

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ

ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ & ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στη Διοίκηση και τον  
Χρηματοοικονομικό Σχεδιασμό για στελέχη του Δημοσίου και  
Ιδιωτικού Τομέα

Executive MBA in Financial Planning



Μεταπτυχιακή Διατριβή

«Η τηλεργασία ως νέα μορφή απασχόλησης στο δημόσιο και  
ιδιωτικό τομέα. Ευκαιρίες, κίνδυνοι και προκλήσεις»

Ελένη Βολιώτη

Επιβλέπων Καθηγητής: Στέφανος Γ. Γιακουμάτος

Διατριβή υποβληθείσα στο Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής του  
Πανεπιστημίου Πελοποννήσου. Η παρούσα διατριβή αποτελεί μέρος των απαιτήσεων  
για την απόκτηση του Μεταπτυχιακού Διπλώματος στη Διοίκηση και τον  
Χρηματοοικονομικό Σχεδιασμό για στελέχη του Δημοσίου και Ιδιωτικού Τομέα

Καλαμάτα, Απρίλιος 2023

**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ**  
**ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ & ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ**

**Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στη Διοίκηση και τον  
Χρηματοοικονομικό Σχεδιασμό για στελέχη του Δημοσίου και  
Ιδιωτικού Τομέα**

**Executive MBA in Financial Planning**



**Τριμελής Εξεταστική Επιτροπή**

**Στέφανος Γ. Γιακουμάτος**  
**Καθηγητής της Στατιστικής και των Ποσοτικών Μεθόδων**  
**Τμήμα Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής**  
**Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου**

**Οδυσσέας Γ. Σπηλιόπουλος**  
**Αναπληρωτής Καθηγητής**  
**Τμήμα Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής**  
**Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου**

**Μαρία-Ελένη Κ. Αγοράκη**  
**Επίκουρος Καθηγήτρια**  
**Τμήμα Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής**  
**Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου**

**UNIVERSITY OF PELOPONNESE**  
**DEPARTMENT OF ACCOUNTING & FINANCE**  
**Postgraduate Master in Management and**  
**Financial Planning for executives of the Public and Private Sector**  
**Executive MBA in Financial Planning**



**Master Thesis**

**«Teleworking as a new form of employment in the public  
and private sector. Opportunities, risks and challenges»**

**Eleni Volioti**

**Supervising Professor: Stefanos G. Giakoumatos**

Thesis submitted to the Department of Accounting & Finance of the University of Peloponnese. This dissertation is part of the requirements for obtaining the Master's Degree in Management and Financial Planning for executives of the Public and Private Sector

Kalamata, April 2023

**UNIVERSITY OF PELOPONNESE**  
**DEPARTMENT OF ACCOUNTING & FINANCE**  
**Postgraduate Master in Management and**  
**Financial Planning for executives of the Public and Private Sector**  
**Executive MBA in Financial Planning**



**Thesis Committee**

**Stefanos G. Giakoumatos**  
**Professor of Statistics and Quantitative Methods**  
**Department of Accounting and Finance**  
**University of Peloponnese**

**Odysseas G. Spiliopoulos**  
**Associate Professor**  
**Department of Accounting and Finance**  
**University of Peloponnese**

**Maria-Eleni K. Agoraki**  
**Assistant Professor**  
**Department of Accounting and Finance**  
**University of Peloponnese**

Η Ελένη Βολιώτη,

δηλώνω υπεύθυνα ότι:

- 1)** Είμαι ο κάτοχος των πνευματικών δικαιωμάτων της πρωτότυπης αυτής εργασίας και από όσο γνωρίζω η εργασία μου δε συκοφαντεί πρόσωπα, ούτε προσβάλλει τα πνευματικά δικαιώματα τρίτων.
  
- 2)** Αποδέχομαι ότι το Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής μπορεί, χωρίς να αλλάξει το περιεχόμενο της εργασίας μου, να τη διαθέσει σε ηλεκτρονική μορφή μέσα από τη ψηφιακή Βιβλιοθήκη του Ιδρύματος, να την αντιγράψει σε οποιοδήποτε μέσο ή/και σε οποιοδήποτε μορφότυπο καθώς και να κρατά περισσότερα από ένα αντίγραφα για λόγους συντήρησης και ασφάλειας.

Στα παιδιά μου  
Γιάννη & Ραφαήλ

*«Η εργασία δεν πρόκειται απαραίτητα να γίνει σε γραφεία ή εργοστάσια.*

*Πρόκειται να λάβει χώρα παντού, οποτεδήποτε»*

Alvin Toffler

### *Ευχαριστίες*

*Σε αυτό το μέρος της εργασίας θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους εκείνους τους φίλους, που με το χρόνο που μου διέθεσαν και τις συμβουλές τους, βοήθησαν στην ολοκλήρωση της εργασίας.*

*Οι πιο θερμές ευχαριστίες είναι στον επιβλέποντα καθηγητή μου κ. Γιακουμάτο Στέφανο για την απέραντη υπομονή και την υποστήριξη του κατά την διάρκεια εκπόνησης αυτής της εργασίας.*

*Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω τους ανθρώπους που ανήκουν στο οικογενειακό μου περιβάλλον για την υποστήριξη και την συμπαράστασή τους αλλά και για την κατανόησή τους για το χρόνο που τους στερήσα στο δύσκολο αυτό διάστημα.*



## Περιεχόμενα

Περίληψη.....	XI
Abstract .....	XII
Κατάλογος Διαγραμμάτων .....	XIII
Κατάλογος Πινάκων .....	XIV
Κατάλογος Σχημάτων .....	XV
Συντομογραφίες.....	XVI
Εισαγωγή .....	1
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Μορφές απασχόλησης και τηλεργασία .....</b>	<b>4</b>
1.1. Μορφές απασχόλησης.....	4
1.2. Τυπική Μορφή Απασχόλησης .....	4
1.3. Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης.....	5
1.4. Ιστορική αναδρομή - Η έννοια της Τηλεργασίας .....	12
1.5. Μορφές τηλεργασίας.....	15
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Η ανάπτυξη της τηλεργασίας .....</b>	<b>20</b>
2.1. Λόγοι ανάπτυξης της τηλεργασίας .....	20
2.2. Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα από την ανάπτυξη της τηλεργασίας.....	20
2.2.1. Για τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς.....	21
2.2.2. Για τους εργαζόμενους .....	22
2.2.3. Για την κοινωνία και την οικονομία.....	24
2.3. Ανάλυση SWOT.....	25
2.4. Η ανάπτυξη της τηλεργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση .....	27
2.5. Η ανάπτυξη της τηλεργασίας στην Ελλάδα .....	28
2.6. Το θεσμικό πλαίσιο στην Ελλάδα .....	28
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Η εφαρμογή της τηλεργασίας .....</b>	<b>34</b>
3.1 Χαρακτηριστικά τηλεργαζόμενων και εφαρμογών τηλεργασίας .....	34
3.2 Τι ορίζουμε ως δυνατότητα τηλεργασίας και πως μπορεί να μετρηθεί .....	35
3.3 Κλάδοι εφαρμογής τηλεργασίας.....	37
3.4 Προστασία Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα.....	43
3.4.1 Κίνδυνοι για τα προσωπικά δεδομένα από κυβερνοεπιθέσεις.....	43
3.4.2. Εφαρμογές μεθόδων παρακολούθησης και κίνδυνοι για τα προσωπικά δεδομένα .....	44
3.4.3. Λογισμικά παρακολούθησης των εργαζομένων .....	46

3.4.4. Οδηγίες της ΑΠΔΠΧ .....	48
3.4.5. Οδηγίες του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια Δικτύων και Πληροφοριών (ENISA) ..	49
3.5 Προϋποθέσεις για την υλοποίηση της τηλεργασίας .....	50
3.5.1 Καταλληλότητα τηλεεργαζομένων .....	50
3.5.2 Καταλληλότητα εξοπλισμού .....	51
3.5.3 Παράγοντες οργάνωσης για την αποτελεσματική λειτουργία της τηλεργασίας.....	53
3.5.4 Έλεγχος του χρόνου της εργασίας.....	53
3.5.5 Δικαίωμα στην αποσύνδεση .....	55
3.5.6 Υγεία και ασφάλεια .....	56
3.6 Η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού στην τηλεργασία .....	58
3.7 Τηλεργασία και Παραγωγικότητα .....	60
3.8 Απόδοση και αποδοτικότητα τηλεργασίας.....	61
3.9 Βασικά στοιχεία για την τηλεργασία πριν την πανδημία .....	62
3.10 Βασικά στοιχεία για την τηλεργασία μετά την πανδημία Covid-19 .....	63
3.11 Συλλογικές διαπραγματεύσεις και τηλεργασία .....	66
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: Μεθοδολογία και Ανάλυση δεδομένων.....</b>	<b>67</b>
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: Συμπεράσματα .....</b>	<b>104</b>
Βιβλιογραφία.....	106
Παράρτημα Α.....	113

# «Η τηλεργασία ως νέα μορφή απασχόλησης στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα. Ευκαιρίες, κίνδυνοι και προκλήσεις»

## Περίληψη

Ο στόχος της παρούσας εργασίας είναι η διερεύνηση της τηλεργασίας ως μια νέα μορφή απασχόλησης στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα. Η ευέλικτη αυτή μορφή εργασίας απέκτησε νέα διάσταση στην πρωτοφανή υγειονομική κρίση. Οι περισσότερες επιχειρήσεις στον ιδιωτικό τομέα αλλά οι φορείς της δημόσιας διοίκησης δεν είχαν καταγεγραμμένες διαδικασίες και σχέδια αντιμετώπισης κρίσεων σε ενδεχόμενο εκτάκτων αναγκών. Η κρίση της πανδημίας και η προσπάθεια αποφυγής μετάδοσής της έδωσε την δυνατότητα στους εμπλεκόμενους να συνεχίσουν να εργάζονται συμβάλλοντας στην συνέχιση της οικονομικής δραστηριότητας.

Αρχικά, θα μελετήσουμε τις ευέλικτες μορφές εργασίας, θα επικεντρωθούμε όμως στην τηλεργασία κάνοντας μια ιστορική αναδρομή εξετάζοντας την έννοια, τα χαρακτηριστικά και τις μορφές που έχουν αναπτυχθεί.

Θα αναφέρουμε τις αιτίες που οδήγησαν στην ανάπτυξη της τηλεργασίας και τα οφέλη της που ενισχύουν την καλύτερη ισορροπία μεταξύ εργασιακής και προσωπικής ζωής αλλά και τους κινδύνους που προκύπτουν κατά την εφαρμογή της. Θα εξετάσουμε ακόμη τις προϋποθέσεις για την υλοποίηση της τηλεργασίας αλλά και το ρόλο που διαδραματίζει η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού.

Στο τέλος η μεθοδολογία που χρησιμοποιήθηκε είναι η περιγραφική στατιστική ανάλυση των μεταβλητών. Μέσα από ανάλυση των απαντήσεων του ερωτηματολογίου θα εξετάσουμε τις απόψεις των εργαζομένων μέσα από την εμπειρία τους με την τηλεργασία, τις πολιτικές και τις πρωτοβουλίες που ακολούθησε ο φορέας απασχόλησης και τα αρνητικά ή θετικά συναισθήματα που δημιουργήθηκαν κατά την εφαρμογή της τηλεργασίας.

**Λέξεις κλειδιά:** τηλεργασία, εξ αποστάσεως εργασία, ευέλικτη εργασία, οργάνωση εργασίας, πανδημία

## Abstract

The aim of this paper is to investigate telecommuting as a new form of employment in the public and private sector. This flexible form of work acquired a new dimension in the unprecedented health crisis. Most companies in the private sector but public administration bodies did not have recorded procedures and crisis response plans in the event of emergencies. The crisis of the pandemic and the effort to avoid its transmission enabled those involved to continue working, contributing to the continuation of economic activity.

First, we will study flexible forms of work, but we will focus on telecommuting by taking a historical review looking at the concept, characteristics and forms that have developed.

We will mention the causes that led to the development of telework and its benefits that enhance a better balance between work and personal life, but also the risks that arise during its implementation. We will also examine the conditions for the implementation of teleworking as well as the role played by Human Resources Management.

In the end the methodology used is the descriptive statistical analysis of the variables. Through an analysis of the questionnaire responses we will examine the views of the employees through their experience with teleworking, the policies and initiatives followed by the employment agency and the negative or positive feelings created during the implementation of teleworking.

**Keywords:** Telework, distance working, flexible working, work from home, pandemic

## Κατάλογος Διαγραμμάτων

Διάγραμμα 1 – Δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος 1 (N=546).....	70
Διάγραμμα 2 – Δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος 2 (N=546).....	72
Διάγραμμα 3 – Δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος 3 (N=546).....	73
Διάγραμμα 4 – Εργασία με τηλεργασία.....	75
Διάγραμμα 5 – Εφαρμογή της τηλεργασίας (N=546).....	77
Διάγραμμα 6 – Απόψεις για την τηλεργασία (N=546).....	82
Διάγραμμα 7 – Μελλοντική αποδοχή τηλεργασίας (N=546).....	83
Διάγραμμα 8 – Γνώση νομοθεσίας τηλεργασίας – ΤΠΕ (N=546).....	88
Διάγραμμα 9 – Απαιτήσεις εφαρμογής τηλεργασίας.....	89
Διάγραμμα 10 – Αποτελεσματικότητα – Επιπτώσεις τηλεργασίας (N=546).....	92
Διάγραμμα 11 – Ώρες εργασίας με τηλεργασία (N=546).....	93
Διάγραμμα 12 – Πρωτοβουλίες επιχείρησης/οργανισμού για την βελτίωση της ψυχικής υγείας (N=546).....	94
Διάγραμμα 13 – Πλεονεκτήματα με την τηλεργασία (N=546).....	95
Διάγραμμα 14 – Μειονεκτήματα με την τηλεργασία (N=546).....	98
Διάγραμμα 15 – Πως αξιολογείτε την ποιότητα της δουλειάς σας.....	100
Διάγραμμα 16 – Πιστεύετε ότι: (N=546).....	101
Διάγραμμα 17 – Συμφωνίες για τις νέες μορφές απασχόλησης και οργάνωσης του χρόνου εργασίας.....	103

## Κατάλογος Πινάκων

Πίνακας 1 – Swot Analysis τηλεργασίας ανά κατηγορία.....	25
Πίνακας 2 – Δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος 1 (N=546) .....	69
Πίνακας 3 – Δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος 2 (N=546) .....	71
Πίνακας 4 – Δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος 3 (N=546) .....	73
Πίνακας 5 – Εργασία με τηλεργασία (N=546) .....	74
Πίνακας 6 – Εργασία με τηλεργασία – Τομέας Εργασίας .....	75
Πίνακας 7 – Εργασία με τηλεργασία πριν την πανδημία – Τομέας Εργασίας.....	75
Πίνακας 8 – Εφαρμογή της τηλεργασίας (N=546) .....	76
Πίνακας 9 – Εφαρμογή τηλεργασίας λόγω πανδημίας – Τομέας Εργασίας.....	78
Πίνακας 10 – Ταχύτητα ανταπόκρισης οργανισμού στην τηλεργασία - Κλάδος.....	78
Πίνακας 11 – Ύπαρξη προβλημάτων στην έναρξη της τηλεργασίας - Κλάδος.....	80
Πίνακας 12 – Απόψεις για την τηλεργασία (N=546).....	81
Πίνακας 13 – Απόψεις για την τηλεργασία – Σχέση εργασίας .....	82
Πίνακας 14 – Μελλοντική αποδοχή τηλεργασίας (N=546) .....	83
Πίνακας 15 – Μελλοντική αποδοχή τηλεργασίας – Τομέας Εργασίας .....	84
Πίνακας 16 – Μελλοντική αποδοχή τηλεργασίας - Φύλο.....	84
Πίνακας 17 – Μελλοντική αποδοχή τηλεργασίας - Ηλικία.....	85
Πίνακας 18 – Μελλοντική αποδοχή τηλεργασίας – Θέση εργασίας.....	85
Πίνακας 19 – Μελλοντική αποδοχή τηλεργασίας – Επαγγελματικός κλάδος.....	86
Πίνακας 20 – Γνώση νομοθεσίας τηλεργασίας – ΤΠΕ (N=546).....	87
Πίνακας 21 – Απαιτήσεις εφαρμογής τηλεργασίας (N=546).....	88
Πίνακας 22 – Παροχή εκπαίδευσης για τηλεργασία – Γνώση ΤΠΕ .....	90
Πίνακας 23 – Αποτελεσματικότητα – Επιπτώσεις τηλεργασίας (N=546).....	90
Πίνακας 24 – Ώρες εργασίας με τηλεργασία (N=546) .....	92
Πίνακας 25 – Πρωτοβουλίες επιχείρησης / οργανισμού για την βελτίωση της ψυχικής υγείας (N=546) .....	93
Πίνακας 26 – Πλεονεκτήματα με την τηλεργασία (N=546).....	94
Πίνακας 27 – Πλεονεκτήματα με την τηλεργασία – Σχέση εργασίας.....	96
Πίνακας 28 – Μειονεκτήματα με την τηλεργασία (N=546).....	97
Πίνακας 29 – Μειονεκτήματα με την τηλεργασία – Σχέση εργασίας .....	99
Πίνακας 30 – Πως αξιολογείτε την ποιότητα της δουλειάς σας (N=546).....	100
Πίνακας 31 – Πιστεύετε ότι: (N=546).....	101
Πίνακας 32 – Νέες μορφές απασχόλησης - Φύλο .....	102
Πίνακας 33 – Συμφωνίες για τις νέες μορφές απασχόλησης και οργάνωσης του χρόνου εργασίας (N=546) .....	102

## Κατάλογος Σχημάτων

Σχήμα 1 – Παραδοσιακός τρόπος εργασίας.....	4
Σχήμα 2 – Μοντέρνο (ευέλικτο) σχήμα εργασίας.....	14
Σχήμα 3 – Τύποι Τηλεργασίας και ο τρόπος διασύνδεσής τους.....	19
Σχήμα 4 – Κατανομή των 120 επαγγελματιών με βάση τη δυνατότητα τηλεργασίας.....	36
Σχήμα 5 – Κατάταξη 27 χωρών Ε.Ε. με βάση το ποσοστό τηλεργασίας το έτος 2020.....	37
Σχήμα 6 – Τα 10 από τα 20 επαγγέλματα με την μεγαλύτερη απασχόληση στην Ελλάδα που έχουν τεχνική δυνατότητα τηλεργασίας.....	39
Σχήμα 7 – Τεχνική δυνατότητα τηλεργασίας και βαρύτητα ΤΠΕ στα επαγγέλματα.....	40
Σχήμα 8 – Κοινωνικοοικονομικά χαρακτηριστικά εργαζομένων.....	65

## Συντομογραφίες

Ε.Ε.	Ευρωπαϊκή Ένωση
ΕΑΤ	Επαγγελματική Ασφάλεια και Υγεία
ΤΠΕ	Τεχνολογίες της Πληροφορίας και της Επικοινωνίας
ΕΠΑ	Επιχείρηση Προσωρινής Απασχόλησης
ΣΕΠΕ	Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας
ΟΑΕΔ	Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού
ΕΦΚΑ	Εθνικός Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης
ΓΣΕΕ	Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας
ΟΚΕ	Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή Ελλάδας
ΚΕΠΕΑ	Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων
ΔΟΕ	Διεθνής Οργάνωση Εργασίας
ΦΕΚ	Φύλλα Εφημερίδας της Κυβερνήσεως
ΙΔΑΧ	Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου
ΙΔΟΧ	Ιδιωτικού Δικαίου Ορισμένου Χρόνου
ΔΑΔ	Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού
Τ/ICTM	Telework/Information Communication Technology Mobile work
ILO (ΔΟΕ)	International Labour Organization (Διεθνής Οργάνωση Εργασίας)
JRC	Joint Research Center



## Εισαγωγή

Αδιαμφισβήτητα, η εποχή μας χαρακτηρίζεται από την ταχύτατη ανάπτυξη των νέων τεχνολογιών. Η απασχόληση μακριά από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη δεν αποτελεί μορφή εργασίας που ανήκει στην σύγχρονη εποχή. Η εμφάνιση της τηλεργασίας εδώ και πολλές δεκαετίες ενισχύεται ολοένα και περισσότερο από την ανάπτυξη της τεχνολογίας των πληροφοριών και της επικοινωνίας. Η χρήση του διαδικτύου αυξάνεται συνεχώς και σε συνδυασμό με τον φορητό υπολογιστή και το έξυπνο τηλέφωνο πλέον αποτελούν σημαντικό τμήμα της καθημερινότητας όλων μας. Από την άλλη, οι απαιτήσεις της παγκόσμιας αγοράς οδηγούν τις επιχειρήσεις στην αναζήτηση μεγαλύτερης ευελιξίας για να ενδυναμώσουν την ανταγωνιστικότητά τους και παράλληλα τρόπους για να μειώσουν το κόστος λειτουργίας τους. Στο πλαίσιο αυτό αναπτύχθηκαν νέες ευέλικτες μορφές απασχόλησης (Κωτούλα & Μήτσης, 2021).

Ως νέες μορφές απασχόλησης θεωρούνται οι διαφοροποιημένες μορφές που εμφανίστηκαν τα τελευταία είκοσι χρόνια. Οι παραδοσιακές μορφές ταυτόχρονα με τις νέες μορφές εργασίας μεταβάλλονται, όσον αφορά τα μοντέλα εργασίας, τους χώρους εργασίας, τις συμβατικές σχέσεις, την χρήση των τεχνολογιών των πληροφοριών και των επικοινωνιών, το χρόνο και την διάρκεια της εργασίας (Κωτούλα & Μήτσης, 2021).

Στη σημερινή εποχή οι άνθρωποι έχουν τη ευκαιρία να εργάζονται οπουδήποτε και οποτεδήποτε, να παραμένουν συνδεδεμένοι και να αλληλεπιδρούν με τον εργασιακό τους χώρο (με συναδέλφους, με τον εργοδότη τους ή και με τους πελάτες τους) αλλά και με άλλες τοποθεσίες χρησιμοποιώντας τις αυξημένες δυνατότητες των ΤΠΕ. Ολοένα και περισσότεροι εργαζόμενοι έχουν πρόσβαση σε τεχνολογικά εργαλεία όπως τα εικονικά ιδιωτικά δίκτυα, ευρυζωνικές συνδέσεις στο διαδίκτυο, τηλεδιασκέψεις, εταιρικά ομαδικά λογισμικά, clouds, VoIP και ισχυρές ψηφιακές συσκευές με αποτέλεσμα ανεξάρτητη εργασία από την τοποθεσία να αυξάνεται. Η ανεξαρτησία αυτή επιτρέπει στους εργαζόμενους να εκτελέσουν καλύτερα την δουλειά τους όπου μπορούν καλύτερα και στον χρόνο που επιθυμούν. Η αύξηση της τηλεργασίας και των εικονικών ομάδων οδηγεί σε νέες προκλήσεις και σε νέες ευκαιρίες για εργαζόμενους και εργοδότες. «Η δουλειά γίνεται λιγότερη για το πού γίνεται και περισσότερη για το πού γίνεται αυτό που παράγει» (ILO, 2016).

Ωστόσο, οι επιχειρήσεις και οι εργαζόμενοι ενδιαφέρονται όλο και πιο πολύ για την ύπαρξη ρυθμίσεων της τηλεργασίας λόγω των πολλαπλών οφελών όπως η εξοικονόμηση κόστους για την εργοδοσία και η ευελιξία για τους εργαζόμενους. Παρόλα αυτά, η τηλεργασία παρουσιάζει

πιθανούς κινδύνους και για τις δύο πλευρές που έχουν επιπτώσεις στην παραγωγικότητα και στην σωματική και ψυχολογική κατάσταση των εργαζομένων (ILO, 2016).

Η εμφάνιση της πανδημίας του Covid-19 και η εφαρμογή των μέτρων δημόσιας υγείας που άρχισαν να εφαρμόζονται από τον Μάρτιο του 2019 αποτέλεσε τον ουσιαστικό παράγοντα για την σημαντική αύξηση της τηλεργασίας στα κράτη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ο αριθμός των εργαζομένων που εργάστηκαν εξ αποστάσεως μετά την επιβολή των μέτρων προστασίας για τον περιορισμό της εξάπλωσης της πανδημίας αυξήθηκε κατακόρυφα και μάλιστα ένας μεγάλος αριθμός υπαλλήλων γραφείου στην Ε.Ε. εργάστηκε από το σπίτι του περισσότερο από ένα χρόνο ή συνεχίζουν να εργάζονται εξ αποστάσεως. Βέβαια, τα ποσοστά της τηλεργασίας διαφοροποιούνται από χώρα σε χώρα κατ' αναλογία με τη δομή της οικονομίας κάθε χώρας και αφορούν συγκεκριμένους κλάδους και επαγγέλματα που θεωρούνται «teleworkable» (Κυριακούλιας, 2020).

Η τηλεργασία μπορεί να είχε κάνει την εμφάνισή της πριν αρκετά χρόνια αλλά στην χώρα μας δεν ήταν διαδεδομένη. Το χρονικό διάστημα της πανδημίας όμως τόσο οι επιχειρήσεις στον ιδιωτικό τομέα όσο και η δημόσια διοίκηση αναγκάστηκαν στην εφαρμογή της ως η μόνη δυνατή επιλογή και στις περισσότερες περιπτώσεις το εγχείρημα στέφθηκε με επιτυχία (Κυριακούλιας, 2020).

Η παρούσα μελέτη εξετάζει το ζήτημα της τηλεργασίας που όμως έχει χαρακτήρα εξαιρετικά επίκαιρο και με ιδιαίτερα περιορισμένο όγκο ερευνητικών δεδομένων και τεκμηρίων. Ωστόσο, θα γίνει μια προσπάθεια ανάλυσης των λόγων ανάπτυξής της, του θεσμικού πλαισίου και της εφαρμογής της. Είναι αναγκαίο, να γίνει επισήμανση ότι στα επόμενα κεφάλαια η ανάλυση που θα γίνει αφορά τους μισθωτούς και δεν αφορά τους ελεύθερους επαγγελματίες ή τους εξωτερικούς συνεργάτες των επιχειρήσεων.

Ειδικότερα:

- Στο **πρώτο κεφάλαιο** της εργασίας, γίνεται λόγος στις μορφές απασχόλησης και ειδικότερα στα είδη των ευέλικτων μορφών της. Ακολούθως, πραγματοποιείται η ανασκόπηση της τηλεργασίας, δίνεται η εννοιολογική προσέγγισή της και αναπτύσσονται τα χαρακτηριστικά και οι μορφές τηλεργασίας.
- Στο **δεύτερο κεφάλαιο** της εργασίας, γίνεται αναφορά στους λόγους ανάπτυξης της τηλεργασίας, ενώ εξετάζονται τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα για τις επιχειρήσεις και τους φορείς, τους ίδιους τους εργαζόμενους και ευρύτερα για την κοινωνία και την οικονομία. Στη συνέχεια γίνεται αναφορά για την ανάπτυξη της

τηλεργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, στην χώρα μας και στο υπάρχον θεσμικό πλαίσιο για τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα και στην δημόσια διοίκηση.

- Στο **τρίτο κεφάλαιο** εξετάζεται η εφαρμογή της τηλεργασίας, τα χαρακτηριστικά των τηλεεργαζομένων, η δυνατότητα τηλεργασίας, οι κλάδοι και τα επαγγέλματα εφαρμογής της τηλεργασίας. Αναλύεται επίσης η ύπαρξη των κινδύνων που υφίστανται οι εργαζόμενοι, οι επιχειρήσεις και οι πελάτες για τα προσωπικά τους δεδομένα, τα συστήματα παρακολούθησης και ελέγχου της τηλεργασίας. Αναφέρονται ακόμη οι απαραίτητες προϋποθέσεις για την ορθή υλοποίησή της, ο ρόλος της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού και τα βασικά στοιχεία της τηλεργασίας πριν και μετά την εμφάνιση της πανδημίας.
- Το **τέταρτο κεφάλαιο** περιλαμβάνει το ερευνητικό κομμάτι στο οποίο αναφέρεται η μεθοδολογία της έρευνας, ο σκοπός, τα ερευνητικά εργαλεία και το δείγμα που συμμετείχε στην έρευνα. Ο σκοπός της έρευνας είναι να συσχετιστούν οι μεταβλητές που τέθηκαν σχετικά με την εφαρμογή της τηλεργασίας, η γνώμη και η θέση όσων συμμετείχαν σε αυτή. Στο κεφάλαιο αυτό περιλαμβάνεται η στατιστική ανάλυση των δεδομένων και την παρουσίαση των αποτελεσμάτων της μελέτης.
- Στο **πέμπτο κεφάλαιο** παρουσιάζονται τα συμπεράσματα της έρευνας.

# ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Μορφές απασχόλησης και τηλεργασία

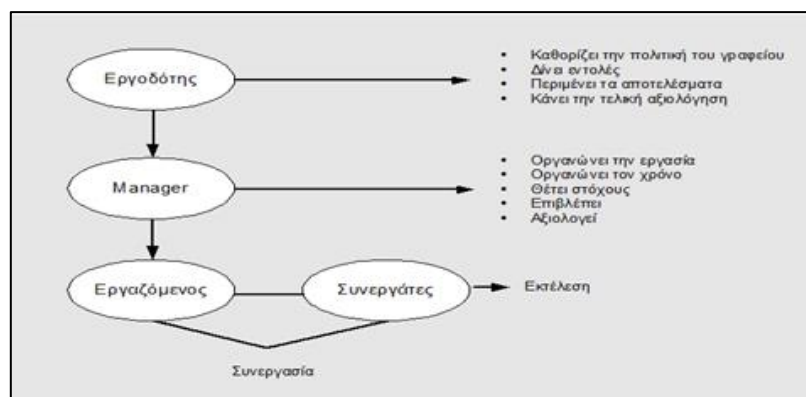
## 1.1. Μορφές απασχόλησης

Αναμφίβολα, τα τελευταία χρόνια γίνονται πολλές συζητήσεις για το μέλλον της εργασίας και τις μορφές απασχόλησης που κυριαρχούν στην αγορά εργασίας. Η μόνιμη απασχόληση μπορεί να εξακολουθεί να επικρατεί και να προστατεύεται από το εργατικό και ασφαλιστικό δίκαιο αλλά ευέλικτες μορφές εργασίας έχουν κάνει την εμφάνισή τους. Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης αποτελούν συνέπεια της οικονομικής κρίσης και της ύφεσης και οφείλονται στις οικονομικές απαιτήσεις των εργοδοτών, στις κοινωνικές αλλαγές και στην αντιμετώπιση κρίσεων όπως η πανδημία (Λαδάς, 2021).

## 1.2. Τυπική Μορφή Απασχόλησης

Το παραδοσιακό μοντέλο εργασίας καθόριζε ως την κλασσική μορφή εργασιακής σχέσης την *παρεχόμενη εξαρτημένη εργασία αόριστης χρονικής διάρκειας*, πάνω στην οποία βασίζεται το εργατικό δίκαιο που ασχολείται τόσο με τα μισθολογικά ζητήματα όσο και με τους γενικούς όρους εργασίας (Λαδάς, 2021).

Κύρια μορφή του μοντέλου είναι η παροχή εργασίας με *σύμβαση αορίστου χρόνου* και η διάρκεια της δεν καθορίζεται ούτε προκύπτει από τη μορφή και το σκοπό της σύμβασης. Στην εξαρτημένη μισθωτή εργασία προσδιορίζεται ο τόπος, ο χρόνος και ο τρόπος παροχής της εργασίας. Περιλαμβάνει αόριστη διάρκεια, πλήρες και σταθερό ωράριο εργασίας, αμοιβή σύμφωνα με τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και θεμελίωση των εργασιακών δικαιωμάτων σύμφωνα με την νομοθεσία για την εργασία και ασφάλιση των εργαζομένων που είναι σε ισχύ (Λαδάς, 2021).



Σχήμα 1 – Παραδοσιακός τρόπος εργασίας  
Πηγή: Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας (2004)

### 1.3. Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης

Με την πάροδο των χρόνων, την οικονομική κρίση και την προσπάθεια των επιχειρήσεων να μειώσουν το εργασιακό κόστος παρουσιάστηκαν οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης.

*Εργασιακή ευελιξία* θεωρείται η απόκλιση από το παραδοσιακό μοντέλο εργασίας που όμως έχει διαφορετική ερμηνεία για διαφορετικά άτομα. Για τον εργοδότη σημαίνει μείωση των υποχρεώσεων του, αύξηση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας. Για τον εργαζόμενο σημαίνει ανασφάλεια στις συνθήκες εργασίας, διαφορετική ρύθμιση των εργασιακών του δικαιωμάτων και μείωση του μισθού του. Για τις εκάστοτε κυβερνήσεις είναι ένας τρόπος για να καταπολεμήσουν την ανεργία (Δασκαλάκης, 1995).

Οι ευέλικτες μορφές εργασίας περιλαμβάνουν τις μορφές εργασίας που βασίζονται στο μοντέλο της εξαρτημένης εργασίας αλλά με μια παράμετρο τουλάχιστον να διαφέρει από το βασικό μοντέλο. Η παράμετρος αυτή μπορεί να είναι το ωράριο εργασίας, η διάρκεια της σύμβασης, ο τόπος παροχής εργασίας και ο τρόπος παροχής εργασίας (Δασκαλάκης, 1995). Οι νέες μορφές απασχόλησης αποκτούν όλο και μεγαλύτερη σημασία για τα ευρωπαϊκά κράτη μέλη. Μπορεί να υπάρχει ανάγκη για ευελιξία των εργοδοτών ή των εργαζομένων αλλά πρέπει να εξασφαλίζεται ότι δεν μειώνεται η προστασία των εργαζομένων ενώ είναι αναγκαία η εξέταση των ζητημάτων όπως ο χρόνος εργασίας, η εκπροσώπηση των εργαζομένων και η ασφάλειά τους (Λαδάς, 2021 & <https://ypergasias.gov.gr/ergasiakes-scheseis/>):

- Απασχόληση με σύμβαση ορισμένου χρόνου

Η μορφή απασχόλησης με *σύμβαση ορισμένου χρόνου* έχει διάρκεια καθορισμένη, η οποία προκύπτει από το είδος και το σκοπό της εκτέλεσης ενός ορισμένου έργου ενώ με την αποπεράτωσή του πραγματοποιείται αυτοδικαίως και η λήξη της σύμβασης. Η παραμονή στην εργασία με γνώση του εργοδότη τεκμαίρει ότι μετατρέπεται η σύμβαση σε αορίστου χρόνου. Οι διαδοχικές συμβάσεις που ξεπερνούν χρονικά τα τρία έτη, τεκμαίρουν ότι καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες με συνέπεια την μετατροπή τους σε αορίστου χρόνου (Λαδάς, 2021).

- Απασχόληση με σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών

Η παρεχόμενη εξαρτημένη εργασία με σύμβαση είτε αορίστου είτε ορισμένου χρόνου, διαφέρει από την *σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών* κατά την οποία ο εργαζόμενος παρέχει τις υπηρεσίες του με αμοιβή δίχως να υπάρχει ο παράγοντας της εξάρτησης από τον εργοδότη,

διατηρώντας ελευθερία κινήσεων και επιλογής του τόπου, του χρόνου και του τρόπου που θα παρέχει την εργασία του (Λαδάς, 2021 & <https://ypergasias.gov.gr/ergasiakes-scheseis/>).

- Απασχόληση με σύμβαση μίσθωσης έργου (εργολαβία)

Η παρεχόμενη εξαρτημένη εργασία διαφέρει και από την *σύμβαση μισθώσεων έργου (εργολαβία)* στην οποία ο εργαζόμενος (ως εργολάβος) συμφωνεί να πραγματοποιήσει με αμοιβή ένα έργο ή μια εργασία, χωρίς συγκεκριμένο χρονικό περιορισμό. Αυτό που έχει σημασία είναι η κατάληξη της εργασίας και όχι η ίδια η εργασία καθώς ο εργολάβος παίρνει όλες τις πρωτοβουλίες, αναλαμβάνει τους κινδύνους ενώ την ολοκλήρωση της εργασίας μπορεί να την κάνει ο ίδιος ή κάποιος που θα προσλάβει (<https://ypergasias.gov.gr/ergasiakes-scheseis/>).

- Εργασία με μερική απασχόληση

Η παροχή εργασίας με σύμβαση ορισμένου ή αορίστου χρόνου αλλά με λιγότερες ώρες από το κανονικό ωράριο εργασίας μιας πλήρους απασχόλησης είτε ημερησίως είτε εβδομαδιαίως είτε μηνιαίως ορίζεται ως εργασία με μερική απασχόληση (<https://ypergasias.gov.gr/ergasiakes-scheseis/>).

- Εκ περιτροπής εργασία

Πρόκειται για την μορφή εργασίας που περιλαμβάνει την απασχόληση εργαζομένου με λιγότερες ημέρες την εβδομάδα (ή λιγότερες εβδομάδες το μήνα ή λιγότερους μήνες το χρόνο ή συνδυασμών αυτών) σε σχέση με το πλήρες ωράριο εργασίας. Είναι δυνατός και ένας συνδυασμός της εκ περιτροπής εργασίας με την μερική απασχόληση κατά τον οποίο, μπορεί ένας εργαζόμενος να απασχολείται και με λιγότερες ημέρες την εβδομάδα και με λιγότερες ώρες την ημέρα. Σε αυτή την μορφή εργασίας η κάθε θέση εργασίας συνήθως μοιράζεται ανάμεσα σε δύο εργαζομένους (<https://ypergasias.gov.gr/ergasiakes-scheseis/>).

- Εποχιακή Απασχόληση

Πρόκειται για την απασχόληση με συμβάσεις ορισμένου χρόνου σε επιχειρήσεις των οποίων η έναρξη δραστηριότητας γίνεται σε συγκεκριμένες χρονικές περιόδους μέσα σε μια χρονιά. Η απασχόληση μπορεί να πλήρης ή μερικής και οι εργαζόμενοι να καλύπτουν πάγιες ή έκτακτες ανάγκες. Οι εποχιακά εργαζόμενοι απασχολούνται για μικρότερα χρονικά διαστήματα μέσα στο

έτος και συνήθως προτιμούνται στην επιλογή την επόμενη περίοδο όταν η επιχείρηση αναζητά άτομα για την ίδια θέση εργασίας (<https://ypergasias.gov.gr/ergasiakes-scheseis/>).

- Δανεισμός εργαζομένων

Σε αυτή την μορφή απασχόλησης έχουμε τριμερή σχέση σε αντίθεση με την συμβατική σχέση εργασίας δύο μερών, κατά την οποία ο εργαζόμενος παραχωρείται από τον εργοδότη σε κάποιον τρίτο για ένα ορισμένο χρονικό διάστημα, χωρίς να διακόπτεται η σχέση που έχει ο εργαζόμενος με τον αρχικό εργοδότη. Τα βασικά χαρακτηριστικά του γνήσιου δανεισμού είναι ο προσωρινός χαρακτήρας της παραχώρησης του εργαζομένου, η συναίνεση του εργαζομένου και η παροχή υπηρεσιών σε συγγενείς επιχειρήσεις ή στο δίκτυο επιχειρήσεων του αρχικού εργοδότη ή σε επιχειρήσεις του ίδιου ομίλου (Αμαργιώτακης, 2019).

Η απασχόληση μέσω Επιχειρήσεων Προσωρινής Απασχόλησης (Ε.Π.Α.) θεωρείται απασχόληση μη γνήσιου δανεισμού, δίνει όμως την δυνατότητα σε μια επιχείρηση να αυξάνει ή να μειώνει το προσωπικό της αναλόγως με τις ανάγκες της. Ο προσωρινά εργαζόμενος προσλαμβάνεται από τον άμεσα (αρχικό) εργοδότη με σύμβαση αορίστου ή ορισμένου χρόνου και προσφέρει την εργασία του σε τρίτους εργοδότες, στους οποίους τον τοποθετεί ο αρχικός εργοδότης (Αμαργιώτακης, 2019).

- Απόσπαση εργαζομένων

Η απασχόληση αυτή αφορά την απόσπαση ενός εργαζομένου για λογαριασμό της επιχείρησης με στόχο την εκτέλεση της σύμβασης που συνάπτει η επιχείρηση που αποσπά τον εργαζόμενο και με τον αποδέκτη της παροχής υπηρεσιών. Μπορεί επίσης ο εργαζόμενος να αποσπάται σε εγκατάσταση ή σε επιχείρηση του ομίλου του οποίου η επιχείρηση που αποσπά τον εργαζόμενο να είναι μέλος (Αμαργιώτακης, 2019).

Ο αποσπασμένος εργαζόμενος είναι δυνατό να εργάζεται και σε έδαφος άλλου κράτους μέλους της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή στο έδαφος κράτους που υπέγραψε τη συμφωνία και δεν είναι κράτος μέλος της Ε.Ε. (Αμαργιώτακης, 2019).

- Εργασία από το σπίτι (φασόν)

Η μορφή αυτή συναντάται σε βιομηχανικούς κλάδους και με τον τρόπο αυτό παράγεται ένα μέρος ή το σύνολο ενός προϊόντος από όσα παράγει η επιχείρηση εκτός των εγκαταστάσεων. Διαφέρει από την τυπική απασχόληση γιατί η υποδομή της παρεχόμενης εργασίας δεν προσφέ-

ρεται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη. Η υποδομή μπορεί να βρίσκεται σε διαφορετική γεωγραφική περιοχή ή και σε διαφορετική ήπειρο. Στόχος της επιχείρησης είναι η μείωση των δαπανών εγκατάστασης, επένδυσης και εργασιακού κόστους. Συναντάται σε τομείς παραδοσιακών προϊόντων, χειροτεχνημάτων, κοσμημάτων, ρουχισμού και υφαντουργίας (Λαδάς, 2021).

- Σχέση ετοιμότητας εργασίας (on call work)

Η σχέση ετοιμότητας για εργασία μπορεί να διακρίνεται σε δυο κατηγορίες (Λαδάς, 2021):

α) την *γνήσια ετοιμότητα για εργασία*, κατά την οποία ο εργαζόμενος οφείλει να τηρεί σε εγρήγορση σώμα και πνεύμα, είτε βρίσκεται εντός της χώρας της επιχείρησης είτε βρίσκεται σε άλλο χώρο και να είναι διαθέσιμος όταν κληθεί να προσέλθει σε συγκεκριμένες ώρες για να χρησιμοποιηθεί από τον εργοδότη. Πρόκειται για πλήρης απασχόληση και δεν εξαρτάται η παροχή εργασίας με το εάν παρουσιαστεί κλήση ή όχι από τον εργοδότη.

β) στην *απλή ετοιμότητα για εργασία*, ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να περιορίζει την προσωπική του ελευθερία προκειμένου να είναι στην διάθεση του εργοδότη χωρίς όμως να διατηρεί και τις σωματικές ή πνευματικές του δυνάμεις σε εγρήγορση. Διατηρεί δηλαδή αρκετά στοιχεία ελευθερίας στον καθορισμό του χρόνου εργασίας. Η απασχόληση έχει στοιχεία εξάρτησης αλλά συγχρόνως δεν εφαρμόζονται όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας (Λαδάς, 2021).

- Διαθεσιμότητα εργαζομένων

Πρόκειται για την περίπτωση του περιορισμού της δραστηριότητας μιας επιχείρησης, η οποία μπορεί αντί να καταγγείλει την σύμβαση εργασίας, να θέσει σε διαθεσιμότητα μισθωτούς εργαζόμενους της. Η διαθεσιμότητα των εργαζομένων δεν μπορεί να διαρκέσει περισσότερο από 3 μήνες και οι μισθωτοί λαμβάνουν το μισό από το μέσο όρο των αποδοχών που είχαν τους τελευταίους 2 μήνες σε πλήρη απασχόληση, ενώ ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να ενημερώσει τις υπηρεσίες ΣΕΠΕ, ΕΦΚΑ και ΟΑΕΔ (Κουμεντάκης, 2020).

- Διαμοιρασμός θέσης εργασίας ή μοίρασμα θέσης εργασίας (job sharing)

Σε αυτό τον τύπο απασχόλησης η ευθύνη της ίδιας θέσης εργασίας μοιράζεται ανάμεσα σε δύο εργαζόμενους (πιο σπάνια σε περισσότερους). Ο διαχωρισμός της απασχόλησης μπορεί να είναι ανά ημέρα, ανά εβδομάδα, ανά δεκαπενθήμερο ή ανά μήνα. Οι εργαζόμενοι δεν μοιράζονται μόνο την ίδια θέση και τις ευθύνες της αλλά και τον ίδιο μισθό ανάλογα πάντα με



τις ημέρες παρεχόμενης εργασίας, ενώ διατηρούν τα δικαιώματα μιας πλήρους απασχόλησης. Ο διακανονισμός για το πώς θα εργάζονται γίνεται ανάμεσα στους ίδιους τους εργαζομένους και είναι ευέλικτη αυτή η μορφή ειδικά όταν πρόκειται για αντικατάσταση εργαζομένων που αποχωρούν ή συνταξιοδοτούνται (Αμαργιώτακης, 2019).

- Επιμερισμός εργαζομένου (employee sharing)

Μια ομάδα εργοδοτών προσλαμβάνει από κοινού έναν εργαζόμενο ώστε να ανταποκρίνεται στις ανάγκες των επιχειρήσεών τους και το αποτέλεσμα αυτής της μορφής απασχόλησης είναι να έχει ο εργαζόμενος μόνιμη και πλήρη απασχόληση (Αμαργιώτακης, 2019).

- Σύμβαση μαθητείας

Πρόκειται για σύμβαση με χρονικό περιορισμό που συνδέεται με την εκμάθηση του νέου εργαζομένου στον εργασιακό χώρο και την προσαρμογή του στις επαγγελματικές συνθήκες μέσω προγραμμάτων που προωθούνται από την πολιτεία για δημιουργία ευκαιριών απασχόλησης (Λαδάς, 2021).

- Εργασία οικιακών – οικόσιτων εργαζομένων

Πρόκειται για την παραγωγή της εργασίας στην οικία του εργοδότη και πρέπει να διαχωρίζεται από τους εργαζόμενους κατ' οίκον. Εκτός από τον μη καθορισμένο χώρο εργασίας οι εν λόγω εργαζόμενοι δεν έχουν καθιερωμένες ώρες ή ημέρες εργασίας (Λαδάς, 2021).

- Εργασία μέσω ψηφιακής πλατφόρμας (Crowdwork)

Πρόκειται για ηλεκτρονικές πλατφόρμες μέσω των οποίων συνδέονται εργοδότες και εργαζόμενοι, οι οποίοι αναλαμβάνουν να εκτελέσουν μια εργασία έναντι αμοιβής που έχει συμφωνηθεί από πριν, καταβάλλοντας και την προμήθεια στην πλατφόρμα. Οι εργασίες που συνήθως αναθέτουν οι εργοδότες είναι μεταφράσεις, γραμματειακή υποστήριξη, παροχή συμβουλών, υπότιτλους σε κινηματογραφικές ταινίες, ανάλυση δεδομένων, δημιουργία προγραμμάτων, δημιουργία σχεδίων για προϊόντα ή κτίρια, συμμετοχή σε έρευνες. Η έλλειψη προσωπικής επαφής μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου που μπορεί να βρίσκονται ακόμη και σε διαφορετική χώρα ή ήπειρο απαιτεί μεγάλη προσοχή, η οποία είναι αναγκαία τόσο για την επιβεβαίωση της χρηματικής αμοιβής όσο και για την εκτέλεση της εργασίας (Μοντεσάντου, 2021 & Πατσιαλού 2020).

- Συμβάσεις απασχόλησης με μηδενικές ώρες (zero hours contracts)

Στις συγκεκριμένες συμβάσεις απασχόλησης μηδενικών ωρών ο εργοδότης αναζητά τις υπηρεσίες ενός εργαζομένου, ο οποίος όμως έχει δικαίωμα να αποδεχτεί ή όχι την πρόταση. Ο εργαζόμενος μπορεί να εργαστεί από 0 έως και 48 ώρες και εάν δεν εκδηλώσει έγκαιρα ενδιαφέρον τότε ο εργοδότης μπορεί να επιλέξει τον επόμενο (Θεοδωρόπουλος, 2017).

- Συμβάσεις εργασίας κατά παραγγελία (Work on demand)

Τέτοιες συμβάσεις εργασίας συναντώνται συνήθως στον τομέα μεταφορών. Μια επιχείρηση αναλαμβάνει να παραδίδει δέματα ή φαγητό ή αγορές και αναθέτει το έργο της σε εργαζόμενους μεταφορείς. Πρόκειται δηλαδή για συνεργασίες εργαζομένων ή ελεύθερων επαγγελματιών (freelancers) που έχουν διαφορετικές ειδικότητες που εκτελούν μια εργασία που απαιτεί περισσότερες εξειδικεύσεις. Η παροχή εργασίας μπορεί να είναι εξαρτημένης μορφής ή με συμβάσεις έργου, ορισμένου χρόνου ή μερικής απασχόλησης αλλά και με συμβάσεις με κουπόνια (vouchers ή εργόσημο) (Μοντεσάντου, 2021).

- Τηλεργασία (teleworking)

Στην τηλεργασία τα καθήκοντα που εκτελεί ένας εργαζόμενος στις εγκαταστάσεις του εργοδότη του μπορούν να πραγματοποιηθούν και εκτός του παραδοσιακού εργασιακού χώρου δηλαδή είτε από την οικία του εργαζόμενου ή από κάποιον άλλο χώρο, χρησιμοποιώντας τις τεχνολογίες πληροφορικής και επικοινωνιών. Μπορεί να καλύπτει ένα μεγάλο μέρος εργασιακών δραστηριοτήτων και έτσι θεωρείται από κάποιους ως τρόπος οργάνωσης της εργασίας και όχι σαν μια νέα μορφή απασχόλησης. Ωστόσο, είναι ένα χρήσιμο εργαλείο όταν προκύπτουν σοβαρά ζητήματα όπως π.χ. η πανδημία Covid-19 (Λαδάς, 2021).

- Κινητή εργασία μέσω ΤΠΕ

Η εργασία που μπορεί να εκτελεστεί από οποιοδήποτε τόπο και οποιαδήποτε στιγμή, χρησιμοποιώντας τις τεχνολογίες πληροφορικής και επικοινωνιών (Θεοδωρόπουλος, 2017).

- Προσωρινή διαχείριση (interim management)

Πρόκειται για την απασχόληση στην οποία προσλαμβάνονται προσωρινά άτομα που έχουν υψηλά προσόντα για ένα συγκεκριμένο έργο ή για την επίλυση ενός προβλήματος, οπότε η επιχείρηση επιδέχεται στην οργάνωσή της εξωτερικές ικανότητες (Θεοδωρόπουλος, 2017).

- Εργασία με δελτία-κουπόνια (voucher-based work)

Στην εργασιακή αυτή σχέση μέρος ή ολόκληρη αμοιβή έχει αντικατασταθεί από κουπόνια ή δελτία που αγοράζονται από οργανισμό και καλύπτουν εκτός από τις αποδοχές και τις εισφορές της κοινωνικής ασφάλισης (Θεοδωρόπουλος, 2017).

- Η εργασία ανά χαρτοφυλάκια (portfolio work)

Ο εργαζόμενος θεωρείται «αυτοαπασχολούμενος» και προσφέρει τις υπηρεσίες του για ένα μεγάλο αριθμό πελατών πραγματοποιώντας δουλειά μικρής κλίμακας για κάθε ένα από αυτούς (Θεοδωρόπουλος, 2017).

- Συμβάσεις σύντομης διάρκειας (short term contracts ή mini jobs)

Πρόκειται για τις πιο μικρές σε διάρκεια συμβάσεις με ανώτατο όριο αποδοχών πολύ κάτω από τον κατώτατο μισθό (Θεοδωρόπουλος, 2017).

- Αδήλωτη εργασία

Πρόκειται για την παράνομη εργασία που ευδοκιμεί στις εποχές της κρίσης. Δεν βλάπτει μόνο την εθνική οικονομία και την κατάρρευση των ασφαλιστικών ταμείων, αλλά και τον ανταγωνισμό των επιχειρήσεων σε παγκόσμιο επίπεδο. Οι ομάδες της κοινωνίας που επιδέχονται το μεγαλύτερο πλήγμα είναι οι νέοι και οι ανειδίκευτοι, οι εργαζόμενοι με χαμηλή εκπαίδευση, οι αλλοδαποί (είτε βρίσκονται νόμιμα είτε παράνομα σε μια χώρα) και οι άνεργοι (Λαδάς, 2021).

Η έλλειψη ελεγκτικών μηχανισμών ευνοεί τέτοια απασχόληση ενώ δεν υπάρχει επαρκές νομοθετικό πλαίσιο ώστε να μπορούν οι εργαζόμενοι να προβούν σε καταγγελία και να διεκδικήσουν την αναδρομική ασφάλισή τους. Η αδήλωτη εργασία μπορεί να έχει και την μορφή των υπερωριών που δεν δηλώνονται, της δεύτερης εργασίας, της εποχιακής απασχόλησης κ.α. (Λαδάς, 2021).

#### 1.4. Ιστορική αναδρομή - Η έννοια της Τηλεργασίας

Η ανάπτυξη της τεχνολογίας της Πληροφορικής και των Νέων Τεχνολογιών τα τελευταία χρόνια ήταν αλματώδης και έφερε σημαντικές αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας και στον τρόπο επικοινωνίας των ανθρώπων.

Η εμφάνιση της τηλεργασίας ως μορφή οργάνωσης της εργασίας έγινε την δεκαετία του 1970 στις ΗΠΑ λόγω της πετρελαϊκής κρίσης (ILO, 2016). Η καθημερινή μετακίνηση από και προς την εργασία ήταν δύσκολη και ασύμφορη, εξαιτίας του αυξημένου κόστους των καυσίμων, ενώ υπήρχε έντονη ανησυχία τόσο, εάν θα υπάρχει επάρκεια μελλοντικής προμήθειας πετρελαίου όσο και εάν θα παραμείνει μόνιμο το αυξημένο κόστος. Η εμφάνιση της τηλεργασίας ήταν σωτήρια για όσους απασχολούνταν από το σπίτι ή σε τηλεκέντρο κοντά στο σπίτι τους αποφεύγοντας την μετακίνηση αλλά και την ανάγκη θέρμανσης ή ψύξης των εργασιακών χώρων. Μπορεί η πετρελαϊκή κρίση να τελείωσε αλλά η τηλεργασία διατηρήθηκε ως μέσο επίτευξης της ενίσχυσης της εργασίας και προσωπικής ζωής αλλά και ως μέσο βελτίωσης της παραγωγικότητας και αύξησης του ηθικού των εργαζομένων (ILO, 2016).

Όμως, η εξάπλωση της τηλεργασίας ήταν περιορισμένη και οι Σκανδιναβικές χώρες ήταν οι πρώτες χώρες που την υιοθέτησαν. Σιγά σιγά εξαπλώθηκε και στις υπόλοιπες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ενώ το γεγονός που συνέβαλε στην ταχύτατη εφαρμογή της ήταν η Ευρωπαϊκή Συμφωνία-Πλαίσιο γιατί τέθηκαν οι γενικοί κανόνες με τους οποίους θα προστατεύονταν τα δικαιώματα των εργαζομένων που θα χρησιμοποιούσαν τις νέες τεχνολογίες που επέτρεπαν την εξ αποστάσεως εργασία (ΟΚΕ, 2020).

Μπορεί η τηλεργασία να εμφανίστηκε την δεκαετία του 1970 όταν ο Jack M. Nilles επινόησε αυτό τον όρο, αλλά μέχρι σήμερα δεν υπάρχει ένας αποδεκτός ορισμός από όλες τις χώρες (ILO, 2016). Η έννοια συναντάται με διάφορους τρόπους σχετικούς με το χώρο εργασίας, για παράδειγμα η κινητή εργασία, η εργασία σε κοινό κέντρο και η εργασία στο σπίτι. Σε αυτό που όλοι συμφωνούν, σύμφωνα με την Διεθνή Οργάνωση Εργασίας, είναι ότι τηλεργασία είναι η εργασία που παρέχεται σε τακτική βάση σε μεγάλη απόσταση από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη για τουλάχιστον μια μέρα της εβδομάδας και τηλεεργαζόμενοι θεωρούνται ακόμη κι εκείνοι που εργάζονται εκτός γραφείου με πλήρη απασχόληση. Επιπρόσθετα, δεν πρέπει να θεωρείται ευέλικτη εργασία παρόλο που η εργασία εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη μπορεί να επιτρέψει κάποια ευελιξία στους εργαζόμενους (ILO, 2016).

Όλοι οι ορισμοί όμως έχουν κοινό χαρακτηριστικό δύο μεταβλητές: α) την παροχή εργασίας είτε μερικώς είτε εξολοκλήρου, που εκτελείται σε διαφορετικό χώρο από τις εγκαταστάσεις ή την έδρα του εργοδότη και β) την αποκλειστική χρήση της Πληροφορικής και των Νέων Τεχνολογιών για την επικοινωνία με τους προϊσταμένους, τους πελάτες, τους συναδέλφους και αλλά με τις κύριες εγκαταστάσεις της επιχείρησης (ΟΚΕ, 2020).

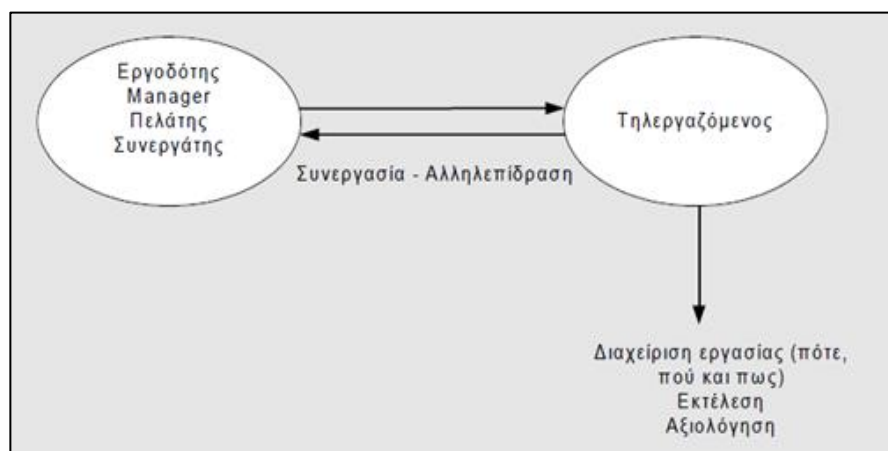
Μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης όπως η Ελλάδα, η Ιταλία, η Γερμανία, η Γαλλία, η Ισπανία και το Βέλγιο αποδέχτηκαν από την αρχή, τον ορισμό που δόθηκε στο άρθρο 2 της Ευρωπαϊκής Συμφωνίας – Πλαίσιο το 2002, σύμφωνα με τον οποίο η τηλεργασία διατυπώνεται: «ως μια μορφή οργάνωσης ή/και εκτέλεσης εργασίας, βάσει μιας 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» (ΟΚΕ, 2020).

Σύμφωνα με τον Κουκιάδη (2019) η τηλεργασία προσδιορίζεται ως «...η εργασία από απόσταση, με σύμβαση εργασίας, εξαρτημένης ή ανεξάρτητης, που προσφέρεται άμεσα σε μια επιχείρηση με τη συνδυασμένη χρήση της πληροφορικής, των τηλεπικοινωνιών και κάθε άλλης δυνατότητας που προσφέρουν τα μέσα πολλαπλής επικοινωνίας (multimedia)» και ο Ζερδέλης (2019) συμπληρώνει ότι «...προκειμένου να χαρακτηριστεί μια δραστηριότητα ως τηλεργασία δεν ενδιαφέρει το αντικείμενό της, αλλά ο τρόπος και ο τόπος που παρέχεται...»

Επομένως μπορούμε να πούμε πώς την τηλεργασία την χαρακτηρίζουν (ΟΚΕ, 2020):

- η προσφορά εργασίας εξ αποστάσεως (μακριά από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη, χωρίς αυτό να προεξοφλείται ότι παρέχεται στο χώρο που διαμένει ο εργαζόμενος). Δεν έχει σημασία ο χώρος παροχής εργασίας αλλά ο τρόπος και η ποιότητα της εργασίας.
- η αναγκαία χρήση των εφαρμογών της πληροφορικής για την εκτέλεση των καθηκόντων. Ο τηλεεργαζόμενος πρέπει έχει τις απαραίτητες γνώσεις ώστε να χειρίζεται τα ηλεκτρονικά μέσα για να επικοινωνεί εξ αποστάσεως.
- η επικοινωνία των τηλεεργαζόμενων με συναδέλφους ή με τον εργοδότη γίνεται με ηλεκτρονικό τρόπο
- ο τηλεεργαζόμενος έχει τη δυνατότητα να διαχειρίζεται τον χρόνο παροχής εργασίας ο ίδιος. Η ευελιξία αυτή μπορεί να εξυπηρετήσει εργαζόμενους με αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις.
- η παρεχόμενη εξ αποστάσεως εργασία πραγματοποιείται σταθερά και με επαναλαμβανόμενο τρόπο

- η εργασία μπορεί να πραγματοποιηθεί και από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη εάν παραστεί κάποια ανάγκη
- δεν έχει υποχρεωτικό χαρακτήρα και δεν μπορεί ούτε ο εργοδότης να υποχρεώσει τον εργαζόμενο σε εργασία κατ' οίκον, ούτε ο εργαζόμενος να απαιτήσει την εργασία κατ' οίκον.
- οι όροι παροχής της εργασίας εξ αποστάσεως καθορίζονται με ατομική σύμβαση εργασίας
- η τηλεργασία αποτελεί μορφή οργάνωσης της εργασίας, η οποία όμως δεν μπορεί να ασκηθεί από όλα τα επαγγέλματα.



Σχήμα 2 – Μοντέρνο (ευέλικτο) σχήμα εργασίας

Πηγή: Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας (2004)

Η εργασία από το σπίτι (φασόν) δεν πρέπει να συγχέεται με την τηλεργασία καθώς η παραγωγή προϊόντων υφαντουργίας, κοσμημάτων και παραδοσιακών προϊόντων στο σπίτι δεν χρησιμοποιεί την τεχνολογία της πληροφορικής (ΟΚΕ, 2020). Επιπλέον, η επικοινωνία ενός εργαζομένου με τα γραφεία της επιχείρησης κατά την διάρκεια της απουσίας του ή των διακοπών του επίσης δεν θεωρείται τηλεργασία.

## 1.5. Μορφές τηλεργασίας

Η τηλεργασία μπορεί να πάρει διάφορες μορφές, οι οποίες μπορεί είναι σύμφωνα με τον Morgan (2004):

- **Τηλεργασία από το σπίτι (Home-based telework).** Θεωρείται η πιο διαδεδομένη μορφή τηλεργασίας. Ο τηλεργαζόμενος χρησιμοποιεί το χώρο της οικίας του για τη εργασία του έναντι των παραδοσιακών χώρων του εργοδότη ή των εγκαταστάσεων των γραφείων του, αρκεί να διαθέτει τον απαραίτητο πληροφορικό και τηλεπικοινωνιακό εξοπλισμό. Η παροχή της εργασίας μπορεί να είναι με απευθείας σύνδεση «on line» αλλά και χωρίς άμεση σύνδεση στο διαδίκτυο «off line» και η εργασία στον εργοδότη μπορεί να είναι πλήρους ή μερικής απασχόλησης.
- **Κινητή τηλεργασία (Mobile Telework).** Ο τηλεργαζόμενος μετακινείται συνεχώς και δεν χρησιμοποιεί μια σταθερή βάση για την εκτέλεση των καθηκόντων του ή την παροχή των υπηρεσιών του εν κινήσει από οποιοδήποτε τόπο ή οποιαδήποτε στιγμή, χρησιμοποιώντας την τεχνολογία της πληροφορίας και των επικοινωνιών. Ένα τέτοιο παράδειγμα μπορεί να είναι ο ιατρικός επισκέπτης που απουσιάζει μεγάλο χρονικό διάστημα από τα γραφεία του εργοδότη του γιατί επισκέπτεται ιατρεία, κέντρα υγείας, κλινικές, φαρμακεία και νοσοκομεία για την προώθηση φαρμακοβιομηχανικών προϊόντων και παραφαρμακευτικών ειδών.
- **Τηλεκέντρα (Telecentres).** Πρόκειται για χώρους που διαθέτουν τον απαραίτητο εξοπλισμό, είναι πολύ καλά οργανωμένοι σαν τα γραφεία μιας επιχείρησης και καλύπτουν όλες τις ανάγκες για την εκτέλεση μιας εργασίας. Οι εγκαταστάσεις μπορεί να βρίσκονται σε απομακρυσμένη περιοχή ή σε περιφερειακό σημείο κοντά στις κατοικίες των εργαζόμενων από ότι βρίσκεται η έδρα του εργοδότη αντικαθιστώντας έτσι τον παραδοσιακό χώρο απασχόλησης. Οι εργαζόμενοι των κέντρων αυτών είναι είτε της ίδιας επιχείρησης, είτε απαρτίζονται από υπαλλήλους διαφορετικών εταιρειών αλλά μπορεί να είναι και αυτοαπασχολούμενοι που μισθώνουν τα κέντρα αυτά για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα.
- **Τηλεκατοικίες (Telecottages).** Είναι ένα είδος τηλεκέντρων των οποίων οι χώροι δεν ανήκουν σε κάποιο εργοδότη αλλά σε τοπικές κοινότητες. Είναι μικρά σπιτάκια ή ξύλινες καλύβες που διαθέτουν όλο τον αναγκαίο εξοπλισμό για την πραγματοποίηση της τηλεργασίας σε άγονες περιοχές. Δημιουργήθηκαν στις Σκανδιναβικές χώρες προκειμένου να δοθεί η δυνατότητα εκπαίδευσης στις νέες τεχνολογίες στους

κατοίκους των απομακρυσμένων περιοχών με σκοπό να βρουν εργασία στις τοπικές επιχειρήσεις. Με αυτό τον τρόπο, υπήρξε ενδυνάμωση της τοπικής οικονομίας μέσω της δυνατότητας των μικρών επιχειρήσεων να έχουν πρόσβαση σε εξοπλισμό υψηλότερης τεχνολογίας. Σήμερα απαριθμούνται περισσότερες από πεντακόσιες τηλεκατοικίες διάσπαρτες στην Ευρώπη.

- **Τηλεχωριά (Televillages) ή τηλε-αγροικίες.** Η πιο εξελιγμένη μορφή των τηλεκατοικιών. Το σύνολο από τις τηλε-αγροικίες απαρτίζουν ολόκληρα χωριά που είναι όμως εξοπλισμένα πολύ καλά και έχουν σύνδεση στο κεντρικό δίκτυο του τηλεχωριού, ώστε να υπάρχει επικοινωνία μεταξύ τους αλλά και με εξωτερικές βάσεις. Έτσι είναι δυνατή η κάλυψη των αναγκών παροχής υπηρεσιών των επιχειρήσεων αλλά των εργαζομένων που θέλουν να εργάζονται με διαφορετικό τρόπο ζωής (ΟΚΕ, 2020)
- **Λειτουργική Μετεγκατάσταση (Functional Relocation).** Κάποια τμήματα μιας επιχείρησης μετακινούνται σε διαφορετική τοποθεσία από τις κεντρικές εγκαταστάσεις της διατηρώντας όμως την πρόσβαση σε όλα τα συστήματά της. Η λειτουργική μετεγκατάσταση σχετίζεται με ολόκληρο τμήμα ή λειτουργία της επιχείρησης και διαφέρει από τα τηλεκέντρα που συνδέεται με άτομα από διάφορα τμήματα μιας επιχείρησης. Τέτοιο παράδειγμα είναι το Τμήμα Εξυπηρέτησης Πελατών που μπορεί να λειτουργεί σε χώρο ή πόλη εντελώς διαφορετική από την έδρα της επιχείρησης.
- **Νομαδική τηλεργασία (Nomadic Teleworking).** Οι εργαζόμενοι αυτής της κατηγορίας είναι επαγγελματίες και δεν έχουν σταθερή βάση εργασίας. Κάθε φορά που εργάζονται μετατρέπουν τον εκάστοτε χώρο σε χώρο εργασίας συνδέοντας τον τεχνολογικό εξοπλισμό τους με πληροφοριακά συστήματα των επιχειρήσεων που εργάζονται.
- **Τηλεργασία με τη βοήθεια κινητού γραφείου (Remote Office Teleworking).** Οι τηλεεργαζόμενοι βρίσκονται μακριά από τα υπόλοιπα γραφεία της εταιρείας και δημιουργώντας κάποιες ομάδες που στηρίζουν τα κεντρικά γραφεία. Τα κινητά γραφεία τους παρέχουν πρόσβαση σε δίκτυο και πληροφοριακά συστήματα των επιχειρήσεων.
- **Δορυφορικά κέντρα (Satellite Centers).** Πρόκειται για χώρους σε εγκαταστάσεις που κατέχει η επιχείρηση, που μπορούν να τις μοιράζονται οι εργαζόμενοι της χρησιμοποιώντας τις νέες τεχνολογίες πληροφορικής. Εντοπίζονται στα προάστια μεγάλων αστικών κέντρων ή σε απομακρυσμένες περιοχές, κοντά όμως στα σπίτια των εργαζομένων.



- **Τηλε-υπηρεσίες (Tele-services).** Πρόκειται για τις υπηρεσίες που παρέχονται σε ένα οργανισμό από εξωτερική πηγή όπως είναι η γραμματειακή, η τεχνική υποστήριξη ή η εξυπηρέτηση πελατών. Παράδειγμα αυτής της μορφής μπορεί να είναι η τηλε-ϊατρική και το ηλεκτρονικό εμπόριο, η τηλεεκπαίδευση και η έρευνα εξ αποστάσεως.
- **Διάσπαρτη τηλεργασία (offshore teleworking).** Πρόκειται για μια διαφορετική μορφή της τηλεργασίας μέσω κινητών γραφείων. Οι ανάγκες μιας επιχείρησης ή ενός Ομίλου μπορούν να δημιουργήσουν κινητά γραφεία σε όλο τον κόσμο. Οι τηλεργαζόμενοι αυτής της μορφής μετακινούνται σύμφωνα με τις ανάγκες της εταιρείας από περιοχή σε περιοχή αλλά και από χώρα σε χώρα. Το πανευρωπαϊκό τηλεφωνικό κέντρο μπορεί να θεωρηθεί παράδειγμα αυτής της μορφής τηλεργασίας (Κέντρο Ευρωπαϊκής Πληροφόρησης – Europe Direct, με δωρεάν κοινό αριθμό από οπουδήποτε στην Ε.Ε. τον αριθμό 00 800 6 7 8 9 10 11 σε 24 επίσημες γλώσσες).

Με το πέρασμα των χρόνων η τηλεργασία συνέχισε την εξέλιξή της και υπέστη τροποποιήσεις ανάλογα με τις τεχνολογικές εξελίξεις. Έτσι, για να προσαρμοστεί στις διαφορετικές καταστάσεις που έχουν ανάγκη οι επιχειρήσεις αλλά και οι εργαζόμενοι παίρνει και άλλες μορφές ανάλογα με την κατηγορία του εργαζομένου, τον κλάδο του, τον τόπο και τον τρόπο της απασχόλησης. Χαρακτηριστικά, η εργασία με τηλεργασία μπορεί να παρέχεται με πλήρη ή με μερική απασχόληση, σε σταθερό τόπο μακριά από τις κύριες εγκαταστάσεις του εργοδότη ή με εναλλασσόμενη εργασία εντός των κυρίων εγκαταστάσεων και της κατ' οίκον εργασίας ή συνδυαστικά της κατ' οίκον και της κινητής τηλεργασίας μετά από συμφωνία εργοδότη και εργαζομένου. Είναι φανερό ότι η τηλεργασία δεν γίνεται να εφαρμοστεί σε όλους τους επαγγελματικούς κλάδους γιατί η φύση των καθηκόντων κάποιων ειδικοτήτων αναγκάζει τους εργαζόμενους να βρίσκονται στις εγκαταστάσεις των εργοδοτών (ILO, 2016).

Άλλες μορφές ιδιαίτερα γνωστές είναι (ΟΚΕ, 2020):

α) **Η εκτός συνόρων μιας χώρας τηλεργασία (off shore teleworking):** η ανάθεση παροχής υπηρεσίας σε επιχειρήσεις που έχουν εγκατασταθεί σε χώρες χαμηλού εργατικού κόστους

β) **Η διαδικτυακή συνεργασία (networking teleworking):** πρόκειται για την μορφή τηλεργασίας που παρέχεται από επιστήμονες ή μελετητές που βρίσκονται διαρκώς συνδεδεμένοι με το δίκτυο βάσης δεδομένων του εργοδότη, με το οποίο παρέχεται η δυνατότητα αμφίδρομης ανταλλαγής δεδομένων.

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ILO, 2016) αναφέρει και τις εξής μορφές τηλεργασίας οι οποίες διακρίνονται με βάση την χρήση των νέων τεχνολογιών:

α) **Hot desking**, κατά την οποία ο υπάλληλος εργάζεται από ένα απομακρυσμένο μέρος ή εργάζεται τον περισσότερο χρόνο του σε απομακρυσμένο μέρος και τον υπόλοιπο χρόνο του στις εγκαταστάσεις του εργοδότη. Ο υπάλληλος παρέχει τις υπηρεσίες του από διάφορους χώρους, μη σαφώς προσδιορισμένους ή χώρους που διαθέτει ο εργοδότης και συνδέεται διαδικτυακά με τους πελάτες του εργοδότη διακινώντας αμφίδρομα πληροφορίες.

β) **Hotelling**, παρόμοιο με το hot desking σύμφωνα με το οποίο οι εργαζόμενοι πρέπει να εξασφαλίσουν τον χώρο που θα χρειαστούν για την παροχή της εργασίας τους

γ) **Collaborative offices (συνεργαστικά γραφεία)**, που αποτελούν εικονικό διαδικτυακό περιβάλλον κατάλληλα διαμορφωμένο, στο οποίο οι εργαζόμενοι μπορούν να συνεργαστούν, παρόλο που βρίσκονται σε διαφορετικούς τόπους χρησιμοποιώντας ένα δίκτυο υπολογιστών

δ) **Day extenders**, όπου συνήθως η παροχή εργασίας γίνεται από το σπίτι πέραν του ωραρίου εργασίας της επιχείρησης. Η παροχή εργασίας μπορεί να γίνεται τις απογευματινές ή/και βραδινές ώρες, τα Σαββατοκύριακα ή σε περιόδους φόρτου εργασίας ή όπως απαιτείται για την τήρηση των προθεσμιών σε πολυάσχολες περιόδους ή λόγω αντικατάστασης εργαζομένων που απουσιάζουν.

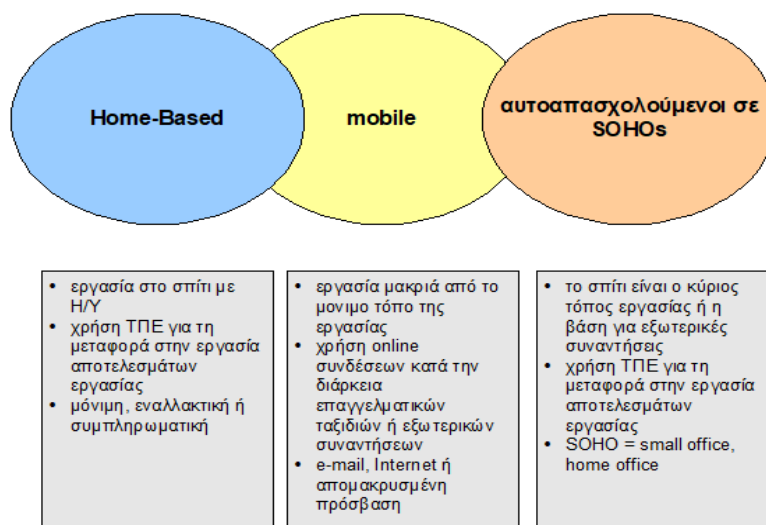
Όταν η τηλεργασία προσδιορίζεται από την σύμβαση που συνάπτεται μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, τότε σύμφωνα με νεότερη μελέτη της Διεθνής Οργάνωσης Εργασίας έχει και τις κάτωθι μορφές (ILO, 2016):

α) **κανονική κατ' οίκον τηλεργασία (regular home-based telework)**: η παροχή εργασίας από το σπίτι σε τακτική βάση

β) **κανονική τηλεργασία εν κινήσει (high mobile T/ICTM)**: η παροχή εργασίας από διαφορετικές περιοχές κάθε φορά και μακριά από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη

γ) **περιστασιακή τηλεργασία (occasional T/ICTM – occasional telework)**: η παροχή εργασίας είτε από το σπίτι του τηλεεργαζόμενου είτε από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη είτε και από άλλα σημεία

δ) **μερική κατ' οίκον τηλεργασία (partial home-based telework)**: η παροχή εργασίας από το σπίτι σε τακτική βάση και κάποιες ημέρες από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη



Σχήμα 3 – Τύποι Τηλεργασίας και ο τρόπος διασύνδεσής τους

Πηγή: Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας (2004)

Οι σχετικές μελέτες που έχουν πραγματοποιηθεί στην Ευρωπαϊκή Ένωση διαπιστώνουν ότι η συντριπτική πλειοψηφία των τηλεργαζόμενων ανήκουν στην πρώτη κατηγορία.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Η ανάπτυξη της τηλεργασίας

### 2.1. Λόγοι ανάπτυξης της τηλεργασίας

Η βασική αιτία που αναπτύχθηκε η τηλεργασία ήταν η ανάγκη των επιχειρήσεων εύρεσης μιας ισορροπίας με τις ανάγκες των ατόμων που επιζητούσαν να ελαχιστοποιήσουν τις μετακινήσεις για διάφορους λόγους. Σύμφωνα με τον Johnson (1997) οι κυριότεροι λόγοι για την ανάπτυξη της τηλεργασίας είναι:

- ◆ Οι μετακινήσεις δημιουργούν ολοένα και μεγαλύτερη ανησυχία για το περιβάλλον, την κοινωνία και την προσωπική ζωή των εργαζομένων.
- ◆ Οι επιχειρήσεις δέχονται πιέσεις για να αυξήσουν την ποιότητα των παραγόμενων υπηρεσιών αλλά συγχρόνως πρέπει να ελαττώσουν το κόστος της παραγωγής και να αυξήσουν την παραγωγικότητά τους.
- ◆ Οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν τεράστια δυσκολία στο να ισορροπήσουν την προσωπική και την επαγγελματική ζωή τους ειδικά όταν υπάρχουν νοικοκυριά με δύο εργαζόμενους γονείς ή μονογονεϊκές οικογένειες.
- ◆ Οι επιχειρήσεις επιζητούν την πρόσληψη καλύτερων εργαζομένων και την διατήρησή τους.
- ◆ Η τεχνολογία αναπτύσσεται με γοργούς ρυθμούς που επιτρέπει την ταχύτερη και ευκολότερη μετάδοση των πληροφοριών.

### 2.2. Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα από την ανάπτυξη της τηλεργασίας

Η τηλεργασία ως καινούργια μορφή απασχόλησης μπορεί να ωφελήσει αρκετά τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς, τους εργαζόμενους αλλά και συνολικά την κοινωνία και την οικονομία. Παρά ταύτα, υπάρχουν και αρνητικές επιπτώσεις, οι οποίες πλήττουν τα ενδιαφερόμενα μέρη, όπως παρουσιάζονται παρακάτω.

## 2.2.1. Για τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς

### Πλεονεκτήματα:

- Καλύτερη αξιοποίηση υπαλλήλων χωρίς να υπάρχει περιορισμός ως προς την απόσταση (Johnson, 1997). Δυνατότητα πρόσληψης προσωπικού από γεωγραφικά απομακρυσμένες περιοχές, από οποιοδήποτε μέρος ανά τον κόσμο. Διατήρηση πολύτιμων συνεργατών που επιθυμούσαν μετεγκατάσταση ή αποχή από την φυσική παρουσία στην εργασία λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων (Μήλιου & Πομπόρτσας, 2014)
- Μεγαλύτερη αποδοτικότητα των εργαζομένων (Johnson, 1997) καθώς δεν δίνεται βάρος στην φυσική παρουσία, η οποία απαιτεί χρόνο και κόπο για την μετακίνηση των εργαζομένων στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης που οδηγεί και σε αύξηση της παραγωγικότητας (Μήλιου & Πομπόρτσας, 2014).
- Εξοικονόμηση πόρων για την πρόσληψη νέων εργαζομένων, την εκπαίδευση νέων και παλαιότερων εργαζομένων, για υγειονομικές παροχές, για έξοδα συντήρησης γραφείων, χώρων στάθμευσης κ.α. (Johnson, 1997)
- Μείωση πάγιων και λειτουργικών εξόδων (Μήλιου & Πομπόρτσας, 2014) και αύξηση των κερδών της επιχείρησης (Ντούτσας, 1998). Σύμφωνα με την Σεβαστάκη (1998) μια επιχείρηση μπορεί να επιτύχει αυτούς τους στόχους με την μείωση του κόστους διατήρησης των γραφείων και την μείωση των εξόδων όπως η ηλεκτροδότηση, η καθαριότητα, η θέρμανση, η εναρμόνιση της εταιρείας στις απαιτήσεις της αγοράς που διαρκώς αυξάνονται και μεταβάλλονται (Λιαράτσικα, 2021).
- Αύξηση της ανταγωνιστικότητας (Υπουργείο Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας, 2004)
- Δυνατότητα παροχής υπηρεσιών εκτός ωραρίου (ΟΚΕ, 2020)
- Η διαχείριση του προσωπικού γίνεται καλύτερη με βάση τις άμεσες ανάγκες (ΟΚΕ, 2020). Αυξάνεται η ευελιξία της επιχείρησης, δίνοντας την δυνατότητα σε εργαζόμενους να εργαστούν πιο εντατικά χωρίς την φυσική τους παρουσία σε περιόδους με μεγάλο φόρτο εργασίας ενώ διατηρεί την δια ζώσης εργασία σε εργαζόμενους σε θέσεις κλειδιά (Κουκιάδης, 1996).
- Οι εξωγενείς παράγοντες όπως οι κακές καιρικές συνθήκες, οι απεργίες των μέσων μαζικής μεταφοράς ή και άλλες φυσικές καταστροφές δεν μπορούν να διακόψουν την λειτουργία μιας επιχείρησης (Μήλιου & Πομπόρτσας, 2014).

### **Μειονεκτήματα:**

- Δυσκολία επίβλεψης και άμεσης επικοινωνίας μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων (Κουκιιάδης, 1996) λόγω της παροχής εργασίας από την οικία τους και άρα αδυναμία ελέγχου του χώρου εργασίας (Μήλιου & Πομπόρτσης, 2014)
- Δυσκολία στην ομαδική συνεργασία (Μόρφη, 2020), στην διαχείριση και συντονισμό των εργαζομένων, στην εκπαίδευσή τους, στην αξιολόγησή τους αλλά και στην ανάπτυξη μιας οργανωσιακής κουλτούρας (Μήλιου & Πομπόρτσης, 2014)
- Δυσκολία στην τεχνική υποστήριξη ή/και ακαταλληλότητα του οικιακού εξοπλισμού (Μόρφη, 2020)
- Δημιουργία νέων εξόδων που απαιτούνται στην εγκατάσταση και συντήρηση τεχνολογικού εξοπλισμού για την παροχή τηλεργασίας.
- Οι εργοδότες αντιμετωπίζουν δυσκολία να ελέγξουν τον τόπο και τον χρόνο εκτέλεσης της εργασίας των τηλεεργαζομένων (ΟΚΕ, 2020)
- Ενδεχόμενες καθυστερήσεις παράδοσης των εργασιών (Υπουργείο Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας, 2004)
- Απώλεια δεδομένων ή/και διαρροή αρχείων λόγω τεχνικών προβλημάτων (Υπουργείο Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας, 2004)

### **2.2.2. Για τους εργαζόμενους**

#### **Πλεονεκτήματα:**

- Οι λιγότερες μετακινήσεις εξοικονομούν χρόνο στους εργαζομένους που συγχρόνως μειώνουν τα έξοδα που απαιτούνται για τις μετακινήσεις τους (Johnson, 1997)
- Εξισορρόπηση της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής προσαρμόζοντας το ωράριο εργασίας στις ανάγκες του εργαζομένου (Johnson, 1997)
- Δυνατότητα αύξησης της δημιουργικότητας, παραγωγικότητας και παροχής εργασίας υψηλότερης ποιότητας (Johnson, 1997)
- Δυνατότητα σε εξειδικευμένους εργαζόμενους να παρέχουν τις υπηρεσίες τους σε περισσότερες επιχειρήσεις (Κουκιιάδης, 1996)
- Εργαζόμενοι που αντιμετωπίζουν προβλήματα υγείας ή είναι με ειδικές ανάγκες μπορούν κατ' αυτό τον τρόπο να παρέχουν εργασία (Μήλιου & Πομπόρτσης, 2014)

- Αύξηση της αυτοπεποίθησης των εργαζομένων εξαιτίας της εμπιστοσύνης, της ανεξαρτησίας και της αυτονομίας που απολαμβάνουν (Johnson, 1997)
- Δυνατότητα παροχής της εργασίας από διαφορετική τοποθεσία εκτός της κύριας κατοικίας όπως το εξοχικό ή το εξωτερικό. Επιπλέον μπορούν να βρουν εργασία κατ' αυτό τον τρόπο και όσοι διαμένουν σε περιοχές με υψηλά ποσοστά ανεργίας και σε απομακρυσμένες περιοχές (Μήλιου & Πομπόρτσης, 2014)
- Μείωση των προσωπικών εξόδων για ένδυση, υπόδηση και για φύλαξη ανήλικων παιδιών (Μήλιου & Πομπόρτσης, 2014)
- Βελτίωση της ποιότητας ζωής με την αύξηση του προσωπικού χρόνου (Μήλιου & Πομπόρτσης, 2014)
- Απουσία ασφυκτικού ελέγχου από την πλευρά εργοδότη (ΟΚΕ, 2020)
- Μειωμένες συγκρούσεις με συναδέλφους και πελάτες (Υπουργείο Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας, 2004)

#### **Μειονεκτήματα:**

- Αγορά εξοπλισμού που είναι απαραίτητος για την εφαρμογή της τηλεργασίας για να μην υπάρξει κίνδυνος απώλειας πληροφοριών λόγω τεχνολογικής βλάβης στην οικία του τηλεεργαζόμενου (Μήλιου & Πομπόρτσης, 2014)
- Η έλλειψη του κατάλληλου εξοπλισμού εργασίας στο σπίτι του εργαζόμενου (γραφείο, καρέκλα ή σωστός φωτισμός), μπορεί να δημιουργήσει προβλήματα υγείας (Γεωργιάδου, 2020)
- Ένα μέρος του κόστους λειτουργίας που αναλογεί στην επιχείρηση, μεταβιβάζεται στον εργαζόμενο, όπως τα έξοδα για ηλεκτροδότηση, σύνδεση στο internet κτλ (ΟΚΕ, 2020)
- Πλημμελής τήρηση των εργασιακών δικαιωμάτων των εργαζομένων όπως οι υπερωρίες, οι αναρρωτικές άδειες (Μόρφη, 2020) και καταστρατήγηση του ωραρίου εργασίας από τον εργοδότη για εργασιακά ζητήματα ή καθορισμένα ραντεβού με πελάτες (ΟΚΕ, 2020)
- Επιπτώσεις στην ψυχολογική κατάσταση των εργαζομένων λόγω της απομόνωσης από τους συναδέλφους τους, της αδυναμίας ανάπτυξης σχέσεων και της μείωσης διαπροσωπικής αλληλεπίδρασης (Μήλιου & Πομπόρτσης, 2014 & Μόρφη, 2020)

- Στέρηση στους νεότερους εργαζόμενους της γνώσης και της εμπειρίας που μπορεί να μεταδώσουν οι παλαιότεροι στην δια ζώσης παροχή εργασίας (Κουκουβίνου & Κουσούνη, 1999)
- Οι εξωγενείς παράγοντες δυσκολεύουν την συγκέντρωση στην εργασία (Υπουργείο Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας, 2004)
- Η οργάνωση της εργασίας στο σπίτι δυσχεραίνεται σε σχέση με την αντίστοιχη οργάνωση στον πραγματικό χώρο εργασίας (Γεωργιάδου, 2020)
- Τα όρια της προσωπικής και εργασιακής ζωής συγχέονται (Γεωργιάδου, 2020)
- Ανασφάλεια των εργαζομένων όσον αφορά τις αποδοχές τους ή και την απασχόλησή τους καθώς είναι δυνατή η ύπαρξη αθέμιτου ανταγωνισμού (Ντούτσης, 1998)
- Κατά την ώρα της εργασίας γίνονται παρεμβάσεις από το οικογενειακό ή το φιλικό περιβάλλον (Μήλιου & Πομπόρτσης, 2014)
- Έλλειψη ενημέρωσης των εξελίξεων στον εργασιακό τομέα και της συμμετοχής σε συνδικαλιστικές οργανώσεις (Σεβαστάκη, 1998)

### **2.2.3. Για την κοινωνία και την οικονομία**

#### **Πλεονεκτήματα:**

- Ενδυνάμωση της οικονομίας (Υπουργείο Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας, 2004)
- Περιορισμός στην χρήση των ενεργειακών πόρων εξαιτίας της μειωμένης κατανάλωσης βενζίνης και πετρελαίου (Johnson, 1997)
- Μείωση της κυκλοφοριακής συμφόρησης και μείωση των τροχαίων ατυχημάτων (Johnson, 1997)
- Ευκαιρίες απασχόλησης ατόμων με ειδικές ανάγκες, εργαζομένων που επιθυμούν το καθεστώς μειωμένου ωραρίου, συνταξιούχων αλλά και κατοίκων απομακρυσμένων περιοχών και αγροτικών περιοχών (Johnson, 1997)
- Η τηλεργασία μπορεί να συμβάλει στην μείωση της ανεργίας (Μήλιου & Πομπόρτσης, 2014)
- Η απασχόληση με τηλεργασία μπορεί να συμβάλει στην μείωση της ηχητικής, ατμοσφαιρικής ρύπανσης και της μόλυνσης του περιβάλλοντος (Μήλιου & Πομπόρτσης, 2014)
- Καταπολέμηση κοινωνικού αποκλεισμού (Υπουργείο Απασχόλησης & κοινωνικής προστασίας, 2004)



- Η τηλεργασία μπορεί να συμβάλει στην μείωση συγκέντρωσης του πληθυσμού στις μεγαλουπόλεις και στην ερήμωση των ακριτικών περιοχών, παρέχοντας ίσες ευκαιρίες με αυτές των εργαζομένων στα αστικά κέντρα (ΟΚΕ, 2020)
- Ενίσχυση της αποκέντρωσης και βελτίωσης της ποιότητας ζωής με την αναγέννηση της υπαίθρου (ΟΚΕ, 2020)

### Μειονεκτήματα:

- Οι κρατικές υπηρεσίες δεν μπορούν να ελέγξουν τον εργοδότη και να αποδώσουν ευθύνες σχετικά με την λήψη μέτρων για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων (Γεωργιάδου, 2020)
- Εμφάνιση μη ρεαλιστικού ποσοστού ανεργίας (Ρομπόλη & Δημουλά, 1998)
- Κίνδυνος απώλειας κεκτημένων εργασιακών δικαιωμάτων και συλλογικών μορφών εργασίας (Υπουργείο Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας, 2004)
- Κίνδυνος αύξησης της παραοικονομίας (Κουκιάδης, 1996)

## 2.3. Ανάλυση SWOT

Μπορούμε να εμφανίσουμε τις παραπάνω αρνητικές και θετικές επιπτώσεις ανά κατηγορία και με την μορφή της SWOT analysis:

Πίνακας 1 – Swot Analysis τηλεργασίας ανά κατηγορία

<b>Κοινωνία</b>	<b>Δυνατά σημεία (Strengths)</b>	<b>Αδύνατα σημεία (Weaknesses)</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Συμβολή στην προστασία του περιβάλλοντος</li> <li>• Απασχόληση ατόμων με ειδικές ανάγκες/αναπηρίες</li> <li>• Ενδυνάμωση της οικονομίας</li> <li>• Καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Δικαιώματα εργασίας</li> <li>• Δυσκολία ελέγχου του κράτους της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων</li> </ul>
	<b>Ευκαιρίες (Opportunities)</b>	<b>Απειλές (Threatens)</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Μείωση της ανεργίας</li> <li>• Μειωμένη πίεση στις υποδομές</li> <li>• Βελτιωμένη ετοιμότητα για τις καταστροφές</li> <li>• Απασχόληση ατόμων απομακρυσμένων περιοχών</li> <li>• Περιορισμός χρήσης ενεργειακών πόρων</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Συγκάλυψη της ανεργίας</li> <li>• Απώλεια κεκτημένων εργασιακών δικαιωμάτων</li> </ul>

<b>Εργαζόμενοι</b>	<b>Δυνατά σημεία (Strengths)</b>	<b>Αδύνατα σημεία (Weaknesses)</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Επιλογή τόπου και χρόνου παροχής της εργασίας</li> <li>• Εξοικονόμηση χρόνου από τις μετακινήσεις</li> <li>• Μείωση προστριβών με συνεργάτες και συναδέλφους</li> <li>• Μείωση εξόδων μεταφοράς, ένδυσης, φροντίδας παιδιών</li> <li>• Μείωση άγχους και στρες, κόπωσης</li> <li>• Εξισορρόπηση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής</li> <li>• Μεγαλύτερη αυτονομία – υψηλότερη εργασιακή ικανοποίηση και αποδοτικότητα</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Παραβίαση προσωπικού χώρου</li> <li>• Αδυναμία ανάπτυξης συναδελφικών σχέσεων</li> <li>• Μετατροπή του προσωπικού χώρου σε χώρο εργασίας</li> <li>• Παραβίαση ωραρίου εργασίας,, δέσμευση τα Σαββατοκύριακα και τις αργίες με πρόφαση την ευκολία πρόσβασης στις βάσεις δεδομένων</li> <li>• Καταστρατήγηση των αδειών, αργιών, υπερωριών</li> <li>• Επιφόρτιση με περισσότερες ευθύνες – αντικείμενα εργασίας</li> </ul>
	<b>Ευκαιρίες (Opportunities)</b>	<b>Απειλές (Threatens)</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ένταξη ατόμων που δεν μπορούν εύκολα να εισαχθούν στην αγορά εργασίας</li> <li>• Διεύρυνση ορίων αναζήτησης εργασίας</li> <li>• Αύξηση εισοδήματος</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Μη ύπαρξη κατάλληλου εξοπλισμού εργασίας ή τεχνολογικού εξοπλισμού</li> <li>• Κοινωνική και επαγγελματική απομόνωση</li> <li>• Δυσκολία συγκέντρωσης στην εργασία λόγω εξωγενών παραγόντων</li> <li>• Μη συμμετοχή σε συνδικαλιστικές ομάδες</li> <li>• Χαμένες επαγγελματικές ευκαιρίες</li> </ul>
<b>Επιχειρήσεις</b>	<b>Δυνατά σημεία (Strengths)</b>	<b>Αδύνατα σημεία (Weaknesses)</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Πρόσβαση σε ειδικότητες εργαζομένων που δεν είναι εύκολο να βρεθούν</li> <li>• Μείωση του κόστους παραγωγής και των δαπανών διοίκησης</li> <li>• Μείωση των απαιτούμενων χώρων εργασίας</li> <li>• Απρόσκοπτη λειτουργία επιχείρησης (δεν υπολείπεται λόγω απεργιών ή κακών καιρικών συνθηκών)</li> <li>• Ευελιξία της επιχείρησης και του προσωπικού</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Αδυναμία ελέγχου των εργαζομένων</li> <li>• Τεχνικά προβλήματα που οδηγούν σε απώλεια αρχείων και δεδομένων</li> <li>• Τεχνικά προβλήματα που οδηγούν σε διαρροή αρχείων και δεδομένων</li> <li>• Αυξημένες απαιτήσεις πληροφοριακών συστημάτων</li> <li>• Απώλεια ελέγχου των εργαζομένων ή/και μη έλεγχος τελικού προϊόντος ή υπηρεσίας</li> </ul>
	<b>Ευκαιρίες (Opportunities)</b>	<b>Απειλές (Threatens)</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Μεγαλύτερη δεξαμενή εργαζομένων</li> <li>• Εύρεση προσωπικού με λιγότερες αποδοχές</li> <li>• Αύξηση παραγωγικότητας</li> <li>• Αύξηση ανταγωνιστικότητας</li> <li>• Καλύτερη διαχείριση των δαπανών σε επενδύσεις</li> <li>• Βελτίωση της διαχείρισης και της επικοινωνίας</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ενδεχόμενες καθυστερήσεις</li> <li>• Μη ύπαρξη κοινής κουλτούρας ανάπτυξης των επιχειρήσεων</li> <li>• Απώλεια εμπιστευτικού υλικού</li> <li>• Θέματα ασφάλειας</li> <li>• Κατηγορία για παραβίαση προσωπικού χώρου του προσωπικού</li> </ul>

Πηγή: Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας (2004)

## 2.4. Η ανάπτυξη της τηλεργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Τα κράτη της Ευρωπαϊκής Ένωσης προώθησαν την απασχόληση και δημιούργησαν νέες θέσεις εργασίας, με την ανάπτυξη των καινούργιων τεχνολογιών με στόχο την βελτίωση της ανταγωνιστικότητας. Οι βασικές κατευθύνσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης βασιζόνταν κυρίως στην ανάπτυξη της μερικής απασχόλησης, συνδυάζοντας την διαχείριση του χρόνου εργασίας με τις νέες μορφές οργάνωσής της. Όμως, οι καινούργιες τεχνολογίες της πληροφορικής που εμφανίστηκαν έπαιξαν αποφασιστικό ρόλο στη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας της Ευρώπης. Η διάδοση της παροχής εργασίας από απόσταση αποτέλεσε τον κύριο τρόπο, σύμφωνα με τον οποίο δόθηκε η δυνατότητα στην τεχνολογία της πληροφορικής να αλλάξει τη μορφή της απασχόλησης και να ανατρέψει πολλά παραδοσιακά δεδομένα (Commission of the European Communities, 2007).

Ομολογουμένως, η τηλεργασία θεωρήθηκε ως το καινούργιο μοντέλο οργάνωσης της εργασίας σε διάφορους οργανισμούς. Εντούτοις, σε αρκετά κράτη της Ευρωπαϊκής Ένωσης δεν υπήρχαν ειδικές νομοθετικές ρυθμίσεις που αφορούσαν την τηλεργασία όταν υπήρχαν ζητήματα σχετικά με το καθεστώς απασχόλησης των εργαζομένων με την τηλεργασία και το ποια ήταν τα δικαιώματα και ποιες οι υποχρεώσεις τους. Εφόσον, οι τηλεεργαζόμενοι αυξάνονταν η Ευρωπαϊκή Κοινότητα υπέγραψε την «Συμφωνία - Πλαίσιο για την Τηλεργασία» που είχε σκοπό την προσαρμογή στα νέα δεδομένα και την βελτίωση των εργασιακών σχέσεων, την ενδυνάμωση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων, την βελτίωση της παραγωγικότητας, την δημιουργία ευκαιριών να ενταχθούν στην εργασία άνθρωποι με ειδικές ανάγκες ή οικογενειακές υποχρεώσεις και γενικώς τη θέσπιση ενός πλαισίου για την προστασία της τηλεργασίας (Λιαράτσικα, 2021). Συγχρόνως, αναγνωρίζεται η τηλεργασία σαν μια μορφή οργάνωσης της εργασίας, η οποία εφαρμόζεται κατόπιν συμφωνίας των μελών, έτσι που αποδεικνύει τον οικειοθελή χαρακτήρα της. Επιπλέον, οι συνθήκες και οι όροι της εργασίας δεν αλλάζουν για τους τηλεεργαζόμενους συγκριτικά με όλους τους άλλους εργαζόμενους ενώ θα πρέπει να ενημερώνεται ο εργαζόμενος μόνο εγγράφως για τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματά του (Commission of the European Communities, 2007).

Η τηλεργασία ως ευέλικτη μορφή απασχόλησης και ως αποτέλεσμα της αλματώδους ανάπτυξης των καινούργιων τεχνολογιών, προσέφερε την ευελιξία που χρειαζόνταν τόσο οι επιχειρήσεις όσο και οι ίδιοι οι εργαζόμενοι. Οι δεξιότητες που αποκτούν οι εργαζόμενοι μέσω της απασχόλησης τους σε μια θέση τηλεργασίας, τους παρέχουν τη δυνατότητα να βρουν πιο εύκολα εργασία σε κάθε στάδιο της επαγγελματικής τους ζωής, ενώ τους δίνει την προοπτική

εξέλιξης της σταδιοδρομίας τους. Συνεπώς, η τηλεργασία μπορεί να εξασφαλίσει ένα υψηλό επίπεδο ασφάλειας της απασχόλησης σε μια οικονομία όπου η απασχόληση στον τομέα των νέων τεχνολογιών αυξάνεται συνεχώς, εξασφαλίζοντας όμως ότι οι τηλεεργαζόμενοι θα έχουν ίση μεταχείριση με τους εργαζόμενους στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης και ότι θα διασφαλίζονται τα εργατικά και ασφαλιστικά δικαιώματά τους (Κουζής, 2002).

## **2.5. Η ανάπτυξη της τηλεργασίας στην Ελλάδα**

Ήδη από στις αρχές της δεκαετίας του 1990, η προώθηση της ευελιξίας της εργασίας εκδηλώνεται στον ελλαδικό χώρο, υιοθετώντας μέτρα που επιχειρούν να αναπτύξουν το σχετικό εθνικό πλαίσιο. Το διεθνές περιβάλλον ευνοεί την ανάπτυξη της ευελιξίας της εργασίας που εντείνεται με την εμφάνιση της ευέλικτης μορφής εργασίας που συμβαδίζει με την αλλαγή στον οικονομικό ανταγωνισμό. Άλλωστε, την ίδια χρονική εποχή, η Ευρωπαϊκή Ένωση παρουσιάζεται να μεταρρυθμίζει ριζικά την αγορά εργασίας προωθώντας την ευελιξία για να αυξήσει την απασχόληση και την ανταγωνιστικότητα (Κουζής, 2002).

Ωστόσο, η τυπική απασχόληση στην Ελλάδα εξακολουθεί να χαρακτηρίζεται σαν βασική μορφή απασχόλησης, το μεγαλύτερο μέρος της μισθωτής εργασίας. Οι πιο κοινές μορφές ευέλικτης απασχόλησης είναι η υπερωριακή απασχόληση, η προσωρινή απασχόληση που περιλαμβάνει τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, τη χρήση εργολαβίας και υπεργολαβίας. Αντιθέτως, η τηλεργασία, η διευθέτηση του χρόνου εργασίας, η μερική και η εκ περιτροπής απασχόληση, ο δανεισμός των εργαζομένων δεν χρησιμοποιούνται ιδιαίτερα ως μορφές απασχόλησης. Η τηλεργασία από την άλλη δεν επιλέγεται καν εξαιτίας της έλλειψης θεσμικού πλαισίου για τη ρύθμισή της αλλά και εξαιτίας της ελάχιστης χρήσης των νέων τεχνολογιών στην Ελλάδα. Αναμφίβολα, υπήρχε τάση ανάπτυξης της εφαρμογής της εξαιτίας του υψηλού ποσοστού αυτο – απασχόλησης, του τεχνολογικού εκσυγχρονισμού και της γεωμορφολογίας της Ελλάδας (Κουζής, 2002).

## **2.6. Το θεσμικό πλαίσιο στην Ελλάδα**

Στην Ελλάδα δεν υπήρξε ειδική νομοθετική διάταξη για την τηλεργασία μέχρι την εποχή της εμφάνισης της πανδημίας. Η αρχή είχε γίνει με την ενσωμάτωση της Ευρωπαϊκής Συμφωνίας από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας το 2006-2007, αλλά η ρύθμιση δεν επαρκούσε να προστατεύσει τους εργαζόμενους. Η ενσωμάτωση της Συμφωνίας περιείχε μια

απλή μεταφορά του κειμένου χωρίς καμία αλλαγή και δεν ρύθμιζε τις ειδικές λεπτομέρειες της τηλεργασίας, όπως παρατηρήθηκε σε άλλες χώρες. Το πιο σημαντικό θέμα ήταν να χαρακτηριστεί η εργασιακή σχέση των τηλεεργαζομένων ως *εξαρτημένη*. Η εργασία θεωρείται ως *εξαρτημένη* όταν ο εργοδότης καθορίζει τον χρόνο, τον τρόπο και τον τόπο παροχής της εργασίας και έχει τον έλεγχό της (Κουκιάδης, 2019).

Ωστόσο, το μόνο κριτήριο που αναγνώριζε η νομοθεσία είναι η εξάρτηση, στοιχείο που χρησιμοποιεί και η τηλεργασία, αφού στο δίκαιο του ελληνικού κράτους δεν υπήρχαν συγκεκριμένες διατάξεις που να ρυθμίζουν τις σχέσεις της τηλεργασίας και δεν ήταν σαφές αν έπρεπε οι διατάξεις του εργατικού δικαίου να έχουν εφαρμογή σε αυτή. Σύμφωνα με το Ν.2639/1998, η τηλεργασία οριζόταν ως «*ειδική (άτυπη) μορφή απασχόλησης*» και έτσι επιχειρήθηκε να δοθεί λύση στο πρόβλημα του χαρακτηρισμού της εργασιακής σχέσης των τηλεεργαζομένων ως εξαρτημένης (Βλασσόπουλος, 2005).

Όπως αναφέρεται στο άρθρο 1 του Ν.2639/1998 «*η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και απασχολούμενου για την παροχή τηλεργασίας τεκμαίρεται ότι δεν υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εφόσον η σύμβαση καταρτίζεται εγγράφως και γνωστοποιείται μέσα σε 15 ημέρες στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας... Άλλωστε, ο εργοδότης υποχρεούται να υποβάλει στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας αναλυτική συγκεντρωτική κατάσταση των τηλεεργαζομένων υπό καθεστώς παροχής υπηρεσιών ή έργου, αλλιώς τεκμαίρεται ότι έχει συναφθεί σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εφόσον η εργασία παρέχεται αυτοπροσώπως, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για εννέα (09) συνεχείς μήνες*». Επιπρόσθετα, το άρθρο 4 παρ 5 της ΠΟΛ 1108/2000 όρισε έκπτωση στα ακαθάριστα έσοδα των επιχειρήσεων για τα χρηματικά ποσά που χρησιμοποιούνταν για αγορά υπολογιστών και λογισμικού που όμως θα προορίζονται για εργαζομένους που παρέχουν εργασία από το σπίτι μέσω υπολογιστή με απώτερο σκοπό την προώθηση της τηλεργασίας (Λιαράτσικα, 2021).

Επιπλέον, η κατ' οίκον εργασία ήταν η πιο διαδεδομένη μορφή τηλεργασίας και δεν υπήρχαν συγκεκριμένες διατάξεις από το νόμο για την κατ' οίκον εργασία που να έχουν εφαρμογή και στην περίπτωση της τηλεργασίας. Το καθεστώς των κατ' οίκον εργαζόμενων θα έπρεπε να κριθεί από την υπάρχουσα νομολογία και εξαρτάται από το αν θα υπήρχαν συγχρόνως τα στοιχεία που να αποδεικνύουν την εξάρτηση σύμφωνα με τον νόμο (Κουκιάδης, 1996).

Επιπλέον, σύμφωνα με το άρθρο 1 του Ν.1876/1990 «*οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας εφαρμόζονται και σε φυσικά πρόσωπα που αν και δεν συνδέονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας παρέχουν εργασία υπό συνθήκες εξάρτησης και εμφανίζουν ανάγκη προστασίας,*

αντίστοιχη με αυτή των εργαζόμενων». Δηλαδή, για να έχουν προστασία οι εργαζόμενοι μέσω των συλλόγων αυτών, έπρεπε να εκπροσωπούνται μέσω συνδικαλιστικών οργανώσεων, προϋπόθεση που μέχρι τότε έδειχνε ότι δεν μπορούσε να επιτευχθεί. Ένα σημείο που πρέπει να τονιστεί είναι ότι, εφόσον η απασχόληση μέσω τηλεργασίας ήταν μερικής απασχόλησης, όπως και σε κάθε άλλη σύμβαση μερικής απασχόλησης, θα έπρεπε να γίνεται εγγράφως. Ακόμη, δεν υπήρχαν ειδικές διατάξεις που να ρυθμίζουν την υπαγωγή των εργαζομένων σε κοινωνικούς και ασφαλιστικούς φορείς (Ψηλός, 1992; Ληξουργιώτης, 1998).

Σύμφωνα με το άρθρο 1 του Ν. 3846/2010 γίνεται εφαρμογή του τεκμηρίου της εξαρτημένης εργασίας, όταν η εργασία παρέχεται στον ίδιο εργοδότη για εννέα συνεχείς μήνες, ενώ στο άρθρο 5 ορίζεται ότι στην περίπτωση μετατροπής της κανονικής σύμβασης σε τηλεργασία, τότε εφαρμόζεται μια περίοδος προσαρμογής 3 μηνών, σύμφωνα με την οποία μετά το πρώτο 15νθήμερο μπορεί οποιοσδήποτε από τα δύο μέρη, να ανακαλέσει την μετατροπή της κανονικής εργασίας σε τηλεργασία. Ακόμη, ορίζεται στο ίδιο άρθρο, ότι η ανάληψη του κόστους που προκύπτει από αυτή τη μορφή εργασίας γίνεται από τον εργοδότη, δηλαδή οι δαπάνες των τηλεπικοινωνιών, η τεχνική υποστήριξη και η επισκευή των συσκευών που χρησιμοποιούνται από τον μισθωτό (INE-ΓΣΕΕ, 2020).

Ωστόσο, ήταν επιτακτική η ανάγκη ενός ολοκληρωμένου πλαισίου λειτουργίας της τηλεργασίας για την κάλυψη όλων των μορφών και των συντελεστών της αλλά και της κατοχύρωσης ενός υψηλού επιπέδου προστασίας στους τηλεεργαζόμενους που βρίσκονταν ήδη ενταγμένοι στην επιχείρηση, συνδέονταν άμεσα με τον εργοδότη και διατηρούσαν τη δυνατότητα ελέγχου από αυτόν. Ενδεχομένως, θα ήταν δυνατό να υπάρξουν ρυθμίσεις της τηλεργασίας μέσω συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ιδιαίτερα όταν υπάρχουν ιδιαιτερότητες ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, ανά επιχείρηση και ανά ειδικότητα. Συνεπώς ήταν επιβεβλημένη η λύση της αυτοτελούς ρύθμισης της τηλεργασίας για να αποφευχθούν φαινόμενα εκμετάλλευσης των εργαζομένων ή να υπάρχουν δυσλειτουργίες στις επιχειρήσεις που εφάρμοζαν το νέο τρόπο οργάνωσης της εργασίας (Βλασσόπουλος, 2005).

Εξαιτίας της έξαρσης της πανδημίας του covid – 19, παρατηρήθηκε πως η τηλεργασία άρχισε να εξαπλώνεται και στην Ελλάδα τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα. Ήδη από τον Μάρτιο του 2020 που εκδόθηκε η Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου (ΦΕΚ 55/11-3-2020), ακολούθησαν μέχρι και τις αρχές του 2022 νόμοι και υπουργικές αποφάσεις που δημοσιεύτηκαν σε ΦΕΚ, με σκοπό τον περιορισμό της διασποράς του ιού, όπου σε αυτά ρυθμίζονται θέματα εφαρμογής της τηλεργασίας στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα. Βέβαια,

στην σχετική ΠΝΠ, το διάστημα των προσωρινών και έκτακτων μέτρων για τον περιορισμό και την αντιμετώπιση του covid – 19, προέβλεπε ότι «ο εργοδότης δύναται με απόφασή του να καθορίζει ότι η εργασία που παρέχεται από τον εργαζόμενο στον προβλεπόμενο από την ατομική σύμβαση τόπο εργασίας θα πραγματοποιείται με το σύστημα της εξ' αποστάσεως εργασίας». Ωστόσο, η τηλεργασία έχασε ένα από τα βασικά χαρακτηριστικά της, τον οικειοθελή χαρακτήρα της και επιβλήθηκε υποχρεωτικώς για μέρος ή για το σύνολο του προσωπικού, χωρίς βέβαια ο εργαζόμενος να μπορεί να αρνηθεί.

Ακολούθησε ο Ν.4727/2020 με θέμα «Ψηφιακή Διακυβέρνηση, Ηλεκτρονικές Επικοινωνίες και άλλες διατάξεις» με ενσωμάτωση των Οδηγιών της Ε.Ε. 2016/2102, 2019/1024 και 2018/1972 με σκοπό να ρυθμίσει με ολοκληρωμένο τρόπο θέματα της ψηφιακής ηλεκτρονικής διακυβέρνησης. Έτσι, στις ρυθμίσεις του νόμου καθορίζεται το υποχρεωτικό ποσοστό τηλεργασίας το οποίο διαφοροποιείται ανάλογα με την εξέλιξη της πανδημίας.

Με την έκδοση του Ν.4807/2021 ορίστηκε το θεσμικό πλαίσιο της τηλεργασίας για την αποτελεσματική οργάνωση και εφαρμογή της στο δημόσιο τομέα, ενώ με το νέο ρυθμιστικό πλαίσιο του Ν.4808/2021 καθορίστηκαν τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις εργαζομένων και εργοδοτών και διατυπώθηκαν ρυθμίσεις για την τηλεργασία και στον ιδιωτικό τομέα. Μπορεί η τηλεργασία να ήταν μια αναγκαστική λύση στο πρόβλημα της πανδημίας αλλά η ανάγκη της νομοθετικής ρύθμισης προϋπήρχε.

Ο ορισμός της τηλεργασίας διατυπώθηκε στο άρθρο 3 του Ν.4807/2021 ως «Μορφή οργάνωσης και εκτέλεσης εργασίας στο πλαίσιο της οποίας ο μόνιμος δημόσιος υπάλληλος ή ο υπάλληλος που απασχολείται με σχέση εργασίας ΙΔΑΧ ή ΙΔΟΧ στον δημόσιο τομέα, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έμμισθης εντολής, εκτελεί τα καθήκοντά του χρησιμοποιώντας τις τεχνολογίες πληροφορικής και επικοινωνίας, εξ αποστάσεως» και ο ορισμός του τηλεεργαζόμενου ως «ο παρέχων εξ αποστάσεως εργασία μόνιμος δημόσιος υπάλληλος ή υπάλληλος ΙΔΑΧ ή ΙΔΟΧ...».

Ο θεσμός της τηλεργασίας διέπεται από τέσσερις βασικές αρχές που είναι (άρθρο 5 Ν. 4807/2021):

- α) ο οικειοθελής χαρακτήρας της,
- β) η αρχή της ίσης μεταχείρισης,
- γ) η προστασία προσωπικών δεδομένων
- δ) ο σεβασμός της ιδιωτικής ζωής

Πιο αναλυτικά το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο (Ν. 4807/2021) ορίζει τα εξής:

- 1) **Οικειοθελής χαρακτήρας.** Δεν αποτελεί υπηρεσιακή μεταβολή και σε περίπτωση μη αποδοχής από τον εργαζόμενο δεν αποτελεί λόγο διακοπής της σύμβασης. Σε περιπτώσεις που υπάρχει κίνδυνος για την υγεία του υπαλλήλου, ο φορέας οφείλει να αποδεχτεί το αίτημα του υπαλλήλου και σε περιπτώσεις που υπάρχουν κίνδυνοι για την δημόσια υγεία και έκτακτες συνθήκες και ανάγκες οφείλει και ο υπάλληλος να αποδεχτεί την πρόταση του φορέα για τηλεργασία μέχρι την άρση των συνθηκών.
- 2) **Προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.** Ο φορέας είναι υπεύθυνος για την εξασφάλιση του κατάλληλου επιπέδου ασφαλείας έναντι των κινδύνων για τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα. Ο φορέας επιμελείται: α) την εγκατάσταση των πρόσφατων εφαρμογών και σύστημα εναντίων των ιών και «τείχος προστασίας» β) την εγκατάσταση προγραμμάτων και διαδικασιών κατάλληλης κρυπτογράφησης και διαδικασιών λήψης αντιγράφων αρχείων που περιέχουν δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα.
- 3) **Χρονικό πλαίσιο τηλεργασίας.** Η τηλεργασία παρέχεται σε καθορισμένες ημέρες ανά εβδομάδα και μήνα ενώ δεν μπορεί να υπερβαίνει συνολικά τις σαράντα τέσσερις εργάσιμες ημέρες ανά ημερολογιακό έτος. Το μέγιστο ποσοστό των υπαλλήλων που μπορεί να απασχοληθεί με τηλεργασία είναι το 25% επί του συνόλου των εργαζομένων εφόσον τα καθήκοντά τους το επιτρέπουν και εντός του ωραρίου λειτουργίας του φορέα.
- 4) **Εκτέλεση τηλεργασίας.** Η τηλεργασία μπορεί να παρασχεθεί από την οικία του τηλεεργαζόμενου ή από εγκαταστάσεις εντός των συνόρων των κρατών μελών του Συμβουλίου της Ευρώπης, διασφαλίζοντας τις απαιτούμενες προδιαγραφές για την εκτέλεση των καθηκόντων όσον αφορά την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας. Ο φορέας είναι υπεύθυνος για την παροχή εξοπλισμού και υποστήριξης, επιβαρύνεται το κόστος συντήρησης και αναβάθμισης του «Σταθμού Τηλεργασίας».
- 5) **Έναρξη και λήξη τηλεργασίας.** Στην αρχή του κάθε τριμήνου, καθορίζονται από τον προϊστάμενο της κάθε Διεύθυνσης λαμβάνοντας υπόψη τις υπηρεσιακές ανάγκες οι θέσεις εργασίας με τηλεργασία, η διαδικασία έκδοσης απόφασης παροχής τηλεργασίας που αναγράφει τους όρους και τους κανόνες εφαρμογής της.
- 6) **Δικαιώματα και υποχρεώσεις.** Οι τηλεεργαζόμενοι έχουν τα ίδια δικαιώματα και τις ίδιες υποχρεώσεις με τους εργαζόμενους που εκτελούν εργασία δια ζώσης ενώ μετά το τέλος του



ωραρίου του αποσυνδέονται από τα μέσα πληροφορικής και επικοινωνίας που χρησιμοποιούσαν.

Αντιστοίχως, για τους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα στο άρθρο 67 του Ν.4808/2021 ορίστηκε ότι *«η τηλεργασία είναι η εξ αποστάσεως παροχή της εξαρτημένης εργασίας του εργαζομένου και με τη χρήση της τεχνολογίας, δυνάμει της σύμβασης εργασίας πλήρους, μερικής, εκ περιτροπής ή άλλης μορφής απασχόλησης, η οποία θα μπορούσε να παρασχεθεί και από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη»*. Με αυτό τον τρόπο επιλύθηκε το κρίσιμο ζήτημα να χαρακτηρίζεται η εργασιακή σχέση των τηλεεργαζομένων ως εξαρτημένη.

Ομοίως το νομικό πλαίσιο του Ν. 4808/2021 όρισε:

- 1) **Οικειοθελής χαρακτήρας.** Η τηλεργασία μπορεί να εφαρμοστεί είτε για λόγους προστασίας της δημόσιας υγείας είτε μετά από αίτηση του εργαζομένου σε περίπτωση κινδύνου της υγείας του. Με ΚΥΑ ορίζονται οι παθήσεις και τα νοσήματα που μπορούν να τεκμηριώσουν τον κίνδυνο της υγείας ενός εργαζομένου
- 2) **Εκτέλεση της τηλεργασίας.** Ο εργοδότης αναλαμβάνει το κόστος εξοπλισμού, των τηλεπικοινωνιών, της συντήρησης και της αποκατάστασης των βλαβών (σύμφωνα με το Ν.5646/2021 ορίστηκε το ελάχιστο ποσό της παρ. 4 του αρ. 67 του Ν.4808/21 ως ελάχιστο μηνιαίο κόστος χρήσης του οικιακού χώρου εργασίας το ποσό των 13 ευρώ, ως ελάχιστο κόστος επικοινωνιών το ποσό των 10 ευρώ και ως ελάχιστο κόστος συντήρησης του εξοπλισμού το ποσό των 5 ευρώ)
- 3) **Έναρξη και λήξη τηλεργασίας.** Καθορίζονται η συμφωνία τηλετοιμότητας και τα χρονικά όρια της, η απαγόρευση χρήσης κάμερας εκ μέρους του εργοδότη προκειμένου να ελέγχει την απόδοση του εργαζομένου, το δικαίωμα αποσύνδεσης, το ωράριο εργασίας και την υποχρέωση του εργοδότη δήλωσης κάθε μεταβολής στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ».
- 4) **Δικαιώματα και υποχρεώσεις.** Οι όροι εργασίας διαφοροποιούνται λόγω της τηλεργασίας και γνωστοποιούνται εντός 8 ημερών και περιλαμβάνουν τους όρους υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων, τη διατήρηση των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων των εργαζομένων, την προστασία των επαγγελματικών δεδομένων αλλά και των προσωπικών δεδομένων του τηλεεργαζομένου.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Η εφαρμογή της τηλεργασίας

### 3.1 Χαρακτηριστικά τηλεργαζόμενων και εφαρμογών τηλεργασίας

Οι εργαζόμενοι που μπορούν να εφαρμόσουν την τηλεργασία είναι εκείνοι των οποίων οι θέσεις εργασίας έχουν την δυνατότητα να οργανώνουν τις απαραίτητες συναντήσεις σε κάποια περιοδική βάση, καθώς και να τις πραγματοποιούν χωρίς καθημερινή προσωπική επαφή με άλλα άτομα. Αυτές οι θέσεις εργασίας στην τηλεργασία προσφέρουν την δυνατότητα να επιτύχουν συγκεκριμένους στόχους σε συγκεκριμένο χρονικό διάστημα, να παραδίδουν άμεσα το προϊόν ή την υπηρεσία στο χρόνο που έχει συμφωνηθεί και να δίνεται η πρόσβαση μέσω απομακρυσμένου ηλεκτρονικού υπολογιστή σε πληροφορίες ή μέσω μόνιμης σύνδεσης σε συγκεκριμένη βάση δεδομένων. Αυτό που οφείλουν να κάνουν οι τηλεργαζόμενοι, είναι να εκπληρώνουν την εργασία τους σε ένα ευέλικτο ωράριο, προσδιορίζοντας το γενικό τους πλάνο, μετρώντας τα αποτελέσματά τους και να χρησιμοποιούν τις δυνατότητες του τεχνολογικού εξοπλισμού (Υπουργείο Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας, 2004).

Τα χαρακτηριστικά που πρέπει να διαθέτουν οι τηλεργαζόμενοι σε Ευρωπαϊκό Επίπεδο σύμφωνα με μια σειρά ερευνών και στατιστικών στοιχείων (Υπουργείο Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας, 2004):

- **Λειτουργικά προσόντα**, που έχουν σχέση με τις εργασίες που εκτελούνται όπως τα γραμματειακά καθήκοντα, τη λογιστική και τη καλή γνώση του συγκεκριμένου αντικειμένου εργασίας.
- **Τεχνικά προσόντα**, για να είναι εφικτή η χρήση της τεχνολογίας για την πραγματοποίηση της εργασίας (μεταφορά αρχείων δεδομένων, χρήση πακέτων λογισμικού, δικτύωση)
- **Οργανωτικά προσόντα**, που σχετίζονται με την ικανότητα εκτέλεσης της εργασίας όπως ο σχεδιασμός, η λήψη αποφάσεων, η οργάνωση, η ιεράρχιση καθηκόντων, η αυτονομία, η ικανότητα να εργάζεται κανείς χωρίς έλεγχο, παρακολούθηση και καθοδήγηση κ.α.
- **Προσωπικό προφίλ**, που σχετίζεται τα χαρακτηριστικά του τηλεργαζόμενου όπως το ενδιαφέρον, η αυτοπεποίθηση, η επικοινωνία, η θέληση για μάθηση κ.α.

Πρέπει να αναφερθούν ακόμη και τα χαρακτηριστικά με βάση τα οποία μπορούμε να διακρίνουμε τις εφαρμογές της τηλεργασίας (Υπουργείο Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας, 2004):

- **Επεξεργασία πληροφορίας**, η τηλεργασία έχει εφαρμογή τόσο σε εργασίες με υψηλή εξειδίκευση (τραπεζικός τομέας, ασφαλιστικός τομέας, προγραμματισμός) όσο και σε εργασίες με χαμηλή εξειδίκευση (τηλεγραμματοεργασία, δακτυλογράφηση)
- **Παραγωγή πληροφορίας**, η οποία βασίζεται στη συλλογή πληροφοριών, στα τεχνικά ή επιστημονικά επαγγέλματα και στις συμβουλευτικές δραστηριότητες
- **Συντήρηση και εκμετάλλευση συστημάτων πληροφόρησης**, η οποία βασίζεται στα τηλεπικοινωνιακά συστήματα
- **Διανομή πληροφορίας**, η οποία χρησιμοποιείται στο τηλεμάρκετινγκ, στην τηλεκατάρτιση και στην τηλεεκπαίδευση.

### 3.2 Τι ορίζουμε ως δυνατότητα τηλεργασίας και πως μπορεί να μετρηθεί

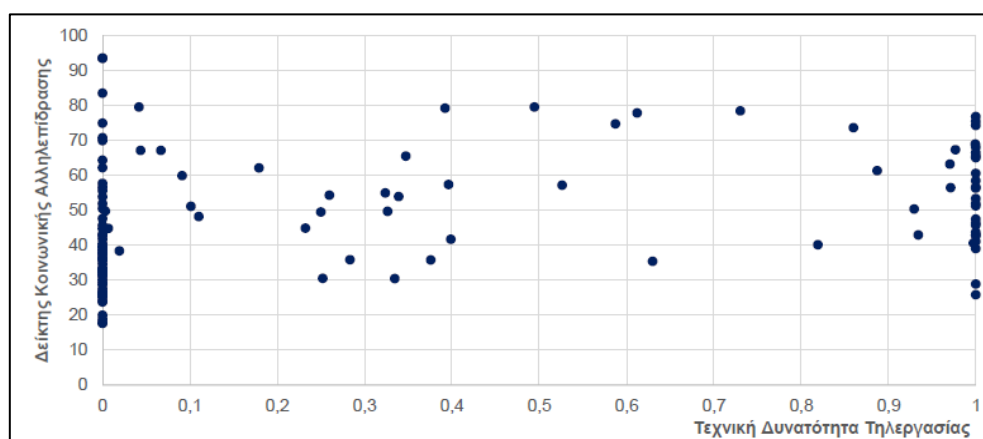
Σύμφωνα με την μελέτη του Joint Research Centre (JRC) ως **Δυνατότητα τηλεργασίας (teleworkability)** ορίζεται η «**τεχνική δυνατότητα**» με την οποία ασκούνται τα εργασιακά καθήκοντα με εργασία από απόσταση. Η δυνατότητα εξαρτάται από τον φύση των καθηκόντων που απαιτούνται και από το αν τα καθήκοντα μπορούν να ασκηθούν από απόσταση. Εξάλλου, από τους **μεθόδους εργασίας** και τον ψηφιακό μετασχηματισμό της επιχείρησης εξαρτάται και η εφαρμογή της τηλεργασίας (ΣΕΒ, 2022). Έτσι τα καθήκοντα εργασίας είναι:

- **τα πνευματικά καθήκοντα** (επεξεργασία πληροφοριών ή ιδεών) τα οποία μπορούν να παρέχουν με εξ αποστάσεως εργασία οι εργαζόμενοι
- **τα κοινωνικά καθήκοντα** (οι εργαζόμενοι αλληλεπιδρούν με τρίτους όπως πελάτες, συνεργάτες κ.τ.λ.), τα οποία μπορούν να τα παρέχουν αλλά με μειωμένη την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών. Παράδειγμα είναι η διδασκαλία μαθημάτων που ενώ μπορεί να γίνει εξ αποστάσεως δεν μπορεί να συγκριθεί η ποιότητά της με την διαζώσης εκπαίδευση.
- **τα φυσικά καθήκοντα** (απαιτείται φυσική παρουσία των εργαζομένων) που δεν μπορούν να εκτελεστούν εξ αποστάσεως.

ενώ **οι μέθοδοι εργασίας** αφορούν τις μορφές οργάνωσης της εκάστοτε εργασίας και **τα εργαλεία εργασίας** σχετίζονται με την χρήση της τεχνολογίας, με την οποία επιτελούνται τα καθήκοντα της εργασίας (ΣΕΒ, 2022).

Το Joint Research Centre (JRC) έχει υπολογίσει την δυνατότητα τηλεργασίας για κάθε επάγγελμα με βάση δύο δείκτες που δημιούργησε: α) τον Δείκτη «**Τεχνικής Δυνατότητας Τηλεργασίας**» (Technical Teleworkability Index) που υποδεικνύει κατά πόσο ένα επάγγελμα μπορεί να ασκηθεί εξ αποστάσεως. Η τεχνική δυνατότητα τηλεργασίας συνδέεται με το ποσοστό των φυσικών καθηκόντων που απαιτούνται σε ένα επάγγελμα. Όσο μεγαλύτερο το ποσοστό τόσο μειωμένη είναι η δυνατότητα άσκησης της εργασίας με τηλεργασία. β) τον Δείκτη «**Κοινωνικής Αλληλεπίδρασης**» (Social Interaction Index) που αποδίδει την δυνατότητα τηλεργασίας κάποιου επαγγέλματος σε συνδυασμό με τον δείκτη τεχνικής δυνατότητας τηλεργασίας. Δηλαδή υποδεικνύει την συσχέτιση των απαιτούμενων κοινωνικών καθηκόντων που έχει κάθε επάγγελμα με τα φυσικά καθήκοντα. Όσο μεγαλύτερο ποσοστό έχουν τόσο μεγαλύτερη η δυσκολία να ασκηθεί το επάγγελμα αυτό εξ αποστάσεως. Σημαντικό ρόλο παίζουν και τα στοιχεία όπως ο βαθμός με το οποίο τα απαιτούμενα κοινωνικά καθήκοντα επιδρούν ή συντονίζουν τρίτους, η άμεση εργασία με το κοινό, η βοήθεια και η φροντίδα τρίτων κτλ.

Η παραπάνω μελέτη του Joint Research Centre (JRC) έδειξε ότι από τα 120 επαγγέλματα που έχουν διεθνώς κατηγοριοποιηθεί, μόλις τα 24 έχουν πλήρη δυνατότητα, τα 40 έχουν μερική δυνατότητα, ενώ τα 56 δεν έχουν καμία δυνατότητα τηλεργασίας. Στην χώρα μας, συνδυάζοντας και τα στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ (2019) οι εργαζόμενοι σε επαγγέλματα με πλήρη και μερική δυνατότητα απασχόλησης με τη μορφή τηλεργασίας είναι το 57,6%, ενώ το 42,4% δεν έχει καμία τέτοια δυνατότητα (ΣΕΒ, 2022).



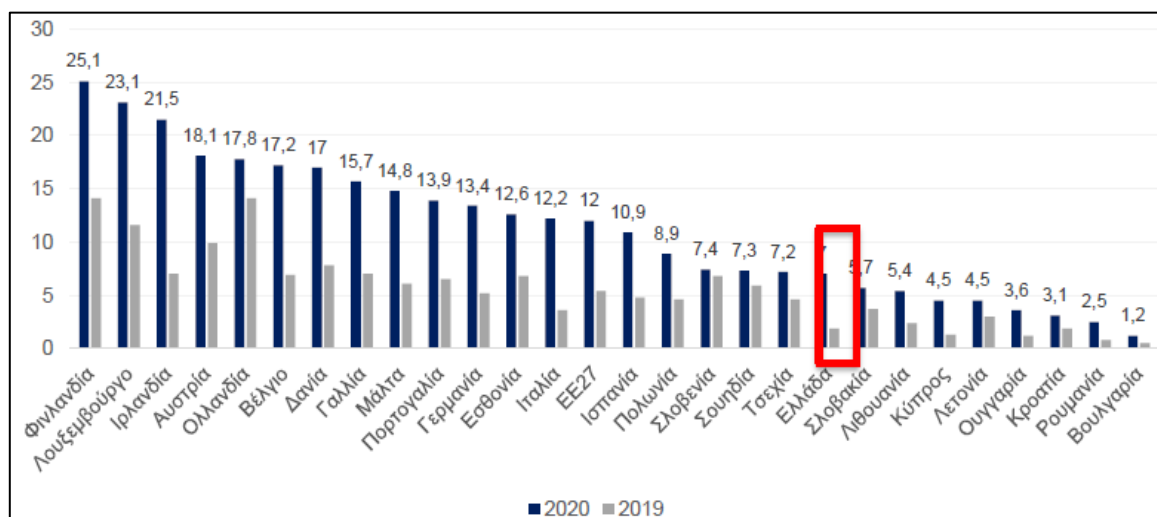
Σχήμα 4 – Κατανομή των 120 επαγγελμάτων με βάση τη δυνατότητα τηλεργασίας (Τεχνική δυνατότητα τηλεργασίας και δείκτης κοινωνικής αλληλεπίδρασης ανά επάγγελμα)

Πηγή: JRC (2021), Επεξεργασία ΣΕΒ (2022)

### 3.3 Κλάδοι εφαρμογής τηλεργασίας

Στην Ελλάδα, υπάρχουν κλάδοι που έχουν εφαρμόσει ήδη κάποια μορφή τηλεργασίας και άλλοι που σκοπεύουν να την υιοθετήσουν στο μέλλον. Έρευνα της Eurostat LFS (2021) ανέδειξε ότι το 2020 η Ελλάδα είχε ποσοστό τηλεργασίας 7% όταν ο ευρωπαϊκός όρος ήταν στο 12%. Παρόλο που η πανδημία ώθησε τις επιχειρήσεις στην εφαρμογή της τηλεργασίας οι ουσιαστικές δυνατότητες της τηλεργασίας είναι πολλές και συνάδουν με το ψηφιακό μετασχηματισμό των επιχειρήσεων. Πολλές επιχειρήσεις αποτιμούν τις δυνατότητες τους ώστε να μεταβούν σε ένα μοντέλο τηλεργασίας που να συνδυάζει και την φυσική παρουσία των εργαζομένων. Ωστόσο, πρέπει να λαμβάνονται υπόψη διάφοροι παράμετροι όπως οι αυξημένες απαιτήσεις των πληροφοριακών συστημάτων αλλά και οι ικανότητες και δυνατότητες των εργαζομένων να εργαστούν από απόσταση (ΣΕΒ, 2022).

Η μεγαλύτερη αύξηση του ποσοστού τηλεργασίας έγινε με το ξέσπασμα της πανδημίας. Οι επιχειρήσεις προκειμένου να αντιμετωπίσουν την εξάπλωση του ιού, αναγκάστηκαν να εφαρμόσουν τις οδηγίες της κυβέρνησης για εφαρμογή της τηλεργασίας σε όσο το δυνατό μεγαλύτερο ποσοστό εργαζομένων έως και 50% του συνόλου των απασχολούμενων. Η Ελλάδα το 2020 βρέθηκε στην 19<sup>η</sup> θέση μεταξύ των 27 χωρών της Ε.Ε. με το ποσοστό των τηλεεργαζομένων να αγγίζει το 7% σε σύγκριση με το 2019 που το ποσοστό ήταν μόλις 1,9% (ΣΕΒ, 2022).



Σχήμα 5 – Κατάταξη 27 χωρών Ε.Ε. με βάση το ποσοστό τηλεργασίας το έτος 2020

Πηγή: Eurostat LFS, 2021

Ωστόσο, η τηλεργασία δεν είναι η ιδανική μέθοδος για όλα τα επαγγέλματα. Οι εργαζόμενοι νοσηλευτές, οι εργαζόμενοι σε φαρμακευτικές υπηρεσίες, όσοι παρέχουν φροντίδα σε παιδιά, οι υπαίθριοι πωλητές και οι πωλητές αγορών, οι εργαζόμενοι που φροντίζουν ή καθαρίζουν σπίτια, οι σερβιτόροι και οι εργαζόμενοι στην εστίαση, οι οδηγοί, οι μηχανουργοί, οι ηλεκτρολόγοι, οι μηχανολόγοι, οι εργαζόμενοι σε γεωργικό και αγροτικό τομέα, οι εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις που ασκούν χειρωνακτική εργασία, οι εργαζόμενοι σε πλοία, οι ψαράδες, οι κομμωτές, οι μακιγιέζ δεν μπορούν να εργαστούν εξ αποστάσεως (Sostero, Milasi, Hurley, Fernandez-Macias & Bisello, 2020).

Οι εργαζόμενοι που έχουν δυνατότητα να εργαστούν μερικώς εξ' αποστάσεως ανήκουν στους παρακάτω κλάδους: γιατροί και τα επαγγέλματα υγείας (τηλεϊατρική), καθηγητές τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, γυμναστές, υπάλληλοι ξενοδοχείων, υπάλληλοι τουριστικών γραφείων που χρησιμοποιούν τεχνικά μέσα για την εκτέλεση των καθηκόντων τους (Sostero et al, 2020).

Όμως υπάρχουν εργαζόμενοι που έχουν 100% δυνατότητα να προσφέρουν την εργασία τους εξ αποστάσεως όπως (Sostero et al, 2020):

- ◆ τα ανώτατα στελέχη επιχειρήσεων
- ◆ οι εκπαιδευτικοί
- ◆ οι υπάλληλοι της διοίκησης
- ◆ οι οικονομολόγοι
- ◆ οι νομικοί
- ◆ υπάλληλοι που ασχολούνται με πωλήσεις
- ◆ όσοι απασχολούνται σε τηλεφωνικά κέντρα και την τεχνική υποστήριξη
- ◆ οι εργαζόμενοι που ασχολούνται με το marketing και την διαφήμιση
- ◆ οι εργαζόμενοι με καθήκοντα συγγραφής, επιμέλειας και διαμόρφωσης κειμένων
- ◆ όσοι ασχολούνται με τις ΤΠΕ και προγραμματισμό
- ◆ οι εργαζόμενοι στην παροχή τουριστικών υπηρεσιών
- ◆ οι εργαζόμενοι που ασχολούνται με κρατήσεις σε μεταφορικά μέσα, ξενοδοχεία κ.α.
- ◆ οι υπάλληλοι που παρέχουν γραμματειακή υποστήριξη
- ◆ όσοι ασχολούνται με τον σχεδιασμό στον τομέα των πολυμέσων και τη σχεδίαση ιστοσελίδων
- ◆ οι υπάλληλοι των μεταφραστικών υπηρεσιών
- ◆ όσοι ασχολούνται με λογιστικές εφαρμογές και τήρηση αρχείων

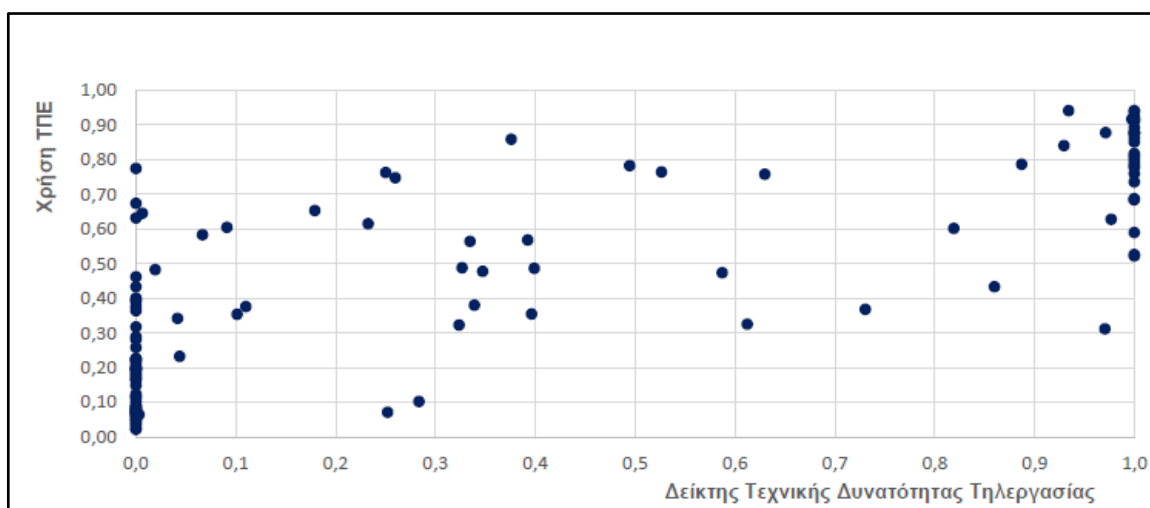
Σύμφωνα με τα στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ (2019) και αξιολογώντας και τους δείκτες δυνατότητας της τηλεργασίας του JRC προκύπτει ότι στην Ελλάδα από το σύνολο των 3.911.031 απασχολούμενων το 18,8% απασχολείται σε επαγγέλματα που έχουν πλήρη δυνατότητα τηλεργασίας, το 38,8% εργάζεται σε επαγγέλματα με μερική δυνατότητα τηλεργασίας, ενώ το 42,4% των απασχολούμενων δεν έχει καμία δυνατότητα τηλεργασίας. Η αγορά εργασίας στην Ελλάδα χαρακτηρίζεται από την συγκέντρωση πολλών εργαζομένων σε λίγα επαγγέλματα. Έτσι το 56,8% της συνολικής απασχόλησης συγκεντρώνεται σε 20 επαγγέλματα από τα 120 συνολικά (3ψηφιοι κωδικό ISCO) (ΣΕΒ, 2022).

Κωδ ISCO	Περιγραφή επαγγέλματος	Απασχόληση (2019)	Δείκτης τεχνικής δυνατότητας τηλεργασίας
411	Υπάλληλοι γενικών καθηκόντων	196.243	1
233	Καθηγητές δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης	78.624	1
241	Επαγγελματίες του χρηματοοικονομικού τομέα	74.033	1
422	Υπάλληλοι πληροφόρησης πελατών	66.981	1
331	Βοηθοί επαγγελματιών χρηματοοικονομικού & μαθηματικού κλάδου	48.856	1
235	Άλλοι εκπαιδευτικοί	61.621	0,86
234	Δάσκαλοι πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και νηπιαγωγοί	93.249	0,61
541	Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών προστασίας	98.223	0,40
221	Ιατροί	58.417	0,39
214	Μηχανικοί (εξαιρουμένων των ηλεκτρολόγων τεχνολόγων)	51.435	0,25

Σχήμα 6 – Τα 10 από τα 20 επαγγέλματα με την μεγαλύτερη απασχόληση στην Ελλάδα που έχουν τεχνική δυνατότητα τηλεργασίας

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ (2021), JRC (2021), Επεξεργασία ΣΕΒ

Είναι γεγονός ότι στην Ελλάδα τα 10 από τα 20 επαγγέλματα δεν έχουν καμία δυνατότητα τηλεργασίας και αυτό έχει σχέση με το χαμηλό επίπεδο ψηφιακού μετασχηματισμού των επιχειρήσεων και αντίστοιχα με τον τρόπο που οργανώνεται η εργασία στην Ελλάδα, καθώς ο δείκτης τεχνικής δυνατότητας σχετίζεται με την χρήση των Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών (ΤΠΕ). Παράλληλα, όσο υπάρχει αύξηση της χρήσης των ΤΠΕ διαπιστώνεται και αύξηση του δείκτη τεχνικής δυνατότητας τηλεργασίας. Στο παρακάτω σχήμα ο δείκτης με τιμή 1 υποδεικνύει πλήρη δυνατότητα τηλεργασίας ενώ οι τιμές <1 επισημαίνουν ότι υπάρχει μερική δυνατότητα τηλεργασίας (ΣΕΒ, 2022).



Σχήμα 7 – Τεχνική δυνατότητα τηλεργασίας και βαρύτητα ΤΠΕ στα επαγγέλματα

Πηγή: JRC (2021), EWCS (2015), Επεξεργασία ΣΕΒ

Ορισμένοι κλάδοι που έχουν ήδη εφαρμόσει την τηλεργασία και θα συνεχίσουν και στο μέλλον:

- ♦ *Εκπαίδευση.* Μπορεί στις μικρότερες ηλικίες να μην ήταν τόσο επιτυχημένο το εγχείρημα της τηλεεκπαίδευσης αλλά η εκπαίδευση από απόσταση αποτελεί μια εναλλακτική μέθοδο εκμάθησης από την παραδοσιακή. Το κύριο γνώρισμα που την χαρακτηρίζει είναι οι εμπλεκόμενοι (διδάσκοντες και διδασκόμενοι) βρίσκονται σε μια απόσταση μεταξύ τους και ως εκ τούτου δεν είναι απαραίτητο να βρίσκονται μαζί σε συγκεκριμένο χώρο (όπως η σχολική τάξη ή το πανεπιστημιακό αμφιθέατρο). Επιπλέον, δεν χρειάζεται να επικοινωνούν την ίδια χρονική στιγμή. Για παράδειγμα, στην εκπαίδευση δι' αλληλογραφίας ή στην «ασύγχρονη» διδασκαλία με την χρήση των ΤΠΕ τα δύο μέρη ενεργούν σε διαφορετική χρονική στιγμή (Βεργίδης, Λιοναράκης, Λυκουριώτης κ.α., 1998).

Όμως δεν αποκλείεται η ζωντανή επικοινωνία κατά χρονικά διαστήματα παρόλο την μεταξύ τους γεωγραφική ή χρονική απόσταση. Το αντίθετο μάλιστα. Ο διδασκόμενος μπορεί να επικοινωνήσει με το τηλέφωνο ή μέσω τηλεδιάσκεψης ή μέσω προγραμματισμένων συναντήσεων πρόσωπο με πρόσωπο με τον διδάσκοντα. Η τακτική επικοινωνία είναι άλλωστε βασικό συστατικό στοιχείο της εκπαίδευσης από απόσταση, αφού για τον εκπαιδευόμενο υπάρχει ανάγκη καθοδήγησης, διευκρινήσεων και επίλυσης αποριών. Στην ουσία «μαθαίνει μόνος του», έχει όμως την ανάγκη ψυχολογικής στήριξης και ενθάρρυνσης για να συνεχίσει το δύσκολο και απαιτητικό έργο αυτού του είδους της μάθησης (Βεργίδης, Λιοναράκης, Λυκουριώτης κ.α., 1998).



Η ποιότητα της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης καθορίζεται από την ποιότητα της επικοινωνίας του διδάσκοντα – διδασκόμενου αλλά και από την ποιότητα του εκπαιδευτικού υλικού. Τα ιδρύματα εξ αποστάσεως εκπαίδευσης που λειτουργούν σε όλο τον κόσμο, απευθύνονται κυρίως σε ενήλικες (ανεξαρτήτου ηλικίας) και οι σπουδές που παρέχουν είναι για όλα τα επίπεδα από την βασική εκπαίδευση ενηλίκων και την επαγγελματική τους κατάρτιση, έως τις προπτυχιακές και μεταπτυχιακές σπουδές. Αυτής της μορφής την εξ αποστάσεως εκπαίδευση προσφέρουν α) αμιγώς εξ αποστάσεως Πανεπιστήμια (όπως το Βρετανικό Open University, το Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο κ.α.) β) κονσόρτσια παραδοσιακών πανεπιστημίων που προσφέρουν και σπουδές από απόσταση γ) κονσόρτσια πανεπιστημίων και ιδιωτικών φορέων δ) μη πανεπιστημιακά ιδρύματα, ιδιωτικά ή δημόσια (Βεργίδης, Λιοναράκης, Λυκουριώτης κ.α., 1998).

Η μορφή των ιδρυμάτων εξ αποστάσεων εκπαίδευσης, το πρόγραμμα των σπουδών, η οργάνωση και η κατάρτιση που διαθέτουν και ο χρόνος ίδρυσής τους αντανακλούν προφανώς τις εθνικές ιδιαιτερότητες, γεωγραφικές και πολιτισμικές. Αξίζει να σημειωθεί ότι στην λίστα με τα πέντε παλαιότερα πανεπιστήμια που πρόσφερε σπουδές από απόσταση είναι και το Illinois State University που ιδρύθηκε στις Η.Π.Α. το 1874. Αναμφίβολα, από το 1998 που το Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο δέχτηκε τους πρώτους φοιτητές, το ενδιαφέρον για εξ αποστάσεως σπουδές αυξήθηκε στην Ελλάδα εντυπωσιακά και παράλληλα αυξήθηκε και ο αριθμός των προπτυχιακών και μεταπτυχιακών προγραμμάτων σπουδών, των σεμιναρίων και των ειδικευμένων προγραμμάτων επιμόρφωσης, των προγραμμάτων ξένων γλωσσών κ.τ.λ. (Βεργίδης, Λιοναράκης, Λυκουριώτης κ.α., 1998)

- ♦ *Τηλεϊατρική*. Μπορεί να υποστηρίξει εξ αποστάσεως διαγνώσεις και να λειτουργήσει αποτελεσματικά ακόμη και στις πιο δυσπρόσιτες περιοχές. Οι υπηρεσίες που μπορούν να προσφέρει είναι τα *βιοσήματα* (παρακολούθηση ζωτικών λειτουργιών του ανθρώπινου οργανισμού), *εργαστηριακές αναλύσεις, εικόνες δισδιάστατες 2D ή τρισδιάστατες 3D, δεδομένα ιατρικού φακέλου* κ.α. Οι σημαντικότερες εφαρμογές της είναι: τηλεδιάγνωση, τηλεσυμβουλευτική, τηλεσυνδιάσκεψη ιατρικών ομάδων για γνωμάτευση και εξέταση κλινικών ευρημάτων, τηλεμετρία, τηλεθεραπεία, τηλεπαθολογία, τηλεχειρουργική, τηλεκαρδιολογία. Σημαντικό παράδειγμα τηλεϊατρικής είναι η ηλεκτρονική συνταγογράφηση που επεκτάθηκε μέσω της άυλης συνταγογράφησης (Καραστεργίου, 2020).

- ♦ *Ηλεκτρονικό Εμπόριο – Ηλεκτρονικό Επιχειρείν.* Πρόκειται για την διαδικασία αγοράς και πώλησης αγαθών και υπηρεσιών, την μεταβίβαση ή την ανταλλαγή προϊόντων υπηρεσιών και πληροφοριών μέσω διαδικτύου αλλά και την εξυπηρέτηση πελατών, την επιχειρηματική συνεργασία και την εκτέλεση ηλεκτρονικών συναλλαγών σε ένα οργανισμό ή μια επιχείρηση (Turban et al, 2008). Το ηλεκτρονικό εμπόριο άνθισε στην Ελλάδα την περίοδο της πανδημίας όπως αναφέρθηκε σε έρευνα που έκανε το ΙΕΛΚΑ και το Εργαστήριο Ηλεκτρονικού Εμπορίου (ELTRUN) του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών (Κιοσές & Δουκίδης, 2020).
- ♦ *Τραπεζικός Τομέας.* Έχει παρατηρηθεί αλλαγή κατεύθυνσης των τραπεζών σε υποδομές και πληροφοριακά συστήματα ασφαλείας καθώς και υλοποίηση καινοτόμων τεχνολογικών προϊόντων και υπηρεσιών μέσω υπολογιστή και smartphones. Τα παραπάνω προκάλεσαν ανακατανομή εργασιών αλλά και προσωπικού από τα υποκαταστήματα προς τις κεντρικές υπηρεσίες και αυτοματοποίηση των διαδικασιών με στόχο την μείωση της έγγραφης εργασίας. Ο κύριος σκοπός ήταν η προσωποποιημένη εξυπηρέτηση των πελατών της τράπεζας και συγχρόνως η μείωση του λειτουργικού της κόστους. Χαρακτηριστική είναι η μείωση των υπηρεσιών ταμείου, οι συναλλαγές μόνο σε ΑΤΜ ή μέσω υπολογιστή, η διεκπεραίωση του 90% των συναλλαγών χωρίς χαρτί και η ανάθεση διαφόρων δραστηριοτήτων σε εξωτερικούς συνεργάτες (Κοντιάδης, Παπαδημητρίου, Γεωργακοπούλου & Στεφανίδης, 2018).
- ♦ *Δημόσια Διοίκηση.* Η υποχρεωτική εφαρμογή της τηλεργασίας στη Δημόσια Διοίκηση για την αντιμετώπιση της πανδημίας οδήγησε πολλές υπηρεσίες στην εκτέλεση και προσφορά των υπηρεσιών τους διαδικτυακά. Στόχος της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης ήταν ο εκσυγχρονισμός της δημόσιας διοίκησης με εισαγωγή τεχνολογιών αιχμής και ψηφιακή σύνδεση κυβερνητικών υποδομών πληροφοριακών συστημάτων για εξοικονόμηση πόρων και ποιοτική αναβάθμιση των υπηρεσιών τους προς τους πολίτες και τις επιχειρήσεις. Έτσι, αξιοποιήθηκαν οι δυνατότητες και το δυναμικό των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών ως εργαλείο σύγχρονης διακυβέρνησης με στόχο το χτίσιμο της «Ψηφιακής Ελλάδας».

Οι παρεμβάσεις του Ψηφιακού Μετασχηματισμού ενσωμάτωσαν μια σειρά από δράσεις και έργα που οργανώνονται σε έξι στρατηγικούς άξονες: α) Συνδεσιμότητα β) Ψηφιακές ικανότητες και δεξιότητες γ) Ψηφιακός μετασχηματισμός επιχειρήσεων δ) Ψηφιακές δημόσιες υπηρεσίες ε) Ψηφιακή καινοτομία στ) Αξιοποίηση προηγμένων τεχνολογιών. Οι ηλεκτρονικές υπηρεσίες κατατάσσονται σε πληροφοριακές,

επικοινωνιακές, διαδραστικές και συναλλακτικές υπηρεσίες ([https://digitalstrategy.gov.gr/axe/digital state](https://digitalstrategy.gov.gr/axe/digital_state)).

- ♦ *Κοινωνικοί Λειτουργοί – Ψυχολόγοι.* Τηλεφωνικές γραμμές ψυχολογικής και συμβουλευτικής υποστήριξης και βοήθειας για παιδιά, εφήβους ή ενήλικες, για κακοποιημένες γυναίκες, για χρήστες ουσιών, για τον μητρικό θηλασμό, την πρόληψη αυτοκτονιών κτλ. (<https://www.animacare.gr/mental-health-services/help-lines>)

Επιγραμματικά μπορούμε να προσθέσουμε και τις ακόλουθες κατηγορίες επαγγελματιών (Υπουργείο Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας, 2004):

- ♦ Marketing, διαφήμιση και οπτικοακουστικά μέσα.
- ♦ Οικονομικά, φοροτεχνικά και λογιστικά.
- ♦ Ασφάλειες και χρηματοοικονομικές υπηρεσίες
- ♦ Σχεδίαση γραφικών, πολυμέσων, ιστοσελίδων
- ♦ Μεταφράσεις, επιμέλεια και διαμόρφωση κειμένων
- ♦ Τηλεπικοινωνίες

### **3.4 Προστασία Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα**

#### **3.4.1 Κίνδυνοι για τα προσωπικά δεδομένα από κυβερνοεπιθέσεις**

Το έργο των υπευθύνων ασφάλειας στην διαδικασία ελέγχου της ασφάλειας των δεδομένων κατά την εφαρμογή της τηλεργασίας είναι εξαιρετικά δύσκολο και απαιτητικό, με αποτέλεσμα να υπάρχει κίνδυνος για τα ευαίσθητα και προσωπικά δεδομένα των πελατών της επιχείρησης, των εργαζομένων της αλλά και για τις ευαίσθητες πληροφορίες της ίδιας. Η κύρια απειλή για την ασφάλεια των δεδομένων δημιουργείται στα δίκτυα των σπιτιών και τους δρομολογητές Wi-Fi που είναι πιο τρωτά από τον εξοπλισμό που βρίσκεται εγκατεστημένος στις επιχειρήσεις, με συνέπεια την αύξηση του κινδύνου κυβερνοεπιθέσεων και ακούσιας διαρροής δεδομένων της επιχείρησης, των εργαζομένων της και των πελατών της (Ιγγλεζάκης, 2020).

Επίσης, τεράστια προβλήματα δημιουργούνται με την αποθήκευση αρκετών δεδομένων κατά την εφαρμογή της τηλεργασίας στα cloud, που έχουν σημαντικά προβλήματα ασφάλειας. Ο λόγος που γίνεται αυτό είναι γιατί το εταιρικό VPN δεν είναι ιδιαίτερα ισχυρό ώστε να

υποστηρίζει την διαρκή αύξηση των τηλεργαζομένων, με αποτέλεσμα να υπάρχουν εμπόδια στην παραγωγικότητά τους και φυσικά δυσκολίες στην προστασία των προσωπικών δεδομένων. Έτσι, αφού οι εργαζόμενοι δεν βρίσκονται στο φυσικό χώρο της εργασίας τους, αυξάνεται η ανταλλαγή μηνυμάτων ηλεκτρονικής αλληλογραφίας και δεν μπορούν να έχουν προσωπική επικοινωνία, συνεπώς να αυξάνονται και οι περιπτώσεις να υποκλαπούν τα προσωπικά δεδομένα και οι ευαίσθητες πληροφορίες (Ιγγλεζάκης, 2020).

Κατά την παροχή της τηλεργασίας, η επιχείρηση ή ο οργανισμός προκειμένου να ολοκληρωθεί κάποια εργασία διαβιβάζει προσωπικά δεδομένα στον τηλεργαζόμενο που απασχολείται στο σπίτι του. Επομένως, η κατάσταση βάζει σε κίνδυνο την ασφάλεια των πληροφοριών και δεδομένων όχι μόνο της επιχείρησης κατά την διάρκεια της εργασίας του τηλεργαζόμενου αλλά και τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα του ίδιου και της προσωπικής του ζωής. Άξιο αναφοράς είναι ότι σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (ΕΔΔΑ) στην έννοια της ιδιωτικής ζωής περιλαμβάνεται το δικαίωμα του κάθε ανθρώπου να αναπτύσσει επικοινωνιακές σχέσεις και επαφές με άλλα άτομα, όπως η επαγγελματική δραστηριότητα και η εργασιακή απασχόληση. Χωρίς αμφιβολία, κάθε απασχολούμενος προσδοκά να υπάρχει προστασία της προσωπικής του ζωής όταν παρέχει την εργασία του από απόσταση (Ιγγλεζάκης, 2020).

### **3.4.2. Εφαρμογές μεθόδων παρακολούθησης και απειλές για τα προσωπικά δεδομένα**

Μπορεί η ανάπτυξη της τεχνολογίας να είναι ταχύτατη αλλά με το πέρασμα του χρόνου έχουν επινοηθεί πολλοί μέθοδοι να παρακολουθείται ο εργαζόμενος, κυρίως όμως μέσω της παρακολούθησης του ηλεκτρονικού υπολογιστή που χρησιμοποιείται για να παρέχει την εργασία του. Ιδιαίτερα, τον τελευταίο καιρό που ένα μεγάλο μέρος των εργαζομένων εργάζεται εξ αποστάσεως, διάφορα προγράμματα έχουν κάνει την εμφάνισή τους που δίνουν στον εργοδότη την δυνατότητα παρακολούθησης των υπαλλήλων του. Είναι επιβεβλημένο να αναφερθεί ότι για είναι νόμιμη μια τέτοια παρακολούθηση **πρέπει** ο εργαζόμενος να έχει δώσει την συγκατάθεσή του (Λιαράτσικα, 2021).

Μία αρκετά γνωστή μέθοδος παρακολούθησης που χρησιμοποιείται στις περιπτώσεις της τηλεργασίας είναι το *εικονικό δίκτυο υπολογιστών* ή αλλιώς *Virtual Network Computing (VNC)*. Το εν λόγω λογισμικό δίνει την δυνατότητα σε κάποιον τρίτο (εργοδότη ή υπάλληλο της

επιχείρησης) που έχει τους απαραίτητους κωδικούς να παρακολουθεί την οθόνη και να έχει απεριόριστη πρόσβαση σε όλους τους αποθηκευτικούς χώρους του υπολογιστή του εργαζομένου, αλλά και να έχει τον έλεγχο του εν λόγω υπολογιστή μέσω δικτύου. Ωστόσο μέσω του εικονικού δικτύου υπολογιστών οι εργαζόμενοι μπορούν να εργαστούν εξ αποστάσεως έχοντας πλήρη πρόσβαση στα έγγραφα της επιχείρησης χωρίς να απαιτείται καμιά μεταφορά δεδομένων. Ακόμη κατ' αυτό τον τρόπο εξασφαλίζεται η εργασιακή συνέχεια με πρόσβαση σε όλα τα δεδομένα της επιχείρησης ακόμη και σε περιπτώσεις φυσικών καταστροφών ενώ είναι δυνατή και γρήγορη η τεχνολογική υποστήριξη εξ αποστάσεως (Λιαράτσικα, 2021).

Μία ακόμη διαδεδομένη μέθοδος παρακολούθησης της παραγωγικότητας, την οποία μπορεί να εφαρμόσει ένας εργοδότης στους εργαζομένους του, είτε αυτοί εργάζονται εντός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης είτε από απόσταση, είναι η καταγραφή της πληκτρολόγησης, γνωστή ως *keylogging* ή *keyboard capturing*. Η τεχνολογία Keylogger καταγράφει τα πλήκτρα που πατήθηκαν σε μια συσκευή ή ένα πληκτρολόγιο και συνήθως όσοι κάνουν χρήση της συσκευής αγνοούν ότι οι κινήσεις τους παρακολουθούνται. Σε κάποια προγράμματα *keylogging* δίνεται η δυνατότητα καταγραφής στοιχείων που αντιγράφηκαν στο πρόχειρο και λήψης στιγμιότυπων από την οθόνη του χρήστη. Πιο συγκεκριμένα στα smartphones, που το σύνολο των ενεργειών πραγματοποιείται μέσω της επαφής του χεριού με την οθόνη, η παραπάνω τεχνολογία καταγράφει όλες τις κινήσεις του χρήστη του τηλεφώνου (Λιαράτσικα, 2021).

Εξάλλου, η επίτευξη παρακολούθησης κάθε τοπικού δικτύου – LAN γίνεται με τη μορφή λογισμικού που παρακολουθεί την *δραστηριότητα οθόνης (activity monitor)*. Με αυτή τη μέθοδο, παρέχονται πληροφορίες πολύ αναλυτικά σχετικά με την αξιοποίηση των πόρων του εργοδότη, σε ποιο σημείο και για πόσο χρόνο δραστηριοποιούνται οι εργαζόμενοι. Την δουλειά αναλαμβάνει ένας κεντρικός υπολογιστής που αποθηκεύει και καταχωρεί όλα τα στοιχεία που συλλέγει από τους υπολογιστές τοπικού δικτύου που έχουν εγκαταστημένο το πρόγραμμα (Λιαράτσικα, 2021).

### 3.4.3. Λογισμικά παρακολούθησης των εργαζομένων

Είναι χρήσιμο να αναφερθούν κάποιες μορφές λογισμικού που κυκλοφορούν τα τελευταία χρόνια στην αγορά. Κάποια λογισμικά είναι ιδιαίτερα ισχυρά και περιλαμβάνουν όλους τους τρόπους και τις διαδικασίες που αναζητούν οι επιχειρήσεις ενώ εγγυώνται την αποτελεσματική παρακολούθηση των εργαζομένων ειδικά όσων εργάζονται από απόσταση (Λιαράτσικα, 2021):

- Το λογισμικό *InterGuard* εκτελείται σε όλους τους τύπους υπολογιστών και συσκευών, μπορεί να εμποδίσει επικίνδυνες ή μη εφαρμογές και ιστότοπους, ενώ παρακολουθεί τότε είναι οι εργαζόμενοι είναι ενεργοί και τότε όχι. Μπορεί να παρακολουθήσει την δραστηριότητα σε πραγματικό χρόνο ή μέσω στιγμιότυπων οθόνης και αναπαραγωγής βίντεο. Παρουσιάζει μάλιστα στον εργοδότη και στοιχεία πώς οι εργαζόμενοι αναλώνουν το χρόνο τους, ποιες εφαρμογές χρησιμοποιούν και πόσο χρόνο ξοδεύουν σε αυτές ενώ ειδοποιεί όταν ένας εργαζόμενος έχει κάποια «ανησυχητική συμπεριφορά» όπως για παράδειγμα τυπώσει εμπιστευτική λίστα πελατών και το βιογραφικό του, ενδείξεις ότι αναζητά εργασία παίρνοντας μαζί τα στοιχεία πελατών της επιχείρησης (Cumins, 2022).
- Το λογισμικό *Hubstaff* παρακολουθεί την δραστηριότητα των εργαζομένων κατά τις εργάσιμες ημέρες (αρκεί να υπάρχει αποσύνδεση από την εφαρμογή). Στις δυνατότητες του είναι η παρακολούθηση των εφαρμογών που επισκέπτονται οι εργαζόμενοι, των κινήσεων του ποντικιού και των πλήκτρων που πατούν. Μπορεί ακόμη, να υπολογίζει το συνολικό χρόνο που σπαταλήθηκε για την διεκπεραίωση ενός συγκεκριμένου έργου και να εκδώσει τιμολόγιο καθορίζοντας την χρέωση των πελατών σύμφωνα με τις ώρες που απαιτήθηκαν για την ολοκλήρωση των εργασιών (Rawson, 2021).
- Άλλη γνωστή εφαρμογή είναι το *Time Doctor*. Τον έλεγχο της διαχείρισης της εφαρμογής και την πρόσβαση την έχει μόνο ο εργοδότης. Η εφαρμογή μπορεί να εμφανίσει τις ώρες εργασίας των εργαζομένων και τις εργασίες που έχουν αναλάβει. Όπως και με το *Hubstaff* η εφαρμογή παρακολουθεί την επισκεψιμότητα σε ιστοσελίδες και την χρήση των εφαρμογών που εκτελούν οι τηλεεργαζόμενοι ενώ οι πληκτρολογήσεις και οι κινήσεις του ποντικιού μετρώνται από 3 λεπτά έως τη μια ώρα. Μπορεί ακόμη να καταγράφει ταυτόχρονα έως 4 οθόνες, να τραβήξει screengrabs και φωτογραφίες από την κάμερα σε διαστήματα 10 λεπτών, αναγκάζοντας τον εργαζόμενο να παραμένει στην θέση εργασίας του και να μην απουσιάζει μεγάλο χρονικό διάστημα (Marvin & Horowitz, 2019).

- Η εφαρμογή *VeriClock* δεν τραβάει στιγμιότυπα, ούτε κάνει καταγραφή των πατημάτων των πλήκτρων του πληκτρολογίου. Εξαγάγει εύκολα δεδομένα σε πραγματικό χρόνο από εισερχόμενα ρολόγια, ενώ έχει ενσωματωμένες δυνατότητες γεωγραφικής τοποθεσίας ώστε να παρακολουθεί την θέση των υπαλλήλων (Sevilla, 2020).
- Το πρόγραμμα *Teramind* διαθέτει δυνατότητες παρακολούθησης πιο ολοκληρωμένες και φτάνει μέχρι τη λήψη βίντεο ενώ μπορεί να αναπαραστήσει την ακριβή δραστηριότητα των εργαζομένων σε πραγματικό χρόνο στους υπολογιστές τους. Εκτός από την παρακολούθηση των υπαλλήλων, εντοπίζει απειλές από άτομα και παρέχει προστασία από την κλοπή δεδομένων (Sevilla, 2020).
- Επιπλέον, η εταιρεία *Eniabile* ανέπτυξε ένα λογισμικό μηχανικής μάθησης που εκτιμά πόσο γρήγορα ολοκληρώνουν οι εργαζόμενοι διαφορετικές εργασίες και προτείνει λύσεις για την επίσπευσή τους. Επίσης, έχει την δυνατότητα να βαθμολογήσει τον κάθε απασχολούμενο με κριτήριο την παραγωγικότητά του και η βαθμολογία μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την επιλογή των χρήσιμων υπαλλήλων ή την απόρριψη των άλλων (Heaven, 2020).
- Παρόμοιου τύπου λογισμικό παρακολούθησης της παραγωγικότητας των εργαζομένων είναι το *Bossware*, το *RemoteDesk*, το *Prodoscore* ενώ η Microsoft παρουσίασε δικό της λογισμικό το *Productivity Score* που βαθμολογεί τον εργαζόμενο ανάλογα με το πόσο συχνά χρησιμοποιεί συγκεκριμένα apps.

Μπορεί η εξέλιξη της τεχνολογίας να συνέβαλε στην διάδοση της τηλεργασίας αλλά ενίσχυσε την ανάπτυξη των εφαρμογών παρακολούθησης των εργαζομένων, οι οποίες εν τέλει στρέφονται εναντίον των εργαζομένων εφόσον οι εργοδότες κατ' αυτό τον τρόπο αποτιμούν την παραγωγικότητα, την αποδοτικότητα και την καταλληλότητα των εργαζομένων και με αυτά τα κριτήρια προβαίνουν σε απολύσεις ή και μειώσεις μισθών (Λιαράτσικα, 2021).

Ολοκληρώνοντας, ο εργοδότης στα πλαίσια άσκησης των καθηκόντων του, έχει την δυνατότητα ελέγχου των ηλεκτρονικών μέσων επικοινωνίας που διαθέτουν οι εργαζόμενοι για την εκτέλεση των εργασιών που έχουν αναλάβει, αρκεί να ικανοποιούνται οι αρχές διαφάνειας, αντικειμενικότητας και νομιμότητας. Επομένως, ο εργοδότης οφείλει να ενημερώνει τον εργαζόμενο για την συλλογή και επεξεργασία δεδομένων που τον αφορούν, ανεξάρτητα εάν έδωσε την συγκατάθεσή του, η οποία θα πρέπει να δίνεται ελεύθερα και όχι εκβιαστικά. Σε κάθε περίπτωση η συνεχής παρακολούθηση, η λήψη εικόνας και βίντεο, βρίσκονται εκτός πλαισίου της νομιμότητας και της τήρησης της αρχής της αναλογικότητας (Λιαράτσικα, 2021).

### 3.4.4. Οδηγίες της ΑΠΔΠΧ

Η Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΑΠΔΠΧ) λόγω των περιοριστικών μέτρων που επιβλήθηκαν για να αποτραπεί η εξάπλωση της Covid-19 και με σκοπό την ενημέρωση των υπευθύνων και των εργαζομένων για τις απειλές που αφορούν την προστασία των προσωπικών δεδομένων εξέδωσε κάποιες οδηγίες. Ο φορέας (επιχείρηση ή οργανισμός) έχει την υποχρέωση να καθορίσει συγκεκριμένες διαδικασίες για την τηλεργασία που θα αποδέχονται τη φύση και τη σοβαρότητα των κινδύνων ως προς την προστασία προσωπικών δεδομένων που προκύπτουν από την εργασία από απόσταση. Έχει την υποχρέωση ακόμη να πληροφορεί με σαφήνεια, να εκπαιδεύει και να συμβουλεύει τους εργαζομένους καθώς πολλοί χρήστες δεν ήταν εξοικειωμένοι με τις τεχνολογίες (ΑΠΔΠΧ, 2020).

#### **A. Πρόσβαση στο δίκτυο (ΑΠΔΠΧ, 2020):**

- Θα πρέπει διασφαλιστεί ότι δεν υπάρχει μη ασφαλής απομακρυσμένη πρόσβαση σε πόρους των πληροφοριακών συστημάτων του φορέα. Η επίτευξη μίας ασφαλούς σύνδεσης μπορεί να εξασφαλιστεί μέσω εικονικού ιδιωτικού δικτύου στο οποίο πραγματοποιείται κρυπτογράφηση των δεδομένων και αυθεντικοποίηση των χρηστών (π.χ. IPsec VPN) και η σύνδεση στα συστήματα μέσω «απομακρυσμένης επιφάνειας εργασίας» (Remote Desktop Protocol-RDP).
- Θα πρέπει να αποφεύγεται η αποθήκευση των αρχείων με προσωπικά δεδομένα σε υπηρεσίες διαδικτυακής αποθήκευσης (π.χ. Dropbox, One Drive, Google Drive) εκτός εάν τα δεδομένα αποθηκεύονται αποκλειστικά σε κατάλληλη κρυπτογραφημένη μορφή.
- Θα πρέπει να χρησιμοποιείται ασφαλές πρωτόκολλο WPA2 με ισχυρό κωδικό, όταν η συσκευή του εργαζόμενου συνδέεται στο διαδίκτυο μέσω ασύρματου δικτύου.

#### **B. Εφαρμογές ηλεκτρονικού ταχυδρομείου/ανταλλαγής μηνυμάτων (ΑΠΔΠΧ, 2020):**

- Συνιστάται να μην γίνεται χρήση προσωπικού ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (π.χ. gmail, yahoo, Hotmail) για αποστολή ή η λήψη μηνυμάτων, κατά την εκτέλεση της τηλεργασίας, που περιέχουν προσωπικά δεδομένα. Σε αντικατάσταση αυτών συνιστάται η χρήση της επαγγελματικής ηλεκτρονικής διεύθυνσης που συνήθως παρέχει ο φορέας. Εάν αυτό δεν μπορεί να εφαρμοστεί, τότε συνιστάται τα μηνύματα να αποστέλλονται με κρυπτογραφημένο περιεχόμενο για την προστασία των προσωπικών δεδομένων.



#### **Γ. Χρήση τερματικής συσκευής / αποθηκευτικών μέσων (ΑΠΔΠΧ, 2020):**

- Συνιστάται η εγκατάσταση και τακτική ενημέρωση αντιϊκού προγράμματος και «αναχώματος ασφάλειας» (firewall) στη συσκευή που χρησιμοποιείται για την τηλεργασία, καθώς και η ενημέρωση του λογισμικού εφαρμογών και του λειτουργικού συστήματος με τις πρόσφατες εκδόσεις.
- Συνιστάται να χρησιμοποιούνται οι πιο πρόσφατες εκδόσεις στα προγράμματα πλοήγησης στο διαδίκτυο (π.χ. Firefox, Chrome) και η μη τήρηση ιστορικού ή η διαγραφή από το ιστορικό των συνδέσμων κατά το τέλος της εργασίας όταν εκτελείται τηλεργασία.
- Θα πρέπει να γίνεται διαχωρισμός αρχείων που περιέχουν προσωπικά δεδομένα, τα οποία σχετίζονται με την τηλεργασία από τα προσωπικά αρχεία που τηρεί ο εργαζόμενος στη συσκευή και να υπάρχει υποστήριξη από τον φορέα των διαδικασιών κατάλληλης κρυπτογράφησης τους και της λήψης αντιγράφων ασφαλείας.
- Όταν η συσκευή κατά την οποία γίνεται η τηλεργασία μένει χωρίς επιτήρηση ή δεν χρησιμοποιείται ακόμη και για πολύ μικρό χρονικό διάστημα θα πρέπει να εφαρμόζει «Κλείδωμα» (με κωδικό απενεργοποίησης).

#### **Δ. Πραγματοποίηση τηλεδιασκέψεων (ΑΠΔΠΧ, 2020):**

- Όσον αφορά τις τηλεδιασκέψεις θα πρέπει να γίνεται χρήση πλατφορμών που υποστηρίζουν υπηρεσίες ασφάλειας και να αποφεύγεται η χρήση λογισμικού που δεν εξασφαλίζει κρυπτογράφηση από άκρη σε άκρη (end-to-end encryption), ενώ σε περιπτώσεις που η τηλεδιάσκεψη είναι προγραμματισμένη θα πρέπει να προστατεύεται ο σύνδεσμος (link) (π.χ. από δημοσιοποίηση σε κοινωνικά δίκτυα).

### **3.4.5. Οδηγίες του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια Δικτύων και Πληροφοριών (ENISA)**

Παρόμοιες συμβουλές και συστάσεις εξέδωσε και ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια Δικτύων και Πληροφοριών (ENISA) τονίζοντας τη σημασία της χρήσης καναλιών για την επικοινωνία με ασφάλεια. Ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός, στις οδηγίες του προς τους φορείς που εφαρμόζουν τηλεργασία, συστήνει την ανάγκη τηλεδιάσκεψης για εταιρικούς πελάτες με ασφάλεια, η πρόσβαση στις εφαρμογές μέσω καναλιών επικοινωνίας που γίνεται με κρυπτογράφηση, VPN ικανό να διατηρεί πολλές συνδέσεις και ειδικές πλατφόρμες που να ελέγχουν ζητήματα ασφάλειας όλων των φορητών και κινητών συσκευών (ENISA, 2020).

Ακόμη, συνέστησε στους εργαζόμενους που παρέχουν εξ αποστάσεως εργασία να χρησιμοποιούν εταιρικές συσκευές με ενημερωμένα λειτουργικά συστήματα και αντίκτα προγράμματα, να διατηρούν αντίγραφα ασφαλείας, να αποφεύγουν να χρησιμοποιούν στον ίδιο υπολογιστή δραστηριότητες ψυχαγωγίας και εργασίας, να αποφεύγουν την αποστολή μηνυμάτων με προσωπικά δεδομένα, η σύνδεση να γίνεται σε ασφαλή κρυπτογραφημένα δίκτυα και να είναι επιφυλακτικοί σε περίεργη αλληλογραφία (ENISA, 2020).

### **3.5 Προϋποθέσεις για την υλοποίηση της τηλεργασίας**

#### **3.5.1 Καταλληλότητα τηλεεργαζομένων**

Αναμφίβολα η επιτυχία της μεθόδου της τηλεργασίας εξαρτάται από πολλούς παράγοντες καθώς δεν είναι κατάλληλη για όλα τα άτομα και ένας από αυτούς είναι η εκπαίδευση. Όσοι εργάζονται με τηλεργασία θα πρέπει να έχουν κάποια τεχνικά προσόντα, δηλαδή την ικανότητα να χρησιμοποιούν την τεχνολογία στο πλαίσιο της απασχόλησης. Επιπλέον, ο εξ αποστάσεως εργαζόμενος θα πρέπει να διαθέτει κάποιες δεξιότητες και ικανότητες όπως (Ζαροτιάδου, 2020):

- Να μπορεί να παρέχει εργασία χωρίς επίβλεψη
- Να μπορεί να επικοινωνεί και να ανταποκρίνεται άμεσα
- Να μπορεί να τηρήσει προκαθορισμένα χρονοδιαγράμματα
- Να μπορεί να αποδεχτεί εποικοδομητικές κριτικές
- Να έχει βασικές γνώσεις πληροφορικής και ικανότητα να μαθαίνει γρήγορα νέες τεχνολογίες
- Να μπορεί να λειτουργεί με βάση τον προγραμματισμό και παραγωγικότητα
- Να έχει ωριμότητα, αποφασιστικότητα και αυτοπειθαρχία

Εξίσου απαραίτητη με την απαιτούμενη εκπαίδευση για την εκτέλεση των καθηκόντων της εργασίας τους, είναι και η εκπαίδευση στην διαχείριση χρόνου, στην οργάνωση και τον έλεγχο του στρες για την επιτυχή εφαρμογή της τηλεργασίας (Ζαροτιάδου, 2020).

Σε έρευνα της Ernst & Young με τίτλο «Building a Better Working Europe» που πραγματοποιήθηκε τον Δεκέμβριο του 2018 χαρακτηρίστηκε ως «απειλή για την μελλοντική οικονομική και επιχειρηματική ανάπτυξη της Ευρώπης» η ανεπάρκεια των ψηφιακών δεξιοτήτων των εργαζομένων. Η ψηφιακή τεχνογνωσία εντοπίζεται στα εργαλεία που έχει κάποιος στη διάθεσή του και στην αξιοποίησή τους με σωστό τρόπο προκειμένου να ολοκληρώσει την εργασία του. Χωρίς αμφιβολία θα πρέπει η εκπαίδευση να διασυνδέεται με τις ψηφιακές ανάγκες της αγοράς (Cooper & Kurland, 2002).

Σύμφωνα με τους Cooper & Kurland (2002), οι οργανισμοί πρέπει να στοχεύσουν στον σχεδιασμό και την εκπαίδευση, που θα συμπεριλαμβάνει τις ενότητες: α) πώς να διατηρείται ανοιχτό το κανάλι επικοινωνίας μεταξύ των εξ αποστάσεως εργαζόμενων και όσων εργάζονται στο γραφείο, β) πώς θα επιτυγχάνουν οι προϊστάμενοι να διατηρείται η συνεργασία μεταξύ εργαζομένων που εργάζονται σε διαφορετικές τοποθεσίες και γ) την ανάγκη δημιουργίας δίαυλων επικοινωνίας για παράδειγμα οι εβδομαδιαίες / μηνιαίες συναντήσεις (meetings).

### **3.5.2 Καταλληλότητα εξοπλισμού**

Το είδος του παρεχόμενου εξοπλισμού που θα δοθεί στον εργαζόμενο συνδέεται από τον τύπο των καθηκόντων της εργασίας του και της τοποθεσίας του. Ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να διαθέσει στον εργαζόμενο τον εξοπλισμό που είναι απαραίτητος για την τηλεργασία και να καλύψει κάθε δαπάνη που θα πραγματοποιήσει ο μισθωτός για αυτό το λόγο. Στην περίπτωση του τηλεεργαζόμενου που βρίσκεται εν κινήσει τον περισσότερο χρόνο και χρειάζεται συγχρόνως να επικοινωνεί με την επιχείρηση, τότε έχει ανάγκη ένα φορητό υπολογιστή με πρόσβαση στο διαδίκτυο, ενώ στην περίπτωση του τηλεεργαζόμενου που οι επικοινωνίες του γίνονται για μεγάλο χρονικό διάστημα μέσω τηλεφώνου, τότε έχει ανάγκη από σύστημα ασύρματων ακουστικών (ΟΚΕ, 2020).

Γενικά, ένας πλήρης εξοπλισμός τηλεεργαζόμενου προϋποθέτει την ύπαρξη προσωπικού ηλεκτρονικού υπολογιστή φορητού ή επιτραπέζιου, διαφόρων προγραμμάτων λογισμικού, γρήγορης σύνδεσης στο διαδίκτυο, εξωτερικού αποθηκευτικού χώρου, κινητού τηλεφώνου, εκτυπωτή και σαρωτή εγγράφων. Όταν επιλέγεται ο κατάλληλος εξοπλισμός, πρέπει να λαμβάνεται υπόψη το αντικείμενο απασχόλησης, η εργονομία του εξοπλισμού με γνώμονα την ασφάλεια και την υγιεινή του εργαζομένου, ο χώρος εργασίας, η ευκολία χρήσης του εξοπλισμού και η συμβατότητα με τα άλλα συστήματα της επιχείρησης. Επιπλέον, σημαντική είναι η παροχή τεχνικής υποστήριξης, συντήρησης και αποκατάστασης βλαβών, η ύπαρξη οδηγιών χρήσης του εξοπλισμού και γραπτών οδηγιών επίλυσης προβλημάτων (ΟΚΕ, 2020).

Εξάλλου, σύμφωνα με την παρ. 4 του αρ. 67 του Ν.4808/2021 έχει καθοριστεί το ελάχιστο μηνιαίο ποσό αποζημίωσης, για την χρήση του οικιακού χώρου εργασίας το ποσό των 13 ευρώ, για το ελάχιστο κόστος επικοινωνιών το ποσό των 10 ευρώ και για το ελάχιστο κόστος συντήρησης του εξοπλισμού το ποσό των 5 ευρώ. Ωστόσο, πρέπει να υπολογιστούν κι άλλες δαπάνες που απαιτούνται για να εφαρμοστεί η τηλεργασία, καθώς εκτός από τα αναφερόμενα

υπάρχουν και τα έξοδα του φωτισμού, της θέρμανσης, της καθαριότητας του χώρου και των αναλώσιμων όπως το μελάνι, το χαρτί, usb κ.α. (ΟΚΕ, 2020).

Όμως όλο και πιο συχνά, ο εξοπλισμός που χρησιμοποιείται είναι οι προσωπικές συσκευές σε επαγγελματικό πλαίσιο, που είναι γνωστός με το ακρωνύμιο του «B.Y.O.D.» (συντομογραφία της αγγλικής έκφρασης «*Bring your own device*» - «Φέρτε την δική σας συσκευή»), ο οποίος εφαρμόζεται εκτεταμένα κατά την παροχή εργασίας εξ αποστάσεως. Η δυνατότητα αυτή (αρ. 12 παρ. 1 του Ν.4807/2021 και αρ. 67 παρ. 4,5 του Ν. 4808/2021) προβλέπεται πλέον και νομοθετικά (ΑΠΔΠΧ, 2021).

Σε κάθε περίπτωση, η επιχείρηση θα πρέπει να εγκρίνει κάθε πολιτική και διαδικασία για την χρήση του ιδιωτικού εξοπλισμού. Δεν είναι επιτρεπτό, η προσπέλαση εκ μέρους του υπευθύνου της επιχείρησης τμημάτων της προσωπικής συσκευής, που χρησιμοποιεί ο τηλεργαζόμενος για ιδιωτικούς λόγους. Ταυτόχρονα, είναι αναγκαία η ύπαρξη κατάλληλων μέτρων που θα ενισχύουν την διάκριση της ιδιωτικής από την επαγγελματική χρήση της συσκευής, κυρίως όταν παρακολουθείται η θέση της συσκευής και μέσω της οποίας είναι δυνατό να γίνει συλλογή δεδομένων που σχετίζονται με την ιδιωτική και οικογενειακή ζωή του τηλεργαζόμενου (ΑΠΔΠΧ, 2021).

Τα ενδεικτικά μέτρα ασφαλείας μπορεί μεταξύ άλλων να αποτελέσουν (ΑΠΔΠΧ, 2021):

- Να μπορεί η προσωπική συσκευή που προορίζεται για χρήση σε επαγγελματικό περιβάλλον να διαχωριστεί σε τμήματα φυσικά ή λογικά
- Να ορίζονται μέτρα κρυπτογράφησης για ροές πληροφοριών ( VPN, TLS κτλ)
- Να ελέγχεται η απομακρυσμένη πρόσβαση μέσω ισχυρού μηχανισμού ελέγχου ταυτότητας χρήστη
- Να υπάρχει διαδικασία που να αποκαθιστά τον προσωπικό εξοπλισμό σε περίπτωση βλάβης ή απώλειας
- Σε περίπτωση που δεν παρέχει εξοπλισμό ο εργοδότης, θα πρέπει να υπάρχει έγγραφη έγκριση του διαχειριστή του δικτύου για τη χρήση προσωπικού εξοπλισμού
- Οι χρήστες να ενημερώνονται σχετικά με τους κινδύνους
- Να επιβάλλεται η εφαρμογή μέτρων ασφάλειας, όπως το τερματικό να κλειδώνει με κωδικό πρόσβασης και να χρησιμοποιείται ενημερωμένο αντιϊκό πρόγραμμα
- Να προβλέπεται διαδικασία ότι θα ενημερώνονται για τις ευθύνες όλων και ότι θα αναφέρονται οι προφυλάξεις που πρέπει να λαμβάνονται.

### **3.5.3 Παράγοντες οργάνωσης για την αποτελεσματική λειτουργία της τηλεργασίας**

Οι Robertson και Vink (2012) ανέφεραν ότι για να λειτουργήσει ομαλά και αποτελεσματικά η τηλεργασία με βασική επιδίωξη την βελτιστοποίηση της εργασιακής εμπειρίας και τον συγχρονισμό της τηλεργασίας με τους σκοπούς ενός οργανισμού πρέπει να συνεξετάζονται οι παρακάτω συντελεστές (Ζαροτιάδου, 2020 & ΚΕΠΕΑ, 2020):

- Ο εργοδότης και ο τηλεργαζόμενος θα πρέπει να έχουν καλή σχέση βασισμένη στην αμοιβαία εμπιστοσύνη. Το κλειδί για την εξ αποστάσεως εργασία είναι η σαφής επικοινωνία με τον εργοδότη / προϊστάμενο και η ξεκάθαρη γνώση του τι ακριβώς αναμένεται από τον εργαζόμενο, για το απαραίτητο πλάνο εργασίας, το κίνητρο καθώς και τη σωστή κατεύθυνση απόδοσης.
- Ο χώρος εργασίας στο σπίτι του τηλεργαζόμενου θα πρέπει να είναι άνετος, ασφαλής και όσο το δυνατόν λειτουργικός.
- Ανάλογα με τα καθήκοντα και τις απαιτήσεις της θέσης εργασίας θα πρέπει να σχεδιάζεται σωστά ο χρόνος και ο τρόπος εκτέλεσης της εργασίας
- Να καθορίζονται αναλυτικά τα επαγγελματικά καθήκοντα και οι υποχρεώσεις
- Οι τηλεργαζόμενοι με τους εργαζόμενους στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης δεν θα πρέπει να διαφέρουν και οι αναθέσεις του όγκου των εργασιών θα πρέπει να είναι ανάλογες όπως η αξιολόγηση της απόδοσής τους
- Να υπάρχουν προκαθορισμένοι στόχοι που πρέπει να επιτευχθούν.

### **3.5.4 Έλεγχος του χρόνου της εργασίας**

Στην απασχόληση με την μέθοδο της τηλεργασίας, η δυνατότητα ελέγχου του χρόνου που απαιτήθηκε ή αναλώθηκε για την εκτέλεση μιας εργασίας είναι ιδιαίτερη δύσκολη σε σχέση με την προσφερόμενη εργασία στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης. Ο κύριος λόγος είναι ότι δεν μπορεί να διαπιστωθεί εάν ο τηλεργαζόμενος εργάστηκε στο καθορισμένο ωράριό του ή εάν εργάστηκε την νύχτα, σε αργία ή εάν έκανε υπερωρία. (Βλασσόπουλος, 2005).

Συνεπώς, όταν η αμοιβή καθορίζεται με βάση τον χρόνο απασχόλησης εγκυμονεί τον κίνδυνο να μειωθούν οι αποδοχές του τηλεργαζόμενου, ειδικότερα όταν η τηλεργασία συνδυάζεται με τη μερική απασχόληση. Με δεδομένο αυτό μπορεί να υπολογιστεί μόνο η

ποσότητα ή/και η ποιότητα της παρεχόμενης εργασίας και όχι ο χρόνος για την εκτέλεσή της (Ληξουργιώτης, 1998).

Ενδεχομένως, να πρέπει να αλλάξουν τα συστήματα διαχειριστικού ελέγχου και αμοιβής καθώς η διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού βασίζεται στη μέτρηση των αποτελεσμάτων και αυτό μπορεί να επιτευχθεί με την εφαρμογή μεθόδων που θα μετρούν την ποσότητα της παρεχόμενης εργασίας σε συνδυασμό με τις καθορισμένες προθεσμίες παράδοσης, τα ποιοτικά κριτήρια και τους δείκτες απόδοσης για να αξιολογηθεί με επιτυχία ή όχι η διεκπεραίωση της εργασίας (Σαλαμούρης, 2001).

Στο αρ. 5 του Ν.4807/2021 όπου διατυπώνονται οι αρχές της τηλεργασίας ορίζεται ότι εάν χρειαστεί να τεθεί σε λειτουργία κάποιο σύστημα παρακολούθησης του χρόνου εργασίας για τους εργαζόμενους του δημοσίου τομέα, θα πρέπει να επιβάλλεται από τις λειτουργικές ανάγκες του φορέα και να είναι ανάλογο του στόχου που υπηρετεί.

Από την άλλη, για τους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα πρέπει να υπάρξει νομοθετική ρύθμιση, όπως αναφέρεται στο αρ. 67 του Ν. 4808/2021, με την οποία θα καθορίζονται οι λεπτομέρειες παρακολούθησης και τήρησης του ωραρίου εργασίας εξασφαλίζοντας πάντα το επιχειρηματικό απόρρητο και τα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων (ΟΚΕ, 2020).

Σύμφωνα πάντως με τις αρχές προστασίας των προσωπικών δεδομένων και συγκεκριμένα με το αρ. 5 παρ. 1 ΓΚΠΔ ο υπεύθυνος επεξεργασίας οφείλει να ζητά επιβεβαίωση (αυθεντικοποίηση) από τηλεργαζόμενο (Η/Υ, λογισμικών επικοινωνίας – ηλεκτρονικής αλληλογραφίας) με ειδικούς κωδικούς ότι ο συγκεκριμένος χρήστης παρείχε την συμφωνηθείσα εργασία και να διατηρεί τις πληροφορίες στις εγκαταστάσεις του εργοδότη (ΟΚΕ, 2020).

Ωστόσο, η ΟΚΕ αναφέρει ότι είναι αναγκαία η ύπαρξη μιας ειδικότερης ρύθμισης στο πλαίσιο οργάνωσης της τηλεργασίας για τον καθορισμό του χρόνου εργασίας και τον υπολογισμό του ως μετρήσιμο μέγεθος. Δηλαδή, να μπορεί να μετρηθεί το αποτέλεσμα της εργασίας όπου είναι δυνατόν, σε σχέση με τον απαιτούμενο χρόνο για την επίτευξη της, έχοντας υπολογίσει το αντίστοιχο χρονικό διάστημα και αποτέλεσμα για εργαζόμενο που δεν απασχολείται με τηλεργασία. Διαφορετικά εάν δεν είναι δυνατή η εφαρμογή της παραπάνω μεθόδου, τότε θα πρέπει ο χρόνος εργασίας να ποσοτικοποιηθεί, όταν συνδέεται ο χρήστης με το περιβάλλον του εργοδότη που θα απεικονίζει το χρόνο απασχόλησης του εργαζόμενου εξασφαλίζοντας όμως την προστασία προσωπικών δεδομένων και την προσωπική ζωή του τηλεργαζομένου (Σκανδάλης, 2017 & ΟΚΕ, 2020).

### 3.5.5 Δικαίωμα στην αποσύνδεση

Αρκετές χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης πολύ πριν την εμφάνιση της πανδημίας είχαν εφαρμόσει διατάξεις σχετικά με το δικαίωμα των τηλεργαζομένων στην αποσύνδεση (right to disconnect), το δικαίωμα των εργαζομένων δηλαδή να μην συμμετέχουν στις ηλεκτρονικές επικοινωνίες για υποθέσεις της εργασίας τους, πέραν του ωραρίου τους, με σκοπό να μειωθεί η «παρέμβαση» της εργασίας τους στην προσωπική τους ζωή (ΟΚΕ, 2020).

Σε μια από τις τελευταίες έρευνες της Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας Εργατικών Ενώσεων (ETUC) για τις συνθήκες εργασίας στην Ε.Ε. διαπιστώθηκε ότι όσοι επιλέγουν να προσφέρουν την εργασία τους τακτικά από το σπίτι είναι πιθανότερο να εργάζονται 48 ώρες την εβδομάδα περισσότερο από εκείνους που παρέχουν την εργασία τους στις εγκαταστάσεις του εργοδότη τους και 6 φορές πιθανότερο η παρεχόμενη εργασία να γίνεται στον ελεύθερο χρόνο τους. Ενδεχομένως αυτοί οι άνθρωποι να υποφέρουν από άγχος και αϋπνίες λόγω της υπερβολικής χρήσης των ηλεκτρονικών συσκευών και της επαγγελματικής εξουθένωσης (burnout). Σε αυτή την κατάσταση συνεισφέρουν και οι αρνητικές συνέπειες που προκαλεί η παρακολούθηση από τον εργοδότη, η συστηματική προσπάθεια να βρίσκονται συνεχώς σε ετοιμότητα και η μη διάκριση της ιδιωτικής ζωής από την επαγγελματική ζωή (ΟΚΕ, 2020)

Όπως αναφέρεται στις αρχές της νομιμότητας, ο τηλεργαζόμενος δικαιούται μετά το πέρας του χρόνου παροχής της εργασίας του (στον οποίο συμπεριλαμβάνονται τα χρονικά διαστήματα που βρίσκεται σε οποιαδήποτε μορφής άδεια) να αποσυνδέεται **πλήρως** χωρίς επιπτώσεις σε βάρος του από τα ψηφιακά εργαλεία (λογισμικά, ψηφιακή πλατφόρμα, κοινωνικά δίκτυα, ασύρματες συνδέσεις, ηλεκτρονικά μηνύματα, internet) που κάνει χρήση κατά την οργάνωση της εργασίας του. Οι τρόποι και τα τεχνικά μέσα, που χρειάζονται για την αποσύνδεση του τηλεργαζόμενου από τα ψηφιακά εργαλεία επικοινωνίας και εργασίας, αναγράφονται υποχρεωτικά στους όρους της σύμβασης τηλεργασίας και υπάρχουν στην συμφωνία που γίνεται μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων στην επιχείρηση ή τον οργανισμό. **Το δικαίωμα στην αποσύνδεση** προβλέπεται ρητά στις διατάξεις των άρθρων 18 του Ν. 4807/2021 και 67 παρ. 10 του Ν.4808/2021 για τους απασχολούμενους του δημοσίου και του ιδιωτικού τομέα αντίστοιχα. Αναμφίβολα, δεν επιτρέπεται καμία δυσμενής διάκριση σε βάρος τηλεργαζομένου, επειδή έκανε χρήση του δικαιώματος της αποσύνδεσης (ΟΚΕ, 2020).

### 3.5.6 Υγεία και ασφάλεια

Η εργασία από το σπίτι προσελκύει πολλούς απασχολούμενους, ιδιαίτερα εκείνους που έχουν ανάγκη να βρίσκονται κοντά στις οικογένειές τους, γιατί πρέπει να ολοκληρώσουν συγχρόνως και κάποιες άλλες υποχρεώσεις που σχετίζονται την οικογένειά του ή το σπίτι τους. Το να εργάζεται κάποιος από την άνεση του σπιτιού του αποτελεί ένα μεγάλο κίνητρο για την παροχή της τηλεργασίας (Bloom, 2015). Ωστόσο, δεν απουσιάζουν οι δυσκολίες όπως οι ενοχλήσεις από μια γειτονιά με θορυβώδη κυκλοφορία, τα μικρά παιδιά ή οι σύζυγοι που κάνουν φασαρία στο σπίτι, οι ξαφνικοί ήχοι του κουδουνιού ή του τηλεφώνου, ακόμη και ο θόρυβος που κάνουν τα κατοικίδια που μπορεί να υπάρχουν στο σπίτι. Οι δυσλειτουργίες αυτές βρίσκονται σε κάθε πλευρά του σπιτιού και πολλές φορές εμφανίζονται κατά την διάρκεια κάθε τηλεδιάσκεψης. Για να ξεπεραστούν αυτές οι δυσκολίες πρέπει να υπάρχει ένας καθορισμένος χώρος εργασίας στο σπίτι, που θα συμπεριλαμβάνει όλο τον απαραίτητο εξοπλισμό για να ολοκληρωθεί η εργασία. Όμως ο τηλεεργαζόμενος μπορεί απασχοληθεί και σε πιο περίεργες ώρες γεγονός που ίσως προκαλέσει προβλήματα με την υπόλοιπη οικογένεια. Αναμφίβολα, υπάρχει πάντα το δέλεαρ να ασχοληθεί κάποιος με την οικογένειά του εν ώρα εργασίας, που μπορεί με την σειρά του να προκαλέσει μείωση της παραγωγικότητας και της αποτελεσματικότητας. Ωστόσο, δεν μπορούν όλα τα σπίτια να είναι κατάλληλα εξοπλισμένα με την τεχνολογική υποδομή για την παροχή τηλεργασίας, ούτε υπάρχει η δυνατότητα άνεσης χώρου εργασίας και διαχωρισμού του από το υπόλοιπο σπίτι για την παροχή εργασίας (Wheatley, 2012).

Από την άλλη πλευρά, αρκετές έρευνες που ασχολήθηκαν με τις θετικές και αρνητικές επιδράσεις της τηλεργασίας στην υγεία των εργαζομένων έχουν αναδείξει ότι έχει επιδεινωθεί η ψυχική και σωματική υγεία των εργαζομένων που προσπαθούν να εξισορροπήσουν την εργασία τους με τις προσωπική τους ζωή. Αυτό μπορεί να εξηγηθεί γιατί πολλοί απασχολούμενοι νοιώθουν ότι πιέζονται από τους εργοδότες που τους αυξάνουν τις ώρες εργασίας και τους παρακολουθούν κατά την εκτέλεσή της. Η εξουθένωση μαζί το αίσθημα της απομόνωσης από τους συναδέλφους και από το επαγγελματικό περιβάλλον μπορεί να δημιουργήσει στον εργαζόμενο εξάντληση, στρες, κόπωση, προβλήματα ύπνου και άγχος και που θα τον οδηγήσουν έπειτα στη λήψη φαρμάκων για την ρύθμιση της όποιας ψυχικής διαταραχής. Η απομόνωση και το συναίσθημα της μοναξιάς που δημιουργούνται είναι τόσο επικίνδυνα για την υγεία που οδηγούν σε παχυσαρκία, αλκοολισμό, εμφάνιση καρκίνου ή ακόμη και στην θνησιμότητα. Αφενός, οι περισσότεροι εργοδότες δεν έχουν ιδιαίτερη



ανησυχία για την θνησιμότητα των εργαζομένων τους, όσο για το εάν η γενική υγεία των εργαζομένων τους μπορεί να επηρεάσει τη εργασιακή τους απόδοση (Jones, 2010).

Επιπλέον, οι διατάξεις της ευρωπαϊκής νομοθεσίας ορίζουν ότι προστατεύεται η υγεία και η ασφάλεια του εργαζομένου και διαφυλάσσεται η ιδιωτική του ζωή κατά την διάρκεια της παρεχόμενης εργασίας του. Η συμφωνία των κοινωνικών εταίρων ήταν ότι η διαφύλαξη θα ισχύει ακόμη και όταν η εργασία παρέχεται από απόσταση (Βλασσόπουλος, 2005).

Η πρόνοια για να προστατευθεί η υγεία και η ασφάλεια του τηλεεργαζόμενου όπως και κάθε εργαζόμενου είναι αποκλειστική ευθύνη του εργοδότη, καθώς έχει την υποχρέωση να ενημερώνει τον εργαζόμενο για ότι αφορά την υγεία του και την ασφάλειά του κατά την διάρκεια παροχής της εργασίας του σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία. Στην εργασία που προσφέρεται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη οι αρμόδιοι φορείς μπορούν να ελέγχουν αν τηρούνται οι προϋποθέσεις από το κείμενη νομοθεσία ώστε να μην υπάρχει επιβάρυνση της υγείας του εργαζομένου. Τι γίνεται όμως εάν η εργασία προσφέρεται από το σπίτι του εργαζομένου ή είναι κινητή; Ευρωπαϊκές Οδηγίες έχουν καθορίσει τις ελάχιστες *«απαιτήσεις ασφάλειας και υγείας για τους εργαζόμενους με εξοπλισμό οθόνης»*. Οι διατάξεις των Ευρωπαϊκών Οδηγιών αναφέρουν προδιαγραφές για τον εξοπλισμό με τον οποίο θα παρέχεται η εργασία και υποδείξεις για τη σωστή εργονομική διάταξη του χώρου εργασίας, προκειμένου να διαφυλάττεται η υγεία των εργαζομένων (Βλασσόπουλος, 2005).

Δεν υπάρχει όμως συγκεκριμένη νομοθετική ρύθμιση που να εξισώνει το εργατικό ατύχημα και την επαγγελματική ασθένεια που συμβαίνει στις εγκαταστάσεις του εργοδότη με την παροχή εργασίας από το σπίτι. Έτσι, δημιουργείται πρόβλημα όταν σύμφωνα με τον ορισμό του εργατικού ατυχήματος για τον τόπο που συμβαίνει αυτό, αποκλείεται η περίπτωση της τηλεεργασίας. Ωστόσο, θα πρέπει να ειπωθεί ότι στην παροχή εργασίας από το σπίτι, εκτός από το ατύχημα που μπορεί να συμβεί στον ίδιο τηλεεργαζόμενο, πιθανό είναι να υποστούν κάποιο ατύχημα και τα μέλη της οικογένειας του μισθωτού, περιπτώσεις που δεν έχουν προβλεφθεί νομοθετικά (Βλασσόπουλος, 2005).

### 3.6 Η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού στην τηλεργασία

Τα τελευταία χρόνια οι οργανισμοί δίνουν μεγάλη έμφαση στο ανθρώπινο κεφάλαιο στην προσπάθειά τους να είναι ευέλικτοι και να προσαρμόζονται στις ευκαιρίες και τις απειλές του περιβάλλοντος. Η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού βρίσκεται αντιμέτωπη με ζητήματα, τα οποία απαιτούν δυνατότητες προσαρμογής αλλά και την αναζήτηση αποτελεσματικών λύσεων που θα βοηθήσουν στην επιτυχή έκβαση της αποστολής του φορέα με τρόπο αποδοτικό συμπορευόμενη με τις ανάγκες της εποχής (Burrell, Johnson, Shufutinsky e.t., 2021).

Μία από τις πιο σημαντικές προκλήσεις που αναγκάστηκε να αντιμετωπίσει η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού (ΔΑΔ) ήταν οι αλλαγές στον τρόπο εργασίας, κυρίως εξαιτίας των αναγκαστικών περιοριστικών μέτρων που επιβλήθηκαν για να αντιμετωπιστεί η επέκταση του Covid-19, με την προώθηση της τηλεργασίας ως η πιο ασφαλής μέθοδος παροχής εργασίας. Η αναγκαστική υποχρέωση παροχής εργασίας μέσω της τηλεργασίας, άλλαξε τις ισορροπίες τόσο στις εργασιακές σχέσεις όσο και στις εσωτερικές δομές των φορέων. Καθώς στο μεγαλύτερο ποσοστό των επιχειρήσεων δεν υπήρχε προηγούμενη ενασχόληση με τηλεργασία, το εργατικό δυναμικό και οι διοικήσεις δεν ήταν έτοιμοι να λειτουργήσουν αποτελεσματικά και οι εργαζόμενοι δεν ήταν όλοι προετοιμασμένοι να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις αυτού του μοντέλου (Burrell, Johnson, Shufutinsky e.t., 2021)..

Η καχυποψία ως προς τη μέθοδο της τηλεργασίας οφειλόταν κυρίως στην αδυναμία και στην ελλιπή προετοιμασία όσων μετείχαν σε αυτή την διαδικασία προκειμένου να ανταποκριθούν με επάρκεια παρά στα μειονεκτήματά της. Ωστόσο, η περίπτωση της τηλεργασίας έδωσε την δυνατότητα στα ανώτερα στελέχη να προσδιορίσουν τους ρόλους των υπαλλήλων σε μια επιχείρηση και να εντοπίσουν εκείνους που είναι απαραίτητοι για φυσική παρουσία αλλά και εκείνους που μπορούν να αποδώσουν αποτελεσματικά με την εξ αποστάσεως εργασία (Burrell, Johnson, Shufutinsky e.t., 2021).

Μια ακόμη πρόκληση για την ΔΑΔ είναι η επίσπευση του ψηφιακού εκσυγχρονισμού που απαιτεί την ανάπτυξη ψηφιακών δεξιοτήτων από το εργατικό δυναμικό. Για το λόγο αυτό η αναβάθμιση των δεξιοτήτων (upskilling) καθώς και η επανακατάρτιση (reskilling) πάνω σε ψηφιακά εργαλεία θεωρείται προτεραιότητα των οργανισμών. Σε αυτό το πλαίσιο καθοριστικό ρόλο έχουν οι μάνατζερ του ανθρώπινου δυναμικού που καλούνται να μεταδώσουν στο εργατικό δυναμικό το νέο εργασιακό πνεύμα που θα συμβάλει στην ανάδειξη και αξιοποίηση στο μέγιστο δυνατό βαθμό των θετικών χαρακτηριστικών της τηλεργασίας (Golden, 2009).

Επομένως, ο τηλεργαζόμενος μπορεί να προσδιορίσει μαζί με τον υπεύθυνο της ΔΑΔ τους στόχους και το χρονικό διάστημα επίτευξης σύμφωνα με το αντικείμενο της εργασίας. Με την ολοκλήρωση του κάθε στόχου μπορεί να γίνει ανασκόπηση των τμημάτων της εργασίας, η οποία θα αξιολογηθεί από τον αρμόδιο μάνατζερ, αρκεί να μην διαφέρουν πολύ από τις ημερομηνίες παράδοσης του έργου (Robertson & Vink, 2012). Θα πρέπει δηλαδή να διαχειριστεί την εργασία του βάση προκαθορισμένων στόχων, μέθοδο η οποία είναι ευρέως διαδεδομένη στο εξωτερικό:

- Σχεδιασμός της εργασίας. Ο τηλεργαζόμενος θα πρέπει να καθορίσει μαζί με τον υπεύθυνο ΔΑΔ τα βήματα που θα ακολουθήσει πριν ξεκινήσει την τηλεργασία, σύμφωνα πάντα με τις ικανότητές που έχει για να ανταπεξέλθει στις υποχρεώσεις του (Nilles, 1998)
- Οργάνωση της εργασίας βάσει καθηκόντων. Αφού αναλυθούν λεπτομερώς τα καθήκοντα του τηλεργαζόμενου, ορίζονται οι στόχοι και ο τρόπος επίτευξής τους και ορίζεται το χρονοδιάγραμμα (Nilles, 1998)
- Τμηματική ανασκόπηση. Στο σημείο αυτό ορίζονται τα χρονικά σημεία της θεώρησης και της αξιολόγησης (Nilles, 1998).
- Οργάνωση του χώρου και των λειτουργιών. Στο στάδιο αυτό ο μάνατζερ πρέπει να πληροφορήσει τον τηλεργαζόμενο για τα στάδια που θα ακολουθήσουν. Δηλαδή, πως θα γίνει η οργάνωση του γραφείου, την ύπαρξη διαρκούς εκπαίδευσης, την επικοινωνία και την τεχνική επίλυση προβλημάτων, αλλά και τους τρόπους μέτρησης της αποτελεσματικότητας και της παραγωγικότητας (Johnson, 1997)
- Αυτοαξιολόγηση του τηλεργαζόμενου. Σε συγκεκριμένα χρονικά διαστήματα ο απασχολούμενος από το σπίτι θα πρέπει να αξιολογεί τον εαυτό του και την εργασία του. Δεν μπορούν όλοι να παρέχουν τηλεργασία. Θα πρέπει να καταγράφεται το έργο και τα προσόντα του εργαζόμενου για να διαπιστωθεί εάν η τηλεργασία σαν μέθοδος εργασίας του ταιριάζει. Ακόμη, θα πρέπει να παρατηρηθεί εάν όσα καθορίστηκαν από τον ίδιο και τον υπεύθυνο ΔΑΔ τηρούνται για την διευκόλυνση του έργου του.
- Σωστή στρατηγική επικοινωνίας με τον μάνατζερ και το γραφείο. Καθώς δεν υπάρχει άμεση επικοινωνία, ο υπεύθυνος ΔΑΔ οφείλει να ξεκαθαρίσει τους στόχους και να θέσει σε λειτουργία τους δίαυλους επικοινωνίας του τηλεργαζόμενου με τον οργανισμό. Ο τηλεργαζόμενος πρέπει ανά πάση στιγμή να μπορεί να επικοινωνεί με τους αρμόδιους. Η επικοινωνία πρέπει εκτός από το αντικείμενο εργασίας να σχετίζεται και με το εργασιακό περιβάλλον όπως η επικοινωνία με τους συναδέλφους και η ενημέρωση, η οποία επιτυγχάνεται εκτός από την τηλεδιάσκεψη και με την οργάνωση σε ομάδες επικοινωνίας (Golden, 2009).

Ολοκληρώνοντας, οι φορείς και οι υπεύθυνοι ΔΑΔ θα πρέπει να εξετάζουν α) τους καθορισμένους στόχους που πρέπει επιτύχουν β) τους τρόπους οργάνωσης της τηλεργασίας και γ) το εργατικό δυναμικό που θα συμβάλει στην επίτευξη των στόχων αυτών. Η μέθοδος της τηλεργασίας έχει την δυνατότητα εκπλήρωσης και των τριών στοιχείων καθώς μπορεί να συνδυάσει την προσαρμογή σε νέα δεδομένα, τον ανθρώπινο παράγοντα και συγχρόνως να συμβάλλει στην ανάπτυξη καινοτομιών στην οργάνωση της εργασίας. Το ζητούμενο είναι η τηλεργασία να γίνει για τη ΔΑΔ ένα ακόμη βοήθημα που θα βελτιώσει την ποιότητα των εργασιακών σχέσεων (Golden, 2009).

### **3.7 Τηλεργασία και Παραγωγικότητα**

Έρευνες αναφέρουν ότι οι μορφές της τηλεργασίας (μερικής ή πλήρους ή κινητής τηλεργασίας) μπορεί να ενδυναμώσουν την παραγωγικότητα του εργαζομένου και την οργάνωση της εργασίας. Μπορεί να γίνεται αναφορά στην υψηλή παραγωγικότητα αλλά δεν εξετάζουν ποια είναι αυτή η ατομική και ομαδική παραγωγικότητα και πως την κατανοούν οι εργοδότες. Η παραγωγικότητα μπορεί να σχετίζεται με ένα άτομο ή μια ομάδα αλλά μπορεί να αποτελεί και ένα μέτρο σύγκρισης και μέτρησης για να διαπιστωθεί εάν έχουν ανατεθεί σωστά οι εργασίες και εάν αυτές έχουν περατωθεί ικανοποιητικά με την πάροδο του χρόνου. Ειδικότερα, όσον αφορά την εργασία από απόσταση μπορεί να χαρακτηριστεί ως το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα μέσα στα χρονικά πλαίσια και στον καθορισμένο προϋπολογισμό. Όμως το να μετρηθεί η παραγωγικότητα δεν είναι απλή διαδικασία λαμβάνοντας υπόψη την ύπαρξη αρκετών μεταβλητών, όπως η μορφή των εργασιών που πρέπει να ολοκληρωθούν, οι απαιτούμενες δεξιότητες ή και η πείρα που χρειάζεται για την διεκπεραίωση ενός ή περισσότερων καθηκόντων (Ruch, 1994).

Εντούτοις, οι μελέτες που έγιναν τον τελευταίο καιρό φανερώνουν ότι η τηλεργασία βελτίωσε την παραγωγικότητα των εργαζομένων. Ειδικότερα, παρατηρήθηκε ότι αυξήθηκε η εργασιακή ικανοποίηση. Κάθε επιχείρηση και κάθε εργοδότης θέλει να έχει ευχαριστημένους υπαλλήλους και οι ευχαριστημένοι υπάλληλοι είναι οι καλύτεροι εργαζόμενοι. Επιπλέον, η τηλεργασία ώθησε πολλούς υπαλλήλους σε μια πιο παραγωγική κατάσταση κατά την διάρκεια της ημέρας, οπότε δεν δημιούργησε απορία το γεγονός ότι οι τηλεεργαζόμενοι ανέφεραν μεγαλύτερη ικανοποίηση από την εκτέλεση της εργασίας τους. Μάλιστα, οι τηλεεργαζόμενοι δεν ψάχνουν δικαιολογίες για να γλιτώσουν τον φόρτο της εργασίας, μπορούν να βρουν τις ισορροπίες πιο εύκολα, να διαχειριστούν το χρόνο τους καλύτερα μεταξύ της εργασίας και της

οικογένειας ενώ θεωρείται πιθανό να απουσιάζουν λιγότερο από την εργασία (Bailey & Kurland, 2002).

Βέβαια, το να μετακινείται κανείς από και προς την εργασία είναι ένας συντελεστής που επιδρά στην παραγωγικότητα και αποτελεσματικότητα ενός εργαζομένου. Πολλές φορές οι εργαζόμενοι φτάνουν στην εργασία τους κουρασμένοι, ταλαιπωρημένοι, εκνευρισμένοι από την μετακίνηση σε πολυσύχναστους δρόμους με θορυβώδη κυκλοφορία. Συνεπώς, το αποτέλεσμα της είναι μια μειωμένη επίδοση ιδιαίτερα τις πρωινές ώρες. Όταν παρέχουν εργασία εξ αποστάσεως μπορούν να παραβλέψουν την μετακίνηση και να αφοσιωθούν στην εργασία τους και ο χρόνος που έχουν κερδίσει θα βοηθήσει στην ολοκλήρωση των εργασιών τους (Covey, 2013).

### **3.8 Απόδοση και αποδοτικότητα τηλεργασίας**

Ο βαθμός επίτευξης ενός στόχου μιας διαδικασίας ή λειτουργίας εκφράζεται από τον όρο «απόδοση». Στην τηλεργασία, δύο παράγοντες καθορίζουν συνήθως την απόδοση: η αποδοτικότητα (efficiency) και η αποτελεσματικότητα (effectiveness). Σύμφωνα με τους Frøkjær, Hertzum, & Hornbæk (2000) αποτελεσματικότητα θεωρείται η ολοκληρωτική επίτευξη των στόχων σε καθορισμένο χρόνο ενώ η αποδοτικότητα είναι η σαφήνεια των ενεργειών και των πόρων που υπάρχουν στη διάθεση για να ολοκληρωθούν αυτοί οι στόχοι (Ροϊδης, 2021).

Η αποτελεσματικότητα εκφράζεται στην Δημόσια Διοίκηση με την ολοκλήρωση των στόχων της, ενώ η αποδοτικότητα είναι η δυνατότητά της να πετύχει τους στόχους που έχει καθορίσει με όσο το δυνατό λιγότερο κόστος και με το ανώτερο επίπεδο υπηρεσιών. Μπορεί στην δημόσια διοίκηση να μην υπάρχει αξιολόγηση του κόστους και της ποιότητας όσων προσφέρονται, όμως οι τηλεφαρμογές μπορούν να επιδείξουν υψηλό επιπέδο υπηρεσιών του δημοσίου με ελάχιστο κόστος (Ροϊδης, 2021).

Η εκτίμηση της απόδοσης στην παροχή εργασίας εξ αποστάσεως αποτελεί μια δύσκολη διαδικασία καθώς οι παράγοντες είναι αρκετοί που πρέπει να εξεταστούν για να βγουν σωστά συμπεράσματα. Οι κυριότεροι λόγοι, εκτός από τα ατομικά χαρακτηριστικά του κάθε εργαζομένου, θεωρείται η οργάνωση της εργασίας και η ικανοποίηση των εργαζομένων που έχει αντίκτυπο στην παροχή υπηρεσιών. Ωστόσο, πολλές φορές έχουν προταθεί μέτρα ελέγχου της παραγωγικότητας αλλά στην πράξη δεν είναι εύκολη η εφαρμογή τους και δεν αποδίδουν ακριβείς μετρήσεις. Ορισμένες μεταβλητές που μπορούν να χρησιμοποιηθούν είναι: ποιες

εργασίες πρέπει να ολοκληρωθούν ανάλογα τον τύπο τους, ποιο το επίπεδο των απαιτούμενων δεξιοτήτων για την ολοκλήρωση μίας ή περισσότερων εργασιών και ποιοι οι διαθέσιμοι πόροι που απαιτούνται για να ολοκληρωθούν επαρκώς οι εργασίες (Westfall, 2004).

Οι μελέτες που έχουν γίνει για την αποδοτικότητα δείχνουν ότι η αποτελεσματικότητα ενός ατόμου στην εκτέλεση της εργασίας του καθορίζεται από το βαθμό και τον συνδυασμό ορισμένων στοιχείων στο χώρο εργασίας. Τέτοια χαρακτηριστικά είναι οι προσδοκίες του εργαζομένου από την δουλειά του, ο βαθμός επανάληψης, η σαφήνεια, η αμεροληψία των ανταμοιβών, το αίσθημα της ικανοποίησης και η εφαρμογή των ατομικών δεξιοτήτων στην εκτέλεση των καθηκόντων του. Όταν δημιουργούνται τα κίνητρα για την ικανοποίηση των αναγκών των εργαζομένων από το εργασιακό περιβάλλον τότε διαμορφώνουν θετική στάση και αντίληψη που οδηγεί σε υψηλά επίπεδα αποδοτικότητας. Η τηλεργασία παρέχοντας την ζητούμενη ευελιξία για τον χρόνο και χώρο παροχής της εργασίας προσδίδει γενικά θετικές επιδράσεις στην απόδοση των εργαζομένων (Westfall, 2004).

### **3.9 Βασικά στοιχεία για την τηλεργασία πριν την πανδημία**

Η τηλεργασία στην Ευρωπαϊκή Ένωση την προηγούμενη δεκαετία, αποτελούσε μια μορφή εργασίας που είτε χρησιμοποιούνταν περιστασιακά είτε σε σταθερή βάση και αυξανόταν αλλά όχι με εντυπωσιακό ρυθμό. Έτσι από το 12,4% αυξήθηκε στο 2009 στο 16,1%, με την χώρα μας να κατέχει ένα από τα πιο χαμηλά ποσοστά τηλεργασίας στην Ε.Ε. που υπολογίζεται στο 4,3% το 2009 και στο 5,3% το 2019 (Κυριακούλιας, 2020).

Σύμφωνα με την Eurostat, η τηλεργασία προσφέρονταν περισσότερο από τους ελεύθερους επαγγελματίες συγκριτικά με τους μισθωτούς με εξαρτημένη σχέση εργασίας. Στην Ε.Ε. το ποσοστό των ελεύθερων επαγγελματιών ανέρχονταν στο 37% και το ποσοστό των μισθωτών στο 12,7% όταν στην χώρα μας τα αντίστοιχα ποσοστά ήταν 4,9% και 2,9%. Ωστόσο, η πραγματοποίηση της τηλεργασίας έχει άμεση σχέση τόσο με τους κλάδους όσο και με τα επαγγέλματα στα οποία μπορεί να εφαρμοστεί. Είναι δεδομένο ότι είναι πρακτικά δύσκολη εάν όχι αδύνατη η εφαρμογή της τηλεργασίας σε κλάδους του πρωτογενούς και δευτερογενούς παραγωγικού τομέα όπως και σε επαγγέλματα ή ειδικότητες που σχετίζονται με τη γραμμή παραγωγής προϊόντων. Έτσι, η εφαρμογή της τηλεργασίας είναι δυνατή

πρακτικά στους τομείς της Πληροφορικής και των Επικοινωνιών (40%), στις επιχειρηματικές υπηρεσίες υψηλής έντασης γνώσης (35%) (Κυριακούλιας, 2020).

Ο χώρος της εκπαίδευσης κατείχε υψηλό ποσοστό τηλεργασίας και πριν την πανδημία (32%) που οφείλεται και στον χρόνο που διαθέτουν οι εκπαιδευτικοί για την προετοιμασία των μαθημάτων στο σπίτι τους. Επίσης, εργαζόμενοι με υψηλά προσόντα και δεξιότητες όπως και τα ανώτερα στελέχη των επιχειρήσεων, μπορούν να παρέχουν την εργασία τους μέσω ΤΠΕ και να διαθέτουν ευελιξία και αυτονομία στην εκτέλεση των καθηκόντων τους. Όμως στα ποσοστά της τηλεργασίας που έχουν καταγραφεί πριν την πανδημία εμφανίζεται και η πρόσθετη εργασία (εκτός τυπικού ωραρίου) που πραγματοποιούσαν κάποιοι εργαζόμενοι από το σπίτι. Ακόμη, παρατηρήθηκαν διαφορές στην εφαρμογή της τηλεργασίας από χώρα σε χώρα μεταξύ των ίδιων κλάδων και των επαγγελμάτων, μεταξύ μεγάλων και μικρών επιχειρήσεων, μεταξύ μισθωτής εργασίας και ελεύθερων επαγγελματιών, μεταξύ των φύλων αλλά και στο επίπεδο που κατείχαν τις ψηφιακές δεξιότητες εργαζόμενοι διαφορετικών κατηγοριών (Κυριακούλιας, 2020).

Επιπρόσθετα υπήρξαν πάρα πολλές διαφοροποιήσεις και ανάμεσα στα κράτη της Ε.Ε. Η αντιστοιχία των εργαζομένων που παρείχαν εξ αποστάσεως εργασία ξεπερνάει το 30% σε πολύ λίγες χώρες (Σουηδία, Φιλανδία, Ολλανδία) ενώ καταγράφηκαν ποσοστά κάτω του 10% σε πάνω από τις μισές ευρωπαϊκές χώρες. Βέβαια, οι ιδιομορφίες αυτές μπορούν να εξηγηθούν από την διαφορετική δομή των οικονομιών και της απασχόλησης αλλά και από τις επενδύσεις στις ψηφιακές υποδομές, την διαφορετική οργάνωση της εργασίας και στην ευκολία πρόσβασης στις νέες τεχνολογίες και στην εκπαίδευση (Κυριακούλιας, 2020).

### **3.10 Βασικά στοιχεία για την τηλεργασία μετά την πανδημία Covid-19**

Το σημείο ορόσημο για την εφαρμογή της τηλεργασίας ήταν η εκδήλωση της πανδημίας που προκάλεσε τον καθολικό περιορισμό στην οικονομική δραστηριότητα (lockdown) και τη λήψη περιοριστικών μέτρων. Και αυτό γιατί οι όλες επιχειρήσεις ανεξαρτήτου μεγέθους αναγκάστηκαν γενικότερα και προσπάθησαν μέσα σε μικρό χρονικό διάστημα να εφαρμόσουν την εργασία εξ αποστάσεως στην προσπάθειά τους να διατηρήσουν όσο το δυνατό απρόσκοπτη την λειτουργία τους, προφυλάσσοντας την υγεία και την ασφάλεια τόσο των ίδιων των ιδιοκτητών όσο και των εργαζομένων τους (Κυριακούλιας, 2020).

Η πρώτη πανευρωπαϊκή έρευνα του Eurofound (2020) που πραγματοποιήθηκε στην έναρξη της πανδημίας έδειξε ότι το 1/3 (37%) των εργαζομένων που εργάζονταν μέχρι εκείνη τη στιγμή στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης, άρχισε να εργάζεται με την μέθοδο της τηλεργασίας εξαιτίας της πανδημίας. Βέβαια, το μεγαλύτερο ποσοστό σημειώθηκε στις Σκανδιναβικές χώρες αλλά και στο Βέλγιο, Λουξεμβούργο και Ολλανδία. Χώρες όπως η Ρουμανία, η Ελλάδα, η Κροατία, η Ουγγαρία και η Βουλγαρία σημείωσαν μικρότερα ποσοστά (Κυριακούλιας, 2020).

Μια σειρά από επιστημονικές εκτιμήσεις υπολογίζουν ότι σε κάποιους κλάδους και επαγγέλματα θα εφαρμοστεί η τηλεργασία όπου είναι λειτουργικά, τεχνικά και οικονομικά εφικτή οπότε θα παρουσιάσει σημαντική αύξηση στο άμεσο μέλλον, στους λεγόμενους «teleworkable sectors». Σε νεότερη μελέτη του Joint Research Center (JRC) της Ε.Ε. υπολογίστηκε ότι περίπου το 25% των απασχολούμενων στους λεγόμενους «teleworkable» κλάδους απασχολείται ήδη πλήρως μέσω τηλεργασίας σε περίπου σταθερή βάση, ενώ συνολικά το ποσοστό των εργαζομένων που θα μπορούσε να εργαστεί μέσω τηλεργασίας υπολογίζεται μεταξύ 35% - 41% στα 2/3 των μελών της Ε.Ε. Φυσικά τα υψηλότερα ποσοστά τα κατέχουν και οι χώρες που εφάρμοσαν από την αρχή εξ αποστάσεως εργασία (Κυριακούλιας, 2020).

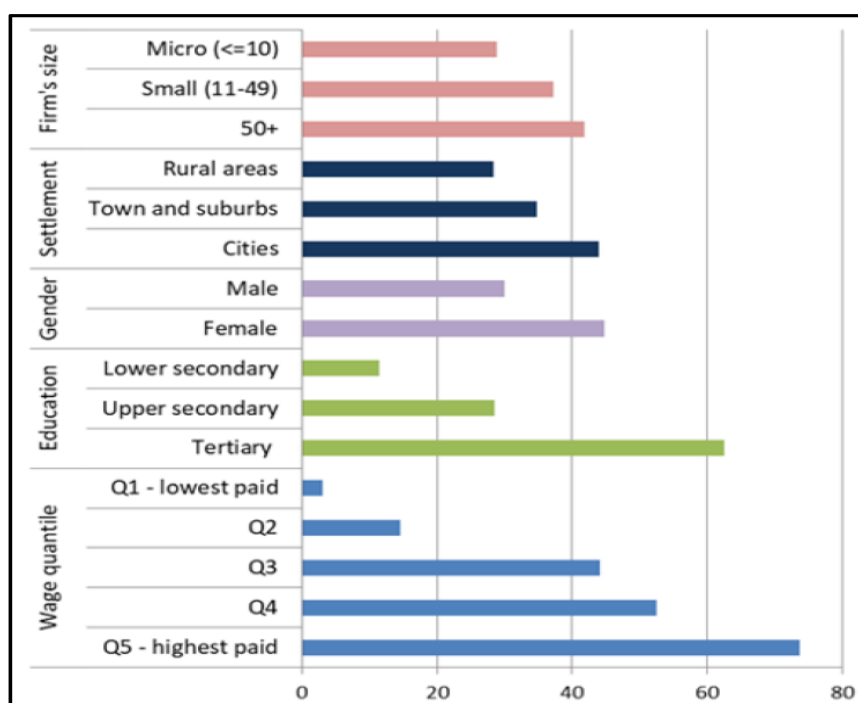
Αν και δεν ήταν αναμενόμενο, η απασχόληση μέσω τηλεργασίας στην Ελλάδα προσέγγισε το 40% ενώ υπολογίζεται ότι στο σύνολο της απασχόλησης περίπου το 25% των εργαζόμενων μπορεί να εργαστεί πλήρως με τηλεργασία, ιδιαίτερα σε κλάδους και επιχειρήσεις έντασης γνώσης (πληροφορική, επικοινωνίες, εκπαίδευση, logistics). Ταυτόχρονα, ο ψηφιακός μετασχηματισμός διαμορφώνει τόσο τα σύγχρονα επαγγέλματα πληροφορικής (αναλυτές, προγραμματιστές, τεχνικοί δικτύων, εξυπηρέτηση πελατών) όσο και τα παραδοσιακά (υπάλληλοι γραφείου και συναφείς ειδικότητες) (Κυριακούλιας, 2020).

Αξιοσημείωτα είναι όμως τα ευρήματα σχετικά με τις ανισότητες που εμφανίστηκαν στην εφαρμογή της τηλεργασίας (Κυριακούλιας, 2020):

- Αποδοχές: ανάμεσα στους υψηλά και χαμηλά αμειβόμενους απασχολούμενους, το 75% εκείνων που έχουν την δυνατότητα να εργαστούν με τηλεργασία ανήκουν στο υψηλό εισοδηματικό πεμπτημόριο εν συγκρίσει με το 3% των εργαζομένων στο χαμηλό εισοδηματικό πεμπτημόριο.



- Εκπαιδευτικό επίπεδο: το 65% των εργαζομένων που μπορούσε να εφαρμόσει την τηλεργασία διέθετε τριτοβάθμια εκπαίδευση σε σύγκριση με το 15% της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης
- Φύλο: στα επαγγέλματα που μπορούν να εφαρμόσουν τηλεργασία απασχολούνται γυναίκες σε ποσοστό 45% έναντι του 30% των ανδρών
- Μέγεθος επιχείρησης: οι εργαζόμενοι που μπορούν να εφαρμόσουν τηλεργασία απασχολούνται σε μεγάλες επιχειρήσεις με πάνω από 50 άτομα προσωπικό
- Τόπος διαμονής: οι εργαζόμενοι που έχουν περισσότερες πιθανότητες να εφαρμόσουν τηλεργασία διαμένουν σε πόλεις σε σχέση με τους αντίστοιχους εργαζόμενους που διαμένουν σε προάστια, σε μικρότερες πόλεις ή σε αγροτικές περιοχές



Σχήμα 8 – Κοινωνικοοικονομικά χαρακτηριστικά εργαζομένων

Πηγή: Υπολογισμοί συγγραφέων Sostero et al στο JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology

Δημοσίευμα του Bloomberg αναφέρει πώς στις επιλογές των εργαζομένων για να εργαστούν με τηλεργασία δεν είναι εξωτικοί προορισμοί αλλά χώρες της Ευρώπης όπως η Γερμανία, η Δανία και ακολουθούν οι Η.Π.Α. Ο λόγος για αυτές τις επιλογές είναι η κυβερνοασφάλεια, οι οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες, η ψηφιακή και φυσική υποδομή. Όσον αφορά όμως την ψηφιακή προσβασιμότητα η Νότια Κορέα που κατατάσσεται υψηλά έχει το ταχύτερο διαδίκτυο, ενώ το Ισραήλ κατέχει το πιο προσιτό οικονομικά διαδίκτυο (Δεληγιάννη, 2022)

### 3.11 Συλλογικές διαπραγματεύσεις και τηλεργασία

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις παίζουν σημαντικό ρόλο και ποικίλουν από χώρα σε χώρα. Σε αρκετές χώρες, κανένα επίπεδο συλλογικής διαπραγμάτευσης δεν ρυθμίζει την τηλεργασία, παρόλο που τα συνδικάτα ορισμένων χωρών προσπάθησαν να συμπεριλάβουν την τηλεργασία στη συλλογική διαπραγμάτευση. Σε άλλες πάλι επιχειρήσεις, οι ατομικές συμφωνίες επιτυγχάνονται μεταξύ της διοίκησης και των εργαζομένων, που έχουν στο τέλος μια υποτυπώδη ρύθμιση αυτής της διαφορετικής μορφής οργάνωσης της εργασίας. Όμως, έτσι δεν γίνονται ρυθμίσεις μέσω συλλογικής διαπραγμάτευσης αλλά με την παρέμβαση του συμβουλίου εργαζομένων (Κυριακούλιας, 2020).

Τα συνδικάτα διατυπώνουν τους κινδύνους της τηλεργασίας όπως είναι (Κυριακούλιας, 2020 & ΟΚΕ, 2020):

- ♦ Θα πρέπει να αποφεύγεται οποιασδήποτε μεταφορά τηλεργαζομένων σε καθεστώς αυτό-απασχόλησης χωρίς την συγκατάθεσή τους,
- ♦ Θα πρέπει να εξειδικευτεί η έννοια της τηλετοιμότητας όπως και η αμοιβή των τηλεργαζόμενων,
- ♦ Δεν θα πρέπει να γίνονται διακρίσεις λόγω της εργασιακής κατάστασης ενώ οι εργαζόμενοι θα πρέπει να έχουν τα ίδια δικαιώματα και την ίδια μεταχείριση και να μπορούν να συμμετέχουν σε συλλογικά όργανα και διαδικασίες
- ♦ Θα πρέπει να τηρούνται τα όρια του χρόνου της εργασίας κατά την οργάνωσή της και όταν υπάρχει υπέρβαση τα όρια να είναι εντός των θεσμοθετημένων του νόμου
- ♦ Να υποχρεώνεται ο εργοδότης να προσφέρει στον τηλεργαζόμενο την υγιεινή και ασφάλεια που απαιτείται, η οποία θα επεκτείνεται και στο σπίτι (και στα μέλη της οικογένειας).
- ♦ Να υπάρξει ρύθμιση των ζητημάτων επαγγελματικής ασθένειας και εργατικού ατυχήματος και για την περίπτωση της κινητής εργασίας όσο και ρυθμίσεις στο ασφαλιστικό και εργατικό δίκαιο για την περίπτωση αυτής.

Επιπλέον, τονίζουν ότι δεν μπορεί η τηλεργασία να ρυθμίζεται σε ατομικό επίπεδο χωρίς την συμμετοχή ενός συνδικαλιστικού οργάνου και ότι πρέπει η τηλεργασία να ρυθμιστεί νομοθετικά εκτενέστερα (Κυριακούλιας, 2020 & ΟΚΕ, 2020).

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: Μεθοδολογία και Ανάλυση δεδομένων

Τα δεδομένα που συγκεντρώθηκαν από τα ηλεκτρονικά συμπληρωμένα ερωτηματολόγια ελέγχθηκαν για την ακρίβεια και την αρτιότητά τους και κωδικοποιήθηκαν ανάλογα ανά ερώτηση. Τα κωδικοποιημένα στοιχεία μεταφέρθηκαν σε κατάλληλα διαμορφωμένη βάση του SPSS προκειμένου να γίνει η στατιστική ανάλυσή τους.

Κάθε ερώτηση του ερωτηματολογίου είναι μια μεταβλητή είτε *κατηγορική* (π.χ. τα δημογραφικά χαρακτηριστικά) είτε *διατακτική* (π.χ. πλεονεκτήματα – μειονεκτήματα της τηλεργασίας).

Για την περιγραφική στατιστική ανάλυση των *κατηγορικών* μεταβλητών χρησιμοποιήθηκαν πίνακες συχνοτήτων - ποσοστών, ραβδογράμματα ποσοστών, διαγράμματα πίτας και πίνακες διπλής εισόδου. Επίσης, χρησιμοποιήθηκαν το Pearson Chi Square test και το Likelihood Ratio test (όταν δεν τηρούνταν οι προϋποθέσεις του Chi Square test) για την επαγωγική στατιστική ανάλυση (εύρεση σχέσεων μεταξύ κατηγορικών μεταβλητών).

Για την περιγραφική στατιστική ανάλυση των *διατακτικών* μεταβλητών χρησιμοποιήθηκαν τα στατιστικά μέτρα ελάχιστο, μέγιστο, μέση τιμή, τυπική απόκλιση και τα ραβδογράμματα μέσων όρων. Επίσης, για την επαγωγική στατιστική ανάλυση, χρησιμοποιήθηκαν το Wilcoxon Signed Ranks test για την σύγκριση των μέσων όρων 2 διαφορετικών μετρήσεων του ίδιου δείγματος, το Friedman test για την σύγκριση των μέσων όρων 3+ διαφορετικών μετρήσεων του ίδιου δείγματος και το Kruskal Wallis test για την σύγκριση των μέσων όρων 3+ διαφορετικών δειγμάτων.

Σε όλους τους ελέγχους υποθέσεων των στατιστικών τεστ χρησιμοποιήθηκε επίπεδο εμπιστοσύνης 95% ( $\alpha=0,05$ ).

Μια αναλυτικότερη περιγραφή των στατιστικών τεστ που χρησιμοποιήθηκαν για την επαγωγική στατιστική ανάλυση ακολουθεί αμέσως παρακάτω:

- *Pearson Chi Square test*: Η συγκεκριμένη ανάλυση γίνεται στο πλαίσιο ανάλυσης συχνοτήτων μεταξύ κατηγορικών μεταβλητών. Η ανάλυση  $\chi^2$  μας δείχνει αν υπάρχει σχέση μεταξύ δύο μεταβλητών, χωρίς ωστόσο να μας δείχνει την ένταση ή την κατεύθυνση της σχέσης αυτής. Ουσιαστικά ελέγχει την ύπαρξη στατιστικά σημαντικής διαφοράς μεταξύ των αναμενόμενων και των παρατηρούμενων συχνοτήτων ανάμεσα στις κατηγορίες των μεταβλητών. Η μηδενική υπόθεση δηλώνει ότι δεν υπάρχει συσχέτιση ανάμεσα στις μεταβλητές, ενώ η εναλλακτική υπόθεση δηλώνει ότι υπάρχει

συσχέτιση ανάμεσα στις μεταβλητές. Αν το p-value στο Pearson Chi-Square τεστ είναι  $<0,05$  τότε απορρίπτουμε τη μηδενική υπόθεση, δηλαδή υπάρχει σχέση μεταξύ των κατηγορικών μεταβλητών.

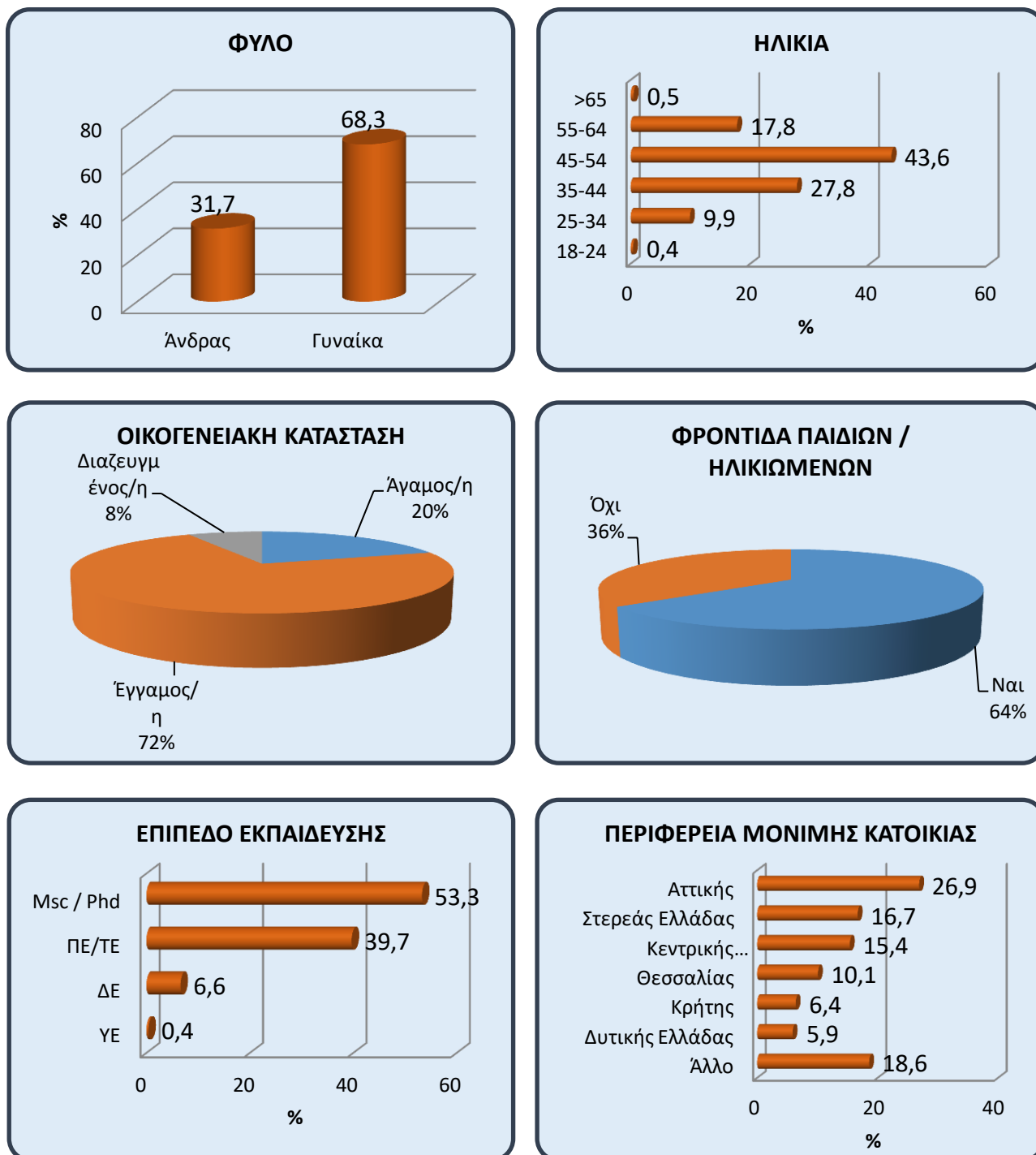
- Likelihood Ratio test: Το Likelihood Ratio  $\chi^2$  test είναι μια εναλλακτική προσέγγιση του Pearson Chi Square test και βασίζεται στη θεωρία της μέγιστης πιθανότητας. Για μεγάλα δείγματα είναι πανομοιότυπο με το  $\chi^2$  του Pearson και συνίσταται ιδιαίτερα για μικρά δείγματα.
- Wilcoxon Signed Ranks test: Το Wilcoxon signed rank test είναι ένα μη παραμετρικό τεστ που συγκρίνει τους μέσους δύο μετρήσεων από το ίδιο δείγμα. Το «μη – παραμετρικό» σημαίνει ότι γνωρίζουμε πως οι μετρήσεις του δείγματός μας δεν ακολουθούν την κανονική κατανομή. Το Wilcoxon signed rank test πρέπει να χρησιμοποιείται ως εναλλακτική επιλογή για το παραμετρικό paired samples t-test αν οι διαφορές μεταξύ των ζευγών των δύο μετρήσεων δεν ακολουθούν την κανονική κατανομή ή αν οι μετρήσεις προέρχονται από διατακτικές μεταβλητές.
- Friedman test: Το Friedman test είναι μια μη-παραμετρική εναλλακτική του τεστ one-way ANOVA για επαναληπτικές μετρήσεις. Χρησιμοποιείται για να ελέγξει τις διαφορές μεταξύ των μέσων 3 ή περισσότερων μετρήσεων του ίδιου δείγματος όταν η εξαρτημένη μεταβλητή είναι διατακτική.
- Kruskal Wallis test: Το Kruskal Wallis test είναι η μη – παραμετρική εναλλακτική του One Way ANOVA. Το «μη – παραμετρικό» σημαίνει ότι το τεστ δεν υποθέτει ότι τα δεδομένα προέρχονται από κάποια δεδομένη κατανομή. Χρησιμοποιείται όταν οι υποθέσεις για το ANOVA δεν ικανοποιούνται (όπως η υπόθεση της κανονικότητας) ή όταν τα δεδομένα προέρχονται από διατακτικές μεταβλητές. Το τεστ διερευνά αν οι διάμεσοι δύο ή περισσότερων ανεξάρτητων δειγμάτων είναι διαφορετικοί.

## ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

Πίνακας 2 – Δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος 1 (N=546)

		ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ (N)	ΠΟΣΟΣΤΟ (%)
<b>ΦΥΛΟ</b>	<i>Άνδρας</i>	173	31,7
	<i>Γυναίκα</i>	373	68,3
<b>ΗΛΙΚΙΑ</b>	<i>18-24</i>	2	0,4
	<i>25-34</i>	54	9,9
	<i>35-44</i>	152	27,8
	<i>45-54</i>	238	43,6
	<i>55-64</i>	97	17,8
	<i>&gt;65</i>	3	0,5
	<b>ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ</b>	<i>Άγαμος/η</i>	110
<i>Έγγαμος/η</i>		394	72,2
<i>Διαζευγμένος/η</i>		42	7,7
<b>ΦΡΟΝΤΙΔΑ ΠΑΙΔΙΩΝ Ή/ΚΑΙ ΗΛΙΚΙΩΜΕΝΩΝ</b>	<i>Ναι</i>	352	64,5
	<i>Όχι</i>	194	35,5
<b>ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ</b>	<i>ΥΕ</i>	2	0,4
	<i>ΔΕ</i>	36	6,6
	<i>ΠΕ/ΤΕ</i>	217	39,7
	<i>Msc / Phd</i>	291	53,3
<b>ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΜΟΝΙΜΗΣ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ</b>	<i>Αν. Μακεδονίας/Θράκης</i>	7	1,3
	<i>Κεντρικής Μακεδονίας</i>	84	15,4
	<i>Δυτικής Μακεδονίας</i>	13	2,4
	<i>Ηπείρου</i>	17	3,1
	<i>Θεσσαλίας</i>	55	10,1
	<i>Στερεάς Ελλάδας</i>	91	16,7
	<i>Ιονίων Νήσων</i>	9	1,6
	<i>Πελοποννήσου</i>	29	5,3
	<i>Αττικής</i>	147	26,9
	<i>Βορείου Αιγαίου</i>	6	1,1
	<i>Νοτίου Αιγαίου</i>	21	3,8
	<i>Κρήτης</i>	35	6,4
<i>Δυτικής Ελλάδας</i>	32	5,9	

Το 68,3% του δείγματος αποτελείται από γυναίκες, ενώ το 31,7% αποτελείται από άνδρες. Οι ερωτώμενοι ανήκουν κυρίως στην ηλικιακή κατηγορία των 45-54 ετών (43,6%) και λιγότερο στις κατηγορίες 35-44 (27,8%) και 55-64 (17,8%). Η πλειονότητα των συμμετεχόντων είναι έγγαμοι/ες (72,2%), έχουν την φροντίδα παιδιών ή/και ηλικιωμένων (64,5%) και είναι κάτοχοι Msc/Phd (53,3%) ή πτυχίου Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (39,7%). Το δείγμα προέρχεται από όλες τις Περιφέρειες, αλλά η μεγαλύτερη συμμετοχή προέρχεται από Αττική (26,9%), Στερεά Ελλάδα (16,7%) και Κεντρική Μακεδονία (15,4%).

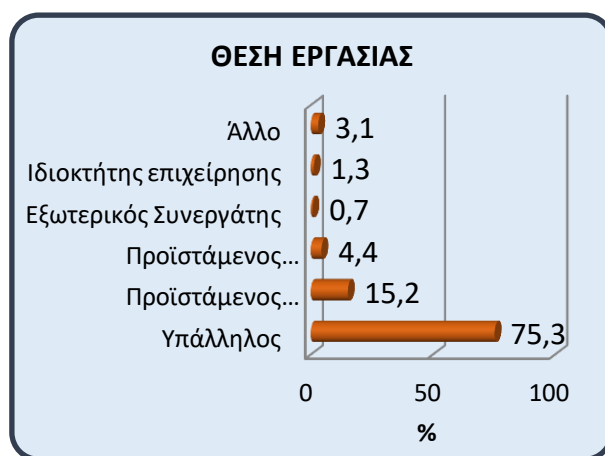
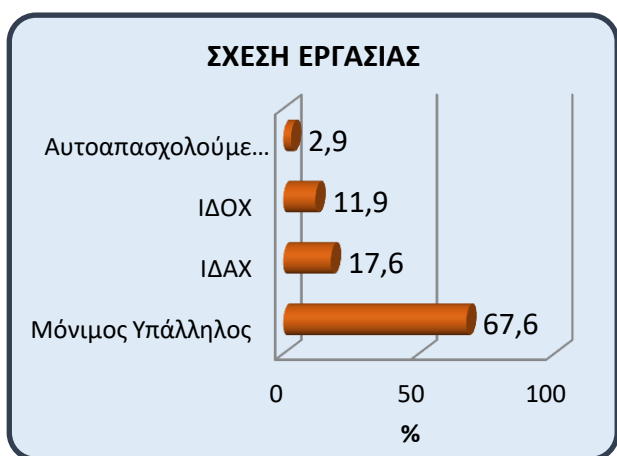
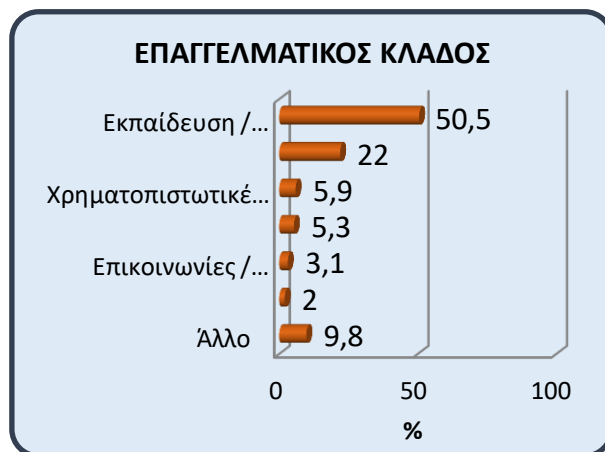
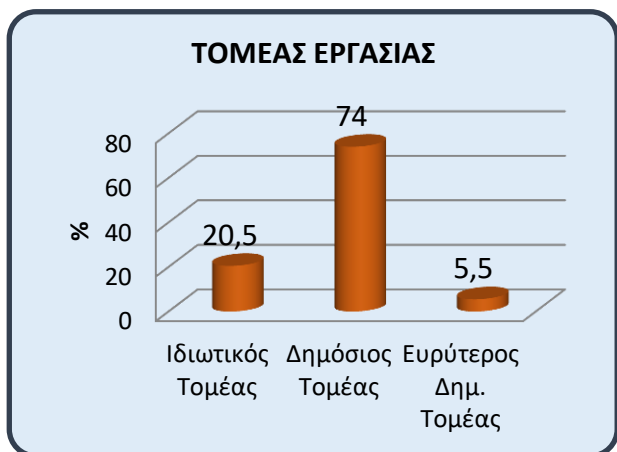


Διάγραμμα 1 – Δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος 1 (N=546)

Πίνακας 3 – Δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος 2 (N=546)

		ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ (N)	ΠΟΣΟΣΤΟ (%)
ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	<i>Ιδιωτικός Τομέας</i>	112	20,5
	<i>Δημόσιος Τομέας</i>	404	74,0
	<i>Ευρύτερος Δημ. Τομέας</i>	30	5,5
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΚΛΑΔΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ / ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ	<i>Δημόσια Διοίκηση</i>	120	22,0
	<i>Εκπαίδευση / Κατάρτιση</i>	276	50,5
	<i>Ενέργεια / Αναν. πηγές</i>	8	1,5
	<i>Υπηρεσίες φιλοξενίας / εστίασης / αναψυχής</i>	1	0,2
	<i>Επικοινωνίες / Νέες Τεχνολογίες</i>	17	3,1
	<i>Λιανικό Εμπόριο / Ηλεκτρονικό Εμπόριο</i>	6	1,1
	<i>Χρηματοπιστωτικές υπηρεσίες</i>	32	5,9
	<i>Νομικές / Συμβουλευτικές Υπηρεσίες</i>	2	0,4
	<i>Βιομηχανική / Κατασκευαστική / Μηχανική</i>	11	2,0
	<i>Υγειονομικές / Φαρμακευτικές Υπηρεσίες</i>	29	5,3
	<i>Άλλο</i>	44	8,1
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	<i>Μόνιμος Υπάλληλος</i>	369	67,6
	<i>ΙΔΑΧ</i>	96	17,6
	<i>ΙΔΟΧ</i>	65	11,9
	<i>Αυτοαπασχολούμενος</i>	16	2,9
ΘΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	<i>Υπάλληλος</i>	411	75,3
	<i>Προϊστάμενος Τμήματος</i>	83	15,2
	<i>Προϊστάμενος Διεύθυνσης</i>	24	4,4
	<i>Εξωτερικός Συνεργάτης</i>	4	0,7
	<i>Ιδιοκτήτης επιχείρησης</i>	7	1,3
	<i>Άλλο</i>	17	3,1

Οι περισσότεροι ερωτώμενοι προέρχονται από τον Δημόσιο τομέα (74,0%) και εργάζονται κυρίως στην Εκπαίδευση/Κατάρτιση (50,5%) και τη Δημόσια Διοίκηση (22,0%). Στην πλειονότητά τους είναι Μόνιμοι υπάλληλοι (67,6%) αλλά υπάρχει αρκετή συμμετοχή ΙΔΑΧ (17,6%) και ΙΔΟΧ (11,9%). Οι ερωτώμενοι είναι κυρίως Υπάλληλοι (75,3%) και Προϊστάμενοι Τμήματος (15,2%).



Διάγραμμα 2 – Δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος 2 (N=546)

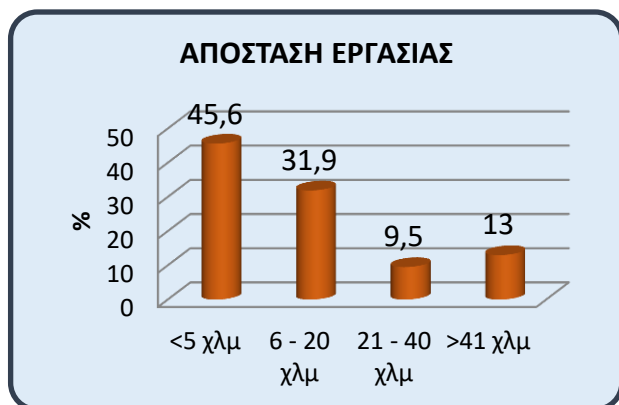
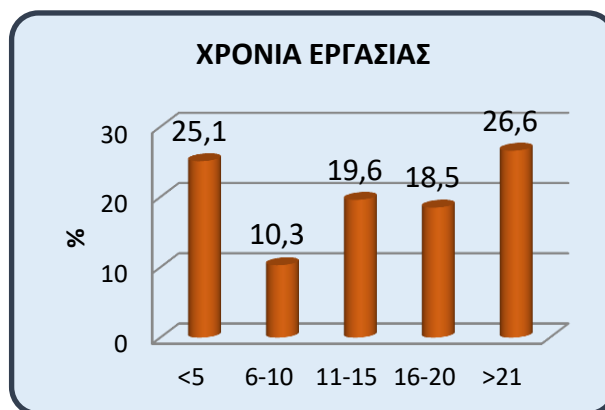
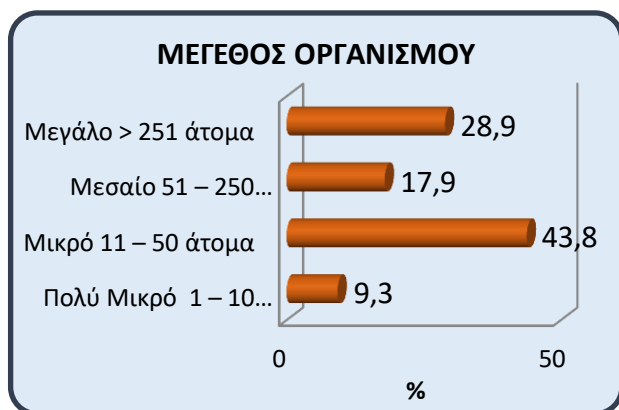
Οι συμμετέχοντες εργάζονται κυρίως σε επιχειρήσεις / οργανισμούς / υπηρεσίες με μικρό μέγεθος (43,8%) ή μεγάλο μέγεθος (28,9%).



Πίνακας 4 – Δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος 3 (N=546)

		ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ (N)	ΠΟΣΟΣΤΟ (%)
<b>ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ / ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ/ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ</b>	<i>Πολύ Μικρό 1 – 10 άτομα</i>	51	9,3
	<i>Μικρό 11 – 50 άτομα</i>	239	43,8
	<i>Μεσαίο 51 – 250 άτομα</i>	98	17,9
	<i>Μεγάλο &gt; 251 άτομα</i>	158	28,9
<b>ΧΡΟΝΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</b>	<i>&lt;5</i>	137	25,1
	<i>6-10</i>	56	10,3
	<i>11-15</i>	107	19,6
	<i>16-20</i>	101	18,5
	<i>&gt;21</i>	145	26,6
<b>ΑΠΟΣΤΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</b>	<i>Λιγότερα από 5 χλμ</i>	249	45,6
	<i>6 - 20 χλμ</i>	174	31,9
	<i>21 - 40 χλμ (στην ίδια περιφερειακή ενότητα)</i>	52	9,5
	<i>Περισσότερα από 41 χλμ (ή σε άλλη περιφερειακή ενότητα)</i>	71	13,0

Η εργασιακή εμπειρία των συμμετεχόντων ποικίλει και η απόσταση που διανύουν για να μεταβούν στην εργασία τους είναι κυρίως μικρότερη των 5 χλμ. (45,6%) ή 6 - 20 χλμ. (31,9%).



Διάγραμμα 3 – Δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος 3 (N=546)

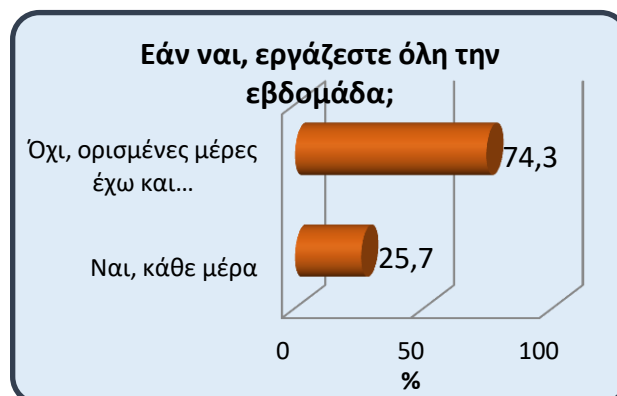
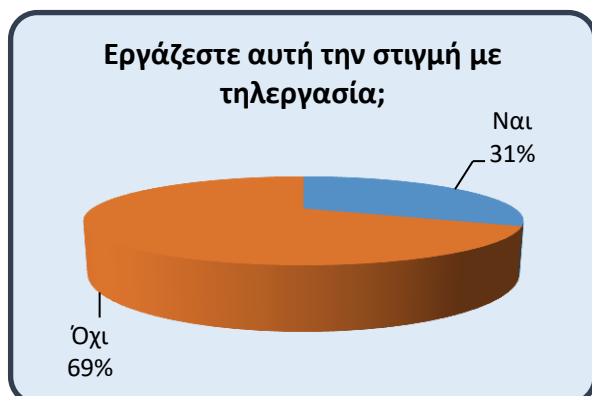
## ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΜΕ ΤΗΝ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ

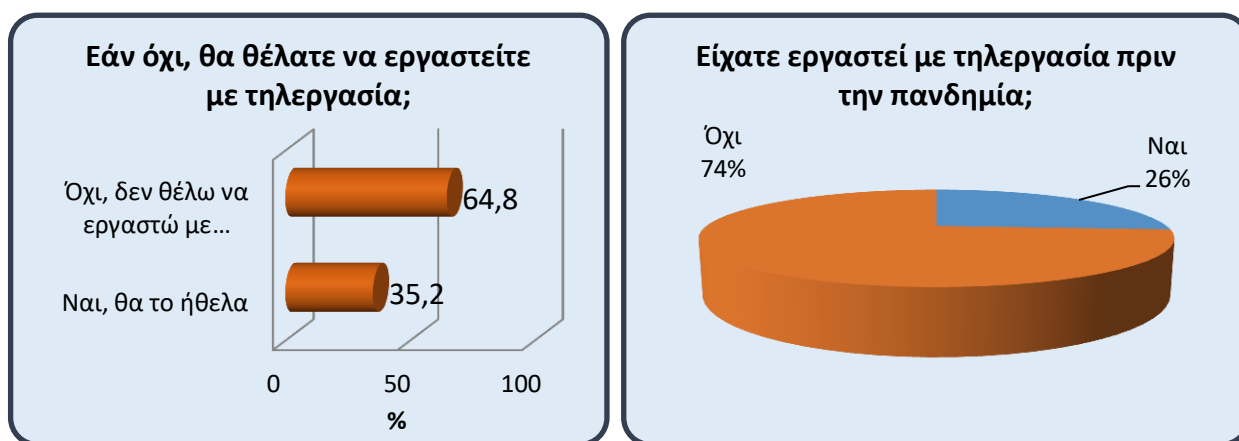
Η εμπειρία που έχουν αποκομίσει, οι συμμετέχοντες στην έρευνα, από την τηλεργασία, διερευνάται μέσω τεσσάρων σχετικών κλειστών κατηγορικών ερωτήσεων.

Πίνακας 5 – Εργασία με τηλεργασία (N=546)

		ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ (N)	ΠΟΣΟΣΤΟ (%)
Εργάζεστε αυτή την στιγμή με τηλεργασία;	<i>Ναι</i>	171	31,3
	<i>Όχι</i>	375	68,7
Εάν ναι, εργάζεστε όλη την εβδομάδα;	<i>Ναι, κάθε μέρα</i>	44	25,7
	<i>Όχι, ορισμένες μέρες έχω και αυτοπρόσωπη εργασία</i>	127	74,3
Εάν όχι, θα θέλατε να εργαστείτε με τηλεργασία;	<i>Ναι, θα το ήθελα</i>	132	35,2
	<i>Όχι, δεν θέλω να εργαστώ με τηλεργασία</i>	243	64,8
Είχατε εργαστεί με τηλεργασία πριν την πανδημία;	<i>Ναι</i>	143	26,2
	<i>Όχι</i>	403	73,8

Το ποσοστό των ερωτώμενων που εργάζονται αυτή τη στιγμή με τηλεργασία είναι 31,3% και από αυτούς, καθημερινώς εργάζεται με τηλεργασία το 25,7%. Από τους ερωτώμενους που δεν εργάζονται με τηλεργασία αυτή τη στιγμή, το 35,2% θα ήθελε να εργαστεί με αυτή τη μορφή εργασίας. Τέλος, μόνο το 26,2% του δείγματος είχε εργαστεί με τηλεργασία πριν την πανδημία.





Διάγραμμα 4 – Εργασία με τηλεργασία

Προκειμένου να ελέγξουμε αν ο τομέας εργασίας διαφοροποιεί την κατανομή των απαντήσεων στις ερωτήσεις για την εργασία με τηλεργασία, εφαρμόσαμε το Pearson Chi-Square Test.

Πίνακας 6 – Εργασία με τηλεργασία – Τομέας Εργασίας

		ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			Σημαντικότητα Διαφοράς <sup>1</sup>
		Ιδιωτικός Τομέας (N=112)	Δημόσιος Τομέας (N=404)	Ευρύτερος Δημ. Τομέας (N=30)	
Εργάζεστε αυτή την στιγμή με τηλεργασία;	Ναι	38,4 (43)	29,2 (118)	33,3 (10)	0,174
	Όχι	61,6 (69)	70,8 (286)	66,7 (20)	
		100,0	100,0	100,0	

<sup>1</sup> Pearson Chi-Square Test

Αν και η εφαρμογή της τηλεργασίας φαίνεται να είναι μικρότερη, αυτή τη στιγμή, στο Δημόσιο τομέα, οι διαφορές με τον Ιδιωτικό τομέα δεν είναι στατιστικά σημαντικές ( $p > 0.05$ ).

Πίνακας 7 – Εργασία με τηλεργασία πριν την πανδημία – Τομέας Εργασίας

		ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			Σημαντικότητα Διαφοράς <sup>1</sup>
		Ιδιωτικός Τομέας (N=112)	Δημόσιος Τομέας (N=404)	Ευρύτερος Δημ. Τομέας (N=30)	
Είχατε εργαστεί με τηλεργασία πριν την πανδημία;	Ναι	27,7 (31)	25,7 (104)	26,7 (8)	0,917
	Όχι	72,3 (81)	74,3 (300)	73,3 (22)	
		100,0	100,0	100,0	

<sup>1</sup> Pearson Chi-Square Test

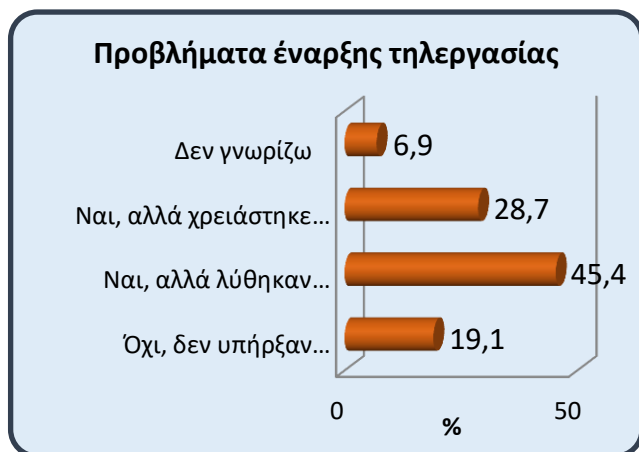
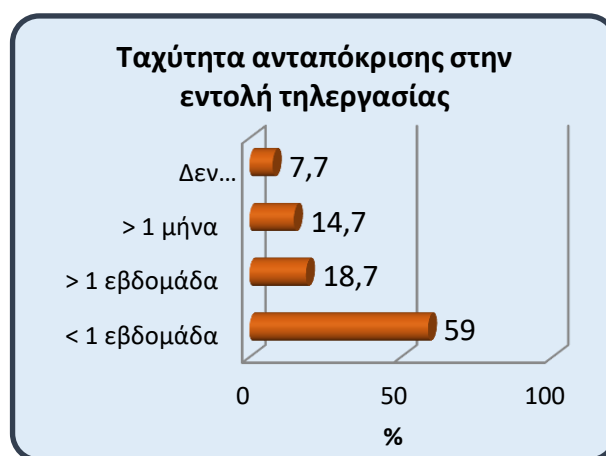
Επίσης, τα ποσοστά των εργαζομένων, σε όλους τους τομείς εργασίας, που είχαν εργαστεί με τηλεργασία πριν την πανδημία είναι παρόμοια, χωρίς στατιστικά σημαντικές διαφορές ( $p>0.05$ ).

Ακολούθως, διερευνώνται θέματα που αφορούν την εφαρμογή της τηλεργασίας, μέσω τεσσάρων σχετικών κλειστών κατηγορικών ερωτήσεων.

Πίνακας 8 – Εφαρμογή της τηλεργασίας (N=546)

		ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ (N)	ΠΟΣΟΣΤΟ (%)
Πιστεύετε ότι η εφαρμογή της τηλεργασίας στην εργασία σας οφείλετε στην εμφάνιση της πανδημίας;	<i>Ναι</i>	452	82,8
	<i>Όχι</i>	47	8,6
	<i>Δεν γνωρίζω</i>	28	5,1
	<i>Δεν εφαρμόζεται τηλεργασία στην εργασία μου</i>	19	3,5
Πόσο γρήγορα ανταποκρίθηκε η επιχείρηση / ο οργανισμός στην εφαρμογή της εντολής της κυβέρνησης για παροχή εργασίας εξ αποστάσεως από τους υπαλλήλους που μπορούσαν να την εκτελέσουν από το σπίτι τους;	<i>Εντός μιας εβδομάδας από τις εξαγγελίες της κυβέρνησης</i>	322	59,0
	<i>Χρειάστηκε περισσότερο από μια εβδομάδα για να επιτευχθεί</i>	102	18,7
	<i>Χρειάστηκε περισσότερο από μήνας για να επιτευχθεί</i>	80	14,7
	<i>Δεν ανταποκρίθηκε</i>	42	7,7
Υπήρξαν προβλήματα μεταξύ τηλεεργαζομένων και επιχείρησης / οργανισμού στην έναρξη εφαρμογής του μέτρου τηλεργασίας;	<i>Όχι, δεν υπήρξαν προβλήματα</i>	103	19,1
	<i>Ναι, αλλά λύθηκαν σχετικά σύντομα</i>	245	45,4
	<i>Ναι, αλλά χρειάστηκε μεγαλύτερο διάστημα</i>	155	28,7
	<i>Δεν γνωρίζω</i>	37	6,9
Οι αποδοχές σας μειώθηκαν όταν αρχίσατε την τηλεργασία;	<i>Ναι</i>	10	1,8
	<i>Όχι</i>	482	88,3
	<i>Δεν εργάζομαι / εργάστηκα με τηλεργασία</i>	54	9,9

Η συντριπτική πλειονότητα των ερωτώμενων (82,8%) πιστεύει ότι η εφαρμογή της τηλεργασίας στην εργασία τους οφείλεται στην εμφάνιση της πανδημίας. Επίσης, το 59,0% δηλώνει ότι η επιχείρηση / ο οργανισμός στον οποίο εργάζονται, ανταποκρίθηκε εντός μιας εβδομάδας από τις εξαγγελίες της κυβέρνησης για την τηλεργασία. Η πλειονότητα των ερωτηθέντων δήλωσε ότι, είτε δεν υπήρξαν προβλήματα κατά την έναρξη εφαρμογής της τηλεργασίας (19,1%), είτε υπήρξαν και λύθηκαν σχετικά σύντομα (45,4%). Τέλος, οι περισσότεροι συμμετέχοντες (88,3%) δήλωσαν ότι δεν υπήρξε μείωση των αποδοχών τους με την έναρξη της τηλεργασίας.



Διάγραμμα 5 – Εφαρμογή της τηλεργασίας (N=546)

Προκειμένου να ελέγξουμε αν ο τομέας εργασίας διαφοροποιεί την κατανομή των απαντήσεων στην ερώτηση για την αιτία εφαρμογής της τηλεργασίας, εφαρμόσαμε το Pearson Chi-Square Test.

Πίνακας 9 – Εφαρμογή τηλεργασίας λόγω πανδημίας – Τομέας Εργασίας

ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ					
		Ιδιωτικός Τομέας (N=112)	Δημόσιος Τομέας (N=404)	Ευρύτερος Δημ. Τομέας (N=30)	Σημαντικότητα Διαφοράς <sup>1</sup>
Πιστεύετε ότι η εφαρμογή της τηλεργασίας στην εργασία σας οφείλεται στην εμφάνιση της πανδημίας;	Ναι	71,4 (80)	87,1 (352)	66,7 (20)	0,000**
	Όχι	14,3 (16)	6,7 (27)	13,3 (4)	
	Δεν γνωρίζω	5,4 (6)	4,5 (18)	13,3 (4)	
	Δεν εφαρμόζεται	8,9 (10)	1,7 (7)	6,7 (2)	
		100,0	100,0	100,0	

<sup>1</sup> Likelihood Ratio Test

Οι ερωτώμενοι που προέρχονται από τον Δημόσιο τομέα, θεωρούν σε στατιστικά σημαντικά μεγαλύτερο ποσοστό (87,1%), σε σχέση με τους συναδέλφους τους από τους άλλους τομείς εργασίας, ότι η εφαρμογή της τηλεργασίας στην εργασία τους οφείλεται στην εμφάνιση της πανδημίας.

Επίσης, διερευνήθηκε αν η ταχύτητα ανταπόκρισης της επιχείρησης / οργανισμού στην εφαρμογή της τηλεργασίας επηρεάστηκε από τον επαγγελματικό κλάδο στον οποίο ανήκει.

Πίνακας 10 – Ταχύτητα ανταπόκρισης οργανισμού στην τηλεργασία - Κλάδος

Πόσο γρήγορα ανταποκρίθηκε η επιχείρηση / ο οργανισμός στην εφαρμογή της εντολής της κυβέρνησης για παροχή εργασίας εξ αποστάσεως από τους υπαλλήλους που μπορούσαν να την εκτελέσουν από το σπίτι τους;						
		< Εβδομάδα	> Εβδομάδα	> Μήνα	Δεν ανταποκρίθηκε	
Επαγγελματικός κλάδος	Δημόσια Διοίκηση	61,7 (74)	20,8 (25)	15,8 (19)	1,7 (2)	100,0
	Εκπαίδευση / Κατάρτιση	61,6 (170)	19,2 (53)	14,5 (40)	4,7 (13)	100,0
	Ενέργεια / Αναν. Πηγές	25,0 (2)	50,0 (4)	25,0 (2)	0,0 (0)	100,0
	Υπηρεσίες φιλοξενίας / εστίασης / αναψυχής	100,0 (1)	0,0 (0)	0,0 (0)	0,0 (0)	100,0
	Επικοινωνίες / Νέες Τεχνολογίες	64,7 (11)	5,9 (1)	17,6 (3)	11,8 (2)	100,0
	Λιανικό Εμπόριο / Ηλεκτρονικό Εμπόριο	66,7 (4)	16,7 (1)	0,0 (0)	16,7 (1)	100,0
	Χρηματοπιστωτικές υπηρεσίες	75,0 (24)	6,3 (2)	15,6 (5)	3,1 (1)	100,0

Πόσο γρήγορα ανταποκρίθηκε η επιχείρηση / ο οργανισμός στην εφαρμογή της εντολής της κυβέρνησης για παροχή εργασίας εξ αποστάσεως από τους υπαλλήλους που μπορούσαν να την εκτελέσουν από το σπίτι τους;					
	< Εβδομάδα	> Εβδομάδα	> Μήνα	Δεν ανταποκρίθηκε	
Νομικές / Συμβουλευτικές Υπηρεσίες	0,0 (0)	0,0 (0)	100,0 (2)	0,0 (0)	100,0
Βιομηχανική / Κατασκευαστική / Μηχανική	36,4 (4)	27,3 (3)	18,2 (2)	18,2 (2)	100,0
Υγειονομικές / Φαρμακευτικές Υπηρεσίες	24,1 (7)	17,2 (5)	20,7 (6)	37,9 (11)	100,0
Άλλο	56,8 (25)	18,2 (8)	2,3 (1)	22,7 (10)	100,0
	<b>Σημαντικότητα Διαφοράς<sup>1</sup></b>				0,000* *

<sup>1</sup> Likelihood Ratio Test

Φαίνεται ότι οι Υπηρεσίες φιλοξενίας / εστίασης / αναψυχής (100,0%), οι Χρηματοπιστωτικές υπηρεσίες (75,0%), το Λιανικό Εμπόριο / Ηλεκτρονικό Εμπόριο (66,7%), οι Επικοινωνίες / Νέες Τεχνολογίες (64,7%), η Δημόσια Διοίκηση (61,7%) και η Εκπαίδευση / Κατάρτιση (61,6%) έχουν το μεγαλύτερο ποσοστό επιχειρήσεων / οργανισμών που εφάρμοσαν την τηλεργασία σε λιγότερο από μια εβδομάδα. Από το likelihood ratio test φαίνεται ότι ο επαγγελματικός κλάδος επηρέασε την ταχύτητα ανταπόκρισης των επιχειρήσεων / οργανισμών στην τηλεργασία ( $p < 0,05$ ).

Τέλος, διερευνήθηκε αν η ύπαρξη προβλημάτων στην έναρξη της τηλεργασίας σχετίζεται με τον επαγγελματικό κλάδο στον οποίο ανήκει η επιχείρηση / οργανισμός.

Πίνακας 11 – Ύπαρξη προβλημάτων στην έναρξη της τηλεργασίας - Κλάδος

		Υπήρξαν προβλήματα μεταξύ τηλεργαζομένων και επιχείρησης / οργανισμού στην έναρξη εφαρμογής του μέτρου τηλεργασίας;				
		Όχι	Ναι – Λύθηκαν σύντομα	Ναι – Λύθηκαν αργότερα	Δεν γνωρίζω	
Επαγγελματικός κλάδος	Δημόσια Διοίκηση	35,0 (42)	49,2 (59)	13,3 (16)	2,5 (3)	100,0
	Εκπαίδευση / Κατάρτιση	9,8 (27)	46,0 (127)	40,6 (112)	3,6 (10)	100,0
	Ενέργεια / Αναν. Πηγές	25,0 (2)	50,0 (4)	25,0 (2)	0,0 (0)	100,0
	Υπηρεσίες φιλοξενίας / εστίασης / αναψυχής	0,0 (0)	100,0 (1)	0,0 (0)	0,0 (0)	100,0
	Επικοινωνίες / Νέες Τεχνολογίες	23,5 (4)	47,1 (8)	23,5 (4)	5,9 (1)	100,0
	Λιανικό Εμπόριο / Ηλεκτρονικό Εμπόριο	0,0 (0)	33,3 (2)	0,0 (0)	66,7 (4)	100,0
	Χρηματοπιστωτικές υπηρεσίες	21,9 (7)	59,4 (19)	15,6 (5)	3,1 (1)	100,0
	Νομικές / Συμβουλευτικές Υπηρεσίες	0,0 (0)	0,0 (0)	100,0 (2)	0,0 (0)	100,0
	Βιομηχανική / Κατασκευαστική / Μηχανική	22,2 (2)	22,2 (2)	44,4 (4)	11,1 (1)	100,0
	Υγειονομικές / Φαρμακευτικές Υπηρεσίες	14,8 (4)	25,9 (7)	25,9 (7)	33,3 (9)	100,0
	Άλλο	35,7 (15)	38,1 (16)	7,1 (3)	19,0 (8)	100,0
			<b>Σημαντικότητα Διαφοράς<sup>1</sup></b>			0,000**

<sup>1</sup> Likelihood Ratio Test

Φαίνεται ότι οι Άλλοι επαγγελματικοί κλάδοι (35,7%), η Δημόσια Διοίκηση (35,0%), η Ενέργεια / Αναν. Πηγές (25,0%), οι Επικοινωνίες / Νέες Τεχνολογίες (23,5%), η Βιομηχανική / Κατασκευαστική / Μηχανική (22,2%) και οι Χρηματοπιστωτικές υπηρεσίες (21,9%) έχουν το μεγαλύτερο ποσοστό επιχειρήσεων / οργανισμών που εφάρμοσαν την τηλεργασία χωρίς προβλήματα. Από το likelihood ratio test φαίνεται ότι ο επαγγελματικός κλάδος επηρέασε την ύπαρξη προβλημάτων στην έναρξη της τηλεργασίας ( $p < 0,05$ ).



Σε μια κλίμακα από 1=Διαφωνώ απόλυτα έως 5=Συμφωνώ απόλυτα, οι συμμετέχοντες στην έρευνα κλήθηκαν να δηλώσουν τον βαθμό συμφωνίας τους με διάφορες απόψεις για την τηλεργασία. Το στατιστικό τεστ Friedman test αναδεικνύει ότι ο βαθμός συμφωνίας με τις διάφορες απόψεις για την τηλεργασία, διαφέρει στατιστικά σημαντικά ( $p < 0.05$ ).

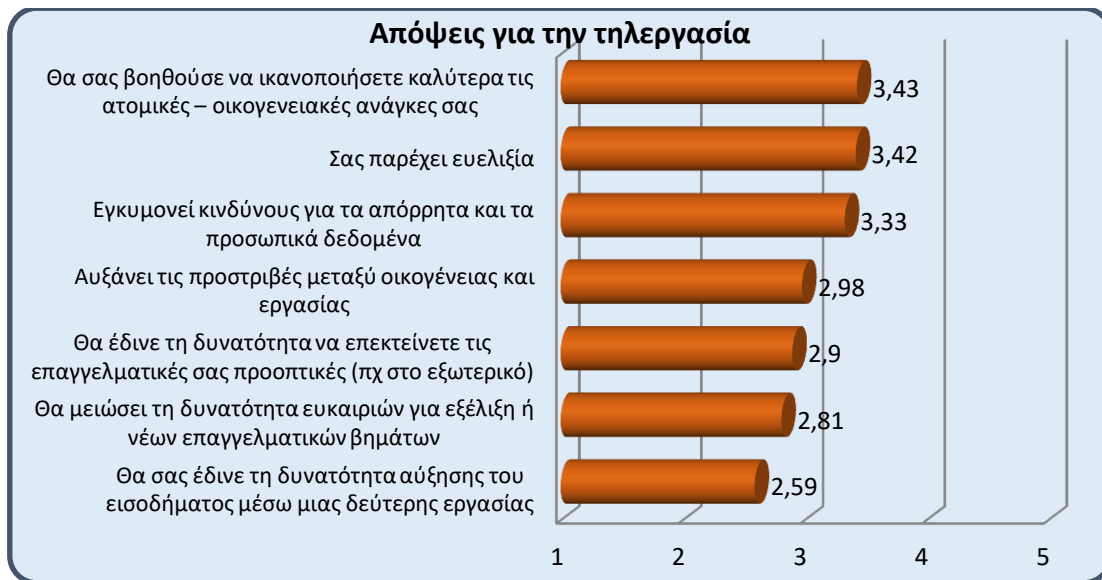
Πίνακας 12 – Απόψεις για την τηλεργασία (N=546)

	N	Min	Max	M.T.	T.A.	p-value <sup>1</sup>
Σας παρέχει ευελιξία	546	1	5	3,42	1,16	
Θα σας βοηθούσε να ικανοποιήσετε καλύτερα τις ατομικές – οικογενειακές ανάγκες σας	546	1	5	3,43	1,20	
Θα σας έδινε τη δυνατότητα αύξησης του εισοδήματος μέσω μιας δεύτερης εργασίας	546	1	5	2,59	1,18	
Θα έδινε τη δυνατότητα να επεκτείνετε τις επαγγελματικές σας προοπτικές (πχ στο εξωτερικό)	546	1	5	2,90	1,21	0,000**
Εγκυμονεί κινδύνους για τα απόρρητα και τα προσωπικά δεδομένα	546	1	5	3,33	1,25	
Αυξάνει τις προστριβές μεταξύ οικογένειας και εργασίας	546	1	5	2,98	1,15	
Θα μειώσει τη δυνατότητα ευκαιριών για εξέλιξη ή νέων επαγγελματικών βημάτων	546	1	5	2,81	1,12	

<sup>1</sup> Friedman test

Πιο συγκεκριμένα, οι συμμετέχοντες συμφωνούν περισσότερο με τις απόψεις «Θα σας βοηθούσε να ικανοποιήσετε καλύτερα τις ατομικές – οικογενειακές ανάγκες σας» (Μ.Ο.=3,43), «Σας παρέχει ευελιξία» (Μ.Ο.=3,42) και «Εγκυμονεί κινδύνους για τα απόρρητα και τα προσωπικά δεδομένα» (Μ.Ο.=3,33).

Αντίθετα, οι συμμετέχοντες διαφωνούν περισσότερο με τις απόψεις «Θα σας έδινε τη δυνατότητα αύξησης του εισοδήματος μέσω μιας δεύτερης εργασίας» (Μ.Ο.=2,59) και «Θα μειώσει τη δυνατότητα ευκαιριών για εξέλιξη ή νέων επαγγελματικών βημάτων» (Μ.Ο.=2,81).



Διάγραμμα 6 – Απόψεις για την τηλεργασία (N=546)

Προκειμένου να ελέγξουμε αν η σχέση εργασίας επηρεάζει το βαθμό συμφωνίας με τις διάφορες απόψεις για την τηλεργασία, εφαρμόσαμε το Kruskal-Wallis Test.

Πίνακας 13 – Απόψεις για την τηλεργασία – Σχέση εργασίας

	ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ								Σημαντικότητα Διαφοράς <sup>1</sup>
	Μόνιμος Υπάλληλος (N=369)		ΙΔΑΧ (N=96)		ΙΔΟΧ (N=65)		Αυτοαπασχολούμενος (N=16)		
	Μ.Τ	Τ.Α.	Μ.Τ	Τ.Α.	Μ.Τ	Τ.Α.	Μ.Τ.	Τ.Α.	
<b>Σας παρέχει ευελιξία</b>	3,33	1,17	3,74	1,03	3,40	1,24	3,69	1,08	0,015*
<b>Θα σας βοηθούσε να ικανοποιήσετε καλύτερα τις ατομικές – οικογενειακές ανάγκες σας</b>	3,36	1,22	3,72	1,10	3,42	1,24	3,31	1,08	0,083
<b>Θα σας έδινε τη δυνατότητα αύξησης του εισοδήματος μέσω μιας δεύτερης εργασίας</b>	2,48	1,17	2,76	1,15	2,85	1,18	3,13	1,20	0,009**
<b>Θα έδινε τη δυνατότητα να επεκτείνετε τις επαγγελματικές σας προοπτικές</b>	2,80	1,22	2,99	1,19	3,18	1,17	3,50	1,03	0,012*
<b>Εγκυμονεί κινδύνους για τα απόρρητα και τα προσωπικά δεδομένα</b>	3,36	1,27	3,00	1,18	3,72	1,22	3,13	1,09	0,002**
<b>Αυξάνει τις προστριβές μεταξύ οικογένειας και εργασίας</b>	2,95	1,18	3,03	1,05	3,09	1,17	2,94	1,24	0,752
<b>Θα μειώσει τη δυνατότητα ευκαιριών για εξέλιξη ή νέων επαγγελματικών βημάτων</b>	2,81	1,14	2,85	1,10	2,82	1,09	2,56	1,03	0,753

<sup>1</sup> Kruskal-Wallis

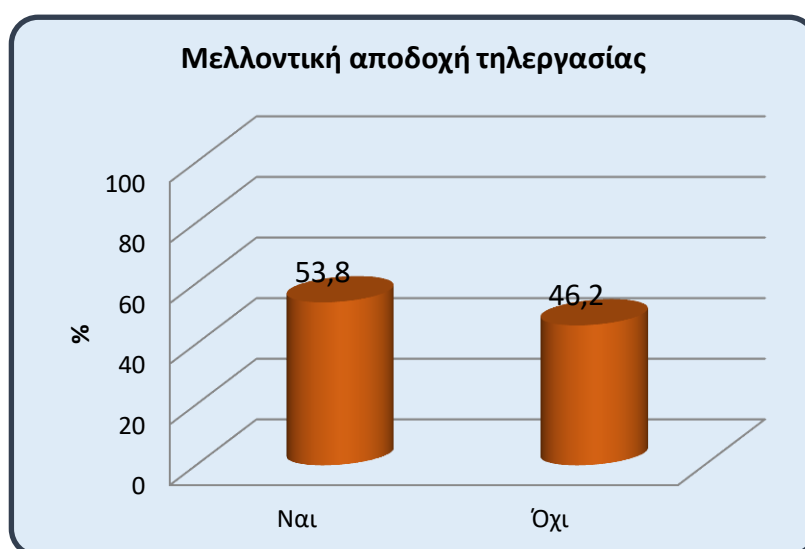
Κατ' αρχήν, διαπιστώνουμε ότι οι ΙΔΑΧ (Μ.Τ.=3,74) και οι Αυτοαπασχολούμενοι (Μ.Τ.=3,69) συμφωνούν στατιστικά σημαντικά περισσότερο με την άποψη «Σας παρέχει ευελιξία» ( $p<0.05$ ). Επίσης, οι Αυτοαπασχολούμενοι συμφωνούν στατιστικά σημαντικά περισσότερο με την άποψη «Θα σας έδινε τη δυνατότητα αύξησης του εισοδήματος μέσω μιας δεύτερης εργασίας» (Μ.Τ.=3,13) και με την άποψη «Θα έδινε τη δυνατότητα να επεκτείνετε τις επαγγελματικές σας προοπτικές» (Μ.Τ.=3,50), με  $p<0.05$ . Τέλος, οι ΙΔΟΧ (Μ.Τ.=3,72) και οι Μόνιμοι υπάλληλοι (Μ.Τ.=3,36) συμφωνούν στατιστικά σημαντικά περισσότερο με την άποψη «Εγκυμονεί κινδύνους για τα απόρρητα και τα προσωπικά δεδομένα» ( $p<0.05$ ).

Τέλος, διερευνήθηκε αν οι συμμετέχοντες στην έρευνα θα αποδέχονταν την τηλεργασία στο μέλλον.

Πίνακας 14 – Μελλοντική αποδοχή τηλεργασίας (N=546)

		ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ (N)	ΠΟΣΟΣΤΟ (%)
Θα θέλατε ή θα αποδεχόσαστε να πραγματοποιείτε την εργασία σας εξ αποστάσεως στο μέλλον;	<i>Ναι</i>	294	53,8
	<i>Όχι</i>	252	46,2

Όπως φαίνεται, η πλειονότητα των ερωτώμενων (53,8%) δήλωσε ότι θα ήθελε ή θα αποδεχόταν να πραγματοποιεί την εργασία του εξ αποστάσεως στο μέλλον.



Διάγραμμα 7 – Μελλοντική αποδοχή τηλεργασίας (N=546)

Προκειμένου να ελέγξουμε αν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά διαφοροποιούν την κατανομή των απαντήσεων στην ερώτηση για την μελλοντική αποδοχή της τηλεργασίας, εφαρμόσαμε το Pearson Chi-Square Test και το Likelihood ratio test.

Πίνακας 15 – Μελλοντική αποδοχή τηλεργασίας – Τομέας Εργασίας

		ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			Σημαντικότητα Διαφοράς <sup>1</sup>
		Ιδιωτικός Τομέας (N=112)	Δημόσιος Τομέας (N=404)	Ευρύτερος Δημ. Τομέας (N=30)	
Θα θέλατε ή θα αποδεχόσαστε να πραγματοποιείτε την εργασία σας εξ αποστάσεως στο μέλλον;	<b>Ναι</b>	70,5 (79)	48,8 (197)	60,0 (18)	0,000**
	<b>Όχι</b>	29,5 (33)	51,2 (207)	40,0 (12)	
			100,0	100,0	100,0

<sup>1</sup> Pearson Chi-Square Test

Ενώ οι ερωτώμενοι που προέρχονται από τον Ιδιωτικό τομέα και τον Ευρύτερο Δημόσιο τομέα θα αποδέχονταν την τηλεργασία στο μέλλον με ποσοστά 70,5% και 60,0% αντίστοιχα, η πλειονότητα των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα (51,2%) δεν θα αποδεχόταν μελλοντικά αυτή τη μορφή εργασίας ( $p < 0.05$ ).

Πίνακας 16 – Μελλοντική αποδοχή τηλεργασίας - Φύλο

		ΦΥΛΟ		Σημαντικότητα Διαφοράς <sup>1</sup>
		Άνδρας (N=173)	Γυναίκα (N=373)	
Θα θέλατε ή θα αποδεχόσαστε να πραγματοποιείτε την εργασία σας εξ αποστάσεως στο μέλλον;	<b>Ναι</b>	57,8 (100)	52,0 (194)	0,207
	<b>Όχι</b>	42,2 (73)	48,0 (179)	
			100,0	100,0

<sup>1</sup> Pearson Chi-Square Test

Επίσης, τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες, στην πλειονότητά τους (με παρόμοια ποσοστά), θα αποδέχονταν την τηλεργασία στο μέλλον ( $p > 0,05$ ).

Πίνακας 17 – Μελλοντική αποδοχή τηλεργασίας - Ηλικία

Θα θέλατε ή θα αποδεχόσαστε να πραγματοποιείτε την εργασία σας εξ αποστάσεως στο μέλλον;					
	<i>N</i>	<i>Ναι</i>	<i>Όχι</i>		
<b>ΗΛΙΚΙΑ</b>	<b>18-24</b>	2	100,0 (2)	0,0 (0)	100,0
	<b>25-34</b>	54	77,8 (42)	22,2 (12)	100,0
	<b>35-44</b>	152	55,9 (85)	44,1 (67)	100,0
	<b>45-54</b>	238	52,5 (125)	47,5 (113)	100,0
	<b>55-64</b>	97	39,2 (38)	60,8 (59)	100,0
	<b>65+</b>	3	66,7 (2)	33,3 (1)	100,0
<b>Σημαντικότητα Διαφοράς<sup>1</sup></b>				0,000**	

<sup>1</sup> Likelihood Ratio Test

Όσο μεγαλώνει η ηλικία των ερωτώμενων τόσο ελαττώνεται το ποσοστό εκείνων που θα αποδέχονταν την τηλεργασία στο μέλλον ( $p < 0.05$ ). Μάλιστα, οι ερωτηθέντες ηλικίας 55-64, είναι οι μοναδικοί που στην πλειονότητά τους (60,8%) δεν θα αποδέχονταν αυτή τη μορφή εργασίας στο μέλλον.

Πίνακας 18 – Μελλοντική αποδοχή τηλεργασίας – Θέση εργασίας

Θα θέλατε ή θα αποδεχόσαστε να πραγματοποιείτε την εργασία σας εξ αποστάσεως στο μέλλον;					
	<i>N</i>	<i>Ναι</i>	<i>Όχι</i>		
<b>ΘΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</b>	<b>Υπάλληλος</b>	411	52,8 (217)	47,2 (194)	100,0
	<b>Προϊστάμενος Τμήματος</b>	83	59,0 (49)	41,0 (34)	100,0
	<b>Προϊστάμενος Διεύθυνσης</b>	24	50,0 (12)	50,0 (12)	100,0
	<b>Εξωτερικός Συνεργάτης</b>	4	100,0 (4)	0,0 (0)	100,0
	<b>Ιδιοκτήτης επιχείρησης</b>	7	57,1 (4)	42,9 (3)	100,0
	<b>Άλλο</b>	17	47,1 (8)	52,9 (9)	100,0
	<b>Σημαντικότητα Διαφοράς<sup>1</sup></b>				0,258

<sup>1</sup> Likelihood Ratio Test

Πάντως, η θέση εργασίας που κατέχουν οι ερωτώμενοι, δεν φαίνεται να επηρεάζει στατιστικά σημαντικά την μελλοντική αποδοχή της τηλεργασίας ( $p > 0,05$ ).

Πίνακας 19 – Μελλοντική αποδοχή τηλεργασίας – Επαγγελματικός κλάδος

		Θα θέλατε ή θα αποδεχόσαστε να πραγματοποιείτε την εργασία σας εξ αποστάσεως στο μέλλον;			
		N	Ναι	Όχι	
ΚΛΑΔΟΣ	<i>Δημόσια Διοίκηση</i>	120	68,3 (82)	31,7 (38)	100,0
	<i>Εκπαίδευση / Κατάρτιση</i>	276	41,7 (115)	58,3 (161)	100,0
	<i>Ενέργεια / Αναν. πηγές</i>	8	75,0 (6)	25,0 (2)	100,0
	<i>Υπηρεσίες φιλοξενίας / εστίασης / αναψυχής</i>	1	100,0 (1)	0,0 (0)	100,0
	<i>Επικοινωνίες / Νέες Τεχνολογίες</i>	17	76,5 (13)	23,5 (4)	100,0
	<i>Λιανικό Εμπόριο / Ηλεκτρονικό Εμπόριο</i>	6	83,3 (5)	16,7 (1)	100,0
	<i>Χρηματοπιστωτικές υπηρεσίες</i>	32	65,6 (21)	34,4 (11)	100,0
	<i>Νομικές / Συμβουλευτικές Υπηρεσίες</i>	2	50,0 (1)	50,0 (1)	100,0
	<i>Βιομηχανική / Κατασκευαστική / Μηχανική</i>	11	72,7 (8)	27,3 (3)	100,0
	<i>Υγειονομικές / Φαρμακευτικές Υπηρεσίες</i>	29	48,3 (14)	51,7 (15)	100,0
	<i>Άλλο</i>	44	63,6 (28)	36,4 (16)	100,0
	<b>Σημαντικότητα Διαφοράς<sup>1</sup></b>				<b>0,000**</b>

<sup>1</sup> Likelihood Ratio Test

Τέλος, φαίνεται ότι ο επαγγελματικός κλάδος σχετίζεται με την αποδοχή ή απόρριψη της τηλεργασίας στο μέλλον ( $p < 0.05$ ). Πιο συγκεκριμένα, οι ερωτώμενοι, που στην πλειονότητά τους, θα απέρριπταν την τηλεργασία στο μέλλον, προέρχονται από τους κλάδους «Εκπαίδευση / Κατάρτιση» (58,3%), «Υγειονομικές / Φαρμακευτικές Υπηρεσίες» (51,7%) και «Νομικές / Συμβουλευτικές Υπηρεσίες» (50,0%).

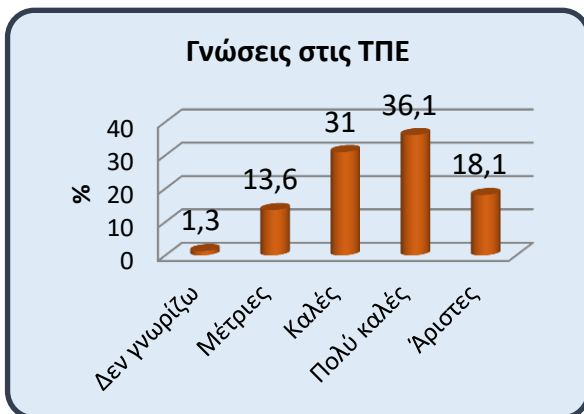
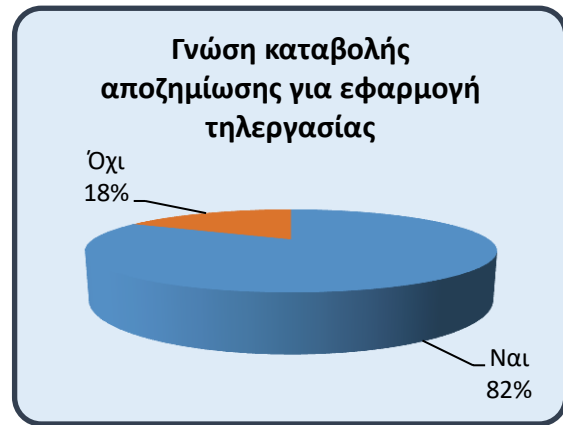
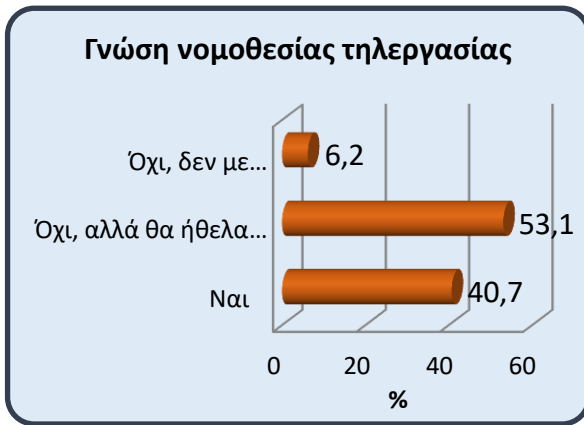
## ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΕΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ / ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ

Οι γνώσεις, των συμμετεχόντων στην έρευνα, σχετικά με τη νομοθεσία περί τηλεργασίας και οι γνώσεις τους σχετικά με τις Τ.Π.Ε., διερευνώνται μέσω τριών σχετικών κλειστών κατηγορικών ερωτήσεων.

Πίνακας 20 – Γνώση νομοθεσίας τηλεργασίας – ΤΠΕ (N=546)

		ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ (N)	ΠΟΣΟΣΤΟ (%)
Γνωρίζετε την ισχύουσα νομοθεσία για την τηλεργασία στην Ελλάδα;	<i>Ναι</i>	222	40,7
	<i>Όχι, αλλά θα ήθελα να ενημερωθώ</i>	290	53,1
	<i>Όχι, δεν με ενδιαφέρει να ενημερωθώ</i>	34	6,2
Αν ναι, γνωρίζετε ότι προβλέπεται από τον νομοθέτη καταβολή αποζημίωσης για τις δαπάνες που απαιτούνται κατά την εφαρμογή της τηλεργασίας;	<i>Ναι</i>	183	82,4
	<i>Όχι</i>	39	17,6
	<i>Δεν γνωρίζω</i>	7	1,3
Οι γνώσεις σας στις Τεχνολογίες Πληροφοριών και Επικοινωνιών (Τ.Π.Ε.) πόσο καλές είναι;	<i>Μέτριες</i>	74	13,6
	<i>Καλές</i>	169	31,0
	<i>Πολύ καλές</i>	197	36,1
	<i>Άριστες</i>	99	18,1

Παρατηρούμε ότι η πλειονότητα των ερωτηθέντων (53,1%) δεν γνωρίζει την ισχύουσα νομοθεσία για την τηλεργασία στην Ελλάδα αλλά θα ήθελε να ενημερωθεί (αν και το 40,7% είναι ενήμεροι). Επίσης, η μεγάλη πλειονότητα των ερωτηθέντων που είναι ενήμεροι για τη σχετική νομοθεσία, γνωρίζουν ότι προβλέπεται από τον νομοθέτη καταβολή αποζημίωσης για τις δαπάνες που απαιτούνται κατά την εφαρμογή της τηλεργασίας (82,4%). Τέλος, άριστες ή πολύ καλές γνώσεις στις Τ.Π.Ε. έχουν το 54,2% των ερωτώμενων.



Διάγραμμα 8 – Γνώση νομοθεσίας τηλεργασίας – ΤΠΕ (N=546)

Ακολούθως, διερευνήθηκαν οι προϋποθέσεις που απαιτήθηκαν προκειμένου να γίνει εφικτή η εργασία με τηλεργασία:

Πίνακας 21 – Απαιτήσεις εφαρμογής τηλεργασίας (N=546)

Για να εργαστείτε με τηλεργασία:	Ναι <sup>1</sup>	Όχι <sup>1</sup>	Δεν εργάζομαι με τηλεργασία <sup>1</sup>
Σας παρασχέθηκε ο απαραίτητος εξοπλισμός από την εργασία σας	14,1	73,1	12,8
Χρειάστηκε να αναβαθμίσετε τον ηλεκτρονικό υπολογιστή σας	42,1	46,2	11,7
Χρειάστηκε να αναβαθμίσετε την ποιότητα και την ταχύτητα της σύνδεσής σας με το Internet	41,6	46,5	11,9
Χρειάστηκε η αγορά περιφερειακών υλικών όπως ο εκτυπωτής, η κάμερα και το μικρόφωνο	44,7	43,2	12,1
Υπήρχε η απαραίτητη πρόσβαση στα πληροφοριακά συστήματα της επιχείρησης/οργανισμού για την εκτέλεση της εργασίας σας;	67,0	20,0	13,0
Η επιχείρηση/οργανισμός σας κάλυψε τυχόν επιπλέον έξοδα σε αναλώσιμα	10,4	76,6	13,0
Η επιχείρηση σας παρέιχε εκπαίδευση για να σας βοηθήσει με την τηλεργασία;	28,9	58,2	12,8

<sup>1</sup> Ποσοστό %



Οι περισσότεροι ερωτηθέντες δήλωσαν ότι **δεν** τους παρασχέθηκε ο απαραίτητος εξοπλισμός από την εργασία τους (73,1%), **δεν** χρειάστηκε να αναβαθμίσουν τον ηλεκτρονικό υπολογιστή τους (46,2%), **δεν** χρειάστηκε να αναβαθμίσουν την ποιότητα και την ταχύτητα της σύνδεσής τους με το Internet (46,5%), αλλά χρειάστηκε η αγορά περιφερειακών υλικών όπως ο εκτυπωτής, η κάμερα και το μικρόφωνο (44,7%). Μπορεί ωστόσο να υπήρχε η απαραίτητη πρόσβαση στα πληροφοριακά συστήματα της επιχείρησης/οργανισμού για την εκτέλεση της εργασίας τους (67,0%), αλλά η επιχείρηση/οργανισμός **δεν** κάλυψε τυχόν επιπλέον έξοδα σε αναλώσιμα (76,6%) και **δεν** τους παρείχε εκπαίδευση για να τους βοηθήσει με την τηλεργασία (58,2%).



Διάγραμμα 9 – Απαιτήσεις εφαρμογής τηλεργασίας

Προκειμένου να ελέγξουμε αν η παροχή εκπαίδευσης για τηλεργασία από την επιχείρηση/οργανισμό είχε σχέση με το επίπεδο γνώσεων ΤΠΕ των ερωτώμενων, εφαρμόσαμε το Likelihood ratio test.

Πίνακας 22 – Παροχή εκπαίδευσης για τηλεργασία – Γνώση ΤΠΕ

Η επιχείρησή σας παρέχει εκπαίδευση για να σας βοηθήσει με την τηλεργασία;						
	N	Ναι	Όχι	Δεν εργάζομαι με τηλεργασία		
Οι γνώσεις σας στις Τεχνολογίες Πληροφοριών και Επικοινωνιών (Τ.Π.Ε.) πόσο καλές είναι;	<i>Δεν γνωρίζω</i>	7	57,1 (4)	28,6 (2)	14,3 (1)	100,0
	<i>Μέτριες</i>	74	20,3 (15)	63,5 (47)	16,2 (12)	100,0
	<i>Καλές</i>	169	33,7 (57)	53,8 (91)	12,4 (21)	100,0
	<i>Πολύ καλές</i>	197	25,9 (51)	61,9 (122)	12,2 (24)	100,0
	<i>Άριστες</i>	99	31,3 (31)	56,6 (56)	12,1 (12)	100,0
<b>Σημαντικότητα Διαφοράς<sup>1</sup></b>					0,323	

<sup>1</sup> Likelihood Ratio Test

Αν και οι ερωτώμενοι που «δεν γνωρίζουν» έλαβαν σε πολύ μεγαλύτερο ποσοστό εκπαίδευση για τηλεργασία, φαίνεται ότι η παροχή εκπαίδευσης για τηλεργασία από την επιχείρηση/οργανισμό δεν έχει στατιστικά σημαντική σχέση με το επίπεδο γνώσεων ΤΠΕ των ερωτώμενων ( $p > 0.05$ ).

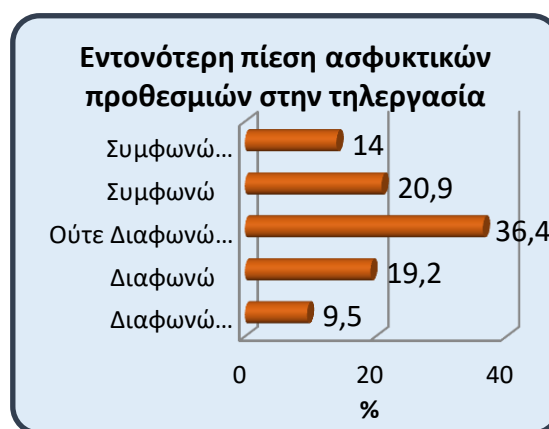
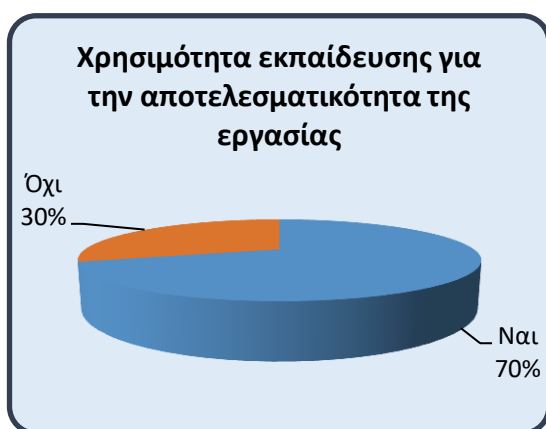
Ακολούθως, διερευνήθηκε η αποτελεσματικότητα της εκπαίδευσης στην τηλεργασία και οι επιπτώσεις που είχε η ευρεία εφαρμογή αυτής της νέας μορφής εργασίας.

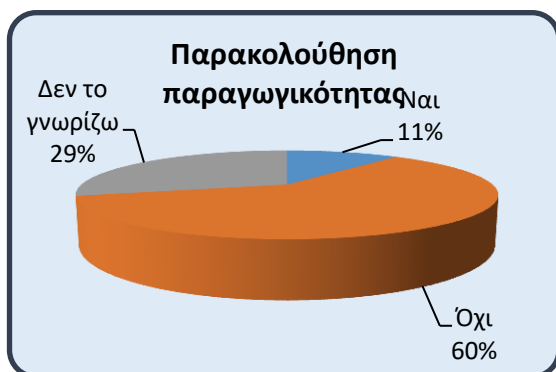
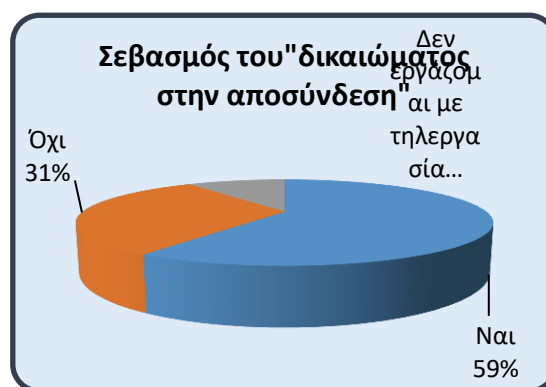
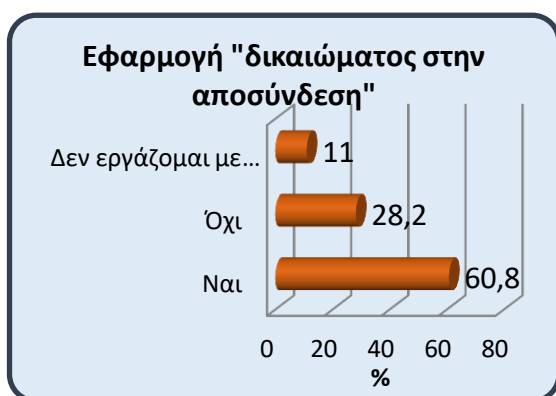
Πίνακας 23 – Αποτελεσματικότητα – Επιπτώσεις τηλεργασίας (N=546)

		ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ (N)	ΠΟΣΟΣΤΟ (%)
Εάν είχατε εκπαίδευση, ήταν χρήσιμη για την αποτελεσματικότητα της εργασίας σας;	<i>Ναι</i>	263	70,1
	<i>Όχι</i>	112	29,9
Κατά την παροχή εργασίας με τηλεργασία νοιώθατε πιο έντονη την πίεση των ασφυκτικών προθεσμιών που απαιτούσε η εκτέλεση της εργασίας σας;	<i>Διαφωνώ απόλυτα</i>	49	9,5
	<i>Διαφωνώ</i>	99	19,2
	<i>Ούτε Διαφωνώ ούτε Συμφωνώ</i>	188	36,4
	<i>Συμφωνώ</i>	108	20,9
	<i>Συμφωνώ απόλυτα</i>	72	14,0
Είναι εφαρμόσιμο το "δικαίωμα στην αποσύνδεση" στην επιχείρηση / οργανισμό που εργάζεστε;	<i>Ναι</i>	332	60,8
	<i>Όχι</i>	154	28,2
	<i>Δεν εργάζομαι με τηλεργασία</i>	60	11,0

		ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ (N)	ΠΟΣΟΣΤΟ (%)
Πιστεύετε ότι το «δικαίωμα στην αποσύνδεση» έγινε σεβαστό από την εταιρεία σας κατά την διάρκεια της παροχής της εργασίας σας εξ αποστάσεως;	<i>Ναι</i>	324	59,3
	<i>Όχι</i>	169	31,0
	<i>Δεν εργάζομαι με τηλεργασία</i>	53	9,7
Πιστεύετε ότι χρησιμοποίησε η επιχείρηση / ο οργανισμός τεχνολογία παρακολούθησης για την παρακολούθηση της παραγωγικότητας σας	<i>Ναι</i>	59	10,8
	<i>Όχι</i>	328	60,1
	<i>Δεν το γνωρίζω</i>	159	29,1

Η πλειονότητα των ερωτώμενων (70,1%) δήλωσε ότι η εκπαίδευση που έλαβαν για την τηλεργασία ήταν χρήσιμη για την αποτελεσματικότητα της εργασίας τους. Επίσης, το 34,9% του δείγματος «συμφωνεί» ή «συμφωνεί απόλυτα» με την άποψη ότι κατά την παροχή εργασίας με τηλεργασία ένιωθαν πιο έντονη την πίεση των ασφυκτικών προθεσμιών που απαιτούσε η εκτέλεση της εργασίας τους. Ακόμη, η πλειονότητα των συμμετεχόντων (60,8%) δήλωσε ότι το "δικαίωμα στην αποσύνδεση" είναι εφαρμόσιμο στην επιχείρηση / οργανισμό που εργάζονται. Τέλος, η πλειονότητα των ερωτώμενων πιστεύει ότι το «δικαίωμα στην αποσύνδεση» έγινε σεβαστό από την εταιρεία τους κατά την διάρκεια της παροχής της εργασίας τους εξ αποστάσεως (59,3%) και ότι δεν χρησιμοποίησε η επιχείρηση / ο οργανισμός τεχνολογία παρακολούθησης για την παρακολούθηση της παραγωγικότητας τους (60,1%).





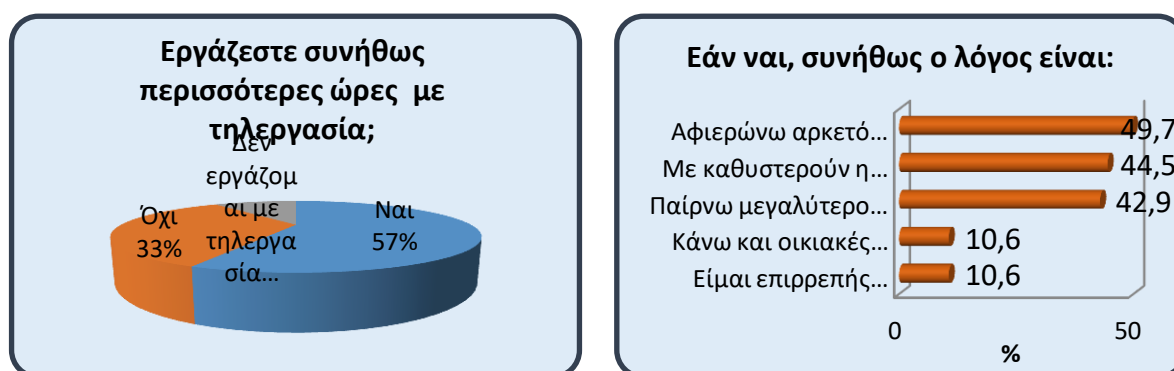
Διάγραμμα 10 – Αποτελεσματικότητα – Επιπτώσεις τηλεργασίας (N=546)

Στη συνέχεια, διερευνήθηκε η επίπτωση της τηλεργασίας στο ωράριο εργασίας και οι λόγοι πιθανής επιβάρυνσης του (ερώτηση πολλαπλής επιλογής).

Πίνακας 24 – Ώρες εργασίας με τηλεργασία (N=546)

		ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ (N)	ΠΟΣΟΣΤΟ (%)
Εργάζεστε συνήθως περισσότερες ώρες όταν εργάζεστε σε απόσταση από το γραφείο από όσες όταν εργάζεστε συμβατικά;	Ναι	310	56,8
	Όχι	182	33,3
Εάν ναι, συνήθως ο λόγος είναι:	Δεν εργάζομαι με τηλεργασία	54	9,9
	Όταν εργάζομαι από το σπίτι, είμαι επιρρεπής στην αναβλητικότητα	33	10,6
	Όταν εργάζομαι από το σπίτι, κάνω και οικιακές δουλειές που με αποπροσανατολίζουν	33	10,6
	Όταν εργάζομαι από το σπίτι, παίρνω μεγαλύτερο όγκο δουλειάς	133	42,9
	Όταν εργάζομαι από το σπίτι, αφιερώνω αρκετό χρόνο στην επικοινωνία με τους συναδέλφους μου για το συντονισμό της δουλειάς μου και των υποχρεώσεων	154	49,7
	Όταν εργάζομαι από το σπίτι, με καθυστερούν η έλλειψη πρόσβασης σε πληροφοριακά συστήματα / έγγραφα ή/και φακέλους	138	44,5

Το 56,8% των συμμετεχόντων στην έρευνα δήλωσαν ότι εργάζονται περισσότερες ώρες όταν εργάζονται σε απόσταση από το γραφείο από όσες όταν εργάζονται συμβατικά. Οι κυριότεροι λόγοι για αυτή την επιβάρυνση του ωραρίου είναι ότι «Όταν εργάζομαι από το σπίτι, αφιερώνω αρκετό χρόνο στην επικοινωνία με τους συναδέλφους μου για το συντονισμό της δουλειάς μου και των υποχρεώσεων» (49,7%), «Όταν εργάζομαι από το σπίτι, με καθυστερούν η έλλειψη πρόσβασης σε πληροφοριακά συστήματα / έγγραφα ή/και φακέλους» (44,5%) και «Όταν εργάζομαι από το σπίτι, παίρνω μεγαλύτερο όγκο δουλειάς» (42,9%).



Διάγραμμα 11 – Ώρες εργασίας με τηλεργασία (N=546)

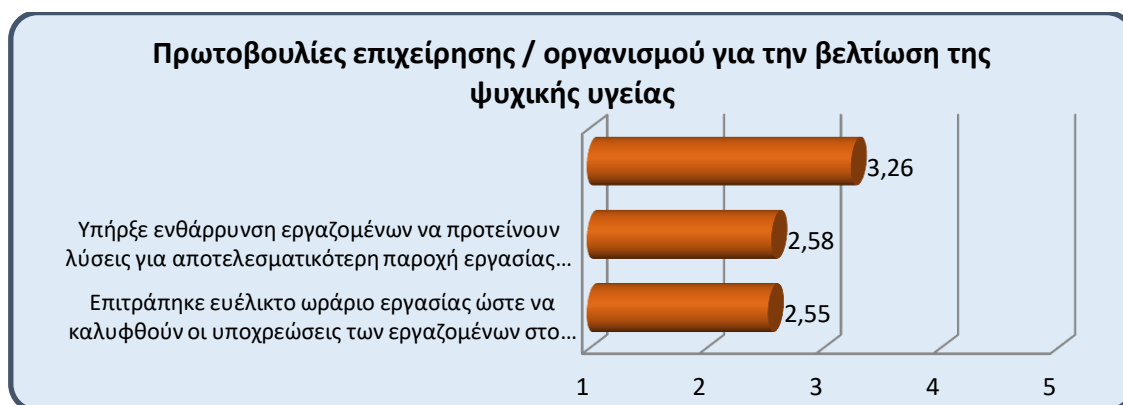
Σε μια κλίμακα από 1= Διαφωνώ απόλυτα έως 5= Συμφωνώ απόλυτα, οι συμμετέχοντες στην έρευνα κλήθηκαν να δηλώσουν αν η επιχείρηση / ο οργανισμός ανέλαβε διάφορες πρωτοβουλίες για την βελτίωση της ψυχικής υγείας. Το στατιστικό τεστ Friedman test αναδεικνύει ότι οι απαντήσεις για τις διάφορες πρωτοβουλίες διαφέρουν στατιστικά σημαντικά ( $p < 0.05$ ).

Πίνακας 25 – Πρωτοβουλίες επιχείρησης / οργανισμού για την βελτίωση της ψυχικής υγείας (N=546)

	N	Min	Max	M.T.	T.A.	p-value <sup>1</sup>
Επιτράπηκε ευέλικτο ωράριο εργασίας ώστε να καλυφθούν οι υποχρεώσεις των εργαζομένων στο σπίτι (π.χ. διάλειμμα την ώρα της τηλεκαίτευσης των μικρών παιδιών)	546	1	5	2,55	1,17	
Υπήρξε ενθάρρυνση εργαζομένων να προτείνουν λύσεις για αποτελεσματικότερη παροχή εργασίας εξ αποστάσεως και να βελτιώσουν τις συνθήκες τηλεργασίας	546	1	5	2,58	1,12	0,000**
Η επιχείρηση / ο οργανισμός δεν έκανε καμιά ενέργεια για βελτίωση της ευημερίας των εργαζομένων (εφάρμοσε μόνο τον νόμο για το ποσοστό των υπαλλήλων που θα παρείχαν την τηλεργασία)	546	1	5	3,26	1,29	

<sup>1</sup> Friedman test

Οι συμμετέχοντες στην έρευνα μάλλον συμφωνούν με την άποψη ότι «Η επιχείρηση / ο οργανισμός δεν έκανε καμιά ενέργεια για βελτίωση της ευημερίας των εργαζομένων» (Μ.Τ.=3,26). Επίσης, μάλλον διαφωνούν με την άποψη ότι «Επιτράπηκε ευέλικτο ωράριο εργασίας ώστε να καλυφθούν οι υποχρεώσεις των εργαζομένων στο σπίτι» (Μ.Τ.=2,55) και με την άποψη ότι «Υπήρξε ενθάρρυνση εργαζομένων να προτείνουν λύσεις για αποτελεσματικότερη παροχή εργασίας εξ αποστάσεως και να βελτιώσουν τις συνθήκες τηλεργασίας» (Μ.Τ.=2,58).



Διάγραμμα 12 – Πρωτοβουλίες επιχείρησης/οργανισμού για την βελτίωση της ψυχικής υγείας (N=546)

Σε μια κλίμακα από 1= Διαφωνώ απόλυτα έως 5= Συμφωνώ απόλυτα, οι συμμετέχοντες στην έρευνα κλήθηκαν να δηλώσουν κατά πόσο θεωρούν ως πλεονεκτήματα, με την τηλεργασία, διάφορες προδιατυπωμένες προτάσεις. Το στατιστικό τεστ Friedman test αναδεικνύει ότι οι απαντήσεις για τα διάφορα πλεονεκτήματα διαφέρουν στατιστικά σημαντικά ( $p < 0.05$ ).

Πίνακας 26 – Πλεονεκτήματα με την τηλεργασία (N=546)

	N	Min	Max	M.T.	T.A.	p-value <sup>1</sup>
Λιγότερο χαμένος χρόνος σε μετακινήσεις	546	1	5	4,21	0,90	
Παροχή εξ αποστάσεως εργασίας από διαφορετική τοποθεσία εκτός κύριας κατοικίας (από το εξοχικό, από νησί, από το εξωτερικό)	546	1	5	3,99	0,99	
Ελευθερία ως προς το χρόνο παροχής της εργασίας και διαμόρφωση του ελεύθερου χρόνου	546	1	5	3,16	1,29	0,000**
Περισσότερος ατομικός χρόνος αλλά και περισσότερος χρόνος αφιερωμένος στην οικογένεια	546	1	5	3,00	1,24	
Απουσία ελέγχου από προϊσταμένους όλη την ώρα	546	1	5	2,96	1,13	
Απουσία ελέγχου και κριτικής της συμπεριφοράς, ντυσίματος και της εργασίας από συναδέλφους	546	1	5	3,46	1,13	

	N	Min	Max	M.T.	T.A.	p-value <sup>1</sup>
Μείωση του εργασιακού στρες που δημιουργείται στον χώρο της εργασίας	546	1	5	3,07	1,22	
Μείωση εξόδων (από γεύματα, καφέ, μετακίνηση)	546	1	5	3,87	1,06	
Μπορεί να οδηγήσει σε μείωση της γραφειοκρατίας σε συνδυασμό με την εφαρμογή της Ψηφιακής Εποχής στο Δημόσιο;	546	1	5	3,66	1,17	

<sup>1</sup> Friedman test

Τα περισσότερα αναγνωρίσιμα, από τους ερωτηθέντες, ως πλεονεκτήματα είναι ο «Λιγότερο χαμένος χρόνος σε μετακινήσεις» (M.T.=4,21), η «Παροχή εξ αποστάσεως εργασία από διαφορετική τοποθεσία εκτός κύριας κατοικίας (από το εξοχικό, από νησί, από το εξωτερικό)» (M.T.=3,99), η «Μείωση εξόδων (από γεύματα, καφέ, μετακίνηση)» (M.T.=3,87) και ότι «Μπορεί να οδηγήσει σε μείωση της γραφειοκρατίας σε συνδυασμό με την εφαρμογή της Ψηφιακής Εποχής στο Δημόσιο» (M.T.=3,66). Τα λιγότερα αναγνωρίσιμα, από τους ερωτηθέντες, ως πλεονεκτήματα είναι η «Απουσία ελέγχου από προϊσταμένους όλη την ώρα» (M.T.=2,96), ο «Περισσότερος ατομικός χρόνος αλλά και περισσότερος χρόνος αφιερωμένος στην οικογένεια» (M.T.=3,00) και η «Μείωση του εργασιακού στρες που δημιουργείται στον χώρο της εργασίας» (M.T.=3,07).



Διάγραμμα 13 – Πλεονεκτήματα με την τηλεργασία (N=546)

Προκειμένου να ελέγξουμε αν η σχέση εργασίας των ερωτώμενων σχετίζεται με την ανάδειξη των πλεονεκτημάτων της τηλεργασίας, εφαρμόσαμε το Kruskal-Wallis test.

Πίνακας 27 – Πλεονεκτήματα με την τηλεργασία – Σχέση εργασίας

	ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ								Σημαντικότητα Διαφοράς <sup>1</sup>
	Μόνιμος Υπάλληλος (N=369)		ΙΔΑΧ (N=96)		ΙΔΟΧ (N=65)		Αυτοαπασ- χολούμενος (N=16)		
	Μ.Τ	Τ.Α.	Μ.Τ	Τ.Α.	Μ.Τ	Τ.Α.	Μ.Τ.	Τ.Α.	
Λιγότερο χαμένος χρόνος σε μετακινήσεις	4,17	0,89	4,29	0,85	4,38	0,84	3,81	1,38	0,097
Παροχή εξ αποστάσεως εργασίας από διαφορετική τοποθεσία εκτός κύριας κατοικίας	3,96	1,00	4,05	0,92	4,15	0,94	3,56	1,32	0,226
Ελευθερία ως προς το χρόνο παροχής της εργασίας και διαμόρφωση του ελεύθερου χρόνου	3,09	1,32	3,56	1,13	2,92	1,15	3,38	1,36	0,005**
Περισσότερος ατομικός χρόνος αλλά και περισσότερος χρόνος αφιερωμένος στην οικογένεια	2,94	1,25	3,27	1,17	2,91	1,30	3,31	0,95	0,100
Απουσία ελέγχου από προϊσταμένους όλη την ώρα	2,89	1,14	3,17	1,06	2,97	1,17	3,13	0,96	0,176
Απουσία ελέγχου και κριτικής της συμπεριφοράς, ντυσίματος και της εργασίας από συναδέλφους	3,43	1,14	3,49	1,12	3,60	1,12	3,19	1,17	0,450
Μείωση του εργασιακού στρες που δημιουργείται στον χώρο της εργασίας	3,05	1,24	3,31	1,15	2,78	1,23	3,19	1,05	0,065
Μείωση εξόδων	3,81	1,06	4,00	1,03	4,05	0,96	3,69	1,35	0,145
Μπορεί να οδηγήσει σε μείωση της γραφειοκρατίας σε συνδυασμό με την εφαρμογή της Ψηφιακής Εποχής στο Δημόσιο;	3,62	1,18	3,74	1,15	3,83	1,13	3,63	1,46	0,473

<sup>1</sup> Kruskal-Wallis

Διαπιστώνουμε ότι οι ΙΔΑΧ (Μ.Τ.=3,56) και οι Αυτοαπασχολούμενοι (Μ.Τ.=3,38) αναδεικνύουν στατιστικά σημαντικά περισσότερο την «Ελευθερία ως προς το χρόνο παροχής της εργασίας και διαμόρφωση του ελεύθερου χρόνου» ως πλεονέκτημα της τηλεργασίας, σε σχέση με τους Μόνιμους υπαλλήλους (Μ.Τ.=3,09) και τους ΙΔΟΧ (Μ.Τ.=2,92).



Σε μια κλίμακα από 1= Διαφωνώ απόλυτα έως 5= Συμφωνώ απόλυτα, οι συμμετέχοντες στην έρευνα κλήθηκαν να δηλώσουν κατά πόσο θεωρούν ως μειονεκτήματα, με την τηλεργασία, διάφορες προδιατυπωμένες προτάσεις. Το στατιστικό τεστ Friedman test αναδεικνύει ότι οι απαντήσεις για τα διάφορα μειονεκτήματα διαφέρουν στατιστικά σημαντικά ( $p < 0.05$ ).

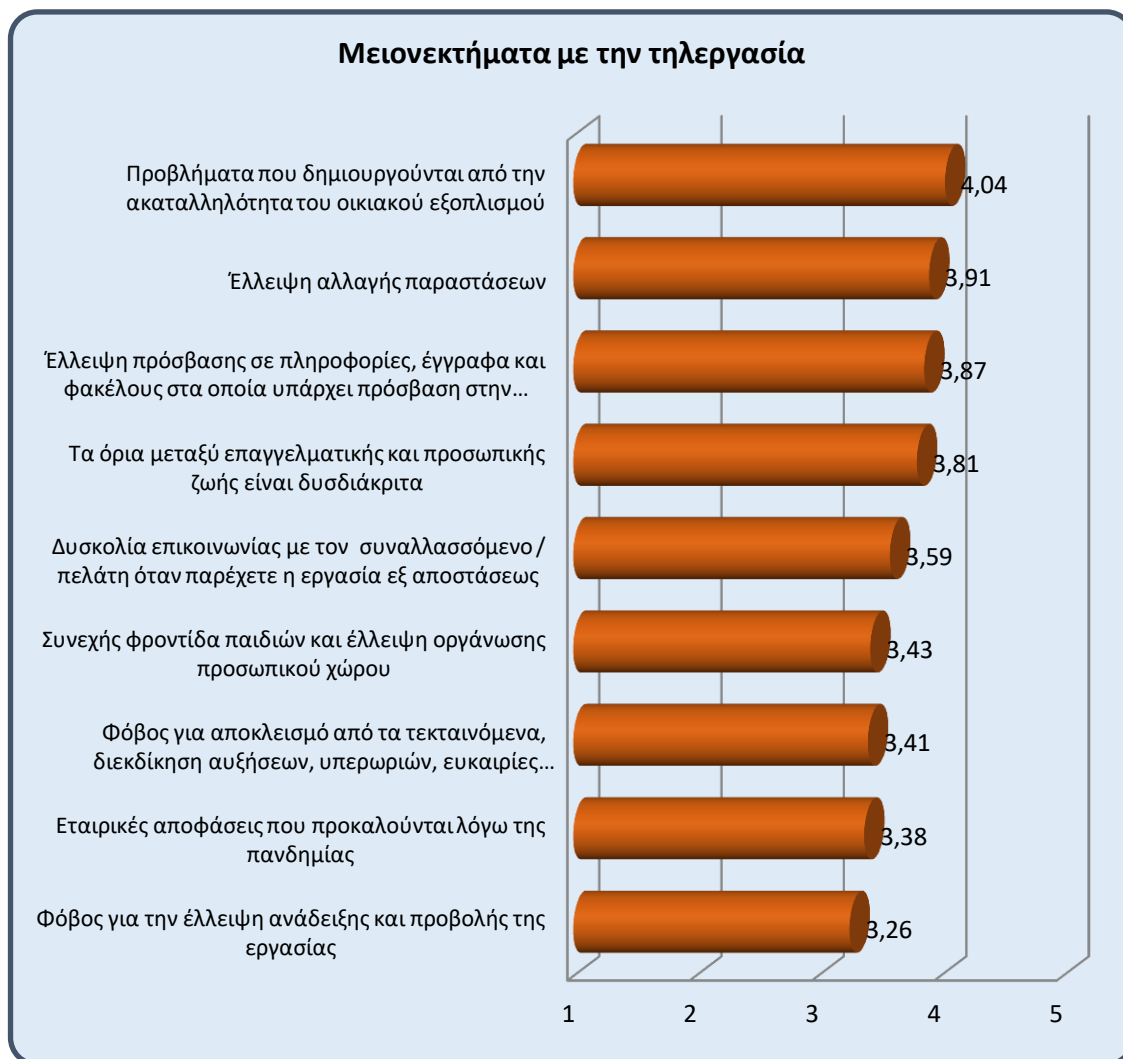
Πίνακας 28 – Μειονεκτήματα με την τηλεργασία (N=546)

	N	Min	Max	M.T.	T.A.	p-value <sup>1</sup>
Προβλήματα που δημιουργούνται από την ακαταλληλότητα του οικιακού εξοπλισμού (κακή συνδεσιμότητα, μειωμένες δυνατότητες Η/Υ)	546	1	5	4,04	0,93	
Έλλειψη πρόσβασης σε πληροφορίες, έγγραφα και φακέλους στα οποία υπάρχει πρόσβαση στην αυτοπρόσωπη παροχή εργασίας	546	1	5	3,87	0,99	
Φόβος για την έλλειψη ανάδειξης και προβολής της εργασίας	546	1	5	3,26	1,08	
Φόβος για αποκλεισμό από τα τεκταινόμενα, διεκδίκηση αυξήσεων, υπερωριών, ευκαιρίες κατάρτισης, πρωμ παραγωγικότητας	546	1	5	3,41	1,12	0,000**
Εταιρικές αποφάσεις που προκαλούνται λόγω της πανδημίας (περικοπή μισθών /προσωπικού, μείωση ωραρίου εργασίας κ.α)	546	1	5	3,38	1,10	
Έλλειψη αλλαγής παραστάσεων	546	1	5	3,91	0,99	
Τα όρια μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι δυσδιάκριτα	546	1	5	3,81	1,03	
Δυσκολία επικοινωνίας με τον συναλλασσόμενο / πελάτη όταν παρέχετε η εργασία εξ αποστάσεως	546	1	5	3,59	1,08	
Συνεχής φροντίδα παιδιών και έλλειψη οργάνωσης προσωπικού χώρου	546	1	5	3,43	1,06	

<sup>1</sup> Friedman test

Τα περισσότερο αναγνωρίσιμα, από τους ερωτηθέντες, ως μειονεκτήματα είναι τα «Προβλήματα που δημιουργούνται από την ακαταλληλότητα του οικιακού εξοπλισμού (κακή συνδεσιμότητα, μειωμένες δυνατότητες Η/Υ)» (M.T.=4,04), η «Έλλειψη αλλαγής παραστάσεων» (M.T.=3,91), η «Έλλειψη πρόσβασης σε πληροφορίες, έγγραφα και φακέλους στα οποία υπάρχει πρόσβαση στην αυτοπρόσωπη παροχή εργασίας» (M.T.=3,87) και ότι «Τα όρια μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι δυσδιάκριτα» (M.T.=3,81).

Τα λιγότερο αναγνωρίσιμα, από τους ερωτηθέντες, ως μειονεκτήματα είναι ο «Φόβος για την έλλειψη ανάδειξης και προβολής της εργασίας» (Μ.Τ.=3,26), οι «Εταιρικές αποφάσεις που προκαλούνται λόγω της πανδημίας (περικοπή μισθών /προσωπικού, μείωση ωραρίου εργασίας κ.α)» (Μ.Τ.=3,38) και ο «Φόβος για αποκλεισμό από τα τεκταινόμενα, διεκδίκηση αυξήσεων, υπερωριών, ευκαιρίες κατάρτισης, πριμ παραγωγικότητας» (Μ.Τ.=3,41).



Διάγραμμα 14 – Μειονεκτήματα με την τηλεργασία (N=546)

Προκειμένου να ελέγξουμε αν η σχέση εργασίας των ερωτώμενων σχετίζεται με την ανάδειξη των μειονεκτημάτων της τηλεργασίας, εφαρμόσαμε το Kruskal-Wallis test.

Πίνακας 29 – Μειονεκτήματα με την τηλεργασία – Σχέση εργασίας

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ									
	Μόνιμος Υπάλληλος (N=369)		ΙΔΑΧ (N=96)		ΙΔΟΧ (N=65)		Αυτοαπασ- χολούμενος (N=16)		Σημαντικότητα Διαφοράς <sup>1</sup>
	M.T	T.A.	M.T	T.A.	M.T	T.A.	M.T.	T.A.	P
Προβλήματα που δημιουργούνται από την ακαταλληλότητα του οικιακού εξοπλισμού	4,05	0,93	3,80	0,99	4,38	0,65	3,75	1,13	0,001**
Έλλειψη πρόσβασης σε πληροφορίες, έγγραφα και φακέλους στα οποία υπάρχει πρόσβαση στην αυτοπρόσωπη παροχή εργασίας	3,90	0,97	3,77	1,06	3,92	0,96	3,63	1,09	0,526
Φόβος για την έλλειψη ανάδειξης και προβολής της εργασίας	3,22	1,09	3,21	1,06	3,55	1,08	3,13	1,03	0,158
Φόβος για αποκλεισμό από τα τεκταινόμενα, διεκδίκηση αυξήσεων, υπερωριών, ευκαιρίες κατάρτισης, πριμ παραγωγικότητας	3,37	1,14	3,40	1,06	3,74	1,00	3,00	1,16	0,050*
Εταιρικές αποφάσεις που προκαλούνται λόγω της πανδημίας	3,34	1,12	3,30	0,99	3,75	1,08	3,31	1,20	0,033*
Έλλειψη αλλαγής παραστάσεων	3,89	1,01	3,78	0,99	4,23	0,77	3,75	1,34	0,034*
Τα όρια μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι δυσδιάκριτα	3,83	1,04	3,66	1,01	3,98	0,91	3,50	1,21	0,168
Δυσκολία επικοινωνίας με τον συναλλασσόμενο / πελάτη όταν παρέχετε η εργασία εξ αποστάσεως	3,61	1,08	3,34	1,07	3,97	0,92	2,94	1,24	0,000**
Συνεχής φροντίδα παιδιών και έλλειψη οργάνωσης προσωπικού χώρου	3,40	1,09	3,34	0,96	3,80	0,96	3,13	1,20	0,015*

<sup>1</sup> Kruskal-Wallis

Διαπιστώνουμε ότι οι ΙΔΟΧ αναδεικνύουν στατιστικά σημαντικά περισσότερο τα «Προβλήματα που δημιουργούνται από την ακαταλληλότητα του οικιακού εξοπλισμού» (Μ.Τ.=4,38), τον «Φόβο για αποκλεισμό από τα τεκταινόμενα, διεκδίκηση αυξήσεων, υπερωριών, ευκαιρίες κατάρτισης, πριμ παραγωγικότητας» (Μ.Τ.=3,74), τις «Εταιρικές αποφάσεις που προκαλούνται λόγω της πανδημίας» (Μ.Τ.=3,75), την «Έλλειψη αλλαγής παραστάσεων» (Μ.Τ.=4,23), την «Δυσκολία επικοινωνίας με τον συναλλασσόμενο / πελάτη όταν παρέχετε η εργασία εξ αποστάσεως» (Μ.Τ.=3,97) και τη «Συνεχή φροντίδα παιδιών και έλλειψη οργάνωσης προσωπικού χώρου» (Μ.Τ.=3,80) ως μειονεκτήματα της τηλεργασίας, σε σχέση με τους ερωτώμενους με διαφορετικές σχέσεις εργασίας.

## ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΜΕΛΛΟΝ ΤΗΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ

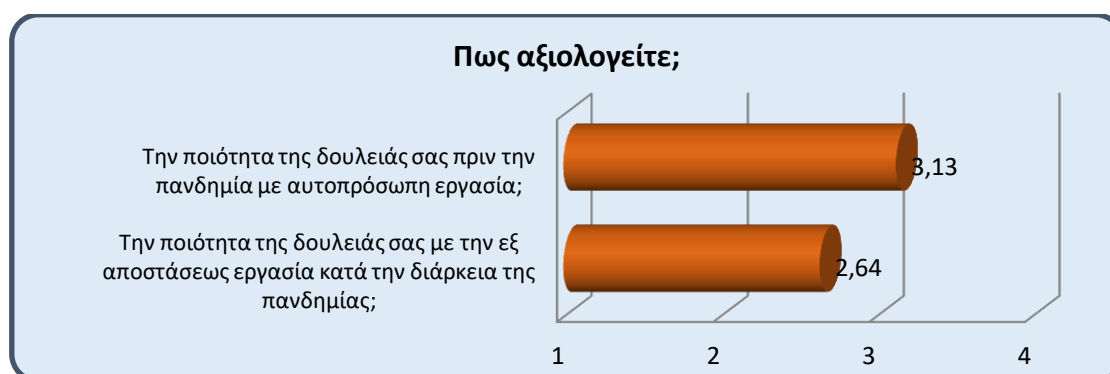
Σε μια κλίμακα από 1= Μέτρια έως 4= Εξαιρετική, οι συμμετέχοντες στην έρευνα κλήθηκαν να αξιολογήσουν την ποιότητα της δουλειάς τους πριν την πανδημία (αυτοπρόσωπη εργασία) και κατά τη διάρκεια της πανδημίας (τηλεργασία). Το στατιστικό τεστ Wilcoxon Signed Ranks test αναδεικνύει ότι οι 2 αξιολογήσεις διαφέρουν στατιστικά σημαντικά ( $p < 0.05$ ).

Πίνακας 30 – Πως αξιολογείτε την ποιότητα της δουλειάς σας (N=546)

	N	Min	Max	M.T.	T.A.	p-value <sup>1</sup>
Την ποιότητα της δουλειάς σας πριν την πανδημία με αυτοπρόσωπη εργασία;	546	1	4	3,13	0,69	0,000**
Την ποιότητα της δουλειάς σας με την εξ αποστάσεως εργασία κατά την διάρκεια της πανδημίας;	546	1	4	2,64	0,91	

<sup>1</sup> Wilcoxon Signed Ranks test

Συγκεκριμένα, οι ερωτώμενοι δίνουν καλύτερη αξιολόγηση στην ποιότητα της δουλειάς τους πριν την πανδημία με αυτοπρόσωπη εργασία (M.T.=3,13), σε σχέση με την ποιότητα της δουλειάς τους με την εξ αποστάσεως εργασία κατά τη διάρκεια της πανδημίας (M.T.=2,64).



Διάγραμμα 15 – Πως αξιολογείτε την ποιότητα της δουλειάς σας

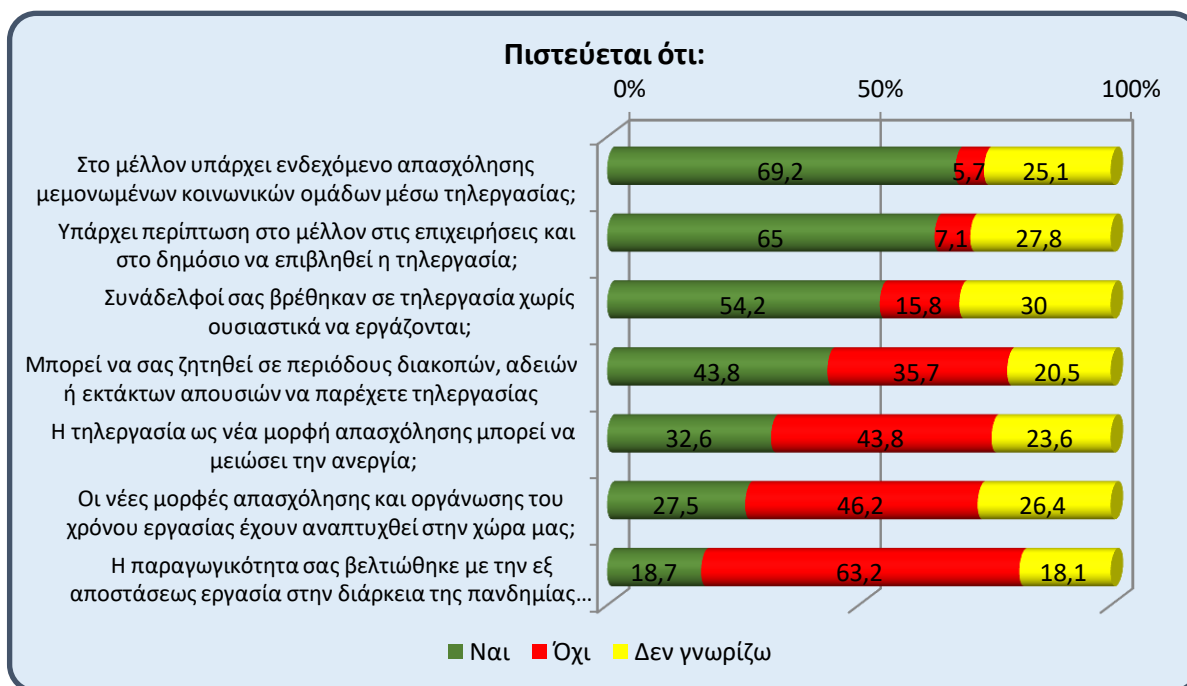
Επίσης, οι συμμετέχοντες στην έρευνα κλήθηκαν να δηλώσουν την άποψή τους σε διάφορα ερωτήματα που αφορούν την παραγωγικότητα και το μέλλον της τηλεργασίας.

Πίνακας 31 – Πιστεύετε ότι: (N=546)

	Ναι <sup>1</sup>	Όχι <sup>1</sup>	Δεν γνωρίζω <sup>1</sup>
Η παραγωγικότητα σας βελτιώθηκε με την εξ αποστάσεως εργασία στην διάρκεια της πανδημίας (σε σύγκριση με την αυτοπρόσωπη εργασία);	18,7	63,2	18,1
Συνάδελφοί σας βρέθηκαν σε τηλεργασία χωρίς ουσιαστικά να εργάζονται;	54,2	15,8	30,0
Μπορεί να σας ζητηθεί σε περιόδους διακοπών, αδειών ή εκτάκτων απουσιών να παρέχετε τηλεργασίας	43,8	35,7	20,5
Υπάρχει περίπτωση στο μέλλον στις επιχειρήσεις και στο δημόσιο να επιβληθεί η τηλεργασία;	65,0	7,1	27,8
Στο μέλλον υπάρχει ενδεχόμενο απασχόλησης μεμονωμένων κοινωνικών ομάδων μέσω τηλεργασίας;	69,2	5,7	25,1
Η τηλεργασία ως νέα μορφή απασχόλησης μπορεί να μειώσει την ανεργία;	32,6	43,8	23,6
Οι νέες μορφές απασχόλησης και οργάνωσης του χρόνου εργασίας έχουν αναπτυχθεί στην χώρα μας;	27,5	46,2	26,4

<sup>1</sup> Ποσοστό %

Οι ερωτώμενοι συμφωνούν, στην πλειονότητά τους, με την άποψη ότι «Στο μέλλον υπάρχει ενδεχόμενο απασχόλησης μεμονωμένων κοινωνικών ομάδων μέσω τηλεργασίας» (69,2%), με την άποψη ότι «Υπάρχει περίπτωση στο μέλλον στις επιχειρήσεις και στο δημόσιο να επιβληθεί η τηλεργασία» (65,0%) και με την άποψη ότι «Συνάδελφοί τους βρέθηκαν σε τηλεργασία χωρίς ουσιαστικά να εργάζονται» (54,2%).



Διάγραμμα 16 – Πιστεύετε ότι: (N=546)

Μικρά ποσοστά συμφωνίας εμφανίζονται για την άποψη ότι «Η παραγωγικότητα βελτιώθηκε με την εξ αποστάσεως εργασία στην διάρκεια της πανδημίας (σε σύγκριση με την αυτοπρόσωπη εργασία)» (18,7%) και για την άποψη ότι «Οι νέες μορφές απασχόλησης και οργάνωσης του χρόνου εργασίας έχουν αναπτυχθεί στην χώρα μας» (27,5%).

Προκειμένου να εξετάσουμε αν το φύλο των ερωτώμενων διαφοροποιεί την συμφωνία με τις διάφορες απόψεις, χρησιμοποιήσαμε το Pearson Chi-Square Test. Παρουσιάζονται μόνο οι στατιστικά σημαντικές διαφορές.

Πίνακας 32 – Νέες μορφές απασχόλησης - Φύλο

		Οι νέες μορφές απασχόλησης και οργάνωσης του χρόνου εργασίας έχουν αναπτυχθεί στην χώρα μας;				
		N	Ναι	Όχι	Δεν γνωρίζω	
ΦΥΛΟ	<i>Άνδρας</i>	173	34,1 (59)	46,2 (80)	19,7 (34)	100,0
	<i>Γυναίκα</i>	373	24,4 (91)	46,1 (172)	29,5 (110)	100,0
<b>Σημαντικότητα Διαφοράς<sup>1</sup></b>						0,015*

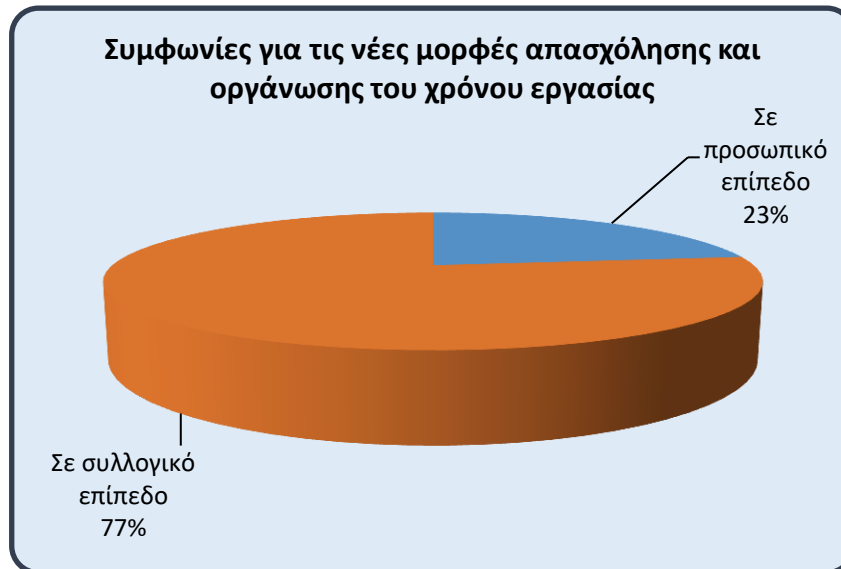
<sup>1</sup> Pearson Chi-Square Test

Διαπιστώνουμε ότι οι άνδρες συμφωνούν σε, στατιστικά σημαντικά, μεγαλύτερο ποσοστό (34,1%) σε σχέση με τις γυναίκες (24,4%), με την άποψη ότι « Οι νέες μορφές απασχόλησης και οργάνωσης του χρόνου εργασίας έχουν αναπτυχθεί στην χώρα μας».

Πίνακας 33 – Συμφωνίες για τις νέες μορφές απασχόλησης και οργάνωσης του χρόνου εργασίας (N=546)

		ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ (N)	ΠΟΣΟΣΤΟ (%)
Οι νέες μορφές απασχόλησης και οργάνωσης του χρόνου εργασίας θα πρέπει να συμφωνούνται σε ατομικό επίπεδο ή σε συλλογικό επίπεδο μεταξύ εκπροσώπων εργαζομένων και διοίκησης;	<i>Σε προσωπικό επίπεδο</i>	125	22,9
	<i>Σε συλλογικό επίπεδο</i>	421	77,1

Τέλος, η πλειονότητα των συμμετεχόντων στην έρευνα (77,1%) θεωρεί ότι οι νέες μορφές απασχόλησης και οργάνωσης του χρόνου εργασίας θα πρέπει να συμφωνούνται σε συλλογικό επίπεδο μεταξύ εκπροσώπων εργαζομένων και διοίκησης, ενώ μόνο το 22,9% θεωρεί ότι η συμφωνίες αυτές θα πρέπει να γίνονται σε ατομικό επίπεδο.



Διάγραμμα 17 – Συμφωνίες για τις νέες μορφές απασχόλησης και οργάνωσης του χρόνου εργασίας

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: Συμπεράσματα

Σε αυτή την έρευνα που πραγματοποιήθηκε από τις 23/01/2022 έως και τις 02/03/2022, συμμετείχαν 546 εργαζόμενοι από όλη την Ελλάδα που απασχολούνται σε διαφορετικούς επαγγελματικούς κλάδους. Από τους συμμετέχοντες εργαζομένους το μεγαλύτερο ποσοστό ήταν γυναίκες (=373), είχαν ηλικία μεταξύ 45-54 (=238), ήταν έγγαμοι (=394) και με οικογενειακές υποχρεώσεις (=352). Επίσης η έρευνα έδειξε ότι οι περισσότεροι από τους συμμετέχοντες ήταν κάτοχοι Μεταπτυχιακού ή Διδακτορικού τίτλου (=291), εργάζονται στη Δημόσια Διοίκηση (=404) ως τακτικοί υπάλληλοι (=369) ενώ υπηρετούν στο συγκεκριμένο φορέα πάνω από 21 έτη (=145) με την ιδιότητα του υπαλλήλου (=411).

Σημαντικά ευρήματα της έρευνας είναι:

- ✓ Το 73,8% των ερωτηθέντων δεν είχε εργαστεί με τηλεργασία πριν την πανδημία
- ✓ Το 36,1% των ερωτηθέντων ήταν εξοικειωμένο με τις εφαρμογές Τ.Π.Ε., αλλά στο 73,1% δεν παρασχέθηκε ο απαραίτητος εξοπλισμός οπότε αναγκάστηκαν να αναβαθμίσουν τον Η/Υ ή την ποιότητα της σύνδεσης στο internet ή να αγοράσουν περιφερειακά υλικά (=43,2% - 46,5% αντίστοιχα) αλλά η επιχείρηση κάλυψε τα τυχόν έξοδα στο 76,6% των ερωτηθέντων. Ωστόσο, η επιχείρηση δεν παρείχε εκπαίδευση για να τους βοηθήσει με την τηλεργασία στο 58,2% των ερωτηθέντων.
- ✓ Η πλειονότητα των ερωτηθέντων έχει την ίδια άποψη ότι η τηλεργασία τους παρέχει ευελιξία και ότι θα τους βοηθούσε να ικανοποιήσουν καλύτερα τις ατομικές – οικογενειακές υποχρεώσεις τους παρόλο που εγκυμονεί κινδύνους για τα απόρρητα και τα προσωπικά δεδομένα.
- ✓ Το 53,8% των ερωτηθέντων θα αποδέχονταν στο μέλλον να πραγματοποιεί την εργασία του μέσω τηλεργασίας.
- ✓ Το 53,1% των ερωτηθέντων δεν γνώριζαν την ισχύουσα νομοθεσία για την τηλεργασία στην Ελλάδα και θα ήθελαν να ενημερωθούν τι προβλέπει ο νόμος, παρόλο που γνώριζε το 82,4% ότι προβλέπεται καταβολή αποζημίωσης για τις δαπάνες που απαιτούνται κατά την εφαρμογή της τηλεργασίας.
- ✓ Το 56,8% των ερωτηθέντων εργάστηκε περισσότερες ώρες με την τηλεργασία από όσο εργαζόταν όταν ήταν στο γραφείο, παρόλα αυτά θεωρεί ότι η ποιότητα της εργασίας τους ήταν καλύτερη όταν την παρείχαν στις εγκαταστάσεις του εργοδότη τους και ότι δεν βελτιώθηκε η παραγωγικότητά τους σε ποσοστό 63,2%.



- ✓ Η πλειονότητα των ερωτηθέντων θεωρεί ότι στα βασικά πλεονεκτήματα της τηλεργασίας είναι ο λιγότερο χαμένος χρόνος σε μετακινήσεις, η μείωση των εξόδων και η παροχή εξ αποστάσεως εργασίας σε διαφορετική τοποθεσία από την κύρια κατοικία, ενώ στα βασικά μειονεκτήματα της τηλεργασίας ανήκουν τα προβλήματα που δημιουργούνται με την ακαταλληλότητα του οικιακού εξοπλισμού, η έλλειψη αλλαγής παραστάσεων και η έλλειψη πρόσβασης σε πληροφορίες, έγγραφα και φακέλους που υπάρχουν στις εγκαταστάσεις του εργοδότη.
- ✓ Τέλος η πλειοψηφία των ερωτηθέντων σε ποσοστό 77,1% θεωρεί ότι οι συμφωνίες στις νέες μορφές απασχόλησης και οργάνωσης του χρόνου εργασίας όπως η τηλεργασία θα πρέπει να γίνονται σε συλλογικό επίπεδο με συμμετοχή των συνδικαλιστικών οργάνων.

Όσον αφορά τους φορείς που προτίθενται να εφαρμόσουν την τηλεργασία στο μέλλον αλλά και για να γίνει εφικτή η καθιέρωσή της:

- Θα πρέπει να γίνουν επενδύσεις σε τεχνολογικές υποδομές και να αλλάξει η οργάνωση της εργασίας ενώ θα πρέπει να παρέχεται πολύπλευρη και πολυδιάστατη κατάρτιση και εκπαίδευση στους υποψήφιους τηλεεργαζόμενους
- Ζητήματα που μπορεί να προκύψουν που αφορούν μισθολογικές διαφορές, εκπαίδευση των εργαζομένων, επιλογή φύλου για την εφαρμογή τηλεργασίας θα πρέπει να λυθούν θεσμικά.
- Κάθε φορέας οφείλει να παρέχει ενημέρωση και πληροφόρηση τόσο για τα οφέλη της όσο και για τις αρνητικές πλευρές της, διαβεβαιώνοντας τους υποψήφιους τηλεεργαζόμενους ότι είναι εξασφαλισμένα τα εργασιακά, ασφαλιστικά και κοινωνικά τους δικαιώματα.
- Η εναλλασσόμενη τηλεργασία (ορισμένες φορές την εβδομάδα εργασία από το σπίτι και τις υπόλοιπες στις εγκαταστάσεις του εργοδότη) μπορούν να ελαχιστοποιήσουν αισθήματα απομόνωσης των εργαζομένων.

Η τηλεργασία μπορεί να ήταν μια επιβεβλημένη παροδική λύση για την περίοδο που ξέσπασε η πανδημία αλλά σιγά σιγά διείσδυσε στις ζωές όλο και περισσότερων εργαζομένων και καθιερώθηκε ως σταθερή μορφή απασχόλησης ιδίως για τα επαγγέλματα γραφείου και την εκπαίδευση. Αρκετοί εργαζόμενοι που δεν είχαν εργαστεί πριν την πανδημία με τηλεργασία, πλέον το επιθυμούν είτε σε σταθερή βάση είτε περιστασιακά (μία ή περισσότερες φορές την εβδομάδα). Εν τέλει η τηλεργασία ήρθε για να μείνει.

# Βιβλιογραφία

## Ελληνική Βιβλιογραφία

1. Αγαλλοπούλου, Π. (2007). *Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο*. Αθήνα: Σάκκουλα.
2. Αναστασίου, Θ. (2007). *Τηλεργασία: Μορφές, οφέλη, προοπτικές. Ένας πρακτικός οδηγός για χρήση της τηλεργασίας σε μια μικρομεσαία επιχείρηση*. Αθήνα: Ινστιτούτο Οπτικοακουστικών Μέσων.
3. Βεργίδης, Δ., Λιοναράκης, Α., Λυκουριώτης, Α., Μακράκης, Β., & Ματραλής, Χ. (1998). *Ανοιχτή και Εξ αποστάσεως Εκπαίδευση*. Πάτρα: ΕΑΠ.
4. Βλασσόπουλος, Γ. (2005). *Τηλεργασία*. Αθήνα: Σάκκουλα.
5. Δασκαλάκης, Δ. (1995). *Η ρύθμιση των Ευέλικτων Μορφών Απασχόλησης και Οργάνωσης του Χρόνου Εργασίας*. Αθήνα: Σάκκουλα.
6. Δασκαλοπούλου, Ν., & Τζιαντζη, Α. (2018). Δουλειές του...ποντικιού. *Εφημερίδα των Συντακτών*.
7. Δελτίο Εταιρειών Επιχειρήσεων. (1998). τεύχος 3/1998, Αθήνα.
8. Ιγγλεζάκης, Ι. (2020). Η ασφάλεια δεδομένων στην τηλεργασία. *Συνήγορος τ. 139/2020*.
9. ΙΝΕ-ΓΣΕΕ. (2020). Ινστιτούτο εργασίας - Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος. *Τηλεργασία - Συνοπτική παρουσίαση θεσμικού πλαισίου και νέων ρυθμίσεων*.
10. Καλαμπούκα - Γιαννοπούλου, Π. (2007). *Δίκαιο συναλλαγών και προστασία καταναλωτών - προσωπικών δεδομένων, Ειδικά Θέματα*, Σελ 169-170.
11. Καραντινός, Δ., Κετσετζοπούλου, Μ., & Μουρίκη, Α. (1997). *Ευέλικτη Απασχόληση και Ελαστικοποίηση του Χρόνου Εργασίας: τάσεις, εξελίξεις, προοπτικές*. Αθήνα: Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας.
12. Κοντιάδης, Ξ., Παπαδημητρίου, Κ., Γεωργακοπούλου, Β., & Στεφανίδης, Δ. (2018). *Νέες τεχνολογίες στις τράπεζες και επιπτώσεις στην απασχόληση*. Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας ΟΤΟΕ.
13. Κουζής, Γ. (2002). *Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση. Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας*. Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.
14. Κουκιάδης, Ι. (1996). *Τηλεργασία: Νέες μορφές οργάνωσης της επιχείρησης (Τεύχος 1/1996)*, Σελ 12-20. Δελτίο Εταιρειών Επιχειρήσεων.
15. Κουκιάδης, Ι. (2019). *Ατομικό και συλλογικό εργατικό δίκαιο*. Αθήνα: Σάκκουλα.
16. Κουκοβίνου, Λ., & Κουσούνη, Α. (1999). Η επίδραση της μικροηλεκτρονικής στις εργασιακές σχέσεις. Το φαινόμενο της τηλεργασίας. *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*.
17. Κουμεντάκης, Σ. (2020). *Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης (:το παρελθόν, το παρόν και το μέλλον...)*. *Εφημερίδα Μακεδονία*.
18. Λαδάς, Δ. (2021). *Ευέλικτες Μορφές Εργασίας*. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη ΑΕΕΤΕ.
19. Ληξουργιώτης, Ι. (1998). *Νέες Τεχνολογίες, ευέλικτες μορφές απασχόλησης και τηλεργασία, Δελτίο Εταιρειών Επιχειρήσεων, τεύχος 3/1998*. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.
20. Λυμπεράκη, Α., & Μουρίκη, Α. (1997). *Η αθόρυβη επανάσταση: Νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας και της παραγωγής*. Αθήνα: Gutenberg.

21. Μήλιου, Α., & Πομπόρτσας, Α. (2014). *Υπηρεσίες προστιθέμενης αξίας στο διαδίκτυο*. Θεσσαλονίκη: Τζιόλας.
22. Ντούτσας, Ν. (1998). Το φαινόμενο της τηλεργασίας. *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, Τεύχος 22*, σελ. 72-85. Αθήνα: Έκδοση Ειδική Εκδοτική Α.Ε.Ε.Β.Ε.
23. ΟΚΕ Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή της Ελλάδος. (2020). *Τηλεργασία - Προβλήματα και Προοπτικές*. Αθήνα.
24. Πανσεληνάς, Γ., Αγγελιδάκης, Ν., Μιχαηλίδη, Α., Μπλάτσιος, Σ., Παυλίδης, Γ., Τσαγκαράκης, Ε., και συν. (n.d.). *Εφαρμογές Πληροφορικής, Α' Γενικού Λυκείου*. Αθήνα: Ινστιτούτο Τεχνολογίας Υπολογιστών και Εκδόσεων "ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ".
25. Παπαδημητρίου, Κ. (1987). *Πληροφορική - Εργασία - Εργατικό Δίκαιο*. Αθήνα-Κομοτηνή: Σάκκουλας Αντ. Ν.
26. Πιερρακέας, Χ. (2003). *New Technologies in Teleworking*. Αθήνα: Μεταίχμιο.
27. Ρομπόλη, Σ., & Δημουλά, Κ. (1998). Τηλεργασία: Απειλή ή πανάκεια;. *Ενημέρωση*.
28. Σαλαμούρης, Δ. (2001). Μεθοδολογική προσέγγιση για την ανάπτυξη και διαχείριση εφαρμογών τηλεργασίας. *Τεύχος 21*, Σελ 69-79. Αθήνα: Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων.
29. ΣΕΒ, Σ. Ε. (2022). *Επαγγέλματα με δυνατότητα τηλεργασίας (teleworkability)*. Αθήνα: Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών.
30. Σεβαστάκη, Ε. (1998). Τηλεργασία και Επιχείρηση. Πηγαίνοντας την εργασία στον εργαζόμενο. *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, Τεύχος 10*, Σελ 35-37. Αθήνα: Έκδοση Ειδική Εκδοτική Α.Ε.Ε.Β.Ε.
31. Σκανδάλης, Ι. (2017). Πανελλήνιο Συνέδριο ΕΔΕΚΑ. *Τηλεργασία, Όμηρος Ζέλιος και ο χρόνος στην ψηφιακή εποχή*. Νομική Βιβλιοθήκη.
32. Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας. (2004). *Εκπόνηση μελέτης για την προώθηση και εφαρμογή της τηλεργασίας στην Ελλάδα*. Αθήνα.
33. Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης. (2021). Βίβλος Ψηφιακού Μετασχηματισμού 2020-2025 ([https://digitalstrategy.gov.gr/axe/digital\\_state](https://digitalstrategy.gov.gr/axe/digital_state)).
34. Ψηλός, Γ. (1992). *Εργασία κατ' οίκον με σύστημα φασόν και ασφάλιση στο ΙΚΑ ή ΤΕΒΕ, Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας( Τεύχος 1167)*, Έκδοση Ε.Ε.Ε., Σελ 1194-1196. Αθήνα: Μερόπη Γ. Πετίνη και Σια.

## Ξένα Βιβλιογραφία

1. Bailey, D., & Kurland, N. (2002). A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational*.
2. Bloom, N. (2015). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *Quarterly Journal of Economics*.
3. Burrell, D. N., Johnson, T., Shufutinsky, A., & Ramjit, D.-M. (2021). Organizational Dynamics of the rise of telework as an adaptive response to a global pandemic. *Management and Economics*. USA.
4. Cooper, C., & Kurland, N. (2002). Telecommuting, professional isolation, and employee development in public and private organizations. *The International Journal of Industrial Occupational*.
5. Covey, S. (2013). *The 7 Habits of Highly Effective People*. Simon & Schuster.
6. Fonner, K., & Roloff, M. (2010). Why teleworkers are more satisfied with their jobs than are office-based workers: When less contact is beneficial. *Journal of Applied Communication Research*.
7. Frøkjær, E., Hertzum, M., & Hornbæk, K. (2000). Measuring usability: are effectiveness, efficiency, and satisfaction really correlated? *In Proceedings of the SIGCHI conference on Human Factors in Computing Systems*.
8. Gainey, T., & DE Hill, J. (1999). Telecommuting's Impact on Corporate Culture and Individual workers: Examining the Effect of Employ Isolation. *S.A.M. Advanced Management Journal*, 64(4), σσ. 4-10.
9. Golden, T. (2009). Applying technology to work: Toward a better understanding of telework. *Organisation Management Journal*.
10. ILO. (2016). *Challenges and Oppourtunities of Teleworking for Workers and Employers in the ICTS and Financial Services Sectors*. Geneva: International Labour Organization.
11. Johnson, M. (1997). *Teleworking ...in brief*. London: Butterworth Heinemann.
12. Jones, K. (2010). Going Home: New technology's impact on remote work engagement. *Advances in Business Research*.
13. Morgan, R. (2004). Teleworking: an assessment of the benefits and challenges. *European Business Review*, 16(4), σσ. 344-357.
14. Nilles, J. (1998). *Managing Telework*. New York: Wile.
15. Robertson, M., & Vink, P. (2012). Examining new ways of office work between the Netherlands and the USA. *Work*.
16. Ruch, W. (1994). In *Organizational Linkages: Understanding the Procutivity Paradox*. Στο *Measuring and Managing Individual Productivity*. Washington D.C.: National Academy Press.
17. Sostero, M., Milasi, S., Hurley, J., Fernandez-Macias, E., & Bisello, M. (2020). «*Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?* ». Seville, Spain: JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology.
18. Turban, E., Lee, J., King, D., McKay, J., & Marshall, P. (2008). *Electronic commerce*. Prentice Hall.

19. Westfall, R. (2004). Does Telecommuting really increase productivity. *Communications of the ACM*.
20. Wheatley, D. (2012). Good to be home? Time use and satisfaction levels among home-based teleworker. *New Technology. Work and Employment*.

### Διαδικτυακές Πηγές

1. Anima care. (2023). *Γραμμές βοήθειας*. Ανάκτηση από <https://www.animacare.gr/mental-health-services/help-lines>
2. Commission of the European Communities. (2007). *Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*. Ανάκτηση από [http://ec.europa.eu/employment\\_social/news/2007/jun/flexicurity\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/jun/flexicurity_en.pdf)
3. Cumins, N. (2022). *InterGuard Review*. Ανάκτηση από <https://www.businessnewsdaily.com/interguard-review.html>
4. ENISA. (2020). *Tips for cybersecurity when working from home - Press Release*. Ανάκτηση από <https://www.enisa.europa.eu/tips-for-cybersecurity-when-working-from-home>
5. Heaven, W. (2020). *This startup is using AI to give workers a “productivity score*. Ανάκτηση από <https://www.technologyreview.com/2020/06/04/1002671/startup-ai-workers-productivity-score-bias-machine-learning-business-covid/>
6. Lodovici Samek, M. (2021). *The impact of teleworking and digital work on workers and society*. Ανάκτηση από [www.europarl.europa.eu](http://www.europarl.europa.eu): [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662904/IPOL\\_STU\(2021\)662904\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662904/IPOL_STU(2021)662904_EN.pdf)
7. Mandl, I. (2020). *New forms of employment: 2020 update*. Ανάκτηση από [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu): [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef20027en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20027en.pdf)
8. Marvin, R., & Horowitz, B. (2019). *Time Doctor Review. Broadly functional tool covering time tracking*. Ανάκτηση από <https://www.pcmag.com/reviews/time-doctor>
9. Molinari, F., Van Noordt, C., Vaccari, L., Pignatelli, F., & Tangi, L. (2021). *JRC Publications Repository*. Ανάκτηση από AI Watch. Beyond pilots: sustainable implementation of AI in public services: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC126665>
10. Rasmussen, E., & Corbett, G. (2005). *Why Isn't Teleworking Working?* Ανάκτηση από *Journal of Employment Relations*: [www.nzjournal.org/33\(2\)Rasmussen.pdf](http://www.nzjournal.org/33(2)Rasmussen.pdf)
11. Rawson, R. (2021). *Hubstaff Review 2021: Details, Pricing and Features*. Ανάκτηση από <https://biz30.timedoctor.com/hubstaff-review/>
12. Sevilla, G. (2020). *Teramind Review. Multifaceted employee-tracking and business security suite*. Ανάκτηση από <https://www.pcmag.com/reviews/teramind>
13. Sevilla, G. (2020). *VeriClock Review. Precise time tracking option with solid location features*. Ανάκτηση από <https://www.pcmag.com/reviews/vericlock>

14. Silberman 'Six', M., Harmon, E., Irani, L., & Li, K. (2020). *Crowd work and the 'on-demand' economy*. Ανάκτηση από <https://www.etui.org>: <https://www.etui.org/topics/health-safety-working-conditions/hesamag/the-future-of-work-in-the-digital-era/crowd-work-and-the-on-demand-economy>
15. Αμαργιωτάκης, Μ. (2019). *Ειδικές μορφές απασχόλησης – Ποιές είναι – Τι προβλέπεται*. Ανάκτηση από [www.ergasiaka-gr.net](http://www.ergasiaka-gr.net): <https://www.ergasiaka-gr.net/2019/02/eidikies-morfew-apasxolisis/>
16. Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα. (2020). *Κατευθυντήριες Γραμμές 2/2020 - Λήψη μέτρων ασφάλειας στο πλαίσιο τηλεργασίας*. Ανάκτηση από <https://www.dpa.gr/el/enimerwtiko/prakseisArxis/kateythyntiries-grammes-gia-ti-lipsi-metron-asfaleias-sto-plaisio>
17. Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα. (2021). *Απόφαση 32/2021*. Ανάκτηση από <https://www.dpa.gr/el/enimerwtiko/prakseisArxis/kateythyntiries-grammes-shetika-metin-efarmogi-ton-kanonon-prostasias>
18. Γαλάζιος, Κ., & Ρίζος, Β. (2020). *Τηλεργασία: Μορφές, οργάνωση, εργασιακά δικαιώματα, κίνδυνοι και οφέλη*. Ανάκτηση από <https://www.arcadiaportal.gr>: <https://www.arcadiaportal.gr/news/tilergasia-morfes-organosi-ergasiaka-dikaiomata-kindynoi-kai-ofeli>
19. Γεωργιάδου, Ε. (2020). *www.documentonews.gr: Βάλλεται η κοινωνική ζωή και η ψυχολογία των τηλεργαζομένων*. Ανάκτηση από <https://www.documentonews.gr/article/balletai-h-koinwnikh-zwh-kai-h-psyxologia-twn-thlergazomenwn>
20. Αμπατζίδου, Α. (2019). *Εναλλακτικές Μορφές Απασχόλησης*. Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία.
21. Δεληγιάννη, Λ. (2022). *Αυτές είναι οι καλύτερες και οι χειρότερες χώρες για τηλεργασία*. Ανάκτηση από Euro2day: <https://www.euro2day.gr/news/world/article/2142280/aytes-einai-oi-kalyteres-kai-oi-heirotetes-hores-g.html>
22. Δοντάκη, Β. (2019). *Τηλεργασία*. Θεσσαλονίκη: Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία.
23. Ευστράτογλου, Α. (2015). *Οικονομική κρίση, ευέλικτες μορφές απασχόλησης και παραγωγικότητα στους κλάδους της ελληνικής οικονομίας*. Ανάκτηση από [www.inegsee.gr](http://www.inegsee.gr) : <https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2016/02/MELETH-36.pdf>
24. Ζαροτιάδου, Μ. (2020). *Η τηλεργασία και η σωστή χρήση της*. Ανάκτηση από <https://www.planofbusiness.eu/post/%CE%B7-%CF%84%CE%B7%CE%BB%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%AF%CE%B1-%CE%BA%CE%B1%CE%B9-%CE%B7-%CF%83%CF%89%CF%83%CF%84%CE%AE-%CF%87%CF%81%CE%AE%CF%83%CE%B7-%CF%84%CE%B7%CF%82>
25. Ζερδέλης, Δ. (2019). *Ανεπαρκές το νομοθετικό πλαίσιο για την τηλεργασία στην Ελλάδα*. Ανάκτηση από <https://www.fortunegreece.com/article/aneparkes-to-nomothetiko-pliesio-gia-tin-tilergasia-stin-ellada/>
26. Ζωγράφου, Π., & Λουντζή, Θ. (2011). *Ευέλικτες μορφές εργασίας - Μερική Απασχόληση - Σπουδές Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία*. Πανεπιστήμιο Αιγαίου.
27. Θεοδωρόπουλος, Π. (2017). *ΣΕΒ: Συμβάσεις «μηδενικών ωρών» και «μισθός» σε κουπόνια!* Ανάκτηση από <https://www.imerodromos.gr>: <https://www.imerodromos.gr/sev-symvasis-midenikon-oron-ke-misthos-se-kouponia-tou-panagioti-theodoropoulou/>

28. Θεοχάρη, Α. (2013). *Τηλεργασία*. Καβάλα: Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία.
29. Θωμαΐδου, Μ. (2012). *Οι αλλαγές στις ευέλικτες μορφές εργασίας*. Καβάλα: Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία.
30. Καραστεργίου, Χ. (2020). *Εφαρμογές της Τηλεϊατρικής στην Ελλάδα, CVP Ιατρικής, Virapharm, n.d.*. Ανάκτηση από <http://www.scientific-journal-articles.org/greek/free-online-journals/medical/medical-articles/karastergiouX/med-05-karastergiouX.htm>
31. Κιοσές, Λ., & Δουκίδης, Γ. (2020). *1 στους 2 χρήστες διαδικτύου πλέον αγοράζουν συστηματικά online*. Ανάκτηση από Ινστιτούτο Έρευνας Λιανεμπορίου Καταναλωτικών Αγαθών: <http://www.ielka.gr/?p=2720>
32. Κίτσου, Α., Μουσέτη, Μ.-Σ.-Α., & Παντούλια, Α. (2016). *Ελαστικές Μορφές Απασχόλησης*. Μεσολόγγι: Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία.
33. Κυριαζής, Χ., & Ιωάννου, Χ. (2017). *www.iefimerida.gr Crowdwork, συμβάσεις on demand: Οι αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις που φέρνει το διαδίκτυο*. Ανάκτηση από <https://www.iefimerida.gr/news/372283/crowdwork-symvaseis-demand-oi-allages-stis-ergasiakes-sheseis-poy-fernei-diadiktyo>
34. Κυριακούλιας, Π. (2020). *Η τηλεργασία την Ε.Ε. πριν και μετά την πανδημία Covid-19. Θεματικό Δελτίο Ενημέρωσης Νο 3*. ΕΙΕΑΔ: Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (<https://www.eiead.gr/>).
35. Κωτούλα, Β., & Μήτσης, Π. (2021). *Ενθα, Επίκαιρα Νομικά Θέματα και Αναλύσεις, Τεύχος 15/2021*. Ευρωπαϊκό Πανεπιστήμιο Κύπρου: Διαθέσιμο σε <http://entha.euc.ac.cy>.
36. Λιαράτσικα, Κ. (2021). *Επιθεώρηση Δικαίου Πληροφορικής*. Ανάκτηση από Τηλεργασία και προστασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων: <https://ejournals.lib.auth.gr/infolawj/issue/view/1098>
37. Μηλιώτης, Ν. (2013). *Τηλεργασία: Νομικά και Τεχνολογικά Ζητήματα*. Θεσσαλονίκη: Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία.
38. Μοντεσάντου, Α. (2021). *Νέες μορφές απασχόλησης: Crowdworking*. Ανάκτηση από [www.offlinepost.gr](http://www.offlinepost.gr) : <https://www.offlinepost.gr/2021/09/28/nees-morfes-apascholis-s-crowdworking/>
39. Μόρφη, Φ. (2020). *www.maxmag.gr: Τηλεργασία: Είναι το μέλλον που θέλουμε ή που φοβόμαστε;*. Ανάκτηση από <https://www.maxmag.gr/afieromata/tilergasia/>
40. Πατσιαλού, Ε. (2020). *Εργασία μέσω ηλεκτρονικής πλατφόρμας Crowdworking*. Ανάκτηση από <https://hrpro.gr>: <https://hrpro.gr/ergasia-meso-ilektronikis-platformas-crowdworking/>
41. Ροΐδης, Ν. (2021). *Η εφαρμογή του μοντέλου της τηλεργασίας στην Ελληνική Δημόσια Διοίκηση υπό το πρίσμα της πανδημίας του Covid-19*. Αθήνα: Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία.
42. Ρούσσου, Ι. (2013). *Διερεύνηση των μεθόδων εργασιακής απασχόλησης και τάσεις που δημιουργούνται από τη χρήση των Τ.Π.Ε. από την τηλεργασία στην εργασία βάσει δραστηριοτήτων*. Θεσσαλονίκη: Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία.
43. Σκαρίπα, Ε. (2008). *Η τηλεργασία ως ευέλικτη μορφή απασχόλησης*. Αθήνα: Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία.
44. Σκυλάκου, Ά. (2021). *Η τηλεργασία στον Δημόσιο Τομέα - Σύγχρονες εξελίξεις και μελλοντικές προοπτικές*. Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία.

45. Τσιρακίδου, Ά. (2021). *Η τηλεργασία ως νέα μορφή απασχόλησης: Προκλήσεις και Πλεονεκτήματα, Περίπτωση Δήμου Φιλοθέης-Ψυχικού*. Αιγάλεω: Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία.
46. *Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων*. (2023). Ανάκτηση από Εργασιακές Σχέσεις: <https://ypergasias.gov.gr/ergasiakes-scheseis/atomikes-ergasiakes-sxeseis/>

### **Νομοθεσία**

1. Ν.2639/1998. (1998). *ΦΕΚ τ.Α' 205/02.09.1998*. Εφημερίδα της Κυβέρνησης.
2. Ν.4727/2020. (2020). *ΦΕΚ τ.Α' 184/23.09.2020*. Εφημερίδα της Κυβέρνησης.
3. Ν.4807/2021. (2021). *ΦΕΚ τ.Α' 96/11.06.2021*. Εφημερίδα της Κυβέρνησης.
4. Ν.4808/2021. (2021). *ΦΕΚ τ.Α' 101/19.06.2021*. Εφημερίδα της Κυβέρνησης.



## Παράρτημα Α

### Ερωτηματολόγιο

#### **Θέμα: «Η τηλεργασία ως νέα μορφή απασχόλησης στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα. Ευκαιρίες, κίνδυνοι και προκλήσεις»**

Το παρακάτω ερωτηματολόγιο αποτελεί το ερευνητικό εργαλείο της προσωπικής μου έρευνας, που διεξάγεται στο πλαίσιο εκπόνησης της εργασίας στο ΠΜΣ "Διοίκηση και Χρηματοοικονομικός Σχεδιασμός για Στελέχη Δημοσίου και Ιδιωτικού Τομέα (Executive MBA)" του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου (ΠΑ.ΠΕΛ.).

Σκοπός της έρευνας είναι η διερεύνηση της εφαρμογής της τηλεργασίας στον Δημόσιο και στον Ιδιωτικό Τομέα, ποιες οι δυνατότητές της, ποιους κινδύνους κρύβει αλλά και εάν πρόκειται να δούμε την καθιέρωσή της στο μέλλον ως μια νέα μορφή απασχόλησης.

Το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο και οι πληροφορίες που θα συλλεχθούν θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά και μόνο για τις ανάγκες της παρούσας έρευνας και σε καμία περίπτωση δε θα δημοσιευτούν. Η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου θα πάρει μόνο μερικά λεπτά.

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για τον πολύτιμο χρόνο και την συνεργασία σας.

Με εκτίμηση,

Έλενα Βολιώτη

Email: [volelena@gmail.com](mailto:volelena@gmail.com)

## Α. Δημογραφικά Στοιχεία

1. Φύλο			
Άνδρας	<input type="checkbox"/>	Γυναίκα	<input type="checkbox"/>

2. Ηλικία	
α. 18-24	<input type="checkbox"/>
β. 25-34	<input type="checkbox"/>
γ. 35-44	<input type="checkbox"/>
δ. 45-54	<input type="checkbox"/>
ε. 55-64	<input type="checkbox"/>
στ. Μεγαλύτερη από 65	<input type="checkbox"/>

3. Οικογενειακή κατάσταση	
α. Άγαμος/η	<input type="checkbox"/>
β. Έγγαμος/η	<input type="checkbox"/>
γ. Διαζευγμένος/η	<input type="checkbox"/>

4. Έχετε την φροντίδα παιδιών ή/και ηλικιωμένων ατόμων (που ζουν στο ίδιο νοικοκυριό με εσάς);			
α. Ναι	<input type="checkbox"/>	β. Όχι	<input type="checkbox"/>

5. Ποιο είναι το επίπεδο εκπαίδευσής σας (σημειώστε το ανώτερο)	
α. Υποχρεωτική Εκπαίδευση	<input type="checkbox"/>
β. Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση	<input type="checkbox"/>
γ. Τριτοβάθμια Εκπαίδευση	<input type="checkbox"/>
δ. Μεταπτυχιακό / Διδακτορικό	<input type="checkbox"/>

6. Περιφέρεια μόνιμης κατοικίας	
α. Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης	<input type="checkbox"/>
β. Κεντρικής Μακεδονίας	<input type="checkbox"/>
γ. Δυτικής Μακεδονίας	<input type="checkbox"/>
δ. Ηπείρου	<input type="checkbox"/>
ε. Θεσσαλίας	<input type="checkbox"/>
στ. Στερεάς Ελλάδας	<input type="checkbox"/>
ζ. Ιονίων Νήσων	<input type="checkbox"/>
η. Πελοποννήσου	<input type="checkbox"/>
ι. Αττικής	<input type="checkbox"/>

κ. Βορείου Αιγαίου	<input type="checkbox"/>
λ. Νοτίου Αιγαίου	<input type="checkbox"/>
μ. Κρήτης	<input type="checkbox"/>

<b>7. Τομέας Εργασίας</b>	
α. Ιδιωτικός Τομέας	<input type="checkbox"/>
β. Δημόσιος Τομέας	<input type="checkbox"/>
γ. Ευρύτερος Δημόσιος Τομέας	<input type="checkbox"/>
δ. Άλλο	<input type="checkbox"/>

<b>8. Επαγγελματικός κλάδος επιχείρησης / οργανισμού</b>	
α. Δημόσια Διοίκηση	<input type="checkbox"/>
β. Εκπαίδευση / Κατάρτιση	<input type="checkbox"/>
γ. Ενέργεια / Ανανεώσιμες πηγές	<input type="checkbox"/>
δ. Υπηρεσίες φιλοξενίας / εστίασης / αναψυχής	<input type="checkbox"/>
ε. Επικοινωνίες / Νέες Τεχνολογίες	<input type="checkbox"/>
στ. Λιανικό Εμπόριο / Ηλεκτρονικό Εμπόριο	<input type="checkbox"/>
ζ. Χρηματοοικονομικές υπηρεσίες	<input type="checkbox"/>
η. Νομικές / Συμβουλευτικές Υπηρεσίες	<input type="checkbox"/>
ι. Βιομηχανική / Κατασκευαστική / Μηχανική	<input type="checkbox"/>
κ. Υγειονομικές / Φαρμακευτικές Υπηρεσίες	<input type="checkbox"/>
λ. Άλλο	<input type="checkbox"/>

<b>9. Σχέση εργασίας</b>	
α. Μόνιμος Υπάλληλος	<input type="checkbox"/>
β. ΙΔΑΧ (Αορίστου Χρόνου)	<input type="checkbox"/>
γ. ΙΔΟΧ (Ορισμένου Χρόνου)	<input type="checkbox"/>
δ. Αυτοαπασχολούμενος	<input type="checkbox"/>
ε. Άλλο	<input type="checkbox"/>

<b>10. Ποια θέση κατέχετε στην εργασία σας;</b>	
α. Υπάλληλος	<input type="checkbox"/>
β. Προϊστάμενος Τμήματος	<input type="checkbox"/>
γ. Προϊστάμενος Διεύθυνσης	<input type="checkbox"/>
δ. Εξωτερικός Συνεργάτης	<input type="checkbox"/>
ε. Ιδιοκτήτης επιχείρησης	<input type="checkbox"/>
στ. Άλλο	<input type="checkbox"/>

<b>11. Ποιο είναι το μέγεθος της επιχείρησης / οργανισμού / υπηρεσίας;</b>	
α. Πολύ μικρό 1 – 10 άτομα	<input type="checkbox"/>
β. Μικρό 11 – 50 άτομα	<input type="checkbox"/>
γ. Μεσαίο 51 – 250 άτομα	<input type="checkbox"/>
δ. Μεγάλο > 251 άτομα	<input type="checkbox"/>

<b>12. Πόσα χρόνια εργάζεστε στην επιχείρηση / οργανισμό / υπηρεσία;</b>	
α. Λιγότερα από 5	<input type="checkbox"/>
β. 6 – 10	<input type="checkbox"/>
γ. 11 - 15	<input type="checkbox"/>
δ. 16 - 20	<input type="checkbox"/>
ε. Περισσότερα από 21	<input type="checkbox"/>

<b>13. Η απόσταση της εργασίας σας από τον τόπο μόνιμης κατοικίας σας είναι</b>	
α. Λιγότερα από 5 χλμ	<input type="checkbox"/>
β. 6 – 20 χλμ	<input type="checkbox"/>
γ. 21 – 40 χλμ (στην ίδια περιφερειακή ενότητα)	<input type="checkbox"/>
δ. Περισσότερα από 41 χλμ ( ή σε άλλη περιφερειακή ενότητα)	<input type="checkbox"/>

## **B. Εμπειρία με την τηλεργασία**

<b>1. Εργάζεστε αυτή την στιγμή με τηλεργασία;</b>			
α. Ναι	<input type="checkbox"/>	β. Όχι	<input type="checkbox"/>

<b>2. Εάν ναι, εργάζεστε όλη την εβδομάδα;</b>	
α. Ναι, κάθε μέρα	<input type="checkbox"/>
β. Όχι, ορισμένες μέρες έχω και αυτοπρόσωπη εργασία	<input type="checkbox"/>

<b>3. Εάν όχι, θα θέλατε να εργαστείτε με τηλεργασία;</b>	
α. Ναι, θα το ήθελα	<input type="checkbox"/>
β. Όχι, δεν θέλω να εργαστώ με τηλεργασία	<input type="checkbox"/>

<b>4. Είχατε εργαστεί με τηλεργασία πριν την πανδημία;</b>			
α. Ναι	<input type="checkbox"/>	β. Όχι	<input type="checkbox"/>

<b>5. Πιστεύετε ότι η εφαρμογή της τηλεργασίας στην εργασία σας οφείλεται στην εμφάνιση της πανδημίας;</b>	
α. Ναι	<input type="checkbox"/>
β. Όχι	<input type="checkbox"/>
γ. Δεν γνωρίζω	<input type="checkbox"/>
δ. Δεν εφαρμόζεται τηλεργασία στην εργασία μου	<input type="checkbox"/>

<b>6. Πόσο γρήγορα ανταποκρίθηκε η επιχείρηση / ο οργανισμός στην εφαρμογή της εντολής της κυβέρνησης για παροχή εργασίας εξ αποστάσεως από τους υπαλλήλους που μπορούσαν να την εκτελέσουν από το σπίτι τους;</b>	
α. Εντός μιας εβδομάδας από τις εξαγγελίες της κυβέρνησης	<input type="checkbox"/>
β. Χρειάστηκε περισσότερο από μια εβδομάδα για να επιτευχθεί	<input type="checkbox"/>
γ. Χρειάστηκε περισσότερο από μήνας για να επιτευχθεί	<input type="checkbox"/>
δ. Δεν ανταποκρίθηκε	<input type="checkbox"/>

<b>7. Υπήρξαν προβλήματα μεταξύ τηλεργαζομένων και επιχείρησης / οργανισμού (όπως θέματα συνδεσιμότητας, επικοινωνίας, εξοπλισμού) στην έναρξη εφαρμογής του μέτρου τηλεργασίας;</b>	
α. Όχι, δεν υπήρξαν προβλήματα	<input type="checkbox"/>
β. Ναι, αλλά λύθηκαν σχετικά σύντομα	<input type="checkbox"/>
γ. Ναι, αλλά χρειάστηκε μεγαλύτερο διάστημα	<input type="checkbox"/>
δ. Δεν γνωρίζω	<input type="checkbox"/>

<b>8. Οι αποδοχές σας μειώθηκαν όταν αρχίσατε την τηλεργασία;</b>	
α. Ναι	<input type="checkbox"/>
β. Όχι	<input type="checkbox"/>
γ. Δεν εργάζομαι / εργάστηκα με τηλεργασία	<input type="checkbox"/>

<b>9. Θεωρείτε ότι η παροχή εργασίας με την μορφή της τηλεργασίας</b>					
	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε Διαφωνώ ούτε Συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ Απόλυτα
α. Σας παρέχει ευελιξία;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
β. Θα σας βοηθούσε να ικανοποιήσετε καλύτερα τις ατομικές – οικογενειακές ανάγκες σας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
γ. Θα σας έδινε τη δυνατότητα αύξησης του εισοδήματος μέσω μιας δεύτερης εργασίας;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

δ. Θα έδινε τη δυνατότητα να επεκτείνετε τις επαγγελματικές σας προοπτικές (πχ στο εξωτερικό);	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ε. Εγκυμονεί κινδύνους για τα απόρρητα και τα προσωπικά δεδομένα;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
στ. Αυξάνει τις προστριβές μεταξύ οικογένειας και εργασίας;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ζ. Θα μειώσει τη δυνατότητα ευκαιριών για εξέλιξη ή νέων επαγγελματικών βημάτων;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<b>10. Θα θέλατε ή θα αποδεχόσαστε να πραγματοποιείτε την εργασία σας εξ αποστάσεως στο μέλλον;</b>			
α. Ναι	<input type="checkbox"/>	β. Όχι	<input type="checkbox"/>

## Γ. Πρωτοβουλίες και πολιτικές επιχείρησης / οργανισμού σχετικά με την τηλεργασία

<b>1. Γνωρίζετε την ισχύουσα νομοθεσία για την τηλεργασία στην Ελλάδα;</b>	
α. Ναι	<input type="checkbox"/>
β. Όχι, αλλά θα ήθελα να ενημερωθώ	<input type="checkbox"/>
γ. Όχι, δεν με ενδιαφέρει να ενημερωθώ	<input type="checkbox"/>

<b>2. Αν ναι, γνωρίζετε ότι προβλέπεται από τον νομοθέτη καταβολή αποζημίωσης για τις δαπάνες που απαιτούνται κατά την εφαρμογή της τηλεργασίας (κόστος χρήσης οικιακού χώρου, κόστος επικοινωνιών, κόστος συντήρησης εξοπλισμού);</b>			
α. Ναι	<input type="checkbox"/>	β. Όχι	<input type="checkbox"/>

<b>3. Οι γνώσεις σας στις Τεχνολογίες Πληροφοριών και Επικοινωνιών (Τ.Π.Ε.) πόσο καλές είναι;</b>	
α. Δεν γνωρίζω	<input type="checkbox"/>
β. Μέτριες	<input type="checkbox"/>
γ. Καλές	<input type="checkbox"/>
δ. Πολύ καλές	<input type="checkbox"/>
ε. Άριστες	<input type="checkbox"/>

<b>4. Για να εργαστείτε με τηλεργασία</b>					
	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε Διαφωνώ ούτε Συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ Απόλυτα
α. Σας παρασχέθηκε ο απαραίτητος εξοπλισμός από την εργασία σας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
β. Χρειάστηκε να αναβαθμίσετε τον ηλεκτρονικό υπολογιστή σας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
γ. Χρειάστηκε να αναβαθμίσετε την ποιότητα και την ταχύτητα της σύνδεσής σας με το Internet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
δ. Χρειάστηκε η αγορά περιφερειακών υλικών όπως ο εκτυπωτής, η κάμερα και το μικρόφωνο	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ε. Υπήρχε η απαραίτητη πρόσβαση στα πληροφοριακά συστήματα της επιχείρησης/οργανισμού για την εκτέλεση της εργασίας σας;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
στ. Η επιχείρηση/οργανισμός σας κάλυψε τυχόν επιπλέον έξοδα σε αναλώσιμα (χαρτί εκτύπωσης, μελάνι, αναβάθμιση συστημάτων);	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ζ. Η επιχείρηση σας παρείχε εκπαίδευση για να σας βοηθήσει με την τηλεργασία;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<b>5. Εάν είχατε εκπαίδευση, ήταν χρήσιμη για την αποτελεσματικότητα της εργασίας σας;</b>			
α. Ναι	<input type="checkbox"/>	β. Όχι	<input type="checkbox"/>

<b>6. Κατά την παροχή εργασίας με τηλεργασία νοιώθατε πιο έντονη την πίεση των ασφυκτικών προθεσμιών που απαιτούσε η εκτέλεση της εργασίας σας;</b>	
α. Διαφωνώ απόλυτα	<input type="checkbox"/>
β. Διαφωνώ	<input type="checkbox"/>
γ. Ούτε Διαφωνώ ούτε Συμφωνώ	<input type="checkbox"/>
δ. Συμφωνώ	<input type="checkbox"/>
ε. Συμφωνώ απόλυτα	<input type="checkbox"/>

<b>7. Ως "δικαίωμα στην αποσύνδεση" αναφέρεται το δικαίωμα που έχει ο τηλεργαζόμενος μετά το πέρας του ωραρίου του να αποσυνδέεται από τα μέσα πληροφορικής και επικοινωνίας (τηλεφωνικές κλήσεις, ηλεκτρονικά μηνύματα) που χρησιμοποιεί για την εκτέλεση των καθηκόντων του και να μην αισθάνεται υποχρεωμένος να απαντά τις μη εργάσιμες ώρες και ημέρες σύμφωνα με την παρ. 10 του αρθ. 67 του Ν.4808/21. Είναι εφαρμόσιμο στην επιχείρηση / οργανισμό που εργάζεστε;</b>	
α. Ναι	<input type="checkbox"/>
β. Όχι	<input type="checkbox"/>
γ. Δεν εργάζομαι με τηλεργασία	<input type="checkbox"/>

<b>8. Πιστεύετε ότι το «δικαίωμα στην αποσύνδεση» έγινε σεβαστό από την εταιρεία σας κατά την διάρκεια της παροχής της εργασίας σας εξ αποστάσεως;</b>	
α. Ναι	<input type="checkbox"/>
β. Όχι	<input type="checkbox"/>
γ. Δεν εργάζομαι με τηλεργασία	<input type="checkbox"/>

<b>9. Πιστεύετε ότι χρησιμοποίησε η επιχείρηση / ο οργανισμός τεχνολογία παρακολούθησης (κάμερα ενεργοποιημένη κατά τις εργάσιμες ώρες, εφαρμογές που κατεβάζετε στη συσκευή εργασίας σας για να παρακολουθούνται τα χτυπήματα του πληκτρολογίου/ κινήσεις ποντικιού) για την παρακολούθηση της παραγωγικότητας σας;</b>	
α. Ναι	<input type="checkbox"/>
β. Όχι	<input type="checkbox"/>
γ. Όχι, δεν το γνωρίζω	<input type="checkbox"/>

<b>10. Εργάζεστε συνήθως περισσότερες ώρες όταν εργάζεστε σε απόσταση από το γραφείο από όσες όταν εργάζεστε συμβατικά;</b>	
α. Ναι	<input type="checkbox"/>
β. Όχι	<input type="checkbox"/>
γ. Δεν εργάζομαι με τηλεργασία	<input type="checkbox"/>

<b>11. Εάν ναι, συνήθως ο λόγος είναι: (μπορούν να δοθούν περισσότερες από μια απαντήσεις)</b>	
α. Όταν εργάζομαι από το σπίτι, είμαι επιρρεπής στην αναβλητικότητα	<input type="checkbox"/>
β. Όταν εργάζομαι από το σπίτι, κάνω και οικιακές δουλειές που με αποπροσανατολίζουν	<input type="checkbox"/>
γ. Όταν εργάζομαι από το σπίτι, παίρνω μεγαλύτερο όγκο δουλειάς	<input type="checkbox"/>
ε. Όταν εργάζομαι από το σπίτι, αφιερώνω αρκετό χρόνο στην επικοινωνία με τους συναδέλφους μου για το συντονισμό της δουλειάς μου και των υποχρεώσεων	<input type="checkbox"/>



στ. Όταν εργάζομαι από το σπίτι, με καθυστερούν η έλλειψη πρόσβασης σε πληροφοριακά συστήματα / έγγραφα ή/και φακέλους	<input type="checkbox"/>
ζ. Άλλο	<input type="checkbox"/>

**12. Κατά την διάρκεια της πανδημίας, έρευνες λένε ότι τα επίπεδα στρες και άγχους έχουν αυξηθεί. Ανέλαβε πρωτοβουλίες η επιχείρηση / ο οργανισμός για την βελτίωση της ψυχικής υγείας;**

	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε Διαφωνώ ούτε Συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ Απόλυτα
α. Επιτράπηκε ευέλικτο ωράριο εργασίας ώστε να καλυφθούν οι υποχρεώσεις των εργαζομένων στο σπίτι (π.χ. διάλειμμα την ώρα της τηλεκαίδευσης των μικρών παιδιών)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
β. Υπήρξε ενθάρρυνση εργαζομένων να προτείνουν λύσεις για αποτελεσματικότερη παροχή εργασίας εξ αποστάσεως και να βελτιώσουν τις συνθήκες τηλεργασίας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
γ. γ. Η επιχείρηση / ο οργανισμός δεν έκανε καμιά ενέργεια για βελτίωση της ευημερίας των εργαζομένων (εφάρμοσε μόνο τον νόμο για το ποσοστό των υπαλλήλων που θα παρείχαν την τηλεργασία)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**13. Τα πλεονεκτήματα με την τηλεργασία**

	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε Διαφωνώ ούτε Συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ Απόλυτα
α. Λιγότερο χαμένος χρόνος σε μετακινήσεις	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
β. Παροχή εξ αποστάσεως εργασίας από διαφορετική τοποθεσία εκτός κύριας κατοικίας (από το εξοχικό, από νησί, από το εξωτερικό)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
γ. Ελευθερία ως προς το χρόνο παροχής της εργασίας και	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

διαμόρφωση του ελεύθερου χρόνου					
δ. Περισσότερος ατομικός χρόνος αλλά και περισσότερος χρόνος αφιερωμένος στην οικογένεια	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ε. Απουσία ελέγχου από προϊσταμένους όλη την ώρα	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
στ. Απουσία ελέγχου και κριτικής της συμπεριφοράς, ντυσίματος και της εργασίας από συναδέλφους	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ζ. Μείωση του εργασιακού στρες που δημιουργείται στον χώρο της εργασίας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
η. Μείωση εξόδων (από γεύματα, καφέ, μετακίνηση)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
θ. Μπορεί να οδηγήσει σε μείωση της γραφειοκρατίας σε συνδυασμό με την εφαρμογή της Ψηφιακής Εποχής στο Δημόσιο;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<b>14. Τα μειονεκτήματα με τηλεργασία</b>					
	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε Διαφωνώ ούτε Συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ Απόλυτα
α. Προβλήματα που δημιουργούνται από την ακαταλληλότητα του οικιακού εξοπλισμού (κακή συνδεσιμότητα, μειωμένες δυνατότητες Η/Υ)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
β. Έλλειψη πρόσβασης σε πληροφορίες, έγγραφα και φακέλους στα οποία υπάρχει πρόσβαση στην αυτοπρόσωπη παροχή εργασίας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
γ. Φόβος για την έλλειψη ανάδειξης και προβολής της εργασίας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
δ. Φόβος για αποκλεισμό από τα τεκταινόμενα, διεκδίκηση αυξήσεων, υπερωριών, ευκαιρίες κατάρτισης, πριμ παραγωγικότητας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ε. Εταιρικές αποφάσεις που προκαλούνται λόγω της πανδημίας (περικοπή μισθών/προσωπικού, μείωση ωραρίου εργασίας κ.α)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
στ. Έλλειψη αλλαγής παραστάσεων	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ζ. Τα όρια μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι δυσδιάκριτα	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
η. Δυσκολία επικοινωνίας με τον συναλλασσόμενο / πελάτη όταν παρέχετε η εργασία εξ αποστάσεως	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
θ. Συνεχής φροντίδα παιδιών και έλλειψη οργάνωσης προσωπικού χώρου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Δ. Εργασιακή ικανοποίηση και μέλλον της τηλεργασίας

1. Πως αξιολογείτε;				
	Μέτρια	Καλή	Αρκετά Καλή	Εξαιρετική
α. Την ποιότητα της δουλειάς σας πριν την πανδημία με αυτοπρόσωπη εργασία;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
β. Την ποιότητα της δουλειάς σας με την εξ αποστάσεως εργασία κατά την διάρκεια της πανδημίας;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Πιστεύεται ότι:					
	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε Διαφωνώ ούτε Συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ Απόλυτα
α. Η παραγωγικότητά σας βελτιώθηκε με την εξ αποστάσεως εργασία στην διάρκεια της πανδημίας (σε σύγκριση με την αυτοπρόσωπη εργασία);	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
β. Συνάδελφοί σας βρέθηκαν σε τηλεργασία χωρίς ουσιαστικά να εργάζονται;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

γ. Μπορεί να σας ζητηθεί σε περιόδους διακοπών, αδειών ή εκτάκτων απουσιών να παρέχετε τηλεργασία;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
δ. Υπάρχει περίπτωση στο μέλλον στις επιχειρήσεις και στο δημόσιο να επιβληθεί η τηλεργασία;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ε. Στο μέλλον υπάρχει ενδεχόμενο απασχόλησης μεμονωμένων κοινωνικών ομάδων μέσω τηλεργασίας;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
στ. Η τηλεργασία ως νέα μορφή απασχόλησης μπορεί να μειώσει την ανεργία;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ζ. Οι νέες μορφές απασχόλησης και οργάνωσης του χρόνου εργασίας έχουν αναπτυχθεί στην χώρα μας;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<b>3. Οι νέες μορφές απασχόλησης και οργάνωσης του χρόνου εργασίας θα πρέπει να συμφωνούνται σε ατομικό επίπεδο ή σε συλλογικό επίπεδο μεταξύ εκπροσώπων εργαζομένων και διοίκησης;</b>	
α. Σε προσωπικό επίπεδο	<input type="checkbox"/>
β. Σε συλλογικό επίπεδο	<input type="checkbox"/>