



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ
ΤΜΗΜΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ (MBA)

Διπλωματική εργασία

**Τηλεργασία/Απομακρυσμένη Εργασία, Υγεία & Ασφάλεια και
παραγωγικότητα**

Νέοι μέθοδοι Διαδικασιών για τις Επιχειρήσεις

Στυλιανού Ιωάννης

A.M: ΜΔΕ 1939

Επιβλέπων: Δρ. Γεώργιος Μποχώρης / Καθηγητής / Πανεπιστήμιο Πειραιά
Διπλωματική εργασία υποβληθείσα στο Τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης
του Πανεπιστημίου Πειραιώς για την απόκτηση
Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης στη Διοίκηση των Επιχειρήσεων

Πειραιάς, Νοέμβριος 2023

ΒΕΒΑΙΩΣΗ ΕΚΠΟΝΗΣΗΣ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

«Δηλώνω υπεύθυνα ότι η διπλωματική εργασία για τη λήψη του μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, του Πανεπιστημίου Πειραιώς, στη Διοίκηση Επιχειρήσεων : MBA» με τίτλο:

«Τηλεργασία/Απομακρυσμένη Εργασία, Υγεία & Ασφάλεια και παραγωγικότητα.

Νέοι μέθοδοι Διαδικασιών για τις Επιχειρήσεις»

έχει συγγραφεί από εμένα αποκλειστικά και στο σύνολό της. Δεν έχει υποβληθεί ούτε έχει εγκριθεί στο πλαίσιο κάποιου άλλου μεταπτυχιακού προγράμματος ή προπτυχιακού τίτλου σπουδών, στην Ελλάδα ή στο εξωτερικό, ούτε είναι εργασία ή τμήμα εργασίας ακαδημαϊκού ή επαγγελματικού χαρακτήρα.

Δηλώνω επίσης υπεύθυνα ότι οι πηγές στις οποίες ανέτρεξα για την εκπόνηση της συγκεκριμένης εργασίας, αναφέρονται στο σύνολό τους, κάνοντας πλήρη αναφορά στους συγγραφείς, τον εκδοτικό οίκο ή το περιοδικό, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο. Παράβαση της ανωτέρω ακαδημαϊκής μου ευθύνης αποτελεί ουσιώδη λόγο για την ανάκληση του πτυχίου μου»

Υπογραφή Μεταπτυχιακού Φοιτητή Ονοματεπώνυμο

ΙΩΑΝΝΗΣ ΣΤΥΛΙΑΝΟΥ





University of Piraeus
Department of Business Administration
Master in Business Administration (MBA)

Tele/Remote Working, Health & Safety and Productivity
New Norma Operations for Businesses

Stylianou Ioannis

A.M: ΜΔΕ 1939

Supervisor: Dr Georgios Bohoris / Associate Professor / University of Piraeus

Master Thesis submitted to the department of Business Administration
of the University of Piraeus in partial fulfilment of the requirements
for the degree of M.Sc. in Business Administration

Piraeus, Greece, November 2023

Στην οικογένεια μου και όσους με στήριξαν...

“Work is something you do, not some place you go” –

Woody Leonhard in : The Underground Guide to Telecommuting (1995)

Telework-Remote job

Ευχαριστίες

Η παρούσα διπλωματική εργασία εκπονήθηκε στα πλαίσια του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών «Διοίκησης Επιχειρήσεων» του Τμήματος Οργάνωσης και Διοίκησης του Πανεπιστημίου Πειραιώς και είναι αποτέλεσμα εκτενούς αναζήτησης και έρευνας.

Αρχικά θα ήθελα να ευχαριστήσω όσους συνέβαλαν με οποιονδήποτε τρόπο στην επιτυχή εκπόνηση αυτής της διπλωματικής εργασίας. Χωρίς καμία αμφιβολία, πρέπει να ευχαριστήσω θερμά τον επιβλέποντα καθηγητή μου κύριο Γεώργιο Μποχώρη για τη συμμετοχή του και την καθοδήγησή μου στο επίκαιρο θέμα που μου έχει αναθέσει. Υπήρξε πάντοτε διαθέσιμος για να μου προσφέρει τις γνώσεις του και την πολύτιμη εμπειρία του.

Εν συνέχεια, θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά όλους τους φίλους μου που πίστεψαν σε μένα και με ενθάρρυναν συνεχώς κατά τη διάρκεια των σπουδών μου, καθώς και όσους συνάδελφους συμφοιτητές συνέβαλαν με την κριτική, τις γνώσεις και τις συμβουλές τους στην αντιμετώπιση των δυσκολιών. Βέβαια, ένα μεγάλο ευχαριστώ οφείλω στους γονείς μου, Στέλιο και Θεοπίστη και στον αδερφό μου Ηλία, για τη στήριξή τους στην πορεία μου.

Πειραιάς, Νοέμβριος 2023

Τηλεργασία/Απομακρυσμένη Εργασία, Υγεία & Ασφάλεια και παραγωγικότητα

Νέοι μέθοδοι Διαδικασιών για τις Επιχειρήσεις

Σημαντικοί όροι: Τηλεργασία, Απομακρυσμένη Εργασία, Υγεία, Ασφάλεια, Τηλεργαζόμενοι, Εργαζόμενοι, Τηλεπικοινωνίες, Νέες Παραγωγικές Διαδικασίες, Επιχειρήσεις και Οργανισμοί, Αντιμετώπιση Πανδημίας

Περίληψη

Είναι φανερό πως η Τηλεργασία αποτελεί το παρόν και το μέλλον στη λειτουργία των επιχειρήσεων και στην καθημερινότητα του κάθε ανθρώπου. Το μέλλον της εργασίας αλλάζει μορφές συνεχώς, εξελίσσεται και προσαρμόζεται ανάλογα στα νέα προβλήματα και προκλήσεις που δημιουργούνται.

Η έννοια της Τηλεργασίας δεν είναι ένα καινούργιο φαινόμενο το οποίο οι επιχειρήσεις αναγκάστηκαν να υιοθετήσουν για να μπορέσουν αποτελεσματικά να συνεχίσουν την παραγωγική τους διαδικασία εν μέσω της πανδημίας Covid-19. Η Τηλεργασία απέκτησε ύψιστη σημασία για τις επιχειρήσεις προκειμένου να διαχειριστούν αποτελεσματικά την κρίση της πανδημίας Covid-19. Ειδικότερα στις μέρες μας που η ενεργειακή κρίση είναι ένα παγκόσμιο φαινόμενο, η Τηλεργασία αποτελεί τη χρυσή τομή.

Η Τηλεργασία πρωτοεμφανίστηκε τον 18^ο αιώνα, όμως η ανάπτυξη της τεχνολογίας την έχει φέρει στο προσκήνιο για περισσότερα από είκοσι χρόνια. Γενικά, ο ψηφιακός μετασχηματισμός της οικονομίας και οι νέες τεχνολογίες μετατρέπουν τη μέθοδο με την οποία οργανώνεται και παρέχεται η εργασία, με τη χρήση της Τηλεργασίας. Σήμερα οι τηλεπικοινωνίες γίνονται όλο και πιο απαραίτητες στην καθημερινότητα των επιχειρήσεων και των εργαζομένων και η ιδέα της χρήσης της Τηλεργασίας γίνεται όλο και πιο αναγκαία και για τους δύο. Καθώς η ραγδαία τεχνολογική πρόοδος αποτελούσε γεγονός τον 21^ο αιώνα, ήταν βέβαιο πως στο μέλλον θα υπήρχε αναδιάταξη της εργασίας, τόσο στο χώρο όσο και στο χρόνο.

Οι νέες τεχνολογίες επικοινωνίας αποτελούν τον κινητήριο μοχλό για να επιλυθούν σημαντικά ζητήματα που απασχολούν την κοινωνία, όπως η εξοικονόμηση ενέργειας, η μείωση των γενικών και λειτουργικών εξόδων των οργανισμών και επιχειρήσεων, η προσφορά εργασίας σε άτομα με ειδικές ανάγκες, η αναβάθμιση της ευελιξίας της εργασίας καθώς και η βελτίωση της ποιότητας ζωής. Δεδομένων αυτών των ζητημάτων, σε συνδυασμό με την τεχνολογική εξέλιξη, έδωσαν στην Τηλεργασία την απαιτούμενη ισχύ ώστε να είναι αναγκαία σε κάθε οργανισμό.

Από την πλευρά των εργαζομένων, αυτοί είναι υποχρεωμένοι να ανταποκριθούν και να προσαρμοστούν στις απαιτητικές αλλαγές, όχι μόνο όσον αφορά τη μέθοδο που εργάζονται αλλά και τον τρόπο ζωής της καθημερινότητάς τους. Με λίγα λόγια, με το πέρασμα των ετών ο κάθε εργαζόμενος θα είναι υποχρεωμένος να διαθέτει προσόντα και δεξιότητες στενά συνδεδεμένες με την τεχνολογία. Η Τηλεργασία είναι ένα εργαλείο που οδηγεί στην εξέλιξη και άμεση ανταπόκριση των επιχειρήσεων στις σύγχρονες τάσεις και επιθυμίες των εργαζομένων.

Μέσα από την παρούσα διπλωματική εργασία θα αναλυθεί η αξία της εφαρμογής της Τηλεργασίας στις επιχειρήσεις και οι λόγοι για τους οποίους απαιτείται να αλλάξει το κλασικό μοντέλο εργασίας. Επιπρόσθετα, θα εξεταστεί ποιες νέες παραγωγικές διαδικασίες είναι αποτελεσματικές και πως πρέπει να διαχειριστούν επιχειρήσεις και εργαζόμενοι τις αλλαγές αυτές στοχεύοντας σε αποτελεσματικότερη αξιοποίησή της Τηλεργασίας στην Ελλάδα. Συνοψίζοντας, η παρούσα διπλωματική εργασία στοχεύει στη διερεύνηση της βιβλιογραφίας που σχετίζεται με την Τηλεργασία, την ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων εν μέσω πανδημίας, προκειμένου να αναδείξει τα οφέλη που προκύπτουν, τις προκλήσεις και τις επιπτώσεις που δημιουργούνται, καθώς και τη σημαντικότητα της εφαρμογής των νέων παραγωγικών διαδικασιών στις επιχειρήσεις.

Η διεκπεραίωση αυτής της διπλωματικής εργασίας περιέλαβε εκτενή διαδικτυακή έρευνα και μελέτη σχετικών επιστημονικών άρθρων, βιβλίων και μελετών, τα οποία εκτίθενται αναλυτικά στο τέλος της παρούσας εργασίας.

Tele/Remote Working, Health & Safety and Productivity- New Normal Operations for Businesses

Keywords: Teleworking, Remote Working, Health, Safety, Productivity, Employees, Teleworker, Telecommunications, New Methods of Operations, Businesses and Organizations, Dealing with Pandemic

Abstract check

It is obvious that Teleworking is the present and the future in the operation of businesses and in the daily life of every person. The future of work is constantly changing forms, evolving and adapting accordingly to the new problems and challenges that arise.

The existence of Teleworking is not a new phenomenon that businesses were forced to arrogate in order to give the opportunity to effectively continue their production process in the core of the COVID-19 pandemic. The Teleworking has become valuable for businesses in order to effectively manage the COVID-19 crisis. Especially nowadays, the energy crisis is a global phenomenon and Teleworking could be an effective solution. Teleworking first appeared in the 18th century, but the expansion of technology has brought it to the forefront for more than twenty years. In general, the digital transformation of the economy and new technologies are transforming the way work is organized and delivered, such as the use of Teleworking.

Nowadays telecommunications are becoming more and more necessary in the daily lives of businesses and employees and the idea of using Teleworking is becoming more and more necessary for both. As rapid technological progress was a fact in the 21st century, it was certain that in the future there would be a rearrangement of work, both in space and time. New communication technologies are the driving force behind the resolution of important issues of concern to society, such as energy saving, reducing the general and operating costs of organizations and businesses, offering work to

people with disabilities, increasing the flexibility of work as well as developing the quality of life. Given these issues, combined with the technological development, they gave Teleworking the necessary power to be necessary in every organization.

From the position of employees, they are obliged to respond and adapt to demanding changes, not only in the method they use to work but also in the way they live their daily lives. Therefore, over the years every employee will be obliged to have qualifications and skills closely related to technology. Remote working is also an instrument for businesses to react to modern trends and desires of employees.

Through this diploma thesis, the value of the implementation of Teleworking in businesses will be analysed and at the same time the reasons which are essential to change the classical working model. In addition, it will be examined which new production processes are effective and how businesses and employees should manage these changes, aiming at a more effective utilization of Teleworking in Greece. In summary, this thesis aims to investigate the literature related to Teleworking, the safety and health of employees during pandemic and after it, in order to highlight the benefits that arise, the challenges and impacts created, as high as the significance of the implementation of new production processes in businesses.

The completion of this thesis included extensive online research and study of relevant scientific articles, books and studies, which are exhibited in detail at the end of this thesis.

Πίνακας περιεχομένων

Περιεχόμενα

Ευχαριστίες.....	8
Περίληψη	10
Abstract check.....	13
Πίνακας περιεχομένων.....	17
Κεφάλαιο 1 Η έννοια της Τηλεργασίας	20
1.1 Εισαγωγή.....	20
1.2 Ορισμός και χαρακτηριστικά	22
1.3 Η σημαντικότητα της Τεχνολογία στην Παραγωγικότητα	23
1.4 Τύποι και Μορφές της Τηλεργασίας.....	24
1.5 Βιβλιογραφία 1ου Κεφαλαίου.....	29
Κεφάλαιο 2 Ανασκόπηση Βιβλιογραφίας	31
2.1: Βιβλιογραφική τεκμηρίωση της ανάγκης για τη μελέτη του θέματος.....	31
Κεφάλαιο 3 Υγεία & Ασφάλεια στην Εργασία – Νομοθετικό Πλαίσιο	35
3.1 Υγεία & Ασφάλεια στην Εργασία και Τηλεργασία	35
3.2 Νομικά και Οικονομικά ζητήματα της Τηλεργασίας	36
3.3 Ο αντίκτυπος της Τηλεργασίας στους Νόμους.....	40
3.4 Ευρωπαϊκή Ένωση-Νόμοι και πολιτικές Τηλεργασίας.....	41
3.5 Βιβλιογραφία 3ου Κεφαλαίου.....	46
Κεφάλαιο 4 Τεχνολογία και Τηλεπικοινωνίες	48
4.1 Εισαγωγή.....	48
4.2 Εξοπλισμός επιχειρήσεων και τηλεργαζόμενων	48
4.3 Πληροφοριακά συστήματα / Πλατφόρμες / Εργαλεία.....	51
4.4 Βιβλιογραφία 4ου Κεφαλαίου.....	55
Κεφάλαιο 5 Τηλεργασία και Απασχόληση.....	57
5.1 Η Επιρροή της Τηλεργασίας στις επιχειρήσεις	57
5.2 Αγορά εργασίας	58
5.3 Τηλεργασία και άλλοι κλάδοι.....	59

5.4 Αντίκτυπος Παραγωγικότητας.....	61
5.5 Προσαρμογή εργαζομένων	63
5.6 Βιβλιογραφία 5ου Κεφαλαίου.....	66
Κεφάλαιο 6 Η Τηλεργασία στη σημερινή εποχή	68
6.1 Η Ψηφιακή Εποχή	68
6.2 Η Τηλεργασία στην Ελλάδα	69
6.3 Πανδημία Covid-19 και τομείς απασχόλησης.....	71
6.4 Οι επιπτώσεις της πανδημίας Covid-19 στη φύση της Τηλεργασίας.....	73
6.5 Απασχόληση και Τηλεργασία στην Ελλάδα.....	74
6.6 Βιβλιογραφία 6ου Κεφαλαίου	76
Κεφάλαιο 7 Η Αξία της Τηλεργασίας	79
7.1 Συνεισφορά της Τηλεργασίας προς τους Εργαζόμενους	79
7.2 Οι επιπτώσεις της Τηλεργασίας προς τους εργαζόμενους	81
7.3 Συνεισφορά της Τηλεργασίας για τις Επιχειρήσεις.....	83
7.4 Επιπτώσεις της Τηλεργασίας για τις Επιχειρήσεις	84
7.5 Συνεισφορά προς το Περιβάλλον και την Κοινωνία	86
7.6 Βιβλιογραφία 7ου Κεφαλαίου	88
Κεφάλαιο 8 Παραγωγικότητα και Νέες Μέθοδοι Διαδικασιών για τις Επιχειρήσεις.....	91
8.1 Περιβάλλον και Βιωσιμότητα.....	91
8.2 Εργασιακοί Νομάδες	93
8.3 Τηλεργασία και άτομα με ειδικές ανάγκες	96
8.4 Νέες Πρακτικές και Μέθοδοι Διαδικασιών.....	98
8.5 Βιβλιογραφία 8ου Κεφαλαίου	104
Κεφάλαιο 9	106
9.1 Συμπεράσματα	106
9.2 Βιβλιογραφία 9ου Κεφαλαίου	112
Βιβλιογραφία.....	114
Κατάλογος Εικόνων	127

Κεφάλαιο 1 Η έννοια της Τηλεργασίας

1.1 Εισαγωγή

Είναι γεγονός πως ο όρος της Τηλεργασίας πρωτοεμφανίστηκε ως ορισμός το 1973 από ένα μηχανικό της NASA, τον Jack Nilles, ο οποίος μπορεί να αναγνωριστεί σαν «ο πατέρας της Τηλεργασίας» που επινόησε τις φράσεις Teleworking και Telecommuting. Ο προβληματισμός του τότε, ήταν με ποιό τρόπο θα αντικατασταθεί η μετακίνηση στο χώρο εργασίας, μειώνοντας την κατανάλωση ενέργειας ώστε να γίνεται μετάδοση πληροφοριών με τη χρήση της τηλεπικοινωνίας (Jackson & Wielen, 2002). Ο Nilles ήταν ο πρώτος που οραματίστηκε εταιρείες που διαθέτουν δορυφόρους για τη μετάδοση πληροφοριών και απασχολούν υπαλλήλους που εργάζονται από το σπίτι, όταν δεν είναι αναγκαίο να πηγαίνουν στο γραφείο. Βέβαια οι τότε προβληματισμοί του Nilles λύθηκαν πολλά χρόνια αργότερα με τη χρήση της Τηλεργασίας, καθώς και μέσω του ηλεκτρονικού υπολογιστή και του διαδικτύου, κάτι που ήταν σχεδόν άγνωστο για εκείνη την εποχή. Είναι σημαντικό να τονιστεί, ότι η πρόβλεψή του για τις μελλοντικές εξελίξεις, ανέφερε τα εξής : «Μειώνοντας την απόσταση και τον χρόνο μετακίνησης, τα άτομα θα είναι σε θέση να περνούν περισσότερο χρόνο με τα κοντινά τους πρόσωπα (οικογένεια, φίλοι, συνάδελφοι) και να χρησιμοποιούν πιο υγιεινά μέσα για να φτάσουν στην εργασία τους, όπως ποδηλασία και περπάτημα» (Nilles, J., 2002).

Και πράγματι, η Τηλεργασία αποτελεί ένα από τους κύριους παράγοντες για τη μείωση των ρύπων που δημιουργούνται από τις εκπομπές αερίων στο περιβάλλον και στην ατμόσφαιρα από τα μέσα μετακίνησης. Είναι προφανές πως η αξία που θα μπορούσε να αποκτήσει η Τηλεργασία μελλοντικά, είχε εκτιμηθεί σε ένα ποσοστό από την εποχή του Nilles. Η τεχνολογική εξέλιξη θεωρείτο ως επιστημονική φαντασία την εποχή που οραματιζόταν ο Nilles την Τηλεργασία, μέχρι αυτή να εφευρεθεί και να την εκμεταλλευτεί σωστά το ανθρώπινο είδος. Στη σημερινή εποχή, η Τηλεργασία συνεισφέρει πλέον σημαντικά στην ανθρωπότητα ως ένας εναλλακτικός τρόπος εργασίας, επικοινωνίας και διαβίωσης και είναι αποδεκτή σε όλο τον πλανήτη, αποκτώντας συνεχώς όλο και περισσότερους υποστηρικτές.

Ωστόσο οι αρχικές της δυνατότητες, ειδικά πριν από την πανδημία Covid-19, ήταν οι απολύτως βασικές και δεν είχαν εξελιχθεί στη μορφή που έχουν σήμερα. Δεν υπάρχει αμφιβολία πως η πανδημία Covid-19 θα έχει μακροχρόνιες επιπτώσεις μελλοντικά στην οργάνωση της εργασίας και ο συνηθισμένος τρόπος εργασίας θα αλλάξει, κάτι που έχει ήδη ξεκινήσει να συμβαίνει. Οι αλλαγές αφορούν την τοποθεσία στην οποία γίνεται η εξ αποστάσεως εργασία, την τεχνολογία και τα μέσα τηλεπικοινωνίας που χρησιμοποιούνται, καθώς και την εξοικείωση των χρηστών με τις Τεχνολογίες Πληροφοριών & Επικοινωνιών (Nilles, J., 2002).

Η νέα μέθοδος εργασίας παρέχει ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, προσφέροντας σημαντικά πλεονεκτήματα στους εργοδότες. Η εποχή μετά την πανδημία Covid-19 συνδέεται άμεσα με την αύξηση της συμμετοχής της εξ αποστάσεως εργασίας. Την ίδια στιγμή που σχεδόν όλος ο παγκόσμιος πληθυσμός επηρεάστηκε από τα μέτρα αποκλεισμού για την αποφυγή εξάπλωσης της πανδημίας, η Τηλεργασία χρησιμοποιήθηκε ευρέως ως εγγύηση για την αποφυγή της διακοπής λειτουργίας των επιχειρήσεων.

Η Τηλεργασία αποτελεί το μέσο με το οποίο οι εργαζόμενοι εκτελούν με περισσότερη ευελιξία τα εργασιακά τους καθήκοντα. Ουσιαστικά η Τηλεργασία εισάγει θεμελιώδεις αλλαγές στον τρόπο λειτουργίας των επιχειρήσεων, αναδιοργανώνοντας και αναδιαμορφώνοντας τις βασικές επιχειρηματικές διαδικασίες που συμβάλουν στην αποτελεσματική δράση των οργανισμών (Uy M., 2021). Οι αλλαγές που προκαλούνται από τα μέτρα που λήφθηκαν ώστε να αποφευχθεί η εξάπλωση της πανδημίας Covid-19 και αφορούν στην εργασία από το σπίτι, είναι πολύ πιθανό να οριστικοποιηθούν σε βάθος χρόνου και έτσι διαφαίνεται στον ορίζοντα ότι ένα διαρκώς αυξανόμενο ποσοστό εργαζομένων θα ενταχθεί στην Τηλεργασία. (Bailey, 2002). Αυτό θα έχει ως επίπτωση την αναγνώριση της αξίας της Τηλεργασίας προς όφελος των επιχειρήσεων, αλλά κατά κύριο λόγο προς όφελος των εργαζομένων, οι οποίοι πρέπει να αξιοποιήσουν την τεχνολογική εξέλιξη για συμφέρον όχι μόνο των ίδιων αλλά και της κοινωνίας ευρύτερα, δημιουργώντας έτσι ένα αμφίδρομο θετικό αποτέλεσμα (Madsen, 2003).

1.2 Ορισμός και χαρακτηριστικά

Πρέπει να τονιστεί πως, η έννοια της Τηλεργασίας συνδέεται άμεσα με τους αγγλικούς όρους Telecommuting και Teleworking, προσδιορίζοντας μία μορφή εργασίας κατά την οποία ο υπάλληλος εκτελεί τακτικά την εργασία του εκτός του παραδοσιακού επιτόπιου εργασιακού περιβάλλοντος. Αν και οι δύο όροι χρησιμοποιούνται συχνά εναλλακτικά, αρχικά αναφερόντουσαν σε διαφορετικές καταστάσεις. Η βασική τους διαφορά είναι πως η Τηλεργασία (Teleworking) είναι η χρήση της Τεχνολογίας / Τηλεπικοινωνιών για την αποφυγή ταξιδιών εργασίας και μεταφοράς εργασίας στον εργαζόμενο. Ενώ ο όρος Telecommuting είναι η χρήση της Τεχνολογίας / Τηλεπικοινωνιών ώστε να μην είναι αναγκαία η μετακίνηση / μεταφορά των εργαζομένων στην εργασία (Wikipedia, 2011). Στην πραγματικότητα, οι δύο όροι σημαίνουν το ίδιο πράγμα στο σημερινό χώρο εργασίας και χρησιμοποιούνται εξίσου (Nilles, J., 2002).

Ο όρος της Τηλεργασίας είναι αρκετά ποικίλος και ταχέως εξελισσόμενος, αφού πλαισιώνεται από μεγάλο πλήθος ορισμών που συνδέονται άμεσα με τις τηλεπικοινωνίες και την τεχνολογία πληροφοριών και διαφοροποιείται στη χρήση και λειτουργία της από κάθε επιχείρηση. Συνώνυμα της Τηλεργασίας είναι η απομακρυσμένη εργασία, η εργασία από απόσταση, η ηλεκτρονική εργασία κατ' οίκον, η δικτυακή εργασία. Εν ολίγοις, η Τηλεργασία είναι ένας ευρύτερος όρος που με την αξιοποίηση των τεχνολογικών μέσων προσφέρει μία νέα μέθοδο μορφής εργασίας πιο ευέλικτης σε χρονικά εργασιακά πλαίσια, που έχει διαφοροποιήσει τον παραδοσιακό τρόπο εργασίας χωρίς να απαιτεί συγκεκριμένα γεωγραφικά δεδομένα και χωρίς να απαιτείται η φυσική παρουσία του εργαζόμενου στο εργασιακό του περιβάλλον κατά τη διάρκεια του ωραρίου της εργασίας του. Η Τηλεργασία προϋποθέτει τη χρήση Τεχνολογιών Πληροφορίας και Επικοινωνίας (ΤΠΕ) (Sullivan, 2003).

Ο όρος της Τηλεργασίας καλύπτει επίσης ένα ευρύ φάσμα πρακτικών και κοινωνικών μορφών. Συγκεκριμένα ως Τηλεργασία εννοούμε την εργασία με βάση το σπίτι, την εργασία μεταξύ πολλών χώρων ή και την κινητή εργασία. Όλες οι παραπάνω παραλλαγές μπορούν να θεωρηθούν πως αντιστοιχούν σε ένα σύνολο συνδεδεμένο με το καθεστώς της Τηλεργασίας.

Ένας από τους πιο διαδεδομένους ορισμούς της Τηλεργασίας που χρησιμοποιείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση είναι : «Η Τηλεργασία είναι μια

μέθοδος / τρόπος / μορφή οργάνωσης ή / και εκτέλεσης εργασιών, χρησιμοποιώντας την τεχνολογία των πληροφοριών, στο πλαίσιο σύμβασης εργασίας / σχέσης, όπου η εργασία θα μπορεί υπό την άδεια του εργοδότη, να διενεργείται μακριά από τις εγκαταστάσεις σε τακτική βάση».

Έτσι η Τηλεργασία και η απομακρυσμένη εργασία αποτελούν ένα καθεστώς εργασίας που έχει πλέον υιοθετηθεί στη ζωή μας, κατά την οποία οι εργαζόμενοι διαθέτουν την δυνατότητα και την ευελιξία σχετικά με τον τόπο εργασίας και το ωράριο της. Ο τόπος είναι το κύριο χαρακτηριστικό της Τηλεργασίας / απομακρυσμένης εργασίας, ενώ μέσω του τόπου γίνεται ο προσδιορισμός του χώρου μαζί με τις ιδιότητές του και των αλληλεπιδράσεων μέσα σε αυτόν. Ουσιαστικά οι εργαζόμενοι αντικαθιστούν την καθημερινή τους μετακίνηση στο γραφείο χρησιμοποιώντας την Τεχνολογία Πληροφοριών και Επικοινωνιών (ΤΠΕ).

Η Τηλεργασία / απομακρυσμένη εργασία έχει αλλάξει την έως τώρα συνηθισμένη μέθοδο εργασίας, κατά την οποία ο εργαζόμενος δραστηριοποιόταν επαγγελματικά με φυσική παρουσία στο εργασιακό περιβάλλον της επιχείρησης. Πλέον η εκρηκτική τεχνολογική εξέλιξη προσφέρει τέτοιες δυνατότητες στην ανθρωπότητα, καταργώντας τα εμπόδια μετακίνησης και ώρας και εξελίσσοντας ραγδαία το μοντέλο της Τηλεργασίας. Είναι γεγονός πως η Τηλεργασία υιοθετείται όλο και περισσότερο παγκοσμίως, αφού το συνολικό κόστος που απαιτείται για την υποστήριξη της εργασίας των τηλεεργαζόμενων είναι πολύ χαμηλό (Wikipedia, 2019).

1.3 Η σημαντικότητα της Τεχνολογία στην Παραγωγικότητα

Αναμφισβήτητα, αφού η νέα τεχνολογία επηρεάζει ριζικά τη λειτουργία των επιχειρήσεων, παράλληλα και η εργασία αλλάζει μορφή και μεταβάλλεται διαρκώς, προκειμένου να εναρμονιστεί και να ακολουθήσει τις αλλαγές και απαιτήσεις της αγοράς. Γενικότερα, η τεχνολογία διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στη βελτίωση της παραγωγικότητας σε διάφορους κλάδους και περιβάλλοντα εργασίας. Ο ψηφιακός μετασχηματισμός έχει επιτευχθεί σε μεγάλο βαθμό, δημιουργώντας νέες δυνατότητες στις επιχειρήσεις με σκοπό την αυτοματοποίηση των λειτουργιών τους.

Μερικές από τις πιο σημαντικές συνεισφορές της τεχνολογίας, είναι η αξιοποίηση εργαλείων και εφαρμογών για την αυτοματοποίηση λειτουργιών, όπως για παράδειγμα τα εργαλεία συνεργασίας και επικοινωνίας που διευκολύνουν την διάχυση των πληροφοριών, οι εφαρμογές διαχείρισης έργων, καθώς και οι τηλεδιασκέψεις και τα συστήματα κοινής χρήσης εγγράφων που διευκολύνουν την πραγματοποίηση της εργασίας και αυξάνουν ραγδαία την παραγωγικότητα. Επιπλέον, η ανάπτυξη της τεχνολογίας έχει οδηγήσει στην άμεση πρόσβαση σε ένα τεράστιο όγκο πληροφοριών μέσω του διαδικτύου και άλλων ψηφιακών εργαλείων.

Ως ένα άλλο παράδειγμα θα μπορούσαν να αναφερθούν οι διάφορες εφαρμογές εκπαίδευσης και καθοδήγησης των εργαζομένων, καθώς και τα εργαλεία ανάλυσης και επεξεργασίας δεδομένων που βελτιστοποιούν τις διαδικασίες με σκοπό την ενίσχυση της παραγωγικότητας. Τέλος, οι εφαρμογές απομακρυσμένης εργασίας μέσω δικτύων (VPN), επιτρέπουν στους υπαλλήλους να εργάζονται αποτελεσματικά από οπουδήποτε, εξαλείφοντας τους γεωγραφικούς περιορισμούς και ενισχύοντας ομοίως την παραγωγικότητα.

Για την αποτελεσματική εφαρμογή της τεχνολογίας απαιτείται η κατάλληλη εκπαίδευση και η σταδιακή απόκτηση εμπειρίας του χρήστη, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι μπορούν να αξιοποιηθούν αποτελεσματικά τα τεχνολογικά εργαλεία που έχουν στη διάθεσή τους.

Συνεπώς, ο συνδυασμός της εξέλιξης και της χρήσης της τεχνολογίας και η αξιοποίηση της Τηλεργασίας οδηγούν στην αύξηση της παραγωγικότητας, που είναι ένας από τους επιδιωκόμενους σκοπούς κάθε επιχείρησης.

1.4 Τύποι και Μορφές της Τηλεργασίας

Στη σημερινή εποχή, μαζί με την ανάπτυξη της τεχνολογίας έχει εξελιχθεί παράλληλα και η Τηλεργασία, προσφέροντας μεγαλύτερη ευελιξία στις εταιρείες και στους εργαζόμενους εξοικονομώντας όλο και περισσότερους διαθέσιμους πόρους. Οι έρευνες δείχνουν πως οι υπάλληλοι που εργάζονται εξ αποστάσεως, έχουν αυξήσει την παραγωγικότητά τους, καθώς αφιερώνουν λιγότερο χρόνο και ενέργεια για τη μετακίνησή τους στο χώρο εργασίας και περισσότερο χρόνο για να παράγουν ποιοτική εργασία (Welz, 2010).

Πράγματι, η Τηλεργασία έχει υιοθετηθεί από πολλές επιχειρήσεις ειδικά από τότε που άρχισε η πανδημία Covid-19 και φυσικά κάθε τηλεργαζόμενος εργάζεται με διαφορετικό τύπο εργασίας όσον αφορά την οργανωτική δομή και τις ανάγκες της εταιρείας αλλά και λαμβάνοντας υπόψη τα μέτρα περιορισμού εξάπλωσης της πανδημίας Covid-19 (Hilberath, Kilmann, Lovic, 2020). Γενικά, η Τηλεργασία καταργεί τους γεωγραφικούς περιορισμούς και πολλοί τηλεργαζόμενοι επιλέγουν να εργαστούν και σε άλλα σημεία εκτός του σπιτιού τους, σύμφωνα με τις προτιμήσεις, τις ανάγκες της εταιρείας ή της κοινωνίας. Οι μορφές και τα ποικίλα μοντέλα της Τηλεργασίας διαφοροποιούνται με βάση την τοποθεσία, τη συχνότητα που γίνεται η απομακρυσμένη εργασία και το σκοπό για τον οποίο διενεργείται.

Το βασικό όμως ζήτημα που προκύπτει είναι πώς μπορεί μία επιχείρηση να επωφεληθεί από την Τηλεργασία αξιοποιώντας τις νέες τεχνολογίες. Η νέα μέθοδος Τηλεργασίας που έχει υιοθετηθεί από τις επιχειρήσεις είναι γνωστό πως μειώνει τα κόστη και ταυτόχρονα αυξάνει την παραγωγικότητα, έχοντας φυσικά θετικό αντίκτυπο και στους εργαζόμενους. Πλέον οι εργαζόμενοι έχουν συνείδηση για τη διασφάλιση της υγείας τους, ικανοποιούν τις προσωπικές τους ανάγκες και απολαμβάνουν μία καλύτερη ποιότητα ζωής. Ωστόσο, κάθε εργαζόμενος έχει τις δικές του διαφορετικές προτιμήσεις για το μοντέλο εργασίας που είναι το πιο κατάλληλο για εκείνον.

Η Τηλεργασία δεν έχει κάποιο σταθερό τύπο εργασίας, αλλά πολλές φορές συνδυάζει διάφορες μορφές σύμφωνα με τις απαιτήσεις / ανάγκες της εκάστοτε επιχείρησης. Το στοιχείο που προσδιορίζει τον τύπο Τηλεργασίας είναι η τοποθεσία που εγκαθίσταται ο τηλεργαζόμενος για να προσφέρει τις δικές του υπηρεσίες στην εταιρεία. Ο πιο συνηθισμένος τρόπος εργασίας για έναν εργαζόμενο εξ αποστάσεως είναι το σπίτι του, ωστόσο χωρίζονται σε τρεις κατηγορίες οι τύποι των εργαζομένων ανάλογα με το καθεστώς της Τηλεργασίας. Παρακάτω παρουσιάζονται αναλυτικά οι τύποι τηλεργαζόμενων ανάλογα με την τοποθεσία της εργασίας τους (Welz C., 2010).

Αρχικά, πολλοί εργαζόμενοι εργάζονται κυρίως από το γραφείο, έχοντας όμως και την επιλογή περιστασιακής εργασίας από το σπίτι. Η μορφή αυτή ονομάζεται **Περιστασιακή Τηλεργασία (Occasional Telework, Hybrid Teleworking)** και οι εργαζόμενοι κατά βάση εργάζονται στις εγκαταστάσεις της

επιχείρησης και περιστασιακά από το σπίτι τους και εξαρτάται από τη συμφωνία που υπάρχει με την κάθε εταιρεία.

Το συγκεκριμένο μοντέλο ονομάζεται και υβριδικό μοντέλο Τηλεργασίας και είναι αρκετά ελκυστικό για άτομα πολυάσχολα ή για γονείς ή ακόμα και για εργαζόμενους που η μόνιμη κατοικία τους είναι αρκετά απομακρυσμένη. Οι εργαζόμενοι πολλές φορές επιδιώκουν να βελτιώσουν την ισορροπία ανάμεσα στην επαγγελματική και προσωπική τους ζωή, κατά συνέπεια ωφελούνται με το να εργάζονται κάποιες φορές από το σπίτι. Σήμερα αυτό το μοντέλο Τηλεργασίας είναι το πιο δημοφιλές και όλο και περισσότεροι εργαζόμενοι τείνουν προς αυτό το μοντέλο (Paravano M, Whittaker A, 2003).

Επιπλέον, πολλές εταιρείες παρέχουν τη δυνατότητα και την ελευθερία στους υπαλλήλους τους να επιλέξουν τον τόπο που θα εργάζονται. Ο τύπος αυτός είναι ο πιο συνηθισμένος και ονομάζεται **Απλή Τηλεργασία (Home-based telework)**. (Paravano M, Whittaker A, 2003). Ο χώρος εργασίας μπορεί να είναι το γραφείο της επιχείρησης, το σπίτι του εργαζόμενου, το εξοχικό, ακόμα και ένα πάρκο ή μία καφετέρια, εφόσον υπάρχει σταθερή σύνδεση στο διαδίκτυο. Στον τύπο αυτό, η Τηλεργασία έχει ως βασική έδρα το σπίτι του εργαζόμενου κυρίως αποκλειστικά ή σε τακτική βάση, σε αντίθεση με τον παραδοσιακό χώρο της εργασίας ή τις εγκαταστάσεις ενός πελάτη.

Η ελεύθερη επιλογή τρόπου και τόπου εργασίας, είναι προβληματική όσον αφορά τις παροχές που προσφέρονται στους υπαλλήλους από την εταιρεία, αφού ο προσωπικός χώρος εργασίας μετατρέπεται σε ένα τυπικό γραφείο το οποίο χρειάζεται επιπλέον εξοπλισμό, όπως είναι ο ηλεκτρονικός υπολογιστής, το κινητό τηλέφωνο, ο εκτυπωτής, η ευρυζωνική σύνδεση διαδικτύου και οτιδήποτε άλλο κρίνεται αναγκαίο για την εργασία. Βέβαια, ο εργαζόμενος θα επιλέξει το μοντέλο εκείνο που θα τον ικανοποιεί περισσότερο και ταυτόχρονα θα αποδίδει καλύτερα (ΚΕ.Π.Ε.Α. / Γ.Σ.Ε.Ε., 2019).

Εκτός από τα υβριδικά μοντέλα εργασίας που συνδυάζουν το γραφείο με το σπίτι, το πιο διαδεδομένο και περιζήτητο μοντέλο είναι η πλήρως απομακρυσμένη εργασία χωρίς να υπάρχει κάποιο κεντρικό γραφείο (Hilberath, C., Kilmann, J. and Lovic, D., 2020). Με την **Κινητή Τηλεργασία (Mobile Telework)** οι τηλεεργαζόμενοι εργάζονται σε οποιαδήποτε μέρος εκτός από τα γραφεία της εταιρείας τους. Πολλές εταιρείες επιλέγουν να έχουν ένα τέτοιο

μοντέλο εργασίας για να λειτουργούν αδιάκοπα σε όλο τον κόσμο και κάθε ώρα της ημέρας, ενώ παράλληλα πολλοί οργανισμοί εκμεταλλεύονται το γεγονός ότι μπορούν να προσαρμόζουν το μισθό των υπαλλήλων τους ανάλογα με το κόστος ζωής της κάθε περιοχής / χώρας. (UKEssays, 2018). Οι τηλεργαζόμενοι απολαμβάνουν τεράστια ευελιξία στο πρόγραμμα εργασίας τους, αλλάζοντας συνέχεια τοποθεσία και μετατρέποντας τους εαυτούς τους στους λεγόμενους Ψηφιακούς Νομάδες (Wikipedia, 2020).

Η μορφή αυτή της Τηλεργασίας αποτελείται από εργαζόμενους οι οποίοι δεν έχουν κάποια συγκεκριμένη βάση αλλά συνεχώς μετακινούνται σε διαφορετικές εγκαταστάσεις ώστε να παρέχουν τις υπηρεσίες τους σε διάφορους πελάτες και περιοχές. Ο τηλεργαζόμενος μετατίθεται και εγκαθίσταται σε διάφορες περιοχές ανάλογα με τις προτιμήσεις ή τις απαιτήσεις του οργανισμού.

Η Νομαδική Τηλεργασία είναι μία νέα τάση, την οποία οι κινητοί τηλεργαζόμενοι επιλέγουν για να εξυπηρετήσουν τις δικές τους προσωπικές ανάγκες. Το μοντέλο αυτό γίνεται όλο και πιο ελκυστικό, καθόσον επιτρέπει στους εργαζόμενους να μπορούν να μετακινούνται συνεχώς και να εργάζονται από κάθε σημείο του πλανήτη, αφού βρίσκονται σε συνεχή επαφή με τον επαγγελματικό τους περίγυρο. Πολλοί εργαζόμενοι επιλέγουν συνήθως να γίνονται ψηφιακοί νομάδες για πολλούς λόγους, συμπεριλαμβανομένης της αναζήτησης οικονομικής ανεξαρτησίας, της βελτίωσης του βιοτικού τους επιπέδου και μιας καριέρας που επιτρέπει την ανεξαρτησία της τοποθεσίας.

Ένα ακόμα μοντέλο Τηλεργασίας είναι τα **Κέντρα Τηλεργασίας (Telework Centers)**, τα οποία αποτελούνται από γραφεία οργανωμένα ώστε να εξυπηρετούν εργαζόμενους από πολλούς και διαφορετικούς οργανισμούς. Οι εργαζόμενοι έχουν την δυνατότητα για πρόσβαση σε ένα κοινόχρηστο τεχνολογικό και τηλεπικοινωνιακό εξοπλισμό και παράλληλα διαθέτουν ασφαλείς γραμμές επικοινωνίας ώστε να γίνεται αποτελεσματική η διεκπεραίωση της εργασίας. Στα κέντρα Τηλεργασίας παρέχεται άδεια να παρευρίσκονται υπάλληλοι από διαφορετικές εταιρείες, αφού ο χώρος εργασίας είναι ελεύθερος για όλους τους ενδιαφερόμενους εργαζόμενους. Αρκετές φορές το συγκεκριμένο μοντέλο διαφοροποιείται και στη **Λειτουργική Μετεγκατάσταση (Functional Relocation)**. Δηλαδή, ολόκληρα λειτουργικά

τμήματα ή λειτουργίες της επιχείρησης, απομακρύνονται από τις υπάρχουσες σταθερές εγκαταστάσεις και δραστηριοποιούνται σε διαφορετική τοποθεσία / περιβάλλον.

Η βασική διαφορά με τα **κέντρα Τηλεργασίας** και της **Λειτουργικής Μετεγκατάστασης** είναι ότι τα κέντρα Τηλεργασίας μπορούν να σχετίζονται με εργαζόμενους από διάφορα τμήματα ή οργανισμούς, ενώ η Λειτουργική Μετεγκατάσταση σχετίζεται με ολόκληρο τμήμα ή λειτουργία. Οι βασικοί λόγοι μετεγκατάστασης είναι η μείωση του λειτουργικού κόστους, τα φθηνότερα εργατικά χέρια, η ελκυστική νομοθεσία και φορολόγηση αλλά και η εγγύτητα και ποικιλία σε δίκτυα διανομής προϊόντων και υπηρεσιών (Hilberath C., Julie Kilmann J., 2020).

Πλέον των ανωτέρω, υπάρχουν και τα **Τηλε-σπίτια / Τηλε-χωριά (Telecottage / Televillages)**, τα οποία χαρακτηρίζονται ως μια κοινοτική εγκατάσταση με σκοπό να βοηθήσει απομονωμένες κοινότητες να έχουν πρόσβαση στις υπηρεσίες τηλεπικοινωνίας. Ο σκοπός των κατοικιών αυτών είναι να βοηθήσει την πρόσβαση των κατοίκων τέτοιων περιοχών στην εργασία και στην τεχνολογία, παρέχοντας τον απαραίτητο εξοπλισμό για την εξοικείωση του κοινού με τις Τηλεπικοινωνίες και την Πληροφορική. Το κίνημα αυτό ξεκίνησε από τις Σκανδιναβικές χώρες και εξαπλώθηκε και σε άλλες περιοχές της Ευρώπης (Qvortrup, L., 1989).

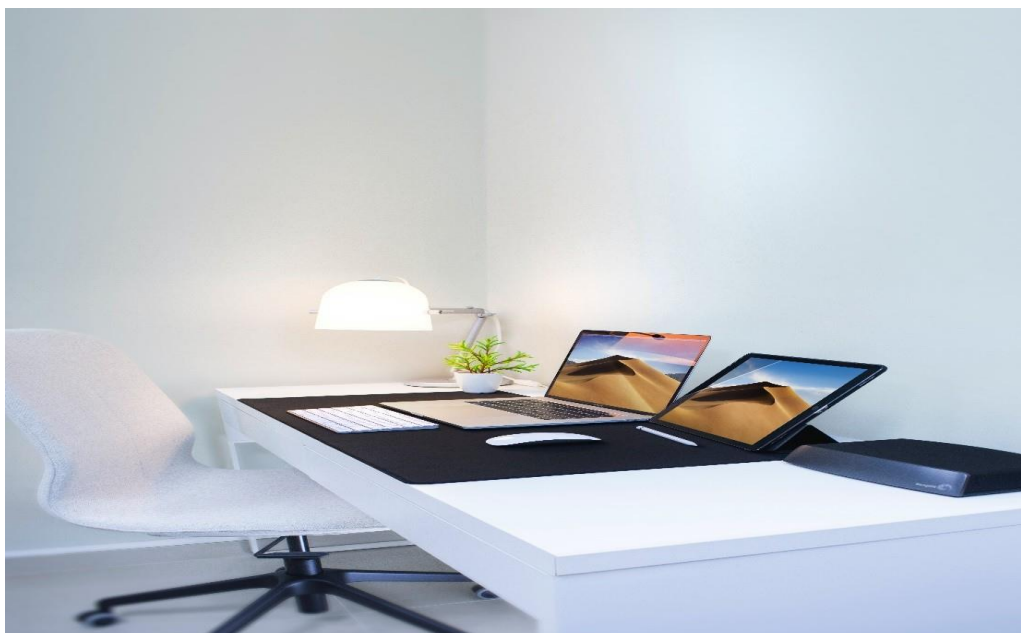
Τέλος, μία άλλη μορφή Τηλεργασίας είναι τα **Δορυφορικά κέντρα (Satellite Centers)**, τα οποία είναι εγκαταστάσεις για εργαζόμενους που ανήκουν στην ίδια εταιρεία με σκοπό την πρόσβαση στις πληροφορίες και τα συστήματα. (Qvortrup, L., 1991). Τέτοιες εγκαταστάσεις βρίσκονται σε διαφορετική τοποθεσία από αυτή των κεντρικών γραφείων μιας εταιρείας, με σκοπό την προσέγγιση μίας υποδεέστερης περιοχής.

1.5 Βιβλιογραφία 1ου Κεφαλαίου

- 1) Bailey, D.E. & Kurland, N.B. (2002). A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 383-400.
https://www.researchgate.net/publication/227644764_A_Review_of_Telework_Research_Findings_New_Directions_and_Lessons_for_the_Study_of_Modern_Work
- 2) Hilberath, C., Kilmann, J. and Lovic, D., (2020). Hybrid Work Is the New Remote Work. BCG Global
<https://www.bcg.com/publications/2020/managing-remote-work-and-optimizing-hybrid-working-models>
- 3) Jackson, P. and Wielen, J., 2002. *Teleworking*. London: Routledge.
<https://www.taylorfrancis.com/books/edit/10.4324/9780203053089/teleworking-paul-jackson-jos-van-der-wielen>
- 4) Madsen, S.R. (2003). The effects of home-based teleworking on work-family conflict. *Human Resource Development Quarterly*, 14 (1), 35-58.
<https://www.jstor.org/stable/41682912>
- 5) Nilles, J., 2002. Traffic reduction by telecommuting: A status review and selected bibliography.
https://www.academia.edu/59921855/Traffic_reduction_by_telecommuting_A_status_review_and_selected_bibliography?f_r=2742013
- 6) Paravano, M. and Whittaker, A. (2017). *Remote Work & Productivity 101: Articles about remote work & reviews of 20 useful productivity apps for all devices*.
https://books.google.si/books?id=PpEDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=s&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- 7) Qvortrup, L., (1989). *Telecommunications Policy*. 13th ed. pp.59-68.
- 8) Sullivan, C., 2003. What's in A Name? Definitions and Conceptualisations of Teleworking and Homeworking
https://www.researchgate.net/publication/229571562_What's_in_A_Name_Definitions_and_Conceptualisations_of_Teleworking_and_Homeworking

- 9) Ukessays.com. 2017. Teleworking - what it is?
<https://www.ukessays.com/essays/information-systems/teleworking.php#:~:text=In%20general%20there%20are%20three,named%20as%20home%2Dbased%20work>
- 10) Uy M., (2021). Lifewire. Telecommuting Versus Telework
<https://www.lifewire.com/difference-between-telecommuting-and-telework-2378090>
- 11) Welz, C., (2010). Telework in the European Union
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn0910050s/tn0910050s.pdf
- 12) Wikipedia Contributors (2019). Flexicurity.
<https://en.wikipedia.org/wiki/Flexicurity>
- 13) En.wikipedia.org. (2020). Digital nomad - Wikipedia.
https://en.wikipedia.org/wiki/Digital_nomad.
- 14) 101. ΚΕ.Π.Ε.Α./Γ.Σ.Ε.Ε. 2019. Μορφές τηλεργασίας.
<https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=1850#>.

Εικόνα 1



Κεφάλαιο 2 Ανασκόπηση Βιβλιογραφίας

2.1: Βιβλιογραφική τεκμηρίωση της ανάγκης για τη μελέτη του θέματος

Η Τηλεργασία / απομακρυσμένη εργασία έχει σημαντική αναγνώριση τα τελευταία χρόνια, καθώς οι τεχνολογικές εξελίξεις και η αλλαγή της δυναμικής της εργασίας επέτρεψαν στους υπαλλήλους των οργανισμών να εργάζονται εκτός του παραδοσιακού περιβάλλοντος γραφείου. Τα ερωτήματα που καλείται να απαντήσει η παρούσα Διπλωματική εργασία αφορούν μεταξύ άλλων, σε πιο βαθμό εξυπηρετεί η Τηλεργασία τις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους αλλά και με ποιες μεθόδους θα ενισχυθεί η παρουσία της στη σημερινή εποχή. Η βιβλιογραφική ανασκόπηση εξετάζει το έργο συγγραφέων και επιστημόνων, με απώτερο σκοπό να διερευνήσει τα οφέλη, τις προκλήσεις και τις επιπτώσεις της Τηλεργασίας.

Πρωτίστως μνημονεύεται ο Jack Nilles, ο οποίος μπορεί να αναγνωριστεί ως «ο πατέρας της Τηλεργασίας», που προβληματιζόταν για τον τρόπο με τον οποίο θα αντικατασταθεί η μετακίνηση στο χώρο εργασίας, πως θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν οι δορυφόροι και τα υπάρχοντα τότε τεχνολογικά μέσα, με σκοπό ο εργαζόμενος να μην αναγκάζεται να πηγαίνει στο χώρο εργασίας του.

Έχουν περάσει περισσότερα από είκοσι χρόνια όταν οι Bailey και Kurland έκαναν έρευνα και ανάλυση για την Τηλεργασία ως μία νέα μέθοδο εργασίας. Το σπίτι ως χώρος εργασίας αναλύεται από τους Standen, Daniels, Lamond και Weir, που διερεύνησαν πως είναι η εργασία από το σπίτι σε συνδυασμό με την ύπαρξη της οικογένειας και την ισορροπία στη ζωή. Γενικά, η εξ αποστάσεως εργασία διαχωριζόταν σε διάφορες κατηγορίες ανάλογα με την τοποθεσία και τον τρόπο που αυτή πραγματοποιείται, όπως αναφέρει και ο Qvortrup.

Εκτός από επιστήμονες και συγγραφείς, στην παρούσα Διπλωματική εργασία, έχουν αξιοποιηθεί και κρατικές πηγές, όπως το Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (ΕΛΙΝΥΑΕ), νομοθεσίες σχετικές με την εργασία και την Τηλεργασία που δημοσιεύθηκαν στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, αλλά και πηγές από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

Στην έρευνα του Kamringa, διερευνώνται και αναζητούνται όλο και περισσότερες διαδικασίες αυτοματοποίησης για την εργασία από το σπίτι, σε μια εποχή που η τεχνολογία και οι επικοινωνίες αναπτύσσονται με ραγδαίους ρυθμούς. Πιο συγκεκριμένα οι σπουδαιότερες τεχνολογικές εξελίξεις όπως οι τεχνολογίες Cloud και VPN, όπως παρουσιάζει και ο DeRamus στην έρευνα του, προσφέρουν τη δυνατότητα σε πολλούς εργαζόμενους να εργαστούν από το σπίτι τους με ασφάλεια σαν να είναι στο φυσικό χώρο της εργασίας τους.

Στη συνέχεια της Διπλωματικής εργασίας, μέσα από το άρθρο της Morgan περιγράφεται ο τρόπος με τον οποίο η ευελιξία της Τηλεργασίας μπορεί να προσφέρει μεγάλο όφελος στις λειτουργίες εργασίας σε οργανισμούς παροχής υπηρεσιών. Η μείωση του κόστους των εταιρειών και η αύξηση της παραγωγικότητας είναι τα σπουδαιότερα ζητήματα που εξετάζονται. Είναι δεδομένο πως η Τηλεργασία έχει θετικό αντίκτυπο ως προς την αύξηση της παραγωγικότητας, όπως αναλύεται από τον Foroux. Η Διπλωματική εργασία διερευνά εάν η Τηλεργασία έχει θετικές επιρροές ή δημιουργεί μόνο εμπόδια σε εργαζόμενους και εργοδότες, σύμφωνα όμως με τον Hugo, η εργασία από το σπίτι έχει πολλές θετικές επιδράσεις και αποτελέσματα στους εργαζόμενους.

Βασισμένη στις έρευνες και δημοσιεύσεις των επιστημονικών πηγών όπως αυτή του Wheelen, η Διπλωματική εργασία εστιάζει στις επιδράσεις που ασκεί η Τηλεργασία στον εργοδότη και τον εργαζόμενο, αναλύοντας πως διευκολύνεται ο εργοδότης από τη μείωση του κόστους εργασίας ενώ παράλληλα αυξάνεται η παραγωγικότητα και ταυτόχρονα βελτιώνεται η ζωή του εργαζομένου. Η βελτίωση της ποιότητας ζωής των εργαζομένων μέσω της Τηλεργασίας είναι κάτι δεδομένο, όπως αναλύουν εδώ και πολλά χρόνια οι Maruyama, Hopkinson και James, εξετάζοντας την βελτίωση της ποιότητας ζωής, την ισορροπία και τα πλεονεκτήματα που απολαμβάνουν οι τηλεεργαζόμενοι.

Επίσης οι Shreedhar, Laffan and Giurge εξετάζουν πως η Τηλεργασία επιδρά θετικά στην προστασία του περιβάλλοντος και μνημονεύουν τη νέα κουλτούρα βιωσιμότητας των επιχειρήσεων. Οι επιχειρήσεις δημιουργούν στρατηγικά πλάνα βιωσιμότητας (ESG) όπως αναγράφει ο Εμμανουήλ και οι επιχειρήσεις κάνουν σημαντικές αλλαγές προκειμένου να παραμείνουν

ανταγωνιστικές και να εξασφαλίσουν μία μακροπρόθεσμη επιτυχία, βάση της Μουστάκη. Οι νέες αλλαγές στην εργασία επέρχονται τόσο γρήγορα και μαζικά, με αποτέλεσμα να απαιτείται να μελετηθούν διεξοδικά προκειμένου να αξιοποιηθεί άμεσα η Τηλεργασία στις επιχειρήσεις, ειδικότερα κατά την διάρκεια των άμεσων αλλαγών, σύμφωνα με την έρευνα της Athanasiadou και του Theriou.

Επιπλέον διερευνάται η επίδραση της πανδημίας Covid-19, η οποία είναι ένα φαινόμενο που θέλει ιδιαίτερη ανάλυση μέσω των μελετών του Αγγναντόπουλου και Καραθανάση, καθόσον ήταν η ευκαιρία για να εξαπλωθεί η μέθοδος της Τηλεργασίας και παράλληλα να γίνει η πιο κατάλληλη μέθοδος εργασίας για την αντιμετώπιση της πανδημίας. Μνημονεύεται επίσης ο τρόπος λειτουργίας της Τηλεργασίας κατά την διάρκεια της πανδημίας Covid-19, όπως παρουσιάζεται αναλυτικά από Belzunegui και Ergo-Garcés, αλλά και πως λειτουργούσε η Τηλεργασία πριν από την πανδημία Covid-19 και πως αυτή επηρέασε την παραγωγικότητα, κάνοντας αναφορά στην μελέτη των Milasi, Vazquez και Fernandez.

Η Διπλωματική εργασία εστιάζει και στα άτομα με ειδικές ανάγκες, δηλαδή πως η νέα μέθοδος εργασίας θα συμβάλει και θα βοηθήσει την ειδική αυτή κατηγορία ατόμων. Οι πηγές που συνδέονται με την εργασία ατόμων με ειδικές ανάγκες, είναι αυτές των Schur, Ameri και Kruse. Πρέπει όμως να τονιστεί στο ζήτημα των ατόμων με ειδικές ανάγκες, πως δεν υπάρχει δραματική αύξηση πρόσληψής τους, όπως αναφέρεται και από τα άρθρα της Maureen.

Οι ψηφιακοί νομάδες είναι ένα ακόμα φαινόμενο το οποίο περιγράφεται αναλυτικά στην Διπλωματική εργασία μέσα από έρευνες της Νούσκαλη. Τα προβλήματα που προέκυψαν από τη δημιουργία του φαινομένου του ψηφιακού νομά, όπως το ανεπαρκές νομοθετικό πλαίσιο για την εργασία από απομακρυσμένη θέση στην Ελλάδα, μνημονεύονται στην έρευνα της Λεβεντάκη.

Η προστασία των προσωπικών δεδομένων είναι ένα φλέγον ζήτημα της Τηλεργασίας και όλο και περισσότερο δίνεται βαρύτητα πάνω σε αυτήν από τις επιχειρήσεις. Η ασφάλεια των προσωπικών δεδομένων, γίνεται προτεραιότητα για τις επιχειρήσεις, προκειμένου να μην διαρρεύσουν αυτά. Κύριες πηγές που

σχετίζονται με την προστασία των προσωπικών δεδομένων είναι αυτές της Μουστάκη και Κουμεντάκη.

Το μέλλον της Τηλεργασίας είναι ένα φαινόμενο που πρέπει να τονιστεί, αφού πολλές είναι οι πολυεθνικές εταιρείες που υιοθετούν το νέο μοντέλο εργασίας και σχεδιάζουν πλάνο για μόνιμη Τηλεργασία, σύμφωνα με τον Conger. Με επίκεντρο την έρευνα του Williams, η Τηλεργασία όλο και περισσότερο θα αυξάνει τους χρήστες της και παράλληλα η διαρκής ανάπτυξη της τεχνολογίας θα έχει ως αποτέλεσμα πολλές θέσεις εργασίας να αντικατασταθούν από μηχανήματα.

Συμπερασματικά, η εξ αποστάσεως εργασία και η Τηλεργασία έχουν γίνει ολοένα και πιο διαδεδομένες στα σύγχρονα εργασιακά περιβάλλοντα. Η βιβλιογραφική ανασκόπηση παρουσίασε γνώσεις και απόψεις από 30 συγγραφείς και επιστήμονες, δίνοντας έμφαση στις θετικές επιπτώσεις της Τηλεργασίας στην παραγωγικότητα, την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και την ευημερία, καθώς και την επίδραση της πανδημίας Covid-19. Ωστόσο, αναγνωρίστηκαν επίσης προκλήσεις όπως η κοινωνική απομόνωση, η επικοινωνία και η διαχείριση απομακρυσμένων ομάδων και η προστασία προσωπικών δεδομένων. Η μελλοντική έρευνα επικεντρώνεται στην ανάπτυξη αποτελεσματικών μεθόδων αξιοποίησης και υιοθέτησης της εξ αποστάσεως εργασίας.

Κεφάλαιο 3 Υγεία & Ασφάλεια στην Εργασία – Νομοθετικό Πλαίσιο

3.1 Υγεία & Ασφάλεια στην Εργασία και Τηλεργασία

Η Τηλεργασία είναι μία μέθοδος εργασίας που απέκτησε θερμούς υποστηρικτές τα τελευταία χρόνια. Στην αρχή, ενώ οι εργαζόμενοι ήταν διστακτικοί, με την πάροδο της πανδημίας έγινε όλο και πιο δημοφιλής. Μέχρι τότε αυτή η μορφή εργασίας δεν ήταν συνηθισμένη καθώς και το νομοθετικό πλαίσιο της δεν ήταν αρκετά εξελιγμένο. Οι ασάφειες, οι ανισορροπίες και τα νομικά κενά, άρχισαν να δημιουργούν προβλήματα τόσο στους εργαζόμενους όσο και στους εργοδότες.

Το νομοθετικό πλαίσιο είναι απαραίτητο για την δημιουργία μίας υγιούς σχέσης ανάμεσα στους τηλεεργαζόμενους και στους εργοδότες με σκοπό την αντιμετώπιση κάθε προβλήματος που μπορεί να υπάρξει στην εργασιακή τους σχέση. Είναι αναγκαία η ύπαρξη ενός ολοκληρωμένου νομοθετικού πλαισίου που να περιβάλλει τους τηλεεργαζόμενους, να τους στηρίζει και να τους προστατεύει, όπως ανάλογα συμβαίνει με κάθε άλλο νόμο εργασιακών δικαιωμάτων.

Οι τηλεεργαζόμενοι ακολουθούν τους ίδιους κανόνες και νόμους με τους εργαζόμενους δια ζώσης. Με την υιοθέτηση της Τηλεεργασίας, οι νόμοι έχουν προσαρμοστεί για να αντιμετωπίζουν εστιασμένα στα θέματα της υγείας και της ασφάλειας των τηλεεργαζόμενων Βέβαια, το νομικό, οικονομικό και κοινωνικό καθεστώς για τους τηλεεργαζόμενους διαφέρει από χώρα σε χώρα. Το νομικό πλαίσιο της Ελλάδας είναι ίδιο με αυτό που ακολουθεί η Ευρωπαϊκή Ένωση σχετικά με την Τηλεεργασία που θεσπίστηκε το 2002 (European Commission, 2021). Η Τηλεεργασία ως επιλογή εργασίας αναγνωρίστηκε το 2007, δημιουργώντας ένα νομικό πλαίσιο για τη ρύθμισή της, με στόχο να προστατεύει τόσο τους εργαζόμενους όσο και τους εργοδότες.

Όπως ήδη μνημονεύτηκε, το νομικό πλαίσιο της Τηλεεργασίας στην Ελλάδα στηρίζεται στο αντίστοιχο ευρωπαϊκό. Όμως διάφορα προβλήματα προέρχονται από την πολυνομία και την πολυπλοκότητα της ελληνικής εργατικής νομοθεσίας η οποία δυσκολεύεται να ενσωματώσει το νέο καθεστώς εργασίας. (Ε.Ο.Δ.Υ., 2020)

3.2 Νομικά και Οικονομικά ζητήματα της Τηλεργασίας

Ένα κύριο ζήτημα της τηλεργασίας είναι σε πιο βαθμό εμπεριέχει χαρακτηριστικά εξαρτημένης εργασίας και σε πιο βαθμό εφαρμόζονται και τηρούνται οι εργατικές νομοθεσίες ή διατάξεις. Στην Ελλάδα, το νομοθετικό πλαίσιο πρώτη φορά καθιερώθηκε ως ειδική μορφή απασχόλησης με τα άρθρα 1 και 5 του Ν. 2639/1998 και μετέπειτα με το Ν. 3846/2010, για τη ρύθμιση εργασιακών σχέσεων προκειμένου να επιλυθούν τα ζητήματα αυτά, όπου περιλαμβάνονται τροπολογίες για τη μερική απασχόληση και θέματα που αφορούν τη σχέση εργαζόμενου και εργοδότη (kodiko.gr, 2012).

Η εξαρτημένη εργασία ορίζεται από τους νόμους ανάλογα με την τοποθεσία, το χρόνο και τον τρόπο της εργασίας που επιλέγεται από τον εργοδότη που είναι ο υπεύθυνος για την επίβλεψή της. Από τη στιγμή που ένας εργαζόμενος έχει τη δυνατότητα να δουλεύει απομακρυσμένα, δημιουργούνται ζητήματα τήρησης νομοθεσίας αφού το νομοθετικό πλαίσιο διαθέτει αδυναμίες.

Ο συγκεκριμένος νόμος αντικαταστάθηκε από τον Ν. 3846/2010 «Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις», στον οποίο αναγράφεται η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και απασχολούμενου για παροχή υπηρεσιών ή έργου, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, όπου υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για εννέα (9) συνεχείς μήνες. Με τον παραπάνω νόμο ο τηλεεργαζόμενος έχει τη δυνατότητα της εξαρτημένης εργασίας, δηλαδή να παρέχει την εργασία του αυτοπροσώπως, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη. Το σχετικό ΦΕΚ δημοσιεύτηκε στις 11 Μαΐου 2010 και εμπεριέχει το νόμο Ν. 3846/2010, αναλύοντας επιγραμματικά τη διαδικασία που μπορεί να λάβει χώρα σε μια σύμβαση Τηλεργασίας, τη συμφωνία για παροχή υπηρεσιών έργου για ορισμένο ή αόριστο χρόνο και τις συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας που αφορούν τον ίδιο εργοδότη.

Επίσης ο Ν. 3899/2010 αναφέρει θέματα που αφορούν τη μερική απασχόληση, την εκ περιτροπής εργασία, την προσωρινή απασχόληση και τη δοκιμαστική περίοδο απασχόλησης διαδικασιών εφαρμογής εργατικής νομοθεσίας, καθώς και τις τροποποιήσεις που αφορούν αυτά,

συμπεριλαμβανομένων φυσικά, και των διατάξεων που αναφέρονται στην Τηλεργασία. Οι παραπάνω νόμοι (2639/1998, 3846/2010, 3899/2010) αναφέρονται στον τρόπο πραγματοποίησης της απασχόλησης και της σχέσης ανάμεσα σε εργοδότη και εργαζόμενο (Kereea, 2006), (Kodiko.gr, 2010).

Πλέον το εργατικό δίκαιο έχει προσαρμοστεί και εξελιχθεί, η Τηλεργασία είναι ένα καθεστώς εργασίας που επιτρέπεται σε όλες τις αναπτυγμένες χώρες και τα τελευταία χρόνια αρχίζουν και νομοθετούνται νόμοι που συμβάλλουν στην ανάπτυξή της (Μπιρμπίλη Ν., 2020). Ένα παράδειγμα είναι ο Ν.4808/2021 που υποχρεώνει τους εργοδότες να καλύψουν δαπάνες και να προσφέρουν στους εργαζόμενους τον απαραίτητο εξοπλισμό για την πραγματοποίηση της Τηλεργασίας. Οι οργανισμοί προκειμένου να διασφαλίσουν και τους τηλεεργαζόμενους τους, συχνά δημοσιεύουν οδηγίες που αφορούν ποικίλα ζητήματα υγείας και ασφάλειας της Τηλεργασίας. Τέτοια ζητήματα είναι ο κατάλληλος εξοπλισμός, ο σχεδιασμός του χώρου και η θέση εργασίας, καθώς και η παροχή επιπλέον κατάρτισης και ενεργειών κοινωνικοποίησης και αποφυγής της απομόνωσης. (Υpergasias.gov.gr, 2023).

Μέσω του άρθρου 67 του Ν.4808/2021 γίνεται αναφορά στον αναγκαίο εξοπλισμό που παρέχει ο εργοδότης, την παροχή τεχνικής υποστήριξης, συντήρησης και αποκατάστασης βλαβών, στην ανάλυση του πρόσθετου κόστους που επιβαρύνει τον εργαζόμενο, στα ζητήματα υγιεινής και ασφάλειας, στην προστασία επαγγελματικών και προσωπικών δεδομένων (Taxheaven.gr, 2021).

Ακόμα, ένα βασικό πρόβλημα που υφίσταται, είναι το φορολογικό καθεστώς που αναλύει ο Ν. 4172/2013 για τη φορολογία φυσικών προσώπων για κάθε μορφή απασχόλησής τους. Αξίζει να τονιστεί ότι ο Ν. 4758/2020 παρουσιάζει το φορολογικό καθεστώς των αλλοδαπών φυσικών προσώπων, όπως είναι και οι ψηφιακοί νομάδες προκειμένου μεταφερθεί η φορολογική τους κατοικία στην Ελλάδα.

Μέσω της Τηλεργασίας, εμφανίζονται συχνά φαινόμενα φοροδιαφυγής, υπερωρίες που δεν δηλώνονται και εργαζόμενοι χωρίς σύμβαση. Από την άλλη πρέπει να τονιστεί η θέσπιση του νόμου 4825/2021, όπου υιοθετήθηκε για πρώτη φορά στο ελληνικό δίκαιο ο όρος «ψηφιακός νομάς». Ο παραπάνω νόμος προβλέπει τη χορήγηση βίζας σε πολίτες τρίτων χωρών,

αυτοαπασχολούμενους, ελευθέρους επαγγελματίες ή μισθωτούς οι οποίοι εργάζονται εξ αποστάσεως με εργοδότες ή πελάτες εκτός Ελλάδας για χρονική περίοδο έως 12 μήνες (Taxheaven.gr, 2013).

Επιπρόσθετα ο Ν. 4808/2021 επιλύει τα προβλήματα που υπάρχουν ως προς τη μεταβλητότητα του ωραρίου εργασίας, έχοντας την ευχέρεια ο τηλεργαζόμενος να ρυθμίσει το χρόνο και το ωράριο εργασίας του με τέτοιο τρόπο, έτσι ώστε να έχει τη δυνατότητα να διεκπεραιώνει προσωπικές και επαγγελματικές υποχρεώσεις του. Ο Ν. 4808/2021 προωθεί την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία, εστιάζει στην εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας και τονίζει την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής. Το καθεστώς της Τηλεργασίας προσφέρει στους εργαζόμενους μία καλύτερη ισορροπία προσωπικής ζωής και εργασίας από τη φύση της, ειδικότερα από τη στιγμή που οι τηλεργαζόμενοι προστατεύονται από τους ίδιους νόμους όπως κάθε εργαζόμενος (Taxheaven.gr, 2021).

Η επιλογή και η σύμβαση για Τηλεργασία δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί μονομερώς από τον εργοδότη, αν δεν την επιθυμεί και ο εργαζόμενος, ο οποίος έχει το δικαίωμα να αρνηθεί την Τηλεργασία χωρίς αυτό να αποτελεί λόγο απόλυσης ή να έχει άλλες αρνητικές συνέπειες για αυτόν. Στην περίπτωση των μέτρων που αφορούσαν την πανδημία Covid-19, η μεταβίβαση στην Τηλεργασία ήταν προσωρινή.

Η Τηλεργασία περιβάλλεται από αρκετούς νόμους που αφορούν την ασφάλεια των δεδομένων και πιο συγκεκριμένα οι Ν. 3471/2006 και Ν. 4624/2019 κάνουν λόγο για το απόρρητο στην προστασία δεδομένων και δικαιωμάτων. Οι νόμοι αυτοί στοχεύουν στην εγκυρότητα, στην προστασία και στην ασφάλεια των δεδομένων, όπου φυσικά απαιτούνται μηχανισμοί και προγράμματα τύπου κρυπτογράφησης για τη διατήρηση της ακεραιότητάς τους.

Οι νόμοι που καλύπτουν τα δεδομένα διαφέρουν από κράτος σε κράτος, αν και τα τελευταία χρόνια γίνονται έντονες προσπάθειες στην παγκόσμια κοινότητα για την ανάπτυξη ενοποιημένων κανόνων και νόμων. Οι τηλεργαζόμενοι έχουν την δυνατότητα να χρησιμοποιούν τις προσωπικές τους συσκευές και δίκτυα για να έχουν πρόσβαση σε εταιρικά δεδομένα, γεγονός που αυξάνει τον κίνδυνο παραβίασης ευαίσθητων δεδομένων.

Η προστασία των προσωπικών δεδομένων, γνωστή και ως GDPR, δηλαδή ο Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων (Γ.Κ.Π.Δ.), ο οποίος καθορίζει και παρουσιάζει λεπτομερώς τις απαιτήσεις για τη συλλογή, την αποθήκευση και τη διαχείριση προσωπικών δεδομένων για κάθε επιχείρηση και οργανισμό. Οι απαιτήσεις ισχύουν για ευρωπαϊκούς οργανισμούς που επεξεργάζονται προσωπικά δεδομένα ατόμων στην Ευρωπαϊκή Ένωση, αλλά και για οργανισμούς εκτός της Ευρωπαϊκής Ένωσης, οι οποίοι στοχεύουν σε άτομα που ζουν στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Για τη λήψη μέτρων ασφαλείας στο πλαίσιο της Τηλεργασίας, την προστασία των προσωπικών δεδομένων και την αποτροπή των κινδύνων που δημιουργούνται μέσω της χρήσης τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών είναι υπεύθυνη η Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (Α.Π.Δ.Π.Χ.). Η Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα είναι συνταγματικά κατοχυρωμένη ανεξάρτητη δημόσια Αρχή, η οποία έχει ως πρωταρχικό της σκοπό την εποπτεία της τήρησης και εφαρμογής του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων, του Ν. 4624/2019, του Ν. 3471/2006 και άλλων ρυθμίσεων που αφορούν την προστασία του ατόμου από την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, καθώς και την ενάσκηση των αρμοδιοτήτων που της ανατίθενται κάθε φορά. Η εποχή των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών συμβαδίζει λοιπόν με νέους νόμους, αρχές και ρυθμίσεις με σκοπό την διασφάλιση και διαφύλαξη των προσωπικών δεδομένων των χρηστών και των επιχειρήσεων.

Η Τηλεργασία επηρεάζει άμεσα τους νόμους και τους κανονισμούς που σχετίζονται με τη φυσική ασφάλεια και την ασφάλεια στον κυβερνοχώρο / διαδίκτυο. Οι εργοδότες είναι όλο και περισσότερο υπεύθυνοι για τη εξασφάλιση ενός ασφαλούς και υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος, το οποίο προστατεύει τον τηλεεργαζόμενο στον τόπο που εργάζεται και στοχεύει στην διαδικτυακή ασφάλεια.

Στο πλαίσιο αυτό πρέπει να αναφερθεί ότι ο εργοδότης υποχρεούται να τηρεί το ωράριο εργασίας και να σέβεται την ιδιωτική ζωή του τηλεεργαζόμενου. Συνεπώς, απαγορεύεται ρητά η χρήση της κάμερας τύπου Web Camera για τον έλεγχο του τηλεεργαζόμενου. Αν όμως τεθεί σε λειτουργία οποιοδήποτε σύστημα ελέγχου, αυτό πρέπει να σέβεται τη νομοθεσία περί δεδομένων

προσωπικού χαρακτήρα, να επιβάλλεται από τις λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης και να περιορίζεται στο πλαίσιο του επιδιωκόμενου σκοπού.

Τα παραπάνω ζητήματα οδήγησαν στην ανάπτυξη νέων νόμων και κανονισμών που σχετίζονται με την ασφάλεια στο διαδίκτυο. Οι νέοι κανονισμοί και οι νόμοι στοχεύουν στην εφαρμογή μέτρων ασφαλείας για την προστασία ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων και εταιρικών πληροφοριών (dpa.gr, 2023).

3.3 Ο αντίκτυπος της Τηλεργασίας στους Νόμους

Από τη στιγμή που η Τηλεργασία γίνεται όλο και πιο δημοφιλής, είναι φανερό πως οι υπάρχοντες νόμοι προσαρμόζονται και νέοι νόμοι θεσπίζονται προκειμένου να προστατεύουν τους εργαζομένους και τους εργοδότες. Η νέα μέθοδος εργασίας προκάλεσε ταχείες αλλαγές στην κοινωνία, καθόσον εκτός από τα θετικά που προσφέρει η Τηλεργασία, αναφύονται νέα εμπόδια.

Παρόλα αυτά, το θετικό είναι πως η επίτευξη ενός ασφαλούς και υγιούς περιβάλλοντος εργασίας αποτελεί μία βασική προτεραιότητα της κοινωνικής-οικονομικής ευημερίας και προόδου σε μια σύγχρονη και ευνοούμενη κοινωνία στην Ευρώπη για κάθε εργαζόμενο ανεξάρτητα από τον τόπο που εργάζεται.

Η εξασφάλιση ενός ασφαλούς και υγιούς περιβάλλοντος αποτελεί πρωταρχικό στόχο για τα κράτη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι πολιτικές δράσεις και η νομοθεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχουν συμβάλει θετικά στη διασφάλιση ενός τέτοιου περιβάλλοντος στα κράτη μέλη της. Η Ευρωπαϊκή Ένωση προσφέρει ένα κοινό πλαίσιο / στρατηγική για την υλοποίηση κατάλληλων συνθηκών εργασίας και η υποχρέωση αυτή ορίστηκε με την οδηγία / πλαίσιο 89/391/ΕΟΚ. Πρέπει επίσης να τονιστεί, πως η αποτελεσματική οργάνωση και διαχείριση της ασφάλειας και υγείας σε ένα εργασιακό περιβάλλον έχει θετικό αντίκτυπο τόσο στους εργαζομένους, όσο και στους εργοδότες και στην κοινωνία.

Παράλληλα, το υπάρχον νομοθετικό πλαίσιο συμβάλλει καθοριστικά στην προώθηση της οικονομικής ανάπτυξης και της απασχόλησης, μέσω της διασφάλισης της ποιότητας και της παραγωγικότητας στην εργασία (ΕΛΙΝΥΑΕ, 2010). Ουσιαστικά οι εργοδότες είναι υποχρεωμένοι για τον έλεγχο και τη

διασφάλιση της υγείας και την ασφάλεια των εργαζομένων τους ως προς όλες τις πτυχές της εργασίας και για την πρόληψη έκθεσης σε επαγγελματικούς κινδύνους, με σκοπό την αποφυγή της εμφάνισης οποιουδήποτε εργατικού ατυχήματος και ασθένειας που μπορεί να έχει μεγάλο κόστος και σοβαρές άμεσες και έμμεσες επιπτώσεις στη ζωή των εργαζομένων, στις επιχειρήσεις και ευρύτερα στην οικονομία και την κοινωνία.

Περαιτέρω, οι εργοδότες έχουν την ηθική και νομική ευθύνη να διασφαλίσουν όχι μόνο τους εργαζόμενους τους, αλλά και όσους εργάζονται στις εγκαταστάσεις τους ή οποιοδήποτε άλλο τρίτο πρόσωπο όπως για παράδειγμα ένα άτομο που επισκέπτεται τις εγκαταστάσεις τους, ότι παραμένουν ασφαλείς ανά πάσα στιγμή.

Συμπερασματικά, η Τηλεργασία είχε σημαντικό αντίκτυπο στους νόμους και τους κανονισμούς που σχετίζονται με την ασφάλεια στην εργασία και οδήγησε στην ανάπτυξη νέων νόμων και κανονισμών που αντιμετωπίζουν τις μοναδικές προκλήσεις ασφάλειας της απομακρυσμένης εργασίας.

3.4 Ευρωπαϊκή Ένωση-Νόμοι και πολιτικές Τηλεργασίας

Οι εξελίξεις στις τεχνολογίες επικοινωνιών έχουν ανοίξει τον δρόμο σε νέους τρόπους εργασίας. Η εξ αποστάσεως εργασία αποτελεί μία ευέλικτη μορφή εργασίας με στόχο τον εκσυγχρονισμό της εργασίας. Η Ευρωπαϊκή Ένωση είναι υπεύθυνη για τη χάραξη μίας πολιτικής που συμβαδίζει με τις ανάγκες για την ευελιξία και την ασφάλεια που μοιράζονται εργοδότες και εργαζόμενοι (Eurofound, 2021), (Ius Laboris, 2022).

Οι πολιτικές και οι διατάξεις πρέπει να εφαρμοστούν σε εθνικό επίπεδο, σύμφωνα με τις διαδικασίες και τις πρακτικές των κοινωνικών εταίρων στα κράτη μέλη. Στόχος είναι η διασφάλιση μεγαλύτερης ασφάλειας για τους τηλεεργαζόμενους που απασχολούνται στην Ε.Ε., μέσω της θέσπισης ενός γενικού πλαισίου σε ευρωπαϊκό επίπεδο σχετικά με τις συνθήκες απασχόλησης των τηλεεργαζομένων και στον συμβιβασμό των κοινών αναγκών ευελιξίας και ασφάλειας μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ορίζει την Τηλεργασία ως μορφή οργάνωσης και/ή εκτέλεσης εργασίας, με τη χρήση της τεχνολογίας των πληροφοριών, στο πλαίσιο σύμβασης/σχέσης εργασίας, όπου η εργασία, η οποία θα μπορούσε επίσης να εκτελεστεί στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, εκτελείται εκτός των εγκαταστάσεων αυτών σε τακτική βάση. Δεδομένου ότι η Τηλεργασία καλύπτει ένα ευρύ και ταχέως εξελισσόμενο φάσμα περιστάσεων, οι κοινωνικοί εταίροι επέλεξαν έναν ορισμό της Τηλεργασίας που περιλαμβάνει διάφορες μορφές τακτικής Τηλεργασίας (Eurofound, 2022). Οι πολιτικές που ακολουθούν αποτελούν τους βασικούς τομείς στους οποίους πρέπει να ληφθεί υπόψη η ιδιαίτερη φύση της Τηλεργασίας ώστε να μπορεί να εφαρμοστεί σε κάθε επιχείρηση ισότιμα και αποτελεσματικά (Globalnews, 2023) :

- Εθελοντικός χαρακτήρας της τηλεργασίας : Η Τηλεργασία είναι προαιρετική για τον ενδιαφερόμενο εργαζόμενο και εργοδότη. Η Τηλεργασία πρέπει να αναφέρεται στην περιγραφή μίας θέσης εργασίας ή μπορεί να πραγματοποιείται ως εθελοντική ρύθμιση μεταγενέστερα. Ο εργοδότης πρέπει παρέχει και αντίστοιχα στον τηλεεργαζόμενο σχετικές γραπτές πληροφορίες σύμφωνα με την οδηγία 91/533/ΕΟΚ.
- Συνθήκες απασχόλησης : Οι τηλεεργαζόμενοι απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα με τους συγκρίσιμους εργαζομένους στις εγκαταστάσεις του εργοδότη. Τα δικαιώματα αυτά διασφαλίζονται από την ισχύουσα νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις. Προκειμένου να ληφθούν υπόψη οι ιδιαιτερότητες της Τηλεργασίας, ενδέχεται να απαιτούνται ειδικές συμφωνίες.
- Προστασία δεδομένων : Ο εργοδότης είναι υπεύθυνος για τη λήψη των κατάλληλων μέτρων για τη διασφάλιση της προστασίας των δεδομένων που χρησιμοποιούνται και υποβάλλονται σε επεξεργασία από τον τηλεεργαζόμενο για επαγγελματικούς σκοπούς. Ο εργοδότης ενημερώνει ιδίως τον τηλεεργαζόμενο για τυχόν περιορισμούς στη χρήση εξοπλισμού και για κυρώσεις σε περίπτωση μη συμμόρφωσης.
- Απόρρητο : Ο εργοδότης σέβεται την ιδιωτική ζωή του τηλεεργαζόμενου. Εάν τεθεί σε εφαρμογή οποιοδήποτε είδος συστήματος παρακολούθησης, αυτό πρέπει να είναι ανάλογο προς τον στόχο και να

θεσπίζεται σύμφωνα με την οδηγία 90/270 για τις μονάδες οπτικής απεικόνισης.

- Εξοπλισμός : Κατά γενικό κανόνα, ο εργοδότης είναι υπεύθυνος για την παροχή, εγκατάσταση και συντήρηση του εξοπλισμού που απαιτείται για την τακτική Τηλεργασία, εκτός εάν ο τηλεεργαζόμενος χρησιμοποιεί δικό του εξοπλισμό. Ο εργοδότης έχει την ευθύνη, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις, όσον αφορά τις δαπάνες για απώλεια και ζημία του εξοπλισμού και των δεδομένων που χρησιμοποιεί ο τηλεεργαζόμενος.
- Υγεία και ασφάλεια : Ο εργοδότης είναι υπεύθυνος για την προστασία της επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας του τηλεεργαζομένου σύμφωνα με την οδηγία 89/391 και τις σχετικές θυγατρικές οδηγίες, την εθνική νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις. Προκειμένου να επαληθεύεται η ορθή εφαρμογή των εφαρμοστέων διατάξεων για την υγεία και την ασφάλεια, ο εργοδότης, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων και/ή οι αρμόδιες αρχές έχουν πρόσβαση στον χώρο Τηλεργασίας, εντός των ορίων της εθνικής νομοθεσίας και των συλλογικών συμβάσεων. Εάν ο τηλεεργαζόμενος εργάζεται κατ' οίκον, η πρόσβαση αυτή υπόκειται σε προηγούμενη ειδοποίηση και τη συγκατάθεσή του. Ο τηλεεργαζόμενος δικαιούται να ζητήσει επισκέψεις επιθεώρησης.
- Οργάνωση της εργασίας : Στο πλαίσιο της ισχύουσας νομοθεσίας, των συλλογικών συμβάσεων και των κανόνων της επιχείρησης, ο τηλεεργαζόμενος διαχειρίζεται την οργάνωση του χρόνου εργασίας του. Ο φόρτος εργασίας και τα πρότυπα απόδοσης του τηλεεργαζομένου είναι ισοδύναμα με εκείνα συγκρίσιμων εργαζομένων στις εγκαταστάσεις του εργοδότη.
- Κατάρτιση τηλεεργαζομένων : Οι τηλεεργαζόμενοι έχουν την ίδια πρόσβαση στην κατάρτιση και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας με τους συγκρίσιμους εργαζομένους στις εγκαταστάσεις του εργοδότη και υπόκεινται στις ίδιες πολιτικές αξιολόγησης με τους εργαζομένους τους. Οι τηλεεργαζόμενοι λαμβάνουν κατάλληλη κατάρτιση με στόχο τον τεχνικό εξοπλισμό που έχουν στη διάθεσή τους και τα χαρακτηριστικά αυτής της μορφής οργάνωσης της εργασίας.

- Τα συλλογικά δικαιώματα των τηλεργαζομένων : Οι τηλεργαζόμενοι έχουν τα ίδια συλλογικά δικαιώματα με τους εργαζομένους στις εγκαταστάσεις του εργοδότη. Δεν τίθενται εμπόδια στην επικοινωνία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Προκειμένου η εφαρμογή της Τηλεργασίας να γίνει ακόμα πιο αποτελεσματική, το Σεπτέμβριο του 2021, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έδωσε κατευθυντήριες γραμμές και συστάσεις για την Τηλεργασία (Eur-lex, 2005). Οι πολιτικές αυτές αποσκοπούσαν στη διασφάλιση δίκαιων και ασφαλών συνθηκών εργασίας για τους τηλεργαζόμενους. Οι κύριες πτυχές των πολιτικών της Τηλεργασίας στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή είναι:

- Δικαίωμα στην αποσύνδεση : Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ενθάρρυνε τους εργοδότες να θεσπίσουν σαφή όρια μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής για τους τηλεργαζόμενους. Αυτό περιλάμβανε την προώθηση του δικαιώματος αποσύνδεσης εκτός του ωραρίου εργασίας και τον σεβασμό της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων.
- Υγεία και ασφάλεια στην εργασία : Συνιστάται στους εργοδότες να παρέχουν στους τηλεργαζόμενους τα απαραίτητα εργαλεία, εξοπλισμό και υποστήριξη για τη διασφάλιση της υγείας και της ασφάλειάς τους. Αυτό περιλάμβανε την αξιολόγηση του χώρου εργασίας του τηλεργαζομένου, την αντιμετώπιση εργονομικών ανησυχιών και την αντιμετώπιση τυχόν κινδύνων που σχετίζονται με τη ρύθμιση Τηλεργασίας.
- Ισότητα και απαγόρευση των διακρίσεων : Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή τόνισε τη σημασία της διασφάλισης ίσης μεταχείρισης των τηλεργαζομένων, ιδίως όσον αφορά την πρόσβαση στην κατάρτιση, την εξέλιξη της σταδιοδρομίας και τις ευκαιρίες εξέλιξης. Αποθαρρύνθηκαν οι διακρίσεις εις βάρος των τηλεργαζομένων λόγω του καθεστώτος Τηλεργασίας τους.
- Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής : Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή αναγνώρισε τα δυνητικά οφέλη της Τηλεργασίας για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και ενθάρρυνε τους

εργοδότες να προωθήσουν ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας που λαμβάνουν υπόψη τις προσωπικές περιστάσεις και ευθύνες των εργαζομένων.

- Κοινωνικός διάλογος και συμμετοχή των εργαζομένων : Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή τόνισε τη σημασία της συμμετοχής των τηλεεργαζομένων στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων και της διατήρησης αποτελεσματικού κοινωνικού διαλόγου μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων. Οι εργοδότες ενθαρρύνθηκαν να διαβουλεύονται με τους Τηλεεργαζόμενους και τους εκπροσώπους τους για θέματα που σχετίζονται με την Τηλεργασία.

3.5 Βιβλιογραφία 3ου Κεφαλαίου

- 1) dpa.gr. (2023). Αρχή Προσωπικών Δεδομένων. Προσωπικά δεδομένα.
https://www.dpa.gr/el/enimerwtiko/nomothesia/proswpikon_dedomenon
- 2) e-nomothesia.gr | Τράπεζα Πληροφοριών Νομοθεσίας. (2020). Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου της 11-3-2020 - ΦΕΚ 55/Α/11-3-2020
<https://www.e-nomothesia.gr/kat-ygeia/astheneies/praxe-nomothetikou-periekhomenou-tes-11-3-2020.html>.
- 3) e-nomothesia (2021), Κορωνοϊός: Παρατείνεται έως τις 31 Μαρτίου η τηλεργασία για το 50% των εργαζομένων.
<https://www.e-nomothesia.gr/law-news/koronoios-parateinetai-eos-tis-martiou-h-thlergasia-gia-to-penhnta-ta-ekato-twn-ergazomenwn.html>
- 4) Elinyae.gr. (2021)., Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας
https://elinyae.gr/sites/default/files/2020-03/12339_2020.pdf
- 5) Elinyae.gr. (2021), Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας
https://www.elinyae.gr/sites/default/files/2020-09/Vol_80.pdf
- 6) Elinyae.gr. (2021). ΕΓΚΥΚΛΙΟΣ/ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ., 10221/239
<https://www.elinyae.gr/sites/default/files/2021-03/10221.239.pdf>
- 7) Eur-lex. (2005). Teleworking
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131>
- 8) Eurofound (2021) Workers want to telework but long working hours, isolation and inadequate equipment must be tackled
<https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2021/workers-want-to-telework-but-long-working-hours-isolation-and-inadequate-equipment-must-be-tackled>.
- 9) Eurofound (2022) Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates
<https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2021/telework-eu-regulatory-frameworks-and-recent-updates>
- 10) European Commission, (2021) European Commission. (2021) Press corner.
https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/el/IP_02_1057
- 11) Globalnews.com (2023) | New remote working legislation around the world

- <https://globalnews.lockton.com/new-remote-working-legislation-around-the-world/>
- 12) Ius Laboris Global HR Lawyers. 2022. The new legal framework for teleworking in Greece
<https://iuslaboris.com/insights/the-new-legal-framework-for-teleworking-in-greece/>
- 13) osha.europa.eu., (2004) (n. Η οδηγία-πλαίσιο για την ασφάλεια και την υγεία κατά την εργασία - Ασφάλεια και υγεία στην εργασία - EU-OSHA.
<https://osha.europa.eu/el/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction>.
- 14) www.kodiko.gr. (2021) ΝΟΜΟΣ 3850/2010 (Κωδικοποιημένος) - ΦΕΚ Α 84/02.06.2010.
<https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/54657/nomos-3850-2010>
- 15) Taxheaven. (2020). Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου της 11.03.2020 Κατεπείγοντα μέτρα αντιμετώπισης των αρνητικών συνεπειών της εμφάνισης του κορωνοϊού COVID-19 και της ανάγκης περιορισμού της διάδοσής του.
<https://www.taxheaven.gr/law/%CE%A0%CE%9D%CE%A011.03.2020/2020>
- 16) Taxheaven. (2021). Νόμος 4808/2021, κωδικοποιημένος με τον 5053/2023
<https://www.taxheaven.gr/law/4808/2021>
- 17) Εθνικός Οργανισμός Δημόσιας Υγείας. (2020). Νέος κορωνοϊός Covid-19 - Οδηγίες.
<https://eody.gov.gr/neos-koronaivos-covid-19/>
- 18) Εφημερίς της Κυβερνήσεως, (2019)
https://www.elinyae.gr/sites/default/files/201907/84a_10.1275640659265.pdf
- 19) ΚΕ.Π.Ε.Α./Γ.Σ.Ε.Ε. 2019. Μορφές τηλεργασίας.
<https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=1850#>.
- 20) Μπιρμπίλη, Ν. (2020). Τηλεργασία : Νομικό πλαίσιο & κριτική ανάλυση.
<https://skiadopouloslaw.gr/tilergasia-nomiko-plaisio-kritiki-an/>
- 21) Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. (2021). Κορωνοϊός (SARS-CoV-Οδηγίες και μέτρα πρόληψης σε εργασιακούς χώρους
<https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2021/03u>

Κεφάλαιο 4 Τεχνολογία και Τηλεπικοινωνίες

4.1 Εισαγωγή

Η Τηλεργασία κατά κύριο λόγο ξεκίνησε σε επιχειρήσεις στις οποίες το προσωπικό τους διέθετε ήδη οικειότητα με τον πληροφορικό και τεχνολογικό εξοπλισμό. Στις μέρες μας, η Τηλεργασία έχει υιοθετηθεί και εφαρμοστεί σχεδόν από κάθε επιχείρηση και οργανισμό.

Με λίγα λόγια, πολλά επαγγέλματα έχουν τη δυνατότητα να πραγματοποιηθούν από κάθε σημείο στο οποίο υπάρχει πρόσβαση στις τηλεπικοινωνίες ή το διαδίκτυο. Οι βασικότερες μορφές εφαρμογής της Τηλεργασίας είναι κυρίως η παροχή πληροφοριών, η εξυπηρέτηση πελατών, η μεταφορά και συλλογή δεδομένων, οι διάφορες δραστηριότητες Marketing, η τηλεδιάσκεψη και η τηλεεκπαίδευση, η ψηφιακή εκπαίδευση, οι λογιστικές υπηρεσίες και οι υπηρεσίες προγραμματισμού και ίντερνετ, οι τηλεπικοινωνίες, το εμπόριο, η γραμματειακή υποστήριξη κλπ. (Harvard Business Review, 2019).

Ένας κλάδος όμως που είναι απομακρυσμένος από την Τηλεργασία είναι ο τεχνικός κλάδος, ειδικότερα σε ότι αφορά τις χειρωνακτικές εργασίες, στις οποίες δεν είναι εφικτό να εφαρμοστούν μέθοδοι Τηλεργασίας (DeRamus, C. 2020).

4.2 Εξοπλισμός επιχειρήσεων και τηλεργαζόμενων

Η τεχνολογική υποδομή και ο απαραίτητος εξοπλισμός που απαιτείται από μία επιχείρηση για την αποτελεσματική εφαρμογή της Τηλεργασίας, διαφέρει ανάλογα με την ανάγκη της κάθε επιχείρησης και των χρηστών.

Το κύριο και βασικότερο εξάρτημα που χρησιμοποιείται είτε στο γραφείο είτε στο σπίτι, είναι ο ηλεκτρονικός υπολογιστής που μπορεί να αντικατασταθεί και από φορητό υπολογιστή και σπανιότερα από ένα Tablet. Ο παραπάνω εξοπλισμός διαφέρει από εταιρεία σε εταιρεία. Παλαιότερα, το πιο σύνηθες εργαλείο ήταν ο σταθερός υπολογιστής για κάθε εταιρεία καθώς είχε αρκετά πλεονεκτήματα έναντι του φορητού υπολογιστή. Πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι ο

σταθερός υπολογιστής είναι πιο προσιτός, καθόσον το κόστος ενός σταθερού υπολογιστή μεσαίου επιπέδου είναι μικρότερο από αυτό ενός αντίστοιχου ποιοτικά Laptop, ενώ παράλληλα είναι πιο αποτελεσματικός για τη λειτουργία πολλαπλών εργασιών (Stowers J., 2021). Επιπλέον, η επισκευή αλλά και η αναβάθμιση ή αντικατάσταση ενός σταθερού υπολογιστή, αποτελούν βασικά πλεονεκτήματα, καθώς η διάρκεια ζωής τους επεκτείνεται. Είναι όμως σημαντικό να αναφερθεί πως ένας σταθερός υπολογιστής δεν διαθέτει όλα τα αξεσουάρ που είναι ενσωματωμένα μέσα σε έναν φορητό υπολογιστή, όπως είναι το πληκτρολόγιο και η Web camera (Nohq.co., 2023).

Από την άλλη πλευρά, είναι προφανές πως ένας φορητός υπολογιστής είναι η σαφής και λογική επιλογή για τους εργαζόμενους που πρέπει να παραμείνουν παραγωγικοί μακριά από το γραφείο και το χώρο εργασίας τους. Οι σύγχρονοι φορητοί υπολογιστές είναι λεπτοί, κομψοί και χαμηλού βάρους, δίνοντας τη δυνατότητα για εύκολη μεταφορά. Ένας λεπτός και ελαφρύς φορητός υπολογιστής είναι ιδανικός για άτομα που πρέπει να πάρουν τη δουλειά τους μαζί τους. Το Laptop έχει αρχίσει και κυριαρχεί αφού οι περισσότεροι εργαζόμενοι εργάζονται μικτά, δηλαδή κάποιες μέρες από το γραφείο της επιχείρησής τους και κάποιες άλλες από τον δικό τους προσωπικό χώρο. Βέβαια, χάρη στις εφαρμογές αποθήκευσης τύπου cloud δεν χρειάζεται απαραίτητα ο εργαζόμενος να μετακινεί τον προσωπικό του υπολογιστή (Stowers J., 2021).

Επίσης, κάποιες περιφερειακές συσκευές οι οποίες είναι αρκετά χρήσιμες για την ικανοποίηση των αναγκών είναι ο εκτυπωτής και το scanner. Το fax με τη σειρά του έχει απαρχαιωθεί και αντικατασταθεί από σύγχρονες μεθόδους αποστολής εγγράφων. Σήμερα, το πολυεργαλείο που αποκτά όλο και μεγαλύτερη δυναμική είναι το κινητό τηλέφωνο (smartphone), το οποίο εκτός από τις εφαρμογές επικοινωνίας, έχει και άλλες δυνατότητας εξυπηρέτησης αναγκών. Η φωτογραφική μηχανή, το Gps, το Scanner, η αναγνώριση του γραμμωτού κώδικα και οι λοιπές διαθέσιμες εφαρμογές που εμπεριέχονται σε ένα smartphone, εξυπηρετούν τα μέγιστα τις ανάγκες κάθε ανθρώπου.

Οι φορητοί υπολογιστές είναι η σίγουρη επιλογή για έναν τηλεεργαζόμενο, καθόσον είναι απλούστεροι στην αγορά και τη χρήση, χωρίς να χρειάζονται πρόσθετα αξεσουάρ και για αυτό τον λόγο προτιμώνται. Οι περισσότερες

εταιρείες έχουν εξοπλίσει τα δίκτυά τους και τους φορητούς υπολογιστές τους με πολλά χρήσιμα εργαλεία (Nohq.co., 2023).

Εικόνα 2



Ο εξοπλισμός που χρησιμοποιεί ο τηλεργαζόμενος, καλύπτεται από τον εργοδότη. Το επιπλέον αυτό κόστος, μπορεί να συμφωνηθεί σε ένα ποσό που είναι μεγαλύτερο από το πραγματικό και είναι υποχρέωση του εργοδότη να το καλύψει σε μηνιαία βάση. Το κόστος αυτό, δεν αποτελεί αποδοχές, αλλά αφορά την κάλυψη λειτουργικών δαπανών και φυσικά δεν υπόκειται σε φόρο ή σε εισφορές και σε περίπτωση μη εμπρόθεσμης καταβολής του ισχύουν οι προβλεπόμενες κυρώσεις. Εντός του θημέρου από την έναρξη της Τηλεργασίας, ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιήσει εγγράφως τον εξοπλισμό που είναι αναγκαίος για τον εργαζόμενο ώστε να μπορεί να εργαστεί εξ αποστάσεως. Ο εξοπλισμός αυτός μπορεί να ανήκει είτε στην επιχείρηση είτε στον εργαζόμενο (Elinyae.gr. 2021).

Για την περίπτωση που ο εξοπλισμός είναι ιδιοκτησίας του εργαζόμενου, στην εργασιακή σύμβαση προσδιορίζεται αναλυτικά με ποιό τρόπο γίνεται η αποκατάσταση του κόστους του για τη χρήση της Τηλεργασίας. Όμως στην περίπτωση που ο εργοδότης δεν παρέχει τον απαραίτητο εξοπλισμό στον τηλεργαζόμενο ή δεν αναλάβει το κόστος χρήσης ή το κόστος συντήρησης και

αποκατάστασης των βλαβών, τότε η συμφωνία για την εξ αποστάσεως εργασία είναι ανίσχυρη και ως αποτέλεσμα η εργασία παρέχεται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη.

Επιπλέον, είναι υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώσει τον εργαζόμενο για τους περιορισμούς στην αξιοποίηση του εξοπλισμού ή των εργαλείων-μηχανημάτων, όπως το Διαδίκτυο και τις κυρώσεις σε περίπτωση παραβίασής τους. Όσο αφορά την διαθεσιμότητα του εργαζομένου, πρέπει να υπάρχει συμφωνία για τα χρονικά της όρια και τις προθεσμίες ανταπόκρισης του τηλεεργαζόμενου. Επιπρόσθετα είναι αναγκαίο να συμφωνείται και η τήρηση και η προστασία των επαγγελματικών / προσωπικών δεδομένων, του οργανισμού και του τηλεεργαζόμενου.

Οι τηλεεργαζόμενοι έχουν τα ίδια δικαιώματα και υποχρεώσεις με τους αντίστοιχους εργαζομένους εντός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης. Πιο αναλυτικά, σχετικά με τον όγκο εργασίας, τις επιβραβεύσεις, τα κριτήρια και τις διαδικασίες αξιολόγησης, την πρόσβαση σε πληροφορίες και βάσεις δεδομένων, 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 (Elinyae.gr, 2021).

4.3 Πληροφοριακά συστήματα / Πλατφόρμες / Εργαλεία

Για να μπορέσει η Τηλεργασία να παράγεται αποτελεσματικά, απαιτείται να υπάρχει μια αλληλουχία μεταξύ του λογισμικού, των εφαρμογών και των εργαλείων που χρησιμοποιούνται από τους χρήστες. Το διαδίκτυο και οι τηλεπικοινωνίες έχουν καθοριστικό ρόλο στην ύπαρξη της Τηλεεργασίας, που επακόλουθα αξιοποιούν τις εφαρμογές ενός υπολογιστή. Πιο αναλυτικά, δεν αρκεί από μόνος του ένας φορητός υπολογιστής αλλά είναι απαραίτητα πλέον εργαλεία και υπηρεσίες για την αποθήκευση και πρόσβαση σε αρχεία, εφαρμογές τηλεδιάσκεψης, ασφάλειας και επιδιόρθωσης.

Πρώτα από όλα, οι υπηρεσίες όπως το Dropbox, Google Drive, OneDrive διευκολύνουν το συγχρονισμό και την ανταλλαγή των εγγράφων / αρχείων στο διαδίκτυο, με σκοπό να μπορεί ο κάθε χρήστης / εργαζόμενος να

εισέλθει στα αρχεία του από κάθε γωνιά της γης. Μία εφαρμογή τύπου Drive διευκολύνει τα μέλη μιας επιχείρησης να συνεργαστούν, να ανταλλάξουν αρχεία και να τα ασφαλίσουν (Nohq.co., 2023).

Δεύτερον, ο τρόπος με τον οποίο επικοινωνούμε στο χώρο εργασίας εξελίσσεται συνεχώς, καθόσον τα εργαλεία υποστήριξης, οι σύγχρονες πλατφόρμες τηλεδιάσκεψης, διαμοιρασμού οθόνης και συνεργασίας αναβαθμίζονται και εξελίσσονται. Τα εργαλεία αυτά έχουν γίνει απαραίτητα για τους εργαζόμενους που χρειάζονται να επιτύχουν στη δουλειά τους, αφού οι διασκέψεις με βίντεο στον χώρο εργασίας έχουν υιοθετηθεί από τις επιχειρήσεις. Συνεπώς, οι νέες αυτές εφαρμογές παρέχουν τη δυνατότητα να αλλάξουν τον κλασικό και συνηθισμένο τρόπο / διαδικασία με τον οποίο οι άνθρωποι δραστηριοποιούνται και λειτουργούν σε καθημερινή βάση. Γενικά, η ανάπτυξη της ποιοτικής τηλεδιάσκεψης μεταμορφώνει πλήρως τη διαδικασία με την οποία οι εργαζόμενοι επικοινωνούν και συναναστρέφονται με τους συναδέλφους τους ή τους πελάτες.

Εργαλεία και εφαρμογές τύπου Web-based conferencing (documents, video, audio) επιτρέπουν στους τηλεεργαζόμενους να μοιράζονται την πληροφορία και να συνεργάζονται με ευκολία. Οι βιντεοκλήσεις πρόσωπο με πρόσωπο και η ευκολία της κοινής χρήσης της οθόνης μέσα από τις χιλιάδες πλατφόρμες που ο καθένας μπορεί να έχει πρόσβαση σε τεχνολογία τηλεδιάσκεψης, καθιστά τους υπαλλήλους πιο συγκεντρωμένους στην εργασία τους. Από την άλλη πλευρά, το αίσθημα της παρακολούθησης από προϊστάμενους και στελέχη μπορεί να θεωρηθεί ως βασικό μειονέκτημα της Τηλεργασίας. Χωρίς αμφιβολία, η Τηλεργασία βελτιώνει τη συνολική ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής κάθε εργαζόμενου και η πάροδος του χρόνου καταδεικνύει τα οφέλη της (Harvard Business Review, 2020).

Η επικοινωνία με ζωντανή σύνδεση βίντεο, αναγκάζει τα μέλη μίας επιχείρησης να είναι προσεκτικά και να τηρούν τις απαραίτητες διατάξεις. Η επικοινωνία πρόσωπο με πρόσωπο ενθαρρύνει τους εργαζόμενους να είναι σε ετοιμότητα, περιπορημένοι και χωρίς να δημιουργούνται παρεμβολές, ώστε οι συναντήσεις αυτές να είναι αποτελεσματικές και ουσιώδεις (Boyarsky, K. 2020).

Γενικά, οι συναντήσεις αυτές συχνά απαιτούν πολύ χρόνο, αλλά εστιάζουν στα επείγοντα ζητήματα που προκύπτουν σε έναν οργανισμό

αποφεύγοντας την απώλεια μηνυμάτων, κάνοντας τις συνομιλίες να πραγματοποιηθούν σε πραγματικό χρόνο οποιαδήποτε στιγμή. Είναι σύνηθες, τέτοιες συναντήσεις να καταγράφονται ή να ηχογραφούνται, ώστε να μπορούν να μεταδοθούν σε δεύτερο χρόνο σε μέλη που δεν μπορούσαν να παραβρεθούν. Οι νέες τεχνολογίες έχουν επίσης μειώσει τη χρήση του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, αφού πλέον υπάρχουν περισσότεροι και πιο αποτελεσματικοί και άμεσοι τρόποι μετάδοσης πληροφοριών ή μηνυμάτων.

Οι ηλεκτρονικές συναντήσεις μέσω της τεχνολογίας έχουν γίνει απαραίτητες, σε θέματα όπως η επικοινωνία με νέους πελάτες, η συνέντευξη ή η πρόσληψη νέων υποψηφίων, η εκπαίδευση των εργαζομένων και οι ομαδικές εργασίες, αφού η Τηλεργασία συμβάλει στην διευκόλυνση αυτής της επικοινωνίας. Το βίντεο μεταδίδει επιπλέον πληροφορίες που δεν παρέχονται σε μία απλή τηλεφωνική επικοινωνία. Σήμερα οι εταιρείες παγκοσμίως έχουν μεταμορφωθεί πλήρως σε επιχειρήσεις με υψηλή ποιότητα τηλεδιάσκεψης (Robinson, A. 2022).

Η μετακίνηση και η μετανάστευση έχουν επηρεάσει σημαντικά τον τρόπο εργασίας, για παράδειγμα η μετανάστευση προς προαστιακές περιοχές έχει ως αποτέλεσμα την ταχεία αύξηση του αριθμού των τηλεεργαζόμενων. Η τάση της Τηλεργασίας έχει δημιουργήσει ακμάζουσα πρόθεση για εργασία από το σπίτι, με τη χρήση ηλεκτρονικού υπολογιστή, κινητού τηλεφώνου, tablet και ευρυζωνικού διαδικτύου (Eurofound, 2017).

Πολλές επιχειρήσεις επιδιώκουν την υιοθέτηση της προσοδοφόρας Τηλεργασίας, δημιουργώντας συνεχώς νέες υπηρεσίες εξυπηρέτησης της. Οι ηλεκτρονικές εφαρμογές όπως το WebEx, το Skype και το Microsoft Teams, βοηθούν στη σύνδεση των ατόμων που εργάζονται εξ' αποστάσεως. Με τέτοιες εφαρμογές, οι άνθρωποι μπορούν να συνεργαστούν, να ανταλλάξουν μηνύματα και να συναντηθούν ηλεκτρονικά μέσω υπολογιστή, κινητού τηλεφώνου και tablet, ανεξάρτητα από την τοποθεσία που βρίσκονται. Το γεγονός ότι αρκετές εταιρείες παρέχουν υπηρεσίες Cloud, όπως προαναφέρθηκε, ώστε να μπορούν να αποθηκεύουν και να διαμοιράζονται υλικό, έχει ως αποτέλεσμα να επιτυγχάνεται αποτελεσματικότερα η Τηλεργασία.

Τέλος, έχουν πολλαπλασιαστεί οι υπηρεσίες που σχετίζονται με την Τηλεργασία, για παράδειγμα, για άτομα που δεν μπορούν να εργαστούν

πλήρως από το σπίτι, υπάρχουν εταιρείες που ενοικιάζουν πλήρως εξοπλισμένο κοινόχρηστο χώρο γραφείων. Καταβάλλοντας την ανάλογη αμοιβή, οι τηλεργαζόμενοι που εργάζονται μακριά από ένα κεντρικό γραφείο μπορούν να ενοικιάσουν ένα κοινόχρηστο χώρο που περιλαμβάνει ανέσεις ενός κανονικού γραφείου, εξοπλισμένου με δικτυωμένους υπολογιστές, εκτυπωτές και αίθουσες συνεδριάσεων (Kotler P., 2017).

4.4 Βιβλιογραφία 4ου Κεφαλαίου

- 1) BCG Global. (2020). Hybrid Work Is the New Remote Work.
<https://www.bcg.com/publications/2020/managing-remote-work-and-optimizing-hybrid-working-models>
- 2) Boyarsky, K. (2020) The 10 Best Free Video Conferencing Tools to Choose From.
<https://resources.owllabs.com/blog/video-conferencing-tools>.
- 3) DeRamus, C. (2020). The Cloud Is The Backbone Of Remote Work. Forbes
<https://www.forbes.com/sites/forbestechcouncil/2020/06/16/the-cloud-is-the-backbone-of-remote-work/>
- 4) Elinyae.gr. (2021). ΕΓΚΥΚΛΙΟΣ/ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ., 10221/239
<https://www.elinyae.gr/sites/default/files/2021-03/10221.239.pdf>
- 5) Eurofound. (2017), Living and working in Europe 2017
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18007en.pdf
- 6) Eurofound. (2017). Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work. Publications Office of the European Union.
<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytimeanywhere-the-effects-on-the-world-of-work>
- 7) Froehlich A. ,2021. *How do VPN vs. cloud services compare for remote work? | TechTarget.*
<https://www.techtarget.com/searchnetworking/answer/How-do-VPN-vs-cloud-services-compare-for-remote-work#:~:text=Remote%20workers%20can%20access%20public,and%20cloud%20services%20working%20together>
- 8) Harvard Business Review. (2019). | Global Companies Transform Business Collaboration with High-Quality Video
<https://www.lifesize.com/en/blog/harvard-business-best-quality-video/>.
- 9) Harvard Business Review. (2020). Remote Work Doesn't Have to Mean All-Day Video Calls.
<https://hbr.org/2020/09/remote-work-doesnt-have-to-mean-all-day-video-calls>

- 10) Jackson, P. and Wielen, J., 2002. Teleworking. London: Routledge.
<https://www.taylorfrancis.com/books/edit/10.4324/9780203053089/teleworking-paul-jackson-jos-van-der-wielen>
- 11) Kotler P., (2017), Principle of Marketing: An Asian Perspective. Pearson Education Limited. Page 102.
- 12) Nohq.co. (2023.). What Hardware and Software Should You Provide to Remote Workers? - NoHQ Remote Work Guides.
<https://nohq.co/blog/what-hardware-should-you-provide-to-remote-workers/>.
- 13) Robinson, A. (2022). Quick Team Building Activities For Conference Calls.
<https://teambuilding.com/blog/team-building-activities-for-conference-calls>
- 14) Stowers J., 2021, Businessnewsdaily.com. (2021). Why You Shouldn't Cheap Out on Business Laptops.
<https://www.businessnewsdaily.com/15721-business-laptops.html>
- 15) Techadvisory.org. (2019). The laptop vs. desktop debate for small businesses
<https://www.techadvisory.org/2019/10/the-laptop-vs-desktop-debate-for-small-businesses/>

Κεφάλαιο 5 Τηλεργασία και Απασχόληση

5.1 Η Επιρροή της Τηλεργασίας στις επιχειρήσεις

Η εφαρμογή της Τηλεργασίας στις επιχειρήσεις αναδιαμορφώνει τα υφιστάμενα εργασιακά μοντέλα και πρότυπα, εμφανίζοντας ριζικές αλλαγές στον τρόπο εργασίας. Κατ' αρχάς, η Τηλεργασία συνοδεύεται από αλλαγές τόσο στο εργασιακό και στο οργανωτικό επίπεδο όσο και στο τεχνολογικό. Το αποτέλεσμα των ανωτέρω αλλαγών, είναι η μείωση του κόστους λειτουργίας κάθε οργανισμού, η αύξηση της παραγωγικότητας και η συμβολή στην ανάπτυξη και την εξέλιξη μίας επιχείρησης. Αρκεί μόνο να σκεφτεί κάποιος, ότι η εφαρμογή της τεχνολογίας των ηλεκτρονικών δικτύων αντικαθιστά την προσωπική παρουσία του εργαζομένου στην επιχείρηση.

Η Τηλεργασία συνδέεται άμεσα με την επιχειρηματικότητα που στοχεύει στη συνεχή αφομοίωση και αξιοποίηση της τεχνολογίας, την καινοτομία, την άμεση ανταπόκριση στα νέα δεδομένα και τη συνεχή εξέλιξη. Η εφαρμογή της Τηλεργασίας αλλάζει την παραδοσιακή εικόνα του χώρου και του χρόνου των εργαζομένων που είναι συγκεντρωμένοι σε μία επιχείρηση για να εκτελούν εργασία, αφού τα ηλεκτρονικά δίκτυα συντελούν στην εκμηδένιση του χώρου και του χρόνου. Όπως τονίζεται και σε προηγούμενα κεφάλαια, για τον εργαζόμενο είναι εφικτό να εκτελεί τα καθήκοντα του από οποιαδήποτε χώρο. Η άμεση μετάδοση της πληροφορίας μέσω των τηλεπικοινωνιών, οδηγεί σε αναδιάρθρωση των επιχειρησιακών δομών, δίνοντας τη δυνατότητα στους εργαζόμενους να μην περιορίζονται γεωγραφικά και χρονικά.

Η εφαρμογή της Τηλεργασίας οδηγεί σε μεταβολές όπως είναι η συρρίκνωση του πάγιου και λειτουργικού κόστους των επιχειρήσεων, αλλά και η βελτίωση της παραγωγικότητάς τους. (Yan R., Arık M. 2023). Ειδικότερα, μέσω της Τηλεργασίας επιτυγχάνεται η εξοικονόμηση εξόδων εγκαταστάσεων (ενοίκια, γραφεία, στάθμευση), η ελάττωση των ενδιάμεσων διοικητικών θέσεων και του αναγκαίου κόστους μετακίνησης του προσωπικού. Παράλληλα αυξάνεται η παραγωγικότητα λόγω εξοικονόμησης χρόνου από τη σύνδεση της χρήσης των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών και των νέων τρόπων εργασίας και παράλληλα μειώνεται η κόπωση και το άγχος των μετακινήσεων των εργαζομένων. Τέλος επιτυγχάνεται περιστολή των ενεργειακών εξόδων

(θέρμανση, κλιματισμός, ηλεκτρική ενέργεια, ύδρευση κλπ) της επιχείρησης λόγω της φυσικής απουσίας των εργαζομένων (Jones J., 2015).

5.2 Αγορά εργασίας

Η αγορά εργασίας έχει αλλάξει και έχει μετακινηθεί πλέον σε μία ψηφιακή κοινότητα. Βάσει των ερευνών, ο ρυθμός δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας επιβραδύνεται και ταυτόχρονα οι νέες θέσεις εργασίας απαιτούν δεξιότητες σχετικές με τις τεχνολογίες της επικοινωνίας. Το βασικό ερώτημα είναι ποιές είναι οι στοιχειώδεις δεξιότητες που πρέπει να έχουν οι εργαζόμενοι, ώστε να μπορούν να κερδίσουν ή να κρατήσουν μία θέση εργασίας. Ικανότητες όπως η επίλυση και ανάλυση προβλημάτων, η ανθεκτικότητα και προσαρμοστικότητα, η ευελιξία στην απόκτηση δεξιοτήτων θεωρούνται ως αναγκαίες δεξιότητες. Καθώς οι διαδικασίες ψηφιοποιούνται και η εξ αποστάσεως εργασία υιοθετείται, οι εργαζόμενοι χρειάζονται χρόνο για να αποκτήσουν και να εξελίξουν τέτοιες δεξιότητες (Eurofound, 2017).

Η Τηλεργασία έχει πρωταγωνιστικό ρόλο πλέον και οι εργαζόμενοι απαιτείται όχι απλά μόνο να αισθάνονται παραγωγικοί, αλλά ταυτόχρονα και να είναι. Η εξάπλωση των τεχνολογιών οδηγεί σε μονόδρομο για την απόκτηση δεξιοτήτων, καθώς η ζήτηση για αυτές είναι τόσο υψηλή δημιουργώντας όλο και μεγαλύτερο πρόβλημα στους ανειδίκευτους εργαζόμενους. Βέβαια, η διαδικτυακή επιμόρφωση έχει εξελιχθεί, έχει μειωθεί το κόστος της και έχει πολλαπλασιαστεί σε ποσότητα, δίνοντας ευκαιρία στον καθένα να ενταχθεί σε ένα πρόγραμμα κατάρτισης. Είναι θετικό πως οι εργαζόμενοι αλλά παράλληλα και οι άνεργοι επιδιώκουν μέσα από την τηλεκατάρτιση να αποκτήσουν όλο και περισσότερα εφόδια για τον αγώνα τους στην αγορά εργασίας, να επιμορφωθούν και να εκπαιδευτούν για να κερδίσουν ή να κρατήσουν μία θέση εργασίας (Κουσία Β., 2020).

Παρόλο που η αυτοματοποίηση μειώνει τις θέσεις εργασίας και παράλληλα μειώνονται τα κόστη, οι εταιρείες αναζητούν νέους εργαζόμενους, περισσότερο ειδικευμένους για να αντικαταστήσουν κάποιες θέσεις εργασίας, με στόχο την αύξηση της παραγωγικότητας. Πολλές θέσεις εργασίας απειλούνται βραχυπρόθεσμα από τη μείωση των ωρών εργασίας και μισθών ή ακόμα και

του φόβου απολύσεως, ειδικότερα για τις κατώτερες θέσεις εργασίας, καθόσον οι μακροπρόθεσμες τάσεις εργασίας έχουν επηρεάσει άμεσα την αγορά εργασίας (Eduguide, 2021).

Αρκετές θέσεις εργασίας στην Ευρώπη απειλούνται έντονα και πλήττονται επίσης λόγω του αντίκτυπου του κορωνοϊού. Υπάρχει ήδη ανισορροπία στην αγορά εργασίας, όπου η ζήτηση εργασίας εστιάζει σε εξειδικευμένες δεξιότητες, ενώ οι θέσεις εργασίας που απαιτούν χαμηλή ειδίκευση έχουν μετατραπεί σε αυτοματοποιημένες διαδικασίες, δημιουργώντας ανισότητα στην αγορά εργασίας. Είναι πλέον γεγονός πως αρκετές λειτουργίες έχουν αυτοματοποιηθεί μέσω της αξιοποίησης της τεχνολογίας, μειώνοντας αισθητά τις θέσεις εργασίας. Ειδικότερα, η πανδημία Covid-19 έχει επιταχύνει την υιοθέτηση των νέων τεχνολογιών, με απώτερο σκοπό την μείωση του κόστους (Williams S. (2020).

Τέλος, η απειλή της τεχνολογικής εξέλιξης και της πανδημίας Covid-19 είναι διπλή για κάθε εργαζόμενο, δυσχεραίνοντας την ισορροπία που υπήρχε μέχρι τώρα. Η προσφορά εργασίας έχει μειωθεί αισθητά. Βέβαια, κάθε άτομο έχει τη δυνατότητα να αποκτήσει δεξιότητες και να κερδίσει μία θέση εργασίας, αφού πολλοί εργαζόμενοι είναι αναγκασμένοι να τροποποιήσουν την επαγγελματική / εργασιακή τους δραστηριότητα. Οι δεξιότητες που αφορούν Τεχνολογίες Επικοινωνιών είναι πολύ σημαντικές, αφού πλέον χρειάζεται ευελιξία και προσαρμοστικότητα στις συνεχείς και άμεσες αλλαγές ώστε να εξελιχθεί κάποιος, να αξιοποιήσει την τεχνολογία και να ενταχθεί, προκειμένου να «επιβιώσει» στο νέο ψηφιακό κόσμο (Eurofound 2021).

5.3 Τηλεργασία και άλλοι κλάδοι

Η Τηλεργασία αποτελεί σε μεγάλο βαθμό το μέλλον αρκετών οργανισμών και επιχειρήσεων, ωστόσο έχει αρνητική επιρροή σε πολλούς οικονομικούς κλάδους οδηγώντας τους σε νέους προβληματισμούς.

Γενικά η Τηλεργασία μειώνει αισθητά τις μετακινήσεις στα κέντρα των πόλεων, γεγονός που έχει ως αποτέλεσμα τη δημιουργία νέων προβλημάτων για επιχειρήσεις και φορείς που εξαρτώνται από το μεγάλο αριθμό των εργαζομένων που μετακινούνται από το σπίτι τους προς τις πόλεις και τα

γραφεία τους. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα την αλλαγή των υφιστάμενων ισορροπιών που υπάρχουν σε διάφορες επιχειρήσεις.

Ένας μεγάλος προβληματισμός που προκύπτει από το νέο καθεστώς εργασίας είναι οι επαγγελματικοί χώροι τους οποίους ενοικιάζουν και έχουν εγκατασταθεί οι εταιρείες. Είναι πολύ πιθανό οι επιχειρήσεις να μειώσουν τον απαραίτητο χώρο που αναλογεί σε κάθε εργαζόμενο τους, μειώνοντας ταυτόχρονα τα σταθερά τους κόστη. Οι μεγάλες εταιρείες που δαπανούν εκατομμύρια για την ενοικίαση επαγγελματικών χώρων είναι πιθανό να μην εξακολουθήσουν να χρησιμοποιούν τους χώρους αυτούς, αλλά να προβούν στην εύρεση εναλλακτικών και οικονομικότερων λύσεων.

Η ακίνητη περιουσία των επαγγελματικών χώρων και εγκαταστάσεων θα επηρεαστεί άμεσα προκαλώντας μία κρίση. Οι επενδυτές που αξιοποιούν τις ακίνητες περιουσίες θα αντιμετωπίσουν χωρίς αμφιβολία προβλήματα στο άμεσο μέλλον, καθόσον οι αλυσιδωτές αντιδράσεις που προκαλούνται όπως το άδειασμα των γραφείων, η εφαρμογή της Τηλεργασίας και η ταχεία ψηφιοποίηση, θα έχουν σημαντικό αντίκτυπο στην ισορροπία που υπάρχει μέχρι τώρα. Ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι η ανάγκη για λιγότερο χαρτί εκτύπωσης, αφού η ψηφιοποίηση έχει μειώσει τη χρήση του, προκαλώντας προβλήματα σε βιομηχανίες παραγωγής χαρτιού και αντίστοιχα μελανιού (Κυρανούδη Δ., 2021).

Η μελλοντική εξέλιξη της Τηλεργασίας θα δημιουργήσει αναπόφευκτα σημαντικές απώλειες σε αλληλεξαρτώμενους κλάδους που συνδέονται άμεσα με την εργασία στο χώρο της επιχείρησης. Αρχικά, μειώνονται οι μετακινήσεις προς τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης, επηρεάζοντας αναμφίβολα τον κλάδο της αυτοκινητοβιομηχανίας και καυσίμων και κατά συνέπεια ασκείται πίεση προς τα αστικά κέντρα. Ο εργαζόμενος είναι πιθανό να μην πηγαίνει καθόλου στο γραφείο ή να πηγαίνει μερικές φορές ακολουθώντας ένα υβριδικό μοντέλο εργασίας. Οι μετακινήσεις πολλές φορές γίνονται και εκτός πόλεων, ειδικότερα αν αναφερθούμε σε άλλα κράτη που οι εργαζόμενοι αλλάζουν πολιτείες για να πάνε στη δουλειά τους. Η ζήτηση για επαγγελματικά ταξίδια και η ανάγκη για καταλύματα ή ξενοδοχεία θα μειωθούν αρκετά επίσης (Σινανίδου Μ., 2020).

Επιπλέον, η Τηλεργασία οδηγεί στη μείωση της ζήτησης επαγγελματικού ρουχισμού, καθώς με την εφαρμογή των νέων εργασιακών δεδομένων, ο

κλάδος της κλωστοϋφαντουργίας πλήττεται, αφού δεν είναι παντού αναγκαία η «Business» ενδυμασία. Ο τηλεεργαζόμενος συνήθως όταν εργάζεται από το σπίτι του, ντύνεται με πιο άνετα και απλά ρούχα και περιποιείται τον εαυτό του λιγότερο. Ωστόσο, στην εποχή της παγκοσμιοποίησης και της εξάλειψης των στερεότυπων, η πολιτική της ενδυμασίας σε αρκετούς επαγγελματικούς χώρους αρχίζει να διαφοροποιείται. Δηλαδή, οι εργαζόμενοι έχουν τη δυνατότητα της χρήσης μίας πιο καθημερινής ενδυμασίας, το λεγόμενο «Business Casual Outfit».

Από την άλλη πλευρά, οι βιομηχανίες τεχνολογίας, πληροφορικής και τηλεπικοινωνιών είναι ωφελημένες, αφού υπάρχει ραγδαία αύξηση στις πωλήσεις φορητών υπολογιστών, κινητών τηλεφώνων, λογισμικών και υπηρεσιών / εργαλείων. Ο κλάδος των τηλεπικοινωνιών βιώνει μεγάλη άνοδο και παράλληλα με την τεχνολογική εξέλιξη οδηγείται σε τεράστια επίπεδα ανάπτυξης.

5.4 Αντίκτυπος Παραγωγικότητας

Ένα μεγάλο ζήτημα της Τηλεργασίας είναι η παραγωγικότητα που επιτυγχάνεται κατά την εφαρμογή της. Γενικότερα επικρατούσε η άποψη, πως αν δεν παρακολουθούνται οι εργαζόμενοι τότε δεν θα εργαζόντουσαν τόσο σκληρά όσο εάν λειτουργούσαν υπό καθεστώς παρακολούθησης. Η εμπιστοσύνη λοιπόν, είναι ένα θεμελιώδες πρόβλημα που επικρατεί ανάμεσα στους εργαζόμενους και τους επιβλέποντες τους, αν και οι μελέτες δείχνουν πως οι υπάλληλοι Τηλεργασίας είναι πιο παραγωγικοί από τους ομολόγους τους στο γραφείο (Kamringa P., 2020).

Οι βασικοί παράγοντες που σχετίζονται με αυτό το συμπέρασμα των μελετών, είναι:

- Λιγότερες διακοπές : Οι τηλεεργαζόμενοι δεν αποσπώνται από τις πολλές παρεμβάσεις και διακοπές που λαμβάνουν χώρα σε ένα παραδοσιακό γραφείο όπως η πρωινή φλυαρία, διαλείμματα καφέ, φασαρία που επικρατεί γύρω τους κ.λ.π.. Η εργασία από το σπίτι μπορεί να εξαλείψει αρκετούς από τους περισπασμούς που προκύπτουν στο περιβάλλον της εργασίας. Αυτό έχει

ως αποτέλεσμα να ενισχύσει την εστίαση και την παραγωγικότητα, καθώς και τη μείωση των λαθών.

- Αποτελεσματικότερη διαχείριση του χρόνου : Οι υπηρεσίες και τα εργαλεία όπως το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, το Cloud, το Vpn και άλλες σύγχρονες μορφές επικοινωνίας, επιτρέπουν στους εργαζόμενους να διαχειρίζονται τον χρόνο τους πιο αποτελεσματικά. Οι νέες εφαρμογές και τα καινοτόμα εργαλεία, διευκολύνουν όλο και περισσότερο τις εργασίες που μπορούν να γίνουν σε ένα υπολογιστή. Είναι γνωστό πως τα νέα λογισμικά έχουν αυτοματοποιήσει πολλές διαδικασίες οι οποίες ήταν χρονοβόρες και απαιτούσαν την παρέμβαση του ανθρώπινου παράγοντα. Η Τηλεργασία ώθησε στην καινοτομία νέων λογισμικών και εφαρμογών που χρησιμοποιεί ο Τηλεεργαζόμενος και βελτιώνει την απόδοσή του.

- Αίσθημα εμπιστοσύνης : Όταν οι εργαζόμενοι δουλεύουν μακριά από το γραφείο, πρέπει να υπάρχει εμπιστοσύνη από τους εργοδότες ότι δουλεύουν αποτελεσματικά και αποδοτικά, ακόμη και όταν δεν είναι φυσικά παρόντες στο γραφείο. Η αίσθηση εμπιστοσύνης είναι ένας από τους σπουδαιότερους παράγοντες στην αύξηση της παραγωγικότητας, καθόσον η εμπιστοσύνη παρέχει το αναγκαίο ποσοστό ελευθερίας στους εργαζόμενους για να εκτελούν τα καθήκοντά τους χωρίς πίεση. Αυτή η εμπιστοσύνη χτίζεται μέσα από την οργάνωση της απομακρυσμένης εργασίας, η οποία απαιτεί συχνή επικοινωνία, πιο εντατικές αναφορές προόδου και συνεχή εκπαίδευση του προσωπικού. Συνολικά, η οικοδόμηση εμπιστοσύνης σε απομακρυσμένα περιβάλλοντα εργασίας φαίνεται πως δημιουργεί μια κουλτούρα εμπιστοσύνης που προάγει την παραγωγικότητα και την επιτυχία στην απομακρυσμένη εργασία.

- Ευέλικτο ωράριο : Για τους εργαζόμενους, τα ευέλικτα ωράρια εργασίας μπορούν να τους επιτρέψουν να διαχειριστούν καλύτερα τις προσωπικές και οικογενειακές τους ευθύνες. Για όσους έχουν τη δυνατότητα να κάμψουν το ωράριό τους καθώς και την τοποθεσία τους, η Τηλεργασία τους επιτρέπει να εργάζονται με μεγαλύτερη παραγωγικότητα, επιλέγοντας τον κατάλληλο τόπο, χρόνο και τρόπο, οδηγώντας τους τελικά σε μειωμένο άγχος και μεγαλύτερη αίσθηση ελέγχου της ζωής τους, γεγονός που μπορεί να βελτιώσει τη συνολική ικανοποίηση από την εργασία και την παραγωγικότητα. Οι επιχειρήσεις από την πλευρά τους, με τα ευέλικτα ωράρια εργασίας μπορούν να επιμηκύνουν τη

διατήρηση των εργαζομένων και να ελαττώσουν τυχόν απουσία τους, ενώ παράλληλα μπορούν να προσλάβουν επιπλέον υπαλλήλους που ενδέχεται να μην είναι σε θέση να εργαστούν κατά τις παραδοσιακές ώρες εργασίας.

- Αυξημένη δέσμευση : Πολλοί τηλεργαζόμενοι είναι πρόθυμοι να αφιερώσουν επιπλέον ώρες εργασίας για τη δουλειά τους επειδή εκτιμούν την ευελιξία που τους επιτρέπει η Τηλεργασία. Προκειμένου να εφαρμοστεί η Τηλεργασία, είναι απαραίτητη η ύπαρξη επικοινωνίας μεταξύ των εργαζομένων, που ενδυναμώνει τα μέλη να εργάζονται αυτόνομα, παρέχοντας μια κουλτούρα εμπιστοσύνης. Μέσω της εξ' αποστάσεως εργασίας προάγεται σε μεγαλύτερο βαθμό η δέσμευση του εργαζόμενου και του αποτελέσματος που παράγει.

Το νέο καθεστώς εργασίας είναι φυσικό να δημιουργεί ανησυχίες στους εργοδότες, για το πόσες είναι οι πραγματικές ώρες που εργάζεται κάποιος, πόσο αποδοτικός είναι, πόσο αφοσιωμένος είναι σε αυτή. Η Τηλεργασία προσφέρει την ευελιξία που επιτρέπει στους εργαζόμενους να μην πάνε στο γραφείο, κερδίζοντας αρκετές ώρες, κάνοντας τις συναντήσεις και τις συναλλαγές να πραγματοποιούνται ανά πάσα στιγμή της ημέρας με συναδέλφους σε όλο τον κόσμο (Madsen R., 2003), (Jones J, 2015).

5.5 Προσαρμογή εργαζομένων

Η πανδημία Covid-19 έφερε μαζί της την κοινωνική αποστασιοποίηση και τον αποκλεισμό στις περισσότερες χώρες, αναγκάζοντας τους ανθρώπους να προσαρμοστούν στα νέα εργασιακά δεδομένα.

Η αλλαγή αυτή ανάγκασε πολλούς εργαζόμενους να επιταχύνουν για να μάθουν πως να χρησιμοποιούν τα εργαλεία της Τηλεργασίας και της τηλεδιάσκεψης (Athanasiadou C., Theriou N. Georgios, (2021). Οι περισσότεροι εργαζόμενοι επικεντρώθηκαν στο να μάθουν πως να δουλεύουν μέσω ενός διαδικτυακού περιβάλλοντος. Τα συναισθήματα που δημιουργήθηκαν λόγω του νέου περιβάλλοντος ήταν πολλά και αυτονόητα, καθώς αναπτύχθηκαν ανησυχίες σε κάθε εργαζόμενο, για τον τρόπο που θα εργαζόταν πίσω από μία οθόνη. Διαπιστώθηκε και επιβεβαιώθηκε εν κατακλείδι ότι το ψηφιακό χάσμα ήταν τεράστιο, εάν αναλογισθεί κανείς, ότι αρκετοί εργαζόμενοι δεν είχαν

εξοικείωση και εμπειρία στη χρήση του ηλεκτρονικού υπολογιστή (Internet Society, 2020).

Ενώ αρχικά υπήρξαν προβλήματα προσαρμογής από τους εργαζόμενους, στην συνέχεια προέκυψε ένα μεγάλο ζήτημα, που αφορούσε τη σταθερότητα του διαδικτύου. Η σύνδεση στο διαδίκτυο, μπορεί να είναι ελαττωματική ή να απενεργοποιηθεί ανά πάσα στιγμή, αφού ο πάροχος του διαδικτύου μπορεί να αντιμετωπίζει κρίσιμα προβλήματα συνδεσιμότητας και ειδικότερα σε περιοχές απομακρυσμένες από τις μεγάλες πόλεις. Το θετικό της υπόθεσης είναι πως μέρα με την μέρα και με την απόκτηση και εμπέδωση της εμπειρίας, ο τηλεεργαζόμενος ξεπερνάει τα τεχνολογικά ζητήματα της Τηλεργασίας και αρχίζει να εκσυγχρονίζεται με τα καινούργια τεχνολογικά δεδομένα.

Για την αξιοποίηση της Τηλεργασίας είναι απαραίτητη η πρόσβαση στο διαδίκτυο. Συγκεκριμένα τα νέα δεδομένα που έχουν αυξήσει τη ζήτηση για σύνδεση στο διαδίκτυο, καθώς και η συνεχής χρήση από όλο και περισσότερο κόσμο, έχει δημιουργήσει προβλήματα σε αυτό, όπως πιο αργές ταχύτητες, ολιγόλεπτες διακοπές ή ακόμα και συχνές αποσυνδέσεις, ειδικότερα σε απομακρυσμένες περιοχές. Τα παραπάνω έχουν ως αποτέλεσμα οι χρήστες να επιθυμούν βελτιωμένες επιδόσεις στο διαδίκτυο, εγκαθιστώντας καινούργιες ψηφιακές τηλεφωνικές γραμμές, όπως είναι η τοποθέτηση μισθωμένων γραμμών (leased lines) ή οπτικών ινών και νέων τεχνολογιών DSL, των οποίων το κόστος διαφέρει σημαντικά. Πρέπει επίσης να επισημανθεί, πως σήμερα είναι εφικτή η ευρύτερη διαδικτυακή κάλυψη μέσω δορυφόρων που παρέχουν ευρυζωνικές υπηρεσίες ανά την υφήλιο, δίνοντας λύσεις στα προβλήματα του διαδικτύου σε ολόκληρο τον πλανήτη (Cashel, J. 2019).

Τα επόμενα χρόνια, με τη χρήση των δορυφόρων, το μεγαλύτερο μέρος του πλανήτη θα έχει κάποια πρόσβαση σε αξιόπιστες, αλλά και ακριβές ευρυζωνικές συνδέσεις. Αυτό σημαίνει ότι πάνω από τρία δισεκατομμύρια άνθρωποι θα συνδεθούν, για πρώτη φορά, άμεσα με την παγκόσμια οικονομία. Οι πρώτοι που θα υιοθετήσουν τέτοιες συνδέσεις, θα είναι επιχειρήσεις, κυβερνητικές υπηρεσίες, σχολεία, δομές υγείας κλπ, οι οποίες θα είναι πρόθυμες να επιβαρυνθούν με υψηλές τιμές για την παρεχόμενη υπηρεσία. Η μείωση του κόστους θα επιτρέψει πιθανότατα ευρύτερη πρόσβαση στους

υπόλοιπους μη συνδεδεμένους πληθυσμούς τα επόμενα χρόνια μέσω smartphones και άλλων συσκευών.

Η επιχειρηματική κοινότητα θα πρέπει να εξετάσει αυτή την αναδυόμενη αγορά που διαρκώς αναπτύσσεται. Καθημερινά εμφανίζονται νέες προκλήσεις όσον αφορά την κοινωνία, την πολιτεία, την οικονομία, το περιβάλλον. Οι επιχειρήσεις οφείλουν να γνωρίζουν τις αλλαγές που θα έρθουν, να εκτιμούν την ταχύτητα και την εμβέλεια της παγκόσμιας ευρυζωνικής επέκτασης και να προετοιμάζονται κατάλληλα για νέες αγορές, ώστε να απολαύσουν μια σειρά από πρωτοφανείς ευκαιρίες (Cambridge University Press, 2020).

5.6 Βιβλιογραφία 5ου Κεφαλαίου

- 1) Athanasiadou C., Theriou N. Georgios, (2021). Telework: Systematic Literature Review and Future Research Agenda
https://www.researchgate.net/publication/355270854_Telework_Systematic_Literature_Review_and_Future_Research_Agenda
- 2) Cashel, J. (2019). (2019). How Businesses Should Prepare for Global Internet Harvard Business Review.
<https://hbr.org/2019/07/how-businesses-should-prepare-for-global-internet-access>.
- 3) Eduguide (2021) Τέσσερις τομείς απασχόλησης που παρουσιάζουν υψηλή ζήτηση ως αποτέλεσμα της πανδημίας COVID-19.
<https://www.eduguide.gr/nea2021/tesseractis-tomeis-apasxolshshs-poy-paroysiazoygn-ypshlh-zhthsh-ws-ap/>
- 4) Eurofound. (2017), Living and working in Europe 2017
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18007en.pdf
- 5) Eurofound. (2017). Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work. Publications Office of the European Union.
<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytimeanywhere-the-effects-on-the-world-of-work>
- 6) Eurofound (2021) Workers want to telework but long working hours, isolation and inadequate equipment must be tackled
<https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2021/workers-want-to-telework-but-long-working-hours-isolation-and-inadequate-equipment-must-be-tackled>.
- 7) Internet Society, (2020). The Impact of the COVID-19 Pandemic on Internet Performance in Afghanistan, Nepal and Sri Lanka.
<https://www.internetsociety.org/resources/doc/2020/the-impact-of-the-covid-19-pandemic-on-internet-performance-in-afghanistan-nepal-and-sri-lanka/>.
- 8) Jones J. (2015). In U.S., Telecommuting for Work Climbs to 37%.
<https://news.gallup.com/poll/184649/telecommuting-work-climbs.aspx>

- 9) Kampinga P., (2020), Process Automation and Working from Home - Be Informed <https://www.beinformed.com/blog/process-automation-and-working-from-home/>
- 10) Madsen, S.R. (2003). The effects of home-based teleworking on work-family conflict. Human Resource Development Quarterly, 14 (1), 35-58. <https://www.jstor.org/stable/41682912>
- 11) Robinson B, Ph.D. 3 New Studies End Debate Over Effectiveness Of Hybrid And Remote Work. <https://www.forbes.com/sites/bryanrobinson/2022/02/04/3-new-studies-end-debate-over-effectiveness-of-hybrid-and-remote-work/>.
- 12) Williams S. (2020). By 2025, half of all work tasks will be handled by machines. <https://itbrief.co.nz/story/by-2025-half-of-all-work-tasks-will-be-handled-by-machines>
- 13) Κουσία Β., (2020). Τεχνολογία και πανδημία αλλάζουν την εργασία: Ας προετοιμαστούμε. <https://www.capital.gr/me-apopsi/3498127/tehnologia-kai-pandimia-allazoun-tin-ergasia-as-proetoimastoume>
- 14) Κυρανούδη Δ. (2021). Η τηλεργασία πλήττει πολλούς κλάδους. <https://www.capital.gr/diethni/3488689/i-tilergasia-plittei-pollous-kladous>
- 15) Σινανίδου Μ., (2020). Η επιχειρηματικότητα στο προσκήνιο. Η πανδημία φέρνει αυτοματοποίηση - Πώς θα είναι η εργασία μέχρι το 2030. <https://www.epixeiro.gr/article/222440>
- 16) Yan, R. and Arik, M. (2023) https://www.igbr.org/wp-content/Journals/2023/GJMM_Vol_7_No_1_2023.pdf#page=52

Κεφάλαιο 6 Η Τηλεργασία στη σημερινή εποχή

6.1 Η Ψηφιακή Εποχή

Στη σημερινή εποχή που οι τεχνολογίες πληροφοριών και επικοινωνίας (ΤΠΕ) κυριαρχούν, δημιουργούνται ερωτήματα και εξάγονται συμπεράσματα για το άμεσο παγκόσμιο μέλλον. Καθώς η ψηφιακή επανάσταση των ΤΠΕ συνεχίζει την ταχεία πρόοδό της και την ευρεία διείσδυσή της με ακόμη μεγαλύτερη μετασχηματιστική ισχύ, είναι απαραίτητη η ανάλυση του αντίκτυπου της ψηφιακής εποχής, διότι οι αναδυόμενες τεχνολογίες επηρεάζουν την παγκόσμια οικονομία (Jones J., 2015).

Αρχικά η επανάσταση των ΤΠΕ αλλάζει ριζικά τον τρόπο με τον οποίο δραστηριοποιούμαστε. Για παράδειγμα, η χρήση της υπηρεσίας Cloud αναβαθμίζει τις ψηφιακές δυνατότητες κάθε επιχείρησης. Ταυτόχρονα, καθώς η επανάσταση των ΤΠΕ είναι ταχεία και οδηγεί τις επιχειρήσεις να επενδύσουν στις ΤΠΕ, αυτό έχει ως αποτέλεσμα να επιτυγχάνονται κέρδη στην αποδοτικότητα και ταυτόχρονα να ενισχύονται και οι στρατηγικές αποτελεσματικότητας.

Δηλαδή, μια εταιρεία πραγματοποιεί αυτή την επένδυση όχι μόνο για να αυξήσει τα κέρδη της, αλλά για να ενισχύσει επίσης την ετοιμότητά της για το μέλλον. Ως εκ τούτου, το αποτέλεσμα αυτής της επένδυσης δεν μπορεί να αποτυπωθεί επαρκώς από τις βραχυπρόθεσμες και μεσοπρόθεσμες επιδόσεις. Οι μεγάλες επιχειρήσεις ήδη έχουν αρχίσει και κάνουν τα επόμενά τους βήματα ώστε να αποκτήσουν μία πλεονεκτική θέση πάνω σε αναδυόμενες και έξυπνες τεχνολογίες όπως η fintech, το IoT και το δίκτυο 5G (OECD, 2021).

Είναι σημαντικό επίσης να τονιστεί, ότι στις διεθνές αγορές οι πλούσιες χώρες μπορούν να αποκομίσουν τεράστια οφέλη από το συγκριτικό πλεονέκτημα της καθυστέρησης των υπολοίπων χωρών για να υιοθετήσουν τις νέες τεχνολογίες. Το κεφάλαιο, οι υποδομές και οι δεξιότητες που διαθέτουν είναι σημαντικός παράγοντας στην περαιτέρω ανάπτυξή τους, εκμεταλλευόμενες με αυτόν τον τρόπο την περίοδο κρίσης για τη δική τους ανάπτυξη (Thurston Region State and Local Government, 2013).

Τέλος, η βαθιά διείσδυση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης και άλλων πηγών μαζικών δεδομένων μπορεί να παρέχει πολύτιμες και πλούσιες πληροφορίες σχετικά με τις συμπεριφορές / συναλλαγές των ανθρώπων και επιχειρήσεων. Η επεξεργασία των πληροφοριών από αυτές τις πηγές είναι ένα φλέγον ζήτημα που χρήζει αντιμετώπισης, καθόσον εμπλέκεται ανάμεσα σε προσωπικά δεδομένα και ασφάλεια. Ο αντίκτυπος της εργασίας είναι τεράστιος, πρέπει να μελετηθεί, να αναλυθεί και να αξιοποιηθεί κατάλληλα ώστε η Τηλεργασία να αποτελέσει λύση σε πολλά εργασιακά προβλήματα (Κουμεντάκης Σ., 2020).

6.2 Η Τηλεργασία στην Ελλάδα

Η ψηφιοποίηση στον Ελλαδικό χώρο βρίσκεται σε αρχικό στάδιο και γι' αυτό απαιτείται πέρα από την υιοθέτησή της, να πραγματοποιηθεί άμεσα μια κατάλληλη νομοθετική ρύθμιση. Η ψηφιοποίηση οδηγεί στην επέκταση της Τηλεργασίας στην Ελλάδα, καθόσον θα συνεισφέρει πολλαπλά πλεονεκτήματα στη χώρα μας που παράγει κατά κύριο λόγο παροχή υπηρεσιών. Σίγουρα, είναι αναγκαία η τροποποίηση της νομοθεσίας, προκειμένου να ρυθμιστούν τα σχετικά ζητήματα όπως αυτά που αφορούν στα επιπλέον έξοδα που αναγκάζεται να κάνει ο εργαζόμενος για την αγορά εξοπλισμού και τη σύνδεση του διαδικτύου ή των τηλεπικοινωνιών, προκειμένου να δουλεύει απρόσκοπτα από το σπίτι (Αγναντόπουλος Α., Β (2020).

Το υπουργείο Εργασίας διαμορφώνει το νομοθετικό πλαίσιο ώστε να καλύψει κάθε εργασιακό πρόβλημα που έχει δημιουργηθεί. Η δημόσια υγεία είναι η μία προτεραιότητα, δίνοντας την δυνατότητα να μπορεί η Τηλεργασία να συμφωνείται μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου κατά την πρόσληψη ή με μεταγενέστερη συμφωνία. Σε περίπτωση όμως κινδύνου της υγείας, η Τηλεργασία γίνεται υποχρεωτική σε ποσοστό 50% επί του συνόλου των εργαζομένων, ώστε να περιοριστεί η εξάπλωση της πανδημίας Covid-19 όπως αναφέρθηκε και παραπάνω. (Λεβεντάκη Χ., 2020)

Το νομοθετικό όμως πλαίσιο της Τηλεργασίας στη χώρα μας, θεωρείται πως δεν είναι επαρκές και ο λόγος είναι ότι το καθεστώς της Τηλεργασίας είναι σχετικά καινούργιο. Το νομοθετικό πλαίσιο της Τηλεργασίας έχει αρχίσει και

διαμορφώνεται έτσι ώστε να υπάρχει ισότητα σε κάθε είδους καθεστώς εργασίας, είτε αυτή είναι δια ζώσης είτε εξ αποστάσεως. Παρόλο που η Τηλεργασία είναι ένα ευρέως διαδεδομένο μοντέλο εργασίας σε όλο τον αναπτυγμένο κόσμο τα τελευταία χρόνια, στην Ελλάδα δεν είναι ακόμα δημοφιλής.

Συνεπώς, η Τηλεργασία προστατεύεται μόνο από μία νομοθετική διάταξη και από τις προβλέψεις της Ευρωπαϊκής Συλλογικής Συμφωνίας - Πλαισίου μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών, η οποία έχει ενσωματωθεί στο ελληνικό δίκαιο με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Οι νομοθετικές ρυθμίσεις όμως του πλαισίου αυτού είναι ανεπαρκείς, αφού ο εργαζόμενος εργάζεται πλέον υπό ένα νέο καθεστώς και δεν υποτυπώνεται πλήρως η μετάβαση από την κλασική μέθοδο εργασίας στην Τηλεργασία. Πολλές φορές οι εργαζόμενοι έχουν τη δυνατότητα επιλογής του τρόπου που θέλουν να εργαστούν και σίγουρα αυτό εξαρτάται από τις εκάστοτε ανάγκες της εταιρείας. (Μαρίνου Α., 2020)

Το πρόβλημα είναι πως πολλοί εργαζόμενοι (και ειδικότερα οι νεοεισερχόμενοι) θα κινδυνέψουν, αφού η εξάρτηση των εταιρειών για εξεύρεση άπειρων εργαζομένων, ελαττώνεται. Ο κύριος λόγος είναι πως η αγορά εργασίας έχει γίνει παγκόσμια και η εταιρεία μπορεί να αναζητήσει προσωπικό που να εργάζεται από οποιοδήποτε σημείο του πλανήτη.

Στον δημόσιο τομέα του ελληνικού κράτους που επικρατούσε μία χαοτική κατάσταση λόγω της υφιστάμενης ακόμα γραφειοκρατίας, η ψηφιοποίηση σε συνδυασμό με την Τηλεργασία έχουν αποφέρει θετικά αποτελέσματα, πέρα από τα προσδοκώμενα. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι οι δηλώσεις υφυπουργών της κυβέρνησης ότι δεν υπάρχουν θέματα απολύσεων ή μείωσης μισθών των δημοσίων υπαλλήλων, αλλά αντίθετα θα γίνουν προσλήψεις για τηλεεργαζόμενους (ProtoThema, 2020).

Γενικά, η εξέλιξη της πανδημίας Covid-19, ώθησε την κυβέρνηση να πράξει άμεσα και να λάβει μέτρα, διαμορφώνοντας θεσμικό πλαίσιο για την Τηλεργασία. Καταληκτικός παράγοντας ήταν η πανδημία Covid-19, που εκτός από αρνητικές επιπτώσεις, είχε και θετικές, όπως για παράδειγμα η υποχρέωση για την επιτάχυνση του ψηφιακού μετασχηματισμού. Γενικά, μεγάλες επιχειρήσεις εφάρμοσαν προληπτικά την Τηλεργασία, καθώς οι ειδικοί εκτίμησαν ότι η υιοθέτηση

συστήματος Τηλεργασίας λόγω της νέας νομοθεσίας, θα είναι ένα υποχρεωτικό μέτρο.

Για τα ελληνικά δεδομένα είναι πρωτόγνωρη η θεσμοθέτηση της Τηλεργασίας των εργαζόμενων στο ελληνικό δημόσιο. Πολλές θέσεις εργασίας που αφορούν διοικητικά καθήκοντα θα καλυφθούν από εργαζόμενους με καθεστώς απομακρυσμένης εργασίας, αν και το ελληνικό δημόσιο έχει ανάγκη από επιστήμονες μηχανικούς και πληροφορικής για την ανάπτυξή του. Παράλληλα, το ποσοστό υποχρεωτικής εξ αποστάσεως εργασίας στο δημόσιο τομέα θα εξαρτηθεί από τις εκάστοτε ανάγκες που δημιουργούνται.

Συμπερασματικά, οι βάσεις δεδομένων του ελληνικού δημοσίου έχουν αναπτυχθεί και έχουν εκσυγχρονιστεί, ούτως ώστε να μπορούν να αντλούνται ηλεκτρονικά όλες οι πληροφορίες που χρειάζονται. Το κράτος είναι υπεύθυνο για τη μετάβαση στη νέα μορφή εργασίας.

6.3 Πανδημία Covid-19 και τομείς απασχόλησης

Η αγορά εργασίας σε όλο τον πλανήτη έχει επηρεαστεί άμεσα από την πανδημία Covid-19 και την ψηφιακή τεχνολογία. Αρχικά, η αβεβαιότητα και τα μέτρα αντιμετώπισης της πανδημίας Covid-19 οδήγησαν σε μία νέα πραγματικότητα που ονομάζεται ψηφιακή τεχνολογία, δημιουργώντας νέες συνθήκες εργασίας, δίνοντας τη δυνατότητα στους εργαζόμενους να μπορούν να εργαστούν από κάθε σημείο του πλανήτη και από οποιοδήποτε χώρο (Hugo C., 2017).

Η παρουσία της πανδημίας Covid-19, είχε αρνητικές συνέπειες στην αγορά εργασίας, οι περισσότεροι τομείς είχαν πληγεί από την πανδημία Covid-19, αλλά προέκυψαν και τομείς που έχουν ευδοκιμήσει. Συγκεκριμένα οι τομείς της Υγείας, της Τεχνολογίας πληροφοριών και της Ψηφιακής Επικοινωνίας έχουν υψηλή ζήτηση (Vasic M., 2020).

Η αναγκαστική κοινωνική αποστασιοποίηση σε συνδυασμό με την αυτοματοποίηση άλλαξαν την αγορά εργασίας, αναζητώντας εργαζόμενους με ψηφιακές δεξιότητες, αντικαθιστώντας και μειώνοντας το μη εξειδικευμένο προσωπικό με εξειδικευμένους εργολάβους. Η εποχή του «Big Data» έχει πάρει τη σκυτάλη, οι εταιρείες υιοθετούν αυτή τη νέα εποχή και τα νέα δεδομένα,

προσαρμόζονται και επιδιώκουν να αλλάξουν για να επιβιώσουν. Συνεπώς επαναξιολογούν τον τρόπο και το χρόνο παραγωγής, αντικαθιστούν το προσωπικό τους και ταυτόχρονα ακολουθούν ένα βιώσιμο και περιβαλλοντικό δρόμο (Εμμανουήλ Σ., 2021).

Σε ολόκληρο τον πλανήτη, κατά την περίοδο της πανδημίας Covid-19 ο τομέας που είχε πρωταγωνιστικό ρόλο ήταν αυτός της Υγειονομικής περίθαλψης. Ο τομέας αυτός ανέκαθεν είχε υψηλή ζήτηση, όμως η σημασία του αναδείχθηκε ακόμα περισσότερο κατά τη διάρκεια της πανδημίας Covid-19. Προκειμένου να αντιμετωπιστεί ο ιός, δημιουργήθηκαν πολλές ευκαιρίες απασχόλησης. Ιατροί, νοσηλευτές, βιολόγοι και άλλοι πολλοί τομείς του κλάδου χρειάζονταν ανθρώπινο δυναμικό για την κάλυψη των αυξημένων αναγκών.

Επίσης, η πανδημία Covid-19 δημιούργησε νέες συνθήκες καθημερινότητας, κάνοντας την τεχνολογία να πρωταγωνιστεί σε πολλά επαγγέλματα, δημιουργώντας ένα ψηφιακό κόσμο που καταργεί τα εμπόδια τόπου και χρόνου. Πολλές δραστηριότητες με φυσική παρουσία, πλέον πραγματοποιούνται μέσω μίας ηλεκτρονικής πλατφόρμας. Γενικά, η εξοικείωση της χρήσης των ηλεκτρονικών υπολογιστών έχει αυξηθεί, με αποτέλεσμα την ανάπτυξη του τομέα της Τεχνολογίας των Πληροφοριών. Η ζήτηση για ανάπτυξη και αξιοποίηση των πληροφοριών είναι τόσο μεγάλη που συνεχώς ανοίγουν νέες θέσεις εργασίας (Κρόκος, Β. 2020).

Παρόμοιες επιρροές υπάρχουν και στον τομέα της επικοινωνίας, καθώς η πανδημία Covid-19 έχει οδηγήσει στην αναγκαία χρήση εργαλείων ψηφιακής επικοινωνίας. Κάθε εργαζόμενος έχει αναπτύξει τέτοιες ψηφιακές δεξιότητες ώστε να μπορεί να εργαστεί από το σπίτι του. Η νέα εποχή αναζητά συνεχώς εργαζόμενους με αρκετές δεξιότητες κωδικοποίησης ή / και προγραμματισμού, για να δημιουργήσουν αυτόν τον ψηφιακό κόσμο. Είναι γεγονός πως η πανδημία Covid-19 άλλαξε όσα είχαν μείνει στάσιμα και ανεπηρέαστα από την τεχνολογία.

Τέλος, η πανδημία Covid-19 έχει γεννήσει πολλά επιστημονικά ερωτήματα, πιέζοντας τους επιστήμονες και τους ερευνητές να βρουν απαντήσεις. Οι επιστήμονες είναι αυτοί που μέσα από τη σκληρή δουλειά θα προσφέρουν τη λύση σε πολλά προβλήματα που αντιμετωπίζει καθημερινά η κοινωνία, κάνοντας τους ακόμα πιο πολύτιμους και περιζήτητους.

6.4 Οι επιπτώσεις της πανδημίας Covid-19 στη φύση της Τηλεργασίας

Η πανδημία Covid-19 είχε καθοριστικό αντίκτυπο στην Τηλεργασία, επιταχύνοντας την υιοθέτηση της απομακρυσμένης εργασίας, καθώς οι επιχειρήσεις επιδίωκαν να προστατεύσουν την υγεία των εργαζομένων τους. Οι άμεσες εξελίξεις την πανδημία οδήγησαν στην ταχεία υιοθέτηση ψηφιακών εργαλείων και τεχνολογιών που υποστηρίζουν την εξ αποστάσεως εργασία, καθώς οι οργανισμοί έπρεπε να προσαρμοστούν άμεσα στις νέες τεχνολογίες για να διασφαλίσουν ότι οι υπάλληλοί τους μπορούν να εργάζονται αποτελεσματικά από το σπίτι.

Η εφαρμογή της Τηλεργασίας αποφέρει σημαντικά πλεονεκτήματα στους εργαζόμενους, όπως το να αποφύγουν τις καθημερινές αποστάσεις που διανύουν εξοικονομώντας έτσι πολύτιμο χρόνο που θυσιάζουν σε κάθε διαδρομή. Επίσης δίνει στους εργαζόμενους την ευελιξία να εργάζονται στην τοποθεσία και το ωράριο που είναι πιο βολικά για τους ίδιους (Golden, T.D., Veiga, J.F. and Simsek, Z. 2006).

Αρχικά η Τηλεργασία θεωρείται ως υποκατηγορία της ευρύτερης έννοιας της απομακρυσμένης εργασίας, η οποία συμπεριλαμβάνει τη χρήση της τεχνολογίας πληροφοριών και επικοινωνιών για την εξ αποστάσεως εκτέλεση της εργασίας (International Labor Organization, 2020).

Η πανδημία Covid-19 ανέδειξε ακόμα τη σπουδαιότητα της αποτελεσματικής επικοινωνίας και συνεργασίας σε κάθε περιβάλλον που δεν βρίσκεται κοντά στο γραφείο. Ένα παράδειγμα είναι οι υπάλληλοι ενός οργανισμού, οι οποίοι εργάζονται σε διαφορετικές τοποθεσίες και ζώνες ώρας, όπου είναι σημαντικό να υπάρχουν σαφής επικοινωνία και εργαλεία συνεργασίας. Συνοπτικά, η πανδημία Covid-19 είχε σπουδαία επιρροή στην Τηλεργασία, με αποτέλεσμα την ανάπτυξη και περαιτέρω εφαρμογή της και τονίζοντας τη σημασία της αποτελεσματικής επικοινωνίας, της συνεργασίας και της ευημερίας των εργαζομένων σε απομακρυσμένα περιβάλλοντα εργασίας.

Στην Ελλάδα ο ρυθμός αύξησης των τηλεεργαζόμενων είναι πολύ μεγάλος, αν και βέβαια ο παραδοσιακός τρόπος απασχόλησης ακόμα κυριαρχεί, καθώς η υφιστάμενη τάση εργασιακής απασχόλησης επιβάλλει οι εργοδότες να απασχολούν προσωπικό με τον παραδοσιακό τύπο σύμβασης

εξαρτημένης εργασίας πλήρους απασχόλησης και αορίστου χρόνου. Οι νέες ευέλικτες μέθοδοι απασχόλησης όμως, οι οποίες έχουν μειωμένο κόστος για τους εργοδότες (συμβάσεις έργου ή παροχής υπηρεσιών, μερικής απασχόλησης, δανεισμού εργαζομένων κ.λπ.), όλο και πληθαίνουν. (Milasi S., Vazquez G., Fernandez E., 2021).

6.5 Απασχόληση και Τηλεργασία στην Ελλάδα

Έχοντας ως αφορμή την περίοδο της πανδημίας Covid-19 και την αβεβαιότητα που κυριαρχούσε, οι οργανισμοί και οι επιχειρήσεις προσπαθούν να μετουσιώσουν την αποκτηθείσα εμπειρία και να διαμορφώσουν τον τρόπο λειτουργίας τους και τις ανάγκες επικοινωνίας τους, προκειμένου να λειτουργούν πλέον απρόσκοπτα κάτω από οποιοσδήποτε συνθήκες και αντιξοότητες. Καθώς σταδιακά επιστρέφουν οι εργαζόμενοι αυτοπροσώπως στο φυσικό χώρο εργασίας τους, απαιτείται να διαμορφωθεί αυτός με τέτοιο τρόπο ούτως ώστε να καλύπτει τις νέες συνθήκες Τηλεργασίας. Οι εργαζόμενοι πρέπει να συνεχίσουν να συνδέονται και να συνεργάζονται έξω από το χώρο εργασίας τους και παράλληλα να διεξάγουν εξωτερικές διεργασίες. (Krajčik M., Dusana A., Barath, M., 2023)

Οι έρευνες σχετικά με το καθεστώς εργασίας δείχνουν, ότι το ιδανικό σενάριο που υπερισχύει, είναι ένας συνδυασμός της Τηλεργασίας και της εργασίας στις εγκαταστάσεις του εργοδότη. Η προσέγγιση αυτή έχει γίνει γνωστή ως το «υβριδικό μοντέλο», στο οποίο ο εργαζόμενος εργάζεται με μερική απασχόληση στο γραφείο, σε συνδυασμό με Τηλεργασία μερικής απασχόλησης. Πολλοί οργανισμοί και επιχειρήσεις έχουν εφαρμόσει υβριδικά μοντέλα εργασίας που απαιτούν ευελιξία και εμπειρία, με τη χρήση τεχνολογίας που χρησιμοποιούν όλοι, αλλά και τρόπους με τους οποίους αξιοποιείται αυτή (Paravano, M. and Whittaker, A. 2017).

Ως επί το πλείστον, οι εσωτερικές συσκέψεις (meetings) που λαμβάνουν χώρα εντός ενός οργανισμού, θα εξακολουθήσουν να αποτελούνται από ένα μείγμα συμμετεχόντων σε παραδοσιακές αίθουσες συσκέψεων, σε οικιακά γραφεία, σε διάφορους χώρους εργασίας και σε κινητές συσκευές. Όσο για τις εξωτερικές εργασίες, απαιτείται η χρήση συστημάτων επικοινωνίας και

συνεργασίας για να επιτευχθεί η επιδιωκόμενη παραγωγικότητα (The Economist, 2020). Οι εργαζόμενοι καθώς αποκτούν εξοικείωση με την τεχνολογία, αρχίζουν και χρησιμοποιούν πολλαπλές πλατφόρμες τηλεδιάσκεψης, Cloud και διάφορες άλλες εφαρμογές για την αποτελεσματική διεκπεραίωση των επαγγελματικών τους καθηκόντων με τους πελάτες (Brower T., 2020).

Με το πέρασμα του χρόνου οι πλατφόρμες εξειδικεύονται και πολλαπλασιάζονται έχοντας η καθεμία τους τα δικά της ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα και χαρακτηριστικά, που την κάνουν να κυριαρχεί. Βέβαια, κάποιες από αυτές μπορεί να χαρακτηριστούν λιγότερο χρήσιμες για την αξιοποίησή τους στο χώρο εργασίας του γραφείου. Εκτός από την αξιοποίηση κάποιας πλατφόρμας, είναι πολύ σημαντικό σε κάθε περίπτωση να δημιουργηθεί ένα εργασιακό περιβάλλον που να διασφαλίζει την εμπιστοσύνη, το αίσθημα ασφάλειας, τη συνεργασία και τη δημιουργικότητα (Παπάζογλου Μ., 2020).

Είναι δεδομένο πλέον πως η εφαρμογή της Τηλεργασίας κυριαρχεί μετά την περίοδο της πανδημίας Covid-19 και για αυτό θα πρέπει να υπάρξει σωστή αξιοποίησή της για να μπορέσουν οι υπάλληλοι και οι εργοδότες να την διαχειριστούν αποτελεσματικά και κατάλληλα (European Economic and Social Committee, 2018). Κατά τη διάρκεια της πανδημίας Covid-19 και ειδικότερα στην αρχή της, δεν καταβλήθηκε ιδιαίτερη προσπάθεια για τη συλλογή συγκρίσιμων δεδομένων σχετικά με το καθεστώς της Τηλεργασίας, ώστε να οδηγηθεί η Τηλεργασία σε ένα κοινό αποτελεσματικό μοντέλο.

Οι επιχειρήσεις αναγκάστηκαν να εφαρμόσουν το νέο αυτό μοντέλο, ακολουθώντας τις οδηγίες του κάθε κράτους ξεχωριστά. Γενικά η Τηλεργασία επεκτάθηκε γρηγορότερα σε χώρες που ήταν εξοικειωμένες με το καθεστώς αυτό πριν από την πανδημία και στη συνέχεια σε χώρες που επλήγησαν περισσότερο από τον ιό. Για παράδειγμα, κράτη της κεντρικής και βόρειας Ευρώπης είχαν εργαζόμενους σε ποσοστό 10-15% που είχαν τουλάχιστον εργαστεί μία φορά από το σπίτι (Eurostat, 2020).

6.6 Βιβλιογραφία 6ου Κεφαλαίου

- 1) Brower T., (2020). How To Manage The Work When You Can't See People Working: 5 New Takes On Accountability.
https://www.forbes.com/sites/tracybrower/2020/08/30/how-to-manage-the-work-when-you-cant-see-people-working-5-new-takes-on-accountability/?utm_source=LINKEDIN_COMPANY&utm_medium=social&utm_content=3915194851&utm_campaign=sprinklrForbesMainLI&sh=3662d0502b4d
- 2) Eurostat, (2020). Working from home across EU regions in 2020.
<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210923-1>.
- 3) Golden, T.D., Veiga, J.F. and Simsek, Z. (2006). Telecommuting's differential impact on work-family conflict: Is there no place like home? Journal of Applied Psychology, 91(6), pp.1340–1350. doi:10.1037/0021-9010.91.6.1340.
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/17100488/>
- 4) Hugo C., (2017), Working From Home Characteristics and Outcomes of Telework
<https://www.scribd.com/document/480565803/Working-from-home-characteristics-and-outcomes-of-telework>
- 5) International Labour Organization. (2020). Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work.
https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/publications/WCMS_747075/lang--en/index.htm
- 6) International Labour Organization (2020). Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond A Practical Guide.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf.
- 7) Jones J. (2015). In U.S., Telecommuting for Work Climbs to 37%.
<https://news.gallup.com/poll/184649/telecommuting-work-climbs.aspx>
- 8) Krajčík, M., Dusana Alshatti Schmidt and Barath, M. (2023). Hybrid Work Model: An Approach to Work–Life Flexibility in a Changing

- Environment. *Administrative Sciences*, 13(6), pp.150–150.
doi:<https://doi.org/10.3390/admsci13060150>.
- 9) Milasi, S., González-Vázquez, I., & Fernandez-Macias, E. (2020).
Telework in the EU before and after the COVID-19
https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc120945_policy_brief_covid_and_telework_final.pdf
- 10) Milasi S., Vazquez G., Fernandez E., (2021). Telework before the
COVID-19 pandemic. OECD Productivity Working Papers
https://www.oecd-ilibrary.org/economics/telework-before-the-covid-19-pandemic_d5e42dd1-en
- 11) Paravano, M. and Whittaker, A. (2017). Remote Work & Productivity 101:
Articles about remote work & reviews of 20 useful productivity apps for all
devices.
https://books.google.si/books?id=PpEDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=sl&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- 12) ProtoThema. (2020). Λιβάνιος: Η τηλεργασία θα υιοθετηθεί ως μόνιμος
τρόπος εργασίας στο δημόσιο.
<https://www.protothema.gr/politics/article/1003283/livanios-i-tilergasia-tha-uiothetithei-os-monimos-tropos-ergasias-sto-dimosio/>
- 13) Thurston Region State and Local Government, (2013), The Bottom Line
on Telework.
<https://www.elgaronline.com/downloadpdf/edcoll/9781789903744/9781789903744.00009.pdf>
- 14) Vasic M., (2020). ResearchGate. Challenges of teleworking during the
COVID-19 pandemic.
https://www.researchgate.net/publication/348434177_Challenges_of_teleworking_during_the_COVID-19_pandemic
- 15) Αγγναντόπουλος Α. (2020). Η τηλεργασία μετά τον Covid-19: Μύθοι και
πραγματικότητα.
<https://www.insider.gr/eidiseis/140481/i-tilergasia-meta-ton-covid-19-mythoi-kai-pragmatikotita>
- 16) Εμμανουήλ, Σ. (2021). Η αγορά των ESG και η στροφή των εταιρειών
στη βιώσιμη ανάπτυξη.

<https://www.fortunegreece.com/article/h-agera-ton-esg-ke-i-strofi-ton-eterion-sti-viosimi-anaptixi/>

- 17) Κουμεντάκης Σ. (2020). Τηλεργασία & Προσωπικά Δεδομένα – ΚΟΥΜΕΝΤΑΚΗΣ ΚΑΙ ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ. ΚΟΥΜΕΝΤΑΚΗΣ & ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ
<https://koumentakislaw.gr/arthra/thlergasia-kai-prosopika-dedomena/>
- 18) Κρόκος Β. (2020). Η τηλεργασία καθιερώνεται: Τάσεις, παραγωγικότητα και προβληματισμοί.
<https://insuranceworld.gr/80847/eidiseis/i-tilergasia-kathieronetai-taseis-paragogikotita-kai-provlimatismoi/>
- 19) Λεβεντάκη Χρυσάνθη (2020). Ανεπαρκές είναι το νομοθετικό πλαίσιο για την εργασία από απομακρυσμένη θέση στην Ελλάδα - Επιστημονικός Σύλλογος Τεχνικών Ασφαλείας Ελλάδας. Επιστημονικός Σύλλογος Τεχνικών Ασφαλείας Ελλάδας.
- 20) Μαρίνου, Α. (2020). Νέο νομοθετικό πλαίσιο για την τηλεργασία.
<https://www.insider.gr/tax-labour/140810/neo-nomothetiko-plaisio-gia-tin-tilergasia-oi-10-kanones>
- 21) Παπάζογλου Μ., (2020). Πώς να είστε ένας αποτελεσματικός manager την εποχή της τηλεργασίας.
<https://www.capital.gr/me-apopsi/3498423/pos-na-eiste-enas-apotelesmatikos-manager-tin-epoxi-tis-tilergasias>

Κεφάλαιο 7 Η Αξία της Τηλεργασίας

7.1 Συνεισφορά της Τηλεργασίας προς τους Εργαζόμενους

Στο εν λόγω κεφάλαιο θα αναλυθούν οι θετικές και αρνητικές επιρροές της Τηλεργασίας στη σημερινή εποχή, καθόσον όλα τα ευέλικτα μοντέλα απασχόλησης έχουν και θετικά αλλά και αρνητικά στοιχεία κατά την εφαρμογή τους. Η Τηλεργασία είναι μία μέθοδος εργασίας που κάθε μέρα αποκτά όλο και περισσότερη φήμη, καθόσον η συνεισφορά της δεν είναι μονομερής προς τους εργοδότες μόνο, αλλά και προς τους εργαζόμενους, την κοινωνία και το περιβάλλον (Morgan, Robert E, 2004). Η Τηλεργασία από τη μία πλευρά διευκολύνει τον εργοδότη, μειώνοντας σημαντικά τα έξοδα και αυξάνοντας την παραγωγικότητα, ενώ ταυτόχρονα βελτιώνει τη ζωή του εργαζόμενου και τέλος συνεισφέρει άμεσα και έμμεσα στο περιβάλλον και την κοινωνία (Wheelen, Thomas L, 2018). Η Τηλεργασία οδήγησε στην ανάπτυξη του Digital Transformation & Digital Engineering, όπου η δημιουργία νέων εφαρμογών και Τεχνολογιών έχει σαν αποτέλεσμα στην αύξηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων μέσα από τη χρήση αυτών.

Είναι γεγονός πως οι τηλεεργαζόμενοι απολαμβάνουν αρκετά πλεονεκτήματα τα οποία βελτιώνουν την ποιότητα ζωής τους και παράλληλα καθίστανται πιο παραγωγικοί. Αρχικά το σημαντικότερο πλεονέκτημα της Τηλεργασίας για τους εργαζόμενους, εντοπίζεται στη μείωση του κόστους μετακίνησης. Για έναν τηλεεργαζόμενο δεν είναι αναγκαίο να μετακινηθεί προς τον τόπο εργασίας του και επομένως δεν χρειάζεται να σπαταλήσει χρόνο για να μετακινηθεί προς τα γραφεία της επιχείρησης που εργάζεται.

Αν σκεφτεί κανείς την κίνηση που θα συναντήσει καθώς και την απόσταση που πρέπει να διανύσει ένας υπάλληλος, μπορεί να υπολογίσει σημαντικά πόσο χρόνο κερδίζει καθημερινά και πόσο μειώνονται τα έξοδα του (Bailey, Diane E., and Nancy B. Kurland, 2002). Εάν σκεφτεί κάποιος ότι τα έξοδα ενός υπαλλήλου είναι αρχικά τα έξοδα μετακίνησης όπως για παράδειγμα τα καύσιμα, τα εισιτήρια των Μέσων Μαζικής Μεταφοράς, τα διόδια, οι θέσεις στάθμευσης κλπ, τότε ακόμα και το ίδιο το όχημά του μπορεί να μην του είναι καν αναγκαίο πλέον.

Παράλληλα, ο χρόνος που εξοικονομεί για την μετακίνηση του ένας τηλεργαζόμενος μπορεί να αξιοποιηθεί με πάρα πολλούς τρόπους. Τα καθημερινά έξοδα διαβίωσης του υπαλλήλου μειώνονται αφού τα χρήματα που δαπανά για την ανάγκη του φαγητού μειώνονται σημαντικά. Μέσω της Τηλεργασίας ο υπάλληλος εξοικονομεί χρόνο, χρήματα και την κόπωση του κατά την εργασία (Bailey, Diane E., and Nancy B. Kurland, 2002). Ο εργαζόμενος νιώθει λιγότερη κούραση και είναι διατεθειμένος να χρησιμοποιήσει τον επιπλέον αυτόν χρόνο προς όφελός του, είτε για να κάνει κάποια δραστηριότητα, είτε για να καλύψει τις υποχρεώσεις του είτε ακόμα για να κάνει σωματική άσκηση. Με αυτόν τον τρόπο υφίσταται καλύτερη διευθέτηση του εργάσιμου αλλά και προσωπικού του χρόνου (Maruyama, T., Hopkinson, P.G. and James, P.W. 2009).

Επιπρόσθετα, ένα πολύ μεγάλο πλεονέκτημα της Τηλεργασίας είναι ότι οι τηλεργαζόμενοι απολαμβάνουν μία καλύτερη ποιότητα ζωής, αφού αυτό το μοντέλο εργασίας δίνει τη δυνατότητα στον καθένα να συνδυάσει την οικογένεια με την καριέρα του. Η Τηλεργασία επιτρέπει στους εργαζόμενους να προγραμματίζουν τις αμειβόμενες εργασιακές τους σχέσεις και ευθύνες γύρω από άλλες προσωπικές και οικογενειακές υποχρεώσεις (Standen, P., Daniels, K., Lamond, Δ., & Weir, Δ. (1999). Συγκεκριμένα, οι καθημερινές εργασίες του σπιτιού ή η ανατροφή των παιδιών πραγματοποιούνται πιο εύκολα σε ένα νοικοκυριό που διαθέτει τηλεργαζόμενους. Συνήθως το νέο καθεστώς εργασίας έχει θετικές συνολικές επιπτώσεις στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, αφού τον επιπλέον αυτό χρόνο που κερδίζει κάθε εργαζόμενος μπορεί να τον αξιοποιήσει για την προσωπική του ζωή (Sardeshmukh, S.R., Sharma, D. and Golden, T.D. 2012).

Επιπλέον, η Τηλεργασία δημιουργεί ευκαιρίες εργασίας, πρώτα από όλα σε άτομα με αναπηρικά προβλήματα κίνησης ή υγείας και σε εργαζόμενους που κατοικούν πολύ μακριά από τα αστικά κέντρα. Σήμερα η Τηλεργασία έχει δημιουργήσει τους τηλεργαζόμενους ψηφιακούς νομάδες, οι οποίοι συνεχώς αλλάζουν μέρος κατοικίας, από πόλη, χώρα μέχρι και ήπειρο.

Είναι επίσης απαραίτητο να τονιστεί ο ψυχολογικός αντίκτυπος της Τηλεργασίας, καθόσον οι εργαζόμενοι από το σπίτι νιώθουν πιο άνετα έχοντας λιγότερο άγχος όταν εργάζονται από τον προσωπικό τους χώρο. Η αυτονομία

που τους παρέχεται βελτιώνει την ψυχολογία τους και επομένως και την παραγωγικότητά τους. Αρκετές φορές μπορούν να καθορίζουν το ωράριο και τις μέρες της εργασίας τους, να εργάζονται σε βραδινές βάρδιες ή Κυριακές και αργίες. Συμπερασματικά, η Τηλεργασία διευκολύνει την καθημερινότητα του πολίτη, παρέχοντάς του τη δυνατότητα να καθιερώσει μια ισορροπία στην επαγγελματική και στην προσωπική του ζωή (Irawanto D., Novianti K., 2021)

Η μετάβαση από το κλασικό μοτίβο εργασίας στην Τηλεργασία, οδήγησε τους εργαζόμενους στην εκπαίδευση και την εκμάθηση. Η ανάγκη για την απρόσκοπτη συνέχιση λειτουργίας των επιχειρήσεων εν μέσω πανδημίας Covid-19, ώθησε στη ραγδαία αύξηση συμμετοχής των εργαζομένων στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Πολλοί απομακρυσμένοι εργαζόμενοι έχουν συμμετάσχει σε μαθήματα, σεμινάρια, συνέδρια ή έχουν λάβει ιδιωτικά μαθήματα για να αποκτήσουν δεξιότητες που σχετίζονται με την εργασία τους, επιδιώκοντας κυρίως την απόκτηση περαιτέρω γνώσεων.

Η Τηλεργασία έχει ως πλεονέκτημα την αύξηση της παραγωγικότητας και δημιουργεί τη δυνατότητα για ευκαιρίες απασχόλησης σε άτομα περιορισμένα από την αγορά εργασίας (Forouk, D, 2020). Το σύνολο των επιπτώσεων της Τηλεργασίας όπως είναι ο χρόνος, η ξεκούραση, η εκπαίδευση, έχει θετικό αντίκτυπο στην παραγωγικότητα. Οι εργαζόμενοι είναι σε θέση να γίνουν πιο αποδοτικοί στην καθημερινή εργασία τους, από τη στιγμή που το σπίτι τους έχει γίνει πλέον το γραφείο τους. Ο τηλεεργαζόμενος μπορεί να συγκεντρωθεί πιο εύκολα στην εργασία του και να μην αποσπάται η προσοχή του από τους συναδέλφους του. Τέλος, ο τηλεεργαζόμενος αισθάνεται λιγότερη πίεση και άγχος αφού έχει τη δυνατότητα να προγραμματίσει πλέον την εργασία και την καθημερινότητά του.

7.2 Οι επιπτώσεις της Τηλεργασίας προς τους εργαζόμενους

Ωστόσο, η Τηλεργασία έχει επίσης σημαντικά μειονεκτήματα προς τους εργαζόμενους. Πρώτα από όλα, όσον αφορά τον εργαζόμενο, η Τηλεργασία αρκετές φορές δημιουργεί αίσθημα κοινωνικής απομόνωσης και απόσπασης από τους συναδέλφους και τον ίδιο τον οργανισμό (Khalifa and Davison, 2000). Η απότομη μετατόπιση από την κλασική μέθοδο εργασίας στην

απομακρυσμένη εργασία προκάλεσε προβλήματα στη ψυχική ευημερία των εργαζομένων. Είναι γνωστό πως οι ψυχοκοινωνικές επιπτώσεις έχουν αυξηθεί αισθητά όταν υπήρξε η απότομη αλλαγή του εγκλεισμού και της απαγόρευσης μετακίνησης εξαιτίας της πανδημίας Covid-19. Πλέον η αλληλεπίδραση των εργαζομένων αυτών με τους συναδέλφους τους και τους πελάτες δεν είναι διαπροσωπική, τείνοντας προς τη δημιουργία προβλημάτων υγείας, είτε αυτά είναι ψυχολογικά ζητήματα (αίσθημα μοναξιάς, αποξένωσης) είτε εργονομικά ζητήματα όπως είναι μυο-σκελετικά προβλήματα, κόπωση των ματιών, μέσης και πλάτης.

Επίσης ένα επιπλέον μειονέκτημα είναι τα έξοδα που πρέπει να επωμισθεί κάποιος εργαζόμενος ώστε να μετατρέψει το σπίτι του σε εργασιακό χώρο. Ο τηλεεργαζόμενος χρειάζεται κατάλληλο εξοπλισμό γραφείου και επίπλων με σκοπό την διευκόλυνση της διεκπεραίωσης της εργασίας του. Για παράδειγμα, η έλλειψη γραφικής ύλης, εκτυπωτών / πολυμηχανημάτων ή δικτύων, εμποδίζουν τον εργαζόμενο στο να εκπληρώσει πολλές επαγγελματικές υποχρεώσεις του. Αν και συχνά οι επιχειρήσεις παρέχουν μόνο τον απαραίτητο εξοπλισμό στους υπαλλήλους τους, ο τηλεεργαζόμενος είναι αναγκασμένος να αγοράσει επιπλέον εξοπλισμό. Το κόστος τέτοιου εξοπλισμού είναι τόσο μεγάλο, που δεν είναι εφικτό κάθε εργαζόμενος να το προμηθευτεί ατομικά.

Η Τηλεεργασία συνδέεται συχνά, με την εξ αποστάσεως επεξεργασία προσωπικών δεδομένων, η οποία απαιτεί την προστασία τους. Οι τηλεεργαζόμενοι έχουν πρόσβαση σε επιχειρησιακά και προσωπικά δεδομένα ανά πάσα στιγμή μέσω του προσωπικού τους υπολογιστή, χωρίς να υπάρχει κάποιου είδους κυβερνοασφάλεια και προστασία (ΟΚΕ, 2020). Η μη ύπαρξη εταιρικού δικτύου στο σπίτι του εργαζομένου οδηγεί στον κίνδυνο μη εξουσιοδοτημένης πρόσβασης σε προσωπικά δεδομένα. Σήμερα είναι πολύ συχνό το φαινόμενο της μη εξουσιοδοτημένης χρήσης, της διαρροής και της κλοπής προσωπικών / εταιρικών δεδομένων λόγω της έλλειψης ασφάλειας, είτε στον εργασιακό χώρο που είναι το σπίτι είτε προς τα δίκτυα (Koumentakis, S., 2020).

7.3 Συνεισφορά της Τηλεργασίας για τις Επιχειρήσεις

Ο σημαντικότερος λόγος που η Τηλεργασία έχει αποκτήσει τόσο μεγάλη ζήτηση είναι η αύξηση της παραγωγικότητας. Οι τηλεεργαζόμενοι είναι πιο αποδοτικοί και αποτελεσματικοί έχοντας αυτονομία και ελευθερία και είναι περισσότερο συγκεντρωμένοι στην εργασία τους. Ο απαιτούμενος χρόνος για τη μετακίνηση προς το γραφείο είναι παρελθόν, δίνοντας στον εργαζόμενο περισσότερο ελεύθερο χρόνο, χωρίς να χρειάζεται να σπαταλάει ενέργεια για τη μετακίνησή του προς τον τόπο εργασίας του. Οι τηλεεργαζόμενοι αποδίδουν καλύτερα με αυτόν τον τρόπο, χωρίς την παρουσία κάποιου προϊσταμένου, συμβάλλοντας στη μείωση της πίεσης και άγχους προς αυτόν. Οι εργαζόμενοι υπό αυτές τις συνθήκες γίνονται πιο παραγωγικοί, καθόσον η Τηλεργασία τους προσφέρει την ευελιξία και την ικανοποίηση ώστε να δημιουργήσουν μία ισορροπία ανάμεσα στην προσωπική και επαγγελματική τους ζωή (ΟΚΕ, 2020).

Επιπλέον, κάθε οργανισμός μειώνει σε μεγάλο βαθμό τα λειτουργικά του έξοδα, διότι ξοδεύει λιγότερα κεφάλαια στον απαιτούμενο χώρο της εγκατάστασης και στον εξοπλισμό που παρέχει στους εργαζόμενους και ταυτόχρονα χρειάζεται λιγότερη ενέργεια. Τα κόστη αυτά είναι σημαντικά αν αναλογιστεί κανείς πως κάθε εργαζόμενος σε μία εταιρεία διαθέτει το δικό του γραφείο, το δικό του ηλεκτρονικό εξοπλισμό και την πρόσθετη γραφική ύλη. Η μείωση των εξόδων όπως είναι ο ηλεκτρονικός εξοπλισμός, οι εγκαταστάσεις, οι συντηρήσεις και οτιδήποτε άλλο μπορεί να χαρακτηριστεί ως λειτουργικό έξοδο, μειώνονται σημαντικά (Bailey, Diane E., and Nancy B. Kurland, 2002).

Όσον αφορά τις επιχειρήσεις, αυτές βελτιώνουν σημαντικά τη διαχείρισή τους και την οργανωτική τους δομή. Η ευελιξία της εξ αποστάσεως εργασίας και η σύνδεσή της με την αυτοματοποίηση των λειτουργιών μίας επιχείρησης, έχει ως αποτέλεσμα να διευκολύνει το έργο της, αφού πολλές απλές λειτουργικές διαδικασίες απαλείφονται. Η ανταλλαγή πληροφοριών, η συνομιλία με συναδέλφους και η συνεργασία επωφελούνται από το καθεστώς της απομακρυσμένης εργασίας. Ο αποτελεσματικός προγραμματισμός των παραγωγικών διαδικασιών μιας εταιρείας συμβάλει αναπόφευκτα στην αύξηση της παραγωγικότητας και στην εύρυθμη λειτουργία κάθε οργανισμού. Πλέον

των ανωτέρω, έρευνες δείχνουν ότι μέσω της Τηλεργασίας, οι ανθρώπινες σχέσεις βελτιώνονται, αφού οι εργαζόμενοι έχουν λιγότερη τριβή με τους άλλους εργαζόμενους αποφεύγοντας έτσι τις εντάσεις. Είναι σημαντικό επίσης να επισημανθεί, πως με την εφαρμογή της μεθόδου της Τηλεργασίας, οι εξωτερικές διαταραχές δεν επηρεάζουν την εταιρεία, όπως για παράδειγμα οι καιρικές συνθήκες ή μία απεργία (Thurston Region State and Local Government, 2013).

Την περίοδο της πανδημίας Covid-19, η Τηλεργασία αποτέλεσε την χρυσή τομή για τη διασφάλιση της λειτουργίας της επιχειρηματικής δραστηριότητας πολλών επιχειρήσεων. Τα μέτρα αποστασιοποίησης και μείωσης του αριθμού των υπαλλήλων, ήταν υποχρεωτικά από κάθε οργανισμό για να περιοριστεί η διασπορά της πανδημίας Covid-19. Οι εργαζόμενοι με το να εργάζονται εξ αποστάσεως είχαν τη δυνατότητα να παράγουν εργασία με τη χρήση τηλεπικοινωνιακών / τεχνολογικών μέσων.

Επισημαίνεται, ότι η μετάβαση στο νέο καθεστώς εργασίας πραγματοποιήθηκε την κατάλληλη χρονική στιγμή, με αποτέλεσμα να καταφέρουν οι επιχειρήσεις άμεσα να μετατρέψουν τους εργαζόμενους σε τηλεεργαζόμενους (The Economist, 2020). Η Τηλεργασία, στην αρχή της πανδημίας Covid-19 δεν εμφάνισε τα αναμενόμενα αποτελέσματα όσον αφορά την παραγωγικότητα. Όταν όμως οι εργαζόμενοι προσαρμόστηκαν στα νέα δεδομένα, η παραγωγικότητα έδειξε θετικά σημάδια. Όπως επισημαίνει η Άρτεμις Καραθανάση σε άρθρο της στην εφημερίδα “Καθημερινή” : «Η ευρεία χρήση της νέας τεχνολογίας σε συνδυασμό με την επιτάχυνση του ψηφιακού μετασχηματισμού του κράτους και των επιχειρήσεων και την ενίσχυση των ψηφιακών δυνατοτήτων των πολιτών και επιχειρήσεων, είναι άμεσα συνυφασμένη με την περαιτέρω ανάπτυξη της παραγωγικότητας» (Καραθανάση Α., 2020).

7.4 Επιπτώσεις της Τηλεργασίας για τις Επιχειρήσεις

Η εξ’ αποστάσεως εργασία έχει καθιερωθεί από μεγάλο πλήθος εταιρειών, όμως εκτός από τα οφέλη που παρουσιάζει, υπάρχουν πολλά ζητήματα και μειονεκτήματα για την εταιρεία που απασχολεί τηλεεργαζόμενους.

Πρώτα από όλα, υπάρχουν επαγγέλματα που η φύση τους δεν μπορεί να αλλάξει διότι χάνεται ένα σημαντικό κομμάτι της εργασίας. Για παράδειγμα η εκπαίδευση είναι ένα από αυτά όπου η τριβή των μαθητών με τον καθηγητή είναι απαραίτητη για την αποτελεσματικότερη μετάδοση γνώσεων στους μαθητές. Η τηλεεκπαίδευση μπορεί να είναι εξίσου σημαντική αφού η συνολική ποιότητα εργασίας βελτιώθηκε με τη χρήση της Τηλεργασίας, όμως δεν μπορεί να αντικαταστήσει τον παραδοσιακό τρόπο εκπαίδευσης.

Επιπλέον, όταν ένας εργαζόμενος δουλεύει από το σπίτι, πρέπει να είναι ουσιαστικά παρών κατά τη διάρκεια της προβλεπόμενης και προκαθορισμένης εργάσιμης ημέρας. Αυτό μπορεί να δημιουργήσει προβλήματα καθώς οι εργαζόμενοι έχουν στην πραγματικότητα τη δυνατότητα να κάνουν απολύτως ότι θέλουν. Κυρίως όσον αφορά στο να σπαταλήσουν τον εργάσιμο χρόνο τους για να κάνουν δουλειές του σπιτιού, για να διασκεδάσουν, να ξεκουραστούν, με λίγα λόγια να αποφύγουν την εργασία. Η απόδοση των εργαζομένων δεν μπορεί να μετρηθεί και να καταγραφεί τόσο εύκολα, αφού οι εργοδότες δεν μπορούν να ελέγξουν με ποιο τρόπο αξιοποιούν το χρόνο τους οι εργαζόμενοι. Με λίγα λόγια, αρχίζουν και δημιουργούνται ανησυχίες σχετικά με την παραγωγικότητα των εργαζομένων από τη στιγμή που οι εργοδότες χάνουν σε έναν βαθμό τον έλεγχο και την εποπτεία των υπαλλήλων τους (Maruyama, T., Hopkinson, P.G. and James, P.W., 2009).

Ένα μεγάλο ζήτημα που έχει δημιουργήσει επίσης ανησυχίες στις επιχειρήσεις είναι η ασφάλεια των δεδομένων. Οι τηλεεργαζόμενοι έχουν πρόσβαση σε σημαντικές πληροφορίες και δεδομένα χωρίς οι ίδιοι να προστατεύονται από κάποιο κλειστό κύκλωμα ή δίκτυο που διαθέτουν οι επιχειρήσεις στα γραφεία τους. Ο κίνδυνος απώλειας, κλοπής και λανθασμένης αξιοποίησης των δεδομένων είναι υπαρκτός και είναι πολύ συχνός σήμερα.

Η Τηλεργασία προκαλεί αλλαγές στις εργασιακές και προσωπικές σχέσεις. Ένας τηλεεργαζόμενος τώρα δεν είναι μία οντότητα που βρίσκεται στο γραφείο, εργάζεται από το σπίτι ατομικά και κυρίως ανεξάρτητα. Η μειωμένη δραστηριότητα και επικοινωνία με συναδέλφους αποθαρρύνει το ομαδικό πνεύμα ανάμεσα στους εργαζόμενους. Η διασύνδεση και η επαφή των τηλεεργαζόμενων είναι περιορισμένη, καθώς και η συνεργασία και η ομαδικότητα μεταξύ τους.

Μερικές φορές η παροχή της Τηλεργασίας δεν είναι διαθέσιμη για όλους τους εργαζόμενους, αλλά είναι ένα προνόμιο για επιλεγμένο προσωπικό. Η ανισότητα ανάμεσα στους εργαζόμενους δημιουργεί ανισορροπία, ζήλια και δυσαρέσκεια που κατά συνέπεια μπορεί να προκαλέσει δυσμενές εργασιακό περιβάλλον.

Σήμερα, οι επιχειρήσεις και οι εργαζόμενοι δείχνουν να προτιμούν το υβριδικό μοντέλο εργασίας, συνδυάζοντας την παρουσία των εργαζομένων στο γραφείο με την Τηλεργασία. Οι υπάλληλοι των εταιρειών επιλέγουν να επισκέπτονται το γραφείο δύο έως τρεις φορές την εβδομάδα, δημιουργώντας με αυτόν τον τρόπο μια νέα ισορροπία.

7.5 Συνεισφορά προς το Περιβάλλον και την Κοινωνία

Όπως επισημάνθηκε και παραπάνω, με την Τηλεργασία μειώνονται οι μετακινήσεις από και προς τον παραδοσιακό εργασιακό χώρο. Οι υπάλληλοι που εργάζονται εξ αποστάσεως δεν χρειάζεται να μετακινούνται καθημερινά για να πάνε στο γραφείο τους χρησιμοποιώντας κάποιο όχημα ή τα μέσα μαζικής μεταφοράς, αποφεύγοντας έτσι την κυκλοφοριακή συμφόρηση. Άμεσο αποτέλεσμα είναι η μείωση εκπομπής ρύπων, καταναλώνοντας λιγότερα καύσιμα και εξοικονομώντας τους φυσικούς πόρους όπως είναι το πετρέλαιο, ο λιγνίτης και το φυσικό αέριο. Παράλληλα απαιτούνται λιγότερες δαπάνες για την κατασκευή / συντήρηση δρόμων και λιγότερες δαπάνες για αγορά / συντήρηση των μέσων μαζικής μεταφοράς.

Η Τηλεργασία οδήγησε στο μειωμένο κόστος χαρτιού, ενέργειας, μεταφοράς και τεχνολογίας και μαζί με τη χρήση ηλεκτρονικών αρχείων και τηλεπικοινωνιών οδηγεί στη εξοικονόμηση χαρτιού, χώρου αποθήκευσης και μεταφοράς κάνοντας την επιχείρηση πιο φιλική προς το περιβάλλον. Πράγματι, το συνολικό αποτύπωμα όλων αυτών οδηγεί στην προστασία του περιβάλλοντος. Η ριζική αλλαγή μετάβασης της κλασικής μεθόδου εργασίας στην Τηλεργασία οδήγησε σημαντικά στη μείωση των εκπομπών αερίων από οχήματα και γενικότερα στη μείωση και άλλων ρύπων, συμβάλλοντας στην προστασία του περιβάλλοντος και συγκεκριμένα στη διασφάλιση των

κλιματικών αλλαγών και στο φαινόμενο του θερμοκηπίου / τρύπα του όζοντος (Eurofound, 2017).

Περαιτέρω, η Τηλεργασία δίνει τη δυνατότητα σε άτομα να εργαστούν σε απομακρυσμένες περιοχές, χωρίς να είναι αναγκαία η εγκατάστασή τους σε μεγάλα αστικά κέντρα ώστε να βρουν μία θέση εργασίας. Περιοχές με περιορισμένες συγκοινωνίες και με αυξημένο ποσοστό ανεργίας έχουν τη δυνατότητα να επιβιώσουν, δίνοντας κίνητρο σε πολλούς εργαζόμενους να φύγουν από τις μεγαλουπόλεις για να αποκτήσουν μία καλύτερη ποιότητα ζωής (Cruickshank, A., (2020). Ακόμα και για τα άτομα με αναπηρίες και δυσκολία μετακίνησης, είναι πιο εφικτό να εργαστούν με το καθεστώς της Τηλεργασίας.

Δεν πρέπει βεβαίως να παραγνωρίζουμε ότι η κοινωνική αποστασιοποίηση δημιουργεί διαχρονικά, προβλήματα στην κοινωνία και στις σχέσεις μεταξύ των ανθρώπων, γεγονός που επεκτάθηκε κατά την περίοδο της πανδημίας Covid-19. Αφετέρου, ενώ ένας τηλεεργαζόμενος έχει γενικότερα λιγότερο άγχος και καλύτερη ποιότητα ζωής, εν μέσω πανδημίας Covid-19 η ισορροπία αυτή δεν ήταν εύκολο να αποτιμηθεί. Διαφαίνεται όμως ότι στις περισσότερες περιπτώσεις, ο συνδυασμός του εγκλεισμού και της Τηλεργασίας οδήγησε σε αρνητικές επιπτώσεις στην ψυχολογία του εργαζόμενου (Massimo, F., 2020).

7.6 Βιβλιογραφία 7ου Κεφαλαίου

- 1) Bailey, D.E. & Kurland, N.B. (2002). A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 383-400.
https://www.researchgate.net/publication/227644764_A_Review_of_Telework_Research_Findings_New_Directions_and_Lessons_for_the_Study_of_Modern_Work
- 2) Cruickshank, A. (2020). COVID Pandemic-19 Shows Telecommuting Can Help Fight Climate Change. *Scientific American*.
<https://www.scientificamerican.com/article/covid-19-pandemic-shows-telecommuting-can-help-fight-climate-change/>.
- 3) El.wikibooks.org. (2019). Επιχειρήσεις και τηλεργασία, μία σύγχρονη προσέγγιση - Βικιβιβλία.
bit.ly/3girXV1
- 4) Eurofound. (2017), Living and working in Europe 2017
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18007en.pdf
- 5) Eurofound. (2017). Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work. Publications Office of the European Union.
<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytimeanywhere-the-effects-on-the-world-of-work>
- 6) Foroux, D., (2020), Highly Productive Remote Work
- 7) Irawanto D., Novianti K., & Roz K. (2021). Work–Life Balance and Work Stress during the COVID-19 Pandemic in Indonesia. *Economies*, 9 (3).
<https://www.mdpi.com/2227-7099/9/3/96>
- 8) Khalifa, M. & Davison, R. (2000). Exploring the telecommuting paradox. *Communications of the ACM*, 43 (3), 29-31.
https://www.researchgate.net/publication/220425733_Exploring_the_Telecommuting_Paradox
- 9) Maruyama, T., Hopkinson, P.G. and James, P.W. (2009). A multivariate analysis of work-life balance outcomes from a large-scale telework programme. *New Technology, Work and Employment*, 24(1), pp.76–88.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1468-005X.2008.00219.x>

- 10) Massimo, F. (2020). Impact of the Covid-19 confinement measures on telework in France A qualitative survey
<https://joint-research-centre.ec.europa.eu/system/files/2020-11/jrc122669.pdf>
- 11) Morgan, Robert E (2004). "Teleworking: An Assessment of the Benefits and Challenges." *European Business Review*, vol. 16, no. 4, Jan. 2004, pp. 344–57. Emerald Insight,
<https://doi.org/10.1108/09555340410699613>.
- 12) Reason Foundation. (2021). Can virtual reality technology encourage remote work and slow climate change?
<https://reason.org/commentary/can-virtual-reality-technology-encourage-remote-work-and-slow-climate-change/>
- 13) Sardeshmukh, S.R., Sharma, D. and Golden, T.D. (2012). Impact of telework on exhaustion and job engagement: a job demands and job resources model. *New Technology, Work and Employment*, 27(3), pp.193–207.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1468-005X.2012.00284.x>
- 14) Standen, P., Daniels, K., Lamond, Δ., & Weir, Δ. (1999). *Managing Telework: an introduction to the issues*.
https://www.researchgate.net/publication/236111488_Managing_Telework_an_introduction_to_the_issues
- 15) The Economist. (2020). Does working from home make employees more productive?
https://www.economist.com/graphic-detail/2020/12/27/does-working-from-home-make-employees-more-productive?utm_source=YouTube&utm_medium=Economist_Films&utm_campaign=Link_Description&utm_term=Science_and_Technology&utm_content=Correspondent&linkId=100000038452940
- 16) Thurston Region State and Local Government, (2013), *The Bottom Line on Telework*.
<https://www.elgaronline.com/downloadpdf/edcoll/9781789903744/9781789903744.00009.pdf>

- 17) Wheelen, Thomas L. Strategic Management and Business Policy: Globalization, Innovation, and Sustainability. (2018). Open WorldCat
<https://www.scribd.com/document/525232395/Thomas-L-Wheelen-Strategic-Management-and-Business-Policy-Globalization-Innovation-And-Sustainability-Pearson-2018>.
- 18) Καραθανάση Α. (2020) Η «πανδημία» της τηλεργασίας | Η ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ.
<https://www.kathimerini.gr/economy/561130741/h-pandimia-tis-tilergasias/>
- 19) Κουμεντάκης Σ. (2020). Τηλεργασία & Προσωπικά Δεδομένα – ΚΟΥΜΕΝΤΑΚΗΣ ΚΑΙ ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ. ΚΟΥΜΕΝΤΑΚΗΣ & ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ
<https://koumentakislaw.gr/arthra/thlergasia-kai-prosopika-dedomena/>

Κεφάλαιο 8 Παραγωγικότητα και Νέες Μέθοδοι Διαδικασιών για τις Επιχειρήσεις

8.1 Περιβάλλον και Βιωσιμότητα

Η πρόοδος που έχει συντελεστεί στην Τεχνολογία της Πληροφορικής, έχει δημιουργήσει πρωτοφανή ευελιξία στον τρόπο που εκτελούνται οι πάσης φύσεως εργασίες. Ο όρος της Τηλεργασίας χαρακτηρίζεται από τη χρήση της τεχνολογίας για την επικοινωνία και την ελευθερία της τοποθεσίας που απολαμβάνει ένας τηλεργαζόμενος, χωρίς περιορισμούς.

Οι εργαζόμενοι που δραστηριοποιούνται σε βασικές θέσεις εργασίας και όχι μόνο, μπορούν να εργαστούν από πολλές διαφορετικές τοποθεσίες. Οι νέες τεχνολογίες ενισχύουν αυτό το φαινόμενο, καθόσον ο προσωπικός υπολογιστής έχει πλέον αποκτήσει κινητικότητα και ευελιξία ενώ ταυτόχρονα παρέχονται δίκτυα τροφοδοσίας τύπου Cloud και VPN. Η εξέλιξη της τεχνολογίας έχει θετικό αντίκτυπο τόσο στον εργαζόμενο όσο και στο περιβάλλον και την κοινωνία.

Επίσης τα κίνητρα των μεγάλων εταιρειών δεν περιορίζονται μόνο στην τεχνολογική ανάπτυξη, καθώς και οι περιβαλλοντικές νομοθεσίες ωθούν τους εργοδότες να ενθαρρύνουν την απομακρυσμένη εργασία. Η εργασία από το προσωπικό χώρο εργασίας είναι προφανές πως μειώνει τις μετακινήσεις των εργαζομένων προς τους οργανισμούς, γεγονός που έχει ως αποτέλεσμα να μειωθεί η εκπομπή των ρύπων στο περιβάλλον. Αυτό είναι πολύ σημαντικό, ειδικότερα στη σημερινή περίοδο που η ανθρωπότητα αντιμετωπίζει ενεργειακή κρίση και παράλληλα οικονομική κρίση (Shreedhar, G., Laffan, K. and Giurge, L.M. 2022).

Το ζήτημα της ενεργειακής κρίσης έχει παγκόσμιες διαστάσεις ωθώντας τόσο τον άνθρωπο όσο και τις επιχειρήσεις να αναζητούν λύσεις για τη μείωση κατανάλωσης πηγών ενέργειας. Η Τηλεργασία εκτός του ότι έγινε δημοφιλής ως πλάνο αντιμετώπισης της πανδημίας Covid-19, ταυτόχρονα αποτελεί μία πολύ αποτελεσματική λύση για την αντιμετώπιση της ενεργειακής κρίσης (Belzunegui A, 2020). Προκειμένου οι επιχειρήσεις να ανταπεξέλθουν στα παγκόσμια αυτά ζητήματα, απαιτείται να είναι προετοιμασμένες ώστε να προσαρμοστούν και να επιβιώσουν.

Η κατάσταση της πανδημίας οδήγησε τις εταιρείες να αποκτήσουν επιπλέον γνώσεις σχετικά με το ποιες διαδικασίες ή μεθοδολογίες και ποιες δραστηριότητές τους, θα μπορούν να μετατραπούν σε λειτουργίες εξ' αποστάσεως εργασίας, με Τηλεργασία (Milasi S., González I., 2021). Όλο και περισσότερες επιχειρήσεις υιοθετούν την Τηλεργασία και διαμορφώνουν ειδικές συμβάσεις για να διασφαλιστεί η βιωσιμότητά τους σε περίπτωση που ξεσπάσει μια οικονομική κρίση. Είναι πλέον σε όλους αντιληπτό ότι η Τηλεργασία οδηγεί στη σημαντική μείωση της απαιτούμενης ενέργειας μιας επιχείρησης χωρίς να μειώνει την παραγωγικότητά της. (Moglia, M., Hopkins, J. and Bardoel, A. (2021).

Από τη στιγμή που οι εργαζόμενοι συνεχίζουν την εργασία από το σπίτι τους, οι επιχειρήσεις καταναλώνουν λιγότερη ενέργεια είτε για φωτισμό είτε για θέρμανση και κλιματισμό. Από την πλευρά των εργαζομένων, η Τηλεργασία οδηγεί στη μείωση κατανάλωσης πηγών ενέργειας και καυσίμων συμβάλλοντας εντυπωσιακά στην εξοικονόμηση ενέργειας και παράλληλα στην προστασία του περιβάλλοντος. Κατά κύριο λόγο όμως οι έρευνες τείνουν προς ένα υβριδικό σύστημα εργασίας, όπου οι επιχειρήσεις δίνουν τη δυνατότητα στους εργαζόμενους να εργάζονται από το σπίτι τις μισές μέρες της εβδομάδας (δύο με τρεις φορές).

Οι επιχειρήσεις τα τελευταία χρόνια έχουν αρχίσει και υιοθετούν διαδικασίες βιωσιμότητας, στοχεύοντας στο βέλτιστο οικονομικό αποτέλεσμα, τόσο για τον άνθρωπο όσο και για το φυσικό περιβάλλον. Οι βασικές λειτουργίες παραγωγής, οι πρώτες ύλες και η επεξεργασία τους διαφοροποιούνται και αλλάζουν, με σκοπό τη ανταπόκριση στις απαιτήσεις της σημερινής εποχής, χωρίς να είναι αβέβαιη η ικανότητα των μελλοντικών γενεών. Η βιωσιμότητα αποσκοπεί και τελικά οδηγεί στη βελτίωση της ποιότητας ζωής του ανθρώπου, αλλάζοντας τις διαδικασίες αξιοποίησης των πόρων. Η στροφή των επιχειρήσεων σε πρακτικές βιωσιμότητας συμβαδίζει με την αξιοποίηση της Τηλεργασίας και τη διασφάλιση του περιβάλλοντος, οδηγώντας τους οργανισμούς σε δράσεις βιωσιμότητας. (Εμμανουήλ, Σ. 2021)

Εν κατακλείδι, η κατάσταση της εργασίας μπορεί να οδηγήσει σε σημαντικό σχεδιασμό της Τηλεργασίας, ως μία στρατηγική κόστους υποδομής για τη αποφυγή μόλυνσης του περιβάλλοντος και παράλληλα μείωσης των

εξόδων μίας επιχείρησης προσφέροντας θετικά αποτελέσματα στους εργαζόμενους και στο περιβάλλον.

8.2 Εργασιακοί Νομάδες

Το καθεστώς της εργασίας τείνει να αλλάξει νοοτροπία και να προσαρμόζεται, διαμορφώνοντας μια νέα κουλτούρα, αυτή της απομακρυσμένης εργασίας (*remote working*). Η πανδημία Covid-19 προσέφερε την ευκαιρία σε πολλούς εργαζόμενους να εργαστούν από μεγάλη απόσταση και κινούμενοι με τους φορητούς υπολογιστές τους. Πολλοί εργαζόμενοι ήταν αυτοί που επέλεξαν να εγκατασταθούν σε δημοφιλείς τουριστικούς προορισμούς στην Ευρώπη ή στην Ασία (Τουχτίδου Σ, 2021). Η εξέλιξη της Τηλεργασίας φαίνεται να δημιουργήσει τους ψηφιακούς νομάδες.

Το φαινόμενο αυτό ονόμασε τους τηλεεργαζόμενους που μετακινούνται τακτικά από χώρα σε χώρα ως ψηφιακούς νομάδες, οι οποίοι μπορούν να εργάζονται απομακρυσμένα βρίσκοντας κίνητρα γι' αυτό και αλλάζουν συνεχώς τη βάση τους σε οποιοδήποτε μέρος του κόσμου.

Οι ψηφιακοί νομάδες συνήθως είναι καλά αμειβόμενοι εργαζόμενοι, οι οποίοι εργάζονται σε φτωχότερες χώρες σε σχέση με την έδρα της φυσικής τους εταιρείας, εκμεταλλευόμενοι τον υψηλό μισθό τους (Νούσκαλη Ε., 2022). Ένας εργαζόμενος αυτής της μορφής μπορεί να είναι υπάλληλος κάποιας εταιρείας ή να είναι αυτοαπασχολούμενος. Η πλειοψηφία απασχολείται με «δημιουργικά» επαγγέλματα όπως είναι η πληροφορική, ο σχεδιασμός, οι χρηματοοικονομικές υπηρεσίες, οι τέχνες, η μόδα και πολλές άλλες υπηρεσίες.

Επιπλέον, πολλά κράτη έχουν αρχίσει και προσφέρουν στους ψηφιακούς νομάδες μακροπρόθεσμες βίζες για να προσελκύσουν εύπορους εργαζόμενους, ενισχύοντας την τοπική οικονομία τους (Τουχτίδου Σ, 2021). Εκτός από τη βίζα και την άδεια παραμονής, παρέχονται διευκολύνσεις εγκατάστασης όπως είναι η εύρεση κατοικίας, υψηλές ταχύτητες διαδικτύου και η φοροαπαλλαγή τα οποία αποτελούν επιπλέον προνόμια που μπορεί να απολαμβάνουν κάποιες φορές οι ψηφιακοί νομάδες.

Οι ψηφιακοί νομάδες προσφέρουν στις τοπικές οικονομίες, ενώ ταυτόχρονα είναι περιζήτητοι ως ταλέντα στις νέες τεχνολογίες, ωθώντας

πολλές πόλεις ή περιοχές να υιοθετούν μία τακτική και να εφαρμόζουν εξειδικευμένα προγράμματα, προκειμένου να τονώσουν την τοπική οικονομία τους, προσφέροντας προνόμια σε εργαζόμενους σαν αυτούς. Η εγκατάσταση των «ξένων» αρχίζει και φαίνεται πιο προσιτή από τη στιγμή που τοπικές κοινωνίες διευκολύνουν την προσαρμογή και την εγκατάσταση όσων επιθυμούν να εγκατασταθούν σε μία άγνωστη για αυτούς περιοχή.

Φυσικά, η Ελλάδα έχει μπει δυναμικά στη μάχη διεκδίκησης των «ψηφιακών νομάδων», δείχνοντας ιδιαίτερο ενδιαφέρον στο να προσελκύσει όλο και περισσότερους από αυτούς. Η ελληνική κυβέρνηση, παρέχει κίνητρα σε πολίτες τρίτων χωρών να εγκατασταθούν στην Ελλάδα για να εργαστούν χρησιμοποιώντας την ψηφιακή τεχνολογία για χρονική περίοδο ενός έτους. Στο ίδιο πλαίσιο, θεσπίζεται ένας νέος τύπος εθνικής θεώρησης εισόδου που παρέχει τη δυνατότητα προσωρινής διαμονής στην Ελλάδα και μετατροπή της σε άδεια διαμονής υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις.

Επιπλέον, έχει ψηφιστεί νόμος με τον οποίο παρέχεται φοροαπαλλαγή στο φόρο εισοδήματος, ποσοστού μέχρι 50% για κάποιον ψηφιακό νομά που θα εγκατασταθεί στην Ελλάδα, από το έτος 2021 και κάτω από συγκεκριμένες προϋποθέσεις. Αντιθέτως, υπάρχουν αρκετοί προβληματισμοί σχετικά με τις λοιπές υποχρεώσεις (υγειονομική περίθαλψη, φορολογικό καθεστώς, ασφάλιση) που απορρέουν από την παραμονή των ψηφιακών νομάδων στην Ελλάδα. Από τη μία πλευρά παρέχονται κίνητρα σε ψηφιακούς νομάδες ώστε να εγκατασταθούν και να εργαστούν στην Ελλάδα (για έως 2 έτη), από την άλλη όμως δεν έχει καθοριστεί πλήρως ακόμη ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο για τη φορολογία και την ασφάλισή τους (Νούσκαλη Ε., 2022).

Στην Ελλάδα οι περισσότεροι ψηφιακοί νομάδες βρίσκονται στην Αθήνα αλλά και σε αρκετά νησιά. Τα ελληνικά νησιά επιλέγονται χωρίς αμφιβολία από «ξένους» έμπειρους εργαζόμενους, με σκοπό την αναψυχή, ενισχύοντας τις τοπικές οικονομίες και κοινότητες και διαφημίζοντας την Ελλάδα στο εξωτερικό. Συγκεκριμένα, το κόστος ζωής, η φιλοξενία, ο τρόπος ζωής, το φαγητό, η μεσογειακή διατροφή και η ομορφιά της χώρας, αποτελούν τα βασικά στοιχεία που οδηγούν πολλούς ψηφιακούς νομάδες να εγκατασταθούν στην Ελλάδα.

Εικόνα 3



Η μετάβαση της παγκόσμιας αγοράς εργασίας προς την εξ' αποστάσεως εργασία, έχει πείσει πλέον τις επιχειρήσεις, ότι η Τηλεργασία μπορεί να καθοριστεί μόνιμα, χωρίς να υπάρχουν στερήσεις στην παραγωγικότητά τους. Στο πλαίσιο αυτό, οι εργαζόμενοι προτιμούν να υποστηρίξουν τα νέα ευέλικτα μοντέλα εργασίας. Οι επιχειρήσεις μέχρι πριν το ξέσπασμα της πανδημίας Covid-19, απαιτούσαν καθημερινά την φυσική παρουσία των εργαζομένων στις εγκαταστάσεις και στους χώρους εργασίας.

Η ζωή ενός ψηφιακού νομά είναι ενδιαφέρουσα, υπάρχουν όμως προκλήσεις και προβληματισμοί σχετικά με βασικά ζητήματα διαβίωσης και συνθηκών όπως η φορολογία και η υγειονομική περίθαλψη, ανάλογα με την χώρα εξάσκησης της Τηλεργασίας. Είναι όμως βέβαιο, πως με το πέρασμα των χρόνων θα υπάρξει μεγάλη κατανομή εργαζομένων που θα μπορούν να απασχολούνται με αυτή τη μέθοδο και από τον όποια τοποθεσία οι ίδιοι

επιλέξουν, βελτιώνοντας εντυπωσιακά την ποιότητα της ζωής τους, που αποτελεί τον κύριο σκοπό της φιλοσοφίας ενός ψηφιακού νομά.

8.3 Τηλεργασία και άτομα με ειδικές ανάγκες

Η Τηλεργασία διευκολύνει τη δυνατότητα απασχόλησης στα άτομα με ειδικές ανάγκες, καθόσον αίρονται τα εμπόδια του παραδοσιακού εργασιακού περιβάλλοντος, αντικαθιστώντας την υποχρέωση του εργαζόμενου να βρίσκεται σε συγκεκριμένη τοποθεσία, αφού πλέον δεν χρειάζεται να μετακινείται προς την εργασία και δραστηριοποιώντας τον στον ιδιωτικό του χώρο που έχει διαμορφωθεί ειδικά για την βελτιστοποίηση και ικανοποίηση των προσωπικών αναγκών του.

Είναι παράλογο και ταυτόχρονα θλιβερό το γεγονός ότι παρά τα πολλά οφέλη που υπάρχουν για τους εργαζόμενους με αναπηρία που εργάζονται εξ' αποστάσεως και ενώ ταυτόχρονα εμφανίζεται αύξηση της Τηλεργασίας μεταξύ των γενικού πληθυσμού, δεν σημειώνεται αντίστοιχη αύξηση της απασχόλησης για τα εργαζόμενους με ειδικές ανάγκες (Linden M., 2014).

Ενώ ο αριθμός των εργαζομένων με αναπηρία είναι αρκετά σημαντικός, λίγοι από αυτούς εργάζονται με τη μέθοδο της Τηλεργασίας. Η Τηλεργασία σαφώς και διευκολύνει τα άτομα με αναπηρία να εργαστούν, πολλοί από τους εργοδότες όμως δεν έχουν αναπτύξει και υιοθετήσει πλήρως ακόμα το μοντέλο της Τηλεργασίας. Το πρόβλημα αυτό οξύνεται περαιτέρω από το γεγονός ότι πολλές εταιρείες μετέτρεψαν το ήδη υφιστάμενο προσωπικό τους σε τηλεεργαζόμενους που θα μπορούσαν να εργαστούν και στο σπίτι και στο γραφείο και δεν προσέλαβαν νέο προσωπικό για την κάλυψη αυτών των θέσεων. Οι παράγοντες βέβαια που επηρεάζουν αυτές τις προσλήψεις, είναι η εμπειρία, η γνώση της εργασίας των εργαζομένων ώστε να υπηρετούν ρόλους Τηλεργασίας και ο μη αναπτυγμένος τρόπος τηλεεκπαίδευσης νέου προσωπικού.

Εικόνα 4



Συμπερασματικά, αδιαμφισβήτητο εμπόδιο για τους πολίτες με ειδικές ανάγκες αποτελεί η μετακίνηση τους στην επιχείρηση ώστε να εργαστούν με τον παραδοσιακό τρόπο εργασίας. Η εργασία από το σπίτι επίσης αποτελεί πολλές φορές εμπόδιο για τα άτομα με αναπηρία, γιατί το σπίτι τους δεν είναι κατάλληλα διαμορφωμένο για κάποιες μορφές εργασίας. Από τα παραπάνω διαπιστώνεται ότι δεν είναι τόσο απλό για ένα άτομο με ειδικές ανάγκες να εργαστεί από το προσωπικό του κατάλυμα, ούτε να βρει πιο εύκολα εργασία. Παρά τις θετικές επιπτώσεις που έχει η Τηλεργασία στην απασχόληση ατόμων με ειδικές ανάγκες, οι επιχειρήσεις δεν έχουν συμβάλει στην πρόσληψη και την επαγγελματική τους αποκατάσταση.

Απαιτείται επομένως και είναι σημαντικό να εξελιχθούν οι πρακτικές και οι μέθοδοι για να δοθούν ευκαιρίες απασχόλησης Τηλεργασίας σε άτομα με αναπηρία. Οι ειδικοί πιστεύουν πως η Τηλεργασία θα συμβάλει στη μείωση κάθε προκατάληψης και διάκρισης που σχετίζεται με την αναπηρία (Schur A 2020). Παράλληλα, ενώ είναι δεδομένο πως υπάρχει τάση για την υιοθέτηση της Τηλεργασίας από εργοδότες και εργαζόμενους, είναι αναγκαίο να δοθούν ευκαιρίες και κίνητρα για την κάλυψη θέσεων από άτομα με ειδικές ανάγκες.

Η Τηλεργασία προσφέρει ευκαιρίες απασχόλησης πέρα από τη εξομάλυνση μερικών εμποδίων που σχετίζονται με την κόπωση, τον σωματικό πόνο και την μετακίνηση που έχει η παραδοσιακή εργασία. Παράλληλα, η πιθανότητα για αυτοαπασχολούμενους εργαζόμενους με ειδικές ανάγκες αυξάνεται, προωθώντας τα άτομα αυτά να επιλέξουν μία εργασία που θα διευκολύνει την καθημερινότητά τους.

Η Τηλεργασία μπορεί να παρέχει αυξημένες ευκαιρίες για τη στελέχωση θέσεων με άτομα με ειδικές ανάγκες, που ενδεχομένως αντιμετωπίζουν σοβαρούς περιορισμούς σχετικά με το είδος της εργασίας, το περιβάλλον εργασίας και τις αλληλεπιδράσεις. Γενικά παρατηρείται πως τα άτομα με ειδικές ανάγκες αντιμετωπίζουν διάφορα εμπόδια στην απόκτηση θέσεων εργασίας και ο λόγος είναι η περιορισμένη πρόσβασή τους σε άλλες εργασίες που αφορούν το εργασιακό περιβάλλον. Η δυνατότητα της εργασίας από το σπίτι δεν οδηγεί τους εργοδότες στη δημιουργία ενός πιο φιλόξενου και προσβάσιμου χώρου εργασίας. Αλλά είναι ωστόσο πιθανό ότι η Τηλεργασία οδηγεί τους εργοδότες στο να είναι πιο θετικοί στην πρόσληψη ατόμων με ειδικές ανάγκες, δίνοντας την ευκαιρία σε αυτούς να εργαστούν και να είναι ίσοι με όλους τους εργαζόμενους.

8.4 Νέες Πρακτικές και Μέθοδοι Διαδικασιών

Ο ψηφιακός μετασχηματισμός (Digital Transformation & Digital Engineering) και η Τηλεργασία είναι στενά αλληλένδετα και συχνά συμβαδίζουν. Ειδικότερα, η εξέλιξη της τεχνολογίας και η βελτίωση εφαρμογών / εργαλείων που βασίζεται στην ανάπτυξη διαδικτυακών υποδομών είναι ζωτικής σημασίας για τη διευκόλυνση της Τηλεργασίας. Οι εργαζόμενοι απολαμβάνουν πρόσβαση στο διαδίκτυο και σε μεγάλο όγκο δεδομένων για να μπορούν να εργάζονται αποτελεσματικά εξ' αποστάσεως. Κάθε τεχνολογική καινοτομία και κάθε μετασχηματισμός που γίνεται σε προγράμματα και εφαρμογές δημιουργούν όλο και περισσότερες δυνατότητες στους χρήστες της τεχνολογίας δημιουργώντας νέες μεθόδους εργασίας.

Επιπλέον, τα σημερινά εργαλεία επικοινωνίας διευκολύνουν την απομακρυσμένη εργασία, με πλατφόρμες τηλεδιάσκεψης, με λογισμικό

διαχείρισης έργων, εφαρμογές ανταλλαγής μηνυμάτων και τα συστήματα κοινής χρήσης εγγράφων που βασίζονται στο Cloud & Vpn και επιτρέπουν τη συνεργασία και επικοινωνία μεταξύ απομακρυσμένων μελών της ομάδας. Τα εργαλεία αυτά επιτρέπουν σε κάθε επιχείρηση να αναπτύξει καλύτερη επικοινωνία και αμεσότητα στην πληροφορία ώστε να αυξήσει την παραγωγικότητά της με διαφορετικές μεθόδους από αυτές που χρησιμοποιούσε πριν. Μέσω των εφαρμογών ασφαλείας και προστασίας δεδομένων, διατηρείται η ακεραιότητα και η εμπιστευτικότητα των ψηφιακών δεδομένων, εμποδίζοντας την πρόσβαση σε ξένους χρήστες.

Ιδιαίτερη αναφορά γίνεται και στην αυτοματοποίηση και ψηφιοποίηση διαδικασιών, με τις οποίες οι καθημερινές διαδικασίες και λειτουργίες των οργανισμών εξοικονομούν χρόνο και αυξάνουν την αποτελεσματικότητα των επιχειρήσεων.

Οι επιχειρήσεις μέσα από τις νέες εφαρμογές και λογισμικά αποκτούν νέες δυνατότητες ακόμα και στην ανάλυση δεδομένων και πληροφοριών. Οι μετρήσεις, οι αναλύσεις, και η επεξεργασία τεράστιου όγκου δεδομένων δεν ήταν πάντα κάτι τόσο απλό όσο σήμερα. Η πιο απλή απόδειξη για να τεκμηριωθεί ο ψηφιακός μετασχηματισμός είναι η δραματική μείωση της χρήσης χαρτιού που χρειάζονται οι επιχειρήσεις στην καθημερινή λειτουργία τους.

Συνολικά, ο ψηφιακός μετασχηματισμός παρέχει την τεχνολογική βάση και τα εργαλεία που απαιτούνται για τη διευκόλυνση και τη βελτιστοποίηση της Τηλεργασίας με νέες μεθόδους εργασίας. Ενισχύει τη συνδεσιμότητα, τη συνεργασία και την αποτελεσματικότητα, επιτρέποντας στους οργανισμούς να αγκαλιάσουν την απομακρυσμένη εργασία και να αξιοποιήσουν τα οφέλη παραγωγικότητας που προσφέρει.

Πλέον οι οργανισμοί, αξιοποιώντας την ψηφιοποίηση της εργασίας, των δεδομένων και των διαδικασιών, απολαμβάνουν τόσο μεγάλα πλεονεκτήματα ωθώντας την αύξηση της παραγωγικότητας των επιχειρήσεων. Συνεπώς, ο ψηφιακός μετασχηματισμός, πάντα υπήρχε και πάντα θα αναπτύσσεται, ολοένα και με πιο γρήγορους ρυθμούς. Αυτό αποδείχθηκε στην περίοδο της πανδημίας Covid-19, όπου η αδράνεια των επιχειρήσεων ήταν προσωρινή, αφού η Τηλεργασία υιοθετήθηκε σε πρώτη φάση και στην συνέχεια εξελίχθηκε τόσο

αποτελεσματικά που έγινε αναγκαία για πάρα πολλούς οργανισμούς και επιχειρήσεις.

Η Τηλεργασία σχετίζεται άμεσα με την ψυχολογική και σωματική υγεία του εργαζομένου, για αυτό το λόγο είναι πολύ σημαντικό να επισημανθούν κάποιες προτάσεις για τη βελτίωση της υγείας κάθε τηλεργαζόμενου.

Αρχικά, επειδή η Τηλεργασία σχετίζεται με την καθιστική συμπεριφορά, η φυσική κατάσταση και η υγεία του τηλεργαζόμενου δεν πρέπει να παραληφθεί. Οι εργαζόμενοι θα μπορούσαν να διαθέτουν επιπλέον ελεύθερο χρόνο για να εφαρμόσουν τυποποιημένα προγράμματα άσκησης γυμναστικής ή συμβουλές ψυχικής υγείας. Μια εξατομικευμένη παροχή συμβουλών άσκησης θα πρέπει να δοθεί στους εργαζόμενους, ούτως ώστε να προσδιορίσουν και να επανεξετάσουν τις έννοιες της υγείας και της φυσικής και ψυχολογικής τους κατάστασης (Almarcha M., Balagué N., 2021).

Κατά τη διάρκεια μίας διαδικτυακής συνεδρίας, θα μπορούσε να τονιστεί η αξία της φροντίδας, τόσο της σωματικής όσο και της ψυχικής υγείας. Στόχος μίας συνεδρίας φροντίδας είναι να επισημανθούν διάφοροι τύποι γυμναστικής και αναζωογόνησης μέσα στο σπίτι και ταυτόχρονα τρόποι καταπολέμησης του άγχους και του στρες. Προτάσεις και πληροφορίες για την ιδανική στάση του σώματος είναι σημαντικές αλλά όχι αρκετές, όμως η καλύτερη κατανόηση των στόχων υγείας και φυσικής κατάστασης από επαγγελματίες είναι ζωτικής σημασίας για την ανάπτυξη κατάλληλων λύσεων άσκησης με επίκεντρο το άτομο και την εξουδετέρωση της καθιστικής στάσης, κατά τη διάρκεια της Τηλεργασίας.

Η ενεργός συμμετοχή των εργαζομένων στο σχεδιασμό διαφόρων προγραμμάτων άσκησης είναι καίριας σημασίας για την πρόληψη της υγείας. Απαραίτητη προϋπόθεση είναι να αναπτύξει ο τηλεργαζόμενος συνείδηση σχετικά με την ευημερία και την υγεία του. Η χρήση της τεχνολογίας δεν μπορεί να συμβάλει σε αυτό το κομμάτι, όμως τόσο οι συμβουλές των ειδικών όσο και η συμβολή της επιχείρησης μπορούν να καλλιεργήσουν αυτόνομους τηλεργαζόμενους με επίγνωση. Οι σύμβουλοι μπορούν να έχουν καθοριστικό ρόλο στην ευημερία των εργαζομένων για τη επιμέλεια της ψυχικής και σωματικής υγείας (Almarcha, M., Balagué, N. and Torrents, C. 2021).

Το διάλειμμα που δικαιούνται οι εργαζόμενοι κατά τη διάρκεια της ημέρας ανήκει καθαρά στον εργαζόμενο, ώστε να μπορέσει να καλύψει τις βασικές ανάγκες του. Οι επιχειρήσεις πρέπει να δώσουν τη δυνατότητα στους εργαζόμενους για επιπλέον διαλείμματα με σκοπό την αύξηση της συγκέντρωσης και της παραγωγικότητας. Γενικά, όταν ένας υπάλληλος εργάζεται από το σπίτι θα έχει λιγότερους περισπασμούς από ότι στο γραφείο. Ωστόσο, είναι σημαντικό μέσα στη διάρκεια της εργάσιμης ημέρας ο τηλεεργαζόμενος να απομακρυνθεί λίγο από το χώρο εργασίας του, για να «καθαρίσει» το μυαλό του.

Παράλληλα, τα διαλείμματα που είναι τοποθετημένα στο καθημερινό πρόγραμμα εργασίας, πρέπει να ωθούν τη δημιουργικότητα και την κοινωνικοποίηση. Η συγκεκριμένη πρόταση θα μπορούσε να υλοποιηθεί προωθώντας συνομιλίες μεταξύ των εργαζομένων ώστε να γίνεται άτυπη ανταλλαγή απόψεων. Οι συνομιλίες αυτές μπορούν να διαδώσουν πληροφορίες, να δημιουργήσουν ιδέες και να δώσουν λύσεις σε προβλήματα. Η επικοινωνία μεταξύ των εργαζομένων είναι πολύ σημαντική, καθόσον αποτελεί έναν από τους κρίκους που συνδέουν το σύνολο των εργαζομένων ενός οργανισμού και δημιουργεί δεσμούς, ομάδες και ιδέες. Συμπερασματικά, τα διαλείμματα έχουν καθοριστικό ρόλο για την ξεκούραση και την παραγωγικότητα του εργαζομένου, οπότε θα πρέπει να αξιοποιηθούν κατάλληλα και να επεκταθούν χρονικά.

Η Τηλεργασία πολλές φορές μειώνει την τριβή ανάμεσα στους εργαζόμενους, επειδή αυτοί δεν συνευρίσκονται τόσο συχνά. Όταν σε ένα χώρο εργασίας βρίσκονται περισσότεροι εργαζόμενοι, τότε είναι και πιο πιθανό να συνομιλήσουν και να αναπτύξουν επαγγελματικές και προσωπικές σχέσεις. Η έλλειψη κοινωνικής συναναστροφής των εργαζομένων με τους συναδέλφους τους και τα ανώτερα στελέχη στον εργασιακό χώρο είναι γεγονός. Η καθοδήγηση, η ανταλλαγή πληροφοριών και η αξιολόγηση της εργασίας, μειώνονται δραματικά λόγω της μείωσης της επικοινωνίας και της σύνδεσης μεταξύ των υπαλλήλων. Είναι πασιφανές ότι η εφαρμογή της Τηλεργασίας έχει μειώσει σημαντικά την επικοινωνία στο εργασιακό περιβάλλον, ενώ παράλληλα αποξενώνει εν μέρει και από-κοινωνικοποιεί τους εργαζόμενους (Παλαιολόγου, Σ. 2020).

Ακόμα μία πρόταση που πρέπει να επισημανθεί για την βελτίωση της παραγωγικότητας, αφορά την εκπαίδευση του εργαζόμενου σχετικά με τα πληροφοριακά συστήματα που χρησιμοποιεί. Η μετάβαση των εργαζομένων από το κλασσικό καθεστώς εργασίας στο νέο, οδήγησε αρχικά τους εργαζόμενους να αποκτήσουν νέες ψηφιακές δεξιότητες. Οι δεξιότητες αυτές όμως, απαιτείται να επανεξετάζονται και να επικαιροποιούνται τακτικά, αφού η ποικιλία και ο όγκος των εργαλείων συνεχώς αυξάνεται και ο εργαζόμενος είναι αναγκασμένος να προσαρμόζεται στα νέα αυτά δεδομένα.

Οι τεχνολογικές αλλαγές είναι γρήγορες και συνεχείς, με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι να επιδιώκουν συνεχώς να προσαρμόζονται στα νέα δεδομένα. Η κατάρτιση δεξιοτήτων, η επανεκπαίδευση και η αναβάθμιση των εργαζομένων είναι πιο αναγκαία από ποτέ. Η ικανότητα του εργαζόμενου να αφομοιώνει και να απορροφά νέες δεξιότητες / ικανότητες και να προσαρμόζεται σε αλλαγές είναι απαραίτητο στοιχείο για την ανάπτυξή τους. Κάθε υπάλληλος θα πρέπει να μπορεί να ελέγχει τις μεθόδους και εφαρμογές που χρησιμοποιούνται για να γίνει η Τηλεργασία πιο εύκολη και να γνωρίζει έως ένα βαθμό τον τρόπο λειτουργίας τους ώστε να αφομοιωθεί με αυτά.

Οι επιχειρήσεις θα μπορούσαν να παρέχουν εκπαιδευτικά σεμινάρια κατά το τέλος της ημέρας που ο εργαζόμενος δεν έχει τόση πίεση και άγχος. Τα σεμινάρια αυτά θα βελτιώσουν την ποιότητα του εργαζομένου πάνω στην εργασία του και θα είναι σχετικά με το αντικείμενο της εργασίας. Ο εργαζόμενος ακολουθώντας ένα πρόγραμμα εκπαίδευσης μέσα από την εργασία του, πέρα από την απόκτηση και εξέλιξη των δεξιοτήτων του, αποκτά ένα πιο ευέλικτο και ιδανικό πρόγραμμα απασχόλησης.

Το σημαντικότερο κομμάτι για την βελτίωση της Τηλεργασίας και των παραγωγικών μεθόδων είναι η αξιοποίηση της τεχνολογίας και η εξέλιξή της. Αρχικά, η τηλεδιάσκεψη είναι ο πιο δημοφιλής τρόπος απομακρυσμένης εργασίας εδώ και αρκετό καιρό. Τα εργαλεία τηλεδιάσκεψης όπως το Zoom, το Skype, το Teams και το Google Meet έχουν γίνει απαραίτητα για την αποτελεσματική επικοινωνία απομακρυσμένων ομάδων. Η εξοικείωση των εφαρμογών αυτών με το προσωπικό είναι το βασικότερο μέσο για να μπορεί να πραγματοποιηθεί ευκολότερα η Τηλεργασία.

Εκτός από τις εφαρμογές, υπάρχουν εργαλεία όπως οι ψηφιακοί πίνακες που επιτρέπουν στις απομακρυσμένες ομάδες να ανταλλάσσουν ιδέες και να συνεργάζονται σε πραγματικό χρόνο. Το συγκεκριμένο εργαλείο μπορεί να αξιοποιηθεί για την ανταλλαγή ιδεών και την οπτικοποίηση σύνθετων εννοιών (Reason Foundation, 2021). Τέλος, με τη συνεργασία εικονικής πραγματικότητας (Virtual Reality-VR) και με την πρόοδο της τεχνολογίας, η εικονική πραγματικότητα θα γίνει πιο προσιτή και οικονομικά αποδοτική. Η συνεργασία VR μπορεί να χρησιμοποιηθεί για τη συγκέντρωση απομακρυσμένων εργαζομένων σε έναν κοινόχρηστο εικονικό χώρο, ο οποίος μπορεί να βελτιώσει την επικοινωνία, τη συνεργασία και τη δέσμευση.

8.5 Βιβλιογραφία 8ου Κεφαλαίου

- 1) Almarcha, M., Balagué, N. and Torrents, C. (2021). Healthy Teleworking: Towards Personalized Exercise Recommendations. *Sustainability*, 13(6), p.3192.
<https://www.mdpi.com/2071-1050/13/6/3192>
- 2) Belzunegui-Eraso, A. and Erro-Garcés, A. (2020). Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. *Sustainability*, 12(9), p.3662.
<https://www.mdpi.com/2071-1050/12/9/3662>
- 3) Maureen A. Linden, (2014), Telework Research and Practice: Impacts on People with Disabilities.
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/24763342/>
- 4) Milasi, S., González-Vázquez, I., & Fernandez-Macias, E. (2020). Telework in the EU before and after the COVID-19
https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc120945_policy_brief_covid_and_telework_final.pdf
- 5) Milasi S., Vazquez G., Fernandez E., (2021). Telework before the COVID-19 pandemic. OECD Productivity Working Papers
https://www.oecd-ilibrary.org/economics/telework-before-the-covid-19-pandemic_d5e42dd1-en
- 6) Moglia, M., Hopkins, J. and Bardoel, A. (2021). Telework, Hybrid Work and the United Nation's Sustainable Development Goals: Towards Policy Coherence. *Sustainability*, 13(16), p.9222.
doi:<https://doi.org/10.3390/su13169222>.
- 7) Schur, L.A., Ameri, M. and Kruse, D. (2020). Telework After COVID: A 'Silver Lining' for Workers with Disabilities?. *Journal of Occupational*
<https://link.springer.com/article/10.1007/s10926-020-09936-5>
- 8) Shreedhar, G., Laffan, K. and Giurge, L.M. (2022). Harvard Business Review. Is Remote Work Actually Better for the Environment?
<https://hbr.org/2022/03/is-remote-work-actually-better-for-the-environment>
- 9) 99. Εμμανουήλ, Σ. (2021). Η αγορά των ESG και η στροφή των εταιρειών στη βιώσιμη ανάπτυξη.
<https://www.fortunegreece.com/article/h-agora-ton-esg-ke-i-strofi-ton-eterion-sti-viosimi-anaptixi/>

- 10) Νούσκαλη Ε., (2022). Ψηφιακοί νομάδες: φορολογικές και όχι μόνο προεκτάσεις.
<https://www.kathimerini.gr/economy/561815416/psifiakoi-nomades-forologikes-kai-ochi-mono-proektaseis/>
- 11) Παλαιολόγου, Σ. (2020). 6 τρόποι διαχείρισης της τηλεργασίας.
<https://www.moore-greece.gr/el-gr/insights/articles/2020/teleworking-tips>
- 12) Τουχτίδου, Σ. (2021). Ψηφιακοί νομάδες: Ποιοι είναι και γιατί μας ενδιαφέρουν.
<https://gr.euronews.com/2021/02/04/digital-nomads-poioi-einai-kai-giati-mas-endiaferoun>.

Κεφάλαιο 9

9.1 Συμπεράσματα

Η τεχνολογία είχε σημαντικό αντίκτυπο στην ανθρώπινη καθημερινή ζωή με πολλούς τρόπους, όπως στην εκπαίδευση, στην εργασία, στη διασκέδαση και στην υγεία, βελτιώνοντας την αποτελεσματικότητα, την ευκολία και την ποιότητα ζωής σε πολλούς τομείς. Ωστόσο, είναι σημαντικό να λαμβάνονται υπόψη τα πιθανά μειονεκτήματα της τεχνολογίας, όπως η κοινωνική απομόνωση, ο εθισμός και το άγχος, για αυτό επιβάλλεται να χρησιμοποιείται με υπεύθυνο και ισορροπημένο τρόπο (American Psychological Association, 2007). Η εξέλιξη της τεχνολογίας και ο ψηφιακός μετασχηματισμός των τηλεπικοινωνιών οδήγησαν την ανθρωπότητα στη χρήση του ηλεκτρονικού υπολογιστή, αφού είναι ένα εύχρηστο μέσο που μπορεί να αξιοποιηθεί για ένα άφθονο φάσμα δραστηριοτήτων. Έχει γίνει ουσιαστικό μέρος της σύγχρονης ζωής, προσφέροντας ευκολία και παραγωγικότητα σε πολλούς τομείς. Ο ψηφιακός μετασχηματισμός αναφέρεται στην ενσωμάτωση των ψηφιακών τεχνολογιών σε όλες τις πτυχές ενός οργανισμού, προσφέροντας αξία και αλλάζοντας θεμελιωδώς τον τρόπο λειτουργίας του. (Joia, L. and Leonardo L., 2023).

Για τους ανθρώπους στα περισσότερα μέρη του κόσμου, ο ηλεκτρονικός υπολογιστής αντικατέστησε τη γραφομηχανή και με τον τρόπο αυτό ωθήθηκαν οι τηλεπικοινωνίες, επιτρέποντας σε πολλούς ανθρώπους να εργάζονται από τα σπίτια τους. Φυσικά, η εξέλιξη συνεχίζεται, καθώς συνεχώς δημιουργούνται καινοτομίες, όπως νέες εκδόσεις λογισμικού, επαναστατικές εφαρμογές και άλλες πολλές καινοτομίες αρχίζουν να εμφανίζονται στη ζωή μας. Η Τηλεργασία είναι και αυτή ένα φαινόμενο που πηγάζει από την τεχνολογία των πληροφοριών και έχει αρχίσει να αποκτά πολλούς υποστηρικτές (Solomon Michael R., 2018).

Το σημερινό γραφείο έχει αλλάξει, έχει γίνει ευέλικτο και δεν έχει πλέον διαστάσεις χώρου. Η κρίση της πανδημίας Covid-19 ήταν η έναρξη για μία νέα εποχή, καθώς έχει απομακρύνει τους ανθρώπους από το χώρο εργασίας και σταδιακά αυτό το μοντέλο εργασίας αρχίζει και υιοθετείται μόνιμα από πολλές

επιχειρήσεις. Από την άλλη πλευρά, πολλοί εργοδότες έχουν αποδεχθεί πως ένας εργαζόμενος μπορεί να εργαστεί αποτελεσματικά από το σπίτι αν και είναι απρόθυμος για αυτή τη ριζική αλλαγή. Το γραφείο διατηρείται ακόμα ζωντανό όχι μόνο επειδή λειτουργεί με λιγοστούς εργαζόμενους αλλά επειδή δημιουργεί συναισθήματα σε καθένα που βρίσκεται στο χώρο.

Γενικά, οι εργοδότες αναγκάστηκαν να στείλουν τους εργαζόμενους να εργαστούν από το σπίτι και στη συνέχεια τους ενθάρρυναν για τη συμβατική εργασία. Αφού η εργασία στο σπίτι είναι εφικτό να είναι αποδοτική, αποδεικνύεται συνέχεια πως μπορεί να είναι και αποτελεσματική, υπό τον όρο πως οι εργαζόμενοι είναι ενεργοί στις βιντεοκλήσεις και στις τηλεδιασκέψεις κατά τη διάρκεια της εργάσιμης ημέρας. Οι εργαζόμενοι αρχίζουν και προτιμούν την εργασία από το σπίτι και ειδικότερα επιθυμούν ένα υβριδικό μοντέλο εργασίας. Οι υποστηρικτές της Τηλεργασίας όλο και αυξάνονται, ειδικότερα σε περιοχές που υπάρχει δυσκολία μετακίνησης συνυπολογίζοντας και τη νέα παγκόσμια ενεργειακή κρίση (Belzunegui, Erro, 2020).

Ωστόσο, η διάρκεια της εργάσιμης ημέρας από το σπίτι ή από τον προσωπικό χώρο εργασίας, πολλές φορές ελαττώνεται, αφού πολλοί είναι οι παράγοντες που εμποδίζουν την εργασία κατ' οίκον. Η αμφιβολία έγκειται στο κατά πόσο επιτυχής μπορεί να είναι η εργασία από το σπίτι εάν συνεχώς εμφανίζονται προσωπικά ζητήματα και πως πρέπει να κυμαίνεται η διάρκεια της εργασίας από τον προσωπικό χώρο. Πολλά χρόνια πριν από την πανδημία Covid-19, αρκετές πρακτικές απομακρυσμένης εργασίας μελετήθηκαν προκειμένου να διαπιστωθεί για το πως αυτή η εργασία θα ελέγχεται, θα παρακολουθείται, θα υποστηρίζεται και θα τηρείται το ωράριό της.

Εταιρείες κολοσσοί τηλεπικοινωνιών και πληροφοριακών συστημάτων, έχουν ήδη ξεκινήσει τον προγραμματισμό για μόνιμη απομακρυσμένη εργασία, σκοπεύοντας να επιτραπεί σε πολλούς υπαλλήλους να εργάζονται από το σπίτι μόνιμα. Αυτή η κίνηση αποτελεί έντονη αλλαγή από μια κουλτούρα με επίκεντρο το γραφείο, ειδικότερα όταν μία από τις μεγαλύτερες εταιρείες τεχνολογίας παίρνει δραστικές αποφάσεις αναδιαμορφώνοντας την εργασιακή κουλτούρα της (Conger, K. 2020). Γενικά, οι εταιρείες αρχίζουν να παρέχουν κίνητρα και δωρεάν υπηρεσίες στους εργαζόμενους τους όπως δωρεάν μεταφορά, δωρεάν γεύματα ή ροφήματα και άλλες προσωπικές υπηρεσίες, με σκοπό να τους

απομακρύνουν από το γραφείο, συνδυάζοντας την Τηλεργασία με την εργασία στο γραφείο.

Πολλές μεγάλες εταιρείες ακολούθησαν το παράδειγμα αυτό, κάνοντας τους εργαζόμενους να απομακρύνονται από ακριβές περιοχές των ΗΠΑ, αφού οι μισθοί τους μειώνονται, με αποτέλεσμα πολλοί εργαζόμενοι να εξετάζουν το ενδεχόμενο εγκατάστασης σε άλλα μέρη της χώρας. Οι επιχειρήσεις στη σημερινή εποχή, δεν επενδύουν τόσο στο χώρο εργασίας αλλά κυρίως στον τρόπο και την ποιότητα της εργασίας. Παρόμοιες αποφάσεις σχετικά με την Τηλεργασία, έλαβαν πολλές εταιρείες κολοσσοί ανακοινώνοντας στους εργαζόμενους τη δυνατότητα να εργάζονται από το σπίτι επ' αόριστων. Το πλάνο της Τηλεργασίας δεν έχει πάρει ακόμα την τελική μορφή του, αφού η πανδημία Covid-19 τρέφει την παγκόσμια οικονομία με αβεβαιότητα (news247.gr, 2020)

Υπάρχουν ενδείξεις ότι η Τηλεργασία είναι δημοφιλής, οι νέοι είναι οι πρώτοι που αναζητούν απομακρυσμένη εργασία και είναι αυτοί που θα καθορίσουν το μελλοντικό καθεστώς εργασίας. Η ευελιξία της Τηλεργασίας δημιουργεί συνεχώς νέες θέσεις εργασίας, αλλά ταυτόχρονα υπάρχει και μείωση των μισθών. Η ριζική αλλαγή αυτή όμως, έχει ως αποτέλεσμα οι μισθοί να αλλάξουν για να είναι συμβατοί και ανάλογοι με το τοπικό κόστος ζωής. Η αλλαγή αυτή έχει ως επίπτωση τη μείωση των μεγάλων μισθών που καταβάλλονται σε μεγάλες πόλεις. Ουσιαστικά οι μισθοί θα διαμορφώνονται ανάλογα με το κόστος διαβίωσης της περιοχής κάθε εργαζόμενου με καθεστώς απομακρυσμένης εργασίας.

Είναι σαφές ότι η πανδημία Covid-19 άλλαξε αρκετά τη ζωή μας και αυτό σίγουρα περιλαμβάνει τη διαδικασία με την οποία οι περισσότεροι από εμάς εργαζόμαστε. Η πανδημία Covid-19 επιτάχυνε δραματικά την υιοθέτηση της Τηλεργασίας από τις επιχειρήσεις και στη συνέχεια την αφομοίωσή της από τους εργαζόμενους. Η οικονομική κρίση, η περιβαλλοντική κρίση και η αβεβαιότητα που επικρατεί θα οδηγήσουν την ανθρωπότητα σε συνεχείς αλλαγές ώστε να μπορεί να επιβιώσει (Milasi, González-Vázquez, & Fernandez-Macias, 2020).

Οι μεγάλες εταιρείες τεχνολογίας έχουν την τάση να επεκτείνονται και να δημιουργούν κεντρικά γραφεία σε πολλές διαφορετικές γεωγραφικές περιοχές,

κάτι το οποίο με το ξέσπασμα της πανδημίας Covid-19 και την υιοθέτηση της Τηλεργασίας φαίνεται πως έχει ήδη αλλάξει. Αρχικά είναι σημαντικό να τονιστεί πως οι μεγάλες εταιρείες τεχνολογίας θεωρούσαν ότι οι εργαζόμενοι που εργάζονταν εξ' αποστάσεως θα είχαν πτώση στην παραγωγικότητά τους. Η επένδυση των επιχειρήσεων με σκοπό να δημιουργηθεί ένα υπερσύγχρονο περιβάλλον για τους εργαζόμενους ώστε να μεγιστοποιήσει την παραγωγικότητά τους αρχίζει και καταρρέει. Πολλές εταιρείες, άδειασαν τα γραφεία τους καθιερώνοντας το καθεστώς υβριδικής εργασίας. Τα πρώτα αποτελέσματα είναι πως οι εργαζόμενοι αποδίδουν καλύτερα από το αναμενόμενο με κύριο αίτιο το γεγονός πως οι τηλεεργαζόμενοι στο σπίτι μπορούν να παραμείνουν συγκεντρωμένοι (Μουστάκη Α., 2022).

Σήμερα είναι γεγονός πως η απομακρυσμένη εργασία θα επιτρέψει σε πολλές επιχειρήσεις να διευρύνουν τις προσλήψεις τους και να μειώσουν τις κλιματικές επιπτώσεις. Η βιωσιμότητα και η εξοικονόμηση ενέργειας διαμορφώνουν τα νέα δεδομένα εργασίας, για αυτό το λόγο είναι πολύ σημαντικό οι εργαζόμενοι και οι επιχειρήσεις να είναι ευέλικτες σε οτιδήποτε αλλάζει ραγδαία. Η προσαρμογή στην κάθε αλλαγή που μπορεί να προκύψει στην εποχή μας είναι η αποκλειστική λύση για την επιβίωση των επιχειρήσεων και ειδικότερα του ίδιου του ανθρώπου.

Μέσω της Τηλεργασίας, ο εργαζόμενος απολαμβάνει περισσότερα οφέλη, έχοντας τη δυνατότητα να δημιουργήσει μια ισορροπία στην εργασία και στην προσωπική του ζωή. Ο τηλεεργαζόμενος δεν περιορίζεται από σύνορα, έχει τη δυνατότητα να εργαστεί από οπουδήποτε αξιοποιώντας τις τεχνολογίες πληροφοριών. Επίσης, στα κύρια οφέλη της Τηλεργασίας συμπεριλαμβάνεται η μείωση των λειτουργικών εξόδων των επιχειρήσεων, με παράλληλη αύξηση της παραγωγικότητάς τους. Τέλος, η αγορά εργασίας επεκτείνεται, η Τηλεργασία ενδυναμώνει ευάλωτες οικονομικά κοινωνίες καταργώντας τους γεωγραφικούς περιορισμούς και συμβάλει σημαντικά στην προστασία του περιβάλλοντος.

Η Τηλεργασία γίνεται όλο και πιο δημοφιλής, η νέα μέθοδος εργασίας υιοθετείται από κάθε επιχείρηση, αφού τα οφέλη της είναι πολλαπλά. Όλο και περισσότερο προωθείται από τις επιχειρήσεις και παράλληλα ενισχύεται από τους τηλεεργαζόμενους. Όπως οι επιχειρήσεις είναι υποχρεωμένες να προσαρμοστούν στις απαιτητικές αλλαγές, έτσι και οι εργαζόμενοι πρέπει να

ανταποκριθούν τόσο στον τρόπο που εργάζονται αλλά και που ζουν. Το μέλλον της Τηλεργασίας, γνωστής και ως εξ' αποστάσεως εργασία, είναι πιθανό να αποτελέσει σημαντική πτυχή της εργασιακής κουλτούρας και της απασχόλησης. Η πανδημία Covid-19 επιτάχυνε την τάση της αύξησης της απομακρυσμένης εργασίας και αναμένεται να συνεχιστεί και στο μέλλον.

Ένας από τους κύριους λόγους για τη συνεχή ανάπτυξη της Τηλεργασίας, είναι η ικανότητά της να προσφέρει ευελιξία και ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Με την απομακρυσμένη εργασία, οι εργαζόμενοι μπορούν να εργάζονται από οπουδήποτε, πράγμα που σημαίνει ότι μπορούν να εξοικονομήσουν χρόνο και χρήμα στις μετακινήσεις, να έχουν περισσότερο έλεγχο στα προγράμματά τους και να έχουν περισσότερο χρόνο διαθέσιμο με τις οικογένειές τους.

Ένας άλλος λόγος είναι οι τεχνολογικές εξελίξεις που έχουν κάνει την απομακρυσμένη εργασία πιο προσιτή και παραγωγική. Το διαδίκτυο υψηλής ταχύτητας, τα εργαλεία τηλεδιάσκεψης και οι πλατφόρμες συνεργασίας που βασίζονται στο Cloud, επέτρεψαν στους χρήστες να συνεργάζονται απρόσκοπτα, ανεξάρτητα από την τοποθεσία που βρίσκονται. Ωστόσο, υπάρχουν επίσης πιθανά μειονεκτήματα στην απομακρυσμένη εργασία, όπως η έλλειψη κοινωνικής αλληλεπίδρασης, η απομόνωση και η πιθανότητα υπερβολικής εργασίας. Ως εκ τούτου, είναι σοβαρό για τις εταιρείες να εφαρμόσουν στρατηγικές για την αντιμετώπιση κάθε πρόκλησης και να διασφαλίσουν ότι οι υπάλληλοί τους μπορούν να ευδοκιμήσουν σε ένα απομακρυσμένο περιβάλλον εργασίας.

Η Τηλεργασία μπορεί δυναμικά να διαδραματίσει ρόλο στην αντιμετώπιση μιας ενεργειακής κρίσης μειώνοντας την ανάγκη για χώρους γραφείων και μεταφορών. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε σημαντική εξοικονόμηση ενέργειας, καθώς οι μεταφορές αποτελούν μία από τις μεγαλύτερες πηγές εκπομπής αερίων της ατμόσφαιρας και του θερμοκηπίου.

Πρέπει να τονιστεί πως η απομακρυσμένη εργασία δεν είναι η χρυσή λύση σε μια ενεργειακή κρίση. Ενώ μπορεί να μειώσει την κατανάλωση ενέργειας σε ορισμένες περιοχές, μπορεί να την αυξήσει σε άλλες, όπως η αυξημένη οικιακή χρήση ενέργειας ή η πρόσθετη κατανάλωση ενέργειας στο κέντρο δεδομένων.

Ως εκ τούτου, είναι σημαντικό να υιοθετήσουμε μια ολιστική προσέγγιση για να αντιμετωπιστούν οι ενεργειακές προκλήσεις, η οποία εμπεριέχει την υιοθέτηση ενεργειακά αποδοτικών τεχνολογιών και πρακτικών, την προώθηση ανανεώσιμων πηγών ενέργειας και την ενθάρρυνση βιώσιμων μεθόδων μεταφοράς. Η Τηλεργασία μπορεί να αποτελέσει μέρος μιας ευρύτερης στρατηγικής για την αντιμετώπιση των ενεργειακών προκλήσεων και τη μείωση των περιβαλλοντικών επιπτώσεων των εργασιακών πρακτικών μας.

Το καθεστώς της Τηλεργασίας λόγω των οφελών της θα γίνεται συνέχεια πιο δημοφιλές. Στις μέρες μας, που η ανθρωπότητα έχει αντιμετωπίσει παγκόσμια προβλήματα όπως η πανδημία Covid-19 και η ενεργειακή κρίση, η Τηλεργασία αποτέλεσε μία καθοριστική λύση σαν μία χρυσή τομή ανάμεσα στον απλό πολίτη, την υγεία του, την εργασία του και το περιβάλλον που δραστηριοποιείται και ζει.

9.2 Βιβλιογραφία 9ου Κεφαλαίου

- 1) American Psychological Association. (2007). Telecommuting Has Mostly Positive Consequences for Employees and Employers, Say Researchers. <https://www.apa.org/news/press/releases/2007/11/telecommuting>
- 2) Belzunegui-Eraso, A. and Erro-Garcés, A. (2020). Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. Sustainability, 12(9), p.3662. <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/9/3662>
- 3) Conger, K. (2020). Facebook Starts Planning for Permanent Remote Workers. The New York Times. <https://www.nytimes.com/2020/05/21/technology/facebook-remote-work-coronavirus.html>.
- 4) Joia, L.A. and Leonardo, L.F. (2023). The COVID-19 Pandemic and the Digital Transformation of Workplace: The Social Representation of Home-Office. Sustainability, 15(20), p.14987. [doi:https://doi.org/10.3390/su152014987](https://doi.org/10.3390/su152014987).
- 5) Milasi, S., González-Vázquez, I., & Fernandez-Macias, E. (2020). Telework in the EU before and after the COVID-19 https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc120945_policy_brief_covid_and_telework_final.pdf
- 6) 54. Milasi S., Vazquez G., Fernandez E., (2021). Telework before the COVID-19 pandemic.OECD Productivity Working Papers https://www.oecd-ilibrary.org/economics/telework-before-the-covid-19-pandemic_d5e42dd1-en
- 7) news247.gr, (2020) Το Facebook θα υιοθετήσει μόνιμα το μοντέλο της τηλεργασίας. <https://www.news247.gr/technologia/facebook-tha-yiothetisei-monima-montelo-tilergasias.7646808.html>
- 8) Solomon Michael R., (2018), The Routledge Companion to Consumer Behavior. <https://www.taylorfrancis.com/books/edit/10.4324/9781315526935/routledge-companion-consumer-behavior-michael-solomon-tina-lowrey>
- 9) Μουστάκη Α., (2021). Τηλεργασία & Ασφάλεια Προσωπικών Δεδομένων Συμβουλευτικές υπηρεσίες, Grant Thornton Greece.

https://www.grantthornton.gr/insights/article/tilergasia_kai_asfaleia_prosopikon_dedomenon/

Βιβλιογραφία

1. Almarcha, M., Balagué, N. and Torrents, C. (2021). Healthy Teleworking: Towards Personalized Exercise Recommendations. Sustainability, 13(6), p.3192.
<https://www.mdpi.com/2071-1050/13/6/3192>
2. American Psychological Association. (2007). Telecommuting Has Mostly Positive Consequences for Employees and Employers, Say Researchers.
<https://www.apa.org/news/press/releases/2007/11/telecommuting>
3. Athanasiadou C., Theriou N. Georgios, (2021). Telework: Systematic Literature Review and Future Research Agenda
https://www.researchgate.net/publication/355270854_Telework_Systematic_Literature_Review_and_Future_Research_Agenda
4. Bailey, D.E. & Kurland, N.B. (2002). A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work. Journal of Organizational Behavior, 23(4), 383-400.
https://www.researchgate.net/publication/227644764_A_Review_of_Telework_Research_Findings_New_Directions_and_Lessons_for_the_Study_of_Modern_Work
5. BCG Global. (2020). Hybrid Work Is the New Remote Work.
<https://www.bcg.com/publications/2020/managing-remote-work-and-optimizing-hybrid-working-models>
6. Belzunegui-Eraso, A. and Erro-Garcés, A. (2020). Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. Sustainability, 12(9), p.3662.
<https://www.mdpi.com/2071-1050/12/9/3662>
7. Boyarsky, K. (2020) The 10 Best Free Video Conferencing Tools to Choose From.
<https://resources.owllabs.com/blog/video-conferencing-tools>.

8. Brower T., (2020). How To Manage The Work When You Can't See People Working: 5 New Takes On Accountability.
https://www.forbes.com/sites/tracybrower/2020/08/30/how-to-manage-the-work-when-you-cant-see-people-working-5-new-takes-on-accountability/?utm_source=LINKEDIN_COMPANY&utm_medium=social&utm_content=3915194851&utm_campaign=sprinklrForbesMainLI&sh=3662d0502b4d
9. Cashel, J. (2019). (2019). How Businesses Should Prepare for Global Internet Harvard Business Review.
<https://hbr.org/2019/07/how-businesses-should-prepare-for-global-internet-access>.
10. Conger, K. (2020). Facebook Starts Planning for Permanent Remote Workers. The New York Times.
<https://www.nytimes.com/2020/05/21/technology/facebook-remote-work-coronavirus.html>.
11. Cruickshank, A. (2020). COVID Pandemic-19 Shows Telecommuting Can Help Fight Climate Change. Scientific American.
<https://www.scientificamerican.com/article/covid-19-pandemic-shows-telecommuting-can-help-fight-climate-change/>.
12. DeRamus, C. (2020). The Cloud Is The Backbone Of Remote Work. Forbes
<https://www.forbes.com/sites/forbestechcouncil/2020/06/16/the-cloud-is-the-backbone-of-remote-work/>
13. dpa.gr. (2023). Αρχή Προσωπικών Δεδομένων. Προσωπικά δεδομένα.
https://www.dpa.gr/el/enimerwtiko/nomothesia/proswpikon_dedomenon
14. e-nomothesia.gr | Τράπεζα Πληροφοριών Νομοθεσίας. (2020). Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου της 11-3-2020 - ΦΕΚ 55/Α/11-3-2020
<https://www.e-nomothesia.gr/kat-ygeia/astheneies/praxe-nomothetikou-periekhomenou-tes-11-3-2020.html>.
15. e-nomothesia (2021), Κορωνοϊός: Παρατείνεται έως τις 31 Μαρτίου η τηλεργασία για το 50% των εργαζομένων.
<https://www.e-nomothesia.gr/law-news/koronoios-parateinetai-eos-tis-martiou-h-thlergasia-gia-to-penhnta-ta-ekato-twn-ergazomenwn.html>
16. Eduguide (2021) Τέσσερις τομείς απασχόλησης που παρουσιάζουν υψηλή ζήτηση ως αποτέλεσμα της πανδημίας COVID-19.

- <https://www.eduguide.gr/nea2021/tesseract-tomeis-apasxolshshs-poy-paroysiazoyh-yphshh-zhthsh-ws-ap/>
17. El.wikibooks.org. (2019). Επιχειρήσεις και τηλεργασία, μία σύγχρονη προσέγγιση - Βικιβιβλία.
bit.ly/3qirXV1
 18. El.wikipedia.org. (2021). Τηλεργασία - Βικιπαίδεια.
<https://el.wikipedia.org/wiki/Τηλεργασία>
 19. Elinyae.gr. (2021)., Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας
https://elinyae.gr/sites/default/files/2020-03/12339_2020.pdf
 20. Elinyae.gr. (2021), Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας
https://www.elinyae.gr/sites/default/files/2020-09/Vol_80.pdf
 21. Elinyae.gr. (2021). ΕΓΚΥΚΛΙΟΣ/ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ., 10221/239
<https://www.elinyae.gr/sites/default/files/2021-03/10221.239.pdf>
 22. En.wikipedia.org. (2020). Digital nomad - Wikipedia.
https://en.wikipedia.org/wiki/Digital_nomad.
 23. Eur-lex. (2005). Teleworking
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131>
 24. Eurofound. (2017), Living and working in Europe 2017
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18007en.pdf
 25. Eurofound. (2017). Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work. Publications Office of the European Union.
<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytimeanywhere-the-effects-on-the-world-of-work>
 26. Eurofound (2021) Workers want to telework but long working hours, isolation and inadequate equipment must be tackled
<https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2021/workers-want-to-telework-but-long-working-hours-isolation-and-inadequate-equipment-must-be-tackled>.

27. Eurofound (2022) Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates
<https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2021/telework-eu-regulatory-frameworks-and-recent-updates>
28. European Commission ,(2021) European Commission. (2021) Press corner.
https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/el/IP_02_1057
29. Eurostat, (2020). Working from home across EU regions in 2020.
<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210923-1>.
30. Foroux, D., (2020), Highly Productive Remote Work
31. Froehlich A. ,2021. *How do VPN vs. cloud services compare for remote work?* | TechTarget.
<https://www.techtarget.com/searchnetworking/answer/How-do-VPN-vs-cloud-services-compare-for-remote-work#:~:text=Remote%20workers%20can%20access%20public,and%20cloud%20services%20working%20together>
32. Globalnews.com (2023) | New remote working legislation around the world
<https://globalnews.lockton.com/new-remote-working-legislation-around-the-world/>
33. Golden, T.D., Veiga, J.F. and Simsek, Z. (2006). Telecommuting's differential impact on work-family conflict: Is there no place like home? *Journal of Applied Psychology*, 91(6), pp.1340–1350. doi:10.1037/0021-9010.91.6.1340.
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/17100488/>
34. Harvard Business Review. (2019). | Global Companies Transform Business Collaboration with High-Quality Video
<https://www.lifesize.com/en/blog/harvard-business-best-quality-video/>.
35. Harvard Business Review. (2020). Remote Work Doesn't Have to Mean All-Day Video Calls.
<https://hbr.org/2020/09/remote-work-doesnt-have-to-mean-all-day-video-calls>
36. Hilberath, C., Kilmann, J. and Lovic, D., (2020). Hybrid Work Is the New Remote Work. BCG Global
<https://www.bcg.com/publications/2020/managing-remote-work-and-optimizing-hybrid-working-models>

37. Hugo C., (2017), Working From Home Characteristics and Outcomes of Telework
<https://www.scribd.com/document/480565803/Working-from-home-characteristics-and-outcomes-of-telework>
38. International Labour Organization. (2020). Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work.
https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/publications/WCMS_747075/lang--en/index.htm
39. International Labour Organization (2020). Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond A Practical Guide.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf.
40. Internet Society, (2020). The Impact of the COVID-19 Pandemic on Internet Performance in Afghanistan, Nepal and Sri Lanka.
<https://www.internetsociety.org/resources/doc/2020/the-impact-of-the-covid-19-pandemic-on-internet-performance-in-afghanistan-nepal-and-sri-lanka/>.
41. Irawanto D., Novianti K., & Roz K. (2021). Work–Life Balance and Work Stress during the COVID-19 Pandemic in Indonesia. *Economies*, 9 (3).
<https://www.mdpi.com/2227-7099/9/3/96>
42. Ius Laboris Global HR Lawyers. 2022. The new legal framework for teleworking in Greece
<https://iuslaboris.com/insights/the-new-legal-framework-for-teleworking-in-greece/>
43. Jackson, P. and Wielen, J., 2002. Teleworking. London: Routledge.
<https://www.taylorfrancis.com/books/edit/10.4324/9780203053089/teleworking-paul-jackson-jos-van-der-wielen>
44. Joia, L.A. and Leonardo, L.F. (2023). The COVID-19 Pandemic and the Digital Transformation of Workplace: The Social Representation of Home-Office. *Sustainability*, 15(20), p.14987.
[doi:https://doi.org/10.3390/su152014987](https://doi.org/10.3390/su152014987).
45. Jones J. (2015). In U.S., Telecommuting for Work Climbs to 37%.
<https://news.gallup.com/poll/184649/telecommuting-work-climbs.aspx>

46. Kampinga P., (2020), Process Automation and Working from Home - Be Informed <https://www.beinformed.com/blog/process-automation-and-working-from-home/>
47. Khalifa, M. & Davison, R. (2000). Exploring the telecommuting paradox. *Communications of the ACM*, 43 (3), 29-31.
https://www.researchgate.net/publication/220425733_Exploring_the_Telecommuting_Paradox
48. www.kodiko.gr. (2021) ΝΟΜΟΣ 3850/2010 (Κωδικοποιημένος) - ΦΕΚ Α 84/02.06.2010.
<https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/54657/nomos-3850-2010>
49. Kotler P., (2017), *Principle of Marketing: An Asian Perspective*. Pearson Education Limited. Page 102.
50. Krajčák, M., Dusana Alshatti Schmidt and Barath, M. (2023). Hybrid Work Model: An Approach to Work–Life Flexibility in a Changing Environment. *Administrative Sciences*, 13(6), pp.150–150.
[doi:https://doi.org/10.3390/admsci13060150](https://doi.org/10.3390/admsci13060150).
51. Madsen, S.R. (2003). The effects of home-based teleworking on work-family conflict. *Human Resource Development Quarterly*, 14 (1), 35-58.
<https://www.jstor.org/stable/41682912>
52. Maruyama, T., Hopkinson, P.G. and James, P.W. (2009). A multivariate analysis of work-life balance outcomes from a large-scale telework programme. *New Technology, Work and Employment*, 24(1), pp.76–88.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1468-005X.2008.00219.x>
53. Massimo, F. (2020). Impact of the Covid-19 confinement measures on telework in France A qualitative survey
<https://joint-research-centre.ec.europa.eu/system/files/2020-11/jrc122669.pdf>
54. Maureen A. Linden, (2014), *Telework Research and Practice: Impacts on People with Disabilities*.
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/24763342/>
55. Milasi, S., González-Vázquez, I., & Fernandez-Macias, E. (2020). Telework in the EU before and after the COVID-19
https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc120945_policy_brief_covid_and_telework_final.pdf

56. Milasi S., Vazquez G., Fernandez E., (2021). Telework before the COVID-19 pandemic. OECD Productivity Working Papers
https://www.oecd-ilibrary.org/economics/telework-before-the-covid-19-pandemic_d5e42dd1-en
57. Moglia, M., Hopkins, J. and Bardoel, A. (2021). Telework, Hybrid Work and the United Nation's Sustainable Development Goals: Towards Policy Coherence. *Sustainability*, 13(16), p.9222.
[doi:https://doi.org/10.3390/su13169222](https://doi.org/10.3390/su13169222).
58. Moneyreview.gr (2022) Ποιες χώρες δίνουν μάχη για την προσέλκυση ψηφιακών νομάδων Newsroom
<https://www.moneyreview.gr/business-and-finance/international/86502/poies-chores-dinoy-n-machi-gia-tin-proselkysi-psifiakon-nomadon/>
59. Morgan, Robert E (2004). "Teleworking: An Assessment of the Benefits and Challenges." *European Business Review*, vol. 16, no. 4, Jan. 2004, pp. 344–57. Emerald Insight
<https://doi.org/10.1108/09555340410699613>.
60. Nakrošienė A, Bučiūnienė I, Goštautaitė B. (2019). Working from home: characteristics and outcomes of telework.
https://www.researchgate.net/publication/330325371_Working_from_home_characteristics_and_outcomes_of_telework
61. news247.gr, (2020) Το Facebook θα υιοθετήσει μόνιμα το μοντέλο της τηλεργασίας.
<https://www.news247.gr/technologia/facebook-tha-yiothetisei-monima-montelo-tilergasias.7646808.html>
62. Newmoney.gr, (2021). Τηλεργασία: Κατατέθηκε το νομοσχέδιο για τον δημόσιο τομέα - Ποιες ημέρες του έτους αποκλείεται.
<https://www.newmoney.gr/roh/ergasiaka/tilergasia-katatethike-to-nomoschedio-gia-ton-dimosio-tomea-pies-imeres-tou-etous-apokliete/>
63. Nilles, J., 2002. Traffic reduction by telecommuting: A status review and selected bibliography.
https://www.academia.edu/59921855/Traffic_reduction_by_telecommuting_A_status_review_and_selected_bibliography?f_ri=2742013

64. Nohq.co. (2023.). What Hardware and Software Should You Provide to Remote Workers? - NoHQ Remote Work Guides.
<https://nohq.co/blog/what-hardware-should-you-provide-to-remote-workers/>.
65. OECD (2021). Teleworking in the COVID-19 pandemic: Trends and prospects.
<https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/teleworking-in-the-covid-19-pandemic-trends-and-prospects-72a416b6/>.
66. osha.europa.eu., (2004) (n. Η οδηγία-πλαίσιο για την ασφάλεια και την υγεία κατά την εργασία - Ασφάλεια και υγεία στην εργασία - EU-OSHA.
<https://osha.europa.eu/el/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction>.
67. Paravano, M. and Whittaker, A. (2017). Remote Work & Productivity 101: Articles about remote work & reviews of 20 useful productivity apps for all devices.
https://books.google.si/books?id=PpEDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=sl&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
68. ProtoThema. (2020). Λιβάνιος: Η τηλεργασία θα υιοθετηθεί ως μόνιμος τρόπος εργασίας στο δημόσιο.
<https://www.protothema.gr/politics/article/1003283/livanios-i-tilergasia-tha-uoithetithei-os-monimos-tropos-ergasias-sto-dimosio/>
69. Qvortrup, L., (1989). Telecommunications Policy. 13th ed. pp.59-68.
70. Qvortrup, L, (1991). "Community Teleservice Centres and the Future of Rural Society." Community Development Journal, vol. 26, no. 2, 1991, pp. 124–30. DOI.org (Crossref),
<https://doi.org/10.1093/cdj/26.2.124>.
71. Reason Foundation. (2021). Can virtual reality technology encourage remote work and slow climate change?
<https://reason.org/commentary/can-virtual-reality-technology-encourage-remote-work-and-slow-climate-change/>
72. Robinson, A. (2022). Quick Team Building Activities For Conference Calls.
<https://teambuilding.com/blog/team-building-activities-for-conference-calls>

73. Robinson B, Ph.D. 3 New Studies End Debate Over Effectiveness Of Hybrid And Remote Work.
<https://www.forbes.com/sites/bryanrobinson/2022/02/04/3-new-studies-end-debate-over-effectiveness-of-hybrid-and-remote-work/>.
74. Sardeshmukh, S.R., Sharma, D. and Golden, T.D. (2012). Impact of telework on exhaustion and job engagement: a job demands and job resources model. *New Technology, Work and Employment*, 27(3), pp.193–207.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1468-005X.2012.00284.x>
75. Schur, L.A., Ameri, M. and Kruse, D. (2020). Telework After COVID: A ‘Silver Lining’ for Workers with Disabilities?. *Journal of Occupational*
<https://link.springer.com/article/10.1007/s10926-020-09936-5>
76. Shreedhar, G., Laffan, K. and Giurge, L.M. (2022). Harvard Business Review. Is Remote Work Actually Better for the Environment?
<https://hbr.org/2022/03/is-remote-work-actually-better-for-the-environment>
77. Solomon Michael R., (2018), *The Routledge Companion to Consumer Behavior*.
<https://www.taylorfrancis.com/books/edit/10.4324/9781315526935/routledge-companion-consumer-behavior-michael-solomon-tina-lowrey>
78. Standen, P., Daniels, K., Lamond, Δ., & Weir, Δ. (1999). *Managing Telework: an introduction to the issues*.
https://www.researchgate.net/publication/236111488_Managing_Telework_an_introduction_to_the_issues
79. Stowers J., 2021, *Businessnewsdaily.com*. (2021). Why You Shouldn’t Cheap Out on Business Laptops.
<https://www.businessnewsdaily.com/15721-business-laptops.html>
80. Sullivan, C., 2003. What's in A Name? Definitions and Conceptualisations of Teleworking and Homeworking
https://www.researchgate.net/publication/229571562_What's_in_A_Name_Definitions_and_Conceptualisations_of_Teleworking_and_Homeworking
81. Taxheaven. (2020). Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου της 11.03.2020 ‘Κατεπείγοντα μέτρα αντιμετώπισης των αρνητικών συνεπειών της εμφάνισης του κορωνοϊού COVID-19 και της ανάγκης περιορισμού της διάδοσής του.
<https://www.taxheaven.gr/law/%CE%A0%CE%9D%CE%A011.03.2020/2020>

82. Taxheaven. (2021). Νόμος 4808/2021, κωδικοποιημένος με τον 5053/2023
<https://www.taxheaven.gr/law/4808/2021>
83. Taxheaven. (2021). Φορολογική αντιμετώπιση των Digital Nomads (Ψηφιακών Νομάδων)
<https://www.taxheaven.gr/circulars/35645/arora-forologikh-antimetwpish-twn-digital-nomads-pshfiakwn-nomadwn>
84. Techadvisory.org. (2019). The laptop vs. desktop debate for small businesses
<https://www.techadvisory.org/2019/10/the-laptop-vs-desktop-debate-for-small-businesses/>
85. The Economist. (2020). Does working from home make employees more productive?
https://www.economist.com/graphic-detail/2020/12/27/does-working-from-home-make-employees-more-productive?utm_source=YouTube&utm_medium=Economist_Films&utm_campaign=Link_Description&utm_term=Science_and_Technology&utm_content=Correspondent&linkId=100000038452940
86. Thurston Region State and Local Government, (2013), The Bottom Line on Telework.
<https://www.elgaronline.com/downloadpdf/edcoll/9781789903744/9781789903744.00009.pdf>
87. Ukessays.com. 2017. Teleworking - what it is?
<https://www.ukessays.com/essays/information-systems/teleworking.php#:~:text=In%20general%20there%20are%20three,named%20as%20home%2Dbased%20work>
88. Uy M., (2021). Lifewire. Telecommuting Versus Telework
<https://www.lifewire.com/difference-between-telecommuting-and-telework-2378090>
89. Vasic M., (2020). ResearchGate. Challenges of teleworking during the COVID-19 pandemic.
https://www.researchgate.net/publication/348434177_Challenges_of_teleworking_during_the_COVID-19_pandemic

90. Welz, C., (2010). Telework in the European Union
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn0910050s/tn0910050s.pdf
91. Wheelen, Thomas L. Strategic Management and Business Policy: Globalization, Innovation, and Sustainability. (2018). Open WorldCat,
<https://www.scribd.com/document/525232395/Thomas-L-Wheelen-Strategic-Management-and-Business-Policy-Globalization-Innovation-And-Sustainability-Pearson-2018>.
92. Wikibooks.com, (2021) Επιχειρήσεις και τηλεργασία. μία σύγχρονη προσέγγιση
[Επιχειρήσεις και τηλεργασία, μία σύγχρονη προσέγγιση - Βικιβιβλία \(wikibooks.org\)](https://el.wikibooks.org/wiki/Επιχειρήσεις_και_τηλεργασία,_μια_σύγχρονη_προσέγγιση_-_Βικιβιβλία)
93. Wikipedia Contributors (2019). Flexicurity.
<https://en.wikipedia.org/wiki/Flexicurity>
94. Williams S. (2020). By 2025, half of all work tasks will be handled by machines.
<https://itbrief.co.nz/story/by-2025-half-of-all-work-tasks-will-be-handled-by-machines>
95. Yan, R. and Arik, M. (2023)
https://www.igbr.org/wp-content/Journals/2023/GJMM_Vol_7_No_1_2023.pdf#page=52
96. Αγγναντόπουλος Α. (2020). Η τηλεργασία μετά τον Covid-19: Μύθοι και πραγματικότητα.
<https://www.insider.gr/eidiseis/140481/i-tilergasia-meta-ton-covid-19-mythoi-kai-pragmatikotita>
97. Καραθανάση Α. (2020) Η «πανδημία» της τηλεργασίας | Η ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ.
<https://www.kathimerini.gr/economy/561130741/h-pandimia-tis-tilergasias/>
98. Εθνικός Οργανισμός Δημόσιας Υγείας. (2020). Νέος κορωνοϊός Covid-19 - Οδηγίες.
<https://eody.gov.gr/neos-koronaios-covid-19/>
99. Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας, Ν. 3850/2010 (ΦΕΚ 84/Α` 2.6.2010) | ΕΛΙΝΥΑΕ.
<https://www.elinyae.gr/ethniki-nomothesia/n-38502010-fek-84a-262010>

100. Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας, Ν. 3850/2010 (ΦΕΚ 84/Α` 2.6.2010) | ΕΛΙΝΥΑΕ.
<https://www.elinyae.gr/ethniki-nomothesia/n-38502010-fek-84a-262010>
101. Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας, Π.Ν.Π. /2020 (ΦΕΚ 55/Α` 11.3.2020) | ΕΛΙΝΥΑΕ.
<https://www.elinyae.gr/ethniki-nomothesia/pnp-2020-fek-55a-1132020>.
102. Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας, ΥΓΙΕΙΝΗ & ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ. (2020).
https://www.elinyae.gr/sites/default/files/2020-09/Vol_80.pdf
103. Εμμανουήλ, Σ. (2021). Η αγορά των ESG και η στροφή των εταιρειών στη βιώσιμη ανάπτυξη.
<https://www.fortunegreece.com/article/h-agora-ton-esg-ke-i-strofi-ton-eterion-stivosimi-anaptixi/>
104. Εφημερίς της Κυβερνήσεως, (2019)
https://www.elinyae.gr/sites/default/files/2019-07/84a_10.1275640659265.pdf
105. ΚΕ.Π.Ε.Α./Γ.Σ.Ε.Ε. 2019. Μορφές τηλεργασίας.
<https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=1850#>.
106. Κουμεντάκης Σ. (2020). Τηλεργασία & Προσωπικά Δεδομένα – ΚΟΥΜΕΝΤΑΚΗΣ ΚΑΙ ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ. ΚΟΥΜΕΝΤΑΚΗΣ & ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ
<https://koumentakislaw.gr/arhtra/thlergasia-kai-prosopika-dedomena/>
107. Κουσία Β., (2020). Τεχνολογία και πανδημία αλλάζουν την εργασία: Ας προετοιμαστούμε.
<https://www.capital.gr/me-apopsi/3498127/tehnologia-kai-pandimia-allazoun-tinergasia-as-proetoimastoume>
108. Κρόκος Β. (2020). Η τηλεργασία καθιερώνεται: Τάσεις, παραγωγικότητα και προβληματισμοί.
<https://insuranceworld.gr/80847/eidiseis/i-tilergasia-kathieronetai-taseis-paragogikotita-kai-provlimatismoi/>
109. Κυρανούδη Δ. (2021). Η τηλεργασία πλήττει πολλούς κλάδους.
<https://www.capital.gr/diethni/3488689/i-tilergasia-plittei-pollous-kladous>

110. Λεβεντάκη Χρυσάνθη (2020). Ανεπαρκές είναι το νομοθετικό πλαίσιο για την εργασία από απομακρυσμένη θέση στην Ελλάδα - Επιστημονικός Σύλλογος Τεχνικών Ασφαλείας Ελλάδας. Επιστημονικός Σύλλογος Τεχνικών Ασφαλείας Ελλάδας.
<https://stae.gr/%CE%B1%CE%BD%CE%B5%CF%80%CE%B1%CF%81%CE%BA%CE%AD%CF%82-%CE%B5%CE%AF%CE%BD%CE%B1%CE%B9-%CF%84%CE%BF-%CE%BD%CE%BF%CE%BC%CE%BF%CE%B8%CE%B5%CF%84%CE%B9%CE%BA%CF%8C-%CF%80%CE%BB%CE%B1%CE%AF%CF%83%CE%B9/>
111. Μαρίνου, Α. (2020). Νέο νομοθετικό πλαίσιο για την τηλεργασία.
<https://www.insider.gr/tax-labour/140810/neo-nomothetiko-plaisio-gia-tin-tilergasia-oi-10-kanones>
112. Μουστάκη Α., (2022) ESG - Sustainability Strategy: Πώς οι επιχειρήσεις μπορούν να εξασφαλίσουν μακροπρόθεσμη επιτυχία.
<https://www.grant-thornton.gr/insights/article/esg-sustainability-strategy-pos-oi-epixeiriseis-mporoun-na-eksasfalισoun-makroprothesmi-epitixia/>
113. Μουστάκη Α., (2021). Τηλεργασία & Ασφάλεια Προσωπικών Δεδομένων Συμβουλευτικές υπηρεσίες, Grant Thornton Greece.
https://www.grantthornton.gr/insights/article/tilergasia_kai_asfaleia_prosopikon_d_edomemon/
114. Μπιρμπίλη, Ν. (2020). Τηλεργασία : Νομικό πλαίσιο & κριτική ανάλυση.
<https://skiadopouloslaw.gr/tilergasia-nomiko-plaisio-kritiki-an/>
115. Νόμος 3899 ΦΕΚ 212/17.12.2010. (2010, 12 17). Νόμος 3899/2010 Δημοσιονομικά και Φορολογικά μέτρα εφαρμογής του προγράμματος.
https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/58197/nomos-3899-2010
116. Νούσκαλη Ε., (2022). Ψηφιακοί νομάδες: φορολογικές και όχι μόνο προεκτάσεις. <https://www.kathimerini.gr/economy/561815416/psifiakoi-nomades-forologikes-kai-ochi-mono-proektaseis/>
117. Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή Ελλάδος ΟΚΕ.(2020). Τηλεργασία: Προβλήματα και προοπτικές. Γνώμη Πρωτοβουλίας.
http://www.oke.gr/sites/default/files/keimeno_gnomis_shetika_me_tin_tilergasia.pdf
118. Παλαιολόγου, Σ. (2020). 6 τρόποι διαχείρισης της τηλεργασίας.
<https://www.moore-greece.gr/el-gr/insights/articles/2020/teleworking-tips>

119. Παπάζογλου Μ., (2020). Πώς να είστε ένας αποτελεσματικός manager την εποχή της τηλεργασίας.
<https://www.capital.gr/me-apopsi/3498423/pos-na-eiste-enas-apotelesmatikos-manager-tin-epoxi-tis-tilergasias>
120. Προεδρικό Διάταγμα 17/1996
https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1518/PD17_96.PDF
121. Σινανίδου Μ., (2020). Η επιχειρηματικότητα στο προσκήνιο. Η πανδημία φέρνει αυτοματοποίηση - Πώς θα είναι η εργασία μέχρι το 2030.
<https://www.epixeiro.gr/article/222440>
122. Τουχτίδου, Σ. (2021). Ψηφιακοί νομάδες: Ποιοι είναι και γιατί μας ενδιαφέρουν.
<https://gr.euronews.com/2021/02/04/digital-nomads-poi-oi-einai-kai-giati-mas-entiaferoun>.
123. Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. (2021). Κορωνοϊός (SARS-CoV-Οδηγίες και μέτρα πρόληψης σε εργασιακούς χώρους
<https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2021/03>
124. Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. (2020). Μέτρα Covid-19 - Εργασιακές Σχέσεις.
<https://ypergasias.gov.gr/category/metra-covid-19-ergasiakes-scheseis/>

Κατάλογος Εικόνων

Εικόνα 1 : <https://unsplash.com/s/photos/remote-work>

Εικόνα 2 : <https://www.pexels.com/search/teleworking/>

Εικόνα 3 : <https://unsplash.com/s/photos/teleworking>

Εικόνα 4 : <https://www.pexels.com/search/remoteworking>