως εργασίας, δ) Η προϋπόθεση για τη δυνατότητα παροχής εργασίας στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, ε) Ο εθελοντικός χαρακτήρας της και ο καθορισμός των όρων παροχής της εργασίας με ατομική σύμβαση εργασίας.

1.2 Βασικοί παράγοντες για την οργάνωση της τηλεργασίας

Για την εύρυθμη λειτουργία της τηλεργασίας με γνώμονα την βελτίωση των εργασιακών συνθηκών είναι απαραίτητο να ληφθούν βασικοί κανόνες οργάνωσης της εργασίας. Συγκεκριμένα, η δημιουργία μιας σχέσης εμπιστοσύνης μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου θα ωφελήσει ώστε να επιτευχθούν μακροπρόθεσμα οι επιθυμητοί στόχοι της επιχείρησης αλλά και ο όγκος της εργασίας να κατανεμηθεί ισομερώς ανάμεσα στους τηλεεργαζόμενους. Βασική υποχρέωση του εργοδότη είναι να εξασφαλίσει στους εργαζομένους του ένα ασφαλές εργασιακό περιβάλλον και παράλληλα λειτουργικό αλλά και να καθορίσει τις υποχρεώσεις τους απέναντι στην επιχείρηση. (Robertson και Vink,2012)

1.3 Εξοπλισμός για τηλεργασία

Η λήψη και παραχώρηση του εξοπλισμού στην τηλεργαζόμενο είναι αποκλειστική ευθύνη του εργοδότη για να εξασφαλίσει την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης. Ο εργοδότης επίσης είναι υπεύθυνος για την ενημέρωση του εργαζομένου σχετικά με τις ισχύουσες διατάξεις και κανόνες σχετικά με την προστασία των δεδομένων. Συγκεκριμένα, ο εργοδότης ενημερώνει τους εργαζόμενους για τυχόν περιορισμούς στη χρήση εξοπλισμού ή εργαλείων πληροφορικής, όπως π.χ. το διαδίκτυο και τυχόν κυρώσεις για περιπτώσεις που δεν εναρμονίζονται με τους κανόνες που θέτει ο εργοδότης. Κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας, ο εργοδότης αναλαμβάνει τα έξοδα που υπέστη ο εργαζόμενος λόγω αυτής της μορφής εργασίας, όπως τα έξοδα εξοπλισμού, εκτός εάν συμφωνηθεί να χρησιμοποιηθεί ο εξοπλισμός του εργαζομένου, όπως οι τηλεπικοινωνίες, η συντήρηση εξοπλισμού, οι επισκευές βλαβών και οποιαδήποτε άλλα συναφή έξοδα. Παρέχει επίσης στους εργαζόμενους τεχνική υποστήριξη για την εκτέλεση των εργασιών τους και δεσμεύεται να αναλάβει το κόστος επισκευής του εξοπλισμού που χρησιμοποιείται για την εκτέλεση της εργασίας ή το κόστος αντικατάστασης του εξοπλισμού σε περίπτωση βλάβης.

Ο εξοπλισμός που απαιτείται για την εφαρμογή τηλεργασίας αφορά έναν σταθερό ηλεκτρονικό υπολογιστή ή laptop για κινητή εργασία, ο οποίος θεωρείται ο βασικότερος εξοπλισμός για τον εργαζόμενο. Επίσης, ο εκτυπωτής είναι εξίσου σημαντικός για την εκτύπωση εγγράφων απαραίτητων για τον εργαζόμενο. Οι σαρωτές (scanner) είναι απαραίτητοι ιδιαίτερα για επαγγέλματα που αφορούν τη σχεδίαση και ανάπτυξη ιστοσελίδων καθώς μετατρέπουν μία εικόνα ή ένα ηλεκτρονικό έγγραφο σε δεδομένα. Τέλος, στον βασικό εξοπλισμό της τηλεργασίας δεν μπορεί να απουσιάζει ένα κινητό τηλέφωνο και ένα modem που θεωρείται απαραίτητο σε όσους εργάζονται μέσω web.

1.4 Γνώσεις και ψηφιακές δεξιότητες που απαιτούνται για την τηλεργασία

Η τηλεργασία συνδέεται άρρηκτα με την αύξηση της ευελιξίας της εργασίας και την ταχύτατη ανάπτυξη των τηλεπικοινωνιών και της τεχνολογίας. Επομένως, οι εργαζόμενοι με το καθεστώς της τηλεργασίας οφείλουν να αποκτούν ψηφιακές δεξιότητες και γνώσεις για την εκτέλεση εργασιών. Οι κύριες δεξιότητες που οφείλει να έχει ο τηλεργαζόμενος αφορούν δεξιότητες σχετικά με τη διαχείριση των πληροφοριών και επεξεργασίας δεδομένων με σκοπό την αναζήτηση και αξιοποίηση

ψηφιακού περιεχομένου. Η συνεργασία με ψηφιακά μέσα απαιτεί προφανώς ανεπτυγμένες ικανότητες επικοινωνίας και συνεργασίας. Οι εργαζόμενοι με τηλεργασία οφείλουν να γνωρίζουν την μέθοδο δημιουργίας ψηφιακού περιεχομένου με σκοπό την βελτίωση του ψηφιακού περιεχομένου, τον προγραμματισμό αλλά και την προστασία των πνευματικών δικαιωμάτων. Οι τηλεεργαζόμενοι οφείλουν επίσης να γνωρίζουν τα βασικά ζητήματα ασφάλειας σχετικά με την προστασία των ηλεκτρονικών συσκευών αλλά και προσωπικών δεδομένων και ατομικής υγείας. Τέλος, οι εργαζόμενοι που εργάζονται με καθεστώς τηλεργασίας οφείλουν να είναι σε θέση να επιλύσουν τυχόν τεχνικά προβλήματα που ενδέχεται να προκύψουν αλλά και να έχουν την οξυδέρκεια να αντιληφθούν ανάγκες και τεχνολογικά ζητήματα που είτε θα κληθούν να αντιμετωπίσουν οι ίδιοι είτε να το αναφέρουν στην εργοδότηρα αρχή. (INE-ΓΣΕΕ,2020)

1.5 Μορφές τηλεργασίας

Με την πάροδο του χρόνου, η τηλεργασία, ως εργασία έξω από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη, παίρνει διάφορες μορφές και ταυτόχρονα εξελίσσεται συνεχώς για να προσαρμόζεται στα νέα δεδομένα της τεχνολογικής ανάπτυξης και της διεθνοποίησης της παραγωγής της.

- Κατ'οίκον τηλεργασία (home-based teleworking) που παρέχεται στην κατοικία του εργαζόμενου.
- Εν κινήσει τηλεργασία (mobile teleworking) που παρέχεται σε συνεχώς μεταβαλλόμενους χώρους.
- Η νομαδική τηλεργασία (νομαδική εργασία) αναφέρεται σε επαγγελματίες που πρέπει να εργαστούν ακόμη και όταν ταξιδεύουν. Τηλεργασία Δορυφορικών κέντρων (satellite centers) δηλαδή η απομακρυσμένη εργασία που παρέχεται από δορυφόρους. Η επιχείρηση παρέχει εγκαταστάσεις που ανήκουν στην εργοδότηρα εταιρεία αλλά είναι ανεξάρτητες από άλλες εγκαταστάσεις.
- Κέντρα τηλεργασίας, όπου συλλέγεται ηλεκτρονικός εξοπλισμός και διανέμεται σε υπαλλήλους διαφόρων εταιρειών σε διάφορες οργανωτικές μορφές, όπως οι τηλεπικοινωνίες, μια μορφή κέντρων τηλεργασίας, τα οποία βρίσκονται συνήθως σε άγονες και απομακρυσμένες περιοχές και αποτελούν

κρατική πρωτοβουλία για την οικονομική ανάπτυξη της υπαίθρου.
(Ληξουριώτης,1998)

Επισημαίνεται ότι για την κάλυψη των τρεχουσών αναγκών της εταιρείας και των εργαζομένων της, μετά την επίτευξη σχετικής συμφωνίας, μπορεί να παρέχεται εργασία πλήρους ή μερικής απασχόλησης σε σταθερή τοποθεσία διαφορετική από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη, είτε να εναλλάσσεται με την εργασία στους χώρους της εταιρείας, είτε να λειτουργεί συμπληρωματικά στην τυπική εργασιακή σχέση, σε διάφορες μορφές, όπως τηλεργασία μερικής ή πλήρους απασχόλησης σε συνδυασμό με κινητή τηλεργασία. Η τηλεργασία με κάποια μορφή ανατίθεται σε εταιρείες που βρίσκονται σε περιοχές με χαμηλό κόστος εργασίας. Υπάρχει επίσης διαδικτυακή συνεργασία ομάδας επιστημόνων-ερευνητών οι οποίοι συνδέονται διαδικτυακά. Επιπλέον, σύμφωνα με μια πρόσφατη μελέτη του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας ILO (2019:38), η μελέτη έδωσε έμφαση στην ποικιλία των σύγχρονων μορφών εξ αποστάσεως εργασίας που χρησιμοποιούν νέες τεχνολογίες. Εκτός από την κινητή εξ αποστάσεως εργασία, άλλες μορφές εξ αποστάσεως εργασίας είναι: το hot desking, δεν υπάρχει σαφής καθορισμένος χώρος, ακόμη και στο χώρο που έχει στη διάθεσή του ο εργοδότης, οι εργαζόμενοι που είναι συνδεδεμένοι στο διαδίκτυο παρέχουν υπηρεσίες κατά τη διάρκεια όλου ή μέρους του χρόνου της σύμβασης, β) το Hoteling, οι εργαζόμενοι πρέπει να προγραμματίσουν να κλείσουν τον χώρο που χρειάζονται για εργασία εντός του εκτιμώμενου χρόνου για την εκτέλεση των καθηκόντων τους, γ) τα Collaborative offices τα οποία αποτελούν «ιδεατό» διαδικτυακό περιβάλλον όπου οι εργαζόμενοι μπορούν συνεργάζονται, ακόμη και αν βρίσκονται σε διαφορετικές τοποθεσίες, χρησιμοποιώντας τεχνολογία πληροφοριών και (δ) οι day extenders, δηλαδή εργαζόμενοι από το σπίτι, συνήθως εκτός ωραρίου εργασίας, το απόγευμα ή τα Σαββατοκύριακα κατά περίπτωση, συνήθως κατά τη διάρκεια ή κοντά σε περιόδους φόρτου εργασίας, αλλά και ως αντικατάσταση εργαζομένων που απουσιάζουν λόγω άδειας. Τέλος, η τελευταία μορφή τηλεργασίας είναι ο διαμοιρασμός εργασίας (job sharing) όπου ευθύνη έναντι του εργοδότη για το ίδιο αντικείμενο εργασίας αναλαμβάνει μια ομάδα εργαζομένων που λειτουργούν άτυπα στο συνδικάτο τους ως ένωση προσώπων ή με τη μορφή εταιρικής σχέσης αστικού δικαίου, χωρίς να σταματάει η εργασιακή σχέση ενός εργαζόμενου με έναν εργοδότη να διαθέτει τα χαρακτηριστικά της εξαρτημένης εργασίας.(Υπουργείο Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας, 2003)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. Τα αποτελέσματα της τηλεργασίας

2.1 Τα αποτελέσματα της τηλεργασίας στην επιχείρηση

Οι επιχειρήσεις υλοποιούν την τηλεργασία για διάφορους λόγους, αλλά κυρίως γιατί μπορεί να μειώσει το κόστος, να αυξήσει την παραγωγικότητα και να προσελκύσει τους εργαζόμενους (Illegems and Verbeke, 2003). Η τηλεργασία γίνεται εφικτή μόνο εάν η επιχείρηση αντιληφθεί ότι τα οφέλη υπερτερούν του κόστους. Αυτό το κεφάλαιο παρέχει μια επισκόπηση των θετικών, και αρνητικών οργανωτικών επιπτώσεων. Αυτές ομαδοποιούνται σε τρεις κατηγορίες: επιπτώσεις σε 1) στρατηγικά θέματα ανθρώπινου δυναμικού, 2) επιχειρησιακά θέματα ανθρώπινου δυναμικού, 3) οργανωτική αποδοτικότητα.

2.1.1 Θετικά αποτελέσματα

Η τηλεργασία μπορεί να προσφέρει στις επιχειρήσεις μεγαλύτερη ευελιξία στην αντιμετώπιση του εργατικού δυναμικού (Illegems και Verbeke, 2003). Για παράδειγμα, κατά τη διάρκεια περιόδων φόρτου εργασίας ή διακύμανσης της αγοράς, η τηλεργασία προσφέρει στους εργοδότες τη δυνατότητα να διατηρούν μερικούς ή συμβασιούχους υπαλλήλους, ικανοποιώντας έτσι τις απαιτήσεις ανθρώπινου δυναμικού κατά τις περιόδους αιχμής παρέχοντας ταυτόχρονα εξοικονόμηση κόστους, τόσο από την άποψη των μισθών πλήρους απασχόλησης όσο και του προσωπικού κόστους χώρου εργασίας. Ένας άλλος θετικός αντίκτυπος της τηλεργασίας είναι η αύξηση της απόδοσης των εργαζομένων στην επιχείρηση. Οι ικανοποιημένοι τηλεεργαζόμενοι έχουν βρεθεί να καταδεικνύουν αυξημένη παραγωγικότητα και ομαδική εργασία (Manoochehri και Pinkerton, 2003). Έτσι, η τηλεργασία μπορεί να οδηγήσει τους υπαλλήλους να είναι πιο θετικοί και ικανοποιημένοι, και ως εκ τούτου πιο αφοσιωμένοι στις απαιτήσεις της επιχείρησης. Από την οπτική γωνία της επιχείρησης, αυτή η αυξημένη δέσμευση για αφοσίωση είναι θετικός αντίκτυπος της τηλεργασίας καθώς οδηγεί σε υψηλότερη απόδοση, καθώς και χαμηλότερο κύκλο εργασιών. Η πρόσληψη εργατικού δυναμικού είναι η ικανότητα μιας επιχείρησης να προσλαμβάνει εργαζομένους είτε από την ευρύτερη

περιοχή είτε από άλλες περιοχές, και οι αυξημένες προσλήψεις έχει αποδειχθεί ότι είναι θετικός αντίκτυπος της τηλεργασίας. Αυτό ανοίγει νέες αγορές εργασίας, όπως άτομα με αναπηρίες και εκείνα που δεν μπορούν να εργαστούν με πλήρη απασχόληση σε ένα γραφείο (για παράδειγμα, λόγω μικρών παιδιών ή εξαρτώμενων ηλικιωμένων) (Illegems και Verbeke, 2003)

Ένας θετικός αντίκτυπος της τηλεργασίας είναι ότι μπορεί να μειώσει την απουσία των υπαλλήλων, καθώς μπορούν να εργάζονται από τα σπίτια τους όταν αισθάνονται αδιαθεσία. (Illegems and Verbeke, 2003). Με άλλα λόγια, η τηλεργασία μπορεί να οδηγήσει σε επαναπροσδιορισμό του «υπερβολικά άρρωστου για εργασία», επειδή το επίπεδο της ασθένειας μπορεί να εξακολουθεί να επιτρέπει κάποιο επίπεδο παραγωγικότητας. (Illegems and Verbeke, 2004). Επιπλέον, οι εργαζόμενοι που μπορούν να κάνουν τηλεργασία είναι λιγότερο πιθανό να χάσουν τη δουλειά τους για άλλους λόγους, όπως οικογενειακά προβλήματα και οι προσωπικές υποχρεώσεις. Πράγματι, στην Εθνική Έρευνα Τηλεργασίας της Αμερικής το 1999, η Joanne H. Pratt Associates διαπίστωσε ότι, εάν οι εργαζόμενοι δεν ήταν σε θέση να κάνουν τηλεργασία κατά τη διαχείριση προσωπικών και οικογενειακών αναγκών, θα απουσίαζαν από την εργασία κατά μέσο όρο 45,3 επιπλέον φορές, αντιπροσωπεύοντας ένα σύνολο 22 εργάσιμων ημερών (Potter, 2003). Ειδικότερα, για τις επιχειρήσεις, η μείωση των απουσιών από την εργασία μπορεί να αποφέρει μεγάλες οικονομικές αποταμιεύσεις.

Ένα ακόμη θετικό στοιχείο της τηλεργασίας για την επιχείρηση είναι η αύξηση του χρόνου εργασίας των εργαζομένων ή ο αριθμός των ωρών που εργάζονται κάθε μέρα. Ο αυξημένος χρόνος εργασίας μπορεί να μην θεωρείται πάντοτε ως θετική εξέλιξη από τους υπαλλήλους, αλλά προσφέρει πιθανά πλεονεκτήματα παραγωγικότητας από την πλευρά της επιχείρησης.

Ένα από τα θετικά αποτελέσματα της τηλεργασίας είναι και η αύξηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων. Η τηλεργασία θεωρείται ότι βελτιώνει την παραγωγικότητα, επιτρέποντας στους υπαλλήλους να εργάζονται στην «αιχμή» τους ή τις πιο παραγωγικές ώρες, μειώνοντας τον χρόνο μετακίνησης και μειώνοντας τις απουσίες από την εργασία. (Illegems και Verbeke, 2003). Η αύξηση της παραγωγικότητας μπορεί επίσης να οφείλεται στην τάση των τηλεεργαζομένων να εργάζονται επιπλέον ώρες. Οι υπερωρία στην εργασία θα μπορούσε να οδηγήσει σε υψηλότερο άγχος και μειωμένη ισορροπία εργασίας-ζωής. Αυτή η αυξημένη παραγωγικότητα μπορεί να μετρωθεί σε σημαντικά οικονομικά οφέλη για τις

επιχειρήσεις. Ένα άλλο θετικό αποτέλεσμα της τηλεργασίας είναι η εξοικονόμηση κόστους λόγω της μειωμένης ανάγκης για εγκαταστάσεις γραφείου και γενικά έξοδα. Η τηλεργασία επιτρέπει στις επιχειρήσεις να μειώσουν το κόστος εργασίας, καθώς η εργασία μπορεί να πραγματοποιηθεί στα σπίτια των εργαζομένων. Η μείωση του σταθερού κόστους, συμπεριλαμβανομένου του χώρου εργασίας, αναφέρθηκε ως το δεύτερο σημαντικότερο πλεονέκτημα της τηλεργασίας σε μια μελέτη 175 ισπανικών εταιρειών (Perez,2002). Εκτός από την εξοικονόμηση του κόστους στις εγκαταστάσεις, η τηλεργασία μπορεί να οδηγήσει σε επιπλέον εξοικονόμηση κόστους για τις επιχειρήσεις, μειώνοντας την ανάγκη για στάθμευση. (Manoochehri and Pinkerton, 2003).Ένας άλλος θετικός αντίκτυπος της τηλεργασίας για την επιχείρηση είναι η αύξηση του χρόνου εργασίας των εργαζομένων ή ο αριθμός των ωρών που εργάζονται κάθε μέρα. Αυτό πιστεύεται ότι οφείλεται στο ότι οι τηλεεργαζόμενοι έχουν λιγότερα διαλλείματα και κοινωνικές αλληλεπιδράσεις από τους αντίστοιχους υπαλλήλους τους. Οι τηλεεργαζόμενοι μπορούν επίσης να αυξήσουν τον χρόνο εργασίας τους από τον χρόνο μετακίνησης που κερδίζουν προς την εργασία τους (Illegems και Verbeke, 2003). Ο αυξημένος χρόνος εργασίας μπορεί να μην θεωρείται πάντα ως θετικός αντίκτυπος από τους εργαζόμενους, αλλά προσφέρει πιθανά πλεονεκτήματα παραγωγικότητας από την πλευρά της επιχείρησης.

2.1.2 Αρνητικά αποτελέσματα

Operational HR issues

Οι επιπτώσεις σε λειτουργικά ζητήματα ανθρώπινου δυναμικού περιλαμβάνουν τις επιπτώσεις της τηλεργασίας στις καθημερινές λειτουργίες της επιχείρησης. Αυτές οι επιπτώσεις τείνουν να είναι βραχυπρόθεσμες και περιλαμβάνουν τις θετικές και αρνητικές επιπτώσεις της τηλεργασίας σχετικά με τον χρόνο εργασίας (δηλαδή τον αριθμό των ωρών εργασίας/ημέρα), την κοινωνική επαφή, τις ευκαιρίες προώθησης, τις δυνατότητες κατάρτισης (όπως η καθοδήγηση), το κόστος εκπαίδευσης, οι εκτιμήσεις απόδοσης των εργαζομένων και η ικανότητα του διευθυντή να εποπτεύει τους υπαλλήλους.

Κοινωνική επαφή

Η έλλειψη κοινωνικής επαφής ή κοινωνικής απομόνωσης αναφέρεται συνήθως ως αρνητικός αντίκτυπος της τηλεργασίας (Smith et al., 2003). Οι κοινωνικά απομονωμένοι εργαζόμενοι αποτελούν κίνδυνο για τις επιχειρήσεις καθώς είναι πιο πιθανό να είναι δυσαρεστημένοι, να είναι λιγότερο παραγωγικοί και να αποχωρήσουν. Η κοινωνική απομόνωση είναι ιδιαίτερα προβληματική για εκείνους που εργάζονται με πλήρη απασχόληση και σπάνια βρίσκονται στο γραφείο. Για τους εργαζόμενους με μερική απασχόληση που μπορεί να περνούν αρκετό χρόνο στο γραφείο, η κοινωνική απομόνωση είναι ασθενέστερη (Smith et al., 2003). Επίσης, εάν η τηλεργασία πραγματοποιείται σε κέντρο τηλεργασίας, οι αρνητικές επιπτώσεις της στην κοινωνική απομόνωση μπορεί να μειωθούν σημαντικά (Illegems και Verbeke, 2003).

Δυνατότητες εκπαίδευσης

Γενικά πιστεύεται ότι η τηλεργασία επηρεάζει αρνητικά τις ευκαιρίες κατάρτισης, ιδιαίτερα την άτυπη εκπαίδευση όπως η καθοδήγηση και η αυθόρμητη μάθηση που πραγματοποιείται κατά τη διάρκεια του γεύματος ή στους διαδρόμους (Kurland και Bailey, 1999). Πράγματι, η απόσταση μεταξύ των μελών μιας ομάδας εργασίας και η χρήση της επικοινωνίας μέσω υπολογιστή ή τηλεφώνου μπορεί να εμποδίσει την ικανότητα του ηγέτη να καθοδηγεί (Bell και Kozlowski, 2002). Οι διευθυντές και οι ηγέτες πρέπει να προσπαθούν για να διασφαλίσουν ότι παρέχουν στους τηλεεργαζόμενους άτυπες ευκαιρίες μάθησης και καθοδήγησης. (Hambley et al., 2007).

Εκτίμηση της απόδοσης των εργαζομένων

Ένας άλλος αρνητικός αντίκτυπος της τηλεργασίας είναι ότι μπορεί να είναι πιο δύσκολο για τους διευθυντές να αξιολογήσουν την απόδοση των τηλεεργαζομένων. Οι διευθυντές συχνά θεωρούν ότι οι εργαζόμενοι που είναι εκτός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης, είναι πιο δύσκολο να εκτιμηθούν από αυτούς που βρίσκονται στην υπηρεσία. Ωστόσο, η χρήση ενός καλά σχεδιασμένου συστήματος αξιολόγησης της απόδοσης βάσει αποτελεσμάτων θεωρείται ότι επιλύει αυτό το πιθανό πρόβλημα.

Κόστος εκπαίδευσης

Το κόστος της κατάρτισης των τηλεεργαζομένων αντιπροσωπεύει έναν άλλο δυνητικά αρνητικό αντίκτυπο της τηλεργασίας για τις επιχειρήσεις. Ίσως χρειαστεί εκπαίδευση για να βοηθήσει η επιχείρηση τον εργαζόμενο στη δημιουργία ενός γραφείου-σπιτιού, επίσης να καταρτίσει ένα σχέδιο ασφάλειας και εργονομίας στο

γραφείο του σπιτιού αλλά και να καθορίσει βέλτιστα χρονοδιαγράμματα και σχέδια εργασίας. Επίσης, η επιχείρηση οφείλει να παρέχει στρατηγικές για να παραμένουν οι εργαζόμενοι συγκεντρωμένοι στην εργασία, να προτείνει τρόπους για να διατηρούν επαφή με συναδέλφους και πελάτες και να βοηθούν τους εργαζόμενους να μάθουν να διαχειρίζονται την καριέρα τους ως τηλεεργαζόμενοι (Illegems and Verbeke, 2003). Οι διευθυντές μπορεί επίσης να χρειαστούν εκπαίδευση σχετικά με τον τρόπο αποτελεσματικής εποπτείας των τηλεεργαζομένων. Αυτή η εκπαίδευση μπορεί να περιλαμβάνει την εφαρμογή διαχείρισης απόδοσης βάσει αποτελεσμάτων, την παροχή συνεχούς ανατροφοδότησης της απόδοσης, τη διατήρηση των τηλεεργαζομένων με τα κοινωνικά δίκτυα και τα πληροφοριακά δίκτυα, και την έγκαιρη ανίχνευση προβλημάτων (για παράδειγμα, ένα άτομο που δεν είναι κατάλληλο για τηλεεργασία) (Illegems and Verbeke, 2003). Φυσικά, ορισμένες επιχειρήσεις δεν θα καταστήσουν διαθέσιμη αυτή τη σημαντική εκπαίδευση, αλλά αυτές που το παρέχουν θα έχουν το σχετικό κόστος.

Προγραμματισμός συναντήσεων

Η τηλεεργασία μπορεί να κάνει τον προγραμματισμό συναντήσεων πιο δύσκολο, οπότε αυτό το αποτέλεσμα χαρακτηρίζεται ως αρνητικό. Οι συνεδριάσεις που αφορούν τηλεεργαζόμενους απαιτούν μεγαλύτερο συντονισμό. Η πραγματοποίηση τακτικών τηλεδιασκέψεων μπορεί να είναι ιδιαίτερα απαραίτητη εάν οι θέσεις εργασίας των τηλεεργαζομένων απαιτούν υψηλό επίπεδο συντονισμού και ανταλλαγής ιδεών με συναδέλφους (Kurland και Egan, 1999). Ωστόσο, αυτές οι ανησυχίες σχετικά με τον προγραμματισμό συναντήσεων με τηλεεργαζόμενους μειώνονται λόγω των βελτιωμένων τηλεπικοινωνιών που διατίθενται στις σημερινές επιχειρήσεις. Τα παραδοσιακά έγγραφα όπως οι ατζέντες συνεδριάσεων μπορούν να διανεμηθούν μέσω καθημερινών τεχνολογιών επικοινωνίας, όπως το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο (Dinnocenzo, 1999).

2.2 Τα αποτελέσματα της τηλεεργασίας στον εργαζόμενο

Υπάρχουν πολλοί λόγοι για τους οποίους οι εργαζόμενοι αποφασίζουν να υιοθετήσουν ή να μην υιοθετήσουν την τηλεεργασία. Στις περισσότερες περιπτώσεις, ο υπάλληλος πρέπει να αποφασίσει ότι τα προσωπικά οφέλη της τηλεεργασίας υπερτερούν του κόστους για να λάβει υπόψη αυτή τη ρύθμιση εργασίας (Illegems και Verbeke, 2003). Η προσωπικότητα και η κατάσταση της ζωής του εργαζομένου θα

επηρεάσουν τα σχετικά βάρη που αποδίδονται σε αυτά τα πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα (Illegems και Verbeke, 2003).

Αυτό το κεφάλαιο περιγράφει τις θετικές και αρνητικές επιπτώσεις της τηλεργασίας όπως προσδιορίζονται από ερευνητές και επαγγελματίες. Οι επιχειρήσεις εφαρμόζουν την τηλεργασία για διάφορους λόγους, αλλά το πιο σημαντικό επειδή μπορούν να μειώσουν το κόστος, να αυξήσουν την παραγωγικότητα και να προσελκύσουν τους εργαζομένους.

2.2.1 Θετικά αποτελέσματα

Η τηλεργασία μπορεί να επηρεάσει θετικά την απόφαση ενός ατόμου να ενταχθεί σε μία επιχείρηση. Το κίνητρο της τηλεργασίας θεωρείται πλεονέκτημα ή όφελος από πολλά άτομα και μπορεί να επηρεάσει θετικά την απόφασή τους να προσχωρήσουν σε μια εταιρεία. Μπορεί επίσης να βοηθήσει τους εργαζομένους να περιορίσουν τις επιλογές μεταξύ δυνητικών εργοδοτών, καθώς εκείνες που προσφέρουν καλύτερες ρυθμίσεις εργασίας όπως η τηλεργασία να ευνοούνται στην τελική απόφαση του εργαζόμενου να επιλέξει τον επόμενο εργοδότη του. Ειδικότερα, η τηλεργασία μπορεί να αυξήσει τις ευκαιρίες εργασίας για άτομα με αναπηρία (Illegems and Verbeke, 2003). Επιτρέπει σε αυτά τα άτομα να εργάζονται από τα σπίτια τους, καλύπτοντας έτσι καλύτερα τις προσωπικές τους ανάγκες. Έτσι παρέχονται ευκαιρίες εργασίας και καριέρας για άτομα που διαφορετικά θα μπορούσαν να ήταν κοινωνικά απομονωμένα, όπως άτομα με σωματικές αναπηρίες που χρειάζονται ειδική στέγαση (Raghuram et al., 2003).

Η τηλεργασία έχει βρεθεί ότι επηρεάζει θετικά τη δέσμευση και την αφοσίωση των εργαζομένων στην επιχείρησή τους. Εάν η εταιρεία είναι πρόθυμη να ανταποκριθεί στην κατάσταση των εργαζομένων επιτρέποντας την τηλεργασία, τότε οι εργαζόμενοι αισθάνονται πιο πολύτιμοι και βλέπουν αυτή τη βούληση ως απόδειξη της δέσμευσης της εταιρείας τους απέναντί τους. Επιπλέον, η τηλεργασία διευκολύνει έναν υπάλληλο που μένει με μια ομάδα ατόμων σε περιπτώσεις μετεγκατάστασης εργαζομένων ή εργοδοτών (Illegems and Verbeke, 2003). Επομένως, εάν η επιχείρηση έχει μετεγκατασταθεί και οι τηλεργαζόμενοι δεν είναι κοντά στην τοποθεσία, μπορούν να είναι σε θέση να διατηρήσουν τις δουλειές τους ακόμη και

όταν η μετακίνηση δεν είναι δική τους επιλογή. Ένα ακόμη θετικό αποτέλεσμα της τηλεργασίας είναι ότι αυξάνει την αυτονομία των εργαζομένων, την ευελιξία και την ικανότητα κατανομής των εργασιμών ημερών. (Barrick και Mount, 1993). Η ευελιξία είναι επίσης ένα από τα πιο σημαντικά αντιληπτά οφέλη της τηλεργασίας για τον εργαζόμενο (Perez,2002) υπαλλήλους που αντιλαμβάνονται μεγαλύτερη ευελιξία στο χρόνο και τη θέση της.

Για παράδειγμα, οι τηλεεργαζόμενοι έχουν μεγαλύτερη ευελιξία να εργαστούν οπουδήποτε και όποτε χρειαστεί (όπως νωρίς το πρωί ή αργά το βράδυ). Τόσο η μεγαλύτερη αυτονομία όσο και η ευελιξία του χρόνου εργασίας δίνουν στον εργαζόμενο την ευκαιρία να οργανώσει καλύτερα τις καθημερινές του δραστηριότητες. Μια θετική συνέπεια αυτής της αυξημένης ευελιξίας είναι η μείωση των απουσιών από την εργασία. Η τηλεργασία επιτρέπει στους υπαλλήλους να εργάζονται από το σπίτι τους όταν είναι άρρωστοι, η εργασία από το σπίτι μπορεί να τους επιτρέψει να ολοκληρώσουν κάποιο project. Οι τηλεεργαζόμενοι μπορούν επίσης να φροντίσουν τις οικογενειακές ανάγκες τους καθώς εργάζονται στο σπίτι. Από την πλευρά των εργαζομένων, αυτό μπορεί να σημαίνει υψηλότερη απόδοση εργασίας, χαμηλότερο άγχος και ενδεχομένως μείωση των χαμένων μισθών. Η τηλεργασία μειώνει επίσης τα έξοδα ενός υπαλλήλου που σχετίζονται με την μετάβαση στο χώρο εργασίας, σαφώς θετικό αποτέλεσμα της τηλεργασίας από την πλευρά του εργαζομένου. Χωρίς έξοδα μετακίνησης, οι εργαζόμενοι μπορούν να εξοικονομήσουν χρήματα (πχ, καύσιμα, συντήρηση οχημάτων, στάθμευση). Πρόσθετη εξοικονόμηση κόστους μπορεί να είναι το φαγητό.(Kurland και Bailey, 1999).Η δυνατότητα συνέχισης της εργασίας όταν κλείνει το γραφείο λόγω φυσικών ή ανθρωπογενών καταστροφών (όπως ακραίες καιρικές συνθήκες ή καταστροφές) είναι ένα ακόμη θετικό αποτέλεσμα της τηλεργασίας. Η τηλεργασία κατά τη διάρκεια αυτών των καταστροφών οδηγεί αναμφίβολα σε μικρότερο άγχος για τους υπαλλήλους.(Daniels,2001)

Η τηλεργασία μπορεί να επηρεάσει θετικά τη δέσμευση και την αφοσίωση των εργαζομένων στον οργανισμό τους, τη δέσμευσή τους για αριστεία, την ικανοποίηση από την εργασία τους και την απόφασή τους να ενταχθούν σε έναν οργανισμό. Η τηλεργασία μπορεί επίσης να επηρεάσει θετικά, ουδέτερα ή αρνητικά τον σχεδιασμό και τη δομή της εργασίας ενός εργαζομένου, ανάλογα με την εν λόγω εργασία. Μία κοινή ανησυχία για την τηλεργασία είναι ότι ίσως θα επηρεάσει αρνητικά την επαγγελματική θέση κάποιου μέσα σε μία επιχείρηση. Επιπλέον, μπορεί

να αισθάνονται ότι η φυσική απομόνωση από το γραφείο θα μειώσει τις ευκαιρίες προώθησης και προσωπικής εξέλιξης μέσα στην επιχείρηση. (Kurland και Egan, 1999). Ωστόσο, σε επιχειρήσεις που εκτιμούν την ευελιξία της εργασίας και προσανατολίζονται στην παραγωγή, η τηλεργασία θα μπορούσε να έχει θετικό αντίκτυπο στην κατάσταση και την εξέλιξη των τηλεργαζομένων.

2.2.2 Αρνητικά αποτελέσματα

Η τηλεργασία μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την ικανότητα των εργαζομένων να μοιράζονται γνώσεις εντός της ομάδας. Πιο συγκεκριμένα, η τηλεργασία φαίνεται να επηρεάζει αρνητικά την ανταλλαγή γνώσης (Ellison, 2004). Η γνώση μοιράζεται συχνά με την αλληλεπίδραση FTF (face to face) στο γραφείο, όπως μέσω ανεπίσημων συνομιλιών, καθοδήγησης και αυθόρμητης επαφής μεταξύ των εργαζομένων. Αν και μπορεί να πραγματοποιηθεί μέσω άλλων μέσων επικοινωνίας, όπως μέσω τηλεφώνου ή τηλεδιάσκεψης, αυτές οι μέθοδοι δεν επιτρέπουν το ίδιο επίπεδο αυθορμητισμού με τις αλληλεπιδράσεις FTF. Για παράδειγμα, οι τηλεργαζόμενοι ενδέχεται να μην λάβουν σημαντικές πληροφορίες που μπορούν να χρησιμοποιήσουν για να βελτιώσουν την απόδοσή τους.

Άτυπες δυνατότητες εκπαίδευσης

Η τηλεργασία επηρεάζει αρνητικά τις ευκαιρίες άτυπης κατάρτισης, όπως η καθοδήγηση και η μάθηση (για παράδειγμα, κατά τη διάρκεια του γεύματος ή στους διαδρόμους, Kurland και Bailey, 1999). Οι εργαζόμενοι που εργάζονται από απόσταση, θεωρείται ότι έχουν λιγότερη πρόσβαση σε άτυπες ευκαιρίες κατάρτισης/μάθησης σε σύγκριση με τους συνεργάτες τους που εργάζονται εντός της επιχείρησης (Cooper και Kurland, 2002). Αυτή η μορφή «επαγγελματικής απομόνωσης» μπορεί να υπονομεύσει την επαγγελματική τους ανάπτυξη.

Διαθεσιμότητα και πρόσβαση σε ΤΠΕ

Ένα άλλο δυνητικά αρνητικό αποτέλεσμα της τηλεργασίας είναι η μειωμένη πρόσβαση σε τεχνολογίες πληροφοριών και επικοινωνιών (ΤΠΕ). Για να κάνουν τις δουλειές τους αποτελεσματικά οι τηλεργαζόμενοι χρειάζονται ορισμένες ΤΠΕ, οι οποίες μπορεί να περιλαμβάνουν γρήγορους συνδέσμους επικοινωνίας και υλικό που μπορεί να χειριστεί το λογισμικό της εταιρείας (Manoochehri και Pinkerton, 2003). Η ύπαρξη των απαραίτητων ΤΠΕ αυξάνει την παραγωγικότητα, την απόδοση και την

ικανοποίηση των τηλεεργαζομένων (Belanger et al., 2001). Πολλοί εργαζόμενοι που δεν θα έχουν τις απαραίτητες ΤΠΕ στο σπίτι (για παράδειγμα, γρήγορη πρόσβαση στο διαδίκτυο) και η επιχείρηση αποτύχει να παράσχει τις απαραίτητες τεχνολογίες ή την τεχνική υποστήριξη, οι εργαζόμενοι είναι πιθανό να απογοητευτούν και να είναι μη αποδοτικοί.

Σχέσεις με άλλους υπαλλήλους που δεν κάνουν τηλεργασία

Ένα άλλο δυνητικά αρνητικό αποτέλεσμα της τηλεργασίας αφορά τις σχέσεις του τηλεεργαζομένου με τους εργαζόμενους που δεν εργάζονται με τηλεργασία. Αυτό το ζήτημα πηγάζει σε μεγάλο βαθμό από την δυσaráσκεια και τη δυσπιστία των εργαζομένων εντός της επιχείρησης. Οι εργαζόμενοι εντός της επιχείρησης μπορεί να έχουν λανθασμένες αντιλήψεις σχετικά με το τι περιλαμβάνουν οι ρυθμίσεις της τηλεργασίας. (Dinnocenzo, 1999). Ο αντίκτυπος της κριτικής μπορεί να κυμαίνεται από μία ήπια ενόχληση έως την σοβαρή υπονόμηση της αξιοπιστίας και της αποτελεσματικότητας του εργαζόμενου με τηλεργασία (Dinnocenzo, 1999, σελ. 109).

Πρόσβαση στις πληροφορίες που απαιτούνται για την αποτελεσματική λειτουργία

Η τηλεργασία μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την πρόσβαση στις πληροφορίες που απαιτούνται για την αποτελεσματική εκτέλεση μιας εργασίας. Η έκταση αυτού του προβλήματος πιθανότατα θα εξαρτηθεί από το αν οι πληροφορίες είναι ηλεκτρονικές ή μη. Εάν οι πληροφορίες που απαιτούνται για τη δουλειά κάποιου είναι σε μεγάλο βαθμό ηλεκτρονικές, τότε η πρόσβαση σε αυτές θα εξαρτηθεί από τις διαθέσιμες ΤΠΕ από μια απομακρυσμένη τοποθεσία, οι οποίες μπορούν να επηρεάσουν σημαντικά την παραγωγικότητα, την απόδοση και την ικανοποίηση (Belanger et al., 2001). Εάν οι τεχνολογικοί πόροι δεν είναι διαθέσιμοι ή όχι οι βέλτιστοι, η ολοκλήρωση εργασιών μέσω τηλεργασίας μπορεί να είναι πιο δύσκολη και θα οδηγήσει σε μειωμένη παραγωγικότητα και ικανοποίηση.

Η τηλεργασία ελλοχεύει τον κίνδυνο υπερεργασίας και της απώλειας δικαιωμάτων (Κυριακές, επίσημες αργίες), καθώς ο εργαζόμενος εργάζεται παρόλο που μπορεί να είναι άρρωστος, ενώ πολλές φορές μοιάζει δύσκολο η αντικατάσταση του σε περίπτωση αρρώστιας. Η έλλειψη επικοινωνίας με τους συναδέλφους και το πρόβλημα της αξιολόγησης της εργασίας επιδρά αρνητικά στην ψυχολογία των τηλεεργαζομένων. Επίσης, μειώνεται η δυνατότητα των εργαζομένων να συμμετέχουν σε συμβούλια για θέματα υγιεινής και ασφάλειας. Οι εργαζόμενοι από το σπίτι, αδυνατούν να παρακολουθήσουν τα γεγονότα στο εσωτερικό της επιχείρησης ενώ

παράλληλα αντιμετωπίζουν και λιγότες πιθανότητες προαγωγής. (Ρομπόλης και Δημουλάς,1998) Επιπλέον, παραμονεύει ο κίνδυνος καταπάτησης της ιδιωτικής ζωής των τηλεεργαζομένων, καθώς η εποπτεία του εργοδότη μπορεί να πάρει μορφή ηλεκτρονικής επιτήρησης που ίσως ξεπερνάει τα όρια της ιδιωτικής σφαίρας. Ο κίνδυνος στην τηλεργασία με ασαφή θεσμικά πλαίσια και λειτουργικά κόστη ίσως επιβαρύνουν τον τηλεεργαζόμενο. Ακόμη, ο ακατάλληλος χώρος εργασίας, ο ανεπαρκής κλιματισμός και θέρμανση, το εργασιακό άγχος ή ο κίνδυνος ατυχήματος ίσως αποδειχθεί αρνητική επίδραση της τηλεργασίας για τον εργαζόμενο. (ΕΙΑΔ,2020)

2.3 Τα αποτελέσματα της τηλεργασίας στη κοινωνία

Πέρα από τις επιπτώσεις στους εργαζόμενους και τις επιχειρήσεις, η υιοθέτηση της τηλεργασίας έχει επίσης ευρύτερα, μακροοικονομικά και κοινωνικά αποτελέσματα. Οι επιπτώσεις σε κοινωνικό επίπεδο είναι σημαντικές καθώς επηρεάζουν τη δημόσια τάξη και τους κανονισμούς που θέτουν το πλαίσιο για την πιθανή υιοθέτηση της τηλεργασίας. Πρώτον, η τηλεργασία απαιτεί σχετικά μέτριες δημόσιες δαπάνες, καθώς οι διαθέσιμες ΤΠΕ συνήθως καλύπτουν ήδη την τηλεργασία.

Από κοινωνική άποψη, η τηλεργασία ωφελεί τις πόλεις μειώνοντας τον αριθμό των οχημάτων που χρησιμοποιούν τους δρόμους. Η επίδραση της τηλεργασίας στη μείωση των ταξιδιών θα έχει μακροπρόθεσμες, μεσοπρόθεσμες και βραχυπρόθεσμες επιπτώσεις. Αυτές οι επιπτώσεις περιλαμβάνουν επιδράσεις στη μετεγκατάσταση σε κατοικίες, την ιδιοκτησία αυτοκινήτων, τα ταξίδια χωρίς μετακινήσεις και τη λανθάνουσα ζήτηση. Οι μειώσεις των ταξιδιών που προκαλούνται από την τηλεργασία μπορούν να επηρεάσουν την ατμοσφαιρική ρύπανση, την κυκλοφοριακή συμφόρηση, την ηχορύπανση, τα τροχαία ατυχήματα, την κατανάλωση ενέργειας, τη συντήρηση του δρόμου, τη συντήρηση οδικού δικτύου και τη χρήση μέσων μαζικής μεταφοράς. Πέρα από τον περιορισμό των μετακινήσεων, οι πόλεις και οι περιοχές επηρεάζονται επίσης από τα αποτελέσματα της τηλεργασίας που δεν σχετίζονται με τις μετακινήσεις: οικονομικές επιπτώσεις, νέες ευκαιρίες απασχόλησης, ανάπτυξη και ασφάλεια της κοινότητας.(Illegems and Verbeke, 2003)

Η τηλεργασία γενικά έχει θετικό αντίκτυπο στην παραγωγικότητα των εργαζομένων. Σε κοινωνικό επίπεδο, η αύξηση της παραγωγικότητας απορρέει από τη συνολική επίδραση που έχει η τηλεργασία στην απόδοση της εργασίας.

Συνεισφέροντας περαιτέρω στην οικονομική παραγωγικότητα, η τηλεργασία συνδέθηκε επίσης με καλύτερη ποιότητα εργασίας, υψηλότερη απόδοση και μεγαλύτερη δημιουργικότητα. Αυτές οι αυξήσεις εκφράζονται καλύτερα στη θετική επίδραση της τηλεργασίας στην ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου, στις προσωπικές ικανότητες και δεξιότητες που απαιτούνται για τη δημιουργία πλούτου (Sustel, 2004). Η τηλεργασία έχει επίσης θετικό κοινωνικό αποτέλεσμα στην αύξηση της επικοινωνίας και ανταλλαγής γνώσεων, καθώς τα προγράμματα τηλεργασίας απαιτούν την ανάπτυξη και εφαρμογή εργαλείων που χρησιμοποιούν ΤΠΕ.

Σε κοινωνικό επίπεδο, η τηλεργασία παρέχει νέες ευκαιρίες απασχόλησης σε ομάδες που είχαν αποκλειστεί από την αγορά εργασίας. Για παράδειγμα, οι εργαζόμενοι με αναπηρίες έχουν μεγαλύτερες ευκαιρίες, καθώς τόσο η τεχνολογία επικοινωνίας όσο και η μειωμένη ανάγκη να ταξιδέψουν στη δουλειά τους ανοίγουν προοπτικές εργασίας. Στην κοινωνική διάσταση, υπάρχει σύνδεση μεταξύ τηλεργασίας και καλής ποιότητας ζωής (Illegems and Verbeke, 2003). Ενώ πολλοί τηλεεργαζόμενοι χάνουν την ανθρώπινη αλληλεπίδραση στην επιχείρηση, ο χρόνος που εξοικονομείται από τη μετακίνηση έχει ως αποτέλεσμα μειωμένο άγχος και αποτελεσματική διαχείριση των διαφόρων απαιτήσεων. Ο ελεύθερος χρόνος διευκολύνει επίσης τους εργαζόμενους να εμπλακούν σε οργανωμένες δραστηριότητες της τοπικής κοινότητας (Sustel, 2004). Η μείωση των εκπομπών ρύπων των οχημάτων θεωρείται θετικό αποτέλεσμα και από τους εργαζόμενους αλλά και από τις επιχειρήσεις. Αυτός είναι ένας σημαντικός λόγος για την υιοθέτηση της τηλεργασίας σήμερα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. Η τηλεργασία στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης πριν και μετά την πανδημία

3.1 Η εφαρμογή της τηλεργασίας πριν την πανδημία στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Από το ξέσπασμα της πανδημίας Covid-19 η εργασία από το σπίτι έχει γίνει ο κανόνας για εκατομμύρια εργαζόμενους στην ΕΕ και παγκοσμίως. Ορισμένες έρευνες

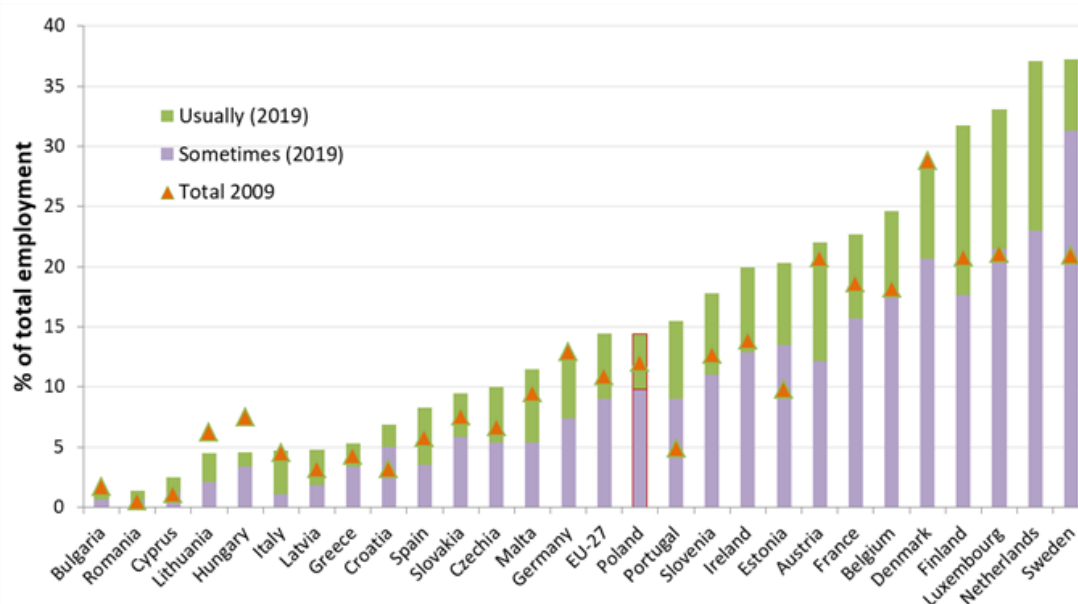
σε πραγματικό χρόνο που καλύπτουν τη συχνότητα εργασίας από το σπίτι επιβεβαιώνουν τη σημαντική αύξηση της υιοθέτησης αυτής της ρύθμισης εργασίας ως αντίδραση στα μέτρα δημόσιας υγείας COVID-19 (Sostero et al; 2020). Συγκεκριμένα, τα στοιχεία της έρευνας από το Eurofound (2020) δείχνουν ότι σχεδόν το 40% αυτών που εργάζονται στην ΕΕ τον Απρίλιο του 2020 άρχισαν να εργάζονται εξ ολοκλήρου εξ αποστάσεως λόγω της πανδημίας. Αυτό το ποσοστό σύμφωνα με εκτιμήσεις από μια σειρά πρόσφατων μελετών υποδηλώνουν ότι τουλάχιστον το ένα τρίτο της εξαρτημένης απασχόλησης στην ΕΕ αφορά σε επαγγέλματα που θα μπορούσαν να πραγματοποιηθούν εξ ολοκλήρου από απόσταση (Sostero et al., 2020; Dingel and Neiman, 2020). Ωστόσο, πριν από το ξέσπασμα της πανδημίας, μόνο το 15% των απασχολούμενων στην ΕΕ είχε εργαστεί ποτέ από το σπίτι - ποσοστό που μειώνεται στο 11% μεταξύ εξαρτημένων εργαζομένων. Αυτό σημαίνει ότι η μεγάλη πλειοψηφία των επιχειρήσεων και των εργαζομένων που μεταπήδησαν σε εξ αποστάσεως εργασία από τον Μάρτιο του 2020 και μετά ήταν ουσιαστικά καινούργιες σε αυτήν τη ρύθμιση εργασίας.

Η τηλεργασία στην ΕΕ αυξήθηκε αργά τα 10 χρόνια πριν από την εμφάνιση του Covid-19, αν και υπήρχε ως πρότυπο εργασίας. Στην πραγματικότητα, από το 2019, μόνο το 5,4% των απασχολούμενων στην ΕΕ εργάζονταν συνήθως από το σπίτι-ποσοστό που παρέμεινε σταθερό από το 2009. Ωστόσο, την ίδια περίοδο, το μερίδιο των απασχολούμενων που εργάζονται τουλάχιστον μερικές φορές από τα σπίτια τους αυξήθηκε από 5,2% το 2009 σε 9% το 2019. Η εργασία από το σπίτι ήταν πολύ πιο συχνή στους αυτοαπασχολούμενους παρά στους υπαλλήλους με εξαρτημένη σύμβαση εργασίας, αν και αυξήθηκε με παρόμοιο τρόπο και για τις δύο κατηγορίες την τελευταία δεκαετία. Το 2019, σχεδόν το 36% των αυτοαπασχολούμενων εργαζόταν μερικές φορές ή συνήθως από το σπίτι στην ΕΕ, από 30% που ήταν το 2009. Η επικράτηση της τηλεργασίας μεταξύ εξαρτημένων εργαζομένων ήταν λίγο πάνω από το 11% το 2019, από 7,5% το 2009.

Υπήρχαν μεγάλες διαφορές στην επικράτηση της τηλεργασίας σε όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ πριν από την πανδημία. Από το 2019, το μερίδιο των απασχολούμενων που εργάζονται από το σπίτι τακτικά ή τουλάχιστον μερικές φορές ήταν πάνω από 30% σε λίγες χώρες, συμπεριλαμβανομένης της Σουηδίας, της Φινλανδίας και των Κάτω Χωρών, ενώ ήταν κάτω από το 10% στα μισά κράτη μέλη της ΕΕ. Δυστυχώς, μερικές από τις χώρες που επλήγησαν περισσότερο από την πανδημία, όπως η Ιταλία και η Ισπανία, είχαν πολύ χαμηλό ποσοστό τηλεργασίας

πριν από την κρίση. Μεταξύ αυτών των δύο άκρων, υπήρχαν χώρες όπως το Βέλγιο, η Γαλλία και η Πορτογαλία όπου το ποσοστό της τηλεργασίας κυμαινόταν από 15 έως 24%. Οι χώρες της Βόρειας Ευρώπης παρουσίασαν τη μεγαλύτερη αύξηση στην καθιέρωση της τηλεργασίας την τελευταία δεκαετία, αν και σημαντικές αυξήσεις σημειώθηκαν επίσης σε άλλα κράτη μέλη, κυρίως στην Πορτογαλία, την Εσθονία και τη Σλοβενία. (Fanaet.al,2020)

Εικόνα 1. Επικράτηση της τηλεργασίας σε όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ



Πηγή: Eurostat, LFS. Variable code: lfsa_ehomp.

Η εφαρμογή της τηλεργασίας μεταξύ των κρατών μελών εξηγείται εν μέρει από τις διαφορές στη βιομηχανική δομή της απασχόλησης. Η τηλεργασία τείνει να είναι διαρθρωτικά πιο διαδεδομένη σε χώρες - όπως η Σουηδία, η Φινλανδία και η Δανία - με μεγαλύτερο μερίδιο απασχόλησης σε υπηρεσίες έντασης γνώσης και ΤΠΕ, οι οποίες είναι ιδιαίτερα δεκτικές σε εργασία εξ αποστάσεως.

Τα στοιχεία από την εικόνα 1 υποδηλώνουν ότι οι μεγάλες διαφορές πριν από το ξέσπασμα στην εφαρμογή της τηλεργασίας σε όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ μπορούν να εξηγηθούν μόνο εν μέρει από διαρθρωτικούς παράγοντες, όπως οι διαφορές στη βιομηχανική δομή της απασχόλησης, η επαγγελματική συνθετότητα και η κατανομή της απασχόλησης με βάση το μέγεθος της επιχείρησης. Άλλοι παράγοντες, που σχετίζονται κυρίως με τις διαφορές στην κουλτούρα της οργάνωσης και της διοίκησης και τις συγκεκριμένες πολιτικές για τις συνθήκες εργασίας, φαίνεται επίσης ότι έπαιξαν καθοριστικό ρόλο. Τα στοιχεία αφορούν κυρίως άτομα που είχαν επιλεγεί για εργασία εξ αποστάσεως, είχαν πρόσβαση σε ειδικό γραφείο στο σπίτι, κατάλληλες ψηφιακές συσκευές και σύνδεση στο διαδίκτυο και, στις περισσότερες περιπτώσεις, δεν είχαν οικογενειακές υποχρεώσεις κατά τις ώρες γραφείου. Αντ' αυτού, οι περισσότεροι άνθρωποι που ξεκίνησαν την τηλεργασία τον Μάρτιο-Απρίλιο του 2020 αντιμετώπισαν πολύ διαφορετικές συνθήκες. Το κλείσιμο των σχολείων και η μετάβαση στην τηλεκπαίδευση για τους μαθητές έχει αναγκάσει τους περισσότερους εργαζόμενους γονείς να φροντίζουν τα παιδιά τους τις ώρες που εργάζονται. Πολλοί εργαζόμενοι δεν είχαν ιδιωτικό χώρο ειδικά σχεδιασμένο για εργασία, δεν είχαν επαρκείς ψηφιακές συσκευές και δεν ήταν εξοικειωμένοι με εργαλεία συνεργασίας εξ αποστάσεως. (Eurofound, 2020)

3.2 Η ευρωπαϊκή συμφωνία-πλαίσιο για την τηλεργασία

Οι τεχνολογίες πληροφοριών και επικοινωνιών (ΤΠΕ) έχουν φέρει επανάσταση στην εργασία και τη ζωή στον 21ο αιώνα. Η πρόοδος στις ΤΠΕ άνοιξε την πόρτα σε νέους τρόπους εργασίας. Η τηλεργασία και η κινητή εργασία που βασίζονται στις ΤΠΕ έχουν ενταχθεί σε ένα πακέτο ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας που αποσκοπούν στον εκσυγχρονισμό της οργάνωσης της εργασίας. Οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής σε πολλές χώρες της ΕΕ συζητούν για την ταχεία αλλαγή στον τρόπο που εργαζόμαστε και τις επιπτώσεις σε άλλες πτυχές της καθημερινής μας ζωής, όπως η οργάνωση της εργασίας, η ισορροπία μεταξύ εργασίας και ζωής, η υγεία και η ευημερία. (Teleworking, EUR-Lex)

Η ευρωπαϊκή συμφωνία-πλαίσιο για την τηλεργασία, που υπογράφηκε από τους κοινωνικούς εταίρους σε επίπεδο ΕΕ το 2002, ορίζει την τηλεργασία και δημιουργεί ένα γενικό πλαίσιο σε ευρωπαϊκό επίπεδο για τις συνθήκες εργασίας των τηλεεργαζομένων. Στοχεύει στη συμφιλίωση των αναγκών ευελιξίας και ασφάλειας

που μοιράζονται οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι. Έκτοτε, οι τεχνολογικές εξελίξεις συνέβαλαν στην επέκταση αυτής της ρύθμισης εργασίας και άνοιξε το δρόμο για ένα υψηλότερο επίπεδο κινητικότητας των εργαζομένων για εργασία από απόσταση. Τον Ιούνιο του 2020, οι κοινωνικοί εταίροι σε επίπεδο ΕΕ υπέγραψαν μια συμφωνία πλαίσιο για την ψηφιοποίηση, η οποία περιγράφει τις σχετικές διατάξεις σχετικά με τους «τρόπους σύνδεσης και αποσύνδεσης», που θα εφαρμοστούν σε εθνικό επίπεδο σύμφωνα με τις διαδικασίες και τις πρακτικές που αφορούν ειδικά τη διαχείριση και την εργασία στην τα κράτη μέλη. Από τις αρχές του 2020, ως αποτέλεσμα της νόσου Coronavirus (COVID-19), η οποία εξαπλώθηκε γρήγορα σε όλο τον κόσμο, πολλοί εργοδότες και εργαζόμενοι έχουν καθιερώσει την τηλεργασία, κάτι που ενδέχεται να αλλάξει τον τρόπο με τον οποίο εργαζόμαστε στο μέλλον. Αυτή η μετατόπιση παρέχει ευκαιρίες για τις επιχειρήσεις και βοηθά τους εργαζόμενους να διατηρήσουν την απασχόλησή τους, αλλά παρουσιάζει επίσης προκλήσεις σχετικά με την ισορροπία υγείας και εργασίας - ζωής που συνδέονται με τις πολλές ώρες εργασίας και τη συνεχή διαθεσιμότητα. Σε απάντηση της πανδημίας, οι εθνικές κυβερνήσεις και τα θεσμικά όργανα της ΕΕ έχουν επίσης ενεργοποιήσει τα σχέδια συνέχειας των επιχειρήσεων και ζήτησαν από το μεγαλύτερο μέρος του προσωπικού τους να εργαστεί με τηλεργασία για το άμεσο μέλλον. (European social partners framework agreement on digitalization, 2020)

3.3 Η εφαρμογή της τηλεργασίας μετά την πανδημία στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Το ξέσπασμα της πανδημίας Covid-19 οδήγησε στο καθολικό κλείσιμο (αποκλεισμό) των οικονομικών δραστηριοτήτων (εκτός από σημαντικές υπηρεσίες) και στη συνέχεια ελήφθησαν μια σειρά περιοριστικών μέτρων. Αυτό ήταν ένα σημείο καμπής για την τηλεργασία. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι οι εταιρείες αναγκάζονται και προσπαθούν να εισαγάγουν/καθιερώσουν την εξ αποστάσεως εργασία σε σύντομο χρονικό διάστημα ως απάντηση στις προσπάθειές τους να λειτουργούν όσο το δυνατόν πιο ομαλά, προστατεύοντας παράλληλα την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων. Μια πανευρωπαϊκή έρευνα που πραγματοποιήθηκε από το Eurofound (2020) κατέγραψε το πρώτο ρεκόρ στην αρχή της πανδημίας. Το κύριο εύρημα της έρευνας ήταν το γεγονός ότι περισσότερο από το ένα τρίτο (37%) των εργαζομένων στην ΕΕ, που συνήθιζαν να βρίσκονται στο χώρο εργασίας τους,

λόγω της κρίσης του covid 19 μπήκαν στο καθεστώς της εξ αποστάσεως εργασίας. Οι σκανδιναβικές χώρες και οι χώρες Benelux έχουν τα υψηλότερα ποσοστά, ενώ η Ρουμανία, η Ελλάδα, η Κροατία, η Ουγγαρία και η Βουλγαρία έχουν χαμηλότερα ποσοστά. Ωστόσο, σε σύγκριση με πριν από την επιδημία, η σημαντική αύξηση της εξ αποστάσεως εργασίας είναι εντυπωσιακή. Τα υψηλά ποσοστά τηλεργασίας έχουν αρχίσει να μειώνονται, αλλά είναι σαφές ότι ένα από τα αποτελέσματα της πανδημίας του covid19 θα είναι η σημαντική αύξηση της τηλεργασίας σε πολλά επαγγέλματα και κλάδους της οικονομίας δραστηριότητας.

Σε αυτή την περίπτωση, προκειμένου να εκτιμηθεί η δυναμική της τηλεργασίας που προκαλείται από την πανδημία, έχουν αρχίσει να προκύπτουν μια σειρά επιστημονικών αξιολογήσεων και σεναρίων, που διαχωρίζουν κλάδους και επαγγέλματα το οποίο είναι επιχειρησιακά, τεχνικά και οικονομικά εφικτό, και βρίσκεται ήδη σε εξέλιξη. Αναμένεται ότι θα υπάρξει σημαντική ανάπτυξη στο εγγύς μέλλον. Το επίκεντρο της έρευνας είναι κυρίως στα λεγόμενα «teleworkable sectors» Σε μια πρόσφατη μελέτη, το Joint Research Center JRC της Ευρωπαϊκής Ένωσης υπολόγισε ότι περίπου το 25% των εργαζομένων στο λεγόμενο teleworkable sector εργάζονται ήδη από απόσταση σε σχετικά σταθερή βάση (περίπου 15% σε σύγκριση με πριν από την πανδημία). Το ποσοστό των εργαζομένων που μπορούν να προσληφθούν μέσω τηλεργασίας κυμαίνεται μεταξύ 35% και 41% στα 2/3 των χωρών της Ε.Ε. . (JRC Working Papers Series on Labour, 2020) Το υψηλότερο ποσοστό τηλεργασίας έχουν οι χώρες Benelux και οι σκανδιναβικές χώρες, γεγονός το οποίο σχετίζεται με το ήδη υψηλό ποσοστό τηλεργασίας πριν από την πανδημία στις χώρες αυτές. Τα χαμηλότερα ποσοστά καταγράφονται στις χώρες της Ανατολικής Ευρώπης και τις μεγάλες χώρες της Νότιας Ευρώπης (Ιταλία, Ισπανία). Η Ελλάδα κατατάσσεται αρκετά ψηλά σε χώρες όπου η τηλεργασία είναι κοντά στο 40% του συνόλου των απασχολούμενων εργαζομένων. Όσον αφορά τη χώρα μας, τα στοιχεία αυτά επιβεβαιώνονται από πρόσφατη μελέτη του Institute of Labour Economism οποία δείχνει ότι έως και το 25% της απασχόλησης (περίπου 500.000 άτομα) θα μπορούσαν να εργαστούν πλήρως με τηλεργασία (fully teleworkable) με ένα πρόσθετο 12% (250.000 – 300.000) να εργάζεται σε θέσεις εργασίας με αυξημένες προοπτικές τηλεργασίας. (Pouliakas, 2020)

Το 2020, το 12% των απασχολούμενων ατόμων ηλικίας 20-64 ετών στην ΕΕ εργάζονταν συνήθως από το σπίτι, ενώ το ποσοστό αυτό παρέμεινε σταθερό σε περίπου 5 ή 6% την τελευταία δεκαετία. Μεταξύ των περιφερειών της ΕΕ , το

Ελσίνκι η πρωτεύουσα της Φινλανδίας, κατέγραψε το υψηλότερο μερίδιο το 2020 (37%), ακολουθούμενη από απόσταση από δύο βελγικές περιφέρειες: την Province du Brabant Wallon (27%) και την περιφέρεια της πρωτεύουσας, Région de Bruxelles-Capitale/Brussels Hoofdstedelijk Gewest (26%). Το Βέλγιο είναι η χώρα όπου το ποσοστό των τηλεργαζομένων είναι το υψηλότερο (πάνω από 50%). Περίπου ένας στους τέσσερις απασχολούμενους εργαζόταν συνήθως από το σπίτι σε αυτές τις πρωτεύουσες περιοχές: Eastern και Midland στην Ιρλανδία (25%), Wien στην Αυστρία και Hovedstaden στη Δανία (και οι δύο 24%) καθώς και Île-de-France στη Γαλλία, Ουτρέχτη στις Κάτω Χώρες, Λουξεμβούργο και Área Metropolitana de Lisboa στην Πορτογαλία (23%). Αντίθετα, η εργασία από το σπίτι ήταν λιγότερο συχνή σε πολλές ανατολικές και νότιες περιοχές της ΕΕ. (Eurostat) Το 2020, λιγότερο από το 5% του εργατικού δυναμικού εργαζόταν συνήθως από το σπίτι στις περιοχές της Κροατίας, καθώς και στην Κύπρο, τη Λετονία και τη Βουλγαρία στη συντριπτική πλειονότητα των περιοχών σε όλη την Ουγγαρία και τη Ρουμανία (εκτός από τις πρωτεύουσες) και την Ελλάδα. Ανά δραστηριότητα, ο τομέας των υπηρεσιών είχε την υψηλότερη συχνότητα τηλεργαζομένων. Αντίθετα, οι τομείς με τα χαμηλότερα ποσοστά ήταν οι τομείς της «πρώτης γραμμής», όπως η υγεία, οι μεταφορές και η γεωργία, και εκείνοι που επηρεάστηκαν άμεσα από τους περιορισμούς, όπως τα καταστήματα και τα καταλύματα. Πάνω από τους μισούς (54%) από αυτούς που εργαζόνταν από το σπίτι κατά τη διάρκεια της πανδημικής κρίσης το είχαν κάνει στο παρελθόν, ενώ το 46% ήταν νέοι σε αυτήν.

Φαίνεται πολύ πιθανό ότι η εμπειρία της εργασίας από το σπίτι κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid-19 θα οδηγήσει σε αύξηση της τηλεργασίας όταν υποχωρήσει, κατέληξε το Eurofound, υποδεικνύοντας ότι το 78% των εργαζομένων που ερωτήθηκαν τον Ιούλιο (2021) δήλωσαν ότι προτιμούν να εργάζονται από το σπίτι. τουλάχιστον περιστασιακά, ακόμα κι αν δεν υπήρχε πανδημία και περιορισμοί που επιβλήθηκαν από τις κυβερνήσεις. (Fernandes, 2021)

3.4 Οι εργασιακές σχέσεις των τηλεργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Οι εργαζόμενοι εξ αποστάσεως είναι κυρίως υπάλληλοι υψηλής ειδίκευσης με υψηλό βαθμό αυτονομίας, που ασχολούνται με την επεξεργασία πληροφοριών υψηλής προστιθέμενης αξίας, όπως προγραμματιστές, αναλυτές, μηχανικοί, αρχιτέκτονες, δημοσιογράφοι, ταξιδιωτικά γραφεία, κ.λπ. Ωστόσο, σε πολλές χώρες,

η τηλεργασία επεκτείνεται στην κατηγορία των εργαζομένων μεσαίας ειδίκευσης με περιορισμένη αυτονομία και βιομηχανίες χαμηλής προστιθέμενης αξίας. Για παράδειγμα, αυτή η κατηγορία περιλαμβάνει γραμματείς, υπαλλήλους και χειριστές. Οι συνθήκες εργασίας των τηλεεργαζομένων σχετίζονται άμεσα με το νομικό τους καθεστώς. Για τους εργαζόμενους με συμβάσεις αορίστου χρόνου, η τηλεργασία απευθύνεται κυρίως σε μεγάλες εταιρείες.

Ως νέα μορφή οργάνωσης της εργασίας, η τηλεργασία δεν είναι ανεξάρτητη από το νομικό πεδίο εφαρμογής της παραδοσιακής μορφής παροχής υπηρεσιών, επομένως το νομικό της καθεστώς διαφέρει από χώρα σε χώρα. Το ισχύον νομικό πλαίσιο εξαρτάται από το νομικό καθεστώς των τηλεεργαζομένων, το οποίο εξαρτάται από τη σχέση τους με την επιχείρησή τους. Το εφαρμοστέο νομικό πλαίσιο είναι το εργατικό δίκαιο ή το γενικό εταιρικό δίκαιο. Ωστόσο, σε όλες τις χώρες, υπάρχουν γενικά προβλήματα στην εφαρμογή του νομικού πλαισίου για την τηλεργασία, κυρίως για τους εξής λόγους: είναι δύσκολο να αποδειχθεί, γιατί οι παραδοσιακές έννοιες της απασχόλησης, όπως η φυσική παρουσία, δεν είναι κατάλληλες για τηλεργασία. Σε πολλές χώρες, αυτή η τάση της αποφυγής της παραδοσιακής εξάρτησης από τις συμβάσεις εργασίας αντιμετωπίζεται είτε αλλάζοντας την παραδοσιακή νομική αντίληψη της εξάρτησης (όπως στην Γερμανία, στην Ολλανδία και στην Βρετανία), είτε ορίζοντας νέους τύπους καθεστώτων για εκείνους που τυπικά είναι ανεξάρτητοι, εξαρτώνται ωστόσο οικονομικά από την εργασία τους. Όταν η σύμβαση εργασίας εξ αποστάσεως ορίζεται ως εξαρτώμενη από τη σχέση εργασίας, τα διάφορα ζητήματα που πρέπει να επιλυθούν εστιάζονται στους κανόνες των συνθηκών εργασίας. Λόγω της χρήσης χώρων εργασίας και τηλεπικοινωνιών, οι μισθωτοί τηλεεργαζόμενοι με πλήρη εργασιακά δικαιώματα συχνά δεν μπορούν να τα ασκήσουν. Οι ελλείψεις της εποπτείας της τηλεργασίας αφορούν διάφορα ζητήματα, όπως την ευθύνη του εργοδότη για εργατικά ατυχήματα, την υγεία και ασφάλεια κατά τις ώρες εργασίας και τη δυνατότητα συλλογικής εκπροσώπησης. (Fana et.al,2020)

3.5 Τηλεργασία και συλλογικές διαπραγματεύσεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Ο ρόλος που διαδραματίζουν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στη ρύθμιση της απασχόλησης και των συνθηκών εργασίας σε μεγάλο βαθμό ποικίλλει ανάλογα με την ομάδα χωρών που διαθέτουν νομοθετικό πλαίσιο για την τηλεργασία. Η κάλυψη μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων κυμαίνεται από 70% σε χώρες όπως το

Βέλγιο, η Ισπανία, η Γαλλία και οι Κάτω Χώρες και σε λιγότερο από 20% σε χώρες όπως η Βουλγαρία, η Ουγγαρία, η Εσθονία ή η Σλοβακία (Eurofound, 2018). Ωστόσο, σε ορισμένες χώρες, μεγάλες εταιρείες σε τομείς έντασης γνώσης, εφαρμόζουν τηλεργασία μέσω ατομικών συμφωνιών που συνεπάγονται, κάποια μορφή ατομικής διαβούλευσης. Ένα παράδειγμα είναι η Εσθονία, όπου οι κοινωνικοί εταίροι σύναψαν μια συμφωνία πλαίσιο για την τηλεργασία το 2017. Σε χώρες όπως η Ισπανία και η Πορτογαλία, πολύ λίγες συλλογικές συμβάσεις αφορούν την τηλεργασία. Στην Ισπανία, λιγότερο από το 5 % των εταιρικών συμφωνιών περιλαμβάνουν ρήτρα για την τηλεργασία, σύμφωνα με τα στοιχεία του 2016 της Στατιστικής Συλλογικών Διαπραγματεύσεων του Υπουργείου Απασχόλησης. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις έπαιξαν σημαντικότερο ρόλο στη ρύθμιση της τηλεργασίας σε ορισμένες χώρες, για παράδειγμα την Γερμανία, Γαλλία ή Ιταλία. Στη Γερμανία, η ρύθμιση της τηλεργασίας σε επίπεδο εταιρείας έχει μακρόχρονη παράδοση και οι πρώτες συμφωνίες χρονολογούνται από τη δεκαετία του 1990. Το 1999, η Telekom και το ταχυδρομικό συνδικάτο (Postgewerkschaft) υπέγραψαν την πρώτη συλλογική σύμβαση. Στη Γαλλία, το 25 % των εργαζομένων καλύφθηκε το 2017 από μια συλλογική σύμβαση τηλεργασίας που συνήφθη σε επίπεδο εταιρειών και θεσπίζει περισσότερες διατάξεις για την προστασία των εργαζομένων (DARES, 2019). Στην Ιταλία, περίπου το 30 % των εθνικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας περιέχουν ρήτρες για την τηλεργασία. (Cetrulo, 2021). Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις έχουν ρυθμίσει εκτενώς την τηλεργασία σε χώρες όπως η (Αυστρία, Δανία, Φινλανδία, Σουηδία). Στην Αυστρία, η συμφωνία-πλαίσιο της ΕΕ έχει εφαρμοστεί στο 90 % περίπου των τομεακών συλλογικών συμβάσεων μέσω της θέσπισης ολοκληρωμένης ρύθμισης. Από το 2002, η συμφωνία πλαίσιο της ΕΕ εφαρμόζεται στη Δανία, τη Φινλανδία και τη Σουηδία μέσω εθνικών συμφωνιών-πλαisiών που παρέχουν γενικές κατευθυντήριες γραμμές και συστάσεις. Ωστόσο, μια σχετική πτυχή της ρύθμισης της τηλεργασίας στις σκανδιναβικές χώρες είναι ότι η περιστασιακή τηλεργασία, η οποία αντιπροσωπεύει το υψηλότερο ποσοστό των διευθετήσεων τηλεργασίας (Sostero et al., 2020), εφαρμόζεται κυρίως μέσω ατομικών και άτυπων συμφωνιών.

Σε πολλές χώρες, συμπεριλαμβανομένου του Βελγίου, της Φινλανδίας, της Ελλάδας, του Λουξεμβούργου, της Ολλανδίας και της Πορτογαλίας, η τηλεργασία δεν ρυθμίζεται μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων σε κανένα επίπεδο διαπραγμάτευσης, αν και σε ορισμένες χώρες, ειδικά στην Ολλανδία, τα συνδικάτα

έχουν προσπαθήσει. Σε ορισμένες επιχειρήσεις, οι ατομικές συμφωνίες μεταξύ της διοίκησης και των εργαζομένων οδήγησαν σε κάποιου είδους εποπτείας αυτής της νέας μορφής οργάνωσης της εργασίας, μερικές φορές με την παρέμβαση των επιτροπών των εργαζομένων, αλλά δεν υπάρχει συνολική εποπτεία μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων. Η Ισπανία μπορεί επίσης να εμπίπτει σε αυτήν την κατηγορία, αν και η διαπραγμάτευση έχει αρχίσει να αναπτύσσεται: σε ορισμένες επιχειρήσεις, οι διαπραγματεύσεις για την εξ αποστάσεως εργασία βρίσκονται σε εξέλιξη και η συμφωνία αναφέρει ρητά την εξ αποστάσεως εργασία. Σε άλλες χώρες, η τηλεργασία αποτελεί αντικείμενο διαπραγμάτευσης σε επιχειρησιακό επίπεδο, αν και αυτή η πρακτική είναι συνήθως ένα σχετικά νέο φαινόμενο. Αυτές οι χώρες περιλαμβάνουν τη Γαλλία, τη Γερμανία, την Ιρλανδία και το Ηνωμένο Βασίλειο, ενώ οι χώρες με ορισμένες επιφυλάξεις περιλαμβάνουν την Αυστρία και τη Νορβηγία.(Eurofound,2010)

Τέλος, σε κάποιες χώρες, η συζήτηση για την τηλεργασία φαίνεται να είναι πιο προχωρημένη. Στη Σουηδία, οι κλαδικές συμφωνίες περιλαμβάνουν κοινές οδηγίες για το εμπόριο και τις υπηρεσίες, καθορίζοντας κατευθυντήριες γραμμές για συμφωνίες χαμηλότερου επιπέδου. Στην Ιταλία, οι εμπορικές συμφωνίες άρχισαν να περιλαμβάνουν την τηλεργασία από το 1994. Στη Δανία, η τηλεργασία έχει γίνει ιδιαίτερα σημαντική από το 1997 μέσω κλαδικών συμφωνιών μεταξύ του περιφερειακού, δημοτικού τομέα και του τραπεζικού κλάδου. Στον κλάδο της βιομηχανίας, του λιανικού εμπορίου και των υπηρεσιών, πρωτόκολλα που σχετίζονται με την τηλεργασία περιλαμβάνονται στις συμφωνίες και διάφορες επιτροπές συζητούν αυτό το θέμα. Γενικά, η Δανία είναι μια χώρα γνωστή για σαφείς διαπραγματεύσεις που αφορούν την τηλεργασία.

Αρκετά ζητήματα ρυθμίζονται μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων όπως, η εθελοντική φύση εργασίας, δηλαδή ο εργαζόμενος εθελοντικά μπορεί να εργαστεί μέσω τηλεργασίας και όχι με την επιβολή του εργοδότη του. Η δυνατότητα ανάκλησης, εργοδότης και εργαζόμενος μπορούν από κοινού να διακόψουν την τηλεργασία. Επίσης, η τηλεεργαζόμενοι διατηρούν το εργασιακό τους καθεστώς μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων. Ακόμα, οι τηλεεργαζόμενοι απαγορεύεται να δεχτούν διακρίσεις λόγω του ειδικού καθεστώτος που εργάζονται, και για το λόγο αυτό καθορίζονται σαφείς αναφορές σχετικά με την αμοιβή και την επαγγελματική τους εξέλιξη. Ο εργοδότης οφείλει να παρέχει την ασφάλεια και την υγιεινή στον τηλεεργαζόμενο ακόμα και στο σπίτι ενώ ο χρόνος εργασίας καθορίζεται βάση

συμφωνητικού αλλά ενδέχεται να αλλάξει ανάλογα με τις ανάγκες της εργασίας.(ETUC, UNICE, UEAPME and CEEP, 2002)

3.6 Δικαίωμα της αποσύνδεσης

Το δικαίωμα αποσύνδεσης αναφέρεται στο δικαίωμα του εργαζομένου να μπορεί να απομακρυνθεί από την εργασία και να μην εμπλέκεται σε ηλεκτρονικές επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, όπως email ή άλλα μηνύματα, εκτός ωραρίου εργασίας. Αυτή η ιδέα αναπτύχθηκε ως αποτέλεσμα της προόδου στις τεχνολογίες επικοινωνίας και των επιπτώσεών της στην καθημερινή ζωή των ανθρώπων. Η ευρεία χρήση των έξυπνων τηλεφώνων και άλλων ψηφιακών συσκευών σημαίνει ότι το να είσαι πάντα «σε ετοιμότητα» έχει γίνει πραγματικότητα σε πολλούς χώρους εργασίας, καθώς η συνεχής απομακρυσμένη πρόσβαση μπορεί να δημιουργήσει πίεση στους εργαζόμενους να είναι συνεχώς συνδεδεμένοι. Η προσδοκία ότι οι εργαζόμενοι είναι διαθέσιμοι σχεδόν ανά πάσα στιγμή για διαδικτυακή ή κινητή επικοινωνία θεωρείται πλέον δυνητικά επικίνδυνη για την υγεία των εργαζομένων. (<https://eurlex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017PC0253&from=EN>)

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ζητά να κατοχυρωθεί στο ευρωπαϊκό δίκαιο το δικαίωμα των εργαζομένων να αποσυνδέονται ψηφιακά από την εργασία τους χωρίς επιπτώσεις. Με νομοθετική πρωτοβουλία που εγκρίθηκε με 472 ψήφους (21/1/2021) υπέρ οι ευρωβουλευτές καλούν την Ευρωπαϊκή Επιτροπή να καταθέσει νομοθετική πρόταση που θα επιτρέπει σε όσους εργάζονται με τηλεργασία να αποσυνδέονται από την εργασία τους με τη συμπλήρωση του ωραρίου τους. Το Κοινοβούλιο επισήμανε ότι η αύξηση των ωρών εργασίας μπορεί να οδηγήσει στις απλήρωτες υπερωρίες με αποτέλεσμα να έχουν αρνητικές συνέπειες στην υγεία και στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και στην ανάπαυσή τους από την εργασία.

Το ΕΚ ζητάει από τους εργοδότες να μην απαιτούν από τους εργαζομένους να είναι διαθέσιμοι πέρα από το ωράριο εργασίας τους ενώ οι εργαζόμενοι πρέπει να παράλληλα να αποφεύγουν να συναντιούνται μεταξύ τους εκτός του συμφωνημένου ωραρίου εργασίας. Οι χώρες της ΕΕ οφείλουν να διασφαλίσουν ότι οι εργαζόμενοι που επικαλούνται το δικαίωμά τους στην αποσύνδεση, προστατεύονται από διεκδικητικού χαρακτήρα πράξεις και άλλες αρνητικές επιπτώσεις και ότι υπάρχουν μηχανισμοί για την αντιμετώπιση καταγγελιών ή παραβιάσεων του δικαιώματος στην

αποσύνδεση. Επίσης, η συμμετοχή σε προγράμματα εξ αποστάσεως επαγγελματικής μάθησης και κατάρτισης πρέπει να λογίζονται ως εργασιακή εμπειρία και να μην πραγματοποιούνται πέρα του ωραρίου εργασίας ή σε κενές ημέρες χωρίς την κατάλληλη αποζημίωση. Οι ευρωβουλευτές θεωρούν το δικαίωμα αποσύνδεσης ένα θεμελιώδες δικαίωμα που επιτρέπει στους εργαζόμενους να απέχουν από την ενασχόληση με εργασίες που σχετίζονται με την εργασία, όπως τηλεφωνήματα, email και άλλες ψηφιακές επικοινωνίες, εκτός των ωρών εργασίας. Αυτό περιλαμβάνει διακοπές και άλλες μορφές άδειας. Τα κράτη μέλη ενθαρρύνονται να λάβουν όλα τα απαραίτητα μέτρα για να επιτρέψουν στους εργαζόμενους να ασκήσουν αυτό το δικαίωμα, μεταξύ άλλων μέσω συλλογικών συμβάσεων μεταξύ κοινωνικών εταίρων. Θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι εργαζόμενοι δεν θα υπόκεινται σε διακρίσεις, κριτική, απόλυση ή άλλες δυσμενείς ενέργειες από τους εργοδότες. Οι περισσότερες χώρες της ΕΕ ρυθμίζουν την τηλεργασία, αλλά μόνο τέσσερις (Βέλγιο, Γαλλία, Ιταλία και Ισπανία) αναγνωρίζουν το δικαίωμα στην αποσύνδεση. Η Γαλλία το αναγνώρισε πρώτη.

[\(<https://www.europarl.europa.eu/news/el/headlines/society/20210121STO96103/to-ek-thelei-na-katochurothei-to-dikaioma-stin-aposundesesi-apo-tin-ergasia>\)](https://www.europarl.europa.eu/news/el/headlines/society/20210121STO96103/to-ek-thelei-na-katochurothei-to-dikaioma-stin-aposundesesi-apo-tin-ergasia)

Το δικαίωμα αποσύνδεσης προέκυψε στη Γαλλία με απόφαση στο Εργατικό Τμήμα του Γαλλικού Ανωτάτου Δικαστηρίου. Η απόφαση τον Οκτώβρη του 2001 έκρινε ότι «ο εργαζόμενος δεν έχει καμία υποχρέωση ούτε να δεχτεί να εργάζεται στο σπίτι ούτε να φέρει εκεί τους φακέλους και τα εργαλεία εργασίας του». Το 2004 το Ανώτατο Δικαστήριο επιβεβαίωσε αυτή την απόφαση και έκρινε ότι «το γεγονός ότι ο υπάλληλος δεν ήταν διαθέσιμος στο κινητό του εκτός των ωρών εργασίας δεν μπορεί να θεωρηθεί παράπτωμα». Η κυβέρνηση της Γαλλίας ψήφισε τον νόμο El Khomri για τη μεταρρύθμιση των συνθηκών εργασίας για τους Γάλλους. Το άρθρο 55 «Προσαρμογή του εργατικού δικαίου στην ψηφιακή εποχή» περιλάμβανε διάταξη για την τροποποίηση του γαλλικού εργατικού κώδικα ώστε να συμπεριλάβει το δικαίωμα αποσύνδεσης. (<https://www.legifrance.gouv.fr/>)

Η κυβέρνηση της Γαλλίας υιοθέτησε το δικαίωμα στον Εργατικό της Κώδικα ως απάντηση σε μια έκθεση του Σεπτεμβρίου 2015 σχετικά με τον αντίκτυπο των ψηφιακών τεχνολογιών στην εργασία, η οποία υποστήριζε το δικαίωμα στην «επαγγελματική αποσύνδεση». Η έκθεση παρουσιάστηκε στη Γαλλίδα Υπουργό Εργασίας Myriam El Khomri αφού ο προηγούμενος υπουργός αναζήτησε πληροφορίες σχετικά με την επίδραση του ψηφιακού μετασχηματισμού στα

Εργατικά. Η έκθεση συνέστησε ένα τέτοιο μέτρο δηλώνοντας ότι η σωστή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής είναι απαραίτητη για να επιτραπεί ο ψηφιακός μετασχηματισμός να έχει θετική επίδραση στην ποιότητα ζωής των εργαζομένων και ότι η γνώση του τρόπου αποσύνδεσης ήταν μια δεξιότητα που πρέπει να υποστηρίζεται από τους εργοδότες. Η έκθεση εντόπισε τη γνωστική και συναισθηματική υπερφόρτωση που μπορεί να οδηγήσει σε αίσθημα κόπωσης ως ψυχοκοινωνικό κίνδυνο διαρκούς σύνδεσης. (Mettling, 2015). Το δικαίωμα αποσύνδεσης εφαρμόζεται σε κάθε εταιρεία με τον δικό της τρόπο. Ο νόμος El Khomri εισάγει αλλά δεν ορίζει το δικαίωμα, επιτρέποντας στις εταιρείες να επιλέγουν τους πιο πρακτικούς τρόπους εφαρμογής του δικαιώματος λαμβάνοντας υπόψη τη φύση της επιχείρησης. Για εταιρείες με περισσότερους από 50 υπαλλήλους, το δικαίωμα είναι να συμπεριληφθούν στην Υποχρεωτική Ετήσια Διαπραγματεύση (MAN) για την ισότητα των φύλων και τη φύση της ποιότητας ζωής στην εργασία. Αυτή η προσθήκη απαιτείται ήδη από τον νόμο El Khomri, εξετάζοντας τρόπους με τους οποίους μπορεί να ρυθμιστεί η χρήση ψηφιακών εργαλείων και τα μέσα για να γίνει αυτό. Ελλείψει αυτού, θα πρέπει να διαπραγματευτεί ένας «χάρτης καλής συμπεριφοράς» με εκπροσώπους των συνδικάτων, ο οποίος θα αναφέρει λεπτομερώς τις ώρες κατά τις οποίες οι εργαζόμενοι μπορούν να αποσυνδεθούν από τα ψηφιακά εργαλεία και τότε δεν αναμένεται να συνδεθούν με τα smartphone ή τους φορητούς υπολογιστές τους. Οι εταιρείες με λιγότερους από 50 υπαλλήλους αναμένεται να δημοσιεύσουν ένα έγγραφο στους υπαλλήλους τους που περιγράφουν τους κανόνες για την εταιρεία τους. Σε εθνικό επίπεδο, η Γαλλία θεωρείται πρωτοπόρος στη νομική αναγνώριση αυτού του νέου δικαιώματος. Ήδη από το 2013, μια εθνική συμφωνία για την ποιότητα ζωής στην εργασία ενθάρρυνε τις επιχειρήσεις να αποφύγουν οποιαδήποτε εισβολή στην ιδιωτική ζωή των εργαζομένων, καθορίζοντας περιόδους κατά τις οποίες θα πρέπει να απενεργοποιούνται οι συσκευές. Το δικαίωμα αυτό νομοθετήθηκε στη συνέχεια στις 8 Αυγούστου 2016 και πλέον ρυθμίζεται από το άρθρο N.2242-17 του Εργατικού Κώδικα. Σύμφωνα με αυτό το κείμενο, οι υποχρεωτικές διαπραγματεύσεις για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών και την ποιότητα ζωής στην εργασία – που πρέπει να διεξάγονται μόνο σε επίπεδο εταιρείας και επομένως όχι συστηματικά – πρέπει να προγραμματίζουν, υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις «τους όρους για την πλήρη άσκηση από τον υπάλληλο του δικαιώματος αποσύνδεσης και την εγκατάσταση από την εταιρεία συσκευών για τη ρύθμιση της χρήσης ψηφιακών εργαλείων. Εάν οι εργοδότες και τα συνδικάτα δεν

καταλήξουν σε συμφωνία, ο εργοδότης πρέπει να συντάξει καταστατικό μετά από διαβούλευση με την κοινωνική και οικονομική επιτροπή που «καθορίζει τις διαδικασίες για την άσκηση του δικαιώματος αποσύνδεσης και προβλέπει περαιτέρω την εφαρμογή, για τους εργαζόμενους και τους διευθυντές, δράσεων κατάρτισης και ευαισθητοποίησης για την προώθηση της λογικής χρήσης των ψηφιακών εργαλείων».(Legifrance,2018)

Η Γερμανία αν και δεν έχει ισχύοντες νόμους σχετικά με το δικαίωμα αποσύνδεσης, οι γερμανικές εταιρείες έχουν ιστορικό εφαρμογής πολιτικών για το ίδιο αποτέλεσμα. Η Volkswagen εφάρμοσε μια πολιτική το 2011 δηλώνοντας ότι θα σταματήσει τους διακομιστές email να στέλνουν email στα κινητά τηλέφωνα των εργαζομένων μεταξύ 6 μ.μ. και 7 π.μ. Άλλες γερμανικές εταιρείες όπως η Allianz, η Telekom, η Bayer και η Henkel έχουν όλες παρόμοιες πολιτικές για τον περιορισμό της ψηφιακής σύνδεσης που έχουν οι εργαζόμενοι μετά τις ώρες εργασίας. Το 2013 το υπουργείο Απασχόλησης της Γερμανίας απαγόρευσε στους διευθυντές του να επικοινωνούν με το προσωπικό μετά τις ώρες εργασίας στο πλαίσιο μιας ευρύτερης συμφωνίας για την εξ αποστάσεως εργασία.

Το δικαίωμα αποσύνδεσης εισήλθε πρόσφατα στο ιταλικό δίκαιο μέσω του νόμου της Γερουσίας «Μέτρα για τη διασφάλιση της μη επιχειρηματικής αυτοαπασχόλησης και μέτρα για τη διευκόλυνση της ευέλικτης άρθρωσης σε χρόνους και τόπους εξαρτημένης απασχόλησης». Πέρυσι, η Ιρλανδία εισήγαγε έναν κώδικα συμπεριφοράς σχετικά με το δικαίωμα αποσύνδεσης για όλους τους εργαζόμενους, όπου οι καταγγελίες μπορούν να υποβληθούν σε ένα συμβούλιο διαφορών στο χώρο εργασίας. Στο ίδιο πνεύμα, το Λουξεμβούργο απαιτεί τώρα συμφωνίες τηλεργασίας για να καθοριστεί με σαφήνεια πότε θα είναι διαθέσιμος ο εξ αποστάσεως εργαζόμενος. Και η Σλοβακία τροποποίησε πρόσφατα τον Εργατικό Κώδικά της για να εισαγάγει το δικαίωμα μη χρήσης εξοπλισμού εργασίας κατά τη διάρκεια των διακοπών και των ωρών ανάπαυσης. Άλλες ακόμη χώρες της ΕΕ, συμπεριλαμβανομένων των Κάτω Χωρών και της Πορτογαλίας, υπέβαλαν νομοθετικές προτάσεις για την ανάπτυξη εσωτερικής πολιτικής που θα διασφαλίζει το δικαίωμα των τηλεεργαζομένων να αποσυνδέονται από την εργασία εκτός των ωρών εργασίας. Στη Δανία, δεν υπάρχει συζήτηση για το δικαίωμα αποσύνδεσης, καθώς αυτό το θέμα αντιμετωπίζεται ήδη μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, δεν υπάρχει δικαίωμα αποσύνδεσης και οι Κανονισμοί για τον Χρόνο Εργασίας του 1998, όπου οι εργαζόμενοι μπορούν να εξαιρεθούν από την

εβδομαδιαία εργασία των 48 ωρών, δεν θεωρείται αποτελεσματικός για την έγκριση αυτού του δικαιώματος.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. Η τηλεργασία στην Ελλάδα πριν και μετά την πανδημία

4.1 Η τηλεργασία στην Ελλάδα πριν την πανδημία

Την περασμένη δεκαετία, πριν από τον Covid-19, η τηλεργασία αυξήθηκε, αλλά όχι σημαντικά. Σύμφωνα με ερευνητικά δεδομένα της ΕΕ, ήταν 12,4% το 2009 και 16,1% το 2019. Στην Ελλάδα, η αναλογία αυτή είναι σημαντικά χαμηλότερη. Από 4,3% το 2009 αυξήθηκε σε 5,3% πριν την υγειονομική κρίση. Η εξ αποστάσεως εργασία πριν την κρίση αφορά περισσότερο τους αυτοαπασχολούμενους παρά τους μισθωτούς που έχουν εξαρτημένη σχέση εργασίας. Στην Ευρώπη το 2019, το 37% των αυτοαπασχολούμενων και το 12,7% των μισθωτών εργάζονταν από το σπίτι. Στην Ελλάδα, το ποσοστό των αυτοαπασχολούμενων που εργάζονταν από το σπίτι το 2019 ήταν 4,9% ενώ το ποσοστό των μισθωτών ήταν 2,9%. Η εφαρμογή της τηλεργασίας σχετίζεται άμεσα με τους κλάδους που μπορούν να εφαρμόσουν τηλεργασία, όπως ο κλάδος της πληροφορίας και της επικοινωνίας (40%) και ο κλάδος των επιχειρηματικών υπηρεσιών γνώσης (35%). Υψηλό ποσοστό τηλεργασίας παρατηρήθηκε πριν από την πανδημία και στον τομέα της εκπαίδευσης (32%), κυρίως λόγω των επιπλέον ωρών εργασίας των εκπαιδευτικών που προετοιμάζονται για εκπαιδευτικές δραστηριότητες στο σπίτι. Αντίθετα, το χαμηλό ποσοστό τηλεργασίας (κάτω του 10%) υπάρχει στον κλάδο παραγωγής, ιδιαίτερα στους κλάδους χαμηλής τεχνικής εξειδίκευσης και υψηλής έντασης εργασίας, δηλαδή στους κλάδους βιομηχανικής παραγωγής και υπηρεσιών.

Μια πρόσφατη έρευνα του ΣΕΒ σε 831 εταιρείες σε εθνικό επίπεδο για 6 κλαδικά οικοσυστήματα σε εταιρείες με 30 ή περισσότερους υπαλλήλους διαπίστωσε ότι μία στις τέσσερις εταιρείες εφαρμόζει συστηματικά τηλεργασία, με σημαντικές διαφορές ανάλογα με τα οικοσυστήματα του κλάδου. Επίσης, οι εταιρείες που δραστηριοποιούνται σε βιομηχανίες που βασίζονται στη γνώση χρησιμοποιούν πολύ πιο συχνά την τηλεργασία από τις εταιρείες που δραστηριοποιούνται σε κλάδους έντασης κεφαλαίου. Ειδικότερα, εταιρείες που έχουν ήδη επηρεαστεί από τον ψηφιακό μετασχηματισμό εξασκούν την τηλεργασία σε σχεδόν διπλάσιο βαθμό από τον μέσο όρο. (ΣΕΒ,2018)

Έρευνες μέχρι σήμερα, τόσο στην Ελλάδα όσο και διεθνώς, δείχνουν ότι η τηλεργασία χρησιμοποιείται κυρίως σε δραστηριότητες που βασίζονται στη γνώση και απαιτεί υψηλό επίπεδο ψηφιακής ωριμότητας, τόσο σε επιχειρηματικό όσο και σε οικονομικό επίπεδο. Η χώρα μας και κυρίως οι εταιρείες ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις του χρόνου και στις ανάγκες των εργαζομένων. Σχεδόν καμία επιχείρηση δεν έχει δηλώσει ότι εφαρμόζει τηλεργασία, κύριος σκοπός της οποίας είναι η μείωση του λειτουργικού κόστους των εγκαταστάσεων της, αν και αυτή είναι μια άλλη παράμετρος που ισχύει για αυτές.

4.2 Η εξέλιξη της νομοθεσίας στην Ελλάδα για την τηλεργασία

Η τηλεργασία είναι μια ειδική περίπτωση που θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως μια αμφισβητούμενη εργασιακή κατάσταση. Σήμερα διακρίνονται ορισμένοι νόμοι, που περιέχουν αναφορές και θέτουν ορισμένα όρια, που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την προστασία των μερών όταν υφίσταται τηλεργασία. Μία αρχική αναφορά βρίσκουμε στο ν.1876/1990, κεφ.Α,αρθ.1 όπου αναφέρεται στις συλλογικές συμβάσεις. Ο νόμος αυτός δεν θεωρεί όσους τηλεργάζονται, κάτι ξεχωριστό από τους μισθωτούς που εργάζονται σε μια επιχείρηση και μπορούν να διεκδικήσουν ανάλογα δικαιώματα. Την πρώτη επέκταση την βρίσκουμε στο ν.2639/1998, αρθ.1, όπου προστατεύει την κάθε συμφωνία εργοδότη με τον εργαζόμενο που μπορεί να εργάζεται με κάποια ειδική μορφή απασχόλησης, όπως είναι η τηλεργασία. Παράλληλα, ο νόμος αυτός προστατεύει τους εργαζόμενους από το ενδεχόμενο να τελούν υπό εξαρτημένη εργασία, καθώς ο εργοδότης πρέπει να υποβάλλει μέσα σε διάστημα 9 μηνών στην επιθεώρηση εργασίας όλα τα απαραίτητα δικαιολογητικά της ειδικής συμφωνίας που έχει για την εκτέλεση ενός προκαθορισμένου έργου. Διαφορετικά θα θεωρηθεί πως οι άνθρωποι αυτοί εργάζονται κανονικά και θα πρέπει να γίνουν οι απαραίτητες διαδικασίες για να έχουν τα ανάλογα δικαιώματα με τους μισθωτούς. Για να κατανοήσουμε ακόμα καλύτερα τη συσχέτιση των νόμων αυτών με την τηλεργασία, θα πρέπει να αναφέρουμε πως το ελληνικό εργατικό δίκαιο από το 1998, τη διέκρινε σε δύο μορφές σύμβασης. Αυτές ήταν η «σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών» και η «σύμβαση έργου».

Επίσης , η τηλεργασία ανήκει στη «μη γνήσια σύμβαση ετοιμότητας». Η σύμβαση ετοιμότητας αναφέρεται στην περίπτωση που εργαζόμενος βρίσκεται σε μια ετοιμότητα και διαθέτει τις πνευματικές του και σωματικές του δυνάμεις σε εγρήγορση για όποτε τις χρειαστεί ο εργοδότης του. Παρά την ύπαρξη ορισμένων νόμων που καλύπτουν ένα πρώτο πλαίσιο για τη τηλεργασία, αρκετά σημεία μένουν ακάλυπτα. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί το γεγονός πως παρά τη πρόβλεψη του νόμου 1568/85 και ανάλογων Προεδρικών Διαταγμάτων (Π.Δ 16/96, Π.Δ 17/96, Π.Δ 398/94) που αναφέρουν ότι οι εργοδότες θα πρέπει να φροντίζουν και να ενημερώνουν τους υπαλλήλους τους για θέματα υγιεινής και ασφάλειας, εν τούτοις στο θέμα της τηλεργασίας, δεν υπάρχει ανάλογη πρόβλεψη και η ευθύνη βαραίνει τον τηλεεργαζόμενο. Το 2010 θεσπίστηκαν μια σειρά νόμων και μεταρρυθμίσεων και σχετίζονται με την εκ περιτροπής εργασία, την προσωρινή απασχόληση, μορφές που θα μπορούσαν να συνδεθούν με την τηλεργασία. Στο αρ.1 του Ν. 3846/2010 καλύπτει τη συμφωνία μεταξύ εργοδότη απασχολούμενου για παροχή υπηρεσιών ή έργου, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο και κυρίως σε περιπτώσεις αμοιβής κατά μονάδα εργασίας (φασόν), τηλεργασίας και κατ'οίκον απασχόλησης. Επιπλέον έχουμε ένα συνδυασμό άρθρων που σχετίζεται με τις συμβάσεις αορίστου χρόνου. Αρχικά, του αρ.22 του Ν.2956/2001 και έχοντας αντικατασταθεί από το αρ.3 του Ν. 3846/2010, αναφέρει πως η διάρκεια απασχόλησης του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη, μέσα στην οποία περιλαμβάνονται και ενδεχόμενες ανανεώσεις που γίνονται εγγράφως, δεν επιτρέπεται να ξεπερνά τους 36 μήνες. Σε περίπτωση που τους ξεπεράσει, επέρχεται η μετατροπή της σύμβασης σε αορίστου χρόνου. Τέλος, την πιο ουσιαστική καταγραφή νομοθετήματος την έχουμε στο αρ.67 του Ν. 4808/2021 που αντικατέστησε το αρ.5 του Ν. 3846/2010.

Η νομοθεσία στην Ελλάδα για την τηλεργασία θα μπορούσαμε να πούμε πως είναι αποσπασματική και ατελής. Η μειωμένη εμπειρία γύρω από αυτή τη μορφή ευέλικτης εργασίας δεν έχει επιτρέψει τη δημιουργία ενός ενιαίου και συνεκτικού πλαισίου. Υπάρχουν πολλά περιθώρια βελτίωσης και η ανάγκη να εμπλουτιστούν τα νομοθετικά άρθρα και να καλυφθούν περισσότερα κενά.

4.3 Το νέο θεσμικό πλαίσιο μετά την ισχύ του αρ.67 του ν.4808/2021

Το άρθρο 5 του ν. 3846/2010 (Α' 66) αντικαθίσταται ως εξής:

1. Τηλεργασία είναι η εξ αποστάσεως παροχή της εξαρτημένης εργασίας του εργαζομένου και με τη χρήση της τεχνολογίας, δυνάμει της σύμβασης εργασίας πλήρους, μερικής, εκ περιτροπής ή άλλης μορφής απασχόλησης, η οποία θα μπορούσε να παρασχεθεί και από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη.
2. Η τηλεργασία συμφωνείται μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, κατά την πρόσληψη ή με τροποποίηση της σύμβασης εργασίας.
3. Κατ' εξαίρεση, εφόσον η εργασία μπορεί να παρασχεθεί εξ αποστάσεως, η τηλεργασία μπορεί να εφαρμόζεται: α) Μετά από απόφαση του εργοδότη, για λόγους προστασίας της δημόσιας υγείας, η συνδρομή των οποίων διαπιστώνεται με απόφαση του Υπουργού Υγείας και του κατά περίπτωση συναρμόδιου Υπουργού και για όσο χρόνο διαρκούν οι λόγοι αυτοί. β) Μετά από αίτηση του εργαζόμενου, σε περίπτωση τεκμηριωμένου κινδύνου της υγείας του, ο οποίος θα αποφευχθεί αν εργάζεται μέσω τηλεργασίας και όχι στις εγκαταστάσεις του εργοδότη και για όσο χρόνο διαρκεί ο κίνδυνος αυτός. Σε περίπτωση που ο εργοδότης διαφωνεί, ο εργαζόμενος μπορεί να αιτηθεί την επίλυση της διαφοράς από την Επιθεώρηση Εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 3B του ν. 3996/2011 (Α' 170). Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Υγείας, καθορίζονται οι παθήσεις, τα νοσήματα ή οι αναπηρίες του εργαζόμενου, που μπορούν να τεκμηριώσουν τον κίνδυνο της υγείας του, καθώς και τα δικαιολογητικά, οι αρμόδιοι φορείς και η διαδικασία για την τεκμηρίωση του κινδύνου αυτού.
4. Κατά την τηλεργασία, ο εργοδότης αναλαμβάνει το κόστος που προκαλείται στον εργαζόμενο από τη μορφή αυτή εργασίας, ήτοι το κόστος του εξοπλισμού, εκτός εάν συμφωνηθεί να γίνεται χρήση εξοπλισμού του εργαζομένου, των τηλεπικοινωνιών, της συντήρησης του εξοπλισμού και της αποκατάστασης των βλαβών. Παρέχει στον εργαζόμενο τεχνική υποστήριξη για την παροχή της εργασίας του και αναλαμβάνει να αποκαταστήσει τις δαπάνες επισκευής των συσκευών που χρησιμοποιούνται για την εκτέλεσή της ή να τις αντικαταστήσει σε περίπτωση βλάβης. Η υποχρέωση αυτή αφορά και στις συσκευές που ανήκουν στον εργαζόμενο, εκτός εάν στη σύμβαση ή στη σχέση εργασίας ορίζεται διαφορετικά. Στη σύμβαση ή στη σχέση εργασίας ορίζεται ο τρόπος χρηματικής αποκατάστασης εκ μέρους του εργοδότη του ως άνω κόστους, καθώς και του κόστους, σε μηνιαία βάση, της χρήσης του οικιακού χώρου

εργασίας του εργαζομένου. Οι σχετικές δαπάνες δεν αποτελούν αποδοχές, αλλά εκπιπτέα δαπάνη για την εργοδοτική επιχείρηση, δεν υπόκεινται σε οποιοδήποτε φόρο ή τέλος ούτε οφείλονται επί αυτών ασφαλιστικές εισφορές εργοδότη ή εργαζομένου, υπολογίζονται αναλογικώς προς τη συχνότητα και τη διάρκεια της τηλεργασίας, την παροχή ή όχι εξοπλισμού και κάθε άλλο σχετικό στοιχείο.

5. Επιπλέον των υποχρεώσεων κατά το π.δ. 156/1994 (Α' 102), εντός οκτώ (8) ημερών από την έναρξη της τηλεργασίας ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιήσει στον εργαζόμενο με οποιονδήποτε πρόσφορο τρόπο, περιλαμβανομένου και του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, τους όρους εργασίας που διαφοροποιούνται λόγω της τηλεργασίας, οι οποίοι περιλαμβάνουν τουλάχιστον τα ακόλουθα:

- α) Το δικαίωμα αποσύνδεσης της παρ. 10.
- β) Την ανάλυση του πρόσθετου κόστους, με το οποίο επιβαρύνεται περιοδικώς ο τηλεεργαζόμενος από την τηλεργασία, ιδίως, το κόστος τηλεπικοινωνιών, του εξοπλισμού και της συντήρησής του και τους τρόπους κάλυψής του από τον εργοδότη.
- γ) Τον αναγκαίο για την παροχή τηλεργασίας εξοπλισμό, τον οποίο διαθέτει ο τηλεεργαζόμενος ή του παρέχει ο εργοδότης και τις διαδικασίες τεχνικής υποστήριξης, συντήρησης και αποκατάστασης των βλαβών του εξοπλισμού αυτού.
- δ) Οποιοσδήποτε περιορισμούς στη χρήση του εξοπλισμού ή εργαλείων πληροφορικής, όπως το διαδίκτυο και τις κυρώσεις σε περίπτωση παραβίασής τους.
- ε) Συμφωνία περί τηλετοιμότητας, τα χρονικά όρια αυτής και τις προθεσμίες ανταπόκρισης του εργαζομένου.
- στ) Τους όρους υγιεινής και ασφάλειας της τηλεργασίας και τις διαδικασίες αναγγελίας εργατικού ατυχήματος, που ο τηλεεργαζόμενος τηρεί, σύμφωνα με την παρ. 9.
- ζ) Την υποχρέωση για προστασία των επαγγελματικών δεδομένων, καθώς και των προσωπικών δεδομένων του τηλεεργαζομένου και τις ενέργειες και διαδικασίες που απαιτούνται για την εκπλήρωση της υποχρέωσης αυτής.

Όσα από τα παραπάνω στοιχεία δεν αφορούν εξατομικευμένα στον εργαζόμενο μπορούν να γνωστοποιούνται και μέσω ανάρτησης στο εσωτερικό δίκτυο η/υ (intranet) της επιχείρησης ή κοινοποίησης σχετικής επιχειρησιακής πολιτικής.

6. Η συμφωνία περί τηλεργασίας δεν θίγει το καθεστώς απασχόλησης και τη σύμβαση εργασίας του τηλεεργαζομένου ως πλήρους, μερικής, εκ περιτροπής ή άλλης μορφής απασχόλησης, αλλά μεταβάλλει μόνο τον τρόπο, με τον οποίο εκτελείται η

εργασία. Η τηλεργασία μπορεί να παρέχεται κατά πλήρη, μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση, αυτοτελώς ή σε συνδυασμό με απασχόληση στις εγκαταστάσεις του εργοδότη.

7. Με την επιφύλαξη των διαφοροποιήσεων που οφείλονται στη φύση της τηλεργασίας, οι τηλεεργαζόμενοι έχουν τα ίδια δικαιώματα και τις ίδιες υποχρεώσεις με τους συγκρίσιμους εργαζομένους εντός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, ιδίως, σε σχέση με τον όγκο εργασίας, τα κριτήρια και τις διαδικασίες αξιολόγησης, τις επιβραβεύσεις, την πρόσβαση σε πληροφορίες που αφορούν στην επιχείρηση, την κατάρτιση και επαγγελματική τους εξέλιξη, τη συμμετοχή σε σωματεία, τη συνδικαλιστική τους δράση και την απρόσκοπτη και εμπιστευτική επικοινωνία τους με τους συνδικαλιστικούς τους εκπροσώπους.

8. Ο εργοδότης ελέγχει την απόδοση του εργαζομένου κατά τρόπο, που σέβεται την ιδιωτική του ζωή και είναι σύμφωνος με την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Απαγορεύεται η χρήση της κάμερας (web cam) για τον έλεγχο της απόδοσης του εργαζομένου.

9. Ο εργοδότης πληροφορεί τον τηλεεργαζόμενο για την πολιτική της επιχείρησης, όσον αφορά στην υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, η οποία περιλαμβάνει ιδίως τις προδιαγραφές του χώρου τηλεργασίας, τους κανόνες χρήσης οθονών οπτικής απεικόνισης, τα διαλείμματα, τα οργανωτικά και τεχνικά μέσα της παρ. 10 και κάθε άλλο αναγκαίο στοιχείο. Ο τηλεεργαζόμενος υποχρεούται να εφαρμόζει τη νομοθεσία για την υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία και να μην υπερβαίνει το ωράριο εργασίας του. Κατά την παροχή τηλεργασίας από τον τηλεεργαζόμενο τεκμαίρεται, ότι ο χώρος τηλεργασίας πληροί τις παραπάνω προδιαγραφές και ότι ο τηλεεργαζόμενος τηρεί τους κανόνες περί υγιεινής και ασφάλειας.

10. Ο τηλεεργαζόμενος έχει δικαίωμα αποσύνδεσης, το οποίο συνίσταται στο δικαίωμά του να απέχει πλήρως από την παροχή της εργασίας του και ιδίως, να μην επικοινωνεί ψηφιακώς και να μην απαντά σε τηλεφωνήματα, μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή σε οποιασδήποτε μορφής επικοινωνία εκτός ωραρίου εργασίας και κατά τη διάρκεια των νόμιμων αδειών του. Απαγορεύεται κάθε δυσμενής διάκριση σε βάρος τηλεεργαζομένου, επειδή άσκησε το δικαίωμα αποσύνδεσης. Τα τεχνικά και οργανωτικά μέσα, που απαιτούνται για να εξασφαλίσουν την αποσύνδεση του τηλεεργαζομένου από τα ψηφιακά εργαλεία επικοινωνίας και εργασίας αποτελούν υποχρεωτικούς όρους της σύμβασης τηλεργασίας και συμφωνούνται μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση.

Σε περίπτωση έλλειψης συμφωνίας, τα μέσα του προηγούμενου εδαφίου καθορίζονται από τον εργοδότη και γνωστοποιούνται από αυτόν σε όλους τους εργαζόμενους.

11. Το ωράριο τηλεργασίας, καθώς και η αναλογία τηλεργασίας και εργασίας στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, δηλώνονται στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ».

12. Με διάταγμα που εκδίδεται μετά από πρόταση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, μετά από γνώμη της Αρχής Διασφάλισης του Απορρήτου των Επικοινωνιών και της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, καθορίζονται οι ειδικότεροι κανόνες υγιεινής και ασφάλειας της τηλεργασίας, καθώς και τα ελάχιστα τεχνικά και οργανωτικά μέσα, που εξασφαλίζουν την άσκηση του δικαιώματος αποσύνδεσης, η δήλωση του ωραρίου τηλεργασίας στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ», η διαδικασία ελέγχου εκ μέρους της Επιθεώρησης Εργασίας και κάθε άλλη λεπτομέρεια σχετική με την εφαρμογή του παρόντος άρθρου. Ιδίως, ορίζεται η πρόσβαση της Επιθεώρησης Εργασίας και των λοιπών ελεγκτικών αρχών στα μεταδεδομένα και τα δεδομένα της επικοινωνίας της επιχείρησης και του εργαζομένου μέσω ιδιωτικών ή δημόσιων δικτύων τηλεφωνίας ή διαδικτύου και μετάδοσης ψηφιακών δεδομένων, η οποία είναι απαραίτητη για να ελέγχεται η τήρηση του ωραρίου εργασίας και εν γένει της εργατικής νομοθεσίας κατά την τηλεργασία, με διασφάλιση του επιχειρηματικού απορρήτου και των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων. (ν.4808/2021)

Ο νέος νόμος καθορίζει το πλαίσιο για την εξ αποστάσεως εργασία στη χώρα, προς τον συνολικό εκσυγχρονισμό της και προβλέπει μεταξύ άλλων:

- Την δυνατότητα εφαρμογής της τηλεργασίας μόνο με τη συγκατάθεση του εργαζόμενου
- Οι εργαζόμενοι εξ αποστάσεως αντιμετωπίζονται εξίσου το ίδιο με τους εργαζόμενους που εργάζονται με φυσική παρουσία
- Την διατήρηση του μισθού τους
- Την πλήρη συμμόρφωση με τους τρέχοντες όρους σχετικά με το ωράριο εργασίας
- Καμία υπηρεσιακή μεταβολή για τον εργαζόμενο
- Την διασφάλιση του δικαιώματος της αποσύνδεσης για τον τηλεεργαζόμενο

Με την απόφαση του Υπουργού, σύμφωνα με τις διατάξεις του πρόσφατου Εργατικού Κώδικα, ορίζεται ένα ελάχιστο ποσό για την κάλυψη των δαπανών

εξοπλισμού, τηλεπικοινωνιών και χρήσης οικιακών χώρων εργασίας. Σημειώνεται ότι αυτή η αποζημίωση δεν μπορεί να καταβληθεί αντί της αποζημίωσης του εργαζομένου εάν ο εργοδότης και ο εργαζόμενος έχουν συμφωνήσει να εργαστούν από απόσταση κατά τη στιγμή της πρόσληψης ή στη συνέχεια μέσω τηλεργασίας, καθώς πρόκειται για δαπάνη. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με την απόφαση, η ελάχιστη μηνιαία πληρωμή από τον εργοδότη στον εξ αποστάσεως εργαζόμενο είναι:

- Για χρήση οικιακού χώρου εργασίας, 13 ευρώ.
- Πληρωμή του τέλους επικοινωνίας, 10 ευρώ.
- Τέλη συντήρησης εξοπλισμού, 5 ευρώ

Η κυβέρνηση τόνισε την σημασία του νομοσχεδίου της τηλεργασίας στην προσπάθεια που γίνεται να συμβαδίσει το ελληνικό κράτος με την τεχνολογική πρόοδο, ώστε να μην αποτελέσει εμπόδιο για την οικονομική και κοινωνική εξέλιξη της χώρας. Σημαντική καινοτομία στο νέο εργασιακό νομοσχέδιο για την τηλεργασία αποτελεί η ψηφιακή κάρτα εργασίας. Το Υπουργείο Εργασίας ισχυρίζεται ότι η ψηφιακή κάρτα θα βοηθήσει στην υπεράσπιση του δωρου και επίσης θα βοηθήσει στο «κλείδωμα» των υπερωριών, προστατεύοντας τους εργαζόμενους από καταχρηστικές πρακτικές από τους εργοδότες τους. Είναι επίσης χρήσιμο για τον επιχειρηματικό κόσμο, ώστε ο ανταγωνισμός μεταξύ των εταιρειών να μην στρεβλώνεται από τους εργοδότες που χρησιμοποιούν αθέμιτες πρακτικές. Στην πράξη, ένας εργαζόμενος θα επικυρώνει την κάρτα του όταν ξεκινάει και όταν τελειώνει τη δουλειά του. Η κάρτα θα συνδεθεί απευθείας με το διαδικτυακό σύστημα του «ΕΡΓΑΝΗ II», ώστε να καταγράφονται σε πραγματικό χρόνο η απασχόληση, οι υπερωρίες, η υπερεργασία, κ.λπ. Εξίσου σημαντική καινοτομία αποτελεί το δικαίωμα της αποσύνδεσης. Το δικαίωμα αποσύνδεσης είναι το δικαίωμα του εργαζομένου να μην εμπλέκεται σε ηλεκτρονικές επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, όπως email, τηλεφωνήματα ή άλλα μηνύματα, εκτός του κανονικού ωραρίου. Για να είναι αποτελεσματικό, το δικαίωμα αποσύνδεσης πρέπει να βασίζεται σε τρεις πυλώνες: 1) ο εργαζόμενος να έχει το δικαίωμα να μην εργάζεται συστηματικά εκτός κανονικών και νόμιμων ωρών εργασίας· 2) να σέβεται το δικαίωμα αποσύνδεσης των άλλων (συναδέλφων, συνεργατών), αντί να επικοινωνεί μαζί τους συστηματικά, όπως μέσω email ή τηλεφώνου) και 3) στο δικαίωμα να μην του επιβάλλονται κυρώσεις κανενός είδους επειδή δεν ανταποκρίνεται με εργασιακά καθήκοντα εκτός κανονικού ωραρίου. Είναι προφανές από τα παραπάνω ότι το

δικαίωμα αποσύνδεσης δεν αφορά μόνο την τηλεργασία (όπως προβλέπει ο νόμος 4808/2021) αλλά την εργασία κάθε είδους. Η ανάγκη είναι ξεκάθαρη και επείγουσα, αλλά σε έναν κόσμο τηλεργασίας και εργασίας 24/7 και τώρα διεθνοποίησης της εργασίας και των επιχειρήσεων που λειτουργούν σε διαφορετικές ζώνες ώρας, ίσως είναι δύσκολο να ισχύει το δικαίωμα αποσύνδεσης. Οι διαπραγματεύσεις και οι διάλογοι μπορούν να πραγματοποιηθούν σε επιχειρησιακό επίπεδο. Ένα σημαντικό πλεονέκτημα αυτής της προσέγγισης είναι ότι το δικαίωμα αποσύνδεσης δεν υιοθετεί μια ουτοπική γενική λύση, αλλά προσαρμόζεται στις συγκεκριμένες ανάγκες κάθε επιχείρησης. Το κύριο βάρος φυσικά πέφτει στον εργοδότη, ο οποίος πρέπει να παρέχει στους εργαζομένους σαφείς πληροφορίες για το ωράριο εργασίας, το κανονικό ωράριο και την ασφάλεια στο χώρο εργασίας. Με άλλα λόγια, για την προστασία των εργαζομένων από τον εαυτό τους, δεν είναι ασυνήθιστο οι εργαζόμενοι να δυσκολεύονται να αποσυνδεθούν από τη δουλειά τους, ανεξάρτητα από το αν η εταιρεία έχει ή όχι σχετική πολιτική. Η επιτυχημένη εφαρμογή του δικαιώματος αποσύνδεσης απαιτεί κυρίως όχι διοικητικά και νομικά μέτρα, αλλά σχέσεις εμπιστοσύνης και πειθαρχία. Το πρώτο βήμα πρέπει να το κάνει η διοίκηση της επιχείρησης η οποία οφείλει να αναγνωρίζει την ανάγκη αποτελεσματικής πολιτικής σε αυτόν τον τομέα. Επιπλέον οφείλουν εκείνοι που έχουν διοικητικές θέσεις να χαρακτηρίζονται από ηγετικές ικανότητες και συντονισμό. Και φυσικά ο εργοδότης να δεσμεύεται, στην πράξη και πέρα από οποιαδήποτε νομοθετική πρόβλεψη, ότι δεν θα επιβάλλει κυρώσεις σε έναν εργαζόμενο που εξασκεί αυτό του το δικαίωμα.

Από την άλλη πλευρά, εργατικά σωματεία προβάλλουν την αντίθεση τους με το νέο εργασιακό νομοσχέδιο για την τηλεργασία. Συγκεκριμένα, τονίζουν ότι, η τηλεργασία εντατικοποιεί την εργασία ενώ παράλληλα απομονώνει τον εργαζόμενο από τους συναδέλφους του και περιορίζει την συνδικαλιστική του δράση. Επίσης, τα εργατικά σωματεία θεωρούν ότι τα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων είναι επισφαλής, σχετική παρέμβαση επί του συγκεκριμένου θέματος έγινε και από την αντιπολίτευση, ενώ τονίζουν ακόμα πως η τηλεργασία χρησιμοποιήθηκε από τους εργοδότες ως ένα μέσο καταστρατήγησης του δικαιώματος στην απεργία.

4.4 Η υφιστάμενη κατάσταση

Σε ότι αφορά τη χώρα μας, τα χαμηλά ποσοστά τηλεργασίας οφείλονται στη διαχρονική δυσκολία προσαρμογής στις μεταβαλλόμενες συνθήκες, που σχετίζονται κυρίως με τις ραγδαίες τεχνολογικές αλλαγές αλλά και τα σύγχρονα συστήματα οργάνωσης της εργασίας στις επιχειρήσεις. Τα μεγαλύτερα ποσοστά της τηλεργασίας στη χώρα μας, όπως και διεθνώς εντοπίζεται σε κλάδους και επιχειρήσεις έντασης γνώσης (πληροφορική, επικοινωνίες, εκπαίδευση, logistics). Ταυτόχρονα, ο ψηφιακός μετασχηματισμός της οικονομίας αλλάζει τόσο τα σύγχρονα επαγγέλματα Πληροφορικής (προγραμματιστές, αναλυτές, τεχνικοί δικτύων, εξυπηρέτηση πελατών, προώθηση πωλήσεων), όσο και τα πιο παραδοσιακά (υπάλληλοι γραφείου και συναφείς ειδικότητες)

Σε πρόσφατη έρευνα της ΓΣΕΕ που διενεργήθηκε το Σεπτέμβριο 2020 σε εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα, για την καταγραφή-μέτρηση και συγκριτική αποτίμηση δεικτών κλίματος αναφορικά με την αισιοδοξία, την εξέλιξη των αμοιβών και την ασφάλεια της θέσης εργασίας, κατέδειξε 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.

(https://gsee.gr/wp-content/uploads/2020/10/4783_DIKTESSEP2020.pdf)

Σύμφωνα με αριθμούς που είναι εγγεγραμμένοι στο Ελληνικό Εθνικό Σύστημα, μόνο το 5% των ατόμων στην Ελλάδα απασχολούνται με καθεστώς «homeoffice» (ΕΡΓΑΝΗ). Ωστόσο, οι εταιρείες στην Ελλάδα είναι γνωστό ότι υποδηλώνουν τις ώρες που πραγματικά τηλεργάστηκαν. Οι τηλεεργαζόμενοι που εγγράφηκαν τον Αύγουστο του 2021 μόνο στην περιφέρεια Αττικής ανέρχονται σε 122.082, αντιπροσωπεύοντας το 5,2% του συνολικού εργατικού δυναμικού. Στην υπόλοιπη χώρα, ο συνολικός αριθμός των τηλεεργαζομένων ανήλθε σε μόλις 14.002, εκ των οποίων οι 9.037 στην κεντρική Μακεδονία και οι 1.334 στην ανατολική Μακεδονία και τη Θράκη. Στην Κρήτη και σε ολόκληρη την Πελοπόννησο, οι

αριθμοί έφτασαν τους 899 και 185, αντίστοιχα. Κάθε εργοδότης πλέον αποφασίζει για το ποσοστό των εργαζομένων που εργάζονται από το σπίτι. Όμως εκπρόσωποι των εργαζομένων επισημαίνουν ότι το καθεστώς τηλεργασίας χρησιμοποιείται πλέον από μεγάλες εταιρείες που παρέχουν κυρίως υπηρεσίες και τεχνολογία και από τράπεζες και εταιρείες με εμπορικές δραστηριότητες. Επισημαίνουν επίσης ότι δεν υπάρχει έλεγχος για το αν και πόσοι εργαζόμενοι εξακολουθούν να εργάζονται από απόσταση. Οι ίδιοι οι τηλεεργαζόμενοι αμφιβάλλουν εάν οι επιθεωρητές του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας μπορούν να ελέγξουν την εφαρμογή των νέων διατάξεων, τον πραγματικό αριθμό των ατόμων που εργάζονται από απόσταση και τις ακριβείς ώρες εργασίας καθημερινά για να διασφαλίσουν τη διατήρηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Ορισμένες εταιρείες φέρεται μάλιστα να απασχολούν προσωπικό στο πλαίσιο του καθεστώτος τηλεργασίας μερικές ημέρες την εβδομάδα χωρίς να το δηλώνουν αυτό στις αρχές για να μειώσουν το λειτουργικό κόστος. (<https://www.euractiv.gr/section/epichirisis-ergasia/news/parelthon-i-tilergasia-gia-tis-ellinikes-epicheiriseis/>)

4.5 Το δικαίωμα της αποσύνδεσης

Το δικαίωμα της αποσύνδεσης σημαίνει ότι ένας εργαζόμενος έχει το δικαίωμα κατά τις ώρες εργασίας να μην συμμετέχει σε ηλεκτρονικές επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, όπως τα e-mail. Αυτή η ιδέα αναπτύχθηκε λόγω της εξέλιξης στις τεχνολογίες επικοινωνίας και των επιπτώσεών της στην καθημερινή ζωή των ανθρώπων. Η ευρεία χρήση κινητών τηλεφώνων και άλλων ψηφιακών συσκευών σημαίνει ότι πολλοί εργαζόμενοι σε χώρους εργασίας βρίσκονται σε κατάσταση αναμονής, επειδή η συνεχής απομακρυσμένη πρόσβαση μπορεί να ασκήσει πίεση στους εργαζόμενους να παραμείνουν ενεργοί. Η προσδοκία από τους εργαζόμενους να επικοινωνούν διαδικτυακά ή μέσω κινητού ανά πάσα στιγμή θεωρείται πλέον πιθανός κίνδυνος για την υγεία των εργαζομένων. Επί του παρόντος δεν υπάρχει ευρωπαϊκό νομικό πλαίσιο που να καθορίζει και να ρυθμίζει άμεσα το δικαίωμα αποσύνδεσης. Ωστόσο, η οδηγία για τις ώρες εργασίας (2003/88/EK) κάνει αναφορά σε ορισμένα δικαιώματα που σχετίζονται έμμεσα με παρόμοια ζητήματα: ειδικότερα, τις ελάχιστες ημερήσιες και εβδομαδιαίες περιόδους ανάπαυσης που απαιτούνται για τη διασφάλιση της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων.

Επιπλέον, το δικαίωμα σε μια καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής θα πρέπει να ληφθεί υπόψη και να πραγματοποιηθεί, που είναι ο βασικός στόχος των πρόσφατων ευρωπαϊκών πρωτοβουλιών - όπως οι αρχές (ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και προσαρμογή σε ένα καλό εργασιακό περιβάλλον και προστασία δεδομένων) του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων και η οδηγία για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής για γονείς - αν και δεν ανέφεραν συγκεκριμένα το δικαίωμα αποσύνδεσης.

<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/right-to-disconnect>

Το δικαίωμα των απομακρυσμένων εργαζομένων να αποσυνδέονται από τον υπολογιστή μετά το πέρας του ωραρίου τους ορίζει εργατικό νομοσχέδιο με σαφείς νομικούς όρους, το οποίο κατατέθηκε στη Βουλή από τον αρμόδιο για θέματα εργασίας και κοινωνικών υποθέσεων Υπουργό. Σκοπός του κανονισμού είναι να διασφαλίσει ότι οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να ελαττώσουν το χρόνο που περνούν μπροστά στον υπολογιστή για μεγάλο χρονικό διάστημα. Η πανδημία του Covid-19 έχει κάνει την εξ αποστάσεως εργασία μία μορφή απασχόλησης, η οποία συχνά υπερβαίνει τα όρια μεταξύ εργασίας και ανάπαυσης. Μια νέα διάταξη προστέθηκε στην ενότητα τηλεργασίας του νομοσχεδίου για τη ρύθμιση των δικαιωμάτων αποσύνδεσης, έτσι ώστε το προσωπικό που εργάζεται με τηλεργασία να μην μπορεί να απαντά σε τηλεφωνικές κλήσεις και email εκτός των ωρών εργασίας και να προστατεύεται από το νόμο για την αποφυγή απόλυσης για χρήση του δικαιώματος της αποσύνδεσης.

Στην πραγματικότητα, τα τεχνικά μέσα που απαιτούνται για την αποσύνδεση των απομακρυσμένων εργαζομένων θα πρέπει να είναι οι όροι της σύμβασης εργασίας. Εάν δεν υπάρχει συμφωνία, εναπόκειται στον εργοδότη να αποφασίσει. Αυτή η ρήτρα του νόμου ορίζει συνήθως ως εξής: «Ο απομακρυσμένος εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να αποσυνδεθεί. Αυτό είναι το δικαίωμά του να εγκαταλείψει εντελώς τη δουλειά του, δηλαδή να μην επικοινωνεί διαδικτυακά και να μην απαντά σε τηλεφωνήματα, e-mail εκτός ωραρίου εργασίας και κατά τις νόμιμες διακοπές. Απαγορεύεται η διάκριση σε βάρος των απομακρυσμένων εργαζομένων που ασκούν το δικαίωμα αποσύνδεσης. Τα τεχνικά και οργανωτικά μέσα που απαιτούνται για τη διασφάλιση της αποσύνδεσης των τηλεεργαζομένων από τις ψηφιακές επικοινωνίες και τα εργαλεία εργασίας είναι υποχρεωτικές ρήτρες των συμβάσεων εργασίας, τις

οποίες διαπραγματεύονται ο εργοδότης και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων της εταιρείας. Εάν δεν μπορεί να επιτευχθεί συμφωνία, εναπόκειται στον εργοδότη να αποφασίσει και να την κοινοποιήσει σε όλους τους εργαζόμενους».

(https://www.imerisia.gr/ergasia/11407_tilergasia-dikaioma-stin-aposyndesi-fernei-ergasiako-nomoshedio-oli-i-diataxi)

4.6 Η θέση των συνδικάτων

Ωστόσο, το σωματείο επεσήμανε και τους κινδύνους της τηλεργασίας: Σε αντίθεση με τη γενικά αισιόδοξη άποψη ότι η τηλεργασία είναι τρόπος δημιουργίας θέσεων εργασίας, το σωματείο ανησυχεί ότι η «εξωτερίκευση της εργασίας» θα οδηγήσει σε πιο ασταθείς συνθήκες εργασίας. Κοινή απαίτηση των συνδικάτων είναι η αποφυγή της αναγκαστικής μεταφοράς εργαζομένων από τηλεργασία σε αυτοαπασχόληση. Για τους μισθωτούς τηλεεργαζόμενους, οι απαιτήσεις του σωματείου είναι βασικά οι ίδιες με τις προαναφερθείσες διατάξεις της συλλογικής σύμβασης: για να διασφαλιστεί ότι η εξ αποστάσεως εργασία είναι εθελοντική και οι εργαζόμενοι εξ αποστάσεως έχουν ίσα δικαιώματα και ευκαιρίες με τους άλλους εργαζόμενους.

Σε γενικές γραμμές, όλα τα συνδικάτα συμφωνούν ότι η τηλεργασία πρέπει να ρυθμιστεί ευρύτερα, παρά τις διαφορές στον συνδυασμό νομοθεσίας και συλλογικών διαπραγματεύσεων. Αυτές οι διαφορές οφείλονται εν μέρει σε διαφορές στα εθνικά ρυθμιστικά πλαίσια και σε πολλές περιπτώσεις προκαλούνται επίσης από διαφορές μεταξύ συνδικαλιστικών οργανώσεων στην ίδια χώρα. Ορισμένα συνδικάτα δίνουν προτεραιότητα στη νομοθεσία για να αποφύγουν την μη αναγνώριση της εξαρτημένης εργασίας, να ρυθμίσουν βασικές πτυχές της εξ αποστάσεως εργασίας και να επιτρέψουν την επέκταση της υπάρχουσας εργατικής νομοθεσίας στην εξ αποστάσεως εργασία. Άλλα συνδικάτα πιστεύουν ότι η τηλεργασία δεν έχει αναπτυχθεί πλήρως στο βαθμό που ρυθμίζεται από το νόμο. Σε αυτές τις περιπτώσεις, προωθούν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις σε επιχειρησιακό επίπεδο, αλλά δεν αρνούνται να υιοθετήσουν γενικότερα μέτρα μέσω συμφωνιών ή νομοθεσίας στο ευρύτερο πλαίσιο της τηλεργασίας.

Η ΓΣΕΕ προτείνει τους εξής άξονες αναμόρφωσης του πλαισίου:

Σε εταιρείες που δεν παρέχουν πλήρως εργασία εξ αποστάσεως, ο αριθμός των εργαζομένων εξ αποστάσεως δεν πρέπει να υπερβαίνει το 10% του συνόλου των εργαζομένων της εταιρείας. Αναγνώριση στο δικαίωμα του τηλεεργαζόμενου για ψηφιακή αποσύνδεση μετά το τέλος του ωραρίου εργασίας του και την υποχρέωση του εργοδότη να σέβεται τον χρόνο ανάπαυσης, τις διακοπές, την προσωπική και οικογενειακή ζωή του τηλεεργαζόμενου. Υποχρεωτική αναφορά του δικαιώματος ψηφιακής αποσύνδεσης στο γραπτό συμφωνητικό τηλεεργασίας. Για να εξασφαλιστεί ο εθελοντικός χαρακτήρας της εξ αποστάσεως εργασίας, οι περιορισμοί στις συνθήκες εργασίας των απομακρυσμένων εργαζομένων και η πρόσθετη εγγύηση διαφάνειας και η δυνατότητα βελτίωσης μέσω ΣΣΕ, όπως: υποχρεωτικός έγγραφος τύπος της συμφωνίας τηλεεργασίας και των τυχόν παρατάσεών της και αναγγελία της τηλεεργασίας στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ, πριν την ανάληψή της.

Πρόσθετες εγγυήσεις σχετικά με τις ρυθμίσεις εργασίας και τις ώρες εργασίας, όπως: α) Υποχρέωση καθορισμού στη γραπτή συμφωνία του χρόνου έναρξης και λήξης της εξ αποστάσεως εργασίας, του χρόνου αποσύνδεσης και του χρόνου ανάπαυσης των απομακρυσμένων εργαζομένων - το τεκμήριο έναρξης προέρχεται από τα email των εργαζομένων . Επιπλέον, πρόσθετες εγγυήσεις για την ίση μεταχείριση των τηλεεργαζομένων όσον αφορά τον μισθό, τις ώρες εργασίας, τα επαγγελματικά χαρακτηριστικά, την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση και τις γενικές συνθήκες εργασίας, και συγκεκριμένα τις διακρίσεις και τη σεξουαλική παρενόχληση.

Το περιεχόμενο της υποχρέωσης του εργοδότη να παρέχει και να συντηρεί κατάλληλη τεχνολογία και εργονομικό εξοπλισμό τηλεεργασίας, συμπεριλαμβανομένων πρόσθετων δαπανών όπως έξοδα τηλεπικοινωνιών, ηλεκτρικής ενέργειας και καθαρισμού. Οι εργοδότες υποχρεούνται να ειδοποιούν τους τηλεεργαζόμενους για περιορισμούς στη χρήση εξοπλισμού, εργαλείων πληροφορικής και υπηρεσιών ηλεκτρονικών επικοινωνιών και να λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα για την προστασία των προσωπικών δεδομένων των απομακρυσμένων εργαζομένων και πρόσθετες ρυθμίσεις για το απόρρητο.

Διασφάλιση και ενίσχυση της προστασίας της υγείας και της ασφάλειας των τηλεεργαζομένων. Οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν κατάλληλο εργονομικό εξοπλισμό για τους απομακρυσμένους εργαζόμενους και να λαμβάνουν υπόψη τους ψυχολογικούς, εργονομικούς και οργανωτικούς παράγοντες της εξ αποστάσεως εργασίας στην αξιολόγηση κινδύνου και στα προληπτικά σχέδια δράσης για την υγεία

και την ασφάλεια. Τα εργατικά ατυχήματα και οι επαγγελματικές ασθένειες που προκαλούνται από ατυχήματα ή ασθένειες που προκαλούνται από συνθήκες εργασίας από απόσταση περιλαμβάνονται στην έννοια. Επίσης, διασφάλιση και ενίσχυση του δικαιώματος των απομακρυσμένων εργαζομένων να συμμετέχουν σε εταιρικά σεμινάρια κατάρτισης και προγράμματα κατάρτισης επί ίσοις όροις και επισημαίνεται ξεκάθαρα ότι η συμμετοχή σε οποιοσδήποτε εκπαιδευτικές δραστηριότητες είναι χρόνος εργασίας και πρέπει να ολοκληρώνεται εντός εργάσιμων ωρών.

Ακόμα, πρόσθετες εγγυήσεις για την άσκηση των συλλογικών δικαιωμάτων των εργαζομένων και των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Οι εργοδότες υποχρεούνται να ενημερώνουν τους εκπροσώπους των εργαζομένων για τον αριθμό των εργαζομένων εξ αποστάσεως και για τον αντίκτυπο της εξ αποστάσεως εργασίας στην ανάπτυξη της απασχόλησης. Οι εργοδότες είναι υποχρεωμένοι να διασφαλίζουν δωρεάν επικοινωνία μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και διαδικτύου μεταξύ των τηλεεργαζομένων και των εκπροσώπων των εργαζομένων. (<https://www.kepea.gr/oi-theseis-tis-gsee-gia-tin-tilergasia#>)

4.7 Συλλογικές διαπραγματεύσεις και τηλεργασία

Σύμφωνα με την αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων που ορίζει το Σύνταγμα της χώρας μας και εφαρμόζεται από το άρθρο 361 του Αστικού Κώδικα, οι πολίτες έχουν το δικαίωμα και την ευκαιρία να συνεργάζονται μεταξύ τους, είτε ως εξαρτώμενοι είτε ως ελεύθεροι επαγγελματίες, με οποιαδήποτε μορφή ή επιλογή. άτυπης σύμβασης. Στο πλαίσιο της συνεργασίας και των μορφών απασχόλησης, ιδιαίτερα στο πλαίσιο της ευκολίας που παρέχει και επιδιώκει η σύγχρονη παγκόσμια οικονομία ως ανταγωνιστική οικονομική λειτουργία, είναι απαραίτητο να καθιερωθούν και να χρησιμοποιηθούν σύγχρονες και ευέλικτες μορφές απασχόλησης, απεριόριστες από το παρελθόν, χωρίς τυπικές μορφές, αγκυλώσεις και περιορισμούς. Επιβάλλεται όμως επίσης και πρέπει η καθιέρωση αυτών των μορφών συνεργασίας να συνοδεύεται κατά το δυνατόν με ασφάλεια και για τις δύο πλευρές, ιδιαίτερα δε με μεγαλύτερη ασφάλεια, στην περίπτωση της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, για την πλευρά του εργαζομένου, υποχρέωση που αποτελεί κατάλοιπο της αρχής της προστασίας και της εύνοιας του ασθενέστερου μέρους στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, των άρθρων 648 επ. του Α.Κ

Οι τηλεργαζόμενοι έχουν τα ίδια συλλογικά δικαιώματα με τους εργαζόμενους στις εγκαταστάσεις της εταιρείας. Δεν πρέπει να υπάρχουν εμπόδια στην επικοινωνία τους με τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Οι τηλεργαζόμενοι πρέπει να συμμορφώνονται με τις ίδιες προϋποθέσεις κατά την άσκηση του δικαιώματος του εκλέγειν και εκλέγεσθαι ως αντιπροσωπευτικό όργανο των εργαζομένων. Οι τηλεργαζόμενοι καταμετρώνται για τον προσδιορισμό του συνολικού αριθμού των εργαζομένων στην εταιρεία, κάθε φορά που ο αριθμός αυτός λαμβάνεται υπόψη για οποιοδήποτε λόγο στην κείμενη νομοθεσία.

Το ευέλικτο δίκαιο προωθεί το νέο περιεχόμενο των κανονισμών των εργασιακών σχέσεων και προωθεί τη νέα διατύπωση αυτών των κανόνων: από την άποψη περιεχομένου, οι νέοι κανονισμοί καλύπτουν όλες τις συνθήκες εργασίας, είτε σχετίζονται άμεσα με τη χρήση εργασίας είτε εξωγενώς. Το εργατικό δίκαιο βελτιώνει την απασχόληση. Η ευελιξία στις προσλήψεις, η ακρίβεια και ο χώρος εργασίας, οι μισθοί και οι απολύσεις έχουν οδηγήσει σε πολλαπλές μορφές μοντέλων απασχόλησης. Το άμεσο αποτέλεσμα αυτού είναι ο καταμερισμός της αγοράς εργασίας. Ορισμένοι πιστεύουν ότι αυτή είναι η αρχή της απορρύθμισης. Υπό αυτή την έννοια, η ευελιξία παροχής θέσεων εργασίας αναδύεται επίσης καθώς δημιουργείται ένας τύπος εργαζομένου εκτός των επαγγελματικών χώρων, των εγκαταστάσεων και των περιορισμών του εργοδότη, ως εξ αποστάσεως εξαρτημένοι υπάλληλοι (τηλεργαζόμενοι).

https://www.pim.gr/content_page/item/1037-2014-06-04-06-23-43#thlergasia

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. Κίνδυνοι ασφάλειας και απόρρητο δεδομένων

Λόγω της υψηλής χωρητικότητας ευρυζωνικής δικτύωσης που εφαρμόζεται από επιχειρήσεις, η απομακρυσμένη εργασία ή γνωστή ως τηλεργασία, που ορίζεται ως η ικανότητα των εργαζομένων και των εργοδοτών να υλοποιούν project μέσω της χρήσης τεχνολογιών πληροφοριών και τηλεπικοινωνιών από τοποθεσίες άλλες από τις εγκαταστάσεις του οργανισμού, γίνεται πιο ελκυστική προοπτική για τις επιχειρήσεις (Scarfone , Hoffman & Souppaya, 2009).

Η τηλεργασία δημιουργεί οφέλη για τις επιχειρήσεις που τη καθιστά φιλική προς το περιβάλλον εναλλακτική λύση για να εξασφαλίσει την επιτυχία των

εταιρειών στην επικράτηση των εικονικών χώρων εργασίας (Godlove, 2012). Ωστόσο, η επικράτηση της τηλεργασίας θα προκαλούσε επίσης την εμφάνιση νέων κινδύνων για την ασφάλεια των πληροφοριών, απειλώντας τις επιχειρήσεις να εφαρμόσουν την τηλεργασία, γεγονός που εμποδίζει εταιρείες να απορροφήσουν τα οφέλη που προκύπτουν από την εφαρμογή της. (Blackwell & Demerath, 2002). Είναι πολύ σημαντικό για τις εταιρείες να γνωρίζουν καλύτερα τη σημασία της εφαρμογής της τηλεργασίας για τη κατανόηση του τρόπου μετριασμού αυτών των κινδύνων, προκειμένου να αποκτηθούν οφέλη από την τηλεργασία για την επιτυχία στην επιχείρηση.

Όταν οι εργαζόμενοι χρησιμοποιούν εξοπλισμό έξω από τις περιμέτρους ασφάλειας IT της επιχείρησης, μπορεί να δημιουργηθεί ένας αδύναμος κρίκος στη συνολική υποδομή πληροφορικής της επιχείρησης. Αυτές οι απομακρυσμένες συνδέσεις μπορούν να αξιοποιηθούν από παράγοντες απειλής. Είναι σημαντικό να προστατεύονται οι φορητές συσκευές, καθώς και οποιεσδήποτε ευαίσθητες πληροφορίες και δεδομένα είτε βρίσκονται σε κατάσταση αδράνειας είτε κατά τη μεταφορά. Οι απειλές ενδέχεται να θέσουν σε κίνδυνο την εμπιστευτικότητα, την ακεραιότητα και τη διαθεσιμότητα των πληροφοριών.

Η τηλεργασία αυξάνει την πιθανότητα φυσικής πρόσβασης στις συσκευές από μη εξουσιοδοτημένους χρήστες που θα μπορούσε να οδηγήσει σε παραποίηση, ή κλοπή προσωπικών δεδομένων. Επίσης, η εισαγωγή ενός κακόβουλου κώδικα στη συσκευή μπορεί να οδηγήσει έναν «εισβολέα» να εισάγει τη δική του ταυτότητα για να επηρεάσει δεδομένα και να αποκτήσει πρόσβαση στην κινητή συσκευή ή στο δίκτυο της επιχείρησης. Οι απομακρυσμένες συνδέσεις μπορούν επίσης να παραβιαστούν μέσω ενός «εισβολέα» που προσπαθεί να χρησιμοποιήσει την υπηρεσία διαδικτύου ή την ισχύ επεξεργασίας ενός τηλεργαζόμενου για δικούς του σκοπούς (π.χ. αποστολή ανεπιθύμητων μηνυμάτων). Γενικά, υπάρχουν δύο πράγματα που χρειάζονται προστασία σε καθεστώς τηλεργασίας: η συσκευή και ο σύνδεσμος επικοινωνίας. Θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη διαφορετικές διασφαλίσεις κατά τη χρήση προσωπικών και εταιρικών συσκευών για τηλεργασία. (Telework Security Issues, 2019)

Σύμφωνα με μια νέα μελέτη της Thales, ο κορωνοϊός εγκαινίασε γρήγορα την εποχή της τηλεργασίας, φέρνοντας νέους κινδύνους που οι επαγγελματίες πληροφορικής δεν μπορούν να διαχειριστούν με τα υπάρχοντα εργαλεία ασφαλείας. Έξι στους δέκα ερωτηθέντες είπαν ότι τα παραδοσιακά εργαλεία ασφαλείας (όπως το

VPN) εξακολουθούν να είναι τα κύρια μέσα για τους υπαλλήλους που έχουν πρόσβαση σε απομακρυσμένες εφαρμογές. Αυτά είναι από τα βασικά ευρήματα του Thales Access Management Index 2021, που διεξήγαγε μια παγκόσμια έρευνα σε 2.600 στελέχη πληροφορικής για να κατανοήσουν καλύτερα τους αυξανόμενους κινδύνους και προσκλήσεις ασφάλειας που προκαλούνται από την πανδημία.

Πέρυσι, λόγω της έξαρσης της πανδημίας του κορωνοϊού και της στροφής στην τηλεργασία, το έγκλημα στον κυβερνοχώρο έχει αυξηθεί και οι επιθέσεις ransomware έχουν επίσης αυξηθεί κατά 150%. Η έρευνα της Thales διαπίστωσε ότι ο αντίκτυπος της πανδημίας είχε σημαντική επίπτωση στην υποδομή ασφάλειας, ειδικά όσον αφορά τη διαχείριση πρόσβασης και τον έλεγχο ταυτότητας, ωθώντας τις επιχειρήσεις να υιοθετήσουν σύγχρονες στρατηγικές ασφάλειας για την υποστήριξη της κινητικότητας και των αναγκών του απομακρυσμένου εργατικού δυναμικού. Ένα ενθαρρυντικό σημάδι που προκαλείται από την πανδημία της τηλεργασίας είναι η επιτάχυνση των βελτιωμένων μεθόδων ασφάλειας πρόσβασης. Η Thales διαπίστωσε ότι το 55% των ερωτηθέντων έχουν υιοθετήσει έλεγχο ταυτότητας δύο παραγόντων στους οργανισμούς τους. Αυτοί οι διαφορετικοί βαθμοί υιοθέτησης μπορεί να οφείλονται στον βαθμό στον οποίο η καλύτερη διαχείριση πρόσβασης δίνει προτεραιότητα στις επενδύσεις ασφάλειας. (Thales Access Management Index, 2021)

Πολλοί τηλεργαζόμενοι δεν έχουν την αίσθηση ευθύνης να ακολουθήσουν τις αρχές των στόχων διαχείρισης, και μπορούν εύκολα να θέσουν σε κίνδυνο την επιτυχία της τηλεργασίας. Για παράδειγμα, πολλοί τηλεργαζόμενοι θα αλλάξουν τις ρυθμίσεις ασφαλείας της εταιρείας για να ξεκλειδώσουν και να περιηγηθούν στους περιορισμένους ιστότοπους. Αν και οι άνθρωποι έχουν υπογράψει τη συμφωνία μη αποκάλυψης χωρίς ενημέρωση, σημαντικές πληροφορίες ή δεδομένα μπορεί να αποκαλυφθούν από το άτομο πιθανώς για οικονομικούς λόγους. Τα συστήματα που βασίζονται σε υπολογιστή δεν μπορούν να παρέχουν επαρκείς υπηρεσίες, καθώς δεν έχουν σχεδιαστεί για επαγγελματική χρήση σε ανοιχτά περιβάλλοντα, ειδικά σε μικρές εταιρείες και οικιακά γραφεία (Spinellis, Kokolakis & Gritzalis, 1999)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6. Προοπτικές και εμπόδια για την ανάπτυξη της τηλεργασίας

Ωστόσο, η εφαρμογή της τηλεργασίας έχει επηρεάσει πολύ τη σχέση εργασίας. Το κύριο πρόβλημα είναι ότι είναι δύσκολο για τους εργοδότες να ελέγξουν

τον χώρο εργασίας και τον χρόνο. Ως εκ τούτου, οι σχετικές συμβάσεις αποτελούν μέρος της «γκρίζας ζώνης» μεταξύ της εργασίας και της ανεξάρτητης παροχής υπηρεσιών. Το αποτέλεσμα της συμπερίληψης της εξ αποστάσεως εργασίας στη σχέση εξαρτημένης εργασίας συμβάλλει στην εξάλειψη του κινδύνου εφαρμογής των ρητρών προστασίας της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας. Στην Ελλάδα, σύμφωνα με τα στοιχεία απασχόλησης της ΕΛΣΤΑΤ (2019), το 18,8% (734.667) των εργαζομένων απασχολείται σε teleworkable sectors, όπως πχ υπάλληλοι γραφείου, τραπεζικοί υπάλληλοι κ.ά. Ένα ποσοστό 38,8% (1.517.643 εργαζόμενοι) έχει μερική δυνατότητα τηλεργασίας όπως πχ. πωλητές, ενώ το ποσοστό εκείνων που έχουν μηδενική δυνατότητα τηλεργασίας είναι κοντά στο 43% και αφορά επαγγέλματα εντάσεως εργασίας, πχ. εργάτες ή οδηγούς. Ένας εθνικός στόχος που θα μπορούσε να τεθεί είναι ο διπλασιασμός του αριθμού των εργαζομένων εξ αποστάσεως μέσα στα επόμενα 3 χρόνια. Ειδικότερα, είναι απαραίτητο να προωθηθεί ένα σύστημα που ενισχύει την αυτονομία των εργαζομένων όσον αφορά τον καθορισμό του ωραρίου εργασίας με σεβασμό των εργασιακών περιορισμών που θέτουν τα υπόλοιπα μέρη. Οι προτάσεις που μπορούν να ληφθούν υπόψη σε αυτό το πλαίσιο περιλαμβάνουν τη δημιουργία τραπεζών χρόνου, την εφαρμογή πρακτικών απενεργοποίησης κ.λπ.

Επίσης, η μοντελοποίηση από το Ελληνικό Ινστιτούτο Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία (ΕΛ.ΙΝ.ΥΑΕ.), ένας δηλαδή συνοπτικός οδηγός αξιολόγησης της κατάστασης υγείας και ασφάλειας των χώρων τηλεργασίας που δεσμεύουν τα συμβαλλόμενα μέρη. Επιπλέον, παροχή κίνητρων στις επιχειρήσεις να αγοράσουν εξοπλισμό και να δημιουργήσουν υποδομές. Το καλυπτόμενο κόστος μπορεί να περιλαμβάνει την αγορά φορητών υπολογιστών, εκτυπωτών, κινητών τηλεφώνων, την εγκατάσταση ασφαλών συστημάτων επικοινωνίας και τις παρεμβάσεις που μπορεί να απαιτηθούν στον χώρο της τηλεργασίας.

Απαλλαγή ακόμα, των τηλεεργαζομένων από οποιοδήποτε φορολογικό βάρος του κόστους τηλεπικοινωνιών μεταξύ τόπου τηλεργασίας και έδρας καθώς και των αναλογούντων συναφών λειτουργικών εξόδων (ενοίκια, θέρμανση κλπ). Επιπλέον, ενημέρωση «ευπαθών ομάδων» για τις ευκαιρίες απασχόλησης που δημιουργούνται μέσω της τηλεργασίας ώστε να ενθαρρυνθεί η επανένταξή τους στην αγορά εργασίας. Αυτή η διάσταση είναι ιδιαίτερα σημαντική για την Ελλάδα καθώς, σύμφωνα με τα πιο πρόσφατα διαθέσιμα στοιχεία της Eurostat (2011) το ποσοστό απασχόλησης για τα άτομα με αναπηρία ανήλθε σε 35,5% έναντι μέσου όρου 47,3% σε επίπεδο ΕΕ, ενώ η διαφορά σε σχέση με το επίπεδο απασχόλησης στον υπόλοιπο πληθυσμό

ανήλθε σε 23 ποσοστιαίες μονάδες. Η ταχύτερη και ισχυρότερη ψηφιοποίηση της ελληνικής οικονομίας και η ένταση χρήσης των ΤΠΕ κατά την εργασία μπορεί να επιτύχει τον υψηλότερο βαθμό διείσδυσης των διαφόρων μορφών τηλεργασίας οι οποίες με την σειρά τους παρέχουν νέες ευκαιρίες απασχόλησης, αύξησης της παραγωγικότητας και της κοινωνικής συνοχής.(ΣΕΒ,2019)

Αν και τηλεργασία στη χώρα μας δεν είναι καλά ανεπτυγμένη, η χαρτογράφηση της ευρωπαϊκής εμπειρίας στο ευρύτερο κοινωνικό και οικονομικό περιβάλλον και οι κύριοι παράγοντες που επηρεάζουν την ανάπτυξή της αποδεικνύει ότι η Ελλάδα αποτελεί πρόσφορο έδαφος για την εφαρμογή και την προώθησή της. Γεγονός είναι ότι, σε σύγκριση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες, η Ελλάδα υστερεί στην πορεία της προς την κοινωνία της πληροφορίας. Ωστόσο, τα τελευταία χρόνια, με τη διαμόρφωση και εφαρμογή σχετικών κυβερνητικών πολιτικών και την ανάπτυξη νέων επιχειρήσεων στον τομέα των τεχνολογιών, οι νέες τεχνολογίες έχουν διαδοθεί σε επιχειρήσεις και νοικοκυριά. Είναι σημαντικό ότι η χρήση των υπολογιστών και του διαδικτύου αυξάνεται σε όλες τις γεωγραφικές περιοχές και τις διαφορετικές πληθυσμιακές ομάδες της χώρας γεγονός ενθαρρυντικό για την αντιμετώπιση του ψηφιακού χάσματος. Εξάλλου η γεωμορφολογία της χώρας μας με την πληθώρα των νησιωτικών και ορεινών περιοχών, ενδείκνυται για την εφαρμογή προγραμμάτων τηλεργασίας ώστε να επιτευχθεί η οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη των αγροτικών και απομακρυσμένων περιοχών και να μειωθεί το φαινόμενο της αστυφιλίας. Παράλληλα η τηλεργασία μπορεί να συμβάλει στην κυκλοφοριακή αποσυμφόρηση και στη μείωση των ρύπων και του θορύβου των μεγάλων αστικών κέντρων (π.χ. Αθήνα, Θεσσαλονίκη, Πάτρα).

Επιπρόσθετα η ελληνική αγορά εργασίας με το υψηλότατο ποσοστό αυτό απασχόλησης που παρουσιάζει και τη διαρκώς αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών σε αυτήν (η τηλεργασία μπορεί να αποτελεί τη μοναδική διέξοδο για την απασχόλησή τους δίνοντας λύση στην ανάγκη εξισορρόπησης των επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων) συνιστά ένα ευνοϊκό περιβάλλον για την ανάπτυξη της τηλεργασίας. Επίσης ο τομέας των υπηρεσιών που προσφέρεται για την εφαρμογή της τηλεργασίας εμφανίζει σταθερή ανάπτυξη στην Ελλάδα. Ταυτόχρονα, οι πολιτικές της Ευρώπης και της Ελλάδας για την προώθηση των ίσων ευκαιριών, εκφράζουν την αντίθεση στον εργασιακό αποκλεισμό και την ένταξη μειονεκτούντων κοινωνικών ομάδων στο χώρο εργασίας, που αναμένεται επίσης να γίνουν δευτερεύοντες αλλά πολύ δυναμικοί παράγοντες για την προώθηση της εξ

αποστάσεως εργασίας. Τέλος, η τηλεργασία αναμένεται να υποστηρίξει ενεργά τη βιωσιμότητα ορισμένων θέσεων εργασίας στις ελληνικές επιχειρήσεις με τη μείωση του λειτουργικού κόστους και τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, αποκτώντας έτσι ανταγωνιστικό πλεονέκτημα μέσω της εύκολης πρόσβασης σε επαγγελματικό εργατικό δυναμικό. Όλοι οι παραπάνω παράγοντες φαίνεται ότι δημιούργησαν ένα πολύ ευνοϊκό περιβάλλον για την ανάπτυξη της τηλεργασίας στην Ελλάδα. Ωστόσο, οι ίδιες δεν συνιστούν επαρκείς προϋποθέσεις για ανάπτυξη παρόμοια με άλλες χώρες. Για να εκμεταλλευτούμε αυτούς τους θετικούς παράγοντες, είναι απαραίτητο να ληφθούν συνεκτικά και ολοκληρωμένα μέτρα. Λαμβάνοντας υπόψη τη μείωση της ανταγωνιστικότητας, το αυξανόμενο ποσοστό ανεργίας και την ιδιαίτερη γεωγραφική θέση της Ελλάδας, είναι επιτακτική η προώθηση της τηλεργασίας.

Τα προβλήματα που προκαλούνται από την τηλεργασία παραμένουν σε μεγάλο βαθμό ανεξέλεγκτα, γεγονός που μπορεί να προκαλέσει σύγχυση μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, ακόμη και να επηρεάσει τη σωματική και ψυχική υγεία των τηλεεργαζομένων. Η ευελιξία του χρόνου και του ρυθμού εργασίας, η εξ αποστάσεως εργασία και ο συνδυασμός της εξ αποστάσεως εργασίας με άλλες ευέλικτες μορφές εργασίας, μπορεί να οδηγήσει σε ένταση εργασίας και υπερβολική δέσμευση για τους τηλεεργαζόμενους, ακόμη και σε ώρες που είναι πολύ πέρα από τις κανονικές και νόμιμες ώρες εργασίας. Η αδυναμία ελέγχου των ωρών εργασίας των τηλεεργαζομένων και της κατανομής τους μπορεί να οδηγήσει σε καταστρατήγηση των εργασιακών δικαιωμάτων, όπως, μεταξύ άλλων, δικαίωμα για άδεια (ανάπαυση, φροντίδα παιδιών, άδεια μητρότητας, ασθένεια), διακοπές και υπερωρίες και ως εκ τούτου, μη καταβολή των αντίστοιχων δεδουλευμένων. (Βλασσόπουλος, 2005)

Τέλος, ένα άλλο σοβαρό πρόβλημα που προκύπτει με την εργασία εξ αποστάσεως είναι η προστασία του απορρήτου των τηλεεργαζομένων. Η άσκηση των δικαιωμάτων διαχείρισης μέσω της χρήσης νέων τεχνολογιών μπορεί να λάβει τη μορφή ηλεκτρονικής παρακολούθησης, η έκταση της οποίας μπορεί να υπερβαίνει τα όρια της ιδιωτικής ζωής των εργαζομένων. Το ερώτημα έγκειται επίσης στο ποιος μπορεί να έχει πρόσβαση στα δεδομένα που συλλέγει η ηλεκτρονική παρακολούθηση των τηλεεργαζομένων, επειδή η δυνατότητα διασύνδεσης ηλεκτρονικών αρχείων διαφορετικών εταιρειών επιτρέπει στους μελλοντικούς εργοδότες να έχουν πρόσβαση σε δεδομένα που σχετίζονται με το επαγγελματικό υπόβαθρο πιθανών εργαζομένων, γεγονός που έρχεται σε αντίθεση με την αρχή της ίσης μεταχείρισης των υποψηφίων. (Παπαδημητρίου, 1987)

Συμπεράσματα

Η πανδημία του κορωνοϊού είχε πολλές διαφορετικές επιπτώσεις σε όλο τον κόσμο. Μεταξύ άλλων, υπήρξε η εισαγωγή της πληροφορικής και επικοινωνίας στο μοντέλο οργάνωσης της εργασίας. Στην Ελλάδα, όπως σε πολλές άλλες χώρες σε όλο τον κόσμο, έχει επιταχυνθεί σημαντικά η ψηφιοποίηση των κρατικών υπηρεσιών και η σημαντική διάδοση και εξοικείωση της τηλεδιάσκεψης και της εξ αποστάσεως εργασίας. Το αν αυτή η πραγματικότητα μπορεί να διαιωνιστεί ακόμα και μετά το τέλος της πανδημίας εξαρτάται από πολλούς παράγοντες. Σε κάθε περίπτωση πρέπει να διασφαλιστεί ο εθελοντικός χαρακτήρας της εξ αποστάσεως εργασίας. Τα εξελιγμένα ψηφιακά εργαλεία έχουν προσφέρει και θα συνεχίσουν να παρέχουν πολύτιμες λύσεις. Κυρίως όμως για τους εργαζόμενους, για τους ανθρώπους γενικά, η φυσική επαφή με συναδέλφους δεν έχει υποκατάστατο για τη διασφάλιση των σχέσεων με άλλους στην εργασία. Η τηλεργασία δεν επιτρέπει πολλά πράγματα, ειδικά σε ανθρώπινο επίπεδο, όπως η αμεσότητα της συνεργασίας, της σύνδεσης, της αλληλεπίδρασης και της συντροφικότητας με συναδέλφους. Ιδιαίτερη σημασία έχει επίσης αν είναι δυνατή η εργασία στο ίδιο περιβάλλον με το γραφείο ή αν υπάρχουν διάφοροι περιορισμοί στην εκτέλεση των καθηκόντων. Δεν είναι πάντα αρκετό για έναν τηλεεργαζόμενο να έχει έναν υπολογιστή και σύνδεση στο διαδίκτυο για να εκτελεί τις εργασίες του με τον ίδιο τρόπο, γι αυτό πολλές φορές το αντικείμενο εργασίας του εκτελείται μόνο κατά ένα μέρος. Οι συνθήκες εργασίας από απόσταση ποικίλλουν επίσης, και ο καθένας αντιμετωπίζει διαφορετικές παραμέτρους.

Η εξ αποστάσεως εργασία μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως μια σχετικά σταθερή/κανονική μορφή στο 35%-40% του εργατικού δυναμικού στις χώρες της Ε.Ε ανάλογα με την οικονομική δομή κάθε χώρας, τους συγκεκριμένους κλάδους και τα επαγγέλματα που θεωρούνται «teleworkable», σε συνδυασμό με κάποιους από τους παράγοντες που αναφέρονται παρακάτω. Σε σύγκριση με τα ήδη σχετικά χαμηλά ποσοστά τηλεργασίας στην ΕΕ, η τηλεργασία θα αυξηθεί και θα εισαχθεί σημαντικά στο εγγύς μέλλον λόγω των συνθηκών που επιβάλλονται από την πανδημία Covid-19, τα οποία διαφέρουν ανά χώρα. Η τηλεργασία εμφανίστηκε για πρώτη φορά σε βιομηχανίες και επαγγέλματα, όπου ήταν τεχνικά εφικτό και ήδη χρησιμοποιήθηκε με

κάποιο βαθμό σταθερότητας και κανονικότητας. Όσον αφορά τη μορφή ή το είδος της τηλεργασίας, τόσο με βάση τα υπάρχοντα δεδομένα όσο και με βάση τη διεθνή εμπειρία και πρακτική, η εκ περιτροπής τηλεργασία φαίνεται να έχει σημαντικά πλεονεκτήματα τα οποία ελαχιστοποιούν περιπτώσεις κοινωνικής και εργασιακής απομόνωσης για τους εργαζόμενους, οι οποίοι θα πρέπει να μπορούν να συνδέονται, να επικοινωνούν και να συνεργάζονται με συναδέλφους και προϊσταμένους. Επίσης, με αυτόν τον τρόπο, οι απομακρυσμένοι εργαζόμενοι διατηρούν την ευκαιρία να βελτιώσουν την επαγγελματική θέση τους στην επιχείρηση.

Στην ελληνική περίπτωση, παρατηρείται η θετική συμβολή της τηλεργασίας στην αγροτική οικονομική ανάπτυξη των απομακρυσμένων περιοχών και στην αντιμετώπιση της μειωμένης γεωγραφικής κινητικότητας η οποία είναι ένας από τους κύριους λόγους για την αύξηση της ανεργίας, καθώς και στη βιωσιμότητα κάποιων θέσεων εργασίας στην Ελλάδα μειώνοντας το λειτουργικό κόστος για τις επιχειρήσεις και την αύξηση της προσφοράς εργασίας για τις ευάλωτες κοινωνικές ομάδες όπως τα άτομα με ειδικές ανάγκες. Βασική προϋπόθεση της καθιέρωσης της τηλεργασίας στη χώρα μας είναι η ανάπτυξη εθνικής στρατηγικής για την προώθηση της εφαρμογής της, ώστε να αυξηθεί το ενδιαφέρον των εργαζομένων και των επιχειρήσεων μέσω προωθητικών ενεργειών, μέσω υποδομών και βελτιωμένο εκπαιδευτικό πλαίσιο. Τα οικονομικά στοιχεία της απομακρυσμένης εργασίας και οι συνθήκες εργασίας πρέπει να αναπτυχθούν ταυτόχρονα για να δημιουργηθεί ένας συνδυασμός που είναι επωφελής τόσο για τις εταιρείες όσο και για τους εργαζόμενους. Υπάρχει ανάγκη ρύθμισης νομοθεσίας ή συλλογικών μορφών, αλλά και ενίσχυσης των ελεγκτικών μηχανισμών συμμόρφωσης με την εργατική και ασφαλιστική νομοθεσία, καθώς η αυξημένη ανεργία αφήνει τους εργαζόμενους ευάλωτους στις πιέσεις των εργοδοτών να παραιτηθούν από τα δικαιώματά τους. Επιπλέον, η ενεργός συμμετοχή και η συντονισμένη δράση των κοινωνικών εταίρων κρίνονται απαραίτητες προκειμένου το νέο επίπεδο εργασιακών σχέσεων να συνδυάσει αρμονικά την τεχνολογική ανάπτυξη με την κοινωνική συνοχή. Οι δυνατότητες που προσφέρουν οι νέες τεχνολογίες δεν μπορούν να αγνοηθούν, αλλά μόνο εάν διασφαλιστούν συνθήκες ποιότητας και ασφάλειας για την προστασία των εργαζομένων και την ενίσχυση της θέσης τους, καθώς το ανθρώπινο δυναμικό είναι το πολυτιμότερο κεφάλαιο μιας εταιρείας στο σημερινό ανταγωνιστικό περιβάλλον το οποίο και διαδραματίζει βασικό ρόλο στην απόκτηση βιώσιμου ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος για τις επιχειρήσεις.

Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσση

1. Βλασσόπουλος Γ. (2005), Τηλεργασία, Αθήνα 2005
2. ΕΙΑΔ, (2020), Η ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΗΝ Ε.Ε ΠΡΙΝ ΚΑΙ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΠΑΝΔΗΜΙΑ
3. ΙΝΕ-ΓΣΕΕ (2020), Τηλεργασία: Μορφές, οργάνωση, εργασιακά δικαιώματα, κίνδυνοι και οφέλη, Απρίλιος 2020
4. Ληξουριώτης Ι. (1998), «Νέες τεχνολογίες, ευέλικτες μορφές απασχόλησης και τηλεργασία»
5. Παπαδημητρίου Κ. (1987), Πληροφορική - Εργασία - Εργατικό Δίκαιο
6. Ρομπόλης Σ και Δημουλάς Κ, (1998) Τηλεργασία: Απειλή ή πανάκεια
7. ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: Άρθρο 67 του νόμου 4808/2021, Τηλεργασία - Αντικατάσταση του άρθρου 5 του ν. 3846/2010
8. ΣΕΒ, (2019) «Τηλεργασία: ευκαιρία για πιο παραγωγικές επιχειρήσεις και καλύτερη ζωή για τους εργαζομένους»
9. ΣΕΒ: «Ποσοτική έρευνα σε βιομηχανικές επιχειρήσεις επί θεμάτων ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού» Ιούλιος -Οκτώβριος 2018
10. Υπουργείο Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας (2003), Μελέτη για την προώθηση και εφαρμογή της τηλεργασίας στην Ελλάδα

Ξενόγλωσση

1. Barrick, M.R. and M.K. Mount (1993), 'Autonomy as a moderator of the relationships between the big five personality dimensions and job performance', *Journal of Applied Psychology*, 78 (1), 111–18.
2. Belanger, F., R. Webb Collins and P.H. Cheney (2001), 'Technology requirements and work group communication for telecommuters', *Information Systems Research*, 12 (2), 155–76.
3. Bell, B.S. and S.W.J. Kozlowski (2002), A typology of virtual teams: implications for effective leadership

4. Blackwell, J & Demerath, P 2002, 'Telecommuting in the 21st century: benefits, issues, and a leadership model which will work', *Journal of Leadership & Organizational Studies*, vol. 8, no. 4, pp. 75-86.
5. Cetrulo, A. (2021). Early adoptions of remote work in Italian collective bargaining agreements: from flexible working time to the risk of surveillance and unpaid overtime. Lessons for the postCovid agenda. διαθέσιμο: <https://wageindicator.org/documents/eng-powerpoint-cetrulo.pdf>
6. Cooper, C.D. and N.B. Kurland (2002), 'Telecommuting, professional isolation, and employee development in public and private organizations', *Journal of Organizational Behavior*, 23, 511–32.
7. Daniels, K., D. Lamond and P. Standen (2001), 'Teleworking: frameworks for organizational research', *Journal of Management Studies*, 38 (8), 1151–85.
8. DARES (2019). 'Quels sont les salariés concernés par le télétravail?' DARES Analyses, November 2019. No 051. , διαθέσιμο: <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/quels-sont-lessalaries-concernes-par-leteletravail#:~:text=Les%20t%C3%A9l%C3%A9travailleurs%20sont%20majoritairement%20de>
9. Dingel, J.; Neiman, B. (2020). How many jobs can be done at home? Covid Economics: Vetted and real-time papers. No 1, pp. 16-24. https://bfi.uchicago.edu/wp-content/uploads/BFI_White-Paper_Dingel_Neiman_3.2020.pdf
10. Dinnocenzo, D.A. (1999), *101 Tips for Telecommuters*, San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers
11. EUR-Lex: Οδηγία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής για γονείς και φροντιστές και κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου
12. Eurofound (2020), *Living, working and COVID-19: First findings – April 2020*, Dublin. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19-firstfindings-april-2020>.
13. Eurofound (2018). *Measuring varieties of industrial relations in Europe: A quantitative analysis*, Publications Office of the European Union, Luxembourg
14. Eurofound and ILO (International Labour Office). *Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work*, Publications Office of the

- European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva.
διαθέσιμο:http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--_publ/documents/publication/wcms_544138.pdf
15. Eurofound (2010), “Telework in the European Union”,
<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/telework-in-the-european-union>
 16. European foundation for Improvement of living and working conditions-
Telework in European Union (2010),
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn0910050s/tn0910050s.pdf
 17. European framework agreement on Telework, negotiated and implemented by
the social partners (ETUC, UNICE, UEAPME and CEEP), 16/7/2002,
<https://eurlex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c10131&from=EN>
 18. European social partners framework agreement on digitalization,
<https://www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%2022%2006%202020%20Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf>
 19. Fana, M., Tolan, S., Torrejon Perez, S., UrziBrancati, M. and Fernandez Macias, E., “The COVID confinement measures and EU labour markets”, JRC Technical Reports, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020.
 20. Godlove, T 2012, ‘Examination of the factors that influence teleworkers’ willingness to comply with information security guidelines’, Information Security Journal: A Global Perspective, vol. 21, no. 4, pp. 216 -229.
 21. Hambley, L., T. O’Neill and T. Kline (2007), ‘Virtual team leadership: perspectives from the field’, International Journal of e-Collaboration, 3 (1), 40–64.
 22. Illegems.V and A.Verbeke (2003), Moving Towards the Virtual Workplace: Managerial and Societal Perspectives on Telework, Cheltenham, UK and Northampton, MA, USA: Edward Elgar.
 23. JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology 2020/05 με
βάση τα στοιχεία της European Union., Labour Law Survey

24. Kurland, N.B. and T.D. Egan (1999), 'Telecommuting: justice and control in the virtual organization', *Organization Science*, 10 (4), 500–513
25. Legifrance, Code du travail – Άρθρο L2242-17 , έκδοση 7 Σεπτεμβρίου 2018
26. M. Robertson and P. Vink (2012), *Examining New Ways of Office Work between the Netherlands and the USA*, IOS Press: <https://www.researchgate.net/publication>
27. Manoochchri, G. and T. Pinkerton (2003), *Managing telecommuters: opportunities and challenges*, *American Business Review*
28. Perez, M.P., A.M. Sanchez and M.P. Carnicer (2002), *Benefits and barriers of telework: perception differences of human resource managers according to company's operation strategy*
29. Potter. E. (2003), *Telecommuting: the future of work, corporate culture, and American society*
30. Pouliakas, Konstantinos, 2020. "Working at Home in Greece: Unexplored Potential at Times of Social Distancing?," IZA Discussion Papers 13408, Institute of Labor Economics (IZA). <http://ftp.iza.org/dp13408.pdf>
31. Raghuram, S., B. Wiesenfeld and R. Garud (2003), 'Technology enabled work: the role of self-efficacy in determining telecommuter adjustment and structuring behavior', *Journal of Vocational Behavior*, 63, 180–98.
32. Scarfone, K, Hoffman, P & Souppaya, M 2009, *Guide to enterprise telework and remote access security: recommendations of the national institute of standards and technology*, National Institute of Standards and Technology, Gaithersburg
33. Smith, C.S., L.M. Sulsky and W.E. Ormond (2003), 'Work arrangements: the effects of shiftwork, telework, and other arrangements', in D.A. Hoffman and L.E. Tetrick (eds), *Health and Safety in Organizations*, Toronto: Wiley.
34. Sostero, M., S. Milasi, J. Hurley, E. Fernández-Macías and M. Bisello (2020), *Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?*, European Commission
35. Spinellis.D, Kokolakis. S και Gritzalis.S, (1999) *Security requirements, risks and recommendations for small enterprise and home-office environments*
36. Sustel (2004), 'Is teleworking sustainable? An analysis of its economic, environmental and social impacts', European Commission's Information Society Technologies Initiative, available at <http://www.sustel.org>.

37. Telework Security Issues, 2019, διαθέσιμο από:
<https://open.canada.ca/data/en/dataset/328c113a-6342-4bab-9346-cccab076e903>
38. Teleworking, EUR-Lex,
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131>
39. Thales Access Management Index (2021), διαθέσιμο από:
<https://cpl.thalesgroup.com/access-management-index#download-popup>
40. M.Bruno Mettling, (2015), Transformation numérique et vie au travail ανακτήθηκε από:
(<https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/154000646.pdf>)

Άρθρα

1. Denise Fernandes (2021), Pandemic sends almost half EU employees into remote working

Ιστοσελίδες

1. (<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/right-to-disconnect>)
2. https://www.imerisia.gr/ergasia/11407_tilergasia-dikaioma-stin-aposyn desi-fernei-ergasiako-nomoshedio-oli-i-diataxi
3. <https://www.euractiv.gr/section/epichirisis-ergasia/news/parelthon-i-tilergasia-gia-tis-ellinikes-epicheiriseis/>
4. <https://www.kepea.gr/oi-theseis-tis-gsee-gia-tin-tilergasia#>
5. <https://www.legifrance.gouv.fr/>