



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
UNIVERSITY *of the* PELOPONNESE



ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

Τμήμα Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής

ΔΙ-ΙΔΡΥΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

«Κοινωνική Καινοτομία και Στρατηγικές Ανάπτυξης»

Η τηλεργασία ως ευέλικτη μορφή απασχόλησης των εργαζόμενων σε δημόσιες επιχειρήσεις και οργανισμούς στην Ελλάδα την περίοδο της υγειονομικής κρίσης του COVID-19 - Μελέτη αποτελεσμάτων και προοπτικών μετά την κρίση.

Θεολογίτου Κωνσταντίνα

Τριμελής Εξεταστική Επιτροπή

Χριστίνα Καρακιουλάφη, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια (Επιβλέπουσα)

Εμμανουήλ Σπυριδάκης, Καθηγητής

Λεωνίδα Βατικιώτης, Επιστημονικός Συνεργάτης ΙΜΕ-ΓΣΕΒΕΕ

Αθήνα, Ιανουάριος 2024

Η τηλεργασία ως ευέλικτη μορφή απασχόλησης των εργαζόμενων σε δημόσιες επιχειρήσεις και οργανισμούς στην Ελλάδα την περίοδο της υγειονομικής κρίσης του COVID-19 - Μελέτη αποτελεσμάτων και προοπτικών μετά την κρίση.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στα πλαίσια του Δι-Ιδρυματικού Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών με τίτλο «Κοινωνική Καινοτομία και Στρατηγικές Ανάπτυξης» του Τμήματος Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου και του Εθνικού Κέντρου Κοινωνικών Ερευνών εκπονήθηκε η παρούσα διπλωματική εργασία, υπό την επίβλεψη της Αναπληρώτριας Καθηγήτριας Χριστίνας Καρακιουλάφη.

Αντικείμενο της διπλωματικής εργασίας είναι η διερεύνηση της τηλεργασίας ως διαδεδομένο μοντέλο εργασίας σε δημόσιες επιχειρήσεις και οργανισμούς στην Ελλάδα την περίοδο της υγειονομικής κρίσης του COVID-19, των αποτελεσμάτων καθώς και των προοπτικών για κάποια μορφή τηλεργασίας στο μέλλον μετά την περίοδο της υγειονομικής κρίσης. Σκοπός της παρούσας μελέτης είναι η διερεύνηση της συμβολής αυτής της μορφής ευέλικτης απασχόλησης στην αύξηση της παραγωγής, την προώθηση της ποιότητας του εργασιακού περιβάλλοντος παράλληλα με τη διαφύλαξη των εργασιακών δικαιωμάτων και την εξασφάλιση της ασφάλειας των εργαζόμενων στην αγορά εργασίας.

Για την επίτευξη των στόχων της έρευνας επιλέχθηκε από την ερευνήτρια ως καταλληλότερη μεθοδολογία η επισκόπηση ελληνόγλωσσης και ξενόγλωσσης βιβλιογραφίας. Χρησιμοποιήθηκαν τόσο πρωτογενείς όσο και δευτερογενείς πηγές.

Λέξεις κλειδιά: Τηλεργασία, Εργασία εξ αποστάσεως, Υγειονομική κρίση, Ισορροπία μεταξύ εργασίας και οικογένειας, Εργασιακή ικανοποίηση, Ποιότητα ζωής

Telecommuting as a flexible form of employment for employees in public enterprises and organizations in Greece during the health crisis of Covid-19 - Study of results and perspectives after the crisis.

ABSTRACT

Within the framework of the Inter-Institutional Master's Program entitled "Social Innovation and Development Strategies" of the Department of Social and Educational Policy of the University of Peloponnese and the National Center for Social Research, this thesis was prepared under the supervision of Associate Professor Christina Karakiulafi.

The object of this paper is to investigate telework as a widespread work model in public enterprises and organizations in Greece during the period of the health crisis of COVID-19, the results as well as the prospects for some form of telework in the future after the period of the health crisis. The purpose of this study is to investigate the contribution of this form of flexible employment to the increase in production, the promotion of the quality of the working environment alongside the safeguarding of labor rights and ensuring the safety of workers in the labor market.

To achieve the objectives of the research, the most appropriate methodology was chosen by the researcher to review Greek and foreign language literature. They were used both primary and secondary sources.

Keywords: Telecommuting, Remote work, Work from home, Health Crisis, Work- family balance, Job satisfaction, Quality of life

Περιεχόμενα

Περίληψη.....	
Abstract.....	
Εισαγωγή	
Κεφάλαιο 1 Ευέλικτες μορφές απασχόλησης και ορισμός τηλεργασίας.....	7
Κεφάλαιο 2 Τα οφέλη και τα προβλήματα της τηλεργασίας	12
Κεφάλαιο 3 Συνδυασμός επαγγελματικής και ιδιωτική ζωής.....	16
Κεφάλαιο 4 Νομοθετικές ρυθμίσεις για την τηλεργασία στον δημόσιο τομέα.....	24
Κεφάλαιο 5 Το δικαίωμα αποσύνδεσης.....	39
Κεφάλαιο 6 Η συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζόμενων την περίοδο της πανδημίας.....	42
Έρευνες πριν, κατά τη διάρκεια και μετά την πανδημία.....	44
Συμπεράσματα.....	54
Περιορισμοί της Έρευνας – Προτάσεις για Περαιτέρω Έρευνα.....	61
Πηγές-Βιβλιογραφία.....	63

Εισαγωγή

Οι πανδημίες στις σημερινές κοινωνίες μπορούν να αποδιοργανώσουν τόσο τις εργασιακές όσο και τις ανθρώπινες σχέσεις. Για τον λόγο αυτό, «το πρωτόγνωρο ξέσπασμα της πανδημίας του κορωνοϊού COVID-19 επηρέασε δραστικά την καθημερινότητα των εργαζόμενων, των νοικοκυριών και των επιχειρήσεων παγκοσμίως» (Λιαργκόβας, 2020).

Εκτός από τις ποικίλες αρνητικές συνέπειες που προκάλεσε στη ζωή των ανθρώπων, είσπευσε τις διαδικασίες του ψηφιακού μετασχηματισμού της χώρας. Προκειμένου να περιοριστούν οι αρνητικές συνέπειες της πανδημίας ο κρατικός μηχανισμός όφειλε να λάβει μέτρα που θα περιόριζαν τις επιπτώσεις της ασθένειας. Ο μετασχηματισμός του κράτους και της δημόσιας διοίκησης, βασίζεται στην ηλεκτρονική διακυβέρνηση και στην ανάπτυξη των Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών (ΤΠΕ). Μολονότι υπήρχε κρατικός προγραμματισμός για μεταρρυθμίσεις στον τομέα της δημόσιας διοίκησης, η πανδημία του κορωνοϊού COVID-19 κατάφερε να επιταχύνει την εφαρμογή των ανωτέρω μεταρρυθμίσεων.

Στις 30 Ιανουαρίου 2020, η επιτροπή εμπειρογνομόνων υγείας του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας (ΠΟΥ) ανακοίνωσε ότι, λόγω της ανεπαρκούς αντιμετώπισης της νόσου COVID-19, θεωρεί την κατάσταση ως Έκτακτη Ανάγκη Δημόσιας Υγείας Διεθνούς Ενδιαφέροντος. Στις 11 Μαρτίου 2020, χαρακτηρίστηκε ως πανδημία. Από τότε, οι εθνικές κυβερνήσεις αντιμετώπισαν τις σημαντικές πολιτικές, κοινωνικές και οικονομικές επιπτώσεις στις εύθραυστες αγορές. Κατά τη διάρκεια του πρώτου έτους της πανδημίας, παρατηρήθηκε πτώση στις επιχειρηματικές δραστηριότητες του τριτογενούς τομέα, ραγδαία πτώση των τιμών των μετοχών και διεθνής κρίση στην εφοδιαστική αλυσίδα. Αυτό οδήγησε σε αύξηση των τιμών και ελλείψεις βασικών αγαθών. Η πανδημία επίσης προκάλεσε διαρκή άνοδο στις τιμές της παραγωγής ενέργειας και ορισμένων τροφίμων. Στην Ελλάδα, τον Μάρτιο του 2020, λήφθηκαν μέτρα για την αντιμετώπιση του πρώτου κύματος της πανδημίας, με αυστηρούς περιορισμούς στις μετακινήσεις. Η οικονομία ξεκίνησε σταδιακή ανάκαμψη, αλλά η εφαρμογή της εκ περιτροπής εργασίας στον δημόσιο τομέα στα τέλη του καλοκαιριού του 2020 προκάλεσε νέα διακοπή. Τον Σεπτέμβριο του 2020, επιβλήθηκε υποχρεωτική τηλεργασία στον δημόσιο τομέα, σε ποσοστό 40%, στο πλαίσιο νέων μέτρων για τον περιορισμό της διασποράς. Όπως αναφέρουν Λιαργκόβας, Γούλας και Αποστολόπουλος (2022), «η πανδημία προκάλεσε καινοτόμες δράσεις, απαιτώντας

προώθηση της καινοτομίας για την προσαρμογή και την εύρεση λύσεων σε αυτές τις προκλήσεις».

Η πρόσφατη υγειονομική κρίση ανήγγειλε την αναγκαιότητα εφαρμογής της τηλεργασίας, νέων ηλεκτρονικών μέσων επικοινωνίας, και πλατφορμών συνεργασίας ως μέσα που χρησιμοποιήθηκαν και ολοκληρώθηκαν άμεσα στην καθημερινότητα των εργαζόμενων στον κλάδο των υπηρεσιών, είτε στον δημόσιο είτε στον ιδιωτικό τομέα. Ο αριθμός των ατόμων που ασκούσαν εργασία από απόσταση αυξήθηκε σημαντικά κατά τη διάρκεια της υγειονομικής κρίσης, ως αποτέλεσμα των κυβερνητικών οδηγιών για «εργασία από το σπίτι», σε μια προσπάθεια περιορισμού της εξάπλωσης της νόσου. Κυρίως οι υπάλληλοι στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα περιλαμβάνονταν στην κατηγορία αυτή, εκείνων που εργάστηκαν από το σπίτι για περίσσεια ένα έτος.

Επιπλέον, οι επιχειρήσεις είχαν την υποχρέωση να εξασφαλίσουν την απαραίτητη και κατάλληλη εξοπλιστική υποστήριξη για την προστασία της σωματικής υγείας των εργαζόμενων τους. Επιπλέον, έπρεπε να παρέχουν κίνητρα που θα ενθαρρύνουν τους εργαζόμενους να διατηρούν υψηλά επίπεδα παραγωγικότητας. Παράλληλα, έπρεπε να λαμβάνουν μέτρα για τον περιορισμό του κινδύνου απομόνωσης και εξουθένωσης των εργαζόμενων, λόγω των αυστηρών περιοριστικών μέτρων κυκλοφορίας.

Η παρούσα εργασία εξετάζει τα βασικά ζητήματα που σχετίζονται με την κατανόηση και τον προσδιορισμό της έννοιας της τηλεργασίας προτού αναλύσει τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα για τους εργαζόμενους, τους εργοδότες και την ευρύτερη κοινωνία. Στη συνέχεια, παρέχει μια επισκόπηση των νομοθετικών ρυθμίσεων που αφορούν την τηλεργασία στον δημόσιο τομέα στην Ελλάδα. Για τον σκοπό αυτό, εξετάζονται οι νόμοι 4807/2021 (Α' 96), 4808/2021 (Α' 101), καθώς και οι σχετικές εγκύκλιοι από το αρχείο των εγκυκλίων που είναι διαθέσιμες στην ιστοσελίδα του Υπουργείου Εσωτερικών. Αυτές οι εγκύκλιοι αναφέρονται στα μέτρα πρόληψης και προστασίας, καθώς και στην επιτακτική ανάγκη μείωσης της διασποράς της νόσου στις δημόσιες υπηρεσίες.

Καταλήγοντας, αναφέρονται τρόποι ενίσχυσης και διατήρησης της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας για τους εργαζόμενους που εργάζονται από απόσταση στον δημόσιο τομέα στην Ελλάδα, καθώς και τις σημαντικές προκλήσεις που αντιμετωπίζουν μετά την πανδημία του COVID-19.

Το παρόν έργο παρουσιάζει κάποιους περιορισμούς, όπως η περιορισμένη κάλυψη της βιβλιογραφίας που εξετάζεται. Για αυτόν τον λόγο, είναι απαραίτητο να διερευνηθούν οι εργασιακές συνθήκες στον τομέα των δημόσιων υπηρεσιών κατά τη διάρκεια και μετά την πανδημία στην Ελλάδα.

Κεφάλαιο 1: Ευέλικτες μορφές απασχόλησης και ορισμός τηλεργασίας

Οι ευρωπαϊκές κυβερνήσεις, στην προσπάθειά τους να συνδυάσουν την άνοδο της οικονομίας με την προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων υποχρεώθηκαν να καθιερώσουν τον θεσμό των νέων και ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Η μεταρρύθμιση του μοντέλου παραγωγής, φέρνει μία σημαντική αλλαγή στη μορφή της εργασίας, αντικαθιστώντας τα πρότυπα και τις αξίες πάνω στις οποίες βασίστηκαν οι εργασιακές σχέσεις των προηγούμενων δεκαετιών.

Οι παραδοσιακές μορφές εργασίας αντικαταστάθηκαν από τις σύγχρονες ευέλικτες μορφές απασχόλησης λόγω των ακόλουθων παραγόντων:

- Η ανεργία σε συνδυασμό με τον αυξανόμενο πληθωρισμό και το χάσμα των κοινωνικών τάξεων,
- Η χρήση των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών,
- Η ακαμψία της αγοράς εργασίας,
- Η σταθερή αύξηση του κόστους της εργασίας.

Αυτοί οι παράγοντες επιτάχυναν την εφαρμογή μεταρρυθμίσεων στις εργασιακές συνθήκες αλλά και στις κοινωνικές σχέσεις, καθιερώνοντας μεγαλύτερη ευελιξία στον τομέα της εργασίας και δημιουργώντας ευέλικτες μορφές απασχόλησης.

«Ευέλικτες μορφές απασχόλησης» είναι τα είδη της απασχόλησης που ενώ στηρίζονται στη μισθωτή εξαρτημένη εργασία το ωράριο εργασίας, ο τόπος παροχής υπηρεσιών, το χρονικό διάστημα της σύμβασης, διαφέρουν από το μοντέλο της τυπικά εξαρτημένης εργασίας σύμφωνα με το ελληνικό εργατικό δίκαιο. Ορισμένοι υποστηρίζουν ότι αυτές οι μορφές απασχόλησης βοηθούν τους εργαζόμενους να συνδυάζουν την προσωπική με την επαγγελματική ζωή και να βελτιώνουν τα τυπικά τους προσόντα. Η τηλεργασία εισαγάγει ένα νέο μοντέλο εργασίας, με τη χρήση των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών και την ευελιξία τόσο στην οργάνωση της εργασίας όσο και στους χώρους εργασίας.

«Η κύρια διαφορά της τηλεργασίας σε σχέση με τις συμβατικές μορφές απασχόλησης είναι ότι η εργασία κατευθύνεται στον εργαζόμενο και όχι το αντίστροφο» (Ρομπόλης Σ. και Δημουλάς Κ.,1998). Η εργασία παρέχεται από τους εργαζόμενους όπως συνήθως, αλλά σε διαφορετικό χώρο από αυτόν του εργοδότη. Το ενδιαφέρον του εργοδότη μετατοπίζεται από τον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας στην επίτευξη συγκεκριμένου στόχου ή στην παραγωγή αποτελέσματος.

Το πλαίσιο της τηλεργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση καθορίζεται από τη «*Συμφωνία Πλαίσιο για την τηλεργασία*», που υπογράφηκε το έτος 2002 μεταξύ της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (C.E.S.), της Ευρωπαϊκής Εργοδοτικής Οργάνωσης Επιχειρήσεων Ιδιωτικού Τομέα (UNICE), της Ευρωπαϊκής Οργάνωσης Βιοτεχνών Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων (UEAPME) και του Ευρωπαϊκού Κέντρου Δημοσίων Επιχειρήσεων (CEEP). Στην ελληνική έννομη τάξη ενσωματώθηκε ως προσάρτημα της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) 2006-2007 και από τότε αναφέρεται σε όλες τις ισχύουσες Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (Ε.Γ. Σ.Σ.Ε.). Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Συμφωνία Πλαίσιο, η τηλεργασία αποτελεί «μια μορφή οργάνωσης ή/και εκτέλεσης εργασίας στο πλαίσιο σύμβασης ή σχέσης εργασίας, με τη χρήση τεχνολογιών της πληροφορίας, η οποία ενώ θα μπορούσε να παρέχεται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, παρέχεται αντ' αυτού σε σταθερή βάση, εκτός των εγκαταστάσεων αυτών» (Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικαλιστικών Οργανώσεων, 2002).

Για να εφαρμοστεί η τηλεργασία ο χώρος εργασίας των υπαλλήλων πρέπει να διαφέρει από τον χώρο των εγκαταστάσεων του εργοδότη και ο τρόπος παροχής της πρέπει να είναι σύμφωνα με τις νέες τεχνολογίες. Ο εργαζόμενος και ο εργοδότης οφείλουν να συμφωνούν οικειοθελώς για την εφαρμογή της και να αναφέρεται στη σύμβαση της εργασίας μπορεί όμως και να συμφωνείται εκ των υστέρων. Τα δικαιώματα των τηλεεργαζόμενων πρέπει να είναι τα ίδια δικαιώματα με αυτά που ισχύουν και για τους εργαζόμενους που παρέχουν υπηρεσίες μέσα στις εγκαταστάσεις του εργοδότη. Απαγορεύεται η παρεμπόδιση της επικοινωνίας των τηλεεργαζόμενων με τους εκπροσώπους των συλλογικών τους οργάνων.

Στις υποχρεώσεις του εργοδότη συμπεριλαμβάνονται:

α) η λήψη μέτρων για την προστασία προσωπικών δεδομένων που επεξεργάζονται οι υπάλληλοί του,

β) η ενημέρωση των τηλεεργαζόμενων για τους κανόνες που τηρεί η επιχείρηση ή ο οργανισμός για την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, για τους περιορισμούς στη χρήση των εργαλείων της πληροφορικής και για τις κυρώσεις που προβλέπονται σε περίπτωση μη συμμόρφωσης.

Η τηλεργασία ανάλογα με συγκεκριμένα κριτήρια διακρίνεται σε αρκετές μορφές. Η πιο διαδεδομένη είναι η *τηλεργασία από το σπίτι (Home-Based Telework)* που ο εργαζόμενος παρέχει την εργασία του στον χώρο κατοικίας του με τη χρήση τεχνολογιών. Βασικό κριτήριο της συγκεκριμένης μορφής τηλεεργασίας είναι η δυνατότητα της μετατροπής της οικίας σε γραφείο με τη χρήση του κατάλληλου εξοπλισμού. Τα εργαλεία της πληροφορικής είτε ανήκουν στον εργαζόμενο είτε εξασφαλίζονται από τον εργοδότη.

Μία άλλη μορφή τηλεεργασίας είναι η *κινητή τηλεργασία (Mobile Telework)* όπου δεν υπάρχει σταθερός τόπος εργασίας καθώς ο εργαζόμενος μπορεί να παρέχει τις υπηρεσίες του σε διαφορετικές εγκαταστάσεις ανάλογα με τις ανάγκες. Ο τόπος παροχής υπηρεσιών σε αυτή τη μορφή δεν είναι ο χώρος του γραφείου. Σημαντικός είναι ο ρόλος των κινητών τηλεφώνων και φορητών υπολογιστών καθώς με τη χρήση τους οι εργαζόμενοι συλλέγουν τα δεδομένα και τα επεξεργάζονται περαιτέρω.

Η τηλεργασία μπορεί να παρέχεται στα *κέντρα τηλεεργασίας* ή στα *δορυφορικά κέντρα (Telecentre/Satellite centres)* δηλαδή σε εγκαταστάσεις της επιχείρησης που είναι ανεξάρτητες από την έδρα της και βρίσκονται κοντά στις οικίες των τηλεεργαζόμενων. Οι συγκεκριμένοι χώροι εργασίας μπορούν να χρησιμοποιηθούν από υπαλλήλους που ανήκουν στην ίδια ή σε διάφορες επιχειρήσεις.

Επιπλέον, μπορεί να παρέχεται η τηλεργασία και στις *τηλεκατοικίες (Telecottages)* που βρίσκονται σε απομακρυσμένες περιοχές και είναι χώροι με προηγμένα τεχνολογικά συστήματα. Οι εργαζόμενοι σε αυτή τη μορφή κέντρων τηλεεργασίας αδυνατούν να μεταβούν στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης και αποτελούν συνήθως κρατική πρωτοβουλία για την ανάπτυξη της υπαίθρου.

Μία άλλη κατηγορία είναι η *εκτός συνόρων τηλεργασία (Offshore Telework)*, ένα είδος υπεργολαβίας επιχειρήσεων του τριτογενούς τομέα που συναντάται σε χώρες με τον χαμηλότερο κατώτατο μισθό όπως είναι οι αναπτυσσόμενες χώρες της Ασίας.

Η συνηθισμένη μορφή τηλεργασίας για απόλυτα εξειδικευμένους εργαζόμενους είναι η *διαδικτυακή συνεργασία (Networking)*. Πρόκειται για ομάδες μελετητών που εργάζονται πάνω στο ίδιο αντικείμενο έρευνας, επικοινωνούν ηλεκτρονικά με τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας και χρησιμοποιούν συστήματα τηλεδιάσκεψης.

Ενώ για εργασίες που πρέπει να εκτελούνται συνεχώς λόγω της φύσης τους, ή είναι υψηλής προτεραιότητας η συνηθισμένη μορφή τηλεργασίας είναι η *λειτουργική μετεγκατάσταση (Functional Relocation)* όπου τμήματα της επιχείρησης λειτουργούν μακριά από την έδρα ανά τον κόσμο, αλλά έχουν άμεση πρόσβαση στο δίκτυο της επιχείρησης. Οι τηλεεργαζόμενοι διεκπεραιώνουν εργασίες διαδοχικά σε όλες τις ηπείρους και αυτή η αλληλουχία έχει ιδιαίτερη σημασία για την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης.

Η τηλεργασία μέχρι την περίοδο της πανδημίας αποτελούσε μορφή εργασίας μόνο για τους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα. Με την υγειονομική κρίση καθιερώθηκε ως βασική μορφή εργασίας και για τους εργαζόμενους στον δημόσιο τομέα. Η χρήση των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών έδωσε τη δυνατότητα στους δημόσιους υπαλλήλους να εργάζονται από το σπίτι τους, μακριά από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη τους, και να επικοινωνούν ηλεκτρονικά με τους Προϊστάμενους, τους συναδέλφους και με τους εξυπηρετούμενους πολίτες όταν κρίθηκε αναγκαίο.

Σύμφωνα με έρευνα που πραγματοποιήθηκε από το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Eurofound, 2020b), η αύξηση της ζήτησης για τηλεργασία σχετίζεται με τον τύπο και τη φύση της εργασίας. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι η τηλεργασία δεν αποτελεί ιδανική επιλογή για κάθε επάγγελμα. Ένας δεύτερος κρίσιμος παράγοντας που επηρεάζει το ποσοστό της τηλεργασίας είναι η προσωπικότητα, η συμπεριφορά, οι αξίες, οι ανάγκες και τα χαρακτηριστικά του κάθε εργαζομένου.

Οι συνθήκες που επικρατούν στο οικιακό περιβάλλον των εργαζόμενων αποτελούν τον τρίτο παράγοντα που επηρεάζει τη ζήτηση για τηλεργασία. Ο χώρος εργασίας που είναι διαθέσιμος και η απουσία περισπασμών είναι κρίσιμα θέματα που καθορίζουν τις προτιμήσεις των υπαλλήλων. Αυτός ο παράγοντας περιλαμβάνει επίσης θέματα όπως οι ευθύνες φροντίδας για παιδιά, ηλικιωμένους και ασθενείς. Με τη βοήθεια της τηλεργασίας, διευκολύνεται επίσης η συμμετοχή ατόμων με αναπηρίες και ασθενών με σοβαρά νοσήματα στην αγορά εργασίας, αντιμετωπίζοντας διάφορα εμπόδια όπως η ανάγκη μετακίνησης στον χώρο εργασίας. Ένας άλλος παράγοντας είναι η οργανωτική

κουλτούρα της κάθε επιχείρησης. Η στάση των ανωτέρων, οι οποίοι έχουν την ευθύνη για την έγκριση ή την απόρριψη της πρόσβασης σε τηλεργασία για εργαζόμενους ή ομάδες εργαζόμενων, καθώς και η διοίκηση συνολικά, μπορεί να αντισταθμίζεται συχνά απέναντι στην τηλεργασία. Επιπλέον, οι ανώτεροι μπορεί να αντιληφθούν ότι χάνουν τον έλεγχο των υφιστάμενών τους και να χρειάζεται να καταβάλουν έξτρα προσπάθεια για να κερδίσουν την εμπιστοσύνη των υπαλλήλων ώστε να εκτελέσουν την εργασία τους (Eurofound, 2020b).

Οι παραπάνω παράγοντες, σύμφωνα με τους Baruch και Nicholson (1997), πρέπει να εκπληρώνονται ταυτόχρονα για να επιτευχθεί η αποτελεσματικότητα της τηλεργασίας. Μόνο όταν αυτοί οι παράγοντες ικανοποιούνται, η τηλεργασία μπορεί να αναδειχθεί ως λύση για τη δημιουργία μιας ισορροπημένης, πληρέστερης και ποιοτικής ζωής για τους εργαζόμενους, συμβάλλοντας παράλληλα στη βελτίωση των επιπέδων παραγωγικότητας των επιχειρήσεων.

Ο Belzunegui-Eraso και Erro-Garcés (2020) πρόσθεσαν έναν πέμπτο παράγοντα που σχετίζεται με τον περιβαλλοντικό αντίκτυπο της τηλεργασίας. Η μείωση του κυκλοφοριακού φόρτου, καθώς οι μετακινήσεις των εργαζόμενων προς και από την εργασία μειώνονται, επιδρά θετικά στην ποιότητα ζωής των κατοίκων των περιοχών που υιοθετούν αυτή την ευέλικτη μορφή απασχόλησης. Επιπλέον, η τηλεργασία επιτρέπει στους εργαζόμενους να διατηρούν την απασχόλησή τους ακόμη και κατά τη διάρκεια φυσικών καταστροφών, τρομοκρατικών επιθέσεων και άλλων κινδύνων για την ασφάλεια και τη δημόσια υγεία.

Κεφάλαιο 2: Τα οφέλη και τα προβλήματα της τηλεργασίας

Τα τελευταία χρόνια, σημειώθηκε μια δραματική εξέλιξη στην αγορά εργασίας και στα χαρακτηριστικά των εργαζόμενων. Η δομή της οικογένειας υπέστη αλλαγές, με τον έναν ή και τους δύο συζύγους να συμμετέχουν πλέον στην εργασία, ενώ τα ποσοστά μονογονεϊκών οικογενειών αυξήθηκαν. Σε ό,τι αφορά το εργασιακό περιβάλλον, οι επιχειρήσεις ζητούν μεγαλύτερη ευελιξία και αύξηση της παραγωγικότητας. Η οικονομική αβεβαιότητα άλλαξε την παραδοσιακή αντίληψη για τη μακροχρόνια παραμονή στην ίδια θέση εργασίας. Εξελίξεις στις προοπτικές και τις προσδοκίες των εργαζόμενων, με έμφαση στη διά βίου μάθηση, την επαγγελματική εξέλιξη και την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ εργασιακής και προσωπικής ζωής, οδήγησαν τις επιχειρήσεις στην εφαρμογή πολιτικών όπως οι ευέλικτες μορφές εργασίας.

Το 2020 προκάλεσε ξεχωριστές αλλαγές στην παγκόσμια οικονομία και τον τομέα της απασχόλησης. Στις 11 Μαρτίου, ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας (ΠΟΥ) δήλωσε το ξέσπασμα του κορωνοϊού COVID-19 ως πανδημία και ενέκρινε τη λήψη σοβαρών μέτρων από τις κυβερνήσεις παγκοσμίως, συμπεριλαμβανομένης της απαγόρευσης κυκλοφορίας. Καθώς το προαναφερθέν μέτρο τέθηκε σε ισχύ, ένα σημαντικό μέρος του εργατικού δυναμικού αναγκάστηκε να παραμείνει στο σπίτι του και να συνεχίσει την εργασία του από απόσταση. Επιχειρήσεις και οργανισμοί, είτε είχαν ήδη εμπειρία με τηλεργασία είτε όχι, έδωσαν τη δυνατότητα στους υπαλλήλους τους να εργαστούν από το σπίτι, δημιουργώντας έτσι τις συνθήκες για ένα μαζικό πείραμα στην τηλεργασία, χωρίς προηγούμενο στην ιστορία.

«Η τηλεργασία, ως νέα μορφή οργάνωσης της εργασίας επέφερε σημαντικές αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις και η σχέση εργοδότη/εργαζόμενου μετασηματίστηκε σημαντικά» (Κυριακούλιας, 2020). Αρκετά επιβαρυντικό ήταν το κόστος εκκίνησης της εφαρμογής της τηλεργασίας καθώς περιλάμβανε την εκπαίδευση του εργατικού δυναμικού, την οργάνωση και λειτουργία της επιχείρησης, την πληροφοριακή υποδομή και την τεχνολογική ανάπτυξη και καινοτομία.

Η απομακρυσμένη εργασία στον δημόσιο τομέα παρουσιάζει πολλά ευσταθώς τεκμηριωμένα πλεονεκτήματα για τους εργαζόμενους, τις οργανώσεις, και το περιβάλλον (Day και Burbach, 2011). Μεταξύ των οφελών της απομακρυσμένης εργασίας για τους εργαζόμενους περιλαμβάνονται η μείωση των εξόδων και του χρόνου που απαιτείται για τις μετακινήσεις από το σπίτι στον χώρο εργασίας τους, η

ευελιξία στον χειρισμό του χρόνου εργασίας και την εκτέλεση καθηκόντων, η βελτιωμένη αυτονομία στον τομέα της εργασίας, η επίτευξη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και, προσωπικής ζωής, καθώς και η αυξημένη απόδοση των εργαζόμενων στον χώρο εργασίας τους (Robbins, 2020).

Επιπλέον, η απομακρυσμένη εργασία μπορεί να δημιουργήσει ευκαιρίες απασχόλησης για άτομα με αναπηρία ή υγειονομικά προβλήματα, ηλικιωμένους εργαζόμενους, άτομα με οικογενειακές υποχρεώσεις, γυναίκες που φέρουν την ευθύνη της φροντίδας παιδιών, ηλικιωμένων ή ανάπηρων συγγενών, καθώς και άτομα που διαμένουν σε αγροτικές περιοχές, με στόχο τη μείωση των κοινωνικών ανισοτήτων και την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού (Κυριακούλιας, 2020). Ωστόσο, αυτό απαιτεί την ύπαρξη ευνοϊκών προϋποθέσεων, όπως η ύπαρξη κατάλληλων υποδομών για την απόκτηση εργασίας από απόσταση, η παροχή υπηρεσιών φύλαξης παιδιών για τις γυναίκες που εργάζονται, τακτοποιημένα προγράμματα κατάρτισης που ενισχύουν τις ψηφιακές γνώσεις και δεξιότητες, καθώς και η εύκολη πρόσβαση σε προσιτό και αξιόπιστο εξοπλισμό ευρυζωνικής σύνδεσης.

Μέσω της τηλεργασίας, παρουσιάζονται σημαντικά οφέλη για τους εργοδότες, καθώς επιφέρεται μείωση στις σταθερές λειτουργικές δαπάνες των οργανισμών και των επιχειρήσεων, ενώ παράλληλα βελτιώνεται η εργασιακή παραγωγικότητα με την ενίσχυση της εμπιστοσύνης μεταξύ εργαζόμενων και εργοδοτών. Τα αποτελέσματα της απομακρυσμένης εργασίας για τους εργοδότες εξαρτώνται σημαντικά από την ικανότητα των διευθυντών ή των υπεύθυνων τμημάτων να συμμετέχουν ενεργά και να ενθαρρύνουν τους απομακρυσμένους εργαζόμενους. Αυτό απαιτεί μια σημαντική μεταβολή στον οργανωτικό πολιτισμό, με προσανατολισμό προς τη διαχείριση βάσει αποτελεσμάτων και τη δημιουργία αξιόπιστων σχέσεων εμπιστοσύνης, κάτι που ενδέχεται να αντιμετωπίζει προκλήσεις σε ορισμένους τομείς, οργανισμούς και επιχειρήσεις (ΟΚΕ, 2020)

Τα αποτελέσματα της τηλεργασίας στην κοινωνία παρουσιάζουν μόνο θετικά χαρακτηριστικά, καθώς η χρήση αυτή συμβάλλει στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, ειδικά στον τομέα της πληροφορικής και της τεχνολογίας. Επιπλέον, ενισχύει τον τομέα των επενδύσεων στις αγροτικές περιοχές, συμβάλλοντας στην αύξηση της απασχόλησης και την ανάπτυξη της οικονομίας. Η δυνατότητα απασχόλησης εκτός του εργασιακού χώρου εγκατάστασης επιχείρησης επιφέρει αύξηση των ποσοστών απασχόλησης σε αγροτικές περιοχές, μειώνει κοινωνικές και περιφερειακές ανισότητες

και συμβάλλει στην μείωση της αστυφιλίας, προωθώντας μια ισορροπημένη χωρική ανάπτυξη. Παράλληλα, η περιορισμένη οικονομική δραστηριότητα στις μεγάλες πόλεις και η αύξηση των οικονομικών δραστηριοτήτων στην ύπαιθρο βελτιώνουν την ποιότητα ζωής στα αστικά κέντρα με την μείωση της κυκλοφοριακής συμφόρησης, των ρύπων και του θορύβου. Παρόλα αυτά, σύμφωνα με την έρευνα (Manuela Samek Lodonici et al., 2021), ο αντίκτυπος της τηλεργασίας στην εξοικονόμηση ενέργειας φαίνεται να είναι μάλλον μέτριος.

«Ανάμεσα στα αρνητικά στοιχεία της τηλεργασίας για τους εργαζόμενους συγκαταλέγονται η υπερβολική ευελιξία στον χρόνο και το ρυθμό εργασίας, που ενδέχεται να οδηγήσει σε εντατικοποίηση της εργασίας και υπερβολική δέσμευση του τηλεεργαζόμενου, ακόμα και εκτός του συμβατικού και νόμιμου ωραρίου» (Lopez-Igual, Rodríguez Moroño, 2020). «Οι πολλές ώρες εργασίας, η αίσθηση απομόνωσης, καθώς και η αυξημένη χρήση διαδικτυακών μεθόδων παρακολούθησης και επιτήρησης μπορούν να επηρεάσουν αρνητικά την ψυχική υγεία των ατόμων που ασκούν τηλεργασία» (Carillo, Cachat-Rosset, Marsan, Saba, Klarsfeld, 2021).

Η ιδιωτική ζωή των τηλεεργαζόμενων απειλείται από πιθανή παραβίαση, καθώς η τεχνολογία διαδραματίζει ρόλο στη μετατροπή του "διευθυντικού δικαιώματος" σε ηλεκτρονική επιτήρηση. Είναι σημαντικό να σημειωθεί η παρατήρηση της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής της Ελλάδας σχετικά με τον έλεγχο στην πρόσβαση δεδομένων που συλλέγονται από την ηλεκτρονική επιτήρηση του τηλεεργαζόμενου (ΟΚΕ, 2020).

Παράλληλα, «η έλλειψη επαρκούς χώρου και εργονομικού εξοπλισμού, όπως ο ακατάλληλος χώρος εργασίας, ο ακατάλληλος φωτισμός, η έλλειψη αποτελεσματικής θέρμανσης και ακατάλληλα έπιπλα για τη σωστή στάση του σώματος, μπορεί να αυξήσουν τον κίνδυνο για σωματικά προβλήματα των ατόμων που εργάζονται από απόσταση» (Roquelaurge, 2018). Η πιθανότητα σύγχυσης και υπέρβασης των ορίων μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής αυξάνεται, ιδίως όταν πρόκειται για εργαζόμενες γυναίκες με οικογένεια. Τέλος, γυναίκες που αντιμετωπίζουν προβλήματα στον γάμο τους και εργάζονται από το σπίτι αντιμετωπίζουν αυξημένους κινδύνους ενδοοικογενειακής βίας (Πολίτου, 2023).

Στα αρνητικά στοιχεία της τηλεργασίας για τους εργοδότες συγκαταλέγονται: η πρόκληση στην εδραίωση της εταιρικής κουλτούρας και της φιλοσοφίας, ειδικά όταν

πρόκειται για νεοπροσληφθέντες, η δυσκολία στην καθοδήγηση και εκπαίδευση των ατόμων που εργάζονται από απόσταση, και η πρόκληση στην παρακολούθηση του χώρου και του χρόνου εργασίας. Ως αποτέλεσμα, προκύπτουν αμφισβητήσεις όσον αφορά το νομικό καθεστώς της τηλεργασίας, δηλαδή εάν υπολογίζεται ως σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ή αν υπάρχει κίνδυνος να εναπόκειται στη «γκρίζα ζώνη» μεταξύ εξαρτημένης εργασίας και ανεξάρτητης παροχής υπηρεσιών. Σε αυτήν την περίπτωση, υπάρχει ο κίνδυνος μη εφαρμογής των προστατευτικών διατάξεων του εργατικού και ασφαλιστικού δικαίου (Σταμάτη, Συριόπουλος, 2013).

Κατά τη διάρκεια της περιόδου από τις 28 Φεβρουαρίου έως τις 8 Μαρτίου 2021, πραγματοποιήθηκε μια έρευνα με τη συμμετοχή εκατόν εξήντα οκτώ επιχειρήσεων, που ανήκουν στον Σύνδεσμο Βιομηχανιών Ελλάδος, με σκοπό την αξιολόγηση της υιοθέτησης της τηλεργασίας (Δελτίο Τύπου, ΣΒΕ, 2021). Κατά τη διάρκεια του δεύτερου κύματος της υγειονομικής κρίσης του COVID-19, όλες οι επιχειρήσεις υιοθέτησαν την τηλεργασία για να διατηρήσουν την λειτουργία τους, ωστόσο, μόνο το 21% εξέφρασε θετική αξιολόγηση για αυτό το είδος ευέλικτης εργασίας. Ποσοστό 36% των επιχειρήσεων αξιολόγησε αρνητικά την τηλεργασία, ενώ το 66% δεν επιθυμούσε να διατηρήσει αυτήν τη μορφή εργασίας για τους εργαζόμενους της μετά τη λήξη της πανδημίας.

Στο 63% των επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα, κρίθηκε ότι δεν διασφαλίστηκε επαρκής χρόνος εργασίας. Σε ποσοστό 78%, δεν παρατηρήθηκε αύξηση στην παραγωγικότητα των εργαζόμενων. Το 80% ανέφερε ότι η ποιότητα της παραγόμενης εργασίας παρέμεινε στα ίδια επίπεδα όπως πριν, ενώ το 74% δεν διαπίστωσε βελτίωση στην επικοινωνία μεταξύ προϊσταμένων και υφισταμένων, παρά το γεγονός ότι περιορίστηκαν οι προστριβές μεταξύ των εργαζόμενων, σύμφωνα με το 60% των ερωτηθέντων επιχειρήσεων.

Επιπλέον, ένα σημαντικό αποτέλεσμα της παραπάνω έρευνας είναι η διαπίστωση των συνεχών προβλημάτων στις τηλεπικοινωνιακές συνδέσεις των επιχειρήσεων στην περιοχή της έδρας τους, κάτι που δημιούργησε δυσκολίες στην ομαλή λειτουργία τους σύμφωνα με το 55% των ερωτηθέντων επιχειρήσεων (ΣΒΕ, 2021).

Κεφάλαιο 3: Συνδυασμός επαγγελματικής και ιδιωτική ζωής

Καθώς οι άνθρωποι προσπαθούν να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις που επιβάλλουν η εργασία και η οικογένεια, υπάρχει η πιθανότητα να δημιουργηθεί μια ανισορροπία. Σύμφωνα με τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, η σύγκρουση μεταξύ εργασιακής και προσωπικής ζωής (Carlson, Kacmar, Williams, 2000) μπορεί να εμφανιστεί με δύο διαφορετικούς τρόπους:

- σύγκρουση με υπεροχή της εργασιακής ζωής εις βάρος της προσωπικής ζωής και
- σύγκρουση με υπεροχή της προσωπικής ζωής εις βάρος της εργασιακής ζωής.

Η σύγκρουση αυτή μπορεί να εμφανίζεται ως αποτέλεσμα:

- της κατανομής του χρόνου μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής,
- της ασκούμενης πίεσης.

Η αντιμετώπιση της σύγκρουσης μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής μπορεί να έχει οικονομικό κόστος τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους εργαζόμενους, επηρεάζοντας επίσης την κοινωνία. Το άγχος που προκαλείται στον εργασιακό χώρο κοστίζει στους εργοδότες, καθώς συνδέεται με το κόστος απουσιών από την εργασία και τη μείωση της παραγωγικότητας. Επιπλέον, έχει παρατηρηθεί ότι η σύγκρουση μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής συσχετίζεται με φαινόμενα, όπως:

- η μείωση της ικανοποίησης του εργαζόμενου από τη δουλειά του,
- η αύξηση του ποσοστού αποχωρήσεων μελών του προσωπικού και του ποσοστού απουσιών από την εργασία,
- η μείωση της απόδοσης και αύξηση των επιπέδων εργασιακού άγχους και
- η πρόθεση αποχώρησης από την επιχείρηση.

Οι αρνητικές οικονομικές επιπτώσεις της σύγκρουσης μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής δεν περιορίζονται μόνο στις επιχειρήσεις, αλλά επηρεάζουν επίσης τους εργαζόμενους μέσω της μείωσης των αποδοχών τους και της αύξησης των δαπανών υγείας. Σύμφωνα με τη μελέτη του Adams και της ομάδας του, υψηλά επίπεδα σύγκρουσης εργασιακής και προσωπικής ζωής σχετίζονται με χαμηλότερα επίπεδα

οικογενειακής στήριξης, ενώ τα υψηλά επίπεδα οικογενειακής στήριξης σχετίζονται με χαμηλότερα επίπεδα σύγκρουσης προσωπικής και εργασιακής ζωής.

Η σύγκρουση μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής συνδέεται με πολλούς δείκτες κακής υγείας και μειωμένης ευημερίας, όπως:

- επιδείνωση της ψυχικής και σωματικής υγείας,
- μείωση της ικανοποίησης από τη ζωή,
- αυξημένα επίπεδα άγχους,
- υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης,
- μείωση φυσικής άσκησης,
- αυξημένες πιθανότητες εμφάνισης προβλημάτων αλκοολισμού,
- αυξημένα επίπεδα άγχους και κατάθλιψης,
- μείωση της όρεξης και
- υπερκόπωση

Εκτιμάται ότι περισσότερο από το ένα τέταρτο των Ευρωπαίων αντιμετωπίζει κάποιο είδος δυσκολίας λόγω της σύγκρουσης μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

■ Το 27% των εργαζόμενων στην ΕΕ θεωρεί ότι αφιερώνει πολύ μεγάλο μέρος του χρόνου του στην εργασία,

■ το 28% αισθάνεται ότι αφιερώνει πολύ λίγο χρόνο στην οικογένειά του,

■ το 36 % αισθάνεται ότι δεν διαθέτει αρκετό χρόνο για τους φίλους και τις κοινωνικές του επαφές,

■ το 51% πιστεύει ότι δεν έχει αρκετό χρόνο για τα χόμπι και τα προσωπικά του ενδιαφέροντα.

«Η ισορροπία μεταξύ εργασίας και οικογένειας αντανακλά τον προσανατολισμό ενός ατόμου σε διάφορους ρόλους της ζωής» (Marks, MacDermid, 1996). Σύμφωνα με τους Marks και MacDermid (1996), εμπνευσμένους από τον Mead (1964), προτείνεται ότι «τα άτομα μπορούν και πρέπει να δείχνουν θετική δέσμευση σε διάφορους ρόλους ζωής». Με άλλα λόγια, αναμένεται από αυτά να διατηρούν έναν ισορροπημένο προσανατολισμό σε πολλαπλούς ρόλους.

Ο Kirchmeyer πιστεύει πως «για να επιτευχθεί μια ισορροπημένη ζωή, η οποία θα περιλαμβάνει ικανοποιητικές εμπειρίες σε όλους τους τομείς της ζωής, απαιτούνται προσωπικοί πόροι όπως ενέργεια, χρόνος και δέσμευση για την καλή κατανομή σε αυτούς τους τομείς» (Kirchmeyer, 2000, σελ. 81). Παρόμοια, ο Clark αντιλαμβάνεται την ισορροπία μεταξύ εργασίας και οικογένειας ως την «ικανοποίηση και αποτελεσματική λειτουργία τόσο στην εργασία όσο και στο σπίτι, με ελάχιστη σύγκρουση ρόλων» (Clark, 2000, σελ. 349).

Η ισορροπία αναφέρεται σε «μία ικανοποιητική, υγιή και παραγωγική ζωή που περιλαμβάνει δουλειά, παιχνίδι και αγάπη, που ενσωματώνει μια σειρά από δραστηριότητες ζωής με προσοχή στο άτομο και στην προσωπική και πνευματική ανάπτυξή του και αυτό εκφράζει μοναδικές επιθυμίες, ενδιαφέροντα και αξίες ενός ατόμου. Έρχεται σε αντίθεση με την ανισορροπία της ζωής που κυριαρχείται από την εργασία, εστιασμένη σε ικανοποίηση εξωτερικών απαιτήσεων σε βάρος της εσωτερικής ανάπτυξης και σε σύγκρουση με τις αληθινές επιθυμίες του ατόμου» (Kofodimos, 1993, σ. xiii).

Αυτοί οι ορισμοί της ισορροπίας συνδέονται με κοινά στοιχεία. Καταρχάς, υπάρχει η έννοια της ισότητας μεταξύ των εμπειριών στον εργασιακό ρόλο και των εμπειριών στον οικογενειακό ρόλο. Ο Clark (2000), ο Kirchmeyer (2000) και ο Kofodimos (1993) υποστηρίζουν παρόμοια υψηλά επίπεδα ικανοποίησης, λειτουργικότητας, υγείας ή αποτελεσματικότητας σε πολλαπλούς ρόλους.

Επιπλέον, οι καθορισμοί της ισορροπίας εργασίας-οικογένειας αναλύουν σιωπηρά δύο διαστάσεις της ισότητας: τις εισροές και τα αποτελέσματα. Οι εισροές αποτελούν τους προσωπικούς πόρους (Kirchmeyer, 2000) που επενδύονται σε κάθε ρόλο. Η ισορροπία σημαίνει περίπου ισότιμη προσοχή, χρόνο, συμμετοχή ή δέσμευση σε κάθε ρόλο, εργασίας και οικογένειας. Το θετικό ισοζύγιο υποδεικνύει εξίσου υψηλό επίπεδο προσοχής, χρόνου, συμμετοχής ή δέσμευσης, ενώ το αρνητικό ισοζύγιο αντιστοιχεί σε χαμηλό επίπεδο σε αυτούς τους παράγοντες. Οι εισροές αυτές αντικατοπτρίζουν το επίπεδο δέσμευσης ρόλων, είτε πρόκειται για τον χρόνο που αφιερώνεται σε κάθε ρόλο είτε για τη ψυχολογική εμπλοκή σε κάθε ρόλο. Είναι δύσκολο να φανταστεί κανείς ένα άτομο με ισορροπημένη συμμετοχή που να αφιερώνει ουσιαστικά περισσότερο ή λιγότερο χρόνο στον εργασιακό ρόλο σε σύγκριση με τον ρόλο της οικογένειας.

Το άλλο συστατικό της ισορροπίας αναφέρεται στα αποτελέσματα που προκύπτουν από τους εργασιακούς και οικογενειακούς ρόλους. Ένα αποτέλεσμα που συχνά περιλαμβάνεται στους ορισμούς είναι η ικανοποίηση (Clark, 2000; Kirchmeyer, 2000; Kofodimos, 1993). Η ισορροπία συνεπάγεται εξίσου υψηλό επίπεδο ικανοποίησης με τους εργασιακούς και οικογενειακούς ρόλους, ενώ το αρνητικό ισοζύγιο υποδηλώνει εξίσου χαμηλό επίπεδο ικανοποίησης σε κάθε ρόλο. Και πάλι, είναι δύσκολο να φανταστεί κανείς ότι τα άτομα έχουν επιτύχει ισορροπία μεταξύ εργασίας και οικογένειας εάν είναι ουσιαστικά πιο ικανοποιημένα με τον ένα ρόλο από τον άλλο, διότι η εμπλοκή σε ρόλους μπορεί να διαχωριστεί περαιτέρω σε πτυχές χρόνου και ψυχολογικής συμμετοχής.

- Χρονικό ισοζύγιο: ίσος χρόνος που αφιερώνεται σε εργασιακούς και οικογενειακούς ρόλους.
- Ισορροπία εμπλοκής: ίσο επίπεδο ψυχολογικής εμπλοκής στους εργασιακούς και οικογενειακούς ρόλους.
- Ισορροπία ικανοποίησης: ίσο επίπεδο ικανοποίησης με τους εργασιακούς και οικογενειακούς ρόλους.

Κάθε συστατικό της ισορροπίας εργασίας-οικογένειας μπορεί να αναπαριστά θετικό ή αρνητικό ισοζύγιο, ανάλογα με το εάν τα επίπεδα χρόνου, συμμετοχής ή ικανοποίησης είναι εξίσου υψηλά ή εξίσου χαμηλά.

Οι Bielby και Bielby (1989) παρατήρησαν ότι οι παντρεμένες γυναίκες που εργάζονται μπορεί να επικεντρώνονται στην οικογένειά τους «για να εξισορροπήσουν την εργασία και την οικογενειακή ταυτότητα» (σελ. 786), ενώ ο Lambert (1990) συζήτησε τη «διατήρηση μιας συγκεκριμένης ισορροπίας μεταξύ εργασίας και σπιτιού» (σελ. 252). Φαίνεται ότι αυτοί οι ερευνητές χρησιμοποιούν τον όρο «ισορροπία» για να περιγράψουν διάφορα πρότυπα δέσμευσης, παρά μια ισορροπία δεσμεύσεων μεταξύ των διαφορετικών ρόλων. Πιστεύουμε ότι ένα άτομο που δίνει σημασία σε έναν συγκεκριμένο ρόλο περισσότερο από έναν άλλον δεν μπορεί να θεωρείται ισορροπημένο, ακόμα κι αν η αφοσίωσή του στην οικογένεια και την εργασία είναι συνεκτική με τις προτιμήσεις ή τις αξίες του.

Η έννοια της ισορροπίας εργασίας και οικογένειας σύμφωνα με τους Greenhaus et al (2003) προσδιορίζεται από τρία στοιχεία: «ισορροπία χρόνου (όπου ο χρόνος

διανέμεται ισότιμα μεταξύ εργασιακών και οικογενειακών ρόλων), ισορροπία εμπλοκής (με ομοιόμορφη ψυχολογική εμπλοκή σε εργασιακούς και οικογενειακούς ρόλους) και ισορροπία ικανοποίησης (με ισορροπημένο επίπεδο ικανοποίησης από τους ρόλους εργασίας και οικογένειας)».

Οι άνθρωποι μπορούν να επιδεικνύουν θετικές δεσμεύσεις σε διάφορους ρόλους ζωής, καθώς πρέπει να επιδιώκουν έναν ισορροπημένο προσανατολισμό σε πολλούς ρόλους. Ωστόσο, «η κατάσταση της ισορροπίας, όπως την καθορίζουν οι Greenhaus et al (2003), έχει υποστεί αμφισβήτηση» (π.χ. Kalliath και Brough, 2008). Για παράδειγμα, ένα άτομο που εργάζεται πολλές ώρες και έχει περιορισμένο χρόνο για τις δραστηριότητες του ελεύθερου χρόνου του μπορεί ακόμα να αντιλαμβάνεται τη ζωή του ως «ισορροπημένη», αν απολαμβάνει τη δουλειά του.

Ο παραπάνω ορισμός δεν λαμβάνει υπόψη του τα άτομα που επιλέγουν να εργαστούν με μερική απασχόληση για να ανταποκριθούν σε μη επαγγελματικές υποχρεώσεις, όπως η οικογένεια, τα αθλήματα ή οι σπουδές. Οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση μπορεί να θεωρούν ότι διατηρούν αποτελεσματική ισορροπία μεταξύ των πολλαπλών ρόλων τους, παρά τον ανισόρροπο χρόνο που αφιερώνεται σε κάθε ρόλο. Κατά συνέπεια, έχει προταθεί ότι μια αποτελεσματική οριοθέτηση της ισορροπίας εργασίας-ζωής θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη τη σημασία που έχει κάθε ρόλος για το κάθε άτομο (Brough et al., 2007; O'Driscoll et al., 2007).

Σύμφωνα με την έρευνα των Matthews και συνεργατών, η έννοια της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής συσχετίζεται με την απουσία συγκρούσεων μεταξύ των επαγγελματικών και προσωπικών υποχρεώσεων. Οι Kalliath και Brough (2008) ορίζουν την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής ως την αντίληψη του ατόμου ότι οι δραστηριότητες εργασίας και οι μη εργασιακές δραστηριότητες είναι συμβατές μεταξύ τους και συντελούν στην ανάπτυξη του ατόμου σύμφωνα με τις προτεραιότητες της ζωής του. Από την πλευρά του, ο Kofodimos περιγράφει την ισορροπία ως μια ικανοποιητική, υγιή και παραγωγική ζωή που περιλαμβάνει το έργο, την αναψυχή και την αγάπη (Kofodimos, 1993).

Σε όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση, παρατηρείται έλλειψη ισορροπίας στην συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, παρά την αυξανόμενη απόκτηση προσόντων από αυτές. Η χαμηλότερη παρουσία τους στην αγορά εργασίας συνδέεται με το διαρκές μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων και την αυξανόμενη ανισότητα στις συντάξεις, που συχνά οδηγεί σε κοινωνικό αποκλεισμό και αυξημένο κίνδυνο φτώχειας. Η Οδηγία

(ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, που εκδόθηκε στις 20 Ιουνίου 2019, σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής για γονείς και φροντιστές, αποτελεί την πιο πρόσφατη πρωτοβουλία. Αυτή η Οδηγία θεσπίζει ελάχιστες απαιτήσεις με στόχο την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τις ευκαιρίες εργασίας και τη μεταχείριση στον χώρο εργασίας. Παρέχει ατομικά δικαιώματα σε θέματα άδειας πατρότητας, γονικής άδειας και άδειας φροντίδας, καθώς και ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για γονείς και φροντιστές.

Με τον νόμο 4808/2021, ενσωματώθηκε στην εθνική νομοθεσία η Οδηγία 2019/1158/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, που αφορά την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Ο νόμος αυτός καθορίζει τις ελάχιστες απαιτήσεις για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας, προωθώντας την ίση μεταχείριση στον χώρο εργασίας. Στόχος του είναι να διευκολύνει τον συνδυασμό επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής για τους εργαζόμενους που είναι γονείς ή φροντιστές.

Οι παραπάνω διατάξεις ισχύουν για όλους τους εργαζόμενους που είναι γονείς, είτε είναι φυσικοί, θετοί, ανάδοχοι, είτε και οι τεκμαιρόμενες μητέρες σύμφωνα με το άρθρο 1464 Αστικού Κώδικα που αποκτούν παιδί μέσω της διαδικασίας της παρένθετης μητρότητας. Επίσης, επεκτείνονται στους φροντιστές που εργάζονται στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, ανεξαρτήτως του τύπου σύμβασης εργασίας ή μορφής απασχόλησης που έχουν (συμπεριλαμβανομένων συμβάσεων μερικής απασχόλησης και ορισμένου χρόνου, συμβάσεων ή προσωρινών απασχολήσεων και έμμισθων εντολών).

Ειδικότερα, με τις διατάξεις του εν λόγω νόμου:

- εισάγεται η έννοια του φροντιστή και προβλέπεται ειδική άδεια πέντε (5) εργάσιμων ημερών για την κάλυψη σημαντικών αναγκών φροντίδας ή υποστήριξης προσώπου,
- θεσπίζεται υποχρεωτική χορήγηση άδειας πατρότητας δεκατεσσάρων (14) ημερών με αποδοχές, για κάθε εργαζόμενο πατέρα,
- βελτιώνεται το προγενέστερο νομικό πλαίσιο χορήγησης της γονικής άδειας, με διεύρυνση του πεδίου εφαρμογής και στους ασκούντες γονική μέριμνα, αύξηση του ορίου ηλικίας του παιδιού εντός του οποίου ασκείται το δικαίωμα, στα οκτώ

(8) έτη και ειδική πρόβλεψη για περιπτώσεις πολλαπλών γεννήσεων και ειδικών κατηγοριών μονογονέων,

- θεσμοθετείται η καταβολή επιδόματος γονικής άδειας από τη Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (ΔΥΠΑ), έως το 2022 γνωστή ως Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ), και η αναγνώριση χρόνου ασφάλισης,
- αναγνωρίζεται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας, ο χρόνος απουσίας των εργαζόμενων, λόγω λήψης γονικής άδειας,
- θεσπίζεται για τον γονέα ή φροντιστή, άδεια απουσίας από την εργασία του, με αποδοχές, για λόγους ανωτέρας βίας που συνδέονται με επείγοντα οικογενειακά ζητήματα (ασθένεια ή ατύχημα) που απαιτούν την παρουσία του εργαζόμενου,
- θεσμοθετείται δικαίωμα για κάθε εργαζόμενο γονέα παιδιού ηλικίας έως δώδεκα (12) ετών ή φροντιστή, να ζητά για λόγους φροντίδας, ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, όπως τηλεργασία, ευέλικτο ωράριο εργασίας ή μερική απασχόληση,
- προβλέπεται η επιστροφή στην ίδια θέση εργασίας ή σε ισοδύναμη ή ανάλογη θέση, με όχι λιγότερο ευνοϊκούς όρους και συνθήκες, για τους εργαζόμενους που κάνουν χρήση γονικής άδειας ή ευέλικτης ρύθμισης.

Πέραν από τις νομοθετικές ρυθμίσεις που διευκολύνουν τον βέλτιστο συνδυασμό εργασίας και προσωπικής ζωής, η προσιτότητα προηγμένων και ποιοτικών υπηρεσιών φροντίδας αποτελεί εξίσου κρίσιμη παράμετρο για την ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στην αμειβόμενη εργασία. Η ευρεία πρόσβαση σε υπηρεσίες φροντίδας υψηλής ποιότητας, όπως η φροντίδα παιδιών και η μακροχρόνια φροντίδα, θα πρέπει να διασφαλίσει τη δημιουργία ευκαιριών για τις γυναίκες να εισέλθουν ή να διατηρήσουν θέσεις απασχόλησης. Επιπλέον, μειώνει τον κίνδυνο φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού μεταξύ ηλικιωμένων γυναικών, παιδιών και ευάλωτων ομάδων.

Με σκοπό την εξάλειψη των εμποδίων για την συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Βαρκελώνης το 2002 έθεσε δύο στόχους σχετικά με την παιδική μέριμνα: ένα ποσοστό συμμετοχής 33% στην προσχολική εκπαίδευση και φροντίδα (ECEC) για παιδιά κάτω των 3 ετών και 90% για παιδιά

ηλικίας 3 ετών έως την ηλικία του υποχρεωτικού δημοτικού σχολείου. Παρά το γεγονός ότι οι στόχοι της Βαρκελώνης του 2002 επιτεύχθηκαν με μέσο όρο στην ΕΕ, η εξέλιξη ήταν ανισόρροπη ανάμεσα στα κράτη μέλη. Με την πρόταση του Συμβουλίου για αναθεώρηση των στόχων της Βαρκελώνης του 2002, προτείνεται να ενθαρρυνθούν τα κράτη μέλη να αυξήσουν τη συμμετοχή στην προσχολική εκπαίδευση και φροντίδα, προκειμένου να διευκολυνθεί η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας και να ενισχυθεί η κοινωνική και γνωστική ανάπτυξη όλων των παιδιών, ιδίως εκείνων σε ευάλωτες καταστάσεις ή από μειονεκτικά περιβάλλοντα. Παρέχει, επίσης, νέες πτυχές στους αρχικούς στόχους της Βαρκελώνης, περιλαμβάνοντας την κάλυψη του χάσματος συμμετοχής μεταξύ των παιδιών που αντιμετωπίζουν κίνδυνο φτώχειας και του συνολικού πληθυσμού, καθώς και την προσοχή στη χρονική ένταση της συμμετοχής στην προσχολική εκπαίδευση και φροντίδα. Τέλος, προτρέπει τα κράτη μέλη να βελτιώσουν την ποιότητα, την προσβασιμότητα και την οικονομική προσιτότητα των υπηρεσιών προσχολικής εκπαίδευσης και φροντίδας για όλα τα παιδιά.

Η στρατηγική φροντίδας στην Ευρώπη θα προωθήσει την εφαρμογή πολλών αρχών που προβλέπονται στον Ευρωπαϊκό Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων. Ειδικότερα, θα επικεντρωθεί στον τομέα της προσχολικής εκπαίδευσης και φροντίδας (σύμφωνα με την αρχή 11), καθώς και στην ενίσχυση της ισότητας των φύλων (βάσει της αρχής 2) και της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (σύμφωνα με την αρχή 9). Επιπλέον, η επίτευξη του στόχου που ορίζει το σχέδιο δράσης του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Πυλώνα, για τη μείωση του χάσματος στην απασχόληση μεταξύ ανδρών και γυναικών έως το 2030, αντιπροσωπεύει έναν επιπρόσθετο σημαντικό στόχο για την προώθηση της ισότητας και της κοινωνικής δικαιοσύνης (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2022).

Κεφάλαιο 4: Νομοθετικές ρυθμίσεις για την τηλεργασία στον δημόσιο τομέα

Η διαμόρφωση του πλαισίου οργάνωσης και η αποτελεσματική εφαρμογή της τηλεργασίας στην Ελλάδα, ειδικά στον Δημόσιο Τομέα, είτε σε κανονικές συνθήκες είτε κατά τη διάρκεια έκτακτων καταστάσεων, έχει πραγματοποιηθεί μέσω νομοθετικών μέτρων. Η πρόσφατη πανδημία του κορωνοϊού COVID-19 έχει επισημάνει τη σπουδαιότητα των ψηφιακών λύσεων, ιδίως της τηλεργασίας, και την ανάγκη θέσπισης κατευθυντήριων γραμμών και κανονισμών σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο.

Οι ευέλικτες μορφές εργασίας που έχουν προσαρμοστεί κατάλληλα, η δυνατότητα τηλεργασίας και οι θέσεις εργασίας που δεν απαιτούν την παρουσία σε συγκεκριμένο τόπο μπορούν να έχουν σημαντικό αντίκτυπο στη διατήρηση των θέσεων εργασίας, να προάγουν μια ισορροπημένη σχέση μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, και να συνεισφέρουν στη μείωση της ατμοσφαιρικής ρύπανσης που προκαλείται από τις καθημερινές μετακινήσεις των εργαζόμενων.

Η προσαρμογή των δομών και των διαδικασιών στον Δημόσιο Τομέα, προκειμένου να αντικατοπτρίζουν τη νέα μορφή οργάνωσης της εργασίας, καθώς και η γενικότερη προκλητική έρευνα για το πώς να ενσωματωθεί ένας ή περισσότεροι εργαζόμενοι που εργάζονται από απόσταση σε μια ομάδα, συντελούν σημαντικά στην προσπάθεια ενδυνάμωσης της διοίκησης της αλλαγής (Change Management) στον τομέα της Δημόσιας Διοίκησης.

Για την εκπόνηση του σχεδίου νόμου από το Υπουργείο Εσωτερικών, με τίτλο «Θεσμικό πλαίσιο τηλεργασίας, διατάξεις σχετικές με το ανθρώπινο δυναμικό του δημοσίου τομέα και άλλες επείγουσες ρυθμίσεις» (Σχέδιο νόμου, 1.6.2021, Βουλή των Ελλήνων), λήφθηκαν υπόψη:

- Η έρευνα που διεξήχθη μέσω της Τεχνικής Βοήθειας με την συνεργασία της Expertise France, έναν γαλλικό δημόσιο οργανισμό που ασχολείται με τον σχεδιασμό και την υλοποίηση διεθνών έργων τεχνικής συνεργασίας, χρηματοδοτήθηκε από τη Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ένταξης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Το θέμα της ήταν: «Προτάσεις για την αποτελεσματική εφαρμογή της τηλεργασίας στον Ελληνικό δημόσιο τομέα/διοίκηση». Η μελέτη περιλαμβάνει μια συνολική επισκόπηση της τηλεργασίας σε διεθνές επίπεδο, καθώς και αναλύσεις περιπτώσεων από εννέα (9) διαφορετικές χώρες.

- Η ερευνητική μελέτη που πραγματοποίησε το Κοινό Κέντρο Ερευνών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής σχετικά με τα μέτρα περιορισμού για την πανδημία του κορωνοϊού COVID-19 και τις επιπτώσεις τους στις αγορές εργασίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχει τίτλο «Τα μέτρα απομόνωσης λόγω COVID και οι αγορές εργασίας της ΕΕ». Η μελέτη αυτή δημοσιεύτηκε το 2020 και επικεντρώνεται, ειδικότερα, στην ανάλυση των πιο πρόσφατων διαθέσιμων αποδεικτικών στοιχείων σχετικά με τα μοντέλα τηλεργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, τα οποία περιλαμβάνονται στην εν λόγω τεχνική έρευνα.

- Η έρευνα που διενεργήθηκε από το Κέντρο Εμπειρογνομοσύνης για τη Χρηστή Διακυβέρνηση του Συμβουλίου της Ευρώπης, γνωστό και ως "Centre of Expertise of Good Governance - Council of Europe," φέρει τον τίτλο «Εργαλειοθήκη για την Τηλεργασία στις Δημόσιες Διοικήσεις».

- Το Κοινοβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχει εκδώσει τρία σημαντικά έγγραφα:

-Το Ψήφισμα της 22ας Οκτωβρίου 2020 σχετικά με την απασχόληση και τις κοινωνικές πολιτικές στη ζώνη του ευρώ το 2020.

-Το Ψήφισμα της 17ης Δεκεμβρίου 2020 που αφορά σε μια ισχυρή κοινωνική Ευρώπη για δίκαιες μεταβάσεις.

-Ο Οδηγός του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας με τίτλο "Practical Guide on Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond".

- Η Έκθεση 2020/10 του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (Ο.Ο.Σ.Α.) αναφέρεται στην εξερεύνηση εναλλακτικών πολιτικών για την τηλεργασία, καθοδηγώντας την τοπική οικονομική και εργασιακή ανάπτυξη στην εποχή της απομακρυσμένης εργασίας.

Ο σκοπός της νομοθετικής ρύθμισης ήταν να διασφαλιστεί ένα αποτελεσματικό πλαίσιο τηλεργασίας για τους υπαλλήλους του δημόσιου τομέα, λαμβάνοντας υπόψη την απαραίτητη προστασία των προσωπικών δεδομένων των εμπλεκόμενων μερών. Οι στόχοι περιλάμβαναν τη διασφάλιση υψηλής ποιότητας υπηρεσιών προς τον πολίτη, την προστασία των δικαιωμάτων των υπαλλήλων υπό την τηλεργασία και την ενίσχυση της παραγωγικότητας και της αυτονομίας των εργαζόμενων. Επιπλέον, στόχοι περιλάμβαναν την προσέλκυση εξειδικευμένου προσωπικού, τη μείωση λειτουργικών

εξόδων και μετακινήσεων, καθώς και την προώθηση του ψηφιακού μετασχηματισμού στον δημόσιο τομέα.

Ο βασικός στόχος της νομοθετικής ρύθμισης ήταν να συμβάλει ουσιαστικά στην υιοθέτηση εργασίας εξ αποστάσεως από τους υπαλλήλους στον Δημόσιο Τομέα, χρησιμοποιώντας τα μέσα πληροφορικής και τεχνολογίας. Ο μακροπρόθεσμος στόχος ήταν επίσης να συμβάλει στη διατήρηση θέσεων εργασίας, στη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής μέσω της εξοικονόμησης χρόνου μετακίνησης, καθώς και στον καλύτερο έλεγχο του χρόνου εργασίας.

Με τον νόμο 4807/2021 (ΦΕΚ 96Α) καθορίστηκαν τα πλαίσια οργάνωσης και η αποτελεσματική υλοποίηση της τηλεργασίας στον δημόσιο τομέα, είτε πρόκειται για κανονικές συνθήκες εργασίας είτε για εκτάκτως δυσμενείς συνθήκες, μέσω της χρήσης των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών. Το νομοθετικό κείμενο καθορίζει την έννοια και τις βασικές αρχές της τηλεργασίας, καθώς και το χρονικό πλαίσιο και τον τόπο παροχής αυτής, συμπεριλαμβανομένης της διαδικασίας υποβολής αιτήματος για τηλεργασία από τους υπαλλήλους, την έκδοση σχετικής απόφασης, καθώς και το περιεχόμενό της.

Το νομοθετικό πλαίσιο του ν. 4807/2021 (ΦΕΚ 96Α) εφαρμόζεται σε μόνιμους δημόσιους υπαλλήλους, εργαζόμενους με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, είτε αόριστου είτε ορισμένου χρόνου, συμπεριλαμβανομένων εκείνων με σύμβαση έμμισθης εντολής, καθώς και αποσπασμένους εκπαιδευτικούς που ασκούν διοικητικό έργο, όταν η φύση των καθηκόντων τους επιτρέπει την εκτέλεσή τους μέσω τηλεργασίας. Εξαιρούνται από το πεδίο εφαρμογής:

- α) οι ασκούντες καθήκοντα προϊσταμένου και
- β) το υπόλοιπο εκπαιδευτικό προσωπικό και οι εκπαιδευτές σε όλες τις δομές κάθε βαθμίδας εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Σύμφωνα με τον παραπάνω νόμο, η πρακτική της τηλεργασίας εφαρμόζεται στους εργαζόμενους του Δημοσίου Τομέα με οποιαδήποτε σχέση εργασίας. Συγκεκριμένα, αυτό προβλέπεται σύμφωνα με την περίπτωση β) της παραγράφου 1 του άρθρου 14 του νόμου 4270/2014 (ΦΕΚ 143), καλύπτοντας τους υπαλλήλους στην Κεντρική Κυβέρνηση, τους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ) και τους Οργανισμούς Κοινωνικής Ασφάλισης (ΟΚΑ). Επίσης, εφαρμόζεται σε νομικά πρόσωπα που

εποπτεύονται από φορείς της Κεντρικής Διοίκησης ή από ΟΤΑ, σε νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου εκτός Κεντρικής Κυβέρνησης, καθώς και σε δημόσιες επιχειρήσεις και οργανισμούς του Κεφαλαίου Α' του ν. 3429/2005.

Σύμφωνα με το άρθρο 5 του ν. 4807/2021 οι αρχές που διέπουν τον θεσμό της τηλεργασίας είναι:

α) Εθελούσιος Χαρακτήρας: Η τηλεργασία είναι πρωτοβουλία του τηλεργαζόμενου και δεν συνιστά αλλαγή στο εργασιακό του καθεστώς.

β) Αρχή της Ισότιμης Μεταχείρισης: Οι τηλεργαζόμενοι απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα και υποχρεώσεις με τους υπαλλήλους που εργάζονται με φυσική παρουσία, όπως ορίζονται από τους ισχύοντες νόμους και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

γ) Προστασία Προσωπικών Δεδομένων: Ο οργανισμός πρέπει να λαμβάνει κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα για να διασφαλίζει την προστασία των προσωπικών δεδομένων που χρησιμοποιούνται από τον τηλεργαζόμενο.

δ) Σεβασμός της Ιδιωτικής Ζωής: Ο οργανισμός σέβεται την ιδιωτική ζωή και το απόρρητο των επικοινωνιών του τηλεργαζόμενου. Σε περίπτωση που χρησιμοποιείται σύστημα παρακολούθησης του χρόνου εργασίας, αυτό πρέπει να είναι ανάλογο των λειτουργικών αναγκών του οργανισμού, να συνάδει με τον σκοπό που εξυπηρετεί και να περιορίζεται στο πλαίσιο του επιδιωκόμενου σκοπού.

Σύμφωνα με τον νόμο 4807/2021, τα χρονικά όρια της τηλεργασίας προσδιορίζονται ως εξής:

1. Η τηλεργασία παρέχεται σε συγκεκριμένες ημέρες κάθε εβδομάδα και μήνα κατά τη διάρκεια του ημερολογιακού έτους, οι οποίες λεπτομερώς καθορίζονται στην απόφαση που προβλέπεται στο άρθρο 13.
2. Συνολικά, η τηλεργασία δεν μπορεί να υπερβαίνει τις 44 εργάσιμες ημέρες ανά ημερολογιακό έτος. Οι συγκεκριμένες ημέρες πρέπει να λαμβάνονται υποχρεωτικά εντός των τριών μηνών από την ημερομηνία έκδοσης της απόφασης που αναφέρεται στο άρθρο 13
3. Δεν επιτρέπεται η παροχή τηλεργασίας από τις 15 Ιουλίου έως τις 31 Αυγούστου κάθε ημερολογιακού έτους.

Σύμφωνα με το άρθρο 9 του νόμου 4807/2021, καθορίζεται ο ποσοτικός περιορισμός της τηλεργασίας με τα εξής χαρακτηριστικά:

Το υψηλότερο ποσοστό των υπαλλήλων ανά Διεύθυνση του φορέα που επιτρέπεται να ασκεί τηλεργασία δεν μπορεί να υπερβαίνει το 25% του συνόλου των υπαλλήλων της εν λόγω Διεύθυνσης, οι οποίοι μπορούν να εκτελούν τα καθήκοντά τους μέσω τηλεργασίας. Αντίστοιχες προϋποθέσεις ισχύουν και για τα Αυτοτελή Τμήματα, κατά το χρονικό διάστημα που καθορίζεται από την απόφαση του άρθρου 13.

Σύμφωνα με το άρθρο 10 του νόμου 4807/2021, όσον αφορά το ωράριο της τηλεργασίας:

Ο εργαζόμενος εκτελεί τα καθήκοντά του κατά τη διάρκεια του χρόνου που καθορίζεται από τις ισχύουσες γενικές ή ειδικές διατάξεις, εντός του κανονικού ωραρίου λειτουργίας του φορέα στον οποίο ανήκει.

Σύμφωνα με το άρθρο 11 του νόμου 4807/2021, όσον αφορά τον τόπο παροχής της τηλεργασίας:

Η εκτέλεση της τηλεργασίας επιτρέπεται είτε από την οικία του ατόμου που ασκεί την τηλεργασία, είτε από οποιονδήποτε άλλο σταθερό χώρο εκτός των εγκαταστάσεων του οργανισμού όπου εργάζεται, και εντός των συνόρων των κρατών-μελών του Συμβουλίου της Ευρώπης. Αυτό ωστόσο προϋποθέτει την έγκριση από το αρμόδιο όργανο της Διεύθυνσης του οργανισμού, σύμφωνα με το άρθρο 14.

Ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να εξασφαλίσει ότι ο επιλεγόμενος χώρος πληροί τις ελάχιστες απαιτούμενες προδιαγραφές που επιτρέπουν την αδιάκοπη και αποτελεσματική εκτέλεση των καθηκόντων του μέσω τηλεργασίας, συμμορφούμενος με τους γενικούς κανόνες πρόληψης, υγιεινής και ασφάλειας. Με την έναρξη της τηλεργασίας, ενδείκνυται πως ο εργαζόμενος τηρεί όλες τις προϋποθέσεις υγιεινής και ασφάλειας, ενώ ο χώρος τηλεργασίας πληροί τις προαναφερόμενες προδιαγραφές.

Η αρμόδια υπηρεσία του οργανισμού, υπεύθυνη για την παροχή εξοπλισμού και την υποστήριξη στον τηλεεργαζόμενο, προσφέρει στον υπάλληλο τον απαραίτητο και κατάλληλο εξοπλισμό, τηλεπικοινωνιακά μέσα και τεχνολογικές συσκευές που απαιτούνται για την αποτελεσματική εκτέλεση των εργασιών του μέσω τηλεργασίας. Επιπλέον, παρέχεται υποστήριξη για την εγκατάστασή του, εάν ο υπάλληλος εκφράζει την επιθυμία του γι' αυτό (βλ. παράγραφο 1, άρθρο 12 του ν. 4807/2021).

Η διαδικασία έκδοσης απόφασης για τηλεργασία, σύμφωνα με το άρθρο 14 του ν. 4807/2021, περιγράφεται ως εξής:

1. Ο υπάλληλος που επιθυμεί να ασκήσει τηλεργασία υποβάλλει γραπτό αίτημα στον ανώτερό του, προσκρούοντας στον Προϊστάμενο της Διεύθυνσης του αντίστοιχου φορέα. Στο αίτημα του υπαλλήλου περιλαμβάνονται τα εξής: α) τον αριθμό ημερών και το συνολικό χρονικό διάστημα που επιθυμεί να ασκήσει τηλεργασία, με βάση τα χρονικά όρια που καθορίζονται στο άρθρο 8 και στην απόφαση του άρθρου 13, και β) τη διεύθυνση του τόπου όπου θα πραγματοποιείται η τηλεργασία. Στο αίτημα του υπαλλήλου περιλαμβάνεται επίσης η δήλωση εάν επιθυμεί την παροχή Σταθμού Τηλεργασίας και, εξαιρετικά, μπορεί να προτείνει διαφορετικές ώρες έναρξης και λήξης του νόμιμου ωραρίου απασχόλησής του, εντός του ωραρίου λειτουργίας της Διεύθυνσης του φορέα.
2. Ο Προϊστάμενος κάθε Διεύθυνσης του φορέα, λαμβάνοντας υπόψη τις υπηρεσιακές ανάγκες, την εύρυθμη λειτουργία της υπηρεσίας και τα καθήκοντα του υπαλλήλου, μετά από πρόταση του Προϊσταμένου του σχετικού Τμήματος, ενημερώνει τον υπάλληλο γραπτώς ή ηλεκτρονικά για την απόφασή του επί του αιτήματός του εντός προθεσμίας δέκα (10) ημερών από την υποβολή του. Αν η προθεσμία παρέλθει χωρίς να ληφθεί απόφαση, το αίτημα θεωρείται απορριπτό.
3. Ο Προϊστάμενος της κάθε Διεύθυνσης ενημερώνει τους άμεσους Προϊσταμένους του και τον Προϊστάμενο της αρμόδιας μονάδας για θέματα ανθρωπίνου δυναμικού για τις αποφάσεις σχετικά με τηλεργασία, εξασφαλίζοντας τον συντονισμό και τον έλεγχο της διαδικασίας.
4. Στα αυτοτελή Τμήματα που δεν υπάγονται σε Διευθύνσεις, οι αρμοδιότητες του Προϊσταμένου της Διεύθυνσης για θέματα προσωπικού ασκούνται από τον Προϊστάμενο του αντίστοιχου αυτοτελούς Τμήματος.

Στο Μέρος Β' του νόμου 4808/2021 αντιμετωπίζονται ορισμένα θέματα που σχετίζονται με τις σύγχρονες μορφές εργασίας, συγκεκριμένα στο ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β' που αφορά τις ρυθμίσεις για τις σύγχρονες μορφές εργασίας, στο άρθρο 67. Σύμφωνα με το ν. 4808/2021 (ΦΕΚ Α' 101), το άρθρο 5 του ν. 3846/2010 (ΦΕΚ

Α' 66) αντικαθίσταται με τις νέες διατάξεις που καθορίζονται στο Μέρος Β' του εν λόγω νόμου.

1. Η τηλεργασία αναφέρεται στην απομακρυσμένη παροχή υπηρεσιών εξαρτημένης εργασίας από τον εργαζόμενο, με χρήση της τεχνολογίας, σύμφωνα με την σύμβαση εργασίας πλήρους, μερικής, εκ περιτροπής ή άλλης μορφής απασχόλησης.
2. Η συμφωνία για την τηλεργασία επιτυγχάνεται κατά την πρόσληψη του εργαζόμενου ή με τροποποίηση της υφιστάμενης σύμβασης εργασίας.
3. Εξαιρετικά, εάν η φύση της εργασίας επιτρέπει την παροχή υπηρεσιών από απόσταση, η τηλεργασία μπορεί να εφαρμόζεται:

α) Μετά από απόφαση του εργοδότη, για λόγους προστασίας της δημόσιας υγείας, η οποία επιβεβαιώνεται με απόφαση του Υπουργού Υγείας και του αρμόδιου Υπουργού κατά περίπτωση, και για όσο διάστημα διατηρούνται οι εν λόγω λόγοι.

β) Μετά από αίτηση του εργαζόμενου, εφόσον υπάρχει τεκμηριωμένος κίνδυνος για την υγεία του, ο οποίος θα αντιμετωπιστεί μέσω τηλεργασίας αντί για την παρουσία στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, και για όσο διάστημα επιμένει ο κίνδυνος αυτός. Σε περίπτωση αντιφάσεως με τον εργοδότη, ο εργαζόμενος μπορεί να αιτηθεί την επίλυση της διαφοράς από την Επιθεώρηση Εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 3B του ν. 3996/2011 (Α' 170).

Με συνδυαστική απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Υγείας, καθορίζονται οι παθήσεις, τα νοσήματα ή οι αναπηρίες του εργαζόμενου, που μπορούν να αποτελέσουν επαρκή τεκμηρίωση για τον κίνδυνο της υγείας του, καθώς και τα απαιτούμενα έγγραφα, οι αρμόδιοι φορείς και η διαδικασία για τη διαπίστευση του εν λόγω κινδύνου.

4. Κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας, ο εργοδότης φέρει το κόστος που προκύπτει για τον εργαζόμενο από τη χρήση αυτής της μορφής εργασίας. Συγκεκριμένα, αυτό περιλαμβάνει το κόστος του εξοπλισμού, εκτός αν υπάρχει συμφωνία για τη χρήση του εξοπλισμού του εργαζόμενου. Επίσης, περιλαμβάνει τα έξοδα για τις τηλεπικοινωνίες, τη συντήρηση του εξοπλισμού και την αποκατάσταση βλαβών. Ο εργοδότης παρέχει τεχνική υποστήριξη στον εργαζόμενο για την

εκτέλεση των εργασιacών του καθιcόντων και αναλαμβάνει το κόστος επισκευής των συσκευών που χρησιμοποιούνται ή την αντικατάστασή τους σε περίπτωση βλάβης. Αυτή η υποχρέωση ισχύει και για τις συσκευές που ανήκουν στον εργαζόμενο, εκτός εάν καθορίζεται διαφορετικά στη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας.

Στη σύμβαση ή στη σχέση εργασίας καθορίζεται ο τρόπος αποζημίωσης του εργαζόμενου από τον εργοδότη για το προαναφερόμενο κόστος, καθώς και το κόστος, υπολογιζόμενο μηνιαίως, που σχετίζεται με τη χρήση του οικιακού χώρου ως χώρο εργασίας. Τα σχετικά έξοδα δεν αντιμετωπίζονται ως αμοιβές, αλλά ως δαπάνη που επιβαρύνει την εργοδοτική επιχείρηση, μη υποκείμενη σε φόρους ή τέλη, και χωρίς την υποχρέωση πληρωμής ασφαλιστικών εισφορών από τον εργοδότη ή τον εργαζόμενο. Οι υπολογισμοί πραγματοποιούνται αναλογικά με τη συχνότητα και τη διάρκεια της τηλεργασίας, την παροχή εξοπλισμού και κάθε άλλο σχετικό στοιχείο.

5. Πέραν των υποχρεώσεων σύμφωνα με το π.δ. 156/1994 (Α' 102), εντός οκτώ (8) ημερών από την έναρξη της τηλεργασίας, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να ενημερώσει τον εργαζόμενο με κάθε διαθέσιμο μέσο, συμπεριλαμβανομένου και του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, για τους όρους της εργασίας που διαφέρουν λόγω της τηλεργασίας. Αυτοί οι όροι περιλαμβάνουν, τουλάχιστον, τα εξής:

α) Το δικαίωμα αποσύνδεσης της παρ. 10.

β) Η ανάλυση του επιπρόσθετου κόστους που επωμίζεται κυκλικά ο απασχολούμενος λόγω της τηλεργασίας, κυρίως το κόστος των τηλεπικοινωνιών, του εξοπλισμού και της συντήρησής του, καθώς και οι τρόποι που προβλέπονται για την κάλυψή του από τον εργοδότη.

γ) Τον απαραίτητο εξοπλισμό για την παροχή τηλεργασίας, που είτε παρέχεται από τον τηλεεργαζόμενο είτε παρέχεται από τον εργοδότη, και τις διαδικασίες τεχνικής υποστήριξης, συντήρησης και αποκατάστασης βλαβών στον εξοπλισμό.

δ) Οποιοδήποτε περιορισμούς όσον αφορά τη χρήση του εξοπλισμού ή των εργαλείων πληροφορικής, όπως το διαδίκτυο, και τις κυρώσεις σε περίπτωση παραβίασης αυτών.

ε) Συμφωνία σχετικά με την τηλετοιμότητα, με τα χρονικά όρια αυτής και τις προθεσμίες ανταπόκρισης του εργαζόμενου.

στ) Τους όρους υγιεινής και ασφάλειας για την τηλεργασία, καθώς και τις διαδικασίες αναγγελίας εργατικού ατυχήματος, που ο τηλεργαζόμενος τηρεί, σύμφωνα με την παράγραφο 9.

ζ) Η υποχρέωση προστασίας των επαγγελματικών και προσωπικών δεδομένων του τηλεργαζόμενου, καθώς και οι ενέργειες και η διαδικασία που απαιτούνται για την πλήρη συμμόρφωση με αυτήν την υποχρέωση.

Οποιαδήποτε πληροφορία από τα παραπάνω, που δεν αναφέρεται συγκεκριμένα στον εργαζόμενο, μπορεί να διαβιβάζεται μέσω ανάρτησης στο εσωτερικό δίκτυο υπολογιστών (intranet) της επιχείρησης ή μέσω ενημέρωσης για τη σχετική επιχειρησιακή πολιτική.

6. Η συμφωνία για τηλεργασία δεν επηρεάζει το καθεστώς απασχόλησης και τη σύμβαση εργασίας του τηλεργαζόμενου, είτε αυτή είναι πλήρους, μερικής, εκ περιτροπής ή άλλης μορφής, αλλά αλλάζει μόνο τον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας. Η τηλεργασία μπορεί να παρέχεται ως πλήρης, μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση, είτε αυτοτελώς είτε σε συνδυασμό με απασχόληση στις εγκαταστάσεις του εργοδότη.

7. Υπό την προϋπόθεση των προσαρμογών που επιβάλλει η ιδιαιτερότητα της τηλεργασίας, οι εργαζόμενοι που εκτελούν εργασία από απόσταση διατηρούν τα ίδια δικαιώματα και υποχρεώσεις με τους συγκρίσιμους εργαζόμενους εντός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης. Αυτά περιλαμβάνουν θέματα όπως ο όγκος εργασίας, οι διαδικασίες αξιολόγησης, οι επιβραβεύσεις, η πρόσβαση σε εταιρικές πληροφορίες, η κατάρτιση, η επαγγελματική εξέλιξη, η συμμετοχή σε σωματεία, η συνδικαλιστική δράση, και η απρόσκοπτη επικοινωνία με τους συνδικαλιστικούς εκπροσώπους.

8. Ο εργοδότης παρακολουθεί την απόδοση του εργαζόμενου με τρόπο που σέβεται την προσωπική του ζωή και συμμορφώνεται με τις αρχές προστασίας των προσωπικών δεδομένων. Η χρήση της κάμερας (web cam) για τον έλεγχο της απόδοσης του εργαζόμενου απαγορεύεται.

9. Ο εργοδότης ενημερώνει τον τηλεργαζόμενο για την πολιτική ασφάλειας και υγείας στην εργασία της επιχείρησης, περιλαμβάνοντας τις προδιαγραφές για τον χώρο τηλεργασίας, τους κανόνες χρήσης οθονών οπτικής απεικόνισης, τα διαλείμματα, τα οργανωτικά και τεχνικά μέσα της παραγράφου 10 και άλλες σχετικές πληροφορίες. Ο τηλεργαζόμενος υποχρεούται να συμμορφώνεται με τη νομοθεσία για την υγιεινή και

ασφάλεια στην εργασία και να τηρεί το καθορισμένο ωράριο εργασίας του. Κατά την παροχή τηλεργασίας, θεωρείται ότι ο χώρος τηλεργασίας πληροί τις ανωτέρω προδιαγραφές και ότι ο τηλεεργαζόμενος συμμορφώνεται με τους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας.

10. Ο εργαζόμενος που ασκεί το δικαίωμα αποσύνδεσης έχει το δικαίωμα να αποσυνδεθεί πλήρως από την εργασία του, συμπεριλαμβανομένης της αποχής από ψηφιακή επικοινωνία και απόκριση σε τηλεφωνήματα, μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, ή οποιαδήποτε άλλη μορφή επικοινωνίας εκτός του ωραρίου εργασίας και κατά τη διάρκεια νόμιμων άδειών του. Καταπολεμείται η οποιαδήποτε δυσμενής διάκριση κατά του τηλεεργαζόμενου λόγω άσκησης του δικαιώματος αποσύνδεσης.

Τα τεχνικά και οργανωτικά μέσα που απαιτούνται για την αποσύνδεση από τα ψηφιακά εργαλεία επικοινωνίας και εργασίας αποτελούν υποχρεωτικούς όρους της σύμβασης τηλεργασίας και συμφωνούνται μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζόμενων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση. Σε περίπτωση έλλειψης συμφωνίας, τα μέσα του προηγούμενου εδαφίου καθορίζονται από τον εργοδότη και ανακοινώνονται σε όλους τους εργαζόμενους.

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

12. Με διάταγμα που εκδίδεται μετά την υποβολή πρότασης από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και μετά από την έκφραση γνώμης από την Αρχή Διασφάλισης του Απορρήτου των Επικοινωνιών και την Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, καθορίζονται λεπτομερώς οι ειδικοί κανόνες για την υγιεινή και ασφάλεια κατά την τηλεργασία. Επίσης, καθορίζονται τα ελάχιστα τεχνικά και οργανωτικά μέσα που διασφαλίζουν την ασφαλή άσκηση του δικαιώματος αποσύνδεσης. Το διάταγμα περιλαμβάνει επίσης τις διαδικασίες για τη δήλωση του ωραρίου τηλεργασίας στο Π.Σ. "ΕΡΓΑΝΗ", τον τρόπο ελέγχου από την Επιθεώρηση Εργασίας, καθώς και κάθε άλλη σχετική λεπτομέρεια που συνδέεται με την εφαρμογή του εν λόγω άρθρου.

Ειδικότερα, καθορίζεται η δυνατότητα πρόσβασης της Επιθεώρησης Εργασίας και των άλλων ελεγκτικών αρχών σε μεταδεδομένα και δεδομένα επικοινωνίας που αφορούν την επιχείρηση και τον εργαζόμενο μέσω ιδιωτικών ή δημόσιων δικτύων τηλεφωνίας

ή διαδικτύου, καθώς και τη μετάδοση ψηφιακών δεδομένων. Αυτό απαιτείται για τον έλεγχο της συμμόρφωσης προς το ωράριο εργασίας και γενικότερα της εργατικής νομοθεσίας κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας, διασφαλίζοντας παράλληλα το επιχειρηματικό απόρρητο και τα προσωπικά δεδομένα των εργαζόμενων.

Με βάση τις διατάξεις της παραγράφου 3 του άρθρου 19 και της παραγράφου 2 του άρθρου 7 του νόμου 4807/2021, εκδόθηκε η απόφαση με αριθμό ΔΙΔΑΔ/Φ.64/890/οικ. 16790/20-10-2022 από τους Υπουργούς Υγείας και Εσωτερικών (Β' 5541, με διόρθωση σφάλματος Β' 5693/2022) με θέμα «Παροχή τηλεργασίας από υπαλλήλους λόγω προβλημάτων υγείας, σύμφωνα με την παράγραφο 2 του άρθρου 7 του νόμου 4807/2021 (Α' 96)». Με την εν λόγω απόφαση και μετά από γνωμοδότηση ομάδας εργασίας του Κεντρικού Συμβουλίου Υγείας (ΚΕ.Σ.Υ.), καθορίζονται τα μόνιμα ή πρόσκαιρα προβλήματα υγείας, τα οποία επιτρέπουν στους υπαλλήλους και τους απασχολούμενους που emπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 4 του νόμου 4807/2021 να υποβάλλουν αίτηση για παροχή τηλεργασίας, εφόσον η φύση των καθηκόντων τους επιτρέπει την εκτέλεσή τους μέσω τηλεργασίας.

Η εφαρμογή της τηλεργασίας λόγω υγειονομικών προβλημάτων, σύμφωνα με το άρθρο 2 της απόφασης, περιορίζεται σε συνολικό αριθμό ογδόντα οκτώ (88) εργάσιμων ημερών ετησίως. Εάν ο υπάλληλος δεν εκμεταλλεύεται την έγκριση για τηλεργασία, δεν επιτρέπεται η μεταφορά των δικαιωμάτων αυτών σε άλλο χρονικό διάστημα, ανεξαρτήτως εάν πρόκειται για την ίδια ημερολογιακή χρονιά ή για την επόμενη.

Οι προϋποθέσεις για τη χορήγηση τηλεργασίας (και για λόγους υγείας) είναι οι εξής:

1. Έκδοση αρχείων δραστηριοτήτων επεξεργασίας.
2. Έκδοση εκτίμησης αντίκτυπου.
3. Απόφαση καθορισμού θέσεων εργασίας επιλέξιμων για τηλεργασία από τον Προϊστάμενο κάθε Διεύθυνσης κάθε τρίμηνο ή στην αρχή του έτους (ανάλογα με το εάν η εκτέλεση καθηκόντων δύναται να πραγματοποιηθεί μέσω τηλεργασίας – άρθρο 13 του ν. 4807/2021).
4. Αίτηση του υπαλλήλου προς το Τμήμα Προσωπικού (άρθρο 4 ΔΙΔΑΔ/Φ.64/890/οικ. 16790) Β' 5541/2022 με τη γνωμάτευση του γιατρού από την οποία να

προκύπτει ποιο πρόβλημα υγείας από αυτά του άρθρου 2 της ανωτέρω ΔΙΔΑΔ έχει ο υπάλληλος.

5. Η αίτηση διαβιβάζεται στην αρμόδια Υγειονομική Επιτροπή.
6. Η Υγειονομική Επιτροπή εκδίδει γνωμάτευση.
7. Το σύνολο των στοιχείων του φακέλου πάει στον αρμόδιο Προϊστάμενο Διεύθυνσης του υπαλλήλου.
8. Ο Προϊστάμενος λαμβάνοντας υπόψη την απόφαση (3) κάνει δεκτή ή όχι την αίτηση αιτιολογημένα.
9. Αν αποδεχθεί, εκδίδει απόφαση και ενημερώνεται ο άμεσα Προϊστάμενος του υπαλλήλου και το Τμήμα Προσωπικού.

Όσον αφορά την ισχύ των προαναφερθέντων διατάξεων για τηλεργασία, επισημαίνεται ότι λαμβάνοντας υπόψη την θεμελιώδη σημασία της προστασίας των προσωπικών δεδομένων κατά την διαδικασία παροχής της τηλεργασίας, καθώς και τις απαιτήσεις του Γενικού Κανονισμού για την Προστασία Δεδομένων (Κανονισμός (ΕΕ) 2016/679), η παροχή τηλεργασίας θα είναι εφικτή μόνον εάν οι φορείς και τα αρμόδια όργανα ή οργανικές μονάδες έχουν λάβει τα απαραίτητα μέτρα για την εκπόνηση και έκδοση των σχετικών αρχείων δραστηριοτήτων επεξεργασίας (RPA, άρθρο 30) και την εκτίμηση των επιπτώσεων στην προστασία δεδομένων (DPIA, άρθρο 35), σύμφωνα με τον εν λόγω κανονισμό.

Πριν την επικύρωση του νόμου 4807/2021, που εγκρίθηκε από τη Βουλή για το νομικό πλαίσιο της τηλεργασίας και τις κατευθυντήριες γραμμές για το προσωπικό του δημόσιου τομέα κατά τη διάρκεια της πανδημίας, εκδόθηκαν συνολικά ογδόντα τέσσερις (84) εγκύκλιοι από το Υπουργείο Εσωτερικών. Αυτές οι εγκύκλιοι αφορούσαν τα μέτρα που ελήφθησαν για την πρόληψη, την προστασία και τον περιορισμό της εξάπλωσης του κορωνοϊού COVID-19 και συμπεριλαμβάνονται στον παρακάτω πίνακα, ο οποίος επικεντρώνεται στα μέτρα και τις ρυθμίσεις που αφορούν τις δημόσιες υπηρεσίες.

Μέτρα και ρυθμίσεις της διοίκησης στην Ελλάδα σχετικά με την εργασία στον δημόσιο τομέα την εποχή της πανδημίας του COVID-19

Ελλάδα	<p align="center">Μέτρα-Ρυθμίσεις για την εργασία στον δημόσιο τομέα από 12.3.2020 (ΔΙΔΑΔ/Φ.69/108/οικ.7874) έως και την τελευταία ισχύουσα εγκύκλιο (ΔΙΔΑΔ/Φ.69/ 214 /οικ.14466/14.9.2022)</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Επιτάχυνση του ψηφιακού μετασχηματισμού της ελληνικής κυβέρνησης, με τους δημόσιους υπαλλήλους να εργάζονται μέσω υπολογιστή και με τη χρήση του διαδικτύου και τους πολίτες να μπορούν να αιτούνται διαδικασίες του δημόσιου τομέα εξ αποστάσεως με τη χρήση ηλεκτρονικών εφαρμογών. • Έκδοση εργαλείου οδηγιών για να υποστηρίξει την τηλεργασία στις δημόσιες υπηρεσίες και την εξυπηρέτηση των πολιτών εξ αποστάσεως. • Κατόπιν της τελευταίας ισχύουσας εγκυκλίου (ΔΙΔΑΔ/Φ.69/ 214 /οικ.14466/14.9.2022) και δεδομένου ότι αφενός δεν εφαρμόζεται πλέον η τηλεργασία ως μέτρο αντιμετώπισης της διασποράς του COVID-19 και αφετέρου αναμένεται η έκδοση των προβλεπόμενων στον ν.4807/2021 κανονιστικών πράξεων, δεν είναι επί του παρόντος δυνατή η εφαρμογή της τηλεργασίας του ν. 4807/2021 για το προσωπικό των υπηρεσιών του Δημοσίου.
	<ul style="list-style-type: none"> • Κατά την αρχική περίοδο της υγειονομικής κρίσης, η τηλεργασία είναι γενικευμένη και εφαρμόζεται για τη συντριπτική πλειονότητα των δημόσιων υπηρεσιών. Για όσους συνέχισαν τον Ιούνιο 2021 να εργάζονται, η διεύρυνση των ωρών εργασίας ενθαρρύνεται για να αποφευχθεί η μετακίνηση κατά τις ώρες αιχμής. Για ορισμένες κατηγορίες εργαζόμενων του δημόσιου τομέα (ευπαθείς ομάδες, γονείς) η δυνατότητα για τηλεργασία είχε επεκταθεί στο 100%. • Η στελέχωση των υπηρεσιών του Δημοσίου οι δημόσιες υπηρεσίες τελούν από 18.4.2022 σε πλήρη λειτουργία με αυτοπρόσωπη παρουσία όλου του προσωπικού, συμπεριλαμβανομένων των υπαλλήλων που ανήκουν στις ομάδες αυξημένου κινδύνου βάσει

	<p>της υπό στοιχεία ΔΙΔΑΔ/Φ.64/420/16446/17.9.2020 κοινής απόφασης των Υπουργών Υγείας και Εσωτερικών, Β'4011). Ειδικότερα, οι υπάλληλοι του Δημοσίου που ανήκουν στις ομάδες αυξημένου κινδύνου (υποπερ.1.1 – 1.11 της περ. 1 της υπό στοιχεία ΔΙΔΑΔ/Φ.64/420/16446/17.9.2020 απόφασης) παρέχουν την εργασία τους με αυτοπρόσωπη παρουσία, κατά προτίμηση σε θέσεις που δεν έχουν επαφή με κοινό.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Όλες οι συναντήσεις, εσωτερικές και εξωτερικές, πραγματοποιήθηκαν μέσω τηλεδιάσκεψης. • Τα συλλογικά όργανα λειτουργούν βάσει των παγίων διατάξεων, όπως ίσχυαν μέχρι τη θέσπιση μέτρων λόγω της πανδημίας. Ως εκ τούτου, δεν εφαρμόζονται από 1/5/2022 (σχετική ΚΥΑ δημοσιευθείσα στο ΦΕΚ 2137/Β/2022) ειδικά μέτρα για τη λειτουργία των συλλογικών οργάνων, όπως αυτά προβλέπονταν στις εκάστοτε ισχύουσες ΚΥΑ των μέτρων κατά της πανδημίας. • Επιπλέον, εφαρμοστέες είναι και οι διατάξεις της παρ. 3 του άρθρου 1 της ισχύουσας ΚΥΑ των μέτρων, οι οποίες προβλέπουν για τις γενικές συνελεύσεις τις ήδη υφιστάμενες πάγιες ρυθμίσεις (δια ζώσης ή με τηλεδιάσκεψη ή και με τους δύο τρόπους), τηρουμένου του πρωτοκόλλου των συνεδρίων.
	<ul style="list-style-type: none"> • Κατά την αρχική περίοδο της υγειονομικής κρίσης προκειμένου να διατηρηθεί η υγεία τόσο των πολιτών όσο και των δημοσίων υπαλλήλων, παρατάθηκε η ισχύς των προσωπικών εγγράφων. Δόθηκε προτεραιότητα στην τηλεφωνική εξυπηρέτηση. Σε περίπτωση επειγόντων διοικητικών ζητημάτων, η εξυπηρέτηση των πολιτών γινόταν δια ζώσης. Οι πολίτες εξακολουθούσαν να έχουν τη δυνατότητα να επισκεφθούν τα γραφεία εξυπηρέτησης, αλλά μόνο κατόπιν προγραμματισμένου ραντεβού. Επιπλέον, τα διοικητικά έγγραφα μπορούσαν να παραδοθούν και μέσω ταχυδρομείου ή κούριερ για να ελαχιστοποιηθεί η προσωπική επαφή μεταξύ πολιτών και υπαλλήλων.

	<ul style="list-style-type: none">• Σύμφωνα με την τελευταία ισχύουσα εγκύκλιο (ΔΙΔΑΔ/Φ.69/ 214 /οικ.14466/14.9.2022) η εξυπηρέτηση του κοινού πραγματοποιείται βάσει των παγίων ισχυουσών διατάξεων. Η εξυπηρέτηση του κοινού δύναται να πραγματοποιείται κατόπιν προγραμματισμένου ραντεβού μόνο εφόσον διαπιστώνεται συνωστισμός εντός του εσωτερικού χώρου εξυπηρέτησης και αναμονής του κοινού. Ειδικά στον Ηλεκτρονικό Εθνικό Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (e-ΕΦΚΑ), τον Οργανισμό Προνοιακών Επιδομάτων και Κοινωνικής Αλληλεγγύης (ΟΠΕΚΑ) και τη ΔΥΠΑ (Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης, πρώην Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού-ΟΑΕΔ) η εξυπηρέτηση του κοινού πραγματοποιείται αποκλειστικά κατόπιν προγραμματισμένου ραντεβού.
--	--

Κεφάλαιο 5: Το δικαίωμα αποσύνδεσης

Μετά τη σημαντική αύξηση των ποσοστών της τηλεργασίας που προκλήθηκε από την πανδημία, στην Ελλάδα όπως και σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες ψηφίστηκαν νομοθετικές ρυθμίσεις που περιέχουν διατάξεις για το δικαίωμα αποσύνδεσης των τηλεργαζόμενων τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα, ως μέρος μιας ευρύτερης δέσμης νομοθετικών ρυθμίσεων για ένα υγιές, ασφαλές και κατάλληλα προσαρμοσμένο περιβάλλον εργασίας (10^η αρχή του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων και άρθρο 31 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης). Πιο συγκεκριμένα, «ο τηλεργαζόμενος έχει το δικαίωμα να απέχει πλήρως από την παροχή της εργασίας του και ιδίως, να μην επικοινωνεί ψηφιακά και να μην απαντά σε τηλεφωνήματα, μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή σε οποιαδήποτε μορφή επικοινωνίας εκτός εργασιακού ωραρίου και κατά τη διάρκεια των νόμιμων αδειών του. Απαγορεύεται κάθε δυσμενής διάκριση σε βάρος του τηλεργαζόμενου επειδή άσκησε το δικαίωμα αποσύνδεσης. Τα τεχνικά και οργανωτικά μέσα, που απαιτούνται για να εξασφαλίσουν την αποσύνδεση του τηλεργαζόμενου από τα ψηφιακά εργαλεία επικοινωνίας και εργασίας, αποτελούν υποχρεωτικούς όρους της σύμβασης τηλεργασίας και συμφωνούνται μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζόμενων στην επιχείρηση ή στον οργανισμό. Σε περίπτωση έλλειψης συμφωνίας, τα μέσα του προηγούμενου εδαφίου καθορίζονται από τον εργοδότη και γνωστοποιούνται από αυτόν σε όλους τους εργαζόμενους».

Για να είναι αποτελεσματικό το δικαίωμα αποσύνδεσης πρέπει να βασίζεται σε τρεις πυλώνες: 1) στο δικαίωμα του εργαζόμενου να μην εργάζεται συστηματικά εκτός του συμφωνημένου ωραρίου εργασίας, 2) στο καθήκον του να σέβεται το δικαίωμα αποσύνδεσης των συναδέλφων, συνεργατών, ή πελατών και να μην επικοινωνεί συστηματικά μαζί τους, μέσω μηνυμάτων ή τηλεφωνημάτων και 3) στο δικαίωμα του εργαζόμενου να μην επιβάλλονται κυρώσεις επειδή δεν ανταποκρίνεται ή δεν ασχολείται με εργασιακά καθήκοντα εκτός ωραρίου εργασίας. Επιπλέον, πρέπει να τηρούνται μια σειρά δικαιωμάτων που σχετίζονται έμμεσα με ζητήματα του δικαιώματος αποσύνδεσης ειδικότερα, ο ορισμός του τι είναι ο χρόνος εργασίας, οι μέγιστες ώρες εργασίας, η ελάχιστη ημερήσια και εβδομαδιαία περίοδος ανάπαυσης που απαιτούνται για τη διασφάλιση της υγείας και της ασφάλειας των εργαζόμενων (Ιωάννου Χ., Ναθαναήλ Γ.,2021).

Η πρώτη ευρωπαϊκή χώρα που εισήγαγε το δικαίωμα αποσύνδεσης, ήταν η Γαλλία με τον νόμο που ψηφίστηκε το 2016 και τέθηκε σε ισχύ τον Ιανουάριο του 2017. Ακολούθησαν την ίδια προσέγγιση άλλες τρεις ευρωπαϊκές χώρες, το Βέλγιο, η Ιταλία και η Ισπανία. Μετά την εκδήλωση της πανδημίας άλλες τέσσερις ευρωπαϊκές χώρες η Τσεχία, η Λιθουανία, η Πολωνία και η Πορτογαλία ενσωμάτωσαν στην εθνική τους νομοθεσία διατάξεις για την προστασία των τηλεργαζόμενων. Σύμφωνα με άρθρο των Financial Times, «οι εταιρείες στην Πορτογαλία απαγορεύεται να έρχονται σε επαφή με υπαλλήλους τους εκτός ωραρίου εργασίας, παρά μόνο στην περίπτωση ανωτέρας βίας, και οφείλουν να καλύψουν το πρόσθετο κόστος ενέργειας και επικοινωνίας, που επιβαρύνει τους τηλεργαζόμενους, στο πλαίσιο ενός από τους πιο φιλικούς, προς τους εργαζόμενους, νόμους της Ευρώπης για τη ρύθμιση της τηλεργασίας» (Wise,2021).

Σύμφωνα με έρευνα του Eurofound, τον Απρίλιο του 2020, το 27% των ερωτηθέντων που εργάζονταν από το σπίτι ανέφεραν ότι είχαν εργαστεί στον ελεύθερο χρόνο τους για να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις εργασίας. Οι εργαζόμενοι με μικρά παιδιά αντιμετωπίζουν τα περισσότερα προβλήματα καθώς το 22% των ατόμων που εργάζονται εξ αποστάσεως με παιδιά κάτω των 12 ετών ανέφεραν ότι δυσκολεύονται να συγκεντρωθούν στην εργασία, σε σύγκριση με το 7% των ατόμων με μεγαλύτερα παιδιά και το 5% αυτών χωρίς παιδιά. Υπό αυτές τις συνθήκες, η αυτονομία μετατρέπεται από πλεονέκτημα σε μειονέκτημα καθώς η μεγαλύτερη αυτονομία έχει το μειονέκτημα της πιθανής αύξησης της έντασης της εργασίας, υπό την πίεση των συναδέλφων και διευθυντών σε περιόδους μεγάλου φόρτου εργασίας.

Μια έρευνα για το Ινστιτούτο Εργασίας της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας διαπίστωσε ότι μεταξύ των τηλεργαζόμενων, κατά τη διάρκεια της πανδημίας, το 65% ανέφερε αύξηση των ωρών εργασίας. Περίπου το 55% δήλωσε ότι αυτό ήταν επιζήμιο για την ψυχική του υγεία και το 52% ανέφερε αρνητικό αντίκτυπο στην προσωπική του ζωή (ΓΣΕΕ, 2021). Μια άλλη διαδικτυακή έρευνα διαπίστωσε ότι το 52,3% των τηλεργαζόμενων στον ιδιωτικό τομέα είχε εργαστεί εξ αποστάσεως υπερωριακά χωρίς να λάβει τις αντίστοιχες απολαβές, ενώ μόνο το 5,4% είχε εργαστεί εξ αποστάσεως υπερωριακά έναντι αμοιβής (Νίκος Πουλαντζάς Ινστιτούτο, 2021).

Τα ευρήματα των ανωτέρω ερευνών επιβεβαιώνουν το συμπέρασμα ότι το να είναι ο τηλεργαζόμενος συνδεδεμένος με την εργασία του πέραν του ωραρίου του οδηγεί στο αποτέλεσμα να εργάζεται υπερωριακά χωρίς να αμείβεται. Επίσης, ένας άλλος τρόπος υπερωριακής απασχόλησης είναι και η επικοινωνία του τηλεργαζόμενου με τους

συναδέλφους και τον εργοδότη του εκτός ωραρίου εργασίας επιβεβαιώνοντας την συσχέτιση του δικαιώματος αποσύνδεσης με την ισορροπία εργασιακής και προσωπικής ζωής, την υγεία, την ευεξία και συνολικά την εργασιακή ικανοποίηση. Ωστόσο, η νομοθετική ρύθμιση του δικαιώματος αποσύνδεσης είναι σαφώς ανεπαρκής εάν δεν συνδυαστεί με ευαισθητοποίηση, αποτελεσματικά μέτρα εφαρμογής, συνεχή κοινή παρακολούθηση και επανεξέταση από τη διοίκηση και τους εκπροσώπους των εργαζόμενων, καθώς και μέτρα για την αντιμετώπιση των αιτιών της συνεχούς σύνδεσης των εργαζόμενων με τον χώρο εργασίας τους.

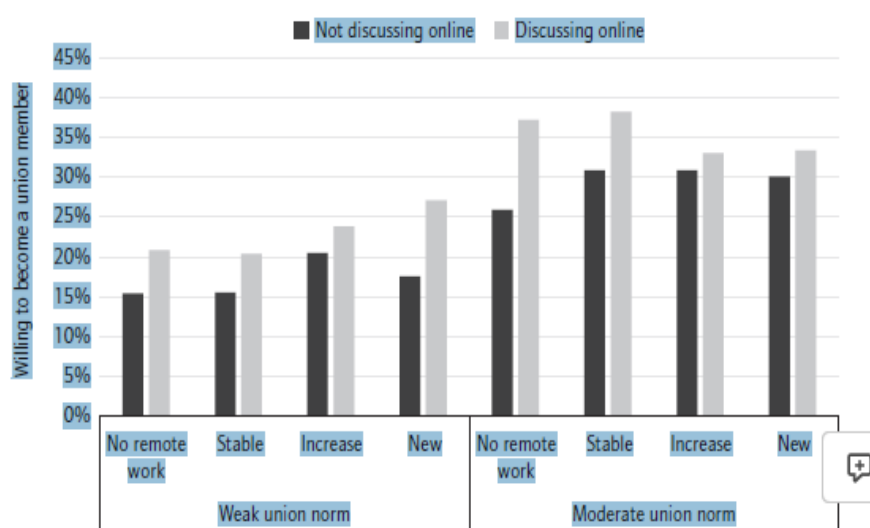
Κεφάλαιο 7: Η συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζόμενων την περίοδο της πανδημίας

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις για να πετύχουν τον σκοπό τους να διαφυλάξουν και να προάγουν τα εργασιακά, ασφαλιστικά και οικονομικά συμφέροντα των εργαζόμενων αντιμετωπίζουν δύο εμπόδια. Τη συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζόμενων και την ανάπτυξη της συλλογικής και οργανωτικής τους δύναμης (Disney 1990). Οι εκπρόσωποι των συνδικαλιστικών οργανώσεων πρέπει να ενθαρρύνουν και να πείσουν τους συναδέλφους εργαζόμενους να συνδικαλιστούν προκειμένου να ενισχύσουν την παρουσία τους στον χώρο εργασίας. Η δράση τους αυτή δυσκολεύθηκε εξαιρετικά την περίοδο της πανδημίας καθώς έπρεπε να ενισχύσουν τις προσπάθειές τους για την οργάνωση των τηλεεργαζόμενων. Η εξ αποστάσεως εργασία ουσιαστικά παρεμπόδιζε το καθημερινό συνδικαλιστικό έργο της υπεράσπισης και της εκπροσώπησης, ειδικά όταν οι συλλογικές συμβάσεις ή άλλοι κανονισμοί για την τηλεεργασία δεν προέβλεπαν αντισταθμιστικές διατάξεις. Το εργατικό δυναμικό μπορεί να ήταν διασκορπισμένο λόγω της τηλεεργασίας αλλά συνέχιζε να επικοινωνεί μέσω διαδικτυακών κοινοτήτων για εργασιακά ζητήματα και να διατηρεί την οργανωτική του δύναμη.

Στην Ελλάδα την περίοδο της υγειονομικής κρίσης, η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας δημιούργησε ένα Δίκτυο Πληροφόρησης και Υποστήριξης Εργαζόμενων ANTI-COVID-19 σε ειδική ιστοσελίδα που παρείχε όλες τις σχετικές πληροφορίες και καθοδήγηση για τα εργασιακά δικαιώματα για την προστασία των εργαζόμενων και των θέσεων εργασίας, Επιπλέον, δημιούργησε μια ηλεκτρονική φόρμα καταγγελίας για τους εργαζόμενους που είχαν ήδη αναφέρει ένα ευρύ φάσμα κακής και καταχρηστικής συμπεριφοράς από ορισμένους εργοδότες. Η ομάδα αξιολόγησης παραπόνων της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας έλεγχε όλα τα παράπονα που λαμβάνονταν, τα οποία στη συνέχεια διαβιβάζονταν στις αρμόδιες δημόσιες αρχές και στο Υπουργείο Εργασίας, προστατεύοντας την ανωνυμία των ατόμων που υπέβαλλαν τις καταγγελίες. Το Δίκτυο Πληροφόρησης και Υποστήριξης Εργαζόμενων ANTI-COVID-19 της ΓΣΕΕ αποτελούνταν από εμπειρογνώμονες που δεσμεύονταν να υπηρετήσουν τα συμφέροντα των εργαζόμενων με την ενεργό συμμετοχή όλων των μελών των πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων, ώστε να είναι δυνατή η συλλογική υποστήριξη των εργαζόμενων και των οικογενειών τους.

Οι διαδικτυακές κοινότητες φαίνεται ότι «σπέρνουν τους σπόρους της συνδικαλιστικής οργάνωσης» ανεξάρτητα από τη μορφή εργασίας και το καθεστώς συνδικαλιστικών κανόνων. Οι εργαζόμενοι που επικοινωνούν για θέματα που σχετίζονται με την εργασία τους (όπως οι μισθοί, τα ωράρια και οι συνθήκες εργασίας) μέσα σε διαδικτυακές κοινότητες έχουν μεγαλύτερη πιθανότητα συνδικαλισμού (όπως φαίνεται στο Σχήμα 5).

Figure 5 Online communities and the probability of unionisation, by union norm and remote work pattern



Note: The share of workers willing to become a union member in the near future is estimated through logistic regression, weighted with post-stratification weights, controlling for gender, age, country of birth (migrant or non-migrant), detailed occupational group (2-digit ISCO) and country of residence.
Source: ETUI IPWS.

Μετά την περίοδο της υγειονομικής κρίσης η συνδικαλιστική οργάνωση και δράση των εργαζόμενων άλλαξε, άρχισαν να αναζητούν καινοτόμες συνδικαλιστικές στρατηγικές προσαρμοσμένες στα νέα δεδομένα και συνδικαλιστικά πρότυπα που να συμπληρώνουν τον παραδοσιακό συνδικαλισμό που βασιζόταν στον χώρο εργασίας. Αυτό που δεν έχει διευκρινισθεί είναι εάν οι διαδικτυακές κοινότητες που δημιουργήθηκαν κατά τη διάρκεια της πανδημίας ελέγχονταν από τους εργαζόμενους και εποπτεύονταν από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις ή εάν δημιουργήθηκαν από τα διευθυντικά στελέχη και τους εργοδότες στο πλαίσιο της δημιουργίας μιας εταιρικής κουλτούρας.

Κεφάλαιο 7: Έρευνες πριν, κατά τη διάρκεια και μετά την πανδημία

Πριν από την υγειονομική κρίση, στο έτος 2017, μια ανάλυση των στοιχείων της στατιστικής υπηρεσίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Eurostat) απέδειξε ότι οι εργαζόμενοι που εργάζονταν τακτικά από το σπίτι στην Ευρωπαϊκή Ένωση αντιστοιχούν στο 8,3% του συνόλου των μισθωτών. Αυτοί που εργάζονταν τακτικά από το σπίτι ανέρχονταν στο 3,3% του συνόλου, ενώ οι επαγγελματίες που τηλεεργάζοντουσαν κινούνταν στο 5%. Επιπλέον, το 10% των εργαζόμενων εξασκούσαν τηλεργασία επί περιστασιακής βάσης. Η υψηλότερη ποσοστιαία αναλογία της τηλεργασίας (19,8%) παρατηρήθηκε στη Δανία, ενώ η Ελλάδα κατέλαβε την 18η θέση με ποσοστό 5%, και η Ιταλία βρέθηκε στην τελευταία θέση με μόλις 2%.

Μετά την έκρηξη της πανδημίας, η εργασία από το σπίτι καθιερώθηκε ως κανόνας για εκατομμύρια εργαζόμενους στην Ευρώπη, καθώς και παγκοσμίως. Σύμφωνα με πρώτες εκτιμήσεις, περίπου το 40% των εργαζόμενων στην Ευρωπαϊκή Ένωση άρχισαν, λόγω της πανδημίας, να ασκούν πλήρη απασχόληση μέσω τηλεργασίας. Η τηλεργασία διαδραμάτισε καθοριστικό ρόλο στη διασφάλιση της συνέχισης λειτουργίας πολλών επιχειρήσεων, εξασφαλίζοντας ταυτόχρονα την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζόμενων, καθώς και τη βιωσιμότητα των επιχειρήσεων. Τα μέτρα που λήφθηκαν για την αντιμετώπιση της υγειονομικής κρίσης, σε πολλές περιπτώσεις, υπερέβησαν τον εθελοντικό χαρακτήρα της τηλεργασίας, και αυτή επιβλήθηκε είτε μονομερώς μέσω σχετικής κρατικής νομοθετικής ρύθμισης, είτε εφαρμόστηκε με προφορική συμφωνία μεταξύ των ενδιαφερόμενων μερών. Από την πλευρά της, η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ILO) επεσήμανε ότι η τηλεργασία απαιτεί συνεργασία και δέσμευση τόσο από τους εργοδότες όσο και από τους εργαζόμενους, καθορίζοντας συγκεκριμένες προϋποθέσεις για την εφαρμογή της υπό αυτές τις συνθήκες.

α) Προσδιορισμό ειδικοτήτων και καθηκόντων τα οποία μπορούν να εκτελεστούν εκτός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης,

β) Παροχή μηχανισμών σύνδεσης (όπως τηλεδιασκέψεις σε σταθερή βάση)

γ) Παροχή των αναγκαίων υποδομής, μέσα και εργαλεία στους εργαζόμενους στο σπίτι

δ) Αξιολόγηση των νομικών προϋποθέσεων και υποχρεώσεων λαμβάνοντας υπόψη την οικογενειακή κατάσταση και τις απαιτήσεις των καθηκόντων τους,

ε) Αξιολόγηση ζητημάτων όπως η υγιεινή και ασφάλεια στο οικιακό περιβάλλον των εργαζόμενων, καθώς και η επίδραση της κατ' οίκον εργασίας στον τρόπο ζωής ή τη ψυχική υγεία τους.

Το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Eurofound) ξεκίνησε τον Απρίλιο του 2020 την ηλεκτρονική έρευνα με τίτλο "Ζωή, Εργασία και COVID-19" ("Living, Work and COVID-19"), για να καταγράψει τις εκτενείς επιπτώσεις της πανδημίας στον τρόπο ζωής και στην εργασία των ανθρώπων σε όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση και να παράσχει υποστήριξη στους υπεύθυνους για τη χάραξη πολιτικής προκειμένου να προκαλέσουν μια ισότιμη ανάκαμψη από την κρίση.

Η έρευνα εξέτασε διάφορες πτυχές της ποιότητας ζωής και της κοινωνίας κατά τη διάρκεια της πανδημίας, προσεγγίζοντας ζητήματα όπως η ικανοποίηση από τη ζωή, η ευτυχία, η αισιοδοξία, η υγεία, και τα επίπεδα εμπιστοσύνης προς τους θεσμούς. Κεντρικό ενδιαφέρον αποτέλεσε η εργασιακή κατάσταση των συμμετεχόντων, η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, καθώς και η εφαρμογή της τηλεργασίας κατά τη διάρκεια της κρίσης.

Τα ερωτήματα απευθύνθηκαν σε άτομα που ανήκουν σε διάφορες ηλικιακές ομάδες και διαφορετικές συνθήκες ζωής. Σύμφωνα με τα ευρήματα του πρώτου γύρου της έρευνας, οι χώρες που επηρεάστηκαν περισσότερο από την πανδημία εμφάνισαν χαμηλά ποσοστά ικανοποίησης από τη ζωή και αισιοδοξίας. Το ποσοστό αισιοδοξίας μειώθηκε κάτω από τον μέσο όρο σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης. Περισσότερο από το ήμισυ των Ευρωπαίων εξέφρασαν ανησυχία για το μέλλον τους λόγω της κρίσης του COVID-19, ενώ άνω του ενός τέταρτου των συμμετεχόντων σε όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση έχασε την εργασία του, είτε προσωρινά (23%) είτε μόνιμα (5%). Επιπλέον, οι μισοί Ευρωπαίοι εργαζόμενοι παρατήρησαν μειώσεις του ωραρίου εργασίας τους, ιδίως στη Ρουμανία, την Ιταλία, την Κύπρο και την Ελλάδα.

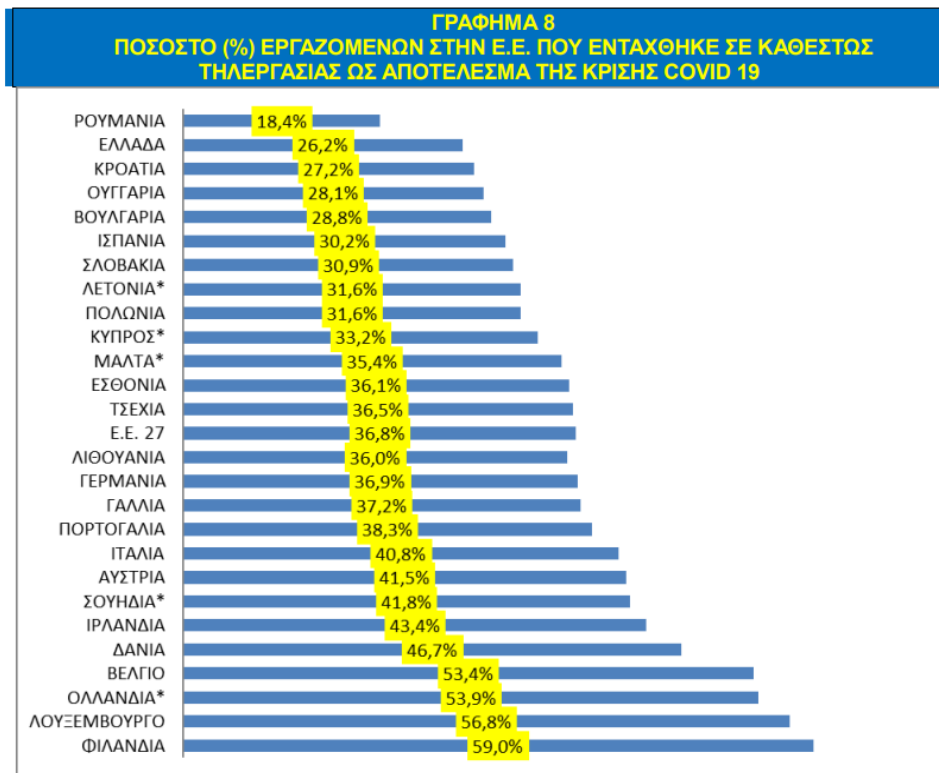
Στον δεύτερο γύρο της έρευνας που ξεκίνησε τον Ιούνιο του 2020, το ενδιαφέρον εστιάστηκε στην ποιότητα της εργασίας, την υγεία και ασφάλεια στην εργασία, τη διαδικτυακή εκπαίδευση, τη χρήση διαδικτυακών υπηρεσιών, καθώς και τον βαθμό στον οποίο οι άνθρωποι είχαν ζητήσει και επωφεληθεί από κυβερνητικά προγράμματα υποστήριξης. Στον τρίτο γύρο της έρευνας που ξεκίνησε τον Φεβρουάριο του 2021, προστέθηκαν επιπλέον ερωτήσεις που κάλυπταν στάσεις και προθυμία για εμβολιασμό, εμπιστοσύνη στην επιστήμη, χρήση και εμπιστοσύνη στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης.

Εξετάστηκε επίσης η πρόσβαση και η ποιότητα των δημοσίων υπηρεσιών κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Η εμπιστοσύνη στους θεσμούς εμφάνισε αισθητή πτώση, ειδικά η εμπιστοσύνη στις εθνικές κυβερνήσεις, η οποία μειώθηκε από 4,6 το καλοκαίρι του 2020 σε 3,9 την άνοιξη του 2021. Η εμπιστοσύνη στην Ευρωπαϊκή Ένωση μειώθηκε επίσης, αλλά παρέμεινε υψηλότερη από την εμπιστοσύνη στις εθνικές κυβερνήσεις.

Ο τέταρτος γύρος, που ξεκίνησε τον Οκτώβριο του 2021, αποτέλεσε δημοσκόπηση σε πάνελ με επανεπαφή μόνο με τους συμμετέχοντες του πάνελ, προσφέροντας έτσι τη δυνατότητα παρακολούθησης των εξελίξεων από την αρχή της πανδημίας. Ο πέμπτος γύρος της έρευνας, που ξεκίνησε τέλη Μαρτίου του 2022, επικεντρώθηκε σε ερωτήσεις που σχετίζονται με θέματα όπως η στέγαση, η διαβίωση και οι οικονομικές συνθήκες, εξετάζοντας παράλληλα τις ανησυχίες σχετικά με την τηλεργασία και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, συμπεριλαμβανομένου του καταμερισμού της εργασίας στο σπίτι.

Η διαταραχή στην εργασία και τη ζωή, που προέκυψε λόγω της πανδημίας του COVID-19 σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση, ώθησε το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Eurofound) στον χαρακτηρισμό των μέτρων που εφαρμόστηκαν για να αντιμετωπιστούν οι κοινωνικές και οικονομικές επιπτώσεις στις επιχειρήσεις, τους εργαζόμενους και τους πολίτες. Δημιούργησε μια κοινή πηγή πληροφοριών από τους ενδιαφερόμενους φορείς και τους χρήστες, με στόχο την καθορισμό των τάσεων μεταξύ των χωρών όσον αφορά τα πολιτικά μέτρα κατά τη διάρκεια της εξέλιξης της κατάστασης.

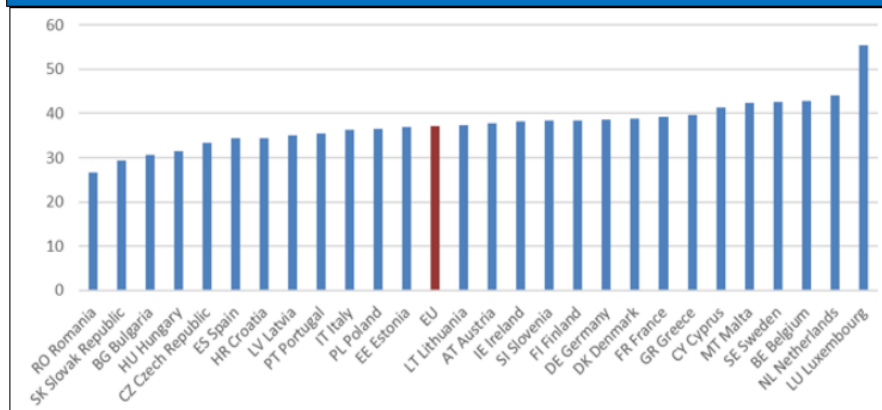
Κατά τη διάρκεια του αρχικού κύματος της πανδημίας, το κύριο συμπέρασμα από την Ευρωπαϊκή έρευνα του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Eurofound, 2020) για τους εργαζόμενους στην Ευρωπαϊκή Ένωση των 27, που προηγουμένως εργάζονταν φυσικά στον χώρο εργασίας τους και μεταβήκαν στην τηλεργασία λόγω της κρίσης του COVID-19, έδειξε ότι τα υψηλότερα ποσοστά σημειώθηκαν στις Σκανδιναβικές χώρες και τις χώρες Benelux (Βέλγιο, Ολλανδία, Λουξεμβούργο), ενώ τα χαμηλότερα ποσοστά καταγράφηκαν σε Ρουμανία, Ελλάδα, Κροατία, Ουγγαρία και Βουλγαρία. Παρόλα αυτά, παρατηρείται εντυπωσιακή αύξηση στην απόσταση εργασίας σε σχέση με την περίοδο πριν από την πανδημία.



Πηγή: <https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19/working-teleworking>

Το ποσοστό των εργαζόμενων που μπορεί να απασχοληθεί μέσω τηλεργασίας λόγω της πανδημίας κυμαίνεται μεταξύ 35% και 41% σε περίπου δύο τρίτα των χωρών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, σύμφωνα με την έρευνα του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Eurofound, 2020). Τα υψηλότερα ποσοστά τηλεργασίας καταγράφονται στις χώρες Benelux (Βέλγιο, Ολλανδία, Λουξεμβούργο) και στις Σκανδιναβικές χώρες, σχετιζόμενα με τα ήδη υψηλά ποσοστά τηλεργασίας προ της πανδημίας σε αυτές τις χώρες. Αντίστοιχα, τα χαμηλότερα ποσοστά παρατηρούνται σε χώρες της ανατολικής Ευρώπης, καθώς και σε μεγάλες χώρες της νότιας Ευρώπης (Ιταλία, Ισπανία). Συγκεκριμένα, η Ελλάδα κατατάσσεται σε υψηλά επίπεδα, όπου το ποσοστό της ενδεχόμενης τηλεργασίας πλησιάζει το 40% των συνολικών μισθωτών. Αυτά τα δεδομένα επιβεβαιώνονται και από πρόσφατη μελέτη του Institute of Labour Economics (IZA), σύμφωνα με την οποία έως και το 25% των εργαζόμενων (περίπου 500.000 άτομα) θα μπορούσαν να εργαστούν πλήρως από απόσταση, με επιπλέον 12% (περίπου 250.000-300.000 άτομα) που θα είχαν υψηλές δυνατότητες τηλεργασίας. Το παρακάτω διάγραμμα αναπαριστά τα παραπάνω.

ΓΡΑΦΗΜΑ 9
(%) των εργαζόμενων που εν δυνάμει μπορούν να απασχοληθούν με τηλεργασία στην
Ε.Ε. -27



Πηγή : Υπολογισμοί συγγραφέων Sostero et al. στο JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology 2020/05 με βάση τα στοιχεία της European Union., Labour Law Survey

Μετά το πρώτο κύμα της πανδημίας και καθώς η οικονομική δραστηριότητα στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ανέκαμψε σταδιακά, τα ποσοστά τηλεργασίας άρχισαν να υποχωρούν. Ωστόσο, μια από τις επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 ήταν η τάση για σημαντική αύξηση της τηλεργασίας σε ορισμένα επαγγέλματα και τομείς οικονομικής δραστηριότητας, με πιο μόνιμο χαρακτήρα. Η διατήρηση και ενίσχυση της τηλεργασίας στις εργασιακές σχέσεις μετά την περίοδο του COVID-19 εξαρτάται από το παραγωγικό μοντέλο κάθε χώρας, τις διαθέσιμες υποδομές και την εφαρμογή σε επαγγέλματα που είναι κατάλληλα για αυτόν τον εργασιακό τρόπο.

Σύμφωνα με τις εκτιμήσεις της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO) με χρήση της ερευνητικής μεθόδου Delphi, μόνο το 18% των εργαζόμενων ζουν σε χώρες και εργάζονται σε επιχειρήσεις που διαθέτουν την κατάλληλη υποδομή για τηλεργασία, με τον κατάλληλο τρόπο. Ταυτόχρονα, οι εργαζόμενοι σε αναπτυσσόμενες οικονομίες έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες για εργασία από το σπίτι. Είναι εμφανές ότι η τηλεργασία θα παραμείνει σημαντική και θα επεκταθεί σε πιο σταθερή βάση, με αυξανόμενη τάση, αλλά μόνο σε περιοχές που διαθέτουν την κατάλληλη τεχνολογική υποδομή και μια καλά οργανωμένη αγορά εργασίας που μπορεί να την υποστηρίξει. Η ILO υπογραμμίζει ότι, παρά τα σημερινά δεδομένα και την προηγμένη τεχνολογική μας θέση σε σύγκριση με το παρελθόν, δεν είναι κατάλληλες όλες οι επαγγελματικές κατηγορίες για τηλεργασία.

Η εφαρμογή της τηλεργασίας είναι σχεδόν αδύνατη στους βασικούς παραγωγικούς κλάδους του πρωτογενούς και δευτερογενούς τομέα παραγωγής, καθώς και στις πρωτεύουσες ή δευτερεύουσες επαγγελματικές κατηγορίες που συνδέονται άμεσα με τη γραμμή παραγωγής προϊόντων. Τα επαγγέλματα γραφείου και τα διοικητικά επαγγέλματα είναι τα μόνα που, ανεξαρτήτως του κλάδου, μπορούν να εξασκηθούν μέσω της τηλεργασίας.

Σύμφωνα με αναφορές του Joint Research Center (JRC) της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (2020) και στατιστικά στοιχεία από την υπηρεσία Eurostat της Ευρωπαϊκής Ένωσης, περίπου το 40% των εργαζόμενων στον τομέα της πληροφορικής και επικοινωνιών, το 35% στις υπηρεσίες επιχειρηματικής υποστήριξης υψηλής γνώσης, το 32% στον τομέα της εκπαίδευσης, καθώς και αντίστοιχα ποσοστά στον χώρο της εκδοτικής δραστηριότητας και των υπηρεσιών οπτικοακουστικών εκπομπών, εργάζονται είτε τακτικά είτε συχνά με τηλεργασία. Επιπλέον, υψηλά ποσοστά τηλεργασίας παρατηρούνται στους τομείς των τηλεπικοινωνιών και της χρηματοπιστωτικής υπηρεσίας. Αντίθετα, χαμηλά ποσοστά τηλεργασίας παρατηρούνται στους παραγωγικούς κλάδους, ιδίως όταν αυτοί χαρακτηρίζονται από χαμηλή τεχνολογική εξειδίκευση και υψηλή εργασιακή ένταση (κάτω του 10%).

Σύμφωνα με την έκθεση του Eurofound για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (2020), με τίτλο «Τηλεργασία και κινητή εργασία βασισμένη σε τεχνολογίες πληροφορίας και επικοινωνιών: Ευέλικτη εργασία στην ψηφιακή εποχή», η τηλεργασία και η κινητή εργασία παρέχουν στους εργαζόμενους και τους εργοδότες τη δυνατότητα να προσαρμόσουν την ώρα και την τοποθεσία εργασίας σύμφωνα με τις δικές τους ανάγκες, προσφέροντας υψηλότερο επίπεδο αυτονομίας και ευελιξίας. Ωστόσο, εντοπίζεται ο κίνδυνος της εντατικοποίησης της εργασίας, της υπερβολικής επιβάρυνσης της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, και της επιδείνωσης της υγείας των εργαζόμενων. Συγκεκριμένα, παρουσιάζονται ανεπιθύμητες επιπτώσεις όπως υψηλότερα επίπεδα άγχους, συχνά πονοκεφάλους, και κόπωση των ματιών, τα οποία συνδέονται με το εργασιακό περιβάλλον που χαρακτηρίζεται από έντονη χρήση τεχνολογίας πληροφοριών και επικοινωνίας.

Η χρήση του όρου "τηλεργασία" συνδέεται συχνά με την ιδέα της άτυπης υπερωριακής απασχόλησης ή της ακανόνιστης ώρας απασχόλησης, στο πλαίσιο της αντιμετώπισης υψηλού φόρτου εργασίας ή της διαχείρισης των συνεχών προσδοκιών των εργαζόμενων για διεκπεραίωση εργασιακών αιτημάτων. Αυτή η πρακτική μπορεί να

οδηγήσει στην υπέρβαση των κανονικών ωρών εργασίας, δημιουργώντας υψηλά επίπεδα άγχους και προβλημάτων υγείας λόγω των συνεχών απαιτήσεων.

Ο αρνητικός αντίκτυπος στην υγεία των ατόμων που ασκούν τηλεργασία μπορεί να περιοριστεί με τη βελτίωση του θεσμικού πλαισίου που διέπει την εφαρμογή της, περιλαμβάνοντας τη ρύθμιση του χρόνου εργασίας και τη διασφάλιση του δικαιώματος των εργαζόμενων στην αποσύνδεση. Σύμφωνα με την έκθεση του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA) με θέμα «Η τηλεργασία και οι κίνδυνοι για την υγεία στο πλαίσιο της πανδημίας COVID-19: συγκεκριμένα παραδείγματα και επιπτώσεις στη χάραξη πολιτικής», για την αποτελεσματική υιοθέτηση των ρυθμίσεων τηλεργασίας, απαιτούνται ενισχυμένες προσπάθειες για την προσαρμογή των πρακτικών διαχείρισης και οργάνωσης της εργασίας, καθώς και τη βελτίωση των πολιτικών επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας.

Η αύξηση του φόρτου εργασίας και οι ακανόνιστες ώρες εργασίας παρατηρήθηκαν κυρίως στα αρχικά στάδια της πανδημίας, λόγω της ανάγκης προσαρμογής των πρακτικών οργάνωσης της εργασίας στο νέο πλαίσιο. Η εργασία από το σπίτι εκθέτει σαφείς κινδύνους, συμπεριλαμβανομένης της επέκτασης του χρόνου εργασίας και της αύξησης της δυσκολίας αποσύνδεσης από την εργασία, οι οποίοι συχνά συνδέονται με την αντίληψη της ανάγκης διαρκούς διαθεσιμότητας.

Κατά τη διάρκεια της πανδημίας, οι προαναφερθείσες δυσκολίες δεν παρατηρήθηκαν στους εργαζόμενους με διευθυντικά καθήκοντα, οι οποίοι είχαν ήδη προσαρμοστεί στον υψηλό φόρτο εργασίας και τα καθήκοντα τους περιλάμβαναν τη διαθεσιμότητα για την εκτέλεση εργασιών εκτός του συνηθισμένου ωραρίου εργασίας. Αντιθέτως, οι εργαζόμενοι που ακολουθούσαν εξαιρετικά τυποποιημένες μεθόδους εργασίας, με περιορισμένη αυτονομία ως προς το ωράριο και τον ρυθμό της εργασίας τους, αντιμετώπισαν διάφορες επιπτώσεις στα πρότυπα χρόνου εργασίας. Ο χρόνος που δαπανιόταν στις μετακινήσεις τους μετατράπηκε εξ ολοκλήρου ή εν μέρει σε χρόνο εργασίας. Παρόλο που ορισμένοι εργαζόμενοι απολαμβάνουν το να αξιοποιούν τον χρόνο μετακινήσεων για εργασία, άλλοι αντιμετωπίζουν δυσκολίες στον καθορισμό όρων στην εργασία τους όταν εργάζονται από το σπίτι.

Η εφαρμογή πρακτικών εποπτείας από τη διοίκηση στους εργαζόμενους που εργάζονται από απόσταση, όπως η αποστολή μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου

εκτός του επίσημου ωραρίου, οδήγησε στη δημιουργία έμμεσων προσδοκιών για εκτεταμένη προθυμία και διαθεσιμότητα των υπαλλήλων προς τους διευθυντές και τους συνεργάτες τους, ιδίως για όσους ασχολούνται με εργασίες που εμπλέκουν υψηλό βαθμό κοινωνικής αλληλεπίδρασης.

Ο υπερβολικός φόρτος πληροφοριών από πολλαπλά και αλληλεπικαλυπτόμενα ψηφιακά εργαλεία, τα οποία παρέχουν δυνατότητες ασύγχρονης και σύγχρονης επικοινωνίας, σε συνδυασμό με την ανεπαρκή ομαδική συνεργασία, οδήγησε στην ανάγκη για υπερβολική προσπάθεια για την επίτευξη αποτελεσματικής επικοινωνίας και στον περιορισμό του ρυθμού εργασίας, με πιθανή επίπτωση στη μείωση της απόδοσης των εργαζόμενων. Η έντονη εικονική συνεργασία και η απώλεια της ποιότητας της ανταλλαγής ιδεών και εμπειριών μεταξύ των τηλεεργαζόμενων προκάλεσαν αισθήματα απομόνωσης, κόπωσης και ανασφάλειας.

Η αντιμετώπιση της αντιξοότητας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής ήταν ιδιαίτερα έντονη κατά την αρχική φάση της πανδημίας και επέδρασε διαφορετικά στα δύο φύλα, επιδεινώνοντας τις πιέσεις ειδικότερα για τις εργαζόμενες μητέρες με παιδιά προσχολικής ηλικίας κατά την περίοδο της αναστολής της λειτουργίας των σχολείων. Σε ορισμένες περιπτώσεις, αυτή η αντίφαση προκάλεσε ψυχολογικό άγχος και στρες, καθώς οι εργαζόμενοι βρέθηκαν ανίκανοι να εκτελέσουν τις καθημερινές τους εργασίες σε φυσιολογικά επίπεδα. Σε άλλες περιπτώσεις, προέκυψαν αισθήματα ενοχής λόγω της υπερβολικής επικέντρωσης στην εργασία και της αδυναμίας να ανταποκριθούν σε ευθύνες φροντίδας. Επιπλέον, η έλλειψη κατάλληλου χώρου εργασίας στο σπίτι επιδείνωσε τον κίνδυνο σύγκρουσης μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής τόσο για τις γυναίκες τηλεεργαζόμενες όσο και για τους άνδρες.

Από τη χρονική περίοδο 2020-2021, η Γενική Γραμματεία Ανθρώπινου Δυναμικού Δημόσιου Τομέα ξεκίνησε σε εθνικό επίπεδο έρευνα για την υιοθέτηση της τηλεεργασίας στην ελληνική δημόσια διοίκηση. Ο κύριος στόχος αυτής της έρευνας ήταν να ανακτηθούν πληροφορίες σχετικά με τον τρόπο εφαρμογής της τηλεεργασίας στα δημόσια όργανα κατά τη διάρκεια της πανδημίας, καθώς και να αναγνωριστούν τα θετικά στοιχεία και τα προβλήματα που προκύπτουν. Στόχος ήταν η διάγνωση των προκλήσεων και η αναζήτηση νέων δράσεων για τη βελτίωση της κατάστασης.

Ειδικότερα, η έρευνα επικεντρώθηκε στη συλλογή πληροφοριών σχετικά με τα εμπόδια και τις προκλήσεις που προέκυψαν κατά την εφαρμογή της τηλεεργασίας. Στόχος ήταν

επίσης η αξιολόγηση των αποτελεσμάτων της τηλεργασίας στην απόδοση των δημοσίων οργανώσεων, καθώς και η κατανόηση των επιπτώσεων στην παραγωγικότητα του προσωπικού. Επιπλέον, η έρευνα στόχευε στη διατύπωση προτάσεων και στην κατανόηση της αντίληψης των δημοσίων οργανώσεων σχετικά με το μέλλον της τηλεργασίας στην ελληνική δημόσια διοίκηση. Τέλος, η έρευνα αναζήτησε και κατέγραψε καινοτόμες πρακτικές που αναπτύχθηκαν από τις δημόσιες οργανώσεις για την εφαρμογή της τηλεργασίας.

Η έρευνα επιδιώκει την ενεργή συμμετοχή των δημόσιων οργανώσεων με σκοπό την αξιοποίηση των συλλεγόντων δεδομένων για τη λήψη αποφάσεων και τον σχεδιασμό πολιτικής από τη Γενική Γραμματεία Ανθρώπινου Δυναμικού Δημόσιου Τομέα. Κάθε δημόσια οργάνωση συμμετείχε στην έρευνα, συμπληρώνοντας ένα ερωτηματολόγιο που έπρεπε να είναι αντιπροσωπευτικό. Ο εκπρόσωπος της οργάνωσης στο δίκτυο καινοτομίας δημοσίου τομέα είχε τον ρόλο να υποβάλει ηλεκτρονικά το ερωτηματολόγιο, ακολουθώντας τις οδηγίες της Γενικής Γραμματείας Ανθρώπινου Δυναμικού Δημόσιου Τομέα. Όσον αφορά τις απαντήσεις στο ερωτηματολόγιο, ο εκπρόσωπος εξερεύνησε, συγκέντρωσε και αποτύπωσε πληροφορίες σε συνεργασία με τις αρμόδιες διευθύνσεις διοικητικών υπηρεσιών, όταν αυτό θεωρήθηκε απαραίτητο. Δυστυχώς, τα αποτελέσματα αυτής της έρευνας δεν έχουν αναρτηθεί στην ηλεκτρονική πλατφόρμα του Τμήματος Καινοτομίας της Γενικής Γραμματείας Ανθρώπινου Δυναμικού Δημόσιου Τομέα, κάτι που δυσκολεύει την παρούσα έρευνα.

Το Νοέμβριο του 2021, διεξήχθη έρευνα από το Εργαστήριο Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών σε εργαζόμενους οργανισμών και επιχειρήσεων που εδρεύουν στην Ελλάδα. Συμμετείχαν 557 άτομα μέσω ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου, ενώ απάντησαν 669 άνθρωποι. Μετά από πολλαπλούς ελέγχους εγκυρότητας, 112 ερωτηματολόγια αποκλείστηκαν ως μη αξιοποιήσιμα. Αν και η έρευνα ενδέχεται να μην είναι πλήρως αντιπροσωπευτική, καλύπτονται όλοι οι κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας, καθώς και τα περισσότερα επαγγέλματα και εργασιακά προφίλ, συμπεριλαμβανομένων πτυχών όπως η ηλικία, το φύλο, η εκπαίδευση και η εργασιακή εμπειρία.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, μόλις το 28,1% του δείγματος είχε γενική εμπειρία τηλεργασίας πριν από την έναρξη της πανδημίας, ενώ το 71,9% δεν είχε καμία εμπειρία τηλεργασίας με κανέναν εργοδότη. Εν τω μεταξύ, το 54% των εργαζόμενων απέκτησε εμπειρία τηλεργασίας είτε με τον τρέχοντα εργοδότη τους είτε με

προηγούμενο. Με τη δυνατότητα εμβολιασμού και το τέλος της αναστολής της εργασίας, η συχνότητα της αποκλειστικής τηλεργασίας μειώθηκε από 18% σε 6,5%. Παρόλα αυτά, το 21% των ερωτηθέντων συνεχίζει να εργάζεται απομακρυσμένα, αν και όχι αποκλειστικά.

Σημειώνεται ότι περίπου το 50% του δείγματος δεν έχει καμία εμπειρία με τηλεργασία, και από αυτούς, το 40% δηλώνει ότι δεν επιθυμεί να συνεχίσει τηλεργασία, ένα άλλο 40% είναι αδιάφορο ως προς αυτήν, και το υπόλοιπο 20% θα προτιμούσε να διατηρήσει τη δυνατότητα της τηλεργασίας. Σε ό,τι αφορά τους εργοδότες, το 63% παρείχε εργαλεία υποστήριξης της τηλεργασίας, κυρίως φορητούς υπολογιστές, λογισμικό και εργαλεία πρόσβασης/επικοινωνίας. Τα πιο συχνά αναφερόμενα λογισμικά ήταν το MS Teams, Zoom, MS Office, Citrix, Anydesk, ERPs, Softone, σύνδεση με server, Webex, καθώς και εξειδικευμένα προγράμματα. Ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι η αναφορά σε εξοπλισμό από τους εργοδότες αυξήθηκε το 2021 σε σύγκριση με το 2020, υποδεικνύοντας την ικανοποίηση των εργοδοτών να παρέχουν βελτιωμένες συνθήκες για την εκτέλεση της τηλεργασίας ή τη συνέχισή της σε νέο πλαίσιο.

Η πλειονότητα των εργαζόμενων που εργάζονται με το καθεστώς της τηλεργασίας; κατά τη διάρκεια της διεξαγόμενης έρευνας εκφράζει την επιθυμία να συνεχίσει την τηλεργασία και στο μέλλον, πάντα υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις. Το 85% των ατόμων που εργάζονται από απόσταση εκφράζει την επιθυμία του να συνεχίσει την τηλεργασία, με το 20% να το θεωρεί πολύ επιθυμητό, το 37% αρκετά επιθυμητό, και το 27% με μέτρια επιθυμία. Όσον αφορά τη συχνότητα της τηλεργασίας, οι περισσότεροι προτιμούν την κατάσταση που είχαν κατά τον Νοέμβριο του 2021. Κατά την ερώτηση για το πόσο συχνά θα ήθελαν να τηλεργαστούν, λίγοι εξέφρασαν επιθυμία για αποκλειστική τηλεργασία (6,3%) ή καθόλου τηλεργασία (9,4%). Η πλειοψηφία φαίνεται να προτιμάει είτε μια τακτικότητα στην τηλεργασία (50,5%, μια ή περισσότερες φορές την εβδομάδα) είτε την εφαρμογή της τηλεργασίας όποτε χρειάζεται (34%).

Οι εργαζόμενοι που εργάζονται από απόσταση φαίνεται να έχουν συλλογική συμφωνία όσον αφορά το γεγονός ότι η τηλεργασία τους είναι ευκολότερη και ότι λαμβάνουν υποστήριξη από τους συναδέλφους τους κατά τη διάρκεια αυτής της διαδικασίας. Παρόλα αυτά, δεν πιστεύουν ότι η τηλεργασία επηρεάζει την παραγωγικότητά τους, ούτε ότι συμβάλλει στη μείωση του άγχους. Επιπλέον, κατά μέσο όρο, δεν εκφράζουν

ούτε συμφωνία ούτε διαφωνία ως προς το εάν λαμβάνουν υποστήριξη από τον εργοδότη τους για την πρακτική της τηλεργασίας.

Η θετική στάση απέναντι στην τηλεργασία, σε αντίθεση με τα αποτελέσματα της ίδιας έρευνας το 2020, φαίνεται να μη σχετίζεται με διάφορες παραμέτρους, όπως:

- τον αριθμό των παιδιών του ερωτώμενου (πιθανώς εξαιτίας της έλλειψης της δυσκολίας που αντιμετώπιζαν οι τηλεεργαζόμενοι γονείς το 2020 στο να συνδυάσουν την τηλεργασία με τη φροντίδα των παιδιών λόγω κλεισίματος των σχολείων),
- το εκπαιδευτικό υπόβαθρο του ερωτώμενου (πιθανώς επειδή η εμπειρία της τηλεργασίας διαδοχικά επεκτάθηκε σε διάφορα επαγγέλματα),
- το μέγεθος του οργανισμού (πιθανώς επειδή οι μικρότεροι σε μέγεθος εργοδότες κατάφεραν να εφαρμόσουν αποτελεσματικά την τηλεργασία με τη διεύρυνση της εμπειρίας τους σε αυτή).

Σημειώνεται ότι οι υπάλληλοι που απασχολούνται σε μεγαλύτερες εταιρείες αντιλήφθηκαν σημαντικά περισσότερη υποστήριξη από τους εργοδότες και τους συναδέλφους τους σε σχέση με εκείνους που εργάζονταν σε μικρότερες επιχειρήσεις.

Τόσο το 2020 όσο και το 2021, οι πιο ώριμοι ηλικιακά και οι υπάλληλοι με μεγαλύτερη εργασιακή πείρα είχαν αρνητικότερη στάση προς την τηλεργασία και επιθυμούσαν λιγότερο τη συνέχισή της. Επίσης, οι επαγγελματίες που παρέχουν βοήθεια σε άλλους ανθρώπους (όπως στον τομέα της εκπαίδευσης, ιατρικής, νοσηλευτικής, ενημέρωσης κλπ.), καθώς και εκείνοι που ηγούνται και πείθουν ανθρώπους ή πουλάνε πράγματα και ιδέες, επιθυμούν σε πολύ μικρότερο βαθμό να συνεχίσουν την τηλεργασία σε σχέση με άλλες ομάδες. Αντιθέτως, περισσότερο θετική στην τηλεργασία εμφανίζεται η ομάδα που κυρίως ασχολείται "με νούμερα, αρχεία ή μηχανές, με δεδομένο και τακτικό τρόπο".

Συμπεράσματα

Η υγειονομική κρίση του 2020 λειτούργησε ως κινητήριος δύναμη για αλλαγές σε πολλούς τομείς της πολιτικής, μεταξύ των οποίων και στον τομέα της δημόσιας διοίκησης. Σύμφωνα με την Έκθεση Πισσαρίδη (2020:52-54), προτάθηκαν μεταρρυθμίσεις σε τέσσερις κύριους τομείς: ενδυνάμωση και αυτονομία των ανώτατων

διοικητικών θέσεων, αποκέντρωση αρμοδιοτήτων προς την περιφερειακή και τοπική αυτοδιοίκηση, συστηματοποίηση και απλούστευση της πολυπλοκότητας της νομοθετικής διαδικασίας και ενίσχυση της ψηφιακής μετασχηματιστικής διαδικασίας της διοίκησης.

Στην Ελλάδα, πριν από την έλευση της πανδημίας, η μοναδική ευελιξία όσον αφορά τον χρόνο εργασίας στον δημόσιο τομέα επιτρεπόταν μέσω της δυνατότητας των υπαλλήλων να προσέρχονται στην υπηρεσία τους μεταξύ 7 και 9 το πρωί, με παρόμοια ρύθμιση για την αποχώρησή τους το μεσημέρι ή το απόγευμα μετά την ολοκλήρωση του ωραρίου. Επίσης, κάποια Κέντρα Εξυπηρέτησης Πολιτών (ΚΕΠ) σε διάφορες περιοχές της χώρας είχαν επεκτείνει το ωράριο λειτουργίας τους, επιτρέποντας την εξυπηρέτηση των πολιτών και μετά το τέλος της κανονικής ωριαίας περιόδου. Παρ' όλα αυτά, οι ώρες λειτουργίας των δημόσιων υπηρεσιών συνέπιπταν με αυτές των επιχειρήσεων (π.χ., 9 π.μ.-5 μ.μ.), καθιστώντας δύσκολο για τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα να λάβουν υπηρεσίες από τις δημόσιες υπηρεσίες.

Οι αναπάντεχες συνθήκες που προέκυψαν λόγω της πανδημίας παρείχαν την ευκαιρία για τη διεύρυνση του χρονικού πλαισίου λειτουργίας των δημόσιων υπηρεσιών, υιοθετώντας ένα διακεκομμένο ωράριο, χωρίς ωστόσο να αυξηθεί ο συνολικός χρόνος εργασίας των δημοσίων υπαλλήλων. Οι υπάλληλοι που απασχολούνταν σε υπηρεσίες που απαιτούν ιδιαίτερη προσοχή και αποτελούν προτεραιότητα, μετά από συνεννόηση με τη Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού στην οποία υπάγονταν και σε συνεννόηση με τον άμεσο προϊστάμενό τους, είχαν τη δυνατότητα να εργάζονται επιπλέον ώρες το απόγευμα, είτε μετά από μικρή ωριαία απασχόληση το πρωί, είτε διατηρώντας το συνηθισμένο τους ωράριο και ξεκινώντας το μεσημέρι. Αυτό εξασφαλίζει την απρόσκοπτη λειτουργία των δημόσιων οργανισμών και επιχειρήσεων, συμβάλλοντας στην οικονομική ανάπτυξη της χώρας.

Καθώς, κατά τη διάρκεια της πανδημίας, οι υπάλληλοι σε κεντρικές υπηρεσίες υπουργείων υιοθέτησαν το εκ περιτροπής ωράριο (μία εβδομάδα στο γραφείο και την επόμενη από το σπίτι) και προσαρμόστηκαν στις συνθήκες τηλεργασίας, η περαιτέρω ευελιξία στον χρόνο εργασίας θα μπορούσε να συνεχιστεί και μετά από την υγειονομική κρίση του COVID-19. Αυτό θα απαιτούσε μικρές προσαρμογές και θα είχε ευεργετικά αποτελέσματα για την επανεκκίνηση της εθνικής οικονομίας.

Η δημόσια διοίκηση μπορεί να μην αντιμετωπίζει ένα παροδικό πρόβλημα δημόσιας υγείας, αλλά πιθανότατα αντιμετωπίζει μια διαρκή υγειονομική πρόκληση. Ο κίνδυνος νέων επιδημιών μπορεί να εξελιχθεί σε μόνιμο χαρακτηριστικό του 21ου αιώνα. Η ευρύτερη αντίληψη ότι η τηλεργασία αποτελεί και θα συνεχίσει να αποτελεί τρόπο εργασίας για τους δημόσιους υπαλλήλους θα μπορούσε να συμβάλει σε κατάλληλες προσαρμογές από πλευράς πολιτών, επιχειρήσεων και ίδιων των υπαλλήλων. Για την εφαρμογή των διατάξεων του ν.4808/2021, εκδόθηκαν διευκρινιστικές εγκύκλιοι από το Υπουργείο Εσωτερικών, μεταξύ των οποίων η ΔΙΔΑΔ/Φ.69/222/οικ.1425/30-1-2023 (ΑΔΑ: ΩΧ3Θ46ΜΤΛ6-ΘΣΟ) με θέμα: 1) Ν. 4807/2021 «Θεσμικό πλαίσιο τηλεργασίας, διατάξεις για το ανθρώπινο δυναμικό του δημοσίου τομέα και άλλες επείγουσες ρυθμίσεις», καθώς και η αριθ. ΔΙΔΑΔ/Φ.64/890/οικ.16790/20-10-2022 απόφαση των Υπουργών Υγείας και Εσωτερικών και η ΔΙΔΑΔ/Φ.69/229/οικ.8177/8-5-2023 (ΑΔΑ: Ψ4ΩΜ46ΜΤΛ6-ΙΜΞ) με θέμα «Διευκρινίσεις επί διατάξεων για τη χορήγηση αδειών και λοιπά θέματα».

Πέραν των προβλημάτων δημόσιας υγείας, η δημόσια διοίκηση αντιμετωπίζει και τα ζητήματα που προκαλεί η κλιματική κρίση. Σύμφωνα με την εγκύκλιο ΔΙΔΑΔ/Φ.69/233/οικ.11665 του Υπουργείου Εσωτερικών, κατόπιν των ανακοινώσεων της Εθνικής Μετεωρολογικής Υπηρεσίας για δυσμενείς καιρικές συνθήκες, και μετά τις σχετικές οδηγίες των αρμόδιων Υπουργείων, οι υπηρεσίες προσωπικού πρέπει να υιοθετήσουν ένα από τα ακόλουθα μέτρα προκειμένου να επιτραπεί η διευκόλυνση των υπαλλήλων που ανήκουν σε ευπαθείς ομάδες.

1. Παροχή τηλεργασίας, σύμφωνα με τις διατάξεις της παραγράφου 3 του άρθρου 7 του ν. 4807/2021, οι οποίες ορίζουν τα εξής: «3. Σε περίπτωση κινδύνου της δημόσιας υγείας και εκτάκτων συνθηκών και αναγκών, ο υπάλληλος οφείλει να αποδεχθεί την πρόταση του φορέα για τηλεργασία για τον απαιτούμενο χρόνο μέχρι την άρση των εν λόγω συνθηκών.».
2. Εφόσον δεν είναι δυνατή η παροχή τηλεργασίας λόγω της φύσης των καθηκόντων των υπαλλήλων, χρήση άδειας σύμφωνα με τα οριζόμενα στις διατάξεις της παραγράφου 11 του άρθρου 50 του Υπαλληλικού Κώδικα, (ν. 3528/2007), όπως ισχύει, καθώς και την αντίστοιχη του Κώδικα Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων, παράγραφος 11 άρθρο 57 του ν. 3584/2007, όπως ισχύει, σύμφωνα με τις οποίες «11. Σε περίπτωση ανυπαίτιας αδυναμίας

προσέλευσης στην εργασία για λόγους που οφείλονται σε δυσμενείς καιρικές συνθήκες και εφόσον έχει εκδοθεί αρμοδίως σύσταση για περιορισμό των μετακινήσεων, δύναται να χορηγείται στους υπαλλήλους ειδική άδεια έως δύο (2) εργασίμων ημερών ανά ημερολογιακό έτος.».

Η άδεια που προαναφέρεται θα χορηγηθεί σε αυτούς τους υπαλλήλους που ανήκουν σε ευπαθείς ομάδες. Αυτοί, λόγω της φύσης των καθηκόντων που εκτελούν, δεν είναι σε θέση να παρέχουν τηλεργασία κατά τις ημέρες που αναφέρονται. Για τη δικαιολόγηση της απουσίας τους, αρκεί η επαλήθευση των δυσμενών συνθηκών, καθώς έχει ήδη εκδοθεί σχετική εγκύκλιος με σύσταση για αποφυγή μετακινήσεων. Επιπλέον, απαιτείται η υποβολή σχετικής ιατρικής γνωμάτευσης, όπως αναφέρεται στην εγκύκλιο ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/1193/οικ. 4758/20-3-2023 (ΑΔΑ: 63ΤΠ46ΜΤΛ6-ΦΘΧ).

Κατά την περίπτωση που η εκτέλεση της τηλεργασίας δεν είναι εφικτή και δεν υπάρχει διαθέσιμο υπόλοιπο άδειας σύμφωνα με την παράγραφο 11 του άρθρου 50 του Κώδικα Υπαλλήλων, ούτε υπάρχει άλλη άδεια που να παρέχεται από άλλες νομικές διατάξεις, οι υπάλληλοι που ανήκουν σε ευπαθείς ομάδες μπορούν να απουσιάσουν δικαιολογημένα από την υπηρεσία τους λόγω υψηλών θερμοκρασιών, μόνο εάν προσκομίσουν σχετική ιατρική γνωμάτευση, διαδικασία που δεν προβλέπεται σε άλλες νομοθετικές διατάξεις.

Για την προστασία των υπαλλήλων που δεν ανήκουν σε ευπαθείς ομάδες, αλλά χρήζει επίσης μέριμνας για τη διασφάλιση της υγείας τους κατά τις επίμαχες ημέρες δυσμενών καιρικών συνθηκών, οι Υπηρεσίες Προσωπικού, βάσει της αντίστοιχης εγκυκλίου του Υπουργείου Εσωτερικών, μπορούν να λάβουν τα παρακάτω μέτρα:

1. Επιτρέπεται ευελιξία στην προσέλευση και αποχώρηση των υπαλλήλων, με τροποποίηση του ωραρίου κατά τις ημέρες με δυσμενείς καιρικές συνθήκες. Σε κάθε περίπτωση, οι αρμόδιες Διευθύνσεις Προσωπικού και οι προϊστάμενοι, λαμβάνοντας υπόψη τη φύση των καθηκόντων των υπαλλήλων και τις συνθήκες του χώρου εργασίας (εσωτερικός ή εξωτερικός χώρος, κλιματισμός κ.ά.), έχουν τη δυνατότητα να προσαρμόζουν το ωράριο προσέλευσης και αποχώρησης ή ακόμη και να επιτρέπουν την πρόωρη αποχώρηση των υπαλλήλων, εάν κρίνουν ότι υπάρχει πρόβλημα υγείας και ασφάλειας λόγω ειδικών καιρικών συνθηκών.

2. Παροχή τηλεργασίας σύμφωνα με τις διατάξεις της παραγράφου 3 του άρθρου 7 του νόμου 4807/2021, εφόσον αυτό συμβιβάζεται με τα καθήκοντα της θέσης τους.

Σε αυτό το σημείο γίνεται σαφές ότι κατά την επιλογή του μέτρου της τηλεργασίας, οι αρμόδιες υπηρεσίες προσωπικού, λαμβάνοντας υπόψη την ανάγκη για ανεμπόδιστη λειτουργία των δημόσιων υπηρεσιών προς εξυπηρέτηση του δημοσίου συμφέροντος, θα δίνουν προτεραιότητα στους υπαλλήλους που ανήκουν σε ευπαθείς ομάδες.

Μετά από προσεκτική ανάλυση των εκτενών ερευνών που πραγματοποιήθηκαν από Οργανισμούς τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε εθνικό επίπεδο, πριν και μετά την εμφάνιση της πανδημίας του κορωνοϊού COVID-19, προέκυψαν τα ακόλουθα συμπεράσματα:

- Οι διατάξεις περί τηλεργασίας σε επίπεδο διοίκησης θα πρέπει να καθορίζουν σαφείς και διαφανείς οδηγίες για τις θέσεις εργασίας και τα καθήκοντα που είναι εφικτό να προσφερθούν μέσω τηλεργασίας, τις διαδικασίες υποβολής αιτημάτων για απασχόληση μέσω τηλεργασίας, την παροχή εξοπλισμού και τη χρηματοδότηση, τα κριτήρια και τα πρότυπα τηλεργασίας, καθώς και τους όρους και τους περιορισμούς εκτός του συνηθισμένου ωραρίου εργασίας.
- Οι άμεσοι επικεφαλής διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο στον καθορισμό των συνθηκών εργασίας για τους εργαζόμενους που εκτελούν τηλεργασία. Η διοίκηση θα πρέπει να ενισχύσει την εμπιστοσύνη βασιζόμενη στην αυτονομία και στην υποστηρικτική παρακολούθηση των επιδόσεων μεταξύ των άμεσων προϊσταμένων και των εργαζόμενων.
- Μπορεί να απαιτηθεί κατάρτιση των άμεσων επικεφαλής για να προσαρμόσουν τις οργανωτικές πρακτικές εργασίας και να αυξήσουν την κατανόησή τους για τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους και τις αρνητικές επιπτώσεις στην υγεία.
- Οι άμεσοι προϊστάμενοι πρέπει να έχουν σημαντικό ρόλο στην εφαρμογή του δικαιώματος στην αποσύνδεση, θεσπίζοντας σαφείς κανόνες για τους χρόνους διαθεσιμότητας και τις διαδικασίες επικοινωνίας ή τα αιτήματα εκτέλεσης εργασιών εκτός του κανονικού ωραρίου εργασίας.
- Η προσαρμογή των πρακτικών οργάνωσης της εργασίας πρέπει να περιλαμβάνει τη σαφή διάκριση μεταξύ εργασιών ή διαδικασιών που μπορούν να ολοκληρωθούν ασύγχρονα και αυτών που απαιτούν συγχρονισμένο συντονισμό ή αλληλεπίδραση πρόσωπο με πρόσωπο. Αυτή η προσέγγιση ενισχύει την αυτονομία των εργαζόμενων όσον αφορά τον χρόνο εργασίας τους.

- Η αποτελεσματική διαχείριση της εικονικής επικοινωνίας αποτελεί κρίσιμο στοιχείο για τη μείωση του υπερβολικού φόρτου και του άγχους που συνδέονται συχνά με τη χρήση πολλαπλών και επικαλυπτόμενων ψηφιακών μέσων. Επιπλέον, απαιτεί συμφωνία όσον αφορά τη σωστή συχνότητα και διάρκεια των τηλεδιασκέψεων, καθώς και την προβλεπόμενη διάρκεια ανεπίσημων συζητήσεων και διαλειμμάτων ανάμεσα στις συνεδριάσεις.
- Μια αποτελεσματική προσέγγιση για την πρόληψη της απομόνωσης είναι η περιορισμένη χρήση της τηλεργασίας (π.χ. στο 50% του χρόνου εργασίας κατά τη διάρκεια της εβδομάδας). Η συνεχής και αποτελεσματική ηλεκτρονική επικοινωνία με τους ανωτέρους και τους συναδέλφους συντελεί στον περιορισμό της απομόνωσης.
- Η αυξημένη εμφάνιση των μυοσκελετικών παθήσεων και άλλων σωματικών προβλημάτων (όπως η κόπωση των ματιών) υπογραμμίζει τη σημασία της εργονομίας και υγιών συμπεριφορών (π.χ. διαλειμμάτων και φυσικής άσκησης) κατά τη διάρκεια της εργασίας από το σπίτι.
- Οι πολιτικές για την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία πρέπει να ξεκινούν με την αξιολόγηση των κινδύνων στον οικιακό χώρο εργασίας, σε συνεργασία με τον εργαζόμενο, και να παρέχουν καθοδήγηση για τη συμμόρφωση με τα εργονομικά πρότυπα. Ένα σημαντικό στοιχείο αφορά στην παροχή εργονομικού εξοπλισμού, όπως έπιπλα γραφείου και ψηφιακές συσκευές.
- Οι ολοκληρωμένες πολιτικές πρόληψης για την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία πρέπει να συμπεριλαμβάνουν τη συμμετοχή των εργαζόμενων στον εντοπισμό και την πρόληψη των ψυχοκοινωνικών και σωματικών κινδύνων. Αυτό συμπεριλαμβάνει κατάρτιση, μηχανισμούς που επιτρέπουν στους εργαζόμενους να εκφράζουν τις ανησυχίες τους, και την τακτική συλλογή συστηματικών πληροφοριών σχετικά με την ψυχολογική και σωματική ευεξία τους.
- Ο κοινωνικός διάλογος και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις θα πρέπει να έχουν έναν πιο κυρίαρχο ρόλο στις νομικές ρυθμίσεις που σχετίζονται με την πρακτική της τηλεργασίας. Αυτά τα στοιχεία παρέχουν ένα διαφανές και συμμετοχικό πλαίσιο για τη νομική ρύθμιση που αφορά την τηλεργασία, προωθώντας την προληπτική διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων και

επιβεβαιώνοντας τη συμμόρφωση με τα πρότυπα επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας.

- Για να επωφεληθούν όλοι οι άνθρωποι από την ψηφιακή μετάβαση και να αποφευχθούν οι κίνδυνοι του ψηφιακού χάσματος και του κοινωνικού αποκλεισμού, είναι ζωτικής σημασίας να διασφαλιστούν οι απαραίτητες ψηφιακές δεξιότητες για όλους. Οι ψηφιακές τεχνολογίες προσφέρουν νέες ευκαιρίες μάθησης και εργασίας, αλλά παράλληλα μπορεί να ενέχουν κινδύνους για υφιστάμενες θέσεις εργασίας και για την ποιότητα της απασχόλησης, ιδίως για τα άτομα που ασκούν δραστηριότητες με ρουτίνα και για τα άτομα με χαμηλό επίπεδο εξειδίκευσης.
- Παράλληλα με την αναδιανομή του εργατικού δυναμικού σε επαγγέλματα που απαιτούν ψηφιακές δεξιότητες, ενδέχεται να υπάρξει μετακίνηση προς επαγγέλματα που σχετίζονται με την οικονομία των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας. Η ζήτηση για διαδικτυακή εργασία αυξήθηκε σημαντικά κατά τη διάρκεια της πανδημίας, με αποτέλεσμα την περαιτέρω ανάγκη για διασαφήνιση του νομικού πλαισίου και τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας για τους εργαζόμενους σε αυτές τις πλατφόρμες.

Το καθεστώς της απομακρυσμένης εργασίας, παρόλο που υπήρχε πριν από την έλευση της πανδημίας του COVID-19, εφαρμόζεται στους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα συνεχώς και σε κανονικές συνθήκες, σύμφωνα με έρευνα του Ξεΐνη (2021). Στον δημόσιο τομέα, παρά το ότι ξεκίνησε υπό έκτακτες συνθήκες, δεν διατηρείται τακτικά σε κανονικές συνθήκες. Παρά τις υψηλές δυνατότητες εργασίας από το σπίτι για τους δημόσιους υπαλλήλους (ανάλογα με το είδος της δημόσιας επιχείρησης από 34,6% έως 68,2%), η πλειοψηφία τους (27%) δεν επιθυμεί να συνεχίσει την απομακρυσμένη εργασία σε κανονικές συνθήκες.

Σύμφωνα με μια έρευνα περίπτωσης που διεξήγαγε σε υπαλλήλους του Εθνικού Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (ΕΦΚΑ), η πρακτική της τηλεργασίας στον δημόσιο τομέα δεν έχει ενσωματωθεί σε τέτοιο βαθμό ώστε να θεωρείται αναπόφευκτη στο μέλλον. Υπάρχει η πιθανότητα, σύμφωνα με τον Τσουκνίδα (2021), να αναπτυχθεί στο μέλλον ένα εργασιακό πλαίσιο που θα συνδυάζει την τηλεργασία με την παραδοσιακή μορφή εργασίας. Με αυτό τον τρόπο, θα εκμεταλλευτούμε τα πλεονεκτήματα και των δύο προσεγγίσεων.

Περιορισμοί της Έρευνας – Προτάσεις για Περαιτέρω Έρευνα

Η παρούσα έρευνα επικεντρώνεται σε ένα θέμα που δεν έχει εξεταστεί επαρκώς στην Ελλάδα, το οποίο, ωστόσο, έχει προσελκύσει το ενδιαφέρον πολλών ερευνητών. Στην έρευνα αυτή αναδεικνύονται οι αλλαγές που έχουν προκληθεί από τις νομοθετικές πρωτοβουλίες ως προς τον κανονιστικό πλαίσιο για τον τρόπο οργάνωσης και διαχείρισης της τηλεργασίας σε φορείς του Δημοσίου, βασισμένοι σε κοινές αρχές, μεθόδους οργάνωσης, κανόνες προστασίας προσωπικών δεδομένων και διατήρησης απορρήτου, καθώς και κανόνες χρήσης των ΤΠΕ, είτε σε κανονικές συνθήκες είτε σε περιόδους κρίσης. Επιπλέον, καταγράφονται οι διαδικασίες, οι χρονικοί περιορισμοί και οι ποσοτικοί περιορισμοί με σκοπό την ασφαλή λειτουργία των δημόσιων υπηρεσιών. Επισημαίνεται η σημασία της προστασίας των προσωπικών δεδομένων, καθώς η τηλεργασία συχνά συνεπάγεται την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων από απόσταση. Επισημαίνεται επίσης η ανάγκη για ενημέρωση των εργαζόμενων σχετικά με την προστασία των προσωπικών δεδομένων, καθώς και η υποστήριξη από τον Υπεύθυνο Προστασίας Δεδομένων (DPO). Η ρύθμιση της τηλεργασίας στον δημόσιο τομέα στοχεύει στην προστασία των εργαζόμενων και τη διασφάλιση των δικαιωμάτων τους, καθώς επίσης και στη συνέχιση της λειτουργίας των υπηρεσιών, λαμβάνοντας υπόψη την προστασία της δημόσιας υγείας.

Με βάση την ανάλυση των νομοθετικών ρυθμίσεων που αφορούν την εφαρμογή της τηλεργασίας, η παρούσα έρευνα διερεύνησε τα πλεονεκτήματα και τα προβλήματα που προκύπτουν από αυτήν. Επικεντρώθηκε στον τομέα της ισορροπίας μεταξύ της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζόμενων, καθώς επίσης και στο ζήτημα της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας τους.

Η πανδημία προκάλεσε έντονο άγχος λόγω του φόβου μη προσβληθούμε από το άγνωστο (Vindegaard & Benros, 2020), κυρίως κατά την αρχική φάση της πανδημίας COVID-19 και όχι τόσο λόγω των ίδιων των μέτρων που ελήφθησαν, όπως η τηλεργασία. Είναι απαραίτητη περαιτέρω έρευνα για να διερευνηθεί κατά πόσο οι στόχοι της νομοθετικής ρύθμισης της τηλεργασίας στο Δημόσιο έχουν επιτευχθεί.

Συγκεκριμένα το όφελος για τη Δημόσια Διοίκηση:

- Εξοικονόμηση πόρων με τη μείωση των λειτουργικών εξόδων των υπηρεσιών, καθώς και αποτελεσματική διαχείριση της εργασίας κατά τις περιόδους κρίσης, όπως η πανδημία COVID-19.

Για τους πολίτες:

- Βελτίωση της παροχής τους με την ενίσχυση της παραγωγικότητας των δημοσίων υπηρεσιών και τον προσανατολισμό προς τα αποτελέσματα της εργασίας τους.

Για τους δημοσίους υπαλλήλους:

- Ενίσχυση μέσω της ενδυνάμωσης της αυτονομίας τους στην οργάνωση της εργασίας, αύξηση των κινήτρων, επίτευξη ισορροπίας μεταξύ της επαγγελματικής και κοινωνικής ζωής (work-life balance), εξοικονόμηση πόρων (όπως η μείωση των μετακινήσεων) και διευκόλυνση των εργαζόμενων που αντιμετωπίζουν μόνιμα ή πρόσκαιρα προβλήματα υγείας.

Για το περιβάλλον:

- Αντιμετώπιση προκλήσεων που προκύπτουν από την κλιματική αλλαγή, συμπεριλαμβανομένης της μείωσης των εκπομπών διοξειδίου του άνθρακα για την αντιμετώπιση της ατμοσφαιρικής ρύπανσης, της κυκλοφοριακής συμφόρησης, και της προστασίας του περιβάλλοντος κλπ.

Η τρέχουσα έρευνα, με όλα τα παραγόμενα αποτελέσματά της, παρουσιάζουν συγκεκριμένους περιορισμούς και αδυναμίες. Συγκεκριμένα, ο αριθμός των ερευνών που ανασκοπήθηκαν ήταν ανεπαρκής, με αποτέλεσμα τα συμπεράσματα που προκύπτουν από την παρούσα έρευνα να μην είναι εφαρμόσιμα για γενικές διαπιστώσεις σε όλες τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς του δημόσιου τομέα στην Ελλάδα.

Παράλληλα, ένα εθνικό ερευνητικό έργο βρίσκεται υπό εξέλιξη από τη Γενική Γραμματεία Ανθρώπινου Δυναμικού Δημόσιου Τομέα, με στόχο την αξιολόγηση της εφαρμογής της τηλεργασίας στην ελληνική δημόσια διοίκηση. Αυτό σημαίνει ότι δεν είναι δυνατό να διερευνηθεί η αποτελεσματικότητα της τηλεργασίας ως πρακτικής στην επίδραση των δημοσίων οργανώσεων και τον αντίκτυπο στην απόδοση του προσωπικού. Τα αποτελέσματα αυτής της έρευνας θα συμβάλουν στη διαμόρφωση προτάσεων και στην κατανόηση των απόψεων των δημοσίων οργανώσεων σχετικά με το μέλλον της τηλεργασίας στην ελληνική δημόσια διοίκηση. Τέλος, θα προσφέρει στη συλλογή καινοτόμων πρακτικών που έχουν αναπτυχθεί από δημόσιες οργανώσεις για την εφαρμογή της τηλεργασίας.

Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία

Baruch, Y., Nicholson N., 1997, *Home, Sweet Work: Requirements for Effective Home Working*.

Butler E.S., Aasheim C., William S., 2007, *Does Telecommuting improve Productivity?*

Carlson, S.D., Kacmar, M.K., Williams, J.L., 2000, Construction, and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict', *Journal of Vocational Behaviour*.

Countouris N., Valerio De Stefano, Piasna A., Rainone S., 2023, The future of remote work.

Dingel J.; Neiman B., 2020, How many jobs can be done at home? COVID Economics: Vetted and real-time papers. No 1, pp. 16-24.

Eddleston K.A., Mulki J., 2017, *Toward Understanding Remote Workers' Management of Work-Family Boundaries. Group and Organization Management*. 42, (3), p. 346-387.

Eurofound and the ILO, 2017, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva.

Eurofound 2020b. *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age, new forms of employment series*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Lopez-Igual, P. & Rodríguez Morono, P., 2020, *Who is teleworking and where from? Exploring the main determinants of telework in Europe*.

Manuela Samek Lodovici et al., 2021, *The impact of teleworking and digital work on workers and society*.

Pouliakas K. 2020, *Working at Home in Greece: Unexplored Potential at Times of Social Distancing?* IZA Discussion Papers 13408, Institute of Labor Economics (IZA).

Robbins, M., 2020, *The long road to a distributed federal public service*. Policy Options - Institute for Research on Public Policy.

Roquelaure, Y., 2018, *Musculoskeletal disorders and psychosocial factors at work*.

Ελληνική Βιβλιογραφία

Βλασσόπουλος, Γ. 2005, *Τηλεργασία*, Αθήνα: Σάκκουλας.

Κυριακούλας, Π. 2020, *Η τηλεργασία στην ΕΕ πριν και μετά την πανδημία COVID-19*. Θεματικό Δελτίο Ενημέρωσης, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, Νούμερο 3.

Κουφοπούλου, Π. 2005, *Η Τηλεργασία στην Ευρωπαϊκή Ένωση*, Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, Τεύχος 38.

Κωνσταντέλου, Ν., Πουλυμενάκου Α. 2002, *Νέες Τεχνολογίες Επικοινωνίας και Τηλεργασία: Κατάσταση και Προοπτικές στην Ελλάδα*, Γ' κύκλος Εργασιών, Ομάδα Εργασίας Γ2, E- business forum, Αθήνα.

Λιαργκόβας Π., Γούλας Χ., Αποστολόπουλος Ν.,2022, *Οι κοινωνικοοικονομικές επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 στους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα*. Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ και Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών.

Πολίτου Α.,2023, *Η εξέλιξη του φαινομένου της ενδοοικογενειακής βίας στην Ελλάδα από το 2019, στάσεις και αντιλήψεις των φορέων και προσώπων που δραστηριοποιούνται στον τομέα της ενδοοικογενειακής βίας, νομικό πλαίσιο και πολιτικές αντιμετώπισης*.

Προφύρη Ι., 2018, *Συμφιλίωση επαγγελματικής - οικογενειακής/ προσωπικής ζωής. Διεθνείς και ευρωπαϊκές τάσεις. Η περίπτωση των γυναικών επιχειρηματιών και αυτοαπασχολουμένων*, Ενημερωτικά Σημειώματα ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, Φεβρουάριος 2018.

Ροϊδης Ν.,2021, *Η εφαρμογή του μοντέλου της τηλεργασίας στην Ελληνική Δημόσια Διοίκηση υπό το πρίσμα της πανδημίας του COVID-19*.

Ρομπόλης Σ. και Δημουλάς Κ., *Τηλεργασία: απειλή ή πανάκεια*. Άρθρο στο περιοδικό του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, τεύχος 37, Ιούνιος 1998

Σταμάτη Α., Συριόπουλος Χ. Π.,2013, *Μορφές απασχόλησης πέραν της εξαρτημένης εργασίας και διάκρισή τους από αυτή*.

Τσουκνίδας Κ., 2021, *Η τηλεργασία πριν και μετά την πανδημία: η εφαρμογή στην ελληνική δημόσια διοίκηση με το παράδειγμα του e-ΕΦΚΑ*.

Ηλεκτρονικές Πηγές

Εγκύκλιοι του Υπουργείου Εσωτερικών για τον περιορισμό της διασποράς του COVID-19, Διαθέσιμο διαδικτυακά:

<https://www.ypes.gr/eguklioi/?eguTitle=%CE%9C%CE%AD%CF%84%CF%81%CE%B1+%CE%BA%CE%B1%CE%B9+%CF%81%CF%85%CE%B8%CE%BC%CE%AF%CF%83%CE%B5%CE%B9%CF%82+%CF%83%CF%84%CE%BF+%CF%80%CE%BB%CE%B1%CE%AF%CF%83%CE%B9%CE%BF+%CF%84&eguProt=&datepickerFrom=&datepickerTo=&eguAddress=&ptype=eguklioi&submit=>

ΕΙΕΑΔ, 2020, *Η ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΗΝ Ε.Ε. ΠΡΙΝ ΚΑΙ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΠΑΝΔΗΜΙΑ COVID-19*, Διαθέσιμο διαδικτυακά:

https://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD_THEMATIC_ISSUE_TELEWORK_FINAL.pdf

Eurofound, 2020, *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital.*

Eurofound, 2020, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work.*

Eurofound, 2021, *Living, working and COVID-19.*

Eurofound, 2020, *Right to disconnect.*

Eurofound, 2020, *Telework in the European Union.*

Eurofound, 2020, *COVID-19 unleashed the potential for telework – How are workers coping?*

ΙΝΕΓΣΕΕ, 2020, Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρηση & Συμβουλευτική Εργαζομένων και Ανέργων,

ΙΝΕΓΣΕΕ, 2020, *Η ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.*

ΙΝΕΓΣΕΕ, 2020, *ΕΘΝΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΤΩΝ 2006 ΚΑΙ 2007.*

Ιωάννου Χ., Ναθαναήλ Γ., 2021, *Δικαίωμα Αποσύνδεσης: Λειτουργεί Καλύτερα με Οργάνωση και Συναίνεση*, ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΣ ΤΑΧΥΔΡΟΜΟΣ.

ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ, 2020, *Η πανδημία άλλαξε τις εργασιακές συνθήκες στον ιδιωτικό τομέα.*

OECD, 2020, *Productivity gains from teleworking in the post COVID-19 era: How can public policies make it happen.*

ΟΚΕ, 2020, *ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ- ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ.*

ΣΕΒ, 2021, *Τηλεργασία: ευκαιρία για πιο παραγωγικές επιχειρήσεις και καλύτερη ζωή.*

ΣΕΒ, 2020, *Επιχειρήσεις, Ανθρώπινο Δυναμικό και εκπαιδευτικό Σύστημα: Έρευνα.*

Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης, 2020, *Επεκτείνεται η υπηρεσία ασφαλούς και απρόσκοπτης τηλεργασίας για τους υπαλλήλους της Δημόσιας Διοίκησης, Διαθέσιμο διαδικτυακά: <https://mindigital.gr/archives/1812>*

Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης, 2021, *Η νέα γεωγραφία της τηλεργασίας: πρόοδος ή επανάσταση, Διαθέσιμο διαδικτυακά: <https://mindigital.gr/archives/2773>*

Ξενογλωσσες διαδικτυακές πηγές

Angelucci M., Angrisani M., Bennett D.M., Kapteyn A. Schaner S., 2020, *REMOTE WORK AND THE HETEROGENEOUS IMPACT OF COVID-19 ON EMPLOYMENT AND HEALTH.* Διαθέσιμο διαδικτυακά: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w27749/w27749.pdf

Brynjoofsson E., Horton J., Ozimek A., Rock D., Sharma G., TuYe Hong-Yi, 2020, *COVID-19 AND REMOTE WORK: AN EARLY LOOK AT US DATA,* Διαθέσιμο διαδικτυακά: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w27344/w27344.pdf

Gallacher G., Hossain I., 2020, *Remote Work and Employment Dynamics under COVID-19,* Διαθέσιμο διαδικτυακά: <https://www.utpjournals.press/doi/full/10.3138/cpp.2020-026>

European Agency for Safety and Health at Work, *Healthy Workplaces Stop the Pandemic,* Διαθέσιμο διαδικτυακά: <https://osha.europa.eu/en/themes/COVID-19-resources-workplace>

European Commission, *Women's situation in the labour market,* Διαθέσιμο διαδικτυακά: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/women-labour-market-work-life-balance/womens-situation-labour-market_en#care-responsibilities-and-the-care-strategy

Eurofound, 2020, Working during COVID-19, Διαθέσιμο διαδικτυακά:

<https://www.eurofound.europa.eu/data/COVID-19/working-teleworking>

Johnson M., and Suskewicz J.,2020, *Does your company have a Long-Term plan for*

remote work?, Διαθέσιμο διαδικτυακά: [https://www.harvardbusiness.org/wp-](https://www.harvardbusiness.org/wp-content/uploads/2020/08/HBR_does-your-company-have-a-long-term-plan-for-remote-work.pdf)

[content/uploads/2020/08/HBR_does-your-company-have-a-long-term-plan-for-](https://www.harvardbusiness.org/wp-content/uploads/2020/08/HBR_does-your-company-have-a-long-term-plan-for-remote-work.pdf)

[remote-work.pdf](https://www.harvardbusiness.org/wp-content/uploads/2020/08/HBR_does-your-company-have-a-long-term-plan-for-remote-work.pdf)

Ozimek A., 2020, *The Future of Remote Work*, Διαθέσιμο διαδικτυακά:

<https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3638597>

The Financial Times, 2021, *Portuguese law bans employers from contacting staff out*

of hours. Διαθέσιμο διαδικτυακά: [https://www.ft.com/content/fdedbf6e-5844-45b0-](https://www.ft.com/content/fdedbf6e-5844-45b0-b53a-7ee2fce6b969)

[b53a-7ee2fce6b969](https://www.ft.com/content/fdedbf6e-5844-45b0-b53a-7ee2fce6b969)