



ΠΜΣ
ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
ΚΑΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ

ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΡΓΩΝ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΠΡΟΪΟΝΤΩΝ

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΘΕΜΑ:

Η ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΟ ΣΗΜΕΡΑ ΚΑΙ Ο
ΕΠΑΝΑΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ
ΛΟΓΩ COVID-19

Όνομ/πωνυμο: Παπαδόπουλος Σταμάτιος

A.M.: ΤΜΔ 1906

Επιβλέπων Καθηγητής: Κωστόπουλος Κωνσταντίνος

Σεπτέμβριος 2021

“Θα είναι δυνατόν για κάποιον να διευθύνει την επιχείρησή του από την Ταϊτή ή το Μπαλί όπως θα μπορούσε από το Λονδίνο”

Arthur C. Clarke, 1964

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Ευχαριστώ πολύ τον επιβλέποντα καθηγητή μου κ. Κωστόπουλο Κωνσταντίνο για την δυνατότητα και την ελευθερία που μου έδωσε να γράψω τη σκέψη μου για το παρόν θέμα και να την αναλύσω, καθώς και την οικογένειά μου και τους φίλους μου, για τα “όχι” και “δε θα μπορώ” σε συναντήσεις και συνεντεύξεις, προκειμένου να αφιερώσω χρόνο στην παρούσα εργασία.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	3
2. ΟΡΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΣΥΝΤΟΜΗ ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ	4
3. ΜΟΡΦΕΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ	6
3.1 ΠΟΛΥΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΗ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ	7
3.2 ΤΗΛΕ-ΟΙΚΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ	8
3.3 ΕΛΕΥΘΕΡΗ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ.....	8
3.4 ΚΙΝΗΤΗ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ	8
3.5 ΜΕΤΑΦΕΡΘΕΙΣΕΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΕΣ BACK-OFFICE.....	9
4. ΟΦΕΛΗ ΚΑΙ ΚΙΝΔΥΝΟΙ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ	9
4.1 ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΟΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ	10
4.2 ΟΦΕΛΗ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΟΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	13
4.3 ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΟΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ	18
4.4 ΑΡΝΗΤΙΚΑ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ.....	24
4.5 ΘΕΤΙΚΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ-ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΕΠΙΔΡΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	28
4.6 ΑΡΝΗΤΙΚΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ-ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΕΠΙΔΡΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	32
4.7 ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΔΙΑΠΙΣΤΩΣΗ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ ΤΟΥ ΣΒΕ	34
5. ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ	38
5.1 Η ΑΝΑΓΚΗ ΝΟΜΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ.....	38
5.2 ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.....	38
5.3 ΠΛΑΙΣΙΟ ΣΥΜΦΩΝΙΑΣ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΗΣ.....	48
6. ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΧΡΗΣΗΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΝ ΜΕΣΩ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ	51
6.1 ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΠΑΝΔΗΜΙΑ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ.....	51
6.2 Η ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ΣΕ ΕΥΡΩΠΗ ΚΑΙ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΑΝΔΗΜΙΑ	54
6.3 ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ ΣΤΗΝ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ	63
7. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ	71
7.1 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	71
7.2 ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ.....	72
ΠΗΓΕΣ	75
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	75
ΕΙΚΟΝΕΣ	77

1.ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η Τηλεργασία δεν αποτελεί ένα στοιχείο του σήμερα, αλλά πρακτική πολλών χρόνων. Η μορφή της, η συχνότητα που εμφανίζεται και οι κλάδοι που την εφαρμόζουν, είναι άρρηκτα συνδεδεμένα με την εξέλιξη της τεχνολογίας και τις κοινωνικές και οικονομικές συνθήκες που επικρατούν παγκοσμίως.

Η εξέλιξη των τηλεπικοινωνιών και του διαδικτύου και η ολοταχώς πορεία προς την παγκοσμιοποίηση, έκανε αυτή τη μορφή εργασίας αφενός να χρησιμοποιείται όλο και πιο συχνά και αφετέρου να δημιουργήσει θέσεις εργασίας που στηρίζονται εξ ολοκλήρου σε αυτή.

Παρά την ανοδική της πορεία ως τρόπο εργασίας, στη βάση της παραμένει μια προαιρετική πρακτική, που υπόκειται στη δικαιοδοσία του εκάστοτε εργοδότη, αν θα τη χρησιμοποιήσει, ενώ παράλληλα δεν υπάρχουν ξεκάθαρα νομοθετικά πλαίσια που να διαφυλάσσουν και τον εργοδότη και τον εργαζόμενο, όπως αυτά που διέπουν την διαζώσης εργασία, όταν αυτή επιλέγεται ως εναλλακτικός τρόπος για κάποιον να εργαστεί.

Εξετάζοντας το σήμερα, βλέπουμε πως, σε μια χρονιά που συντάραξε όλο τον κόσμο η έλευση ενός επικίνδυνου ιού που ακόμα είναι σε εξέλιξη, η μορφή αυτή εργασίας επέτρεψε να μη παραλύσουν οι αγορές, να μη χαθούν θέσεις εργασίας και παράλληλα να παραμείνουν ασφαλείς οι άνθρωποι σε μια τόσο κρίσιμη περίοδο.

Πολλές χώρες πλέον, το έχουν στην εργασιακή κουλτούρα τους να εφαρμόζουν τηλεργασία. Οι περισσότερες επιχειρήσεις τους είναι εξοπλισμένες και πάντα προετοιμασμένες να την εφαρμόσουν. Άλλες πάλι χώρες, κρατάνε μια επιφύλαξη για αυτή τη μέθοδο εργασίας και προσπαθούν να αποφεύγουν να τη χρησιμοποιούν, είτε γιατί δε τη θεωρούν αποτελεσματική, είτε γιατί έχουν συνηθίσει σε κλασικά μοτίβα εργασίας ή ακόμα και γιατί δεν μπορούν να την υποστηρίξουν.

Μέσα στις χώρες που συγκεντρώνουν χαμηλά ποσοστά εφαρμογής της είναι και η Ελλάδα. Μέχρι και πριν το ξέσπασμα του COVID-19, η χώρα μας συγκέντρωνε πολύ μικρό αριθμό εργαζομένων που δούλευαν εξ αποστάσεως, σε σχέση με άλλες χώρες της Ευρώπης ή και άλλων ηπείρων. Δεν έχει γίνει ακόμα σαφές, αν οι λόγοι

για τους οποίους συμβαίνει αυτό υπόκεινται στο ισοζύγιο των αρνητικών και θετικών στοιχείων της τηλεργασίας ή αν απλά δεν απασχόλησε ποτέ τις επιχειρήσεις να το μελετήσουν ως μοντέλο εφαρμογής. Ακόμα και τώρα, που για λόγους υγείας εφαρμόζεται εκτενέστερα, δεν μελετάται ως ένα σύγχρονο μοντέλο που θα πρέπει να έχει νομοθετικό πλαίσιο και τρόπους εφαρμογής στις επιχειρήσεις.

Όλα τα παραπάνω δημιουργούν το ερώτημα για το αν τελικά η τηλεργασία έχει περισσότερα θετικά ή αρνητικά στοιχεία έναντι της δια ζώσης. Καθώς επίσης, αν υπάρχει κάποιο ιδανικό μοντέλο εφαρμογής ή κάποιος τρόπος να μπορούμε να ξεχωρίζουμε, σε κάθε επιχείρηση, πώς δύναται να εφαρμοστεί με τον βέλτιστο τρόπο, εφόσον υπάρχει η δυνατότητα.

Τα παραπάνω στοιχεία καθώς και τα ερωτήματα αυτά ,θα προσπαθήσουμε να αναλύσουμε στις ενότητες που ακολουθούν, προκειμένου να καταλήξουμε σε μια όσο πιο ξεκάθαρη άποψη γίνεται για το αν η τηλεργασία θα έπρεπε να έχει συχνότερη και εντονότερη χρήση στην Ελλάδα σήμερα.

2. ΟΡΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΣΥΝΤΟΜΗ ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ

Αν θέλαμε να δώσουμε έναν απλό και γρήγορο ορισμό της τηλεργασίας, θα μπορούσαμε να πούμε ότι είναι μια ευέλικτη εργασιακή πρακτική η οποία αξιοποιεί την τεχνολογία πληροφοριών και επικοινωνιών και επιτρέπει στον εργαζόμενο να παράγει όλο το έργο που του ζητήθηκε από το σπίτι του ή από το φυσικό χώρο που επιλέγει ο ίδιος^[1].

¹ Πιέρρου Σταθούλα, Στούμπου Σοφία, Σεπτέμβριος 2006, Θετικές και Αρνητικές επιδράσεις της τηλεργασίας στον εργασιακό τομέα τόσο στο παρόν όσο και στο μέλλον, , Πτυχιακή εργασία, Τεχνολογικό εκπαιδευτικό ίδρυμα Ηπείρου, Σχολή Διοίκησης και Οικονομίας, Τμήμα Πληροφορικής, Επιβλέπων καθηγητής Σκανδάλη Παρασκευή.

(https://apothetirio.teiep.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/144/tlp_000417.pdf?sequence=1)

Λόγω των πολλών μορφών τηλεργασίας, δε θα μπορούσαμε να δώσουμε ένα πολύ εξειδικευμένο ορισμό καθώς αλλάζουν πολλά επιμέρους στοιχεία (τεχνολογίες, τοποθεσίες, μορφές εργασίας κλπ.).

Κάνοντας μια αναδρομή στο παρελθόν, εκτεταμένη χρήση τηλεργασίας παρατηρούμε το 1970. «Ο όρος «τηλεργασία» χρησιμοποιήθηκε για να υποδηλώσει την εργασία μακριά από το γραφείο, κυρίως μέσω τηλεφωνικής επικοινωνίας, ως υποκατάστατο του φυσικού ταξιδιού» (Nilles, Carlson, Gray & Hanneman, 1976).

^[2] Όπως είναι λογικό, την εποχή εκείνη η πρόσβαση σε πληροφορίες και δεδομένα που βρίσκονταν στην εταιρεία ήταν, αν όχι αδύνατη σε πολλές περιπτώσεις, σίγουρα πάρα πολύ δύσκολη. Και ακόμα και αν υπήρχε αυτή η δυνατότητα, ο τρόπος και ο εξοπλισμός για να γίνει αυτό ήταν οικονομικά ασύμφορο να χρησιμοποιηθεί ευρέως.

Μέχρι και το 1980, εργαζόμενοι και εργοδότες, αλλά και κόσμος από το χώρο των μεταφορών και των τηλεπικοινωνιών, θεωρούσαν πως η τηλεργασία αποτελούσε μια μεγάλη επανάσταση στον εργασιακό τομέα. Έκτοτε, όμως, οι τεχνολογίες εκτός του ότι εξελίσσονται, γίνονται και οικονομικά πιο προσιτές. Οι microcomputers και τα PC ξεκινούν να χρησιμοποιούνται ευρέως, εμφανίζονται εξοπλισμοί όπως εκτυπωτές και τα δίκτυα συνεχώς εξελίσσονται. Η τηλεργασία επομένως αρχίζει να ξεπερνά πολλά εμπόδια.

Από το 1990 μέχρι και σήμερα, η πρόοδος είναι αλματώδης. Οι τεχνολογίες βελτιώνονται και η πρόσβαση σε πληροφορίες συνεχώς αυξάνεται. Η χρήση client-servers ^[3] είναι ένα πολύ χαρακτηριστικό παράδειγμα της εξέλιξης στην πρόσβαση αυτή.

² David Lamond, Peter Standen and Kevin Daniels, Contexts, Cultures and Forms of Teleworking, Macquarie Graduate School of Management, Macquarie University, Department of Management, Edith Cowan University, Sheffield University Management School
(https://www.academia.edu/20588553/Contexts_cultures_and_forms_of_teleworking)

³ Client-Servers ή αλλιώς δίκτυο πελάτη-διακομιστή είναι το μέσο μέσω του οποίου οι πελάτες αποκτούν πρόσβαση σε διάφορους πόρους και υπηρεσίες μέσα από έναν κεντρικό υπολογιστή, δια μέσου ενός τοπικού δικτύου (LAN) είτε δια μέσου ενός δικτύου ευρείας περιοχής (WAN), όπως είναι το ίντερνετ. Πηγή: Omni-Sci, Client-Server Definition (<https://www.omnisci.com/technical-glossary/client-server>)

Αν κοιτάξουμε το τώρα, θα δούμε πως τα μέσα που χρησιμοποιούμε σήμερα μας επιτρέπουν να διαχειριστούμε σχεδόν τα πάντα και από οπουδήποτε. Το να εργαστεί κάποιος από διαφορετικό σημείο κάθε φορά γίνεται εφικτό από τη πρώτη στιγμή που θα το αποφασίσει, καθώς η σύγχρονη τεχνολογία ξεπερνά δυσκολίες και εμπόδια. Αυτό βέβαια δεν σημαίνει πως όλα τα προβλήματα έχουν λυθεί και πως η φυσική παρουσία στον αυθεντικό χώρο εργασίας μπορεί να μην απαιτηθεί καθόλου.

3. ΜΟΡΦΕΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ

Κάθε εργασιακός τομέας, που εφαρμόζει την πρακτική της τηλεργασίας, έχει τα δικά του χαρακτηριστικά. Τα χαρακτηριστικά αυτά προκύπτουν τόσο από τη φύση της δουλειάς και τη μορφή της εκάστοτε εταιρείας, όσο και από το πώς μπορεί η τηλεργασία να είναι εφικτή και αποτελεσματική, από άποψη κυρίως οργάνωσης, εξοπλισμού και θέσης.

Αρχικά, έχει μεγάλη σημασία η σχέση που υπάρχει μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου. Ο βαθμός ελευθερίας που δίνεται σε κάποιον (όταν φυσικά δε μιλάμε για αυτοαπασχολούμενους) και η ένταση εργασίας που ορίζει χρόνους και απόδοση, καθορίζει τη μορφή της.

Σε συνέχεια αυτού, έρχεται η τεχνολογία που χρησιμοποιεί ο κάθε εργαζόμενος και η πρόσβαση που έχει σε αυτή. Όταν λέμε, τι χρησιμοποιεί, εννοούμε τον εξοπλισμό και τα μέσα που δουλεύει (υπολογιστές, ίντερνετ, εκτυπωτές κλπ.) και μιλώντας για πρόσβαση, εννοούμε σε τι βαθμό του τα παρέχει όλα αυτά η εταιρεία του ή αν πρέπει να τα αναζητήσει και να τα αποκτήσει μόνος του. Φυσικά, μέσα σε αυτό υπάρχει και η λεπτή ισορροπία μεταξύ του τι αποτελεί βασική αναγκαιότητα για να εργαστεί και στο τι του επιτρέπει να κάνει τη δουλειά του ευκολότερη και γρηγορότερη. Όπως και να έχει, ο εξοπλισμός διαμορφώνει ανάλογα και αυτός την τηλεργασία.

Ο παράγοντας γεωγραφική θέση είναι, επίσης, ένα στοιχείο που επηρεάζει τις μορφές τηλεργασίας. Πιο συγκεκριμένα, τα χαρακτηριστικά αυτού του παράγοντα, είναι αφενός το που βρίσκεται η έδρα της εταιρείας και που ο εξ αποστάσεως χώρος εργασίας. Τι ποσοστό παρουσίας απαιτείται σε κάθε χώρο, σε συνάρτηση με την ευκολία πρόσβασης αλλά και διασύνδεσης μεταξύ των χώρων που εργάζεται κάποιος.

Από τα παραπάνω διαπιστώνουμε πως συναντάμε διάφορες μορφές τηλεργασίας, οι οποίες μπορούν να χωριστούν σε κάποια κοινά ομαδικά πλαίσια για να τις ξεχωρίζουμε. Η καλύτερη κατηγοριοποίηση έχει δοθεί από την Ursula Huws (1991) που ακόμα και σήμερα ταιριάζει σε όλες τις μορφές και παρουσιάζει τα εξής είδη τηλεργασίας^[4]:

- Πολυλειτουργική τηλεργασία
- Τηλε-οικιακή εργασία
- Ελεύθερη τηλεργασία
- Κινητή τηλεργασία
- Μεταφερθείσες λειτουργίες back-office (τηλε-κέντρα, τηλε-αγοικίες)

3.1 ΠΟΛΥΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΗ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ

Πολυλειτουργική τηλεργασία: Είναι ίσως η συνηθέστερη κατηγορία που συναντάμε και η μορφή που έχει ο περισσότερος κόσμος στο μυαλό του, όταν κάποιος μιλάει για εξ αποστάσεως δουλειά. Σε αυτή την κατηγορία ένας υπάλληλος μοιράζει τον χρόνο του μεταξύ της εργασίας στις εγκαταστάσεις του εργοδότη και της εργασίας σε κάποιο άλλο χώρο. Ο άλλος αυτός χώρος μπορεί να είναι

⁴ -Δοντάκη Βασιλική, Ιούλιος 2019, Θέμα «Τηλεργασία», Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Τμήμα οικονομικών επιστημών, Πτυχιακή εργασία, Επιβλέπουσα: Νικολάου Αγγελική (<https://dspace.lib.uom.gr/bitstream/2159/23324/6/DontakiVasilikiPe2019.pdf>)

-Κάκκου Σπυριδούλα, 2012-2013, Ιατρός Υγειονολόγος, Μεταπτυχιακό πρόγραμμα επαγγελματικής και περιβαλλοντικής υγείας, «Τηλεργασία. Μια ευέλικτη μορφή εργασίας», Εθνικής Σχολής Δημόσιας Υγείας. (http://www.esdy.edu.gr/files/005_Epaggelmatikis_Ygieinis/%CE%A4%CE%97%CE%9B%CE%95%CE%A1%CE%93%CE%91%CE%A3%CE%99%CE%91.pdf)

οποιοδήποτε σημείο επιτρέπει στον υπάλληλο να εργαστεί, αν και η πιο συνηθισμένη επιλογή που συναντάται είναι το σπίτι του εργαζομένου. Πολλά παραδείγματα σχετίζονται με αυτή τη κατηγορία. Ένα από αυτά θα μπορούσε να ήταν ένας υπάλληλος μια ναυτιλιακής εταιρείας.

3.2 ΤΗΛΕ-ΟΙΚΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Τηλε-οικιακή εργασία: Όπως περιγράφει και η ονομασία αυτής της κατηγορίας, αφορά την εργασία που πραγματοποιείται από το σπίτι. Συνήθως είναι μια επιλογή που κάνουν πολλοί εργαζόμενοι για προσωπικούς λόγους, όπως το να συμπληρώσουν το εισόδημά τους ή το να πρέπει να παραμείνουν σπίτι για να φροντίσουν κάποιο πρόσωπο που έχει ανάγκη, αλλά παράλληλα να θέλουν να εργαστούν. Σε αυτή τη μορφή, οι εργαζόμενοι δεν έχουν απαραίτητα κάποια υψηλή εξειδίκευση, αναφέρονται σε ένα εργοδότη χωρίς απαραίτητα να δηλώνονται ως επίσημοι μισθωτοί. Η έδρα τους είναι το σπίτι τους. Παράδειγμα αυτής της κατηγορίας θα μπορούσε να είναι κάποιος που κάνει μεταφράσεις.

3.3 ΕΛΕΥΘΕΡΗ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ

Ελεύθερη τηλεργασία: Η κατηγορία αυτή είναι αρκετά όμοια με τη κατηγορία της τηλε-οικιακής εργασίας. Η ουσιαστική διαφορά είναι ότι στη περίπτωση αυτή, οι εργαζόμενοι μπορούν να εργάζονται για πολλούς πελάτες και όχι να απασχολούνται σε έναν μόνο εργοδότη. Και εδώ θα μπορούσαμε να φέρουμε το παράδειγμα ενός μεταφραστή.

3.4 ΚΙΝΗΤΗ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ

Κινητή τηλεργασία: Το κύριο γνώρισμα αυτής της κατηγορίας, είναι ότι ο εργαζόμενος δεν έχει μια σταθερή βάση για εργασία, αλλά μετακινείται σε διαφορετικούς χώρους και εγκαταστάσεις, όπου μπορεί να προσφέρει τις υπηρεσίες του. Οι νέες τεχνολογίες έχουν εξελίξει ιδιαίτερα αυτή τη μορφή, καθώς έχουν κάνει

πιο εύκολη την επικοινωνία ακόμα και όταν ο εργαζόμενος είναι στον δρόμο. Ένα πολύ γνώριμο παράδειγμα είναι οι σύμβουλοι επιχειρήσεων.

3.5 ΜΕΤΑΦΕΡΘΕΙΣΕΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΕΣ BACK-OFFICE

Μεταφερθείσες λειτουργίες (back-office): Η κατηγορία αυτή περιλαμβάνει πολλές επιμέρους μορφές. Σε όλες αυτές, το βασικό στοιχείο είναι ότι μιλάμε για χώρους ειδικά διαμορφωμένους και πλήρως εξοπλισμένους, που επιτρέπουν σε μεμονωμένους ανθρώπους ή και ολόκληρα τμήματα να εργαστούν σαν να βρίσκονταν στις εγκαταστάσεις της εταιρείας. Υποκαθιστούν δηλαδή τις εγκαταστάσεις αυτές, για αυτή τη μερίδα εργαζομένων. Για παράδειγμα, μια εταιρεία μπορεί να έχει διαμορφώσει ένα τέτοιο χώρο για τους πωλητές της, δηλαδή μια μορφή τηλεκέντρων. Άλλη εταιρεία μπορεί να έχει διαμορφώσει ένα χώρο για όλο το τμήμα εξυπηρέτησης πελατών της. Αυτό αποτελεί μια μορφή λειτουργικής μετεγκατάστασης. Υπάρχει και το παράδειγμα των τηλε-αγροικιών ή τηλε-κατοικιών όπου συνεργάζονται οι τοπικές κοινότητες με κάποιον ιδιώτη. Σε αυτό, οι τοπικές κοινότητες προσφέρουν τους χώρους και τους εξοπλίζουν, προκειμένου να εργαστούν οι κάτοικοι για τον ιδιώτη με σκοπό την απόκτηση γνώσης και εμπειρίας σε κάποιο κλάδο.

4. ΟΦΕΛΗ ΚΑΙ ΚΙΝΔΥΝΟΙ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ

Όπως όλες οι μορφές εργασίας, ανάλογα με την μορφή οργάνωσής τους, έτσι και στην τηλεργασία συναντάμε επιμέρους πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα. Αυτά τα συν και πλην, συχνά εξετάζονται μόνο μέσω των εργαζομένων και των εργοδοτών. Όμως η τηλεργασία μπορεί να έχει επιρροή τόσο στους εργασιακούς κλάδους όσο και στις κοινωνίες ευρύτερα. Πολλές μελέτες έχουν πραγματοποιηθεί κατά καιρούς και σε διαφορετικές περιόδους, μέσα από ανάλυση δεικτών αλλά και συνεντεύξεις, που συχνά καταδεικνύουν κοινά οφέλη και κινδύνους όταν εφαρμόζεται τηλεργασία. Σημαντικό παράγοντα σε αυτά παίζει και η κουλτούρα της κάθε επιχείρησης, καθώς και το θεσμικό πλαίσιο που διέπει την εξ αποστάσεως εργασία στην εκάστοτε χώρα,

στο βαθμό που υφίσταται κάθε φορά αυτό. Παρακάτω, θα δούμε μια ανάλυση αυτών των ωφελειών και των κινδύνων, σε επίπεδο εργαζομένου και εργοδότη και όχι μόνο.

4.1 ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΟΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ

Η δυνατότητα απομακρυσμένης εργασίας, δημιουργεί μια πολύ σπουδαία προοπτική για τον εργαζόμενο, καθώς διευρύνει τον κύκλο επιλογών εργασίας. Εξετάζοντας τη μορφή αυτή της εργασίας, όχι μόνο από τη σκοπιά όσων ήδη εργάζονται, αλλά και από την οπτική γωνία αυτών που αναζητούν εργασία, διαπιστώνουμε πως με αυτό τον τρόπο μπορούν να έχουν πρόσβαση σε εταιρείες και οργανισμούς που ο χαρακτήρας και η κουλτούρα τους σε συνδυασμό με το αντικείμενο εργασιών, τους κάνουν ιδιαίτερα ελκυστικούς. Συχνά, ειδικά στις σύγχρονες κοινωνίες, παρατηρούμε να γίνονται συμβιβασμοί σε μέτρια έως κακά εργασιακά περιβάλλοντα προκειμένου κάποιος να ασκήσει το επάγγελμα που ονειρεύεται ή ακόμα χειρότερα, για βιοποριστικούς λόγους, να μην καταφέρνει καν να εργαστεί στο αντικείμενο που τον ενδιαφέρει και να οδηγείται αλλού. Με την τηλεργασία, οι πιθανότητες να συμβεί αυτό μειώνονται κατά πολύ και ο απασχολούμενος βρίσκεται πιο κοντά στο αντικείμενο και στις εργασιακές συνθήκες που επιθυμεί, εφόσον μπορεί να επιλέξει εταιρίες όπου λόγω απόστασης δε θα ήταν εφικτό να εργαστεί, η εφαρμογή εξ αποστάσεως εργασίας από αυτές, του δίνει μια τέτοια πρόσβαση.

Η τηλεργασία δύναται να προσφέρει ελευθερία στον εργαζόμενο, στον τρόπο που θα διαχειριστεί τον χρόνο του. Σε περιπτώσεις εργασιών με ξεκάθαρους στόχους, για παράδειγμα η παράδοση μια έκθεσης εντός της ημέρας, ο εργαζόμενος μπορεί να διαμοιράσει το χρόνο εργασίας στη διάρκειά της με όποιον τρόπο θέλει, εφόσον παραμένει συνεπής στις υποχρεώσεις του. Ακόμα και αν υπάρχει κάποιο πρόγραμμα παρακολούθησης χρόνων και ωραρίων, το ουσιαστικό κομμάτι της δουλειάς μπορεί ο ίδιος ο εργαζόμενος να καθορίσει πότε θα τελειώσει και πόσο θα του πάρει για να ολοκληρωθεί, παραμένοντας πάντα εντός των προβλεπόμενων deadlines που έχουν οριστεί.

Πράγματι, σε πολλές περιπτώσεις, ο πραγματικός χρόνος υλοποίησης μιας εργασίας ξεπερνά τη λογική του προβλεπομένου οκταώρου. Είναι πολύ πιθανό, ένας

εργαζόμενος να χρειαστεί λιγότερο ή και περισσότερο χρόνο να ολοκληρώσει τη καθημερινή του εργασία. Η παρουσία του στο φυσικό χώρο μια εταιρείας μπορεί να δημιουργεί νεκρούς χρόνους ή και φόρτο εργασίας που δε θα είχε αν εργαζόταν, για παράδειγμα, από το σπίτι του. Η μετακίνηση προς και από το χώρο εργασίας του, η αλληλεπίδραση με άλλο κόσμο, η νόρμα του να «φαίνεται» ο εργαζόμενος ότι είναι στο πόστο του κατά το νόμιμο ωράριο και τόσοι άλλοι παράγοντες, είναι στοιχεία που εμποδίζουν την ελεύθερη και βέλτιστη διαχείριση του χρόνου από τον εργαζόμενο κατά τη διάρκεια της ημέρας.

Στα στοιχεία του χρόνου, αναφέραμε ήδη το κομμάτι της μετακίνησης. Πολλοί εργαζόμενοι δεν έχουν τη δυνατότητα να εργάζονται κοντά στην κατοικία τους. Αυτό προσθέτει ένα επιπλέον άγχος να είναι στην ώρα τους στο χώρο εργασίας αλλά και ενδεχόμενες καθυστερήσεις, καθώς όσο μεγαλώνει η απόσταση αυξάνονται και οι πιθανότητες να συμβεί κάτι απρόοπτο.

Η επιλογή της τηλεργασίας, επομένως, μειώνει ή και εκμηδενίζει αυτό το καθημερινό πρόβλημα. Δουλεύοντας από το μέρος της επιλογής του, ο εργαζόμενος αποφεύγει τους νεκρούς χρόνους προετοιμασίας πριν τη δουλειά και φυσικά την ανάγκη μετακίνησης από ένα σημείο σε ένα άλλο, ειδικά όταν αυτή η μετακίνηση περιλαμβάνει την αλλαγή πόλης προκειμένου να εργαστεί. Αυτό το στοιχείο, εκτός του ότι εξοικονομεί χρόνο, δημιουργεί καλύτερη ψυχολογία στον εργαζόμενο, τον καταπονεί λιγότερο καθημερινά και έτσι τον καθιστά πιο παραγωγικό.

Η επιλογή του χώρου εργασίας επιτρέπει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να διαμορφώσει το περιβάλλον που θα δουλέψει στα δικά του δεδομένα, δίνοντάς του μεγαλύτερη άνεση. Εφόσον δεν τίθεται θέμα ελλείψεων σε εξοπλισμό και πρώτες ύλες, ο υπάλληλος μπορεί να εργάζεται σε έναν οικείο περιβάλλον και να κινείται άνετα μέσα σε αυτό, σε αντίθεση με τον χώρο της εταιρείας που είναι διαμορφωμένος σύμφωνα με πρότυπα στα οποία πρέπει να προσαρμοστεί ο ίδιος ο υπάλληλος.

Το ότι συχνά ως χώρος εργασίας επιλέγεται το σπίτι, δεν είναι τυχαίο. Εκτός από το ότι προσφέρει άνεση και βοηθάει τον εργαζόμενο να συγκεντρωθεί, ευρισκόμενος σε οικείο περιβάλλον, παράλληλα προσφέρει ένα ακόμα πολύ σπουδαίο ποιοτικό στοιχείο: δίνει τη δυνατότητα να υπάρξει ισορροπία της προσωπικής ζωής του εργαζομένου με την εργασία του. Από τη στιγμή που οι ρυθμοί της σύγχρονης ζωής έχουν σαφώς αλλάξει, ο προσωπικός χρόνος που μένει είναι

πολύ λίγος για να καλύψει όλες τις καθημερινές ανάγκες. Γι' αυτό τον λόγο, τα ζευγάρια πολλές φορές επιλέγουν ή γίνεται αναγκαίο να εργάζονται και οι δυο σύντροφοι. Σε οικογένειες με παιδιά μπορεί, επίσης, να απαιτείται να λείπουν και οι δύο γονείς για δουλειά ή να μην υπάρχει καν δεύτερος γονιός. Τέτοια και άλλα παρόμοια δεδομένα επικρατούν σε πάρα πολλά σπίτια. Το να μπορεί, επομένως, κάποιος να εργαστεί από το σπίτι του, τον βοηθάει να περνάει περισσότερο χρόνο με την οικογένειά του. Με αυτόν τον τρόπο, εξυπηρετεί όχι μόνο τις ανάγκες της οικογένειας, αλλά και του σπιτιού, ακόμα και του εαυτού του, αφού δε χρειάζεται να παρευρίσκεται σε έναν άλλο χώρο 8 ώρες την ημέρα το λιγότερο. Όλα αυτά, πολλές φορές γίνονται εφικτά, χωρίς να χρειάζεται να διακόπτει τη δουλειά του ή να είναι αναγκαία κάποια χορήγηση άδειας. Αυτόματα, νιώθει την ημέρα να μεγαλώνει, δίνοντάς του τη δυνατότητα να οργανώσει το πρόγραμμά του και να βρεθεί σε μια ισορροπία. Σε μια οικογένεια, τα παιδιά μπορούν να βλέπουν περισσότερο τους γονείς τους και να μη νιώθουν παραμελημένα. Οι δουλειές ενός σπιτιού δεν μένουν πίσω. Όλα αυτά, συνήθως πραγματοποιούνται μετά την εργασία, με τις όποιες επιπτώσεις κούρασης και περιορισμένου χρόνου.

Συνεπακόλουθο της ισορροπημένης προσωπικής ζωής με την εργασία είναι η ψυχολογική ανάταση και ηρεμία που δημιουργείται στον εργαζόμενο. Αποβάλλοντας το άγχος της πρωινής μετακίνησης, το να βρίσκεται στην ώρα του στο χώρο εργασίας, το να συμμορφώνεται στις απαιτήσεις ενός οργανωμένου εργασιακού περιβάλλοντος, τα προκαθορισμένα ωράρια, η επαφή με ομάδα ατόμων που ενδέχεται να μη συνυπάρχει ομαλά και ό,τι άλλο διαμορφώνει μια καθημερινή υποχρέωση, λειτουργεί θετικά προς τη ψυχική υγεία του εργαζόμενου. Ακόμα και σε περιβάλλοντα εργασίας που υπάρχει πολύ άγχος και πίεση, το να μεταφέρεται το εργασιακό κομμάτι σε χώρο επιλογής του υπαλλήλου, αυτομάτως μπορεί να τον βοηθήσει να αποσυμφορηθεί.

Πολλά από τα οφέλη του εργαζομένου, αντανακλώνονται και στο ίδιο το αντικείμενο εργασίας του. Μέσω των παραπάνω στοιχείων, μπορεί ο εργαζόμενος να γίνεται πιο παραγωγικός προσφέροντας ποιοτικότερα αποτελέσματα σε ό,τι του έχει ανατεθεί. Έχει πολύ καλύτερη ευελιξία στη διαχείριση της δουλειάς του, μεγαλύτερη αυτονομία και ενδεχομένως λιγότερους παράγοντες που μπορεί να τον αποσπάσουν από αυτό που κάνει, ώστε να έχει τη δυνατότητα να λειτουργήσει πιο συγκεντρωμένα σε ένα πιο ήσυχο περιβάλλον. Παράλληλα, δημιουργείται μια ικανοποίηση για τη

δουλειά του, τον κάνει να δείχνει μεγαλύτερο ενδιαφέρον και να ασχολείται ενεργά ακόμα και σε ένα αντικείμενο που μπορεί να μην το συγκινεί ως προς την ουσία του. Τα δεδομένα αυτά, δημιουργούν ένα αμφίδρομο όφελος του εργαζόμενου με την εταιρεία του.

Τέλος, ένα ακόμα πλεονέκτημα που θα μπορούσαμε να προσθέσουμε είναι ότι προσφέρει οικονομικό όφελος στον απασχολούμενο. Αυτό το όφελος μπορεί να είναι είτε μεγάλο είτε μικρό, ανάλογα με τη φύση της δουλειάς του, κάτι που δεν αναιρεί το ότι υπάρχουν αρκετά κοστοβόρα στοιχεία που τρέχουν καθημερινά και σχετίζονται με την ανάγκη της φυσικής παρουσίας ενός υπαλλήλου στην επιχείρηση που δουλεύει. Η εξοικονόμηση μπορεί να προέρχεται από έξοδα μετακίνησης (βενζίνες, συντήρηση αυτοκινήτου, κάρτα μέσων μεταφοράς κτλ.), έξοδα ένδυσης αν η εταιρεία ζητάει αυστηρό κώδικα ντυσίματος καθημερινά, έξοδα διατροφής αν το καθημερινό πρόγραμμα κάποιου μπορεί να τον αναγκάζει να τρώει εκεί που εργάζεται, ακόμα και έξοδα πρόσληψης ενός ανθρώπου για να προσέχει τα παιδιά του όσο εκείνος θα λείπει από το σπίτι για να εργαστεί.

Παρατηρούμε λοιπόν, πως με την επιλογή της τηλεργασίας δημιουργούνται επιπλέον κίνητρα για τον εργαζόμενο τόσο στο να τον κάνουν να αποδίδει καλύτερα στο έργο που του έχει ανατεθεί, όσο και στο να θέλει να παραμείνει στη δουλειά αυτή και να μη μπει σε διαδικασία να αναζητήσει εργασία κάπου αλλού. Αυτό στηρίζεται, κυρίως, στο ότι οι άνθρωποι δε βάζουν πάντα τα χρήματα πάνω από όλα, αλλά αναζητούν και άλλα κριτήρια που θα τους κάνουν να δεθούν με μια θέση εργασίας και να προσπαθήσουν να τη διατηρήσουν.

4.2 ΟΦΕΛΗ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΟΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Η επιλογή της τηλεργασίας συχνά τείνει να δημιουργεί τη σκέψη πως αποφέρει όφελος μόνο στο εργαζόμενο. Και γι' αυτό συχνά κάποιοι πιστεύουν πως αυτός είναι και ο λόγος που οι εταιρείες δεν προτιμούν αυτή την ευέλικτη μορφή εργασίας. Η τηλεργασία όμως, προσφέρει πολλά πλεονεκτήματα και στον εργοδότη εφόσον αυτή εφαρμόζεται σωστά.

Η μείωση σε κόστη είναι ένα πρώτο όφελος για τον εργοδότη, και ένα στοιχείο που πάντα ενδιαφέρει τις επιχειρήσεις. Αρχικά, μειώνονται τα λειτουργικά και επιμέρους έξοδα. Όσο μεγαλύτερο μέρος των εργαζομένων απασχολούνται με τηλεργασία, τόσο αυξάνει και το όφελος. Ποσά που αποδίδονται σε ρεύμα, νερό και τηλεπικοινωνίες μειώνονται σε σχέση με την κατανάλωση που γίνεται με μικρότερη παρουσία εργαζομένων. Έξοδα, όπως η προϋπολογισμένη σίτιση σε κάποιες περιπτώσεις, ελαττώνονται καθώς παραγγέλνονται λιγότερες ποσότητες. Το ίδιο ισχύει και για τα αναλώσιμα καθημερινής χρήσης. Παράλληλα, μειώνονται και οι ανάγκες ειδικού προσωπικού, είτε σε αριθμό είτε σε ωράρια, όπως προσωπικό καθαρισμού, ασφάλειας, γιατρού και άλλα παραδείγματα, καθώς η παρουσία λιγοτέρων ατόμων μειώνει τις απαιτήσεις αυτών των υπηρεσιών. Έμμεσα κόστη, όπως μια συμφωνία να καλύπτει η εταιρεία τα έξοδα μετακίνησης, μπαίνουν και αυτά στο θετικό μέρος του ισολογισμού. Επομένως, όταν μια επιχείρηση επιτρέπει σε ένα μεγάλο μέρος των υπαλλήλων της να εργαστεί από το σπίτι, αυτομάτως απαλλάσσεται από αρκετά κόστη. Σε περιπτώσεις, μάλιστα, που η εφαρμογή της τηλεργασίας έχει ένα πιο μόνιμο χαρακτήρα, οι επιχειρήσεις μπορούν να επανεξετάσουν και επιπλέον παράγοντες που δημιουργούν έξοδα. Για παράδειγμα, μια εταιρεία που συντηρεί γραφεία για 50 άτομα, αν εφαρμόσει ένα σταθερό πλάνο να παρευρίσκονται μόνο τα 20 από αυτά στις εγκαταστάσεις της, μπορεί να μελετήσει το ενδεχόμενο να μεταφερθεί σε άλλο χώρο, με λιγότερα έξοδα συντήρησης ή χαμηλότερα ενοίκια. Τα οικονομικά οφέλη μπορεί να προέρχονται και από τη πιο μικρή λεπτομέρεια.

Ένα όφελος, που το είδαμε και από τη σκοπιά του εργαζόμενου, είναι ότι οι εργοδότες μπορούν να έχουν υπαλλήλους υψηλής παραγωγικότητας. Το κίνητρο της εργασίας από το σπίτι, μέσα από τα πλεονεκτήματα που προσφέρει στους εργαζόμενους, βοηθάει μια επιχείρηση να είναι πιο παραγωγική, να υλοποιεί στόχους ταχύτερα και ποιοτικότερα, πολλές φορές μάλιστα χωρίς να προσφέρεται κάποιο χρηματικό κίνητρο. Οι υπάλληλοι της δείχνουν ικανοποίηση και προσφέρουν καλύτερα της υπηρεσίες τους, ενώ η ευελιξία που έχουν και η δυνατότητα να μπορούν εργαστούν οποιαδήποτε στιγμή της ημέρας, εξυπηρετεί στο να υλοποιούνται πολλές φορές και εργασίες που υπό συνθήκες φυσικής παρουσίας να απαιτούσαν περισσότερο χρόνο ή και περισσότερο δυναμικό προκειμένου να ολοκληρωθούν στις ημερομηνίες που έχει συμφωνήσει η εταιρεία. Έτσι, προσφέρονται καλύτερες και ταχύτερες υπηρεσίες στην αγορά και η εταιρεία γίνεται πιο ανταγωνιστική.

Επιπλέον στοιχείο, που επίσης το είδαμε από τη σκοπιά του εργαζομένου, είναι το εύρος επιλογής. Όπως κάποιος που αναζητά εργασία πέραν των γεωγραφικών ορίων που απαιτούν τη φυσική του παρουσία, έτσι και οι επιχειρήσεις έχουν τη δυνατότητα να επιλέξουν από μια μεγάλη δεξαμενή εργαζομένων, με ποικιλία δεξιοτήτων και χαρακτηριστικών, που να ταιριάζουν στη κουλτούρα της επιχείρησης και το προϊόν που διαπραγματεύεται. Αυτό με τη σειρά του, ξεκλειδώνει άλλα πλεονεκτήματα, όπως την πρόσληψη εργαζομένων υψηλής ποιότητας και τη μείωση του χρόνου εύρεσης τους. Ακόμα, σε εταιρείες που δραστηριοποιούνται πέρα από τα σύνορα της χώρας τους, δίνει τη δυνατότητα να έχουν υπαλλήλους στις χώρες που δραστηριοποιούνται, οι οποίοι να λειτουργούν ως συνδετικοί κρίκοι με τη χώρα αυτή για την καλύτερη προώθηση των προϊόντων και των υπηρεσιών. Τέλος, αυξάνει τον ανταγωνισμό, με αποτέλεσμα να μπορεί μια επιχείρηση να εξασφαλίζει υπαλλήλους με πολύ καλά εργασιακά προφίλ με χαμηλότερες δαπάνες από το αναμενόμενο.

Μέσα από την εφαρμογή της τηλεργασίας, οι επιχειρήσεις έχουν τη δυνατότητα να διαμορφώσουν ένα νέο προφίλ, τόσο στην αγορά εργασίας όσο και στην αγορά που κινούνται, δείχνοντας πως είναι ευέλικτες σαν εταιρείες. Από τη σκοπιά των εργαζομένων, είδαμε πως λειτουργεί σαν κίνητρο, το να βρίσκονται σε μια επιχείρηση που τους επιτρέπει να εργάζονται και από διαφορετικά σημεία, προσφέροντας τους τα ανάλογα πλεονεκτήματα. Από τη σκοπιά της αγοράς, η ευελιξία αυτή δείχνει πως ότι και να γίνει οι εργασίες δε σταματούν, και συνεχίζουν να εκτελούνται όλα κανονικά ακόμα και αν συμβεί κάτι στη φυσική υπόσταση της επιχείρησης. Με άλλα λόγια, φυσικές καταστροφές, πρόβλημα στη πρόσβαση της εταιρείας, αλλαγή εγκαταστάσεων, ανακατατάξεις και άλλα τόσα παραδείγματα, δεν αποτελούν εμπόδιο στο να συνεχίσει η εταιρεία να δουλεύει απερίσπαστα. Παράλληλα με αυτό, μια εταιρεία που αποδεικνύει πως συντονίζει με αποτελεσματικότητα το εξ αποστάσεως προσωπικό της, κάνοντάς το να δουλεύει με τους συνήθεις ή και καλύτερους ρυθμούς, όπως όταν βρίσκονται στο φυσικό της χώρο, δείχνει ένα προφίλ αξιόπιστων μάνατζερ, με σοβαρότητα, οργάνωση, στοχοπροσήλωση και ζήλο. Αυτό αντανakλάται και στο αποτέλεσμα πολλές φορές, καθώς προκειμένου να πετύχουν, οι υπεύθυνοι των ομάδων αναπτύσσουν αποτελεσματικότερες μεθόδους επικοινωνίας και πραγματοποιούν καλύτερη παρακολούθηση και έλεγχο στη πρόοδο των εργασιών ώστε να αποφεύγουν χαλαρότητες και αποκλίσεις από τους στόχους.

Τα πλεονεκτήματα της τηλεργασίας, ως μεθόδου εναλλακτικής εργασίας, για μια επιχείρηση τα παρατηρούμε και σε μια σειρά από εσωτερικές λειτουργίες και πρακτικές, που λειτουργούν προς όφελος της εταιρείας. Αρχικά, έχουμε το πλεονέκτημα της εκπαίδευσης σε νέα μέλη ή εργαζόμενους που πρέπει να μάθουν μια νέα λειτουργία, δραστηριότητα ή και κάποιο πρόγραμμα. Η ευελιξία της τηλεργασίας επιτρέπει η εκπαίδευση να γίνεται με λιγότερες παρεμβολές, καθώς δεν πραγματοποιείται στο φυσικό χώρο, όπου συνήθως υπάρχει φασαρία, περισσότερη πίεση και ενδεχομένως έλλειψη συγκέντρωσης, αλλά πραγματοποιείται σε πιο ήσυχες συνθήκες που επιτρέπουν την προσήλωση στην εργασία. Συγχρόνως, η ευελιξία του ωραρίου επιτρέπει να συνεχιστεί η εκπαίδευση και σε άλλες ώρες της ημέρας, ενδεχομένως και εκτός του προκαθορισμένου ωραρίου. Με αυτό τον τρόπο, η εκπαίδευση γίνεται γρηγορότερα και αποτελεσματικότερα. Το επόμενο πλεονέκτημα, αφορά κυρίως εταιρείες που προσφέρουν 24ωρη υποστήριξη. Η τηλεργασία επιτρέπει η υποστήριξη να είναι αποτελεσματικότερη, εφόσον παρέχονται στον εργαζόμενο τα απαραίτητα μέσα για να δουλέψει απομακρυσμένα, καθώς χαλαρώνει το βαρύ αίσθημα της βάρδιας στις δύσκολες ώρες της ημέρας, η διαθεσιμότητα των υπαλλήλων είναι καλύτερη και το άνετο περιβάλλον που λειτουργούν μπορεί να προσφέρει πιο σωστό αποτέλεσμα. Φυσικά, δε μιλάμε για μια αυθαίρετη εκμετάλλευση της εξ αποστάσεως εργασίας, αλλά τη δυνατότητα, ύστερα από συνεννόηση όλων των ενδιαφερομένων, να μπορεί η επιχείρηση να έχει διαθέσιμους υπαλλήλους σε ώρες και πέραν του κανονικού ωραρίου. Και αυτό επιτυγχάνεται με λιγότερα κόστη, καθώς δεν έχει τα λειτουργικά έξοδα που δημιουργεί μια επιπλέον βάρδια. Συνειρμικά με το τελευταίο, με την απομακρυσμένη εργασία έχουμε μικρότερη εμφάνιση του φαινομένου των απουσιών, δικαιολογημένων ή μη. Η μη απαίτηση φυσικής παρουσίας στην εταιρεία, μειώνει και τους λόγους που μπορεί να φέρουν απουσίες υπαλλήλων. Απουσίες όπως αδιαθεσίες, ατυχήματα, απρόβλεπτες αργοπορίες και άλλα πιθανά γεγονότα αποφεύγονται ή έχουν μικρότερη επίπτωση στην εργασία του εργαζόμενου τη μέρα που θα προκύψουν. Παράλληλα, υπάρχει ταχύτερη ανάκαμψη ή επιστροφή κάποιου στις υποχρεώσεις του, χάριν και πάλι στη μη απαραίτητη φυσική του παρουσία. Για παράδειγμα, κάποιος που αναρρώνει από ένα ατύχημα, είναι πολύ πιο εύκολο να επανέλθει στις υποχρεώσεις του, αν εργάζεται από το σπίτι του, από το να πρέπει να επιστρέψει στο γραφείο του, αφού αποφεύγει τις μετακινήσεις και μπορεί παράλληλα να ακολουθεί κάποια ειδική θεραπεία. Με αυτόν τον τρόπο, η παραγωγή δε μένει πίσω, και ο εργαζόμενος δε μένει για μεγάλο

χρονικό διάστημα σε αποχή από το αντικείμενό του, αδρανοποιώντας τις ικανότητές του. Ένα ακόμα πλεονέκτημα, που αν και φαινομενικά είναι των ίδιων των εργαζομένων, εντούτοις τελικό αποδέκτη έχει την επιχείρηση, είναι ότι μειώνονται οι αψιμαχίες και οι κόντρες μεταξύ εργαζομένων, που πολλές φορές δε σχετίζονται καν με το αντικείμενο εργασίας. Σε ένα εργασιακό περιβάλλον δεν καλείται ένας αριθμός ατόμων μόνο να συνεργαστεί, αλλά να συνυπάρξει και κοινωνικά. Η απόσταση και η αλλαγή περιβάλλοντος, μπορεί να βοηθήσει στην αποσυμφόρηση των ψυχολογικών πιέσεων και να ευνοήσει το κλίμα συνεργασίας ακόμα και μεταξύ πολύ διαφορετικών χαρακτήρων. Κάτι που αναφέραμε σε σχέση με το προφίλ της εταιρείας, βρίσκει αντίκρισμα και εδώ. Οι υπάλληλοι προκειμένου να καταφέρουν να λειτουργήσει η εξ αποστάσεως εργασία, προσδίδοντάς τους τα ανάλογα οφέλη, εξελίσσουν τους τρόπους επικοινωνίας και συνεργασίας μεταξύ τους. Η έλλειψη δυνατότητας να απευθυνθεί κατά πρόσωπο σε κάποιο συνάδελφο, οδηγεί σε μηχανισμούς και ικανότητες που βελτιώνουν τη ροή πληροφορίας με τελικό στόχο το βέλτιστο αποτέλεσμα. Μέσα από την προσπάθεια αυτή, ευνοείται και η ποιότητα του αποτελέσματος ενώ παράλληλα υπάρχει το ενδεχόμενο να βγουν στην επιφάνεια βελτιωτικά στοιχεία που να έχουν αποτέλεσμα και στην κανονική μορφή εργασίας στο φυσικό χώρο της εταιρείας. Παράλληλα, επιμέρους στοιχεία όπως οι συναντήσεις και τα brainstorming, αποκτούν πιο στοχευμένο χαρακτήρα, και αποφεύγουν άσκοπες σπατάλες χρόνου προκειμένου να είναι αποτελεσματικά. Οι εργαζόμενοι ενημερώνονται με ακρίβεια για τους στόχους στους οποίους αποβλέπει μια συνάντηση, οι ομιλητές είναι καλύτερα προετοιμασμένοι προκειμένου να αντισταθμίσουν τις δυσκολίες της απόστασης και σε ιδανικές περιπτώσεις μπορεί να συνεχίζεται η παραγωγική διαδικασία παράλληλα με την εξέλιξη μιας συνάντησης. Έχοντας αναφέρει τα παραπάνω, εύκολα καταλήγουμε στο συμπέρασμα πως πολλά από αυτά συμβάλλουν στην εύρυθμη λειτουργία, την καλύτερη αντιμετώπιση εσωτερικών δυσκολιών και την ανάπτυξη νέων μεθόδων και δεξιοτήτων για τη βελτίωση των ήδη υπαρχόντων πρακτικών.

Ένα τελευταίο όφελος, το οποίο προσφέρει στη ποιότητα του προϊόντος της εκάστοτε εταιρείας, και ενισχύει την εικόνα της, την αξιοπιστία της και συνολικά την προτίμηση της στην αγορά, είναι ότι μπορεί να έχει ταχύτερη, άμεση και ενδεχομένως ουσιαστικότερη πρόσβαση στους πελάτες της. Η απομακρυσμένη εργασία συντελεί σε αυτό με δυο τρόπους. Ο ένας τρόπος, όπως σχετικά έχουμε ήδη αναφέρει, είναι ότι

είναι πιο εύκολο ένας εργαζόμενος να παρέχει συνεχή υποστήριξη και ανταπόκριση ακόμα και πέραν των προκαθορισμένων ωρών εργασίας του. Έτσι, αν ο πελάτης έχει κάποια ανάγκη ή πρόβλημα, είναι πιθανό να επιλυθεί αμεσότερα από το να περιμένει την επόμενη μέρα που ο υπάλληλος θα πάει στο πόστο του για να αναλάβει το θέμα. Ο δεύτερος τρόπος, είναι συνδυαστικός της απομακρυσμένης εργασίας με την κλασική μορφή. Εφόσον η εταιρεία μπορεί να απασχολεί κόσμο σε διαφορετικά μέρη, πόλεις ή και χώρες από τις φυσικές της εγκαταστάσεις, ενδεχομένως κάποιοι να βρίσκονται πολύ κοντά στα μέρη που δραστηριοποιούνται οι πελάτες της και να μπορούν να έρθουν σε άμεση συνεννόηση με τους πελάτες αυτούς, ελαχιστοποιώντας τον χρόνο απόκρισης και το χρόνο και τα έξοδα να ταξιδέψει κάποιος υπάλληλος εκεί. Με αυτό τον τρόπο, παραμένουν ικανοποιημένοι και διατηρούν την εμπιστοσύνη και την προτίμησή τους στην εταιρεία.

Συμπληρωματικά σε όσα ειπώθηκαν, θα λέγαμε πως η τηλεργασία μπορεί να αποφέρει και ορισμένα έμμεσα οφέλη, ορμώμενα από συνθήκες και δεδομένα που ο αρχικός σχεδιασμός τους και η ίδια η ύπαρξή τους να μην είχε προβλέψει το ενδεχόμενο αυτό. Ένα πρώτο παράδειγμα είναι πιθανά οφέλη που μπορεί να έχει μια επιχείρηση σε θέματα φοροαπαλλαγών. Άλλο πλεονέκτημα που αποκτά είναι όταν θέλει να πραγματοποιήσει ορισμένες αλλαγές, στη λειτουργία της, σε συμβάσεις και κυρίως σε θέματα που σχετίζονται με τους υπαλλήλους της, ξέρει ότι θα συναντήσει μικρότερες αντιστάσεις, ενστάσεις και αντιρρήσεις, αν το δυναμικό της απασχολείται από απόσταση και έχει πιο αδύναμη ικανότητα να συντονιστεί με άλλους προκειμένου να διαμαρτυρηθεί για κάτι. Φυσικά, αυτό θα δούμε πως αποτελεί μειονέκτημα από τη μεριά των εργαζομένων, αλλά πολλά στοιχεία λειτουργούν αντικρουόμενα μεταξύ των δύο μερών σε αυτή τη μορφή εργασίας.

4.3 ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΟΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ

Έχοντας αναλύσει τα περισσότερα και ουσιαστικότερα οφέλη και πλεονεκτήματα της τηλεργασίας, οφείλουμε να δούμε και τα μειονέκτημα αυτής της ευέλικτης εργασίας όταν εφαρμόζεται, ξεκινώντας από την πλευρά του εργαζομένου.

Αρχικά, να αναφέρουμε ότι για να λειτουργήσει σωστά και αποτελεσματικά η τηλεργασία, απαιτείται ένας προκαθορισμένος ελάχιστος εξοπλισμός, ανάλογα πάντα την εργασία και τον τρόπο που λειτουργεί μια επιχείρηση και ορισμένα άυλα στοιχεία, τα οποία θα πρέπει να παρέχει στους υπαλλήλους της. Σε επίπεδο εξοπλισμού μιλάμε για ηλεκτρονικούς σταθερούς ή φορητούς υπολογιστές, κινητά τηλέφωνα, ειδικά ακουστικά, μικρόφωνα ή όποια άλλη συσκευή μπορεί να χρειάζονται για να εργαστούν εκτός της εταιρίας. Αναφερόμενοι σε άυλα στοιχεία εννοούμε γρήγορη σύνδεση στο διαδίκτυο, σταθερό πακέτο επικοινωνίας στο τηλέφωνό τους για να μιλάνε με τους πελάτες ή το γραφείο, λογισμικά προγράμματα κ.α.

Το πρόβλημα βρίσκεται στην περίπτωση που μια εταιρία ζητάει τηλεργασία, αλλά δεν εξασφαλίζει στους υπαλλήλους της όλα τα παραπάνω. Υπάρχουν μάλιστα περιπτώσεις κατά τις οποίες η εταιρεία όχι μόνο δεν εφοδιάζει σωστά, αλλά πολύ περισσότερο επιβαρύνει τους υπαλλήλους της, οι οποίοι αναγκάζονται οι ίδιοι να επωμίζονται το κόστος των μέσων -υλικών ή άυλων- προκειμένου να έχουν τα απαραίτητα για να μπορούν να εργαστούν με αυτόν τον τρόπο. Παραδείγματος χάριν θεωρείται δεδομένο στις μέρες μας ότι όλοι έχουν στο σπίτι τους υπολογιστές, τηλέφωνα, σύνδεση στο διαδίκτυο κλ. Επομένως, τους ζητείται να τα χρησιμοποιήσουν για την δουλειά τους. Όμως, εκτός του ότι δεν θα έπρεπε να είναι δεδομένο ότι κάποιος κατέχει όλα τα απαραίτητα, δεν θα έπρεπε επίσης να είναι υποχρεωμένος να φθείρει τον εξοπλισμό του ή να καταναλώνει μέσα που εξυπηρετούν την καθημερινότητα στην προσωπική του ζωή χωρίς η εταιρεία να τον αξιώνει με κάποια αποζημίωση.

Βλέπουμε λοιπόν, ότι μπορεί η τηλεργασία να δημιουργήσει πρόβλημα στη διασφάλιση της ποιότητας εργασίας και εκτός σπιτιού και παράλληλα να επιβαρύνει οικονομικά τον εργαζόμενο προκειμένου να την πραγματοποιήσει, όταν αντιμετωπίζεται έτσι. Φυσικά, δεν αναφερόμαστε στο γεγονός του να ζητήσει κάποιος από τη δουλειά του να του παρέχουν κάποιο μέσο ή εξοπλισμό που απλά τον βοηθάει να δουλεύει ταχύτερα ή με μεγαλύτερη άνεση από τα προβλεπόμενα μέσα. Αυτό είναι θέμα συνεννόησης των δυο μερών και ανήκει σε άλλη κατηγορία από αυτήν του ελάχιστου εξοπλισμού που απαιτείται για να κάνει κάποιος σωστά τη δουλειά του, ακόμη κι όταν δε δουλεύει εξ αποστάσεως.

Σε συνάρτηση με το παραπάνω, δημιουργείται και άλλο ένα ζητούμενο. Ενδέχεται στο χώρο που κάποιος εργάζεται απομακρυσμένα (πχ, στο σπίτι του) να υπάρχουν τεχνολογικές δυσκολίες ή προβλήματα χώρου. Μια τέτοια περίπτωση μπορεί να είναι μια περιοχή στην οποία κανένας πάροχος δικτύου να μην προσφέρει μεγάλη ταχύτητα σύνδεσης ή οι πάροχοι επικοινωνίας να μην έχουν καλό σήμα.

Ένα ακόμη εμπόδιο που μπορεί να προκύψει είναι όταν ο χώρος εργασίας που έχει επιλεγεί, να μην έχει ανεξάρτητα διαμορφωμένο χώρο (πχ. χωριστό δωμάτιο γραφείο) και αυτό να δημιουργεί δυσκολία στον υπάλληλο να συγκεντρωθεί και να εργαστεί. Σε αυτές τις περιπτώσεις, τη δυσκολία δεν την δημιουργεί η εταιρεία και η πρόνοια της απέναντι στον υπάλληλο της. Εκεί τη λύση πρέπει να βρει ο ίδιος ο εργαζόμενος καθώς ο χώρος στον οποίο εργάζεται είναι δική του επιλογή. Υπάρχει βέβαια και η επιλογή όπου η εταιρία προβλέπει την διάθεση τηλεκέντρων από τα οποία μπορούν οι υπάλληλοι να δουλέψουν κανονικά. Παρόλα αυτά παραμένει ένα αρνητικό στοιχείο, που μπορεί να οδηγήσει σε ουσιαστική μείωση της παραγωγικότητας.

Ένα συχνό πρόβλημα που δημιουργείται στον κόσμο που τηλε-εργάζεται, είναι η προσπάθεια εξισορρόπησης της προσωπικής ζωής στο σπίτι με την δουλειά τους. Αρχικά, μιλάμε για ένα τελείως διαφορετικό περιβάλλον. Σε ένα σπίτι μπορεί να υπάρχουν μικρά παιδιά, ή να εργάζεται και κάποιο άλλο μέλος της οικογένειας και αυτό να δημιουργεί δυσκολίες και αντιπερισπασμούς. Σε ένα τηλεκέντρο μπορεί να αναμειγνύεται ο χώρος και με άλλους που παρευρίσκονται και το δικό τους έργο να μπερδεύει το έργο κάποιου άλλου. Σε άλλα μέρη να υπάρχει φασαρία, να γίνονται επισκέψεις που αποπροσανατολίζουν τον εργαζόμενο κοκ. Επομένως, ενδέχεται κάποιος να εργάζεται σε ένα μέρος που δεν τον βοηθάει να συγκεντρωθεί, να επικοινωνήσει και να παραμείνει παραγωγικός. Ειδικά στις περιπτώσεις εργασίας από το σπίτι, αν δεν υπάρχει ειδικά διαμορφωμένος χώρος, η οικογένεια είναι πολυμελής ή υπάρχουν μικρά παιδιά, ή ακόμη κι αν δουλεύει πάνω από ένας, η καθημερινή εργασία γίνεται πολύ δύσκολη, ενώ ελλοχεύει κίνδυνος η παρουσία του εκεί να δίνει αφορμές για να πραγματοποιούνται δουλειές και υποχρεώσεις, που υπό άλλες συνθήκες θα τις εκτελούσε μετά το σχόλασμα από την εργασία του. Ως εκ τούτου, είναι πιθανό να αποσπάται συχνά από την εργασία του, να χάνει την συγκέντρωσή του, να μένει πίσω στο έργο του και να πέφτει η παραγωγικότητα του. Τότε το

πλεονέκτημα του να μπορεί να συνδυάζει και τις προσωπικές του ανάγκες κατά το ωράριο εργασίας, μπορεί να μετατραπεί σε μειονέκτημα και να επιφέρει προβλήματα ή δυσφορία για τη δουλειά του, να αυξάνει το στρες και να έχει ψυχολογικές επιπτώσεις στην καθημερινότητα του.

Στα μειονεκτήματα της τηλεργασίας για τους εργαζόμενους παρατηρούμε το κάτωθι γεγονός το οποίο μάλιστα μπορεί να διακλαδωθεί σε περαιτέρω προβλήματα. Πρόκειται για την απομάκρυνση από συναδέλφους και διοικητικά στελέχη. Με την εξ αποστάσεως εργασία, η επικοινωνία, η συνεργασία και η αμεσότητα εκτέλεσης μιας κοινής δραστηριότητας μεταξύ υπαλλήλων επηρεάζεται. Είναι πολύ διαφορετικό να προσπαθείς να επικοινωνήσεις και να συνεργαστείς χρησιμοποιώντας διάφορα μέσα όπως τηλέφωνα, email κα., κι αλλιώς εκ του σύνεγγυς, ειδικά για μικρές και απλές διαδικασίες. Με αυτόν τον τρόπο ζητήματα, τα οποία υπό άλλες συνθήκες θα επιλύονταν και θα εκτελούνταν ευκολότερα, γρηγορότερα κι ενδεχομένως θα υπήρχε άμεση εποπτεία, τελικά διαμορφώνεται άλλο αποτέλεσμα και αλληλεπίδραση μεταξύ υπαλλήλων. Αυτή η πραγματικότητα εγκυμονεί κινδύνους κακής συνεννόησης και περιπλέκει τις προτυποποιημένες και γνώριμες διαδικασίες.

Επέκταση αυτού είναι η μορφή αποξένωσης που χτίζεται. Η φυσική απόσταση και μια ενδεχόμενη επιδίωξη των εργαζομένων να εμπλέκουν όσο γίνεται λιγότερα άτομα στο κομμάτι της δουλειάς τους, προκειμένου να αποφύγουν καταστάσεις όπως τα παραπάνω, οδηγούνται σε μια ατομικιστική προσέγγιση του τρόπου που δουλεύουν. Αυτό εκτός από την ποιότητα του έργου τους, επηρεάζει και τη ψυχολογία τους. Ένα ισορροπημένο περιβάλλον όπου υπάρχει καλή χημεία ανάμεσα στα πρόσωπα που συνεργάζονται, ενισχύει την ψυχολογία τους και αποσυμφορίζει τους ανθρώπους από το καθημερινό βάρος της εργασίας. Το όφελος αυτό χάνεται όταν βρίσκονται εξ αποστάσεως και είναι πολύ πιθανό να επηρεάσει την παραγωγικότητα τους, την διάθεσή τους και την στάση τους απέναντι στα δρώμενα της εργασίας τους.

Όπως προαναφέραμε όμως, το μειονέκτημα αυτό δεν επηρεάζει μόνο τους εργαζόμενους μεταξύ τους και το επίπεδο συναδελφικότητας τους, αλλά βρίσκει προεκτάσεις και στο κομμάτι της διοίκησης. Πιο συγκεκριμένα, οι υπάλληλοι όταν χάνουν την άμεση επαφή με τα στελέχη που τους διοικούν ή εν γένει με τα πρόσωπα από τα οποία εξαρτάται η εξέλιξη τους, αποκτούν ένα αίσθημα ανασφάλειας που

πιθανόν να τροφοδοτήσει μια συμπεριφορά έλλειψης πειθαρχίας. Όταν δεν έχουν τη συχνή εικόνα διοικητικού στελέχους και την παρουσία στο φυσικό χώρο εργασίας, μπορεί να καλλιεργήσουν μια χαλαρότητα ορμώμενη από την αντίληψη ότι δε νιώθουν να δουλεύουν για κάποιον συγκεκριμένα ή για ένα σύνολο γενικότερα. Η ίδια αίσθηση ανασφάλειας μπορεί να δημιουργηθεί στο κομμάτι της εξέλιξης, όταν νιώσουν πως το έργο τους δεν αναγνωρίζεται, δεν μετριέται και τελικά δεν αξιολογείται. Ακόμα και οι συχνές διαδικτυακές ή άλλες επικοινωνίες μεταξύ διοίκησης και εργαζομένων δεν αρκούν να αντισταθμίσουν το συναίσθημα αυτό.

Επομένως, η έλλειψη επαφής με τους συναδέλφους και την ίδια την εταιρεία μπορεί να λειτουργήσει αρνητικά στην ψυχολογία και την απόδοση των εργαζομένων. Αυτό που σίγουρα οφείλουμε να αναγνωρίσουμε είναι πως, όσο λιγότερο εξαρτάται το αντικείμενο δουλειάς κάποιου από άλλα άτομα ή όσο μικρότερη επαφή είχε με συναδέλφους στο φυσικό χώρο δουλειάς, τόσο μικρότερη είναι η συνέπεια αυτού του μειονεκτήματος.

Παραπάνω αναφέρθηκε αρκετές φορές το αίσθημα της ανασφάλειας. Το ίδιο ακριβώς αίσθημα μπορεί να προκύψει κι από έναν άλλον παράγοντα, ο οποίος μπορεί να εξελιχθεί σε μειονέκτημα. Αναφερόμαστε στο άνοιγμα των επιλογών που μπορεί να αποκτήσει μια εταιρεία ως προς το να στελεχώσει τις θέσεις της χάρις στην τηλεργασία. Πιο συγκεκριμένα, η δυνατότητα μιας εταιρείας να αναζητά υπαλλήλους χωρίς γεωγραφικό περιορισμό σε συνδυασμό με την ανεύρεση ποιοτικότερων και πιο καταρτισμένων υπαλλήλων, ο ανταγωνισμός μεταξύ των εργαζομένων γίνεται εντονότερος. Το άνοιγμα σε ανθρώπινο δυναμικό με χαμηλότερο κόστος και όμοια ή καλύτερα χαρακτηριστικά δημιουργούν στους εργαζόμενους μιας εταιρείας έναν πιθανό φόβο ότι η θέση τους μπορεί να κινδυνεύει, να αισθάνονται αναλώσιμοι ή ότι θα υποβαθμιστούν μισθολογικά. Έτσι μπαίνουν σε μια διαδικασία να αποδεικνύουν καθημερινά το έργο και την προσπάθεια τους, μια συνθήκη που διατηρεί σε υψηλά επίπεδα το άγχος, την απαισιοδοξία και την έλλειψη ενδιαφέροντος. Σε αυτές τις περιπτώσεις είναι που καλείται μια εταιρεία να αποδείξει πως νοιάζεται για τους υπαλλήλους της και την εξέλιξη τους, και όχι απλά για την ύπαρξη ενός φθηνού ευκαιριακού εργατικού δυναμικού.

Ωστόσο, μέσα στο παραπάνω πλαίσιο χτίζεται και το εξής αντιφατικό στοιχείο, το οποίο θα μπορούσε να κατηγοριοποιηθεί ως μειονέκτημα είτε από τη

μεριά των εργαζομένων είτε από τη μεριά της επιχείρησης. Αυτό είναι η αδυναμία να εφαρμοστεί τηλεργασία σε όλες τις εργασίες. Εδώ λοιπόν παρατηρείται ένα αρνητικό στοιχείο, το οποίο δεν σχετίζεται με την εφαρμογή της τηλεργασίας αλλά με την ίδια την ύπαρξή της.

Αν το εξετάσουμε από τη σκοπιά του εργαζόμενου, όπως ορίζει και η παρούσα ενότητα, θα βλέπαμε πως αφενός δημιουργεί το αίσθημα της ανασφάλειας σε έναν υπάλληλο καθώς αυξάνεται ο ανταγωνισμός στη στελέχωση θέσεων, αφετέρου είναι πολύ πιθανό να αποκλειστεί αρκετός κόσμος από θέσεις σε θελκτικές εργασιακά επιχειρήσεις λόγω της αδυναμίας να εφαρμοστεί εξ αποστάσεως εργασία. Αυτό χωρίζεται σε δυο σκέλη: πρώτον, η αδυναμία αυτή μπορεί να οφείλεται στην καθαυτό φύση της δουλειάς η οποία έχει περισσότερο χειρωνακτικό χαρακτήρα ή άλλα στοιχεία που απαιτούν τη φυσική παρουσία. Δεύτερον, ίσως είναι μια αδυναμία που οφείλεται στο ότι οι ίδιες οι επιχειρήσεις δεν έχουν προβλέψει ένα τρόπο να μπορεί να εφαρμοστεί μια τέτοια επιλογή ή εν τέλει η τεχνολογία να μην έχει φτάσει σε τέτοια επίπεδα που να ανοίγει ακόμα περισσότερο το φάσμα της απομακρυσμένης εργασίας. Αυτό επομένως αποτελεί ένα ιδιαίτερο δεδομένο, που ίσως σκιαγραφεί ένα μειονέκτημα της ίδιας της τηλεργασίας, το οποίο έχει προεκτάσεις και στον εργαζόμενο.

Πολύ σημαντικό μειονέκτημα μπορεί να αποτελέσει το νομικό πλαίσιο και πιο συγκεκριμένα η ελλιπής περιγραφή αυτού. Όταν δεν υπάρχουν ξεκάθαρες παράμετροι, γίνεται πιο δύσκολος ο έλεγχος σε βασικά στοιχεία της εργασίας που μπορεί να οδηγήσουν σε αυθαιρεσίες. Η τήρηση του ωραρίου, η κάλυψη των βασικών εργασιακών δικαιωμάτων στα διαστήματα που κάποιοι δουλεύουν μακριά από την επιχείρηση, η θέσπιση μόνιμης απασχόλησης εξ αποστάσεως, είναι σημαντικό να καλύπτονται και στην περίπτωση της τηλεργασίας από το εργατικό δίκαιο.

Παρατηρούνται συχνά αυθαιρεσίες από πλευράς επιχειρήσεων οι οποίες ασκούν ψυχολογικές πιέσεις στους εργαζομένους τους. Τέτοια παραδείγματα είναι, οι απολαβές στην τηλεργασία να είναι λιγότερες, οι υπερωρίες να μη μετρούνται και έξοδα που σχετίζονται με τη δουλειά να μην αποζημιώνονται. Την μορφή αυτής της εκμετάλλευσης επιτρέπει η έλλειψη κοινωνικοποίησης μεταξύ των εργαζομένων και η δημιουργία συλλογικοτήτων και σωματείων προστασίας των δικαιωμάτων τους,

όπως αναφέρθηκε νωρίτερα. Παράλληλα δημιουργούνται περεταίρω περίπλοκες συνθήκες. Παραδείγματος χάριν, σε μια ενδεχόμενη επιθεώρηση εργασίας οι εργαζόμενοι έχουν μεγαλύτερη άνεση να εκφράσουν οτιδήποτε θεωρούν ότι τους αδικεί. Από την άλλη όμως, η διενέργεια μιας τέτοιας επιθεώρησης στον επιλεγμένο χώρο τηλεργασίας μπορεί να θεωρηθεί παραβίαση της ιδιωτικότητας του ατόμου. Επομένως κάποια πράγματα που θεωρούνται αυτονόητα και δεδομένα μπορεί να μην ισχύουν κατά την τηλεργασία.

Τέλος, ένα ακόμα ουσιαστικό μειονέκτημα της τηλεργασίας, είναι ότι από φύση της δημιουργεί αποκλεισμό σε ομάδες ανθρώπων που δε μπορούν να προσαρμοστούν σε αυτόν τον τρόπο εργασίας. Μετά την προϋπόθεση ύπαρξης κατάλληλου εξοπλισμού και την ανάγκη ο χώρος που θα πραγματοποιηθεί η εξ αποστάσεως εργασία να εξυπηρετεί τον σκοπό αυτό, ακολουθεί η ικανότητα και η κατάρτιση ενός υπαλλήλου να εργαστεί με αυτόν τον τρόπο. Δεν είναι απίθανο μια μερίδα εργαζομένων να μην είναι εξοικειωμένη με τις τεχνολογίες και τα τηλεπικοινωνιακά μέσα και με αυτό τον τρόπο, ενώ η εργασία τους να θέλει να προβεί σε τηλεργασία να μην μπορούν οι ίδιοι να ακολουθήσουν. Αυτή η συγκυρία μπορεί να επιφέρει πολλές επιπτώσεις όπως το αίσθημα ανασφάλειας και περιθωριοποίησης των εργαζομένων, καθώς λογούνται ότι ανήκουν σε μια ομάδα που δεν μπορεί να εξυπηρετήσει τις ανάγκες της εταιρείας. Έτσι μπορεί να θεωρηθούν αναλώσιμοι ή ότι αποτελούν εμπόδια στα σχέδιά της. Η επιχείρηση σαφέστατα δεν θα απασχολούσε ένα δυναμικό που δεν μπορεί να προσαρμοστεί σε όλες τις συνθήκες. Η εφαρμογή επομένως μια τέτοιας μορφής εργασίας είναι πιθανότερο να λειτουργήσει αγγωτικά σε κάποιους εργαζόμενους.

4.4 ΑΡΝΗΤΙΚΑ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ

Η τηλεργασία παρουσιάζει μειονεκτήματα και στις ίδιες τις επιχειρήσεις. Επομένως, πριν αποφασίσουν να την χρησιμοποιήσουν, εφόσον δεν καθορίζεται από άλλους παράγοντες η εφαρμογή της, πρέπει να εξεταστούν όλα τα δεδομένα που μπορεί να την κάνουν ασύμφορη ή να δημιουργηθούν πολλά προβλήματα.

Η εφαρμογή της εξ αποστάσεως εργασίας έχει -όπως έχουμε ήδη τονίσει- ορισμένες απαιτήσεις. Μια επιχείρηση λοιπόν πρέπει να διασφαλίζει ότι ο εργαζόμενος θα έχει τον απαραίτητο εξοπλισμό για να εργαστεί με αυτόν τον τρόπο και ότι οι συνθήκες εργασίας του θα είναι κατάλληλες για αυτό. Εδώ διακρίνουμε δύο στοιχεία τα οποία συγκλίνουν στον ίδιο παράγοντα, ο οποίος δεν είναι άλλος από το πόσο κοστοβόρο μπορεί να είναι για μια επιχείρηση η τηλεργασία. Η παροχή εξοπλισμού είναι το ένα σκέλος. Υπολογιστές, τηλέφωνα, συνδέσεις, προγράμματα και ότι άλλο απαιτείται έστω και στο ελάχιστο για να παραχθεί έργο είναι κάτι που επιβαρύνει την εταιρεία. Σε καμιά περίπτωση δεν μπορεί να επιβάλλει στον εργαζόμενο της να εξασφαλίσει τα ανάλογα μέσα από μόνος του ή να διαθέσει τα προσωπικά του περιουσιακά στοιχεία για να μπορέσει να εργαστεί. Σε συνέχεια αυτού έρχεται ο χώρος εργασίας. Εφόσον δεν υπάρχει από κοινού συμφωνία εργοδότη - εργαζομένου για εξ αποστάσεως δουλειά, αλλά αποτελεί μονόπλευρη απόφαση του εργοδότη να γίνει αυτό, οφείλει να εξασφαλίσει ότι οι συνθήκες και ο χώρος εργασίας είναι όπως αρμόζει. Αυτά είναι κινήσεις που επιφέρουν ορισμένα βασικά κόστη επένδυσης τα οποία κλιμακώνονται ανάλογα με τον αριθμό των εργαζομένων. Αυτό σημαίνει πως κάτι τέτοιο απαιτεί σωστό σχεδιασμό και προϋπολογισμό πριν ξεκινήσει να υλοποιείται, και το τελικό αποτέλεσμα θα πρέπει να δικαιώνει αυτήν την επιλογή καθώς και το κόστος εφαρμογής της για να έχει τελικά νόημα να συμβεί.

Μια επιπλέον αδυναμία που δημιουργείται στις επιχειρήσεις από την τηλεργασία είναι η δυσκολία ελέγχου ή παρακίνησης των εργαζομένων της. Πολύ συχνά συναντάται σε διάφορες δουλειές ομάδες ανθρώπων, οι οποίοι για να αποδώσουν χρειάζονται σταθερό έλεγχο ή παρακίνηση από τη μεριά της εργοδοσίας. Όταν χάνεται η άμεση επαφή των δυο αυτών μερών, όσα τεχνικά μέσα και αν διαθέτει η επιχείρηση για να καταγράψει την απόδοση των υπαλλήλων της, δεν δύναται να καλύψει την προσωπική επαφή και τον άμεσο έλεγχο. Επιπλέον μπορεί να δημιουργηθεί έλλειψη ευθύνης και κινήτρου στην εργασία τους, και ως εκ τούτου να παραμελούν καθήκοντα και να μη νοιάζονται για την διεκπεραίωση των έργων και των στόχων της επιχείρησης. Επομένως, έχουμε λιγότερο αφοσιωμένους υπαλλήλους. Όταν αυτό συναντάται σε μεγάλο αριθμό ατόμων που λειτουργούν ανεξάρτητα και όχι σε ομάδες, ώστε να υπάρχει η ελάχιστη μεταξύ τους παρακίνηση, τότε η δυσκολία αυτή είναι ακόμα μεγαλύτερη.

Στα πλαίσια του ίδιου ζητήματος έρχεται και η δυσκολία επικοινωνίας και συνεργασίας των ομάδων. Η απόφαση μιας επιχείρησης να εφαρμόσει τηλεργασία, απαιτεί καλή μελέτη πριν την εφαρμογή της. Στην περίπτωση που υπάρχουν εργασίες κατά τις οποίες απαιτείται να συνεργάζονται πολλά άτομα θα πρέπει να καθοριστεί με σαφήνεια με ποιον τρόπο θα μπορεί αυτή η συνεργασία να συνεχιστεί και από απόσταση. Είναι πολύ πιθανό ακόμα και μια απλή διαδικασία ή ένα απλό έργο, ξαφνικά να γίνει σύνθετο και τρομερά δύσκολο ή πολύπλοκο γιατί οι ομάδες των εργαζομένων δε μπορούν να έχουν αποτελεσματική συνεννόηση και συνεργασία, εξαιτίας του ότι εργάζονται από διαφορετικά μέρη και όχι σε κοινό χώρο. Μια απλή ροή πληροφορίας που μπορεί να γίνει προφορικά ή μία γρήγορη συμβουλή ή καθοδήγηση από ένα άτομο σε ένα άλλο, αποκτά άλλο χαρακτήρα όταν αυτό πρέπει να διευθετηθεί με άλλο τρόπο πιο χρονοβόρο ή με λιγότερη σαφήνεια όπως μέσω τηλεφώνου, μέσω ενός email κλπ. Αυτό φυσικά έχει σοβαρό αντίκτυπο στην παραγωγικότητα, μπορεί να φέρει πίσω συμφωνημένες προθεσμίες που να εγείρουν αποζημιώσεις και ακυρώσεις συνεργασιών και να οδηγήσει και σε άλλες επιμέρους υποβαθμίσεις όπως αυτές της ποιότητας.

Η έλλειψη ελέγχου μπορεί να προκαλέσει ένα ακόμη ζήτημα στις εταιρείες. Είναι πολύ πιθανό, κάποιοι εργαζόμενοι της να εκμεταλλευτούν τα διαστήματα που εργάζονται εξ αποστάσεως σε αναζήτηση άλλης εργασίας και έτσι μια επιχείρηση να χάνει οργανικά μέλη της. Προφανώς κάποιος που αναζητά να εγκαταλείψει μια δουλειά για καλύτερες συνθήκες δεν επηρεάζεται απαραίτητα από το κατά πόσο εργάζεται εξ αποστάσεως προκειμένου να οδηγηθεί σε μια τέτοια κίνηση. Όμως, το ότι δεν ελέγχεται φυσικά η παρουσία του, μειώνει τους ενδοιασμούς του, τον βοηθάει να κινηθεί πιο ευέλικτα σε μια αναζήτηση, να παρευρεθεί σε συνεντεύξεις και να μην αποθαρρυνθεί από διάφορους αντιπερισπασμούς που θα είχε αν δούλευε κανονικά στο φυσικό χώρο της εταιρείας. Αυτό θα οδηγήσει σε μια νέα σειρά δυσκολιών τους εργοδότες, καθώς είναι πιθανό να χρειαστεί να αναζητήσουν νέα άτομα για την αναπλήρωση των θέσεων, να σπαταλήσουν χρόνο και κόστος στην εκπαίδευσή τους και παράλληλα να καλύψουν το κενό με τους πόρους που διαθέτουν μέχρι να ολοκληρωθεί αυτή η διαδικασία.

Σε επιχειρήσεις που οι εργαζόμενοι τους δουλεύουν από απόσταση, και ειδικά όταν ο χώρος εργασίας είναι το σπίτι των εργαζομένων κι όχι κάποιος ειδικά

διαμορφωμένος χώρος από την ίδια την επιχείρηση, δημιουργείται και ο κίνδυνος διαρροής πληροφοριών. Αυτό μπορεί να συμβεί με πολλούς τρόπους, όπως την έλλειψη σαφούς επιπέδου ασφαλείας στα τεχνικά μέσα που χρησιμοποιούνται όμοια με αυτήν των μέσων που υπάρχουν στην εταιρεία ή με ένα πιθανό κίνδυνο κλοπής αυτών, ή ακόμα και οι ίδιοι οι υπάλληλοι να εκμεταλλευτούν το γεγονός ότι αφού τους δίνεται το δικαίωμα να βγάλουν πληροφορίες και υλικό από την εταιρεία προκειμένου να εργαστούν εξ αποστάσεως μπορούν και να τα διαρρεύσουν οι ίδιοι για διάφορους λόγους. Με αυτό βλέπουμε ότι τίθονται ουσιαστικά ζητήματα ασφαλείας, καθώς οποιαδήποτε διαρροή δεδομένων ή άλλων ευαίσθητων στοιχείων, ακούσια ή εκούσια, μπορεί να προκαλέσει προβλήματα πολλαπλών κατηγοριών, από οικονομικές ζημιές μέχρι να δοθούν πλεονεκτήματα στους ανταγωνιστές των επιχειρήσεων, πλήττοντας αυτές σε καίρια ζητήματα.

Το ζήτημα των καθυστερήσεων εξαιτίας τεχνικών ζητημάτων είναι επίσης ένα πιθανό φαινόμενο. Η χρήση μηχανημάτων, δικτύων και άλλων μέσων που δεν είναι στις προδιαγραφές που χρειάζεται η εταιρεία ενδέχεται να οδηγήσουν σε τεχνικά προβλήματα που να φέρουν πίσω τις εργασίες.

Το πρόβλημα της αδυναμίας ορισμένων εργασιών να πραγματοποιηθούν εξ αποστάσεως, αποτελεί κοινό πρόβλημα σε εργαζόμενους και επιχειρήσεις. Αυτό παρουσιάζεται ως εμπόδιο σε ζητήματα που η χρήση τηλεργασίας θα ήταν από χρήσιμη ως απαραίτητη. Παράδειγμα της χρησιμότητας αυτής είναι όταν εν μέσω πανδημίας του Covid-19, πραγματοποιήθηκε διαμοιρασμός υπαλλήλων που εργαζόνταν με τηλεργασία, και έτσι εξασφαλίστηκε μεγαλύτερη ασφάλεια σε όλους, χωρίς να σταματά η παραγωγική διαδικασία. Σε μια τέτοια περίπτωση δημιουργείται το δίλημμα να ρισκάρει η επιχείρηση την υγεία των εργαζομένων της ή να παγώσει την παραγωγή της. Μιλώντας πάντα για το ίδιο πρόβλημα, ένα πλεονέκτημα που έχει αναφερθεί και πλέον χάνεται, είναι αυτό της αναζήτησης και αξιοποίησης ανθρώπινου δυναμικού από άλλα μέρη, ή και χώρες, από αυτή που βρίσκεται η επιχείρηση. Η αδυναμία να μπορέσουν να εργαστούν χωρίς να παρευρίσκονται, στερεί το πλεονέκτημα ορισμένων εργοδοτών να έχουν πρόσβαση σε ποιοτικότερο ή εξειδικευμένο προσωπικό και με ανταγωνιστικότερο κόστος.

Τέλος, ένα γενικότερο πρόβλημα που προκύπτει, είναι οι πολύ λεπτές ισορροπίες που υπάρχουν γύρω από την επαγγελματική σχέση εργαζομένων και

εργοδοτών και κατά πόσο εύκολα δημιουργείται ο κίνδυνος να ξεπεραστούν όρια ή ακόμα και να υπάρξουν νομικές αυθαιρεσίες που θα φέρουν σε δύσκολη θέση την επιχείρηση. Αυτό έχει σημασία ειδικά όταν οι εργαζόμενοι δουλεύουν σε προσωπικούς χώρους όπως το σπίτι. Είναι σημαντικό να έχει οριστεί το ωράριο, το αν θα μπορούν να λαμβάνουν χώρα επαγγελματικές συναντήσεις και ραντεβού ή να παρέχονται ορισμένοι πόροι και συμφωνημένα αγαθά αναλογικά με τις συνθήκες διαζώσης εργασίας. Αμφότεροι οφείλουν να ξεπεράσουν τις δυσκολίες αυτές και να διατηρήσουν την ισχύ της εκάστοτε συμφωνίας. Η εταιρεία πρέπει να διασφαλίσει πως τίποτα από τα παραπάνω δεν θα τη φέρει σε δύσκολη θέση και ειδικά απέναντι σε κάποιον που θα προσπαθήσει να εκμεταλλευτεί μια τέτοια αόριστη συνθήκη για δικούς του σκοπούς που όμως θα ζημιώσει την πρώτη είτε από άποψη κύρους και αξιοπιστίας, είτε οικονομικά.

4.5 ΘΕΤΙΚΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ-ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΕΠΙΔΡΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ

Μέχρι τώρα αναλύσαμε τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα της τηλεργασίας σε επίπεδο χρήσης από μια επιχείρηση και ως επιλογή ενός εργαζόμενου. Η ευρύτερη όμως εφαρμογή της μπορεί να δημιουργήσει μια συστάδα θετικών και αρνητικών επιδράσεων στην ίδια την κοινωνία και την οικονομία της. Να έχει δηλαδή μεγαλύτερης κλίμακας επιπτώσεις, κάτι που κάνει τη μελέτη της ως ευέλικτη μορφή εργασίας ακόμα πιο σημαντική και ουσιαστική.

Τα οφέλη που προκύπτουν είναι αρκετά. Αρχικά έχουμε αποσυμφόρηση στη κυκλοφορία. Αν ένα μεγάλο ποσοστό τηλεργάζεται είτε καθημερινά είτε ορισμένες μέρες της εβδομάδας από το σπίτι του ή κοντά στην οικία του, μειώνει τις μετακινήσεις του είτε εντός είτε εκτός πόλης, με αποτέλεσμα να υπάρχει λιγότερη κίνηση στους δρόμους και αποσυμφόρηση στα μέσα μεταφοράς. Αυτό με τη σειρά του επιφέρει επιπλέον θετικά στοιχεία όπως μείωση των ατυχημάτων, τη μείωση του χρόνου μετακίνησης λόγω χαμηλής κίνησης στους δρόμους, την συνέπεια στα δρομολόγια των συγκοινωνιών, τη διευκόλυνση στη διέλευση των οχημάτων έκτακτης ανάγκης (ασθενοφόρα, πυροσβεστικά κτλ) και τον καλύτερο καταμερισμό των ελεύθερων θέσεων στάθμευσης.

Το περιβάλλον είναι ένας βασικός τομέας που κερδίζει από όλο αυτό. Η μειωμένη κίνηση αρχικά μειώνει τους ρύπους. Εφόσον δε δημιουργείται η ανάγκη χρήσης του αυτοκινήτου ή άλλων μέσων μεταφοράς για να εργαστούν κάποιои, συνεπάγεται μείωση στις εκπομπές των ρύπων. Μαζί με αυτό έχουμε ουσιαστική μείωση και στην ηχορύπανση. Παράλληλα οι εταιρείες μέσα από τη μειωμένη κατανάλωση σε ρεύμα, νερό, κλιματισμό κλπ. οφελούν το περιβάλλον. Γενικότερα, έχουμε μια ουσιαστική εξοικονόμηση σε ενέργεια και πόρους. Για παράδειγμα κάποιος θα ξοδέψει λιγότερο χαρτί ή θα τυπώσει λιγότερο από ότι αν βρισκόταν στο κανονικό χώρο που εργάζεται, διότι αντιλαμβάνεται διαφορετικά το κόστος χρήσης ενός υλικού. Όλα αυτά έχουν τελικό αποδέκτη κέρδους το περιβάλλον.

Πάνω σε αυτό χτίζεται και μια αντίσταση στο φαινόμενο της αστυφιλίας. Εφόσον μια εργασία μπορεί να πραγματοποιηθεί χωρίς τη φυσική παρουσία κάποιου σε ένα μέρος, δίνει τη δυνατότητα σε όσους ασκούν αυτό το επάγγελμα να επιλέξουν τον τόπο διαμονής τους με άλλα κριτήρια. Ένας βασικός λόγος που πολύς κόσμος συγκεντρώνεται στις πόλεις είναι το μεγαλύτερο εύρος επαγγελματικών επιλογών. Αν αυτή η ανάγκη μπορεί να καλυφθεί, μεγάλο μέρος αυτού πιθανόν να μη χρειάζεται να παραμένει σε μια πυκνοκατοικημένη πόλη.

Η τηλεργασία στην κοινωνία συμβάλλει και στην μείωση της ανεργίας. Επιμέρους μορφές αποκλεισμού σε μεγάλο βαθμό εξαλείφονται, και οι νέες ευκαιρίες δίνουν πρόσβαση σε άτομα να εργαστούν που υπό άλλες συνθήκες να μη μπορούσαν. Για παράδειγμα κοινωνίες απομακρυσμένες από επιχειρηματικές δραστηριότητες, με στενές επιλογές εργασίας, με αυτό τον τρόπο μπορούν να αφομοιωθούν σε πολλούς τομείς εργασίας. Επίσης, μειώνονται αποκλεισμοί ευπαθών κοινωνικών ομάδων, όπως είναι οι ΑΜΕΑ και οι συνάνθρωποί μας αποκτούν ένα μεγάλο πλεονέκτημα και δικαίωμα σε περισσότερες επιλογές εργασίας. Ένας άνθρωπος που λόγω αναπηρίας δε θα μπορούσε καθημερινά να παρευρίσκεται σε μια εταιρία, άλλα έχει τις ικανότητες και τα προσόντα να προσφέρει σε αυτή, με την εξ αποστάσεως εργασία μπορεί να το πραγματοποιήσει και να αποτελέσει ένα ουσιαστικό και οργανικό μέλος της χωρίς να στερείται κάτι. Σε αυτό συντελεί και το άνοιγμα επιλογών που έχει ήδη αναφερθεί σε παραπάνω πλεονεκτήματα. Εταιρείες που βρίσκονται σε άλλες πόλεις ή και χώρες μπορούν να προσελκύσουν εργαζόμενους από πολύ απομακρυσμένα μέρη, να εργαστούν για αυτούς με τηλεργασία. Αυτός ο παράγοντας συντελεί στη μείωση ανεργίας και αύξηση ευκαιριών.

Εκτός από τις ίσες ευκαιρίες και τη μείωση της ανεργίας, δημιουργείται γενικότερα ένα πάντρεμα της προσφοράς και της ζήτησης στην εργασία. Εφόσον μιλάμε για μια διευρυμένη κατάσταση χωρίς φυσικά εμπόδια, οι ανάγκες κάλυψης θέσεων ικανοποιούνται πολύ πιο εύκολα και με σχετική ακρίβεια σε αυτό που ζητάνε. Το τελευταίο μάλιστα, συντελεί στο να αφομοιώνονται εξειδικευμένες ειδικότητες με μεγαλύτερη επιτυχία, καθώς σε μια διευρυμένη αγορά είναι πιο πιθανό να υπάρχουν εταιρείες που χρειάζονται τις ικανότητες αυτές. Παράλληλα μειώνεται και η ανάγκη μετανάστευσης (εσωτερική και εξωτερική), καθώς μπορεί κάποιος να αναζητήσει τις ευκαιρίες του και από το μέρος που μεγάλωσε και ζει.

Ένα επιπλέον θετικό στοιχείο που βλέπουμε, είναι ότι δημιουργούνται «κοινωνίες της γνώσης». Η εργασιακή πρόσβαση που προσφέρει η τεχνολογία μέσω της τηλεργασίας, ανοίγει νέους γνωστικούς ορίζοντες σε κοινωνίες που είναι απομακρυσμένες από πολλούς εργασιακούς τομείς, δίνοντάς τους τη δυνατότητα να εξελιχθούν, να εμπλουτίσουν τις ικανότητες τους και να δημιουργήσουν ευκαιρίες και οικονομική ανάπτυξη στον τόπο τους. Αυτό ως πλεονέκτημα είναι πολύ σημαντικό διότι ξεφεύγουν από τα στενά πλαίσια που ίσχυαν μέχρι πριν. Το άνοιγμα της γνώσης είναι εφόδιο και σε άλλες πτυχές της ζωής τους καθώς διευρύνει τη σκέψη και την αντίληψη τους σε ότι άλλο και αν κάνουν.

Έμμεσο όφελος των κοινωνιών παρατηρείται αν το δούμε από τη σκοπιά αυτών που απολαμβάνουν τις υπηρεσίες προσώπων που τηλεργάζονται. Πιο συγκεκριμένα με αυτόν τον τρόπο, πολλές κοινωνίες μπορούν να επωφεληθούν από ποιοτικότερες υπηρεσίες και να αναβαθμίσουν το βιοτικό τους επίπεδο. Ορισμένα απλά παραδείγματα είναι οι δάσκαλοι και οι γιατροί. Αυτοί οι κλάδοι μέσω της τηλεργασίας, μπορούν να προσφέρουν τη γνώση τους και τις υπηρεσίες τους σε προσωπικό που δεν είναι τόσο εξειδικευμένο ή ενημερωμένο. Ένας γιατρός μπορεί να καθοδηγήσει έναν άλλον γιατρό να πραγματοποιήσει μια γνωμάτευση από απόσταση. Ένας δάσκαλος μπορεί να διδάξει μια ολόκληρη τάξη. Φυσικά αυτά δεν είναι τα μόνα επαγγέλματα που μπορούν να προσφέρουν σε αυτό. Υπό άλλες συνθήκες ενδεχομένως να απαιτούσε είτε τη μετακίνηση του εξειδικευμένου προσωπικού στο μέρος που θα ήταν απαραίτητες οι γνώσεις του, είτε τη μετακίνηση κάποιου από το μέρος αυτό σε ένα πιο σύγχρονο κέντρο προκειμένου να εκπαιδευτεί και να αναπτύξει νέες ικανότητες και γνώσεις.

Η τηλεργασία φέρνει μια ευχάριστη ισορροπία ανάμεσα σε ανθρώπινα δικαιώματα και επιχειρήσεις. Σαφέστατα μιλάμε για την δυνατότητα να μπορεί να συνεχίσει να υπάρχει παραγωγική διαδικασία, σε πιο ανθρώπινο επίπεδο όταν υπάρχουν ορισμένες ειδικές συνθήκες. Για παράδειγμα είναι πολύ πιο εύκολο για μια έγκυο γυναίκα να δουλεύει από το σπίτι της, στο μεγαλύτερο μέρος της εγκυμοσύνης της, και έτσι να βρίσκεται σε πολύ πιο καλές και ασφαλείς συνθήκες, προσφέροντας ενδεχομένως καλύτερα τις υπηρεσίες της, χωρίς ταυτόχρονα να υπάρχει το χρονικό άγχος για το πότε θα πρέπει να αποχωρήσει. Το ίδιο μπορεί να συμβεί και με άτομα μεγάλης ηλικίας, τα οποία μπορούν να προσφέρουν το γνωστικό τους επίπεδο, χωρίς να υπόκεινται σε δυσκολίες φυσικής παρουσίας σε μια εργασία. Όλα αυτά ενισχύουν την δυνατότητα παραμονής εργαζομένων, στην αγορά εργασίας και δημιουργούν κοινωνική ικανοποίηση και ευημερία.

Στα θετικά της τηλεργασίας από τη σκοπιά των εργαζομένων διαπιστώσαμε το πλεονέκτημα που προσφέρει στην εξισορρόπηση της προσωπικής ζωής. Αυτό συμβάλλει ευρύτερα στην κοινωνία σε δύο επίπεδα. Αρχικά μπορεί να συνεισφέρει στη βελτίωση της ψυχικής υγείας και ηρεμίας των ανθρώπων. Ένας πληθυσμός με μειωμένα άγχη, που δε νιώθει ότι μένει πίσω στη ζωή του και σε αυτά που έχει να κάνει για τον εαυτό του, και ισορροπεί στην καθημερινότητά του, μπορεί να διαχειριστεί καλύτερα καθημερινά αρνητικά συναισθήματα και πιέσεις, που πολλές φορές προκαλούν προβλήματα υγείας, ψυχολογικές μεταπτώσεις και ακραίες συμπεριφορές που βλάπτουν τον ίδιο ή τους γύρω του. Παράλληλα, ενισχύεται και ο θεσμός της οικογένειας. Συχνά, προβλήματα δημιουργούνται σε οικογένειες στις οποίες δουλεύει πολύ ένα ή και τα δυο μέλη, με αποτέλεσμα να μην μένει χρόνος να ασχοληθούν με τα καθημερινά και πιέζονται. Έτσι, αποθαρρύνονται κι από τη δημιουργία οικογένειας καθώς θεωρούν πως δε μπορούν να ισορροπήσουν τις εργασιακές υποχρεώσεις παράλληλα με αυτήν. Η ευελιξία που προσφέρεται από την εξ αποστάσεως εργασία, μπορεί να μην είναι η λύση σε όλα, αλλά σίγουρα είναι ένα βήμα παραπάνω στο να παραμερισθούν πολλά εμπόδια και φόβοι που αφορούν στα παραπάνω ζητήματα.

Τέλος, ένα πλεονέκτημα το οποίο διαπιστώσαμε πολύ έντονα σε όλο το διάστημα της πανδημίας είναι ότι η τηλεργασία βοηθά στη μείωση των μεταδιδόμενων ασθενειών και κρατάει ασφαλή τον κόσμο, ενώ παράλληλα διατηρεί την παραγωγική διαδικασία. Η εξοικείωση λοιπόν με αυτήν τη μορφή έχει επιπλέον

υγειονομικό χαρακτήρα. Ακόμα και για πιο απλές αρρώστιες, η εφαρμογή εξ αποστάσεως εργασίας σε ομάδες ατόμων αυξάνει τις πιθανότητες να νοσήσουν λιγότεροι και για μικρότερα διαστήματα. Αυτό ενισχύεται όχι μόνο από τη μικρότερη επαφή πολλών ατόμων στην ίδια τη δουλειά αλλά και από την αποφυγή μετακινήσεων και συνεύρεση με άλλους ανθρώπους, όπως στα μέσα μαζικής μεταφοράς, στο δρόμο και παντού.

4.6 ΑΡΝΗΤΙΚΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ-ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΕΠΙΔΡΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η τηλεργασία παρά τα επιμέρους κοινωνικά και οικονομικά οφέλη της μπορεί να λειτουργήσει σαν Δούρειος Ίππος πολλών προβλημάτων.

Ένας μεγάλος κίνδυνος που μπορεί να ελλοχεύει, είναι η κατάργηση ορισμένων κεκτημένων δικαιωμάτων στην εργασία και η αναταραχή σε σημαντικά στοιχεία της οικονομίας. Αν η ευέλικτη αυτή μορφή εργασίας δεν προστατεύεται από ανάλογο νομικό πλαίσιο, κι αν δεν πατάει σε ορισμένες σταθερές αξίες γύρω από την εργασία μπορεί να οδηγήσει σε καταστροφικά αποτελέσματα, όπως περιπτώσεις αδήλωτης εργασίας (αλλοιώνοντας και το ποσοστό της ανεργίας), αυθαίρετα ωράρια, χτίσιμο παραοικονομίας, απάνθρωπες συνθήκες εργασίας και πενιχροί μισθοί, υποτίμηση της εργασίας ακόμα και άρνηση σε συνδικαλιστικά δικαιώματα και αποσιώπηση σε κάθε διεκδίκηση δικαιωμάτων. Με άλλα λόγια στοιχεία όπως η απομάκρυνση των ατόμων, η έλλειψη επικοινωνίας και η έλλειψη ελέγχου είναι στοιχεία που μπορούν να δημιουργήσουν αυθαίρετες καταστάσεις, που βλάπτουν την κοινωνία και πλήττουν την οικονομία της. Αυτό με τη σειρά του μπορεί να επεκταθεί και να δημιουργήσει νέα εργασιακά δεδομένα που να ευνοούν μόνο τις επιχειρήσεις και τους εργοδότες, απομακρύνοντας όλο και περισσότερο τους ανθρώπους από την εξισορρόπηση προσωπικής ζωής και εργασίας.

Στις αρνητικές επιπτώσεις συνεπάγεται και το γεγονός ότι ενώ η τηλεργασία δίνει ευκαιρίες, τελικά μπορεί να λειτουργήσει σαν αιτία αύξησης της ανεργίας. Η εξέλιξη της τεχνολογίας και η δυνατότητα να εργάζεσαι από οποιοδήποτε μέρος μπορεί να οδηγήσει σε κατάργηση ορισμένων θέσεων εργασίας ή και φυσικών

καταστημάτων. Αν μικρότερος αριθμός ατόμων είναι εξοπλισμένος με τα κατάλληλα τεχνολογικά μέσα, ενδεχομένως να μπορεί να καλύψει τη δουλειά που θα απαιτείτο από τη φυσική παρουσία περισσότερων προσώπων καθώς και τον φυσικό χώρο ενός καταστήματος. Αν μια ομάδα μπορεί να διαχειριστεί παραγγελίες μέσω ίντερνετ, γιατί μια επιχείρηση να απασχολεί πωλητές και καταστήματα, όταν μάλιστα οι προθέσεις του κόσμου συχνά δείχνουν να διευκολύνονται από τις διαδικτυακές αγορές. Εφόσον μια ομάδα υπαλλήλων μπορεί να διαχειριστεί τραπεζικά αιτήματα εξ αποστάσεως, γιατί να υπάρχουν υποκαταστήματα και φυσικοί υπάλληλοι. Τα ερωτήματα αυτά δείχνουν πόσο κινδυνεύουν κάποια επαγγέλματα να καταργηθούν ή και να συρρικνωθούν, κάτι που οδηγεί σε εκτενή ανεργία και κοινωνικές ανισοροπίες.

Παράλληλα, η κατάσταση αυτή ενισχύεται από φαινόμενα παραοικονομίας. Εταιρείες μπορούν να απασχολούν στο δυναμικό τους προσωπικό που μπορεί να εργάζεται και αλλού ή να φαίνεται άνεργο, να μην το δηλώνουν καθόλου στο δυναμικό τους, αλλά να καρπώνονται επί του πρακτέου την παραγωγικότητά τους. Με άλλα λόγια, μαύρη εργασία. Κόσμος που έχει ανάγκη κι από δεύτερη δουλειά ή κόσμος που δε βρίσκει δουλειά αλλά είναι πρόθυμος να εργαστεί για λίγα χρήματα αδήλωτα, προσφέρει τις υπηρεσίες του σε τέτοιες εταιρείες, που μέσω της τηλεργασίας καλύπτουν το ενδεχόμενο να υποπέσουν σε ελέγχους και απαιτήσεις, στοιχείο που συνδέεται και με το αρχικό μειονέκτημα που αναφέρθηκε. Αυτό μπορεί να στερεί θέσεις εργασίας από πολύ κόσμο, ενώ ζημιώνεται και η ίδια η κοινωνία με αδήλωτους μισθούς, φοροδιαφυγή και ελλείψεις στα κοινωνικά ταμεία.

Η έλλειψη κοινωνικότητας, είναι ένα ακόμα αρνητικό στοιχείο που μπορεί να συναντήσουμε στην τηλεργασία. Η εκτεταμένη χρήση της αποξενώνει τους ανθρώπους. Ο άνθρωπος είναι κοινωνικό ον, και είναι σημαντικό να αλληλοεπιδρά και να συνευρίσκεται με άλλους ανθρώπους. Η απομόνωση, η επικοινωνία μέσω τεχνολογίας και όχι με φυσική παρουσία, και η μείωση συνεργασίας και ζωντανού διαλόγου με άλλα πρόσωπα μπορεί να οδηγήσει σε ψυχολογικές μεταπτώσεις. Ακόμη, η εκτεταμένη χρήση τεχνολογικών μέσων, κουράζουν τον εργαζόμενο καθημερινά και μπορούν να προκαλέσουν ψυχολογικά προβλήματα. Ήδη σε πολλές εργασίες η συνεχής χρήση υπολογιστών κουράζει το μυαλό και το σώμα, μειώνοντας τη διάθεση και την ενέργεια. Όλα τα παραπάνω μπορούν να οδηγήσουν σε μια κοινωνία που τα μέλη της να έχουν ψυχολογικές μεταπτώσεις και διαρκή κούραση,

μη μπορώντας να προσφέρουν σε κάτι άλλο πέραν της καθημερινής τους εργασίας, όπου και εκεί μπορεί να υπάρξει σταδιακή μείωση της αποδοτικότητας άρα και της παραγωγικότητας με ανάλογες επιδράσεις και στην οικονομία.

Τέλος, παρά τη δημιουργία ευκαιριών και ίσως το ξεκίνημα νέων κλάδων και εργασιών μέσω της τηλεργασίας, είναι πιθανό να συναντήσουμε και έναν κοινωνικό αποκλεισμό σε αυτές τις νέες ευκαιρίες, από ομάδες ανθρώπων που δεν είναι εξοικειωμένες με τις τεχνολογίες που επιτρέπουν την εξ αποστάσεως εργασία, και δεν υπάρχει η δυνατότητα (τουλάχιστον άμεσα) να καλύψουν αυτό το γνωστικό κενό. Επομένως, σε επαγγέλματα που λειτουργούν μόνο ή στο μεγαλύτερο μέρος τους με τηλεργασία, αυτό μπορεί να γίνει εμπόδιο για πολλούς και να οδηγήσει σε κοινωνικά προβλήματα όπως αύξηση της ανεργίας σε ομάδες συγκεκριμένων χαρακτηριστικών.

4.7 ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΔΙΑΠΙΣΤΩΣΗ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ ΤΟΥ ΣΒΕ

Όπως βλέπουμε, η τηλεργασία αποτελεί ένα αντικείμενο που σίγουρα συνδυάζει θετικά και αρνητικά στοιχεία, αρκετά από τα οποία αλλάζουν το πρόσημο τους αναλόγως την πλευρά που τα εξετάζει. Σίγουρα εργαζόμενοι, εργοδότες και κοινωνία θέλουν το καλύτερο αποτέλεσμα, αλλά ουσιαστικά είναι μια πίτα που πρέπει να μοιραστεί όσο πιο δίκαια γίνεται. Το τι θεωρεί κάποιος θετικό, μπορεί για τον άλλον να είναι αρνητικό, ακόμα και ανάμεσα σε όμοιες ομάδες. Είτε κάποιος εργάζεται σε διαφορετικό κλάδο είτε στον ίδιο ή ακόμα και στην ίδια την επιχείρηση, μπορεί να αντιλαμβάνεται πολύ διαφορετικά το τι είναι θετικό και αρνητικό, ενώ παράλληλα η θεωρία από την πράξη να απέχει, και αυτό που περιμένεις να σε ωφελήσει τελικά να μη λειτουργήσει ή να έχει και αντίθετα αποτελέσματα.

Ένα τέτοιο πρόσφατο παράδειγμα, ενός πολύ συγκεκριμένου και ειδικού κλάδου, μπορούμε να το δούμε στα ευρήματα του Συνδέσμου Βιομηχανιών Ελλάδος (ΣΒΕ), που πραγματοποίησε το χρονικό διάστημα από 28 Φεβρουαρίου έως και 8 Μαρτίου 2021 και σ' αυτήν συμμετείχαν 168 επιχειρήσεις - μέλη του ΣΒΕ^[5]. Η

⁵ Σύνδεσμος Βιομηχανιών Ελλάδος (ΣΒΕ), Έρευνα του ΣΒΕ για την αξιολόγηση της εφαρμογής της τηλεργασίας σε μεταποιητικές επιχειρήσεις της περιφέρειας, 23 Μάρτιος, 2021, (<https://sbe.org.gr/i-efarmogi-tis-tilergasias-fainetai-oti-provlimatizei-ti-viomichania-ereyna-toy-sve-gia-tin-axiologisi-tis-efarmogis-tis-tilergasias-se-metapoiitikes-epicheiriseis-tis-perifereias/>)

έρευνα αυτή αφορούσε την αξιολόγηση της εφαρμογής της μεθόδου της τηλεργασίας στη διάρκεια του δεύτερου κύματος της πανδημίας όσον αφορά τη λειτουργία της περιφερειακής βιομηχανίας, εντοπίζοντας τις ουσιαστικότερες δυσκολίες στην υιοθέτησή της από μικρομεσαίες μεταποιητικές επιχειρήσεις που εδρεύουν στην Ελληνική περιφέρεια.

Τα συμπεράσματα επικεντρώθηκαν κυρίως στα εξής:

- Όλες οι επιχειρήσεις (100%) εφάρμοσαν τη μέθοδο της τηλεργασίας προκειμένου να συνεχίσει η λειτουργία τους στο διάστημα του δεύτερου κύματος της πανδημίας.

Σε αυτό το ποσοστό όμως, διαπιστώθηκε πως:

- Το 21% το αξιολόγησε θετικά, ενώ το 36% (δηλαδή μια στις τρεις επιχειρήσεις) δε σχημάτισε θετική γνώμη

- Επίσης το 66% (δηλαδή δύο στις τρεις επιχειρήσεις) δήλωσαν την απροθυμία τους να υιοθετήσουν μεθόδους τηλεργασίας για τους εργαζομένους τους για μετά το πέρας της πανδημίας.

Τα κυριότερα αίτια για αυτή την αρνητική στάση προκύπτουν από στοιχεία που λειτούργησαν με αρνητικό τρόπο ή δεν είχαν τα αναμενόμενα οφέλη:

- Δεν υπήρξε εξοικονόμηση χρόνου εργασίας (63%)

- Δεν είχαν αύξηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων (78%)

- Η ποιότητα στην παραγόμενη εργασία δεν άλλαξε αλλά παρέμεινε σε ίδια επίπεδα με πριν (80%)

- Οι προστριβές μεταξύ των εργαζομένων περιορίστηκαν (60%) παρόλα αυτά δεν βελτιώθηκε η επικοινωνία μεταξύ διευθυντών και υπαλλήλων (74%)

Σημαντικό είναι να αναφερθεί εδώ πως όσον αφορά τις μικρομεσαίες μεταποιητικές επιχειρήσεις που εδρεύουν στην Ελληνική περιφέρεια, έκαναν κάθε

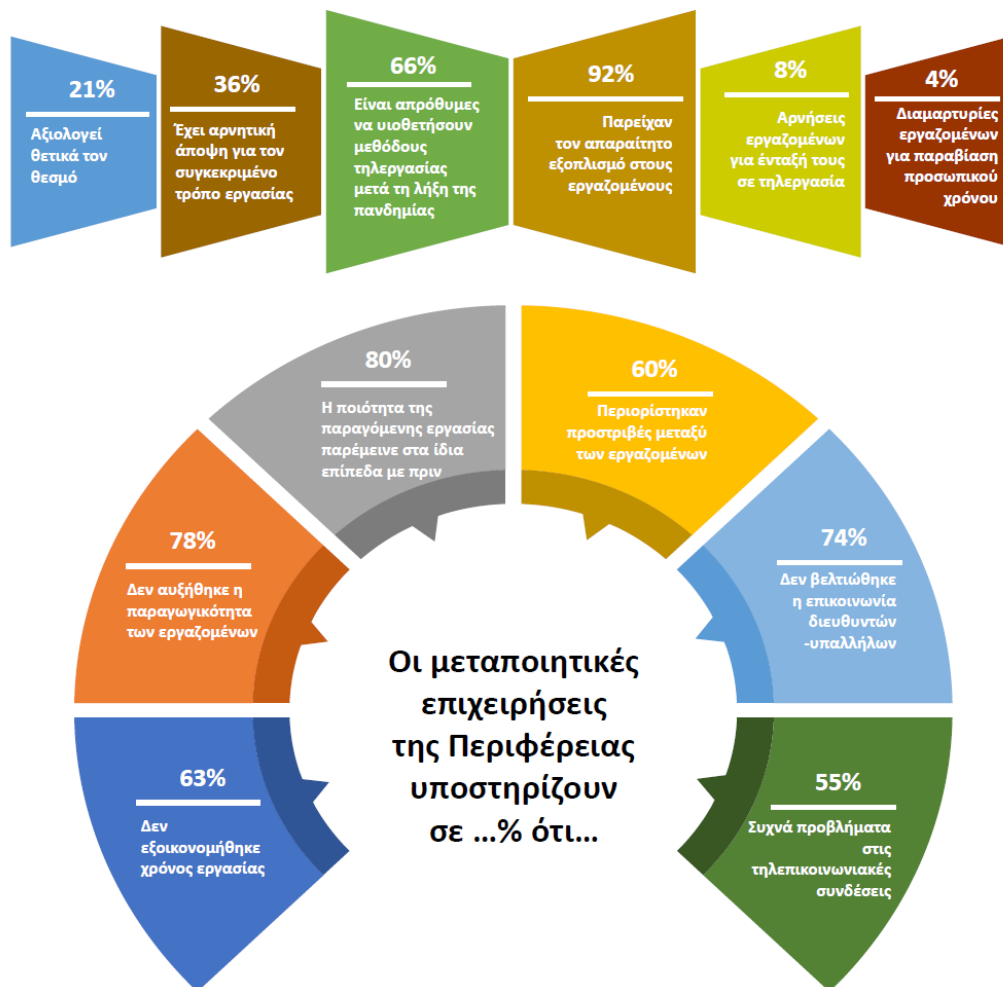
προσπάθεια να εφαρμοστεί η τηλεργασία με όσο το δυνατόν μεγαλύτερη επιτυχία και να προσπαθήσει να υπερπηδήσει όποιο εμπόδιο υπήρχε. Συγκεκριμένα:

-Το 92% των επιχειρήσεων αυτών, παρείχαν τον απαραίτητο εξοπλισμό σε κάθε εργαζόμενο.

-Υπήρξε μόνο ένα 8% των επιχειρήσεων που κατέγραψαν αρνήσεις των εργαζομένων για ένταξή τους σε καθεστώς τηλεργασίας

-Και σε ένα μικρό ποσοστό του 4% των επιχειρήσεων διαπιστώθηκαν διαμαρτυρίες από εργαζόμενους για παραβίαση του προσωπικού τους χρόνου.

Ένα τελευταίο δεδομένο είναι ότι το 55% των επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα, αναφέρουν πως στη περιοχή τους δημιουργούνταν συχνά προβλήματα όσον αφορά τις συνδέσεις τους στις τηλεπικοινωνίες.



Εικόνα 01 - Έρευνα του ΣΒΕ για την αξιολόγηση της εφαρμογής της τηλεργασίας σε μεταποιητικές επιχειρήσεις της περιφέρειας

Αυτό που παρατηρούμε από το παράδειγμά μας, είναι πως αρκετά από τα στοιχεία τα οποία αναλύσαμε στις επιμέρους ενότητες περιπλέκονται μεταξύ τους και μπορεί κάποιο να υπερισχύσει κάποιου άλλου. Για παράδειγμα, το ενδεχόμενο να αυξηθεί η παραγωγικότητα των εργαζομένων, που είναι ένα πιθανό θετικό στοιχείο, δεν συνέβη σύμφωνα με αυτή την έρευνα. Αυτό όμως μπορεί να οφείλεται σε αντίστοιχα αρνητικά στοιχεία, όπως για παράδειγμα τη δυσκολία επικοινωνίας διοίκησης και εργαζομένων. Είναι στο χέρι των εμπλεκομένων, σε συνάρτηση με τη φύση της δουλειάς, να αποκομίσουν όσα περισσότερα οφέλη, και να μειώσουν όσο γίνεται τις αρνητικές επιδράσεις, σε περίπτωση χρήσης αυτής της ευέλικτης μορφής εργασίας.

5. ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ

5.1 Η ΑΝΑΓΚΗ ΝΟΜΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ

Η τηλεργασία κερδίζει όλο και περισσότερο έδαφος σε σχέση με το παρελθόν. Ακόμα και σε χώρες όπως η Ελλάδα, που η χρήση της φαίνεται να είναι πιο διστακτική και επιφυλακτική, αλλάζει χαρακτήρα, και ειδικά μετά την πανδημία βρίσκει μεγαλύτερη απήχηση σε πολλές εργασίες και δείχνει πως πρόκειται να συνεχίσει να εφαρμόζεται, όταν επανέλθει η κανονικότητα.

Το πρόβλημα με μια ευέλικτη μορφή εργασίας που έχει κυρίως εθελοντικό χαρακτήρα και που χρησιμοποιείται κατά το δοκούν, είναι ότι μπορεί να υποπίπτει σε ορισμένα νομικά κενά που μπορούν να δημιουργήσουν ασάφειες και ανισορροπίες σε εργαζόμενους και εργοδότες, δημιουργώντας προβλήματα στη συνεργασία τους. Όπως είδαμε και στην ανάλυση των μειονεκτημάτων, αρκετά από αυτά προκύπτουν από την έλλειψη συγκεκριμένου πλαισίου για το πως θα έπρεπε να εφαρμόζεται και να αντιμετωπίζεται η τηλεργασία ώστε να προλαμβάνονται τυχόν αυθαιρεσίες.

Αυτή η συνθήκη επιτάσσει να υπάρχει ένα ξεκάθαρο νομικό πλαίσιο γύρω από την τηλεργασία, πάντα εναρμονισμένο με τα δεδομένα της κάθε χώρας, και να μη στηρίζεται σε αποσπασματικές ή έμμεσες αναφορές νόμων που αφορούν την εργασία.

5.2 ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Η Ελλάδα είναι μια χώρα που είχε χαμηλή έφεση στη χρήση της τηλεργασίας. Η μορφή αυτής της εργασίας δεν εμφανιζόταν συχνά στους περισσότερους εργασιακούς τομείς, αν η ίδια η φύση της δουλειάς δεν το απαιτούσε, και σε μεγάλο βαθμό δε μπορούσε να υποστηριχθεί τεχνικά καθώς πολλές τεχνολογίες και μέσα αργούσαν να φτάσουν στη χώρα και να αξιοποιηθούν κατάλληλα. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα να μην έχει δημιουργηθεί ένα ξεκάθαρο νομοθετικό πλαίσιο που να καλύπτει το κομμάτι της τηλεργασίας. Το παράδοξο είναι ότι ακόμα και σήμερα, που ο κόσμος και οι επιχειρήσεις έχουν εξοικειωθεί με τις τεχνολογίες, συμβαδίζουν σε μεγάλο βαθμό με τις πρωτοπόρες χώρες και ενώ η τηλεργασία εφαρμόζεται όλο και

συχνότερα, ακόμη δεν έχει δημιουργηθεί ένα ειδικό πλαίσιο. Η τηλεργασία είναι μια ειδική περίπτωση που θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως μια αμφισβητούμενη εργασιακή κατάσταση. Το ότι ο τόπος και ο χρόνος απασχόλησης είναι εκτός του “κέντρου” της εργασίας οδηγεί σε μια χαλαρότερη εξάρτηση του εργαζόμενου από τον εργοδότη. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να μην είναι αντιληπτό αν μιλάμε για μια «εξαρτημένη εργασία» ή αν έχουμε παροχή ανεξαρτήτων υπηρεσιών (όπως για παράδειγμα σύμβαση έργου). Εξαρτημένη εργασία ορίζεται από τον νόμο, όταν ο χρόνος, ο τόπος και η διαδικασία εργασίας καθορίζονται από τον εργοδότη και που με τη σειρά του είναι υπεύθυνος για την επίβλεψη και τη διαδικασία εκτέλεσής της.

Σύμφωνα με τα παραπάνω λοιπόν, διακρίνονται ορισμένοι νόμοι, που περιέχουν αναφορές και θέτουν ορισμένα όρια, που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την προστασία των μερών όταν υφίσταται τηλεργασία.

Μια αρχική αναφορά βρίσκουμε στο νόμο Ν. 1876/1990, Κεφ. Α, αρθ.1, όπου αναφέρεται στις συλλογικές συμβάσεις: «Ο νόμος αυτός αφορά όλους όσους εργάζονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου...»^[6] και συνεχίζει λέγοντας, «καθώς και οι κατ' οίκον εργαζόμενοι». Ο ίδιος νόμος στη 2η παράγραφο του αναφέρει: «Εφαρμόζεται επίσης και σε φυσικά πρόσωπα τα οποία αν και δεν συνδέονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας...», καλύπτοντας όλα τα ενδεχόμενα συνεργασίας. Ο νόμος αυτός λοιπόν δε θεωρεί όσους τηλε-εργάζονται, κάτι ξέχωρο από τους μισθωτούς που παρευρίσκονται σε μια επιχείρηση και μπορούν να διεκδικήσουν ανάλογα δικαιώματα.

Ο νόμος Ν. 1902/1990, Κεφ. Α, αρθ.22, αναφέρει: «πρόσωπα που απασχολούνται αυτοπροσώπως και κατά κύρια απασχόληση στις διαδικασίες παραγωγής και συσκευασίας προϊόντων ή παροχής υπηρεσιών σε μία ή περισσότερες επιχειρήσεις, αμείβονται με το κομμάτι (φασόν) και εργάζονται στο σπίτι τους ή σε εργαστήρια που βρίσκονται εκτός του χώρου λειτουργίας των επιχειρήσεων του εργοδότη, έστω και αν χρησιμοποιούν δικά τους εργαλεία.»^[7] Πλαισιώνει έτσι το

⁶ Νόμος 1876 ΦΕΚ Α' 27/8.3.1990 (Συλλογικές Συμβάσεις)

⁷ Νόμος 1902/1990 ΦΕΚ Α' 138/Α/17.10.1990 (Ρύθμιση συνταξιοδοτικών και άλλων συναφών θεμάτων)

δικαίωμα για κοινωνική ασφάλιση στα πρόσωπα αυτά, θέτοντας βάσεις και για άλλους κλάδους.

Την πρώτη αυτή επέκταση, την βρίσκουμε στο νόμο Ν. 2639/1998, Κεφ. Α, αρθ.1, όπου προστατεύει την κάθε συμφωνία εργοδότη με τον εργαζόμενο που μπορεί να εργάζεται με κάποια ειδική μορφή απασχόλησης, όπως είναι και η τηλεργασία. Η αναφορά φαίνεται στην πρόταση: «ιδίως στις περιπτώσεις αμοιβής κατά μονάδα εργασίας (φασόν), τηλεργασίας, κατ' οίκον απασχόλησης»^[8]. Παράλληλα, ο νόμος αυτός προστατεύει τους εργαζόμενους από το ενδεχόμενο να τελούν υπό εξαρτημένη εργασία, καθώς ο εργοδότης πρέπει να υποβάλει μέσα σε διάστημα 9 μηνών στην επιθεώρηση εργασίας όλα τα απαραίτητα δικαιολογητικά της ειδικής συμφωνίας που έχει για την εκτέλεση ενός προκαθορισμένου έργου. Διαφορετικά θα θεωρηθεί πως οι άνθρωποι αυτοί εργάζονται κανονικά και θα πρέπει να γίνουν οι απαραίτητες διαδικασίες για να έχουν τα ανάλογα δικαιώματα με τους μισθωτούς.

Ένας επιπλέον νόμος που προστατεύει την ασφάλιση είναι και ο νόμος Ν. 1902/1990. Ένα απόσπασμα του αναφέρει: «...και γενικά τα πρόσωπα που απασχολούνται αυτοπροσώπως και κατά κύρια απασχόληση στις διαδικασίες παραγωγής και συσκευασίας προϊόντων ή παροχής υπηρεσιών σε μία ή περισσότερες επιχειρήσεις, αμείβονται με το κομμάτι (φασόν) και εργάζονται στο σπίτι τους ή σε εργαστήρια που βρίσκονται εκτός του χώρου λειτουργίας των επιχειρήσεων του εργοδότη», καθιστώντας σαφές το ποιές ομάδες προστατεύονται.

Για να κατανοήσουμε ακόμα καλύτερα τη συσχέτιση των νόμων αυτών με τη τηλεργασία, θα πρέπει να αναφέρουμε πως το ελληνικό εργατικό δίκαιο από το 1998, τη διέκρινε σε δυο μορφές συμβάσης. Αυτές ήταν η «σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών» και η «σύμβαση έργου». Επίσης, η τηλεργασία ανήκει στη «μη γνήσια σύμβαση ετοιμότητας». Η σύμβαση ετοιμότητας αναφέρεται στην περίπτωση που ο εργαζόμενος βρίσκεται σε μια ετοιμότητα και διαθέτει τις πνευματικές του και σωματικές του δυνάμεις σε εγρήγορση για όποτε τις χρειαστεί ο εργοδότης του. Στην ουσία, είναι μια σύμβαση που καλύπτει την ανάγκη να εργαστεί σε ειδικές

⁸ Νόμος 2639 ΦΕΚ Α' 205/2-9-1998 (Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων, σύσταση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και άλλες διατάξεις)

περιπτώσεις κάποιος έξω από το ωράριό του και θυσιάζοντας ελεύθερο χρόνο, χωρίς να δημιουργούνται αυθαιρεσίες. Η τηλεργασία δεν ανήκει σε αυτό.

Παρά την ύπαρξη ορισμένων νόμων που καλύπτουν ένα πρώτο πλαίσιο για τη τηλεργασία, αρκετά σημεία μένουν ακάλυπτα. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί το γεγονός πως παρά τη πρόβλεψη νόμου Ν. 1568/85 και ανάλογων προεδρικών διαταγμάτων (Π.Δ.16/96, Π.Δ.17/96, Π.Δ.398/94) που αναφέρουν ότι οι εργοδότες θα πρέπει να φροντίζουν και να ενημερώνουν τους υπαλλήλους τους για θέματα υγιεινής και ασφάλειας, εν τούτοις στο θέμα της τηλεργασίας, δεν υπάρχει ανάλογη πρόβλεψη και η ευθύνη βαραίνει τον τηλεργαζόμενο.^[9]

Τα μέχρι τώρα δεδομένα μας δείχνουν πως δεν υπάρχει ένα νομοθετικό σχεδιάγραμμα αποκλειστικό και ξεκάθαρο γύρω από την τηλεργασία. Το πλαίσιο της επηρεάζεται ανάλογα με τη μορφή που της αποδίδεται, σε τι είδους σύμβαση κατατάσσεται και πως εφαρμόζεται από τους εργοδότες. Όσον αφορά αυτή την αοριστία, θα μπορούσαμε να αναφερθούμε σε μια σειρά νόμων και μεταρρυθμίσεων που θεσπίστηκαν από το 2010, και σχετίζονταν με την «εκ περιτροπής εργασία», την «προσωρινή απασχόληση» και τη «δοκιμαστική περίοδο απασχόλησης», μορφές που θα μπορούσαν να συνδεθούν με την εφαρμογή τηλεργασίας.

Στο άρθρο 1 του Ν. 3846/2010^[10] καλύπτει τη συμφωνία μεταξύ εργοδότη και απασχολούμενου για παροχή υπηρεσιών ή έργου, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, και κυρίως σε περιπτώσεις αμοιβής κατά μονάδα εργασίας (φασόν), τηλεργασίας και κατ' οίκον απασχόλησης. Αν η εργασία παρέχεται αυτοπροσώπως, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για εννέα (9) συνεχείς μήνες τότε μιλάμε για εξαρτημένη εργασία. Η παράγραφος 2 του ίδιου άρθρου καλύπτει τον τρόπο συμφωνίας και ρύθμισης για τη περίοδο απασχόλησης. Στην παράγραφο 2 της τροπολογίας της παραγράφου 11 του άρθρου 38 του νόμου Ν.1892/1990^[11], ορίζει πως αν ζητηθεί επιπλέον εργασία, του μερικώς απασχολούμενου, θα πρέπει να την παράσχει εφόσον δύναται, διαφορετικά ενεργεί αντίθετα στα πλαίσια καλής πίστης,

⁹ Αρβανίτης, Κ. (2002). Κατάλογος συγκεκριμένων επαγγελματιών στα οποία ενδείκνυται η εφαρμογή τηλεργασίας για γυναίκες μετανάστριες. Αθήνα: Κ.Ε.Θ.Ι. - IOBE.

¹⁰ Νόμος 3846 ΦΕΚ Α' 66/11.5.2010 (Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις)

¹¹ Νόμος 1892 ΦΕΚ Α' 101/31.7.1990 (Για τον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη και άλλες διατάξεις)

αρκεί αυτό να μην ζητείται συστηματικά όπου και μπορεί να αρνηθεί (Νόμος 3899 ΦΕΚ 212/17.12.2010, 2010). Στο τέταρτο εδάφιο της παραγράφου 3 του άρθρου 2 του νόμου Ν.3846/2010^[12], αναφέρεται ότι σε περίπτωση περιορισμού των δραστηριοτήτων του εργοδότη αντί για καταγγελία σύμβασης μπορεί να ζητήσει εκ περιτροπής εργασία, με διάρκεια έως 9 μήνες εντός του έτους κι εφόσον έχει προβεί πρώτα σε ενημέρωση σύμφωνα με τις διατάξεις του Π.Δ. 260/2006 και του ν. 1767/1988.

Επιπλέον, έχουμε ένα συνδυασμό άρθρων που σχετίζεται με τις συμβάσεις αορίστου χρόνου. Αρχικά, η παράγραφος 6 του άρθρου 22 του νόμου Ν.2956/2001^[13] κι έχοντας αντικατασταθεί από το άρθρο 3 του ν. 3846/2010, αναφέρει πως η διάρκεια απασχόλησης του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη, μέσα στην οποία περιλαμβάνονται και ενδεχόμενες ανανεώσεις που γίνονται εγγράφως, δεν επιτρέπεται να ξεπερνά τους τριάντα έξι (36) μήνες. Σε περίπτωση που τους ξεπεράσει, επέρχεται η μετατροπή της υπάρχουσας σύμβασης σε σύμβαση αορίστου χρόνου (Νόμος 3899 ΦΕΚ 212/17.12.2010, 2010). Σε συνέχεια αυτού στη παράγραφο 2 του άρθρου 74 του νόμου Ν.3863/2010^[14] έχουμε την προσθήκη από το εδάφιο Α' που αναφέρει πως σε μια σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου λογίζονται ως απασχόληση δοκιμαστικής περιόδου μόνο οι πρώτοι δώδεκα (12) μήνες από την ημέρα ισχύος της και η σύμβαση αυτή μπορεί να καταγγελθεί χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης, αν δεν έχει συμφωνηθεί κάτι διαφορετικό (Νόμος 3899 ΦΕΚ 212/17.12.2010, 2010). Διαφορετικά, σύμφωνα με το πρώτο εδάφιο της παραγράφου 2 του άρθρου 74 του νόμου Ν.3863/2010 η σύμβαση εφόσον έχει ξεπεράσει τους 12 μήνες απαιτείται προειδοποίηση των υπαλλήλων για να πραγματοποιηθεί καταγγελία σύμβασης.

Τέλος την πιο ουσιαστική καταγραφή νομοθετήματος την έχουμε στο Άρθρο 67 του νόμου Ν.4808/2021 που αντικατέστησε το άρθρο 5 του ν. 3846/2010 (Α' 66). Εδώ αξίζει να δούμε αυτούσια τις παραγράφους του νόμου καθώς είναι η μοναδική φορά που το ίδιο το άρθρο αναφέρεται ξεκάθαρα σε θέματα τηλεργασίας και

¹² Νόμος 3846 ΦΕΚ Α'66/11.5.2010 (Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις.)

¹³ Νόμος 2956 ΦΕΚ Α' 258/6.11.2001 (Αναδιάρθρωση Ο.Α.Ε.Δ. και άλλες διατάξεις.)

¹⁴ Νόμος 3863 ΦΕΚ Α'115/15.7.2010 (Νέο Ασφαλιστικό Σύστημα και συναφείς διατάξεις, ρυθμίσεις στις εργασιακές σχέσεις.)

καλύπτει αρκετά από τα κενά που διαπιστώθηκαν νωρίτερα. Έτσι έχουμε τις εξής αναφορές¹⁵:

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

2. Η τηλεργασία συμφωνείται μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, κατά την πρόσληψη ή με τροποποίηση της σύμβασης εργασίας.

3. Κατ' εξαίρεση, εφόσον η εργασία μπορεί να παρασχεθεί εξ αποστάσεως, η τηλεργασία μπορεί να εφαρμόζεται:

α) Μετά από απόφαση του εργοδότη, για λόγους προστασίας της δημόσιας υγείας, η συνδρομή των οποίων διαπιστώνεται με απόφαση του Υπουργού Υγείας και του κατά περίπτωση συναρμόδιου Υπουργού και για όσο χρόνο διαρκούν οι λόγοι αυτοί.

β) Μετά από αίτηση του εργαζόμενου, σε περίπτωση τεκμηριωμένου κινδύνου της υγείας του, ο οποίος θα αποφευχθεί αν εργάζεται μέσω τηλεργασίας και όχι στις εγκαταστάσεις του εργοδότη και για όσο χρόνο διαρκεί ο κίνδυνος αυτός. Σε περίπτωση που ο εργοδότης διαφωνεί, ο εργαζόμενος μπορεί να αιτηθεί την επίλυση της διαφοράς από την Επιθεώρηση Εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 3B του ν. 3996/2011 (Α' 170).

Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Υγείας, καθορίζονται οι παθήσεις, τα νοσήματα ή οι αναπηρίες του εργαζόμενου, που μπορούν να τεκμηριώσουν τον κίνδυνο της υγείας του, καθώς και τα δικαιολογητικά, οι αρμόδιοι φορείς και η διαδικασία για την τεκμηρίωση του κινδύνου αυτού.

4. Κατά την τηλεργασία, ο εργοδότης αναλαμβάνει το κόστος που προκαλείται στον εργαζόμενο από τη μορφή αυτή εργασίας, ήτοι το κόστος του εξοπλισμού, εκτός εάν συμφωνηθεί να γίνεται χρήση εξοπλισμού του εργαζομένου, των τηλεπικοινωνιών, της συντήρησης του εξοπλισμού και της αποκατάστασης των

¹⁵ Όπως τροποποιήθηκε με το Άρθρο 67 Νόμος 4808/2021 με ισχύ την 19/6/2021

βλαβών. Παρέχει στον εργαζόμενο τεχνική υποστήριξη για την παροχή της εργασίας του και αναλαμβάνει να αποκαταστήσει τις δαπάνες επισκευής των συσκευών που χρησιμοποιούνται για την εκτέλεσή της ή να τις αντικαταστήσει σε περίπτωση βλάβης. Η υποχρέωση αυτή αφορά και στις συσκευές που ανήκουν στον εργαζόμενο, εκτός εάν στη σύμβαση ή στη σχέση εργασίας ορίζεται διαφορετικά. Στη σύμβαση ή στη σχέση εργασίας ορίζεται ο τρόπος χρηματικής αποκατάστασης εκ μέρους του εργοδότη του ως άνω κόστους, καθώς και του κόστους, σε μηνιαία βάση, της χρήσης του οικιακού χώρου εργασίας του εργαζομένου. Οι σχετικές δαπάνες δεν αποτελούν αποδοχές, αλλά εκπιπτά δαπάνη για την εργοδοτική επιχείρηση, δεν υπόκεινται σε οποιοδήποτε φόρο ή τέλος ούτε οφείλονται επί αυτών ασφαλιστικές εισφορές εργοδότη ή εργαζομένου, υπολογίζονται αναλογικώς προς τη συχνότητα και τη διάρκεια της τηλεργασίας, την παροχή ή όχι εξοπλισμού και κάθε άλλο σχετικό στοιχείο.

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

α) Το δικαίωμα αποσύνδεσης της παρ. 10.

β) Την ανάλυση του πρόσθετου κόστους, με το οποίο επιβαρύνεται περιοδικώς ο τηλεεργαζόμενος από την τηλεργασία, ιδίως, το κόστος τηλεπικοινωνιών, του εξοπλισμού και της συντήρησής του και τους τρόπους κάλυψής του από τον εργοδότη.

γ) Τον αναγκαίο για την παροχή τηλεργασίας εξοπλισμό, τον οποίο διαθέτει ο τηλεεργαζόμενος ή του παρέχει ο εργοδότης και τις διαδικασίες τεχνικής υποστήριξης, συντήρησης και αποκατάστασης των βλαβών του εξοπλισμού αυτού.

δ) Οποιοσδήποτε περιορισμούς στη χρήση του εξοπλισμού ή εργαλείων πληροφορικής, όπως το διαδίκτυο και τις κυρώσεις σε περίπτωση παραβίασής τους.

ε) Συμφωνία περί τηλετοιμότητας, τα χρονικά όρια αυτής και τις προθεσμίες ανταπόκρισης του εργαζομένου.

στ) Τους όρους υγιεινής και ασφάλειας της τηλεργασίας και τις διαδικασίες αναγγελίας εργατικού ατυχήματος, που ο τηλεεργαζόμενος τηρεί, σύμφωνα με την παρ. 9.

ζ) Την υποχρέωση για προστασία των επαγγελματικών δεδομένων, καθώς και των προσωπικών δεδομένων του τηλεεργαζόμενου και τις ενέργειες και διαδικασίες που απαιτούνται για την εκπλήρωση της υποχρέωσης αυτής.

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

6. Η συμφωνία περί τηλεργασίας δεν θίγει το καθεστώς απασχόλησης και τη σύμβαση εργασίας του τηλεεργαζόμενου ως πλήρους, μερικής, εκ περιτροπής ή άλλης μορφής απασχόλησης, αλλά μεταβάλλει μόνο τον τρόπο, με τον οποίο εκτελείται η εργασία. Η τηλεργασία μπορεί να παρέχεται κατά πλήρη, μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση, αυτοτελώς ή σε συνδυασμό με απασχόληση στις εγκαταστάσεις του εργοδότη.

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

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

έλεγχου της απόδοσης του εργαζομένου.

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

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

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

12. Με διάταγμα που εκδίδεται μετά από πρόταση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, μετά από γνώμη της Αρχής Διασφάλισης του Απορρήτου των Επικοινωνιών και της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, καθορίζονται οι ειδικότεροι κανόνες υγιεινής και ασφάλειας της

τηλεργασίας, καθώς και τα ελάχιστα τεχνικά και οργανωτικά μέσα, που εξασφαλίζουν την άσκηση του δικαιώματος αποσύνδεσης, η δήλωση του ωραρίου τηλεργασίας στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ», η διαδικασία ελέγχου εκ μέρους της Επιθεώρησης Εργασίας και κάθε άλλη λεπτομέρεια σχετική με την εφαρμογή του παρόντος άρθρου. Ιδίως, ορίζεται η πρόσβαση της Επιθεώρησης Εργασίας και των λοιπών ελεγκτικών αρχών στα μεταδεδομένα και τα δεδομένα της επικοινωνίας της επιχείρησης και του εργαζομένου μέσω ιδιωτικών ή δημόσιων δικτύων τηλεφωνίας ή διαδικτύου και μετάδοσης ψηφιακών δεδομένων, η οποία είναι απαραίτητη για να ελέγχεται η τήρηση του ωραρίου εργασίας και εν γένει της εργατικής νομοθεσίας κατά την τηλεργασία, με διασφάλιση του επιχειρηματικού απορρήτου και των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων.

Η νομοθεσία στην Ελλάδα για την τηλεργασία θα μπορούσαμε να πούμε πως είναι αποσπασματική και ατελής. Η μειωμένη εμπειρία γύρω από αυτή τη μορφή ευέλικτης εργασίας δεν έχει επιτρέψει τη δημιουργία ενός ενιαίου και συνεκτικού πλαισίου, πλήρως καταρτισμένου. Αξίζει όμως να πούμε πως έχουν γίνει αρκετά θετικά βήματα για τη δημιουργία ενός προστατευτικού πλαισίου για την τηλεργασία, ύστερα κι από πίεση της Covid περιόδου. Υπάρχουν πολλά περιθώρια βελτίωσης και η ανάγκη να εμπλουτιστούν τα νομοθετικά άρθρα και να καλυφθούν περισσότερα κενά. Η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή της Ελλάδος (Ο.Κ.Ε.) ανέλαβε την έκδοση Γνώμης Πρωτοβουλίας τον Ιούλιο του 2020 που είχε για τίτλο «Τηλεργασία- Προβλήματα και Προοπτικές» και μέσα σε αυτό προσπάθησε μέσα από προτάσεις της να καλύψει, από μελέτες και αναλύσεις, ορισμένα ασαφή στοιχεία και να ξεκαθαρίσει ορισμένα άλλα. Τα κυριότερα πεδία μελέτης ήταν τα εξής^[16]:

- Η προστασία στην υγεία και η ασφάλεια του τηλεεργαζόμενου
- Η έννοια της τηλετοιμότητας καθώς και της αμοιβής των εργαζομένων σύμφωνα με αυτή
- Η προστασία στα προσωπικά δεδομένα των τηλεεργαζόμενων

¹⁶ Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή της Ελλάδος (Ο.Κ.Ε.), Ιούλιος 2020, «ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ- ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ», Γνώμη Πρωτοβουλίας

- Η τήρηση των ορίων του χρόνου εργασίας σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία και των ορίων υπέρβασης αυτού
- Η ίση μεταχείριση και τα δικαιώματα συμμετοχής του τηλεργαζόμενου σε συλλογικά όργανα και διαδικασίες,
- Η ίση μεταχείριση του τηλεργαζόμενου όσον αφορά την επαγγελματική κατάρτιση και εξέλιξη
- Η πρόβλεψη για την αντιστοίχιση του τηλεργαζόμενου συγκριτικά με εργαζόμενο της επιχείρησης.
- Τα ζητήματα ασφάλισης των τηλεργαζομένων και των φορολογικών ζητημάτων που σχετίζονται με την τηλεργασία
- Και τέλος, ζητήματα σε σχέση με επαγγελματική ασθένεια και των εργατικών ατυχημάτων κατά την τηλεργασία, αλλά και τις πιο ιδιόμορφες μορφές κατ' οίκον και κινητής εργασίας με αυτοτελή ρύθμιση, τόσο σε επίπεδο εργατικού, όσο και κοινωνικοασφαλιστικού δικαίου.

Τέτοιες μελέτες προτάσεων είναι πολύ χρήσιμες καθώς μπορούν να βοηθήσουν να επεκταθούν τα νομοθετικά πλαίσια, να λειτουργήσουν ως οδηγοί στη κάλυψη ζητημάτων που χρήζουν ειδικότερης και αναλυτικότερης προσέγγισης και να συντελέσουν στην εναρμόνιση της τηλεργασίας με το υπάρχων εργασιακό καθεστώς.

5.3 ΠΛΑΙΣΙΟ ΣΥΜΦΩΝΙΑΣ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΗΣ

Μετά από προσεκτική παρατήρηση, ούτε σε ευρωπαϊκό επίπεδο δεν διαπιστώνεται κάπου μια κοινή αναφορά νομοθετικής θέσπισης που να σχετίζεται με την τηλεργασία. Κάτι που ίσως είναι λογικό δεδομένου του μεγάλου αριθμού κρατών που διέπονται από διαφορετικούς νόμους και κουλτούρα. Παρόλα αυτά, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή κατά καιρούς έχουν προσπαθήσει να δημιουργήσουν πλαίσια προτάσεων που θα παροτρύνουν και θα καθοδηγήσουν τα κράτη μέλη σε μια όσο το δυνατόν πιο πλήρη και αναλυτική νομοθέτηση, η οποία θα

σχετίζεται με την τηλεργασία. Το πιο πρόσφατο και ουσιαστικό πλαίσιο πρότασης ήταν αυτό που προτάθηκε στις 20 Σεπτεμβρίου του 2001 και υπεγράφη στις Βρυξέλλες στις 16 Ιουλίου 2002 όπου έλαβαν μέρος η European Trade Union Confederation- ETUC (Ευρωπαϊκή συνδικαλιστική συνομοσπονδία), η UNICE (η φωνή των επιχειρήσεων στην Ευρώπη), η UEAPME (Ευρωπαϊκή Ένωση Βιοτεχνιών, Μικρών και Μεσαίων Επιχειρήσεων) και η CEEP (Ευρωπαϊκό Κέντρο Εργοδοτών και Επιχειρήσεων).

Οι ευρωπαϊκές χώρες προκειμένου να προσαρμοστούν στις εξελίξεις και με δεδομένο ότι η τηλεργασία αποτελούσε πλέον μια μορφή εκσυγχρονισμού στον τρόπο εργασίας, αποφάσισαν να συντάξουν και να υπογράψουν μια συμφωνία-πλαίσιο για την τηλεργασία. Με αυτό τον τρόπο προσπάθησαν να καλύψουν το νομοθετικό κενό για αυτό το είδος εργασίας και παράλληλα να θέσουν τις βάσεις, ώστε να υπάρχει η σωστή ισορροπία ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής για κάποιον που τηλεργάζεται και να του παρέχεται όσο το δυνατόν μεγαλύτερη αυτονομία.

Η συμφωνία-πλαίσιο δεν αποτέλεσε όμως οδηγία, αλλά αφέθηκε στην πρωτοβουλία κάθε κοινωνικού εταίρου, στις επιλογές, τις διαδικασίες και τις συγκεκριμένες πρακτικές κάθε χώρας για το πως θα εφαρμοστεί. Το ίδιο συνέβη και με την Ελλάδα η οποία δεν απείχε από την πρωτοβουλία αυτή και ενσωμάτωσε αυτή τη συμφωνία στις νομοθετικές της διατάξεις των εθνικών συλλογικών συμβάσεων της, με τη μορφή παραρτήματος, στις 12 Απριλίου του 2006.

Το πλαίσιο αυτό περιέχει δώδεκα άρθρα από τα οποία τα δέκα προσπαθούν να καλύψουν τα νομοθετικά κενά που αναφέραμε και περιέχουν τα εξής¹⁷:

1. Ορισμός και πεδίο εφαρμογής της τηλεργασίας, όπου ορίζεται πότε μια δουλειά έχει τη μορφή τηλεργασίας, υπό ποιες προϋποθέσεις και πότε θεωρείται με αυτό τον τρόπο κάποιος ως τηλεργαζόμενος
2. Εθελοντικός χαρακτήρας της τηλεργασίας. Σε ποια περίπτωση η χρήση τηλεργασίας εφαρμόζεται εθελοντικά, ανάλογα με τη συμφωνία που έχει διαμορφωθεί μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου και υπό ποιους κανόνες λειτουργεί αυτή η συμφωνία.

¹⁷ Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή της Ελλάδος (Ο.Κ.Ε.), Ιούλιος 2020, «ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ- ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ», Γνώμη Πρωτοβουλίας

3. Συνθήκες απασχόλησης. Αφορά τις συνθήκες που απασχολείται κάποιος που τηλεργάζεται προκειμένου να έχει ίσα δικαιώματα με κάποιον που εργάζεται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη. Το άρθρο φυσικά ορίζει πως εδώ απαιτούνται και επιπλέον ειδικές προσθήκες συμφωνίας ανάλογα την περίπτωση.
4. Προστασία δεδομένων. Το άρθρο αναφέρεται στην απαραίτητη προσοχή του εργαζομένου να προστατεύει τα δεδομένα της δουλειάς του και ενημέρωση από τον εργοδότη για το ποια είναι αυτά και πως θα επιτευχθεί.
5. Ιδιωτικότητα του εργαζόμενου. Ο εργοδότης πρέπει να σέβεται την ιδιωτικότητα του εργαζόμενου και σε περίπτωση χρήσης κάποιου συστήματος παρακολούθησης να σέβεται τα δικαιώματα του τηλεεργαζόμενου και η -τρόπον τινά- παρακολούθηση να σχετίζεται μόνο με τη δουλειά του, ανάλογα με το πως ορίζει η νομοθεσία.
6. Ο εξοπλισμός. Εδώ περιγράφεται οποιαδήποτε απορία υπάρχει σε σχέση με τη παροχή, τα έξοδα, τη συντήρηση, την υποστήριξη του εξοπλισμού και κάθε άλλου μέσου που πρέπει να παρέχει η επιχείρηση στον τηλεεργαζόμενο. Επίσης, ρυθμίζονται και οι υποχρεώσεις του εργαζόμενου στη διαχείριση και την αντιμετώπιση αυτών που του παρέχονται.
7. Υγεία και ασφάλεια. Για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας του τηλεεργαζόμενου υπεύθυνος είναι ο εργοδότης. Ο ίδιος οφείλει να τηρεί ορισμένα μέτρα και κανόνες. Παράλληλα, μπορεί να ζητήσει από τον εργαζόμενο του να σταλεί ειδική επιθεώρηση προκειμένου να διασφαλίσει την προστασία αυτή, πάντα με σεβασμό στην ιδιωτικότητα όπως ορίζει ο νόμος. Βέβαια, και ο τηλεεργαζόμενος οφείλει να ακολουθεί τις οδηγίες ασφάλειας και έχει επίσης δικαίωμα να καλέσει επιθεώρηση στον χώρο του αν θεωρεί πως δεν τηρούνται τα σωστά μέτρα.
8. Οργάνωση της εργασίας. Σε αυτό το σημείο προβλέπεται το πως μπορεί να οργανώσει κάποιος την εργασία του, σε τι χρόνους ώστε να μην υπάρχει δυσανάλογος φόρτος εργασίας με κάποιον που εργάζεται στις εγκαταστάσεις. Επίσης να ρυθμίζεται η δυνατότητα να έχει πρόσβαση σε απαραίτητες πληροφορίες ακόμα και συναντήσεις με συναδέλφους προκειμένου να εξυπηρετήσει την εργασία του.

9. Εκπαίδευση και εξέλιξη. Το άρθρο αυτό αναφέρεται σε δύο στοιχεία. Αφενός τη δυνατότητα όσοι τηλεργάζονται να εκπαιδεύονται και να εξελίσσουν τη καριέρα τους επί ίσοις όροις με εκείνους που εργάζονται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, και αφετέρου να εκπαιδεύονται είτε οι ίδιοι είτε οι υπεύθυνοι τους σε όλους τους τομείς που θα τους επιτρέπουν να τηλεργαστούν.
10. Θέματα συλλογικών δικαιωμάτων. Ορίζεται πως οι τηλεργαζόμενοι έχουν ίσα συλλογικά δικαιώματα με τους δια ζώσης εργαζόμενους, μπορούν να συμμετέχουν και να ενημερώνονται από τα σωματεία ή άλλες ομάδες αντιπροσώπευσης, να ψηφίζουν μέλη και να παίρνουν μέρος σε κινήσεις που προστατεύουν τα δικαιώματα τους μέσω συνδικάτων.

Όπως προαναφέραμε, το πλαίσιο αυτό δεν αποτέλεσε οδηγία, παρόλα αυτά έθεσε πολύ βασικά θεμέλια προς την κατεύθυνση να εξεταστεί η μορφή της τηλεργασίας πιο αναλυτικά και πιο στοχευμένα σε ότι έχει να κάνει με τη νομοθεσία και τη προστασία των συμβαλλομένων μερών. Αυτό διαπιστώθηκε και στην περίπτωση της Ελλάδας, η οποία από έμμεσες και ατελείς αναφορές, σταδιακά άρχισε να εφαρμόζει ρυθμίσεις που δίνουν έναν πιο ειδικό χαρακτήρα. Η κρίση της πανδημίας που έφερε στο προσκήνιο αυτή τη μορφή ευέλικτης εργασίας, θα συντελέσει στο να γίνουν περισσότερα βήματα στο κομμάτι αυτό.

6. ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΧΡΗΣΗΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΝ ΜΕΣΩ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ

6.1 ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΠΑΝΔΗΜΙΑ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ

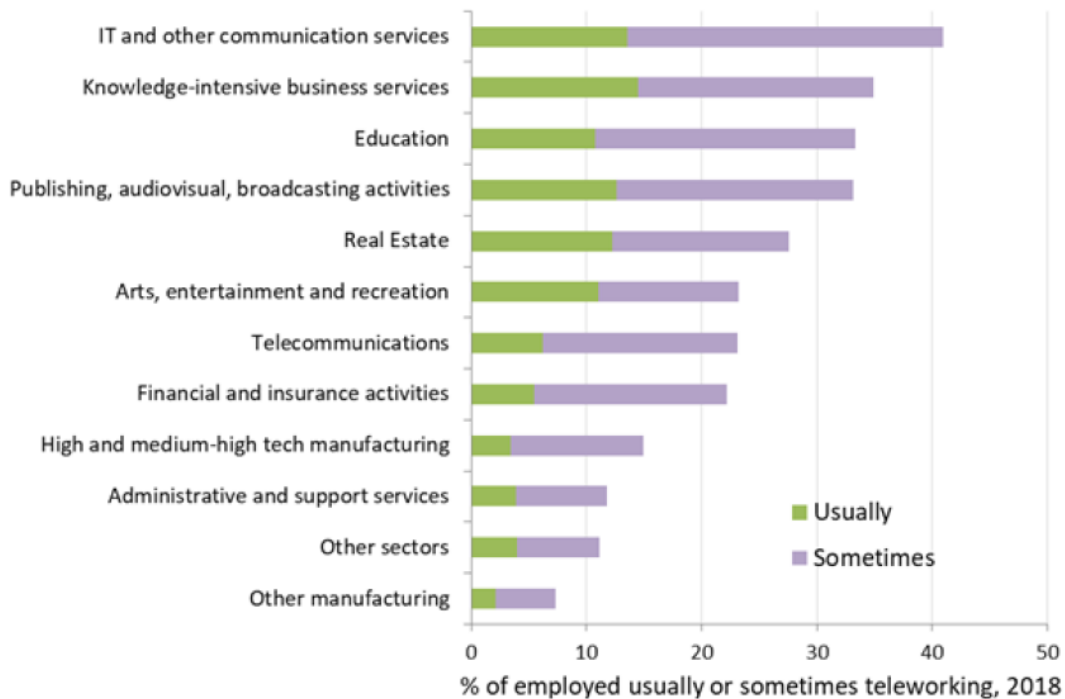
Το ξέσπασμα της πανδημίας έφερε στην επιφάνεια μεγάλες διαφορές στην επικράτηση της τηλεργασίας στα κράτη μέλη της ΕΕ, στους τομείς και στα επαγγέλματα. Σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες πολλοί εργαζόμενοι που άρχισαν να εργάζονται εξ αποστάσεως λόγω της πανδημίας δεν είχαν προηγούμενη εμπειρία, ενώ όπως αποδείχθηκε, εργασίες που κινούνταν στον τομέα της τεχνολογίας πληροφοριών και επικοινωνιών είχαν μεγαλύτερη ετοιμότητα στην εφαρμογή της.

Η τηλεργασία αυξήθηκε με αργούς ρυθμούς 10 χρόνια πριν από το ξέσπασμα του Covid-19 και ως επί τω πλείστον ως περιστασιακό πρότυπο εργασίας. Από το 2019, μόνο το 5,4% των απασχολούμενων στην Ευρωπαϊκή ένωση εργάζονταν συνήθως από το σπίτι - ένα μερίδιο που παρέμεινε σε σταθερά επίπεδα από το 2009. Κατά την ίδια περίοδο, το μερίδιο των απασχολούμενων που εργάζονται κατ' ελάχιστο μερικές φορές από το σπίτι τους αυξήθηκε από 5,2% το 2009 σε 9% το 2019. Η εργασία από το σπίτι συναντιόταν κυρίως σε αυτοαπασχολούμενους, αν και αυξήθηκε με παρόμοιο τρόπο και σε αυτούς και στους εργαζόμενους εξαρτημένης σύμβασης κατά την τελευταία δεκαετία. Το 2019 περίπου το 36% των αυτοαπασχολούμενων εργαζόταν μερικές φορές ή συνήθως από το σπίτι έναντι του 30% το 2009. Η επικράτηση της τηλεργασίας στους εξαρτημένους εργαζομένους ήταν λίγο πάνω από 11% το 2019 έναντι 7,5% το 2009^[18].

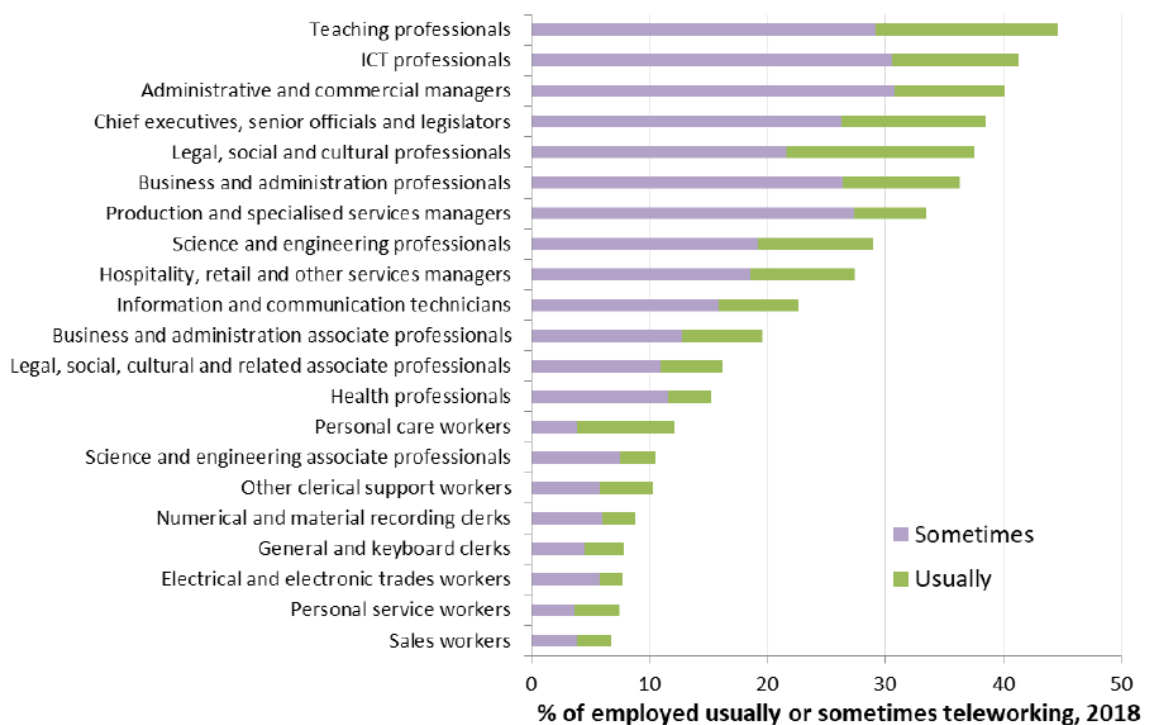
Από τότε που ξεκίνησε η πανδημία Covid-19 η εργασία από το σπίτι έχει γίνει ο κανόνας για εκατομμύρια εργαζόμενους στην Ευρωπαϊκή Ένωση αλλά και παγκοσμίως. Οι πρώτες εκτιμήσεις δείχνουν ότι σχεδόν το 40% εκείνων που εργάζονται επί του παρόντος στην Ευρώπη άρχισαν να τηλεργάζονται με πλήρη απασχόληση ως αποτέλεσμα της πανδημίας.

Η χρήση της τηλεργασίας ποικίλει έντονα μεταξύ τομέων και επαγγελμάτων. Το που εφαρμοζόταν περισσότερο ήταν αυτό που δημιούργησε και την ανάλογη ετοιμότητα σε ορισμένους τομείς. Ευρωπαϊκή έρευνα που πραγματοποιήθηκε το 2018 καταδείκνυε σε ποιους τομείς και σε ποια επαγγέλματα είχαμε μεγαλύτερο ποσοστό τηλεργασίας πριν από την πανδημία. Στις εικόνες διατυπώνεται αυτή η ποικιλομορφία μέσω των ποσοστών χρήσης και από τις κατηγορίες των επαγγελμάτων συμπεραίνουμε πόσο μεγάλο ρόλο παίζει η συχνή χρήση της τεχνολογίας και φυσικά η φύση της ίδιας της εργασίας.

¹⁸ Eurostat LFS [https://ec.europa.eu/eurostat/data/database?node_code=lfsa_ehomp]



Εικόνα 02 - Επικράτηση της τηλεργασίας ανά τομέα – EU-27

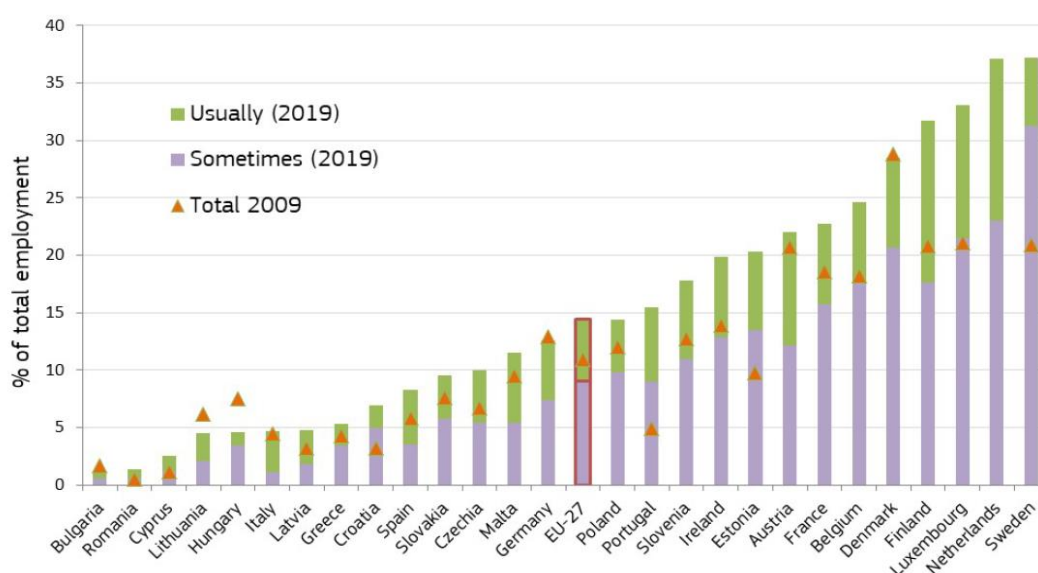


Εικόνα 03 - Επικράτηση της τηλεργασίας ανά επάγγελμα- EU-27

Όπως φαίνεται και από τα διαγράμματα, στους τομείς που ασχολούνταν με την τεχνολογία και τις τηλεπικοινωνίες, η χρήση της τηλεργασίας ήταν πιο διαδεδομένη και πρωτύτερα. Παρόλα αυτά στην ανάλυση των επαγγελματιών διαπιστώνουμε πως, ακόμα και επαγγέλματα που σχετίζονταν με ανάλογη τεχνολογία, μπορεί να παρουσιάζουν μικρότερη έφεση, καθώς η φύση της δουλειάς απαιτούσε διαπροσωπικές σχέσεις με πελάτες και στελέχη καθιστώντας την εξ αποστάσεως εργασία ιδιαίτερα δύσκολη.

6.2 Η ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ΣΕ ΕΥΡΩΠΗ ΚΑΙ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΑΝΔΗΜΙΑ

Η Ελλάδα πριν το ξέσπασμα της πανδημίας διατηρούσε ήδη πολύ χαμηλά ποσοστά εφαρμογής τηλεργασίας. Οι περισσότερες επιχειρήσεις δεν την χρησιμοποιούσαν, ακόμα και αν η φύση της εργασίας τους το επέτρεπε, έχοντας προσωπικό που μπορούσε να προσαρμοστεί. Έρευνα που πραγματοποιήθηκε το 2019^[19], ανάμεσα σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες, παρουσιάζει την Ελλάδα στις χαμηλές θέσεις εφαρμογής της τηλεργασίας, δείχνοντας μια μειωμένη εμπειρία στον τομέα αυτό.



Εικόνα 04 - Επικράτηση της τηλεργασίας στα κράτη μέλη της ΕΕ.

¹⁹ Eurostat LFS [https://ec.europa.eu/eurostat/data/database?node_code=lfsa_ehomp]

Η Eurofound μετά το ξέσπασμα της πανδημίας, πραγματοποίησε μια πολύ μεγάλη στατιστική έρευνα για τον τρόπο ζωής και εργασίας στην Ευρώπη μέσω της επίδρασης του Covid-19. Μέσα σε αυτή την έρευνα φαίνεται ο ρόλος της τηλεργασίας, πόσο διευρύνθηκε η χρήση της προκειμένου να μη σταματήσει η παραγωγική διαδικασία σε πολλούς τομείς, αλλά και να παραμείνει ασφαλής ο κόσμος περιορίζοντας τον συνωστισμό. Στην έρευνα αυτή συμμετείχε και η Ελλάδα, και μέσα από αυτό μπορούμε να δούμε πως ανταποκρίθηκε ο κόσμος και οι επιχειρήσεις, τι αποτέλεσμα είχε, τι ετοιμότητα υπήρχε και γενικότερα ποια ήταν η εικόνα της Ελλάδας απέναντι σε αυτή τη μορφή ευέλικτης εργασίας.

Η έρευνα αυτή πραγματοποιήθηκε σε 27 κράτη μέλη και στηρίζεται στα εξής δεδομένα:

A) Πραγματοποιήθηκε σε 3 χρονικές περιόδους:

- Περίοδος 1: 9 Απριλίου – 1 Μαΐου 2020, όταν τα περισσότερα κράτη μέλη βρίσκονταν στο πρώτο lockdown.

- Περίοδος 2: 22 Ιουνίου – 27 Ιουλίου 2020, όταν οι οικονομίες και οι κοινωνίες άνοιξαν σταδιακά

- Περίοδος 3: 15 Φεβρουαρίου - 30 Μαρτίου 2021, σχεδόν ένα χρόνο μετά, καθώς οι χώρες εξακολουθούσαν να αντιμετωπίζουν διάφορα επίπεδα lockdown για να περιορίσουν την εξάπλωση νέων στελεχών του ιού, ενώ ξεκίνησαν τα προγράμματα εμβολιασμού.

B) Το σύνολο των δειγμάτων των ερωτηθέντων ήταν ως εξής:

- Περίοδος 1: 86.457 (63.354 πλήρεις απαντήσεις)

- Περίοδος 2: 31.732 (24.123 πλήρεις απαντήσεις)

- Περίοδος 3: 62.518 (46.800 πλήρεις απαντήσεις)

Γ) Το δείγμα αφορούσε άτομα ηλικίας 18 ετών και άνω, και όπως αναφέραμε πραγματοποιήθηκε ανάμεσα σε 27 κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με χρήση Online ερωτηματολογίου. Τα δεδομένα που μας ενδιαφέρουν καλύπτουν μια σειρά θεμάτων όπως κατάσταση εργασιακής απασχόλησης, ώρες εργασίας, ισορροπία

εργασίας-προσωπικής ζωής, επίπεδο τηλεργασίας, ασφάλεια εργασίας, ποιότητα εργασίας και εμπειρίες εργασίας από το σπίτι.

Παρακάτω θα δούμε τα δεδομένα της Ελλάδας σε σχέση με τις άλλες χώρες που συμμετείχαν στην έρευνα, κυρίως στην 2η και 3η περίοδο της έρευνας όπου τα αποτελέσματα ήταν αναλυτικότερα.

Όταν ρωτήθηκε ο κόσμος αν άρχισε να εργάζεται από το σπίτι λόγω της κατάστασης της πανδημίας, οι απαντήσεις έδειξαν τα παρακάτω νούμερα:

The figure shows 'no' and 'yes' for respondents in the EU27 when asked: **Have you started to work from home as a result of the COVID-19 situation?** Slovenia is excluded from the data for this question because of a translation issue.



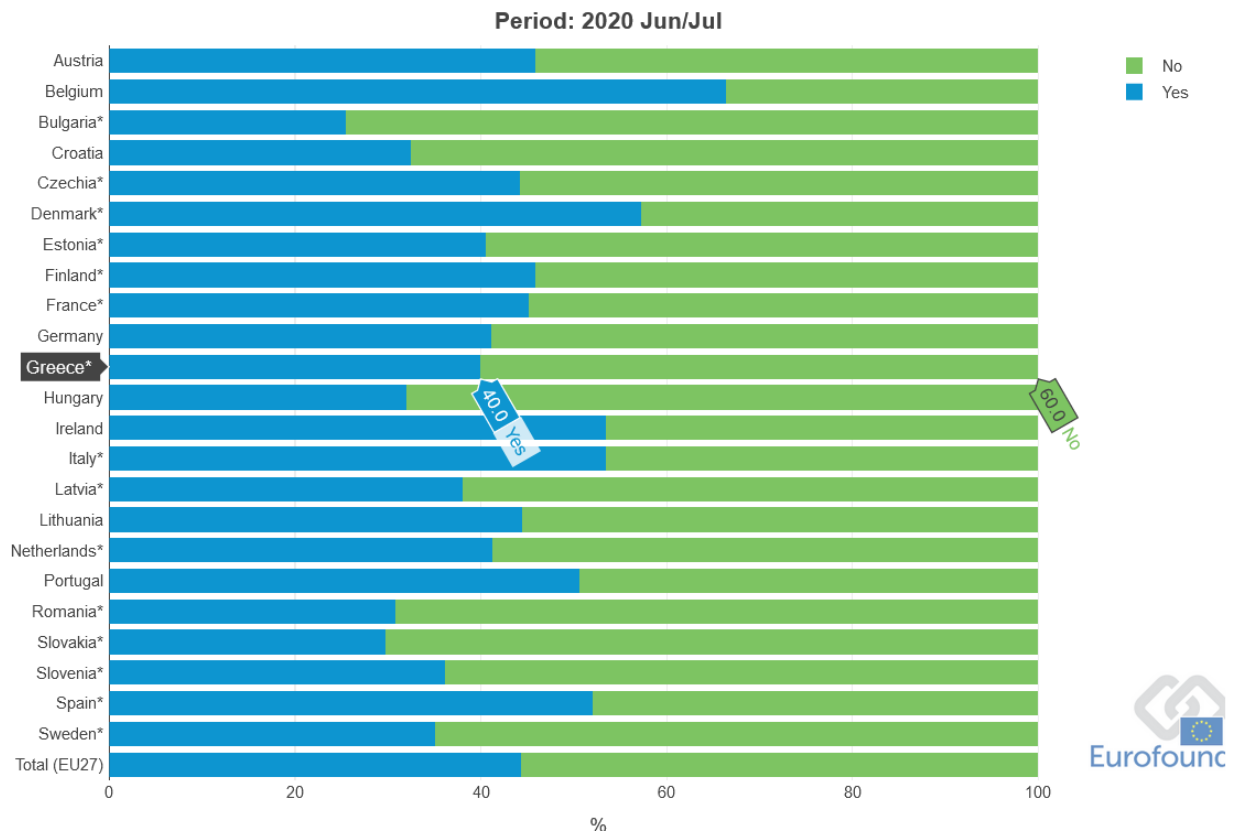
Εικόνα 05 - Αποτελέσματα Γύρου 1

Οι απαντήσεις δόθηκαν σε σχέση με την 1η περίοδο, που είχαμε το πρώτο lockdown. Όπως βλέπουμε, η πλειοψηφία απάντησε αρνητικά στις περισσότερες χώρες. Αυτό ενδεχομένως να οφείλεται είτε στην αμφιβολία για το που οδηγούσε η κατάσταση είτε στην έλλειψη ετοιμότητας. Η Ελλάδα κυριάρχησε στο «όχι» με 75,3% φανερόνοντας τη μεγάλη αποχή της από αυτή την ευέλικτη μορφή εργασίας.

Σε μεγάλο βαθμό παρέμεινε η δια ζώσης εργασία ή υπήρξε κλείσιμο και αναστολή εργασιών στις επιχειρήσεις.

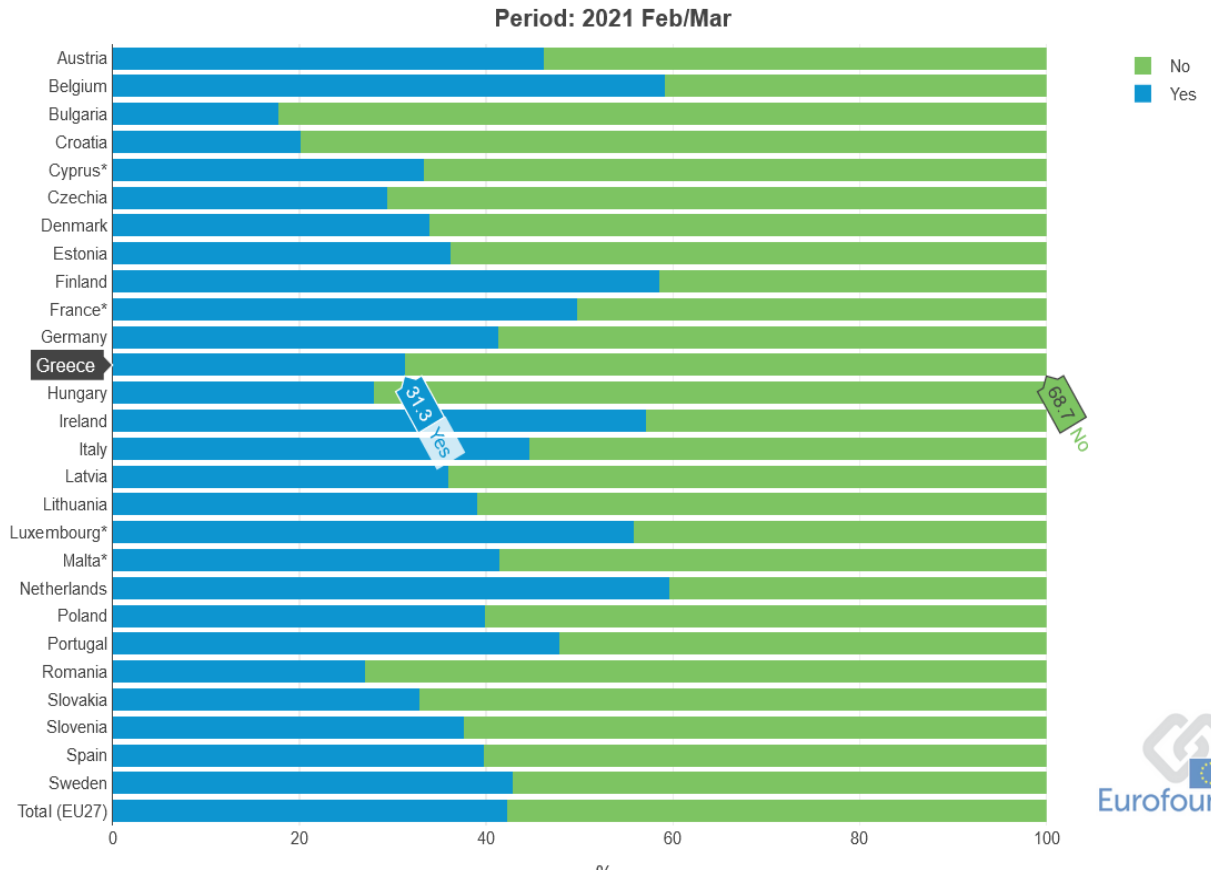
Στην ερώτηση «αν κατά τη διάρκεια της πανδημίας Covid-19 εργαζόσασταν στο σπίτι» η Ελλάδα συγκέντρωσε τα παρακάτω ποσοστά:

The figure shows 'yes' and 'no' for respondents in the EU27 when asked: **During the Covid-19 pandemic, where did you work? - At home**



Εικόνα 06 - Αποτελέσματα Γύρου 2

The figure shows 'yes' and 'no' for respondents in the EU27 when asked: **During the Covid-19 pandemic, where did you work? - At home**

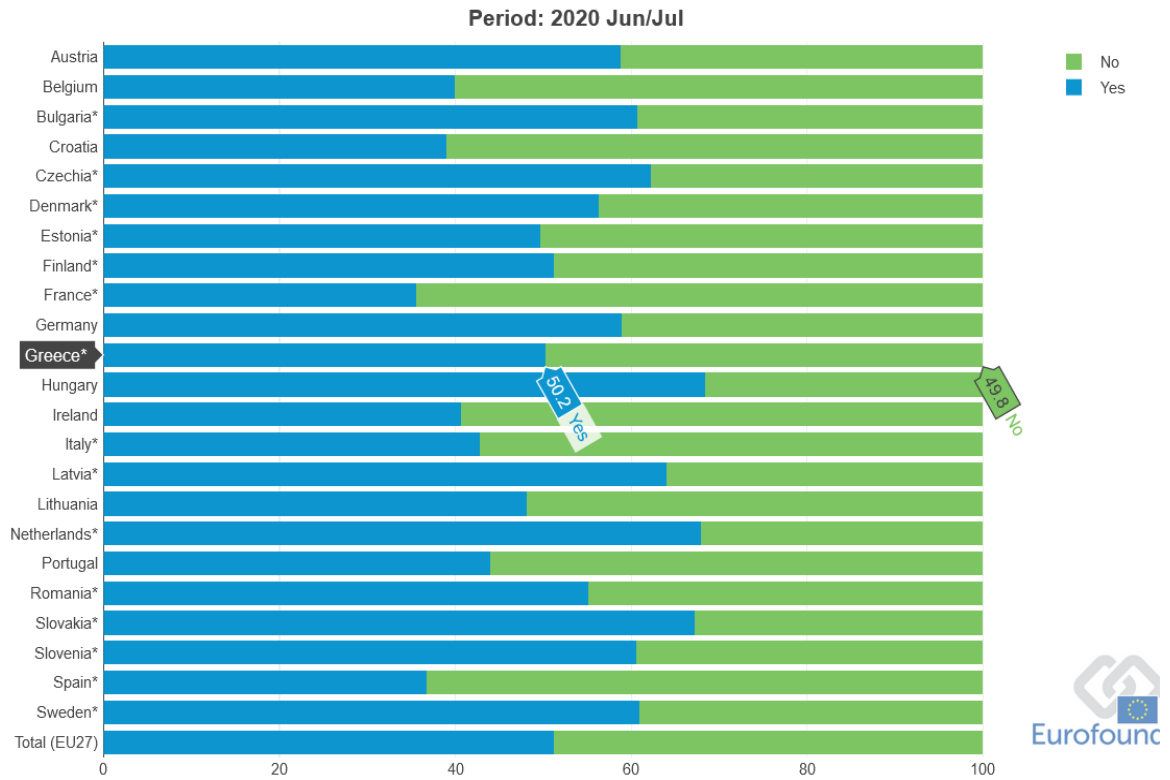


Εικόνα 07 - Αποτελέσματα Γύρου 3

Στα παραπάνω διαγράμματα διαπιστώνουμε, ότι το ποσοστό των εργαζομένων του δείγματος που τηλεργάζονταν από το σπίτι ήταν μεγαλύτερο την 2^η περίοδο (40% απάντησαν «ναι», 60% απάντησαν «όχι») σε σχέση με την 3^η (31,3% απάντησαν «ναι», 68,7% απάντησαν «όχι»), αλλά και στις δυο περιπτώσεις υπήρξε σαφώς μεγαλύτερο ποσοστό σε σχέση με πριν την πανδημία. Παρ' όλα αυτά, και στις δυο περιόδους ήταν μικρότερο το ποσοστό εκείνων που απάντησαν «ναι» δείχνοντας πως, ακόμα και σε συνθήκες έκτακτης ανάγκης, η μορφή της τηλεργασίας δεν προτιμήθηκε ή δεν εφαρμόστηκε όσο θα περίμενε κανείς. Αυτό κατέταξε την Ελλάδα χαμηλά σε σχέση με τις περισσότερες από τις υπόλοιπες χώρες.

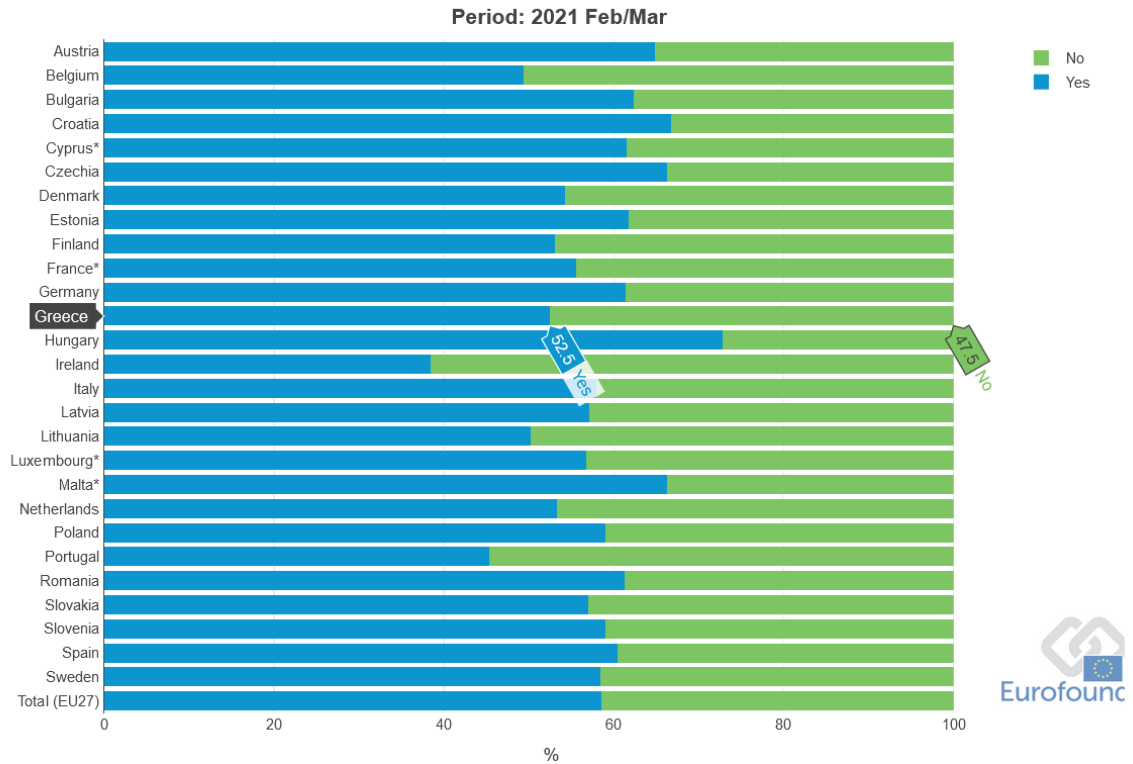
Η διαπίστωση αυτή επαληθεύεται και αντίστροφα από τα δείγματα στην ερώτηση, για το αν εργαζόνταν στον φυσικό εργασιακό τους χώρο.

The figure shows 'yes' and 'no' for respondents in the EU27 when asked: **During the Covid-19 pandemic, where did you work? - At my employer's premises**



Εικόνα 08 - Αποτελέσματα Γύρου 2

The figure shows 'yes' and 'no' for respondents in the EU27 when asked: **During the Covid-19 pandemic, where did you work? - At my employer's premises**

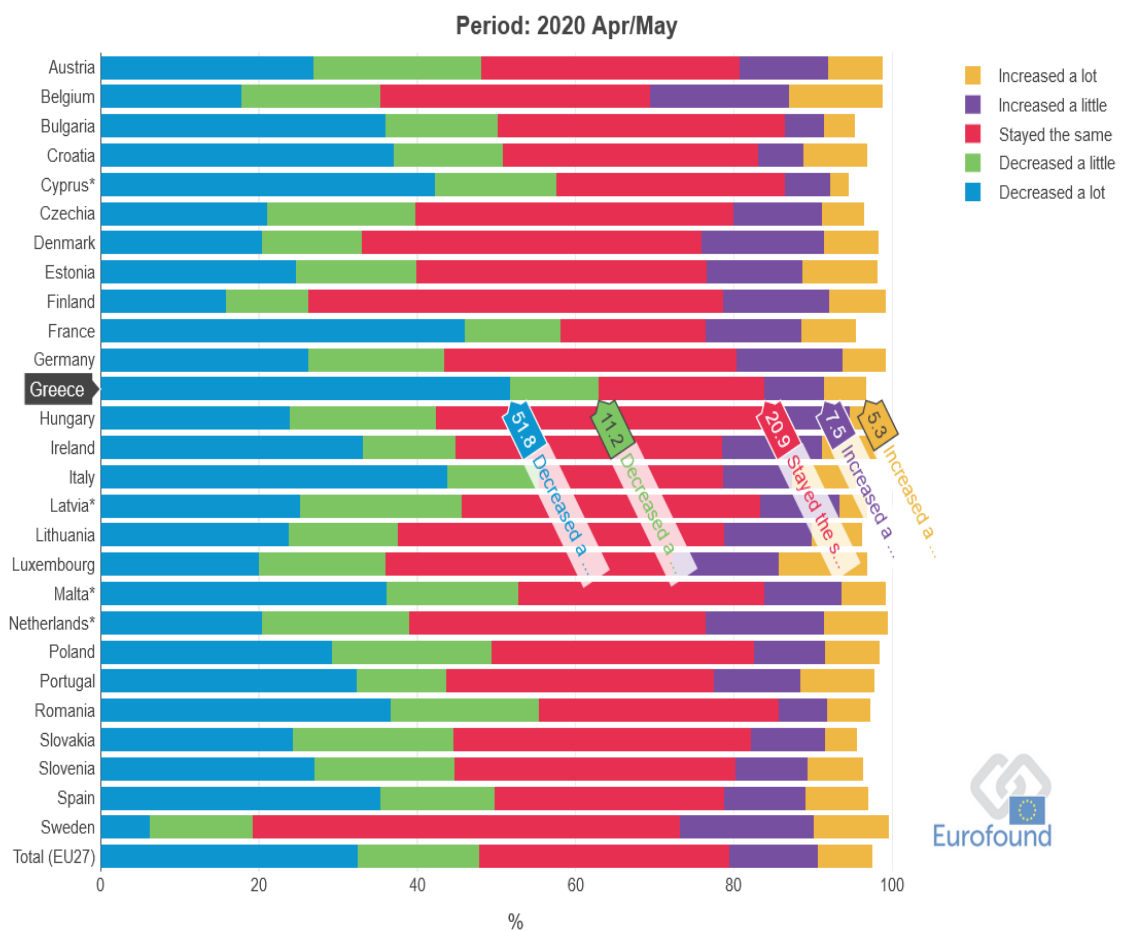


Εικόνα 09 - Αποτελέσματα Γύρου 3

Έτσι και σε αυτή την περίπτωση, το ποσοστό των Ελλήνων που δούλευαν διαζώσης στον φυσικό τους εργασιακό χώρο ήταν 50,2% την 1η περίοδο και 52,5% την 2η περίοδο, δηλαδή πάνω από τους μισούς δεν εργάζονταν εξ αποστάσεως, και όταν η κατάσταση άρχισε σχεδόν να επανέρχεται στους κανονικούς ρυθμούς, αυξανόταν και ο αριθμός δείχνοντας τον συγκυριακό χαρακτήρα της χρήσης τηλεργασίας.

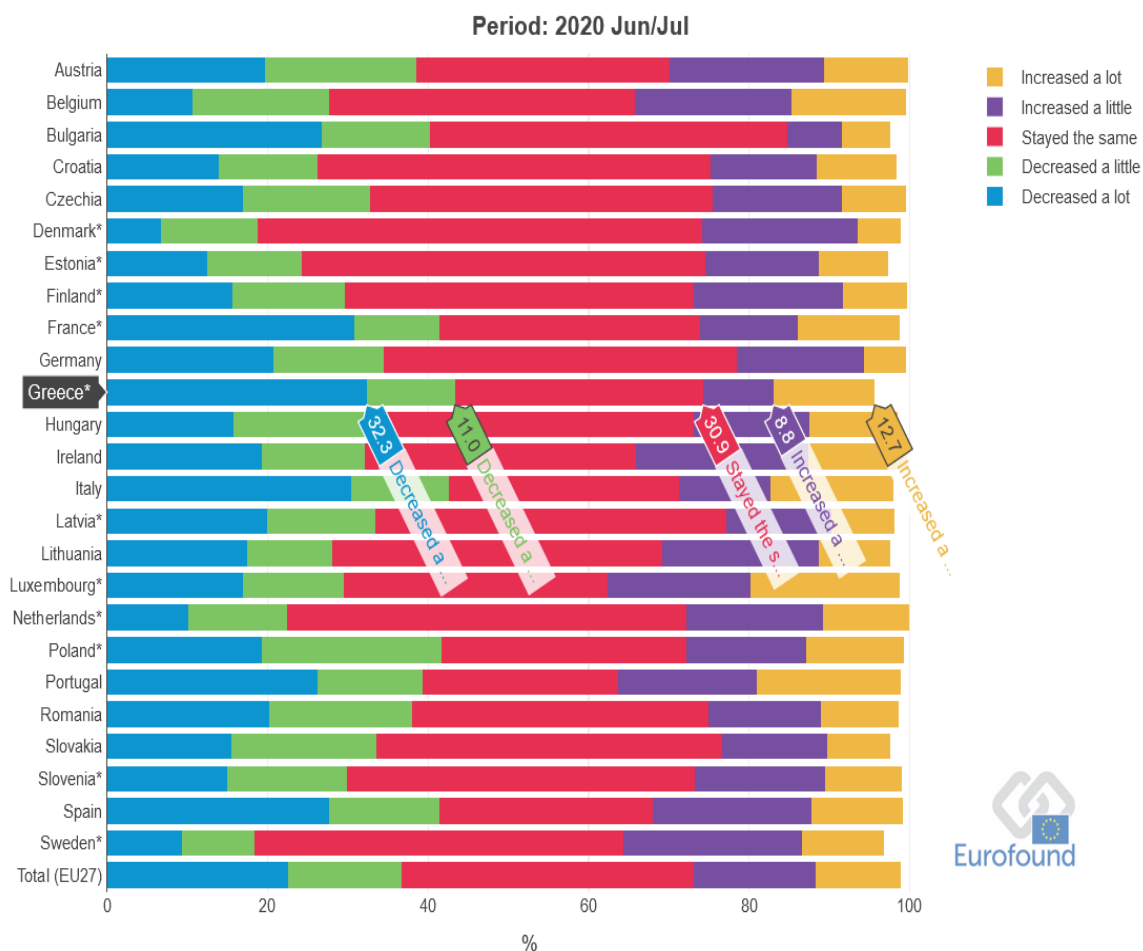
Ενδιαφέρον παρουσιάζει η μεταβολή στις ώρες εργασίας κατά την περίοδο αυτή. Η έρευνα κατέδειξε τα εξής:

The figure shows 'decreased a lot', 'decreased a little', 'stayed the same', 'increased a little' and 'increased a lot' for respondents in the EU27 when asked: **During the Covid-19 pandemic have your working hours...**



Εικόνα 10 - Αποτελέσματα Γύρου 1

The figure shows 'decreased a lot', 'decreased a little', 'stayed the same', 'increased a little' and 'increased a lot' for respondents in the EU27 when asked: **During the Covid-19 pandemic have your working hours...**



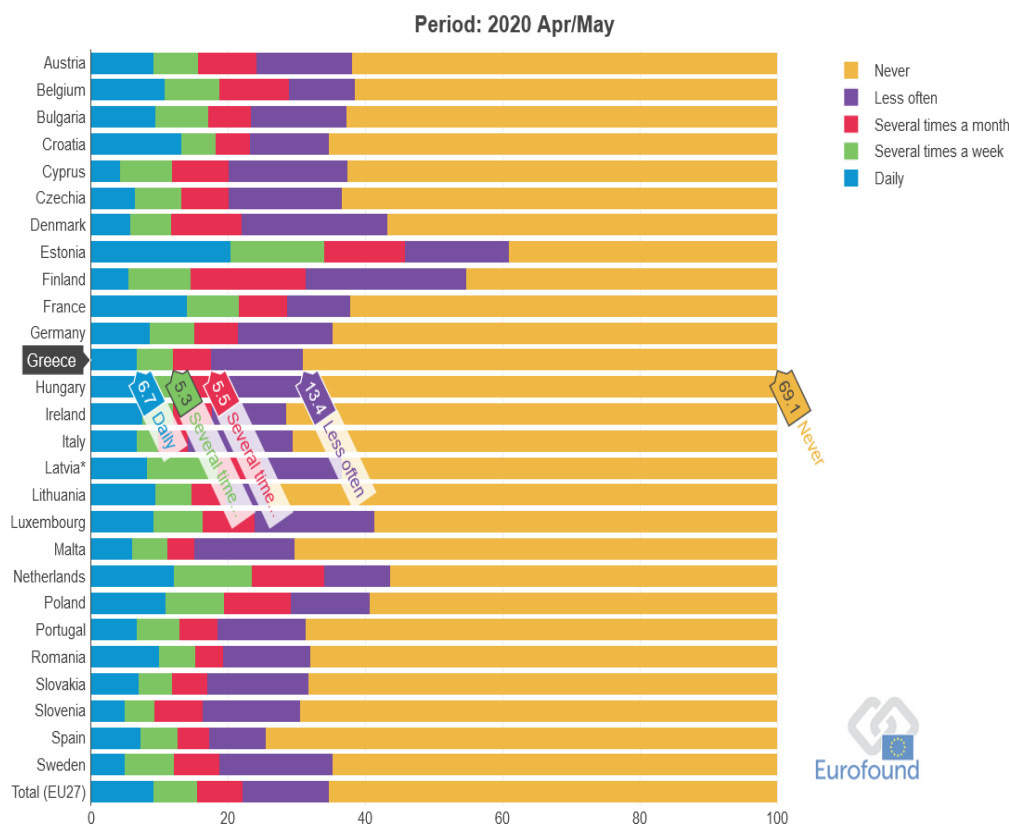
Εικόνα 11 - Αποτελέσματα Γύρου 2

Τα ποσοστά που κυριαρχούν και στα δυο διαγράμματα, όσον αφορά την Ελλάδα είναι η διατήρηση των ωρών εργασίας ή η μείωση αυτών. Το ποσοστό που απάντησε ότι μειώθηκαν οι ώρες είναι μεγαλύτερο και στις 2 περιπτώσεις, δείχνοντας πως το lockdown της 1ης περιόδου και η αβεβαιότητα της 2ης κράτησε κλειστές πολλές επιχειρήσεις ή βρισκόντουσαν σε κατάσταση υπολειτουργίας. Όπως είδαμε στο αρχικό διάγραμμα (Εικόνα 05) μεγάλο ποσοστό των Ελλήνων δεν ξεκίνησε να δουλεύει από το σπίτι λόγω πανδημίας. Με γνώμονα αυτό μπορούμε να αντιληφθούμε τα ποσοστά των παραπάνω διαγραμμάτων. Και στις δύο περιπτώσεις η μείωση των εργατοωρών υπερέχει των άλλων ποσοστών. Στην πρώτη περίοδο η μείωση αυτή είναι πολύ μεγαλύτερη (51,8%). Η επίδραση της πανδημίας στις επιχειρήσεις και η έλλειψη εμπειρίας να μπορέσουν να συνεχίσουν κάποιες τον παραγωγικό τους κύκλο με άλλα μέσα (όπως χρήση τηλεργασίας), ενδεχομένως

φανερώνει αυτή τη μεγάλη διαφορά. Όπως βλέπουμε στη δεύτερη περίοδο, η μείωση αυτή είναι μικρότερη (32,3%) διότι οι αγορές ανοίγουν σταδιακά και επανέρχονται σε μια μορφή κοντά στην πρωταρχική. Και στις δυο περιόδους σημειώθηκαν χαμηλά ποσοστά αύξησης των ωρών εργασίας. Στη δεύτερη περίοδο μάλιστα είχαμε ακόμα μεγαλύτερη. Ενδεχομένως η αύξηση αυτή να οφείλεται περισσότερο στη κάλυψη του χαμένου εδάφους από τη πανδημία, αν κρίνουμε ότι είναι μεγαλύτερη στη δεύτερη περίοδο (περίπου 20% συνολικά) παρά στην ανεξέλεγκτη τηλεργασία, αν και το ποσοστό που δούλευε με αυτόν τον τρόπο λόγω των συνθηκών ήταν μικρότερο από το δια ζώσης.

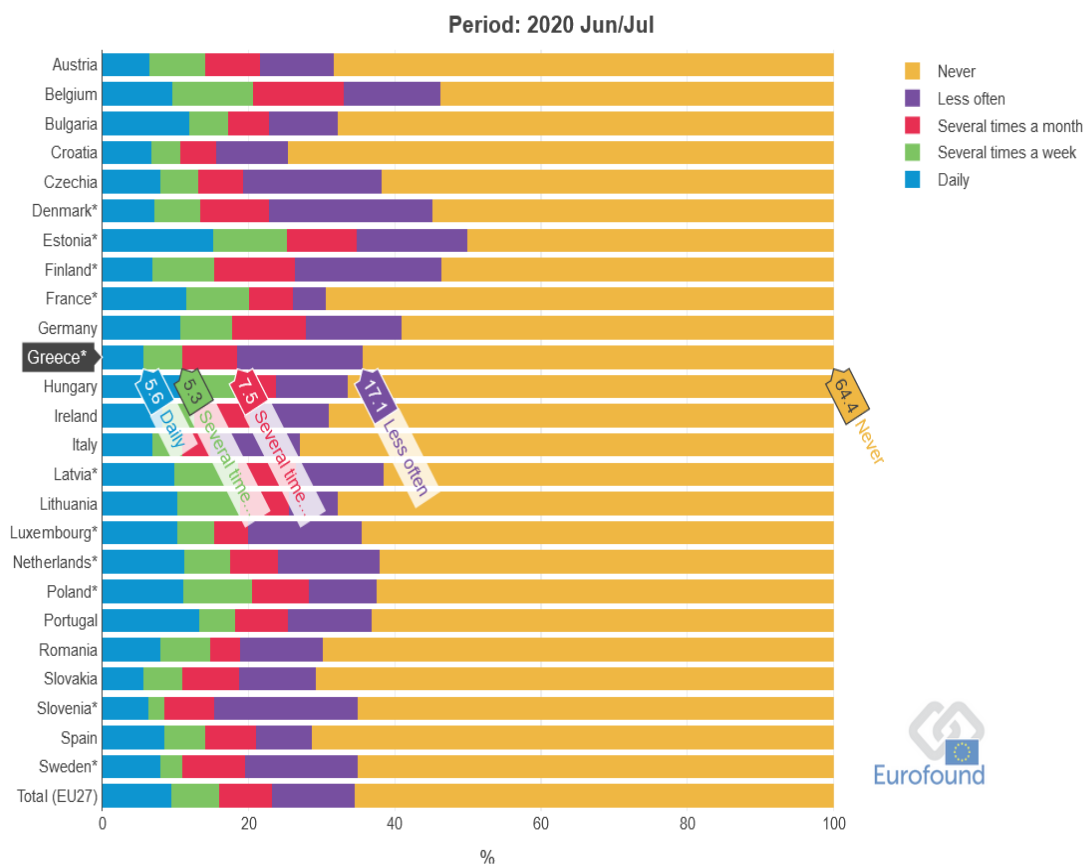
Όπως αναφέραμε, άλλες χώρες είχαν καλύτερη ετοιμότητα στο θέμα της τηλεργασίας κατά την πανδημία και άλλες λιγότερο. Κατά τις δυο περιόδους που διεξαγόταν η έρευνα, οι πολίτες ερωτούνταν για το πόσο συχνά εργαζόνταν από το σπίτι πριν από την πανδημία. Τα αποτελέσματα για κάθε περίοδο ήταν τα εξής:

The figure shows 'daily', 'several times a week', 'several times a month', 'less often' and 'never' for respondents in the EU27 when asked: **How frequently did you work from home before the outbreak of COVID-19?**



Εικόνα 12 - Αποτελέσματα Γύρου 1

The figure shows 'daily', 'several times a week', 'several times a month', 'less often' and 'never' for respondents in the EU27 when asked: **How frequently did you work from home before the outbreak of COVID-19?**



Εικόνα 13 - Αποτελέσματα Γύρου 2

Όπως φαίνεται και από τις απαντήσεις, το ποσοστό που εργαζόταν από το σπίτι πριν την πανδημία ήταν σχετικά μικρό. Ειδικά στην Ελλάδα το 70% με 80% περίπου δεν εργαζόταν καθόλου ή σχεδόν σπάνια από το σπίτι. Αυτό σημαίνει, πως υπήρχε μικρή εμπειρία τηλεργασίας και μικρή ετοιμότητα. Πολλές επιχειρήσεις και εργαζόμενοι οδηγήθηκαν σε αυτή για πρώτη φορά. Αυτό είχε σαν αποτέλεσμα να επηρεαστεί ή να αναπροσαρμοστεί η παραγωγική διαδικασία.

6.3 ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ ΣΤΗΝ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ

Το Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών, στο εργαστήριο διοίκησης ανθρωπίνου δυναμικού, πραγματοποίησε μια ακόμα πιο ειδική έρευνα για την τηλεργασία στην Ελλάδα. Ρωτήθηκαν εργαζόμενοι σε οργανισμούς και επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα για τη σχέση τους και την προσαρμογή τους με την τηλεργασία. Το δείγμα προσπάθησε να καλύψει όσο περισσότερους κλάδους γινόταν. Τα δεδομένα της έρευνας έχουν ως εξής^[20]:

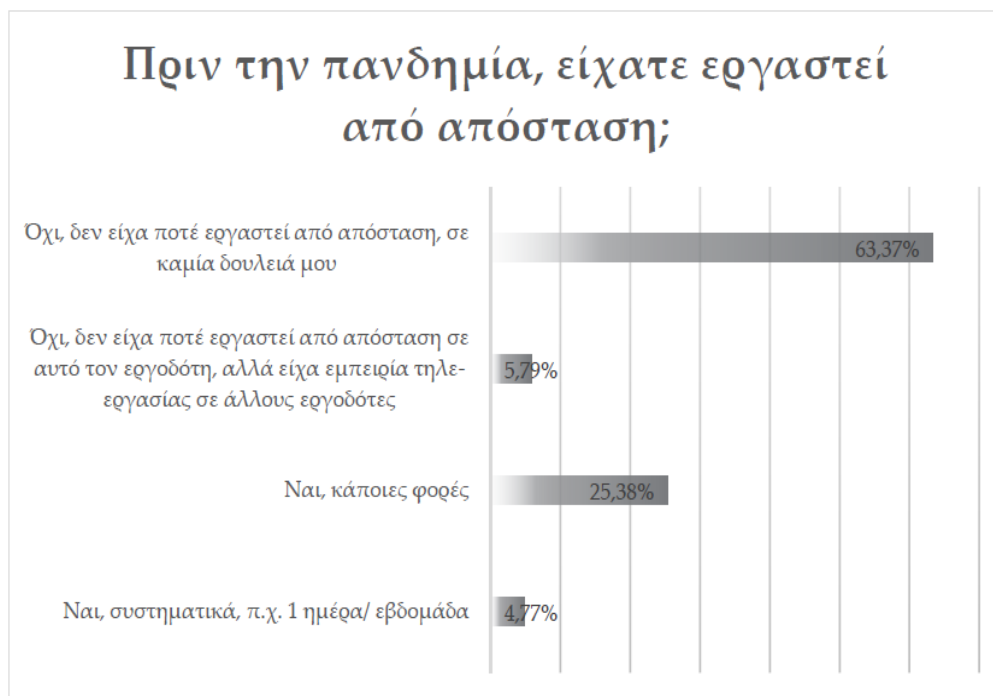
- Τα στοιχεία συλλέχθηκαν ηλεκτρονικά από τις 27 Οκτωβρίου έως τις 30 Νοεμβρίου 2020.
- Στην έρευνα συμμετείχαν συνολικά 662 εργαζόμενοι
- Το δείγμα εκπροσωπούσε:
 - ο πνευματικά εργαζόμενους (91,9%: «White collar workers»- για μη χειρωνακτικές εργασίες και εργασίες γραφείου, 8.1%: ‘Blue collar workers»- χειρωνακτικές εργασίες, εργασία σε εργοστάσιο)
 - ο πλήρως απασχολούμενους (87.3%)
 - ο 52,3% περιλαμβάνει γυναίκες,
 - ο 57% περιλαμβάνει έγγαμους,
 - ο 55,9% είναι γονείς, (με μ.ο. αριθμού τέκνων: 2)
 - ο μέσος όρος ηλικίας τα 41,7 χρόνια (τυπ. απόκλιση 11,6),
 - ο κυρίως τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (ΑΕΙ:43,3%, μεταπτυχιακό και πάνω:33,6%, πρωτοβάθμια:2,4%, δευτεροβάθμια:12,1%, τεχνική εκπαίδευση:9,52%),
 - ο 51% ανθρώπους με διοικητική ευθύνη («επιβλέπω την εργασία άλλων»- επόπτης-τρια/προϊστάμενος-η/ διευθυντής-ντρια/ άλλοι συναφείς ρόλοι)
- Εργάζονται:
 - ο Σε μικρές επιχειρήσεις (1-50 εργαζόμενοι – 58,7%), σε μεσαίες επιχειρήσεις (51-250 εργαζόμενοι – 16,4%), μεγάλες επιχειρήσεις (>250 εργαζόμενοι - 25%),
 - ο Κυρίως σε υπηρεσίες (87%), λιγότερο στον δευτερογενή (9%) και τον πρωτογενή κλάδο (4%),

²⁰ «Πανδημία και ψηφιακή προσαρμογή στη ΔΑΔ: τηλεργασία & τηλεκπαίδευση», Έκθεση αποτελεσμάτων έρευνας 2020, Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών, Εργαστήριο Διοίκησης Ανθρωπίνου Δυναμικού (ΔΑΔ), Αθήνα, Ιανουάριος 2021

- Κυρίως σε ελληνικές επιχειρήσεις (82,6%) και δευτερευόντως σε ξένες ή ελληνικές πολυεθνικές (17,4%),
- 76,4% σε ιδιωτικές επιχειρήσεις, 19,3% στον δημόσιο τομέα, και 4,3% σε άλλου τύπου οργανισμό (ΜΚΟ, ελεύθεροι επαγγελματίες).

Μια λεπτομέρεια που αξίζει να σημειωθεί είναι ότι, στο δείγμα υπήρξαν άνθρωποι που η πανδημία τους βρήκε σε αναζήτηση απασχόλησης και σε πολλές περιπτώσεις οι προγραμματισμένες συνεντεύξεις και προτάσεις εργασίας ακυρώθηκαν.

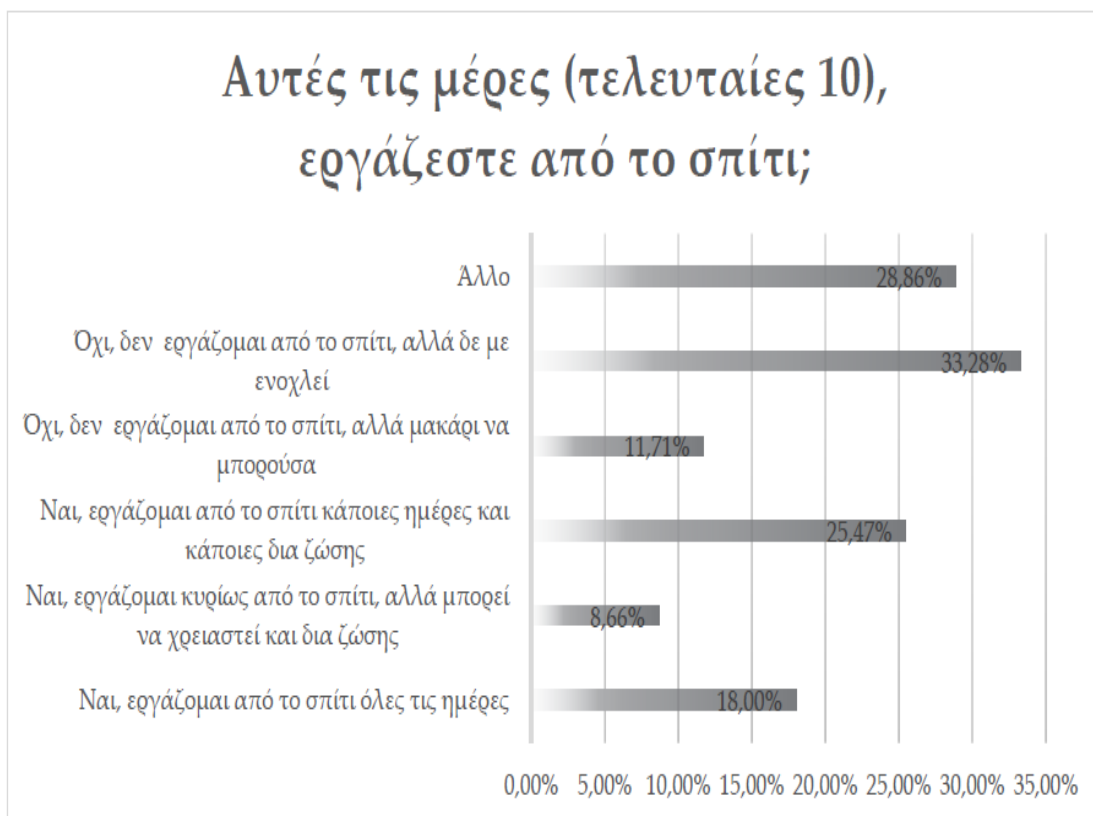
Η μελέτη αρχικά ερευνά την εμπειρία του δείγματος με την τηλεργασία πριν την πανδημία. Το αποτέλεσμα φαίνεται στον παρακάτω πίνακα.



Εικόνα 14 - Εμπειρία τηλεργασίας πριν την πανδημία

Για ακόμα μια φορά επαληθεύεται η μικρή εμπειρία στην εξ αποστάσεως εργασία, με το συντριπτικό ποσοστό του 63,37% να μην έχει καμία προηγούμενη εμπειρία.

Η έρευνα συνεχίζεται με την καταγραφή της εμπειρίας του δείγματος τον Νοέμβριο του 2020, όταν βρισκόμασταν ήδη στο δεύτερο κύμα της πανδημίας.



Εικόνα 15 - Εμπειρία τηλεργασίας -Νοέμβριος 2020

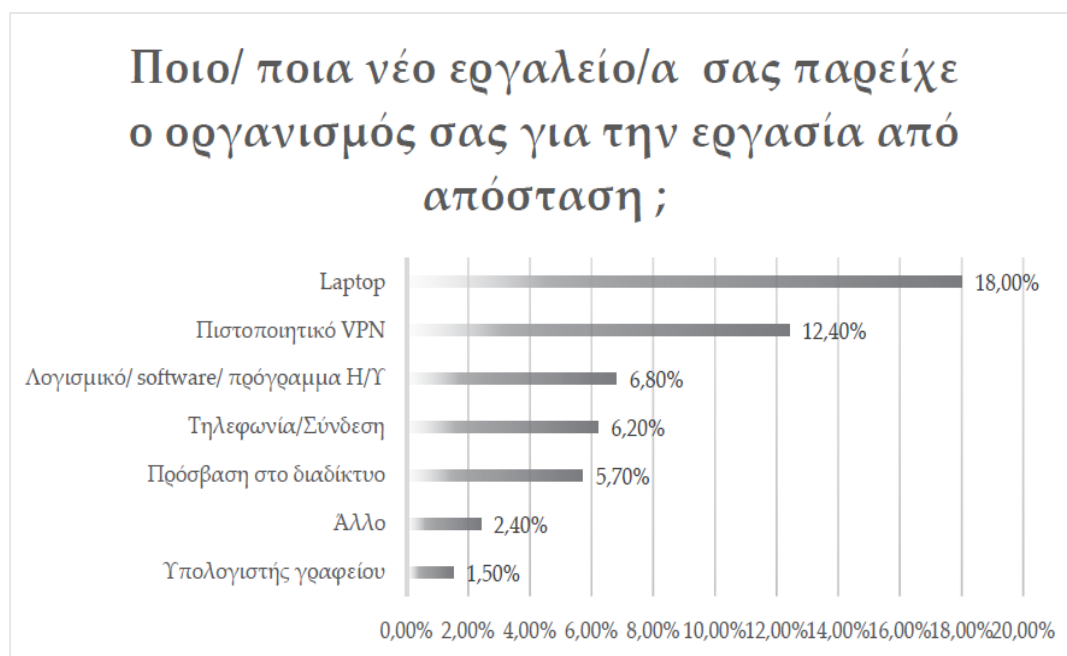
Όπως βλέπουμε, μεγάλο μέρος του δείγματος εργαζόταν από το σπίτι (κάπου στο 52,1%). Η κατηγορία «άλλο» αφορά ανθρώπους που τηλεργάζονται, αλλά όχι από το σπίτι και ανθρώπους που βρίσκονται σε αναστολή καθηκόντων. Αν κρίνουμε τα αποτελέσματα σε σχέση με το πρώτο διάγραμμα, μεγάλο μέρος του ποσοστού που εργαζόταν εξ αποστάσεως είναι πιθανό να το έκανε για πρώτη φορά . Παράλληλα μεγάλο ποσοστό των ατόμων που δεν τηλεργάζονταν, ούτε έδειχναν προθυμία, αντίθετα με αυτούς που το επιθυμούσαν, φανερώνει την έλλειψη εμπειρίας στο κομμάτι αυτό, καθώς έχουν συνηθίσει σε έναν συγκεκριμένο τρόπο εργασίας.

Η έρευνα περιείχε επιπλέον κάποιες λεπτομέρειες που αξίζει να αναφέρουμε. Αυτές είναι οι εξής κατηγορίες:

- Αυτοί που τηλεργάζονταν, στη συντριπτική τους πλειοψηφία, ήταν πλήρως απασχολούμενοι (91%).

- Από τους εργαζόμενους μερικής απασχόλησης στο δείγμα, το 41% τηλεργάζονταν (σε αντιδιαστολή με το 52% του συνολικού δείγματος των πλήρως απασχολουμένων).
- Η πιθανότητα για όσους τηλεργάζονται να απασχολούνται τις καθιερωμένες ώρες (8-ωρο, π.χ. 8-4, 9-5) είναι ίδια με αυτούς που δεν τηλεργάζονται. Αυτό όμως μπορεί να μην ισχύσει για τους τηλεργαζόμενους, όταν απασχολούνται και σε μη παραδοσιακές ώρες εργασίας (π.χ. νύχτα, Σαββατοκύριακα) όπως θα μπορούσε να συμβεί με κάποιον που δεν τηλεργάζεται αλλά εκτελεί βάρδιες ή κυλιόμενα ωράρια, κάτι που θεωρείται πιο παραδοσιακός τρόπος ευέλικτης απασχόλησης.

Ένα σημαντικό στοιχείο που ανέλυσε η μελέτη αυτή είναι κατά πόσο υπήρξε η κατάλληλη υποστήριξη από τον χώρο που εργαζόταν ο καθένας, ώστε να μπορεί να συνεχίσει να πραγματοποιεί το έργο του απερίσπαστα.



Εικόνα 16 - Εξοπλισμός- εργαλεία προς διευκόλυνση τηλεργασίας

Διαπιστώνουμε πως δεν υπήρξε ιδιαίτερη στήριξη σε εξοπλισμό και άλλα αναγκαία μέσα από τους εργοδότες προς τον κόσμο που τηλεργαζόταν. Η έρευνα αναφέρει πως η κατηγορία «άλλο», κυρίως αφορούσε εκτυπωτές, ακουστικά, κάμερες, μικρόφωνα, και πιο σπάνια αναφέρθηκαν κινητά, γραφίδες, αύξηση ταχύτητας σταθερού Internet, tablets και οθόνες για διαδικτυακή σύνδεση. Τα ποσοστά μπορούν να πάρουν πολλές ερμηνείες. Από τη μειωμένη εμπειρία των εργοδοτών στο θέμα της τηλεργασίας, τον προσωρινό χαρακτήρα της εφαρμογής της θεωρώντας πως θα είναι για μικρό διάστημα μέχρι την αναγκαστική εφαρμογή των διατάξεων για τηλεργασία παρά την προσπάθεια να συνεχιστεί η παραγωγική διαδικασία με ασφαλή τρόπο. Όποιοι κι αν ήταν οι λόγοι, οι εργαζόμενοι λειτουργούσαν με τα ελάχιστα μέσα που διέθεταν.

Στη συνέχεια εξετάζουμε τη στάση των εργαζομένων απέναντι στην τηλεργασία και αν αποκόμισαν οφέλη από αυτή ή συνάντησαν δυσκολίες.

Παραγωγικότητα	3,09
• Αντιμετωπίζω λιγότερο εργασιακό άγχος όταν εργάζομαι από το σπίτι.	3,05
• Νομίζω ότι η εργασία από το σπίτι μειώνει τις πιθανότητες επαγγελματικής εξουθένωσης (burnout) στο εγγύς μέλλον.	2,85
• Είμαι πιο παραγωγικός/ή όταν εργάζομαι από το σπίτι.	3,05
• Όταν εργάζομαι στο σπίτι, μπορώ να ισορροπήσω την επαγγελματική και οικογενειακή ζωή μου, καλύτερα από όταν εργάζομαι στον οργανισμό.	3,15
• Όταν εργάζομαι από το σπίτι, είμαι σε θέση να εργάζομαι τις ώρες που είμαι πιο παραγωγικός/ή.	3,42
• Συνολικά, είμαι ικανοποιημένος/μένη με την ευκαιρία να εργαστώ από το σπίτι.	3,54
• Ο χώρος στο σπίτι μου είναι κατάλληλος για εργασία.	3,47
• Μου αρέσει που αφιερώνω λιγότερο χρόνο για επικοινωνία με τους συναδέλφους μου, όταν εργάζομαι από το σπίτι.	2,22
Σχέση εμπιστοσύνης με εργοδότη	3,48
• Όταν εργάζομαι από το σπίτι, έχω πρόσβαση στα έγγραφα του οργανισμού .	3,53
• Όταν εργάζομαι από το σπίτι, δε στερούμαι την τεχνική υποστήριξη του προϊσταμένου μου/εργοδότη μου.	3,34
• Θεωρώ ότι ο εργοδότης μου με εμπιστεύεται αρκετά, όταν εργάζομαι από το σπίτι.	4,02
• Όταν εργάζομαι από το σπίτι, δε νιώθω ότι οι ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης μειώνονται.	3,23
• Όταν εργάζομαι από το σπίτι, δε στερούμαι τη συναισθηματική υποστήριξη του προϊσταμένου μου/εργοδότη μου.	3,26
Υποστήριξη συναδέλφων	3,75
• Όταν εργάζομαι από το σπίτι, οι συνάδελφοί μου με στηρίζουν τεχνικά όταν χρειάζεται.	4,05
• Όταν εργάζομαι από το σπίτι, οι συνάδελφοί μου με στηρίζουν συναισθηματικά όταν χρειάζεται.	3,46
Εξοικονόμηση	4,21
• Η εργασία από το σπίτι εξοικονομεί χρόνο μετακινήσεων (δρομολόγια "σπίτι-δουλειά" και σχετικές μετακινήσεις)	4,44
• Η εργασία από το σπίτι, είναι οικονομικά συμφέρουσα για εμένα (π.χ. κόστος ρουχισμού, μακιγιάζ, βενζίνης κ.ο.κ.)	3,99

Εικόνα 17 - Στάση απέναντι στην τηλεργασία

Για τον παραπάνω πίνακα, η μελέτη αναφέρει πως οι μετρήσεις έγιναν μέσω 17 ερωτήσεων σε 5-βάθμια κλίμακα ως εξής: 5=συμφωνώ απόλυτα έως το 1=διαφωνώ απόλυτα. Οι ερωτήσεις φαίνεται να ομαδοποιούνται (μετά από διερευνητική ανάλυση παραγόντων) σε τέσσερις επιμέρους παράγοντες: την παραγωγικότητα, τη σχέση εμπιστοσύνης με τον εργοδότη, την υποστήριξη από τους συναδέλφους και την εξοικονόμηση χρόνου/κόστους.

Από τους τέσσερις επιμέρους τομείς, την μεγαλύτερη βαθμολογία συγκεντρώνει η εξοικονόμηση. Οι ερωτηθέντες συμφωνούν ότι χάρη στη τηλεργασία εξοικονομούν χρόνο και χρήμα με το να μη χρειάζεται να μετακινούνται στο φυσικό χώρο εργασίας τους. Οι υπόλοιπες κατηγορίες βαθμολογικά βρίσκονται πολύ κοντά. Η παραγωγικότητα παίρνει εξίσου θετικό πρόσημο. Οι εργαζόμενοι πιστεύουν πως όχι μόνο δεν μειώνεται αλλά αντίθετα είναι πιο ανεβασμένη και παράλληλα μπορούν να συνδυάζουν εργασία και προσωπική ζωή.

Στις υποκατηγορίες χαμηλή βαθμολογία παίρνει μόνο η μειωμένη επικοινωνία με συναδέλφους δείχνοντας πως η κοινωνικοποίηση είναι το μόνο στοιχείο που νιώθουν να στερούνται από την εξ αποστάσεως εργασία. Επίσης, οι ερωτηθέντες θεωρούν πως έχουν την εμπιστοσύνη των εργοδοτών τους και ότι δε νιώθουν να χάνουν ευκαιρίες ή να αποκóπτονται από την εταιρία. Το στοιχείο αυτό έχει ιδιαίτερο ενδιαφέρον, αν το συγκρίνουμε με εκείνο που είδαμε νωρίτερα το οποίο μας επισήμαινε ότι σε επίπεδο εξοπλισμού δεν υποστηρίχθηκαν ιδιαίτερα. Παρ' όλα αυτά, οι εργαζόμενοι έχουν κερδίσει την εμπιστοσύνη των εργοδοτών τους, κάτι που ενδεχομένως να πηγάζει κι από την ικανοποίησή τους στο νέο αυτόν τρόπο εργασίας.

Τέλος, θετικό πρόσημο παίρνει και η υποστήριξη από συναδέλφους, δείχνοντας πως υπάρχει καλό κλίμα συνεργασίας και κατανόησης κάτι που επίσης προάγει την παραγωγικότητα και δείχνει πως αυτό το μοντέλο μπορεί να δουλέψει καλά.

Ακόμη, η έρευνα αναφέρεται σε ορισμένα χαρακτηριστικά του δείγματος τα οποία δικαιολογούν τις απαντήσεις που δόθηκαν σε σχέση με την τηλεργασία. Όπως φαίνεται, η διάθεση των απαντήσεων επηρεάζεται:

- Αρνητικά ανάλογα τον αριθμό των παιδιών που έχει ο ερωτηθείς (προφανώς εξαιτίας των προκλήσεων που θέτει ο συνδυασμός της τηλεργασίας με τη φροντίδα παιδιών, τα οποία βρίσκονται στο σπίτι κατά την πανδημία)
- Θετικά αναλογικά με το εκπαιδευτικό υπόβαθρο του ερωτηθέντος
- Θετικά αναλογικά με το μέγεθος του οργανισμού/επιχείρησης
- Θετικά έχοντας ήδη καλή γνώμη για την τηλεεκπαίδευση

Περισσότερο αρνητική στάση απέναντι στην τηλεργασία παρατηρείται ότι έχουν όσοι ασχολούνται με καλλιτεχνικές δραστηριότητες, αυτοί που στην εργασία τους ασχολούνται με μηχανές, εργαλεία ή ζώα, και αυτοί που βοηθούν άλλους ανθρώπους (πχ. εκπαίδευση, ιατρική, νοσηλευτική, παροχή πληροφοριών, κλπ). Αντιθέτως, πιο θετικοί στην τηλεργασία ήταν όσοι κυρίως εργάζονται με νούμερα, αρχεία ή μηχανές, με δεδομένο και τακτικό τρόπο.

Το βασικό συμπέρασμα που αντλούμε από εδώ είναι πως, παρά το γεγονός ότι ο περισσότερος κόσμος δεν είχε ιδιαίτερη εμπειρία με το κομμάτι της τηλεργασίας και ενώ ήταν κάτι που επιβλήθηκε απότομα και για λόγους ανάγκης, η αντιμετώπιση απέναντί της ήταν θετική και παράλληλα λειτούργησε σε πολύ ικανοποιητικό βαθμό χωρίς να επηρεάσει την παραγωγικότητα. Παράλληλα, η ελάχιστη τεχνική υποστήριξη από τους εργοδότες δεν αποτέλεσε εμπόδιο αλλά, αντίθετα οι εργαζόμενοι βρήκαν τρόπο να προσαρμοστούν και να αποδείξουν πως και έτσι μπορούν να συνεχίσουν να εργάζονται και να συνεργάζονται με τους συναδέλφους τους.

7. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

7.1 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η παραπάνω ανάλυση οδηγεί αρχικά σε ένα βέβαιο συμπέρασμα. Η Ελλάδα στο θέμα της τηλεργασίας είναι ακόμα αρκετά πίσω. Παρά τα καλά αντανακλαστικά που επέδειξε ο κόσμος στην αρχή της πανδημίας είναι ξεκάθαρο πως τους βρήκε απροετοίμαστους, έχοντας ελάχιστη υποστήριξη από τους εργοδότες τους. Η προσωπική προσπάθεια και η μεγάλη εξοικείωση με τα τηλεπικοινωνιακά μέσα επέτρεψε σε αυτό το μοντέλο εργασίας να ξεπεράσει τις δυσκολίες.

Η τηλεργασία εμπεριέχει θετικά και αρνητικά στοιχεία. Παρά το ότι κάθε επαγγελματικός κλάδος έχει διαφορετικό χαρακτήρα και διαφορετικές δομές, απαιτήσεις και δυνατότητες στο να εφαρμοστεί η συγκεκριμένη ευέλικτη μορφή εργασίας, η πανδημία απέδειξε πως το φάσμα εφαρμογής της τηλεργασίας είναι

αρκετά μεγάλο και η χρήση της δεν αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα, αντίθετα σε πολλές περιπτώσεις λειτουργεί και προς όφελος της παραγωγικότητας.

Ιδανικό μοντέλο εφαρμογής δεν υπάρχει. Παρόλα αυτά η τηλεργασία θα απασχολήσει ακόμα περισσότερο το μέλλον των εργασιών. Είτε με μερική παρουσία είτε με ολική, απέδειξε πως ανήκει και στο παρόν και στο μέλλον. Η Ελλάδα χρειάζεται να εκπαιδευτεί στο κομμάτι αυτό και να εξετάσει τη χρήση της σε όλο και περισσότερους κλάδους και με συχνότερη εφαρμογή. Να εκλείψει η καχυποψία των εργοδοτών προς τους εργαζόμενους ότι λόγω έλλειψης ελέγχου δεν τηρούν τις εργασιακές υποχρεώσεις τους και να διαψευσθεί ότι οι εργοδότες δεν μπορούν να λειτουργήσουν την επιχείρησή τους εξ αποστάσεως. Η εφαρμογή ενός αναλυτικότερου και ειδικότερου νομοθετικού πλαισίου, θα βοηθήσει ακόμα περισσότερο στο να ενισχυθεί η χρήση της.

Το πως θα τη διαχειριστούν εργοδότες και εργαζόμενοι σε κάθε κλάδο, θα αποτελέσει το βαρόμετρο στο να αποκομίσουν τα οφέλη της τηλεργασίας και να μειώσουν τα μειονεκτήματά της.

7.2 ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Το ποιό θα είναι το μέλλον της τηλεργασίας στην Ελλάδα μένει να το δούμε. Μέσα από την παρούσα μελέτη υπάρχει μια πρόταση που θα μπορούσε να εξεταστεί από όλους τους κλάδους που μπορούν να υποστηρίξουν αυτή τη μορφή ευέλικτης εργασίας. Η πρόταση αυτή μπορεί να έχει εθελοντικό χαρακτήρα εφαρμογής αλλά μπορεί να θεσπιστεί και επίσημα στο εργατικό δίκαιο, αν μελετηθεί σωστά, και διαπιστωθούν όλα τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα ώστε να αναπτυχθεί και το ανάλογο πλαίσιο.

Η πρόταση είναι να δημιουργηθεί ένα σύστημα αίτησης και έγκρισης ορισμένων ημερών τηλεργασίας ανα ετος, εφάμιλλο των κανονικών ή αναρρωτικών αδειών. Μη μπορώντας να εκτιμήσουμε πόσες και ποιές θα ήταν οι ιδανικές ημέρες τηλεργασίας, δεδομένου ότι δεν μπορούμε να το συσχετίσουμε με συγκεκριμένες καταστάσεις και ανάγκες για κάθε εργαζόμενο, ενδεχομένως ο παραπάνω τρόπος να είναι ο πιο κατάλληλος στην εφαρμογή και ο πιο ευέλικτος προκειμένου να μην

υπάρχουν αυθαιρεσίες και αιτίες διαφωνίας όταν το αιτείται ο εργαζόμενος. Το ιδανικό θα ήταν να υπάρχει μια αμοιβαία συνεννόηση εργοδότη και εργαζόμενου όσον αφορά τις λεπτομέρειες, αλλά επειδή η πραγματικότητα συνήθως απέχει πολύ από το ιδεατό σενάριο, αυτός είναι ο λόγος να υπάρξει μια πιο πρακτική μέθοδος.

Παρά την ανάλυση των θετικών και αρνητικών επιδράσεων της τηλεργασίας από όλες τις σκοπιές, είναι εμφανές πως η μέθοδος αυτή εξυπηρετεί ιδιαίτερα τους εργαζόμενους καθώς τους επιτρέπει να συνδυάζουν καλύτερα την εργασία με την προσωπική τους ζωή. Η μέθοδος αυτή επομένως τους επιτρέπει να αξιοποιήσουν αυτό το εργαλείο ενώ παράλληλα προστατεύει και τους εργοδότες από την κατάχρηση του ώστε να διατηρούν το προσωπικό που χρειάζονται στις εγκαταστάσεις τους και να μη χάνεται η επαφή. Εξάλλου το κομμάτι της κοινωνικοποίησης ήταν ένα στοιχείο που εκτιμάται ιδιαίτερα και από τους εργαζόμενους. Το βασικό όφελος που τονίζεται έτσι, είναι ότι σε περιπτώσεις που αιτούνταν κανονική άδεια οι υπάλληλοι προκειμένου να επιλύσουν απλά θέματα, με τη μέθοδο αυτή θα μπορούν να τα διεκπεραιώνουν χωρίς να παύει η παραγωγική διαδικασία και οι ίδιοι θα εξυπηρετούνται χωρίς να χρησιμοποιούν την κανονική τους άδεια που ενδέχεται να χρειαστούν για σοβαρότερους ή πιο χρονοβόρους λόγους.

Για την ολοκλήρωση της πρότασης ακολουθεί μια οπτικοποίηση αυτής, μέσω παραλλαγής μιας κλασικής καταγραφής κανονικών αδειών σε ένα μηχανογραφημένο σύστημα εταιρειών.

Σύστημα Αδειών για τον υπάλληλο: **Όνομα**						
Είδος Αδειας	Έναρξη	Λήξη	Υπόλοιπο Ημερών	Ημέρες Αίτησης	Ημερομηνία Αίτησης	Κατάσταση
Τηλεργασία	23/7/2021	30/7/2021	20	7	15/7/2021	Εστάλη για έγκριση.
Σημειώσεις Εργαζόμενου						
Σημειώσεις HR						

Εικόνα 18 - Σύστημα αδειών τηλεργασίας

Η πρόταση αυτή αξίζει να μελετηθεί και θα ήταν πολύ ευχάριστο στην μετά πανδημίας εποχή να εφαρμόζεται και έτσι να εξοικειώνει ακόμα περισσότερο τον κόσμο με την τηλεργασία.

ΠΗΓΕΣ

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Paul M. Leonardi, 2020, COVID-19 and the New Technologies of Organizing: Digital Exhaust, Digital Footprints, and Artificial Intelligence in the Wake of Remote Work, University of California, Society for the Advancement of Management Studies and John Wiley & Sons, Ltd.
(<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/joms.12648?campaign=wolearlyview>)
- Yehuda Baruch, 2000, Teleworking: benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers, Blackwell Publishers Ltd.
(<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1468-005X.00063>)
- Hilla Peretz, Yitzhak Fried, Ariel Levi, 2017, Flexible work arrangements, national culture, organisational characteristics, and organizational outcomes: A study across 21 countries, John Wiley & Sons Ltd
(<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1748-8583.12172>)
- Παντελίδου Φωτεινή, Φεβρουάριος 2010, Τηλεργασία από τη θεωρία στην πράξη, Τεχνολογικό εκπαιδευτικό ίδρυμα Ηπείρου, Πτυχιακή εργασία, Τμήμα Τεχνολογίας Πληροφορικής και Τηλεπικοινωνιών, Επιβλέπων Τερζόγλου Απόστολος
(<https://apothetirio.teiep.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/4869/871.pdf?sequence=1>)
- Πιέρρου Σπαθούλα, Στούμπου Σοφία, Σεπτέμβριος 2006, Θετικές και αρνητικές επιδράσεις της τηλεργασίας στον εργασιακό τομέα τόσο στο παρόν όσο και στο μέλλον, Πτυχιακή εργασία, Τεχνολογικό εκπαιδευτικό ίδρυμα Ηπείρου, Σχολή διοίκησης και οικονομίας, Τμήμα Πληροφορικής, Επιβλέπων Σκανδάλη Παρασκευή
(https://apothetirio.lib.uoi.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/144/tlp_000417.pdf?sequence=1)
- Σακαγιάννη Ηρώ, Δεκέμβριος 2010, Τηλεργασία: Σύγκριση στην Ελλάδα και σε διεθνές επίπεδο, Τεχνολογικό εκπαιδευτικό ίδρυμα Ηπείρου, Σχολή Διοίκησης και Οικονομίας - Τμήμα Λογιστικής, Προπτυχιακή/Διπλωματική εργασία Επιβλέπων Καισπούλου Ζωή.
(https://apothetirio.lib.uoi.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/1077/log_20100423.pdf?sequence=1)
- Κάκκου Σπυριδούλα, 2012-2013, Ιατρός Υγειονολόγος, Μεταπτυχιακό πρόγραμμα επαγγελματικής και περιβαλλοντικής υγείας, «Τηλεργασία. Μια ευέλικτη μορφή εργασίας», Εθνικής Σχολής Δημόσιας Υγείας.
(http://www.esdy.edu.gr/files/005_Epaggelmatikis_Ygieinis/%CE%A4%CE%97%CE%9B%CE)

[%95%CE%A1%CE%93%CE%91%CE%A3%CE%99%CE%91.pdf\)](#)

- Ντέλης Ιωάννου Σπυρίδων, Μεσολόγγι 2021, «Ο θεσμός της τηλεργασίας και η ρύθμιση του σε εθνικό και ευρωπαϊκό πλαίσιο», Πανεπιστήμιο Πατρών, Τμήμα Διοίκησης Τουρισμού, Πρόγραμμα σπουδών πρώην τμήματος λογιστικής και χρηματοοικονομικής, Πτυχιακή εργασία, Εποπτεύουσα επίκουρη καθηγήτρια Γεωργιάδου Νίκη (<http://repository.library.teiwest.gr/xmlui/handle/123456789/9068>)
- Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή της Ελλάδος (Ο.Κ.Ε.), Ιούλιος 2020, «ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ- ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ», Γνώμη Πρωτοβουλίας (https://www.oke.gr/sites/default/files/keimeno_gnomis_shetika_me_tin_tilergasia.pdf)
- Framework agreement on telework, Brussels, 16/07/2002, ETUC, UNICE/ UEAPME, CEEP (https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf)
- Implementation of the European framework agreement on telework, September 2006, Adopted by the social dialogue committee on 28 June 2006, ETUC (<http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2006-01429-EN.pdf>)
- “Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to”, European Union, 2020 – JRC120945 (https://ec.europa.eu/jrc/sites/default/files/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf)
- Eurostat, Labour Market, LFS series - detailed annual survey results (Ifsa) (https://ec.europa.eu/eurostat/data/database?node_code=ifsa_ehomp)
- Eurofound - European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, “Working during COVID-19”, Launched on 9 April 2020, Eurofound’s e-survey, Living, working and COVID-19. (<https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19/working-teleworking>)
- Ερευνητική ομάδα: Μεταπτυχιακός φοιτητής στο ΜΠΣ στη ΔΑΔ, Ιωάννης Λαθύρης, 173 Φοιτητές 2ου έτους του Τμήματος Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής, «Πανδημία και ψηφιακή προσαρμογή στη ΔΑΔ: τηλεργασία & τηλεκπαίδευση», Έκθεση αποτελεσμάτων έρευνας 2020, Εργαστήριο Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού (ΔΑΔ), Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών, Αθήνα, Ιανουάριος 2021, Διευθύντρια Εργαστηρίου ΔΑΔ, Επ. Καθηγήτρια Ελεάννα Γαλανάκη (https://www.aueb.gr/sites/default/files/hrm/Research/report_digital_covid_public.pdf)
- Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, “Η τηλεργασία στην Ε.Ε. πριν και μετά την πανδημία Covid-19”, Θεματικό Δελτίο Ενημέρωσης, Νοέμβριος 2020 (https://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD_THEMATIC_ISSUE_TELEWORK_FINAL.pdf)

EΙΚΟΝΕΣ

01. Σύνδεσμος Βιομηχανιών Ελλάδος (ΣΒΕ), Έρευνα του ΣΒΕ για την αξιολόγηση της εφαρμογής της τηλεργασίας σε μεταποιητικές επιχειρήσεις της περιφέρειας , 23 Μάρτιος, 2021, (<https://sbe.org.gr/i-efarmogi-tis-tilergasias-fainetai-oti-provlimatizei-ti-viomichania-ereyna-toy-sve-gia-tin-axiologisi-tis-efarmogis-tis-tilergasias-se-metapoiitikes-epicheiriseis-tis-perifereias/>)
02. “Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to”, European Union, 2020 – JRC120945 (https://ec.europa.eu/jrc/sites/default/files/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf)
03. “Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to”, European Union, 2020 – JRC120945 (https://ec.europa.eu/jrc/sites/default/files/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf)
04. “Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to”, European Union, 2020 – JRC120945 (https://ec.europa.eu/jrc/sites/default/files/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf)
- 05.- 13. Eurofound - European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, “Working during COVID-19”, Launched on 9 April 2020, Eurofound’s e-survey, Living, working and COVID-19. (<https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19/working-teleworking>)
14. – 17. Ερευνητική ομάδα: Μεταπτυχιακός φοιτητής στο ΜΠΣ στη ΔΑΔ, Ιωάννης Λαθύρης, 173 Φοιτητές 2ου έτους του Τμήματος Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής, «Πανδημία και ψηφιακή προσαρμογή στη ΔΑΔ: τηλεργασία & τηλεκπαίδευση», Έκθεση αποτελεσμάτων έρευνας 2020, Εργαστήριο Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού (ΔΑΔ), Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών, Αθήνα, Ιανουάριος 2021, Διευθύντρια Εργαστηρίου ΔΑΔ, Επ. Καθηγήτρια Ελεάννα Γαλανάκη (https://www.aueb.gr/sites/default/files/hrm/Research/report_digital_covid_public.pdf)