



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
UNIVERSITY of the PELOPONNESE

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ & ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ
ΠΜΣ «ΔΙΟΙΚΗΣΗ & ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΣ
ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΓΙΑ ΣΤΕΛΕΧΗ ΔΗΜΟΣΙΟΥ & ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ
ΤΟΜΕΑ»

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΑΤΡΙΒΗ

«ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΝ ΜΕΣΩ
ΥΓΕΙΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ - ΠΑΝΔΗΜΙΑ COVID 19 ΣΤΟΝ
ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ»



Μεταπτυχιακή φοιτήτρια: Μαρία Αγγέλα Κορμάζου

Αριθμός Μητρώου: 8083202001032

Καλαμάτα, 2022



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
UNIVERSITY of the PELOPONNESE

UNIVERSITY OF THE PELOPONNESE
DEPARTMENT OF ACCOUNTING & FINANCE
**MSc «ADMINISTRATION & FINANCIAL PLANNING FOR
PUBLIC AND PRIVATE SECTOR EXECUTIVES»**

THESIS

**«FLEXIBLE FORMS OF WORKING THROUGH A HEALTH
CRISIS - COVID 19 PANDEMIC IN THE HEALTH SECTOR»**



Postgraduate student: Maria Aggela Kormazou

Registration Number: 8083202001032

Kalamata, 2022

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ & ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ
ΠΜΣ «ΔΙΟΙΚΗΣΗ & ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΣ
ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΓΙΑ ΣΤΕΛΕΧΗ ΔΗΜΟΣΙΟΥ & ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ
ΤΟΜΕΑ»

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΑΤΡΙΒΗ

«ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΝ ΜΕΣΩ
ΥΓΕΙΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ -ΠΑΝΔΗΜΙΑ COVID 19 ΣΤΟΝ
ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ»

Μεταπτυχιακή φοιτήτρια:

Μαρία Αγγέλα Κορμάζου

Επιβλέπουσα καθηγήτρια:

Μαρία Ελένη Αγοράκη, Επίκουρη Καθηγήτρια

Επιτροπή αξιολόγησης:

Ηλίας Μακρής, Καθηγητής

Γεώργιος Μαυριδόγλου, Επίκουρος Καθηγητής

Καλαμάτα, 2022

UNIVERSITY OF THE PELOPONNESE
DEPARTMENT OF ACCOUNTING & FINANCE
MSc «ADMINISTRATION & FINANCIAL PLANNING FOR
PUBLIC AND PRIVATE SECTOR EXECUTIVES»

THESIS

«FLEXIBLE FORMS OF WORKING THROUGH A HEALTH
CRISIS - COVID 19 PANDEMIC IN THE HEALTH SECTOR»

Postgraduate student:

Maria Aggela Kormazou

Supervising professor:

Maria Eleni Agoraki, Assistant Professor

Evaluation committee:

Ilias Makris, Professor

Georgios Mavridoglou, Assistant Professor

Καλαμάτα, 2022

« Στην οικογένειά μου »

Ευχαριστίες

Η παρούσα διπλωματική διατριβή πραγματοποιήθηκε στο Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου, στο τμήμα Τμήμα Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής κατά το έτος 2022. Η ολοκλήρωση της θα ήταν αδύνατη χωρίς την υποστήριξη της επιβλέπουσας καθηγήτριάς μου Μαρίας Ελένης Αγοράκη. Θα ήθελα να της εκφράσω ένα μεγάλο ευχαριστώ για την άριστη συνεργασία που είχαμε στα πλαίσια εκπόνησης της διατριβής μου, τον πολύτιμο χρόνο που διέθεσε για να μου δώσει σημαντικά στοιχεία και εξηγήσεις πάνω στο θέμα, καθώς επίσης για την προθυμία και την βοήθεια που ποτέ δεν δίστασε να μου προσφέρει. Τέλος, θέλω να ευχαριστήσω την οικογένειά μου για την αμέριστη συμπαράσταση και κατανόηση που έδειξε καθ' όλη την διάρκεια των μεταπτυχιακών σπουδών μου καθώς υπήρξε πάντα ένα ανεκτίμητο στήριγμα.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παγκόσμια υγειονομική κρίση SARS-COVID 19 έχει οδηγήσει σε ριζικές αλλαγές στον τρόπο οργάνωσης και διάδρασης της κοινωνίας και της οικονομίας. Η έλευση της πανδημίας του κορονοϊού Covid-19 σηματοδότησε αναγκαστικές και ραγδαίες εξελίξεις στο εργασιακό τοπίο, προκειμένου να προστατευθεί η δημόσια υγεία από τη μία και να διατηρηθεί κατά την κρίσιμη αυτή φάση η οικονομική δραστηριότητα από την άλλη.

Το αντικείμενο της παρούσας διατριβής είναι η ενδελεχής διερεύνηση της εφαρμογής των ευέλικτων μορφών απασχόλησης εν μέσω πανδημίας SARS COVID-19 τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα και κυρίως στον τομέα της υγείας. Η πρωτοφανής κρίση της πανδημίας του COVID-19 έχει θέσει μια τεράστια πρόκληση για τους οργανισμούς υγειονομικής περίθαλψης να βρουν στρατηγικές για να αντιμετωπίσουν την επιβίωσή τους.

Σκοπός της παρούσας διπλωματικής εργασίας είναι να εξετάσει μέσω της βιβλιογραφικής προσέγγισης τις έννοιες της εργασιακής ικανοποίησης, της απόδοσης των εργαζομένων, της ευελιξίας και των ευέλικτων μορφών εργασίας και την εφαρμογή τους κατά τη διάρκεια της πανδημίας, τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματά τους και τις επιπτώσεις στην υγεία των εργαζομένων. Μετά τη μελέτη της σχετικής βιβλιογραφίας τέθηκαν συγκεκριμένες ερευνητικές υποθέσεις, με βασικό ερευνητικό ερώτημα, την εφαρμογή της εξ' αποστάσεως εργασίας/τηλεργασίας στον τομέα της υγείας, δημόσιο και ιδιωτικό. Για τη διερεύνηση των ερευνητικών στόχων έγινε χρήση πρωτογενούς ποσοτικής έρευνας και ειδικότερα διανομή κατάλληλα διαμορφωμένου ερωτηματολογίου στους εργαζόμενους διαφόρων φορέων.

Σε συνέχεια των αποτελεσμάτων της ποσοτικής έρευνας, απαντήθηκαν τα ερευνητικά ερωτήματα, που τέθηκαν στην αρχή όπου αποτυπώνουν το βαθμό εφαρμογής της εξ' αποστάσεως εργασίας/τηλεργασίας στον τομέα της υγείας, την αποδοχή της, τα οφέλη και τα μειονεκτήματα από την εφαρμογή της όπως επίσης και την εφαρμογή ενός ιδανικού μοντέλου εργασίας όπως το υβριδικό.

Λέξεις - κλειδιά: ευέλικτες μορφές εργασίας, ευελιξία, τηλεργασία, εργασιακή ικανοποίηση, απόδοση, επαγγελματική εξουθένωση, τομέας υγείας

ABSTRACT

The SARS-COVID 19 global health crisis has led to radical changes in the way society and the economy are organized and interact. The advent of the Covid-19 coronavirus pandemic marked forced and rapid developments in the work landscape, in order to protect public health on the one hand and to maintain economic activity during this critical phase on the other.

The subject of this thesis is the thorough investigation of the implementation of flexible forms of employment in the midst of the SARS COVID-19 pandemic both in the private and public sectors and mainly in the health sector. The unprecedented crisis of the COVID-19 pandemic has posed a huge challenge for healthcare organizations to find strategies to cope with their survival.

The purpose of this thesis is to examine through the bibliographic approach the concepts of job satisfaction, employee performance, flexibility and flexible forms of work and their application during the pandemic, their advantages and disadvantages and the effects on health of workers. After the study of the relevant literature, specific research hypotheses were raised, with a basic research question, the application of remote work/telework in the health sector, public and private. In order to investigate the research objectives, primary quantitative research was used and, in particular, the distribution of an appropriately structured questionnaire to the employees of various agencies.

Following the results of the quantitative research, the research questions posed at the beginning were answered, which reflect the degree of application of telework/telework in the health sector, its acceptance, the benefits and disadvantages of its application as well as the implementation of an ideal work model such as hybrid.

Keywords: flexible forms of work, flexibility, telecommuting, job satisfaction, performance, burnout, health sector

Περιεχόμενα

ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	12
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ	16
1.1 Ορισμοί της εργασιακής ικανοποίησης.....	17
1.2 Παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση.....	18
1.3 Πώς επιτυγχάνεται η εργασιακή ικανοποίηση.....	19
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΑΠΟΔΟΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	20
2.1 Ορισμοί Εργασιακής Απόδοσης.....	20
2.2 Παράγοντες που επηρεάζουν την απόδοση.....	21
2.3 Μέτρηση και αξιολόγηση της απόδοσης.....	22
2.4 Εργασιακή ικανοποίηση και απόδοση.....	22
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΕΥΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ και ΕΥΛΙΞΙΑ.....	23
3.1 Παραδοσιακό –Κανονικό Μοντέλο Εργασίας.....	25
3.2 Άτυπες –Ευέλικτες Μορφές Εργασίας.....	27
3.3 Παράγοντες που οδήγησαν από το παραδοσιακό μοντέλο στις ευέλικτες μορφές εργασίας.....	29
3.4 Ευελιξία	32
3.4.1 Έννοια και ορισμοί της ευελιξίας.....	32
3.4.2 Μορφές Ευελιξίας.....	34
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΕΥΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	39
4.1 Είδη ευέλικτων μορφών εργασίας.....	40
4.1.1 Σύμβασή ορισμένου χρόνου(ΣΟΧ).....	40
4.1.2 Μερική απασχόληση	41
4.1.3 Εποχική απασχόληση	41
4.1.4 Διαλείπουσα εργασία.....	42
4.1.5 Εκ περιτροπής εργασία ή διαμοιρασμός θέσεως εργασίας (jobsharing)	42
4.1.6 Δανεισμός εργαζομένου	43
4.1.7 Κατανομή εργαζομένων	44
4.1.8 Κοινή χρήση θέσεων εργασίας	44
4.1.9 Εργασία με κουπόνι.....	44
4.1.10 Προσωρινή διαχείριση	44
4.1.11 Περιστασιακή εργασία.....	45
4.1.12 Εργασία χαρτοφυλακίου	45

4.1.13 Συνεργατική απασχόληση.....	45
4.1.14 Τηλεργασία.....	45
4.1.15 Εργασία Πλατφόρμας.....	50
4.1.16 Κινητή Εργασία Βασισμένη σε ΤΠΕ	51
4.2 Ευέλικτες μορφές εργασίας κατά την πανδημική κρίση COVID-19	52
4.3 Πλεονεκτήματα – Μειονεκτήματα	55
4.4 Πλεονεκτήματα μειονεκτήματα τηλεργασίας	61
4.5 Πλεονεκτήματα μειονεκτήματα ψηφιακά νέων μορφών απασχόλησης	63
4.6 Συνέπειες την υγεία των εργαζομένων.....	65
4.7 Η επίδραση της πανδημίας COVID-19 στις εργασιακές σχέσεις.....	68
4.8 Επιπτώσεις της πανδημικής κρίσης στον κόσμο της εργασίας.....	72
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΤΟΜΕΑΣ ΥΓΕΙΑΣ.....	77
5.1 Μονάδες Υγείας	80
5.2 Αποδοτικότητα, Αποτελεσματικότητα, Παραγωγικότητα και εργασιακή ικανοποίηση στις νοσοκομειακές μονάδες.....	82
5.3 Τηλεϊατρική	85
5.4 Φαρμακευτικός Κλάδος.....	86
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 : ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	88
6.1 Εισαγωγή.....	88
6.2 Σκοπός και στόχοι της έρευνας	88
6.3 Μεθοδολογία της έρευνας.....	90
6.3.1 Ερευνητικό εργαλείο	90
6.3.2 Μεθοδολογία στατιστικής ανάλυσης.....	92
6.3.3 Δείγμα	92
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7 : ΑΝΑΛΥΣΗ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ.....	93
7.1 Δημογραφικά χαρακτηριστικά.....	93
7.2 Κύριες ερωτήσεις	98
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8 : ΕΜΠΕΙΡΙΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ.....	116
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9 : ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	123
9.1 Γενικά Συμπεράσματα	123
9.2 Περιορισμοί της έρευνας.....	127
9.3 Προτάσεις για μελλοντική διερεύνηση.....	128
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	130
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	145

Λίστα Διαγραμμάτων

Εικόνα 1: Διάγραμμα 7.1.....	94
Εικόνα 2: Διάγραμμα 7.2.....	95
Εικόνα 3: Διάγραμμα 7.3.....	95
Εικόνα 4: Διάγραμμα 7.4.....	96
Εικόνα 5: Διάγραμμα 7.5.....	97
Εικόνα 6: Διάγραμμα 7.6.....	97
Εικόνα 7: Διάγραμμα 7.7.....	98
Εικόνα 8: Διάγραμμα 7.8.....	99
Εικόνα 9: Διάγραμμα 7.9.....	99
Εικόνα 10: Διάγραμμα 7.10.....	100
Εικόνα 11: Διαγράμματα 7.11.....	101
Εικόνα 12: Διάγραμμα 7.12.....	102
Εικόνα 13: Διάγραμμα 7.13.....	103
Εικόνα 14: Διάγραμμα 7.14.....	104
Εικόνα 15: Διάγραμμα 7.15.....	105
Εικόνα 16: Διάγραμμα 7.16.....	106
Εικόνα 17: Διάγραμμα 7.17.....	107
Εικόνα 18: Διάγραμμα 7.18.....	108
Εικόνα 19: Διάγραμμα 7.19.....	108
Εικόνα 20: Διάγραμμα 7.20.....	109
Εικόνα 21: Διάγραμμα 7.21.....	110
Εικόνα 22: Διάγραμμα 7.22.....	110
Εικόνα 23: Διάγραμμα 7.23.....	111
Εικόνα 24: Διάγραμμα 7.24.....	112
Εικόνα 25: Διάγραμμα 7.25.....	113
Εικόνα 26: Διάγραμμα 7.26.....	113
Εικόνα 27: Διάγραμμα 7.27.....	114
Εικόνα 28: Διάγραμμα 7.28.....	115
Εικόνα 29: Διάγραμμα 7.29.....	116

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Από τα τέλη του 2019 έως και σήμερα η ανθρωπότητα βρίσκεται αντιμέτωπη με την έξαρση της πανδημίας SARS-COVID 19, όπου στις 11 Μαρτίου 2020 ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας την κήρυξε πανδημία, δημιουργώντας μία νέα κανονικότητα, αναθεωρώντας και τροποποιώντας την καθημερινότητα μας από τη μια και εντάσσοντας από την άλλη στο πρόγραμμα μας κάποιες νέες συνήθειες ή και αφήνοντας πίσω κάποιες άλλες. Η πανδημία SARS-COVID 19 αποτελεί σήμερα τη μεγαλύτερη παγκόσμια πρόκληση για την υγεία και λόγω της εκτεταμένης και συνεχούς μετάλλαξής του, έχει αφήσει τους οργανισμούς με αστάθεια, αβεβαιότητα, πολυπλοκότητα και ασάφεια.

Η παγκόσμια υγειονομική κρίση έχει οδηγήσει σε ριζικές αλλαγές στον τρόπο οργάνωσης και διάδρασης της κοινωνίας και της οικονομίας. Η έλευση της πανδημίας του κορονοϊού Covid-19 σηματοδότησε αναγκαστικές και ραγδαίες εξελίξεις στο εργασιακό τοπίο, προκειμένου να προστατευθεί η δημόσια υγεία από τη μία και να διατηρηθεί κατά την κρίσιμη αυτή φάση η οικονομική δραστηριότητα από την άλλη. Η πανδημία επέφερε πολυάριθμες δυσμενείς συνέπειες, όπως οικονομικό σοκ, παγκόσμια κρίση υγείας, αλλαγή στις κοινωνικές συμπεριφορές και προκλήσεις σε επίπεδο οργανισμών για τη συνέχιση των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων εφαρμόζοντας στρατηγικές που περιλάμβαναν ευελιξία, ενίσχυση της εσωτερικής αποτελεσματικότητας, απόκτηση ταλέντων και πραγματοποίηση καινοτόμων αλλαγών με βάση την οργανωτική αξιολόγηση και τις ανάγκες για ομαλές επιχειρηματικές δραστηριότητες. Στόχος η εφαρμογή κατάλληλων στρατηγικών διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού που θα αυξήσουν την ψυχική ευεξία, την ικανοποίηση, την παραγωγικότητα, τα κίνητρα και την ασφάλεια της υγείας των εργαζομένων στο χώρο εργασίας. Δεδομένου ότι οι διάφορες κρίσεις, φυσικές, οικονομικές, πολιτικές, επισιτιστικές, ανθρωπιστικές ή κρίσεις υγείας, δημιουργούν ευκαιρίες, έτσι και η τρέχουσα κρίση, COVID-19, παρέχει μια μοναδική ευκαιρία για αναθεώρηση της οργανωτικής κουλτούρας και βαθιά σκέψη για ευελιξία, σωστή διαχείριση των ανθρώπινων πόρων αλλά και ως ευκαιρία για τον έλεγχο των ικανοτήτων ατόμων και οργανισμών και την ανάπτυξή τους.

Μέσα σε όλες αυτές τις μεταβολές και με την ανασφάλεια που επικρατεί για το αύριο, ήταν αναμενόμενο να επηρεαστούν και οι εργασιακές σχέσεις δημιουργώντας

μια νέα πραγματικότητα στον τομέα της εργασίας. Οι επιχειρήσεις προκειμένου να αντιμετωπίσουν τη δραματική μείωση των εσόδων τους έλαβαν μέτρα τα οποία αποσκοπούν στην προστασία των εργαζομένων, τη διατήρηση των θέσεων εργασίας τους, τη διάσωση της επιχειρηματικής δραστηριότητας και τη συνέχιση της λειτουργίας τους. Μεταξύ των μέτρων που ελήφθησαν για την αντιμετώπιση των συνεπειών της πανδημίας σε χώρους εργασίας, πρωταγωνιστικό ρόλο διατηρούν οι ευέλικτες μορφές εργασίας οι οποίες καλύπτουν τις ειδικές, λόγω πανδημίας, ανάγκες επιχειρήσεων και εργαζομένων.

Καθώς διανύουμε μια εποχή επαναπροσδιορισμού της εξασφαλισμένης και σταθερής εργασίας, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης γίνονται όλο και πιο διαδεδομένος τρόπος απασχόλησης, που συχνά χρησιμοποιούνται από τους οργανισμούς, ως εργαλείο για την ευελιξία των εργαζομένων, προκειμένου να βελτιωθεί η ευημερία, να υπάρχει ισορροπία στην επαγγελματική ζωή, να βελτιωθεί η απόδοση τους στρέφοντας την προσοχή τους σε μορφές εργασίας, όπως το ευέλικτο ωράριο εργασίας, η τηλεργασία ή ο διαμοιρασμός μιας θέσης εργασίας. Οι ριζικές αλλαγές που έχουν συντελεστεί στην οικονομική ζωή και στην κοινωνική δομή έχουν διαμορφώσει νέες συνθήκες για την εργασία όπως και στις προτιμήσεις των εργαζόμενων, όσον αφορά τις διάφορες διευθετήσεις της εργασίας.

Με τον όρο «ευέλικτες μορφές απασχόλησης», εννοούμε τις μορφές εκείνες που αποκλίνουν από το κανονικό μοντέλο εργασίας όπως η μερική απασχόληση, η εποχιακή, η περιστασιακή, η διαλείπουσα, οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου, οι βάρδιες, η εκ περιτροπής εργασία, οι συμβάσεις ετοιμότητας, οι συμβάσεις έργου, η εργασία μέσω πρακτορείου, ο δανεισμός εργαζομένου, η φασόν- εργασία στο σπίτι και η τηλεργασία. Οι ευέλικτες μορφές εργασίας τα τελευταία χρόνια, τόσο λόγω της πανδημίας όσο και της τεχνολογικής εξέλιξης, κατακτούν ολοένα και περισσότερο έδαφος.

Η αύξηση της εφαρμογής των ευέλικτων μορφών απασχόλησης ευνοείται ιδιαίτερα τόσο από το οικονομικό περιβάλλον, από την οικονομική κρίση, την αύξηση του ανταγωνισμού και την υγειονομική κρίση, όσο και από λοιπούς παράγοντες, όπως είναι η τεχνολογική ανάπτυξη, το ευνοϊκό θεσμικό πλαίσιο και οι διεθνείς και ευρωπαϊκές πολιτικές στον τομέα της απασχόλησης. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης όχι μόνο έχουν εφαρμοστεί στον ιδιωτικό τομέα αλλά και στο δημόσιο τομέα της χώρας μας, και αρχίζουν πλέον να παγιώνονται σημειώνοντας ιδιαίτερη αύξηση στη χρήση τους.

Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης και ιδιαίτερα η εξ' αποστάσεως εργασία/τηλεργασία, αποτέλεσαν σε αυτή τη δύσκολη συγκυρία, ένα ισχυρό εργαλείο αντιμετώπισης των δυσμενών συνεπειών της πανδημίας στο εργασιακό πεδίο. Από τον Μάρτιο του 2020, όπου η τηλεργασία εισήλθε αιφνιδίως μέσω νομοθετικών διατάξεων, κυρίως έκτακτου περιεχομένου, ως εργασιακή πρακτική για μεγάλο ποσοστό εργαζομένων, έχει καταγραφεί μεταβολή των εργασιακών ισορροπιών στα ενδότερα περιβάλλοντα των περισσότερων φορέων.

Αν και σε πολλά κράτη η εξ' αποστάσεως εργασία/τηλεργασία εφαρμόζεται εδώ και χρόνια στη χώρα μας μέχρι τώρα δεν ήταν τόσο διαδεδομένη. Η δυναμική διείσδυση αυτής της μορφής εργασίας έγινε στην περίοδο της πανδημίας καθώς πολλές επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα, αλλά και η δημόσια διοίκηση, κατέφυγαν στην εξ αποστάσεως εργασία ως μία μη προγραμματισμένη λύση ανάγκης κατά τη διάρκεια της καραντίνας και διαπίστωσαν γενικά πως η εφαρμογή της απολογιστικά συνοδεύτηκε από θετικό πρόσημο.

Με την παρούσα διατριβή προσδοκάτε να διερευνηθεί, η εφαρμογή των ευέλικτων μορφών απασχόλησης εν μέσω πανδημίας SARS COVID-19 τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα και κυρίως στον τομέα της υγείας. Η πρωτοφανής κρίση της πανδημίας του COVID-19 έχει θέσει μια τεράστια πρόκληση για τους οργανισμούς υγειονομικής περίθαλψης να βρουν στρατηγικές για να αντιμετωπίσουν την επιβίωσή τους. Οι υπάλληλοι υγειονομικής περίθαλψης είναι οι στρατιώτες της πρώτης γραμμής για την καταπολέμηση της πανδημίας του COVID-19. Οι λειτουργοί υγείας, γιατροί, νοσηλευτές, διοικητικό προσωπικό και λοιπό βοηθητικό, βρέθηκαν στο επίκεντρο της επιδημιολογικής κρίσης. Τόσο σε παγκόσμιο επίπεδο όσο και σε εθνικό θα πρέπει να βρεθεί τρόπος υποστήριξης των εργαζομένων στον τομέα της υγείας με τις επιπτώσεις της εργασίας στο πρώτο γραμμή μιας πανδημίας. Σκοπός η δημιουργία ενός μοντέλου για την υπέρβαση της κρίσης της πανδημίας COVID-19 και την προώθηση της ευημερίας των εργαζομένων, ιατρών, νοσηλευτών, επαγγελματιών υγείας, διοικητικού προσωπικού, και οργανωτικής βιωσιμότητας.

Μέσα από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση γίνεται προσπάθεια απεικόνισης και εξέτασης του φαινομένου της ευέλικτης/άτυπης μορφής εργασίας στην Ελλάδα, μέσω της ισχύουσας εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας. Η διατριβή αρθρώνεται σε εννέα κεφάλαια όπου το τελευταίο αφορά τα συμπεράσματα. Στο πρώτο κεφάλαιο γίνεται αναφορά στην εργασιακή ικανοποίηση, τους παράγοντες που την επηρεάζουν και την επιτυχάνουν, ενώ το δεύτερο κεφάλαιο αναφέρεται στην απόδοση των

εργαζομένων, τους παράγοντες που την επηρεάζουν, τον τρόπο μέτρησης και αξιολόγησής της και τη σχέση ανάμεσα στην εργασιακή ικανοποίηση και απόδοση. Στο τρίτο κεφάλαιο σκοπεύει η εννοιολογική προσέγγιση των ευέλικτων μορφών εργασίας και της έννοιας της ευελιξίας. Γίνεται ανάλυση των εννοιών του παραδοσιακού μοντέλου και των άτυπων-ευέλικτων μορφών εργασίας, τους παράγοντες που οδήγησαν στη μετάβαση από το παραδοσιακό μοντέλο στις ευέλικτες μορφές εργασίας όπως επίσης και στις μορφές ευελιξίας. Στο τέταρτο κεφάλαιο γίνεται ενδελεχής αναφορά στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης και τα είδη της, την ανάλυση της τηλεργασίας και τις μορφές της, στις ευέλικτες μορφές εργασίας που εφαρμόζονται κατά την πανδημική κρίση COVID-19, στα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα τους, τις συνέπειες την υγεία των εργαζομένων, την επίδραση και τις επιπτώσεις της πανδημίας στις εργασιακές σχέσεις. Το πέμπτο κεφάλαιο εξετάζει την εφαρμογή των ευέλικτων μορφών εργασίας στον τομέα της υγείας, ο οποίος έχει πληγεί αρκετά, και πώς οι λειτουργοί υγείας, γιατροί, νοσηλευτές, διοικητικό προσωπικό και λοιπό βοηθητικό, βρέθηκαν στο επίκεντρο της επιδημιολογικής κρίσης, σε εθνικό και παγκόσμιο επίπεδο. Εξετάζει πόσο επηρεάστηκε η αποδοτικότητα τους και η εργασιακή τους ικανοποίηση, τις επιπτώσεις στη σωματική και ψυχική τους υγεία, εφόσον το σύστημα υγείας χαρακτηρίζεται ως εντάσεως εργασίας και λιγότερο ως εντάσεως κεφαλαίου, και η προσφερόμενη ποιότητα συνάδει στενά με την παραγωγικότητα, την αποδοτικότητα, τις ικανότητες, τα κίνητρα και την ικανοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού, τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα, τις δομές υγείας και το φαρμακευτικό κλάδο.

Το έκτο κεφάλαιο της εργασίας περιλαμβάνει το ερευνητικό τμήμα όπου γίνεται η παρουσίαση και η ανάλυση της ερευνητικής μεθοδολογίας και του δείγματος της έρευνας που ακολουθήθηκε για τη διαδικασία της συλλογής και επεξεργασίας δεδομένων της εργασίας, οι κλίμακες μέτρησης για το κάθε ένα ερευνητικό ερώτημα που τέθηκε στους συμμετέχοντες, οι αναλυτικοί ερευνητικοί στόχοι της εργασίας, η ερευνητική προσέγγιση, η ερευνητική μέθοδος, το ερωτηματολόγιο και η αναφορά των στατιστικών εργαλείων που χρησιμοποιήθηκαν για την ανάλυση των αποτελεσμάτων. Σκοπός της έρευνας είναι η διερεύνηση των θετικών και αρνητικών επιδράσεων της εξ' αποστάσεως εργασίας/τηλεργασίας στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα της υγείας, νοσοκομεία, Π.Φ.Υ., φαρμακεία, φαρμακοβιομηχανίες, φαρμακαποθήκες κ.α. Η έρευνα έχει πραγματοποιηθεί και έχει συμπληρωθεί από

εργαζόμενους και στελέχη νοσοκομείων δημόσιων και ιδιωτικών , οργανισμούς δημοσίου, όπως ΥΠΕ, ΕΟΠΠΥ, ΙΦΕΤ, φαρμακευτικές εταιρίες και φαρμακαποθήκες της Ελλάδας και του εξωτερικού.

Το έβδομο κεφάλαιο αφορά την ανάλυση του δείγματος και τα αποτελέσματα της ποσοτικής έρευνας, μέσω του στατιστικού πακέτου του Google Forms και το υπολογιστικό φύλλο του Excel. Στο όγδοο κεφάλαιο παρατίθενται τα εμπειρικά αποτελέσματα της έρευνας μέσα από τα οποία επιχειρήθηκαν να απαντηθούν τα βασικά ερευνητικά ερωτήματα της εργασίας. Τέλος στο ένατο κεφάλαιο η διατριβή περατώνεται με την παράθεση των συμπερασματικών παρατηρήσεων και επισημάνσεων, των περιορισμών της έρευνας και των σημείων για πιθανή μελλοντική έρευνα.

Ο κύριος όγκος των πληροφοριών για την παρούσα εργασία συλλέχτηκε μέσω βιβλιογραφικής ανασκόπησης, με βασικά στοιχεία της έρευνας βιβλία, άρθρα, έρευνες, διαδικτυακό υλικό και μελέτες όπως επίσης μελετήθηκαν επιστημονικά άρθρα, στατιστικές μελέτες και αντίστοιχες ερευνητικές εργασίες που έχουν σαν κύριο στόχο την ανάπτυξη της γνώσης που απαρτίζει το θεωρητικό υπόβαθρο της διπλωματικής εργασίας και παρατίθενται στα επόμενα κεφάλαια. Η μεθοδολογία που χρησιμοποιήθηκε, συνίσταται στη μελέτη πρωτογενών και δευτερογενών πηγών που αποκτήθηκαν μέσα από την ελληνική και ξένη βιβλιογραφία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

Ζούμε σε μία διαρκώς μεταβαλλόμενη εποχή που χαρακτηρίζεται από ένα πρωτόγνωρο ρυθμό ραγδαίων εξελίξεων, όπου η οικονομία και οι επιχειρήσεις ειδικότερα πρέπει να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της εποχής και να επαναπροσδιορίσουν τις στρατηγικές τους σχετικά με τη διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού, την κατανομή των ρόλων, το συντονισμό των δράσεων μιας ομάδας, την ύπαρξη ενός αρχηγού που θα πρέπει να χαράζει τη στρατηγική και να πάρει κρίσιμες αποφάσεις, θέτοντας τους κανόνες που απαιτούνται για μια αποτελεσματική ηγεσία, την οργάνωση, την παρακίνηση και τη διοίκηση των εργαζομένων του 21ου αιώνα. Η ύπαρξη του SARS-COVID 19 από τις αρχές του 2020 έχουν δημιουργήσει ένα κλίμα ανασφάλειας και αβεβαιότητας στους εργαζόμενους, η εργασιακή ικανοποίηση σπανίζει ενώ η υποκίνηση από την πλευρά του εργοδότη και των μάνατζερ αποτελεί

επιτακτική ανάγκη. Οι εργαζόμενοι βιώνουν αισθήματα δυσαρέσκειας και απογοήτευσης, με την τηλεργασία να έχει αυξηθεί σημαντικά, δεν εισπράττουν αναγνώριση για τις υπηρεσίες που προσφέρουν και δεν αμείβονται ικανοποιητικά. Μία από τις σημαντικότερες προϋποθέσεις για την ανάπτυξη και διατήρηση στρατηγικής ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος στο εσωτερικό της επιχείρησης, χαμηλό κόστος μεγαλύτερο δυνατό όφελος, είναι η δέσμευση του ανθρώπινου παράγοντα είτε ανήκει στα εκτελεστικά είτε στα οργανωτικά επίπεδα της διοικητικής πυραμίδας.

1.1 Ορισμοί της εργασιακής ικανοποίησης

Η εργασιακή ικανοποίηση αφορά στη δημιουργία θετικών ή αρνητικών συναισθημάτων από την εργασιακή εμπειρία λαμβάνοντας υπ όψιν το αίσθημα ικανοποίησης ή δυσαρέσκειας και σχετίζεται άμεσα με την ψυχική υγεία του εργατικού δυναμικού άρα και με την παραγωγικότητά του. Για το λόγο αυτό αποτελεί ένα ζήτημα που πρέπει να απασχολεί κάθε επιχείρηση.

Δεν υπάρχει ένας κοινά αποδεκτός ορισμός που να την ερμηνεύει (Κουστέλιος, 2001, Μακρή-Μπότσαρη και Ματσαγγούρας, 2003, Μπρούζος, 2004), αν και αρκετοί στο παρελθόν προσπάθησαν να ορίσουν την εργασιακή ικανοποίηση και να την οριοθετήσουν. Σύμφωνα με τον Horrock (1935), ένας από τους πιο παλαιούς ορισμούς, θεωρείται κάθε συνδυασμός τόσο των ψυχολογικών, φυσιολογικών όσο και περιβαλλοντικών συνθηκών που οδηγούν τον εργαζόμενο να παραδεχθεί ότι είναι ικανοποιημένος από τη δουλειά του (Scott et al., 2005), όπως επίσης και το σύνολο των χαρακτηριστικών της ίδιας της εργασίας και του εργασιακού περιβάλλοντος που προσφέρει αμοιβή, ικανοποίηση, συναισθήματα οργής ή και δυσαρέσκειας (Churchill και Ford, 1974). Σύμφωνα με τον Allport (1954) με τον όρο εργασιακή ικανοποίηση εννοούμε τη συνολική στάση κάθε ατόμου απέναντι στην εργασία του (Κάντας, 1998), ενώ σύμφωνα με τον Vroom (1964) αποτελεί συνάρτηση των υποκειμενικών αντιλήψεων του εργαζομένου σχετικά με την εργασία την οποία ασκεί, εξασφαλίζοντάς του τα επιθυμητά αποτελέσματα όπως επίσης και το βαθμό στον οποίο ικανοποιούνται οι ανάγκες του.

Ο ορισμός που επικρατεί περισσότερο, αναφέρει ως εργασιακή ικανοποίηση τη θετική συναισθηματική ανταπόκριση του εργαζομένου για το συγκεκριμένο έργο που ασκεί ή για τη θέση που κατέχει στην επιχείρηση (Locke, 1976) με προϋπόθεση να

εκπληρώνονται οι επαγγελματικές του αξίες. Από την άλλη επαγγελματική δυσαρέσκεια είναι το συναίσθημα που πηγάζει από τη ματαίωση των εργασιακών αξιών του ατόμου. Αυτό σημαίνει πως η ικανοποίηση παράγεται μέσω μίας λογικής και συναισθηματικής διεργασίας, η οποία μπορεί να αποτελέσει και το συνολικό συναίσθημα για την εργασία ή για πτυχές αυτής.

1.2 Παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση

Απαραίτητη προϋπόθεση για να επιτευχθεί εργασιακή ικανοποίηση συνιστά η ταυτόχρονη ικανοποίηση τόσο από την κάλυψη της συναισθηματικής πλευράς του εργαζόμενου(υποκειμενική έννοια) της εκάστοτε επιχείρησης, όσο και ότι έχει να κάνει με τις συνθήκες εργασίας τις οποίες αντιμετωπίζει ο κάθε εργαζόμενος (γνωσιακή κατάσταση), με αποτέλεσμα η ευχαρίστηση την οποία αντλεί κάθε εργαζόμενος από την εργασία του να αντικατοπτρίζει τον βαθμό ικανοποίησής του. Κάνουμε λόγο τόσο για προσωπικούς όσο και για περιβαλλοντικούς παράγοντες οι οποίοι ποικίλουν ανάλογα με το εργασιακό περιβάλλον (Spector, 2008).

- Προσωπικοί Παράγοντες: αφορούν την προσωπικότητα, την ιδεολογία, τις αξίες και τα ατομικά χαρακτηριστικά του κάθε ανθρώπου όπως είναι το μορφωτικό του επίπεδο, η ηλικία του, το φύλλο του, η οικογενειακή κατάσταση, η ιεραρχία, η προϋπηρεσία στο εκάστοτε επαγγελματικό πεδίο. Σύμφωνα με τον Johns (1996) πολύ υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης επιδρά αρνητικά στην ικανοποίηση καθώς δημιουργούνται πολύ υψηλές προσδοκίες, οι οποίες ως επί το πλείστον δεν βρίσκουν αντίκρισμα, οι νεότεροι ηλικιακά εργαζόμενοι όταν εργάζονται σε ένα περιβάλλον με προοπτικές εξέλιξης εμφανίζουν μεγαλύτερο βαθμό ικανοποίησης με αποτέλεσμα να δείχνουν μεγαλύτερη διάθεση για εργασία, αντίθετα όταν δεν υπάρχουν προοπτικές για το μέλλον, η ικανοποίηση είναι μικρή (Graham and Messner, 1998).

Περιβαλλοντικοί Παράγοντες: αφορούν τις συνθήκες εργασίας όπως το ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον, τις προοπτικές εξέλιξης, το ευχάριστο ή μη κλίμα μεταξύ των συναδέλφων, η δυνατότητα για την ανάληψη πρωτοβουλιών και γενικά όλες εκείνες οι ευκαιρίες και οι συνθήκες που προσφέρονται από την επιχείρηση για τον εργαζόμενο. Οι συνθήκες οι

οποίες επικρατούν, η δυνατότητα επαγγελματικής εξέλιξης, το επίπεδο του φόρτου εργασίας, το άγχος, οι οικονομικές απολαβές, οι σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων αλλά και με την διοίκηση, είναι κάποιοι από τους σημαντικότερους παράγοντες οι οποίοι επηρεάζουν την ικανοποίηση στον εργασιακό τομέα (Swarnalatha και Vasantham, 2014).

Επιπλέον αίσθημα ικανοποίησης αποτελεί για τον εργαζόμενο η ενεργή συμμετοχή του στην ολοκλήρωση του έργου, στη λήψη αποφάσεων και πρωτοβουλιών, η ελευθερία των κινήσεων, η ύπαρξη ευκαιριών ανάπτυξης και εξέλιξης του. Επίσης η ικανοποίηση του ατόμου δύναται να αυξηθεί, όταν η ηγεσία της ομάδας είναι αποτελεσματική- υποστηρικτική, τόσο σε προσωπικό όσο και σε επαγγελματικό επίπεδο, καθοδηγεί το άτομο, δίνει σαφείς οδηγίες, αναθέτει εργασίες, εκπαιδεύει, κινητοποιεί, υποστηρίζει, ενδυναμώνει, επιβραβεύει και παρακινεί, μέσα σε πνεύμα ομαδικότητας, συνεργασίας και δικαιοσύνης (Macarog, 1982).

Όταν ένα άτομο αντιλαμβάνεται ότι η εργασία του, του επιτρέπει να εκπληρώσει τον στόχο του, σύμφωνα με τις προκλήσεις που δέχεται οι οποίες είναι ανάλογες με τις δεξιότητες του, δημιουργούνται συναισθήματα ευχαρίστησης που μπορούν να οδηγήσουν στην αποδοτικότητα. Η εργασιακή ικανοποίηση αυξάνει τα θετικά συναισθήματα του και την αυτοπεποίθηση του, έχει σωματική και ψυχική υγεία (Locke, 1976), έχει ικανοποίηση από τη ζωή και την εργασία του (Πάλλα, 2019).

1.3 Πώς επιτυγχάνεται η εργασιακή ικανοποίηση

Το ανθρώπινο δυναμικό αποτελεί ένα από τους σημαντικότερους πόρους μιας επιχείρησης, έτσι δίνοντάς του τα κατάλληλα εφόδια, ενισχύοντας την εμπιστοσύνη και την ειλικρίνεια, «ακούγοντας» τις ανάγκες του ενεργητικά και ουσιαστικά, το μόνο που μπορεί να προσφέρει είναι δυναμική και ανάπτυξη. Η ικανοποίηση των εργαζομένων είναι αποτέλεσμα ενός συνδυασμού παραγόντων. Ο ρόλος της διοίκησης στην αύξηση της ικανοποίησης των εργαζομένων είναι να διασφαλίσει ένα θετικό εργασιακό περιβάλλον, κρατώντας το ηθικό τους υψηλό και οι δίνοντας τους τα μέσα που χρειάζονται για να εκπληρώσουν τα καθήκοντα που τους έχουν ανατεθεί.

Δίνοντας κίνητρα στους εργαζόμενους, συνεχή εκπαίδευση, αναγνωρίζοντας τις ικανότητες τους και τη δημιουργικότητα τους, ενισχύοντας τις διαπροσωπικές σχέσεις, τα θετικά συναισθήματα, έχοντας σωστή διαχείριση των αρνητικών συναισθημάτων και η ύπαρξη ενός εργοδότη - Manager πρότυπο, οδηγούν στην μέγιστη εργασιακή ικανοποίηση και απόδοσή και κατά συνέπεια την ανάπτυξη των επιχειρήσεων και των οργανισμών (Πάλλα, 2019).

Η δημιουργία προγραμμάτων και πολιτικών που αναπτύσσουν την ικανοποίηση από την εργασία και χρησιμεύουν για την παρακίνηση των εργαζομένων είναι σημαντική και αποδίδει. Όταν ο εργοδότης κατανοεί τα οφέλη της ικανοποίησης από την εργασία και του κινήτρου στον χώρο εργασίας, τότε θα πράξει όλα εκείνα που χρειάζονται για την ενίσχυση της θετικότητας στον εργασιακό χώρο με αποτέλεσμα την επίτευξη των στόχων μακροπρόθεσμα και βραχυπρόθεσμα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΑΠΟΔΟΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

2.1 Ορισμοί Εργασιακής Απόδοσης

Με τον όρο εργασιακή απόδοση, εννοούμε την αξία του συνόλου των συμπεριφορών των εργαζομένων που συνεισφέρουν, είτε θετικά είτε αρνητικά, στην εκπλήρωση των στόχων των επιχειρήσεων και των οργανισμών (Muse et al., 2008). Είναι μια πολυδιάστατη έννοια, που δείχνει πως ένας εργαζόμενος εκτελεί πολύ καλά το έργο του, το βαθμό της πρωτοβουλίας που παίρνει, την εφευρετικότητα που δείχνει, πως χρησιμοποιεί τους ανθρώπινους πόρους που έχει στη διάθεσή του και την εύρεση λύσεων στα εργασιακά προβλήματα (Schepers, 2013). Σύμφωνα με τους Rothmann και Coetzer, (2003), η εργασιακή απόδοση είναι μια έννοια που δείχνει τον τρόπο με τον οποίο ένα άτομο εκτελεί επιτυχώς τα καθήκοντά του που βασίζεται στη χρήση των δεξιοτήτων του, τις πρωτοβουλίες και τα μέσα που χρησιμοποιεί.

Οι Caliguiri&Day (2000) αλλά και οι Sinangil&Ones (2003) υποστηρίζουν ότι η εργασιακή απόδοση του κάθε εργαζομένου εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από συγκεκριμένα χαρακτηριστικά των εργαζομένων όπως την εμπειρία, την προσαρμοστικότητα στο χώρο εργασίας, την επικέντρωση στον στόχο, την ικανότητα επικοινωνίας, την ικανότητα εργασίας υπό πίεση, το φύλο, την εθνικότητα, την πολιτιστική ευελιξία.

Η απόδοση ενός ατόμου προσδιορίζεται από τρεις παράγοντες :

- Προσπάθεια- πόσο σκληρά εργάζεται κάποιος
- Ικανότητα- πόσο ικανός είναι κάποιος
- Κατεύθυνση- πόσο αντιλαμβάνεται το ρόλο του μέσα στην εργασία (Μπουραντάς,2002)

Η απόδοση θα πρέπει να είναι ανάλογη της ικανοποίησης και το αντίστροφο ώστε να υπάρχει ισορροπία στα διάφορα μέλη των οργανισμών, να αξιολογείται και να υπολογίζεται στο βαθμό που έχει συμβάλει ο εργαζόμενος στην επίτευξη των στόχων της επιχείρησης. Η διαδικασία της αξιολόγησης βοηθάει ώστε η εκτέλεση της εργασίας να συντελείται με τον πλέον ικανοποιητικό τρόπο, στη λήψη αποφάσεων σχετικά με τη βελτίωση της αποδοτικότητας, στην έγκαιρη αντιμετώπιση οργανωτικών και διοικητικών ατελειών καθώς και στα προβλήματα που εμφανίζονται στις διαπροσωπικές σχέσεις και την ομαδική συνεργασία.

2.2 Παράγοντες που επηρεάζουν την απόδοση

Η εργασιακή απόδοση αφορά από τη μια, την απόδοση που συνδέεται με τις συμπεριφορές που σχετίζονται άμεσα με την εργασία συμπεριλαμβανομένων των βασικών ευθυνών όπως κατάρτιση, γνωστική ικανότητα, εμπειρία (taskperformance) και από την άλλη, σε συμπεριφορές που προέρχονται από την προσωπικότητα, τη θετική σκέψη και την παρακίνηση των εργαζόμενων, όπως ενθουσιασμός, συνεργασία, αφοσίωση (contextual performance) (Judge,2002).

Σύμφωνα με τον Campbell (1999) η εργασιακή απόδοση επηρεάζεται από τις δεξιότητες, ικανότητες, γνώσεις και κίνητρα που δίνονται στους εργαζόμενους. Η υποκίνηση επίσης, αποτελεί ένα σημαντικό παράγοντα, έχοντας σκοπό την βελτίωση της ποιότητας και της ποσότητας της εργασίας που προσφέρουν, χρησιμοποιώντας όλες τους τις δυνάμεις με σκοπό να πετύχουν υψηλές αποδόσεις και μεγαλύτερη ικανοποίηση των υλικών και ηθικών αναγκών τους(Κάντας,1998). Άλλοι παράγοντες που επηρεάζουν την απόδοση είναι οι αμοιβές, η αναγνώριση και οι συνθήκες εργασίας(Γούβα,2012).

2.3 Μέτρηση και αξιολόγηση της απόδοσης

Αξιολογώντας την απόδοση, γίνεται κατανοητό πόσο καλά ή όχι εκτελεί το καθήκον του ο κάθε εργαζόμενος σύμφωνα με τους στόχους που έχει θέσει η επιχείρηση. Η μέτρηση της συνολικής απόδοσης αφορά την ποιότητα της εργασίας, την προσπάθεια, τις γνώσεις, την ικανότητα για διαπροσωπικές σχέσεις και επικοινωνία του κάθε εργαζόμενου (Viswesvaran,1996). Οι μέθοδοι που χρησιμοποιούνται για την αξιολόγηση της απόδοσης είναι οι ποσοτικές, καταμέτρηση της παραγωγής των εργαζομένων, και οι ποιοτικές, στάση και συμπεριφορά των εργαζομένων.

Μια τυπική διαδικασία αξιολόγησης της απόδοσης συνήθως έχει τα εξής στάδια:

- Καθορισμό και ανάλυση των καθηκόντων (jobanalysis)
- Εκτίμηση της απόδοσης σε σχέση με τους στόχους που έχουν τεθεί
- Μέτρηση της απόδοσης με κάποια συγκεκριμένη μέθοδο
- Συζήτηση μεταξύ προϊστάμενου-υφιστάμενου για τυχόν αποκλίσεις από τα επιθυμητά

επίπεδα απόδοσης(Μπουραντάς,2003).

2.4 Εργασιακή ικανοποίηση και απόδοση

Έχουν διατυπωθεί διάφορες και ποικίλες απόψεις για το εάν η ικανοποίηση των εργαζομένων επιδρά στην βελτίωση την αποδοτικότητας τους. Είναι μια σχέση η οποία μελετάται συνεχώς και οι περισσότερες απόψεις υποστηρίζουν πως η σύνδεση είναι αδιαμφισβήτητη. Σύμφωνα με τον Velnampy (2008), δεν είναι ξεκάθαρο αν η εργασιακή ικανοποίηση αυξάνει τελικά τις αποδόσεις, ή αν οι άνθρωποι υψηλής απόδοσης αποκτούν μεγαλύτερη ικανοποίηση από την εργασία τους, ενώ ο VandenBerghe (2011), υποστήριξε πως υπάρχει αδύναμη συσχέτιση μεταξύ ικανοποίησης και αποδοτικότητας του εργαζόμενου, καθώς επίσης ασαφές είναι πια η σχέση αιτίας και αποτελέσματος που συνδέει τις δύο έννοιες.

Αρκετές έρευνες δείχνουν πως δεν υφίσταται καμιά σχέση ανάμεσα στις μεταβλητές της αποδοτικότητας και της ικανοποίησης, ενώ σε άλλες η μεταξύ τους

συνάφεια είναι αρκετά περιορισμένη (Spector, 1997, Krumpal, 2001, Judge et al., 2002, Böckerman & Ilmakunnas, 2012).

Πολλοί ερευνητές κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι η ικανοποίηση από την εργασία έχει σημαντική θετική επίδραση στην απόδοση του εργαζόμενου. Μια θετική στάση η οποία πηγάζει από την εργασιακή ικανοποίηση, αποτελεί ισχυρή δύναμη ώστε να καθορίσει την συμπεριφορά του εργαζόμενου η οποία επιδρά στην παραγωγικότητα του (Falkenburg and Schyns, 2007), αντίστοιχα κατέληξαν και οι Judge et al. σε έρευνα που υλοποιήθηκε το 2001, όπως και οι Dinoka et al. σε μελέτη για τη Σρι Λάνκα το 2014.

Σύμφωνα με τα παραπάνω, η εργασιακή ικανοποίηση και η απόδοση των εργαζομένων αποτελούν στοιχεία που συμβάλουν στην αύξηση της παραγωγικότητας ενός οργανισμού όπως και η αποδοτικότητα τους είναι στενά συνδεδεμένη με την παραγωγικότητα. Αυτό σημαίνει πως αν οι εργαζόμενοι έχουν αυξημένη απόδοση ή αν ανήκουν σε αποδοτικές ομάδες εργασίας τότε το παραγωγικό τους αποτέλεσμα θα είναι μεγαλύτερο.

Οι επιχειρήσεις δεν μπορούν να φτάσουν σε ανταγωνιστικά επίπεδα ποιότητας, είτε σε επίπεδο προϊόντων είτε σε επίπεδο υπηρεσιών, αν το προσωπικό τους δεν αισθάνεται ικανοποιημένο και δεν ταυτίζεται με την κουλτούρα τους. Η ικανοποίηση των εργαζομένων είναι ένας από τους κύριους στόχους της επιχείρησης που σχετίζονται άμεσα με την αποτελεσματικότητα της μέσα στο σύγχρονο ανταγωνιστικό περιβάλλον. Η ικανοποίηση επιτυγχάνεται όταν υπάρχει ευελιξία στη σχέση εργαζόμενου-εργοδότη, όταν αντιμετωπίζεται ως μια ξεχωριστή προσωπικότητα, ως εσωτερικός πελάτης, όταν ενθαρρύνονται να συμερίζονται τις ανάγκες των πελατών.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΕΥΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ και ΕΥΛΙΞΙΑ

Τους τελευταίους μήνες η ανθρωπότητα βρίσκεται αντιμέτωπη με την έξαρση της πανδημίας SARS-COVID 19, με αποτέλεσμα μία νέα κανονικότητα, αναθεωρώντας και τροποποιώντας την καθημερινότητα μας από τη μια και εντάσσοντας από την άλλη στο πρόγραμμα μας κάποιες νέες συνήθειες ή και αφήνοντας πίσω κάποιες άλλες. Μέσα σε όλες αυτές τις μεταβολές και με την ανασφάλεια που επικρατεί για το αύριο, ήταν αναμενόμενο να επηρεαστούν και οι εργασιακές σχέσεις δημιουργώντας

μια νέα πραγματικότητα στον τομέα της εργασίας. Οι επιχειρήσεις προκειμένου να αντιμετωπίσουν τη δραματική μείωση των εσόδων τους έλαβαν μέτρα τα οποία αποσκοπούν στην προστασία των εργαζομένων, τη διατήρηση των θέσεων εργασίας τους, τη διάσωση της επιχειρηματικής δραστηριότητας και τη συνέχιση της λειτουργίας τους. Μεταξύ των μέτρων που ελήφθησαν για την αντιμετώπιση των συνεπειών της πανδημίας σε χώρους εργασίας, πρωταγωνιστικό ρόλο διατηρούν οι ευέλικτες μορφές εργασίας οι οποίες καλύπτουν τις ειδικές, λόγω πανδημίας, ανάγκες επιχειρήσεων και εργαζομένων.

Κάνοντας όμως μία αναδρομή στο παρελθόν βλέπουμε πως οι ευέλικτες μορφές εργασίας δεν είναι κάτι που εμφανίστηκε τώρα λόγω της πανδημίας. Στο προσκήνιο βρέθηκαν εξαιτίας της οικονομικής κρίσης του 2009 όπου αξιοποιήθηκαν ως μέσο επιβίωσης των επιχειρήσεων και διασφάλισης των θέσεων εργασίας. Στις αρχές του 2020 ο τομέας των εργασιακών σχέσεων επηρεάστηκε από τη πανδημία SARS COVID-19 σημαντικά και η απασχόληση άλλαξε σχεδόν σε όλους τους τομείς της παγκόσμιας οικονομίας. Καθώς διανύουμε μια εποχή επαναπροσδιορισμού της εξασφαλισμένης και σταθερής εργασίας, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης γίνονται όλο και ποιο διαδεδομένος τρόπος απασχόλησης, που συχνά χρησιμοποιούνται από τους οργανισμούς, ως εργαλείο για την ευελιξία των εργαζομένων, προκειμένου να βελτιωθεί η ευημερία, να υπάρχει ισορροπία στην επαγγελματική ζωή, να βελτιωθεί η απόδοση τους στρέφοντας την προσοχή τους σε μορφές εργασίας, όπως το ευέλικτο ωράριο εργασίας, η τηλεργασία ή ο διαμοιρασμός μιας θέσης εργασίας. Οι ριζικές αλλαγές που έχουν συντελεστεί στην οικονομική ζωή και στην κοινωνική δομή έχουν διαμορφώσει νέες συνθήκες για την εργασία όπως και στις προτιμήσεις των εργαζομένων,όσον αφορά τις διάφορες διευθετήσεις της εργασίας. Επιπλέον συντελούνται σημαντικές αλλαγές στην εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων λόγω των συνθηκών καθώς τόσο η συμφιλίωση της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, όσο και η ικανοποίηση από την εργασία να αποτελούν αναγκαιότητα αλλά και απαίτηση.

Η ευελιξία, σύμφωνα με τον Δασκαλάκη (2011) αποτελεί μία αρχή που προσλαμβάνει ποικίλες μορφές που αναφέρονται είτε στην οργάνωση της παραγωγής, είτε στη διάρθρωση των εργασιακών σχέσεων και της αγοράς εργασίας. Αυτή που αναφέρεται στο ανθρώπινο δυναμικό μπορεί να προσλαμβάνει τόσο τη μορφή μιας κινητικότητας των εργαζομένων που παρέχει τη δυνατότητα προσαρμογής της απασχόλησης και του χρόνου εργασίας προς τη γενική και τοπική συγκυρία, καθώς

και προς τις συνθήκες της εξωτερικής και της εσωτερικής εργασίας. Η εξωτερική κατηγορία εξειδικεύεται αφενός, στην εσωτερική ποσοτική ή αριθμητική ευελιξία που συνίσταται στην υιοθέτηση ατομικών ή ομαδικών, εποχιακών, μονίμων ή περιστασιακών, στον χρόνο εργασίας του προσωπικού, αναλόγως με τις ανάγκες της παραγωγής (ευέλικτα ή μειωμένα ωράρια, υπερωρίες, βάρδιες). Αφετέρου, στην εξωτερική ποσοτική ή αριθμητική που ενθαρρύνει τη γεωγραφική κινητικότητα του εργατικού δυναμικού αναλόγως των παραγωγικών αναγκών και την απασχόληση του με τρόπο ώστε να καταστεί όσο το δυνατόν πιο ελεύθερη η διαχείριση, πρόσληψη ή απόλυση του ανθρώπινου δυναμικού και η αξιοποίηση του στα πλαίσια ειδικών μορφών απασχόλησης .

Με τον όρο «ευέλικτες μορφές απασχόλησης», εννοούμε τις μορφές εκείνες που αποκλίνουν από το κανονικό μοντέλο εργασίας όπως η μερική απασχόληση, η εποχιακή, η περιστασιακή, η διαλείπουσα, οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου, οι βάρδιες, η εκ περιτροπής εργασία, οι συμβάσεις ετοιμότητας, οι συμβάσεις έργου, η εργασία μέσω πρακτορείου, ο δανεισμός εργαζομένου, η φασόν- εργασία στο σπίτι και η τηλεργασία. Οι ευέλικτες μορφές εργασίας τα τελευταία χρόνια, τόσο λόγω της πανδημίας όσο και της τεχνολογικής εξέλιξης, κατακτούν ολοένα και περισσότερο έδαφος.

Προκειμένου όμως να τις κατανοήσουμε θα πρέπει να αναλύσουμε όρους όπως το παραδοσιακό μοντέλο εργασίας και την ευελιξία.

3.1 Παραδοσιακό –Κανονικό Μοντέλο Εργασίας

Έννοιες παραδοσιακού-κανονικού μοντέλου

Ως «κανονικό μοντέλο εργασίας» αναφερόμαστε στη σχέση εξαρτημένης εργασίας, από έναν εργοδότη, πλήρης απασχόλησης αορίστου χρόνου(για την Ελλάδα 40 ώρες εβδομαδιαίως) και παρέχεται έναντι μισθού ή ωρομισθίου. Βέβαια η έννοια της ευελιξίας στην αγορά εργασίας δεν αφορά μόνο τις ώρες εργασίας και το εργασιακό καθεστώς (αορίστου ή ορισμένου χρόνου) αλλά και τους μισθούς καθώς και τα εργασιακά δικαιώματα(συντάξεις, επιδόματα, άδειες, κοινωνική ασφάλιση κ.λπ.)(Λυμπεράκη&Μουρίκη, 1997). Είναι αποτέλεσμα κοινωνικών αγώνων του προηγούμενου αιώνα, συνιστά συγκερασμό κοινωνικών και οικονομικών αντιθέσεων

και εντάσεων, αποτελώντας κοινωνική παρέμβαση με άμεση διορθωτική επίδραση στην αρχή της ιδιωτικής αυτονομίας και περιορίζοντας καταλυτικά την εφαρμογή της στις εργασιακές σχέσεις. Ευέλικτες μορφές απασχόλησης είναι εκείνες που ενώ βασίζονται στο τυπικό μοντέλο της εξαρτημένης εργασίας μια τουλάχιστον παράμετρος τους, όπως ο χρόνος, ο χώρος ή το καθεστώς εργασίας, αποκλίνει από αυτό και χαρακτηρίζονται ως «ατυπικές ή άτυπες» σχέσεις εργασίας.

Η τυπική απασχόληση είναι εξαρτημένη εργασία, η συμφωνία δηλαδή ανάμεσα στα δύο μέρη εργοδότη και εργαζόμενο, αποτελώντας το στοιχείο της εξάρτησης, ότι ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να ακολουθεί τις οδηγίες και την εποπτεία του εργοδότη ο οποίος καθορίζει τόσο τον χρόνο όσο και τον τόπο όπου οι εργαζόμενοι του θα εκτελέσουν την εργασία με βάση τις κατευθύνσεις και τον έλεγχο του. Μέσα από τη συμφωνία εργοδότη και εργαζομένου καθορίζεται το ωράριο εργασίας, πλήρους ή μερική απασχόληση, καθώς και η συμφωνημένη ανταμοιβή του, μισθοδοσία, όπου με βάση το νόμο δεν είναι δυνατόν να είναι λιγότερο από τον ελάχιστο επιτρεπτό της χώρας. Λέγοντας τυπική απασχόληση, η σύμβαση εργασίας είναι απαραίτητο να είναι αόριστου ή ορισμένου χρόνου και η λύση της είναι είτε με καταγγελία της εκάστοτε σύμβασης είτε με τη συνταξιοδότηση του εργαζομένου. Ο εργαζόμενος υπόκειται στην προστασία της νομοθεσίας όπου αυτό σημαίνει ότι έχει όποιο ασφαλιστικό και εργατικό δικαίωμα προβλέπεται από το νόμο. Εάν απουσιάζει ένα στοιχείο από τα παραπάνω θα πρέπει να παραπέμπει σε ευέλικτη μορφή εργασίας δηλαδή κάθε εργασία όπου ασκεί ο εργαζόμενος και περιέχει κάποιο στοιχείο αβεβαιότητας στα πλαίσια μιας σύμβασης, όπως η εναλλαγή του τόπου εργασίας, η διαφοροποίηση στις εργάσιμες ώρες από το καθιερωμένο οχτάωρο, μία θέση να αντιστοιχεί σε δύο εργαζομένους και άλλα (Γκιάλης & Herod, 2015).

Είναι αναγκαίο να διευκρινιστεί ότι οι διάφορες ευέλικτες μορφές απασχόλησης διερευνώνται σε σχέση με την έννοια της εξαρτημένης εργασίας και ανάλογα με την φύση κάθε μιας από αυτές, ο νομοθέτης επεμβαίνει ρυθμιστικά και καθορίζει το πεδίο επιτρεπτής εκδήλωσης κάθε φαινομένου ευέλικτης απασχόλησης και τις αποκλίσεις του από το κλασσικό μοντέλο της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας. Η κύρια παράμετρος των ευέλικτων μορφών εργασίας αναφέρεται στην χρονική διάρκεια της σύμβασης εργασίας η οποία αντιπαραβάλλεται με την σύμβαση ορισμένου χρόνου. Με το Ν.2112/1920 θεσπίστηκε η προστασία από την καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, που αποτελεί την βάση του εργατικού δικαίου και αργότερα με τα άρθρα 1 Ν. 2639/1998 και αρθ.1 Ν. 3846/2010 όπου η

παροχή εργασίας με την μορφή της διαρκούς παροχής υπηρεσιών, μπορεί να διαμορφώνεται είτε ως ανεξάρτητη είτε όχι, αρθ.66 Ν4808/2021 (Υπ. Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων, 2021), το Ν. 1892/1990 με το νομοθέτη να προβεί σε ρύθμιση του φαινομένου της μερικής απασχόλησης και της εκ περιτροπής εργασίας. Οι νομοθετικές παρεμβάσεις είναι συνεχείς, ανάλογες με τα προστάγματα της εκάστοτε εποχής και την ανάγκη για εξισορρόπηση της εργασίας με την ιδιωτική ζωή(Λαδάς, 2021) όπως με τον τελευταίο Ν. 4048/2021 που επέφερε σημαντικές αλλαγές στο υφιστάμενο δίκαιο και στη διαμόρφωση του δικαίου της εργασίας. Με το νέο νόμο επιβεβαιώνεται ότι ο χρόνος είναι ουσιώδες στοιχείο της εργασιακής σχέσης (Λαδάς, 2018), διότι συναρτάται με τις βιολογικές συνθήκες και ανάγκες των εργαζομένων, που πρέπει να καλύψουν την ζήτηση της εργασίας από τις επιχειρήσεις εντός της χρονικής διάρκειας του εικοσιτετράωρου και σε συγκεκριμένα χρονικά διαστήματα (Παπαδημητρίου, 2021). Πητά πλέον επιβεβαιώνεται με τη διάταξη του άρθρου 55 Ν. 4808/2021 ο κανόνας ότι πλήρες συμβατικό ωράριο είναι το 40ώρο εντός της εβδομάδος.

Το παραδοσιακό μοντέλο του εργατικού δικαίου έχει στηριχθεί στην σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου κατά πλήρες ωράριο όπου η κλασσική εργασιακή σχέση δομήθηκε σε συγκεκριμένα πρότυπα παραγωγής εργασίας, σωματικής-χειρωνακτικής, αόριστης χρονικής διάρκειας, η οποία παρείχε το σε εγκαταστάσεις του εργοδότη υπό τις ειδικότερες οδηγίες του, με δικά του μέσα και με συγκεκριμένο ωράριο(Λαδάς, 2021). Οι ευέλικτες μορφές εργασίας νοούνται ως οι αποκλίσεις από το παραδοσιακό μοντέλο της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, αποτελούν απόρροια της συμβατικής ελευθερίας στην αγορά εργασίας και χαρακτηρίζονται ως ατυπικές.

3.2 Άτυπες –Ευέλικτες Μορφές Εργασίας

Έννοιες άτυπων – ευέλικτων μορφών εργασίας

Το Eurofound (2010), υιοθετώντας τον όρο «άτυπη» απασχόληση, αναφέρεται στο σύστημα απασχόλησης όπου οι ώρες εργασίας εντός της ημέρας δεν είναι προκαθορισμένες και ενσωματώνει όλες τις συμβάσεις εργασίας (εκτός της τυπικής) ανάμεσα στον εργαζόμενο και τον εργοδότη (μερική απασχόληση, προσωρινή

απασχόληση, επικοινωνία εργαζομένου, απασχόληση προσωπικού εργολαβικής επιχείρησης, μηδενικών ωρών). Σύμφωνα με τον Κουζή (2015) οι διάφορες ευέλικτες μορφές απασχόλησης αφορούν ποικιλία μέτρων για την ενθάρρυνση και την ανάπτυξη της ευελιξίας της εργασίας, με άξονα την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας, την αύξηση της απασχόλησης και τη μείωση του εργασιακού κόστους. Δημιουργούν μια νέα κατάσταση στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων που οδηγούν στην απορρύθμιση του μεταπολεμικού εργασιακού προτύπου που συντελείται και με όρους επαναρρύθμισης του περιεχομένου της εργασίας. Υπό το πλαίσιο της νέας αυτής αντίληψης για τη λειτουργία της αγοράς εργασίας και των εργασιακών σχέσεων, η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων ανάγεται σε κυρίαρχη αξία σε βάρος των εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων και το εργατικό δίκαιο αντιμετωπίζεται ως εμπόδιο απέναντι στην υλοποίηση των ως άνω στόχων.

Μια σχέση εργασίας είναι «άτυπη», όταν οι διακρίσεις ως προς την τυπική απασχόληση περιλαμβάνουν και στοιχεία παραβίασης ή μη εφαρμογής του υφιστάμενου θεσμικού πλαισίου γύρω από τις εργασιακές σχέσεις, τυπικές και ευέλικτες, όπως μερική απασχόληση που στην πράξη μετατρέπεται σε οκτάωρη εργασία χωρίς πληρωμή υπερωριών, η εργασία ανηλίκων, η απασχόληση σε παραοικονομικές δραστηριότητες, οι μορφές μη αμειβόμενων απασχολήσεων, όπως η εργασία γυναικών στο σπίτι, η άμισθη εργασία σε οικογενειακές επιχειρήσεις, τα συμβουλευόμενα μέλη, η εθελοντική εργασία (Γκιάλης, 2009).

Μια συστηματοποιημένη απόδοση του φαινομένου της ευέλικτης, «μη-τυπικής» σύμβασης δίνεται σε μελέτες και εκθέσεις, για λογαριασμό του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (Φραγκάκης, 1994, De Grip et al., 1997) με τον ορισμό αυτό ως εξής:

«... νοείται κάθε δραστηριότητα που ασκεί ένας εργαζόμενος στο πλαίσιο σύμβασης ή εργασιακής σχέσης άλλης από την σύμβαση αορίστου χρόνου με πλήρες ωράριο, και η οποία ενέχει στοιχεία αβεβαιότητας, λόγω ιδίως

- της βραχείας διάρκειας της απασχόλησης
- του μικρού αριθμού εργάσιμων ωρών
- της εναλλαγής μεταξύ περιόδων εργασίας και περιόδων μη εργασίας
- του αποκλεισμού του προσώπου de jure ή de facto, από τις νομικές, κανονιστικές ή συμβατικές διατάξεις που ισχύουν για τους μισθωτούς με πλήρη απασχόληση

- της ύπαρξης παρεκβατικού νομικού καθεστώτος που μειώνει τα επίπεδα προστασίας
- του πολυδιάστατου χαρακτήρα των εργασιακών σχέσεων με πλήθος εργοδοτών
- της έλλειψης κάθε οργανωτικής ενσωμάτωσης σε μια επιχείρηση που προσφέρει την εργασία
- του γεγονότος ότι η εργασία γίνεται στην οικία του εργαζόμενου»

Όλα τα παραπάνω θα πρέπει να θεωρηθούν ως σημείο αναφοράς προκειμένου να κατανοηθούν οι έννοιες της τυπικής και της άτυπης μορφής εργασίας, αλλά και για τους λόγους που οδηγούν στις ευέλικτες μορφές εργασίας.

3.3 Παράγοντες που οδήγησαν από το παραδοσιακό μοντέλο στις ευέλικτες μορφές εργασίας.

Οι κοινωνικές και οικονομικές εξελίξεις, όπως η αυξημένη ευελιξία στην αγορά εργασίας και στις εταιρικές πολιτικές, ή η ευρύτερη χρήση προηγμένων τεχνολογιών πληροφοριών και επικοινωνιών (ΤΠΕ), μπορούν να οδηγήσουν σε νέες μορφές απασχόλησης. Αυτές διαφέρουν από τις καθιερωμένες μορφές, είτε όσον αφορά την επίσημη σχέση εργοδότη-εργαζομένου ή πελάτη-αυτοαπασχολούμενου, είτε όσον αφορά τα πρότυπα εργασίας και την οργάνωση της εργασίας, συμπεριλαμβανομένου του χρόνου εργασίας, του τύπου εργασίας ή της χρήσης ΤΠΕ.

Προκειμένου οι επιχειρήσεις να αντιμετωπίσουν την αβεβαιότητα και την επιτακτική ανάγκη να προσαρμοστούν στις αλλαγές στην αγορά εργασίας και τεχνολογίας, οδηγήθηκαν σε αλλαγές στην εργασία. Η πανδημία, είναι μια κρίση δημόσιας υγείας από αυτές που αλλάζουν τον κόσμο διαμορφώνοντας νέες συνθήκες και δεδομένα στη νέα εργασιακή πραγματικότητα, είτε προσωρινά είτε σε σταθερή βάση, καθώς η εμφάνιση νέων επιδημιών θα παραμείνει ως συστημικός κίνδυνος. Αφενός επιταχύνει τις τάσεις αλλαγών που προϋπήρχαν και είχαν λάβει τον χαρακτηρισμό «4η βιομηχανική επανάσταση», αφετέρου οδηγεί, ως αφορμή και ως αιτία, σε μια διεθνή-παγκόσμια οικονομική κρίση ιστορικών διαστάσεων, ευρύτερη και σημαντικότερη εκείνης του 2008 και πιθανότατα και εκείνης του 1929. Η πανδημία εξελίσσεται και η οικονομική κρίση που την ακολουθεί βρίσκεται μόνον στα πρώτα της στάδια. Σε αυτές τις πρωτόγνωρες συνθήκες, οι αγορές εργασίας συνταράσσονται και η ευελιξία απασχόλησης είναι η λύση στις αλλαγές που έχουν

συντελεστεί στην οικονομική ζωή, στη διαμόρφωση νέων συνθηκών στο τρόπο ζωής και στην αλλαγή των κινήτρων και προτιμήσεων των εργαζομένων.

Η παραδοσιακή διάρθρωση των οικονομιών έχει υποστεί σοβαρές αλλαγές με αποτέλεσμα την αυξημένη προσφορά εργασίας, την αύξηση της ανεργίας, την αναδιανομή της εργασίας, που υλοποιείται μέσα από τις ευέλικτες μορφές εργασίας. Οι στατιστικές δεν αποτυπώνουν πλήρως τις εξελίξεις, όταν δε χάνονται ευθέως θέσεις εργασίας, χάνονται ώρες εργασίας. Όπως αναφέρει ο Ιωάννου (2020) σύμφωνα με τον ILO (Διεθνής Οργανισμός Εργασίας), το β' τρίμηνο του 2020 χάθηκε παγκοσμίως το 14%, που ισοδυναμεί με 400 εκατομμύρια θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης. Μέχρι το 2022, διεθνώς και στην Ελλάδα, τα δύσκολα για την απασχόληση είναι μπροστά και αντιδρά συνήθως με καθυστέρηση στις ανοδικές και καθοδικές κινήσεις της οικονομίας, όπου οι καθοδικές και οι υφέσεις, χαρακτηρίζονται συνήθως από μεγάλες αυξήσεις εισροών στην ανεργία, περισσότερες απολύσεις, και μεγάλες μειώσεις εκροών από ανεργία δηλαδή λιγότερες προσλήψεις και μεγαλύτερες περιόδους ανεργίας. Έτσι και αυτή η κρίση δεν αποτελεί εξαίρεση, γι' αυτό, ο πολυτιμότερος «πόρος» που πρέπει να αποκτηθεί και να αξιοποιηθεί στην Ελλάδα είναι η συνεκτική και ευέλικτη πολιτική παιδείας, εκπαίδευσης και απασχόλησης, μαζί με ένα σχέδιο παραγωγικού μετασχηματισμού και ανάκαμψης της Ελληνικής οικονομίας.

Οι διακυμάνσεις της ζήτησης, το άνοιγμα της αγοράς στον ανταγωνισμό, η παγκοσμιοποίηση, η ραγδαία ανάπτυξη του τριτογενή τομέα όπως και η μετακίνηση πολλών εργαζομένων σε αυτόν έκαναν επιτακτική την ανάγκη για ευελιξία και απαραίτητο να διαμορφωθούν νέες μορφές οργάνωσης, μεγαλύτερη ελαστικότητα στο χρόνο, τον τόπο και το περιεχόμενο της απασχόλησης. Όπως σε κάθε κρίση, η επιστροφή στο status quo ante δεν είναι εφικτή. Η υποστήριξη των θέσεων εργασίας έχει υψηλό δημοσιονομικό κόστος και η επιχείρηση ανάκαμψης βασίζεται σε μίγμα διατήρησης και αλλαγής των θέσεων εργασίας. Το σχέδιο ανάκαμψης της ΕΕ επιδιώκει δημιουργία νέων θέσεων εργασίας μέσω της πράσινης και της ψηφιακής μετάβασης, και μέσω των επενδύσεων για την ΕΕ της Επομένης Γενεάς (Ιωάννου, 2020). Μορφές εργασιακής ευελιξίας ή ευελι-σφάλειας , «flexi-curity», διαδίδονται σταδιακά σε περισσότερες Ευρωπαϊκές χώρες. Πρώτος ο πρόεδρος Μακρόν στη Γαλλία έχει ήδη υπογράψει από το 2017 την πλήρη απελευθέρωση της αγοράς εργασίας, που σημαίνει ότι καταργούνται οι στοιχειώδεις προστατευτικές δικλείδες

όπου υπήρχαν όσον αφορά στους μισθούς, το ωράριο και τις συνθήκες εργασίας. Τέτοιες μορφές εργασιακής ευελιξίας είναι (Μητρόπουλος, 2017):

- Διαμοιρασμός της θέσης εργασίας (jobs haring)
- Διαμοιρασμός χρόνου εργασίας (hours haring)
- Κυκλική εργασία (job rotation)
- Σύμβαση λίγων ωρών (low hour contracts)
- Λευκές συμβάσεις εργασίας (white contracts)
- Συμβάσεις εργασίας με το τηλέφωνο (on call contracts)

Η εφαρμογή των περιοριστικών μέτρων που έχουν καταβληθεί και εξακολουθούν να καταβάλλονται ως προσπάθεια περιορισμού της πανδημίας, ανέτρεψε αιφνιδιαστικά και με τρόπο απροσδόκητο την εργασιακή καθημερινότητα των εργαζομένων σε όλο τον κόσμο οδηγώντας σε νέες μορφές εργασίας και ζωής. Εργαζόμενοι χρειάστηκε να απασχοληθούν σε διαφορετικές ώρες ή από το σπίτι, να διδάξουν ή να διδαχτούν χρησιμοποιώντας τις νέες τεχνολογίες και να εφαρμόσουν εναλλακτικούς τρόπους εργασίας για την αποφυγή άμεσης επαφής. Πολλά επαγγέλματα αναμένεται να ανασχεδιαστούν υπό τη νέα αυτή διαμορφωθείσα κατάσταση, κάποια άλλα θα φθίνουν και κάποια άλλα θα αναπτυχθούν, καθώς η κρίση ήδη φαίνεται να επιδρά και στις καταναλωτικές συνήθειες και προτιμήσεις. Το νέο εργασιακό τοπίο, τόσο κατά τη διάρκεια της πανδημίας αλλά και μετά την αντιμετώπισή της, πρέπει να λάβει υπόψη τις επιστημονικές, τεχνολογικές, οικονομικές και κοινωνικές εξελίξεις που διαμορφώνει η κρίση στην υγεία. Ζητήματα που αφορούν στην υγεία και στην ασφάλεια των εργαζομένων αλλά και της κοινωνίας ευρύτερα, σχετίζονται με τους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες τόσο των νέων αυτών μορφών εργασίας αλλά και της ζωής γενικότερα. Η υγειονομική διάσταση μαζί με τους ήδη υφιστάμενους παράγοντες, αναμένεται να εντείνει την αυτοματοποίηση σε πολλές εργασίες αναγκάζοντας παγκόσμια τις κυβερνήσεις να οργανωθούν με περισσότερο ευέλικτους τρόπους σε σχέση με την εξυπηρέτηση των πολιτών, γεγονός που έχει ευεργετικές συνέπειες για τους εργαζομένους.

Κάτω από αυτές τις υπάρχουσες συνθήκες κατά τη συγκεκριμένη περίοδο της πανδημίας του COVID, τόσο διεθνώς όσο και στην Ελλάδα, δεν περιορίστηκαν η ευελιξία και η ανεργία, εκτός από την αύξηση του υψηλού επιπέδου στατιστικής ανεργίας σύμφωνα με την ΕΛΣΤΑΤ, 17,3% - 18,3% (758.000 - 836.000 άνεργοι) το 2019 σε 21,3% - 22,1% (1.020.000 - 1.070.000 άνεργοι) κατά το 2020, προστίθενται στις υπάρχουσες ευελιξίες όπως αυτές των αμοιβών, του χρόνου, τόπου εργασίας και

νέες ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Η αναστολή συμβάσεων εργασίας και η απασχόληση μετά από τη λήξη αυτών, η τηλεργασία, η μερική και η εκ περιτροπής απασχόληση μειώνουν μερικώς την ανεργία, (Ρομπόλη&Μπέτση, 2020).

Εξίσου σημαντικός παράγοντας διαμόρφωσης νέων μορφών οργάνωσης, η ραγδαία και συνεχώς αναπτυσσόμενη τεχνολογία. Οδηγούντις επιχειρήσεις σε αλλαγές στη διοίκηση, στη διάρκεια της απασχόλησης, στην εργασιακή διαδικασία και οργάνωση τους, λαμβάνοντας πλεονεκτήματα όπως η ευέλικτη χρήση του προσωπικού τους, η αύξηση της παραγωγικότητας και η κάλυψη κενών χρόνων, η μείωση του κόστους εργασίας, ωθώντας όλο και περισσότερες στην υιοθέτηση των ευέλικτων μορφών εργασίας.

Τέλος, το εργατικό δυναμικό έπαιξε σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη των ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Η κάλυψη διαφορετικών αναγκών ώθησε αρκετούς εργαζομένους να εργάζονται υπό καθεστώς εργασίας ευέλικτο με σκοπό να συνδυάζουν τόσο την εργασία όσο και την προσωπική τους ζωή. Οι προτεραιότητες των εργαζομένων έχουν αποσαφηνιστεί, οι εργαζόμενοι οδηγούνται σε αυξανόμενη επιθυμία για ελευθερία διαχείρισης του χρόνου και της καλύτερης ποιότητα ζωής, αποτελούν αιτήματα που συνδέονται με την εξισορρόπηση και τη διαρκή διαπραγμάτευση ανάμεσα στο δεσμευμένο και τον «ελεύθερο» χρόνο (Καραντινός & Κετσετζοπούλου, 1997).

3.4 Ευελιξία

3.4.1 Έννοια και ορισμοί της ευελιξίας

Η αποτελεσματική και έξυπνη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού σε αυτή την πανδημία είναι πολύ σημαντική, με τους οργανισμούς και τις εταιρείες να χρησιμοποιούν δημιουργικές μεθόδους διαχείρισης ταλέντων για να εξασφαλίσουν την επιβίωσή τους. Η διαχείριση ταλέντων παίζει σημαντικό ρόλο στην αναγνώριση των ικανοτήτων, στην παροχή κινήτρων στο προσωπικό και στη διατήρηση του ταλέντου στον οργανισμό. Λειτουργίες όπως η πρόσληψη, η εκπαίδευση, η διαχείριση απόδοσης και ο σχεδιασμός για την αντικατάσταση εργαζομένων είναι απαραίτητες στο συνδυασμό αυτών (Nangia&Mohsin, 2020). Οι στρατηγικές που σχετίζονται με συμμετοχή και συνεχή επικοινωνία με τους εργαζόμενους, ενθαρρύνουν περισσότερο την εργασία από το σπίτι, προωθούν τη σωματική και

ψυχική υγεία των εργαζομένων, τη βελτίωση της εκπαίδευσης τους, την αυξανόμενη εσωτερική αποτελεσματικότητα του οργανισμού, έχουν μεγαλύτερη προτεραιότητα από την απόκτηση και αναγνώριση ταλέντων. Σε τέτοιες καταστάσεις, είναι σημαντικό να χρησιμοποιούνται διαφορετικές στρατηγικές, όπως η ευελιξία, να δίνεται προσοχή στη διαχείριση ταλέντων, την εργασιακή απόδοση και ικανοποίηση, την οργανωτική απόδοση, την ανάπτυξη επαγγελματικών και κοινωνικών σχέσεων, την προσωπική και επαγγελματική απόδοση, τα κίνητρα, την ανάπτυξη των συστημάτων πληροφορικής(Nangia&Mohsin, 2020). .

Η ευελιξία αποτελεί μια πολυσυζητημένη και αμφιλεγόμενη έννοια, που έχει λάβει πολλές και διαφορετικές ερμηνείες από τη δεκαετία του 1980 (Atkinson, 1984) όπου και εμφανίστηκε και βρίσκεται στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος του επιχειρησιακού μάνατζμεντ, τόσο στα συστήματα παραγωγής όσο και στα ζητήματα των εργασιακών σχέσεων. Η πολυδιάστατη φύση και οι διάφορες όψεις της, έχουν σαν αποτέλεσμα να έχει αντιμετωπιστεί ως φυσική ιδιότητα, χαρακτηριστικό της λήψης απόφασης, οικονομικός δείκτης και εργαλείο στρατηγικής. Με όποιο τρόπο και αν ορίζεται και σε όποιο πεδίο και αν αναζητείται, αποτελεί κεντρικό σημείο συζήτησης στις σύγχρονες οικονομίες. Η συνηθέστερη και πιο διαδεδομένη χρήση του όρου ευελιξία αφορά στην ικανότητα των επιχειρήσεων και των οικονομιών, να προσαρμόζουν τον παραγωγικό συντελεστή εργασίας, στις εκάστοτε διαμορφούμενες συνθήκες και διακυμάνσεις της ζήτησης, στις αγορές προϊόντων και υπηρεσιών, αλλά και στις διαφοροποιήσεις των συνθηκών στις αγορές εργασίας.

Οι υποστηρικτές της ευελιξίας θεωρούν ότι οι σύγχρονες μορφές άσκησης της παραγωγικής και οικονομικής δραστηριότητας δεν λειτουργούν πάντα σε βάρος της εργασίας. Μορφές όπως τα πιο ευέλικτα εργασιακά καθήκοντα, ο εμπλουτισμός του περιεχομένου των εργασιών, η εργασία σε ομάδες, η βελτίωση των δεξιοτήτων και η συνεχής κατάρτιση λειτουργούν υπέρ των εργαζομένων. Καθοριστικό ρόλο για την έννοια της ευελιξίας θεωρείται το κλασικό πλέον μοντέλο του Atkinson (1984), η επίδραση της οποίας εξακολουθεί να υπάρχει και στις ημέρες μας, όπου κάνει αναφορά στην οργάνωση παραγωγής καθώς και πως είναι δυνατό να χρησιμοποιηθεί το ανθρώπινο δυναμικό.

Βασικός σκοπός της ευελιξίας είναι η επιβίωση των επιχειρήσεων, όπου κάνει αναγκαία τη διατήρηση της ταυτότητας της δηλαδή τη διαφοροποίηση της από τις άλλες επιχειρήσεις, κάνοντας την έτσι ανταγωνιστική. Στη διεθνή βιβλιογραφία ως ευελιξία ορίζεται η ικανότητα της αλλαγής, χωρίς όμως η επιχείρηση να

διαφοροποιήσει την ταυτότητά της, δηλαδή το σύνολο κανόνων και πεποιθήσεων όπως αναγνωρίζονται από τους ενδιαφερόμενους δηλαδή πελάτες, προμηθευτές, εργαζομένους κ.α.(Wiley&Sons, 2006). Χρησιμοποιείται προκειμένου να καλύψει ένα φάσμα θεσμών στην αγορά εργασίας λαμβάνοντας υπ όψιν πολλούς παράγοντες όπως τον κλάδο, την επιχείρηση, την εθνική ή τη παγκόσμια οικονομία, τους θεσμούς, δηλαδή το εξωτερικό περιβάλλον, και αφορά την ικανότητα προσαρμογής της σε ενδογενείς και εξωγενείς αλλαγές παίρνοντας διάφορες μορφές.

Οι μορφές που λαμβάνει αναφέρονται είτε στην ευελιξία της επιχείρησης και της παραγωγής, είτε στην ευελιξία της εργασίας. Η ευελιξία που συσχετίζεται με την επιχείρηση και την παραγωγή, αφορά στο κατά πόσο προσαρμόζεται το σύνολο της παραγωγής και το σύστημα των επιχειρήσεων με την αγορά εργασίας. Αυτή η μορφή ευελιξίας περιλαμβάνει δύο βασικούς άξονες, την οργανωτική ευελιξία και την ευελιξία επιχειρηματικών διαδικασιών, ευχέρεια προσαρμογής της ποσότητας της εργασίας στις μεταβολές της αγοράς ή στην ευχέρεια προσαρμογής της ποιότητας της εργασίας και ευχέρεια προσαρμογής με βάση το υπάρχον προσωπικό ή σε συνάρτηση με την ευρύτερη αγορά εργασίας (Γαβρόγλου, 2006). Συμπερασματικά ως εργοδοτική ευελιξία ορίζεται το σύνολο των πρακτικών που μπορούν να υιοθετήσουν οι επιχειρήσεις προκειμένου να γίνουν πιο ευέλικτες και αποδοτικές και η αλλαγή που γίνεται σε ένα σύνολο κανόνων ή πεποιθήσεων μία δεδομένη χρονική στιγμή, χωρίς να επηρεάσει τις πεποιθήσεις όπου σχηματίζουν την ταυτότητα της επιχείρησης. Αποτελεί επιδίωξη τόσο των επιχειρήσεων έναντι των εργαζομένων, αλλά κάποιες φορές και των εργαζομένων έναντι των επιχειρήσεων. Η ευέλικτη αναδιοργάνωση της παραγωγικής διαδικασίας αποτελεί έναν κοινό στόχο, που μπορεί όμως να επιτευχθεί με εντελώς διαφορετικού τύπου μεταρρυθμίσεις στις εργασιακές σχέσεις και με αντίστοιχα διαφορετικές κοινωνικές επιπτώσεις.

3.4.2 Μορφές Ευελιξίας

Οι διάφορες μορφές ευέλικτης απασχόλησης διαμορφώνονται από διαφορετικούς τύπους ευελιξίας στην αγορά εργασίας, κυριότεροι των οποίων είναι:

- Η αριθμητική: προσαρμογή του αριθμού των εργαζομένων στη ζήτηση μέσω άτυπων συμβάσεων και απολύσεων,
- Η χρονική: προσαρμογή της διάρκειας της απασχόλησης στη ζήτηση,

- Η λειτουργική: μετακίνηση των εργαζομένων μεταξύ διαφορετικών θέσεων εργασίας και αντίστοιχων δεξιοτήτων (Torrington et al, 2017) και τέλος

Η οικονομική-μισθολογική ευελιξία: προσαρμογή των απολαβών των εργαζομένων ανάλογα με τη διακύμανση του κέρδους (Γεωργακοπούλου, 1997).

Ο Atkinson (1984) πρότεινε τρεις τύπους ευελιξίας: αριθμητική, λειτουργική και οικονομική όπου σύμφωνα μ' αυτό το υπόδειγμα, η ευελιξία του εργατικού δυναμικού στο πλαίσιο της επιχείρησης μπορούσε να επιτευχθεί τόσο μέσω της προσαρμογής του προσωπικού στον κύκλο εργασιών με απολύσεις-προσλήψεις από την εξωτερική αγορά εργασίας (αριθμητική ευελιξία), όσο και μέσω της αποτελεσματικής αξιοποίησης των ανθρώπινων πόρων στην εσωτερική αγορά εργασίας (λειτουργική ευελιξία) (Καραμεσίνη, 1993). Νεότερες έρευνες επεξεργάστηκαν το αρχικό μοντέλο και προχώρησαν στη διχοτόμηση της ευελιξίας σε εσωτερική και εξωτερική προσφέροντας επιπλέον ακρίβεια (McIllroy et al., 2004).

Αριθμητική ευελιξία

Αφορά στην ικανότητα των επιχειρήσεων να διαφοροποιούν τον αριθμό των εργαζομένων τους (τους οποίους διακρίνει σε κεντρικούς και περιφερειακούς), περιορίζοντας το κόστος του ανθρώπινου δυναμικού με μείωση του τακτικού προσωπικού τους και αύξηση των εργαζομένων όπου καλύπτουν έκτακτες ανάγκες στις επιχειρήσεις έτσι ώστε να μπορεί να μεταβάλλεται ο οργανισμός πιο αποτελεσματικά χωρίς προστριβές. Η αριθμητική ευελιξία συσχετίζεται με την ευελιξία των επιχειρήσεων όσον αφορά το προσωπικό τους καθώς και τη δυνατότητα τους να προσαρμόζονται και να αυξομειώνουν το προσωπικό με γρήγορους ρυθμούς με βασικό κριτήριο τη ζήτηση της αγοράς εργασίας (Goudswaard&De Nanteuil, 2000). Αυτό συνεπάγεται μείωση του τακτικού προσωπικού τους και αύξηση των εργαζομένων όπου καλύπτουν έκτακτες ανάγκες στις επιχειρήσεις και εμφανίζονται με τη μορφή εξωτερικής συνεργασίας, ως ευέλικτες μορφές εργασίας ή μη- τυπικές ρυθμίσεις τις εργασίας.

Η ευελιξία αυτή στοχεύει στη δυνατότητα προσαρμογής του επιπέδου της απασχόλησης (αριθμός απασχολούμενων) ανάλογα με τις κυκλικές κυμάνσεις ή τις διαρθρωτικές μεταβολές της αγοράς για τα προϊόντα και τις υπηρεσίες της επιχείρησης ή ανάλογα με τις τεχνολογικές μεταβολές περιλαμβάνοντας τη μείωση

του οικονομικού κόστους των απολύσεων μέσω του περιορισμού των εμποδίων που αφορούν την πρόσληψη, αλλά κυρίως τις απολύσεις για οικονομικοτεχνικούς λόγους (Κούγιας, 2016).

Προκειμένου να ενδυναμωθεί ο πυρήνας της επιχείρησης, τόσο οι πόροι όσο και οι ικανότητες της επιχείρησης, χρησιμοποιούνται τακτικοί υπάλληλοι με υψηλή εξειδίκευση, αφοσίωση στην επιχείρηση, εξωτερικοί συνεργάτες υψηλής ειδίκευσης δηλαδή σύμβουλοι, ανεξάρτητοι επιχειρηματίες όσο και άτομα χωρίς εξειδίκευση, όπου είναι ζωτικής σημασίας για την ανταγωνιστικότητα της επιχείρησης διατηρώντας μακροχρόνιες εργασιακές σχέσεις. Η σταθερότητα της απασχόλησης και οι ανακατατάξεις των εργαζομένων στο εσωτερικό της επιχείρησης αναμένεται να αυξάνουν την προσήλωση των εργαζομένων, τη διάθεση τους για περαιτέρω μάθηση και την αύξηση της προσπάθειας τους στην επίτευξη των στόχων της επιχείρησης.

Λειτουργική Ευελιξία

Λειτουργική ή ποιοτική ευελιξία της εργασίας, αφορά τον εμπλουτισμό της εργασίας, την αναβάθμιση ειδικοτήτων και την ποιοτική βελτίωση των εργασιακών σχέσεων στο εσωτερικό της επιχείρησης. Κεντρική έννοια στη λειτουργική ευελιξία αποτελεί η πολυδυναμία (polyvalence) του εργαζόμενου, δηλαδή η ικανότητά του να εκτελεί νέα καθήκοντα, συνθετότερες εργασίες, ν' αλλάζει συχνά αντικείμενο εργασίας και να επιμορφώνεται. Κεντρικός στόχος καθίσταται η κινητικότητα των εργαζομένων οριζόντια και κάθετα εντός της επιχείρησης (Reilly, 2001, Tanjan, 2008) καθιερώνοντας το status του πολύ- λειτουργικού εργαζόμενου. Η λειτουργική ευελιξία συνδέεται με την αύξηση της αυτονομίας των εργαζομένων, την αντικατάσταση των άκαμπτων ιεραρχικών δομών από δομές σχετικά επίπεδες, καθώς και τη μεγαλύτερη συμμετοχή των εργαζομένων στις διαδικασίες λήψης των αποφάσεων (Γεωργακοπούλου, 1996). Σκοπεύει στην βελτίωση και ανάπτυξη του ανθρωπίνου δυναμικού χωρίς να σχετίζεται με αλλαγές στον αριθμό των εργαζομένων, αλλά με αλλαγές σε αυτό που κάνουν και αναφέρεται στη δυνατότητα της εταιρείας να προσαρμόσει και να αναπτύξει τις δεξιότητες των εργαζομένων της, για να μπορούν να ανταποκριθούν στις αρμοδιότητες που επιβάλλουν οι μεταβολές στο φόρτο εργασίας, τις μεθόδους παραγωγής και την τεχνολογία. Αυτό συνεπάγεται τον επαναπροσδιορισμό των βασικών τους αρμοδιοτήτων με εξειδίκευση και βελτίωση στις αρμοδιότητες τους καθώς και απόκτηση ενεργού ρόλου στη λήψη

αποφάσεων όπου παράλληλα θα έχει και θετικά αποτελέσματα στην απόδοση της επιχείρησης (Kalleberg, 2001) Η οργανισμοί όπου εφαρμόζουν πρακτικές υψηλής απόδοσης αντλούν αμοιβαία οφέλη τόσο για τους εργαζομένους τους όσο και για την ίδια την επιχείρηση.

Οι επιχειρήσεις που εμφανίζουν υψηλά ποσοστά πλήρους και σταθερής απασχόλησης, αναμένεται να συνδέονται στενότερα με το υπόδειγμα της λειτουργικής ευελιξίας (Atkinson, 1984). Η σταθερότητα της απασχόλησης και οι ανακατατάξεις των εργαζομένων στο εσωτερικό της επιχείρησης αναμένεται να αυξάνουν την προσήλωση των εργαζομένων, τη διάθεση τους για περαιτέρω μάθηση και την αύξηση της προσπάθειας τους στην επίτευξη των στόχων της επιχείρησης.

Χρονική ευελιξία

Η προσαρμογή της διάρκειας της απασχόλησης σε σχέση με τη ζήτηση αφορά τη χρονική ευελιξία. Η ευελιξία συνίσταται στην αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας μέσω υιοθέτησης διαφοροποιήσεων ατομικού ή ομαδικού, εποχιακού ή μόνιμου χαρακτήρα στο χρόνο εργασίας του προσωπικού ανάλογα και με τις ανάγκες της παραγωγής και περιλαμβάνει τον συνολικό επιμερισμό των ωρών εργασίας, το ευέλικτο ωράριο, τις βάρδιες, τις διακυμάνσεις ή και τη μείωση του εβδομαδιαίου ή του ετήσιου ωραρίου εργασίας σε ατομική και συλλογική βάση (Kalleberg, 2001). Αυτή η μορφή ευελιξίας συνδέεται με την έλλειψη μονιμότητας και τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου και περιλαμβάνει διαφοροποίηση όρων ατομικών συμβάσεων με τη χρήση ειδικών καθεστώτων εργασίας όπως: προσωρινή ή εποχική απασχόληση, μερική απασχόληση με μείωση ωραρίου εργασίας που μπορεί να λάβει τη μορφή διαλείπουσας ή εκ περιτροπής εργασίας, συμβάσεων έργου, ορισμένου χρόνου, φασόν, ενοικίασης ή «δανεισμού» εργαζομένων, απασχόλησης προσωπικού εργολαβικής επιχείρησης, παροχής έργου εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη που δύναται να διακριθεί σε εφαρμογές τηλεργασίας και απασχόληση με σύστημα φασόν (Kalleberg, 2001).

Αναφέρεται στον μεγαλύτερο βαθμό ευελιξίας που διασφαλίζουν οι επιχειρήσεις μέσω πιο ευέλικτα προσαρμοσμένων ωραρίων εργασίας προκειμένου να καλύψουν περιόδους αυξημένης ζήτησης παράλληλα με τις ανάγκες του προσωπικού όπως οι υπερωρίες, η μερική απασχόληση, η εργασία τα Σαββατοκύριακα και το ευέλικτο ή μεταβαλλόμενο ωράριο. Οι διάφορες μορφές ευέλικτης προσαρμογής του ωραρίου

εργασίας μπορούν να κατηγοριοποιηθούν ανάλογα με το εάν υποστηρίζονται περισσότερο από τους εργοδότες ή τους εργαζομένους. Η μερική απασχόληση, τα ευέλικτα ωράρια εργασίας, η σταδιακή ή και η πρόωρη συνταξιοδότηση, εξυπηρετούν τόσο τις επιχειρήσεις όσο και τους εργαζομένους.

Σύμφωνα με τους Atkinson and Gregory (1986) η αγορά εργασίας είναι ανομοιογενής και διχοτομείται σε δύο ανεξάρτητες υπό-αγορές (πρωτεύουσα/εσωτερική και δευτερεύουσα/εξωτερική) και οι παράγοντες που καθορίζουν την ταξινόμηση των εργαζομένων είναι το κοινωνικό επίπεδο, το φύλο, τα εθνικά ή γλωσσικά χαρακτηριστικά, το καθεστώς μονιμότητας και απασχόλησης και τα επίπεδα αμοιβών (Λυμπεράκη, 1991). Σύμφωνα με το υπόδειγμα, το εργατικό δυναμικό διαχωρίζεται, από τον εργοδότη, σε έναν κορμό και σε μια περιφέρεια. Στην πρώτη ομάδα κατατάσσονται οι ειδικευμένοι εργαζόμενοι με σχετικά υψηλούς μισθούς, σταθερή απασχόληση, ασφάλιση και διάφορα άλλα προνόμια (Knox and Walsh, 2005) και εκτελούν τις κύριες δραστηριότητες της επιχείρησης. Στη δεύτερη κατηγορία ανήκουν οι «περιφερειακά εργαζόμενοι» (peripheral workers), οι οποίοι εργάζονται είτε με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, είτε ως εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης, είτε εργάζονται ως ανασφάλιστοι (Dyer, 1998), σε αυτούς ανήκουν οι εργαζόμενοι εταιρειών δανεισμού ή υπεργολάβων, οι ελεύθεροι επαγγελματίες και οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με καθεστώς τηλεεργασίας. Το εργατικό δυναμικό που ανήκει στην περιφέρεια χαρακτηρίζεται από τις ασταθείς απολαβές, που συνδέονται με τις επικρατούσες συνθήκες στην αγορά προϊόντος, την έλλειψη ασφάλισης, ενώ γενικά η απασχόληση τους εξαρτάται από τη φάση του οικονομικού κύκλου (Μπράχος, 1993).

Οικονομική ευελιξία

Αυτή η μορφή ευελιξίας αφορά τις αποδοχές της εργασίας, η οποία συνδέεται με τη δυνατότητα προσαρμογής των αποδοχών των εργαζομένων στην οικονομική κατάσταση της επιχείρησης ή στη γενικότερη συγκυρία και ως επιμέρους εκφάνσεις αυτής της μορφής ευελιξίας θα μπορούσαν να αναφερθούν η απουσία ενός κατώτατου ορίου μισθών, η σύνδεση των αμοιβών με την ατομική παραγωγικότητα και η αμφισβήτηση του ρόλου της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Κεντρική θέση

κατέχει η συμπίεση των μισθών αφού αυτές αποτελούν το μεγαλύτερο οικονομικό κόστος της επιχείρησης. Η ευελιξία των αποδοχών μπορεί να πάρει δύο μορφές: μείωση του άμεσου ή του έμμεσου μισθολογικού κόστους, με την πρώτη να συνδέεται με τον κατώτατο μισθό και τον αποκεντρωμένο χαρακτήρα των συλλογικών συμβάσεων και τη δεύτερη με το κόστος προσλήψεων, τις ασφαλιστικές εισφορές και το κόστος απολύσεων (Κουζής, 2011).

Αναφέρεται στο βαθμό στον οποίο η μισθολογική δομή και το σύστημα ανταμοιβής μιας επιχείρησης, υποστηρίζουν και ενισχύουν τους διάφορους τύπους ποσοτικής και λειτουργικής ευελιξίας, τις οποίες αναζητούν οι επιχειρήσεις. Περιλαμβάνει την προσαρμογή των μισθών στις εξελίξεις βασικών μάρκο-οικονομικών μεγεθών της οικονομίας, όπως του ΑΕΠ και της ανεργίας, τη διαφοροποίηση των αμοιβών προς τα πάνω ή προς τα κάτω, ανάλογα με τη διάθεση και την ικανότητα του κάθε εργαζομένου να παράγει, καθώς και την απόδοση της επιχείρησης, τον κύκλο εργασιών, τα κέρδη, κυριαρχώντας η μικροοικονομική διάσταση. Θεωρείται ο μεγαλύτερος βαθμός ευελιξίας που διασφαλίζουν οι επιχειρήσεις μέσω πιο ευέλικτων διακανονισμών των αποδοχών (Eurofound, 2009), συνδέεται με τους ρυθμιστικούς μηχανισμούς στο σύνολο της οικονομίας, εξαρτάται από την κατάσταση της εθνικής και της διεθνούς οικονομίας και χαρακτηρίζεται από την προσαρμογή των μισθών στις εξελίξεις βασικών μακροοικονομικών μεγεθών (Σπύρου, 2008).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΕΥΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Αν και η τυπική απασχόληση, πλήρους και μόνιμης, παραμένει ο κυρίαρχος τύπος απασχόλησης, οι αγορές εργασίας χαρακτηρίζονται όλο και περισσότερο από μια ποικιλία διαφορετικών μορφών. Σύμφωνα με το Eurofound, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης μπορούν να ταξινομηθούν σε τρεις κατηγορίες:

Flexitime: αναφέρεται στην ευελιξία του χρόνου εργασίας και στην μερική απασχόληση.

Flexicontract: αναφέρεται στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου.

Flexispace: αναφέρεται στη νέα «γεωγραφία» της εργασίας, την τηλεργασία.

Αυτές οι νέες μορφές απασχόλησης περιλαμβάνουν νέες επίσημες εργασιακές σχέσεις ή εργασιακά πρότυπα, που συνδέονται με πτυχές όπως ο τόπος εργασίας, ο χρόνος εργασίας ή η χρήση των τεχνολογιών των πληροφοριών και των επικοινωνιών (ΤΠΕ),

και μερικές φορές και τα δύο, με το μέλλον της εργασίας που θα διαμορφωθεί από τη δίδυμη μετάβαση στην ψηφιακή εποχή και μια οικονομία ουδέτερη από εκπομπές άνθρακα, καθώς και έναν νέο τρόπο εργασίας λόγω του COVID-19.

Ο όρος «νέες μορφές απασχόλησης» αποτελεί τον γενικό όρο για τις περισσότερο διαφοροποιημένες μορφές απασχόλησης που εμφανίστηκαν πρόσφατα ή έχουν αποκτήσει όλο και μεγαλύτερη σημασία από το 2000 περίπου. Παράλληλα με τις παραδοσιακές εργασιακές σχέσεις, οι νέες μορφές εργασίας χαρακτηρίζονται από τη μεταβαλλόμενη φύση τους όσον αφορά τα μοντέλα εργασίας, τις συμβατικές σχέσεις, τους χώρους εργασίας, τη διάρκεια και το χρονοδιάγραμμα εργασίας, την αυξημένη χρήση των ΤΠΕ ή συνδυασμό των παραπάνω. Πολλές νέες μορφές απασχόλησης καθοδηγούνται από την ανάγκη για ευελιξία των εργοδοτών-πελατών ή των εργαζομένων και κατά την ανάπτυξη τους είναι σημαντικό να διασφαλιστεί ότι αυτή η ευελιξία δεν μειώνει την προστασία των εργαζομένων. Ο χρόνος εργασίας, η εκπροσώπηση, μαζί με την υγεία και την ασφάλεια πρέπει να αντιμετωπιστούν για πολλές νέες μορφές απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της κινητής εργασίας που βασίζεται σε ΤΠΕ, της εργασίας σε πλατφόρμα, της περιστασιακής εργασίας και της εργασίας με κουπόνια όπως και για ορισμένες η ασάφεια του καθεστώτος απασχόλησης των εργαζομένων θα μπορούσε να συμβάλει στον κατακερματισμό της αγοράς εργασίας (Eurofound, 2022).

Παρακάτω θα αναφερθούν οι ευέλικτες μορφές εργασίας όπου διακρίνονται σε αρκετά είδη και έχουν εκτεταμένη εφαρμογή στην αγορά εργασίας και θα αναλυθούν οι πιο σημαντικές και διαδεδομένες.

4.1 Είδη ευέλικτων μορφών εργασίας

4.1.1 Σύμβαση ορισμένου χρόνου(ΣΟΧ)

Η σύμβαση ορισμένου χρόνου είναι μία από τις πιο διαδεδομένες μορφές ευέλικτων μορφών εργασίας, η κυριότερη έκφραση της προσωρινής απασχόλησης, καθώς και η πιο διαχρονική. Διακρίνεται από τη σύμβαση αορίστου χρόνου αφού από την έναρξή της οι συμβαλλόμενοι συμφωνούν και ορίζουν το χρόνο λήξης της, λύνεται όταν παρέλθει η ημερομηνία λήξης χωρίς να υπάρχει υποχρέωση, κατά το νόμο, αποζημίωσης.

4.1.2 Μερική απασχόληση

Είναι σύμβαση ορισμένου ή αορίστου χρόνου, δηλαδή σύμβαση σταθερής εργασίας αλλά με μειωμένο χρόνο εργασίας, σε αντίθεση με την προσωρινή ή εποχική απασχόληση, δεν καταρτίζεται σταθερή σύμβαση με τον ίδιο εργοδότη, αλλά πολλές αυτοτελείς συμβάσεις, για απασχόληση σε ορισμένα χρονικά διαστήματα μέσα στο χρόνο και πιθανώς σε εναλλασσόμενους εργοδότες. Βασική διαφορά της τυπική εργασίας με τη μερική απασχόληση είναι ότι η μερική απασχόληση υπολείπεται σε σχέση με το χρόνο εργασίας είναι χρονικά λιγότερη, με τη διεθνή βιβλιογραφία να αναφέρει ότι η μερική απασχόληση κυμαίνεται από 30 έως 35 ώρες την εβδομάδα αν και διαφέρει ο αριθμός των εργάσιμων ωρών από χώρα σε χώρα, αφορά μισθωτή απασχόληση και όχι ανεξάρτητη απασχόληση ή άμισθη εργασία (Δασκαλάκης, 1995). Με βάση το χρόνο εργασίας διακρίνεται σε ημερήσια, εβδομαδιαία, μηνιαία και ετήσια (Γκούτος, 1997) και σύμφωνα με τον Κουζή (2001) μερικώς απασχολούμενος θεωρείται ο εργαζόμενος που απασχολείται με μειωμένο ωράριο σε σύγκριση με τον πλήρως απασχολούμενο, στη βάση του χρονικού υπολογισμού του εργάσιμου χρόνου της πλήρους απασχόλησης.

Η μερική απασχόληση παρατηρείται τόσο σε συμβάσεις αορίστου χρόνου αλλά και συνδυαστικά με κάποια άλλη ευέλικτη μορφή εργασίας. Η εφαρμογή της επιβάλλεται είτε κατόπιν σχετικής συμφωνίας του εργοδότη και του μισθωτού, συμβατική μερική απασχόληση, είτε από άλλους ρυθμιστικούς παράγοντες, μη συμβατική μερική απασχόληση, και μπορεί να αφορά σε ένα μόνο μισθωτό, σε περισσότερους ή και σε όλους τους μισθωτούς της επιχείρησης (Γκούτος, 1997). Εφόσον έχει συμφωνηθεί μεταξύ εργαζόμενου και εργοδότη ως όρος εργασίας μιας σύμβασης και παρατηρείται κατά επανάληψη, σε καθεμία από τις χρονικές μονάδες αναφοράς της, ονομάζεται σταθερή ή τακτική εργασία. Αντίθετα όταν επαναλαμβάνεται χωρίς συνεχή ροή, ονομάζεται διαλείπουσα ή άτακτη απασχόληση και μαζί με την εποχική, την ευκαιριακή, την προσωρινή ή την πρόσκαιρη απασχόληση ανήκουν στην κατηγορία της μειωμένης απασχόλησης.

4.1.3 Εποχική απασχόληση

Άλλη μία μορφή προσωρινής απασχόλησης όπου συνήθως καλύπτεται με σύμβαση ορισμένου χρόνου, οι εργαζόμενοι λειτουργούν συγκεκριμένους μήνες κατά τη διάρκεια του έτους πράγμα που σημαίνει ότι αφορά εποχική εργασία. Το εργατικό δυναμικό προσλαμβάνεται για μία συγκεκριμένη χρονική περίοδο ούτως ώστε να καλυφθούν έκτακτες ανάγκες των επιχειρήσεων λόγω της αυξημένης ζήτησης των προϊόντων ή υπηρεσιών τους, όπου δεν καλύπτονται από το σταθερό απασχολούμενο προσωπικό, και μετά το πέρας της περιόδου αυτού αποδεσμεύονται από την επιχείρηση. Υπάρχουν όμως συγκεκριμένες περιπτώσεις που ο νόμος δίνει δυνατότητα επαναπρόσληψης του εργαζομένου κατά την επόμενη εποχική περίοδο(Γεωργακοπούλου, 1997).

4.1.4 Διαλείπουσα εργασία

Αποτελεί μία μορφή μερικής απασχόλησης καθώς δεν έχει συγκεκριμένο ρυθμό εφαρμογής αλλά παρέχεται κάποιες από τις ημέρες του μήνα, με λιγότερες από πέντε ή έξι ημέρες την εβδομάδα με μειωμένο ή πλήρες ωράριο, αντίθετα εάν αφορά συγκεκριμένη περιοδική απασχόληση τότε γίνεται εφαρμογή μερικής απασχόλησης ή εκ περιτροπής απασχόληση(Καλλιαντέρης, 2011).

4.1.5 Εκ περιτροπής εργασία ή διαμοιρασμός θέσεως εργασίας (jobsharing)

Είναι είδος μερικής απασχόλησης με βασικό χαρακτηριστικό το μειωμένο ωράριο εργασίας παρά τη συνεχόμενη λειτουργία της επιχείρησης. Η θέση και η παροχή εργασίας διαμοιράζεται σε δύο εργαζομένους οι οποίοι εναλλάσσονται, δεν αναφέρεται σε λιγότερες ώρες παροχής εργασίας σε ημερήσια βάση, αλλά σε παροχή εργασίας κατά λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή εβδομάδα το μήνα ή μήνες μέσα στο έτος ή συνδυασμό των ανωτέρω δυνατοτήτων , πάντα όμως κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο(Μητρόπουλος, 2017). Με τη σύμβαση εκ περιτροπής εργασίας οι αντισυμβαλλόμενοι καθορίζουν τις περιόδους όπου θα πραγματοποιείται η εναλλαγή εργασίας, με αντίστοιχη μείωση των αποδοχών, η οποία μπορεί να πραγματοποιηθεί με πολλούς συνδυασμούς με περιορισμό να παρέχεται κατά το πλήρες ημερήσιο ωράριο(Μητρόπουλος, 2017). Οι εναλλαγές του εργαζομένου ή εναλλαγές

συνδυαστικά με άλλους εργαζομένους πραγματοποιούνται ανά περιόδους με βασικό στοιχείο οι εργασιακές υποχρεώσεις και αρμοδιότητες παραμένουν σταθερές για όλους τους εργαζομένους.

4.1.6 Δανεισμός εργαζομένου

Ο δανεισμός και η ενοικίαση εργαζομένου είναι μορφή τριγωνικής(τριμερούς) εργασιακής σχέσης, είναι κατά κύριο λόγο η βασική διαφορά από τη τυπική μορφή απασχόλησης. Υπάρχει κατάτμηση της εργοδοτικής ιδιότητας, αφού απέναντι στον εργαζόμενο εμφανίζονται δύο εργοδότες, αυτός που προσλαμβάνει και αυτός που απασχολεί(έμμεσος). Οι νομικές σχέσεις, που δημιουργούνται είναι αρχικά η σχέση του εργαζομένου με τον άμεσο εργοδότη, η σχέση του εργαζομένου με τον έμμεσο και τέλος η σχέση της δανειζουσας επιχείρησης με τη δανειζόμενου(Δασκαλάκης, 1995).

Οι παραπάνω ευέλικτες μορφές εργασίας αποτελούν τις πιο διαδεδομένες, όμως οι κοινωνικές, οικονομικές και τεχνολογικές αλλαγές στην Ευρώπη έχουν οδηγήσει σε νέες μορφές απασχόλησης σε ολόκληρη την ήπειρο. Η πανδημία COVID-19 οδήγησε επίσης σε αύξηση της κλίμακας και του πεδίου εφαρμογής των νέων μορφών απασχόλησης. Πολλές από αυτές διαφέρουν σε μεγάλο βαθμό από την παραδοσιακή «εργασία». Οι νέες μορφές απασχόλησης μεταβάλλουν την παραδοσιακή διμερή σχέση μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου. Χαρακτηρίζονται επίσης από μη συμβατικά εργασιακά πρότυπα και χώρους εργασίας. Στόχος οι νέες μορφές απασχόλησης να μπορούν να συμβάλουν στη δημιουργία μιας πιο ανθεκτικής αγοράς εργασίας, χωρίς περιορισμούς και πώς μπορεί να διασφαλιστεί η κατάλληλη κοινωνική προστασία και οι αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας. Ιδιαίτερη σημασία και στόχος των υπεύθυνων χάραξης πολιτικής στην ΕΕ έχει ο τρόπος με τον οποίο θα αποφευχθούν οι περιπτώσεις όπου οι νέες αυτές μορφές εργασίας θα είναι λιγότερο ευνοϊκές για τους εργαζομένους σε σύγκριση με τις πιο καθιερωμένες μορφές απασχόλησης.

Σύμφωνα με το Eurofound οι νέες μορφές απασχόλησης δεν περιορίζονται στους εργαζομένους (δηλαδή τις συμβάσεις εργατικού δικαίου), αλλά μπορούν επίσης να αναφέρονται σε αυτοαπασχολούμενους (δηλαδή, συμβάσεις αστικού δικαίου ή παροχής υπηρεσιών) αλλά και σε κάθε είδους συμβάσεις. Παρακάτω αναφέρονται

και αναλύονται αυτές που χρησιμοποιούνται περισσότερο τα τελευταία χρόνια(Eurofound, 2016).

4.1.7 Κατανομή εργαζομένων

Η κατανομή εργαζομένων είναι παρόμοια με την προσωρινή εργασία με πρακτορείο, με σκοπό την κοινή χρήση προσωπικού για την εξισορρόπηση των αναγκών ανθρώπινου δυναμικού (HR) των εταιρειών, παρέχοντας παράλληλα ασφαλή απασχόληση στους εργαζομένους, και το ίδιο το δίκτυο δεν στοχεύει στην επίτευξη κέρδους.

4.1.8 Κοινή χρήση θέσεων εργασίας

Η κοινή χρήση θέσεων εργασίας είναι μια μορφή μερικής απασχόλησης, σκοπός της οποίας είναι να διασφαλίσει ότι η κοινή θέση εργασίας είναι μόνιμα στελεχωμένη.

4.1.9 Εργασία με κουπόνι

Η εργασιακή σχέση και η σχετική πληρωμή βασίζονται σε ένα κουπόνι (γενικά αποκτάται από τρίτο μέρος, όπως π.χ. μια κυβερνητική αρχή) αντί για σύμβαση εργασίας. Στις περισσότερες περιπτώσεις, οι εργαζόμενοι έχουν καθεστώς μεταξύ μισθωτών και αυτοαπασχολούμενων.

4.1.10 Προσωρινή διαχείριση

Η προσωρινή διαχείριση είναι μορφή απασχόλησης κατά την οποία μια εταιρεία «εκμισθώνει» εργαζομένους σε άλλες εταιρείες προσωρινά και για συγκεκριμένο σκοπό, σε αντίθεση με ένα γραφείο προσωρινής απασχόλησης, το προσωπικό του είναι ειδικοί υψηλής εξειδίκευσης που αποστέλλονται στις εταιρείες υποδοχής για να λύσουν μια συγκεκριμένη διοικητική ή τεχνική πρόκληση ή να βοηθήσουν σε οικονομικά δύσκολες στιγμές. Η προσωρινή διοίκηση έχει ορισμένα στοιχεία παροχής συμβουλών, αλλά ο εμπειρογνώμονας έχει την ιδιότητα του υπαλλήλου και

όχι του εξωτερικού συμβούλου, ωστόσο, η προσωρινή διαχείριση σε ορισμένες χώρες αναλαμβάνεται με βάση την αυτό-απασχόληση.

4.1.11 Περιστασιακή εργασία

Η περιστασιακή εργασία αποτελεί μορφή εργασίας όπου η απασχόληση δεν είναι σταθερή και συνεχής και ο εργοδότης δεν είναι υποχρεωμένος να παρέχει τακτικά στον εργαζόμενο εργασία, αλλά έχει την ευελιξία να τον καλεί κατόπιν ζήτησης (Eurofound, 2019a).

4.1.12 Εργασία χαρτοφυλακίου

Η εργασία χαρτοφυλακίου αναφέρεται σε συμβάσεις μικρής κλίμακας από ελεύθερους επαγγελματίες, αυτοαπασχολούμενους ή πολύ μικρές επιχειρήσεις που εργάζονται για μεγάλο αριθμό πελατών.

4.1.13 Συνεργατική απασχόληση

Η συνεργατική απασχόληση αναφέρεται σε συγκεκριμένες μορφές συνεργασίας ή δικτύωσης μεταξύ των αυτοαπασχολούμενων που υπερβαίνουν τις παραδοσιακές σχέσεις εφοδιαστικής αλυσίδας ή επιχειρηματικών εταίρων. Στην πράξη, μια συγκεκριμένη σχέση εργασίας μπορεί να εμπίπτει σε περισσότερες από μία από τις παραπάνω κατηγορίες (για παράδειγμα, οι εργαζόμενοι στην πλατφόρμα τείνουν να είναι εργαζόμενοι χαρτοφυλακίου) (Eurofound, 2019c).

4.1.14 Τηλεργασία

Η τηλεργασία είναι εργασία που εκτελείται εξ αποστάσεως, δηλαδή εκτός των χώρων της επιχείρησης, κατ' οίκον, σε ειδικά διαμορφωμένα κέντρα ή εν κινήσει, βασίζεται στη χρήση των Τεχνολογιών Πληροφορίας και Επικοινωνίας(ΤΠΕ) για την εκτέλεση της εργασίας και, κυρίως, με την επικοινωνία με τον εργοδότη και τη μεταφορά των αποτελεσμάτων της εργασίας. Έχει ως αποτέλεσμα τη διαφοροποίηση του παραδοσιακού δεδομένου γεωγραφικά τόπου εργασίας, διότι μπορεί να παρέχεται

πολύ πιο ευέλικτα σε διαφορετικά χωρικά και χρονικά εργασιακά πλαίσια(ΕΙΕΑΔ, 2020). Ο ορισμός της τηλεργασίας, βασίζεται κατά κύριο λόγο σε δύο βασικές συνιστώσες που την χαρακτηρίζουν: την παροχή εργασίας, συνολικά ή εν μέρει, σε τόπο διαφορετικό από τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης και την χρήση ηλεκτρονικών συσκευών για την εκτέλεση των συγκεκριμένων εργασιακών καθηκόντων. Ειδικότερα στο άρθρο 2 της σχετικής Ευρωπαϊκής Συμφωνίας-Πλαίσιο, η τηλεργασία ορίζεται «ως μια μορφή οργάνωσης ή και εκτέλεσης εργασίας, στο πλαίσιο σύμβασης ή σχέσης εργασίας, με τη χρήση τεχνολογιών της πληροφορίας, η οποία, ενώ θα μπορούσε να παρέχεται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, παρέχεται αντ' αυτού σε σταθερή βάση, εκτός των εγκαταστάσεων αυτών κατά τακτικό (συστηματικό) τρόπο». Ο ορισμός αυτός υιοθετήθηκε από πολλές χώρες, Βέλγιο, Γαλλία, Γερμανία, Ισπανία, Ιταλία, Φιλανδία, Ηνωμένο Βασίλειο, Νορβηγία, όπως και στην Ελλάδα (ΟΚΕ, 2020).

Με αυτόν τον περιορισμό, δεν συμπεριλαμβάνονται στην τηλεργασία παραδοσιακές μορφές εργασίας κατ' οίκον όπως το φασόν. Η τηλεργασία δεν αποτελεί επάγγελμα αλλά μορφή οργάνωσης της εργασίας, όπου μόνο ορισμένα επαγγέλματα θα μπορούσαν να ασκηθούν μέσω αυτής και προϋποθέτει την εκτέλεση της εργασίας εκτός των χώρων της επιχείρησης σε τακτική ή σταθερή βάση και όχι περιστασιακά. Έτσι δεν μπορεί να θεωρηθεί ως τηλεεργαζόμενος κάποιος που επί δύο ή τρεις εβδομάδες στην καλοκαιρινή περίοδο εργάζεται μακριά από το γραφείο του(Υπουργείο Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας, 2004, ΟΚΕ, 2020, Γαλάζιος & Ρίζος, 2020).

Η τηλεργασία δυνητικά μπορεί να εφαρμοστεί ως σχετικά σταθερή- τακτική μορφή εργασίας και με εναλλασσόμενο τρόπο, στο 35%-40% του εργατικού δυναμικού στις χώρες της Ε.Ε. ανάλογα με την δομή της οικονομίας κάθε χώρας, σε συγκεκριμένους κλάδους και επαγγέλματα τα οποία θεωρούνται ως «teleworkable» και σε συνδυασμό με μια σειρά από παράγοντες. Οι διαφορές αυτές εξηγούνται εν μέρει από τη διαφορετική δομή των οικονομιών και της απασχόλησης, αλλά και από τις επενδύσεις σε ψηφιακές υποδομές, στις εταιρικές πολιτικές οργάνωσης της εργασίας, στην πρόσβαση στις νέες τεχνολογίες και στην εκπαίδευση - κατάρτιση. Επίσης σημαντικές διαφορές στην χρήση της τηλεργασίας παρατηρούνται μεταξύ των ίδιων κλάδων και των επαγγελμάτων σε διαφορετικές χώρες, μεταξύ μεγάλων και μικρών επιχειρήσεων, μεταξύ μισθωτής εργασίας και αυτό-απασχόλησης, μεταξύ φύλων αλλά και το επίπεδο ψηφιακών δεξιοτήτων μεταξύ διαφορετικών κατηγοριών

εργαζομένων. Για την Ελλάδα, εκτιμάται ότι περίπου το 25% των απασχολούμενων (έως και 500.000 απασχολούμενοι) συνολικά θα μπορούσαν να εργάζονται πλήρως μέσω τηλεργασίας (fully teleworkable) και ένα 12% απασχολούμενων να έχει υψηλές δυνατότητες εκ περιτροπής τηλεργασίας.

Προκειμένου να υπάρξει μια πιο γενικευμένη χρήση της τηλεργασίας θα πρέπει οι επιχειρήσεις να επενδύσουν σε τεχνολογικές υποδομές, να προχωρήσουν σε εκτεταμένες αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας στο εσωτερικό τους σε συνδυασμό με ένα γενικότερο ρυθμιστικό – θεσμικό πλαίσιο σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο. Θα πρέπει να παρέχει πολύπλευρη και πολυδιάστατη κατάρτιση στους υποψήφιους τηλεεργαζομένους με αντίστοιχη πληροφόρηση του προσωπικού για τα οφέλη αλλά και για τις αρνητικές πλευρές της, με παράλληλη διαβεβαίωση ότι τα εργασιακά, ασφαλιστικά και εν γένει κοινωνικά δικαιώματα των εργαζομένων θα διασφαλίζονται. Παράλληλα, η τηλεργασία δεν θα αποτελέσει το μέσο που θα οδηγήσει σε μισθολογικές ή άλλες διακρίσεις όπως ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης, συμμετοχή σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης κ.α. Επιπλέον η επιχείρηση θα πρέπει να εγγυηθεί ως προς την εργασιακή σχέση των τηλεεργαζομένων, και να διασφαλίσει την εξαρτημένη φύση της και όλα τα δικαιώματα και υποχρεώσεις που απορρέουν από αυτή, ο τηλεεργαζόμενος, είναι μισθωτός με εξαρτημένη σχέση απασχόλησης όπου οι όροι αμοιβής και απασχόλησης πρέπει να διέπονται από τις διατάξεις της εργατικής & ασφαλιστικής νομοθεσίας καθώς και των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας.

Από το ξέσπασμα της πανδημίας Covid -19 έως και σήμερα η τηλεργασία καθιερώθηκε ως βασική μορφή εργασίας για εκατομμύρια εργαζόμενους στην Ε.Ε. αλλά και παγκοσμίως. Ήδη από την αρχή της πανδημίας μέσα από μια σειρά αρχικών εκτιμήσεων όπως αυτή του Eurofound (2020) , σχεδόν το 40% των εργαζομένων στην Ε.Ε. άρχισε να εργάζεται πλήρως με αυτή την μορφή εργασίας αλλά και μια πιο πρόσφατη μελέτη των Fana et al. (2020) της Ευρωπαϊκής Επιτροπής εκτιμά ότι περίπου το 25% των εργαζομένων σε κλάδους και επαγγέλματα στα οποία είναι δυνατή η παροχή εργασίας εξ' αποστάσεως-teleworkable sectors- εργάζεται ήδη σταθερά με αυτή την μορφή απασχόλησης. Από την άλλη αν συνεκτιμηθεί το γεγονός ότι πριν από το ξέσπασμα της πανδημικής κρίσης το ποσοστό των εργαζομένων που απασχολούνταν με τηλεργασία (και μάλιστα όχι σε σταθερή, αλλά σε περιοδική βάση) δεν ξεπερνούσε συνολικά το 15% των απασχολούμενων συνολικά κατά μέσο όρο σε επίπεδο Ε.Ε. και με μεγάλες διαφοροποιήσεις μεταξύ των

κρατών-μελών. Συμπεραίνουμε ότι ένας εξαιρετικά μεγάλος αριθμός εργαζομένων κλήθηκε ξαφνικά και απότομα λόγω της πανδημίας να αλλάξει ριζικά τον τρόπο παροχής της εργασίας του- κυρίως όσοι δεν είχαν πρότερη εμπειρία τηλεργασίας- αντιμετωπίζοντας μια σειρά από προβλήματα και δυσκολίες. Ταυτόχρονα και εξαιτίας των εξελίξεων αυτών, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή από τον Μάιο 2020 σε ειδική της ανακοίνωση με συστάσεις προς τα κράτη – μέλη στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου (European Semester) (2020), έκανε ειδική αναφορά στο σημαντικό ρόλο της τηλεργασίας ως προς τη δυνατότητά της να διασφαλίσει τις υπάρχουσες θέσεις εργασίας αλλά και να δημιουργήσει νέες θέσεις.

Το επόμενο διάστημα θα υπάρξει μια σημαντική αύξηση και καθιέρωση της τηλεργασίας λόγω των συνθηκών που επιβάλλει η πανδημία Covid-19, συγκριτικά με τα ήδη υφιστάμενα σχετικά χαμηλά ποσοστά της τηλεργασίας στην Ε.Ε. –τα οποία διαφοροποιούνται από χώρα σε χώρα . Αυτή εντοπίζεται κατ' αρχάς σε κλάδους και επαγγέλματα όπου ήδη ήταν τεχνικά εφικτή και ήδη χρησιμοποιούσαν με κάποιο βαθμό σταθερότητα και τακτικότητα.

Μορφές Τηλεργασίας

Σύμφωνα με τη διεθνή βιβλιογραφία οι μορφές τηλεργασίας είναι:

1. **Εργασία με έδρα την οικία (Homebased Teleworking):** ιδιαίτερα διαδεδομένο είδος τηλεργασίας, πραγματοποιείται με έδρα το σπίτι, είτε αποκλειστικά είτε σε τακτική βάση π.χ. 2-3 μέρες την εβδομάδα, και απαραίτητη προϋπόθεση είναι ο χώρος να μετατραπεί σε τυπικό γραφείο και να εξοπλιστεί ανάλογα με τις απαιτήσεις της εργασίας (Morgan, 2004).
2. **Κέντρα τηλεργασίας (Telework Centres):** καλά οργανωμένοι χώροι με τη μορφή γραφείων που μπορούν να χρησιμοποιηθούν από υπαλλήλους διαφόρων εταιρειών ή από υπαλλήλους της ίδιας εταιρείας, οι οποίοι ανήκουν σε διαφορετικούς τομείς εργασίας, ή και από αυτοαπασχολούμενους με κάποια βασική μίσθωση, οι οποίοι έχουν πρόσβαση σε βασικό υπολογιστικό και τηλεπικοινωνιακό εξοπλισμό. Λειτουργούν συνήθως με πρότυπο εξοπλισμό εντός των αστικών κέντρων και προορίζονται για την εργασία ή την εκπαίδευση στελεχών των φορέων (Αρβανίτης, 2006). Τα κέντρα τηλεργασίας διαφέρουν από τα παραδοσιακά γραφεία. Μπορεί να βρίσκονται πιο κοντά στον τόπο διαμονής του τηλεργαζόμενου, είναι ανοιχτοί με την

έννοια ότι χρησιμοποιούνται από όλους τους ενδιαφερόμενους, συνεπώς δεν υπάρχει η έννοια της «ιδιοκτησίας» που υφίσταται στο χώρο των παραδοσιακών γραφείων (Morgan, 2004).

3. **Νομαδική τηλεργασία (Nomadic Teleworking):** Οι αποκαλούμενοι «νομάδες τηλεεργαζόμενοι» είναι μετακινούμενοι, χωρίς σταθερό χώρο και ωράριο εργασίας, αναφέρεται κυρίως σε επαγγέλματα τα οποία από τη φύση τους ήταν ήδη περιοδεύοντα, όπως αντιπρόσωποι πωλήσεων, επιθεωρητές και διευθυντικά ή ανώτερα στελέχη επιχειρήσεων, οι οποίοι μπορούν να επωφεληθούν από την ανάπτυξη κινητού εξοπλισμού για να βρίσκονται σε συνεχή επικοινωνία με τα κεντρικά γραφεία όσο είναι “καθ’ οδόν”(Morgan, 2004).
4. **Τηλε-οικίες (Telecottages):** μορφή κέντρων τηλεργασίας που όμως είναι συνήθως εγκατεστημένα σε απομακρυσμένες περιοχές και σε μικρά σπίτια, τα οποία είναι εξοπλισμένα με τον απαραίτητο εξοπλισμό της τηλεργασίας ώστε να εξυπηρετούνται οι εργαζόμενοι που αδυνατούν να διανύουν μεγάλες αποστάσεις για να μεταβούν στα γραφεία των φορέων που εργάζονται (Αρβανίτης, 2006). Η συγκεκριμένη μορφή τηλεργασίας έχει τις ρίζες της στη Σκανδιναβία(Morgan, 2004).
5. **Τηλε-χωριά (Televillages):** ευρύτερος σκοπός τους είναι να ενδυναμώσουν την κατά τόπους οικονομία εκπαιδύοντας τους κατοίκους απομακρυσμένων περιοχών στην τηλεργασία και στον ευρύτερο χώρο των Τηλεπικοινωνιών και της Πληροφορικής, απορροφώντας τη νεολαία των περιοχών αυτών στην αγορά εργασίας, δίνοντας την ευκαιρία στις ήδη υπάρχουσες επιχειρήσεις και τοπικούς οργανισμούς να αποκτήσουν πρόσβαση σε εξοπλισμό υψηλότερων τεχνολογικών προδιαγραφών. Τα televillages αποτελούν μια πιο σύγχρονη μορφή των telecottages, ως προς τον τεχνολογικό εξοπλισμό και τις δυνατότητές του.
6. **Τηλεργασία με τη βοήθεια κινητού γραφείου (Remote Office Teleworking):** χρήση γραφείου το οποίο βρίσκεται γεωγραφικά σε απόσταση από την εταιρεία και τα υπόλοιπα γραφεία της, οι τηλεεργαζόμενοι είναι συνήθως υπάλληλοι, η φύση της εργασίας των οποίων τους επιτρέπει ή καμιά φορά τους υποχρεώνει να βρίσκονται μακριά από τους συναδέλφους τους και μπορούν να απαρτίζουν ακόμα και ομάδες στήριξης των κεντρικών γραφείων με εργασία άλλοτε πλήρους και άλλοτε μερικής απασχόλησης, ανάλογα με τις

ανάγκες της εταιρείας. Τα κινητά γραφεία υποχρεώνονται να παρέχουν άμεση πρόσβαση στο Internet και στις Βάσεις Δεδομένων της επιχείρησης.

7. **Ομαδική εργασία από απόσταση:** Χαρακτηριστικά παραδείγματα αποτελούν η τηλεϊατρική, η τηλεεκπαίδευση, το ηλεκτρονικό εμπόριο και η έρευνα από απόσταση.
8. **Τηλε-υπηρεσίες (Tele-Services):** εξωτερικές υπηρεσίες σε έναν οργανισμό, όπως η γραμματειακή ή τεχνική υποστήριξη από απόσταση (Υπουργείο Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας, 2004, ΟΚΕ, 2020, Γαλάζιος & Ρίζος, 2020).

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

Τέλος σύμφωνα και με τον ILO (2019), τρεις είναι οι βασικές κατηγορίες εργαζομένων με καθεστώς τηλεργασίας: οι τηλε-εργαζόμενοι με έδρα το σπίτι (regular home-based teleworkers), οι τακτικά κινητοί τηλε-εργαζόμενοι (regular mobile teleworkers), οι οποίοι εργάζονται σε χώρους διαφορετικούς από τους χώρους κατοικίας τους ή του εργοδότη τους, και οι περιστασιακά τηλε-εργαζόμενοι (occasional teleworkers), οι οποίοι κυρίως εργάζονται στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης και περιστασιακά από το σπίτι ή αλλού. Έχει παρατηρηθεί ότι το βασικό διαφοροποιό στοιχείο στις παραπάνω μορφές είναι ο τόπος που ο εργαζόμενος παρέχει τις υπηρεσίες του σε σχέση με τον παραδοσιακό χώρο, αυτού του γραφείου, στη συντριπτική πλειοψηφία των περιπτώσεων, (τουλάχιστον σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης) ο κυριότερος χώρος εργασίας για τους εργαζόμενους μέσω τηλεργασίας είναι το σπίτι.

4.1.15 Εργασία Πλατφόρμας

Οι πλατφόρμες είναι ψηφιακά δίκτυα που συντονίζουν συναλλαγές, τόσο εμπορικές, όπως η παροχή αγαθών και υπηρεσιών για πληρωμή, όσο και μη

εμπορικές, όπως εθελοντικές δραστηριότητες ή μέσα κοινωνικής δικτύωσης. Η δραστηριότητα των πλατφορμών συλλογικά αναφέρεται συνήθως ως οικονομία πλατφόρμας. Από αυτό προέκυψε ένα νέο επιχειρηματικό μοντέλο και μια νέα μορφή απασχόλησης – εργασία πλατφόρμας, που ορίζεται ως η αντιστοίχιση προσφοράς και ζήτησης για αμειβόμενη εργασία μέσω μιας διαδικτυακής πλατφόρμας. Αν και έχει επικριθεί από την αρχή λόγω της κακής απασχόλησης και των κακών συνθηκών εργασίας που αντιμετωπίζουν συχνά οι εργαζόμενοι, οι κυβερνήσεις, σε ολόκληρη την ΕΕ, οι κοινωνικοί εταίροι, οι οργανώσεις βάσης και οι πλατφόρμες έχουν αρχίσει να εισάγουν πρωτοβουλίες για την αντιμετώπιση των αρνητικών της πτυχών.

Για την εργασία σε πλατφόρμα χρησιμοποιείται μια διαδικτυακή πλατφόρμα έτσι ώστε οργανισμοί ή άτομα να μπορούν να έχουν πρόσβαση σε άλλους οργανισμούς ή άτομα για την επίλυση συγκεκριμένων προβλημάτων ή την παροχή συγκεκριμένων υπηρεσιών έναντι πληρωμής. Τα καθήκοντα μεγάλης κλίμακας επιμερίζονται σε ανεξάρτητα, μικρότερης κλίμακας καθήκοντα, τα οποία εκτελούνται κατά παραγγελία από εργαζομένους σε πλατφόρμες με αποτέλεσμα τον ευρύ καταμερισμό της εργασίας (Eurofound, 2021). Οι όροι και οι προϋποθέσεις της πλατφόρμας καθορίζουν το καθεστώς απασχόλησης και, στις περισσότερες περιπτώσεις αυτό σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι στην πλατφόρμα θεωρούνται αυτοαπασχολούμενοι, υπάρχουν όμως και μερικά παραδείγματα πλατφορμών που προσφέρουν στους εργαζόμενους σύμβαση εργασίας. Ωστόσο, ακόμη και αν μια πλατφόρμα προσφέρει συμβάσεις εργασίας, αυτό δεν γίνεται απαραίτητα για όλους τους συνδεδεμένους εργαζόμενους (Eurofound, 2018). Τέλος προσφέρει ευκαιρίες για εργαζόμενους και εργοδότες και συμβάλλει δυνητικά στην καινοτομία, την οικονομική ανάπτυξη και την ανταγωνιστικότητα.

4.1.16 Κινητή Εργασία Βασισμένη σε ΤΠΕ

Η πρόοδος στην τεχνολογία πληροφοριών και επικοινωνιών (ΤΠΕ) έχει προσθέσει μια εντελώς νέα διάσταση στην ευελιξία, επιτρέποντας στους εργαζόμενους να συνδέονται ουσιαστικά με συναδέλφους, πελάτες και επιχειρηματικούς εταίρους οποτεδήποτε και οπουδήποτε. Οι ΤΠΕ άνοιξαν την πόρτα σε νέους τρόπους οργάνωσης της εργασίας, με αποτέλεσμα πολύ μεγαλύτερη ευελιξία σχετικά με το πότε και πού εκτελούνται οι εργασίες. Εν ολίγοις, μεταβαίνουμε από ένα τακτικό,

γραφειοκρατικό και «βασισμένο στο εργοστάσιο» πρότυπο χρόνου εργασίας προς ένα πιο ευέλικτο μοντέλο εργασίας. Το ένα πέμπτο περίπου των εργαζομένων στην ΕΕ, εργάζονται από το σπίτι ή ασχολούνται με αυτό που ονομάζουμε κινητή εργασία με βάση τις ΤΠΕ, που σημαίνει ότι εργάζονται, περιστασιακά ή τακτικά, από κάπου διαφορετικά από τον κύριο χώρο εργασίας και εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από φορητές συσκευές. Υπάρχει ποικιλομορφία στα ποσοστά ανά χώρα και ο λόγος είναι ένας συνδυασμός παραγόντων, όπως η εξοικείωση μιας χώρας με την τεχνολογία, τη διαθεσιμότητα και την ποιότητα της τεχνολογικής της υποδομής, την κουλτούρα διαχείρισης για υψηλότερη παραγωγικότητα εντός των εταιρειών, τις ανάγκες των εργαζομένων για χωρική και χρονική ευελιξία για την εξισορρόπηση των εργασιακών απαιτήσεων με τις οικογενειακές υποχρεώσεις (Eurofound, 2019).

Σύμφωνα με το Λαδά(2021) μέσα από μια θεσμική αξιολόγηση στο μέτρο που αφορά τις ευέλικτες μορφές εργασίας, ο Ν. 4808/2021 θέτει τη βάση για το νέο εργατικό δίκαιο, που δεν απομακρύνεται από τον παραδοσιακό προσανατολισμό της εξαρτημένης εργασίας υπό την έννοια της δέσμευσης του χρόνου εργασίας του εργαζομένου και της έννοιας της εξάρτησης ως ετεροκαθοριζόμενη εργασία που εκτελείται υπό τις οδηγίες του εργοδότη. Ο κατακερματισμός της εργασίας σε επιμέρους έργα αποτελεί το νέο μοντέλο παραγωγής εργασίας, νέες μορφές εργασίας, που διευκολύνεται από τις ψηφιακές πλατφόρμες με βασικό κριτήριο την φύση της εξαρτημένης εργασίας, που είναι ο ετεροκαθαρισμός και η υποχρέωση τήρησης οδηγιών, που αποκλείουν στον εργαζόμενο τη δυνατότητα αυτοδιαχείρισης του χρόνου του. Άρα η τηλεργασία να παρέχεται με τη μορφή ανεξάρτητων υπηρεσιών, ενώ και η εξ αποστάσεως απευθείας παροχή εργασίας που παρέχεται μέσω πλατφόρμας σαφώς είναι τηλεργασία. Οι νέες ρυθμίσεις επηρεάζουν ουσιαδώς τις ευέλικτες μορφές εργασίας και αφήνουν το στίγμα τους στην αγορά εργασίας.

4.2 Ευέλικτες μορφές εργασίας κατά την πανδημική κρίση COVID-19

Η πανδημία και οι έκτακτες συνθήκες που δημιούργησε επηρέασαν σε μεγάλο βαθμό τον τρόπο που λειτουργούν οι εταιρείες σήμερα και ενθάρρυνε νέους τρόπους διάδρασης και συνεργασίας.

Οι κοινωνικές, οικονομικές και τεχνολογικές αλλαγές στην Ευρώπη, αλλά και παγκόσμια, έχουν οδηγήσει σε νέες μορφές απασχόλησης σε ολόκληρη την ήπειρο. Ταυτόχρονα και η πανδημία COVID-19 οδήγησε επίσης σε αύξηση της κλίμακας και του πεδίου εφαρμογής των νέων μορφών απασχόλησης πολλές από τις οποίες διαφέρουν σε μεγάλο βαθμό από την παραδοσιακή «εργασία». Οι νέες μορφές απασχόλησης μεταβάλλουν την παραδοσιακή διμερή σχέση μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου και χαρακτηρίζονται από μη συμβατικά εργασιακά πρότυπα και χώρους εργασίας.

Βρισκόμαστε σε μία εποχή όπου η εξέλιξη της τεχνολογίας έχει προχωρήσει ραγδαία, η πρόσβαση καθώς και η διαθεσιμότητα διαδικτύου έχει επιτρέψει να εξελιχθούν νέες μορφές εργασίας όπως είναι η τηλεργασία. Η τηλεργασία, όπως αναλύθηκε, είναι μία μορφή ευέλικτης μορφής εργασίας όπου δίνεται η δυνατότητα στον εργαζόμενο να εργάζεται απομακρυσμένα. Ωστόσο, η πανδημία δημιούργησε μία νέα πραγματικότητα. Όσες επιχειρήσεις αντιλήφθηκαν την αξία της τηλεργασίας επωφελήθηκαν σημαντικά. Η κατάσταση όπου υπήρχε πριν τη πανδημία σχετικά με την τηλεργασία ήταν ότι αυτή η μορφή αυτής της εργασίας απευθυνόταν κυρίως σε στελέχη καθώς μόνο το 40% των εργαζόμενων είχε εργασθεί απομακρυσμένα. Στην Ευρώπη, μόνο το 2% των εργαζομένων είχε εφαρμόσει την τηλεργασία (Eurofound, 2017). Πρόσφατες έρευνες δείχνουν ότι περίπου το 25% απασχολούμενων συνολικά εργάζεται ήδη εξ' αποστάσεως σε σχετικά σταθερή βάση (Μελέτες Joint Research Centre της E.E., 2020). Γίνεται αντιληπτό ότι πλέον ο χώρος εργασίας έχει αποκτήσει ευελιξία ως προς τις μορφές που λαμβάνει. Χαρακτηριστικά στο Ηνωμένο Βασίλειο 1,5 εκατομμύρια εργαζόμενοι εργάζονται απομακρυσμένα με πλήρη απασχόληση όπως επίσης στο χώρο των τηλεπικοινωνιών μία μέρα την εβδομάδα τουλάχιστον εργάζονται απομακρυσμένα (Kessler, 2020).

Η διερευνώμενη ψηφιοποίηση στην απασχόληση, σε συνάρτηση με τις νέες εργασιακές σχέσεις, διαμορφώνει ένα νέο τοπίο στον κόσμο της εργασίας και από την άλλη, η πανδημία επιτάχυνε την εξάπλωση της τηλεργασίας, της εργασίας μέσω ηλεκτρονικής πλατφόρμας και της νομαδικής εργασίας, διαταράσσοντας το παραδοσιακό μοντέλο οργάνωσης της εργασίας.

Το 2020 όμως ανέτρεψε τα δεδομένα και η τηλεργασία έγινε μία κατάσταση μόνιμη με σκοπό το περιορισμό της διασποράς του ιού covid αναγκάζοντας τις επιχειρήσεις να εφαρμόσουν την τηλεργασία ως μία νέα κανονικότητα. Πολλές ανέπτυξαν έναν εικονικό χώρο εργασίας ως τα νέα γραφεία όπου θα εργάζονται οι εργαζόμενοι. Σε

αυτό βασικό ρόλο έπαιξαν όλες οι ψηφιακές πλατφόρμες όπου επιτρέπουν την συνεργασία των εργαζομένων ηλεκτρονικά.

Η τηλεργασία και η εργασία μέσω ψηφιακής πλατφόρμας αποτελούν πλέον τις νέες προκλήσεις για την παραγωγή εργασιακού αποτελέσματος. Νέες, λοιπόν, μορφές παραγωγής εργασίας αναπτύσσονται λόγω της απτής, πλέον, πραγματικότητας της τεχνολογικής εξέλιξης. Η άμεση τηλεπικοινωνία με εικόνα αποτελεί πλέον μια καθημερινή άνεση προσιτή σε όλους, με τρομακτικές δυνατότητες παραγωγής από οπουδήποτε και σε πραγματικό χρόνο. Οι εργοδοτικές εγκαταστάσεις συρρικνώνονται σε φυσικό μέγεθος και μεταφέρονται σε ένα άλλο πεδίο εικονικής πραγματικότητας, στην οποία μπορεί να εισέρχεται ο καθένας και να παράγει εργασία, χωρίς όμως να ετεροκαθορίζεται ούτε να υπόκειται στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη. Ενδεχομένως, με την βοήθεια της τεχνολογίας ο απασχολούμενος καθίσταται παραγωγικά αυτόνομος και κυριαρχεί στον χρόνο, αναμειγνύοντας μάλιστα την ιδιωτική ζωή με την εργασία του. Η τηλεργασία απέκτησε νέα διάσταση τώρα, με την εισαγωγή περιοριστικών μέτρων, τα οποία έλαβε η πολιτεία για την αντιμετώπιση του κορωνοϊού (Λαδάς, 2020). Η τηλεργασία και ειδικότερα η εργασία μέσω πλατφόρμας (crowd working), δηλ. μέσα από μια ψηφιακή βάση, μπορούν να παρέχονται αμέσως και από απόσταση (Λαδάς, 2021).

Η τηλεργασία και η κινητή εργασία με βάση τις ΤΠΕ (Τεχνολογία Πληροφοριών & Επικοινωνιών TICTM) εμφανίστηκε σε αυτή τη μετάβαση, δίνοντας στους εργαζόμενους και τους εργοδότες τη δυνατότητα να προσαρμόσουν την ώρα και την τοποθεσία της εργασίας στις ανάγκες τους. Παρά την ευελιξία και το υψηλότερο επίπεδο αυτονομίας των εργαζομένων που ενυπάρχουν τις ΤΠΕ, υπάρχουν κίνδυνοι αυτή η εργασιακή διεύθυνση να οδηγήσει σε επιδείνωση της ισορροπίας μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής, υψηλότερα επίπεδα άγχους και κακή υγεία των εργαζομένων.

Ωστόσο, παρά την άνθιση και καθιέρωση της τηλεργασίας, οι εργαζόμενοι ιδανικότερο θεωρούν το υβριδικό μοντέλο εργασίας, συνδυασμό τηλεργασίας και εργασίας από το γραφείο, καθώς τους προσφέρει ευελιξία και παράλληλα τους βοηθά να διατηρούν στενή επαφή με τους συνεργάτες τους. Το μέλλον των επιχειρήσεων με βάση όλες τις αλλαγές όπου έχουν προέλθει, φαίνεται ότι θα υιοθετήσουν ένα υβριδικό μοντέλο εργασίας, δηλαδή η απομακρυσμένη εργασία σε συνδυασμό με τη δια ζώσης εργασία. Είναι το νέο μοντέλο όπου εφαρμόσαν σχεδόν η πλειοψηφία των επιχειρήσεων κατά τη διάρκεια της πανδημίας και ακολούθησε σταθερή αύξηση της

παραγωγικότητας των εργαζομένων. Ένα μοντέλο σαν το υβριδικό μπορεί να προσφέρει πολλά πλεονεκτήματα για τους οργανισμούς όπως να αξιοποιήσουν το ταλέντο όπου κι αν βρίσκονται οι εργαζόμενοι, να μειωθεί το κόστος και να ενισχυθεί η οργανωτική απόδοση.

Περιγράφοντας το υβριδικό μοντέλο εργασίας, όπου οι εργαζόμενοι προτιμούν να υιοθετηθεί στο μέλλον, προτείνουν να εργάζονται από το σπίτι τουλάχιστον τρεις μέρες την εβδομάδα προσφέροντάς τους περισσότερη ισορροπία. Προτιμούν ένα περιβάλλον ευελιξίας καθώς τους προσφέρει περισσότερη ευημερία, ευελιξία και λιγότερο άγχος. Από την άλλη ανησυχούν για το μέλλον της εργασίας, εάν θα εργάζονται δια ζώσης ή θα υιοθετηθεί κάποιο υβριδικό μοντέλο ή εξ ολοκλήρου τηλεργασία ελπίζοντας σε μοντέλο πιο ευέλικτα για αυτούς (Alexander et al, 2021).

4.3 Πλεονεκτήματα – Μειονεκτήματα

Η επίδραση της εργασιακής ευελιξίας στην οργανωτική απόδοση καθώς στην ικανοποίηση και τα κίνητρα των εργαζομένων έχει μελετηθεί αρκετές φορές και έχουν αναφερθεί θετικές επιδράσεις της (Orpen, 1981, Lefter et al., 2018). Η ευρεία εφαρμογή ευέλικτων μορφών απασχόλησης διαμορφώνει μια νέα εργασιακή πραγματικότητα, με θετικές και αρνητικές συνέπειες για εργαζόμενους κι εργοδότες.

Σύμφωνα με την Λυμπεράκη (1996), η διάδοση της μερικής απασχόλησης επηρεάζει θετικά την απασχόληση, έστω και σε μικρό βαθμό, καθώς δημιουργεί νέες θέσεις εργασίας, που απευθύνονται σε μια «ειδική» κατηγορία εργαζομένων, οι οποίοι έχουν τη δυνατότητα για πρώτη φορά να εισέλθουν στην επίσημη αγορά εργασίας ενώ παράλληλα με αυτή τη θετική διάσταση, ενέχει ο κίνδυνος δημιουργίας και παγίωσης μιας δυαδικής αγοράς εργασίας. Γυναίκες, νέοι, μετανάστες κ.α., συμμετέχουν σε ένα δευτερεύον τμήμα, καταλαμβάνοντας συνήθως θέσεις που χαρακτηρίζονται από επισφάλεια, χαμηλές αμοιβές και έλλειψη εξειδίκευσης, καλούνται να αντιμετωπίσουν συνθήκες ασταθούς και αβέβαιης εργασίας, ενώ δεν μπορούν να προσδοκούν σε επαγγελματική ανέλιξη ή υψηλό βαθμό ικανοποίησης από το αντικείμενο εργασίας τους, γεγονός που επιτείνει την περιθωριοποίησή τους στο εργασιακό περιβάλλον. Η ασφαλιστική κάλυψη και η πρόσβαση στα υπόλοιπα εργασιακά δικαιώματα, πριμ, άδειες, συνταξιοδοτικά δικαιώματα, προγράμματα εκπαίδευσης και προστασία από απολύσεις είναι ανεπαρκής και αποτελούν

πολυτέλεια για τους απασχολούμενους στο τμήμα αυτό της αγοράς τη χαρακτηρίζει από ανεπαρκή ή έως και ανύπαρκτη (Λυμπεράκη, 1996).

Οι Adam et al. (2020) αναγνώρισαν ότι η εργασία από το σπίτι έχει πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα.

Μεταξύ των πλεονεκτημάτων της εργασίας από το σπίτι, μπορούμε να επισημάνουμε:

- δημιουργία αίσθησης του ανήκειν στον οργανισμό
- αύξηση της ικανοποίησης των εργαζομένων για λόγους όπως η ισορροπία στη ζωή και την εργασία
- μείωση του άγχους
- μείωση του χρόνου μετακίνησης
- αύξηση της ευελιξίας στην οργανωτική εργασία
- δημιουργία κοινωνικής απόστασης κατά τη διάρκεια της πανδημίας και βελτιστοποίηση του εργασιακού περιβάλλοντος.

Στα θετικά της εργασίας από το σπίτι συχνά συναντώνται η δυνατότητα των εργαζομένων να προγραμματίζουν τις υποχρεώσεις τους ευκολότερα, προσαρμόζοντας συχνά τις ώρες εργασίας τους ανάλογα με το πρόγραμμα τους, η εξοικονόμηση χρόνου που επιτυγχάνεται από την απουσία των μετακινήσεων από και προς την εργασία, η ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής αλλά και τα υψηλότερα επίπεδα απόδοσης των εργαζομένων (Baruch & Nicholson, 1997, Baruch, 2000, Brownson, 2004). Η εφαρμογή της τηλεργασίας βοηθά τους εργαζόμενους να συμφιλιώσουν τις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις με τις απαιτήσεις της οικογενειακής τους ζωής, την εργασιακή ικανοποίηση από τον οργανισμό αλλά και την μείωση του εργασιακού άγχους (Gajendran et al., 2007, Golden et al., 2008, Golden, Veiga & Dino et al., 2008, Fonner & Roloff, 2010).

Έχει τη δυνατότητα να οριοθετήσει το χρόνο του και να καλύψει και άλλες προσωπικές του ανάγκες, οικογενειακής ή κοινωνικής φύσεως (J. Gimenez-Nadal et al., 2018). Η ισορροπία μεταξύ εργασιακής και προσωπικής ζωής, σημαίνει το κατά πόσον το άτομο ασκεί ισόρροπα τους ρόλους του όσον αφορά την εργασία και την οικογένειά του, καθώς και το κατά πόσο αντλεί ίση ικανοποίηση από αυτούς (Greenhaus et al., 2003). Η ισορροπία μεταξύ εργασιακής και προσωπικής ζωής αφορά:

- τη χρονική εξισορρόπηση, η οποία αναφέρεται στην ισόρροπη κατανομή του χρόνου κατά την ταυτόχρονη άσκηση των ρόλων στην εργασία και στην

οικογένεια.

- την ισόρροπη συμμετοχή, η οποία αναφέρεται στην ισόρροπη ψυχική συμμετοχή κατά την ταυτόχρονη άσκηση των ρόλων στην εργασία και στην οικογένεια.
- και, τέλος, την ισόρροπη ικανοποίηση, η οποία αναφέρεται στην άντληση ίσης ικανοποίησης από την ταυτόχρονη άσκηση των ρόλων στην εργασία και στην οικογένεια (Greenhaus et al., 2003).

Από την άλλη, δύναται να καθορίσει το χρόνο απασχόλησης του σε συνεννόηση με τον εργοδότη του, καθορίζει το πρόγραμμα σύμφωνα με το περίγραμμα εργασίας και αυτές που πρέπει να εκτελεστούν. Η εφαρμογή ενός ευέλικτου ωραρίου τους δίνει τη δυνατότητα να παραμείνουν αποδοτικοί, αφοσιωμένοι στην εργασία τους με έμφαση στην ποιότητα και παράλληλα ενισχύεται η αυτονομία και ανεξαρτησία καθώς δεν χρειάζεται να διασπαθίζουν χρόνο και χρήμα για να μετακινούνται από και προς το χώρο εργασίας. Η μείωση του χρόνου μετακίνησης από και προς το γραφείο προσφέρει αφενός περισσότερο προσωπικό χρόνο και αφετέρου περισσότερη κόπωση από πλευράς του εργαζομένου όπου θα είναι πιο παραγωγικός στην εργασία με θετικό αντίκτυπο στην επαγγελματική και προσωπική του ζωή.

Τέλος δίνεται η δυνατότητα συνδυασμού επαγγελματικής ανέλιξης και οικογενειακής ζωής, ιδιαίτερα για τις γυναίκες ή τους άντρες που συχνά απαιτείται να βρίσκονται στο σπίτι για την ανατροφή των τέκνων. Ο φόρτος εργασίας του νοικοκυριού που περιλαμβάνει πρωτίστως τις ευθύνες της παιδικής φροντίδας δεν επέτρεπε κατά το παρελθόν τις μητέρες να εργαστούν αλλά πλέον με την εφαρμογή της τηλεργασίας επιτυγχάνεται κατανομή του χρόνου για την φροντίδα των τέκνων, τις οικιακές εργασίες και την διεκπεραίωση των εργασιακών καθηκόντων.

Τα μειονεκτήματα και οι προκλήσεις της εργασίας από το σπίτι ως εξής:

- κοινωνική απομόνωση
- ανάγκη για νέες μορφές διαχείρισης
- παρέμβαση μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής
- κόστος εγκατάστασης εγκαταστάσεων γραφείου στο σπίτι
- και ανάγκη για δεξιότητες διαχείρισης χρόνου (Adam et al., 2020).

Πολύ σοβαρό μειονέκτημα αποτελεί το συναίσθημα της απομόνωσης που βιώνει ο τηλεεργαζόμενος καθώς απουσιάζει η κοινωνική αλληλεπίδραση ενώ οι τυπικές και οι άτυπες εργασιακές σχέσεις τίθενται σε αδράνεια, η εργασία από το σπίτι

μετατρέπεται σε μια μονότονη, βαρετή και αλλοτριωτική διαδικασία. Όλη η επικοινωνία γίνεται από τα ηλεκτρονικά μέσα, με αποτέλεσμα να περιθωριοποιείται η αλληλεγγύη, το αίσθημα του «ανήκειν» και η σύσφιξη των εργασιακών σχέσεων που δημιουργεί η διαπροσωπική επαφή. Η αποξένωση του ανθρώπου από το συνάνθρωπό του και τον εργασιακό του χώρο λόγω των υπερ λειτουργικών εικονικών περιβαλλόντων, προκαλεί αύξηση της ψυχικής έντασης (technostress) εξαιτίας των επαναλαμβανόμενων και στερεοτυπικών εργασιών που εκτελεί ο εργαζόμενος.

Η ευελιξία του χρόνου είναι δυνατόν να οδηγήσει σε εντατικοποίηση της εργασίας και επιμήκυνση του χρόνου απασχόλησης με κίνδυνο την εργασιακή εξουθένωση (burnout) όταν δεν ακολουθείται πιστά το ωράριο εργασίας, αλλά απαιτείται από τους εργαζόμενους να είναι σε ετοιμότητα, να τηρούν προθεσμίες ή να επιτυγχάνουν στόχους που τίθενται από τους εργοδότες ή τους πελάτες (Eurofound, 2017). Η αύξηση των ωρών εργασίας και η συνεχής διαθεσιμότητα του εργαζόμενου, μπορούν να αλλοιώσουν τα όρια μεταξύ ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής δημιουργώντας σύγχυση εξαιτίας της ασάφειας που προκαλεί η έλλειψη συγκεκριμένου χώρου εργασίας.

Στην κατ' οίκον εργασία τίθενται θέματα προστασίας της οικογενειακής ζωής και της ιδιωτικότητας, καθώς ο κίνδυνος σύγχυσης και υπέρβασης των ορίων μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής μπορεί να έχει συνέπειες στην ψυχική και σωματική υγεία του τηλεεργαζόμενου. Η ευελιξία του χρόνου και του ρυθμού εργασίας, η τηλετοιμότητα και το ευρύ φάσμα συνδυασμού της τηλεεργασίας και με άλλες ευέλικτες μορφές εργασίας, είναι δυνατόν να οδηγήσουν σε εντατικοποίηση της εργασίας και στην υπέρμετρη δέσμευση του τηλεεργαζόμενου, ακόμα και σε χρόνο πολύ πέραν του συμβατικού και νόμιμου ωραρίου.

Ο κίνδυνος παραβίασης της ιδιωτικής τους ζωής αυξάνεται, καθώς η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος με τη χρήση των νέων τεχνολογιών μπορεί να πάρει μορφή ηλεκτρονικής επιτήρησης, η έκταση της οποίας ενδέχεται να ξεπεράσει τα όρια της ιδιωτικής ζωής των εργαζομένων, όπως για παράδειγμα ποιος έχει πρόσβαση στα δεδομένα που συγκεντρώνονται από την ηλεκτρονική επιτήρηση του (Κυριακούλιας, 2020).

Οι τηλεεργαζόμενοι δεν καθοδηγούνται επαρκώς για την ολοκλήρωση της εργασίας που τους έχει ανατεθεί. Συχνά λαμβάνουν ισχυρή υποστήριξη από συναδέλφους και επιβλέποντες ενώ δεν τους παρέχεται καμιά είδους εκπαίδευση για τον τρόπο που θα ασκούν τα καθήκοντα τους εξ αποστάσεως.

Το γεγονός πως δεν υπάρχει διαυγές νομικό πλαίσιο για την θωράκιση της τηλεργασίας, καθιστά την τηλεργασία μία ασαφή εργασιακή συνθήκη. Συχνά η εξαρτημένη σχέση εργασίας βρίσκεται πίσω από μία ψευδο-ανεξάρτητη σχέση εργασίας(ΔΟΕ, 2013). Οι δυσκολίες ελέγχου του τόπου και του χρόνου εργασίας, έχουν αποτέλεσμα να δημιουργούνται αμφισβητήσεις ως προς το νομικό χαρακτήρα της τηλεργασίας, δηλαδή το εάν αυτή είναι σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ή εάν υπάρχει ο κίνδυνος να ενταχθεί στη «γκρίζα ζώνη» μεταξύ εξαρτημένης εργασίας και εργασίας υπό τη μορφή ανεξάρτητης παροχής υπηρεσιών. Στην περίπτωση αυτή είναι ορατός ο κίνδυνος μη εφαρμογής των προστατευτικών διατάξεων του εργατικού και ασφαλιστικού δικαίου. Σε αυτό το πλαίσιο ο εργαζόμενος αναλαμβάνει ορισμένες υποχρεώσεις που απορρέουν από το εργατικό δίκαιο. Η απουσία φυσικής παρουσίας του εργαζομένου από τον εργασιακό χώρο, διευκολύνει τον αποχαρακτηρισμό της μισθωτής σχέσης εργασίας και την μεταβολή της σε ανεξάρτητη εργασία με πρόσχημα την μειωμένη εργοδοτική παρέμβαση – εποπτεία.

Στην κατ' οίκον τηλεργασία και ελλείπει σαφούς θεσμικού πλαισίου υπάρχει σοβαρός κίνδυνος πολλές φορές τα λειτουργικά κόστη επιχείρησης ή μέρος αυτών, όπως το κόστος ηλεκτροδότησης, τηλεφώνου, αγοράς και συντήρησης του εξοπλισμού, να επιβαρύνουν στον εργαζόμενο.

Τέλος υφίσταται ο κίνδυνος μη τήρησης των κανόνων υγείας και ασφάλειας των κατ' οίκον τηλεεργαζομένων όπως ακατάλληλος χώρος εργασίας, ακατάλληλος κλιματισμός, θέρμανση και έπιπλα ακατάλληλα για την ορθή στάση του σώματος και την τοποθέτηση του υπολογιστή, εργασιακό στρες, επιδείνωση ασθένειας ή κίνδυνος ατυχήματος κατά την εργασία.

Όλα τα παραπάνω εξαρτώνται και μεταβάλλονται ανάλογα με την κοινωνία στην οποία αναφέρονται και τις συνθήκες που επικρατούν. Από την άλλη στις αβέβαιες συνθήκες που προκαλεί ο COVID-19, προκειμένου να δημιουργηθούν ασφαλείς και αξιόπιστες συνθήκες στον οργανισμό, είναι απαραίτητο να δοθεί προσοχή στους τρεις πυλώνες της αξιοπιστίας, δηλαδή το ανθρώπινο δυναμικό, την τεχνολογία πληροφοριών και τη διαχείριση, γενικά και όχι χωριστά, (Bienkowska et al., 2020). Η αξιοπιστία ανθρώπινου δυναμικού αναφέρεται στην ικανότητα πρόβλεψης και αντίληψης πιθανών κινδύνων και προβλημάτων, πρόληψης διαταραχών στην απόδοση συστημάτων πληροφορικής, διατήρησης επαρκών επιδόσεων, επίλυσης προβλημάτων και της πιο αποτελεσματικής απόδοσης και μάθησης μέσω της εμπειρίας. Η αξιοπιστία του διευθυντή, ωστόσο, επικεντρώνεται στην ικανότητα

πρόβλεψης και εντοπισμού πιθανών κινδύνων και προβλημάτων που εμποδίζουν τον οργανισμό να επιτύχει τους στόχους του, αλλαγή στο σύστημα διαχείρισης για την αποφυγή δυσλειτουργιών. Όλα αυτά προάγουν τα εργασιακά κίνητρα, την ικανοποίηση από την εργασία, τις οργανωτικές αξίες, τη δέσμευση, την αλληλεπίδραση, τις ικανότητες και τις διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ των διευθυντών και του ανθρώπινου δυναμικού (Bienkowska et al., 2020, Abbas et al., 2021). Η δομή και η αλληλεπίδραση αυτών των τριών πυλώνων (ανθρώπινο δυναμικό, τεχνολογία πληροφοριών και διαχείριση) στον οργανισμό πρέπει να αλλάξει σε περιόδους κρίσεων.

Λόγω της κατάστασης καραντίνας και απομόνωσης που προκαλεί το ξέσπασμα του COVID-19, το επίπεδο άγχους, στρες και ψυχολογικών προβλημάτων των εργαζομένων αυξάνεται, επομένως αναπτύσσονται στρατηγικές για τη βελτίωση της σωματικής και ψυχικής υγείας των εργαζομένων καθώς και συνιστώνται μηχανισμοί επικοινωνίας μεταξύ των υπαλλήλων, πελατών και προμηθευτών (Madero Gomez et al., 2020, Kaboudi et al., 2017). Η σωματική και ψυχική υγεία είναι ο ακρογωνιαίος λίθος της αποτελεσματικής απόδοσης, της ποιότητας των υπηρεσιών και των κινήτρων των εργαζομένων (Lopes-Cabarcos et al., 2020, Su et al., 2021) τα οποία βοηθούν στην επίτευξη της αποστολής και της παραγωγικότητας του οργανισμού και στην αύξηση της ικανοποίησης των πελατών, των πωλήσεων και της κερδοφορίας του (Chanana & Sangeeta, 2020). Λόγω της πανδημίας COVID-19 και των καταστροφικών επιπτώσεών της στις κοινωνίες και των περιορισμένων οργανωτικών πόρων, η βιώσιμη διαχείριση ανθρώπινων πόρων με τη μακροπρόθεσμη ανάπτυξη τους από την κατανάλωση στην ανάπτυξη είναι σημαντική. Η έννοια της διαχείρισης ανθρώπινων πόρων, η οργανωτική αξία, και οι οργανωτικές στρατηγικές θα πρέπει να λειτουργούν με έμφαση στην υγεία των εργαζομένων και του χώρου εργασίας, τη συμμετοχή τους, τη συνεργασία και την ανάπτυξη, την ευελιξία, τη συμμόρφωση με τους κανονισμούς εργασίας, τη δικαιοσύνη και την ισότητα (Davidescu et al., 2020). Ωστόσο, το εννοιολογικό μοντέλο βιώσιμης οργάνωσης όσον αφορά τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού σε αβέβαιες συνθήκες που προκαλούνται από τον COVID-19, μετά από μελέτες (Εικόνα 4), δείχνει ότι η νόσος COVID-19 έχει αντιμετωπίσει τις επιχειρηματικές οργανώσεις με διακυμάνσεις, αβεβαιότητα, πολυπλοκότητα και ασάφεια στο οικονομικό, κοινωνικό και οργανωτικό πλαίσιο. Οι διαχειριστές ανθρώπινων πόρων εντοπίζοντας έξυπνα τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν και η χρήση πρώιμων και αποτελεσματικών στρατηγικών όπως η

ευελιξία, η διαχείριση ταλέντου και η προσοχή στους τρεις πυλώνες της αξιοπιστίας στον οργανισμό, μπορεί να επιτύχει τους στόχους του, να αυξήσει την παραγωγικότητα, να ενισχύσει την ικανοποίηση των πελατών και των εργαζομένων και να εξασφαλίσει τη σταθερότητα και την επιβίωση του οργάνωσής.

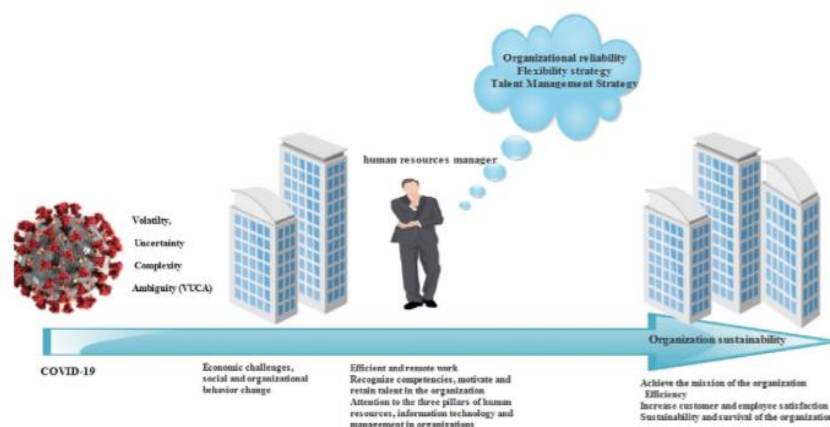


Figure 4. Sustainable organization in terms of human resource management in uncertain conditions caused by COVID-19.

Πηγή: M.R. Azizi et al. Heliyon 7 (2021)

4.4 Πλεονεκτήματα μειονεκτήματα τηλεργασίας

Ως πρακτική που ήρθε για να μείνει, ανατρέποντας, σε μεγάλο βαθμό, ένα από τα βασικότερα χαρακτηριστικά του προηγούμενου εργασιακού τοπίου, δηλαδή την «παραδοσιακή» απασχόληση των εργαζομένων στον χώρο της επιχείρησης φέρεται, επίσης, η τηλεργασία. Το 2015, ένας στους πέντε εργαζομένους, σε ευρωπαϊκό επίπεδο, εργαζόταν, σε περιστασιακή ή σε τακτική βάση, εξ αποστάσεως (αξιοποιώντας τεχνολογίες πληροφοριών και επικοινωνίας) (Eurofound, 2015), στη Δανία και την Ιταλία για παράδειγμα τα ποσοστά ανέρχονταν αντίστοιχα σε 38% και 8%, αφορούσαν, κατά κύριο λόγο, στους μισθωτούς και όχι στους αυτοαπασχολούμενους. Αντανακλούν κυρίως σε παράγοντες, όπως η διαθεσιμότητα και η ποιότητα των τεχνολογικών υποδομών που αξιοποιούνται στο πλαίσιο της εργασίας, η οργανωσιακή κουλτούρα της κάθε χώρας, η προτεραιότητα που δίνει στην ανάγκη συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, κ.ά.. Σύμφωνα με έρευνα, σε παγκόσμια κλίμακα, της εταιρείας συμβούλων Gartner (Λαλιώτη,2020) στις 31 Μαρτίου 2020, εν μέσω δηλαδή της κρίσης που πυροδότησε η πανδημία, το

74% των ερωτηθέντων σκόπευε να διατηρήσει τουλάχιστον το 5% του προσωπικού σε καθεστώς μόνιμης, εξ αποσπάσεως εργασίας και μετά την άρση των περιοριστικών μέτρων (Φραγκούλη, 2020) με το 17% των ερωτηθέντων να επιτρέψει τη μόνιμη τηλεργασία του 20% των υπαλλήλων της επιχείρησής του, και το 4% να ενταχθεί σε καθεστώς τηλεργασίας ένας στους δύο υπαλλήλους του με βασικό κίνητρο τη «δημιουργική εξοικονόμηση κόστους». Με αφορμή την πανδημία, τα πλεονεκτήματα αλλά και τα μειονεκτήματα της τηλεργασίας τέθηκαν στο προσκήνιο και από οργανισμούς όπως ο ΟΟΣΑ, το Eurofound, κ.ά..

Στα οφέλη περιλαμβάνονται η παροχή μεγαλύτερης ευελιξίας στους εργαζομένους και, κατά συνέπεια, η υψηλότερη πιθανότητα εξισορρόπησης της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής τους, η μείωση του κόστους, και του περιβαλλοντικού, που επιφέρουν τα επαγγελματικά ταξίδια, καθώς και η ενδεχόμενη αύξηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων (OECD, 2020b). Η επέκταση της τηλεργασίας εν μέσω της πρόσφατης κρίσης, σε συνδυασμό με την ενίσχυση της ψηφιοποίησης της εργασίας, εκτιμάται, πως θα οδηγήσουν στην περαιτέρω ανάπτυξη επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στον τομέα καινοτόμων τεχνολογιών όπως τεχνολογίες εικονικής πραγματικότητας, η αξιοποίηση των οποίων θα παρείχε τη δυνατότητα προσομοίωσης του εργασιακού περιβάλλοντος, βοηθώντας τους εργαζομένους να αισθανθούν ως μέρος μίας ομάδας και αμβλύνοντας εν γένει αδυναμίες της τηλεργασίας, όπως για παράδειγμα χρησιμοποιούνται ήδη από πολυεθνικές επιχειρήσεις, όπως η Mattel και η Ford (Eurofound, 2020).

Στα μειονεκτήματα της τηλεργασίας αλλά και της ενίσχυσης της ψηφιοποίησης της εργασίας (Λαπατσιώρας et al, 2020) περιλαμβάνονται η έκθεση σε αυξημένους οργανωτικούς και ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, όπως το έντονο άγχος (συνεπεία της αίσθησης της ανά πάσα στιγμή διαθεσιμότητας για εργασία), τα ασαφή όρια εργασίας και ιδιωτικής ζωής, η απομόνωση λόγω έλλειψης κοινωνικής αλληλεπίδρασης (Κουδούνη, 2020), λειτουργώντας ως δούρειος ίππος για την περαιτέρω απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων. Στην Ελλάδα εκφράζεται ο φόβος πως η τηλεργασία θα επιφέρει προβλήματα τόσο στους εργαζομένους, όπως ο σημαντικός περιορισμός των εργατικών δικαιωμάτων μερίδας των απασχολουμένων, μέσω π.χ. της σύναψης συμβάσεων ανεξάρτητης εργασίας, η αποξένωση των εργαζομένων από τη συνδικαλιστική δράση, δυσχέρειες στην επαγγελματική τους εξέλιξη και μείωση των αποδοχών τους όπως και στις επιχειρήσεις. Σε αυτά περιλαμβάνονται δυσκολίες στον συντονισμό και την επίβλεψη της εργασίας από

τους προϊσταμένους, λόγω της διάσπασης του ενιαίου εργατικού χώρου, ή το υψηλό κόστος των απαιτούμενων εφαρμογών (Τεμπονέρας, 2020). Επίσης όπως ανέδειξε η κρίση που πυροδότησε η πανδημία, η επέκταση της τηλεργασίας διέπετε και από περιορισμούς, όπως είναι το είδος της απασχόλησης, το οποίο άλλοτε περισσότερο, άλλοτε λιγότερο και άλλοτε καθόλου επιτρέπει την εξ αποστάσεως εργασία (Orinium Research, 2020). Προκειμένου να διασφαλιστεί η τηλεργασία, οι όροι και οι προϋποθέσεις τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για τους εργοδότες, έγινε αντικατάσταση του άρθρου 5 του ν. 3846/2010 (Α 66) στο νέο νομοσχέδιο Ν.4808/2021 σύμφωνα με το οποίο έχουν γίνει παρεμβάσεις που αφορούν στο ωράριο, τις απολύσεις, τις απεργίες, αλλά και τα καινούργια δεδομένα που θα διαμορφωθούν στις συμβάσεις εργασίας.

4.5 Πλεονεκτήματα μειονεκτήματα ψηφιακά νέων μορφών απασχόλησης

Σε άμεση συνάρτηση με την επέκταση της τηλεργασίας βρέθηκαν ο ψηφιακός μετασχηματισμός του επιχειρηματικού περιβάλλοντος και η εν γένει ψηφιοποίηση της εργασίας οι μεταβολές των οποίων σε συμφωνία με τις ραγδαίες τεχνολογικές αλλαγές παγκοσμίως, καθώς και με εργασιακά μοντέλα, που προτείνονται από οργανισμούς όπως είναι το Eurofound (2020) ή το Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (ευρέως γνωστό ως Cedefop) (Cedefop, 2016) εμφανίζονται ως μία θετική εξέλιξη. Παράλληλα, ο έντονος προβληματισμός που εκφράζεται αναφορικά με τις επιπτώσεις της ενίσχυσης της ψηφιοποίησης της εργασίας αφορά, μεταξύ άλλων, στον φόβο για επιδείνωση, εν μέσω της αναμενόμενης οικονομικής επιβράδυνσης, των ποικίλων διαστάσεων της ψηφιακής υστέρησης, καθώς και για περαιτέρω απώλειες σε θέσεις απασχόλησης, εξαιτίας της εισαγωγής διαδικασιών αυτοματοποίησης στις θέσεις χαμηλής εξειδίκευσης (Digmayr and Jakobs, 2018). Στην περίπτωση της Ελλάδος, η οποία τοποθετείται στην 22η θέση σε επίπεδο ενσωμάτωσης ψηφιακών τεχνολογιών από τις επιχειρήσεις και στην 24η στην κατηγορία των μικρομεσαίων επιχειρήσεων που πραγματοποιούν ηλεκτρονικές πωλήσεις, διατυπώνεται συχνά η άποψη ότι η επέκταση της χρήσης τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών αποτελεί επιτακτική ανάγκη.

Οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής πρέπει να επικεντρωθούν στην εξισορρόπηση της ευελιξίας με τη διατήρηση των προτύπων απασχόλησης και την προστασία των

εργαζομένων. Αυτό προϋποθέτει μια διαφοροποιημένη προσέγγιση: οι εξατομικευμένες παρεμβάσεις θα πρέπει να αντιμετωπίζουν τις συγκεκριμένες ευκαιρίες και προκλήσεις που ενυπάρχουν στις μεμονωμένες μορφές απασχόλησης, αντί να λαμβάνουν μια στάση που ταιριάζει σε όλους όσον αφορά την ποικιλία των νέων μορφών απασχόλησης. Στην περιστασιακή εργασία, την εργασία με κουπόνια, την εργασία σε πλατφόρμα και τη συλλογική απασχόληση, το καθεστώς απασχόλησης θα πρέπει να αποσαφηνιστεί και να διασφαλιστούν βιώσιμες τροχιές σταδιοδρομίας, για να αποφευχθεί ο κατακερματισμός της αγοράς εργασίας και να υποστηριχθεί η συλλογικότητα. Απαραίτητα στις ψηφιακά ενεργοποιημένες νέες μορφές απασχόλησης προκειμένου να είναι αποδοτικές θα μπορούσε να είναι η παρακολούθηση και ο έλεγχος, η αλγοριθμική διαχείριση και η ιδιοκτησία, η προστασία και η χρήση δεδομένων. Η εξασφάλιση επαρκούς χρόνου εργασίας θα ήταν καθοριστικής σημασίας σε εκείνες τις νέες μορφές απασχόλησης όπου οι ώρες εργασίας τείνουν να είναι πολύ μεγάλες ή πολύ μικρές ή χαρακτηρίζονται από απρόβλεπτο. Οι εργαζόμενοι σε μορφές απασχόλησης που υπόκεινται σε λιγότερη ένταξη στις οργανωτικές δομές θα μπορούσαν εν τω μεταξύ να υποστηριχθούν στην ανάπτυξη δεξιοτήτων για τη βελτίωση της αποδοτικότητάς τους (Mantle, 2020).

Οι ψηφιακά ενεργοποιημένες νέες μορφές απασχόλησης θα μπορούσαν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στην ανάκαμψη, όπως αυτές που σχετίζονται με πιο ανθεκτικά επιχειρηματικά μοντέλα όπως οι συνεταιρισμοί εργαζομένων, ή να συμβάλλουν σε μια κατάσταση win-win τόσο για εργοδότες όσο και για εργαζόμενους όπως η κοινή χρήση εργαζομένων. Ταυτόχρονα, ορισμένες από τις νέες μορφές απασχόλησης που προσδιορίζονται ως λιγότερο συμφέρουσες για τους εργαζόμενους, περιστασιακή εργασία και ορισμένοι τύποι εργασίας σε πλατφόρμα, ενδέχεται να αυξηθούν λόγω έλλειψης εναλλακτικών λύσεων στην αγορά εργασίας στην κατάσταση κρίσης, καθιστώντας τους ήδη επισφαλείς εργαζόμενους ακόμη περισσότερο ευάλωτες. Η καλύτερη κατανόηση αυτών των όχι και τόσο νέων πια τάσεων είναι πιθανώς ακόμη πιο σημαντική σήμερα από ό, τι πριν από λίγο καιρό εφόσον δεν αποτελούν μόνο μέρος της πιο δομικής «δίδυμης μετάβασης» στην ψηφιακή εποχή και μια οικονομία ουδέτερη από εκπομπές άνθρακα, αλλά και ένας παράγοντας που πρέπει να ληφθεί υπόψη στην εποχή του Covid-19.

Τελικά μοιάζει να κυριαρχεί η αισιόδοξη άποψη πως, με αφορμή την κρίση που πυροδότησε η πανδημία, ανοίγονται νέες ευκαιρίες στο πεδίο της εργασίας, οι οποίες απαιτούν υψηλό επίπεδο ψηφιακών δεξιοτήτων. Τα καινούργια δυναμικά

αντικείμενα, στα οποία αναμένεται πως θα δημιουργηθούν θέσεις εργασίας περιλαμβάνουν την παραγωγή λογισμικού για απομακρυσμένη εργασία, τη διαχείριση δεδομένων στο λεγόμενο «υπολογιστικό νέφος» ('cloud computing'), την ανάπτυξη του ηλεκτρονικού χρήματος, την επέκταση της ηλεκτρονικής υπογραφής, όπως και την επέκταση της χρήσης νέων τεχνολογιών σε τομείς που αποτέλεσαν την αιχμή του δόρατος στην προσπάθεια περιορισμού των επιπτώσεων του ιού, με χαρακτηριστικότερο παράδειγμα αυτό του τομέα των υγειονομικών υπηρεσιών. Έτσι, νέες θέσεις απασχόλησης θα δημιουργηθούν πιθανώς στους τομείς της «ψηφιακής υγείας», της βιογενετικής, της τεχνητής νοημοσύνης και των λεγόμενων «μεγάλων δεδομένων» (big data) στην υπηρεσία της ιατροφαρμακευτικής έρευνας (Παγουλάτος, 2020).

4.6 Συνέπειες την υγεία των εργαζομένων

Σε διάστημα μόλις λίγων εβδομάδων, η πανδημία COVID-19 έχει αλλάξει ριζικά τις ζωές των ανθρώπων ανά την υφήλιο. Εκτός από τις καταστροφικές συνέπειες για την υγεία στα άτομα που επηρεάστηκαν άμεσα από τον ιό, η πανδημία του COVID-19 είχε σημαντικές επιπτώσεις στον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι ζουν και εργάζονται, επηρεάζοντας βαθιά τη σωματική και διανοητική τους ευημερία. Οι πολιτικές κοινωνικής αποστασιοποίησης, τα υποχρεωτικά lockdown, οι περίοδοι απομόνωσης και το άγχος να αρρωστήσουν, μαζί με την αναστολή της παραγωγικής δραστηριότητας, την απομόνωση από τον εργασιακό χώρο με την τηλεργασία, την απώλεια εισοδήματος, το οικονομικό άγχος και τον φόβο για το μέλλον, επηρεάζουν και επιβαρύνουν από κοινού και την ψυχική υγεία πολιτών και εργαζομένων. Παρατηρήθηκε αύξηση των επιπέδων κατάθλιψης, άγχους, και οργής, του αισθήματος κοινωνικού αποκλεισμού και μοναξιάς, της επιβλαβούς χρήσης αλκοόλ, ναρκωτικών και φαρμάκων, της ενδοοικογενειακής βίας, των αυτοτραυματισμών ή ακόμη και της αυτοκτονικής συμπεριφοράς.

Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας (ΠΟΥ/WHO), αναφέρει πως η υγεία είναι βασική προϋπόθεση για την ατομική και κοινωνική ανάπτυξη ενώ είναι άμεσα συνδεδεμένη με την οικονομία, δεν υπάρχει σύστημα υγείας δίχως ισχυρή οικονομία αλλά και δεν υπάρχει οικονομία, δίχως υγεία του πληθυσμού, πόσο μάλλον των εργαζομένων. Ιδιαίτερα δύσκολη ήταν και η κατάσταση για τις οικογένειες με παιδιά και για τους

εργαζόμενους γονείς στο πλαίσιο του περιορισμού τους στο σπίτι με την τηλεκπαίδευση για τα παιδιά και την τηλεργασία για τους γονείς.

Κάτω από αυτές τις προϋποθέσεις, καθώς η ψυχική υγεία επηρεάζει την παραγωγικότητα των ανθρώπων, η διαχείριση της πρόληψης και αντιμετώπισης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στους χώρους εργασίας αποτελούν τη βασική πρόκληση για την κοινωνική αλλά και οικονομική πολιτική όλων των χωρών. Από την άλλη οι επιχειρήσεις κλήθηκαν να προσαρμοστούν σε θέματα οργάνωσης της εργασίας (εργασιακοί χώροι, υγιεινή των χώρων αυτών, νέες μορφές εργασίας όπως η τηλεεργασία), όσο και σε θέματα υγείας των εργαζομένων τους, σωματικής αλλά και ψυχικής. Σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας, μόνο σε ότι αφορά περιπτώσεις κατάθλιψης και άγχους, κοστίζουν περίπου ένα τρισεκατομμύριο δολάρια ετησίως σε χαμένη παραγωγικότητα (Ράπτη, 2022).

Η εργασιακή ανασφάλεια, οι μεγάλες περίοδοι απομόνωσης και η αβεβαιότητα για το μέλλον επιδεινώνουν την ψυχολογική κατάσταση, ιδιαίτερα σε νεότερους ανθρώπους και σε άτομα με υψηλότερο μορφωτικό υπόβαθρο. Οι πτυχές του χώρου εργασίας μπορούν να διαδραματίσουν κρίσιμο ρόλο στον μετριασμό ή στην επιδείνωση της ψυχικής υγείας των ατόμων που αντιμετωπίζουν αυτό το σενάριο πανδημίας. Οι εργαζόμενοι στον τομέα της υγείας είναι πιο πιθανό να επηρεαστούν, ειδικά εκείνοι που βρίσκονται στην πρώτη γραμμή, οι μετανάστες εργαζόμενοι και οι εργαζόμενοι που έρχονται σε επαφή με το κοινό, από το άγχος, την κατάθλιψη, τη διαταραχή μετά-τραυματικού στρες (PTSD) και τις διαταραχές ύπνου. Όμως μέσα από πολλαπλές οργανωτικές και εργασιακές παρεμβάσεις μπορούν να μετριάσουν αυτό το σενάριο, όπως η βελτίωση των υποδομών στο χώρο εργασίας, η υιοθέτηση σωστών και κοινών αντί-μεταδοτικών μέτρων, συμπεριλαμβανομένης της τακτικής παροχής εξοπλισμού ατομικής προστασίας (ΜΑΠ), και την εφαρμογή εκπαιδευτικών προγραμμάτων ανθεκτικότητας (Γαβριέλε et al., 2020).

Στο ιδιαίτερα ευρύ φάσμα των άμεσων επιπτώσεων της πρόσφατης κρίσης για τον κόσμο της εργασίας περιλαμβάνονται επιπτώσεις που αφορούν τόσο στο μικρο- όσο και στο μακρο-επίπεδο, όπως η επιδείνωση της όποιας ισορροπίας μεταξύ της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής των εργαζομένων, κυρίως στις περιπτώσεις ατόμων που εργάζονταν σε τομείς, όπως αυτός των υγειονομικών υπηρεσιών που επωμίστηκε σημαντικό μέρος της προσπάθειας περιορισμού της πανδημίας, καθώς και η άσκηση μεγάλης πίεσης στην συνολική κατανάλωση και ζήτηση (OECD, 2020b).

Ο ILO ταξινόμησε τις εκτεταμένες, όπως τις χαρακτήρισε, επιπτώσεις στην αγορά εργασίας σε τρεις κατηγορίες:

- επιπτώσεις στην ποσότητα των θέσεων απασχόλησης, το εύρος των φαινομένων της ανεργίας και της υποαπασχόλησης
- επιπτώσεις στην ποιότητα της εργασίας π.χ. μισθοί και πρόσβαση στην κοινωνική προστασία
- επιπτώσεις σε ομάδες του πληθυσμού που είναι περισσότερο ευάλωτες σε αρνητικά αποτελέσματα στην αγορά εργασίας (ILO, 2020a, b).

Σε πρόσφατη έρευνα του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας και της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την υγιά και ασφαλή τηλεργασία, περιγράφονται τα οφέλη και οι κίνδυνοι για την υγεία της τηλεργασίας, αλλά και οι αλλαγές που απαιτούνται προκειμένου να ρυθμιστεί αυτή η στροφή στην εξ αποστάσεως εργασία, που επέφερε η πανδημία COVID-19 και ο ψηφιακός μετασχηματισμός της δουλειάς (Οικονομικός Ταχυδρόμος, 2022). Η βελτιωμένη ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής, οι ευκαιρίες για ευέλικτο ωράριο εργασίας και σωματική δραστηριότητα, η μειωμένη κίνηση, ο χρόνος μετακίνησης και η μείωση της ατμοσφαιρικής ρύπανσης μπορούν να βελτιώσουν τη σωματική και ψυχική υγεία και κοινωνική ευημερία, όπως επίσης να οδηγήσει σε υψηλότερη παραγωγικότητα και χαμηλότερο λειτουργικό κόστος για πολλές εταιρείες. Ωστόσο, η έκθεση προειδοποιεί ότι χωρίς κατάλληλο σχεδιασμό και οργάνωση και χωρίς υποστήριξη υγείας και ασφάλειας, ο αντίκτυπος της τηλεργασίας στη σωματική και ψυχική υγεία και την κοινωνική ευημερία των εργαζομένων μπορεί να είναι σημαντικός, οδηγώντας σε απομόνωση, εξουθένωση, κατάθλιψη, ενδοοικογενειακή βία, μυοσκελετικούς και άλλους τραυματισμούς, καταπόνηση των ματιών, αύξηση του καπνίσματος και της κατανάλωσης αλκοόλ, παρατεταμένη καθιστική ζωή μπροστά στην οθόνη και ανθυγιεινή αύξηση βάρους.

Απαραίτητη για την ασφαλή τηλεργασία είναι η συνεργασία μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών όπου με τη σωστή οργάνωση θα ανταποκρίνονται στις ανάγκες αμφότερα, όπως τη συζήτηση και την ανάπτυξη μεμονωμένων σχεδίων εργασίας τηλεργασίας και την αποσαφήνιση προτεραιοτήτων, τη σαφήνεια σχετικά με τα χρονοδιαγράμματα και τα αναμενόμενα αποτελέσματα, τη συμφωνία για ένα κοινό σύστημα που σηματοδοτεί τη διαθεσιμότητα για εργασία, και τη διασφάλιση ότι οι διευθυντές και οι συνάδελφοι σέβονται το σύστημα. Οι επιχειρήσεις με

τηλεργαζόμενους θα πρέπει να αναπτύξουν ειδικά προγράμματα τηλεργασίας συνδυάζοντας μέτρα για τη διαχείριση της εργασίας και της απόδοσης με τεχνολογίες πληροφοριών και επικοινωνιών και επαρκή εξοπλισμό και υπηρεσίες υγείας στην εργασία για γενική υγεία, εργονομική και ψυχοκοινωνική υποστήριξη(Οικονομικός Ταχυδρόμος, 2022).

Σήμερα, περισσότερο από ποτέ, με τις πολυδιάστατες προκλήσεις της σύγχρονης κοινωνίας, γίνεται ολοένα και πιο επιτακτική η ανάγκη ύπαρξης αποτελεσματικών συστημάτων που θα παρέχουν ολιστική και επιτόπια υποστήριξη σε οποιοδήποτε προσωπικό, εργασιακό ή οικογενειακό πρόβλημα αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι και τα μέλη της οικογένειάς τους.

Στην Ελλάδα , από την αρχή της πανδημίας, το Υπουργείο Υγείας, σε συνεργασία με τον ιδιωτικό τομέα, ξεκίνησε τη λειτουργία της δωρεάν γραμμής ψυχοκοινωνικής υποστήριξης του γενικού πληθυσμού, 10306, σε 24ωρη βάση, υλοποιεί το πρόγραμμα ψυχοκοινωνικής υποστήριξης «KANENAS MONOS ΣΤΗΝ ΠΑΝΔΗΜΙΑ» για τον γενικό πληθυσμό, για νοσηλεύόμενους με covid-19 και τις οικογένειές τους, και κυρίως τους επαγγελματίες υγείας μέσα στα νοσοκομεία, παρέχοντας ψυχολογική υποστήριξη, μέσω τηλεσυμβουλευτικής κυρίως σε πολίτες που ζουν σε απομακρυσμένες νησιωτικές και ακριτικές περιοχές της χώρας, όπως το Καστελόριζο, τη Σύμη, και τα χωριά Έβρου(Ράπτη, 2022).

4.7 Η επίδραση της πανδημίας COVID-19 στις εργασιακές σχέσεις

Η πανδημία COVID-19 μας έφερε αντιμέτωπους με πρωτοφανείς προκλήσεις στο εργασιακό τοπίο. Η αύξηση της ανεργίας και η μεγάλη μείωση του κύκλου εργασιών πολλών επιχειρήσεων δυστυχώς είναι αναμενόμενες επιπτώσεις μιας πανδημίας που συνεχίζεται με έντονους ρυθμούς καθώς και οι ραγδαίοι μετασχηματισμοί επιτυγχάνονται, όταν τα υπάρχοντα θεμέλια ενός οικοδομήματος αποδειχθούν ανεπαρκή στα νέα δεδομένα. Οι εργασιακές σχέσεις κλονίστηκαν και συνεχίζουν να δοκιμάζονται στον απόηχο αυτής της πανδημίας όμως ταυτόχρονα προωθείται ταχύτατα ο ψηφιακός μετασχηματισμός στον εργασιακό χώρο, ο οποίος μπορεί να αλλάξει άρδην το τοπίο στις εξαρτημένες σχέσεις εργασίας και όχι μόνο. Η εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού στις ψηφιακές δεξιότητες και η αξιοποίηση

ευέλικτων μορφών εργασίας με τη βοήθεια της τεχνολογίας, είναι οι απαιτήσεις της νέας εποχής και ταυτόχρονα ένας τρόπος να ενισχυθεί η ασφάλεια στους χώρους εργασίας με τη μείωση του προσωπικού που εργάζεται με φυσική παρουσία εκεί.

Ο πρώτος σημαντικός μετασχηματισμός στον εργασιακό χώρο που επήλθε με την πανδημία είναι η τηλεργασία. Η τηλεργασία μείωσε το κόστος και δημιούργησε καλύτερη λειτουργικότητα για πολλούς εργαζόμενους, πολλοί χώροι εργασίας είναι ακριβοί, η διατήρηση φυσικού χώρου εργασίας είναι δαπανηρή για τις επιχειρήσεις, αλλά και η ανάγκη της φυσικής παρουσίας στα γραφεία επιβάλλει σημαντικά έμμεσα κόστη (Autor & Reynolds, 2020). Θεωρείται σίγουρο πως μετά την εμπειρία της πανδημίας το μερίδιο των εργαζομένων που εργάζονται από το σπίτι θα αυξηθεί σε σχέση με πριν την πανδημία. Σύμφωνα με τους Altig et al. (2020) στις Η.Π.Α. οι εργοδότες θεωρούν ότι οι εργάσιμες ημέρες κατά τις οποίες οι εργαζόμενοι θα εργάζονται με τηλεργασία θα τριπλασιαστεί μετά τη λήξη της πανδημίας. Αυτό φυσικά ισχύει κυρίως για τα άτομα με υψηλό επίπεδο μόρφωσης των οποίων η εργασία μπορεί να εκτελεστεί εξ αποστάσεως (Dingel & Neiman, 2020). Επίσης θεωρείται πως οι αλλαγές στα πρότυπα εργασίας που προκαλούνται από τον Covid – 19 θα αλλάξουν τον χαρακτήρα των πόλεων (Autor & Reynolds, 2020), αν στο μέλλον μειωθούν οι εργασιακοί χώροι, οι καθημερινές μετακινήσεις και τα επαγγελματικά ταξίδια, θα επηρεαστεί η ζήτηση για συγκεκριμένες θέσεις εργασίας αλλά και για την οικονομική δομή των χωρών. Η μετά – πανδημική οικονομία θα δει μεγάλες αλλαγές σε σχέση με την προ Covid -19 εποχή ειδικά σε σχέση με τις μεγάλες πόλεις.

Σήμερα η τηλεργασία αποτελεί κοινή μέθοδο εργασίας εξαιτίας της πανδημίας σε διάφορους κλάδους εξαιτίας των περιορισμών στους οποίους υπόκεινται εργαζόμενοι και εργοδότες. Σύμφωνα με τους Baert et al. (2020) σημαντικό ποσοστό των εργαζομένων πιστεύουν ότι η τηλεργασία και οι απομακρυσμένες συναντήσεις θα παραμείνουν και μετά την πανδημία στον εργασιακό χώρο.

Η πανδημία επέφερε αλλαγές και όσον αφορά την έμφυλη ανισότητα (Alon et al., 2020), έχοντας αυξήσει τις ανισότητες των φύλων στην αγορά εργασίας βραχυπρόθεσμα (Bonacini et al., 2021) κυρίως με αρνητικές επιπτώσεις για τις γυναίκες, αλλά και τη φυλή και το μορφωτικό επίπεδο.

Οι χώρες παγκοσμίως έσπευσαν να ανακοινώσουν μέτρα που μετριάζουν τις επιπτώσεις του Covid – 19 όπως επιδοτήσεις μισθών, δάνεια σε επιχειρήσεις για τη ρευστότητα και άλλα (Lague, 2020) και οι διοικήσεις των επιχειρήσεων από την άλλη

κλήθηκαν να βρουν ευρηματικούς τρόπους διασφάλισης των εργαζομένων τους, λαμβάνοντας ότι κάθε χώρα έχει διαφορετική καμπύλη πανδημίας και διαφορετική αγορά εργασίας.

Οι εργασιακές σχέσεις σε όλους τους κλάδους συνεχίζουν να επηρεάζονται σε τεράστιο βαθμό από την τρέχουσα πανδημία. Ο μηχανισμός επιδότησης «ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ» είναι η συνέχεια της κρατικής βοήθειας στο πέρασμα από την καραντίνα σε μια βαριά πληττόμενη οικονομία, ενώ η εκ περιτροπής εργασία, η τηλεργασία και η εργασία της πλατφόρμας είναι εργασιακές μορφές που αποκτούν ένα νέο νόημα εν μέσω πανδημίας.

Οι εργοδότες είναι υποχρεωμένοι να εξασφαλίζουν την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων επικαιροποιώντας την εκτίμηση επαγγελματικού κινδύνου, ενημερώνοντας τους εργαζόμενους για τους κινδύνους λοίμωξης από τον Covid – 19 και την τήρηση των μέτρων πρόληψης και προστασίας όπως επίσης και για την χορήγηση των κατάλληλων μέσων ατομικής προστασίας. Από την άλλη απέκτησαν το δικαίωμα μετατροπής συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε μερικής απασχόλησης, να συμφωνήσουν με τους εργαζόμενους εκ περιτροπής εργασία ή και πιθανή διαθεσιμότητα.

Με την Κοινή Υπουργική Απόφαση των υπουργών Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων 23103/478 (ΦΕΚ 2274/Β/14-6-2020) καθορίστηκε το πλαίσιο εφαρμογής του μηχανισμού ενίσχυσης της απασχόλησης «ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ» όπου στόχος του είναι να στηριχθεί η απασχόληση, η οποία αναμένεται να πληγεί ιδιαίτερα τους επόμενους μήνες με τις συνεχιζόμενες συνέπειες της πανδημίας του κορωνοϊού και είναι ένας τρόπος να διαχειριστεί ο εργοδότης τη μείωση του κύκλου εργασιών του, χωρίς να χρειαστεί να απολύσει εργαζόμενους.

Η εργασία μέσω πλατφορμών online είναι η ταχύτερα αναπτυσσόμενη νέα μορφή απασχόλησης στον κόσμο. Μόνο στην Ευρώπη, από τα 200 εκατ. των εργαζομένων, περίπου 3 εκατ. εργαζόμενοι απασχολούνται σε συνεργατικές πλατφόρμες, ενώ σε παγκόσμιο επίπεδο, η τάση αυτή από τη μια βοηθά την αγορά εργασίας να μεταβεί από την παραδοσιακή απασχόληση σε πιο ευέλικτες μορφές εργασίας και από την άλλη δημιουργεί ένα θολό τοπίο για τα δικαιώματα των εργαζομένων αυτών. Η πανδημία γιγάντωσε την ψηφιακή οικονομική δραστηριότητα και αύξησε τη ζήτηση σε κάθε τομέα της καθημερινότητάς μας για διαδικτυακές υπηρεσίες με αποτέλεσμα την άνθιση όλων και περισσότερων συνεργατικών πλατφορμών σε όλο τον κόσμο. Οι αλλαγές που επιφέρει η εξέλιξη της τεχνολογίας

στους νέους τρόπους απασχόλησης, έχουν στόχο την καλή ρύθμιση της αγοράς εργασίας ώστε να εξασφαλίζει ευελιξία στις επιχειρήσεις και ασφάλεια στους εργαζόμενους (Τσακλόγλου, 2022). Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας διαδραματίζουν καίριο ρόλο στην ψηφιακή μετάβαση της ευρωπαϊκής οικονομίας. Τόσο εντός όσο και εκτός διαδικτύου, οι άνθρωποι θα πρέπει να προστατεύονται και να έχουν τη δυνατότητα να εργάζονται με ασφάλεια και αξιοπρέπεια. Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Οδηγία για τη βελτίωση των όρων εργασίας των εργαζομένων μέσω πλατφόρμας τρεις είναι οι άξονες πάνω στους οποίους στηρίζεται:

- Ο πρώτος και σημαντικότερος αφορά το καθεστώς απασχόλησης των εργαζόμενων στις ψηφιακές πλατφόρμες, την εξάλειψη δηλαδή της κατηγοριοποίησης ανάμεσα σε μισθωτούς και ελεύθερους επαγγελματίες.
- Ο δεύτερος σχετίζεται με το αλγοριθμικό management και τους κινδύνους που πολλές φορές συνεπάγεται η χρήση του, προωθώντας μια δέσμη μέτρων που θα προστατεύουν τους εργαζόμενους από τα αυτοματοποιημένα συστήματα που υποστηρίζουν ή αντικαθιστούν διευθυντικές λειτουργίες στην εργασία.
- Τέλος ο τρίτος σχετίζεται με ζητήματα διαφάνειας και τους πιθανούς τρόπους με τους οποίους αυτή μπορεί να διασφαλιστεί ανάμεσα στις ψηφιακές πλατφόρμες και στους εργαζόμενους τους.

Στην Ελλάδα για πρώτη φορά γίνεται ρύθμιση για τις πλατφόρμες και τα δικαιώματα στους εργαζόμενους στο νόμο 4808/2021 άρθρο 69, και είναι από τις πρώτες χώρες μαζί με την Ισπανία που έχουν ενσωματώσει στην εθνική νομοθεσία ρυθμιστικό πλαίσιο για την εργασία στις ψηφιακές πλατφόρμες. Στόχος η ανάγκη εξορθολογισμού της αγοράς εργασίας, για μια πιο δίκαιη λειτουργία, υπέρ των πολλών εργαζομένων και ανέργων, μέσα από ένα νέο εργασιακό - παραγωγικό μοντέλο: ευελιξία στις επιχειρήσεις, ασφάλεια και κατοχύρωση στους εργαζόμενους, επανασχεδιασμός της απασχόλησης, κατάρτιση και αποκλιμάκωση της ανεργίας (Τσακλόγλου, 2022).

Με αφορμή την κρίση πανδημίας του 2020 η Ελλάδα μπαίνει στις νέες μορφές εργασίας, στην κοινωνία της πληροφορίας και στην διάδοση της τηλεργασίας που μπορεί να μειώσει το κόστος και να δημιουργήσει τις δυνατότητες για ανταγωνιστικό προφίλ τις επόμενες δεκαετίες αν σκεφτούν ότι διαθέτει αξιόλογο επιστημονικό προσωπικό που δεν έχει ακόμη επαρκώς εκμεταλλευτεί. Κλάδοι και επαγγέλματα που μπορούν να αναπτύξουν περισσότερο τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης είναι :

- Πληροφορικής και Επικοινωνιών
- Εκπαίδευση ενηλίκων
- Τηλεϊατρικής
- Κοινωνική μέριμνα - ψυχολογική υποστήριξη
- Management- Marketing- Οικονομικές υπηρεσίες
- Ψηφιακό Marketing- Ηλεκτρονικές πωλήσεις
- Τουριστικά- ταξιδιωτικά πρακτορεία
- Εμπόριο και πωλήσεις
- Δημόσιες Υπηρεσίες
- Πανεπιστήμια και Ερευνητικά κέντρα.

4.8 Επιπτώσεις της πανδημικής κρίσης στον κόσμο της εργασίας

Η κρίση που πυροδότησε η πανδημία αποτέλεσε το έναυσμα για το άμεσο, αλλά και το απώτερο μέλλον της εργασίας, αλλά και τις μεταβολές που επέφερε στον πεδίο της εργασίας, τις εργασιακές συνθήκες, τα δικαιώματα των εργαζομένων όπως και αν έχουν τη δυνατότητα να μεταμορφώσουν ριζικά αυτά που ίσχυαν προς της κρίσης.

Η πανδημία μπορεί να επιφέρει θετικά αλλά και αρνητικά αποτελέσματα μέσα από την επικράτηση των ευέλικτων μορφών εργασίας, όπως η τηλεργασία, είτε για να προκληθεί η απελευθέρωση των εργασιακών σχέσεων και των συνθηκών εργασίας είτε ως αφορμή για την συνολική αντιμετώπιση του ζητήματος μέσω της θέσπισης δεσμευτικών κανόνων και πλαισίου προστασίας. Η εφαρμογή τους όμως μπορεί να απομακρύνει τον εργαζόμενο από τον συμβατικό χώρο εργασίας και κατ' επέκταση από τις συλλογικές διεργασίες. Το γεγονός αυτό τον οδηγεί μακριά από την οργανωμένη δράση και σε απομόνωση, με αποτέλεσμα να αποδυναμώνεται η συλλογικότητα, η συνοχή και η ομοιογένεια των συμφερόντων των εργαζομένων, όπως επίσης και η διαφορετική αντιμετώπιση και μεταχείριση μεταξύ των εργαζομένων. Επιπλέον είναι δυνατό να δημιουργηθεί κίνδυνος διαχείρισης του χρόνου εργασίας και επέμβασης στα όρια της ιδιωτικής ζωής, μείωσης της ποιότητας της εργασίας αλλά και της παραγωγικότητας των εργαζομένων, να μεταφερθεί μέρος του λειτουργικού κόστους της επιχείρησης στον εργαζόμενο.

Οι εργαζόμενοι σε ολόκληρη την Ευρώπη είδαν την κατάστασή τους να βελτιώνεται γενικά μετά τον αναγκαστικό εγκλεισμό, αναφέροντας αύξηση των ωρών εργασίας και μείωση της εργασιακής ανασφάλειας τον Ιούλιο 2020 σε σύγκριση με τον Απρίλιο 2020, παρά ταύτα, αναδείχθηκαν μεγάλες ανισότητες ανάμεσα σε συγκεκριμένες ομάδες στην ΕΕ όπως των νέων, των ανέργων και των γυναικών. Οι νέοι εμφανίζονται να είναι ανάμεσα σε όσους έχασαν περισσότερα από τον εγκλεισμό, αφού παράλληλα με τους ανέργους, έχουν τα χαμηλότερα επίπεδα ευημερίας αν και είναι ελαφρώς βελτιωμένα σε σύγκριση με την έναρξη της πανδημίας, εξακολουθούν να αισθάνονται κοινωνικά αποκλεισμένοι και να εκτίθενται σε μεγάλο κίνδυνο κατάθλιψης, γεγονός που αποδεικνύει πόσο περισσότερο έχουν θιγεί από τα περιοριστικά μέτρα μετά τον αναγκαστικό εγκλεισμό. Οι γυναίκες, από την άλλη, συνεχίζουν να υφίστανται δυσανάλογα μεγάλες επιπτώσεις και παραμένουν λιγότερο αισιόδοξες από τους άνδρες για το μέλλον τους με τη διαφορά να διευρύνεται περαιτέρω μεταξύ Απριλίου και Ιουλίου. Η πανδημία επηρέασε την ισορροπία εργασιακής-προσωπικής ζωής τους περισσότερο απ' ότι των ανδρών, με τις γυναίκες να πλήττονται περισσότερο από μειωμένο ωράριο εργασίας, τις νεαρές γυναίκες να έχουν περισσότερες πιθανότητες να χάσουν τη δουλειά τους από τους άνδρες, ενώ παράλληλα αυξήθηκε η επιβάρυνση τους από ευθύνες φροντίδας (Eurofound, 2020).

Τα μέτρα που ελήφθησαν και οι πρακτικές που υιοθετήθηκαν στα περισσότερα κράτη, έθεταν μεταξύ άλλων στο επίκεντρό τους την οικονομική στήριξη των επιχειρήσεων και των εργαζομένων, την οργάνωση του χρόνου και του τόπου εργασίας τους, καθώς και την προστασία της υγιεινής και της ασφάλειας στους χώρους εργασίας (Σαλούρου, 2020). Ελήφθησαν μέτρα για την επέκταση της μερικής και της εκ περιτροπής απασχόλησης, τα οποία μπορούσαν να επιβληθούν μονομερώς, χωρίς τη συναίνεση των εργαζομένων, έχοντας ο εργοδότης τη δυνατότητα να ορίζει προσωπικό ασφαλούς λειτουργίας της επιχείρησης, διάρκειας κατ' ελάχιστο δύο εβδομάδες μηνιαίως (συνεχόμενα ή διακεκομμένα) με τουλάχιστον το 50% των εργαζομένων της επιχείρησης. Επιπλέον το δικαίωμα μονομερούς επιβολής συστήματος τηλεργασίας, τηρώντας τους όρους των ατομικών συμβάσεων εργασίας, καθώς και των διατάξεων αναγκαστικού δικαίου που αφορούν στο ωράριο εργασίας, όπως επίσης και την επέκταση της μερικής και της εκ περιτροπής απασχόλησης, σε συνδυασμό με την πρόβλεψη για τη δυνατότητα μεταφοράς προσωπικού από τη μία θυγατρική μίας επιχείρησης στην άλλη, «δανεισμό» εργαζομένων.

Στην Ελλάδα οι νέες πρωτοβουλίες για την προστασία των θέσεων εργασίας - στο πλαίσιο των νέων μέτρων που λαμβάνονται από την κυβέρνηση για την συγκράτηση των συνεπειών της πανδημίας του κορονοϊού- είναι μεταξύ άλλων το μέτρο των αναστολών συμβάσεων εργασίας με αποζημίωση ειδικού σκοπού (534 ευρώ), οι οποίες θα προαναγγέλλονται στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ, επέκταση του προγράμματος ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ, από 1/1/2022 τίθεται σε εφαρμογή για νέους 18-29 ετών χωρίς προηγούμενη προϋπηρεσία το πρόγραμμα «Πρώτο Ένσημο» για την πρώτη ένταξή τους στην αγορά εργασίας(Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Κοινωνικής Αλληλεγγύης, 2021).

Στο πεδίο της υγιεινής και της ασφάλειας των εργαζομένων, τα ληφθέντα μέτρα μετά από οδηγίες του Εθνικού Οργανισμού Δημόσιας Υγείας (ΕΟΔΥ), ήταν η παραμονή των εργαζομένων κατ' οίκον, η απομάκρυνση από τον χώρο εργασίας εργαζομένων που ανήκαν σε ευπαθείς ομάδες του πληθυσμού και προς διευκόλυνση των εργαζομένων γονέων του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα για τη φροντίδα των παιδιών τους, κατά το διάστημα της αναγκαστικής παύσης της λειτουργίας μονάδων/δομών παροχής φροντίδας ή εκπαίδευσης και σχολικές μονάδες υποχρεωτικής εκπαίδευσης την «άδεια ειδικού σκοπού».

Από τα πρώτα στάδια της εξάπλωσης του ιού ήταν προφανές πως επρόκειτο για μία κατάσταση, η οποία θα συνοδευόταν από εξαιρετικά οδυνηρές συνέπειες τόσο στην πλευρά της προσφοράς όσο και της ζήτησης (Baldwin and WederdiMauro, 2020). Στατιστικά στοιχεία που αφορούν στη χώρα μας πιστοποιούν τις αρνητικές επιπτώσεις της πανδημίας στον κόσμο της εργασίας με έμφαση τη συνολική απώλεια σε θέσεις μισθωτής απασχόλησης τον Μάρτιο του 2020, συγκριτικά με τους αμέσως προηγούμενους μήνες που ανήλθε σε 41.903 θέσεις, με το 73,77% του συνόλου των χαμένων θέσεων να αντιστοιχεί σε θέσεις μερικής (50,71%) και εκ περιτροπής (23,06%) απασχόλησης , μόνο ένας στους τέσσερις περίπου εργαζομένους (25,4%) συνέχισε να εργάζεται κανονικά και ένας στους τέσσερις εντάχθηκε σε καθεστώς τηλεργασίας. Μετά την 1η Μαρτίου 2020, η πανδημία δεν έπληξε όλες τις ομάδες των εργαζομένων κατά τον ίδιο τρόπο, το 11,4% των εργαζομένων υπολογίζεται, πως έχασε την εργασία του, ενώ οι υπόλοιποι εργαζόμενοι είτε βρέθηκαν να εργάζονται με μειωμένο ωράριο είτε σε κάποια μορφή άδειας ή αναστολής της σύμβασής τους (Παπαδής, 2020α). Ιδιαίτερα αρνητικές ήταν οι συνέπειες για αυτούς που εντάσσονται στις λεγόμενες «ευάλωτες» ομάδες του πληθυσμού, συμπεριλαμβάνοντας το εισόδημα των εργαζομένων στον άτυπο τομέα της οικονομίας και γενικότερα των

ατόμων σε επισφαλείς εργασιακές σχέσεις ενισχύοντας την αβεβαιότητα με την οποία θα έρθουν αντιμέτωποι την αμέσως επόμενη μέρα (ILO Monitor, 2020a, b).

Στο ιδιαίτερα ευρύ φάσμα των άμεσων επιπτώσεων της πρόσφατης κρίσης για τον κόσμο της εργασίας αφορούν τόσο στο μικρό- όσο και στο μακρό-επίπεδο όπως η επιδείνωση της ισορροπίας μεταξύ της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής των εργαζομένων, ιδίως στις περιπτώσεις ατόμων που εργάζονταν σε τομείς, όπως αυτός των υγειονομικών υπηρεσιών, ο οποίος επωμίστηκε σημαντικό μέρος της προσπάθειας περιορισμού της πανδημίας, καθώς και η άσκηση μεγάλης πίεσης στην συνολική κατανάλωση και ζήτηση (OECD, 2020b).

Σε συνδυασμό με τις αλλαγές που επήλθαν στην εργασία, μέσω και της λήψης μέτρων, όπως η επέκταση της τηλεργασίας, βρίσκεται η άποψη πως αποτελεί κοινωνικό αγαθό και αδιαπραγμάτευτο δικαίωμα, σε πολλαπλά επίπεδα ,από την επίδρασή της στην ψυχική υγεία και την εν γένει ευημερία των ατόμων έως τη στήριξη της κατανάλωσης και του κράτους πρόνοιας. Έτσι, σε μία προσπάθεια διερεύνησης των πιθανών επακόλουθων για τον κόσμο της εργασίας, ο ILO ταξινόμησε τις εκτεταμένες, επιπτώσεις στην αγορά εργασίας σε τρεις κατηγορίες:

- στην ποσότητα των θέσεων απασχόλησης , ανεργία και υποαπασχόλησης,
- στην ποιότητα της εργασίας, μισθοί και πρόσβαση στην κοινωνική προστασία,
- και σε ομάδες του πληθυσμού που είναι περισσότερο ευάλωτες σε αρνητικά αποτελέσματα στην αγορά εργασίας(ILO Monitor, 2020a, b).

Ο ILO, κάνοντας λόγο για τη μεγαλύτερη παγκόσμια κρίση μετά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο, εξέφρασε την εκτίμηση ότι, όπως συνέβη και σε προηγούμενες κρίσεις, είναι πιθανή τόσο η μείωση στους μισθούς όσο και στις ώρες απασχόλησης των εργαζομένων. Με βάση τις προηγούμενες υγειονομικές κρίσεις, όπως αυτές που πυροδότησαν η έξαρση του SARS το 2002-2004 και του H1N1 το 2009, θα πρέπει, να ληφθεί υπόψη και η πιθανότητα περαιτέρω επιβάρυνσης της λειτουργίας της αγοράς εργασίας, λόγω του φόβου μετάδοσης του ιού ο οποίος θα οδηγήσει σε φόβο συναναστροφής, μείωση της συμμετοχής στον ενεργά οικονομικό πληθυσμό, αλλαγή μοτίβων μετακινήσεων, κ.ά. (World Bank, 2014, Lee and Cho, 2016).

Η διαρκής επίβλεψη της εφαρμογής των μέτρων που ελήφθησαν κατά την περίοδο της μετάβασης στην κανονικότητα, τη συνεχή επικαιροποίησή τους, οδηγούν στην αξιοποίηση των στοιχείων αυτών προς όφελος του κόσμου της εργασίας

περιλαμβάνοντας μέτρα για τη στήριξη των εργαζομένων στον άτυπο τομέα της οικονομίας και να αναπτυχθούν σε τέσσερις κύριους πυλώνες:

- τη διέγερση της οικονομίας και της απασχόλησης,
- τη στήριξη των επιχειρήσεων μέσω των θέσεων απασχόλησης και των εισοδημάτων,
- την προστασία των εργαζομένων στον χώρο εργασίας και την αξιοποίηση του κοινωνικού διαλόγου για την αναζήτηση λύσεων.

Η κρίση έστρεψε επιπρόσθετα την προσοχή στην υγιεινή και την ασφάλεια στον χώρο εργασίας, αναδεικνύοντας την αναγκαιότητα ενσωμάτωσης μέτρων, μεσοπρόθεσμης και μακροπρόθεσμης πνοής, με στόχο την καλύτερη διαχείριση των σχετικών ζητημάτων σε παγκόσμιο και εθνικό επίπεδο.

Όσον αφορά την Ελλάδα, η κρίση υπογράμμισε την ανάγκη να αποφευχθούν στο μέλλον οι ανεπάρκειες στην εφαρμογή, οι οποίες συχνά συνοδεύουν ακόμη και ένα σχετικά ολοκληρωμένο θεσμικό πλαίσιο για την υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζομένων (Στοιμενίδης, 2020).

Σύμφωνα με τον Gough (2020), η πρόσφατη κρίση κατάφερε, να αναδείξει τους περιορισμούς της οικονομικής αξίας, καθώς και την αναγκαιότητα να αποδοθεί μεγαλύτερη προσοχή σε «αυτό που έχει σημασία» ('valuing what matters') (Aeron-Thomas et al., 2004), όπως η κοινωνική αξία ορισμένων επαγγελματικών ομάδων που με αφορμή την πανδημία ήρθαν στο προσκήνιο ομάδες εργαζομένων, όπως οι υπάλληλοι των supermarket, οι δάσκαλοι, οι εργαζόμενοι στις μεταφορές, όπου μαζί με τους εργαζομένους στον τομέα των υγειονομικών υπηρεσιών, απεδείχθησαν ως «βασικές» για τη σωτηρία της κοινωνίας ('essential occupations').

Υπό τη σκιά της πανδημίας δόθηκε βήμα και τροφή για την αποτίμηση και το περιεχόμενο της εργασίας κάτω από εξαιρετικά πιεστικές συνθήκες που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι σε επαγγέλματα, που βρέθηκαν στην πρώτη γραμμή της μάχης κατά του κορονοϊού, τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα, όπως εργαζόμενοι σε δημόσιες και ιδιωτικές υγειονομικές υπηρεσίες και φαρμακοβιομηχανίες. Σε χώρες όπως η Ελλάδα, η ενίσχυση του δημόσιου συστήματος υγείας, με άμεση την ανάγκη για αύξηση των προσλήψεων και της συνολικής χρηματοδότησης πρόκειται για προτεραιότητα ύψιστης σημασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΤΟΜΕΑΣ ΥΓΕΙΑΣ

Η πρωτοφανής κρίση της πανδημίας του COVID-19 έχει θέσει μια τεράστια πρόκληση για τους οργανισμούς υγειονομικής περίθαλψης να βρουν στρατηγικές για να αντιμετωπίσουν την επιβίωσή τους. Οι υπάλληλοι υγειονομικής περίθαλψης είναι οι στρατιώτες της πρώτης γραμμής για την καταπολέμηση της πανδημίας του COVID-19. Τα τοπικά και εθνικά συστήματα υγειονομικής περίθαλψης, τα νοσοκομεία και οι εργαζόμενοι στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης έχουν κατακλυστεί από τις ανάγκες των ασθενών και έχουν περιοριστεί από αδυναμίες στους πόρους, την ικανότητα του προσωπικού και τα δίκτυα διανομής. Αυτές οι συνθήκες επηρεάζουν τόσο τις εργονομικές συνθήκες μέσα στις οποίες εργάζεται το προσωπικό υγειονομικής περίθαλψης όσο και τις συμπεριφορικές του αντιδράσεις. Έτσι τόσο σε παγκόσμιο επίπεδο όσο και σε εθνικό θα πρέπει να βρεθεί τρόπος υποστήριξης των εργαζομένων στον τομέα της υγείας με τις επιπτώσεις της εργασίας στο πρώτο γραμμή μιας πανδημίας. Σκοπός η δημιουργία ενός μοντέλου για την υπέρβαση της κρίσης της πανδημίας COVID-19 και την προώθηση της ευημερίας των εργαζομένων, ιατρών, νοσηλευτών, επαγγελματιών υγείας, διοικητικού προσωπικού, και οργανωτικής βιωσιμότητας.

Οι αλλαγές και οι προσαρμογές ήταν πολλαπλές και ξαφνικές, η εισαγωγή της τηλεργασίας, η απώλεια ή η αναστολή της εργασίας, η εργασιακή και οικονομική ανασφάλεια, αλλά και η αύξηση του φόρτου εργασίας για κάποιες κατηγορίες επαγγελματιών, όπως είναι για παράδειγμα οι εργαζόμενοι στον χώρο της υγείας, είναι μερικές από τις μεταβολές που προέκυψαν. Οι λειτουργοί υγείας, γιατροί, νοσηλευτές, διοικητικό προσωπικό και λοιπό βοηθητικό, βρέθηκαν στο επίκεντρο της επιδημιολογικής κρίσης, σε παγκόσμιο επίπεδο. Αυξημένες ώρες εργασίας, έκθεση σε παράγοντες υψηλού κινδύνου για την υγεία των ίδιων και των οικογενειών τους, αλλά και εξαιρετικά απαιτητικές συνθήκες εργασίας είναι μερικές από τις δυσκολίες που έχουν κληθεί να αντιμετωπίσουν από την αρχή της πανδημίας. Η οικονομική ανασφάλεια και ο γενικευμένος φόβος, το συνεχές αίσθημα αβεβαιότητας, τόσο για την υγεία όσο και για την εργασία, αλλά και η ανάγκη της συνεχούς τήρησης μέτρων (αποστάσεις, χρήση μάσκας, εξαιρισμός χώρων κλπ) επιβάρυναν σημαντικά την ψυχολογική κατάσταση των εργαζομένων. Από την άλλη, όλοι εκείνοι οι προστατευτικοί παράγοντες που βοηθούν στην καλή ψυχολογική

κατάσταση συρρικνώθηκαν. Οι διαπροσωπικές επαφές, οι εξωτερικές δραστηριότητες και η καθημερινή ρουτίνα διαταράχθηκαν, ο συνεχής φόβος μετάδοσης της ασθένειας σε πολλές περιπτώσεις επηρέασε σημαντικά την επαφή τους με μέλη του συγγενικού και φιλικού τους περιβάλλοντος, περιορίζοντας τις κοινωνικές τους επαφές προκειμένου να προστατεύσουν τους ίδιους και τους αγαπημένους τους. Όπως είναι φυσικό, οι μεταβολές αυτές έχουν σημαντικές επιπτώσεις στην ψυχική υγεία των εργαζομένων, με το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης να εμφανίζεται όλο και πιο συχνά.

Παράλληλά όμως, κατά την περίοδο επιστροφής στην κανονικότητα, οι συνήθειες στην εργασιακή καθημερινότητα έχουν αλλάξει σε μεγάλο βαθμό, καθώς έχουν εφαρμοστεί προληπτικά μέτρα προστασίας στους χώρους εργασίας. Οι εργαζόμενοι είναι απαραίτητο πλέον να χρησιμοποιούν μάσκες προστασίας και αντισηπτικά, να περιορίζουν τις δια ζώσης συναντήσεις και να διατηρούν τις αποστάσεις με συναδέλφους. Ορισμένοι χρειάζεται να εργάζονται πίσω από προστατευτικά υλικά (plexiglass) σε καθημερινή βάση και ο εμβολιασμός των υγειονομικών είναι υποχρεωτικός για τη διασφάλιση της δημόσιας υγείας. Οι εργοδότες είναι υπεύθυνοι για την ορθή τήρηση των μέτρων αυτών, την προστασία της υγείας των εργαζομένων στους χώρους εργασίας, αλλά και τη δημιουργία ενός κλίματος ασφάλειας. Στην περίπτωση που τα μέτρα δεν εφαρμόζονται επαρκώς και ορθά μπορεί να δημιουργηθεί ανησυχία στους εργαζόμενους, ιδιαίτερα εάν ανήκουν σε ευπαθείς ομάδες, αλλά και να μειωθεί η εμπιστοσύνη τους στους υπεύθυνους και στην ικανότητά τους να ανταποκρίνονται στις ανάγκες τους με αποτέλεσμα να επιβαρύνεται η ψυχική κατάσταση των εργαζομένων και ενισχύεται ένα κλίμα ανασφάλειας.

Ποικίλα προβλήματα που αφορούν στην ψυχική υγεία των εργαζομένων αναδείχθηκαν την περίοδο αυτή, επηρεάζοντάς τους και σε σωματικό επίπεδο, τα επίπεδα άγχους, κατάθλιψης και μετατραυματικού στρες, προβλήματα στον ύπνο, χρήση ναρκωτικών ουσιών και κατάχρηση αλκοόλ, ακόμη και αυτοκτονικός ιδεασμός αυξήθηκαν δραματικά, ιδιαίτερα στις ευάλωτες ομάδες, όπως οι επαγγελματίες πρώτης γραμμής αλλά και οι εργαζόμενοι μετανάστες. Πολλά από τα ζητήματα ψυχικής υγείας πυροδοτήθηκαν και συνδέθηκαν άμεσα με την καταπόνηση-κούραση ή την ανασφάλεια στην εργασία, τον φόβο των εργαζομένων για τη μετάδοση του ιού, την απομόνωση λόγω lockdown, τις απαιτητικές συνθήκες εργασίας, αλλά και την πιθανότητα εκμετάλλευσης των εργασιακών δικαιωμάτων ως

προς τις ώρες εργασίας. Από την άλλη, η εργασία εντός του ωραρίου, η ανάληψη μέτρων ατομικής προστασίας στον εργασιακό χώρο και η υποστήριξη που οι εργαζόμενοι λαμβάνουν από τους εργοδότες και τους προϊσταμένους σε αυτή τη συνεχώς μεταβαλλόμενη κατάσταση που επιφέρει σημαντικές εργασιακές αλλαγές, αποτέλεσαν παράγοντες που επηρέασαν θετικά την ευημερία αλλά και την απόδοση κάποιων εργαζομένων.

Η επαγγελματική εξουθένωση (burnout) έχει ενταχθεί στην 11η Αναθεώρηση της Διεθνούς Ταξινόμησης Νοσημάτων, και έχει χαρακτηριστεί ως ένα εργασιακό φαινόμενο, χωρίς όμως να αποτελεί μια ιατρική ασθένεια, προκύπτει από το χρόνιο εργασιακό στρες, το οποίο δεν έχει αντιμετωπιστεί αποτελεσματικά. Χαρακτηρίζεται από συναισθήματα εξάντλησης ή εξουθένωσης, αυξημένη συναισθηματική απομάκρυνση ή αλλιώς αποπροσωποποίηση από την εργασία, αρνητισμό ή κυνισμό αναφορικά με την εργασία και μειωμένη αποδοτικότητα. Ορισμένα βασικά συμπτώματα του burnout είναι (Interamerican, 2022):

- απώλεια της ευχαρίστησης από την εργασία,
- έλλειψη ενεργητικότητας και κινήτρου,
- αδιαφορία,
- απάθεια και απομάκρυνση από τους άλλους,
- ευερεθιστότητα και τάση για παράπονα αναφορικά με τις συνθήκες εργασίας,
- εξάντληση ή μόνιμη υπερένταση που σχετίζεται με την εργασία,
- αίσθημα ότι κάποιος είναι παγιδευμένος, αποτυχημένος,
- τάση προς καταχρήσεις ή η παράβλεψη της ατομικής υγιεινής.

Οι αιτίες που οδηγούν στην επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να είναι πολλές και συνήθως συνδέονται μεταξύ τους. Ειδικότερα, κύριες αιτίες που έχει βρεθεί να επηρεάζουν την εμφάνιση των συμπτωμάτων είναι:

- ο φόρτος εργασίας,
- η έλλειψη ισορροπίας ανάμεσα στην προσωπική και εργασιακή ζωή,
- η μειωμένη αίσθηση ελέγχου και ελευθερίας που αισθάνονται οι εργαζόμενοι αναφορικά με την εργασία τους,
- τα οφέλη που λαμβάνουν από την εργασία τους,
- ένα εργασιακό περιβάλλον που χαρακτηρίζεται από αρνητική διάθεση και έλλειψη υποστήριξης.

Κατά τη διάρκεια της πανδημίας, η επαγγελματική εξουθένωση απασχολεί όλο και περισσότερους εργαζόμενους, οι οποίοι βλέπουν τις απαιτητικές εργασιακές συνθήκες να αυξάνουν τα επίπεδα άγχους που βιώνουν. Ιδιαίτερα οι εργαζόμενοι στον τομέα της υγείας βρίσκονται σε υψηλό κίνδυνο να εκδηλώσουν συμπτώματα επαγγελματικής εξουθένωσης, καθώς βρίσκονται στον “πυρήνα” της επιδημιολογικής κρίσης(Interamerican, 2022).

Το σύστημα υγείας χαρακτηρίζεται ως εντάσεως εργασίας και λιγότερο ως εντάσεως κεφαλαίου, εφόσον το ύψος και το κόστος παραγωγής εξαρτάται στη πλειονότητά του από τον παράγοντα «εργασία» (Σουλιώτης & Κυριάκος, 2006) και η προσφερόμενη ποιότητα συνάδει στενά με την παραγωγικότητα, την αποδοτικότητα, τις ικανότητες, τα κίνητρα και την ικανοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού. Παράλληλα, σύμφωνα με μελέτες, το ανθρώπινο δυναμικό της υγειονομικής περίθαλψης μπορεί να έχει σημαντική επιρροή στην ορθολογική χρήση των περιορισμένων διαθέσιμων πόρων η οποία συνδέεται άρρηκτα με το κόστος της υγειονομικής περίθαλψης. Πέρα από την επιρροή στην τελική κλινική έκροή και στους παράγοντες που συνδέονται με τη βιωσιμότητα των υγειονομικών μονάδων η μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης είναι καθοριστικής σημασίας καθώς αντανακλά στη ψυχολογική ευημερία του ίδιου του εργαζομένου ενώ παράλληλα δύναται να επηρεάσει μία σειρά παραγόντων όπως τα κίνητρα στην εκτέλεση της εργασίας, τις αποφάσεις για καριέρα ή τις σχέσεις με τους συναδέλφους. Σε παγκόσμιο επίπεδο οι πάροχοι υπηρεσιών υγείας βασίζονται στο ανθρώπινο δυναμικό με σκοπό την πρόληψη και την προαγωγή της υγείας και της φροντίδας των ασθενών αναφέροντας τον ανθρώπινο παράγοντα ως το πολυτιμότερο συστατικό στοιχείο στις υπηρεσίες υγειονομικής περίθαλψης.

5.1 Μονάδες Υγείας

Την περίοδο της πανδημίας οι μονάδες υγείας δέχονται εξωγενείς πιέσεις οι οποίες δεν μπορούν να αντιμετωπιστούν αποτελεσματικά χωρίς την συνεισφορά του εργατικού δυναμικού. Η νέα κατάσταση η οποία επιφέρει νέα δεδομένα και πρωτόκολλα συμπεριφοράς, τα οποία καλούνται να τηρήσουν οι εργαζόμενοι των μονάδων υγείας, κάνει ακόμη εντονότερο τον ρόλο των εργαζομένων. Σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας (ΠΟΥ) η εμφάνιση της πανδημίας τόνισε το

βαθμό στον οποίο ο ρόλος των εργαζομένων στον τομέα της υγείας είναι το κλειδί για τη διασφάλιση ενός λειτουργικού συστήματος υγείας, αναφέροντας ότι « Η πανδημία COVID-19 υπενθύμισε σε όλους μας τον ζωτικό ρόλο που διαδραματίζουν οι εργαζόμενοι στην υγεία για να ανακουφίσουν τα δεινά και να σώσουν ζωές». Γίνεται κατανοητό ότι η μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης είναι μείζονος σημασίας για τη πορεία και την ομαλή λειτουργία των μονάδων υγείας τη περίοδο της πανδημίας, καθώς μία καταγραφή μειωμένης εργασιακής ικανοποίησης θα μπορούσε να έχει ως αποτέλεσμα τον περιορισμό της οργανικής ανθεκτικότητας του συστήματος έχοντας αρνητική επίπτωση στην ασφάλεια και την υγεία των ασθενών.

Η εργασιακή ικανοποίηση των επαγγελματιών υγείας εξαρτάται κυρίως από παράγοντες όπως η φύση της εργασίας, η συναδελφικότητα μεταξύ τους και με τους προϊστάμενούς τους, ο μισθός, ο φόρτος εργασίας, το κυκλικό ωράριο, η θέση της εργασίας, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, η σχέση που αναπτύσσεται με τους ασθενείς και τους οικείους τους, τα έτη προϋπηρεσίας και εκπαίδευσης αλλά και η ασάφεια του επαγγέλματος που είθισται να υπάρχει (Krogstad et al., 2006). Από την άλλη κυριότερες πηγές δυσαρέσκειας αποτελούν οι οικονομικές απολαβές, τα προνόμια-οφέλη που απολαμβάνουν και οι συνθήκες εργασίας που επικρατούν στο χώρο εργασίας.

Το προσωπικό που εργάζεται στις μονάδες υγειονομικής περίθαλψης χαρακτηρίζεται και ως «εσωτερικοί πελάτες» καθώς η προσφερόμενη εργασία είναι μέρος μίας συνολικής διαδικασίας παροχής και παραγωγής υπηρεσιών υγείας και παράλληλα εμπλέκεται σε ένα ευρύτερο φάσμα παραγόντων αφού ο ρόλος του ενσωματώνει τόσο την συμβολή του στη συνολική απόδοση του συστήματος υγείας και στην υποστήριξη των ασθενών, όσο και τις εργασίες που σχετίζονται με τη διατήρηση του φυσικού περιβάλλοντος. Το προσωπικό στον υγειονομικό τομέα σύμφωνα με τους Δίκαιος et al. (1999) αποτελείται από ένα φάσμα ειδικοτήτων όπως γιατρούς, νοσηλευτές, παραϊατρικές ειδικότητες, διοικητικό προσωπικό κ.α. Αναλυτικότερα :

- γιατρούς διάφορων ειδικοτήτων και νοσηλευτικό προσωπικό, τριτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης,
- παραϊατρικό προσωπικό (π.χ φυσικοθεραπευτές, λογοθεραπευτές, εργοθεραπευτές κ. α.)
- επιστήμονες και τεχνολόγους,

- διοικητικό προσωπικό,
- χειριστές ιατρικών μηχανημάτων ειδικούς σε Η/Υ, προκειμένου να υποστηρίζεται η τεχνολογία της πληροφορικής
- προσωπικό ξενοδοχειακής υποστήριξης, ώστε να εξασφαλίζεται η άρτια νοσηλεία των ασθενών
- και τεχνικό προσωπικό, το οποίο υποστηρίζει τη λειτουργία και τη συντήρηση του εξοπλισμού.

Ο συντονισμός και η συνεργασία του συνόλου του προσωπικού ανεξαρτήτως θέσης εργασίας είναι απαραίτητη για την άρτια λειτουργία μίας μονάδας υγείας και γενικότερα του συστήματος υγείας (Θεοδώρου et al., 2001). Από την άλλη η ομαλή συνύπαρξη όλων των εμπλεκόμενων φορέων συχνά αποτελεί μία εξαιρετικά δύσκολη διαδικασία καθώς συχνά κάθε ομάδα εξυπηρετεί διαφορετικούς σκοπούς και ενδιαφέρεται για τη προώθηση των δικών της συμφερόντων με αποτέλεσμα να αναπτύσσει διαφορετικές απαιτήσεις και προσδοκίες. Το εργατικό δυναμικό διαδραματίζει καταλυτικό ρόλο στη συνολική απόδοση του συστήματος υγείας και η ικανοποίηση των εργαζομένων θα πρέπει να αποτελεί υψηλή προτεραιότητα κάθε υγειονομικής μονάδας (Lambrou et al., 2010) καθώς δύναται να επιδράσει σε παράγοντες καθοριστικούς για τη βιωσιμότητα των μονάδων υγείας όπως στην αποτελεσματικότητα, στη παραγωγικότητα, στη βελτίωση της ποιότητας των υπηρεσιών, στην ικανοποίηση του ασθενούς και στην ορθολογική χρήση των περιορισμένων οικονομικών πόρων η οποία συνάδει με την αύξηση της αποδοτικότητας και ταυτόχρονα συνδέεται με το κόστος της υγειονομικής περίθαλψης (Pantounakis & Mprogiatzidis, 2013, Janicijevic et al, 2013).

5.2 Αποδοτικότητα, Αποτελεσματικότητα, Παραγωγικότητα και εργασιακή ικανοποίηση στις νοσοκομειακές μονάδες.

Η αποδοτικότητα των νοσοκομειακών μονάδων είναι το κυριότερο συστατικό για την αξιολόγηση μίας μονάδας υγείας αφού καταγράφει τα συνολικά αποτελέσματα μιας υγειονομικής μονάδας ή ενός συστήματος υγείας ανάλογα πάντοτε με τους διαθέσιμους πόρους. Σε μία εποχή όπου το σύστημα υγείας της χώρας αλλά και παγκοσμίως δέχεται συνεχείς πιέσεις η αναγκαιότητα μέτρησης και επίτευξης της αποδοτικότητας είναι μείζονος σημασίας για τις υγειονομικές μονάδες. Η έννοια της

αποδοτικότητα σχετίζεται άμεσα με την ορθολογική καταγραφή και τον έλεγχο των διαθέσιμων πόρων, είτε υλικών είτε ανθρώπινων πόρων και συνδέεται άμεσα με το βαθμό χρήσης των εν λόγω πόρων αποσκοπώντας στην ικανοποίηση της ζήτησης. Η αποδοτικότητα των μονάδων υγείας μπορεί να οριστεί ως η προσφορά της μεγαλύτερης δυνατής ποσότητας υπηρεσιών υγείας, λαμβάνοντας υπόψιν τις δυνατότητες και των ιατροτεχνολογικό εξοπλισμό και τους ανθρώπινους πόρους της εκάστοτε υγειονομικής μονάδας, ως η παραγωγή μίας συγκεκριμένης ποσότητας υπηρεσιών με τους λιγότερους δυνατούς πόρους αλλά και ως η παροχή υπηρεσιών υγείας με το ελάχιστο δυνατό κόστος για την παραγωγή μίας ορισμένης ποσότητας υπηρεσιών υγείας (Καλογεροπούλου, 2011).

Στη σύγχρονη εποχή η έννοια της αποδοτικότητας των νοσοκομείων συνδέεται στενά με την έννοια της αποτελεσματικότητας (Τούντας, 2010) η οποία συγκρίνει τη τελική εκροή και τη βέλτιστη εκροή που θα μπορούσε να είχε συμβεί κατά τη διαδικασία παραγωγής. Η αποτελεσματικότητα των μονάδων υγείας είναι αποτέλεσμα ποσοτικών και ποιοτικών μεταβλητών που σχετίζονται με το τελικό αποτέλεσμα των υπηρεσιών σε συνάρτηση με τη ζήτηση για υπηρεσίες υγείας, ενώ η ποιοτικοί δείκτες περιλαμβάνουν κλινικά και οικονομικά δεδομένα και αποτυπώνουν περισσότερο την παρεχόμενη ποιότητα υπηρεσιών υγείας (Γείτονα et al, 2007). Η μέτρηση της αποτελεσματικότητας στον τομέα της υγείας είναι μείζονος σημασίας καθώς παρέχει σημαντικές πληροφορίες για τη πορεία των μονάδων υγείας επιτρέποντας παράλληλα την σύγκριση αυτών και την επακόλουθη αξιολόγηση της πορείας και την υιοθέτησης πρακτικών που θα συμβάλλουν στη βελτίωση της υγειονομικής μονάδας.

Ιδιαίτερα σημαντική η παραγωγικότητα των μονάδων υγείας, η οποία μπορεί να οδηγήσει σε μείωση του κόστους της υγειονομικής περίθαλψης. Το ανθρώπινο κεφάλαιο και οι πρακτικές διαχείρισής του θεωρούνται από τους πιο κρίσιμους παράγοντες για την ενίσχυση της παραγωγικότητας των μονάδων υγείας (Ali et al., 2019). Ως παραγωγικότητα περιγράφεται η μεγιστοποίηση του συνολικού προϊόντος η οποία δεν συνάδει απαραίτητα με την αύξηση της κατανάλωσης υπηρεσιών και των ενδιάμεσων εισροών και η μεταβολή της μπορεί να υπολογιστεί ως η διαφορά μεταξύ στην αύξηση των εισροών και των εκροών (Καραγιάννης και Πάντζιος, 2002). Σε επίπεδο ατομικό, η εργασιακή ικανοποίηση στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης έχει οριστεί ως μία πολύ σημαντική παράμετρος η οποία επηρεάζει την παραγωγικότητα του εργαζομένου (Janicijevic et al., 2013).

Η ικανοποίηση από την εργασία είναι ιδιαίτερα σχετική στον τομέα της διαχείρισης των υπηρεσιών καθώς έχει παρατηρηθεί ότι τα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία σχετίζονται άμεσα με τις υπηρεσίες που προσφέρονται στους χρήστες υγειονομικής περίθαλψης. Η παρεχόμενη ποιότητα των μονάδων υγείας είναι εξαρτώμενη σε μεγάλο βαθμό από την συμμετοχή, τη γνώση, τις δεξιότητες, την προθυμία, και από την ομαλή συνεργασία των διαφόρων ειδικοτήτων των υγειονομικών μονάδων (Τσούνης και Σαράφης, 2016) και σχετίζεται μεταξύ άλλων, με την εκτέλεση και την επιτυχία του ιατρικού έργου, την ικανοποίηση των ασθενών, οι οποίοι είναι και οι αποδέκτες των παρεχόμενων υπηρεσιών υγείας, αλλά και των οικείων τους και με τη συγκράτηση του κόστους. Η μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης αποτελεί ένα από τα θεμελιώδη στοιχεία που χρησιμοποιούνται για την αξιολόγηση της ποιότητας ενός ιδρύματος υγειονομικής περίθαλψης καθώς η παρουσία υψηλού δυναμικού προσωπικού που είναι ικανοποιημένη από τη δουλειά και τον εργοδότη του μπορεί να οδηγήσει σε αύξηση της παραγωγικότητας και συνάμα της ποιότητας των προσφερόμενων. Συμπεραίνοντας, εφόσον τα νοσοκομεία θεωρούνται χώροι εντάσεως εργασίας, η απόδοσή τους είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την ικανοποίηση που εισπράττουν οι εργαζόμενοι από την εργασία τους.

Τη περίοδο της πανδημίας ο ρόλος και η διατήρηση της ικανοποίησης του εργατικού δυναμικού των μονάδων υγείας είναι εξαιρετικά σημαντικοί παράγοντες καθώς μία καταγραφή χαμηλού επιπέδου ικανοποίησης από την εργασία θα μπορούσε να έχει ως αποτέλεσμα τον περιορισμό της οργανικής ανθεκτικότητας του συστήματος και να έχει αρνητική επίπτωση στην ασφάλεια των ασθενών (Rangachari and Woods, 2020), δύναται να επηρεάσει κατά πολύ την ετοιμότητα και την αποτελεσματικότητα του συστήματος υγείας καθώς και τη ποιότητα της παρεχόμενης φροντίδας υγείας. Η έκθεση σε κίνδυνο, η αβεβαιότητα σχετικά με τον τρόπο προσέγγισης της νόσου, η συναισθηματική επιβάρυνση, η έλλειψη πόρων και τα συνεχώς νέα πρωτόκολλα αποτελούν, μεταξύ άλλων, παράγοντες κινδύνου ψυχολογικής δυσφορίας για τους επαγγελματίες του τομέα της υγείας (Gómez-Salgado et al, 2020).

Από την άλλη, οι οργανισμοί έρχονται να συνειδητοποιήσουν ότι η οργανωτική αλλαγή πρέπει να συμπεριλάβει όχι μόνο τις μεταβαλλόμενες δομές και διαδικασίες αλλά και την ενσωμάτωση των ευέλικτων μορφών εργασίας δημιουργώντας τις κατάλληλες συνθήκες για να επέλθει μία ισορροπία στο εργασιακό τοπίο, της ελαστικοποίησης των εργασιακών σχέσεων και τις βάσεις για την παραγωγική

ανασυγκρότηση της χώρας. Τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα βρίσκουμε εργαζομένους πολλαπλών ταχυτήτων, μέσα από διαδικασίες από τον ΑΣΕΠ και τον ΟΑΕΔ, επικουρικού προσωπικού, αναστολών εργασίας, αδειών ειδικού σκοπού, τηλεργασίας, τηλεκπαίδευσης, προγράμματος Συν-Εργασίας και Εργάνη, με τις ευέλικτες μορφές εργασίας να τείνουν να κυριαρχούν.

Σύμφωνα με τον Κουζή (2015) οι διάφορες ευέλικτες μορφές απασχόλησης αφορούν ποικιλία μέτρων για την ενθάρρυνση και την ανάπτυξη της ευελιξίας της εργασίας, με άξονα την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας, την αύξηση της απασχόλησης και τη μείωση του εργασιακού κόστους, με το ηλεκτρονικό Εμπόριο και την τηλεϊατρική να λαμβάνουν σημαντική θέση στον τομέα της υγείας.

5.3 Τηλεϊατρική

Σημαντική μορφή τηλεργασίας στο σύστημα υγείας αποτελεί η τηλεϊατρική, στην Ελλάδα έχουν γίνει ήδη από το 1989 προσπάθειες ένταξης της, και ενώ η χρήση της πριν από την πανδημία ήταν περιορισμένη, επιταχύνθηκε και επεκτάθηκε κατά πολύ κατά την έξαρση της. Το πρώτο σύστημα εφαρμόστηκε το 1989 από το Σισμανόγλειο Νοσοκομείο σε συνεργασία με την Ιατρική Σχολή Αθηνών (Καραστεργίου, 2020) όπως και το πρόγραμμα Τάλως το οποίο παρείχε υπηρεσίες τηλε-καρδιολογίας σε άτομα που χρειάζονταν άμεση ιατρική παρέμβαση και λειτούργησε έως το 1997 (Τσιριντάνη, 2002). Σημαντική επίσης και η εταιρεία Teleheart η οποία διεξάγει τηλεφωνικά καρδιογραφήματα μέσω ειδικού καρδιοπομπού και συνεργάζεται με νησιωτικές και δυσπρόσιτες περιοχές.

Η τηλεϊατρική στην εποχή της πανδημίας έχει αποδειχθεί χρήσιμο εργαλείο στη διατήρηση ενός υψηλού επιπέδου ιατρικής περίθαλψης σε ασθενείς με COVID-19 καθώς και σε ασθενείς άλλων νόσων. Στην περίπτωση της COVID -19 αφορά στη συλλογή δεδομένων από τον έλεγχο του πληθυσμού, προστατεύοντας από τις συναθροίσεις τόσο τους ασθενείς όσο και το υγειονομικό προσωπικό. Η τηλεϊατρική επεκτείνεται περισσότερο και σε non-COVID-19 φροντίδα, κυρίως στη συλλογή δεδομένων ποιότητας και στη διαχείριση χρόνιων ασθενών. Στην ΕΕ οι χώρες έχουν διαφορετική ετοιμότητα σχετικά με τη χρήση της τηλεϊατρικής, με άλλες χώρες να προχωρούν πιο γρήγορα σε εγκαθίδρυση των υπηρεσιών και άλλες να δυσκολεύονται. Η διενέργεια ερευνών ικανοποίησης είναι απαραίτητη για την

αξιολόγηση των υπηρεσιών και τη βελτίωσή τους. (French et al, 2021). Οι εξ αποστάσεως υπηρεσίες αποκτούν πλέον καθοριστικό ρόλο ως επικουρικό εργαλείο στη διάθεση του υγειονομικού προσωπικού και του ασθενή, είτε με τη μορφή τηλεκατάρτισης του υγειονομικού προσωπικού σε θέματα ποιότητας, είτε μέσω ηλεκτρονικών υπηρεσιών υγείας προς τους πολίτες όπως η συνταγογράφηση, είτε μέσω απομακρυσμένων επιθεωρήσεων, είτε μέσω τηλεϊατρικής, φαίνεται πως θα αποτελούν αναπόσπαστο κομμάτι της φροντίδας υγείας.

Στην Ελλάδα, από την αρχή της πανδημίας έγινε μεγάλη προσπάθεια για τη διατήρηση του επιπέδου της λειτουργίας των υγειονομικών μονάδων. Όσον αφορά την χρήση εφαρμογών για τη διατήρηση ενός συστήματος παροχής ποιοτικών υπηρεσιών ταυτόχρονα με την προστασία της δημόσιας υγείας, χαρακτηριστικό παράδειγμα τηλεϊατρικής είναι η ηλεκτρονική συνταγογράφηση, η οποία ξεκίνησε στην Ελλάδα τον Οκτώβριο του 2010 και εδραιώθηκε μέσα σε μόλις δύο χρόνια (Σφυροέρα, 2012). Αφορά συνταγογράφηση φαρμάκων και εξετάσεων όπου με το έναυσμα της πανδημίας επεκτάθηκε περαιτέρω μέσω της άυλης συνταγογράφησης, η οποία δεν απαιτεί την φυσική παρουσία του ασθενή, και έχει ως στόχο τον έλεγχο εξάπλωσης του ιού.

5.4 Φαρμακευτικός Κλάδος

Το ξέσπασμα της πανδημίας Covid-19 επηρέασε άμεσα τον κλάδο της υγείας, επέφερε μεγάλες αλλαγές στις ηλεκτρονικές αγορές και αντίστοιχα τις τήλε-πωλήσεις ενισχύοντας την εργασία πλατφόρμας, των ΤΠΕ και τη διαχείριση της εφοδιαστικής αλυσίδας των φαρμακείων εκτοξεύοντας τις πωλήσεις, το ψηφιακό marketing, και την επισκεψιμότητα των ηλεκτρονικών φαρμακείων. Ο κορονοϊός, άλλαξε την αγοραστική συμπεριφορά των καταναλωτών και προκάλεσε μεγάλη μετατόπιση της, από τις παραδοσιακές στις διαδικτυακές αγορές (Sharma and Jhamb, 2020). Η ώθηση της καταναλωτικής συμπεριφοράς προς τις ηλεκτρονικές αγορές επισημαίνεται από τους Eger et.al (2021), ότι προκλήθηκε κυρίως από τον φόβο μόλυνσης από τον ιό αλλά και η προσπάθεια ελάττωσης των διαπροσωπικών σχέσεων (Sayyida et.al, 2021). Έρευνα της SearchNote, κατέληξε στο συμπέρασμα, πως οι περισσότερες εταιρείες οι οποίες δραστηριοποιούνταν και στο διαδίκτυο παρατήρησαν μεγάλη

αύξηση στα έσοδά τους κατά τη διάρκεια της καραντίνας –άνοιξη 2020- και ραγδαία αύξηση των πωλήσεων τους της τάξεως του 100% (SmartTREE, 2021).

Ένας από τους κλάδους που επωφελήθηκε σίγουρα από την κρίση της πανδημίας ήταν ο φαρμακευτικός. Διάφορα φαρμακευτικά και ιατρικά προϊόντα εκτός των εμβολίων που αφορούν συγκεκριμένες φαρμακευτικές εταιρίες, όπως Pfizer, Moderna, AstraZeneca, Novavax, Johnson & Johnson, γνώρισαν άνθιση και μάλιστα κάποια από αυτά, όπως οι μάσκες, πολλαπλασίασαν τις πωλήσεις τους.

Το ηλεκτρονικό εμπόριο αναφέρεται σε συναλλαγές μέσω διαδικτύου όπως είναι η αγορά, η πώληση, η μεταβίβαση ή και η ανταλλαγή προϊόντων, υπηρεσιών και πληροφοριών (Δουληγέρης, 2015). Από την άλλη το ηλεκτρονικό επιχειρείν εκτός από τα παραπάνω περιλαμβάνει επιπλέον την εξυπηρέτηση πελατών, την συνεργασία με εμπορικούς εταίρους και την εξ αποστάσεως εκπαίδευση (Δουληγέρης, 2015). Ο συγκεκριμένος τομέας εκτοξεύτηκε στην Ελλάδα κατά την καραντίνα που επιβλήθηκε στην Ελλάδα τον Μάρτιο του 2020 λόγω της πανδημίας covid-19 όπως αναφέρεται σε μελέτη που έκανε το ΙΕΛΚΑ και το Εργαστήριο Ηλεκτρονικού Εμπορίου (ELTRUN) του Οικονομικού Πανεπιστημίου (Euronews, 2020).

Τα φαρμακεία αντιμετώπισαν μια τεράστια αλλαγή στα πρότυπα αγορών των καταναλωτών, όπου η ανάγκη για εύρεση προϊόντων ατομικής προστασίας (μάσκες, αντισηπτικά, γάντια κ.α.) επηρέασε τις προμήθειες σε παγκόσμιο επίπεδο. Προϊόντα που βρίσκονταν σε έλλειψη, λόγω της μη εύρεσης εισαγόμενων πρώτων υλών για την παραγωγή τους, οδηγήθηκαν σε μεγάλες αυξήσεις τιμών. Αρκετά αυξήθηκαν οι ηλεκτρονικές αγορές, από τα φαρμακεία τα οποία διατηρούσαν ηλεκτρονικό κατάστημα, ενώ μειώθηκαν αισθητά οι επισκέψεις των καταναλωτών στα φυσικά καταστήματα των φαρμακείων εξαιτίας του φόβου για μόλυνση (Rahman, 2020). Με βάση μελέτη που πραγματοποιήθηκε από την Convert Group Study (2021) οι πωλήσεις σε ετήσια βάση σημείωσαν αύξηση 28% στο α' τρίμηνο του 2020, ενώ ειδικότερα τον Μάρτιο αυξήθηκαν κατά 52%.

Οι καταναλωτικές αλλαγές που έχουν προκύψει από την εμφάνιση της πανδημίας και έπειτα, αφενός επηρεάζουν την καθημερινότητα αφετέρου αλλάζουν και τον τρόπο ζωής. Οι καταναλωτές άρχισαν να δίνουν μεγαλύτερη βαρύτητα στους κανόνες υγιεινής και να επιλέγουν σκευάσματα, όπως βιταμίνες, για την προφύλαξη και την προστασία τους από τον ιό με κύριο μέλημα τους την ελαχιστοποίηση της σωματικής επαφής καθώς και η εφαρμογή των πρωτοκόλλων υγείας με σκοπό την αποφυγή της απειλής μόλυνσης τους (Pratiwi et.al, 2020, Faour-Klingbeil, 2021). Η κοινωνική

αποστασιοποίηση, η οποία επιβλήθηκε από την πανδημία, οδήγησε στην αύξηση της χρήσης της τεχνολογίας, με σκοπό την ελαχιστοποίηση της προσωπικής επαφής με τρίτους και την προσπάθεια διατήρησης της κοινωνικής διασύνδεσης (Kirk and Rifkin, 2020).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 : ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

6.1 Εισαγωγή

Στο συγκεκριμένο κεφάλαιο θα γίνει η παρουσίαση και η ανάλυση της ερευνητικής μεθοδολογίας και του δείγματος της έρευνας που ακολουθήθηκε για τη διαδικασία της συλλογής και επεξεργασίας δεδομένων της εργασίας, καθώς επίσης και οι κλίμακες μέτρησης για το κάθε ένα ερευνητικό ερώτημα που τέθηκε στους συμμετέχοντες.

Παρουσιάζονται οι αναλυτικοί ερευνητικοί στόχοι της εργασίας, η ερευνητική προσέγγιση, η ερευνητική μέθοδος, το ερωτηματολόγιο και η αναφορά των στατιστικών εργαλείων που χρησιμοποιήθηκαν για την ανάλυση των αποτελεσμάτων.

6.2 Σκοπός και στόχοι της έρευνας

Τον 21ο αιώνα, και ειδικά τα τελευταία χρόνια, είναι απαραίτητο να επαναπροσδιοριστούν και να αποσαφηνιστούν οι εναλλακτικοί (Γκιάλης & Herod, 2015) αλλά και οι παραδοσιακοί τρόποι εργασίας (Λυμπεράκη & Μουρίκη, 1997, Λαδάς, 2021) ως έννοιες για κάθε εργαζόμενο στον κόσμο (Eurofound, 2010). Για την Ελλάδα, η χρήση της εξ' αποστάσεως εργασίας αποτελεί ένα νέο μοντέλο εργασίας που κατέστη αναγκαίο λόγω της έξαρσης της πανδημίας του κορονοϊού SARS-COVID 19 (Κουζής, 2015). Ωστόσο οι συνθήκες τηλεργασίας και της εξ' αποστάσεως εργασίας, κάτω απ' τις οποίες ήδη εργάζονται εκατομμύρια εργαζόμενοι παγκοσμίως, είναι μόνιμο θέμα συζήτησης και ανάλυσης (Ιωάννου, 2020, European Semester, 2020, Μελέτες Joint Research Centre της Ε.Ε., 2020). Δημιουργείται το ερώτημα εάν και σε τι βαθμό η τηλεργασία και γενικότερα οι ευέλικτες μορφές εργασίας

αποτελούν το μέλλον και την εξέλιξη της εργασιακής καθημερινότητας, με ποια μορφή και με ποιους όρους. Παρατηρείται λοιπόν, η συνεχής δημιουργία ερωτημάτων όσον αφορά την φύση της τηλεργασίας, τα οποία πρέπει να απαντηθούν, ώστε να υπάρξει ξεκάθαρο αποτέλεσμα και να προκύψει το ποσοστό κατά το οποίο η τηλεργασία μελλοντικά μπορεί να εδραιωθεί, είτε ενδεχομένως, να αντικαταστήσει την παραδοσιακή μορφή εργασίας με φυσική παρουσία σε μια εταιρεία/υπηρεσία (Eurofound, 2020, Fana et al., 2020). Αρχικά, η τηλεργασία χαρακτηρίζεται από μια βασική ιδιαιτερότητα, κατά την εφαρμογή της παρατηρείται δυσκολία στο συγχρονισμό της εργασιακής και προσωπικής ζωής του εργαζομένου όπως επίσης κατά την διάρκεια του ωραρίου εργασίας καλείται να διαχωρίσει τα επαγγελματικά του καθήκοντα από τις οικογενειακές του υποχρεώσεις (Morgan, 2004, Greenhaus et al., 2003), παρόλο που η εργασιακή του έδρα είναι παράλληλα και η οικογενειακή, όπου θεωρείται και η μεγαλύτερη δυσκολία που αντιμετώπισε ο μέσος εργαζόμενος οικογενειάρχης με την “επιβολή” της τηλεργασίας κατά την περίοδο έξαρσης της πανδημίας του Covid – 19 (Adam et al., 2020).

Σημαντικό ζήτημα αποτελεί η χορήγηση απαραίτητου τεχνολογικού εξοπλισμού στους εργαζόμενους, ώστε να ανταπεξέλθουν στις καθημερινές τους εργασιακές υποχρεώσεις και εάν και κατά πόσο η εκάστοτε επιχείρηση οφείλει να καλύψει τα έξοδα που δημιουργούνται στην εξ’ αποστάσεως εργασία (Λαδάς, 2021, Ν. 4048/2021). Στην εξ’ αποστάσεως εργασία/τηλεργασία και ελλείψει σαφούς θεσμικού πλαισίου, υπάρχει σοβαρός κίνδυνος πολλές φορές τα λειτουργικά κόστη επιχείρησης ή μέρος αυτών, όπως το κόστος ηλεκτροδότησης, τηλεφώνου, αγοράς και συντήρησης του εξοπλισμού, να επιβαρύνουν στον εργαζόμενο (ΔΟΕ, 2013).

Επίσης, πρέπει να εξεταστεί η κοινωνική και ψυχολογική επιρροή που έχει η τηλεργασία στον εργαζόμενο, πως επιδρά αυτή η απομόνωση στον τηλεεργαζόμενο και πως μεταλλάσσεται η έννοια της συνεργασίας μεταξύ συναδέλφων (Madero Gomez et al., 2020, Kaboudi et al., 2017, Κουδούνη, 2020). Τέλος, σημαντικότερος παράγοντας που πρέπει να εξεταστεί είναι ο βαθμός αποδοτικότητας του εργαζομένου, εάν η απόδοση του μειώνεται, μένει σταθερή είτε αυξάνεται όταν εργάζεται στον χώρο του σε σχέση με την απόδοση του όταν εργάζεται δια ζώσης (Caligiuri & Day, 2000, Sinangil & Ones, 2003, Nangia & Mohsin, 2020).

Ένα σημαντικό ερευνητικό ερώτημα το οποίο θα προσπαθήσει να απαντήσει η παρούσα έρευνα, είναι κατά πόσο έχει ενσωματωθεί η τηλεργασία στα ελληνικά δεδομένα και δει στον τομέα της υγείας τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό,

ώστε να απεικονιστούν οι διάφορες πτυχές της, να αξιολογηθεί η υιοθέτησή της ως νέα μορφή εργασίας και να υπολογιστεί το ποσοστό που αυτή είναι ωφέλιμη για το σύνολο του προσωπικού και την ροή των εργασιών στον κάθε τομέα. Συνοψίζοντας, σκοπός της έρευνας είναι η διερεύνηση των θετικών και αρνητικών επιδράσεων της τηλεργασίας στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα της υγείας, νοσοκομεία, Π.Φ.Υ., φαρμακεία, φαρμακοβιομηχανίες, φαρμακαποθήκες κ.α.

Τα βασικά ερευνητικά ερωτήματα που επιχειρούνται να απαντηθούν είναι:

- κατά πόσο εφαρμοζόταν η εξ αποστάσεως εργασία πριν και κατά τη διάρκεια της πανδημίας και αν τείνει να εφαρμοστεί και στο μέλλον
- αν συνδυάζεται η επαγγελματική και προσωπική ζωή και αν δίνεται η δυνατότητα επαγγελματικής ανέλιξης και προσωπικής ζωής
- ποια τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα της εξ αποστάσεως εργασίας και ποιες οι συνέπειες στην ψυχική και σωματική υγεία
- ποιο θεωρείται το ιδανικό μοντέλο εργασίας και αν το υβριδικό συντελεί στην παραγωγικότητα του εργαζομένου

Η έρευνα έχει πραγματοποιηθεί και έχει συμπληρωθεί από εργαζόμενους και στελέχη νοσοκομείων δημόσιων και ιδιωτικών, οργανισμούς δημοσίου, όπως ΥΠΕ, ΕΟΠΠΥ, ΙΦΕΤ, φαρμακευτικές εταιρίες και φαρμακαποθήκες της Ελλάδας και του εξωτερικού.

6.3 Μεθοδολογία της έρευνας

Στην ενότητα αυτή θα προσδιοριστεί το δείγμα στο οποίο θα απευθυνθεί η έρευνα, θα οριστεί το ερευνητικό εργαλείο, που θα χρησιμοποιηθεί για την διεξαγωγή της και η ερευνητική μεθοδολογία που θα ακολουθηθεί.

6.3.1 Ερευνητικό εργαλείο

Για τους σκοπούς της παρούσας έρευνας κατασκευάστηκε ερωτηματολόγιο με στόχο τη συλλογή των απαραίτητων δεδομένων. Επιλέχθηκε η χρήση ερωτηματολογίου καθώς δίνει την δυνατότητα να διανέμεται σε πολλά άτομα. Το κόστος του είναι μικρό και αποτελεί μία γρήγορη διαδικασία εξυπηρετώντας τους σκοπούς της έρευνας. Συλλέγεται σε σύντομο χρονικό διάστημα ένας σημαντικός

αριθμός ερωτηματολογίων, παράλληλα, οι ερωτώμενοι απαντούν με μεγαλύτερη ελικρίνεια και ελευθερία καθώς δεν υπάρχει άμεση επαφή. Κατά την κατασκευή του ελήφθησαν υπόψη κάποιες βασικές αρχές όπως το να είναι σύντομο, εύκολο στην ανάγνωση, τη συμπλήρωση και να περιέχει ένα σύντομο πρόλογο με επεξηγήσεις και οδηγίες σχετικά με τη συμπλήρωσή του (Javeau, 2000). Το ερωτηματολόγιο προτιμάται ως ερευνητικό εργαλείο γιατί δίνει την δυνατότητα στον ερευνητή να λάβει μεγάλο αριθμό απαντήσεων σε μικρό χρονικό διάστημα.

Η παρούσα έρευνα έγινε με την ποσοτική προσέγγιση, η οποία αποτελεί την πιο αντικειμενική μορφή έρευνας αφού διεξάγεται κάτω από ελεγχόμενες συνθήκες. Η ποσοτική έρευνα αναφέρεται στη συστηματική διερεύνηση φαινομένων με στατιστικές μεθόδους και αριθμητικά δεδομένα και συνήθως χρησιμοποιείται αντιπροσωπευτικό δείγμα παρατηρήσεων επιδιώκοντας τα αποτελέσματα να γενικευτούν στον ευρύτερο πληθυσμό, ενώ παράλληλα μπορούν να ελεγχθούν υποθέσεις, να γίνουν συγκρίσεις ανάμεσα στις μεταβλητές και να διερευνηθούν πιθανές συσχετίσεις και διαφορές που υπάρχουν (Paez, 2017).

Δεδομένου ότι η παρούσα διατριβή πραγματεύεται ένα θέμα για το οποίο δεν έχουν γίνει αρκετές έρευνες και τα ερευνητικά δεδομένα ήταν περιορισμένα, δεν μπορούσε να βρεθεί κάποια έτοιμη κλίμακα. Γι' αυτό το λόγο σχεδιάστηκε εξ αρχής ερωτηματολόγιο, λαμβάνοντας τη σύμφωνη γνώμη του επιβλέποντος καθηγητή και έχοντας ως οδηγό την υφιστάμενη βιβλιογραφία. Το ερωτηματολόγιο που δημιουργήθηκε για τις ανάγκες της παρούσας έρευνας, περιλαμβάνει 29 ερωτήσεις κλειστού τύπου εκ των οποίων οι 13 είναι σε 5-βάθμια κλίμακα Likert (Καθόλου, Λίγο, Αρκετά, Πολύ, Πάρα πολύ / Διαφωνώ Απόλυτα, Διαφωνώ, Ούτε Συμφωνώ-Ούτε Διαφωνώ, Συμφωνώ, Συμφωνώ Απόλυτα), ενώ περιλαμβάνονται και ερωτήσεις πολλαπλών απαντήσεων.

Το ερωτηματολόγιο προωθήθηκε μέσω του Διαδικτύου με τη βοήθεια των φορμών της Google -Google Forms και διαμοιράστηκε μέσω των κοινωνικών μέσων δικτύωσης και μέσω e-mail, σε επαγγελματικό και προσωπικό e-mail, ενώ διατηρήθηκε η ανωνυμία των συμμετεχόντων. Η διάρκεια συμπλήρωσης του κάθε ερωτηματολογίου απαιτεί περίπου 5-7 λεπτά. Η διαδικασία συλλογής των δεδομένων διήρκεσε συνολικά 60 ημέρες (Μάιος – Ιούνιος 2022) και δόθηκε ιδιαίτερη προσοχή στην ποικιλομορφία των τομέων απασχόλησης για να ερευνηθεί πιο αποτελεσματικά η γενική εικόνα της εξ' αποστάσεως εργασίας και τηλεργασίας στον τομέα της υγείας, δημόσιο και ιδιωτικό, στον ελληνικό χώρο και στο εξωτερικό.

Αρχικά, το ερωτηματολόγιο περιλαμβάνει μια μικρή εισαγωγή σχετικά με τους σκοπούς της έρευνας, δίνονται κάποιες σύντομες διευκρινήσεις και οδηγίες, και τονίζεται ότι θα τηρηθεί η ανωνυμία των συμμετεχόντων. Στο πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου ζητούνται κάποια δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων και συγκεκριμένα το φύλο, η οικογενειακή κατάσταση, η ηλικία, το εκπαιδευτικό επίπεδο, η σχέση εργασίας, η ιδιότητα εργασίας και τα έτη προϋπηρεσίας. Στο δεύτερο μέρος περιλαμβάνονται 22 ερωτήσεις που διερευνούν την εφαρμογή της εξ' αποστάσεως εργασίας και τηλεργασίας, το βαθμό αποδοχής της, τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα της όπως επίσης αν το υβριδικό μοντέλο εργασίας θα αποτελέσει το ιδανικό μοντέλο μελλοντικά.

6.3.2 Μεθοδολογία στατιστικής ανάλυσης

Μετά την ολοκλήρωση της συγκέντρωσης των ερωτηματολογίων ακολουθεί η στατιστική ανάλυση των δεδομένων. Στη παρούσα έρευνα η στατιστική ανάλυση πραγματοποιήθηκε με τη χρήση του στατιστικού πακέτου του Google Forms το οποίο αποτελεί ένα από τα πιο δημοφιλή και εύχρηστα πακέτα για την πραγματοποίηση ποσοτικών ερευνών στις κοινωνικές επιστήμες και το υπολογιστικό φύλλο του Excel για την εισαγωγή, παράθεση και κατηγοριοποίηση των 70 δεδομένων που λήφθηκαν από τους ερωτηθέντες.

6.3.3 Δείγμα

Για τη διεξαγωγή της έρευνας επιλέχθηκαν ως δείγμα, για την ποσοτική έρευνα οι υπάλληλοι που εργάζονται στα νοσοκομεία, οργανισμούς δημοσίου, φαρμακευτικές εταιρίες και φαρμακαποθήκες της Ελλάδας και του εξωτερικού οι οποίοι θα μπορούσαν να πραγματοποιήσουν την εργασία τους εξ αποστάσεως. Συγκεκριμένα το δείγμα αποτελείται από υπαλλήλους των κατηγοριών ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ που απασχολούνται κυρίως ως διοικητικοί υπάλληλοι, αλλά και ιατρικό-νοσηλευτικό προσωπικό, όπως επίσης στο δείγμα συμπεριλαμβάνονται και κάποιοι εξωτερικοί συνεργάτες. Ειδικότερα, το ερωτηματολόγιο αφορά αποκλειστικά εργαζόμενους άνω των 20 ετών που εργάζονται ή έχουν εργαστεί τελευταία με τηλεργασία στο ελληνικό και ξένο εργασιακό πλαίσιο. Το δείγμα που συγκεντρώθηκε περιλαμβάνει συνολικά

70 απαντημένα ερωτηματολόγια, εκ των οποίων τα 21 συμπληρώθηκαν από άντρες και τα 49 από γυναίκες, 40 από το δημόσιο τομέα και 30 από τον ιδιωτικό.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7 : ΑΝΑΛΥΣΗ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ

Στο κεφάλαιο αυτό θα παρουσιαστούν τα αποτελέσματα της ποσοτικής έρευνας, μέσω του στατιστικού πακέτου του Google Forms και το υπολογιστικό φύλλο του Excel. Οι 7 πρώτες ερωτήσεις αφορούν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος, και οι επόμενες 22 αφορούν τις κύριες ερωτήσεις. την εφαρμογή της εξ αποστάσεως εργασία, το συνδυασμό επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα της και τις συνέπειες στην ψυχική και σωματική υγεία και τέλος την εφαρμογή του ιδανικού μοντέλου εργασίας.

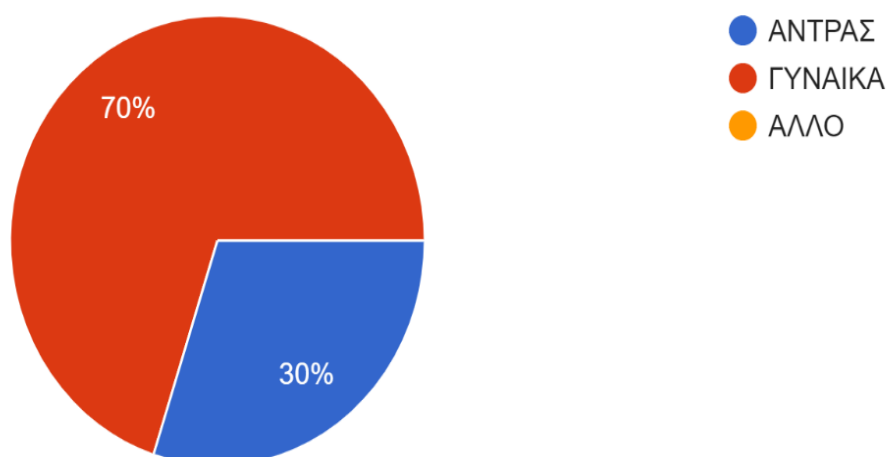
7.1 Δημογραφικά χαρακτηριστικά

Φύλο

Ξεκινώντας με το φύλο των συμμετεχόντων, το 70 % ήταν γυναίκες και το 30 % άντρες.

Εικόνα 1: Διάγραμμα 7.1

70 απαντήσεις



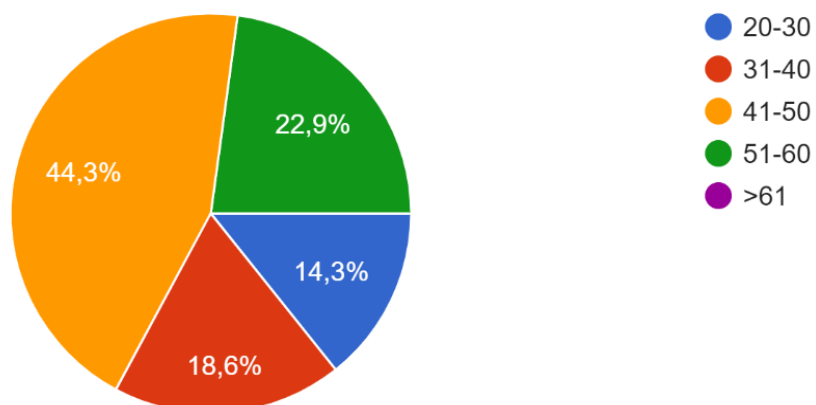
Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Ηλικία - Οικογενειακή κατάσταση

Όσον αφορά την ηλικία, το 14,3% των συμμετεχόντων ήταν 20-30 ετών, το 18,6 % ήταν 31-40 ετών, το 44,3% ήταν 41-50 ετών, και το 22,9% ήταν 51-60 ετών (διάγραμμα 7.2) και η οικογενειακή τους κατάσταση ήταν το 57,1% έγγαμοι, το 32,9% άγαμοι, το 8,6% διαζευγμένοι και το 1,4% χήροι (διάγραμμα 7.3).

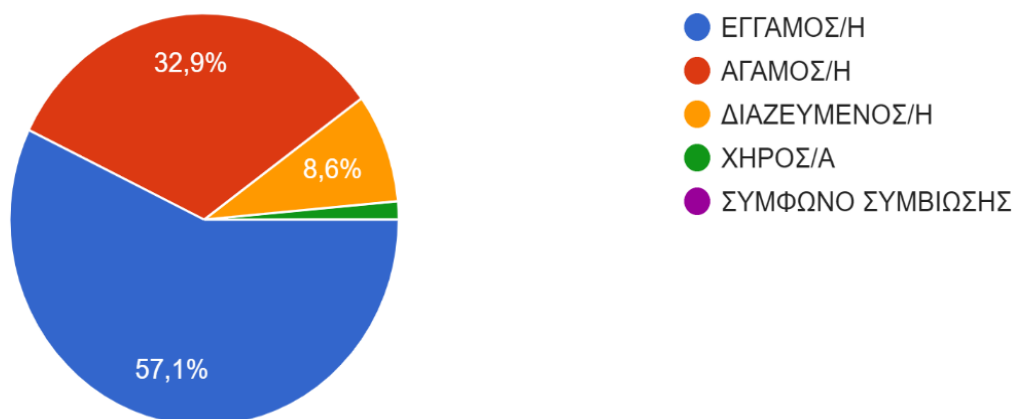
Εικόνα 2: Διάγραμμα 7.2

70 απαντήσεις



Εικόνα 3: Διάγραμμα 7.3

70 απαντήσεις



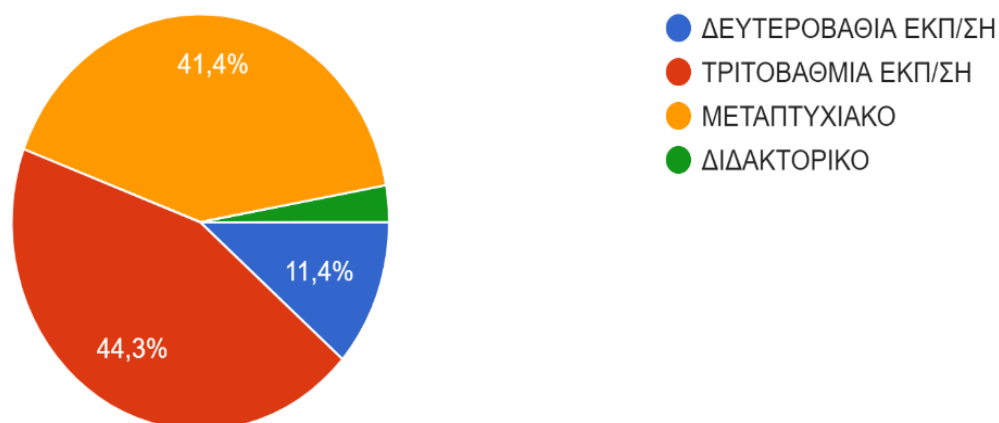
Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Βαθμίδα εκπαίδευσης

Σχετικά με το μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων, το 11,4% των ερωτηθέντων είχαν δευτεροβάθμια εκπ/ση, το 44,3 % είχαν τριτοβάθμια εκπ/ση, και το 41,4 % ήταν κάτοχοι μεταπτυχιακού και το 2,9 % ήταν κάτοχοι διδακτορικού τίτλου σπουδών.

Εικόνα 4: Διάγραμμα 7.4

70 απαντήσεις



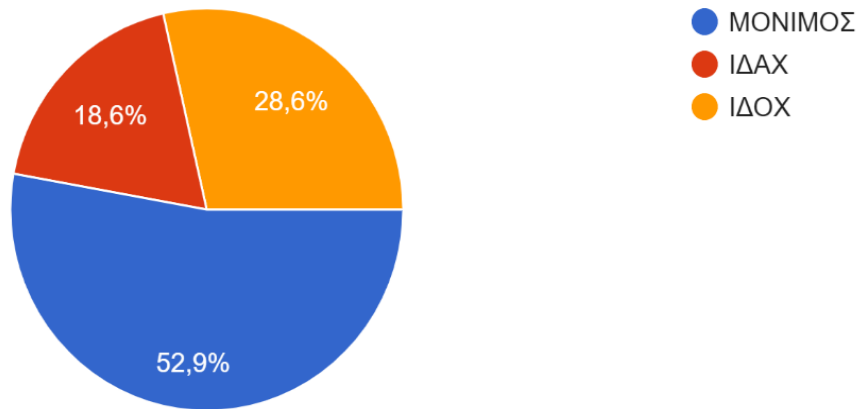
Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Σχέση εργασίας στο συγκεκριμένο φορέα- θέση στο συγκεκριμένο φορέα

Όσον αφορά τη σχέση εργασίας το 52,9% των ερωτηθέντων ήταν μόνιμοι υπάλληλοι, το 18,6 % ήταν ΙΔΑΧ και το 28,6 % ήταν ΙΔΟΧ (διάγραμμα 7.5). Επίσης, το 70 % των συμμετεχόντων ήταν υπάλληλοι, το 5,7% ήταν προϊστάμενοι τμήματος, το 2,9 % ήταν διευθυντές, το 12,9% ήταν νοσηλευτικό προσωπικό, το 2,9% ήταν ιατροί και το 5,7% ήταν άλλες ειδικότητες (διάγραμμα 7.6).

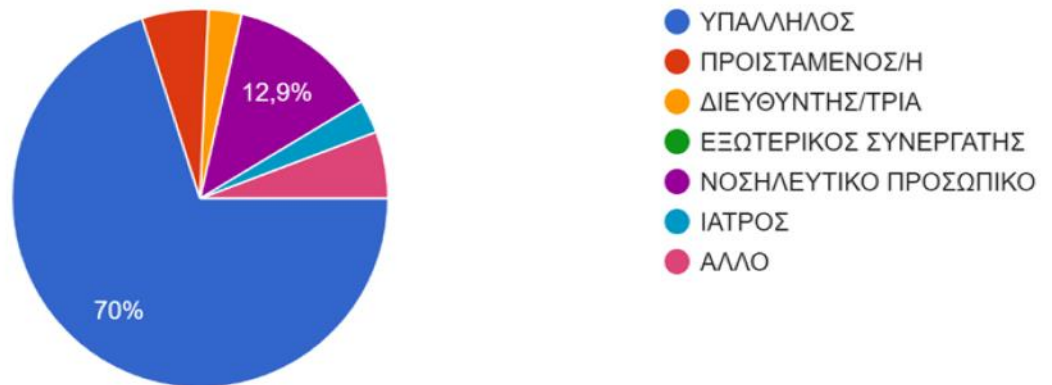
Εικόνα 5: Διάγραμμα 7.5

70 απαντήσεις



Εικόνα 6: Διάγραμμα 7.6

70 απαντήσεις



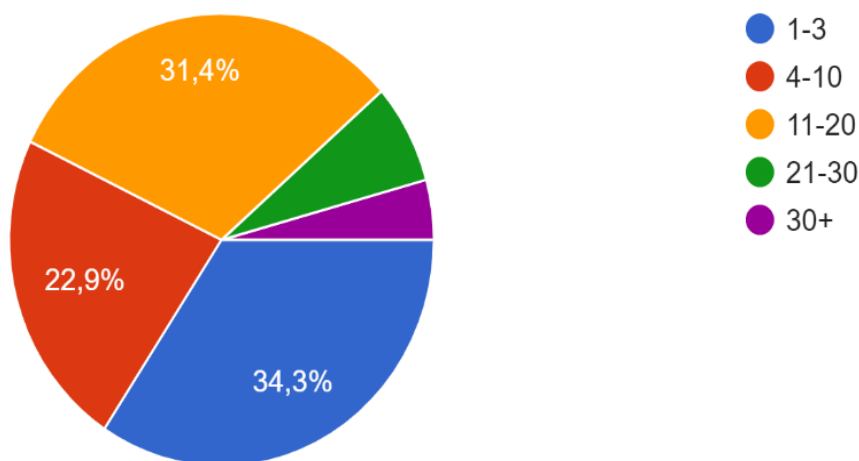
Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Χρόνια προϋπηρεσίας στον συγκεκριμένο φορέα

Παράλληλα, το 34,3 % του δείγματος είχε 1-3 έτη προϋπηρεσίας, το 22,9 % είχε 4-10 έτη, το 31,4 % είχε 11-20 έτη, το 7,1% είχε 21-30 έτη το 4,3% είχε περισσότερα από 30 έτη προϋπηρεσίας .

Εικόνα 7: Διάγραμμα 7.7

70 απαντήσεις



Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

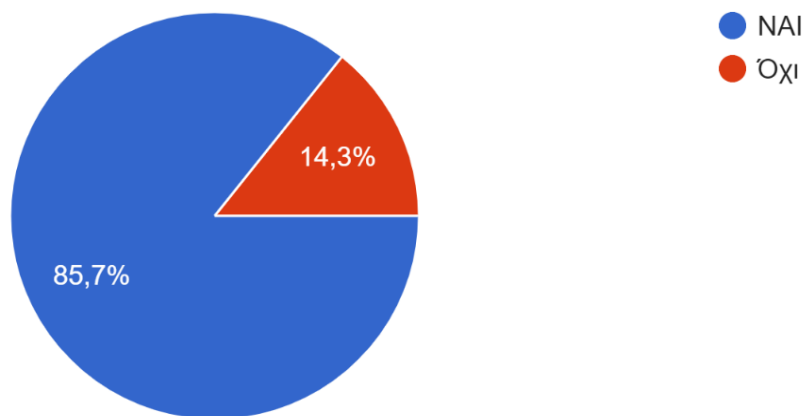
7.2 Κύριες ερωτήσεις

Με αφορμή την κρίση που πυροδότησε η πανδημία, πιστεύετε πως ανοίγονται νέες ευκαιρίες στο πεδίο της εργασίας με ποιο ευέλικτες μορφές, οι οποίες και να απαιτούν υψηλό επίπεδο ψηφιακών δεξιοτήτων;

Το 85,7 % των ερωτηθέντων πιστεύουν πως ανοίγονται νέες ευκαιρίες στο πεδίο της εργασίας με ποιο ευέλικτες μορφές οι οποίες απαιτούν υψηλό επίπεδο ψηφιακών δεξιοτήτων ενώ το 14,3% πως δεν ανοίγονται νέες ευκαιρίες στο πεδίο της εργασίας.

Εικόνα 8: Διάγραμμα 7.8

70 απαντήσεις



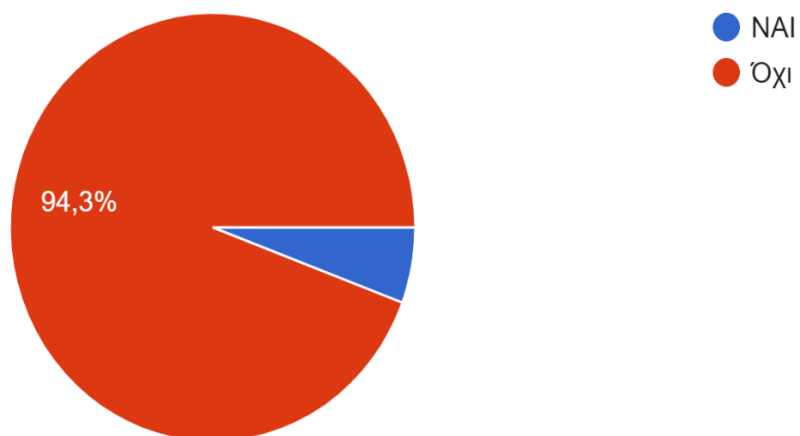
Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Εργάζεστε εξ αποστάσεως αυτή την στιγμή;

Το 94,3 % του συνόλου των ερωτηθέντων σε αντίθεση με το 5,7 % δεν εργάζεται εξ αποστάσεως αυτή την στιγμή.

Εικόνα 9: Διάγραμμα 7.9

70 απαντήσεις



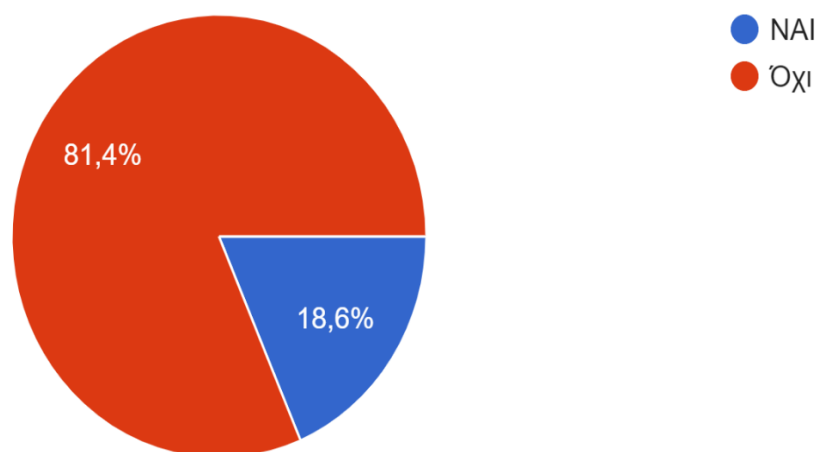
Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Έχετε δουλέψει ποτέ εξ αποστάσεως στο παρελθόν/πριν την πανδημία?

Η πλειοψηφία των εργαζομένων με ποσοστό 81,4% δεν έχει εργαστεί ποτέ στο παρελθόν με τηλεργασία. Μόνο το 18,6% του δείγματος έχει εμπειρία ως τηλεεργαζόμενος υπάλληλος.

Εικόνα 10: Διάγραμμα 7.10

70 απαντήσεις



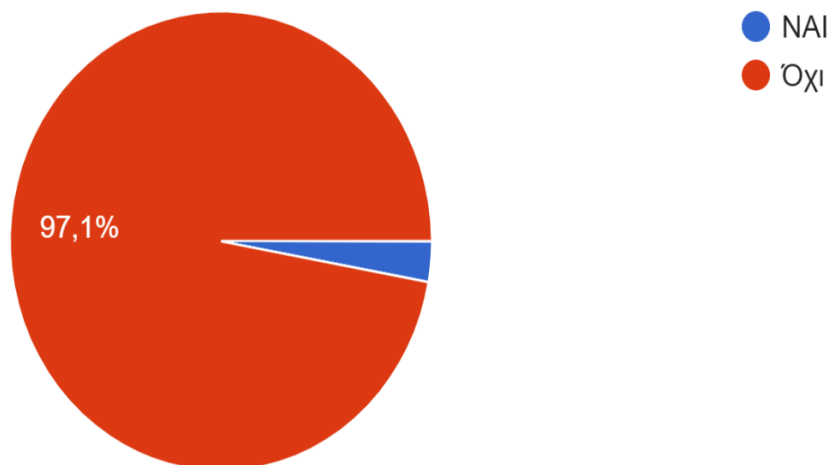
Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Αν δεν υπήρχε ο Covid-19 πιστεύετε ότι θα εφαρμοζόταν η τηλεργασία στο φορέα σας;

Η συντριπτική πλειοψηφία των εργαζομένων με ποσοστό 97,1% έναντι του 2,9 % πιστεύουν ότι δεν θα εφαρμοζόταν η τηλεργασία στο φορέα τους αν δεν υπήρχε ο Covid-19.

Εικόνα 11: Διαγράμματα 7.11

70 απαντήσεις



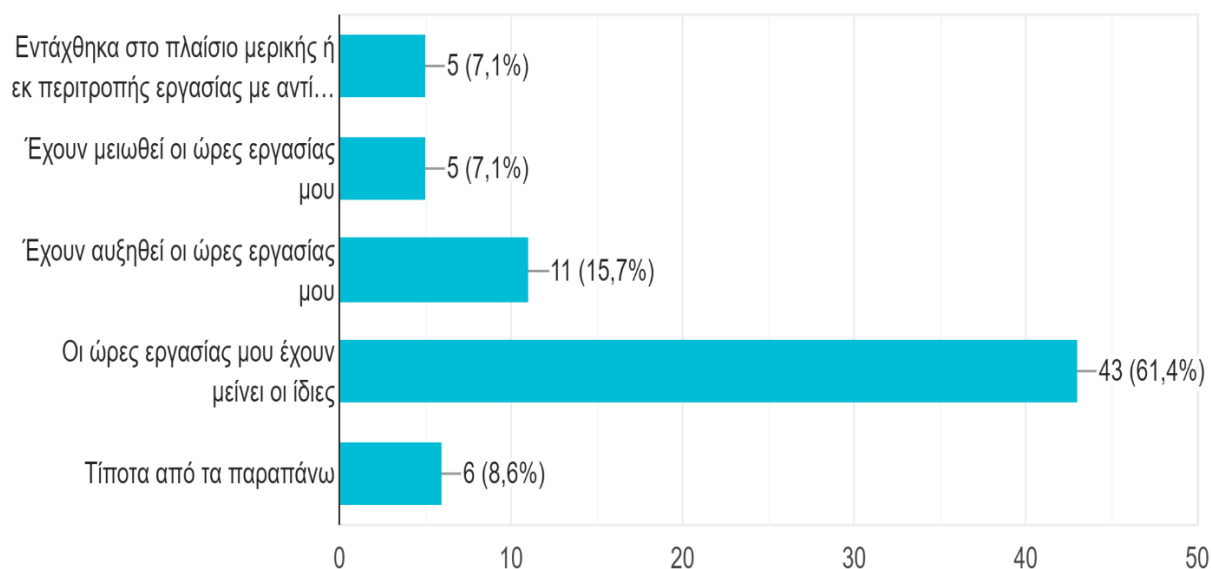
Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Κατά την περίοδο της πανδημίας COVID-19:

Το 7,1% των ερωτηθέντων απάντησαν πως εντάχθηκαν στο πλαίσιο μερικής ή εκ περιτροπής εργασίας με αντίστοιχη μείωση απολαβών και άλλοι τόσοι πως έχουν μειωθεί οι ώρες εργασίας ενώ το 15,7% πως έχουν αυξηθεί, το 61,4% πως οι ώρες εργασίας έχουν παραμείνει οι ίδιες και το 8,6% πως δεν έχει συμβεί τίποτα από τα παραπάνω.

Εικόνα 12: Διάγραμμα 7.12

70 απαντήσεις



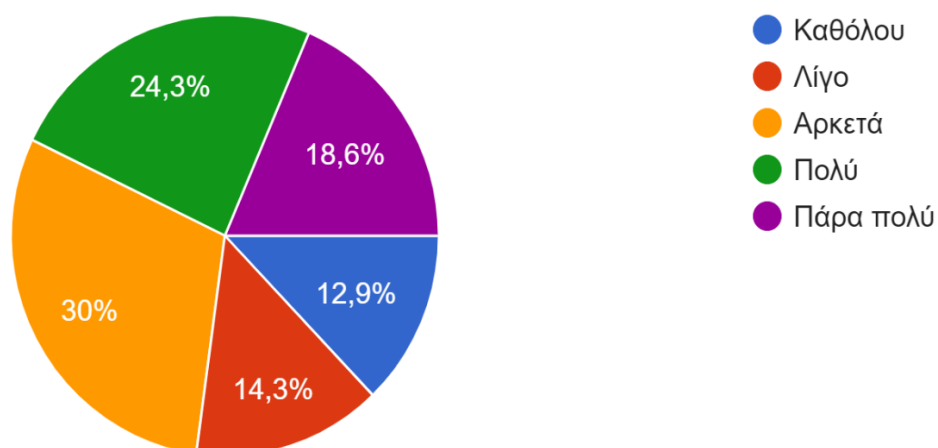
Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι είστε εξοικειωμένος/η με τις εφαρμογές που αφορούν την τηλεργασία;

Όσον αφορά το βαθμό που είναι εξοικειωμένοι με τις εφαρμογές που αφορούν την τηλεργασία το 12,9% δεν είναι καθόλου εξοικειωμένο, το 14,3% είναι λίγο, το υπόλοιπο 30%, 24,3% και 18,6 είναι από αρκετά μέχρι πάρα πολύ εξοικειωμένο.

Εικόνα 13: Διάγραμμα 7.13

70 απαντήσεις



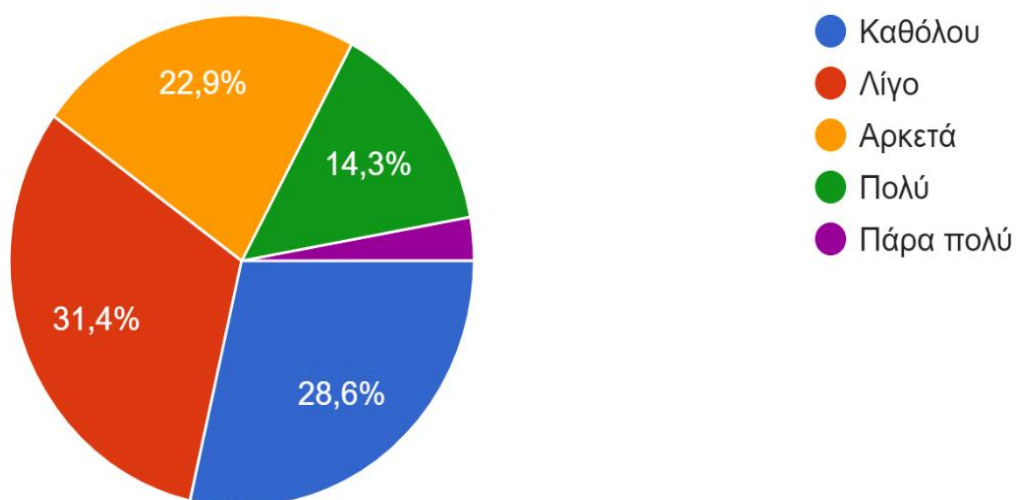
Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Υπάρχει επαρκής εκπαίδευση και ενημέρωση από το φορέα προκειμένου να χρησιμοποιείτε σωστά τις ΤΠΕ((Τεχνολογία Πληροφοριών & Επικοινωνιών)?

Το 28,6% δεν έχει εκπαιδευτεί καθόλου στη χρήση των ΤΠΕ, το 31,4% έχει εκπαιδευτεί λίγο, το 22,9% αρκετά και το υπόλοιπο 17,2% έχει εκπαιδευτεί από πολύ μέχρι πάρα πολύ.

Εικόνα 14: Διάγραμμα 7.14

70 απαντήσεις



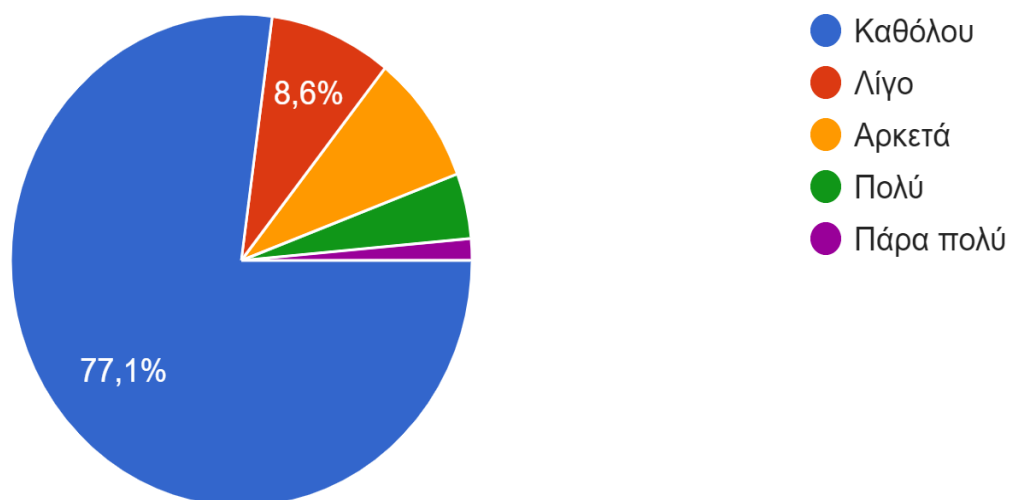
Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Κατά τη διάρκεια της κατ' οίκον εργασίας τα λειτουργικά κόστη επιχείρησης ή μέρος αυτών, π.χ. το κόστος ηλεκτροδότησης, τηλεφώνου, αγοράς και συντήρησης του εξοπλισμού, καλύπτονται από τον εργοδότη σας ?

Από τις απαντήσεις των ερωτώμενων προκύπτει ότι σε ένα μεγάλο ποσοστό τα λειτουργικά κόστη επιχείρησης κατά τη διάρκεια της κατ' οίκον εργασίας δεν καλύπτονται από τον εργοδότη σε ποσοστό 77,1% ενώ το 8,6% δηλώνει πως καλύπτονται λίγο και το υπόλοιπο από αρκετά έως πάρα πολύ.

Εικόνα 15: Διάγραμμα 7.15

70 απαντήσεις



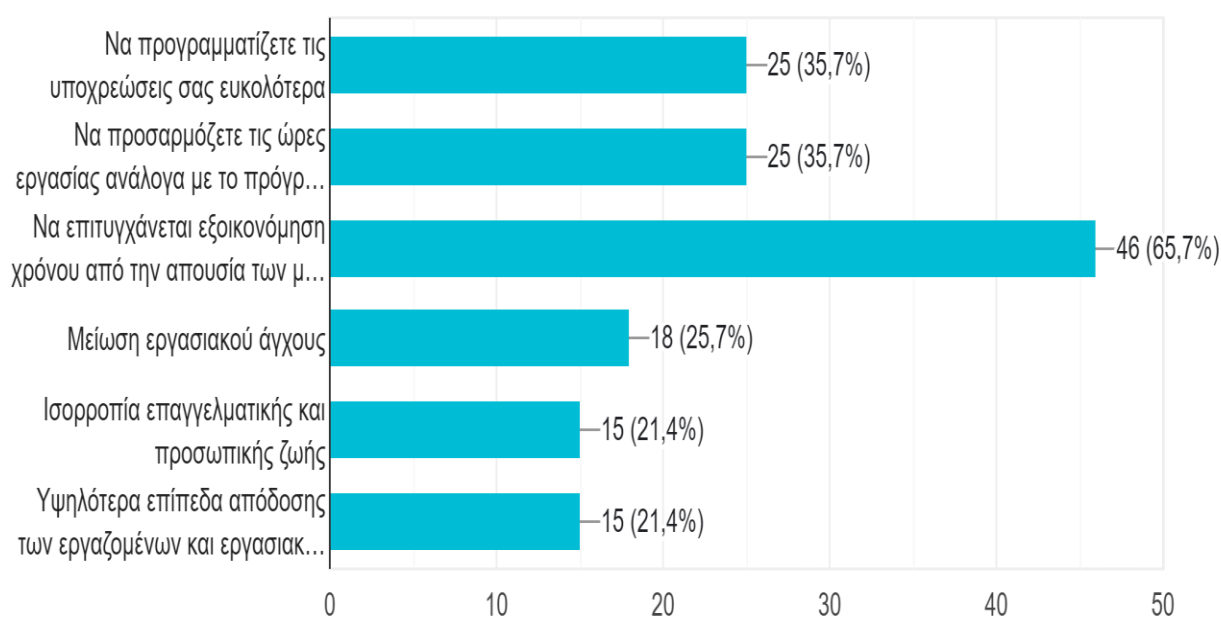
Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Η εργασία από το σπίτι δίνει τη δυνατότητα

Καθώς η εργασία από το σπίτι αποτελεί μια ευέλικτη μορφή εργασίας, θεωρείται πως μπορεί να προσαρμόζουν τις υποχρεώσεις αλλά και τις ώρες εργασίας ανάλογα με το πρόγραμμά τους το 35,7% των ερωτηθέντων, το 65,7% ότι εξοικονομεί χρόνο λόγω της απουσίας των μετακινήσεων, ένα σημαντικό ποσοστό 25,7% ότι μειώνεται το εργασιακό άγχος και το 21,4% ότι μπορεί να υπάρξει ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής όπως επίσης τα επίπεδα απόδοσης των εργαζομένων και εργασιακής ικανοποίησης από τον οργανισμό είναι υψηλότερα.

Εικόνα 16: Διάγραμμα 7.16

70 απαντήσεις



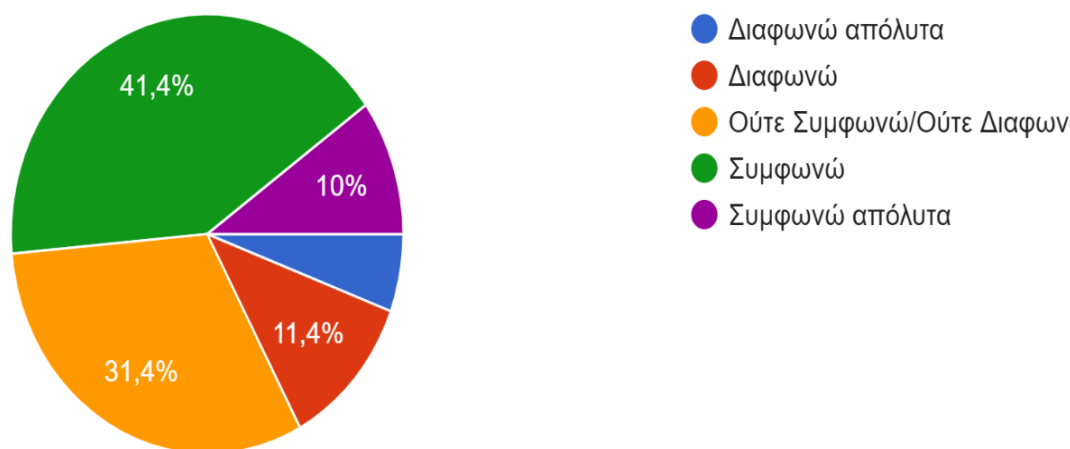
Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Η εφαρμογή ενός ευέλικτου ωραρίου σας δίνει τη δυνατότητα να παραμείνετε αποδοτικοί και αφοσιωμένοι στην εργασία σας με έμφαση στην ποιότητα?

Σε συνδυασμό και με την προηγούμενη ερώτηση η εφαρμογή ενός ευέλικτου ωραρίου επηρεάζει σημαντικά την αποδοτικότητα των εργαζομένων καθώς οι επικρατέστερες απαντήσεις με ποσοστό 51,4% συμφωνούσαν στην άποψη αυτή, το 31,4% θεωρεί πως δεν επηρεάζεται η απόδοσή τους, ενώ ένα μικρό ποσοστό των εργαζομένων 11,4% και 5,7% δεν συμφωνεί με την άποψη αυτή.

Εικόνα 17: Διάγραμμα 7.17

70 απαντήσεις



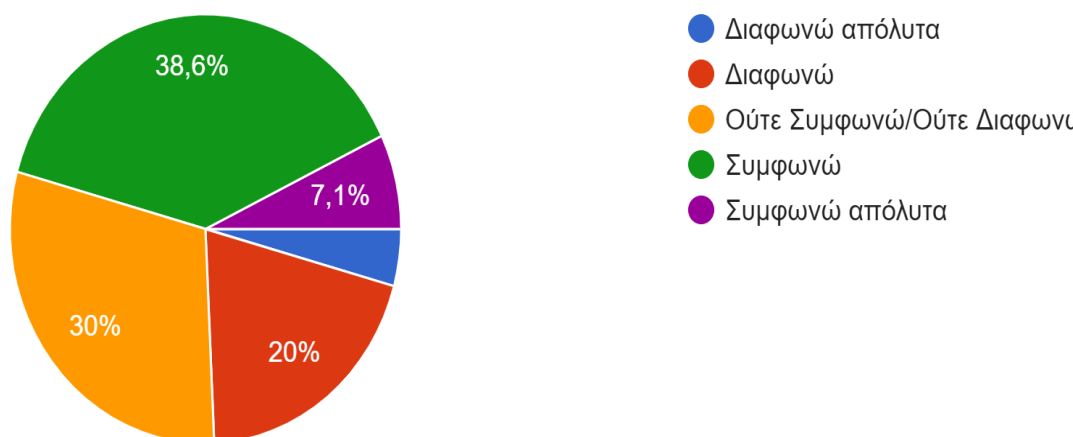
Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Πιστεύετε πως δίνεται η δυνατότητα συνδυασμού επαγγελματικής ανέλιξης και οικογενειακής ζωής(ανατροφή των τέκνων, οικιακές εργασίες και διεκπεραίωση των εργασιακών καθηκόντων)?

Σύμφωνα με την έρευνα η πλειοψηφία των ερωτηθέντων πιστεύει πως μπορεί να συνδυαστεί η επαγγελματική και η οικογενειακή ζωή, 38,6% και 7,1% , το 30% παραμένει ουδέτερο ενώ το υπόλοιπο ποσοστό 24,3% διαφωνεί.

Εικόνα 18: Διάγραμμα 7.18

70 απαντήσεις



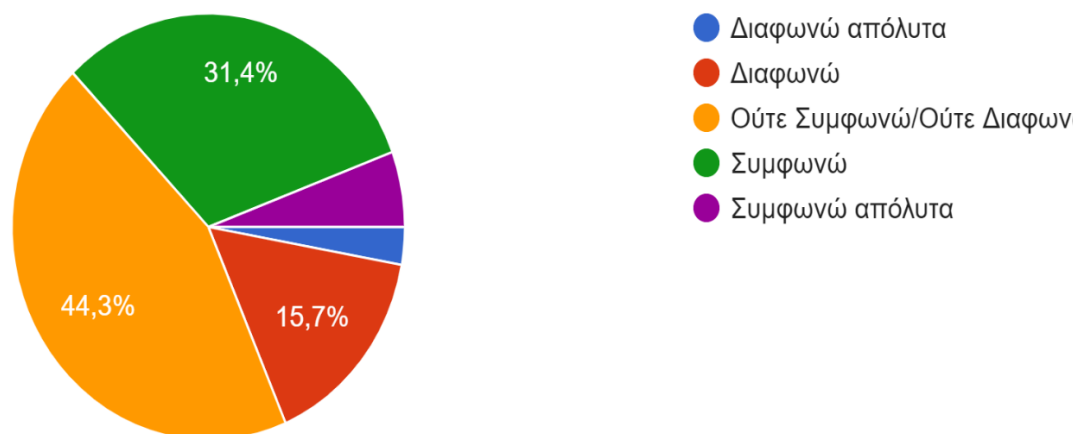
Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Θεωρείτε πως στην κατ' οίκον εργασία τίθενται θέματα προστασίας της οικογενειακής ζωής και της ιδιωτικότητας, με συνέπειες στην ψυχική και σωματική υγεία ?

Το μεγαλύτερο ποσοστό 44,03% ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί, ενώ το 31,4% και το 5,7% θεωρεί πως έχει συνέπειες στην ψυχική και σωματική υγεία σε αντίθεση με το υπόλοιπο ποσοστό 18,7 που διαφωνεί.

Εικόνα 19: Διάγραμμα 7.19

70 απαντήσεις



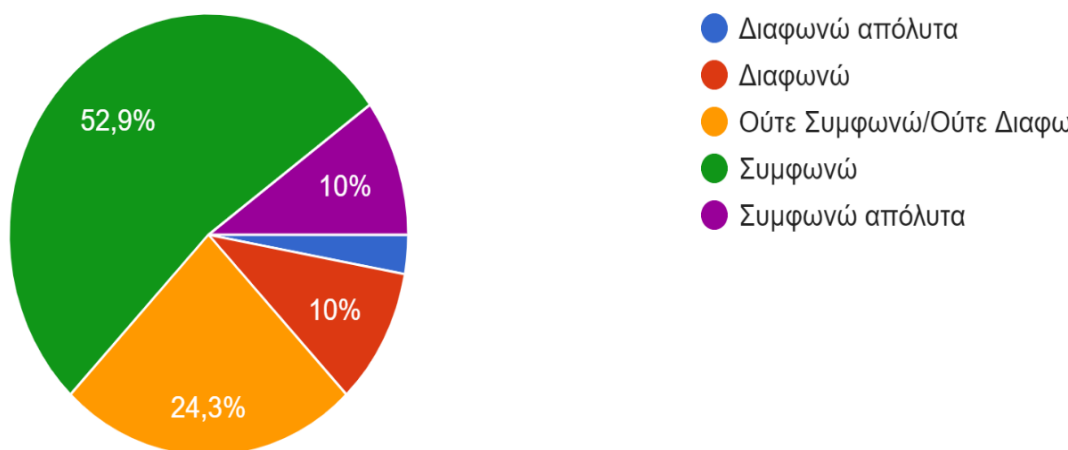
Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Η ευελιξία του χρόνου είναι δυνατόν να οδηγήσει σε εντατικοποίηση της εργασίας και επιμήκυνση του χρόνου απασχόλησης με κίνδυνο την εργασιακή εξουθένωση (burnout)?

Η πλειοψηφία των εργαζομένων με ποσοστό 52,9% συμφωνεί πως η ευελιξία του χρόνου συντελεί στην εντατικοποίηση της εργασίας με αποτέλεσμα την εργασιακή εξουθένωση ενώ το 24,3% είναι ουδέτερο και το υπόλοιπο 12,9% διαφωνεί με την άποψη αυτή.

Εικόνα 20: Διάγραμμα 7.20

70 απαντήσεις



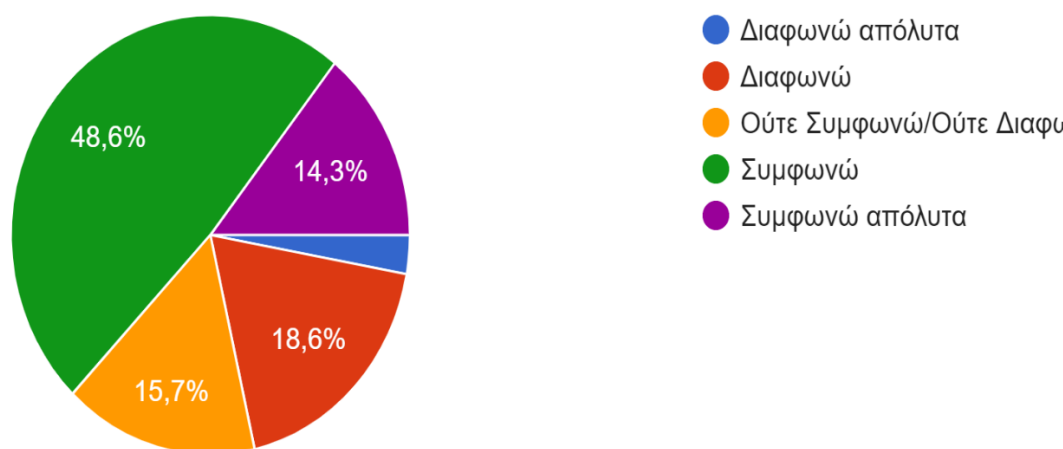
Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Θεωρείτε πως οι εργασιακές σχέσεις τίθενται σε αδράνεια και η εργασία από το σπίτι μετατρέπεται σε μια μονότονη, βαρετή και αλλοτριωτική διαδικασία?

Ερωτώμενοι για το αν η εργασία από το σπίτι μετατρέπεται σε μια μονότονη, βαρετή και αλλοτριωτική διαδικασία και αν οι εργασιακές σχέσεις τίθενται σε αδράνεια προκύπτει πως η πλειοψηφία συμφωνεί με ποσοστό 48,6% και 14,3%, ένα πολύ μικρό ποσοστό 15,7% παραμένει ουδέτερο ενώ το 21,5% διαφωνεί.

Εικόνα 21: Διάγραμμα 7.21

70 απαντήσεις



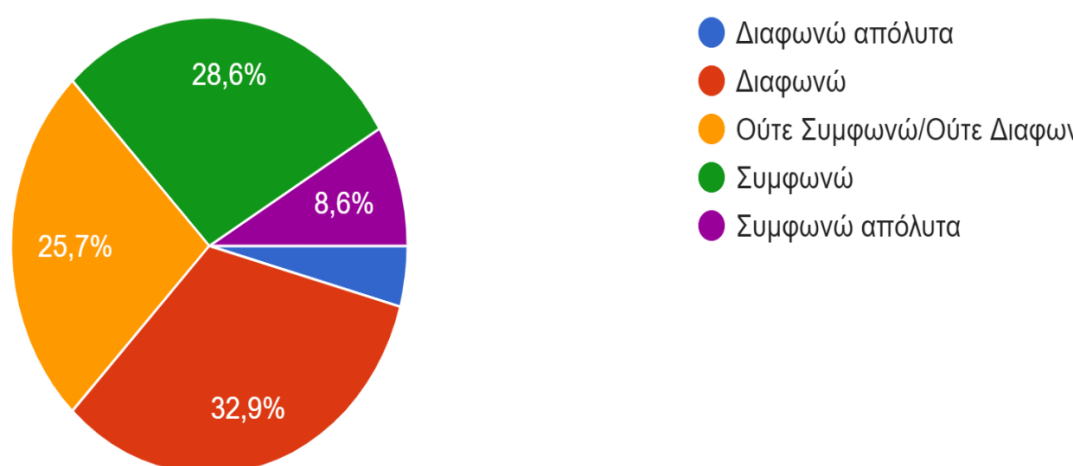
Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Θεωρείτε πως βιώνετε το συναίσθημα της απομόνωσης?

Στη συγκεκριμένη ερώτηση το 37,2% του συνόλου συμφωνεί με αντίστοιχα ίδιο ποσοστό να διαφωνεί και το υπόλοιπο 25,7 ούτε να συμφωνεί ούτε να διαφωνεί.

Εικόνα 22: Διάγραμμα 7.22

70 απαντήσεις



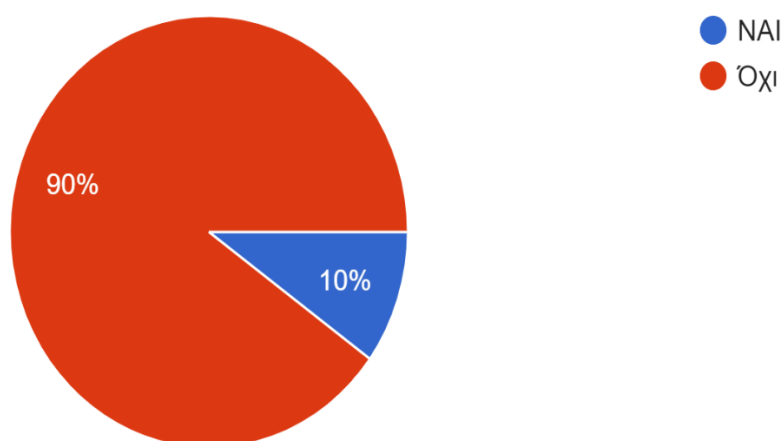
Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Πιστεύετε πως υπάρχει διαυγές νομικό πλαίσιο για την θωράκιση της τηλεργασίας?

Το 90% του συνόλου πιστεύει πως δεν υπάρχει διαυγές νομικό πλαίσιο για την θωράκιση της τηλεργασίας σε αντίθεση με το υπόλοιπο 10% .

Εικόνα 23: Διάγραμμα 7.23

70 απαντήσεις



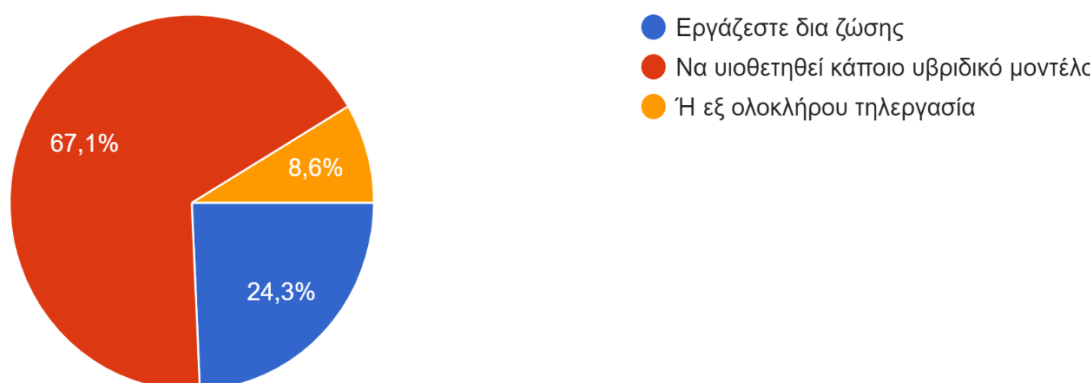
Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Πιστεύετε, ελπίζοντας σε ένα ευέλικτο μοντέλο εργασίας, ότι θα ήταν ιδανικό να:

Το ιδανικό μοντέλο εργασίας για το 67,1% των ερωτηθέντων είναι το υβριδικό μοντέλο εργασίας, για το 24,3% η δια ζώσης εργασία ενώ για το υπόλοιπο 8,6% η εξ' ολοκλήρου τηλεργασία.

Εικόνα 24: Διάγραμμα 7.24

70 απαντήσεις



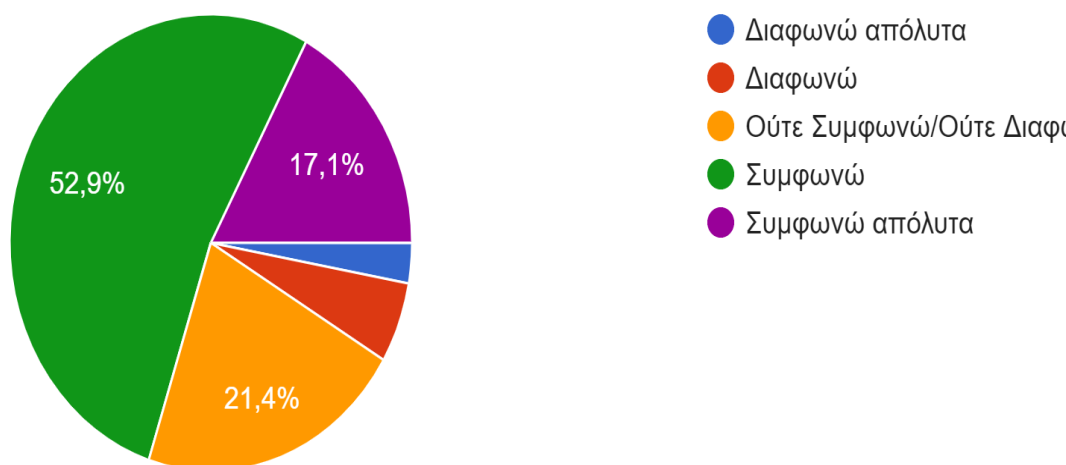
Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Ένα υβριδικό μοντέλο εργασίας, συνδυασμός τηλεργασίας και εργασίας στο γραφείο, θεωρείτε πως συντελεί στην αύξηση της παραγωγικότητας του εργαζομένου?

Η συντριπτική πλειοψηφία των εργαζομένων με ποσοστό 70% πιστεύουν ότι το υβριδικό μοντέλο εργασίας βοηθά στην αύξηση της παραγωγικότητας τους έναντι του 8,6 % που διαφωνεί ενώ το 21,4% παραμένει ουδέτερο.

Εικόνα 25: Διάγραμμα 7.25

70 απαντήσεις



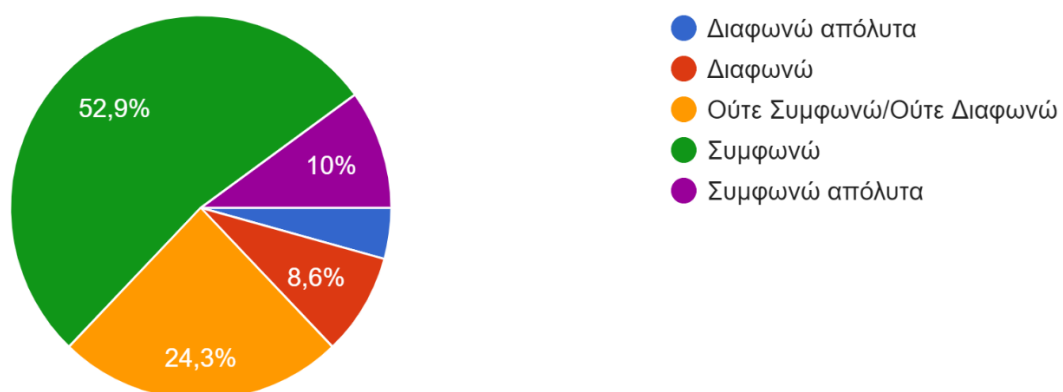
Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Πιστεύετε πως ένα υβριδικό μοντέλο εργασίας προσφέρει ένα περιβάλλον ευελιξίας, περισσότερη ευημερία και λιγότερο άγχος?

Το 62,9% των ερωτώμενων θεωρεί πως αυτό το μοντέλο εργασίας είναι πιο ευέλικτο, δημιουργώντας λιγότερο άγχος στους εργαζόμενους, σε αντίθεση με το 12,9% που διαφωνεί με αυτή την άποψη ενώ το 24,3 ούτε να συμφωνεί ούτε να διαφωνεί.

Εικόνα 26: Διάγραμμα 7.26

70 απαντήσεις



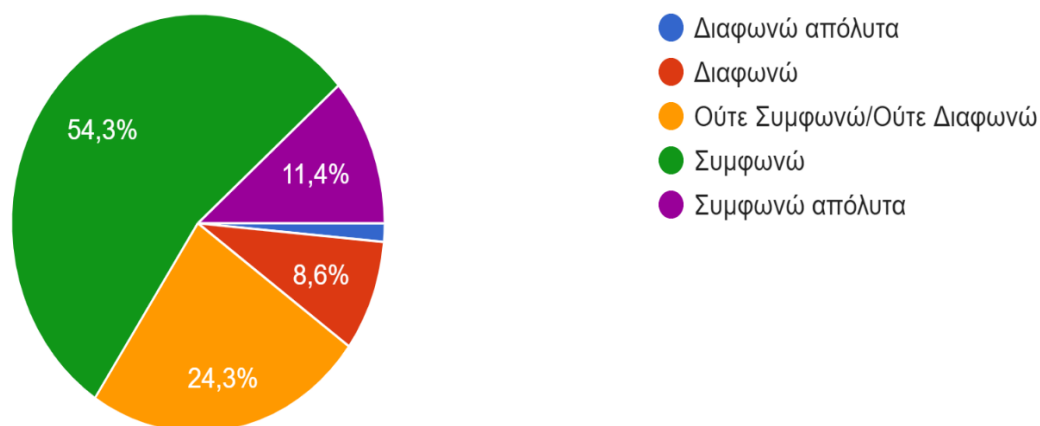
Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Θεωρείτε πως ένα τέτοιο μοντέλο μπορεί να προσφέρει πλεονεκτήματα για τους οργανισμούς όπως να αξιοποιήσουν το ταλέντο όπου κι αν βρίσκονται οι εργαζόμενοι, να μειωθεί το κόστος και να ενισχυθεί η οργανωτική απόδοση?

Το υβριδικό μοντέλο εργασίας είναι τέτοιο που μπορεί να προσφέρει πλεονεκτήματα στους οργανισμούς, όπως να αξιοποιούν το ταλέντο των εργαζομένων ενισχύοντας την οργανωτική απόδοση και μειώνοντας το κόστος εργασίας, με το 65,7% να συμφωνεί με την άποψη, το 24,3% να είναι ουδέτερο και το υπόλοιπο 10% να διαφωνεί.

Εικόνα 27: Διάγραμμα 7.27

70 απαντήσεις



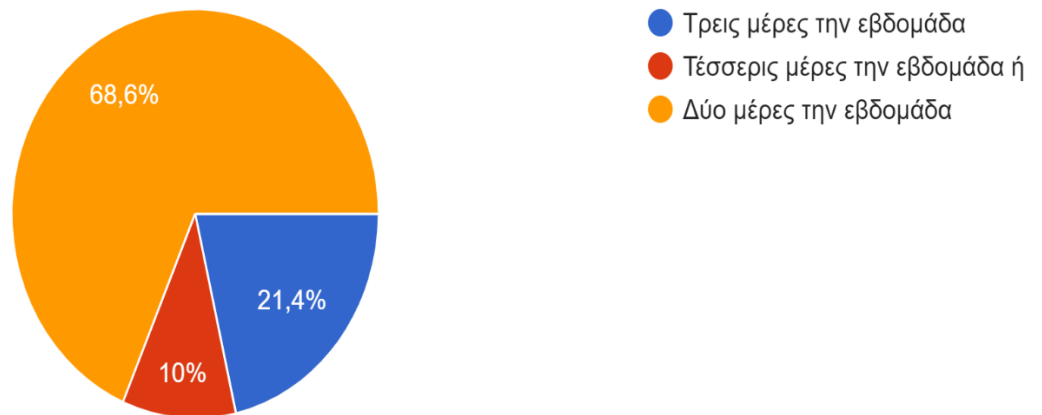
Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Περιγράφοντας το υβριδικό μοντέλο εργασίας, ποιο θα προτεινάτε ως ιδανικό προσφέροντάς τους περισσότερη ισορροπία, να εργάζονται από το σπίτι τουλάχιστον:

Σύμφωνα με την έρευνα, το ιδανικό υβριδικό μοντέλο θα ήταν δύο μέρες την εβδομάδα εργασία από το σπίτι 68,6%, τρεις μέρες την εβδομάδα το 21,4% και τέσσερις μέρες την εβδομάδα το 10%.

Εικόνα 28: Διάγραμμα 7.28

70 απαντήσεις



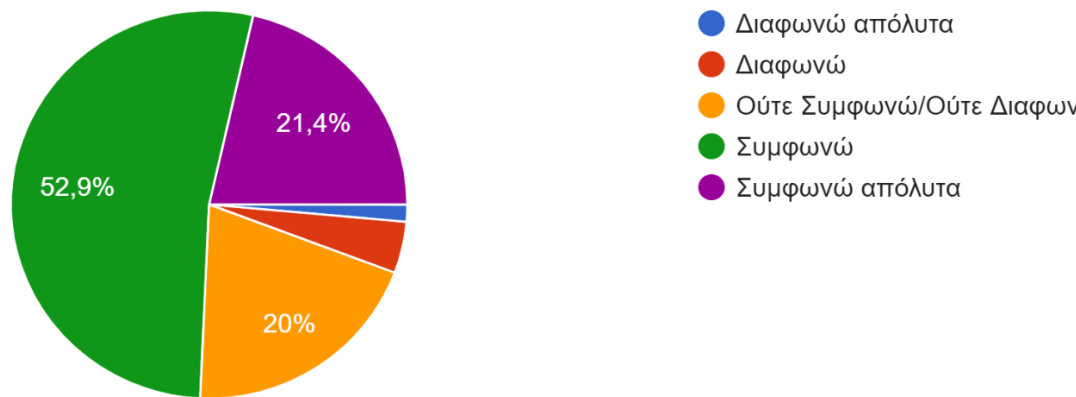
Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Πιστεύετε πως μπορούν να δημιουργηθούν νέες μορφές απασχόλησης στους τομείς της «ψηφιακής υγείας», της βιογενετικής, της τεχνητής νοημοσύνης και των λεγόμενων «μεγάλων δεδομένων» (bigdata) στην υπηρεσία της ιατροφαρμακευτικής έρευνας?

Όσον αφορά το παραπάνω ερώτημα η συντριπτική πλειοψηφία 74,3% συμφωνεί ότι μπορούν δημιουργηθούν νέες μορφές απασχόλησης στους τομείς της «ψηφιακής υγείας», της βιογενετικής, της τεχνητής νοημοσύνης και των λεγόμενων «μεγάλων δεδομένων» (bigdata) στην υπηρεσία της ιατροφαρμακευτικής έρευνας ενώ το υπόλοιπο ποσοστό διαφωνεί και είναι ουδέτερο με την άποψη αυτή με ποσοστό 5,7% και 20% αντίστοιχα.

Εικόνα 29: Διάγραμμα 7.29

70 απαντήσεις



Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8 : ΕΜΠΕΙΡΙΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Η πανδημία COVID-19 επέφερε πολυάριθμες δυσμενείς συνέπειες, όπως οικονομικό σοκ, παγκόσμια κρίση υγείας, αλλαγή στις κοινωνικές συμπεριφορές και προκλήσεις σε επίπεδο οργανισμών για τη συνέχιση των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων εφαρμόζοντας στρατηγικές που περιλάμβαναν ευελιξία, ενίσχυση της εσωτερικής αποτελεσματικότητας, απόκτηση ταλέντων και πραγματοποίηση καινοτόμων αλλαγών με βάση την οργανωτική αξιολόγηση και τις ανάγκες για ομαλές επιχειρηματικές δραστηριότητες. Στόχος η εφαρμογή κατάλληλων στρατηγικών διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού που θα αυξήσουν την ψυχική ευεξία, την ικανοποίηση, την παραγωγικότητα, τα κίνητρα και την ασφάλεια της υγείας των εργαζομένων στο χώρο εργασίας. Δεδομένου ότι οι διάφορες κρίσεις, φυσικές, οικονομικές, πολιτικές, επισιτιστικές, ανθρωπιστικές ή κρίσεις υγείας, δημιουργούν ευκαιρίες, έτσι και η τρέχουσα κρίση, COVID-19, παρέχει μια μοναδική ευκαιρία για αναθεώρηση της οργανωτικής κουλτούρας και βαθιά σκέψη για ευελιξία, σωστή διαχείριση των ανθρώπινων πόρων αλλά και ως ευκαιρία για τον έλεγχο των ικανοτήτων ατόμων και οργανισμών και την ανάπτυξή τους.

Οι συνθήκες εργασίας ως ερευνητικό πεδίο αλλά και πεδίο δημόσιας παρέμβασης αποτελούν αντικείμενο διερεύνησης τις τελευταίες δεκαετίες κυρίως όμως μετά το ξέσπασμα της παγκόσμιας πανδημίας COVID-19 στις αρχές του 2020, και συνιστά διεπιστημονική περιοχή δημόσιου και ακαδημαϊκού ενδιαφέροντος. Οι μεταρρυθμίσεις στην ελληνική αγορά εργασίας στην πολιτική της απασχόλησης διαμόρφωσαν ένα νέο εργασιακό τοπίο που παγιώνεται, μέσω της ενίσχυσης των όρων ευελιξίας και ελαστικοποίησης του εργάσιμου χρόνου.

Μέσα από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση έγινε προσπάθεια απεικόνισης και εξέτασης του φαινομένου της ευέλικτης/άτυπης μορφής εργασίας στην Ελλάδα, μέσω της ισχύουσας εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας. Η έρευνα επικεντρώνεται στον τομέα της υγείας εξετάζοντας τη δυνατότητα εφαρμογής της ευέλικτης απασχόλησης μέσα από το ισχύον θεσμικό και νομικό πλαίσιο και τις υφιστάμενες διαδικασίες εφαρμογής τόσο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα. Ασχολήθηκε με την εξ αποστάσεως εργασία και πώς επηρεάζονται οι εργαζόμενοι με σκοπό να συνεισφέρει στην κατανόηση της τηλεργασίας και το ρόλο που μπορεί να παίζει στο σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον, εξετάζοντας τους βασικούς παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης, της αποδοτικότητας, της εργασιακής υπερφόρτωσης και η κοινωνικής απομόνωσης.

Σύμφωνα με όσα γνωρίζουμε, η συγκεκριμένη έρευνα είναι από τις πρώτες που ασχολείται με το καθεστώς της εξ αποστάσεως εργασίας/ τηλεργασίας στον τομέα της υγείας σε ερευνητικό επίπεδο για το ελληνικό εργασιακό πλαίσιο, παρότι υπάρχει εκτενής θεωρητική βιβλιογραφία που παρέχει ένα ικανοποιητικό υπόβαθρο. Η χαμηλή υιοθέτηση της τηλεργασίας από τους ελληνικούς οργανισμούς τα τελευταία 10 χρόνια αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα για τους ερευνητές ώστε να αποτελέσει αντικείμενο μελέτης, όμως, η εποχή της καραντίνας έκανε επιτακτική της χρήση τηλεργασίας με αποτέλεσμα την αναζωπύρωση του ενδιαφέροντος για την κατανόηση και την εφαρμογή της.

Στην έρευνα συμμετείχαν 70 εργαζόμενοι, 40 από το δημόσιο και 30 από τον ιδιωτικό τομέα, εκ των οποίων οι περισσότερες ήταν γυναίκες, η πλειοψηφία των ερωτηθέντων είχαν ηλικία από 41–60 ετών έγγαμοι, οι περισσότεροι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και κάτοχοι Μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών. Στο σύνολό τους υπάλληλοι, προϊστάμενοι/διευθυντές, και ακολουθούν νοσηλευτές και γιατροί, με σχέση εργασίας η περισσότεροι μόνιμοι και ΙΔΑΧ. Επίσης οι 51(72,9%) δήλωσαν πως ήταν αρκετά εξοικειωμένοι με τις εφαρμογές που αφορούν την τηλεργασία, οι

28(40,1%) πως είχαν επαρκή εκπαίδευση από το φορέα τους, οι 22(31,4%) πως είχαν λίγη ενώ οι υπόλοιποι 20(28,6%) δεν είχαν καθόλου προκειμένου να χρησιμοποιούν σωστά τις ΤΠΕ.

Από τα αποτελέσματα που λήφθηκαν επιχειρήθηκαν να απαντηθούν τα βασικά ερευνητικά ερωτήματα:

-Ερευνητικό ερώτημα 1: Σχετικά με το ερώτημα αν και κατά πόσο εφαρμοζόταν η εξ αποστάσεως εργασία πριν, κατά τη διάρκεια ή αν δεν υπήρχε η πανδημία το μεγαλύτερο ποσοστό απάντησε, πως τόσο πριν όσο και κατά τη διάρκεια αυτής, δεν εργαζόνταν εξ αποστάσεως 81,4% (57 άτομα), 94,3%(66) και 97,1%(68) αντίστοιχα. Σύμφωνα με έρευνα παγκοσμίως, της εταιρείας συμβούλων Gartner (Λαλιώτη,2020) στις 31 Μαρτίου 2020, εν μέσω δηλαδή της κρίσης που πυροδότησε η πανδημία, το 74% των ερωτηθέντων σκόπευε να διατηρήσει τουλάχιστον το 5% του προσωπικού σε καθεστώς μόνιμης, εξ αποστάσεως εργασίας και μετά την άρση των περιοριστικών μέτρων(Φραγκούλη, 2020) με το 17% των ερωτηθέντων να επιτρέψει τη μόνιμη τηλεργασία του 20% των υπαλλήλων της επιχείρησής του, και το 4% να ενταχθεί σε καθεστώς τηλεργασίας ένας στους δύο υπαλλήλους του με βασικό κίνητρο τη «δημιουργική εξοικονόμηση κόστους».

Στον τομέα της υγείας, η οποία έχει άμεση σχέση με τον ανθρώπινο παράγοντα, η τηλεργασία δεν είναι εφικτή λόγω εργασιακών ιδιαιτεροτήτων, τη διαχείριση των κρουσμάτων, τη νοσηλεία των νοσούντων, τη διαχείριση των θανόντων, των συγγενών τους και άλλων περιστατικών υγείας που δεν αφορούν μόνο στην πανδημία. Τέτοια αφορούν την προμήθεια και χορηγία φαρμάκων και υγειονομικών υλικών και την διευθέτηση όλων των διοικητικών ενεργειών που πρέπει να γίνουν άμεσα και αποτελεσματικά. Το ανθρώπινο κεφάλαιο και οι πρακτικές διαχείρισής του θεωρούνται από τους πιο κρίσιμους παράγοντες για την ενίσχυση της παραγωγικότητας των μονάδων υγείας (Ali et al., 2019). Επιπλέον, δεν υπάρχουν οι κατάλληλες υποδομές, προϋποθέσεις, εκπαίδευση και τεχνολογική υποστήριξη προκειμένου να μπορούν να στηριχθούν κάποιες εξ αποστάσεως ενέργειες. Τα έκτακτα μέτρα που εφαρμόστηκαν δεν διασφαλίζουν τη βέλτιστη παροχή υπηρεσιών και την αποτελεσματικότητα του συστήματος υγείας από τους υγειονομικούς (γιατρούς, νοσηλευτές, διοικητικούς) και τους επαγγελματίες υγείας στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα.

Τη περίοδο της πανδημίας ο ρόλος και η διατήρηση της ικανοποίησης του εργατικού δυναμικού των μονάδων υγείας είναι εξαιρετικά σημαντικοί παράγοντες

καθώς μία καταγραφή χαμηλού επιπέδου ικανοποίησης από την εργασία θα μπορούσε να έχει ως αποτέλεσμα τον περιορισμό της οργανικής ανθεκτικότητας του συστήματος και να έχει αρνητική επίπτωση στην ασφάλεια των ασθενών (Rangachari and Woods, 2020), δύναται να επηρεάσει κατά πολύ την ετοιμότητα και την αποτελεσματικότητα του συστήματος υγείας καθώς και τη ποιότητα της παρεχόμενης φροντίδας υγείας.

Η πανδημία ανέδειξε την ανάγκη ενίσχυσης των συστημάτων υγείας μέσα από την υποστήριξη νέων υπηρεσιών και μέσω της αναβάθμισης υποδομών, δεξιοτήτων του υγειονομικού δυναμικού, υιοθέτησης νέων τεχνολογιών και με τη διασύνδεση πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας φροντίδας υγείας έτσι ώστε να καταστεί εφικτή η καθολική πρόσβαση σε ποιοτικές υπηρεσίες υγείας.

Σημαντική μορφή τηλεργασίας στο σύστημα υγείας αποτελεί η τηλεϊατρική, όπου στην εποχή της πανδημίας έχει αποδειχθεί χρήσιμο εργαλείο στη διατήρηση ενός υψηλού επιπέδου ιατρικής περίθαλψης σε ασθενείς με COVID-19 καθώς και σε ασθενείς άλλων νόσων (French et al, 2021). Χαρακτηριστικό παράδειγμα τηλεϊατρικής είναι η ηλεκτρονική συνταγογράφηση (Σφυροέρα, 2012).

Το Υπουργείο Υγείας μέσα από το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Δημόσια Υγεία που εκπόνησε για τη χρονική περίοδο 2021-2025 και παρουσίασε τον Μάρτιο του 2021 (σύμφωνα με την ιστοσελίδα του Υπουργείου Υγείας), στοχεύει στην ολοκληρωμένη και σύγχρονη στρατηγική πρόληψης και προαγωγής υγείας για την αποτελεσματική ανταπόκριση στις σύγχρονες επιδημιολογικές προκλήσεις.

Σκοπός επίσης αποτελεί η αναβάθμιση των υπηρεσιών δημόσιας υγείας με την υιοθέτηση νέου μοντέλου διοίκησης σε κεντρικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο και η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού των μονάδων υγείας.

-Ερευνητικό ερώτημα 2: Από την έρευνα προέκυψε ότι 45,7% των ερωτηθέντων θεωρεί ότι επηρεάζεται η προσωπική ζωή τους και μπορεί να συνδυαστεί η επαγγελματική και προσωπική ζωή. Η πλειοψηφία των υπαλλήλων ήταν γυναίκες οι οποίες υποστήριζαν πως μπορούν να προγραμματίζουν τις υποχρεώσεις τους ευκολότερα και να προσαρμόζουν τις ώρες τους ανάλογα με το πρόγραμμα τους, λόγω των αυξανόμενων οικογενειακών υποχρεώσεων. Σύμφωνα με έρευνα των Jackson and Fransman (2018) σε γυναίκες εργαζόμενες τα ευέλικτα μοντέλα απασχόλησης, όπως η τηλεργασία, έχουν θετική επίδραση στην ισορροπία μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής και ικανοποίησης από την εργασία. Επέλεξαν γυναίκες θεωρώντας πως έχουν μεγαλύτερη ανάγκη για ευέλικτη απασχόληση,

δεδομένου ότι, εκτός από τα εργασιακά τους καθήκοντα, έχουν αναλάβει οικογενειακές υποχρεώσεις όπως η ανατροφή των τέκνων και οικιακές εργασίες. Επίσης και σε μία παλαιότερη έρευνα από τους Hornung και Glaser (2009), σε δείγμα 1.008 δημοσίων υπαλλήλων στη Γερμανία, διερευνήθηκε ο αντίκτυπος της τηλεργασίας στην ικανοποίηση των εργαζόμενων και την ισορροπία μεταξύ της προσωπικής και της επαγγελματικής τους ζωής όπου αποδείχτηκε ότι απολαμβάνουν μεγαλύτερη ικανοποίηση ισορροπώντας την προσωπική και επαγγελματική τους ζωή κατά την εξ αποστάσεως εργασία.

Από την άλλη, οι γυναίκες, συνεχίζουν να υφίστανται δυσανάλογα μεγάλες επιπτώσεις και παραμένουν λιγότερο αισιόδοξες από τους άνδρες για το μέλλον τους. Η πανδημία επηρέασε την ισορροπία εργασιακής-προσωπικής ζωής τους περισσότερο απ' ό,τι των ανδρών, με τις γυναίκες να πλήττονται περισσότερο από μειωμένο ωράριο εργασίας, τις νεαρές γυναίκες να έχουν περισσότερες πιθανότητες να χάσουν τη δουλειά τους από τους άνδρες, ενώ παράλληλα αυξήθηκε η επιβάρυνση τους από ευθύνες φροντίδας (Eurofound, 2020).

Σημαντικά μειονεκτήματα της εξ' αποστάσεως εργασίας/τηλεργασίας (Λαπατσιώρας et al, 2020) αποτελούν η έκθεση σε αυξημένους οργανωτικούς και ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, όπως το έντονο άγχος (συνεπεία της αίσθησης της ανά πάσα στιγμή διαθεσιμότητας για εργασία), τα ασαφή όρια εργασίας και ιδιωτικής ζωής, η απομόνωση λόγω έλλειψης κοινωνικής αλληλεπίδρασης (Κουδούνη, 2020), λειτουργώντας ως δούρειος ίππος για την περαιτέρω απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων.

-Ερευνητικό ερώτημα 3: Μεγάλο ποσοστό των εργαζομένων θεωρούν πως με την εξ αποστάσεως εργασία αυξάνεται η αποδοτικότητά τους και η εργασιακή τους ικανοποίηση, εφόσον τους δίνετε η δυνατότητα εξοικονόμησης χρόνου, εξαιτίας της απουσίας των μετακινήσεών τους, μείωσης του εργασιακού άγχους και ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Σύμφωνα με τους Vega, Anderson και Kaplan (2015), Fonner και Roloff (2010) και Gajendran και Harrison (2007) επιβεβαιώνεται η εγκυρότητα των αποτελεσμάτων εφόσον τα προνόμια της τηλεργασίας, όπως αναφέρθηκαν και παραπάνω, λειτουργούν ως ενισχυτικοί μηχανισμοί για την εργασιακή ικανοποίηση του εργαζόμενου που κατά συνέπεια μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένη αποδοτικότητα και αφοσίωση στον οργανισμό. Από την άλλη σημαντικό ποσοστό εργαζομένων 62,9% συμφωνεί πως η ευελιξία του χρόνου συντελεί στην εντατικοποίηση της εργασίας με αποτέλεσμα την εργασιακή εξουθένωση (burnout)

(Eurofound, 2017). Ο κίνδυνος σύγχυσης και υπέρβασης των ορίων μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, η ευελιξία του χρόνου και του ρυθμού εργασίας, η τηλετοιμότητα και το ευρύ φάσμα συνδυασμού της τηλεργασίας και με άλλες ευέλικτες μορφές εργασίας, μπορεί να οδηγήσουν σε εντατικοποίηση της εργασίας και στην υπέρμετρη δέσμευση του τηλεεργαζομένου, ακόμα και σε χρόνο πολύ πέραν του συμβατικού και νόμιμου ωραρίου, με συνέπειες ακόμα και για την ψυχική και σωματική υγεία του. Θεωρούν πως η εργασία από το σπίτι μετατρέπεται σε μια μονότονη, βαρετή και αλλοτριωτική διαδικασία, οι εργασιακές σχέσεις τίθενται σε αδράνεια ότι όσο περισσότερο εργάζεται εξ αποστάσεως ένας εργαζόμενος, τόσο περισσότερο θα νιώθει κοινωνικά απομονωμένος από τους συναδέλφους του (Κυριακούλιας, 2020).

Λόγω της παρούσας κατάστασης της πανδημίας, το επίπεδο άγχους, στρες και ψυχολογικών προβλημάτων των εργαζομένων αυξάνεται, επομένως αναπτύσσονται στρατηγικές για τη βελτίωση της σωματικής και ψυχικής υγείας των εργαζομένων καθώς και συνιστώνται μηχανισμοί επικοινωνίας μεταξύ τους (Madero Gomez et al., 2020, Kaboudi et al., 2017). Η σωματική και ψυχική υγεία είναι ο ακρογωνιαίος λίθος της αποτελεσματικής απόδοσης, της ποιότητας των υπηρεσιών και των κινήτρων των εργαζομένων (Lopes-Cabarcos et al., 2020, Su et al., 2021) τα οποία βοηθούν στην επίτευξη της αποστολής και της παραγωγικότητας του οργανισμού και στην αύξηση της κερδοφορίας του (Chanana & Sangeeta, 2020).

Η κοινωνική απομόνωση που προκύπτει από την τηλεργασία αποτελεί ένα από τα μεγαλύτερα μειονεκτήματα της, σύμφωνα έρευνες όπως των Cooper και Kurland (2002), Mann, Varey και Button (2000) και Morganson et al. (2010) όπως επίσης και των Golden, Veiga και Dino (2008) όπου διαπίστωσαν επιπλέον πως η κοινωνική απομόνωση που προκύπτει από την τηλεργασία επηρεάζει αρνητικά την αποδοτικότητα ενώ μπορεί επίσης να επηρεάσει και την εργασιακή ικανοποίηση. Ίδια είναι και η διαπίστωση της Dr. Manal Azzí, σύμφωνα με συνέντευξη της στο Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας (ΕΛΥΝΑΕ), υποστηρίζοντας πως οι εργαζόμενοι που ασχολούνται με την τηλεργασία ενδέχεται να αντιμετωπίσουν κοινωνική απομόνωση, δυσκολίες επικοινωνίας, ψυχοκοινωνικούς και/ή εργονομικούς κινδύνους και επιπτώσεις στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Ομοίως και οι Golden, Veiga, & Dino (2008), που διαπίστωσαν ότι η έλλειψη επικοινωνίας μεταξύ των εργαζομένων μπορεί να οδηγήσει σε αισθήματα

επαγγελματικής απομόνωσης όπως και να βλάψουν τη σχέση εργαζόμενου και εργοδότη.

Σε πρόσφατη έρευνα του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας και της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την υγιή και ασφαλή τηλεργασία, περιγράφονται τα οφέλη και οι κίνδυνοι για την υγεία της τηλεργασίας, αλλά και οι αλλαγές που απαιτούνται προκειμένου να ρυθμιστεί αυτή η στροφή στην εξ αποστάσεως εργασία, που επέφερε η πανδημία COVID-19 και ο ψηφιακός μετασχηματισμός της δουλειάς (Οικονομικός Ταχυδρόμος, 2022).

-Ερευνητικό ερώτημα 4: Σύμφωνα με το τελευταίο ερώτημα, το μεγαλύτερο ποσοστό 67,1% πιστεύει πως ένα ευέλικτο μοντέλο εργασίας όπως το υβριδικό, συνδυασμός τηλεργασίας και εργασίας στο γραφείο, θα ήταν το ιδανικό συντελώντας στην αύξηση της παραγωγικότητας ενώ παράλληλα τους βοηθά να διατηρούν στενή επαφή με τους συνεργάτες τους. Ένα τέτοιο μοντέλο, θα μπορούσε να προσφέρει ένα περιβάλλον ευελιξίας με περισσότερη ευημερία και λιγότερο άγχος, περισσότερο στις γυναίκες, εφόσον θα μπορούν να συνδυάσουν και να ισορροπήσουν καλύτερα την επαγγελματική, οικογενειακή και προσωπική τους ζωή εξαιτίας των αυξανόμενων υποχρεώσεών τους. Η πρόταση για δυο ημέρες εργασίας την εβδομάδα από το σπίτι, 68,6% από αυτό οι περισσότερες ήταν γυναίκες, πιστεύουν πως θα προσφέρει περισσότερη ισορροπία, εργασιακή ικανοποίηση και αποδοτικότητα στην εργασία τους. Ταυτόχρονα, ανησυχούν για το μέλλον της εργασίας τους, εάν θα εργάζονται δια ζώσης ή θα υιοθετηθεί κάποιο υβριδικό μοντέλο ή εξ ολοκλήρου τηλεργασία ελπίζοντας σε μοντέλο πιο ευέλικτα για αυτούς (Alexander et al, 2021).

Από την άλλη, το μέλλον των επιχειρήσεων με βάση όλες τις αλλαγές όπου έχουν προέλθει, στην πλειοψηφία τους φαίνεται να υιοθετούν ένα υβριδικό μοντέλο εργασίας, εφόσον κατά την εφαρμογή του στην παρούσα κατάσταση, παρατήρησαν αύξηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων. Παράλληλα μπορεί να προσφέρει πολλά πλεονεκτήματα για τους οργανισμούς ώστε να αξιοποιούν σε μεγαλύτερο βαθμό το ταλέντο εργαζομένων όπου και αν βρίσκονται, να μειωθεί το κόστος και να ενισχυθεί η οργανωτική απόδοση.

Με την αυξημένη ευελιξία ενός υβριδικού μοντέλου εργασίας, οι εργαζόμενοι συνήθως αισθάνονται μεγαλύτερη δύναμη να αξιοποιήσουν τα δυνατά τους σημεία, κάτι που έχει θετικό αντίκτυπο στην παραγωγικότητά τους. Οι εργαζόμενοι μπορούν να εργάζονται σε ένα περιβάλλον που ταιριάζει καλύτερα στις ανάγκες που σχετίζονται με την εργασία τους. Αυτό το επίπεδο αυτονομίας για εργασία από το

σπίτι ή στο γραφείο ή ο συνδυασμός και των δύο συμβάλλει επίσης στην αύξηση της ικανοποίησης των εργαζομένων, επειδή τους επιτρέπει να αισθάνονται μεγαλύτερο επίπεδο εμπιστοσύνης μεταξύ τους. Επιπλέον, αυτή η ευελιξία μπορεί να οδηγήσει σε βελτιωμένη ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, η οποία επηρεάζει επίσης σε μεγάλο βαθμό την ικανοποίησή τους (Ζαρωτιάδου, 2022).

Σε αντίθεση με την εξ αποστάσεως εργασία, ένα υβριδικό μοντέλο εργασίας επιτρέπει την πρόσωπο με πρόσωπο επικοινωνία και συνεργασία, η οποία συμβάλλει στην υγιή οικοδόμηση ομάδας και, στη συνέχεια, στη βελτίωση της συνεργασίας μεταξύ των εργαζομένων. Διευκολύνει τις ισχυρότερες εργασιακές σχέσεις, αλλά και βοηθά στη βελτίωση της συνεργασίας μεταξύ των τμημάτων, των ομάδων και των ομάδων εργασίας.

Ένα υβριδικό μοντέλο εργασίας προσφέρει μια σειρά από οφέλη που περιλαμβάνουν αυξημένη παραγωγικότητα και ικανοποίηση των εργαζομένων, περισσότερες ευκαιρίες για συνεχή μάθηση, ισχυρότερη δυναμική συνεργασία και εργασιακές σχέσεις και βελτιωμένα αποτελέσματα ψυχικής υγείας για τους εργαζόμενους (Ζαρωτιάδου, 2022). Ως αποτέλεσμα της εγγενούς ανάγκης για ελευθερία, ευελιξία και πρόσωπο με πρόσωπο επικοινωνία, είναι αυτό που προσφέρει την καλύτερη λύση για επιχειρήσεις που θέλουν να προσαρμοστούν σε έναν κόσμο μετά την πανδημία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9 : ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

9.1 Γενικά Συμπεράσματα

Η πανδημία SARS COVID-19 αποτελεί σήμερα τη μεγαλύτερη παγκόσμια πρόκληση για την υγεία και λόγω της εκτεταμένης και συνεχούς μετάλλαξης της, έχει δημιουργήσει αναστάτωση, αβεβαιότητα, πολυπλοκότητα και ασάφεια σε όλους τους οργανισμούς δημιουργώντας πολλές προκλήσεις, όπως η επιχειρησιακή συνέχεια, το χαμηλό κίνητρο των εργαζομένων, η εξ αποστάσεως εργασία, η ανεργία. Το προσωπικό είναι ένας από τους κύριους παράγοντες στη διαμόρφωση, ανάπτυξη και υλοποίηση οργανωτικών λειτουργιών σε κάθε οργανισμό. Από τη μία η αλληλεπίδραση των εργαζομένων και η απόδοσή τους διασφαλίζουν την

αποτελεσματικότητα, την εργασιακή ικανοποίηση και την παραγωγικότητα, από την άλλη η ασφάλεια, η υγεία και η ευημερία των εργαζομένων να αποτελεί κύριο μέλημα των οργανισμών. Αποτελούν το πρωταρχικό πλεονέκτημα κάθε οργανισμού και για τη βιώσιμη διαχείριση τους, η ανασκόπηση της οργανωτικής στρατηγικής αποτελεί την κατάλληλη απάντηση, βασιζόμενη στις στρατηγικές διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, για την καταπολέμηση των επιπτώσεων του COVID-19.

Δεδομένου ότι οι κρίσεις, φυσικές, οικονομικές, πολιτικές, ανθρωπιστικές, επισιτιστικές, ενεργειακές ή κρίσεις υγείας δημιουργούν ευκαιρίες, έτσι και η παρούσα, παρέχει από τη μια μοναδική ευκαιρία για αναθεώρηση της οργανωτικής κουλτούρας και των στρατηγικών διαχείρισης ανθρώπινων πόρων του κάθε φορέα και από την άλλη ευκαιρία για τον έλεγχο των ικανοτήτων ατόμων και οργανισμών και την ανάπτυξή τους.

Η υγειονομική κρίση που πυροδότησε η πανδημία, είχε σημαντικό αντίκτυπο στην οικονομική ζωή και στην αγορά εργασίας θέτοντας αρκετούς προβληματισμούς στην Δημόσια διοίκηση, σχετικά με το μέλλον της και τις νέες εργασιακές συνθήκες που διαμορφώνονται σταδιακά, και αποτέλεσε το έναυσμα για την άμεση κινητοποίηση της κάθε διοίκησης ώστε να βρεθούν νέες, ευέλικτες μορφές εργασίας που να ικανοποιούν τις ανάγκες των εργαζομένων και να εξυπηρετούν τους σκοπούς των οικονομικών φορέων σταθμίζοντας πάντοτε τον ανθρώπινο παράγοντα. Οι νέες μορφές απασχόλησης περιλαμβάνουν νέες επίσημες εργασιακές σχέσεις ή εργασιακά πρότυπα, που συνδέονται με πτυχές όπως ο τόπος εργασίας, ο χρόνος εργασίας ή η χρήση των τεχνολογιών των πληροφοριών και των επικοινωνιών (ΤΠΕ), και μερικές φορές και τα δύο, με το μέλλον της εργασίας που θα διαμορφωθεί από τη δίδυμη μετάβαση στην ψηφιακή εποχή και μια οικονομία ουδέτερη από εκπομπές άνθρακα, καθώς και έναν νέο τρόπο εργασίας λόγω του COVID-19. Στόχος οι νέες μορφές απασχόλησης να μπορούν να συμβάλουν στη δημιουργία μιας πιο ανθεκτικής αγοράς εργασίας, χωρίς περιορισμούς, με την οποία να μπορούν να διασφαλιστούν η κατάλληλη κοινωνική προστασία και οι αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας. Ιδιαίτερη σημασία και στόχος των υπεύθυνων χάραξης πολιτικής στην ΕΕ έχει ο τρόπος με τον οποίο θα αποφευχθούν οι περιπτώσεις όπου οι νέες αυτές μορφές εργασίας θα είναι λιγότερο ευνοϊκές για τους εργαζομένους σε σύγκριση με τις πιο καθιερωμένες μορφές απασχόλησης. Η σύμβασή ορισμένου χρόνου(ΣΟΧ), η μερική απασχόληση, η εποχική απασχόληση, η διαλείπουσα εργασία, η εκ περιτροπής εργασία ή

διαμοιρασμός θέσεως εργασίας (job sharing), ο δανεισμός εργαζομένου, η τηλεργασία, η εργασία πλατφόρμας, η κινητή εργασία βασισμένη σε ΤΠΕ, η τηλεϊατρική, το ψηφιακό marketing και οι ηλεκτρονικές πωλήσεις των φαρμακείων, κ.α. αποτελούν μερικές από τις ευέλικτες μορφές εργασίας.

Παράλληλα, η πανδημία SARS COVID-19, έχει θέσει μια τεράστια πρόκληση για τους οργανισμούς υγειονομικής περίθαλψης να βρουν στρατηγικές για να αντιμετωπίσουν την επιβίωσή τους. Οι υπάλληλοι υγειονομικής περίθαλψης είναι οι στρατιώτες της πρώτης γραμμής για την καταπολέμηση της πανδημίας του COVID-19. Έτσι τόσο σε παγκόσμιο επίπεδο όσο και σε εθνικό θα πρέπει να βρεθεί τρόπος υποστήριξης των εργαζομένων στον τομέα της υγείας με τις επιπτώσεις της εργασίας στο πρώτο γραμμή μιας πανδημίας. Σκοπός η δημιουργία ενός μοντέλου για την υπέρβαση της κρίσης της πανδημίας και την προώθηση της ευημερίας των εργαζομένων, ιατρών, νοσηλευτών, επαγγελματιών υγείας, διοικητικού προσωπικού, και οργανωτικής βιωσιμότητας. Το εργατικό δυναμικό διαδραματίζει καταλυτικό ρόλο στη συνολική απόδοση του συστήματος υγείας και η ικανοποίηση των εργαζομένων θα πρέπει να αποτελεί υψηλή προτεραιότητα κάθε υγειονομικής μονάδας καθώς δύναται να επιδράσει σε παράγοντες καθοριστικούς για τη βιωσιμότητα των μονάδων υγείας όπως στην αποτελεσματικότητα, στη παραγωγικότητα, στη βελτίωση της ποιότητας των υπηρεσιών, στην ικανοποίηση του ασθενούς και στην ορθολογική χρήση των περιορισμένων οικονομικών πόρων η οποία συνάδει με την αύξηση της αποδοτικότητας και ταυτόχρονα συνδέεται με το κόστος της υγειονομικής περίθαλψης.

Η πανδημία ανέδειξε την ανάγκη ενίσχυσης των συστημάτων υγείας με την υποστήριξη νέων υπηρεσιών μέσω της αναβάθμισης υποδομών, δεξιοτήτων του υγειονομικού δυναμικού και υιοθέτησης νέων τεχνολογιών, με τη διασύνδεση πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας φροντίδας υγείας ώστε να καταστεί εφικτή η καθολική πρόσβαση σε ποιοτικές υπηρεσίες υγείας.

Η εμπειρία της πανδημίας επιβεβαίωσε, τόσο στους εργαζομένους όσο και στις επιχειρήσεις, τις δυνατότητες και τα πλεονεκτήματα που παρέχει η μεγαλύτερη ευελιξία στην εργασία. Όπως συμβαίνει με τις περισσότερες από τις αλλαγές που πυροδότησε η COVID-19, το αίτημα για μεγαλύτερη ευελιξία θα παραμείνει. Οι επιχειρήσεις θα πρέπει να προσαρμοστούν σε αυτή τη νέα πραγματικότητα για να διατηρήσουν και να προσελκύσουν τα καλύτερα talέντα. Συγχρόνως, θα πρέπει να εξετάσουν και να εισάγουν αλλαγές στην οργανωτική τους κουλτούρα και τις

τεχνολογικές υποδομές τους, που θα τους επιτρέψουν να ενισχύσουν την εμπειρία της ψηφιακής και της υβριδικής εργασίας για τους υπαλλήλους τους. Διαπιστώνεται πως παρά την άνθιση και καθιέρωση της εξ αποστάσεως εργασίας/τηλεργασίας, οι εργαζόμενοι θεωρούν ιδανικότερο το υβριδικό μοντέλο εργασίας, συνδυασμό τηλεργασίας και εργασίας από το γραφείο, καθώς τους προσφέρει ευελιξία και παράλληλα τους βοηθά να διατηρούν στενή επαφή με τους συνεργάτες τους. Το μέλλον των επιχειρήσεων με βάση όλες τις αλλαγές όπου έχουν προέλθει, φαίνεται ότι θα υιοθετήσουν ένα υβριδικό μοντέλο εργασίας, δηλαδή η απομακρυσμένη εργασία σε συνδυασμό με τη δια ζώσης εργασία. Είναι το νέο μοντέλο όπου εφαρμόσαν σχεδόν οι πλειοψηφία των επιχειρήσεων κατά τη διάρκεια της πανδημίας και ακολούθησε σταθερή αύξηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων. Ένα μοντέλο σαν το υβριδικό μπορεί να προσφέρει πολλά πλεονεκτήματα για τους οργανισμούς όπως να αξιοποιήσουν το ταλέντο όπου κι αν βρίσκονται οι εργαζόμενοι, να μειωθεί το κόστος και να ενισχυθεί η οργανωτική απόδοση.

Παράλληλα, σύμφωνα με τελευταίες έρευνες, τείνει να προωθηθεί και το μοντέλο της τετραήμερης απασχόλησης, έστω και πιλοτικά με 10άωρο ανά ημέρα και 40άωρο εβδομαδιαίως, όπως ορίζει ο σχετικός νόμος. Σύμφωνα με την Adecco, η αρχή έγινε με την Grant Thornton, με την τετραήμερη εργασία να εφαρμόζεται τον ερχόμενο Αύγουστο, την Terracom, που ειδικεύεται στην πληροφορική, με την εφαρμογή της τετραήμερης εργασίας, να πραγματοποιείται για το δίμηνο Ιουνίου και Ιουλίου, την Choose που γνωστοποίησε ότι θα εφαρμόσει ανάλογο ωράριο, τέσσερις ημέρες την εβδομάδα για το τρίμηνο του καλοκαιριού. Παρά το γεγονός ότι η πανδημία, έφερε στο προσκήνιο την ανάγκη για αλλαγές στην αγορά εργασίας, όσον αφορά την Ελλάδα, το σκέλος της τετραήμερης απασχόλησης, παραμένει ουσιαστικά ανεφάρμοστο.

Σημαντική προϋπόθεση, για την εφαρμογή όλων των προηγούμενων, αποτελεί η ύπαρξη ενός νομοθετικού πλαισίου που να διασφαλίζει την ομαλή και εύρυθμη λειτουργία των οργανισμών και των φορέων και ταυτόχρονα να προστατεύει τα δικαιώματα των εργαζομένων, όπως τον τελευταίο ν. 4048/2021 που επέφερε σημαντικές αλλαγές στο υφιστάμενο δίκαιο και στη διαμόρφωση του δικαίου της εργασίας αλλά και σύμφωνα με τα τελευταία δεδομένα, την προώθηση της ψηφιακής κάρτας εργασίας ώστε να αποφεύγεται οποιαδήποτε καταστρατήγηση του χρόνου εργασίας

Εν κατακλείδι, η υγειονομική κρίση, παρά τις ιδιαίτερα αρνητικές επιπτώσεις της για την κοινωνία και την οικονομία, αποτελεί μια αξιοσημείωτη ευκαιρία για να πραγματοποιηθεί ένας ολικός στρατηγικός σχεδιασμός του εργασιακού πεδίου και να προωθηθούν οι απαραίτητες μεταρρυθμίσεις, ώστε η Ελλάδα να προχωρήσει προς τη νέα ψηφιακή εποχή και να εγκαινιάσει ένα νέο πεδίο εργασιακών σχέσεων, εφαρμόζοντας τις κατάλληλες στρατηγικές διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού που θα αύξαναν την ψυχική ευεξία, την ικανοποίηση, την παραγωγικότητα, τα κίνητρα και την ασφάλεια της υγείας των εργαζομένων στο χώρο εργασίας.

9.2 Περιορισμοί της έρευνας

Σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν να δώσει μια καινούργια οπτική στο πολυσύνθετο πλαίσιο της εξ αποστάσεως εργασίας/τηλεργασίας και το αντίκτυπο που έχει σε σημαντικές εργασιακές εκβάσεις, όπως η εργασιακή ικανοποίηση, η αποδοτικότητα, η κοινωνική απομόνωση και η εργασιακή υπερφόρτωση στον τομέα της υγείας, δημόσιο και ιδιωτικό, υπάρχουν παράλληλα και αρκετοί περιορισμοί. Το εύρος του δείγματος (N=70) ενδεχομένως να μην αντιπροσωπεύει ικανοποιητικά το καθεστώς της εξ αποστάσεως εργασίας/τηλεργασίας στο ελληνικό εργασιακό περιβάλλον και τη διαφορετικότητα των διατάξεων της και ο περιορισμένος αριθμός των συμμετεχόντων ενδεχομένως να επηρεάζει τα ευρήματα της έρευνας και να μην παρουσιάζει την πραγματική εικόνα της τηλεργασίας στο ελληνικό πλαίσιο. Σχετικά με το δείγμα της έρευνας, δεν καθίσταται γνωστό αν οι συμμετέχοντες επιλέγουν να εργαστούν εξ αποστάσεως ή αν είναι αναγκασμένοι να το κάνουν έτσι ο βαθμός κατά τον οποίο η τηλεργασία είναι εκούσια επιλογή των εργαζόμενων, ενδέχεται να αποτελεί σημαντικό ρυθμιστή στις συνέπειες της.

Η εξ αποστάσεως εργασία/τηλεργασία είναι ένας αρκετά καινούργιος θεσμός που εφαρμόστηκε στο δημόσιο, σχετικά πιεστικά υπό τις παρούσες συνθήκες, με αποτέλεσμα οι συμμετέχοντες στην έρευνα να είναι επιφυλακτικοί απέναντι του. Σχετικά με το δημόσιο τομέα της υγείας, νοσοκομεία, ΠΦΥ, ΥΠΕ, η εφαρμογή της είναι αρκετά δύσκολη, τόσο για τους διοικητικούς όσο και για τους επαγγελματίες υγείας, κυρίως γιατί είναι άμεσα συνδεδεμένη με τον ανθρώπινο παράγοντα και τις επείγουσες ανάγκες που προκύπτουν και αφετέρου γιατί δεν υπάρχουν οι κατάλληλες υποδομές, εκπαίδευση και τεχνολογικός εξοπλισμός προκειμένου να είναι εφικτή και

αποτελεσματική η εφαρμογή της. Εξίσου δύσκολη η εφαρμογή και στον ιδιωτικό τομέα αφού οι προϋποθέσεις είναι παρόμοιες με εξαίρεση τις φαρμακευτικές εταιρίες και φαρμακαποθήκες που μπορούν να υποστηρίξουν την εξ αποστάσεως εργασία.

Σημαντικό επίσης αποτελεί το γεγονός εάν και κατά πόσο θα μπορούσε να εφαρμοστεί και να υιοθετηθεί ένα ευέλικτο μοντέλο εργασίας, όπως το υβριδικό μοντέλο, και σε ποια μορφή έτσι ώστε να είναι αποτελεσματική και πιο αποδοτική.

Τέλος, ένας ακόμα περιορισμός είναι ότι δεν υπάρχουν παρόμοιες έρευνες, που να έχουν διεξαχθεί σε φορείς του τομέα υγείας, ώστε να μπορέσει να γίνει σύγκριση των αποτελεσμάτων και να προκύψουν πιο ενδιαφέροντα συμπεράσματα σε ευρεία κλίμακα.

9.3 Προτάσεις για μελλοντική διερεύνηση

Τα παραπάνω συμπεράσματα υποδεικνύουν τη σημαντικότητα περαιτέρω έρευνας για την επίδραση που έχει η εξ αποστάσεως εργασία/τηλεργασία στους εργαζόμενους, πως επηρεάζεται η εργασιακή ικανοποίηση, η αποδοτικότητα, η κοινωνική απομόνωση και η εργασιακή υπερφόρτωση που βιώνουν. Μελλοντικές έρευνες θα πρέπει να εξετάσουν τη σχέση που έχουν τα αποτελέσματα των τριών αυτών χαρακτηριστικών με άλλα σημαντικά αποτελέσματα της εργασίας όπως την απόδοση, την εξουθένωση, το στρες, την απομόνωση, την καινοτόμα συμπεριφορά και την πρόθεση αλλαγής τρόπου εργασίας.

Επίσης, προτείνεται μία μελέτη μετά το πέρας δύο ετών και της πανδημίας Covid-19, με απώτερο σκοπό τη σύγκριση των αποτελεσμάτων και τη διερεύνηση πως εφαρμόζονται και πως επιδρούν οι ευέλικτες μορφές εργασίας στην ελληνική πραγματικότητα και κυρίως στον τομέα της υγείας. Η διαφορετικότητα και η ποικιλομορφία των προσωπικοτήτων και της κουλτούρας των εργαζομένων, της βαθμίδας εκπαίδευσης και της θέσης που κατέχουν στον κάθε φορά μπορεί να αποτελέσει ρυθμιστές των εκβάσεων της εξ αποστάσεως εργασίας/τηλεργασίας και να μεταβάλλει τις σχέσεις με την εργασιακή ικανοποίηση, κοινωνική απομόνωση και εργασιακή υπερφόρτωση. Διαφορετικές προσωπικότητες και κουλτούρες αντιλαμβάνονται και διαχειρίζονται διαφορετικά τις καταστάσεις που υποβάλλει εξ αποστάσεως εργασία οπότε η μελέτη τους μπορεί να αποδειχτεί μείζονος σημασίας

για τη σωστή επιλογή εργαζόμενων και τη σχεδίαση θέσεων εργασίας από τους οργανισμούς.

Παράλληλα, κρίνεται σκόπιμη η περαιτέρω διερεύνηση της σημαντικότητας των πλεονεκτημάτων και μειονεκτημάτων, ο συνδυασμός επαγγελματικής ανέλιξης και οικογενειακής ζωής, της επίδρασης στην ψυχικής και σωματικής υγείας των εργαζομένων και τη δημιουργία κατάλληλου νομοθετικού πλαισίου για την προστασία των εργαζομένων.

Τέλος, πολύ σημαντικό αντικείμενο μελέτης θα πρέπει να αποτελέσει η πιθανότητα εφαρμογής ενός ιδανικού μοντέλου εργασίας, όπως το υβριδικό, το οποίο θα συντελέσει στην αύξηση της παραγωγικότητας του εργαζομένου προσφέροντας ένα περιβάλλον ευελιξίας περισσότερη ευημερία και λιγότερο άγχος.

Σχετικά με τη μελλοντική έρευνα της εφαρμογής των ευέλικτων μορφών εργασίας στον τομέα της υγείας, προτείνεται η εκτενέστερη μελέτη του ζητήματος σε διαφορετική χρονική περίοδο και σε μεγαλύτερο δείγμα με σκοπό την ανάδειξη συμπερασμάτων σχετικά με το εάν η εμφάνιση της πανδημίας επηρέασε και κατά πόσο την εργασιακή ικανοποίηση, την αποδοτικότητα και την επαγγελματική εξουθένωση του δείγματος μελέτης που πήρε μέρος στη έρευνα.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνική βιβλιογραφία

- Interamerican, (2022) «Οι ψυχολογικές συνέπειες της πανδημίας στους εργαζομένους: Προτάσεις και συμβουλές για την αντιμετώπιση του φαινομένου».22 Φεβρουαρίου, 2022. Available at: <https://www.interamerican.gr/blog/details?id=oi-psixologikes-synepeies-ths-pandimias-stous-ergazomenous> [Πρόσβαση:10 Μαρτίου, 2022].
- Αρβανίτης, Κ. (2006). «Κατάλογος συγκεκριμένων επαγγελμάτων στα οποία ενδείκνυται η εφαρμογή τηλεργασίας στις γυναίκες μμετανάστριες». Ίδρυμα Οικονομικών & Βιομηχανικών Ερευνών και Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, (2006).σελ. 12.
- Γαβρόγλου, Σ. (2006). «Οψεις ευελιξίας στην Ελλάδα και την Ευρώπη». Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική Πληροφορική. Αθήνα. Διαθέσιμο σε: <http://2gymxylok.kor.sch.gr/grasep/meletigiatinapash.pdf> [Πρόσβαση: 19 Δεκεμβρίου, 2021]
- Γαλάζιος, Κ. & Ρίζος, Β. (2020). Τηλεργασία: Μορφές, οργάνωση, εργασιακά δικαιώματα, κίνδυνοι και οφέλη. Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων. ΙΝΕ-ΓΣΕΕ: (2020). Απρίλιος 2020. Διαθέσιμο σε: <https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2020/04/tilergasia.pdf>[Πρόσβαση: 12 Ιανουαρίου, 2022].
- Γείτονα , Μ., Χατζίκου , Μ., Χατζησταματίου , Ζ., Αναστασιάδου, Α. & Θεοδωράτου, Τ.Δ. (2007). Η οικονομική επιβάρυνση της νοσηλείας νεογνών στις Μονάδες Εντατικής Θεραπείας (ΜΕΘ) στην Ελλάδα. BMC. Ιούλιος. Διαθέσιμο σε: <https://resource-allocation.biomedcentral.com/articles/10.1186/1478-7547-5-9>[Πρόσβαση:3Μαρτίου, 2022].
- Γεωργακοπούλου, Β. (1997). Ευελιξίες της επιχείρησης και της εργασίας: Έννοια, βασικές διαστάσεις και επιλογές στις σύγχρονες συνθήκες. ΙΝΕ / ΓΣΕΕ. Αθήνα.
- Γκιάλης, Σ. (2009). «Εργασιακή ευελιξία και άτυπη εργασία στη νέα εποχή». Το Βήμα των Κοινωνικών Επιστημών. 56 σελ.90-122.
- Γκιάλης, Στ.& Herod, Α.(2015), Γεωγραφία της Εργασίας : Εργατική δράση, Ευέλικτη απασχόληση και Χωρικές ανισότητες . ΑΘΗΝΑ: ΚΑΛΛΙΠΙΟΣ.

- Γκούτος, Χ.(1997). Η συμβατική μερική απασχόληση. Αθήνα: Πανεπιστημιακές Εκδόσεις Παντείου Πανεπιστημίου.
- Δασκαλάκης, Δ. (2011). Βιομηχανική Κοινωνιολογία και Βιομηχανικές Σχέσεις. Αθήνα: Σάκκουλα.
- Δασκαλάκης, Δ.(1995). Η ρύθμιση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και οργάνωσης του χρόνου εργασία. Αθήνα – Κομοτηνή: Σάκκουλας.
- Διεθνής Οργάνωση Εργασίας(ΔΟΕ) (2013). «Επιθεώρηση Εργασίας και Αδήλωτη Εργασία στην ΕΕ». Γενεύη : Διεθνές Γραφείο Εργασίας, Πρόγραμμα Διοίκησης και Επιθεώρησης Εργασίας (LAB/ADMIN).
- Δίκαιος, Κ, Κουτουζής, Μ., Πολύζος, Ν., Σιγάλας, Ι., και Χλέτσος, Μ. (1999). Βασικές αρχές διοίκησης, Διαχείρισης υπηρεσιών υγείας. Συντονισμός ανάπτυξης εκπαιδευτικού υλικού και γενική επιμέλεια εκδόσεων, Ομάδα εκτέλεσης έργου ΕΑΠ/1997-1999. Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο 1999. σελ. 370-371.
- Δουληγέρης, Χ. & Μητρόπουλος, Σ. (2015). Πληροφοριακά συστήματα στο διαδίκτυο. Αθήνα: Σύνδεσμος Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών. Διαθέσιμο σε: <http://hdl.handle.net/11419/3972> [Πρόσβαση: 20 Ιανουαρίου 2022].
- ΕΙΕΑΔ (2020). Η Τηλεργασία στην Ε.Ε. πριν και μετά την πανδημία covid 19. 3, Νοέμβριος, 2020.
- Ζαρωτιάδου, Μ. (2022). Το νέο, υβριδικό μοντέλο εργασίας. PlanOfBusiness. Διαθέσιμοσε:<https://www.planofbusiness.eu/>[Πρόσβαση:31 Ιουλίου, 2022].
- Θεοδώρου, Μ., Σαρρής, Μ. και Σούλης, Σ. (2001). Σύστημα υγείας. Αθήνα: Παπαζήση.
- Ιωάννου, ΧΡ.(2020). «ΚΟΡΩΝΟΪΟΣ ΚΑΙ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ». ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΧΡΟΝΙΚΑ. 169(3) σελ.22-23.
- Καλλιαντέρης, Χρ.(2011). Μερική απασχόληση μισθωτών. Λογιστικός σύλλογος Αθηνών. Αθήνα.
- Καλογεροπούλου, Μ. (2011). Εκτίμηση αποδοτικότητας ελληνικών δημόσιων νοσοκομείων. Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής. 28(6). σελ. 794-803
- Καραγιάννης, Γ. και Πάντζιος, Χ. (2002). Αξιολόγηση της αποδοτικής λειτουργίας των Ερευνητικών Μονάδων του ΕΘΙΑΓΕ. Ιωάννινα. Κεφάλαιο 2 και 3. σελ 13-72.
- Καραμεσίνη, Μ. (1993). «Ευελιξία και διαρθρωτική αλλαγή». Θέσεις. Τ.45, Οκτώβριος – Δεκέμβριος, 1993.

- Καραντινός, Δ. &Κετσετζοπούλου, Μ.(1997). «Ευέλικτη απασχόληση κι ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας: Τάσεις, εξελίξεις, προοπτικές». Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας. Αθήνα.
- Καραστεργίου, Χ. (2020). Εφαρμογές Της Τηλεϊατρικής Στην Ελλάδα, CVP Ιατρικής, Vīrpharm,n.d. Διαθέσιμο σε:<http://scientific-journal-articles.org/greek/free-onlinejournals/medical/medicalarticles/karastergiouX/med-05karastergioux.htm>[Πρόσβαση 18 Ιανουαρίου 2022]
- Κούγιας, Κ. (2016). «Ευέλικτη Απασχόληση στην Ελλάδα της Κρίσης: Σκέψεις και Διαπιστώσεις». Κοινωνική Πολιτική.
- Κουδούνη, Λ. (2020). «Ασφάλεια του Μέλλοντος. Κουλτούρα Ασφάλειας στην Εποχή της 4ης Βιομηχανικής Επανάστασης». Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας. ΕΛΙΝΥΑΕ. 79 σελ. 29-38.
- Κουζής, Γ. (2001). Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση: ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας. ΙΝΕ / ΓΣΕΕ. Αθήνα.
- Κουζής, Ι. (2011). «Το εργασιακό περιβάλλον μετά το Μνημόνιο». ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ. Αθήνα.
- Κουζής, Ι. (2015). «Η εργασία στο απόσπασμα κατά την περίοδο της κρίσης και των μνημονίων». Κοινωνική Πολιτική. Τ.3, Ιανουάριος, 2015.
- Κυριακούλιας, Π. (2020). «Η τηλεργασία στην Ε.Ε πριν και μετά την πανδημία COVID19». ΕΙΕΑΔ. σελ 32.
- Λαδάς ,Δ.(2021). Ευέλικτες μορφές εργασίας .ΑΘΗΝΑ: Νομική Βιβλιοθήκη.
- Λαδάς, Δ.(2020). Τηλεργασία και άδεια ειδικού σκοπού. ΑΘΗΝΑ: Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας.
- Λαδάς, Δ.(2018). Το Δικαίωμα της Προσωπικότητας του Εργαζομένου. ΑΘΗΝΑ: Νομική Βιβλιοθήκη.
- Λαλιώτη, Β. (2020). «Η Εργασία στον Καιρό του Κορωνοϊού: Μία Απόπειρα Σκιαγράφησης των Σχετικών με τον Κόσμο της Εργασίας Μέτρων & της Συζήτησης για την Επόμενη Μέρα». Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (ΕΙΕΑΔ). Αθήνα.
- Λαπατσιώρας, Σπ., Μηλιός, Γ. και Μιχαηλίδης, Π. (2020). Οι Επιπτώσεις της Ψηφιοποίησης στην Αγορά Εργασίας. Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων. Μελέτες. Τ.46. Ιανουάριος, 2020.

- Λυμπεράκη, Α. & Μουρίκη, Α. (1997). Η αθόρυβη επανάσταση : νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας και της παραγωγής. Αθήνα : Gutenberg.
- Λυμπεράκη, Α. (1991). Ευέλικτη εξειδίκευση: Κρίση και αναδιάρθρωση στη μικρή βιομηχανία. Αθήνα: Gutenberg.
- Λυμπεράκη, Α.(1996). Η Αθόρυβη Επανάσταση: ευέλικτα συστήματα παραγωγής και εργασίας, (με Α. Μουρίκη). Αθήνα: Gutenberg.
- Μητρόπουλος, Α.(2017). Εργασιακές σχέσεις & κοινωνική ασφάλιση στη σύγχρονη Ελλάδα. ΑΘΗΝΑ : Λιβάνη.
- Μπράχος, Ι. (1993). Ευέλικτα συστήματα παραγωγής: Ο μύθος της εξόδου από την κρίση. Θέσεις. Τ. 43, Απρίλιος – Ιούνιος, 1993.
- Οικονομικός Ταχυδρόμος (2022) Executive. 13 Φεβρουαρίου, 2022. Διαθέσιμο σε: <https://www.ot.gr/2022/02/13/plus/executive/to-ekkrems-tis-tilergasias-kai-oi-anagkaies-allages-koini-meleti-pou-doe/>[Πρόσβαση: 18 Φεβρουαρίου, 2022].
- ΟΚΕ (2020). Τηλεργασία: Προβλήματα και προοπτικές, Γνώμη Πρωτοβουλίας. Ιούλιος 2020. Διαθέσιμο σε: http://www.oke.gr/sites/default/files/keimeno_gnomis_shetika_me_tin_tilergasia.pdf[Πρόσβαση: 12 Ιανουαρίου, 2022].
- Παγουλάτος, Γ. (2020). «Covid-19: Η Επόμενη Μέρα Για Την Ελλάδα και Την Ευρώπη». ΔιαΝΕΟσις, Μάιος.
- Παπαδημητρίου, Κ.(2021). Ατομικό Εργατικό Δίκαιο. ΑΘΗΝΑ: Νομική Βιβλιοθήκη.
- Παπαδής, Κ. (2020α). «Μειωμένο Ωράριο και Εκ Περιτροπής Απασχόληση». Βήμα της Κυριακής, 3 Μαΐου.
- Ράπτη, Ζ.(2022). Ψυχική Υγεία και Εργασία στην πανδημία και μετά. ΕΒΕΑ 23/03/2022.
- Ρομπόλης, Σ. & Μπέτση, Β.(2020). «ΚΟΡΩΝΟΪΟΣ ΚΑΙ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ». ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΧΡΟΝΙΚΑ. 169(3) σελ.20.
- Σουλιώτης, Ν. και Σουλιώτης, Κ. (2006). Πολιτική και Οικονομία της Υγείας. Στρατηγικός Σχεδιασμός- Οργάνωση και Διοίκηση, Οικονομική Λειτουργία- Τομεακές Πολιτικές. Αθήνα: Παπαζήση
- Σπύρου, Κ. (2008). Ευέλικτες μορφές απασχόλησης και αγορά εργασίας. Διπλωματική διατριβή, Πάντειο Πανεπιστήμιο Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής.

- Στοϊμενίδης, Αν. (2020). «Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία ως Παράγοντας AntiCovid-19. Η Τελευταία Ευκαιρία». Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας. Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (ΕΛΙΝΥΑΕ). 79. σελ. 11-16.
- Σφυροέρα, Β.(2012). Το σύστημα της ηλεκτρονικής στιγμιογράφησης. (Η.ΔΙ.ΚΑ).
- Τεμπονέρας, Δ. (2020). «Η Τηλεργασία ως Μέσο 'Απορρύθμισης'». Η Εφημερίδα των Συντακτών, 14 Απριλίου.
- Τούντας, Ι. (2010). Πρωτοβάθμια Φροντίδα Υγείας, Η Πρωτοβάθμια Φροντίδα Υγείας στο επίκεντρο μιας Διαχρονικής Συζήτησης. Αθήνα: Πασχαλίδης.
- Τσακλόγλου, Π.(2022). Ευελιξία στις επιχειρήσεις και ασφάλεια στους εργαζόμενους, η χρυσή τομή για την ρύθμιση της εργασίας της πλατφόρμας. Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Γραφείο Τύπου.
- Τσιριντάνη, Μ.(2002). Υπηρεσίες Τηλεκαρδιολογίας από το Ωνάσειο Καρδιοχειρουργικό Κέντρο Αθηνών. Ασκληπιακό Πάρκο Ιατρικής Σχολής Πανεπιστημίου Αθηνών.
- Τσουνής, Α. και Σαράφης, Π. (2016), Η επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων σε οργανισμούς αντιμετώπισης της τοξικοεξάρτησης. Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής. 33(2). σελ. 180-188.
- ΥΠ.ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ Ν. 4808/2021 (ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΡΘΡΟ 66)
- Υπουργείο Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας (2004). Μελέτη για την προώθηση και εφαρμογή της τηλεργασίας στην Ελλάδα.
- ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ/ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ (2021). 6 μέτρα για την προστασία των θέσεων εργασίας και τη συγκράτηση της διασποράς του κορονοϊού στους χώρους εργασίας.
- Φραγκάκης, Ν. (1994). Εργαζόμενοι στην Ελλάδα και Ευρωπαϊκή ολοκλήρωση. Αθήνα:Παπαζήσης.
- Φραγκούλη, Ν. (2020).Σύνδεσμος Επιχειρήσεων Πληροφορικής και Επικοινωνιών Ελλάδας (ΣΕΠΕ).Διαθέσιμο σε: <http://www.sepe.gr/gr/research-studies/article/15628667/to-74-ton-ergodoton-tha-diatirisei-tin-tile-ergasia-kai-meta-ton-koronoio> [Πρόσβαση: 12 Ιανουαρίου, 2022].

Ξενόγλωσση βιβλιογραφία

- Abbas, J., Wang, D., Su, Z., Ziapour, A. (2021). The role of social media in the advent of COVID-19 pandemic: crisis management, mental health challenges and implications. *Risk Manag. Healthc. Pol.* 14. pp. 1917–1932.
- Adam, J.P., Khazaka, M., Charikhi, F., Clervil, M., Huot, D.D., Jebailey, J., et al., (2020). Management of human resources of a pharmacy department during the COVID-19 pandemic: take-aways from the first wave. *Res. Soc. Adm. Pharm.*
- Aeron-Thomas, D. et al. (2004). "The Third Sector and Sustainable Social Change: New Frontiers for Research". In: 8 th ISTR International Conference 2nd EMES-ISTR European Conference in partnership with CINEFOGO. July 9-12, 2008. Barcelona: Spain.
- Alexander, A., De Smet, A., Langstaff, M., & Ravid, D. (2021). What employees are saying about the future of remote work. McKinsey&Company. Available at: <https://www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/what-employees-are-saying-about-the-future-of-remote-work?cid=other-eml-alt-mip-mck&hdpid=8703a06b-f216-405a-a385-5e395e816aaa&hctky=12789582&hlkid=2e9ee34ef36d4af793c04a5e669ca9be> [Πρόσβαση:5 Ιανουαρίου, 2022].
- Ali, M., Salehnejad, R. and Mansur, M. (2019). Hospital productivity: The role of efficiency drivers, *The International Journal of Health Planning and Management*. Available at: <https://onlinelibrary.wiley.com/toc/10991751/2019/34/2> [Πρόσβαση:10 Μαρτίου, 2022].
- Alon, T., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J., Tertilt, M. (2020). This Time It's Different: The Role of Women's Employment in a Pandemic Recession. CEPR Discussion Paper. pp.15149.
- Altig, D., Barrero, J.M., Bloom, N., Davis, S.J., Meyer, B., Mihaylov, E., Parker, N. (2020). Firms Expect Working from Home to Triple. Federal Reserve Bank of Atlanta. Atlanta GA. May 28.
- Atkinson, J. & Gregory, D. (1986) 'A flexible future: Britain's dual labour force'. *Marxism Today*.
- Atkinson, J. (1984). *Flexibility, Uncertainty and Manpower Management*. IMS Report No.89. Institute of Manpower Studies. Brighton.

- Autor, D., Reynolds, E. (2020). The Nature of Work after the COVID Crisis: Too Few Low – Wage Jobs. The Hamilton Project. Essay. July 14.
- Baert, S., Lippens, L., Moens, E., Sterkens, P., & Weytjens, J. (2020). The COVID-19 crisis and telework: A research survey on experiences, expectations and hopes. GLO Discussion Paper.
- Baldwin, R. and Weder di Mauro, B. (eds) (2020). Economics in the Time of COVID-19. Centre for Economic Policy Research. London.
- Baruch, Y.&Nicholson, N.(1997). “Home, Sweet Work: Requirements for Effective Home Working”. Journal of General Management. Dec. 1997
- Bienkowska, A., Tworek, K., Zablocka-Kluczka, A.(2020). Organizational reliability model verification in the crisis escalation phase caused by the COVID-19 pandemic. Sustainability 12 (10). pp.22.
- Bonacini, L., Gallo, G., Scicchitano, S. (2021). Will it be a shecession? The unintended influence of working from home on the gender wage gap related to the COVID – 19 pandemic. GLO Discussion Paper,. No. 771. Dingel, J., Neiman, B. (2020). How Many Jobs Can Be Done at Home? Becker Friedman Institute. White Paper.
- Cedefop (2016). The Great Divide: Digitalisation and Digital Skill Gaps in the EU Workforce. ESJsurvey Insights. No 9. Thessaloniki: Greece.
- Chanana, N., Sangeeta, (2020). Employee engagement practices during COVID-19 lockdown. J. Public Aff.
- Convert Group Study: COVID-19 drew more than 2.7 billion visits to global ePharmacies in 96 countries in Q1’21 | Convert Group. (n.d.). Available at: <https://convertgroup.com/convert-group-study-covid-19-drew-more-than-2-7-billion-visits-to-global-epharmacies-in-96-countries-in-q121/> [Πρόσβαση: 15 Ιανουαρίου, 2022].
- Cooper, C. D., & Kurland, N. B. (2002). ‘Telecommuting, professional isolation, and employee development in public and private organizations’. Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior. 23(4). pp 511-532.
- Davidescu, A.A., Apostu, S.A., Paul, A., Casuneanu, I. (2020). Work flexibility, job satisfaction, and job performance among Romanian employees - Implications for sustainable human resource management. Sustainability. 12(15).

- De Grip, A., Hoevenberg, J. and Willems, E. (1997). “A typical employment in the E.U.”. *International Labour Review*. 136 (1). pp.49-71.
- Digmayer, C. and Jakobs, E.A. (2018). «Employee Empowerment in the Context of DomainSpecific Risks in Industry 4.0.». *Proceedings of the 2018 IEEE International Professional Communication Conference (ProComm)*. Toronto (Kanada).
- Dyer, S. (1998). ‘Flexibility models: a critical analysis’. *International Journal of Manpower*. 19(4) pp. 223-233.
- Eger, L., Komárková, L., Egerová, D., & Mičík, M. (2021). The effect of COVID-19 on consumer shopping behaviour: Generational cohort perspective. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 61, 102542. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2021.102542> [Πρόσβαση: 3 Ιανουαρίου, 2022].
- Eurofound (2010). “Flexible forms of work: ‘very atypical’ contractual arrangements”. Available at: <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparativeinformation/flexible-forms-of-work-very-atypical-contractual-arrangements> [Πρόσβαση: 15 Νοεμβρίου, 2021].
- Eurofound (2015). *European Working Conditions Surveys (EWCS)*. Available at: <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>. [Πρόσβαση: 12 Ιανουαρίου, 2022].
- Eurofound (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Available at: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work>. [Πρόσβαση: 5 Ιανουαρίου, 2022].
- Eurofound (2018). *Platform economy repository*. Available at: <https://www.eurofound.europa.eu/el/data/platform-economy> [Πρόσβαση: 2 Φεβρουαρίου, 2022].
- Eurofound (2019). *Employment and labour markets ICT-enabled flexible working – All plain sailing?* Available at: <https://www.eurofound.europa.eu/el/publications/blog/ict-enabled-flexible-working-all-plain-sailing> [Πρόσβαση: 2 Φεβρουαρίου, 2022].

- Eurofound (2020). Employment and labour markets New forms of employment. (2020update). Available at:<https://www.eurofound.europa.eu/el/publications/report/2020/new-forms-of-employment-2020-update>[Πρόσβαση:2 Φεβρουαρίου, 2022].
- Eurofound (2020). Living, working and COVID-19. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Available at:<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19>[Πρόσβαση:2 Φεβρουαρίου, 2022].
- Eurofound (2020). Now is the time for the digital transformation of social services. Available at: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/now-is-the-time-for-the-digital-transformation-of-social-services>. [Πρόσβαση: 11 Ιανουαρίου, 2022].
- Eurofound (2020). Technology is our ally against the Coronavirus. Available at:<https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/technology-is-our-ally-against-the-coronavirus>. [Πρόσβαση: 11 Ιανουαρίου, 2022].
- Eurofound (2021). Platformwork. Available at:<https://www.eurofound.europa.eu/el/topic/platform-work#infographic> [Πρόσβαση: 2 Φεβρουαρίου, 2022].
- Eurofound (2022). New forms of employment. Available at:<https://www.eurofound.europa.eu/topic/new-forms-of-employment>[Πρόσβαση:20 Φεβρουαρίου, 2022].
- Eurofound(2017). Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update). Publications Office of the European Union. Luxembourg.
- Euronews (2020). Ελλάδα: Η πανδημία εκτόξευσε το ηλεκτρονικό εμπόριο. Available at: <https://gr.euronews.com/2020/06/02/ellada-i-pandimiaektouxese-to-ilektroniko-emporio> [Πρόσβαση:20 Δεκεμβρίου, 2021].
- European Commission Communication (2020). «2020 European Semester: Country-specific recommendations». Brussels. 20.5.2020. Available at:<https://eurlex.europa.eu/legalcontent/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0500&from=EN>[Πρόσβαση:2 Φεβρουαρίου, 2022].
- Fana, M., Tolan, S., Torrejón, S., UrziBrancati, C., Fernández-Macías, E. (2020). The COVID confinement measures and EU labour markets. Luxembourg:Publications Office of the European Union. Available at:https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC120578/jrc120578_re

[port_covid_confinement_measures_final_updated_good.pdf](#)[Πρόσβαση:2

Φεβρουαρίου, 2022].

- Faour-Klingbeil, D., Osaili, T. M., Al-Nabulsi, A. A., Jemni, M., & Todd, E. C. D. (2021). An on-line survey of the behavioral changes in Lebanon, Jordan and Tunisia during the COVID-19 pandemic related to food shopping, food handling, and hygienic practices. *Food Control*. 125. pp. 107934. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.foodcont.2021.107934> [Πρόσβαση: 21 Ιανουαρίου, 2022].
- Fonner, K. L., & Roloff, M. E. (2010). « Why teleworkers are more satisfied with their jobs than are office-based workers: When less contact is beneficial». *Journal of Applied Communication Research*. 38(4). pp. 336–361. Available at: <https://doi.org/10.1080/00909882.2010.513998> [Πρόσβαση: 15 Ιανουαρίου, 2022].
- French, J. Kroll, M. Sharp, J. (2021). Maintaining healthcare quality during COVID-19 and the future of care. Available at: <https://www.himss.org/resources/maintaininghealthcare-quality-during-covid-19-and-future-care> [Πρόσβαση: 10 Μαρτίου, 2022].
- Gajendran, R., & Harrison, D. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. National library of Medicine. Pub Med.gov. Available at: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/18020794/> [Πρόσβαση: 11 Ιανουαρίου, 2022].
- Giménez- Nadal, Ignacio, J., Alberto Molina, J., Velilla, J. (2018). “Telework, the Timing of Work, and Instantaneous Well-Being: Evidence from Time Use Data”. IZA INSTITUTE OF LABOR ECONOMICS.
- Golden, T. D., & Veiga, J. F. (2008). «The impact of superior--subordinate relationships on the commitment, job satisfaction, and performance of virtual workers». *The Leadership Quarterly*. 19(1). pp. 77–88. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2007.12.009> [Πρόσβαση: 15 Ιανουαρίου, 2022].
- Golden, T. D., Veiga, J. F., & Dino, R. N. (2008). «The impact of professional isolation on teleworker job performance and turnover intentions: Does time spent teleworking, interacting face to-face, or having access to communication enhancing technology matter? ». *Journal of Applied Psychology*. 93(6). pp 1412–1421. Available at: <https://psycnet.apa.org/record/2008-16251-016> [Πρόσβαση: 11 Ιανουαρίου, 2022].

- Gómez-Salgado, J., Domínguez-Salas, S., Romero-Martín, M., Ortega-Moreno, M., García-Iglesias, J. and Ruiz-Frutos, C. (2020). Sense of Coherence and Psychological Distress among Healthcare Workers during the COVID-19 Pandemic in Spain. *MDPI Sustainability*. 12(17).pp.1-18.
- Goudswaard, A. & De Nanteuil, M. (2000). Flexibility and Working Conditions: a qualitative and comparative study in seven EU Member States European Foundation for the living and working conditions. Eurofound. pp.5-8. Available at: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2000/working-conditions/flexibility-and-working-conditions-a-qualitative-and-comparative-study-in-seven-eu-member-states> [Πρόσβαση: 25 Δεκεμβρίου, 2021].
- Gough, I. (2020). In Times of Climate Breakdown, How Do We Value What Matters? Available at <https://www.opendemocracy.net/en/oureconomy/times-climate-breakdown-howdo-we-value-what-matters/>. [Πρόσβαση: 11 Ιανουαρίου, 2022].
- Greenhaus, Jeffrey, H., Collins, Karen, M., Shaw, Jason, D. (2003). 'The relation between work-family balance and quality of life'. *Journal of Vocational Behaviour*. No 63. 31 Dec. 2003. p. 510-531.
- Hornung, S., & Glaser, J. (2009). 'Home-Based Telecommuting and Quality of Life: Further Evidence on an Employee-Oriented Human Resource Practice'. *Psychological Reports*. pp. 395–402.
- ILO (2019). «Telework in the 21st century: An evolutionary perspective». The ILO Future of Work series Edward Elgar Publishing. Available at: <https://www.elgaronline.com/view/edcoll/9781789903744/9781789903744.xml> [Πρόσβαση: 5 Ιανουαρίου, 2022].
- ILO Monitor (2020a). «COVID-19 and the World of Work: Impact and Policy Responses». 18 March. 1st Edition.
- ILO Monitor (2020b). «COVID-19 and the World of Work». Updated Estimates and Analysis. 7 April. 2nd Edition.
- Jackson, L. & Fransman, E. (2018). 'Flexi work, financial well-being, work-life balance and their effects on subjective experiences of productivity and job satisfaction of females in an institution of higher learning'. *South African Journal of Economic and Management Sciences*. pp 2-13.

- Janicijevic, I., Seke, K., Djokovic, A. and Filipovic, T. (2013). Healthcare workers satisfaction and patient satisfaction – where is the link age?. *Hippokratia*. 17(2). pp. 157– 162.
- Javeau, C. (2000). Η Έρευνα με Ερωτηματολόγιο. Το Εγχειρίδιο του Καλού Ερευνητή.(Κ. Τζώρτζη, Μτφρ.). Αθήνα: Τυποθήτω Δάρδανος
- Joint Research Centre (2020). « Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to ». Available at: https://ec.europa.eu/jrc/sites/default/files/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf[Πρόσβαση:2 Φεβρουαρίου, 2022].
- Kaboudi, M., Dehghan, F., Ziapour, A. (2017). The effect of acceptance and commitment therapy on the mental health of women patients with type II diabetes. *Ann. Trop. Med. Publ. Health* 10 (6). pp. 1709–1713.
- Kalleberg, L. (2001). Organizing Flexibility: The Flexible Firm in a New Century Arne. Available at:<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/1467-8543.00211> [Πρόσβαση: 28 Δεκεμβρίου, 2021]
- Kessler, B. (2020). Are Offices Obsolete?. INSEAD Knowledge. Available at: <https://knowledge.insead.edu/blog/insead-blog/are-offices-obsolete-13381> [Πρόσβαση: 5 Ιανουαρίου, 2022].
- Kirk, C. P., & Rifkin, L. S. (2020). I'll trade you diamonds for toilet paper: Consumer reacting, coping and adapting behaviors in the COVID-19 pandemic. *Journal of Business Research*. 117. pp. 124–131. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.05.028> [Πρόσβαση: 3 Ιανουαρίου, 2022].
- Knox, A. & Walsh, J. (2005) ‘Organisational flexibility and HRM in the hotel industry: evidence from Australia’. *Human Resource Management Journal*. 15 (1). pp. 57-75.
- Krogstand, U., Hofoss, D., Veenstra, M. and Hjortdahl, P. (2006). Predictors of job satisfaction among doctors, nurses and auxiliaries in Norwegian hospitals: Relevance for micro unit culture. *Human Resources for Health*.
- Lambrou, P., Kontodimopoulos, N. and Niakas, D. (2010). Motivation and job satisfaction among medical and nursing staff in a Cyprus public general hospital. *Human resources for health*. 8(1). pp.26.
- Larue, B. (2020). Labor issues and Covid – 19. *Canadian Journal of Agricultural Economics*. 68 (2).pp. 231-237.

- Lee, A. and Cho, J. (2016). «The Impact of Epidemics on Labor Market: Identifying Victims of The Middle East Respiratory Syndrome in The Korean Labor Market». *International Journal for Equity in Health*. 15(1). pp.1-15.
- Lefter, V., Davidescu, A.A., Casuneanu, I. (2018). Identifying the main factors of workplace flexibility among Romanian employees, in: *Solutions for Business, Culture and Religion in Eastern Europe and beyond*. Springer. pp. 115–128.
- Lopez-Cabarcos, M.A., Lopez-Carballeira, A., Ferro-Soto, C. (2020). New ways of working and public healthcare professionals' well-being: the response to face the COVID-19 pandemic. *Sustainability*. 12 (19). pp. 9.
- Madero Gomez, S., Ortiz Mendoza, O.E., Ramírez, J., Olivas-Luj, M.R. (2020). Stress and myths related to the COVID-19 pandemic's effects on remote work. *Manag. Res* 18 (4). pp. 401–420.
- Mann, S., Varey, R., & Button, W. (2000). 'An exploration of the emotional impact of tele- working via computer- mediated communication'. *Journal of managerial Psychology*.
- Mantle, P. (2020). New forms of employment in Europe - How new is it? Eurofound 2020. Available at:<file:///C:/Users/Admin/Desktop/%CE%9D%CE%AD%CE%B5%CF%82%20%CE%BC%CE%BF%CF%81%CF%86%CE%AD%CF%82%20%CE%B1%CF%80%CE%B1%CF%83%CF%87%CF%8C%CE%BB%CE%B7%CF%83%CE%B7%CF%82%20%CF%83%CF%84%CE%B7%CE%BD%20%CE%95%CF%85%CF%81%CF%8E%CF%80%CE%B7%20%E2%80%93%20%CE%A0%CF%8C%CF%83%CE%BF%20%CE%BD%CE%AD%CE%BF%20%CE%B5%CE%AF%CE%BD%CE%B1%CE%B9%20%CF%84%CE%BF%20%CE%BD%CE%AD%CE%BF%3B%20%20Eurofound.html>[Πρόσβαση:21ανουαρίου, 2021].
- McIlroy, R., Marginson, P., & Regalia, I. (2004). “Regulating external and internal forms of flexibility at local level: five European regions compared”. *The International Journal of Human Resource Management*. 15(2). pp. 295 - 313.
- Morganson, V. J., Major, D. A., Oborn, K. L., Verive, J. M., & Heelan, M. P. (2010). 'Comparing telework locations and traditional work arrangements'. *Journal of Managerial Psychology*.

- Nangia, M. & Mohsin, F. (2020). «Revisiting talent management practices in a pandemic driven VUCA environment - a qualitative investigation in the Indian IT industry» *J. Crit. Rev.* 7 (7). pp. 937–942.
- OECD (2020b). COVID-19: Protecting People and Societies. Available at: https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/covid-19-protecting-people-and-societies_e5c9de1a-en. [Πρόσβαση: 11 Ιανουαρίου, 2022].
- Opinium Research (2020). The Effects of Coronavirus on Working Patterns and Employment. Key Findings, 30 March.
- Orpen, C. (1981). Effect of flexible working hours on employee satisfaction and performance: a field experiment. *J. Appl. Psychol.* 66 (1). pp 113.
- Paez, A. (2017). Gray literature: An important resource in systematic reviews. *Pubmed.gov*, 2017 Aug.
- Pantouvakis, A. and Mpogiatzidis, P. (2013). The impact of internal service quality and learning organization on clinical leaders: job satisfaction in hospital care services. *Leadership in Health Services.* 43.pp. 311-318
- Pratiwi, R., & Setyaky, R. R., Sulistiyanti³, N., Azka, S. (2020). Denial-Resistance Exploration-Commitment, a Consumer Behavior Switch During Covid. Atlantis Press.
- Rahman, M.d., Mona, S. S., Abdullah, A. N. S., Avi, D. A. (2020). COVID-19, Consumer Behavior and Inventory Management. A Study on the Retail Pharmaceutical Industry of Bangladesh.
- Rangachari, P. and Woods, J. L. (2020). Preserving Organizational Resilience, Patient Safety, and Staff Retention during COVID-19 Requires a Holistic Consideration of the Psychological Safety of Healthcare Workers. *Res. Public Health.* 17(12). pp. 42-67.
- Reilly, P. (2001). "Flexibility at work: Balancing the interests of employer and employee". *European Business Review*.
- Sayyida, S., Hartini, S., Gunawan, S., & Husin, S. (2021). The Impact of the Covid-19 Pandemic on Retail Consumer Behavior. *Aptisi Transactions on Management(ATM).* 5.pp.79–88. Available at: <https://doi.org/10.33050/atm.v5i1.1497>[Πρόσβαση: 15 Ιανουαρίου, 2022].

- Science Direct Heliyon «Innovative human resource management strategies during the COVID-19 pandemic: A systematic narrative review approach». Available at: www.cell.com/heliyon [Πρόσβαση: 15 Δεκεμβρίου, 2021]
- Sharma, A., & Jhamb, D. (2020). Changing Consumer Behaviours towards Online Shopping—An Impact of Covid 19. Academy of Marketing Studies Journal. Available at: [https://www.abacademies.org/abstract/changing-consumer-behaviours-towards-on_line_shopping--an-impact-of-covid-19-9298.html](https://www.abacademies.org/abstract/changing-consumer-behaviours-towards-on-line-shopping--an-impact-of-covid-19-9298.html) [Πρόσβαση: 15 Ιανουαρίου, 2022].
- Smart TREE , (2021). Έρευνα: Η επίδραση της πανδημίας στο ηλεκτρονικό εμπόριο. Available at: <https://smarttree.gr/ereyna-i-epidrasi-tis-pandimias-sto-ilektroniko-emporio/> [Πρόσβαση: 20 Ιανουαρίου, 2022].
- Su, Z., McDonnell, D., Wen, M. Kozak, J., Abbas, J., Segalo, S. et al. (2021). Mental health consequences of COVID-19 media coverage: the need for effective crisis communication practices. Glob. Health.17 (1). pp. 1–8.
- The World Bank Group (2014), The Economic Impact of the 2014 Ebola Epidemic: Short and Medium Term Estimates for West Africa. Available at: <https://www.worldbank.org/en/region/afr/publication/the-economic-impact-of-the-2014-ebola-epidemic-short-and-medium-term-estimates-for-west-africa>. [Πρόσβαση: 11 Ιανουαρίου, 2022].
- Torrington, D., Hall, L., Taylor, S., Atkinson, C. (2017). Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων. Broken Hill Publishers Ltd.
- Vega, R. P., Anderson, A. J., & Kaplan, S. A. (2015). ‘A within-person examination of the effects of telework’. Journal of Business and Psychology. pp. 313-323.
- Wiley, J. & Sons, LTD. (2006). «Defining Business Process Flexibility with the Help of Invariants». School of Computer and Communication Sciences. CH-1015 Lausanne. Switzerland IbisSoft. Stockholm. Sweden. Available at: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/spip.301> [Πρόσβαση: 19 Δεκεμβρίου, 2021]
- World Health Organization (2020). Keep health workers safe to keep patients safe: WHO, Geneva 2020.
- Γιώργη, Γ., Isaiia, L., Αλέσιο, F., Finstad, G., Μποντανίνι, Τ., Ginevra Lulli, L., Arcangeli, G., Μούτσι, Ν. (2020). COVID-19-Related Mental Health Effects

in the Workplace: A Narrative Review. PubMed. Available at: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33120930/>[Πρόσβαση:10Μαρτίου, 2022].

- Tangian, A. (2008). “Is Europe ready for Flexicurity? Empirical Evidence critical Remarks and a reform Proposal”. Intereconomics.March-April. 43 pp. 99-111.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Θέμα : «ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΝ ΜΕΣΩ ΥΓΕΙΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ -ΠΑΝΔΗΜΙΑ COVID 19 ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ»

Ερωτηματολόγιο για την εκπόνηση της Διπλωματικής Εργασίας υποβληθείσα στο Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου για την απόκτηση Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης στη Διοίκηση και τον Χρηματοοικονομικό Σχεδιασμό για στελέχη του Δημόσιου και Ιδιωτικού Τομέα με τίτλο:

«ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΝ ΜΕΣΩ ΥΓΕΙΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ -ΠΑΝΔΗΜΙΑ COVID 19
ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ»

Η έρευνα που γίνεται με αυτό το ερωτηματολόγιο έχει σκοπό τη διερεύνηση και την διεξαγωγή συμπερασμάτων κατά την εφαρμογή των ευέλικτων μορφών εργασίας εν μέσω υγειονομικής κρίσης στον τομέα της υγείας.

Η μελέτη γίνεται με τυχαιοποιημένο δείγμα.

Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από 29 ερωτήσεις πολλαπλών επιλογών και σχεδιάστηκε έτσι ώστε να απαιτεί 5-7 λεπτά για τη συμπλήρωσή του. Η συμμετοχή σας είναι εθελοντική και οι απαντήσεις είναι εμπιστευτικές και θα χρησιμοποιηθούν μόνο για στατιστικούς σκοπούς. Η ανωνυμία σας θα διατηρηθεί καθ' όλη τη διάρκεια της μελέτης.

Σας ευχαριστώ θερμά εκ τω προτέρων για τη συμμετοχή σας.

Κορμάζου Μαρία Αγγέλα
Επιβλέπουσα Καθηγήτρια: Αγοράκη Μαρία Ελένη
Assistant Professor

Department of Accounting and Finance
University of Peloponnese

Καλαμάτα, 2022

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ
ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

Φύλο *

- ΑΝΤΡΑΣ
 - ΓΥΝΑΙΚΑ
 - ΑΛΛΟ
-

Ηλικία *

- 20-30
 - 31-40
 - 41-50
 - 51-60
 - >61
-

Οικογενειακή κατάσταση *

- ΕΓΓΑΜΟΣ/Η
- ΑΓΑΜΟΣ/Η
- ΔΙΑΖΕΥΜΕΝΟΣ/Η
- ΧΗΡΟΣ/Α
- ΣΥΜΦΩΝΟ ΣΥΜΒΙΩΣΗΣ

Βαθμίδα εκπαίδευσης *

- ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΙΑ ΕΚΠ/ΣΗ
 - ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠ/ΣΗ
 - ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ
 - ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ
-

Σχέση εργασίας στο συγκεκριμένο φορέα *

- ΜΟΝΙΜΟΣ
 - ΙΔΑΧ
 - ΙΔΟΧ
-

Ποια θέση κατέχετε στο συγκεκριμένο φορέα; *

- ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ
- ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η
- ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ/ΤΡΙΑ
- ΕΞΩΤΕΡΙΚΟΣ ΣΥΝΕΡΓΑΤΗΣ
- ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ
- ΙΑΤΡΟΣ
- ΑΛΛΟ

Πόσα χρόνια προϋπηρεσίας έχετε στον συγκεκριμένο φορέα; *

- 1-3
- 4-10
- 11-20
- 21-30
- 30+

ΚΥΡΙΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ

Με αφορμή την κρίση που πυροδότησε η πανδημία, πιστεύετε πως ανοίγονται *
νέες ευκαιρίες στο πεδίο της εργασίας με ποιο ευέλικτες μορφές, οι οποίες
και να απαιτούν υψηλό επίπεδο ψηφιακών δεξιοτήτων?

- ΝΑΙ
- Όχι

Εργάζεστε εξ αποστάσεως αυτή την στιγμή; *

- ΝΑΙ
- Όχι

Έχετε δουλέψει ποτέ εξ αποστάσεως στο παρελθόν/πριν την πανδημία? *

- ΝΑΙ
- Όχι

Αν δεν υπήρχε ο Covid-19 πιστεύετε ότι θα εφαρμοζόταν η τηλεργασία στο φορέα σας; *

ΝΑΙ

Όχι

Κατά την περίοδο της πανδημίας COVID-19: *

Εντάχθηκα στο πλαίσιο μερικής ή εκ περιτροπής εργασίας με αντίστοιχη μείωση απολαβών

Έχουν μειωθεί οι ώρες εργασίας μου

Έχουν αυξηθεί οι ώρες εργασίας μου

Οι ώρες εργασίας μου έχουν μείνει οι ίδιες

Τίποτα από τα παραπάνω

Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι είστε εξοικειωμένος/η με τις εφαρμογές που αφορούν την τηλεργασία; *

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά

Πολύ

Πάρα πολύ

Υπάρχει επαρκής εκπαίδευση και ενημέρωση από το φορέα προκειμένου να *
χρησιμοποιείτε σωστά τις ΤΠΕ((Τεχνολογία Πληροφοριών & Επικοινωνιών)?

- Καθόλου
- Λίγο
- Αρκετά
- Πολύ
- Πάρα πολύ

Κατά τη διάρκεια της κατ' οίκον εργασίας τα λειτουργικά κόστη επιχείρησης ή *
μέρος αυτών, π.χ. το κόστος ηλεκτροδότησης, τηλεφώνου, αγοράς και
συντήρησης του εξοπλισμού, καλύπτονται από τον εργοδότη σας ?

- Καθόλου
- Λίγο
- Αρκετά
- Πολύ
- Πάρα πολύ

Η εργασία από το σπίτι δίνει τη δυνατότητα *

- Να προγραμματίζετε τις υποχρεώσεις σας ευκολότερα
- Να προσαρμόζετε τις ώρες εργασίας ανάλογα με το πρόγραμμα σας
- Να επιτυγχάνεται εξοικονόμηση χρόνου από την απουσία των μετακινήσεων προς την εργασία
- Μείωση εργασιακού άγχους
- Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής
- Υψηλότερα επίπεδα απόδοσης των εργαζομένων και εργασιακής ικανοποίησης από τον οργανισμό

Η εφαρμογή ενός ευέλικτου ωραρίου σας δίνει τη δυνατότητα να παραμείνετε * αποδοτικοί και αφοσιωμένοι στην εργασία σας με έμφαση στην ποιότητα?

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε Συμφωνώ/Ούτε Διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

Πιστεύετε πως δίνεται η δυνατότητα συνδυασμού επαγγελματικής ανέλιξης *
και οικογενειακής ζωής(ανατροφή των τέκνων, οικιακές εργασίες και
διεκπεραίωση των εργασιακών καθηκόντων)?

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε Συμφωνώ/Ούτε Διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

Θεωρείτε πως στην κατ' οίκον εργασία τίθενται θέματα προστασίας της *
οικογενειακής ζωής και της ιδιωτικότητας, με συνέπειες στην ψυχική και
σωματική υγεία ?

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε Συμφωνώ/Ούτε Διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

Η ευελιξία του χρόνου είναι δυνατόν να οδηγήσει σε εντατικοποίηση της εργασίας και επιμήκυνση του χρόνου απασχόλησης με κίνδυνο την εργασιακή εξουθένωση (burnout)? *

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε Συμφωνώ/Ούτε Διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

Θεωρείτε πως οι εργασιακές σχέσεις τίθενται σε αδράνεια και η εργασία από το σπίτι μετατρέπεται σε μια μονότονη, βαρετή και αλλοτριωτική διαδικασία? *

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε Συμφωνώ/Ούτε Διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

Θεωρείτε πως βιώνετε το συναίσθημα της απομόνωσης? *

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε Συμφωνώ/Ούτε Διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

Πιστεύετε πως υπάρχει διαυγές νομικό πλαίσιο για την θωράκιση της τηλεργασίας? *

- ΝΑΙ
- Όχι

Πιστεύετε, ελπίζοντας σε ένα ευέλικτο μοντέλο εργασίας, ότι θα ήταν ιδανικό να: *

- Εργάζεστε δια ζώσης
- Να υιοθετηθεί κάποιο υβριδικό μοντέλο
- Ή εξ ολοκλήρου τηλεργασία

Ένα υβριδικό μοντέλο εργασίας, συνδυασμός τηλεργασίας και εργασίας στο γραφείο, θεωρείτε πως συντελεί στην αύξηση της παραγωγικότητας του εργαζομένου? *

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε Συμφωνώ/Ούτε Διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

Πιστεύετε πως ένα υβριδικό μοντέλο εργασίας προσφέρει ένα περιβάλλον ευελιξίας, περισσότερη ευημερία και λιγότερο άγχος? *

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε Συμφωνώ/Ούτε Διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

Θεωρείτε πως ένα τέτοιο μοντέλο μπορεί να προσφέρει πλεονεκτήματα για τους οργανισμούς όπως να αξιοποιήσουν το ταλέντο όπου κι αν βρίσκονται οι εργαζόμενοι, να μειωθεί το κόστος και να ενισχυθεί η οργανωτική απόδοση? *

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε Συμφωνώ/Ούτε Διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

Περιγράφοντας το υβριδικό μοντέλο εργασίας, ποιο θα προτεινάτε ως ιδανικό προσφέροντάς τους περισσότερη ισορροπία, να εργάζονται από το σπίτι τουλάχιστον: *

- Τρεις μέρες την εβδομάδα
- Τέσσερις μέρες την εβδομάδα ή
- Δύο μέρες την εβδομάδα

Πιστεύετε πως μπορούν να δημιουργηθούν νέες μορφές απασχόλησης στους ^{*} τομείς της «ψηφιακής υγείας», της βιογενετικής, της τεχνητής νοημοσύνης και των λεγόμενων «μεγάλων δεδομένων» (bigdata) στην υπηρεσία της ιατροφαρμακευτικής έρευνας?

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε Συμφωνώ/Ούτε Διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα