

ΕΘΝΙΚΟ ΜΕΤΣΟΒΙΟ ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟ  
ΣΧΟΛΗ ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΚΑΙ Μ/Υ  
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ  
ΣΧΟΛΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ ΚΑΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ  
ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ

ΔΙΑΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ  
ΣΠΟΥΔΩΝ  
«ΤΕΧΝΟ-ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ»

Διπλωματική εργασία

**Ο Θεσμός της Τηλεργασίας: Οφέλη, Επιπτώσεις και η υγειονομική κρίση  
του Covid-19 ως επιταχυντής**



**Λάβαρα Ολιόνα - Κυριακή**

Επιβλέπων Καθηγητής:

Ιωάννης Χαλάς

Αθήνα, Οκτώβριος 2022

Copyright © Λάβαρη Η. Κυριακή, 2022

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα. Οι απόψεις και τα συμπεράσματα που περιέχονται σε αυτό το έγγραφο εκφράζουν τον συγγραφέα και δεν πρέπει να ερμηνευθεί ότι αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Εθνικού Μετσόβιου Πολυτεχνείου.

## ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Πρωτίστως, θα ήθελα να ευχαριστήσω τον καθηγητή μου και επιβλέποντα της παρούσας διπλωματικής, κύριο Ιωάννη Χαλά για την υποστήριξη, την πολύτιμη βοήθεια, την αμέριστη υπομονή και την ανθρωπιά που μου προσέφερε καθ' όλη την διάρκεια συγγραφής της εργασίας μου.

Επιπλέον, θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά το φίλο και μαθηματικό Παναγιώτη Μπαξεβάνη για την καθοδήγή του στο κομμάτι της στατιστικής ανάλυσης των δεδομένων της έρευνας για την τηλεργασία, τη οποία διεξήχθει στα πλαίσια της εργασίας.

Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω την οικογένειά μου και τους φίλους μου οι οποίοι με στηρίζουν με την αγάπη τους και είναι πάντα δίπλα μου όλα αυτά τα χρόνια.

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Περίληψη .....	9
Abstract .....	11
<b>1. Εισαγωγή</b>	
1.1. Σκοπός της διπλωματικής εργασίας .....	13
1.2. Μεθοδολογία της διπλωματικής εργασίας .....	15
1.3. Δομή της διπλωματικής εργασίας .....	16
<b>2. Θεωρητικό Πλαίσιο</b>	
2.1. Η τυπική μορφή απασχόλησης .....	17
2.2. Οι νέες μορφές απασχόλησης .....	19
2.2.1. Η έννοια της ευελιξίας στην απασχόληση .....	19
2.2.2. Οι πιο διαδεδομένες ευέλικτες μορφές απασχόλησης .....	22
2.2.3. Παράγοντες οι οποίοι συντέλεσαν στη διάδοση των νέων μορφών απασχόλησης .....	28
2.3. Τηλεργασία ή εξ αποστάσεως εργασία .....	30
2.3.1. Η Έννοια και η Ιστορία της Τηλεργασίας .....	30
2.3.2. Μορφές Τηλεργασίας .....	33
2.3.3. Η Δυνατότητα Τηλεργασίας - Teleworkability .....	38
<b>3. Οφέλη και Επιπτώσεις της Τηλεργασίας</b>	
3.1. Οφέλη και Επιπτώσεις για τους Εργαζόμενους .....	43
3.2. Οφέλη και Επιπτώσεις για τις Επιχειρήσεις .....	55
3.3. Οφέλη και Επιπτώσεις για το Περιβάλλον και την Κοινωνία .....	62
<b>4. Θεσμικό πλαίσιο</b>	
4.1. Το Ευρωπαϊκό θεσμικό πλαίσιο για την τηλεργασία .....	66
4.2. Το θεσμικό πλαίσιο για την τηλεργασία στην Ελλάδα .....	71
4.3. Επισημάνσεις για τη βελτίωση του νομικού πλαισίου γύρω από την τηλεργασία .....	76
<b>5. Έρευνα</b>	
5.1. Σκοπός της έρευνας .....	81
5.2. Μεθοδολογία της έρευνας .....	81
5.3. Δομή του ερωτηματολογίου .....	82
5.4. Διαδικασία συλλογής και ανάλυσης των δεδομένων .....	83
5.5. Παρουσίαση αποτελεσμάτων .....	84

<b>6. Συμπεράσματα και προτάσεις</b> .....	103
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ .....	107
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ .....	113

## Ευρετήριο Εικονογραφήσεων

### Ευρετήριο Εικόνων

<b>Εικόνα 1:</b> Illustration by Phil Wrigglesworth .....	18
<b>Εικόνα 2:</b> Η έννοια της ευελιξίας σύμφωνα με τους εργαζόμενους .....	21
<b>Εικόνα 3:</b> Ποσοστό εργαζομένων κατ' οίκον πριν από την πανδημία .....	58
<b>Εικόνα 4:</b> Η παγκόσμια επίδραση του Covid στις μεταφορές σε κύριες πρωτεύουσες .....	63
<b>Εικόνα 5:</b> Τρόποι νομοθετικής ρύθμισης της τηλεργασίας στην Ευρώπη .....	70
<b>Εικόνα 6:</b> Αναλογία ανδρών - γυναικών των συμμετεχόντων στην έρευνα .....	84
<b>Εικόνα 7:</b> Οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων στην έρευνα .....	85
<b>Εικόνα 8:</b> Αναλογία ιδιωτικού & δημόσιου τομέα απασχόλησης των συμμετεχόντων .....	85

### Ευρετήριο Πινάκων

<b>Πίνακας 1:</b> Κατηγορίες εργαζομένων με καθεστώς τηλεργασίας .....	37
<b>Πίνακας 2:</b> Ταξινόμηση των εργασιών σύμφωνα με το περιεχόμενο, τις μεθόδους και τα εργαλεία .....	39
<b>Πίνακας 3:</b> Μέση ετήσια εξοικονόμηση κόστους ανά τηλεργαζόμενο .....	56
<b>Πίνακας 4 :</b> Κοινωνικοδημογραφικά χαρακτηριστικά για 118 συμμετέχοντες στην έρευνα. Η τιμή είναι μέση τιμή (τυπική απόκλιση) ή απόλυτη συχνότητα (σχετική συχνότητα) .....	82
<b>Πίνακας 5:</b> Κατανομή ημερών της εξ'αποστάσεως εργασίας / εβδομάδα για τους 118 συμμετέχοντες στην έρευνα $n$ (%) και κατά ζεύγη Wilcoxon signed-rank ανά δύο έλεγχοι. $P < 0.01$ και στους 3 ελέγχους .....	88
<b>Πίνακας 6:</b> Αποτελέσματα στην κατηγορία προβλήματα τηλεργασίας. Διάμεση τιμή (ενδοτεταρτημοριακό πλάτος). Η μεταβλητή προβλήματα τηλεργασίας προκύπτει από το	

άθροισμα των αντίστοιχων διάταξιμων μεταβλητών (Cronbach  $\alpha$  = 85.02%), μέση τιμή (τυπική απόκλιση) ..... 88-89

**Πίνακας 7:** Αποτελέσματα στην κατηγορία οφέλη τηλεργασίας για 118 συμμετέχοντες στην έρευνα. Διάμεση τιμή (ενδοτεταρτημοριακό πλάτος). Η μεταβλητή οφέλη τηλεργασίας προκύπτει από το άθροισμα των αντίστοιχων διάταξιμων μεταβλητών (Cronbach  $\alpha$  = 82.74%), μέση τιμή (τυπική απόκλιση) ..... 89-90

**Πίνακας 8:** Αποτελέσματα στην κατηγορία οφέλη στον χώρο εργασίας για 118 συμμετέχοντες στην έρευνα. Διάμεση τιμή (ενδοτεταρτημοριακό πλάτος). Η μεταβλητή οφέλη στον χώρο εργασίας προκύπτει από το άθροισμα των αντίστοιχων διάταξιμων μεταβλητών (Cronbach  $\alpha$  = 74.82%), μέση τιμή (τυπική απόκλιση) ..... 90

**Πίνακας 9:** Αποτελέσματα στην κατηγορία βελτίωση της τηλεργασίας για 118 συμμετέχοντες στην έρευνα. Διάμεση τιμή (ενδοτεταρτημοριακό πλάτος). Η μεταβλητή βελτίωση τηλεργασίας προκύπτει από το άθροισμα των αντίστοιχων διάταξιμων μεταβλητών (Cronbach  $\alpha$  = 76.08%), μέση τιμή (τυπική απόκλιση) ..... 91

**Πίνακας 10:** Αποτελέσματα στην κατηγορία συνεισφοράγια εργοδότη για 118 συμμετέχοντες στην έρευνα. Διάμεση τιμή (ενδοτεταρτημοριακό πλάτος). Η μεταβλητή εργοδότης προκύπτει από το άθροισμα των αντίστοιχων διάταξιμων μεταβλητών (Cronbach  $\alpha$  = 80.19%), μέση τιμή (τυπική απόκλιση) ..... 91

**Πίνακας 11:** Αποτελέσματα βασικών μεταβλητών για 118 συμμετέχοντες ..... 94-95

**Πίνακας 12 :** Αποτελέσματα διατάξιμης μονοπαραγοντικής λογιστικής παλλινδρόμισης (ordered logistic regression) για την στάση απέναντι την τηλεργασία ..... 95-97

**Πίνακας 13:** Αποτελέσματα διατάξιμης πολυπαραγοντικής λογιστικής παλλινδρόμισης (ordered logistic regression) για την στάση των εργαζομένων απέναντι στη μονιμοποίηση της τηλεργασίας ..... 98

**Πίνακας 14:** Αποτελέσματα διατάξιμης μονοπαραγοντικής λογιστικής παλλινδρόμισης (ordered logistic regression) για το μοντέλο εργασίας ..... 98-100

**Πίνακας 15 :** Αποτελέσματα διατάξιμης πολυπαραγοντικής λογιστικής παλλινδρόμισης (ordered logistic regression) για το μοντέλο εργασίας ..... 101-102

## Ευρετήριο Διαγραμμάτων

<b>Διάγραμμα 1:</b> Οι νέες μορφές απασχόλησης όπως ταυτοποιήθηκαν το 2013-2014 σε σύγκριση με την επικράτησή τους το 2020 .....	25
<b>Διάγραμμα 2:</b> Συγκριτική παρουσίαση των νέων μορφών απασχόλησης ανά ευρωπαϊκή χώρα το 2013-2014 και το 2020 .....	27
<b>Διάγραμμα 3:</b> Η ανάπτυξη της τηλεργασίας στην Ε.Ε. από το 2009 έως το 2019 .....	32
<b>Διάγραμμα 4:</b> Ποσοστο (%) των εργαζομένων ανά μοφή απασχόλησης .....	37
<b>Διάγραμμα 5:</b> Δυνατότητα τηλεργασίας στην Ε.Ε. 27, ανά ευρύτερους επαγγελματικούς τομείς .....	41
<b>Διάγραμμα 6:</b> Δυνατότητα τηλεργασίας στην Ε.Ε. 27 ανά χώρα .....	42
<b>Διάγραμμα 7:</b> Συνολικές ώρες καθημερινής απασχόλησης πριν και μετά την πανδημία του Covid-19 .....	48
<b>Διάγραμμα 8:</b> Η επίδραση της χρήσης ΤΠΕ κατά της διάρκειας της εργασίας στις επιπτώσεις στην υγεία .....	50
<b>Διάγραμμα 9:</b> Επίπεδο εκπαίδευσης των 118 συμμετεχόντων στην έρευνα .....	86
<b>Διάγραμμα 10:</b> Ημέρες τηλεργασίας/ εβδομάδα πριν την πανδημία των 118 συμμετεχόντων.....	86
<b>Διάγραμμα 11:</b> Ημέρες τηλεργασίας/εβδομάδα κατά τη διάρκεια της πανδημίας των 118 συμμετεχόντων .....	87
<b>Διάγραμμα 12:</b> Ημέρες τηλεργασίας/εβδομάδα μετά την πανδημία των 118 συμμετεχόντων.....	87
<b>Διάγραμμα 13:</b> Αρνητική συσχέτιση Οφέλη στο χώρο εργασίας - Οφέλη τηλεργασίας .....	92
<b>Διάγραμμα 14:</b> Μέτρια θετική συσχέτιση Οφέλη στο χώρο εργασίας - Προβλήματα τηλεργασίας .....	92
<b>Διάγραμμα 15:</b> Μέτρια αρνητική συσχέτιση για Οφέλη τηλεργασίας - Προβλήματα τηλεργασίας .....	93



## Περίληψη

Στην παρούσα διπλωματική εργασία αναπτύσσουμε το θεσμό της τηλεργασίας ως μια ευέλικτη μορφή απασχόλησης, η οποία κερδίζει ευρεία εφαρμογή και αποδοχή υπό το πρίσμα, των κοινωνικών εξελίξεων, των τεχνολογικών αλλαγών και της πρόσφατης υγειονομικής κρίσης του Covid-19. Ανάμεσα στις ευέλικτες μορφές εργασίας, η τηλεργασία θεωρείται ως μία από τις περισσότερο αποκλίνουσες, από την τυπική μορφή, καθώς η εφαρμογή της καταργεί μια σειρά από βασικούς πυλώνες της τυπικής απασχόλησης, όπως τον τόπο, το χρόνο και τη διάρκεια εκτέλεσης των εργασιακών καθηκόντων.

Σχηματίζουμε ένα θεωρητικό εννοιολογικό πλαίσιο, παραθέτοντας πληροφορίες από την τρέχουσα βιβλιογραφία, με σκοπό την κατανόηση των όρων της ευελιξίας στην απασχόληση, της τηλεργασίας, της δυνατότητας για τηλεργασία (Teleworkability), και παρουσιάζουμε το ισχύον εθνικό και ευρωπαϊκό θεσμικό πλαίσιο.

Η μελέτη μας επεκτείνεται σε θέματα σχετικά με τα οφέλη και τις επιπτώσεις της τηλεργασίας στους τηλεργαζόμενους, τις επιχειρήσεις, το περιβάλλον και την κοινωνία. Τα ευρήματα της μελέτης, περιλαμβάνουν αντικρουόμενα αποτελέσματα στη συμβολή της τηλεργασίας στην ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, την παραγωγικότητα, την εργασιακή ικανοποίηση, τα επίπεδα του άγχους και την περιβαλλοντική βιωσιμότητα, τα οποία σε συνδυασμό με τις ανησυχίες σχετικά με την ισορροπία της αυτονομίας και του ελέγχου των εργαζόμενων, την κοινωνική απομόνωση και άλλα ζητήματα που περιγράφονται στο κείμενο, εγείρουν προβληματισμούς γύρω από το εάν η τηλεργασία αποτελεί τελικά ένα χρήσιμο εργαλείο ή ένα πιθανό εμπόδιο στη σύγχρονη κοινωνία, καθιστώντας απαραίτητη τη νομοθετική κάλυψη σε θέματα που δεν καλύπτονται ή έχουν ρυθμιστεί μερικώς, όπως η διασυνοριακή τηλεργασία, το δικαίωμα αποσύνδεσης, θέματα τεχνολογικού εξοπλισμού, ιδιωτικότητας, ισότητας, υγείας, ασφάλειας και θέματα προσωπικών δεδομένων, προκειμένου να αμβλυνθούν οι τυχόν αρνητικές επιπτώσεις από την τηλεργασία.

Η βιβλιογραφία παραμένει διχασμένη, όμως, το ενδιαφέρον για την τηλεργασία τα τελευταία χρόνια με κορύφωση την τριετία που μας πέρασε, είναι αναζωπυρούμενο, αφού όλο και περισσότεροι εργαζόμενοι εργάζονται τουλάχιστον ένα μέρος των ωρών εργασίας τους από το σπίτι. Όπως μας δείχνει η έρευνα που ακολουθεί στη μελέτη μας, ενώ το ποσοστό των εργαζόμενων, οι οποίοι δεν τηλεργάζονταν καθόλου πριν από την πανδημία ήταν της τάξεως του 86%, με το πέρας των περιοριστικών μέτρων, δεν επανήλθε το σύνολο αυτών στο

γραφείο, αλλά μόνο το 51%. Με άλλα λόγια το υπόλοιπο 35%, διατήρησε κάποιες ημέρες τηλεργασίας. Επιπρόσθετα, σύμφωνα με τα δεδομένα της παρούσας έρευνας, στην περίπτωση, που οι εργαζόμενοι θα είχαν τη δυνατότητα να επιλέξουν τον τόπο, όπου θα εκτελούν τις εργασιακές τους δραστηριότητες, το γραφείο με 12,7% συγκέντρωσε το μικρότερο ποσοστό, ακολουθεί το σπίτι με 16,1%, ενώ η πλειοψηφία επιλέγει το υβριδικό μοντέλο απασχόλησης με 71,2%.

Συνοψίζοντας, μέχρι πριν λίγα χρόνια η μελέτη και η εφαρμογή της τηλεργασίας δεν απασχολούσε τις περισσότερες επιχειρήσεις. Ωστόσο δεν μπορούμε να γνωρίζουμε εάν το γεγονός αυτό, οφείλεται στα μειονεκτήματα που τη συνοδεύουν ή στην έλλειψη της εξοικείωσης και της ανάγκης για μια τέτοια μετάβαση. Αυτό που διαφαίνεται είναι ότι, η αναγκαστική στροφή προς την τηλεργασία, η οποία προκλήθηκε από την πανδημία, θα συνεχιστεί, ενώ είναι μάλλον απίθανο να επιστρέψουμε στην κατάσταση προ πανδημίας, αφού τα ευρήματα δείχνουν πως, στους τομείς, όπου δεν είναι απαραίτητη η φυσική παρουσία, οι εργαζόμενοι και οι επιχειρήσεις προτιμούν την τηλεργασία έναντι της διαζώσης απασχόλησης.

**Λέξεις - Κλειδιά:** Τηλεργασία, Εργασία εξ αποστάσεως, Ευελιξία, Οφέλη, Επιπτώσεις, Covid-19.

## Abstract

In this paper we explicate the telecommuting phenomenon, as a flexible form of employment, which is gaining widespread application and acceptance due to the social developments, the technological changes and the recent crisis of Covid-19. Among the flexible forms of work, telework is considered to be one of the most deviant from the standard form, as its application, removes a number of key pillars of typical employment, such as the place, the time and the duration of work tasks.

We develop a theoretical conceptual framework, citing information from current literature, in order to understand the terms of employment flexibility, telework and teleworkability. Moreover, we present the current national and European legislative framework regarding telework.

Also, our study expands on topics related to the benefits and impacts of telework on employees, employers, environment and society. The findings include, conflicting results regarding the contribution of telecommuting to work-life balance, productivity, job satisfaction, stress levels, environmental sustainability, and concerns about the balance of autonomy and control over workers, social isolation and other issues, which are described subsequently in this paper, which raise questions about whether teleworking is a useful tool or a potential hindrance in modern society. Moreover, legislation on issues which are not covered or partially regulated, such as cross-border teleworking, the right to disconnect, technological equipment, privacy, equality, health, safety and personal data issues, is required in order to mitigate any negative effects of telecommuting.

Although literature remains divided, the interest in telecommuting has rekindled in recent years, with the peak in the past three years, as more and more employees, are working from home, for a part of their working hours. The research conducted in our study shows that, the percentage of workers who were not working from home before the pandemic was around 86%, but only the 51% returned back to the office at the end of the restrictive period. In other words, the other 35%, continued teleworking for some days of the week. Furthermore, according to the data of this survey, if employees had the possibility to choose the place where they will accomplish their work duties, the choice of the office collected the lowest percentage of 12.7%, followed by the home with 16.1%, while the big majority of 71.2%, chooses the hybrid model.

In summary, until a few years ago, most of the companies were not interested in studying and implementing telecommuting. However, we cannot know whether this was fact due to the disadvantages that come with telework or the reason was the lack of familiarity and the lack of urgency for a change in their form of employment. It is clear that, the forced adoption of telecommuting which the pandemic caused, will continue and the return to the pre-pandemic situation it is unlikely to happen. The findings show that, in sectors where a physical presence is not necessary, workers and businesses prefer telecommuting instead of the typical form of employment.

**Keywords:** Telework, Remote work, Flexibility, Benefits, Impact, Covid-19.

## 1. Εισαγωγή

### 1.1. Σκοπός της διπλωματικής εργασίας

Οι αλλαγές στις κοινωνικοπολιτικές δομές, η εξάπλωση της ψηφιοποίησης και η μεταβολή των συνθηκών της καθημερινότητας όλου του πλανήτη λόγω της υγειονομικής κρίσης του Covid-19 επέφερε αλλαγές στις εργασιακές πρακτικές με σημαντικό αποδέκτη τον εργαζόμενο. Νέες μορφές απασχόλησης, με κυρίαρχο το στοιχείο της ευελιξίας, αποτελούν πλέον αναπόσπαστο κομμάτι της αγοράς εργασίας. Η ψηφιοποίηση στον χώρο εργασίας συνδέεται άρρηκτα με την έννοια της ευελιξίας, καθώς η χρήση της τεχνολογίας πληροφοριών και επικοινωνίας, προσφέρει στον εργαζόμενο και τον εργοδότη νέες δυνατότητες κι επιλογές σχετικά με την οργάνωση της εργασίας και την οριοθέτηση του χρόνου και του τόπου, όπου θα πρέπει να πραγματοποιηθεί. Χωρίς αμφιβολία, βρισκόμαστε σε μια κρίσιμη καμπή στις εργασιακές μεταρρυθμίσεις με την τηλεργασία να αναζητά την θέση της στην αγορά εργασίας, με ολοένα και αυξανόμενο ρυθμό.

Σκοπός της παρούσας διπλωματικής εργασίας είναι η παρουσίαση των νέων μορφών απασχόλησης και των παραγόντων οι οποίοι συντέλεσαν στη διάδοσή τους. Περαιτέρω εμβάθυνση θα δώσουμε στην κατανόηση της έννοιας της τηλεργασίας, στις απαρχές της, στις διαφορετικές μορφές της καθώς και στα χαρακτηριστικά τα οποία καθορίζουν ποια είναι εκείνα τα επαγγέλματα, τα οποία εξαρτώνται λιγότερο από την παρουσία των εργαζομένων και μπόρουν να πραγματοποιηθούν και απομακρυσμένα. Επιπλέον, θα αναφερθούμε εκτενώς στον αντίκτυπο της υιοθέτησης του θεσμού της τηλεργασίας, στους εργαζόμενους, στις επιχειρήσεις, στην κοινωνία και στο περιβάλλον, σχολιάζοντας τα πλεονεκτήματα της καθώς και τα προβλήματα που ανακύπτουν.

Στη συνέχεια, θα παραθέσουμε τα κύρια σημεία του θεσμικού πλαισίου, το οποίο εφαρμόζεται στην εργασία μέσω τηλεργασίας στη χώρα μας αλλά και στην Ευρώπη, επισημαίνοντας πτυχές της τηλεργασίας, οι οποίες είτε δεν καλύπτονται στις ισχύουσες νομοθετικές ρυθμίσεις είτε καλύπτονται μερικώς και χρήζουν περαιτέρω διευθέτησης. Αυτά τα θέματα σχετίζονται με την ισορροπία της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής των τηλεργαζομένων, την υγεία και την ασφάλεια, το δικαίωμά στην αποσύνδεση, την προστασία των προσωπικών δεδομένων και τη δυνατότητα και τον τρόπο επιτήρησης όσων τηλεργάζονται.

Επιπρόσθετα, ένα ζήτημα το οποίο δε θα μπορούσε να παραλειφθεί είναι η υγειονομική κρίση του covid-19. Η πανδημία είχε επιφέρει ένα καθεστώς κοινωνικής απόστασης και πολλούς σχετικούς περιορισμούς στα ταξίδια και στις μετακινήσεις, με αποτέλεσμα τη μετατόπιση των εργαζομένων προς την τηλεργασία, η οποία, δε θεωρείτο πλέον ως αποκλειστική επιλογή για μια μειοψηφία εργαζομένων, αλλά αποτέλεσε μια αναγκαία ρύθμιση για όλες τις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους προκειμένου να συνεχιστεί η παραγωγή.

Τέλος, τα θέματα, τα οποία θα παρουσιάσουμε και θα αναλύσουμε στην παρούσα διπλωματική, θα πλαισιωθούν με τη διενέργεια μιας έρευνας με θέμα το θεσμό της τηλεργασίας, όπου θα καταγράψουμε τις εμπειρίες των τηλεεργαζόμενων με σκοπό να διερευνήσουμε τα εξής ζητήματα:

1. Ποια είναι στάση των εργαζομένων απέναντι στη μονιμοποίηση της τηλεργασίας ως καθεστώς εργασιακής απασχόλησης.
2. Ποια είναι η συσχέτιση ανάμεσα στην ηλικία, το φύλο, το μορφωτικό επίπεδο, και την οικογενειακή κατάσταση, την υγειονομική κρίση του Covid-19 και άλλων μεταβλητών στη διαμόρφωση της θετικής, αρνητικής ή ουδέτερης στάσης των εργαζόμενων, στην μονιμοποίηση της εφαρμογής τηλεργασίας.
3. Ποια είναι η προτίμηση των εργαζομένων ανάμεσα στην εργασία στο γραφείο και στην τηλεργασία και ποιες οι μεταβλητές που σχετίζονται με την προτίμηση αυτή.

Εν κατακλείδι θα λέγαμε ότι συντελείται μια μετάβαση από την τυπική μορφή σε νέες μορφές απασχόλησης. Η συνεχόμενη πορεία προς την εποχή της ψηφιοποίησης και μιας αιφόρου οικονομίας επιφέρουν την μεταστροφή του ενδιαφέροντος στις διαφοροποιημένες αυτές μορφές, με την τηλεργασία να αναδεικνύεται όλο και περισσότερο ένα ιδιαίτερα χρήσιμο εργαλείο τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για τις επιχειρήσεις.

## 1.2. Μεθοδολογία της διπλωματικής εργασίας

Σε πρώτο χρόνο προσδιορίστηκε ο επιδιωκόμενος σκοπός και το αντικείμενο που θα εξετάσουμε στην παρούσα διπλωματική εργασία.

Στη συνέχεια ακολούθησε η βιβλιογραφική αναζήτηση, των απαραίτητων και συναφών με το εξεταζόμενο θέμα, πληροφοριών σε ελληνικά και διεθνή επιστημονικά άρθρα και έρευνες, με σκοπό να καλυφθεί σφαιρικά το θεωρητικό πλαίσιο, το θεσμικό πλαίσιο και ο ρόλος που διαδραμάτισε η πανδημία στην εξέλιξη του υπο διερεύνηση αντικειμένου. Η συλλογή, των εν λόγω πληροφοριών, πραγματοποιήθηκε μέσω διαδικτυακής έρευνας καθώς ο θεσμός της τηλεργασίας αποτελεί ένα φαινόμενο το οποίο ήρθε στο προσκήνιο πολύ πρόσφατα, με αποτέλεσμα η μέχρι τώρα βιβλιογραφία να μην συμπεριλαμβάνει τη ραγδαία επικαιρότητα που έχει γνωρίσει.

Ταυτόχρονα, σε ό,τι αφορά το ερευνητικό μέρος της εργασίας, διαμορφώθηκε ένα ερωτηματολόγιο 26 ερωτήσεων για τη συλλογή των σχετικών με την έρευνα δεδομένων. Συγκεντρώθηκαν 118 ερωτηματολόγια από ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα τηλεεργαζόμενων με διαφορετικό εκπαιδευτικό, κοινωνικό και οικονομικό υπόβαθρο και κοινό τόπο κατοικίας, την Ελλάδα. Η συλλογή έγινε αποκλειστικά μέσω της διαδικτυακής συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου στην εφαρμογή Google Forms. Αφότου συγκεντρώθηκαν και ταξινομήθηκαν οι απαντήσεις όλων των ερωτηματολογίων, τα στοιχεία κωδικοποιήθηκαν κατάλληλα σύμφωνα με τις απαιτήσεις του σχετικού λογισμικού ανάλυσης δεδομένων και χρησιμοποιήθηκε πολυπαραγοντική και μονοπαραγοντική στατιστική ανάλυση για την επεξεργασία και την εξαγωγή των συμπερασμάτων.

### 1.3. Δομή της διπλωματικής εργασίας

Σε αυτό το σημείο θα παρουσιάσουμε τη δομή της διπλωματικής εργασίας αναφέροντας συνοπτικά τί περιλαμβάνεται σε κάθε κεφάλαιο.

Στο κεφάλαιο 1, το οποίο είναι εισαγωγικό, περιγράφεται περιληπτικά ο σκοπός και αναλύεται η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε στη συλλογή των πληροφοριών, οι οποίες παρουσιάζονται στην παρούσα διπλωματική εργασία.

Στο κεφάλαιο 2, περιλαμβάνεται το θεωρητικό πλαίσιο γύρω από την τηλεργασία. Θα παρουσιάσουμε και θα ορίσουμε τις έννοιες της τυπικής και των νέων εναλλακτικών μορφών απασχόλησης, τους παράγοντες που έχουν συντελέσει σε αυτή τη μετάβαση, τις κυριότερες μορφές τηλεργασίας και τη δυνατότητα τηλεργασίας (teleworkability).

Στο κεφάλαιο 3, περιλαμβάνεται το θεσμικό πλαίσιο γύρω από την τηλεργασία, σε εγχώριο και ευρωπαϊκό επίπεδο και ορισμένες επισημάνσεις ως προς την πληρότητά του.

Στο κεφάλαιο 4, θα συζητήσουμε τον αντίκτυπο της τηλεργασίας στους εργαζόμενους, στις επιχειρήσεις, στην κοινωνία και στο περιβάλλον, παρουσιάζοντας τα κυριότερα πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα που απορρέουν από την εφαρμογή της.

Στο κεφάλαιο 5, παρουσιάζεται ο σκοπός, η δομή και η κατασκευή του ερωτηματολογίου στο οποίο βασίστηκε το ερευνητικό μέρος της διπλωματικής εργασίας. Τα αποτελέσματα απεικονίζονται σχηματικά και συνοδεύονται από επιπρόσθετες πληροφορίες και σχόλια για την καλύτερη κατανόηση και εξαγωγή των συμπερασμάτων μας.

Στο κεφάλαιο 6, αναφέρονται συνοπτικά τα συμπεράσματα της παρούσας διπλωματικής εργασίας, η χρησιμότητα αυτών και τέλος, ορισμένες προτάσεις για περαιτέρω έρευνα του θέματος της τηλεργασίας στο μέλλον.

Στο τέλος της παρούσας διπλωματικής εργασίας, παρατίθενται το παράρτημα και οι βιβλιογραφικές αναφορές που χρησιμοποιήθηκαν για τη συγγραφή της, η παρουσίαση των οποίων συμβαδίζει με όλα τα διεθνή πρότυπα.



## 2. Θεωρητικό Πλαίσιο

### 2.1. Η τυπική μορφή απασχόλησης

Σταθμός για τα εργασιακά δικαιώματα στάθηκε ο Μαΐος του 1886, όταν η διεκδίκηση των εργατικών συνδικάτων του Σικάγο για καλύτερες συνθήκες εργασίας και οκτάωρη εργασία, αποκρυσταλλώθηκε και βρήκε έκφραση μέσω του συνθήματος «οκτώ ώρες εργασία, οκτώ ώρες ανάπαυση, οκτώ ώρες ύπνος». Με την πάροδο των ετών, υπήρξαν πολλές σημαντικές αλλαγές ως προς τη διασφάλιση της απασχόλησης, τις εργασιακές σχέσεις και τα δικαιώματα των εργαζομένων, δίνοντας μια οριστική μορφή στο παραδοσιακό μοντέλο απασχόλησης.

Έτσι, σύμφωνα με τις ρυθμίσεις της νομοθεσίας, περί ασφαλιστικών και εργατικών δικαιωμάτων, υπαγορεύονται τα παρακάτω στοιχεία ως τυπικά χαρακτηριστικά της παραδοσιακής - τυπικής μορφής εργασίας:

#### **Η εξαρτημένη μισθωτή εργασία**

Σύμφωνα με την εξαρτημένη μισθωτή εργασία, υπάρχει μέσα στη μισθωτή σχέση, η οικονομική εξάρτηση του εργαζόμενου από τον εργοδότη. Ο τόπος, η χρονική διάρκεια, ο τρόπος εκτέλεσης της εργασίας, ο τρόπος επίβλεψης κι ελέγχου υπάγονται στη νομική και προσωπική δικαιοδοσία του εργοδότη.

#### **Η σταθερή απασχόληση**

Με άλλα λόγια, η εργασιακή σχέση ορίζεται ως αορίστου χρόνου, ξεκινά με την πρόσληψη του εργαζόμενου και λύεται είτε κατά τη συνταξιοδότησή του είτε με την καταγγελία της σύμβασης κι όλες τις νόμιμες συνέπειες που απορρέουν από αυτή.

#### **Το σταθερό ωράριο απασχόλησης**

Η ημερήσια και εβδομαδιαία απασχόληση του εργαζόμενου είναι ορισμένη και σταθερή.

#### **Η πλήρης απασχόληση**

Σύμφωνα με τους ισχύουσες συμβάσεις διεθνώς και τις νομικές εξασφαλίσεις, ο εργάσιμος χρόνος, ορίζεται ως πλήρες ωράριο εργασίας με βάση το οκτάωρο.

#### **Η εξασφάλιση αμοιβής**

Η αμοιβή του εργαζόμενου οφείλει να είναι εναρμονισμένη με ό, τι ορίζει ο νόμος σχετικά με τα κατώτατα όρια αμοιβής και σύμφωνη με όσα ορίζουν οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

## Η θεμελίωση κοινωνικών και εργασιακών δικαιωμάτων

Η νομοθεσία περί ασφάλισης και εργασίας, προστατεύει τα κοινωνικά και τα εργασιακά δικαιώματα των εργαζομένων.

Ωστόσο, από το τέλος του εικοστού αιώνα και στο εξής, δημιουργήθηκαν ανάγκες, οι οποίες παρεκκλίνουν ολοένα και περισσότερο από τα παραδοσιακά πρότυπα εργασίας. Η Τρίτη Βιομηχανική Επανάσταση, είχε σαν ορόσημο την, ενδεδειγμένη χρήση της πληροφορικής και της ηλεκτρονικής, επεκτείνοντας έτσι τις δυνατότητες και τις προοπτικές λειτουργίας και παροχής υπηρεσιών. Μπορεί η τυπική μορφή απασχόλησης (πλήρης και μόνιμη απασχόληση), να παραμένει κυρίαρχη στην Ευρωπαϊκή αγορά εργασίας, όμως όπως διαφαίνεται, το αποτύπωμα της Τρίτης Βιομηχανικής Επανάστασης είναι φανερό αφού, η ανάγκη για φυσική παρουσία του εργαζόμενου, στις εγκαταστάσεις των επιχειρήσεων, σε καθημερινό επίπεδο και για καθορισμένο χρόνο, τείνει να εξασθενεί και τη θέση της να παίρνουν ποικίλες νέες μορφές εργασίας με κοινό χαρακτηριστικό τους της ευελιξίας.



**Εικόνα 1:** Illustration by Phil Wrigglesworth

**Πηγή:** <https://magazine.wharton.upenn.edu/issues/summer-2015/welcome-to-the-third-industrial-revolution/>

## 2.2. Οι νέες μορφές απασχόλησης

### 2.2.1. Η έννοια της ευελιξίας στην απασχόληση

Η ευελιξία ορίζεται στη βιβλιογραφία συνήθως ως η ικανότητα αλλαγής. Οι μορφές απασχόλησης και τα επιχειρηματικά μοντέλα συνεχώς αλλάζουν, μεταμορφώνοντας ταυτόχρονα την αγορά εργασίας. Παρατηρούμε ότι, συντελείται μια μετάβαση από την τυπική και γραφειοκρατική αντίληψη σε διαφοροποιημένες πρακτικές και μορφές εργασίας, σύμφωνα με τις οποίες, η οργάνωση της εργασίας, τα καθήκοντα και οι στόχοι, προσαρμόζονται στην ανάγκη για ευελιξία των επιχειρήσεων και των εργαζομένων. Με άλλα λόγια, δίνεται η δυνατότητα στις επιχειρήσεις να προσαρμόσουν τον χρόνο εργασίας και το περιεχόμενο της εργασίας στις μεταβολές της ζήτησης για τα προϊόντα ή τις υπηρεσίες τους, και στους εργαζομένους να προσαρμόσουν τον εργάσιμο χρόνο και το περιεχόμενο της εργασίας τους στις μεταβολές των οικογενειακών τους υποχρεώσεων και των δημιουργικών τους αναγκών.<sup>1</sup>

Στο παρελθόν είχε χρησιμοποιηθεί και ο όρος «απορρύθμιση», ο οποίος όμως αντικαταστάθηκε από εκείνον της «εργασιακής ευελιξίας». Ο όρος αυτός αναφέρεται σε εκείνες τις μορφές απασχόλησης που βασίζονται στο παραδοσιακό μοντέλο της εξαρτημένης εργασίας, αλλά, μια, τουλάχιστον, από τις βασικές πτυχές τους, είτε απουσιάζει είτε παρεκκλίνει από αυτό. Χαρακτηρίζονται επίσης και ως «ατυπικές (ή άτυπες) σχέσεις εργασίας».

Ένας διευρυμένος ορισμός, ο οποίος δίνεται από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή για την ευέλικτη απασχόληση και συμπεριλαμβάνει αρκετούς τύπους απασχόλησης που διαφοροποιούνται από τη τυπική μισθωτή εργασία, είναι ο παρακάτω: «Άτυπη εργασιακή σχέση νοείται κάθε δραστηριότητα που ασκεί ένας εργαζόμενος στο πλαίσιο σύμβασης ή εργασιακής σχέσης άλλης από τη σύμβαση αορίστου χρόνου με πλήρες ωράριο και η οποία ενέχει στοιχεία αβεβαιότητας, ιδίως λόγω της βραχείας διάρκειας της απασχόλησης, του μικρού αριθμού εργάσιμων ωρών, της εναλλαγής μεταξύ περιόδων εργασίας και περιόδων μη εργασίας, του αποκλεισμού του προσώπου de jure ή de facto από τις νομικές, κανονιστικές ή συμβατικές διατάξεις που ισχύουν για τους μισθωτούς με πλήρη απασχόληση, της ύπαρξης παρεκβατικού νομικού καθεστώτος που μειώνει τα επίπεδα

---

<sup>1</sup> Γαβρόγλου, Στ., 2006

προστασίας, του πολυδιάστατου χαρακτήρα των εργασιακών σχέσεων με πλήθος εργοδοτών, της έλλειψης κάθε οργανωτικής ενσωμάτωσης σε μία επιχείρηση που προσφέρει εργασία».

Όπως προκύπτει από τον παραπάνω ορισμό, η ευελιξία των διαφοροποιημένων μορφών εργασίας δύναται να αφορά, σε διαφορετικές κατά περίπτωση, παραμέτρους της εργασιακής σχέσης μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου. Παρακάτω ακολουθούν ορισμένα παραδείγματα τέτοιων παραμέτρων:

### **Ωράριο απασχόλησης και τύπος εργασίας**

Αναφερόμαστε στην ευελιξία ως προς τη διάρκεια και την κατανομή του χρόνου εργασίας του εργαζόμενου. Πρόκειται για μορφές απασχόλησης, οι οποίες δεν απαιτούν την φυσική παρουσία του εργαζόμενου στις εγκαταστάσεις του εργοδότη και δε χαρακτηρίζονται σε κάθε περίπτωση από πλήρη απασχόληση. Ορισμένες τέτοιες μορφές είναι η τηλεργασία, η μερική απασχόληση, η εκ περιτροπής εργασία, οι συμβάσεις ετοιμότητας κ.α.

### **Σύστημα αμοιβών**

Πρόκειται για την ευελιξία του συστήματος μισθοδοσίας, παροχών και κινήτρων των εργαζομένων, σχεδιάζοντας προγράμματα αμοιβών προσαρμοσμένα στην παραγωγικότητα της επιχείρησης και στις ανάγκες των εργαζομένων.

### **Εργασιακό καθεστώς**

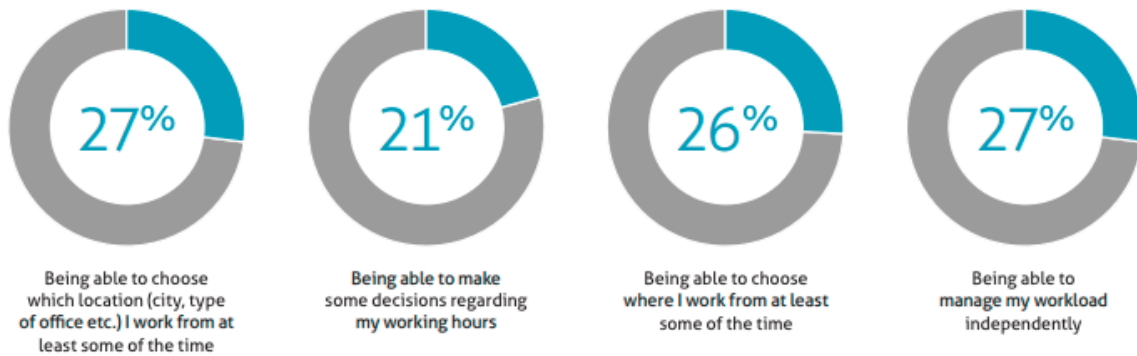
Η ευελιξία στο εργασιακό καθεστώς αναφέρεται σε συμβάσεις εργασίας προσωρινής απασχόλησης, μερικής απασχόλησης και ορισμένου χρόνου απασχόλησης σε αντιδιαστολή με τη σταθερή απασχόληση μέσω της σύμβασης αορίστου χρόνου που χαρακτηρίζει την τυπική μορφή απασχόλησης, όπως έχουμε αναφέρει στο προηγούμενο κεφάλαιο.

### **Τα εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα**

Εδώ αναφερόμαστε στην ευελιξία σε ασφαλιστικά και σε εργασιακά θέματα, τα οποία είναι απόρροια της σύμβασης εργασίας και αφορά τα δικαιώματα των εργαζομένων όπως, η υγειονομική ασφάλιση, το ύψος των αποδοχών, οι αποζημιώσεις, τα επιδόματα, τα συνταξιοδοτικά προγράμματα κ.α

Στην εικόνα που ακολουθεί παρουσιάζεται η έννοια της ευελιξίας στην απασχόληση, όπως την αντιλαμβάνονται οι εργαζόμενοι παγκοσμίως, σύμφωνα με την έρευνα International Workplace Group, το 2019. Περίπου το 1/5 των εργαζομένων περιγράφει ως ευελιξία την

δυνατότητα αποφάσεων ως προς τις ώρες εργασίας τους, το 1/4 τη δυνατότητα διαχείρισης του φόρτου εργασίας, ωστόσο περισσότεροι από τους μισούς συσχετίζουν την ευελιξία με τη δυνατότητα επιλογής του τόπου εργασίας.<sup>2</sup>



**Εικόνα 2:** Η έννοια της ευελιξίας σύμφωνα με τους εργαζόμενους

**Πηγή:** <https://assets.regus.com/pdfs/iwg-workplace-survey/iwg-workplace-survey-2019.pdf>

Συνοψίζοντας, θα λέγαμε ότι, τα τελευταία 20 χρόνια, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης, αναπτύσσονται και υιοθετούνται ολοένα και περισσότερο με αποκορύφωμα της αξιοποίησή τους ως ένα εργαλείο για την αντιμετώπιση των συνεπειών που επέφερε στην κοινωνία και στην επιχειρηματικότητα η εμφάνιση της πανδημίας του covid-19, και όλα δείχνουν ότι θα παραμείνουν στο προσκήνιο και περαιτέρω. Ωστόσο, την ανάπτυξη και τη διάδοση των ευέλικτων μορφών εργασίας, συνοδεύουν προβλήματα, όπως θα δούμε σε επόμενο κεφάλαιο, εξαιτίας των κενών, στις υπάρχουσες νομοθετικές ρυθμίσεις. Ως εκ τούτου, αποτελεί αναγκαίο ζητούμενο η εύρεση της χρυσής τομής μεταξύ της ευελιξίας στην απασχόληση και της προστασίας των εργασιακών δικαιωμάτων και αναγκών των εργαζομένων.

<sup>2</sup> <https://assets.regus.com/pdfs/iwg-workplace-survey/iwg-workplace-survey-2019.pdf>

## 2.2.2. Οι πιο διαδεδομένες ευέλικτες μορφές απασχόλησης

Οι ευέλικτες μορφές εργασίας έχουν απασχολήσει την αγορά εργασίας με την εμφάνισή τους, ήδη από τα τέλη της δεκαετίας του '70. Ωστόσο, ήρθαν στο προσκήνιο, πολλά χρόνια αργότερα, λόγω της τεχνολογική ανάπτυξης, και υιοθετήθηκαν από τις επιχειρήσεις κυρίως σε περιόδους οικονομικών και κοινωνικών κρίσεων, ώστε να διασφαλίσουν τις θέσεις εργασίας και κατ' επέκταση την επιβίωση τους.

Στη βιβλιογραφία συναντάμε τις εξής επικρατέστερες νέες μορφές απασχόλησης<sup>3</sup>, αρκετές από τις οποίες έχουν ήδη βρει εφαρμογή και στη χώρα μας.

### **Μερική απασχόληση**

Μερική απασχόληση ονομάζεται η απασχόληση που δεν είναι πλήρης και συνεχής, είναι ορισμένου ή αορίστου χρόνου και το βασικό χαρακτηριστικό της είναι ότι ο εργάσιμος χρόνος υπολείπεται του αντίστοιχου συμβατικού ή νόμιμου ωραρίου, που ισχύει για τους απασχολούμενους με πλήρη και σταθερή απασχόληση, με αντίστοιχες μικρότερες αποδοχές.<sup>4</sup>

### **Εκ περιτροπής εργασία**

Εκ περιτροπής απασχόληση ονομάζεται εκείνη κατά την οποία ο εργαζόμενος, απασχολείται με πλήρες ημερήσιο ωράριο, αλλά για λιγότερες ημέρες της εβδομάδας ή για λιγότερες εβδομάδες του μήνα ή για λιγότερους μήνες του έτους ή με συνδυασμό των παραπάνω.

### **Διαλείπουσα εργασία**

Διαλείπουσα απασχόληση ονομάζεται εκείνη, κατά την οποία ο εργαζόμενος μπορεί να απασχολείται λιγότερες ημέρες την εβδομάδα με πλήρες ή με μειωμένο ωράριο. Αυτό μπορεί να οφείλεται είτε στη φύση της της εργασίας είτε στους όρους της ατομικής σύμβασης.

### **Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου**

Στη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου η χρονική διάρκεια απασχόλησης του εργαζόμενου είναι προκαθορισμένη και μόλις παρέλθει η σύμβαση παύει αυτοδικαίως. Η διάρκεια της σύμβασης καθορίζεται είτε από τη συμφωνία των αντισυμβαλλόμενων, είτε από άλλα δεδομένα. Στην περίπτωση κατά την οποία συνεχιστεί η συνεργασία των μελών, μετά τη λήξη της σύμβασης, τότε η σύμβαση ορισμένου χρόνου μετατρέπεται σε σύμβαση αορίστου χρόνου. Τέλος, εάν κάποιος αποφασίσει τη λύση της πρώτου παρέλθει το συμφωνηθέν

<sup>3</sup> Gottlieb, B., E. Kelloway, K., Barham, E., 1998

<sup>4</sup> Στρατούλης, Δ., 2005

χρονικό διάστημα, υποχρεούται σε αποζημίωση του αντισυμβαλλόμενου, εκτός εαν έχει παρουσιαστεί κάποιος σοβαρός αντικειμενικός λόγος που τον οδήγησε σε αυτήν την πράξη.

### **Διαθεσιμότητα για εργασία**

Ή αλλιώς, ετοιμότητα για εργασία έχουμε στην περίπτωση κατά την οποία ο εργαζόμενος είτε βρίσκεται σε ένα συγκεκριμένο τόπο εργασίας για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα, εν αναμονή, για να προσφέρει την εργασία του μόλις παρουσιαστεί ανάγκη, είτε βρίσκεται σε οποιοδήποτε τόπο με την προϋπόθεση να μπορεί εύκολα και έγκαιρα να ειδοποιηθεί και να παραστεί ώστε να προσφέρει τις υπηρεσίες του όταν του ζητηθεί.

### **Ενοικίαση εργαζομένων**

Αντί της πρόσληψης εργαζομένων, μια επιχείρηση έχει τη δυνατότητα να απασχολήσει εργαζόμενους διαμέσου Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης, καθώς με αυτόν τον τρόπο αποφεύγεται το κόστος προσλήψεων και απολύσεων. Έτσι, στην περίπτωση της ενοικίασης εργαζομένων, στη σχέση εργασίας έχουμε τρία μέρη, τον εργοδότη, τον εργαζόμενο και τον έμμεσο εργοδότη. Πρόκειται μία από τις πιο πρόσφατες μορφές απασχόλησης.

### **Τηλεργασία**

Πρόκειται για ένα είδος εργασιακής απασχόλησης, που αναπτύχθηκε λόγω της εξέλιξης και της εξάπλωσης της τεχνολογίας. Στην τηλεργασία η διεκπεραίωση των εργασιακών καθηκόντων από τον εργαζόμενο, γίνεται από απόσταση, σε τόπο της επιλογής του, που βρίσκεται εκτός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης. Η εργασία εκτελείται μέσω ηλεκτρονικού υπολογιστή, χρησιμοποιώντας το διαδίκτυο και τις δυνατότητες που προσφέρουν οι τεχνολογίες πληροφορικής και επικοινωνιών.

### **Διευθέτηση του χρόνου εργασίας**

Κατά τις χρονικές περιόδους αυξημένης ή μειωμένης απασχόλησης, η επιχείρηση έχει τη δυνατότητα να απασχολήσει τον εργαζόμενο για περισσότερες ή λιγότερες αντίστοιχα του συμβατικού ωραρίου, ώρες.

### **Διαμοιρασμός μιας θέσης εργασίας**

Πρόκειται για την ανάθεση μιας θέσης εργασίας και όλων των καθηκόντων, των δικαιωμάτων, των ωρών εργασίας και της αμοιβής που απορρέουν από αυτή τη θέση, σε δύο εργαζόμενους αντί ενός, με την προϋπόθεση να έχουν εκδηλώσει παρόμοιο ενδιαφέρον.

### **Διαμοιρασμός του χρόνου εργασίας**

Σε αυτή τη μορφή απασχόλησης, η επιχείρηση, μοιράζει το συνολικό χρόνο εργασίας που είναι απαραίτητος για τη λειτουργία της, σε όλους τους εργαζομένους της, με αποτέλεσμα να

μειώνονται οι ώρες εργασίας και οι αποδοχές τους αντίστοιχα, προκειμένου να καταφέρει να διατηρήσει όλες τις θέσεις εργασίας.

#### **Συμπιεσμένη εργασιακή εβδομάδα.**

Σύμφωνα με τις συμπιεσμένες ώρες εργασίας, το νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο συμπιέζεται σε λιγότερες από τις προβλεπόμενες ημέρες εργασίας.

#### **Λευκές συμβάσεις εργασίας**

Τα συμβόλαια μηδενικών ωρών (Zero Hour Contracts (ZHCs)), όπως αλλιώς είναι γνωστά, αποτελούν μια μορφή απασχόλησης που πρωτοεμφανίστηκε πριν από 20 περίπου χρόνια στη Μεγάλη Βρετανία, στην περίπτωση της οποίας ο εργοδότης μπορεί να απασχολήσει τον εργαζόμενο ανά πάσα στιγμή και για όσες ώρες εκείνος αποφασίσει.

#### **Διακεκομμένη απασχόληση**

Σε αυτή τη μορφή απασχόλησης, ο χρόνος που απασχολείται ο εργαζόμενος στην επιχείρηση, δεν είναι προκαθορισμένος, αλλά κατανέμεται σε μη τακτικές περιόδους, οι οποίες ορίζονται από τα εκάστοτε επίπεδα της ζήτησης.

#### **Ευελιξία στο ωράριο**

Ευέλικτο ωράριο απασχόλησης ορίζεται όταν ο εργαζόμενος δύναται να πάρει αποφάσει σχετικά με την ώρα έναρξης και λήξης της εργασίας του, αρκεί να καλύπτονται οι συνολικές ώρες εργασίας, οι οποίες έχουν προσυμφωνηθεί.

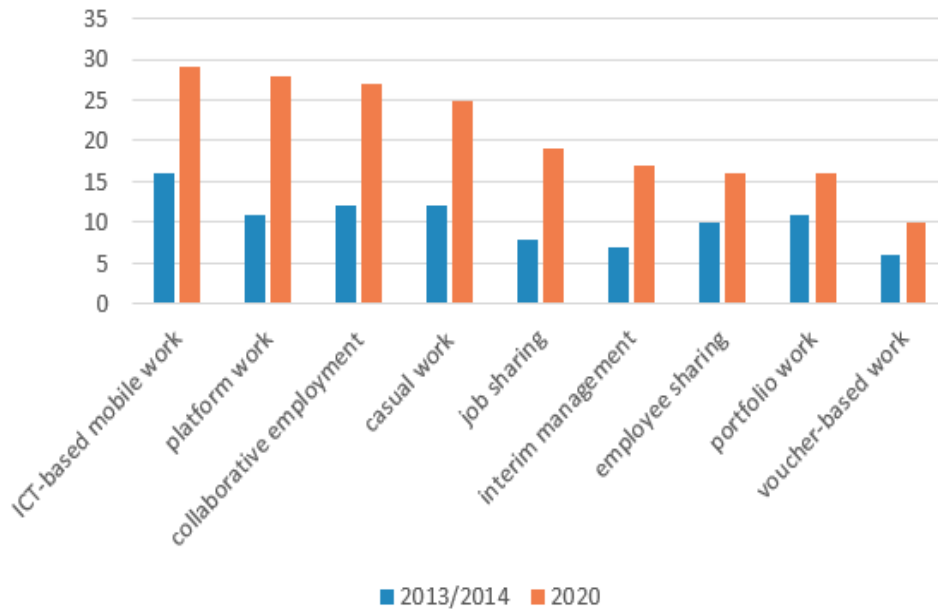
#### **Εργασία με το κομμάτι – φασόν – ή υπεργολαβία**

Η εφαρμογή της συγκεκριμένης μορφής απασχόλησης ξεκίνησε από την κλωστοϋφαντουργία και αναφέρεται σε ευελιξία ως προς το χώρο εργασίας, καθώς ο εργαζόμενος, παράγει τα προϊόντα που θα διαθέσει στην επιχείρηση στη οποία εργάζεται, σε χώρο διαφορετικό από τις εγκαταστάσεις της και με μέσα τα οποία είτε του παρέχονται είτε διαθέτει ο ίδιος, και η αμοιβή του πραγματοποιείται «με το κομμάτι».

Αφού περιγράψαμε συνοπτικά διάφορες μορφές ευέλικτης απασχόλησης, τις οποίες συναντάμε στη βιβλιογραφία, σε αυτό το σημείο θα παρουσιάσουμε την τάση των νέων μορφών απασχόλησης στα ευρωπαϊκά κράτη μέλη από το 2000 και μετά. Θα αντλήσουμε τις πληροφορίες μας από την πανευρωπαϊκή διαδικασία διερεύνησης των αναδυόμενων τάσεων στην απασχόληση, την οποία διεξήγαγε το Eurofound το 2015. Σύμφωνα λοιπόν, με το Eurofound (2015): "Έχουμε εννέα γενικούς τύπους ευέλικτων μορφών απασχόλησης, οι οποίες είναι, ο διαμοιρασμός εργαζομένων, ο διαμοιρασμός μιας θέσης εργασίας, η εργασία βάσει επιταγής πληρωμής υπηρεσιών, η προσωρινή διαχείριση, η περιστασιακή εργασία, η



κινητή εργασία βασισμένη στις τεχνολογίες πληροφορίας και επικοινωνιών(τηλεργασία), η εργασία σε πλατφόρμα, η εργασία βάσει ατομικού χαρτοφυλακίου και η συνεργατική απασχόληση.<sup>5</sup>, οι οποίοι απεικονίζονται στο Διάγραμμα 1.



**Διάγραμμα 1:** Οι νέες μορφές απασχόλησης όπως ταυτοποιήθηκαν το 2013-2014 σε σύγκριση με την επικράτησή τους το 2020

**Πηγή:** <https://www.eurofound.europa.eu/el/publications/blog/new-forms-of-employment-in-europe-how-new-is-new>

Ακολουθούν λίγα λόγια για καθέναν από τους εννέα τύπους απασχόλησης:

### **Διαμοιρασμός εργαζομένων**

Ένα σύνολο από εργοδότες προσλαμβάνουν από κοινού εργαζόμενους και είναι από κοινού υπεύθυνοι για αυτούς, με σκοπό μέσα από την κοινή αξιοποίηση των εν λόγω εργαζομένων να καλύπτονται οι ανάγκες σε ανθρώπινο δυναμικό του συνόλου των επιχειρήσεών τους. Οι εργαζόμενοι με αυτόν τον τρόπο έχουν μόνιμη, ασφαλή και πλήρη απασχόληση.

### **Διαμοιρασμός μιας θέσης εργασίας**

Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, πρόκειται για την πρόσληψη περισσότερων του ενός εργαζομένων για να καλύψουν από κοινού μία θέση εργασίας, διασφαλίζοντας με αυτό τον τρόπο τη μόνιμη στελέχωση της θέσης αυτής.

<sup>5</sup> Eurofound, 2015

### **Εργασία βάσει επιταγής πληρωμής υπηρεσιών (απασχόληση με εργόσημο)**

Η πληρωμή των υπηρεσιών του εργαζόμενου γίνεται μέσω μιας επιταγής (voucher), η οποία αγοράζεται από εγκεκριμένο οργανισμό όπως για παράδειγμα μια κυβερνητική αρχή, που καλύπτει τόσο τις αποδοχές όσο και τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης.

### **Προσωρινή διαχείριση**

Συναντήσαμε η συγκεκριμένη μορφή ως «ενοικίαση εργαζομένων». Μια επιχείρηση «εκμισθώνει» εργαζομένους σε άλλες επιχειρήσεις προσωρινά και για ένα συγκεκριμένο σκοπό. Η ιδέα είναι παρόμοια με ένα γραφείο προσωρινής απασχόλησης, με τη διαφορά ότι στη συγκεκριμένη μορφή απασχόλησης, το ανθρώπινο δυναμικό διαθέτει υψηλή εξειδίκευση και χρησιμοποιείται για την επίλυση εξειδικευμένων τεχνικών προβλημάτων ή διαχείριση κρίσεων. Η προσωρινή διαχείριση έχει κάποια στοιχεία συμβουλευτικής, αλλά ο εργαζόμενος λογίζεται ως υπαλλήλου και όχι ως εξωτερικός σύμβουλος.

### **Περιστασιακή εργασία**

Τη συγκεκριμένη μορφή απασχόλησης τη συναντήσαμε λίγο παραπάνω ως «διακεκομμένη απασχόληση» και αφορά την ευελιξία της επιχείρησης να προσαρμόζει τα ωράρια εργασίας των εργαζομένων σύμφωνα με τη ζήτηση για τα προϊόντα ή τις υπηρεσίες της. Συνέπως η απασχόληση δεν είναι σταθερή και συνεχής.

### **Κινητή εργασία βασισμένη στις τεχνολογίες πληροφορίας και επικοινωνιών**

Πρόκειται για την «τηλεργασία», κατά την οποία ο εργαζόμενος παρέχει τις υπηρεσίες του από διάφορες πιθανές τοποθεσίες εκτός των εγκαταστάσεων της επιχείρησής του χρησιμοποιώντας τις σύγχρονες τεχνολογίες όπως φορητοί υπολογιστές και tablet.

### **Εργασία πλατφόρμας**

Είναι μια νέα μορφή οργάνωσης της εργασίας, όπου, ο εργαζόμενος, ο οποίος συνήθως θεωρείται αυτοαπασχολούμενος, εντοπίζεται διαδικτυακά μέσω κάποιας εφαρμογής ή ψηφιακής πλατφόρμας, και παρέχει διάφορες υπηρεσίες έναντι αμοιβής. Στην Ευρωπαϊκή Ένωση, υπάρχουν περισσότερες από 500 διαδικτυακές πλατφόρμες εργασίας και πάνω από 28 εκατομμύρια εργαζόμενοι σε αυτές.

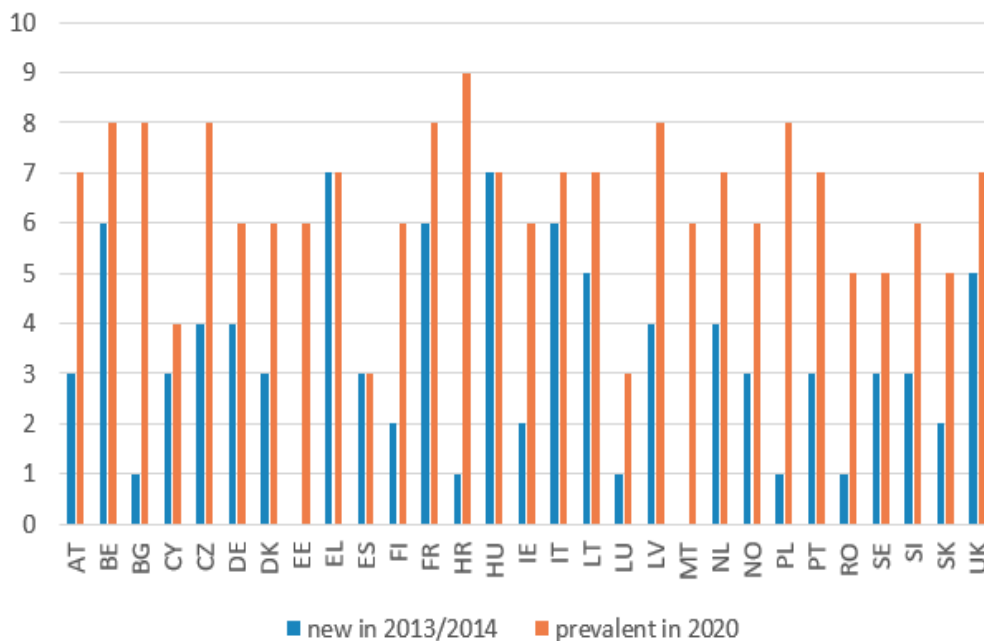
### **Εργασία χαρτοφυλακίου**

Η εργασία χαρτοφυλακίου αναφέρεται σε αυτοαπασχολούμενους ή μικρές επιχειρήσεις, που εργάζονται για πολλούς πελάτες ταυτόχρονα, αναλαμβάνοντας και εκτελώντας έργα μικρής κλίμακας για λογαριασμό τους.

### Συνεργατική απασχόληση

Πρόκειται για τη συνεργασία ή αλλιώς τη δικτύωση μεταξύ των αυτοαπασχολούμενων ή μικρών επιχειρήσεων με σκοπό να ξεπεράσουν πιθανά εμπόδια, περιορισμούς και επαγγελματική απομόνωση λόγω μεγέθους.

Επιπρόσθετα, το 2020 το Eurofound μελέτησε εκ νέου τις νέες μορφές απασχόλησης με σκοπό καταγράψει και να παρουσιάσει, τη συχνότητα με τη οποία συναντώνται και εφαρμόζονται στην αγορά εργασίας των ευρωπαϊκών χωρών, επισημαίνοντας την προοδευτική αύξηση της διάδοσης και της σημασίας τους. Τα έτη 2013-2014, είχαν εντοπιστεί τρεις νέες μορφές εργασίας κατά μέσο όρο στις εξεταζόμενες χώρες, ενώ το 2020 ο αριθμός αυτός ανέρχεται στις έξι νέες μορφές κατά μέσο όρο. Παράλληλα, κατά το 2013-2014, κάτω από το 20% των χωρών χαρακτήρισαν έξι ή περισσότερες μορφές απασχόλησης ως νέες, ενώ το 2020, περίπου το 80% των εξεταζόμενων χωρών, δήλωσε ότι έξι ή και περισσότερες εξ αυτών ήταν πλέον συνηθισμένες. Στο Διάγραμμα 2 μπορούμε να δούμε και σχηματικά αυτά τα συμπεράσματα.



**Διάγραμμα 2:** Συγκριτική παρουσίαση των νέων μορφών απασχόλησης ανά ευρωπαϊκή χώρα το 2013-2014 και το 2020

**Πηγή:** <https://www.eurofound.europa.eu/el/publications/blog/new-forms-of-employment-in-europe-how-new-is-new>

### 2.2.3. Παράγοντες οι οποίοι συντέλεσαν στη διάδοση των νέων μορφών απασχόλησης

Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης, ξεκίνησαν να αξιοποιούνται σε ευρύτερη κλίμακα κατά τη διάρκεια της πρόσφατης παγκόσμιας οικονομικής κρίσης του 2009, με σκοπό να επιβιώσουν οι επιχειρήσεις και να διασφαλιστούν οι θέσεις εργασίας. Τα πλεονεκτήματά τους όμως παρέμειναν ορατά και μετά το πέρας της κρίσης, αφού την τελευταία δεκαπενταετία, ολοένα και αυξάνονται οι εργαζόμενοι, οι οποίοι απασχολούνται υπό καθεστώς ευέλικτης εργασίας, όπως είναι η τηλεργασία, οι ευέλικτες συμβάσεις εργασίας, η μερική απασχόληση ή η εργασία σε πλατφόρμες. Σύμφωνα με την έρευνα που διενεργήθηκε από το International Workplace Group, το 2019, το 55% των επιχειρήσεων υποστηρίζουν ότι επιθυμούσαν να γίνουν πιο ευέλικτες, γεγονός που έχει άμεσες συνέπειες και στις μορφές απασχόλησης.<sup>6</sup>

Ένας σημαντικός διαμεσολαβητικός παράγοντας για την προώθηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης υπήρξε η αυξανόμενη **ψηφιοποίηση** της οικονομίας και η εξέλιξη της **τεχνολογίας της πληροφορίας και των επικοινωνιών**. Μία στις τρεις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης χαρακτηρίζονται από υψηλό βαθμό ψηφιοποίησης, η οποία έχει ως επακόλουθο την αναδιαμόρφωση στην απασχόληση και την οργάνωση της εργασίας. Η ψηφιακή αυτή μετάβαση έχει συνδράμει στον μετασχηματισμό της οργάνωσης της εργασίας, προσφέροντας δυνατότητες για μεγαλύτερη ευελιξία σε ό,τι αφορά τον χρόνο και τον τόπο απασχόλησης. Επιπλέον, η τεχνολογία της πληροφορίας και των επικοινωνιών, έχει διευρύνει την πολυεπίπεδη διασυνδεσιμότητα και συνεργασία των εργαζομένων με τους ανωτέρους, τους συναδέλφους και άλλες επιχειρήσεις, χωρίς να παρεμποδίζεται από χρονικούς ή χωρικούς περιορισμούς

Επιπρόσθετα, η **παγκοσμιοποίηση** αποτελεί μία από τις μεγαλύτερες επιρροές με σημαντικό αντίκτυπο στην οικονομία και συνεπώς στην αγορά εργασίας. Οι επιχειρήσεις και οι οργανισμοί προκειμένου να μπορέσουν να είναι ανταγωνιστικοί στην παγκόσμια αγορά, αναζητούν λύσεις, οι οποίες θα διατηρήσουν και θα βελτιώσουν την αποδοτικότητά τους, θα μειώσουν το κόστος, θα βελτιώσουν την παραγωγικότητα της εργασίας και θα προσελκύσουν και θα διατηρήσουν νέα ταλέντα στο δυναμικό τους ταλέντα. Η τηλεργασία και εξ αποστάσεως εργασία υποστηριζόμενη από τεχνολογίες πληροφοριών και επικοινωνίας, λόγω της εγγενούς ευελιξίας που τη χαρακτηρίζει, μπορεί να δώσει λύση σε ορισμένα από αυτά τα

---

<sup>6</sup> <https://assets.regus.com/pdfs/iwg-workplace-survey/iwg-workplace-survey-2019.pdf>

ζητούμενα, οδηγώντας σε ευνοϊκές win-win συνθήκες για εργοδότες και εργαζόμενους συγχρόνως.

Όπως θα συζητήσουμε πιο αναλυτικά και σε επόμενο κεφάλαιο, η υγειονομική κρίση του covid-19 λειτούργησε επίσης καταλυτικά, καθώς ανάγκασε τις επιχειρήσεις να επιταχύνουν δραματικά τη μεταστροφή τους προς τις ψηφιακές τεχνολογίες, τροποποιώντας την αλληλεπίδραση και την καθημερινή επικοινωνία με τους εργαζόμενους και τους πελάτες, αναπτύσσοντας περισσότερη ευελιξία, ταχύτερες διαδικασίες και αυτοματισμούς. Η μετάβαση από τη δια ζώσης εργασία στην τηλεργασία ήταν μία από τις πιο αξιοσημείωτες αλλαγές που επήλθε από αυτήν τη μεταστροφή προς τον ψηφιακό μετασχηματισμόν αφού κατά το πρώτο διάστημα της πανδημίας τον Απρίλιο του 2020, στο 60% των επιχειρήσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ορισμένοι από τους εργαζομένους του στράφηκαν στην τηλεργασία, ενώ το έτος 2019, (προ πανδημίας) μόνο το ένα τέταρτο αυτών των επιχειρήσεων απασχολούσαν εργαζόμενους από το σπίτι.<sup>7</sup>

Άλλοι παράγοντες που έχουν συντελέσει στη σταδιακή διάδοση των νέων μορφών απασχόλησης είναι η ανάπτυξη του τριτογενή τομέα εργασίας, το φαινόμενο της ανεργίας, η είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας, ο σύγχρονος τρόπος ζωής, σπουδών και απασχόλησης και η ανάγκη ανάπτυξης εργαζομένων με πολυσύνθετες ικανότητες.

Τέλος, αξίζει να σημειωθεί ότι, οι αλλαγές που συντελούνται στην οικονομική ζωή, στην κοινωνική δομή και στον τρόπο ζωής, έχουν αντίστοιχα διαμορφώσει διαχρονικά, από την σκοπιά των εργαζομένων, διαφορετικές προτιμήσεις και διαφορετικά κίνητρα αναφορικά με την ευελιξία της εργασίας.<sup>8</sup> Σύμφωνα με έρευνα του International Workplace Group το 2019, περισσότεροι από τους μισούς εργαζόμενους παγκοσμίως δηλώνουν ότι περνούν τακτικά πάνω από τις μισές ημέρες της εβδομάδας εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη τους, τρεις στους τέσσερις αναφέρουν ότι η ευέλικτη απασχόληση είναι πλέον «το νέο κανονικό», ενώ το 83% ερωτηθέντων δηλώνουν ότι η δυνατότητα ευελιξίας στην εργασία, μερικές φορές την εβδομάδα, θα λειτουργούσε ως κριτήριο στην περίπτωση που θα έπρεπε να αποφασίσουν ανάμεσα σε δύο παρόμοιες προσφορές εργασίας.<sup>9</sup>

<sup>7</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/data/digitalisation/research-digests/covid-19-and-digitalisation>

<sup>8</sup> Καραντινός, Δ., Κετσετζοπούλου, Μ., Μουρίκη, Α., 1997

<sup>9</sup> <https://assets.regus.com/pdfs/iwg-workplace-survey/iwg-workplace-survey-2019.pdf>

## 2.3. Τηλεργασία ή Εξ αποστάσεως Εργασία

### 2.3.1. Η Έννοια και η Ιστορία της Τηλεργασίας

Το φαινόμενο της τηλεργασίας εξακολουθεί μέχρι και σήμερα να αποτελεί μια ταχέως αναπτυσσόμενη μορφή απασχόλησης, καθώς με την περαιτέρω ανάπτυξη των τεχνολογιών της πληροφορίας και των επικοινωνιών, την παγκοσμιοποίηση, τα νοικοκυριά διπλού εισοδήματος με την είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας και μια οικονομία 24/7, το παραδοσιακό μοντέλο εργασίας συνεχώς επαναπροσδιορίζεται και μεταμορφώνεται ώστε να εναρμονιστεί με τις αλλαγές στη ιδιωτική και κοινωνική ζωή των εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι μπορούν πλέον να αποφασίσουν πότε θα εργάζονται, έχοντας ευελιξία στην εκκίνηση και στη λήξη των καθηκόντων τους και την δυνατότητα να λαμβάνουν αποφάσεις σχετικά με το πώς και πού θα εκτελέσουν τα καθήκοντά τους.

Κατά καιρούς έχουν χρησιμοποιηθεί διάφορες έννοιες για να ονομάσουν και να περιγράψουν την τηλεργασία, όπως για παράδειγμα εργασία μέσω τηλεπικοινωνίας, φορητή εργασία, ηλεκτρονική εργασία, και απομακρυσμένη εργασία, η οποία υποστηρίζεται από τεχνολογίες πληροφορίας και επικοινωνιών, εικονική εργασία και έξυπνη εργασία.

Η αρχική έννοια της τηλεργασίας ήταν συνυφασμένη με την εργασία εξ αποστάσεως δηλαδή σε διαφορετικό χώρο εργασίας από τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης. Σε μεταγενέστερους ορισμούς, συναντάμε και τη χρήση της τεχνολογίας και των ηλεκτρονικών μέσων ως προϋπόθεση για την πραγματοποίηση τηλεργασίας. Το Άρθρο 2 της ευρωπαϊκής συμφωνίας πλαισίου για την τηλεργασία του 2002 ορίζει ότι: "Η τηλεργασία είναι μια μορφή οργάνωσης ή/και εκτέλεσης της εργασίας, χρησιμοποιώντας την τεχνολογία της πληροφορίας και των επικοινωνιών, στο πλαίσιο μιας σύμβασης εργασίας, όπου η εργασία, η οποία θα μπορούσε επίσης να εκτελεστεί στο εγκαταστάσεις του εργοδότη, πραγματοποιείται σε τακτική βάση μακριά από αυτές τις εγκαταστάσεις."<sup>10</sup> Παρομοίως, και σύμφωνα με τους Gajendran και Harrison, η τηλεργασία είναι μια εναλλακτική διεύθυνση της εργασίας, κατά την οποία οι εργαζόμενοι εκτελούν τα εργασιακά τους καθήκοντα, τα οποία συνήθως πραγματοποιούνται στον παραδοσιακό χώρο εργασίας, σε διαφορετική τοποθεσία και χρησιμοποιώντας ηλεκτρονικά μέσα επικοινωνίας και αλληλεπίδρασης με τους υπόλοιπους μέσα και έξω από την επιχείρηση.<sup>11</sup>

<sup>10</sup> [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_files/docs/eiro/tn0910050s/tn0910050s.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn0910050s/tn0910050s.pdf)

<sup>11</sup> Gajendran, R., Harrison, D., 2007

Στον πιο πρόσφατο και επικαιροποιημένο ορισμό, σύμφωνα με το άρθρο 67 του Νόμου 4808/2021, ως τηλεργασία ορίζεται η εξ αποστάσεως παροχή της εξαρτημένης εργασίας του εργαζόμενου και με τη χρήση της τεχνολογίας, δυνάμει της σύμβασης εργασίας, πλήρους, μερικής, εκ περιτροπής ή άλλης μορφής απασχόλησης, η οποία θα μπορούσε να παρασχεθεί και από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη.<sup>12</sup>

Με βάση τα παραπάνω, αντιλαμβανόμαστε ότι η τηλεργασία δεν αποτελεί επάγγελμα, αλλά μια μορφή οργάνωσης της εργασίας, η οποία είναι εθελοντική, τόσο για τον εργαζόμενο όσο και για τον εργοδότη και διακρίνουμε τους εξής τέσσερις βασικούς πυλώνες, πάνω στους οποίους στηρίζεται η εφαρμογή της. Ο **τόπος** απασχόλησης, ο οποίος βρίσκεται σε τακτική βάση κι όχι περιστασιακά, έξω από τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης, η τεχνική υποστήριξη μέσα από τη **χρήση τεχνολογιών** πληροφορίας και επικοινωνιών, τα **ευέλικτα χρονοδιαγράμματα** εργασίας σχετικά με τις ώρες της ημέρας που θα αποφασίσει ο εργαζόμενος να εκτελέσει τα καθήκοντά του, και τέλος οι **διάφορες μορφές της εργασιακής σύμβασης**, που έχει τη δυνατότητα να συνάψει εργαζόμενος με την επιχείρηση.

Ακολουθεί μια σύντομη ιστορική αναδρομή του φαινομένου της τηλεργασίας. Οι όροι «εργασία από το σπίτι» και «τηλεργασία» επινοήθηκαν από τον Τζακ Νίλλες το 1973.<sup>13</sup> Η έννοια της τηλεργασίας γεννήθηκε στην πετρελαϊκή κρίση ως απάντηση στην πεποίθηση ότι θα μπορούσε να είναι ένας τρόπος μείωσης της εκτεταμένης χρήσης πετρελαίου, των μετακινήσεων και των κυκλοφοριακών προβλημάτων.<sup>14</sup> Ο Τζακ Νίλλες, ζώντας μέσα στη κυκλοφοριακή συμφόρηση του Λος Άντζελες και βλέποντας την αυξανόμενη αστάθεια γύρω από την ατμοσφαιρική ρύπανση και άλλα αναδύμενα ζητήματα πετρελαίου και φυσικού αερίου, διατύπωσε την θεωρία, ότι οι εργαζόμενοι θα ήταν παραγωγικοί και αποτελεσματικοί εάν εργάζονται από το σπίτι χρησιμοποιώντας το δικό τους υπολογιστή, γεγονός επωφελές όχι μόνο για τις επιχειρήσεις, οι οποίες θα εξοικονομούν χρήματα εγκαταλείποντας τα ακριβά ακίνητα στο κέντρο της πόλης, αλλά και το περιβάλλον από τη μείωση της κίνησης.

Από τη δεκαετία του 1970, όλο και περισσότερες εταιρείες έχουν εφαρμόσει προγράμματα τηλεργασίας. Όπως αναφέρεται σε σχετικό άρθρο, που δημοσιεύτηκε το 2013, σε τεύχος του Harvard Business Review, κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 1980, έχουμε την εμφάνιση μιας νέας κατηγορίας εργαζομένων, οι οποίοι ονομάστηκαν «εικονικοί εργαζόμενοι» και αποτελούνταν από αυτοαπασχολούμενους που ήταν σε θέση να εργαστούν εξ αποστάσεως,

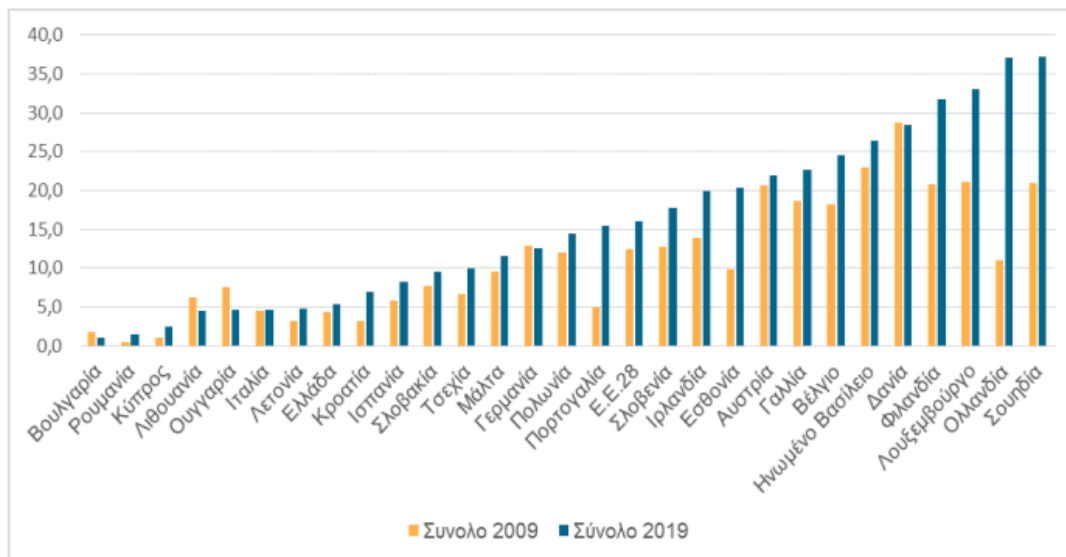
<sup>12</sup> <https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=2523#>

<sup>13</sup> <https://web.archive.org/web/20200319053957/https://www.jala.com/jnmbio.php>

<sup>14</sup> Bailey, D., Kurland, N., 2002

καθώς δημιούργησαν γραφεία στο σπίτι, απέκτησαν τον έλεγχο των ωρών εργασίας, των διαδικασιών και, πάνω από όλα, της τοποθεσίας τους. Η εκτεταμένη ανάπτυξη της τεχνολογίας στη δεκαετία του 1990 δημιούργησε νέες ευκαιρίες για τηλεργασία, καθώς η ενδοεπικοινωνία μεταξύ των εργαζομένων στο γραφείο, έχει μετατοπιστεί από τις συνομιλίες πρόσωπο, στο τηλεφωνικό ή ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, με αποτέλεσμα να έχει όλο και μικρότερη σημασία αν οι συνάδελφοι θα βρίσκονται στο ίδιο γραφείο ή ακόμα και στην ίδια πόλη ή χώρα.

Συμπερασματικά, θα λέγαμε ότι η σταδιακή διεύρυνση της τηλεργασίας στην αγορά εργασίας, είχε ξεκινήσει από καιρό υπό την πίεση οικονομικών και κοινωνιολογικών μεταβολών, καθώς και των νέων δυνατοτήτων που έχει προσφέρει η ανάπτυξη της τεχνολογίας και η ψηφιοποίηση. Με την πάροδο των ετών, ο ρυθμός ανάπτυξης της τηλεργασίας, όχι μόνο δεν επιβραδύνεται, αλλά αναμένουμε ότι θα αποκτήσει ακόμη μεγαλύτερη σημασία στο μέλλον. Ακολουθεί ένα διάγραμμα, στο οποίο παρουσιάζεται πώς έχει διαμορφωθεί το συνολικό ποσοστό (%) των εργαζομένων της Ευρωπαϊκής Ένωσης που εμπλέκεται σε επιμέρους μορφές τηλεργασίας κατά τη 10ετία από το 2009 έως το 2019.<sup>15</sup>



**Διάγραμμα 3:** Η ανάπτυξη της τηλεργασίας στην Ε.Ε. από το 2009 έως το 2019

**Πηγή:** Eurostat, βάση δεδομένων lfsa\_ehomp

<sup>15</sup> [https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa\\_ehomp](https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ehomp)



### 2.3.2. Οι Μορφές Τηλεργασίας

Σε αυτό το σημείο θα παραθέσουμε τις διάφορες μορφές της τηλεργασίας, που μπορούμε να συναντήσουμε. Η πιο διαδεδομένη διάκριση, είναι αυτή που έχει πραγματοποιηθεί από τον Morgan Robert E. το 2004, και συμπυκνώνεται στις παρακάτω μορφές:<sup>16</sup>

#### **Κινητή Τηλεργασία (Mobile Telework)**

Σε αυτή τη μορφή, ο εργαζόμενος εκτελεί τα εργασιακά του καθήκοντα είτε εν κινήσει είτε σε διαφορετική, κάθε φορά, τοποθεσία, είτε από το σπίτι, είτε στις εγκαταστάσεις του εκάστοτε πελάτη. Με άλλα λόγια, δεν υπάρχει μια σταθερή βάση εργασίας προκειμένου να παρέχει τις υπηρεσίες του. Παραδείγματα εργαζομένων, οι οποίοι απουσιάζουν από το γραφείο τους, και περνούν τις περισσότερες ώρες εργασίας σε άλλη τοποθεσία, θα μπορούσαν να είναι, ένας σύμβουλος επιχειρήσεων, ένας σχεδιαστής ιστοσελίδων, ένας οικονομικός αναλυτής ή ένας ασφαλιστής.

#### **Τηλεργασία κατ' οίκον (Home-Based telework)**

Πρόκειται ίσως για την πιο διαδεδομένη μορφή τηλεργασίας, σε παγκόσμιο επίπεδο, ιδιαίτερα, μετά την υγειονομική κρίση του covid-19, όπου υιοθετήθηκε ευρέως από τις επιχειρήσεις, εξαιτίας των περιορισμών στις μετακινήσεις και τις κοινωνικές συναναστροφές. Θεωρείται, ως μια μετεξέλιξη της παραδοσιακής, κατ' οίκον, εργασίας. Σε αντίθεση με την κινητή τηλεργασία, στην περίπτωση αυτή, ο τηλεεργαζόμενος, αντί του γραφείου στις εγκαταστάσεις του εργοδότη ή του πελάτη, χρησιμοποιεί ως σταθερή βάση για την εργασία, το σπίτι του, με την προϋπόθεση ένας χώρος του, να μετατραπεί σε τυπικό γραφείο και να εξοπλιστεί αντίστοιχα, ώστε να μπορεί να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις της εργασίας του. Αξίζει να υπογραμμιστεί ότι, ο εργοδότης, δεν απαλλάσσεται από την ευθύνη που του αναλογεί, στην περίπτωση εργατικού ατυχήματος, κατά την κατ'οικον τηλεργασία.

#### **Τηλεκέντρα (Telecentres)**

Σε αυτή τη μορφή τηλεργασίας, ο εργαζόμενος, προκειμένου να διεκπεραιώσει τα εργασιακά καθήκοντά του, μετακινείται σε συγκεκριμένο, ειδικά εξοπλισμένο και διαμορφωμένο χώρο, ο οποίος, ονομάζεται τηλεκέντρο, υποκαθιστά το παραδοσιακό γραφείο και στις περισσότερες των περιπτώσεων, βρίσκεται μακριά από τις κεντρικές εγκαταστάσεις της επιχείρησης, αλλά κοντά στο τόπο κατοικίας των εργαζομένων. Τα τηλεκέντρα ανήκουν στην

---

<sup>16</sup> Morgan, R.E., 2004

επιχείρηση και δίνουν τη δυνατότητα να τηλεργαστούν σε αυτά περισσότεροι του ενός εργαζόμενοι.

### **Τηλεκατοικίες (Telecottages)**

Οι τηλεκατοικίες είναι μια μορφή, η οποία εμφανίστηκε αρχικά στις σκανδιναβικές χώρες και αποσκοπούσε στην εκπαίδευση όσων κατοικούσαν σε απομακρυσμένες περιοχές. Έχουν παρόμοια χαρακτηριστικά με τα τηλεκέντρα, καθώς είναι ένα σύνολο από πλήρως εξοπλισμένους χώρους, που απαρτίζουν μικρά χωριά, με τη διαφορά ότι οι χώροι αυτοί δεν ανήκουν σε κάποια επιχείρηση αλλά στις τοπικές κοινότητες.

### **Λειτουργική Μετεγκατάσταση (Functional Relocation)**

Η λειτουργική μετεγκατάσταση, ως μορφή τηλεργασίας, έχει όλα τα χαρακτηριστικά των τηλεκέντρων, με τη διαφορά ότι, δεν αφορά σε μεμονωμένους εργαζόμενους διαφόρων τμημάτων της επιχείρησης αλλά αφορά σε ένα ολόκληρο τμήμα ή σε μια ολόκληρη λειτουργία της. Έτσι, το σύνολο των εργαζομένων, ενός συγκεκριμένου τμήματος ή τμημάτων, εργάζονται σε διαφορετική τοποθεσία, έξω από τις κεντρικές εγκαταστάσεις της επιχείρησης, έχοντας όμως πλήρη πρόσβαση στα συστήματά της. Ένα τέτοιο παράδειγμα λειτουργικής μετεγκατάστασης θα μπορούσε να αποτελέσει το Τμήμα Εξυπηρέτησης Πελατών μιας επιχείρησης, το οποίο, είναι αρκετά σύνηθες να βρίσκεται σε χώρο διαφορετικό των κεντρικών της εγκαταστάσεων.

Επίπρόσθετα, σαν ξεχωριστές μορφές τηλεργασίας αναφέρονται και οι εξής:

### **Τηλεχωριά (televillages) ή Τήλε-αγρικές**

Πρόκειται για τη μετεξέλιξη της μορφής των τηλεκατοικιών, σύμφωνα με την οποία ολόκληρα χωριά, είναι άρτια εξοπλισμένα προκειμένου να μπορούν να επικοινωνούν τόσο μεταξύ τους όσο και με άλλα τηλεχωριά. Ευρύτερος σκοπός τους είναι να ενδυναμώσουν την κατά τόπους οικονομία, πρώτον, εκπαιδύοντας τους κατοίκους απομακρυσμένων περιοχών στην τηλεργασία και στις τεχνολογίες της πληροφορίας και των τηλεπικοινωνιών, δεύτερον, απορροφώντας τους νεότερους κατοίκους των περιοχών αυτών στην αγορά εργασίας, και τρίτον, δίνοντας πρόσβαση, στις τοπικές επιχειρήσεις και στους τοπικούς οργανισμούς σε πιο εξελιγμένο τεχνολογικό εξοπλισμό.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> [https://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD\\_THEMATIC\\_ISSUE\\_TELEWORK\\_FINAL.pdf](https://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD_THEMATIC_ISSUE_TELEWORK_FINAL.pdf)

### **Νομαδική τηλεργασία (nomadic teleworking)**

Σε αυτήν την περίπτωση, οι τηλεεργαζόμενοι διαθέτουν ένα σταθερό τεχνολογικό εξοπλισμό, όπως ο φορητός υπολογιστής και το κινητό τηλέφωνο, και μετατρέπουν σε χώρο εργασίας, κάθε φορά, το χώρο όπου μπορούν να συνδέσουν τον εξοπλισμό τους. Οι «νομάδες τηλεεργαζόμενοι», όπως αποκαλούνται, είναι συνεχώς μετακινούμενοι και πλήρως αποδεδουλευμένοι από το σταθερό χώρο και το σταθερό ωράριο εργασίας. Η νομαδική τηλεργασία αφορά κυρίως τα εκ φύσεως περιοδεύοντα επαγγέλματα, όπως για παράδειγμα, οι αντιπρόσωποι πωλήσεων, οι επιθεωρητές, τα διευθυντικά στελέχη επιχειρήσεων.

### **Τηλεργασία με την βοήθεια κινητού γραφείου (remote office teleworking)**

Σε αυτή την μορφή, οι τηλεεργαζόμενοι απασχολούνται σε διαφορετική τοποθεσία μακριά από τις κεντρικές εγκαταστάσεις της επιχείρησης, έχοντας άμεση και πλήρη πρόσβαση στο δίκτυο και σε όλα τα δεδομένα της επιχείρησης. Πρόκειται για θέσεις εργασίας, οι οποίες δίνουν τη δυνατότητα ή ορισμένες φορές υποχρεώνουν από τη φύση τους, τους εργαζόμενους να βρίσκονται μακριά από τους συναδέλφους τους. Οι εργαζόμενοι μέσω τηλεργασίας με την βοήθεια κινητού γραφείου, θα μπορούσαν για παράδειγμα, να απαρτίζουν ομάδες στήριξης των κεντρικών γραφείων, οι οποίες, ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης, μπορεί να απασχολούνται με πλήρως ή μερικώς.

### **Διάσπαρτη τηλεργασία (offshore teleworking)**

Αυτή η μορφή τηλεργασίας, αποτελεί μια παραλλαγή της τηλεργασίας μέσω κινητού γραφείου, καθώς αναφέρεται στη δημιουργία κινητών γραφείων, σε διαφορετικές τοποθεσίες ανά τον κόσμο σύμφωνα με τις ανάγκες του εκάστοτε οργανισμού. Ως εκ τούτου, οι τηλεεργαζόμενοι μετακινούνται αντιστοίχως από μέρος σε μέρος, ώστε να καλύψουν αυτές τις ανάγκες. Παράδειγμα της εν λόγω μορφής τηλεργασίας αποτελεί το πανευρωπαϊκό τηλεφωνικό κέντρο.

### **Δορυφορικά κέντρα (Satellite Centres)**

Τα δορυφορικά κέντρα είναι εγκαταστάσεις, τις οποίες, έχει διαμορφώσει η επιχείρηση και μπορεί να βρίσκονται στα προάστια των μεγάλων αστικών κέντρων, σε απομακρυσμένες περιοχές ή ακόμα και κοντά στις κατοικίες των εργαζομένων της, με στόχο τη μετάβασή τους σε αυτά, για την εκτέλεση των καθημερινών εργασιακών καθηκόντων τους.

### **Τηλε-Υπηρεσίες (Tele-Services)**

Οι τηλε-υπηρεσίες αναφέρονται σε εξωτερικές υπηρεσίες μιας επιχείρησης, όπως θα μπορούσε να είναι η εξ αποστάσεως γραμματειακή ή τεχνική υποστήριξη.

### Ομαδική εξ αποστάσεως τηλεργασία

Χαρακτηριστικά παραδείγματα αυτής της μορφής απασχόλησης, αποτελούν η τηλεϊατρική, η τηλεεκπαίδευση, το ηλεκτρονικό εμπόριο και η έρευνα από απόσταση.

Μια διαφορετική διάκριση των μορφών τηλεργασίας έχουμε από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (International Labour Organization). Σύμφωνα και με τον ILO (2019), τρεις είναι οι κύριοι τύποι εργαζομένων που προκύπτουν σε καθεστώς τηλεργασίας:<sup>18</sup>

1. Τηλε-εργαζόμενοι με έδρα το σπίτι (regular home-based teleworkers).
2. Τακτικά κινητοί τηλε-εργαζόμενοι (regular mobile teleworkers), οι οποίοι εργάζονται σε χώρο διαφορετικό από το χώρο κατοικίας τους ή του εργοδότη τους.
3. Περιστασιακά τηλε-εργαζόμενοι (occasional teleworkers), οι οποίοι κατά βάση εργάζονται στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης και περιστασιακά από το σπίτι τους ή κάπου αλλού.

Όπως μπορούμε να παρατηρήσουμε, η ειδοποιός διαφορά στις μορφές τηλεργασίας που παρουσιάστηκαν έως τώρα, είναι ο διαφορετικό τόπος, στον οποίο, ο εργαζόμενος εκτελεί την εργασία του ή παρέχει τις υπηρεσίες του. Το Eurofound (2020a), εξετάζει μια νέα διάκριση. Διαφοροποιεί τις μορφές της τηλεργασίας, συσχετίζοντας το βαθμό κινητικότητας των εργαζομένων, δηλαδή τον τόπο απασχόλησής τους, με την ένταση χρήσης των τεχνολογιών της πληροφορίας και των επικοινωνιών (ΤΠΕ) και την κατάσταση απασχόλησης. Ορίζει λοιπόν, τις παρακάτω τέσσερις κατηγορίες, οι οποίες επισημαίνονται με πορτοκαλί χρώμα στον πίνακα 1:<sup>19</sup>

**Τακτικοί κατ' οίκον εργαζόμενοι**, οι οποίοι χρησιμοποιούν συχνά ΤΠΕ για να εργάζονται από το σπίτι τους.

**Υψηλής κινητικότητας εργαζόμενοι**, οι οποίοι χρησιμοποιούν συχνά ΤΠΕ για να εργάζονται και να διατηρούν υψηλό επίπεδο κινητικότητας.

**Περιστασιακοί εργαζόμενοι**, οι οποίοι χρησιμοποιούν περιστασιακά ΤΠΕ για να εργάζονται από τοποθεσίες διαφορετικές από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη.

**Αυτοαπασχολούμενοι**, οι οποίοι χρησιμοποιούν είτε περιστασιακά είτε συχνά ΤΠΕ για να εργάζονται από τοποθεσίες διαφορετικές από τις εγκαταστάσεις των ιδίων.

<sup>18</sup> <https://www.elgaronline.com/view/edcoll/9781789903744/9781789903744.xml>

<sup>19</sup> Eurofound, 2020a

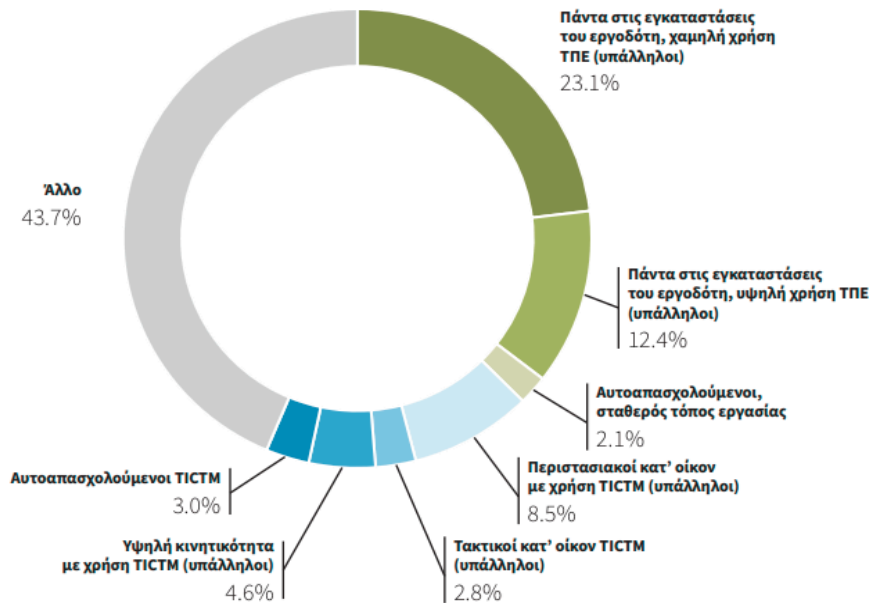
Λάβερη Ολτιόνα-Κυριακή

Κατάσταση απασχόλησης	Κατηγορία εργασιακής ρύθμισης	Ένταση της χρήσης ΤΠΕ	Τόπος εργασίας/συχνότητα
Εργαζόμενοι	Τακτικοί κατ' οίκον χρήσης TICTM	Υψηλή	Κυρίως από το σπίτι, τουλάχιστον μερικές φορές μηνιαίως
	Υψηλής κινητικότητας TICTM	Υψηλή	Σε τουλάχιστον δύο τοποθεσίες, μερικές φορές εβδομαδιαίως
	Περιστασιακής χρήσης TICTM	Υψηλή	Ένα ή περισσότερα μέρη εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη, με πιο χαμηλό βαθμό κινητικότητας από την ομάδα υψηλής κινητικότητας περιστασιακά
	Πάντα στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, υψηλή χρήση ΤΠΕ	Υψηλή	Στις εγκαταστάσεις του εργοδότη
	Πάντα στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, χαμηλή χρήση ΤΠΕ	Χαμηλή/χωρίς	Στις εγκαταστάσεις του εργοδότη
Αυτοαπασχολούμενοι	Αυτοαπασχολούμενοι χρήσης TICTM	Υψηλή	Πάνω από έναν χώρους εργασίας
	Αυτοαπασχολούμενοι με σταθερό τόπο εργασίας	Υψηλή/χαμηλή/χωρίς	Ένας χώρος εργασίας

Πίνακας 1: Κατηγορίες εργαζομένων με καθεστώς τηλεργασίας

Πηγή: Eurofound (2020), Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age

Στο Διάγραμμα που ακολουθεί παρουσιάζονται τα ποσοστά των εργαζομένων ανά μορφή εργασιακής ρύθμισης, σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Έρευνα για τις Συνθήκες Εργασίας του 2015 (ΕΕΣΕ 2015).



Διάγραμμα 4: Ποσοστό (%) των εργαζομένων ανά μορφή απασχόλησης

Πηγή: ΕΕΣΕ 2015

### 2.3.3. Η Δυνατότητα Τηλεργασίας - Teleworkability

Όπως είδαμε στα προηγούμενα κεφάλαια, η τηλεργασία αποτελεί μια νέα, διαφορετική μορφή οργάνωσης και εκτέλεσης των εργασιακών καθηκόντων, έξω από τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης, μέσω της χρήσης της τεχνολογίας. Η εξέλιξη αυτή, είχε προβλεφθεί πριν από αρκετές δεκαετίες, ωστόσο, η δυναμική του φαινομένου της τηλεργασίας, έγινε περισσότερο εμφανής, κατά την περίοδο της πανδημίας Covid-19, όταν η πλειοψηφία των επιχειρήσεων παγκοσμίως, οδηγήθηκαν στην άμεση εφαρμογή λύσεων εξ αποστάσεως απασχόλησης, για μεγάλο αριθμό εργαζομένων τους. Αυτό που θα μας απασχολήσει στο κεφάλαιο αυτό είναι να κατανοήσουμε, ποιοι είναι οι λεγόμενοι «teleworkable sectors», δηλαδή οι κλάδοι και τα επαγγέλματα, όπου μια γενικευμένη χρήση της τηλεργασίας είναι εφικτή σε λειτουργικό, σε τεχνικό και σε οικονομικό επίπεδο, καθώς και ποιοί είναι οι παράγοντες που καθορίζουν τη δυνατότητα αυτή.

Ως **Δυνατότητα Τηλεργασίας (teleworkability)** ορίζεται η «τεχνική δυνατότητα» άσκησης των εργασιακών καθηκόντων εξ αποστάσεως. Με άλλα λόγια, τη δυνατότητα τηλεργασίας κάθε επαγγέλματος, την καθορίζει το *περιεχόμενο της εργασίας*, δηλαδή, η φύση των καθηκόντων που περιλαμβάνει και η δυνατότητα αυτών να πραγματοποιηθούν εξ αποστάσεως μέσω της χρήσης των διαθέσιμων τεχνολογικών εργαλείων.<sup>20</sup> Το περιεχόμενο της εργασίας, μπορεί να ταξινομηθεί σε δυο εννοιολογικούς άξονες, το «τι», το οποίο αναφέρεται στο περιεχόμενο της εργασίας και το «πως», το οποίο αναφέρεται στις μεθόδους και τα εργαλεία που χρησιμοποιούνται στην εργασία.<sup>21</sup>

#### 1. Καθήκοντα εργασίας:

Τα καθήκοντα διακρίνονται σε πνευματικά καθήκοντα, κατά τα οποία οι εργαζόμενοι επεξεργάζονται πληροφορίες ή ιδέες, κοινωνικά καθήκοντα, κατά τα οποία οι εργαζόμενοι αλληλοεπιδρούν με τρίτους (πελάτες, συνεργάτες κ.ο.κ.) και φυσικά καθήκοντα, για τα οποία απαιτείται φυσική παρουσία των εργαζομένων.

#### 2. Μέθοδοι εργασίας:

Οι μέθοδοι εργασίας αφορούν, τις μορφές οργάνωσης της εργασίας και τα τεχνολογικά εργαλεία που χρησιμοποιούνται για την εκτέλεση των καθηκόντων.

<sup>20</sup> Sostero M., Milasi S., Hurley J., Fernández-Macías E., Bisello M., 2020

<sup>21</sup> Fernández-Macías, E., Bisselo, M., 2020

Ο Πίνακας 2, περιλαμβάνει, μεταφρασμένη στα Ελληνικά, την πρόταση των Fernández-Macías & Bisselo, ως προς το περιεχόμενο της εργασίας κάθε επαγγέλματος, όπως παρουσιάστηκε στην έκθεση " A Taxonomy of Tasks for Assessing the Impact of New Technologies on Work "

<u>A. Ως προς το περιεχόμενο:</u>	<u>B. Ως προς τις μεθόδους και τα εργαλεία εργασίας:</u>
<p><b>1. Φυσικές εργασίες:</b> Στοχεύουν στη φυσική χειραγώγηση και μεταμόρφωση των υλικών πραγμάτων:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Δύναμη: ανύψωση ανθρώπων και βαρέων φορτίων, άσκηση δύναμης.</li> <li>b. Επιδεξιότητα: συντονισμένες με ακρίβεια κινήσεις με τα χέρια ή τα δάχτυλα.</li> <li>c. Πλοήγηση: μετακίνηση αντικειμένων ή του εαυτού τους σε αδόμητους ή μεταβαλλόμενους χώρους.</li> </ul> <p><b>2. Πνευματικά καθήκοντα:</b> Στοχεύουν στη χειραγώγηση και τη μετατροπή της πληροφορίας και στην επίλυση προβλημάτων:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Επεξεργασία πληροφορίας: <ul style="list-style-type: none"> <li>I. Οπτική ή/και ακουστική επεξεργασία μηκωδικοποιημένων/μη δομημένων πληροφοριών.</li> <li>II. Επεξεργασία κωδικοποιημένων πληροφοριών. <ul style="list-style-type: none"> <li>1. Γνώση γραφής: <ul style="list-style-type: none"> <li>i. Επιχειρησιακά: ανάγνωση και συγγραφή επιστολών, σημειώσεις, τιμολόγια..</li> <li>ii. Τεχνικά: ανάγνωση ή συγγραφή εγχειριδίων, οδηγιών, αναφορών, κ.α.</li> <li>iii. Ανθρωπιστικές επιστήμες: ανάγνωση ή συγγραφή άρθρων ή βιβλίων.</li> </ul> </li> <li>2. Αριθμητική: <ul style="list-style-type: none"> <li>i. Λογιστικά: υπολογισμός τιμών, κλασμάτων, χρήση αριθμομηχανών..</li> <li>ii. Αναλύσεις: δημιουργία γραφημάτων, χρήση τύπων ή προηγμένα μαθηματικά</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>b. Επίλυση προβλήματος: <ul style="list-style-type: none"> <li>I. Συλλογή και αξιολόγηση πληροφοριών. <ul style="list-style-type: none"> <li>i. Αναζήτηση και ανάκτηση πληροφοριών</li> <li>ii. Εννοιολόγηση, μάθηση και αφαίρεση</li> </ul> </li> <li>II. Δημιουργικότητα και επίλυση. <ul style="list-style-type: none"> <li>i. Δημιουργικότητα</li> <li>ii. Σχεδίαση</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul> </li> </ul> <p><b>3. Κοινωνικά καθήκοντα:</b> πρωταρχικός στόχος των οποίων είναι η αλληλεπίδραση με άλλους ανθρώπους:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Εξυπηρέτηση/παρακολούθηση: ανταπόκριση άμεσα στις απαιτήσεις του κοινού ή των πελατών</li> <li>b. Διδασκαλία/κατάρτιση/προπόνηση: μετάδοση γνώσεων ή καθοδήγηση</li> <li>c. Πώληση/επιτροπή: παρακίνηση άλλων να κάνουν ή να αγοράσουν κάτι, να διαπραγματευτούν</li> <li>d. Διαχείριση/συντονισμός: συντονισμός ή επίβλεψη της συμπεριφοράς των συναδέλφων</li> <li>e. Φροντίδα: φροντίδα αναγκών ευημερίας των άλλων.</li> </ul>	<p><b>1. Μέθοδοι:</b> μορφές οργάνωσης της εργασίας που χρησιμοποιούνται για την εκτέλεση των καθηκόντων:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Αυτονομία <ul style="list-style-type: none"> <li>I. Γεωγραφικό πλάτος: ικανότητα επιλογής χρόνου εργασίας, σειράς εργασιών, μεθόδων και ταχύτητας.</li> <li>II. Έλεγχος (αντίστροφα): άμεσος έλεγχος από τον εργοδότη ή τους πελάτες, παρακολούθηση της εργασίας.</li> </ul> </li> <li>b. Ομαδική εργασία: βαθμός στον οποίο ο εργαζόμενος πρέπει να συνεργαστεί και να συντονίζει τις ενέργειές της με άλλους εργαζόμενους</li> <li>c. Ρουτίνα <ul style="list-style-type: none"> <li>I. Επαναληπτικότητα: βαθμός στον οποίο ο εργαζόμενος πρέπει επαναλάβετε τις ίδιες διαδικασίες</li> <li>II. Τυποποίηση: βαθμός στον οποίο οι διαδικασίες εργασίας και Οι έξοδοι είναι προκαθορισμένες και κωδικοποιημένες σε μια τυπική Σύστημα</li> <li>III. Αβεβαιότητα (αντίστροφα): βαθμός στον οποίο ο εργαζόμενος πρέπει να ανταποκρίνεται σε απρόβλεπτες καταστάσεις</li> </ul> </li> </ul> <p><b>2. Εργαλεία:</b> τύπος τεχνολογίας που χρησιμοποιείται στην εργασία:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Μη ψηφιακά μηχανήματα (αναλογικά)</li> <li>b. Μηχανήματα με ψηφιακή δυνατότητα <ul style="list-style-type: none"> <li>I. Αυτόνομο (ρομπότ)</li> <li>II. Μη αυτόνομη <ul style="list-style-type: none"> <li>1. Υπολογιστικές συσκευές <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Βασικές ΤΠΕ (γενικές εφαρμογές γραφείου)</li> <li>b. Προηγμένες ΤΠΕ (προγραμματισμός, διαχείριση)</li> <li>c. Εξειδικευμένες ΤΠΕ</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>

**Πίνακας 2:** Ταξινόμηση των εργασιών σύμφωνα με το περιεχόμενο, τις μεθόδους και τα εργαλεία  
**Πηγή:** [https://joint-research-centre.ec.europa.eu/publications/taxonomy-tasks-assessing-impact-new-technologies-work\\_en#description](https://joint-research-centre.ec.europa.eu/publications/taxonomy-tasks-assessing-impact-new-technologies-work_en#description)

Μπορούμε επομένως να ομαδοποιήσουμε τα επαγγέλματα σε τρεις κατηγορίες<sup>22</sup>:

1. Teleworkable, with limited social intercation - Δυνατότητα τηλεργασίας, με περιορισμένη κοινωνική αλληλεπίδραση

Παραδείγματα τέτοιων επαγγελμάτων είναι οι υπάλληλοι γραφείου, οι επαγγελματίες της τεχνολογίας και της πληροφορικής, οι συγγραφείς και οι γραμματείς.

2. Teleworkable, with extensive social interactions - Δυνατότητα τηλεργασίας, με εκτεταμένες κοινωνικές αλληλεπιδράσεις

Αυτές είναι θέσεις εργασίας οι οποίες ενώ δεν απαιτούν την φυσική παρουσία του εργαζόμενου, απαιτούν έντονη κοινωνική αλληλεπίδραση με άλλους. Παραδείγματα αυτής της ομάδας επαγγελμάτων είναι πολλοί τύποι μανάτζερ, καθώς και καθηγητές

3. Non-teleworkable - Χωρίς δυνατότητα τηλεργασίας

Πρόκειται για επαγγέλματα, τα οποία, απαιτούν τη φυσικής αλληλεπίδρασης του εργαζόμενου με αντικείμενα ή εκτεταμένες κοινωνικές αλληλεπιδράσεις. Τέτοια παραδείγματα είναι, οι νοσοκόμοι, οι πωλητές, οι γυμναστές, οι εργαζόμενοι στα περισσότερα χειρωνακτικά επαγγέλματα, στη μεταποίηση, στις μεταφορές, στην εξόρυξη. Σε αυτή την περίπτωση, τα εμπόδια είναι καθαρά τεχνικά και τεχνολογικά, και μια μελλοντική πρόοδος θα μπορούσε να καταστήσει δυνατή την εφαρμογή τηλεργασίας σε αυτά τα επαγγέλματα. Επίσης, ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι, αυτές οι θέσεις εργασίας είναι ίσως οι περισσότερο επιρρεπείς στον αυτοματισμό.

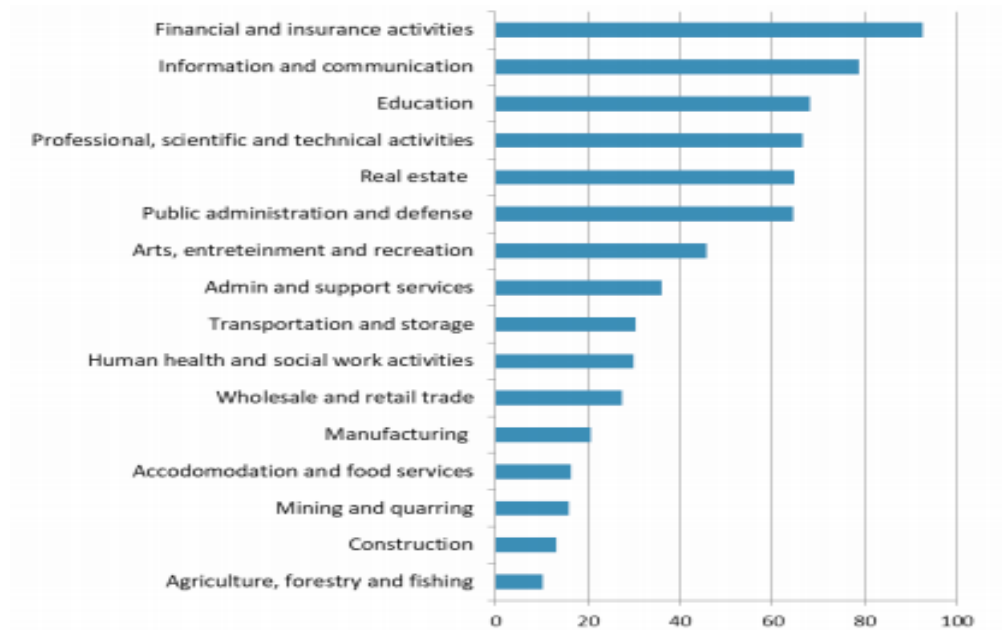
Σε μελέτη που πραγματοποιήθηκε από το Joint Research Centre, από τα 120 επαγγέλματα, σύμφωνα με τη διεθνή κατηγοριοποίηση των επαγγελμάτων (International Standard Classification of Occupations), τα 24 (αλλιώς το 20%) έχουν πλήρη δυνατότητα τηλεργασίας, τα 40 (33%) έχουν μερική δυνατότητα τηλεργασίας, ενώ τα 56, δηλαδή σχεδόν τα μισά εξ αυτών, δεν έχουν καμία δυνατότητα τηλεργασίας.<sup>23</sup> Ο τομέας με το υψηλότερο ποσοστό δυνατότητας απασχόλησης μέσω τηλεργασίας είναι οι χρηματοπιστωτικές υπηρεσίες, και ακολουθούν οι τομείς της ενημέρωσης και επικοινωνίας της εκπαίδευσης, οι επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες, τα ακίνητα και η δημόσια διοίκηση. Αντιθέτως, η δυνατότητα τηλεργασίας παραμένει σχετικά χαμηλή στους τομείς της υγείας, του λιανικού εμπορίου, στις υπηρεσίες διαμονής και σίτισης καθώς και στους κατασκευαστικούς κλάδους.<sup>24</sup>

<sup>22</sup> Sostero M., Milasi S., Hurley J., Fernández-Macías E., Bisello M., 2020

<sup>23</sup> [https://www.sev.org.gr/wp-content/uploads/2022/01/2022-01-27\\_SR\\_Teleworkability\\_FINAL.pdf](https://www.sev.org.gr/wp-content/uploads/2022/01/2022-01-27_SR_Teleworkability_FINAL.pdf)

<sup>24</sup> Sostero M., Milasi S., Hurley J., Fernández-Macías E., Bisello M., 2020



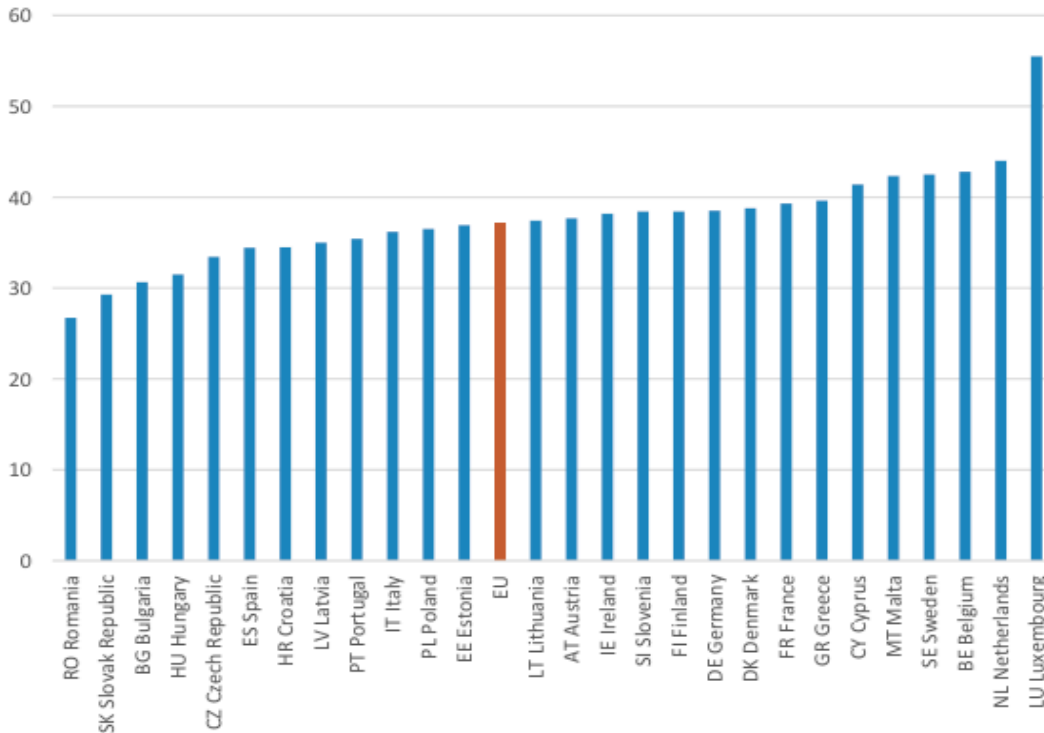


**Διάγραμμα 5:** Δυνατότητα τηλεργασίας στην Ε.Ε. 27, ανά ευρύτερους επαγγελματικούς τομείς

**Πηγή:** [https://www.regionalstudies.org/wp-content/uploads/2020/08/policy\\_brief\\_\\_who\\_can\\_telework\\_today\\_-\\_the\\_teleworkability\\_of\\_occupations\\_in\\_the\\_eu\\_final.pdf](https://www.regionalstudies.org/wp-content/uploads/2020/08/policy_brief__who_can_telework_today_-_the_teleworkability_of_occupations_in_the_eu_final.pdf)

Στην Ελλάδα, περισσότεροι από τους μισούς εργαζόμενους, απασχολούνται σε 20 από το σύνολο των 120 επαγγελμάτων που υπάρχουν παγκοσμίως. Με βάση τα στοιχεία απασχόλησης της ΕΛΣΤΑΤ, το 2019, και τους δείκτες υπολογισμού της δυνατότητας τηλεργασίας, τους οποίους κατασκεύασε το Joint Research Centre, προκύπτει ότι, από το σύνολο των εργαζομένων στη χώρα μας, μόλις το 18,8% απασχολείται σε «teleworkable sectors» δηλαδή έχουν πλήρη δυνατότητα τηλεργασίας, το 38,8% απασχολείται σε «partly teleworkable» επαγγέλματα, τα οποία έχουν μερική δυνατότητα τηλεργασίας, ενώ το 42,4% αφορά «non – teleworkable» επαγγέλματα, τα οποία απαιτούν σε μεγάλο βαθμό τη φυσική παρουσία του εργαζόμενου και δεν έχουν καμία δυνατότητα τηλεργασίας. Παράλληλα, στο ευρωπαϊκό επίπεδο, τα ερευνητικά στοιχεία εκτιμούν ότι, σε δύο από τις τρεις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το ποσοστό των εργαζομένων με δυνατότητα τηλεργασίας κυμαίνεται μεταξύ 35% - 41%, με τις Σκανδιναβικές χώρες να καταγράφουν τα υψηλότερα ποσοστά και τις χώρες της ανατολικής και της νότιας τα χαμηλότερα.

Λάβαρη Ολτιόνα-Κυριακή



**Διάγραμμα 6:** Δυνατότητα τηλεργασίας στην E.E. 27 ανά χώρα

**Πηγή:** [https://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD\\_THEMATIC\\_\\_ISSUE\\_TELEWORK\\_\\_FINAL.pdf](https://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD_THEMATIC__ISSUE_TELEWORK__FINAL.pdf)

Συμπερασματικά θα λέγαμε ότι, η τηλεργασία δεν αποτελεί έναν ιδανικό τρόπο απασχόλησης για το σύνολο των επαγγελματιών, καθώς η υιοθέτησή της είναι δυνατή μόνο για εργασιακά καθήκοντα, τα οποία μπορούν να εκτελεστούν όταν η φυσική παρουσία του εργαζόμενου δεν θεωρείται απαραίτητη προϋπόθεση. Ωστόσο, εκτός από την τεχνική δυνατότητα εφαρμογής της τηλεργασίας, ενυπάρχουν διαφοροποιήσεις ως προς τις δυνατότητες εφαρμογής της τηλεργασίας μεταξύ των επιμέρους επαγγελματιών και αναδεικνύονται ζητήματα, τα οποία αφορούν τις τεχνολογικές υποδομές, την οργάνωση της εργασίας και ένα σύνολο από δεξιότητες και ικανότητες, απαραίτητες ώστε ο εργαζόμενος να είναι σε θέση να εκτελέσει τις εργασίες του εξ αποστάσεως. Με λίγα λόγια, τα πνευματικά, τα κοινωνικά που τα φυσικά καθήκοντα κάθε επαγγέλματος, σε συνδυασμό με τον εκσυγχρονισμό των τεχνολογιών, το επίπεδο ψηφιακού μετασχηματισμού των επιχειρήσεων, την δυνατότητα πρόσβασης σε προηγμένα τεχνολογικά εργαλεία και τον ψηφιακό γραμματισμό για την εκτέλεση αυτών των καθηκόντων, διαδραματίζουν ουσιαστικό ρόλο στη δυνατότητα εφαρμογής της τηλεργασίας.

### 3. Οφέλη και Επιπτώσεις της Τηλεργασίας

#### 3.1. Οφέλη και Επιπτώσεις για τους Εργαζόμενους

Παρόλο που η έννοια της τηλεργασίας ήταν άγνωστη πριν από μερικά χρόνια στο ευρύ κοινό, στις μέρες μας είναι ιδιαίτερα δημοφιλής, κυρίως μετά τη μαζική εφαρμογή της σε παγκόσμιο επίπεδο, ως εργαλείο για την αντιμετώπιση της πανδημίας του Covid-19. Η ολοένα αυξανόμενη μετάβαση των εργαζομένων στην ευέλικτη μορφή απασχόλησης της τηλεργασίας, έχει επιφέρει αναντίρρηση, πλήθος μεταβολών στην οργάνωση της εργασίας και στις εργασιακές σχέσεις μεταξύ εργαζομένων και επιχειρήσεων, συγκριτικά με την παραδοσιακή απασχόληση στις εγκαταστάσεις του εργοδότη. Σε αυτό το υποκεφάλαιο θα εστιάσουμε στη σκοπιά των τηλεεργαζόμενων και θα παρουσιάσουμε τα οφέλη, τα οποία δύναται να προσφέρει η υιοθέτηση της τηλεργασίας, καθώς και τις αρνητικές επιπτώσεις που απορρέουν από την υιοθέτηση αυτή.

Σε ό,τι αφορά τις θετικές πτυχές που παρουσιάζει η τηλεργασία για τους εργαζόμενους, σε αυτό το σημείο, θα αναφέρουμε και θα σχολιάσουμε τις κυριότερες από αυτές.

#### **Η εξοικονόμηση χρόνου**

Η φυσική μετακίνηση του εργαζόμενου στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης, κυρίως στα μεγάλα αστικά κέντρα, τα οποία χαρακτηρίζονται από κυκλοφοριακή συμφόρηση και μεγάλες αποστάσεις αποτελούσε επι σειρά ετών μια αναπόφευκτη και χρονοβόρα καθημερινή διαδικασία. Με την τηλεργασία, ο χρόνος αυτός, μπορεί, είτε να εξαλειφθεί όπως γίνεται στην περίπτωση της κατ' οίκον τηλεργασίας, είτε να μειωθεί σε μεγάλο βαθμό, δίνοντας στους τηλεεργαζόμενους τη δυνατότητα τις ώρες που εξοικονομούν, να τις διαθέσουν σε άλλες προσωπικές ή οικογενειακές δραστηριότητες ή υποχρεώσεις τους.

#### **Η εξοικονόμηση κόστους**

Η φυσική μετακίνηση του εργαζόμενου στο χώρο εργασίας εντός της επιχείρησης, εκτός από τη χρονική διάσταση που αναφέραμε, έχει και μια, εξίσου σημαντική, οικονομική διάσταση, η οποία περιλαμβάνει τα σταθερά καθημερινά έξοδα μετακίνησης, όπως τα καύσιμα και η συντήρηση εάν η μετακίνηση γίνεται με προσωπικό όχημα ή το αντίτιμο των εισιτηρίων στην περίπτωση χρήσης των μέσων μαζικής μεταφοράς. Κυρίως, στις περιπτώσεις κατά τις οποίες ο τόπος διαμονής και ο τόπος εργασίας βρίσκονται σε μακρινή απόσταση μεταξύ τους, το

κόστος αυτό δε θα μπορούσε να θεωρηθεί αμελητέο. Ένα επιπλέον σημαντικό έξοδο πολλών εργαζομένων, το οποίο μπορεί να μειωθεί ή να μηδενιστεί είναι το κόστος για τη φροντίδα των παιδιών κατά τη διάρκεια της απουσίας τους στο χώρο εργασίας. Επιπρόσθετα, η ευελιξία, την οποία, προσφέρει η τηλεργασία είναι σημαντική, κατά την αναζήτηση τόπου κατοικίας. Έτσι, οι τηλεεργαζόμενοι, έχουν τη δυνατότητα να επιλέξουν την κατοικία τους σε περιοχές περισσότερο οικονομικές, ακόμη και εάν αυτές βρίσκονται σε λιγότερο κεντρικά σημεία της πόλης ή μακριά από τις εγκαταστάσεις της εργοδότης επιχείρησης. Τέλος, η εξοικονόμηση του κόστους των εγκαταστάσεων, από την πλευρά του εργοδότη, ενδέχεται σε κάποιες περιπτώσεις, να ενσωματωθεί, κατά ένα μέρος, στις αποδοχές των τηλεεργαζόμενων, παρέχοντας ένα επιπλέον κοινό κίνητρο στην επιλογή της τηλεργασίας ως μορφή απασχόλησης. Η εξοικονόμηση εξόδων όπως τα προαναφερθέντα, δίνει στον τηλεεργαζόμενο τη δυνατότητα να τα διαθέσει για να καλύψει άλλες οικονομικές ανάγκες ή για να πραγματοποιήσει δραστηριότητες προς όφελος της σωματικής και της ψυχικής υγείας του.

### **Η διεύρυνση της δυνατότητας πρόσβασης στην αγορά εργασίας**

Η εφαρμογή τηλεργασίας εκμηδενίζοντας την έννοια της απόστασης, διευκολύνει να εισαχθούν στην αγορά εργασίας, κατηγορίες πληθυσμών, οι οποίες είναι προτιμότερο ή αναγκαίο να εργάζονται εξ αποστάσεως κι ως εκ τούτου, στερούνται επαγγελματικών ευκαιριών είτε λόγω προβλημάτων υγείας, όπως είναι τα άτομα με ειδικές ανάγκες ή με αναπηρία, είτε λόγω υποχρεώσεων, όπως οι γυναίκες, οι οποίες επιθυμούν να συνδυάσουν τη μητρότητα με την επαγγελματική τους πορεία. Σύμφωνα με τα στοιχεία του International Labour Organization, το 57% των τηλεεργαζόμενων κατ' οίκον, αποτελείται από γυναίκες<sup>25</sup>, καθώς η μορφή αυτή απασχόλησης, τους δίνει τη δυνατότητα να εργάζονται παράλληλα με τις οικογενειακές υποχρεώσεις, και αποτελεί καθοριστικό παράγοντα κατά το διάστημα την μητρότητας.<sup>26</sup>

### **Η υγεία και η ασφάλεια**

Η φυσική μετακίνηση μεταξύ τόπου κατοικίας και τόπου εργασίας μπορεί να εκθέσει τους εργαζόμενους σε μια σειρά από κινδύνους για την υγεία και την ασφάλειά τους, το οποίο είναι εφικτό να αποφευχθεί με την εφαρμογή της τηλεργασίας. Για παράδειγμα, σύμφωνα με εθνική μελέτη που πραγματοποιήθηκε στη Βραζιλία, οι εργαζόμενοι, οι οποίοι μετακινούνται στο Σάο Πάολο, προκειμένου να μεταβούν στον τόπο εργασίας εκτείνονται για περίπου

<sup>25</sup> Gschwind, L., Vargas, O., 2019

<sup>26</sup> Αναστασίου, Θ., 2007

μίαμιση ώρα καθημερινά στην ατμοσφαιρική ρύπανση της πόλης, η συγκέντρωση της οποίας σε μικροσωματίδια και όζον, υπερβαίνει κατά πολύ τα πρότυπα που έχει ορίσει ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας.<sup>27</sup> Επιπλέον, σε έρευνες, οι οποίες διεξήχθησαν το 2015 στη Γαλλία από τους Lasfargue και Fauconnier, και το 2012 στη Γερμανία από τους Zok και Dammasch, αναφέρεται ότι οι λιγότερες μετακινήσεις λόγω τηλεργασίας ενδεχεται να συμβάλουν και σε χαμηλότερα επίπεδα σωματικής κόπωσης.

### **Η ευελιξία χρόνου εργασίας**

Η έννοια της ευελιξίας είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την έννοια της τηλεργασίας, αφού μέσα από αυτή τη μορφή οργάνωσης κι εκτέλεσης των εργασιακών καθηκόντων, ο εργαζόμενος, έχει την δυνατότητα να προσαρμόσει το χρόνο της εργασίας στα επιμέρους καθήκοντά του. Με άλλα λόγια, η τηλεργασία, δεν απαιτεί πάντοτε την τακτική απασχόληση του τηλεεργαζόμενου, αλλά πολλές φορές αυτό που απαιτείται είναι η τήρηση χρονοδιαγραμμάτων για τη επίτευξη τελικών στόχων. Επομένως, ο τηλεεργαζόμενος διαθέτει την ελευθερία να διευθετήσει το πρόγραμμα εργασίας ανάλογα με τις ανάγκες του, προσωπικές ή οικογενειακές, αρκεί να επιτύχει το ζητούμενο, από τον εργοδότη του ή τον πελάτη του, αποτέλεσμα. Συνοψίζοντας, θα λέγαμε ότι η ευελιξία του χρόνου απασχόλησης είναι θετικά συσχετισμένη με την απασχόληση με τηλεργασία, γεγονός που επιτρέπει στον εργαζόμενο αναδιαρθρώσει όπως επιθυμεί τις επαγγελματικές και τις προσωπικές υποχρεώσεις της καθημερινότητάς του.

### **Η αυτονομία**

Ένα ακόμα όφελος της τηλεργασίας είναι το επίπεδο αυτονομίας που απολαμβάνει ο εργαζόμενος. Με την έννοια της αυτονομίας αναφερόμαστε στις αποφάσεις του εργαζόμενου σχετικά με την ιεράρχηση των καθηκόντων του, τις εργασιακές μεθόδους που θα εφαρμόσει και τη συνολική ελευθερία σχετικά με τη οργάνωση της εργασίας του, με σκοπό την παραγωγικότητα και την αποτελεσματικότητά του, απαλλαγμένος από τους κανόνες και τις μεθόδους ελέγχου που συνδέονται με τη φυσική παρουσία του στην επιχείρηση. Η αυτονομία, είναι ωφέλιμη αφενός διότι συνεισφέρει στη μείωση του εργασιακού άγχους, κι αφετέρου, διότι του δίνει τη δυνατότητα να προσαρμόζει τις εργασιακές υποχρεώσεις στις λοιπές υποχρεώσεις της ημέρας.

### **Η μείωση του άγχους**

Η υιοθέτηση της τηλεργασίας μπορεί να προσφέρει θετικά αποτελέσματα στην ψυχική υγεία

---

<sup>27</sup> Eurofound, 2020

των εργαζομένων. Οι προαναφερθείσες έρευνες, στη Γαλλία από τους Lasfargue και Fauconnier, και στη Γερμανία από τους Zok και Dammasch, επισημαίνουν ότι οι μειωμένες μετακινήσεις ως συνέπεια της τηλεργασίας μπορεί να είναι πηγή μειωμένων επιπέδων στρες.<sup>28</sup> Επιπλέον, η συμφιλίωση της εργασίας και της προσωπικής ζωής μέσα από την ελευθερία διαχείρισης του χρόνου της εργασίας, των υπόλοιπων δραστηριοτήτων, του ελεύθερου χρόνου, των οικογενειακών υποχρεώσεων σε συνδυασμό με τα αισθήματα άνεσης και συγκέντρωσης μέσα στο περιβάλλον του σπιτιού, τις λιγότερες περισπάσεις από συναδέλφους, το μειωμένο έλεγχο και τη λιγότερη πίεση από τους ανωτέρους λόγω της φυσικής απόστασης, παρέχουν στους τηλεεργαζόμενους μια περαιτέρω ανακούφιση από το άγχος κατά τη διάρκεια της εργασίας.

### **Η ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής**

Η μελέτη OBERGO, για την τηλεργασία, τις συνθήκες εργασίας και το εργασιακό στρες, που πραγματοποιήθηκε στη Γαλλία, υποστηρίζει, ότι η τηλεργασία μπορεί συμβάλλει στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων. Πιο συγκεκριμένα, το 95% των ερωτηθέντων ανέφερε ότι είχε θετικό αντίκτυπο στην γενικότερη ποιότητα ζωής τους, το 89% δήλωσε βελτίωση στην ποιότητα της οικογενειακής ζωής ενώ το 88% παρατήρησε ότι η τηλεργασία συμβάλλει στην καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.<sup>29</sup> Ομοίως, στην Ιαπωνία, όπως τονίζεται σε εθνική μελέτη που έχει πραγματοποιηθεί, η τηλεργασία είναι πολύ πιθανό να μειώσει τον χρόνο μετακίνησης, το οποίο μπορεί να συμβάλει σε μια βελτιωμένη ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.<sup>30</sup> Με λίγα λόγια, όλα όσα προαναφέρθηκαν σχετικά με το χρόνο που εξοικονομείται από τις μετακινήσεις, την ευελιξία και την αυτονομία και τα μειωμένα επίπεδα στρες και κόπωσης, συμβάλουν ώστε οι τηλεεργαζόμενοι να επενδύουν περισσότερο και πιο ποιοτικό χρόνο στις οικογενειακές και τις προσωπικές δραστηριότητές τους.

Ωστόσο, ο αντίκτυπος της τηλεργασίας, περιλαμβάνει στο ισοζύγιό του και κάποιες αρνητικές επιπτώσεις για τους εργαζόμενους, πολλές από τις οποίες αποτελούν την άλλη όψη των όσων αναφεραμε παραπάνω. Τα βασικότερα, αντιληπτά και αποδεδειγμένα μειονεκτήματα που απορρέουν από την υιοθέτηση της τηλεργασίας περιγράφονται ακολούθως.

---

<sup>28</sup> Eurofound, 2020

<sup>29</sup> Lasfargue, Y., Fauconnier. S., 2019

<sup>30</sup> Eurofound and the International Labour Office, 2017

### **Τα υλικοτεχνικά προβλήματα**

Ένα βασικό πρόβλημα, που αντιμετωπίζουν οι τηλεεργαζόμενοι είναι τα υλικοτεχνικά προβλήματα, καθώς οι εργοδότες επιχειρήσεις, κυρίως κατά το διάστημα της υγειονομικής κρίσης του Covid-19, όπου οι μεταβολές στον τρόπο απασχόλησης ήταν αιφνίδιες και ταχείες, δεν είχαν τα χρονικά περιθώρια να δημιουργήσουν την αναγκαία υποδομή, προκειμένου η μετάβαση στο καθεστώς της εξ αποστάσεως απασχόλησης, να είναι ομαλή και οργανωμένη. Ως εκ τούτου, πολλοί τηλεεργαζόμενοι, οδηγήθηκαν αναπόφευκτα στη χρήση συσκευών οικιακού εξοπλισμού και οικιακών τηλεπικοινωνιακών εγκαταστάσεων, ώστε να μπορέσουν να εργαστούν. Το γεγονός αυτό, επέφερε δυσχέρειες, καθώς οι τεχνικές απαιτήσεις των εργασιακών καθηκόντων δεν είναι πάντοτε ευθυγραμμισμένες με τις δυνατότητες που διαθέτει μια κατοικία, σε επίπεδο, παραδείγματος χάριν, ηλεκτρονικών συσκευών και ποιότητας ή ταχύτητας διαδικτύου. Επιπλέον, η χρήση του οικιακού χώρου, το κόστος επικοινωνιών και η συντήρηση του εξοπλισμού, επιφέρουν ένα επιπλέον κόστος, το οποίο επιβαρύνει τον τηλεεργαζόμενο αντί του εργοδότη.

### **Η διεύρυνση του χρόνου εργασίας**

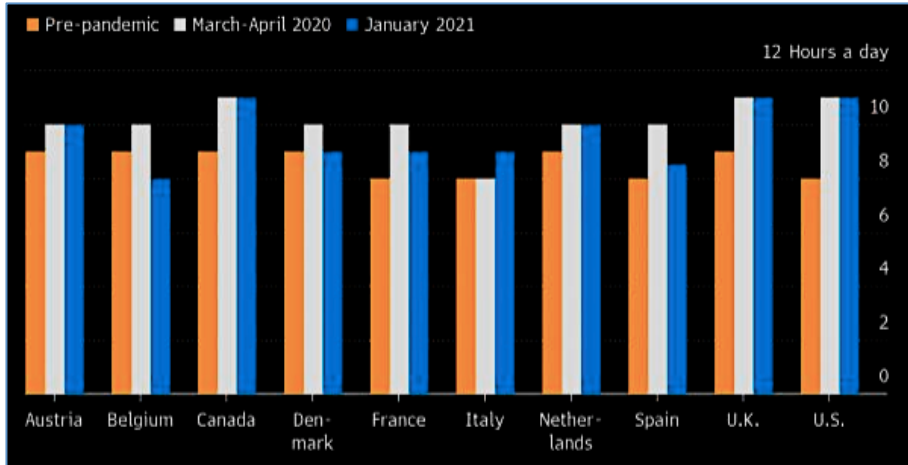
Όπως έχουμε πολλές φορές αναφέρει, η εργασία υπό καθεστώς τηλεεργασίας, δίνει την ευελιξία και την αυτονομία στους εργαζόμενους, να πραγματοποιούν τα καθήκοντά τους ανά πάσα στιγμή, χωρίς χωρικούς ή χρονικούς περιορισμούς. Το γεγονός αυτό ωστόσο, ενέχει τον κίνδυνο, διεύρυνσης του χρόνου εργασίας των τηλεεργαζομένων, πέραν του οκταώρου, κατά τη διάρκεια των απογευματινών ωρών ή του Σαββατοκύριακου. Σύμφωνα με έρευνα, την οποία διεξήγαγε η Liberty Games σχετικά με την υιοθέτηση της τηλεεργασίας λόγω της πανδημίας του Covid-19 στη Βρετανία, το 41% των τηλεεργαζομένων δήλωσε ότι εργάζεται συχνά κατά το μεσημεριανό διάλειμμα, ενώ, το 38% θεωρεί ότι εργάζεται συνολικά περισσότερες ώρες από πριν.<sup>31</sup> Επιπλέον, σε έρευνα του Eurofound, το 27% των τηλεεργαζομένων ως αποτέλεσμα της πανδημίας δηλώνουν ότι εργάζονται επιπλέον ώρες για την κάλυψη των απαιτήσεων της εργασίας τους, χωρίς να αμοιβονται,<sup>32</sup> γεγονός στο οποίο συνηγορούν και τα δεδομένα από τη Βρετανική Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (British Labour Force Survey, 2015), σύμφωνα με τα οποία, αναδείχθηκε ότι το 80% του χρόνου υπερωριακής απασχόλησης των τηλεεργαζομένων δεν αμείφθηκε.<sup>33</sup> Επιπρόσθετα ευρήματα από την εταιρεία NordVPN Teams, που δημοσιεύτηκαν στο Bloomberg, καταδεικνύουν ότι,

<sup>31</sup> McCulley, L., 2020

<sup>32</sup> Eurofound, 2020b

<sup>33</sup> [http://www.oke.gr/sites/default/files/keimeno\\_gnomis\\_shetika\\_me\\_tin\\_tilergasia.pdf](http://www.oke.gr/sites/default/files/keimeno_gnomis_shetika_me_tin_tilergasia.pdf)

οι τηλεεργαζόμενοι, λόγω πανδημίας, στη Βρετανία, στην Αυστρία, στον Καναδά και στις ΗΠΑ εργάζονται καθημερινά δύο έως τρεις επιπλέον ώρες, κατά μέσο όρο, όπως φαίνεται και στο διάγραμμα που ακολουθεί.



**Διάγραμμα 7:** Συνολικές ώρες καθημερινής απασχόλησης πριν και μετά την πανδημία του Covid-19

**Πηγή:** <https://www.bloomberg.com/news/articles/2021-02-02/remote-working-s-longer-hours-are-new-normal-for-many-chart>

### Η έλλειψη εργονομίας

Αν και δεν υπάρχουν πολλές μελέτες και άρθρα για τις εργονομικές επιπτώσεις των φορητών συσκευών τεχνολογίας και τηλεπικοινωνιών στην εκτέλεση της εργασίας, τα μέχρι τώρα αποτελέσματα εγείρουν ορισμένες ανησυχίες, ότι η εκτεταμένη τηλεργασία μπορεί να αποβεί επιζήμια για την υγεία και να συμβάλει στην ανάπτυξη ή την επιδείνωση μυοσκελετικών παθήσεων των τηλεεργαζόμενων. Η εργασία στον υπολογιστή συνεπάγεται επαναλαμβανόμενες κινήσεις, οι οποίες εκτελούνται κατά κύριο λόγο σε παρατεταμένα στατική και κυρίως καθιστή θέση, γεγονός το οποίο ενδέχεται να οδηγήσει σε μυοσκελετικές παθήσεις ή σε ενοχλήσεις και επιβάρυνση των μυών των άνω άκρων και της πλάτης, ιδίως όταν συνοδεύεται από κακή εργονομία, δηλαδή χρήση φορητών υπολογιστών σε αυτοσχέδιους σταθμούς εργασίας μέσα στο σπίτι, όπου δεν διασφαλίζεται η κατάλληλη θέση της οθόνης, του πληκτρολογίου ή του ποντικιού και η στήριξη των βραχιόνων.<sup>34</sup> Η πρώτη έρευνα για τις εργονομικές πτυχές της τηλεργασίας, διεξήχθη μέσω διαδικτύου το 2014 στη Φιλανδία, σύμφωνα με τα αποτελέσματα της οποίας, σχεδόν οι μισοί από τους ερωτηθέντες, δήλωσαν ότι δεν είχαν δώσει ιδιαίτερη βαρύτητα στην εργονομία κατά την κατ'οίκον απασχόλησή τους, δεν είχαν καρέκλα γραφείου ή ακόμη και γραφείο για να εργάζονται και

<sup>34</sup>EU-OSHA, Εκστρατεία «Ασφαλείς και Υγιείς Χώροι Εργασίας 2020-22»



βίωσαν πόνους που σχετίζονται με την εργασία στους ώμους, στον αυχένα ή στην πλάτη, ενώ η συντριπτική πλειοψηφία τους, με ποσοστό 94%, ανέφερε ότι ούτε οι εργοδότες τους είχαν δώσει κάποια προσοχή στο ζήτημα της εργονομίας.<sup>35</sup>

### **Οι επιπτώσεις στη σωματική υγεία**

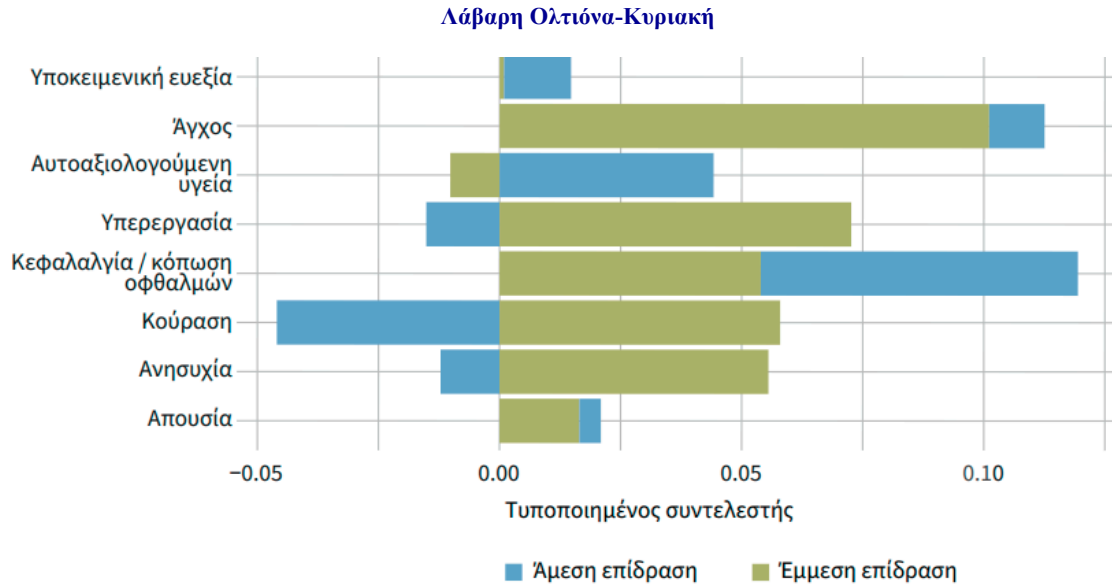
Ο αντίκτυπος της τηλεργασίας στην υγεία δεν περιορίζεται στα προβλήματα που δημιουργεί η έλλειψη των κατάλληλων εργονομικών προτύπων που προαναφέραμε, αλλά περιλαμβάνει και μια σειρά από άλλες ανεπιθύμητες επιπτώσεις για τη σωματική υγεία των τηλεεργαζομένων. Σύμφωνα με την έρευνα Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA), η οποία πραγματοποιήθηκε στην Ολλανδία, οι εργαζόμενοι μέσω τηλεργασίας χρησιμοποιούν οπτικές οθόνες για 2 έως 2,5 ώρες επιπλέον ημερησίως συγκριτικά με τους υπόλοιπους εργαζόμενους, γεγονός που ενέχει τον κίνδυνο εκδήλωσης προβλημάτων υγείας όπως η καταπόνηση των ματιών, οι πονοκέφαλοι και οι μυϊκοί πόνοι.<sup>36</sup> Σε αυτήν την κατεύθυνση συνηγορούν και τα αποτελέσματα του συνεδρίου, που πραγματοποιήθηκε στην Ισπανία το 2015, από τη Διεπαγγελματική Ένωση της Κοινότητας της Μαδρίτης. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα αυτά, η εκτεταμένη χρήση των ηλεκτρονικών μέσων μπορεί να οδηγήσει σε οφθαλμικά προβλήματα και διαταραχές ύπνου.<sup>37</sup> Επιπλέον, σε πρόσφατη έκθεση, του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας και του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας, ανάμεσα σε άλλους κινδύνους για την σωματική υγεία, υπογραμμίζεται ότι, ο αυξημένος χρόνος έκθεσης στην οθόνη μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα την καταπόνηση των ματιών και, η παρατεταμένη τηλεργασία μπορεί να συσχετιστεί με τη θερμική δυσανεξία, την ποιότητα του αέρα στα σπίτια των τηλεεργαζομένων, την αύξηση του καπνίσματος και της κατανάλωσης αλκοόλ, την παρατεταμένη καθιστική ζωή, την αύξηση βάρους και τη βία στο σπίτι.<sup>38</sup> Στο διάγραμμα που ακολουθεί, παρουσιάζεται η επίδραση της χρήσης των τεχνολογιών πληροφορίας κι επικοινωνίας κατά την εργασία, στην υγεία των εργαζόμενων, όπως εκτιμήθηκε από το Eurofound στη μελέτη "Τηλεργασία και εξ αποστάσεως εργασία υποστηριζόμενη από ΤΠΕ: Η εργασία στην ψηφιακή εποχή"

<sup>35</sup> Eurofound, International Labour Office, 2017

<sup>36</sup> Hooftman et al., 2015

<sup>37</sup> UICM, 2015

<sup>38</sup> World Health Organization & International Labour Organization, 2021



**Διάγραμμα 8:** Η επίδραση της χρήσης ΤΠΕ κατά της διάρκεια της εργασίας στις επιπτώσεις στην υγεία  
**Πηγή:** Eurofound (2020), *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*, Translated in Greek by INE/GSEE, Athens

### Οι επιπτώσεις στην ψυχική υγεία

Στο Διάγραμμα 8, μπορούμε να παρατηρήσουμε ότι, οι επιπτώσεις τις εξ αποστάσεως απασχόλησης δεν αφορούν αποκλειστικά τη σωματική υγεία, αλλά ορισμένα ευρήματα όπως το άγχος και η ανησυχία αφορούν την ψυχολογική διάσταση της υγείας των τηλεεργαζόμενων. Σε μελέτη που έχει πραγματοποιηθεί αρκετά χρόνια πριν από την εμφάνιση της πανδημίας, στο τμήμα Κοινωνικής Ψυχολογίας του Πανεπιστημίου Jaume I, της Ισπανίας, υποστηρίζεται ότι η υπερβολική και καταναγκαστική χρήση της τεχνολογίας των πληροφοριών και της επικοινωνίας, σχετίζεται με τις έννοιες της «τεχνοκαταπόνησης» και του «τεχνοεθισμού», οι οποίες αφορούν συναισθήματα όπως άγχος, κόπωση, σκεπτικισμός και πεποιθήσεις αναποτελεσματικότητας.<sup>39</sup> Άλλες μελέτες, οι οποίες έχουν πραγματοποιηθεί είτε πριν είτε κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid-19 αναφέρουν ως πιθανές δυσμενείς επιδράσεις που σχετίζονται με την τηλεργασία αισθήματα στρες, μοναξιάς, κατάθλιψης, ευερεθιστότητας, ανησυχίας και εργασιακής ανασφάλειας. Επιπλέον, σύμφωνα με το BBC, μια δειγματοληπτική έρευνα της Microsoft, η οποία πραγματοποιήθηκε σε είκοσι μία ευρωπαϊκές χώρες, αποκαλύπτει ότι μόνο το 11,4%, με άλλα λόγια, ένας στους δέκα εργαζόμενους, αισθάνεται παραγωγικός.<sup>40</sup> Συνεπώς, συμπεραίνεται ότι, παρόλο που η συχνότητα εμφάνισης του τεχνοστρες δεν είναι ευρέως γνωστή, αποτελεί ένα νέο πραγματικό φαινόμενο, που συχνά βιώνεται ως διασπαστικό από τους τηλεεργαζόμενους και μπορεί να

<sup>39</sup> Salanova, M., Llorens Gumbau, S., Cifre, E., 2012

<sup>40</sup> Δρακόπουλος, Π., 2018

κλονίσει την προσωπική ζωή και τον ελεύθερο χρόνο τους και να έχει αρνητικές επιπτώσεις στα επίπεδα παραγωγικότητας και τις εργασιακές επιδόσεις τους.

### **Η εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής**

Όπως έχουμε προαναφέρει, η χωροχρονική ευελιξία που χαρακτηρίζει το καθεστώς της εξ αποστάσεως εργασίας, μπορεί να συμβάλλει θετικά στην εξισορρόπηση της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζόμενων, αφού τους δίνεται η δυνατότητα και η αυτονομία προσαρμογής και προγραμματισμού των καθημερινών υποχρεώσεών τους. Στον αντίποδα, κατά την υιοθέτηση και εφαρμογή της τηλεργασίας ελλοχεύουν ορισμένες σημαντικές ανησυχίες, οι οποίες σχετίζονται με την αξιοποίηση από πλευράς των τηλεεργαζομένων, της χωροχρονικής αυτής ευελιξίας, στην πράξη. Έχει παρατηρηθεί ότι, πολλές φορές οι εργαζόμενοι, δεν καταφέρνουν να επιτύχουν έναν διακριτό διαχωρισμό μεταξύ ελεύθερου χρόνου και χρόνου εργασίας. Αντιθέτως, συχνά οδηγούνται να εργάζονται αργά τα βράδια ή τα Σαββατοκύριακα<sup>41</sup> καταλαμβάνοντας μη εργάσιμους χώρους και χρόνους και θολώνοντας τα όρια ακόμη περισσότερο. Επιπρόσθετα, σύμφωνα με έρευνα που πραγματοποιήθηκε από την εταιρεία Wildgoose και κοινοποιήθηκε από την εφημερίδα Guardian, προκύπτει ότι, η επαγγελματική ζωή τείνει να εισχωρεί στην προσωπική ζωή τους ολοένα και περισσότερο, καθώς οι εργαζόμενοι από το σπίτι βρίσκονται σε διαρκή βάση στη διάθεση του εργοδότη τους, τα διαλείμματα για μεσημεριανό γεύμα είναι μικρότερα σε διάρκεια και λιγότερα σε συχνότητα, και τέλος, ως επί το πλείστον, στις περιπτώσεις ελαφριάς ασθένειας, εργάζονται κανονικά, ενώ σε αντίστοιχες περιπτώσεις εργασίας στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, δε θα μετέβαιναν στο τόπο εργασίας λόγω ασθένειας.<sup>42</sup>

### **Η απομόνωση**

Σύμφωνα με την έκθεση "Νέες μορφές απασχόλησης" του Eurofound, μια από τις πιο προβληματικές πτυχές της τηλεργασίας φαίνεται να είναι η απομόνωση.<sup>43</sup> Επίσης, η απομόνωση αναφέρεται και στην εθνική μελέτη των τηλεεργαζομένων στο Μπουένος Άιρες, ως ένα από τα τρία, υψηλότερης κατάταξης, μειονεκτήματα, με ποσοστό 36%, ακολουθώντας τη «λιγότερη αλληλεπίδραση με συναδέλφους» με ποσοστό 62% και «την εργασία κατά τη διάρκεια ελαφριάς ασθένειας» με 50%.<sup>44</sup> Αυτή η απομόνωση, κατά βάση, έναντι των

<sup>41</sup> Hamilton, E., 2002

<sup>42</sup> <https://www.theguardian.com/business/2021/feb/04/home-workers-putting-in-more-hours-since-covid-research>

<sup>43</sup> Eurofound, 2015

<sup>44</sup> Fundación CENIT, 2012

συναδέλφων, και ευρύτερα, έναντι του κοινωνικού συνόλου, μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την εργασιακή ικανοποίηση και ο φόβος της απομόνωσης μπορεί να περιορίσει την επιθυμία των εργαζομένων για τηλεργασία. Αξίζει να σημειωθεί επίσης ότι, σύμφωνα με την Εθνική Ακαδημία Επιστημών των Ηνωμένων Πολιτειών Αμερικής, με την κοινωνική απομόνωση αυξάνεται σημαντικά ο κίνδυνος ενός ατόμου να βιώσει πρόωρα πολλές από τις αιτίες, οι οποίες συσχετίζονται με αυξημένο κίνδυνο άνοιας και μοναξιάς, με υψηλότερα ποσοστά κατάθλιψης, άγχους και αυτοκτονίας καθώς και άλλων καταστάσεων υγείας.<sup>45</sup> Η κοινωνική και οργανωτική απομόνωση μπορεί να αποφευχθεί ή τουλάχιστον να ελαχιστοποιηθεί με την εφαρμογή βέλτιστων πρακτικών όπως η παροχή στους τηλεεργαζόμενους, αλληλεπιδράσεων πρόσωπο με πρόσωπο και η ένταξή τους στην ανταλλαγή πληροφοριών. Μια ακόμα διάσταση της απομόνωσης και της διασποράς που συντελείται με την υιοθέτηση της τηλεργασίας, είναι ότι η απομάκρυνση του τηλεεργαζόμενου από τον συμβατικό χώρο εργασίας, μειώνοντας τις επαφές του με τους λοιπούς εργαζόμενους, μπορεί να οδηγήσει και στην απομάκρυνσή του από τη συνδικαλιστική δράση και από τις συλλογικές διεργασίες, γεγονός που μπορεί, απουσία εξειδικευμένων νομοθετικών ρυθμίσεων και συλλογικών διαπραγματεύσεων, να επιφέρει παραβιάσεις στα εργασιακά του δικαιώματα.

### **Οι προοπτικές σταδιοδρομίας**

Ένα ακόμα ζήτημα, το οποίο προκύπτει από την εφαρμογή της τηλεργασίας ως μέθοδο οργάνωσης της εργασίας αφορά τις προοπτικές εξέλιξης της σταδιοδρομίας των εργαζομένων, καθώς δεν επωφελούνται όλοι οι εργαζόμενοι εξίσου από την τηλεργασία. Έχει παρατηρηθεί ότι, οι υψηλά μετακινούμενοι τηλεεργαζόμενοι καθώς και οι περιστασιακοί τηλεεργαζόμενοι είναι πιο πιθανό να αισθάνονται ότι βελτιώνονται οι δεξιότητες και οι γνώσεις τους στην τρέχουσα εργασία τους, σε αντίθεση με τους τακτικούς κατ' οίκον εργαζόμενους, όπου, η απόσπαση και η κοινωνική απομόνωση μπορεί να οδηγήσει σε λιγότερη πρόοδο ή μάθηση γενικά. Αν και, σχεδόν καμία έρευνα δεν έχει διερευνήσει εάν η τηλεργασία επηρεάζει πραγματικά την επιτυχία σταδιοδρομίας με αντικειμενικούς όρους, οι Golden and Eddleston, στη μελέτη τους, διαπιστώνουν ότι, παίζει σπουδαίο ρόλο στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας η έκταση της τηλεργασίας, υποδεικνύοντας ότι όσο πιο εκτεταμένη ήταν η εφαρμογή της τόσο λιγότερες ήταν οι προαγωγές που λάμβαναν οι εργαζόμενοι και τόσο χαμηλότερη η αύξηση των μισθών τους, συγκριτικά με τους

---

<sup>45</sup> National Academies of Sciences, Engineering, Medicine, 2020

εργαζόμενους στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης.<sup>46</sup> Σύμφωνα με τους Maruyama και Tietze, οι γυναίκες, οι οποίες τηλεργάζονται, και ιδιαιτέρως εκείνες που περνούν περισσότερες από τις μισές ώρες εργασίας τους στο σπίτι, είναι περισσότερο πιθανό να βιώνουν εργασιακή ανασφάλεια και να αισθάνονται ότι στερούνται ευκαιριών κατάρτισης και επαγγελματικής εξέλιξης, εξαιτίας της έλλειψης αλληλεπίδρασης με την επιχείρηση και της απομάκρυνσής τους από το χώρο εργασίας.<sup>47</sup> Αντίστοιχα, από τη σκοπιά των στελεχών, οι Leslie, Manchester, Park και Mehng, υποστηρίζουν ότι, μπορεί να θεωρηθεί ως ένδειξη έλλειψης δεύσμευσης και αφοσίωσης στην καριέρα και στην επιχείρηση η φυσική απουσία των τηλεργαζόμενων, γεγονός που είναι πιθανό να αποτελέσει ανασταλτικό παράγοντα στην επαγγελματική σταδιοδρομία τους.<sup>48</sup> Τέλος, η ανάλυση των δεδομένων της Ευρωπαϊκής Έρευνας Συνθηκών Εργασίας, δείχνει ότι το ένα τέταρτο των τηλεργαζομένων βρίσκονται σε επισφαλή απασχόληση καθώς είναι περισσότερο πιθανόν να έχουν συμβόλαιο ορισμένου χρόνου απασχόλησης, να λαμβάνουν χαμηλά εισοδήματα, να αισθάνονται ανασφάλεια για το μέλλον της εργασίας τους και να θεωρούν λιγότερο πιθανή την κατάρτισή τους με νέες δεξιότητες ή την εκπαίδευσή τους μετ' αποδοχών.

## Η ιδιωτικότητα

Ένα άλλο σοβαρό ζήτημα που ανακύπτει στις περιπτώσεις τηλεργασίας είναι η προστασία της ιδιωτικής ζωής των τηλεργαζομένων. Η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος με τη χρήση της τεχνολογίας, στην προσπάθεια μετριασμού του κινδύνου για τα προσωπικά δεδομένα, μπορεί να πάρει μορφή ηλεκτρονικής επιτήρησης, με τη λήψη δυσανάλογων μέτρων, η έκταση των οποίων ενδέχεται να ξεπεράσει τα όρια της ιδιωτικής ζωής των εργαζομένων.<sup>49</sup> Σύγχρονες τεχνολογίες και λογισμικά, τα οποία είναι ευρέως διαθέσιμα και δίνουν δυνατότητες παρακολούθησης των εργαζομένων όπως για παράδειγμα η καταγραφή της οθόνης του τηλεργαζόμενου, η καταγραφή των εφαρμογών που χρησιμοποιεί, η καταγραφή του χρόνου χρήσης των εφαρμογών, η καταγραφή του πληκτρολογίου ή του ποντικιού, η χρήση διαδικτυακών καμερών και η μαγνητοσκόπηση, αποτελούν πρακτικές που ενδεχομένως να υπερβαίνουν την ιδιωτική ζωή των εργαζομένων. Σύμφωνα με την Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29, Γνώμη 2/08.06.2017, είναι αναγκαίο να διασφαλιστεί ισορροπία μεταξύ, του έννομου συμφέροντος της επιχείρησης να προστατέψει την πνευματική και υλική

<sup>46</sup> Golden, T., Eddleston, K., 2019

<sup>47</sup> Maruyama, T., Tietze, S., 2012

<sup>48</sup> Leslie, L., Manchester, C., Park, T., Mehng, S., 2012

<sup>49</sup> Παπαδημητρίου, Κ., 1987

εταιρική ιδιοκτησία και να βελτιώσει την παραγωγικότητα των εργαζομένων, και του δικαιώματος που έχουν όλοι οι εργαζόμενοι στην ιδιωτικότητα και στην εμπιστευτική επικοινωνία.<sup>50</sup>

Συνοψίζοντας θα λέγαμε ότι, η καθημερινή επαγγελματική ζωή των εργαζομένων έχει μεταβληθεί σε μεγάλο βαθμό καθώς η εξ αποστάσεως εργασία γίνεται ολοένα και πιο δημοφιλής, έχοντας την τάση να καθιερωθεί και στη μεταπανδημική εποχή. Ωστόσο, η τηλεργασία εξακολουθεί να είναι μια προαιρετική πρακτική, που παρά τις πολλές θετικές πτυχές της, έχει παρουσιάσει και σημαντικά μειονεκτήματα, τα οποία δεν μπορούμε να παραγνωρίζουμε, με κυριότερο εξ αυτών το γεγονός ότι δεν υπάρχει ξεκάθαρο νομοθετικό πλαίσιο που να διαφυλάσσει ταυτόχρονα εργοδότη και εργαζόμενο. Λαμβάνοντας λοιπόν υπόψη όσα αναφέρθηκαν παραπάνω, συμπεραίνουμε ότι υπάρχουν ζητήματα προς διευθέτηση, μέσα από τη λήψη των αναγκαίων νομοθετικών ρυθμίσεων, προκειμένου να διασφαλιστεί τόσο η υγεία και η ασφάλεια των τηλεεργαζομένων, όπως και η ίση μεταχείριση τηλεεργαζομένων και εργαζομένων με φυσική παρουσία στις εγκαταστάσεις του εργοδότη.

---

<sup>50</sup> Ομάδα Εργασίας, Άρθρο 29, Γνώμη 2, 2017

### 3.2. Οφέλη και Επιπτώσεις για τις Επιχειρήσεις

Τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα της εξ αποστάσεως εργασίας δεν αφορούν μόνο τους εργαζομένους αλλά και τις επιχειρήσεις. Σε αυτό το σημείο θα παρουσιάσουμε τα κυριότερα από τα οφέλη ή με άλλα λόγια τους τρόπους με τους οποίους, ο θεσμός της τηλεργασίας έχει αξιοποιηθεί από την πλευρά των επιχειρήσεων, σαν ένα σημαντικό εργαλείο, ώστε να δημιουργήσουν επιπρόσθετα ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα κατά την επιχειρηματική τους δραστηριότητα.

#### **Μείωση του κόστους της επιχείρησης**

Οι εργαζόμενοι δεν είναι οι μόνοι που εξοικονομούν χρήματα όταν τηλεργάζονται. Η μετάβαση στην τηλεργασία βοηθά και την επιχείρηση να εξοικονομήσει χρήματα, μειώνοντας μια σειρά από πάγια και λειτουργικά έξοδα, καθώς, όταν οι εργαζόμενοί της εργάζονται από το σπίτι ή κάποια άλλη τοποθεσία, δεν χρησιμοποιούν γραφεία, με αποτέλεσμα, να μειώνονται σημαντικά, τα έξοδα ενοικίασης και συντήρησης των αναγκαίων εγκαταστάσεων, τα έξοδα των χώρων στάθμευσης, τα έξοδα ενέργειας, τα έξοδα ύδρευσης, τα έξοδα τηλεπικοινωνιών, τα αναλώσιμα είδη γραφείου και διάφορα άλλα τα οποία βαρύνουν οποιαδήποτε επιχείρηση απασχολεί τους εργαζομένους στις εγκαταστάσεις της. Σύμφωνα με την Υπηρεσία Ενεργειακών Πληροφοριών των Ηνωμένων Πολιτειών Αμερικής, το μεγαλύτερο μέρος της ενέργειας των εμπορικών κτιρίων προορίζεται για τη θέρμανση ή την ψύξη αέρα ή/και νερού. Με τη μετάβαση στην τηλεργασία, οι επιχειρήσεις δεν είναι απαραίτητο να διατηρούν τη θερμοκρασία στα εταιρικά κτίρια, γεγονός που οδηγεί σε σημαντική εξοικονόμηση κόστους.<sup>51</sup> Επιπλέον, με βάση την έρευνα από τη Global Workplace Analytics, "Cost and Benefits: Advantages of Telecommuting for Companies", σχεδόν έξι στους δέκα εργοδότες αναγνωρίζουν την εξοικονόμηση κόστους ως σημαντικό όφελος από την ύπαρξη προγραμμάτων τηλεργασίας, με τις εκτιμήσεις να υποστηρίζουν ότι ένας εργοδότης στις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής, έχει τη δυνατότητα να εξοικονομήσει κατά μέσο όρο έντεκα χιλιάδες δολάρια για κάθε εργαζόμενο, ο οποίος τηλεργάζεται τις μισές από τις ώρες εργασίας του, στο σύνολο του έτους. Η εξοικονόμηση αυτή, όπως φαίνεται και στον πίνακα που ακολουθεί, είναι συνάρτηση του χαμηλότερου κόστους εγκαταστάσεων και της

---

<sup>51</sup>CBECS Survey Data, 2018

μείωσης των απουσιών από την εργασία λόγω ελαφριάς ασθένειας ή απεργίας των Μέσων Μαζικής Μεταφοράς.<sup>52</sup>

<b>Employer Annual Savings</b>	
Productivity	\$7,031,250
Continuity of operations	\$432,028
Retention	\$388,125
Real estate	\$1,935,000
Transit subsidies	\$223,080
Absenteeism	\$1,305,804
<b>Total organizational impact from above (per year)</b>	<b>\$11,315,286</b>
	<b>\$11,315</b>

**Πίνακας 3:** Μέση ετήσια εξοικονόμηση κόστους ανά τηλεργαζόμενο

**Πηγή:** <https://globalworkplaceanalytics.com/telecommuting-statistics>

### Αύξηση της Παραγωγικότητας

Όπως παρατηρούμε στον Πίνακα 3, η αύξηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων ως αποτέλεσμα της υιοθέτησης του καθεστώτος της τηλεργασίας, αποτελεί το μεγαλύτερο μέρος της ετήσιας εξοικονόμησης χρημάτων για τις επιχειρήσεις. Ως παραγωγικότητα ορίζεται το σύνολο της αποδοτικότητας και της αποτελεσματικότητας των εργαζομένων στην ολοκλήρωση των εργασιακών καθηκόντων. Η αποτελεσματικότητα αναφέρεται στην ικανότητα των εργαζομένων να ολοκληρώσουν τα καθήκοντά τους σύμφωνα με μια προκαθορισμένη προθεσμία, ενώ η αποδοτικότητα αναφέρεται στην ικανότητα ολοκλήρωσης των καθηκόντων χωρίς τη σπατάλη πόρων.<sup>53</sup> Οι διαθέσιμες μελέτες δείχνουν ότι η εφαρμογή της τηλεργασίας έχει ως αποτέλεσμα τη βελτίωση και των δύο συνιστωσών, καθώς, οι τηλεργαζόμενοι εκτελούν μεγαλύτερο όγκο εργασιών στο χρόνο που εξοικονομούν από τις μετακινήσεις στο χώρο εργασίας, ενώ ταυτόχρονα οι επιχειρήσεις έχουν την ευελιξία να αναδιοργανωθούν το προσωπικό τους με βάση τις ανάγκες και να επεκτείνουν τις υπηρεσίες τους σε μη εργάσιμες ημέρες και ώρες, χωρίς να σπαταλήσουν επιπλέον πόρους. Επιπρόσθετα, οι σχέσεις μεταξύ διοίκησης και εργαζομένων, δε φθείρονται λόγω τη

<sup>52</sup> GlobalWorkplaceAnalytics.com

<sup>53</sup> Staples, S., Hulland, J., & Higgins, C., 2006



καθημερινότητας και την πολύωρης τριβής και οι εργαζόμενοι εργάζονται περισσότερο συγκεντρωμένοι, χωρίς περισπασμούς, στον οικείο χώρο τους. Οι παράγοντες αυτοί, ενισχύουν τη δημιουργικότητα και την ικανοποίηση των εργαζομένων, παρέχουν τη δυνατότητα ανάληψης πρωτοβουλιών και τους οδηγούν σε καλύτερα εργασιακά αποτελέσματα. Όπως υποστηρίζει ο Διεθνής Οργανισμός Εργασίας, η τηλεργασία σε πολλές χώρες, όπως η Σουηδία, το Ηνωμένο Βασίλειο και η Γαλλία, είναι ιδιαίτερα δημοφιλής καθώς οι επιχειρήσεις τη συνδέουν με αύξηση της παραγωγικότητάς τους από 10% έως και 40%.<sup>54</sup> Ολοκληρώνοντας, μία διαφορετική προσέγγιση για τη βελτίωση της παραγωγικότητας μέσω της τηλεργασίας, αναφέρεται η πρόσβαση των επιχειρήσεων σε διευρυμένη δεξαμενή επιλέξιμων υποψηφίων και την προσέλκυση εργαζομένων υψηλής ειδίκευσης για τη στελέχωση των θέσεων εργασίας, αφού οι οικογενειακές υποχρεώσεις, ο τόπος διαμονής, ο τρόπος μετακίνησης ή άλλες αντικειμενικές δυσκολίες της καθημερινότητας, δεν αποτελούν τροχοπέδες.

#### **Διατήρηση της επιχειρησιακής συνέχειας**

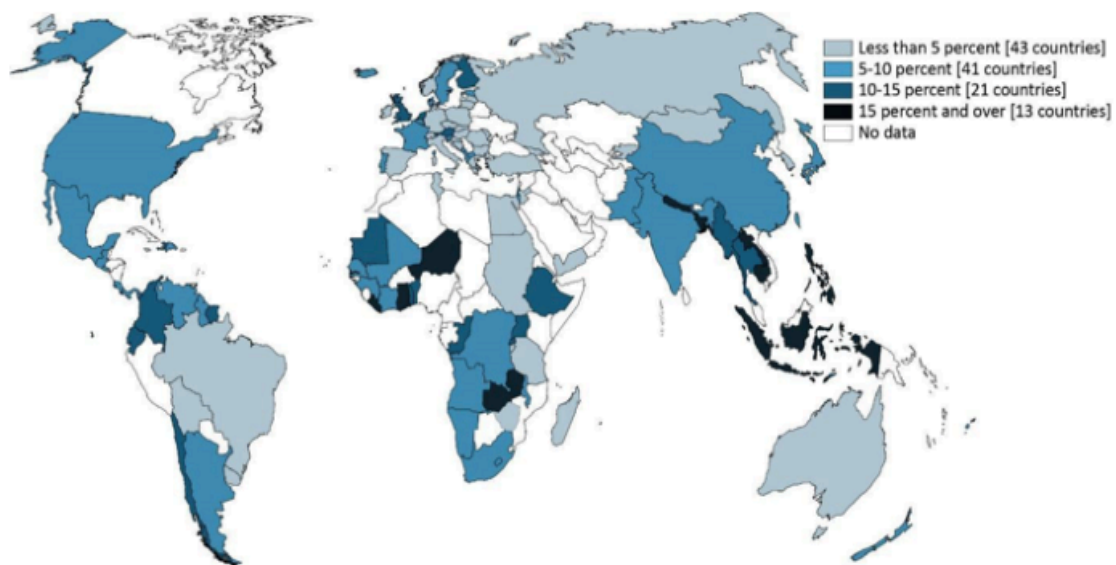
Η εφαρμογή της τηλεργασίας δίνει τη δυνατότητα στις επιχειρήσεις να βελτιώσουν την ανθεκτικότητά τους και να συνεχίσουν να εργάζονται χωρίς διακοπή κατά τη διάρκεια φυσικών ή άλλων γεγονότων, ελαχιστοποιώντας τις οικονομικές απώλειες. Το πλεονέκτημα της επιχειρηματικής συνέχειας σε περιόδους φυσικών καταστροφών κατέχει την τρίτη θέση σε βαρύτητα, με ποσοστό 23,5% σύμφωνα με την Έρευνα Τάσεων Χρήσης Επικοινωνιών του Υπουργείου Εσωτερικών και Επικοινωνιών της Ιαπωνίας.<sup>55</sup> Τις τελευταίες δεκαετίες γεγονότα όπως, ο σεισμός στην Ιαπωνία το 2011, το ρεκόρ χιονοπτώσεων στη Νότια Καρολίνα το 2015, ο τυφώνας στο Χιούστον του 2017, η παγκόσμια πανδημική κρίση λόγω της εμφάνισης του Covid-19, και πολλά ακόμα, έχουν τριπλασιάσει τις απώλειες των επιχειρήσεων. Η τηλεργασία θεωρείται όλο και περισσότερο ως ένα αποτελεσματικό εργαλείο για την αποκατάσταση και τη διασφάλιση της επιχειρησιακής ικανότητας σε αυτά τα σύνθετα περιβάλλοντα καταστροφών,<sup>56</sup> καθώς δίνει τη δυνατότητα για την αποκατάσταση και τη διατήρηση της λειτουργίας της, διασφαλίζοντας ταυτόχρονα ότι οι εργαζόμενοι παραμένουν ασφαλείς, συγκεντρωμένοι και παραγωγικοί. Το 2020, η παγκόσμια πανδημία του κορωνοϊού είχε τεράστιο αντίκτυπο στην παγκόσμια οικονομία και προκάλεσε μαζική αύξηση των χωρών που αντέδρασαν άμεσα υιοθετώντας πρακτικές τηλεργασίας για το

<sup>54</sup> Gschwind, L., Vargas, O., 2019

<sup>55</sup> MIC, 2015

<sup>56</sup> Alvaro, M., de Assis, G., Fernando, L., 2011

μεγαλύτερο μέρος των εργαζομένων τους. Πριν από την πανδημία, η ΔΟΕ εκτιμά ότι το 7,9% του παγκόσμιου εργατικού δυναμικού, δηλαδή περίπου 260 εκατομμύρια εργαζόμενοι, τηλεργάζονταν σε μόνιμη βάση, όπως φαίνεται και στο Σχήμα 3, με το ποσοστό αυτό να σημειώνει ραγδαία άνοδο ως απάντηση στην πανδημία του Covid-19. Σε ό,τι αφορά την Ελλάδα, η πλειοψηφία των επιχειρήσεων προσαρμόσε τις ρυθμίσεις εργασίας εφαρμόζοντας τηλεργασία. Πιο συγκεκριμένα, το 73% υιοθέτησε την τηλεργασία άμεσα, φτάνοντας στο 81% σε λιγότερο από μια εβδομάδα.



**Εικόνα 3:** Ποσοστό εργαζομένων κατ' οίκον (όλες οι θέσεις εργασίας) πριν από την πανδημία  
Πηγή: ILO (forthcoming)

Σύμφωνα με όσα αναφέραμε παραπάνω, καθώς και πολλά ακόμα, τα οποία δεν έχουν συμπεριληφθεί στο παρόν κείμενο, διαπιστώνουμε ότι, η τηλεργασία προσφέρει πολλά δυναμικά πλεονεκτήματα στη βιωσιμότητα και στην κερδοφορία των επιχειρήσεων. Ωστόσο, στον αντίκτυπο της τηλεργασίας, ελλοχεύουν κίνδυνοι και ανησυχίες, που καθιστούν αναγκαία τη δημιουργία και τον σχεδιασμό τω κατάλληλων προϋποθέσεων για την εφαρμογή της, προκειμένου να αμβλυνθούν οι αρνητικές επιπτώσεις.

Σε αυτό το σημείο θα συζητήσουμε τις κυριότερες προκλήσεις που καλούνται να αντιμετωπίσουν οι επιχειρήσεις σε ό,τι αφορά το νέο αυτό καθεστώς απασχόλησης των εργαζομένων.

## Η πρόκληση της ορθής εκκίνησης και λειτουργίας της τηλεργασίας

Η αρχική εφαρμογή της τηλεργασίας από τις επιχειρήσεις, έχει ως επακόλουθο ένα αρκετά υψηλό κόστος εκκίνησης και λειτουργίας, το οποίο περιλαμβάνει τις αναγκαίες τεχνολογικές υποδομές όπως υπολογιστικά συστήματα, λογισμικά και δεδομένα, τα οποία υποστηρίζουν την τηλεργασία, την απαραίτητη εκπαίδευση τόσο των εργαζόμενων όσο και της διαχείρισης, για την ομαλή και αποτελεσματική μετάβαση στο νέο καθεστώς, καθώς δεν διαθέτουν όλοι οι εργαζόμενοι τις δεξιότητες και την εμπειρία για την αποτελεσματική χρήση των συστημάτων τεχνολογίας κι επικοινωνιών, τη συντηρήσης του εξοπλισμού και την τεχνική υποστήριξη σε μεγάλο γεωγραφικό εύρος. Επιπρόσθετα, κατά την τηλεργασία κρίνεται αναγκαία η διασφάλιση της αξιόπιστης και γρήγορης σύνδεσιμότητας των εργαζομένων στο διαδίκτυο, ανεξάρτητα από τη γεωγραφική απόσταση μεταξύ των ή τους διαφορετικούς παρόχους υπηρεσιών διαδικτύου και τηλεφωνίας του καθενός μεμονωμένα, εξαλείφοντας αστοχίες στην επικοινωνία, την οργάνωση και την απρόσκοπτη λειτουργία της επιχείρησης. Τέλος, ένα ακόμα σημείο προσοχής αποτελεί η διασφάλιση της πρόσβασης των εργαζομένων στα αρχεία τα οποία είναι απαραίτητα για την εκτέλεση των εργασιακών καθηκόντων τους, στις περιπτώσεις διακοπών της σύνδεσης στο διαδίκτυο. Όλα τα παραπάνω, συνεπάγονται από τη μία πλευρά υψηλό κόστος και από την άλλη, επαρκείς ικανότητες οργάνωσης, δυσχεραίνοντας ένα μέρος των επιχειρήσεων να αντεπεξέλθουν αποτελεσματικά.

## Η μείωση της απόδοσης

Όπως είδαμε σε προηγούμενο σημείο του παρόντος κειμένου, οι πρόσφατες έρευνες υποστηρίζουν ότι η παραγωγικότητα των τηλεεργαζομένων είναι αυξημένη συγκριτικά με την εργασία στο γραφείο. Όμως, υπάρχουν και οι περιπτώσεις εκείνες, κατά τις οποίες η τηλεργασία μπορεί να αποφέρει τα αντίστροφα αποτελέσματα. Ακολουθούν ορισμένοι παράγοντες, οι οποίοι ενδεχομένως να λειτουργήσουν αρνητικά στην απόδοση των εργαζομένων σύμφωνα το Eurofound και τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας:<sup>57</sup>

### Ο συντονισμός

Η φυσική απόσταση των τηλεεργαζομένων όταν εργάζονται από κοινού, ως ομάδα για τη διαικπεραιωση ενός έργου, δημιουργεί δυσκολίες στο συντονισμό, την επικοινωνία και την οργάνωση, οι οποίες ενδέχεται να οδηγήσουν σε αναποτελεσματικότητα. Η χρήση των ψηφιακών καναλιών επικοινωνίας, δεν είναι πάντοτε επαρκής, γι' αυτό συνίσταται

---

<sup>57</sup> Eurofound, ILO, 2017

#### Λάβαρη Ολτιόνα-Κυριακή

συνδυαστικά με την διαδικτυακή επικοινωνία να πραγματοποιούνται τακτικά δια ζώσης συναντήσεις μεταξύ των μελών μια ομάδας.

#### Το περιβάλλον εργασίας

Όταν εργαζόμενος τηλεργάζεται σε μη ευνοϊκό περιβάλλον εργασίας όπως θορυβώδες ή διαταρακτικό η απόδοσή του στην εκπλήρωση των καθηκόντων του είναι πιθανό να παρουσιάσει μείωση.

#### Η στενή επίβλεψη

Η ανάγκη για στενότερη επίβλεψη και εποπτεία, εξαιτίας της φυσικής απόστασης της επιχείρησης με τους εργαζόμενους, μέσα από χρονοβόρες, γραφειοκρατικές, μη παραγωγικές διαδικασίες όπως η σύνταξη συχνών αναφορών, μπορεί στο τέλος της ημέρας, να μειώσει την απόδοση των εργαζομένων και να καταστήσει αναποτελεσματική την τηλεργασία.

#### Οι απαιτούμενες τεχνολογικές δεξιότητες

Αρνητικό αντίκτυπο στην απόδοση των εργαζομένων μπορεί να έχουμε στην περίπτωση κατά την οποία η τηλεργασία βασίζεται σε πολύπλοκα πληροφοριακά συστήματα και οι εργαζόμενοι δεν διαθέτουν τις απαιτούμενες δεξιότητες και την εμπειρία για να χρησιμοποιήσουν αποτελεσματικά τα συστήματα αυτά.

#### **Η μειωμένη επίβλεψη**

Με την εφαρμογή της τηλεργασίας καταργείται ο ενιαίος χώρος του γραφείου για την εκτέλεση των καθηκόντων των εργαζομένων. Ως εκ τούτου, η δυνατότητα της επιχείρησης, για άμεση επίβλεψη και διαχείριση της απόδοσης των εργαζομένων αποδυναμώνεται και περιορίζεται στην αξιολόγηση του τελικού αποτελέσματος, δημιουργώντας σημαντικούς προβληματισμούς. Η απότομη διεύθυνση της τηλεργασίας με την έλευση της πανδημίας βρήκε τις επιχειρήσεις ανέτοιμες σε ζητήματα αποτελεσματικών μηχανισμών ελέγχου, οι οποίοι θα διασφαλίζουν την εναρμόνιση των εργαζομένων με τους προβλεπόμενους κανόνες, τα ωράρια και τις διαδικασίες, ώστε να επιτυγχάνονται οι προκαθορισμένοι στόχοι αναφορικά με την πρόοδο των εργασιών και των χρονοφιαγραμμάτων που έχουν οριστεί.

#### **Η ασφάλεια των δεδομένων**

Ένα ακόμη ζήτημα που απορρέει από την εφαρμογή της τηλεργασίας αφορά την ασφάλεια των δεδομένων. Θέματα ασφάλειας, εμπιστευτικότητας, μη εξουσιοδοτημένης πρόσβασης και ακεραιότητας των πληροφοριών, δεν αποτελούν πρωτοφανείς κινδύνους, καθώς είχαν κιάλας εντοπιστεί από τη Γνώμη 2/2017, της Ομάδας Εργασίας του Άρθρου 29, σχετικά με

την επεξεργασία δεδομένων στην εργασία. Η πρόσβαση και επεξεργασία από τον τηλεργαζόμενο, των προσωπικών δεδομένων της επιχείρησης, είναι αναγκαία, προκειμένου να εκτελέσει τις εργασίες του, ωστόσο, ενέχει κινδύνους όπως η μη εξουσιοδοτημένη χρήση και κοινοποίησή τους εκτός της επιχείρησης και η εκούσια ή ακούσια απώλεια ή καταστροφή τους, καθώς η απομακρυσμένη πρόσβαση σε ένα εταιρικό δίκτυο δεν απολαμβάνει την προστασία από τα μέτρα ασφάλειας που κατά κανόνα καλύπτουν ένα εταιρικό δίκτυο εντός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης. Για τους λόγους αυτούς, οι επιχειρήσεις καλούνται να πάρουν ορισμένα μέτρα, μερικά παραδείγματα των οποίων είναι, να εξασφαλίζουν περιορισμένη πρόσβαση κάθε τηλεργαζόμενου στα δεδομένα εκείνα, τα οποία κρίνονται ως απολύτως απαραίτητα στην διεκπεραίωση των εκάστοτε καθηκόντων του, να ενημερώνουν τακτικά τις συσκευές που χρησιμοποιούνται για την παροχή τηλεργασίας με προγράμματα antivirus και να πραγματοποιούν τακτικά εκκαθάριση του ιστορικού των δεδομένων που αφορούν την τηλεργασία. Η Αρχή Προστασίας Δεδομένων, με βάση το νόμο 4624/2019 και το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, έχοντας σαν στόχο την προστασία των προσωπικών δεδομένων, εξέδωσε Κατευθυντήριες Γραμμές για τη λήψη μέτρων ασφαλείας στο πλαίσιο τηλεργασίας, τα οποία αφορούν την πρόσβαση στο δίκτυο, τη χρήση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, την ανταλλαγή μηνυμάτων, τον τρόπο πραγματοποίησης τηλεδιασκέψεων και τη χρήση τερματικής συσκευής/αποθηκευτικών μέσων.<sup>58</sup>

---

<sup>58</sup> [https://www.dpa.gr/sites/default/files/2020-12/Katefthintiries\\_grammes\\_2\\_2020.pdf](https://www.dpa.gr/sites/default/files/2020-12/Katefthintiries_grammes_2_2020.pdf)

### 3.3. Οφέλη και Επιπτώσεις για το Περιβάλλον και την Κοινωνία

Τα τελευταία χρόνια, ένα αυξανόμενο μέρος μελετών παγκοσμίως, τονίζει την ανάγκη για τη λήψη πρωτοβουλιών προσανατολισμένων σε ζητήματα όπως η κλιματική αλλαγή, η κατανάλωση ενέργειας και η ρύπανση του περιβάλλοντος. Η επίδραση της τηλεργασίας μπορεί να θεωρηθεί θετική όσον αφορά τέτοια ζητήματα και η υιοθέτησή της μπορεί να χαρακτηριστεί ως μια οικολογική καινοτομία για τη βιώσιμη ανάπτυξη. Η σχεδίαση και προώθηση της τηλεργασίας αποσκοπούσε πρωταρχικά στη μείωση της κυκλοφοριακής συμφόρησης και τα συνακόλουθα επίπεδα ρύπανσης, μειώνοντας τον αριθμό των οχημάτων στο δρόμο, καθώς και στη μείωση στην κατανάλωση ενέργειας, και δευτερευόντως στη μείωση της πίεσης που ασκείται σε πολλά συστήματα δημόσιων μεταφορών.<sup>59</sup>

Με βάση τη δημοσίευση Global Traffic Scorecard για το 2021, της εταιρείας Inrix, η οποία, αναλύει και παρέχει δεδομένα για τις κυκλοφοριακές συνθήκες, διαπιστώνουμε ότι οι ετήσιες "χαμένες" ώρες από τους οδηγούς λόγω κυκλοφοριακών προβλημάτων, κάθε άλλο παρά αμελητέες είναι. Ακολουθούν οι 10 πόλεις του κόσμου με το εντονότερο πρόβλημα στις καθημερινές μετακινήσεις, ενώ, η Αθήνα βρίσκεται στην 30ή θέση παγκοσμίως, με 70 "χαμένες" ώρες για τους Έλληνες οδηγούς.<sup>60</sup>

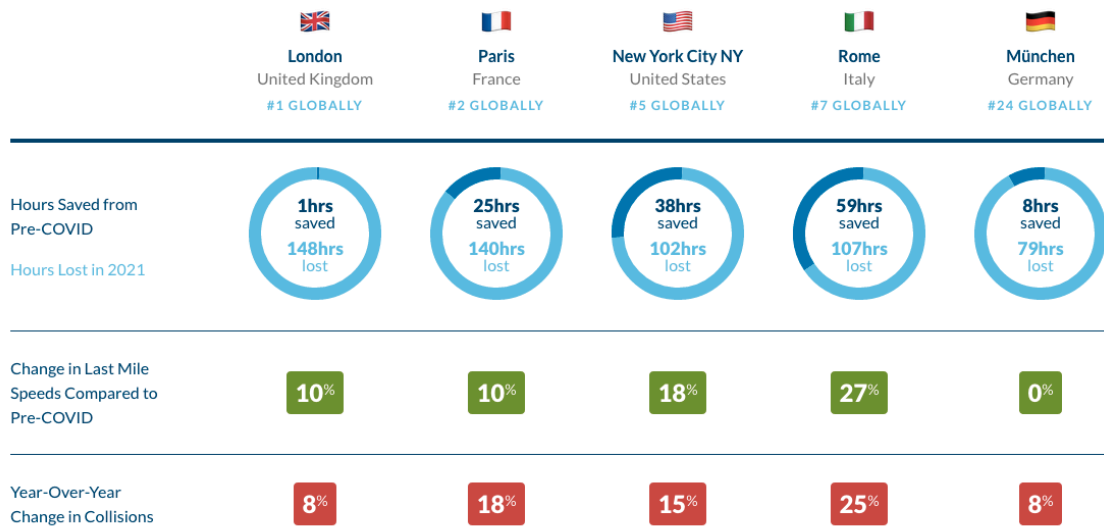
- ο Λονδίνο - 148 ώρες
2. Παρίσι - 140 ώρες
3. Βρυξέλλες - 134 ώρες
4. Μόσχα - 108 ώρες
5. Νέα Υόρκη - 102 ώρες
6. Σικάγο - 104 ώρες
7. Ρώμη - 107 ώρες
8. Μπογκοτά - 94 ώρες
9. Παλέρμο - 89 ώρες
10. Κωνσταντινούπολη - 88 ώρες

---

<sup>59</sup> Harpaz, I., 2002

<sup>60</sup> Global Traffic Scorecard, 2021

Λάβαρη Ολτιόνα-Κυριακή



**Εικόνα 4:** Η παγκόσμια επίδραση του COVID στις μεταφορές σε κύριες πρωτεύουσες  
**Πηγή:** <https://inrix.com/scorecard/>

Καθώς αυξάνεται η κυκλοφοριακή συμφόρηση, αυξάνεται και η κατανάλωση καυσίμου και οι εκπομπές διοξειδίου του άνθρακα. Ως εκ τούτου, ο περιορισμός της χρήσης μέσων μεταφοράς για την καθημερινή μετακίνηση των εργαζομένων στο χώρο εργασίας τους, θα σήμαινε μια σημαντική **μείωση της κυκλοφοριακής συμφόρησης** στους δρόμους των μεγαλουπόλεων, η οποία με τη σειρά της θα οδηγήσει σε **μειωμένη ηχορύπανση, μειωμένη ατμοσφαιρική ρύπανση, αλλά και επιβράδυνση στη φθορά των συγκοινωνιακών υποδομών**, επιδρώντας ευεργητικά στο περιβάλλον και την κοινωνία. Επιπλέον, επιπρόσθετη **μείωση του αποτυπώματος άνθρακα** θα μπορούσε να προέλθει από την εφαρμογή της τηλεργασίας, λόγω των μειωμένων απαιτήσεων για την κατασκευή εργασιακών εγκαταστάσεων, την ενεργειακή κάλυψη των επαγγελματικών χώρων, την κατασκευή νέων οδικών δικτύων και την κατανάλωση χαρτιού, εφόσον τα έγγραφα, ως επί το πλείστον έχουν αντικατασταθεί με έγγραφα σε ηλεκτρονική μορφή. Επιπροσθέτως, έχει παρατηρηθεί ότι **το φαινόμενο της αστυφιλίας**, το οποίο είναι έντονο τις τελευταίες δεκαετίες, δύναται να περιοριστεί καθώς οι εργαζόμενοι δεν είναι υποχρεωμένοι να μεταγκατασταθούν, όταν η εργασία τους βρίσκεται σε κάποιο μεγάλο αστικό κέντρο. Τέλος, η υιοθέτηση της τηλεργασίας για το τμήμα των εργαζόμενων που κατέχουν θέσεις εργασίας συμβατές με την τηλεργασία και επιθυμούν να εργαστούν εξ αποστάσεως, μπορεί να αποτρέψει μέρος των τραυματισμών, οι οποίοι σχετίζονται με **οδικά ατυχήματα**.

Ωστόσο, η πρακτική της τηλεργασίας, κατά την πάροδο των ετών που προηγήθηκαν της πανδημίας, εθεωρείτο ένα περιστασιακό πρότυπο απασχόλησης, το οποίο δεν είχε μαζική

εφαρμογή. Επομένως, τα αποτελέσματα της τηλεργασίας, σε περιβαλλοντικό και κοινωνικό επίπεδο δεν έχουν ακόμη αποκρυσταλλωθεί. Αδιαμφισβήτητα, η μειωμένη κινητικότητα, εξαιτίας της υγειονομικής κρίσης του κορονοϊού, σύμφωνα με σχετική δημοσίευση στο περιοδικό κλιματικής αλλαγής Nature Climate Change, υπολογίζεται ότι οδήγησε τις μέσες ημερήσιες εκπομπές CO<sub>2</sub>, σε μείωση κατά 17% τον Απρίλιο του 2020, σε σύγκριση με τα επίπεδα του 2019, ενώ σε μερικές χώρες, η μείωση εν μέσω πανδημίας έφτασε το 26%.<sup>61</sup> Στον αντίποδα, υπάρχουν αναδυόμενες ενδείξεις, σύμφωνα με τις οποίες, οι συνολικές μετακινήσεις έχουν παραμείνει στα ίδια επίπεδα, καθώς οι εργαζόμενοι εκμεταλλευόμενοι το χρόνο που εξοικονομούν λόγω της τηλεργασίας, τείνουν να πραγματοποιούν **περισσότερες μετακινήσεις εκτός εργασίας**. Για παράδειγμα, σε ένα δείγμα εργαζομένων στην Καλιφόρνια που μεταπήδησαν σε καθεστώς κατ' οίκον τηλεργασίας, διαπιστώθηκε ότι, ενώ, η συνολική οδήγηση και τα διανυόμενα μίλια με όχημα έχουν μειωθεί λόγω τηλεργασίας, ο μέσος αριθμός ταξιδιών που πραγματοποιήθηκαν, αυξήθηκαν κατά 26%, κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid-19.<sup>62</sup>

Επιπλέον, πριν από την εμφάνιση της πανδημίας του κορονοϊού, πολλές μεγάλες επιχειρήσεις, επιδιώκοντας να συμμορφωθούν με τις αρχές της βιωσιμότητας και του μηδενικού αποτυπώματος άνθρακα, σχεδίασαν ή αναβάθμισαν ενεργειακά τις κτηριακές εγκαταστάσεις τους. Έτσι, σε πολλές περιπτώσεις, η μετάβαση και η παραμονή των εργαζομένων στο γραφείο κατά τη διάρκεια της εργασίας τους, κρίνεται περισσότερο οικολογική, αφού **η πλεοψηφία των κτιρίων κατοικίας είναι παλιά κι ενεργοβόρα**. Σύμφωνα, με έρευνα του Πανελληνίου Δικτύου Κτηματομεσιτών, δύο στα τρία ευρωπαϊκά κτίρια δεν είναι αποδοτικά ενεργειακά, καθώς καταναλώνουν το 40% της ενέργειας στην Ευρωπαϊκή Ένωση και εκπέμπουν το 36% των εκπομπών αερίων θερμοκηπίου που συνδέονται με την ενέργεια. Τέλος, όπως υποστήριξαν οι Kitou και Horvath, η τηλεργασία μπορεί να μειώνει επιλεγμένες εκπομπές λόγω μειωμένων μετακινήσεων, ωστόσο, ορισμένες εκπομπές, όπως οι εκπομπές N<sub>2</sub>O και CH<sub>4</sub>, ενδέχεται να αυξηθούν λόγω της πρόσθετης δραστηριότητας στο σπίτι.<sup>63</sup>

Ενα ακόμη ζήτημα αναφορικά με τις επιπτώσεις από την ευρεία εφαρμογή της τηλεργασίας, αφορά το **ψηφιακό αποτύπωμα** του μέσου τηλεεργαζόμενου, μέσα από τις ψηφιακές συνήθειες της τηλεργασίας, κατά τις αυξημένες ώρες παραμονής του στο σπίτι, οι οποίες

<sup>61</sup> Le Quéré, C., Jackson, R., Jones, M. et al, 2020

<sup>62</sup> Riggs, W., 2020

<sup>63</sup> Kitou, E., Horvath, A., 2003



ενδέχεται να υπονομεύσουν τα οφέλη που αναφέρθηκαν σε προηγούμενες παραγράφους. Αδιαμφισβήτητα, οι τεχνολογικές συμπεριφορές στις σύγχρονες κοινωνίες έχουν πλέον αλλάξει, καθώς, οι δια ζώσης αλληλεπιδράσεις κρίνονται λιγότερο αναγκαίες ενώ ταυτόχρονα η διαδικτυακή επικοινωνία κερδίζει ολοένα περισσότερο έδαφος. Αυτή η κοινωνική πραγματικότητα αποτυπώνεται και στο εργασιακό περιβάλλον, κι εντείνεται ακόμη περισσότερο κατά την εξ αποστάσεως απασχόληση. Ωστόσο, οι καθημερινές τεχνολογικές συνήθειες που πραγματοποιούνται στο διαδίκτυο, συνδέονται με ένα μεμονωμένο περιβαλλοντικό κόστος, το οποίο αν και "μοιάζει" αμελητέο, η σημασία του αθροιστικά κρίνεται κομβική. Για παράδειγμα, η αποστολή ενός μηνύματος ηλεκτρονικού ταχυδρομείου παράγει 4 γραμμάρια CO<sub>2</sub> περίπου, μια ποσότητα μικρή εκ πρώτης, η οποία αν αναλογιστούμε ότι καθημερινά ανά τον κόσμο 4,6 δισεκατομμύρια άνθρωποι ανταλλάσσουν 306 δισεκατομμύρια μηνύματα, αντιλαμβανόμαστε ότι τα συνολικά γραμμάρια CO<sub>2</sub> ξεπερνούν το ένα τρισεκατομμύριο.

Εξίσου έντονο προβληματισμό προκαλεί και η επίδραση της τηλεργασίας στην ταχεία αύξηση της ήδη αυξανόμενης **κρίσης των ηλεκτρικών και ηλεκτρονικών απορριμάτων** (e-waste), καθώς, κάθε χρόνο παράγονται περίπου 40 εκατομμύρια τόνοι ηλεκτρονικών αποβλήτων σε παγκόσμιο επίπεδο.<sup>64</sup> Οι αλλαγές τις οποίες προκάλεσε η πανδημία του κορονοϊού στα πρότυπα εργασίας και στον τρόπο ζωής μας συνολικά, οδήγησε σε έκρηξη τεχνολογικών πωλήσεων. Σύμφωνα με τη μελέτη "The rising tide of e-waste", που εκπονήθηκε από την εταιρεία Blancco, η συντριπτική πλειοψηφία των επιχειρήσεων, οι οποίες συμμετείχαν στην έρευνα, με ποσοστό 97%, χρειάστηκε να αγοράσουν νέους φορητούς υπολογιστές, καθώς επίσης και 92 συσκευές κατά μέσο όρο, οι οποίες περιελάμβαναν tablet και smartphone, προκειμένου να καλύψουν τη μετάβαση των εργαζομένων τους στην τηλεργασία.<sup>65</sup>

Ολοκληρώνοντας την επισκόπηση του αντίκτυπου της τηλεργασίας στο περιβάλλον και την κοινωνία, θα παραθέσουμε μια παρατήρηση από την Εικόνα 4, σύμφωνα με την οποία, η μείωση του όγκου κυκλοφορίας λόγω της οριζόντιας εφαρμογής της τηλεργασίας, κατά την διάρκεια της πανδημίας του Covid-19, είχε σαν αποτέλεσμα την αύξηση της ταχύτητας των οχημάτων, αυξάνοντας τα ποσοστά των θανατηφόρων ατυχημάτων παγκοσμίως.<sup>66</sup>

---

<sup>64</sup> McAllister, L., 2013

<sup>65</sup> <https://www.blancco.com/resources/rs-the-rising-tide-of-e-waste/>

<sup>66</sup> Global Traffic Scorecard, 2021

## 4. Θεσμικό πλαίσιο

### 4.1. Το Ευρωπαϊκό θεσμικό πλαίσιο για την Τηλεργασία

Οι καλές συνθήκες εργασίας βρίσκονται στο επίκεντρο μιας επιτυχούς ψηφιακής μετάβασης που θα προωθήσει την καινοτομία και τη διάδοση της τεχνολογίας. Συνεπώς, είναι αναγκαία η ανάπτυξη κανονισμών, οι οποίοι έχουν ως στόχο την βελτίωση της επαγγελματικής ζωής των εργαζόμενων και την προστασία τους από τις αρνητικές πτυχές αυτής της μετάβασης. Σε αυτό το κεφάλαιο, περιλαμβάνεται μια σύντομη επισκόπηση των κανονισμών που σχετίζονται με την τηλεργασία σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η Ευρωπαϊκή Συμφωνία Πλαίσιο για την Τηλεργασία, η οποία υπεγράφη στις 16.07.2002, αποτελεί το αποτέλεσμα των διαβουλεύσεων των κοινωνικών εταίρων, για τη βελτίωση και τον εκσυγχρονισμό των εργασιακών σχέσεων και εξακολουθεί να είναι το βασικό ευρωπαϊκό κείμενο για αυτό το ζήτημα. Πρόκειται για ένα γενικό ρυθμιστικό πλαίσιο, το οποίο δεν έλαβε τη μορφή Οδηγίας, καθώς, ενώ καλούνται να το εφαρμόσουν τα ευρωπαϊκά κράτη μέλη, διατηρούν ταυτόχρονα το δικαίωμα, να το προσαρμόσουν ή να το συμπληρώσουν με ειδικές ρυθμίσεις, πρακτικές και συμφωνίες, ώστε να καλύψουν τις ιδιαίτερες, επιμέρους ανάγκες τους, σε εθνικό και επιχειρησιακό επίπεδο.

Αναλυτικότερα:

Στο άρθρο 2 της Ευρωπαϊκής Συμφωνίας Πλαίσιο, έχουμε έναν ευρύ ορισμό για την τηλεργασία, που επιτρέπει την κάλυψη ενός φάσματος καταστάσεων και πρακτικών απασχόλησης, «ως μια μορφή οργάνωσης ή/και εκτέλεσης εργασίας, στο πλαίσιο σύμβασης ή σχέσης εργασίας, με τη χρήση τεχνολογιών της πληροφορίας, η οποία, ενώ θα μπορούσε να παρέχεται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, παρέχεται αντ' αυτού σε σταθερή βάση, εκτός των εγκαταστάσεων αυτών κατά τακτικό/συστηματικό τρόπο». Ο ορισμός αυτός υιοθετήθηκε από τη χώρα μας και αρκετές άλλες χώρες, μεταξύ των οποίων είναι το Βέλγιο, η Γερμανία, η Γαλλία, Ισπανία, η Φιλανδία, η Νορβηγία, η Ιταλία.<sup>67</sup>

---

<sup>67</sup> ΟΚΕ, 2020

Στο άρθρο 3, επισημαίνεται ο οικειοθελής χαρακτήρας της τηλεργασίας τόσο για τον εργαζόμενο όσο και για τον εργοδότη. Η εφαρμογή της δύναται, είτε να αποτελεί μέρος της αρχικής συμφωνίας εργαζόμενου - εργοδότη, είτε να συνάπτεται σε δεύτερο χρόνο. Στην περίπτωση κατά την οποία ένα εκ των μερών της συμφωνίας εκφράσει την επιθυμία για μεταβολή του τρόπου εργασίας μέσω εφαρμογής τηλεργασίας, το έτερο μέρος έχει την επιλογή να δεχτεί ή να αρνηθεί, χωρίς αυτή η απόφαση να μπορεί να αποτελέσει αιτία για διακοπή της εργασιακής σύμβασης ή μεταβολή των όρων απασχόλησης. Τέλος, η μετάβαση σε καθεστώς τηλεργασίας είναι δυνατόν να επαναφερθεί στην προτεραία κατάσταση κατόπιν αίτησης του εργαζόμενου ή του εργοδότη.

Στο άρθρο 4 της ανωτέρω συμφωνίας πλαισίου, έχουμε πρόβλεψη για την ισότητα εργαζομένων και τηλεεργαζομένων μιας επιχείρησης, ως προς τα δικαιώματά τους, όπως αυτά καθορίζονται και διασφαλίζονται από τις ισχύουσες νομοθετικές ρυθμίσεις και συλλογικές συμβάσεις, χωρίς να αποκλείεται, όπου κρίνεται απαραίτητο, η σύναψη ειδικών συμπληρωματικών συλλογικών ή ατομικών συμβάσεων λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαιτερότητες της τηλεργασίας.

Το άρθρο 5, αναφέρεται στην προστασία των δεδομένων της επιχείρησης. Ο εργοδότης οφείλει πρώτον να λάβει τα κατάλληλα μέτρα ασφαλείας σχετικά με το λογισμικό που χρησιμοποιείται από τον εργαζόμενο για την επεξεργασία των δεδομένων της επιχείρησης και δεύτερον να παράσχει την απαραίτητη ενημέρωση στον τηλεεργαζόμενο για τους κανόνες της επιχείρησης, προς τους οποίους θα πρέπει να συμμορφωθεί όπως για παράδειγμα πιθανούς περιορισμούς στη χρήση του διαδικτύου και του εξοπλισμού, και τις επικείμενες κυρώσεις στην περίπτωση μη συμμόρφωσής του.

Στο άρθρο 6 υπογραμμίζεται ο σεβασμός από τον εργοδότη της ιδιωτικής ζωής και των προσωπικών δεδομένων των τηλεεργαζομένων. Ως εκ τούτου, στην περίπτωση όπου θα κρίθει σκόπιμο να εφαρμοστεί κάποιο σύστημα ελέγχου των εργαζομένων, θα πρέπει να συμμορφώνεται με τις ελάχιστες προδιαγραφές του Προεδρικού Διατάγματος 389/94, για την ασφάλεια και την υγεία κατά την εργασία με οθόνες οπτικής απεικόνισης.

Στο άρθρο 7 ρυθμίζονται τα θέματα που αφορούν τον εργασιακό εξοπλισμό. Ο εργοδότης έχει υποχρεώσεις όπως, η παροχή των αναγκαίων μέσων, το κόστος εγκατάστασης και συντήρησης, η τεχνική υποστήριξη και το κόστος των επικοινωνιών, προκειμένου ο

Λάβαρη Ολτιόνα-Κυριακή

εργαζόμενος να μπορεί να τηλεργαστεί. Από την πλευρά του ο εργαζόμενος έχει την υποχρέωση της επιμέλειας και φροντίδας του παρεχόμενου εξοπλισμού.

Στο άρθρο 8 της Συμφωνίας περιλαμβάνονται διατάξεις που αφορούν την προστασία της εργασιακής υγιεινής και ασφάλειας του τηλεεργαζόμενου. Ο εργοδότης οφείλει να ενημερώσει τον εργαζόμενο σχετικά με τις ισχύουσες διατάξεις περί υγιεινής και ασφάλειας στο χώρο τηλεργασίας, τις οποίες καλείται να εφαρμόζει. Η σωστή εφαρμογή τους, μπορεί να ελεγχθεί από τον εργοδότη, τους εκπροσώπους των εργαζομένων και τις αρμόδιες αρχές χωρίς να προηγηθεί κάποια προειδοποίηση, με εξαίρεση την περίπτωση που ο χώρος τηλεργασίας είναι η οικία του εργαζόμενου, οπότε η δυνατότητα πρόσβασης προϋποθέτει την προειδοποίηση και τη σύμφωνη γνώμη του. Τέλος, ο εργαζόμενος, όποτε επιθυμεί, έχει το δικαίωμα να ζητήσει επιθεώρηση του χώρου εργασίας του.

Στο άρθρο 9 έχουμε ρυθμίσεις αναφορικά με την οργάνωση της εργασίας, σύμφωνα με τις οποίες, ο εργοδότης δίνει δυνατότητα στον τηλεεργαζόμενο να έρχεται σε δια ζώσης επαφή με συναδέλφους του σε τακτά χρονικά διαστήματα και παρέχοντάς του πρόσβαση στις πληροφορίες της επιχείρησης, προλαμβάνοντας έτσι την απομόνωσή του. Σε ό,τι αφορά τον εργαζόμενο, προβλέπεται ότι διαθέτει την αυτονομία να οργανώσει την εργασία του όπως κρίνει, εφόσον συμμορφώνεται με τους κανονισμούς της επιχείρησης και τις ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις και νομοθετικές ρυθμίσεις.

Το άρθρο 10 της Συμφωνίας Πλαισίου, προβλέπει ότι, οι δυνατότητες και οι ευκαιρίες κατάρτισης και επαγγελματικής εξέλιξης των τηλεεργαζομένων και οι πολιτικές αξιολόγησής τους, είναι αντίστοιχες με όλους τους εργαζόμενους της επιχείρησης. Επιπλέον, λόγω της φύσης της απασχόλησης με τηλεργασία, ενδέχεται να είναι αναγκαία, η κατάλληλη τεχνική κατάρτιση τόσο των τηλεεργαζομένων όσο και των άμεσων συναδέλφων και εποπτών.

Τέλος, με το άρθρο 11, ρυθμίζονται τα συλλογικά δικαιώματα των τηλεεργαζομένων, τα οποία είναι τα ίδια με αυτά των εργαζομένων στις εγκαταστάσεις του εργοδότη. Έχουν δηλαδή ίσα δικαιώματα συμμετοχής, υποψηφιότητας και εκλογής στα όργανα εκπροσώπησης των εργαζομένων, όπως είναι τα σωματεία και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις του Ν.1264/1982 και τα συμβούλια εργαζομένων του Ν.1767/1988.

Όπως αναφέραμε και νωρίτερα, η Ευρωπαϊκή Συμφωνία Πλαίσιο για την τηλεργασία έχει το χαρακτηριστικό της «αυτόνομης οδούς» υλοποίησης, δίνοντας στα κράτη μέλη την επιλογή του τρόπου μεταφοράς και εφαρμογής της Συμφωνίας, στο εθνικό τους ρυθμιστικό πλαίσιο.

Σε ό,τι αφορά την Ελλάδα, η Συμφωνία ενσωματώθηκε στο εθνικό μας δίκαιο από τις 12.04.2006, με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας κι έκτοτε αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της. Σύμφωνα με την έκθεση των Christian Welz και Felix Wolf, (Eurofound 2010), η Τσεχία, η Πολωνία, η Ουγγαρία, η Πορτογαλία, η Σλοβενία και η Σλοβακία, εφαρμόζουν τη Συμφωνία μέσω της εθνικής νομοθεσίας τους, η Ελλάδα, η Δανία, η Ισπανία, το Βέλγιο, η Γαλλία, το Λουξεμβούργο και η Ιταλία, μέσω εθνικών συλλογικών συμβάσεων, η Δανία, η Ιταλία, η Ισπανία, η Αυστρία, η Ολλανδία και η Σουηδία, μέσω κλαδικών συλλογικών συμβάσεων, η Ισπανία και η Γερμανία, μέσω επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων και τέλος, η Σουηδία, η Φινλανδία, η Ιρλανδία, η Γερμανία, η Ολλανδία, το Ηνωμένο Βασίλειο και η Λετονία, ενσωμάτωσαν την Ευρωπαϊκή Συμφωνία Πλαίσιο μέσω μέτρων ήπιας νομοθεσίας, η αλλιώς του λεγόμενου «Soft law»<sup>68</sup>. Ο όρος αυτός, χρησιμοποιείται για να περιγράψει μέτρα που χαρακτηρίζονται ως κατευθυντήριες γραμμές, άτυπες συμφωνίες και γνωμοδοτήσεις, σε αντίθεση με τα μέτρα «σκληρού δικαίου», τα οποία αφορούν κανονισμούς, οδηγίες και αποφάσεις. Τα μέτρα ήπιας νομοθεσίας δεν είναι δεσμευτικά για εκείνους στους οποίους απευθύνονται.

Δεδομένης της αυξανόμενης σημασίας της τηλεργασίας για ένα σημαντικό ποσοστό εργαζομένων, η νομοθεσία και οι συμφωνίες είναι ζωτικής σημασίας για την ανάπτυξη πρωτοβουλιών σχετικά με την ευελιξία στην απασχόληση, ωστόσο, η προσέγγιση για το περιεχόμενο τέτοιων ρυθμίσεων διαφέρει μεταξύ των χωρών. Επισημαίνεται επίσης ότι, η ψηφιοποίηση και οι αλλαγές που επέφερε η πανδημία του covid-19 στον κόσμο της εργασίας, οδήγησε στην αναθεώρηση και στην αυστηροποίηση των κανονισμών για την τηλεργασία. Έως τον Μάρτιο του 2021, η Ιταλία, η Σλοβακία, η Ισπανία, η Λετονία και το Λουξεμβούργο είχαν εφαρμόσει αλλαγές στη νομοθεσία τους και πολλές άλλες χώρες όπως η Κύπρος, η Αυστρία, το Βέλγιο, η Σλοβενία, η Μάλτα, η Κροατία, η Ουγγαρία, η Ιρλανδία, η Πολωνία, η Πορτογαλία και η Γερμανία, αναθεώρησαν την εθνική τους νομοθεσία για το θέμα της τηλεργασίας.

Αυτές αλλαγές στους εθνικούς κανονισμούς σχετικά με την τηλεργασία μπορούν να ομαδοποιηθούν σε τέσσερις κύριες κατηγορίες<sup>69</sup>:

1. Ο νομικός ορισμός του τί περιλαμβάνει η τηλεργασία

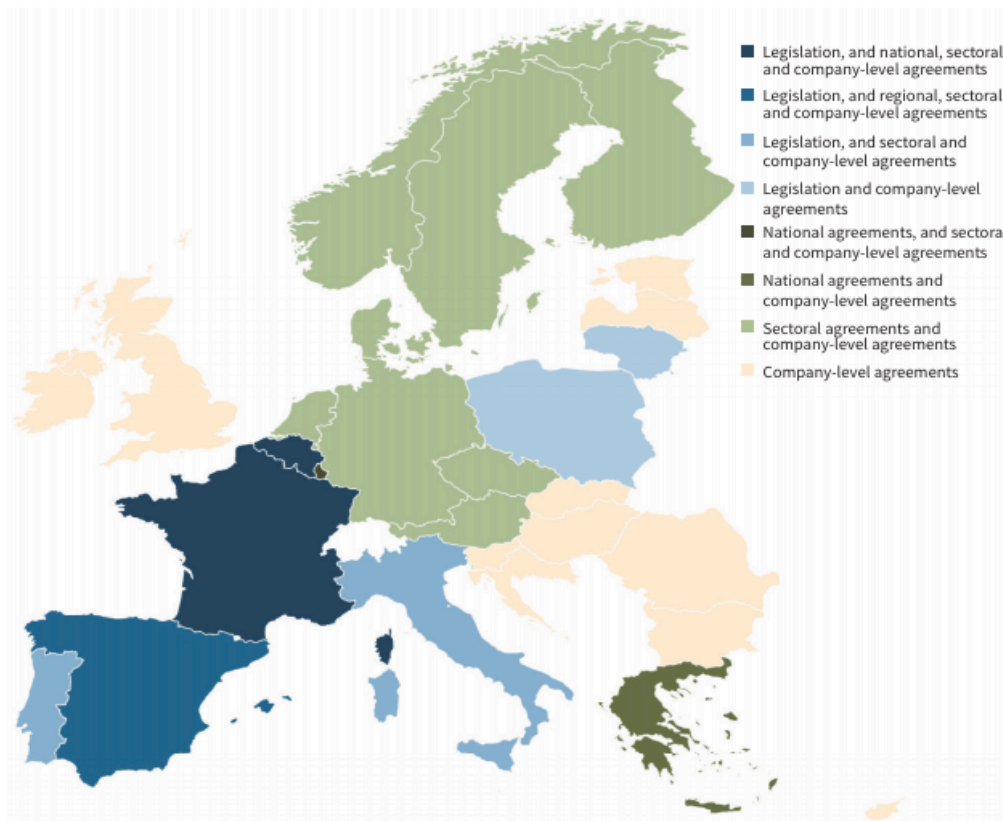
<sup>68</sup> Eurofound, 2010

<sup>69</sup> <https://healthy-workplaces.eu/el/media-centre/news/teleworking-regulations-are-changing-so-what-do-employers-need-know>

Λάβαρη Ολτιόνα-Κυριακή

2. Το δικαίωμα στην τηλεργασία (συμπεριλαμβανομένης της διάρκειας και της συχνότητας της τηλεργασίας)
3. Το δικαίωμα αποσύνδεσης κατά τη διάρκεια των ωρών ανάπαυσης
4. Η ικανότητα διασφάλισης μιας υγιούς ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής κατά την τηλεργασία, ειδικές διατάξεις για την Επαγγελματική Ασφάλεια και Υγεία, συμπεριλαμβανομένης της ευθύνης του εργοδότη να διασφαλίζει ότι ο χώρος τηλεργασίας είναι εργονομικός και συμβάλλει στην πρόληψη της ανάπτυξης ή επιδείνωσης μιας μυοσκελετικής διαταραχής

Στο Σχήμα 3, παρουσιάζεται το επίπεδο ρύθμισης της τηλεργασίας στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.



**Εικόνα 5:** Τρόποι νομοθετικής ρύθμισης της τηλεργασίας στην Ευρώπη  
**Πηγή:** Eurofound, 2020

## 4.2. Το θεσμικό πλαίσιο για την τηλεργασία στην Ελλάδα

Η τηλεργασία αναγνωρίστηκε για πρώτη φορά στη χώρα μας με το Νόμο 2639/1989 (ΦΕΚ 205/2-9-1998N). Στο άρθρο 1 του εν λόγω νομοθετήματος, αναφέρεται «ως ειδική μορφή απασχόλησης, κατά την οποία έχουμε παροχή υπηρεσιών ή έργου, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, από τον απασχολούμενο προς τον εργοδότη κι εφόσον η εργασία παρέχεται αυτοπροσώπως, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για 9 συνεχείς μήνες υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας». Στις 12.04.2006, προσαρτάται στην Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, η Ευρωπαϊκή Συμφωνία Πλαίσιο για την τηλεργασία, η οποία αποτελεί έκτοτε αναπόσπαστο τμήμα της.

Δώδεκα χρόνια μετά την πρώτη μνεία στην τηλεργασία το 1998, θεσπίζεται ο Νόμος 3846/2010 (ΦΕΚ Α' 66/11.05.2010) και η παράγραφος 1 του άρθρου 1 του ν. 2639/1998 (ΦΕΚ 205/2-9-1998N) αντικαθίσταται ως ακολούθως: «1. Η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και απασχολούμενου για παροχή υπηρεσιών ή έργου, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ιδίως στις περιπτώσεις αμοιβής κατά μονάδα εργασίας (φασόν), τηλεργασίας, κατ' οίκον απασχόλησης, τεκμαίρεται ότι υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εφόσον η εργασία παρέχεται αυτοπροσώπως, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για εννέα (9) συνεχείς μήνες.» Επιπλέον, **με το άρθρο 5 του Ν.3846/2010, η τηλεργασία ρυθμίζεται αυτοτελώς ως είδος απασχόλησης**, και επιχειρείται πλέον η εξειδίκευση ορισμένων προβλέψεων της Ευρωπαϊκής Συμφωνίας Πλαισίου.

Ειδικότερα στο άρθρο 5 ορίζονται τα εξής<sup>70</sup>:

### Άρθρο 5

#### Τηλεργασία

1. Με την κατάρτιση της σύμβαση για τηλεργασία, ο εργοδότης έχει την υποχρέωση μέσα σε οκτώ (8) ημέρες, να πληροφορήσει εγγράφως στον εργαζόμενο, σχετικά με τις λεπτομέρειες που αφορούν τον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας, τα εργασιακά του καθήκοντα, τις ώρες απασχόλησης και πώς αυτές υπολογίζονται, το ύψος των αποδοχών του, την ιεραρχική σύνδεση με τους προϊσταμένους του και με την επιχείρηση, την κάλυψη του κόστους που συνοδεύουν την παροχή της τηλεργασίας όπως είναι ο εξοπλισμός, οι βλάβες του εξοπλισμού και ο κόστος των τηλεπικοινωνιών. Επιπρόσθετα, για πρώτη φορά, έχουμε αναφορά στη

<sup>70</sup> Νόμος 3846/2010 (ΦΕΚ Α' 66/11.05.2010)

νομοθεσία περί τηλεργασίας στον όρο «τηλε-ετοιμότητα» και το άρθρο 5 ορίζει ότι σε περίπτωση που η σύμβαση εμπεριέχει πρόβλεψη για τηλε-ετοιμότητα, θα πρέπει να έχουν προκαθοριστεί τα χρονικά όρια και οι προθεσμίες του εργαζόμενου για να ανταποκριθεί.

2. Η μετάβαση ενός εργαζόμενου σε καθεστώς τηλεργασίας, αναγνωρίζεται νομοθετικά ένα χρονικό περιθώριο προσαρμογής τριών (3) μηνών, κατά το οποίο, είτε ο εργαζόμενος είτε ο εργοδότης έχουν το δικαίωμα να δώσουν τέλος στη σύμβαση για τηλεργασία, αρκεί να τηρηθεί προθεσμία δεκαπέντε (15) ημερών.

3. Ο εργοδότης έχει την υποχρέωση ανάληψης του συνολικού κόστους που αφορά στην εργασία με καθεστώς τηλεργασίας. Αυτό περιλαμβάνει το κόστος τηλεπικοινωνιών, τεχνικής υποστήριξης, επισκευών και βλαβών του εξοπλισμού είτε ανηκει στην επιχείρηση είτε στον εργαζόμενο, εκτός εάν ορίζεται διαφορετικά στη σύμβαση εργασίας. Επιπλέον, με την ατομική ή με τις συλλογικές συμβάσεις, προβλέπεται και ο τρόπος αποζημίωσης της χρήσης προσωπικού χώρου για την εκτέλεση της εργασίας του.

4. Με την κατάρτιση της σύμβαση για τηλεργασία, ο εργοδότης έχει την υποχρέωση μέσα σε δύο (2) μήνες, να κοινοποιήσει γραπτώς στον εργαζόμενο τα στοιχεία επικοινωνίας και τους εκπροσώπους των εργατικών δικαιωμάτων του προσωπικού στην επιχείρηση.

Το πιο πρόσφατο εθνικό νομοθέτημα για την τηλεργασία αποτελεί, το **Άρθρο 67 του Νόμου 4808/2021**(ΦΕΚ Α' 101/19-06-2021), το οποίο βρίσκεται στο ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β' - ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ και ήρθε να αντικαταστήσει το άρθρο 5 του νόμου 3846/2010. Στο κείμενό του έχουν ενσωματωθεί οι μεταγενέστερες τροποποιήσεις, συμπεριλαμβάνοντας την αντιμετώπιση των συνεπειών των περιορισμών από της εμφάνισης της υγειονομικής κρίσης του Covid-19.

Σε αυτό το σημείο, θα παραθέσουμε όσα περιλαμβάνονται στις παραγράφους του άρθρου 67, πιο αναλυτικά:<sup>71</sup>

Η παράγραφος 1, ορίζει την τηλεργασία ως την εξ αποστάσεως παροχή της εξαρτημένης εργασίας του εργαζόμενου και με τη χρήση της τεχνολογίας, δυνάμει της σύμβασης εργασίας πλήρους, μερικής, εκ περιτροπής ή άλλης μορφής απασχόλησης, η οποία θα μπορούσε να παρασχεθεί και από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη.

---

<sup>71</sup> Νόμος 4808/2021 (ΦΕΚ Α' 101/19.06.2021)



Η παράγραφος 2, διευκρινίζει ότι η τηλεργασία μπορεί να συμφωνηθεί μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, είτε κατά την πρόσληψη είτε αργότερα με τροποποίηση της σύμβασης εργασίας.

Στην παράγραφο 3, αναφέρονται δύο περιπτώσεις κατά τις οποίες μπορεί να εφαρμοστεί καθεστώς τηλεργασίας, κατ' εξαίρεση:

- ✓ Με απόφαση του εργοδότη, για όσο χρονικό διάστημα συντρέχουν λόγοι προστασίας της δημόσιας υγείας, κατόπιν σχετικής απόφασης του Υπουργού Υγείας και του αρμόδιου Υπουργού.
- ✓ Κατόπιν αίτησης του εργαζόμενου, λόγω τεκμηριωμένου κινδύνου της υγείας του, ο οποίος θα αποφευχθεί εάν εργάζεται εξ αποστάσεως και όχι στις εγκαταστάσεις του εργοδότη και για όσο χρονικό διάστημα διαρκεί αυτός ο κίνδυνος. Στην περίπτωση κατά την οποία ο εργοδότης δεν εγκρίνει την αίτηση, ο εργαζόμενος μπορεί να απευθυνθεί στην αρμόδια την Επιθεώρηση Εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 3B του ν. 3996/2011, για την επίλυση της διαφοράς. Οι παθήσεις, τα νοσήματα ή οι αναπηρίες του εργαζόμενου, που μπορούν να τεκμηριώσουν τον κίνδυνο της υγείας του, καθώς και τα δικαιολογητικά και οι απαραίτητες διαδικασίες τεκμηρίωσής τους καθορίζονται από τις αντίστοιχες κοινές υπουργικές αποφάσεις που έχουν εκδοθεί.

Η παράγραφος 4, ορίζει ότι το κόστος του εξοπλισμού, της τεχνικής υποστήριξης, των τηλεπικοινωνιών, της συντήρησης του εξοπλισμού και της αποκατάστασης των βλαβών, τα οποία προκύπτουν από τη διαδικασία μετάβασης σε καθεστώς τηλεργασίας, βαρύνουν κατ' αποκλειστικότητα τον εργοδότη και συμπεριλαμβάνουν και όσες συσκευές ανήκουν στον εργαζόμενο, εάν δεν ορίζεται διαφορετικά στη σύμβαση εργασίας. Ο τρόπος που θα πραγματοποιηθούν οι εν λόγω αποζημιώσεις ορίζεται στη σύμβαση απασχόλησης και οι χρηματικές αυτές δαπάνες δεν συγκαταλέγονται στις αποδοχές.

Η παράγραφος 5, αναφέρεται στους διαφοροποιημένους όρους εργασίας της τηλεργασίας και στη υποχρέωση του εργοδότη να τους γνωστοποιήσει στον εργαζόμενο εντός οκτώ (8) ημερών από την έναρξη της τηλεργασίας, με όλους τους δυνατούς τρόπους, συμπεριλαμβανομένου του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου. Οι όροι εργασίας περιλαμβάνουν τα εξής:

- ✓ Το δικαίωμα της αποσύνδεσης της παραγράφου 10.

Λάβαρη Ολτιόνα-Κυριακή

- ✓ Την ανάλυση του πρόσθετου κόστους των τηλεπικοινωνιών, του εξοπλισμού και της συντήρησής του και τους τρόπους με τους οποίους θα γίνει η αποζημίωσή του από τον εργοδότη.
- ✓ Τον αναγκαίο για την παροχή τηλεργασίας εξοπλισμό, τον οποίο διαθέτει ο τηλεεργαζόμενος ή του παρέχει ο εργοδότης και τις διαδικασίες τεχνικής υποστήριξης, συντήρησης και αποκατάστασης των βλαβών του εξοπλισμού αυτού.
- ✓ Οποιοσδήποτε κανόνες στη χρήση του εξοπλισμού ή εργαλείων πληροφορικής, όπως το διαδίκτυο και τις κυρώσεις σε περίπτωση μη συμμόρφωσή τους.
- ✓ Συμφωνία περί τηλετοιμότητας, τα χρονικά όρια αυτής και τις προθεσμίες ανταπόκρισης του εργαζομένου.
- ✓ Τους όρους υγιεινής και ασφάλειας της τηλεργασίας και τις διαδικασίες αναγγελίας εργατικού ατυχήματος, που ο τηλεεργαζόμενος τηρεί, σύμφωνα με την παράγραφο 9.
- ✓ Την υποχρέωση για προστασία των επαγγελματικών δεδομένων, καθώς και των προσωπικών δεδομένων του τηλεεργαζομένου και τις ενέργειες και διαδικασίες που απαιτούνται για την εκπλήρωση της υποχρέωσης αυτής.

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

Στην παράγραφο 6, διευκινίζεται ότι η μετάβαση σε καθεστώς τηλεργασίας μεταβάλλει τον τρόπο και τον τόπο εκτέλεσης των εργασιακών καθηκόντων και μόνο, και δεν αφορά μεταβολές στους όρους της συμφωνηθείσας εργασιακής σύμβασης, μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη.

Η παράγραφος 7, ορίζει ότι οι τηλεεργαζόμενοι και οι εργαζόμενοι στις εγκαταστάσεις τους εργοδότη έχουν τα ίδια δικαιώματα και τις ίδιες υποχρεώσεις ως προς τον όγκο εργασίας, τις διαδικασίες αξιολόγησης, επαγγελματικής εξέλιξης και επιβράβευσης, την προσβασιμότητα στις πληροφορίες της επιχείρησης και την συμμετοχή και επικοινωνία με τα σωματεία, τα συνδικαλιστικά όργανα και τους εκπροσώπους τους.

Η παράγραφος 8, αναφέρει ότι ο έλεγχος της απόδοσης του εργαζομένου, πρέπει να είναι σύμφωνος με την προστασία των προσωπικών δεδομένων και της ιδιωτικής ζωής του, ενώ απαγορεύει τη χρήση κάμερας ως μέσο ελέγχου.

Σύμφωνα με την παράγραφο 9, ο εργοδότης οφείλει να πληροφορήσει τον εργαζόμενο σχετικά με τις προδιαγραφές του χώρου απασχόλησης, τους κανόνες χρήσης του τεχνικού εξοπλισμού, τα διαλείμματα, και κάθε επιπλέον αναγκαίο στοιχείο που αφορά στην υγεία και της ασφάλεια στην εργασία. Ο εργαζόμενος από την πλευρά του οφείλει να συμμορφωθεί με τους κανόνες περί υγιεινής και ασφάλειας και να μην εργάζεται πέραν του συμφωνηθέντος ωραρίου απασχόλησης.

Η παράγραφος 10, αναφέρεται στο δικαίωμα αποσύνδεσης. Με λίγα λόγια, ο εργαζόμενος, κατά τη διάρκεια των ωρών της ανάπαυσής του, της νόμιμης άδειάς του, των νόμιμων διαλειμμάτων του καθώς και τις ώρες εκτός του ωραρίου απασχόλησης, έχει το δικαίωμα να απέχει πλήρως από οποιαδήποτε μορφή τηλεφωνική ή ψηφιακής επικοινωνίας και παροχής εργασίας, και απαγορεύεται η οποιαδήποτε διάκριση εις βάρος του, όταν ασκεί το δικαίωμα της αποσύνδεσης.

Η παράγραφος 11, προβλέπει την υποχρεωτική δήλωση του εργοδότη του ωραρίου απασχόλησης μέσω τηλεργασίας καθώς και την αναλογία τηλεργασίας και εργασίας στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης, στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ»

Ολοκληρώνοντας, η παράγραφος 12, αναφέρει ότι οι κανόνες για την υγεία και την ασφάλεια κατά την εφαρμογή της τηλεργασίας, τα απαραίτητα τεχνικά μέσα ως προς το δικαίωμα της αποσύνδεσης, οι δηλώσεις του εργοδότη αναφορικά με τα ωράρια εργασίας των τηλεεργαζόμενων στο πληροφοριακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ», οι ελεγκτικές διαδικασίες για την τήρηση των ωραρίων και τη γενικότερη διασφάλιση εφαρμογής της ισχύουσας νομοθεσίας από τις αρμόδιες ελεγκτικές αρχές και οποιαδήποτε επιπλέον λεπτομέρεια που σχετίζεται με την εφαρμογή του άρθρου 5, καθορίζεται με βάση σχετικό διάταγμα, το οποίο εκδίδεται από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

Συμπερασματικά θα λέγαμε ότι, μπορεί η πανδημία να επέβαλε την ευρεία εφαρμογή της τηλεργασίας, ωστόσο θα συνεχίσει να βρίσκεται στο προσκήνιο και στο μέλλον, καθώς η τεχνολογικές εξελίξεις και η αυξανόμενη ανάγκη για ψηφιοποίηση, μετασχηματίζουν και αναπροσαρμόζουν τον κόσμο της εργασίας. Επομένως, καθίσταται αναγκαίο να θεσμοθετηθούν εξειδικευμένες νομοθετικές ρυθμίσεις που θα διασφαλίσουν τις ισορροπίες στην εργασιακή αγορά και στις σχέσεις εργοδοτών και εργαζομένων.

#### 4.3. Επισημάνσεις και βελτιώσεις του νομικού πλαισίου της τηλεργασίας

Αν και το ισχύον εθνικό και ευρωπαϊκό θεσμικό πλαίσιο περιλαμβάνει πολλά θέματα που αφορούν τις συνθήκες τηλεργασίας, τον εθελοντικό χαρακτήρα του θεσμού, τα ατομικά και τα συλλογικά δικαιώματα των εργαζομένων, τους όρους αμοιβών και αποζημιώσεων κ.α., ωστόσο, υπάρχει η ανάγκη για περαιτέρω νομοθετική κάλυψη, με ειδικότερες ρυθμίσεις και ρυθμίσεις κατά κλάδο, καθώς υπάρχουν διάφορες πτυχές του, οι οποίες είτε δεν είχαν προβλεφθεί κι επομένως δεν καλύπτονται, είτε έχουν ρυθμιστεί μερικώς. Τέτοια θέματα, τα οποία σχετίζονται με το δικαίωμα στην αποσύνδεση, την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και θέματα επιτήρησης και ελέγχου από τον εργοδότη, την υποχρέωση του εργοδότη να παρέχει εξοπλισμό, την υγεία και την ασφάλεια των τηλεεργαζομένων, την προστασία των προσωπικών δεδομένων, θα παρουσιαστούν σε αυτήν την ενότητα.

Ένα πολυσυζητημένο και επίκαιρο θέμα, το οποίο έχει συνδεθεί με τον όρο της τηλεργασίας είναι ο όρος «δικαίωμα αποσύνδεσης». Η θέσπισή του πραγματοποιήθηκε στις 23.3.2021, όταν η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εξέδωσε σχετικό ψήφισμα και παράλο που οι νομοθετικές πρακτικές των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης παρουσιάζουν διαφοροποιήσεις, το δικαίωμα αποσύνδεσης αποτέλεσε βασικό μέλημα της πλειοψηφίας των χωρών. Αυτό αναφέρεται, όπως παρουσιάστηκε στο προηγούμενο υποκεφάλαιο, στην παράγραφο 10 του άρθρου 67 Ν. 4808/2021 και αφορά στο δικαίωμα των εργαζομένων να αποσυνδέονται από την παροχή εργασίας και οποιαδήποτε μορφή τηλεφωνικής ή ψηφιακής επικοινωνίας με την εργασία τους, εκτός του νόμιμου ωραρίου και των νόμιμων αδειών και έχει σαν στόχο, στο σεβασμό του μη εργάσιμου χρόνου και της προσωπικής και οικογενειακής ζωής των τηλεεργαζομένων. Ωστόσο δεν είναι λίγοι οι προβληματισμοί που εγείρονται, ως προς τους τρόπους διασφάλισης της εφαρμογής του, κυρίως όταν πρόκειται για περιπτώσεις ανωτέρας βίας, οι οποίες δεν έχουν αποσαφηνιστεί και καθοριστεί επαρκώς και κατά τις οποίες καθίσταται αναγκαία η ανταπόκριση του εργαζόμενου. Κρίνεται, επομένως, αναγκαίο για την αποτελεσματικότητα του δικαιώματος αποσύνδεσης, να θεσμοθετηθούν επιπλέον, λεπτομερείς νομοθετικές ρυθμίσεις σχετικά με τις πιθανές συνθήκες έκτακτης ανάγκης, οι οποίες μπορεί να προκύψουν σύμφωνα με την εκάστοτε επιχείρηση και τις ανάγκες και απαιτήσεις της εκάστοτε θέσης τηλεργασίας, τις επιβαλλόμενες κυρώσεις σε περίπτωση παραβίασης του δικαιώματος, καθώς και τους μηχανισμούς καταγγελίας και επίλυσης της παραβίασης. Επιπλέον, σε κάθε σύμβαση τηλεργασίας θα πρέπει να αναφέρονται υποχρεωτικά και εγγράφως:

Λάβαρη Ολτιόνα-Κυριακή

- ⇒ το δικαίωμα της ψηφιακής αποσύνδεσης
- ⇒ η έναρξη και η λήξη του χρόνου αποσύνδεσης

Ένα ακόμη βασικό ζήτημα το οποίο δεν προκύπτει με σαφήνεια μέσα από τις νομοθετικές ρυθμίσεις για την τηλεργασία είναι η **ισορροπία επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής** των τηλεεργαζομένων. Η ευρωπαϊκή οδηγία για τον χρόνο εργασίας 2003/88/EK παρέχει ένα ρυθμιστικό πλαίσιο σχετικά με τη διάρκεια, την οργάνωση και την παρακολούθηση του χρόνου εργασίας, από τον εργοδότη, και προβλέπει επίσης τα ελάχιστα διαστήματα των συνεχόμενων ωρών ανάπαυσης, ανά ημέρα και ανά εβδομάδα, καθώς είναι πιθανό οι τηλεεργαζόμενοι να αναφέρουν περισσότερες εβδομαδιαίες ώρες εργασίας από τους εργαζόμενους στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, γεγονός με σημαντικό αντίκτυπο στην ισορροπία επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Επίσης, το δικαίωμα των εργοδοτών να παρακολουθούν και να ελέγχουν τους εργαζόμενους θα πρέπει να συμβαδίζει με το σεβασμό των προσωπικών δικαιωμάτων των εργαζομένων. Ως εκ τούτου, είναι απαραίτητο να προβλεφθούν πρόσθετες ρυθμίσεις σχετικά με την οργάνωση του χρόνου εργασίας, οι οποίες θα μπορέσουν να εξισορροπήσουν τα δύο αυτά αντικρουόμενα δικαιώματα, μέσα από συγκεκριμένες και σαφείς γραπτές κατευθυντήριες γραμμές. Η Γενική Συνομοσποδία Εργατών Ελλάδος, στις προτάσεις της για την προστασία των δικαιωμάτων των τηλεεργαζομένων αναφέρει την υποχρέωση δια νόμου, να συμπεριλαμβάνονται, γραπτώς στις συμβάσεις εργασίας, τα ακόλουθα:<sup>72</sup>

- ⇒ οι ώρες έναρξης και λήξης της εργασίας και ο τρόπος τεκμηρίωσης αυτών των ωρών
- ⇒ οι ώρες έναρξης και λήξης του νόμιμου διαλείμματος
- ⇒ τα χρονικά όρια και οι προθεσμίες της τηλε-ετοιμότητας και η προσμέτρηση αυτών των ωρών ως πρόσθετη εργασία
- ⇒ ο καθορισμός υποχρεωτικής επικοινωνίας κάθε έτος τουλάχιστον, μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου σχετικά με τις συνθήκες και το φόρτο εργασίας
- ⇒ η υποχρέωση να καθορίζονται αυστηρά οι ημέρες και οι ώρες, τι οποίες ο τηλεεργαζόμενος θα επικοινωνεί με τους συναδέλφους και τους ανωτέρους του

Ένα επιπλέον σημαντικό ζήτημα, το οποίο χρήζει περαιτέρω νομοθετικής διευθέτησης είναι η υποχρέωση του εργοδότη για παροχή κατάλληλου εργονομικού **τεχνολογικού εξοπλισμού** στον εργαζόμενο, ώστε να εκτελεί τα εργασιακά του καθήκοντα. Οι έκτακτες συνθήκες που

<sup>72</sup> <https://www.kepea.gr/oi-theseis-tis-gsee-gia-tin-tilergasia>

Λάβαρη Ολτιόνα-Κυριακή

δημιουργήθηκαν από την υγειονομική κρίση του κορονοϊού, και η ανάγκη για άμεση ανταπόκριση, είχαν σαν αποτέλεσμα πλήθος εργαζομένων, να χρησιμοποιούν προσωπικό τεχνικό εξοπλισμό για να τηλεεργαστούν. Στην πορεία, κρίθηκε σκόπιμο μέσα από νέες διατάξεις, να προβλεφθεί η κάλυψη αυτού του εξοπλισμού καθώς και όλων των οικονομικών επιβαρύνσεων που απορρέουν, όπως η συντήρηση και οι βλάβες, εξ ολοκλήρου από τον εργοδότη. Προτείνεται ωστόσο, η εν λόγω υποχρέωση του εργοδότη, να εξειδικευτεί περαιτέρω, αποσαφηνίζοντας όλα τα ζητήματα που εφορούν την εκάστοτε θέση απασχόλησης σχετικά με:

- ⇒ το είδος του εξοπλισμού που απαιτείται για την εκτέλεση των καθηκόντων του τηλεεργαζόμενου
- ⇒ την γραπτή πρόβλεψη στη σύμβαση απασχόλησης σχετικά με την χρήση προσωπικών συσκευών ή την παροχή εξοπλισμού από τον εργοδότη
- ⇒ το «πώς» και το «πότε» θα εγκατασταθεί ο εξοπλισμός στο χώρο τηλεεργασίας
- ⇒ τη συχνότητα με την οποία θα ελέγχεται και θα συντηρείται ο εξοπλισμός
- ⇒ τον τρόπο επικοινωνίας με το τεχνικό τμήμα σε περιπτώσεις βλαβών
- ⇒ το ύψος της μηνιαίας αποζημίωσης από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, εάν έχει οριστεί στη σύμβαση εργασίας ότι θα χρησιμοποιούνται οι προσωπικές συσκευές του κατά την τηλεεργασία
- ⇒ το ύψος της αποζημίωσης από τον εργοδότη στον εργαζόμενο για το κόστος οικιακών υπηρεσιών κοινής ωφέλειας όπως το ηλεκτρικό ρεύμα, η θέρμανση / ψύξη, κ.α.
- ⇒ η εισαγωγή φορολογικών κινήτρων για τις επιχειρήσεις που καλύπτουν τα έξοδα τηλεεργασίας των εργαζομένων τους, όπως φορολογικές απαλλαγές ή φορολογικές εκπτώσεις.

Επιπρόσθετα, στη νομοθεσία για την τηλεεργασία, συναντάμε ρυθμίσεις, όπως και στην §7 του Άρθρο 67 Ν.4808/2021, οι οποίες αναφέρονται στην **ισότητα** και στην ίση μεταχείριση μεταξύ τηλεεργαζομένων και εργαζομένων στις εργοδοτικές εγκαταστάσεις ως προς τα συστήματα αμοιβών, τις εργασιακές συνθήκες, τις δυνατότητες κατάρτισης, εξέλιξης και σταδιοδρομίας και την ισότητά τους. Κύριος σκοπός αυτών των ρυθμίσεων, είναι η ελαχιστοποίηση των διακρίσεων σε βάρος των τηλεεργαζομένων και η επέκταση των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων έξω από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη. Σε αυτό το σημείο, παρατηρούμε ότι, είναι αναγκαίο να δοθεί ιδιαίτερη βαρύτητα στις πτυχές των

δικαιωμάτων που αφορούν **την υγεία και την ασφάλεια** των τηλεεργαζομένων, με ρητές νομοθετικές διατάξεις, οι οποίες θα συμπεριλαμβάνουν ειδικές αναφορές σχετικά με:

- ⇒ την υποχρέωση του εργοδότη για παροχή ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος, ακόμη κι αυτό βρίσκεται έξω από την επιχείρηση
- ⇒ την ασφαλιστική κάλυψη των τηλεεργαζόμενων σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος ή ασθένειας ή νοσημάτων που οφείλονται στις συνθήκες της εξ αποστάσεως εργασίας
- ⇒ την προστασία από την κοινωνική απομόνωση, την παρενόχληση ή άλλους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους που ενδεχομένως να επιφέρει το μακροχρόνιο καθεστώς τηλεργασίας.

Θα παραθέσουμε, σε αυτό το σημείο, μια σειρά από μερικές ακόμα προτάσεις της Γενικής Συνομοσποδίας Εργατών Ελλάδος, για τη βελτίωση του ισχύοντος θεσμικού πλαισίου της τηλεργασίας.<sup>73</sup>

1. Ο θεσμός της τηλεργασίας, να ρυθμίζεται αποκλειστικά μέσα από συλλογικές συμβάσεις εργασίας, έτσι ώστε να υπάρχει ένα ενιαίο και συγκεκριμένο πλαίσιο εφαρμογής, ο έλεγχος του οποίου θα επιτυγχάνεται ευκολότερα.
2. Να εισαχθούν πρόσθετες εγγυήσεις, οι οποίες θα διασφαλίζουν τον οικειοθελή χαρακτήρα της τηλεργασίας και τη διαφάνεια των όρων κατά τη μορφή αυτή απασχόλησης όπως:
  - ⇒ η υποχρεωτική αναγγελία της συμφωνίας τηλεργασίας στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ
  - ⇒ η υποχρεωτική γραπτή ενημέρωση του περιεχομένου του συνόλου των όρων τηλεργασίας
  - ⇒ η ενίσχυση του τεκμηρίου απασχόλησης με εξαρτημένη εργασία για τους εργαζόμενους, οι οποίοι τηλεεργάζονται και αμείβονται με δελτίο παροχής υπηρεσιών
  - ⇒ το δικαίωμα για ακύρωση της συμφωνίας για τηλεργασία και για επαναφορά ενός εργαζόμενου στις εργοδοτικές εγκαταστάσεις, στην ίδια θέση εργασίας και με τους ίδιους όρους, ανά πάσα χρονική στιγμή
  - ⇒ την απαγόρευση λήξης της σύμβασης εργασίας ή μεταβολής των όρων εργασίας μονομερώς, όσων εργαζόμενων δε δέχονται να μεταβούν σε καθεστώς τηλεργασίας

<sup>73</sup> <https://www.kepea.gr/oi-theseis-tis-gsee-gia-tin-tilergasia>

3. Να οριστούν επιπλέον ρυθμίσεις, σχετικά με τα μέτρα που θα πρέπει να λαμβάνονται από τον εργοδότη και θα προστατεύουν τα προσωπικά δεδομένα και την ιδιωτική ζωή των εργαζόμενων μέσω τηλεργασίας. Επιπλέον, κρίνονται αναγκαίες οι πρόσθετες διατάξεις, οι οποίες θα υποχρεώνουν τον εργοδότη να ενημερώνει όλους του τηλεεργαζόμενους σχετικά με τους περιορισμούς στη χρήση του τεχνικού εξοπλισμού και των ηλεκτρονικών υπηρεσιών επικοινωνίας.

Ολοκληρώνοντας το κεφάλαιό μας, θα αναφερθούμε στη **διασυνοριακή τηλεργασία**. Η συνεχόμενη άνοδος της τηλεργασίας είναι πιθανό να οδηγήσει σε αύξηση και της διασυνοριακής τηλεργασίας. Παρόλο που, τα θέματα προς επίλυση κατά την εφαρμογή της τηλεργασίας δε διαφέρουν σε μεγάλο βαθμό από χώρα σε χώρα, ο τρόπος με τον οποίο η κάθε χώρα αποφασίζει να τα διευθετήσει διαφέρει αρκετά. Ως εκ τούτου, δεν έχει θεσπιστεί ούτε στην εθνική νομοθεσία ούτε σε επίπεδο ευρωπαϊκό ένας συντονισμός των κανονισμών των κρατών μελών που θα περιλαμβάνει ορισμένα πρότυπα με στόχο την προστασία ενός εργαζόμενου, όταν το εργατικό δίκαιο της χώρας τηλεργασίας είναι διαφορετικό από το εργατικό δίκαιο της χώρας στην οποία βρίσκεται ο εργοδότης και έχει συνταχθεί και υπογραφεί η σύμβαση εργασίας. Θεωρούμε επομένως ότι, θα καταστεί σύντομα επιβεβλημένη η προσαρμογή της υφιστάμενης ευρωπαϊκής συμφωνίας πλαισίου ή δημιουργία ενός νέου κανονισμού σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, με αντικείμενο τη νομοθετική κάλυψη του φαινομένου της διασυνοριακής τηλεργασίας σε θέματα σχετικά με τις συνθήκες εργασίας, τα δικαιώματα κοινωνικής ασφάλισης των τηλεεργαζομένων, τους όρους λήξης της σύμβασης εργασίας, τις ώρες εργασίας, το εργατικό δίκαιο ποιας χώρας θα βρίσκεται σε ισχύ, εάν ο τηλεεργαζόμενος θα πρέπει να διαθέτει άδεια εργασίας ή διαμονής στη χώρα από την οποία τηλεεργάζεται ή στη χώρα για την οποία απασχολείται, εάν η χώρα τηλεργασίας καλύπτεται από τα ασφαλιστήρια συμβόλαια που συνάπτει ο εργοδότης όσον αφορά τα εργατικά ατυχήματα ή τα ατυχήματα στην ιδιωτική ζωή, εάν η επιβολή φόρων λόγω τηλεργασίας μετατοπιστεί στη χώρα από την οποία ένας εργαζόμενος τηλεεργάζεται κ.α.



## 5. Έρευνα

### 5.1. Σκοπός της έρευνας

Η έρευνα αυτή, μέσα από την συλλογή μεμονωμένων εμπειριών τηλεργασίας, έχει σκοπό, **1.** τη διερεύνηση και την απόκτηση πληροφοριών, σχετικά με τη στάση των εργαζομένων απέναντι στη μελλοντική μονιμοποίηση του θεσμού της τηλεργασίας ως καθεστώσ απασχόλησης και τον εντοπισμό εκείνων των μεταβλητών, οι οποίες επηρεάζουν, είτε θετικά, είτε αρνητικά τη στάση αυτή, και **2.** τον εντοπισμό του τρόπου εργασίας που προτιμούν οι εργαζόμενοι, ανάμεσα στην εργασία στο γραφείο, στην τηλεργασία και στο υβριδικό μοντέλο και την διερεύνηση των παραγόντων που ενδεχομένως επηρεάζουν την επιλογή αυτή, όπως τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα που συνδέονται με κάθε μορφή απασχόλησης, ο ρόλος που διαδραμάτισε η ξαφνική μαζική μετάβαση σε καθεστώσ τηλεργασίας εξαιτίας της υγειονομικής κρίσης του Covid-19, η ηλικία, το φύλο και η οικογενειακή κατάσταση.

### 5.2. Μεθοδολογία της έρευνας

Για την έρευνά μας, επιλέξαμε την ποσοτική ερευνητική μέθοδο. Η ποσοτική έρευνα δίνει έμφαση σε αντικειμενικές δειγματοληπτικές μετρήσεις και στη στατιστική, μαθηματική ή αριθμητική ανάλυση των δεδομένων με στόχο τη διερεύνηση των παραγόντων που επηρεάζουν διάφορα φαινόμενα και τη γενίκευση των συμπερασμάτων τους σε ομάδες ανθρώπων ή στην εξήγηση ενός συγκεκριμένου φαινομένου.<sup>74</sup> Για τη συλλογή των δεδομένων μας, χρησιμοποιήθηκε ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο, διότι, μας έδωσε τη δυνατότητα συλλογής πλήθος απαντήσεων, σε μικρό χρονικό διάστημα, χωρίς κόστος, διατηρώντας ταυτόχρονα την ανωνυμία των ερωτηθέντων και την αμεροληψία του ερευνητή. Το ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο που ετοιμάστηκε για τη συλλογή δεδομένων διανεμήθηκε σε εργαζόμενους, κατά το διάστημα 13 Μαΐου 2022 έως 1 Ιουνίου 2022 μέσω της εφαρμογής Google Forms, και από τη διαδικασία συγκεντρώσαμε συνολικά 118 ερωτηματολόγια.

---

<sup>74</sup> Babbie, Earl R., 2010

### 5.3. Δομή του ερωτηματολογίου

Για να έχουμε καλύτερη εικόνα του δείγματος, οι πρώτες επτά ερωτήσεις του ερωτηματολογίου αφορούσαν κοινωνικοδημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων, περιλαμβάνοντας την ηλικία, το φύλο, τον τόπο διαμονής, το εκπαιδευτικό επίπεδο, την οικογενειακή κατάσταση, τα συνολικά έτη εργασίας και τον τομέα απασχόλησης. Ο Πίνακας 4 παρουσιάζει τα κοινωνικοδημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος:

<b>Ηλικία (έτη)</b>	37.65 (8.15)
<b>Φύλο</b>	
Ανδρας	49 (41.53)
Γυναίκα	69 (58.47)
<b>Τόπος διαμονής</b>	
Αττική	97 (82.2)
Εκτός Αττικής	21 (17.8)
<b>Εκπαίδευση</b>	
Τριτοβάθμια	100 (84.74)
Δευτεροβάθμια	18 (15.26)
<b>Οικογενειακή κατάσταση</b>	
Άγαμος	66 (55.93)
Έγγαμος	52 (44.07)
<b>Έτη εργασίας</b>	13.97 (8.17)
<b>Τομέας εργασίας</b>	
Δημόσιο	10 (8.47)
Ιδιωτικό	108 (91.53)

**Πίνακας 4 :** Κοινωνικοδημογραφικά χαρακτηριστικά για 118 συμμετέχοντες στην έρευνα. Η τιμή είναι μέση τιμή (τυπική απόκλιση) ή απόλυτη συχνότητα (σχετική συχνότητα).

Οι επόμενες επτά ερωτήσεις αναφέρονταν στη συσχέτιση της πανδημίας του Covid-19 με τη συχνότητα εφαρμογής της εξ αποστάσεως εργασίας.. Για τη μέτρηση της συχνότητας τηλεργασίας, οι συμμετέχοντες ερωτήθηκαν: "Πόσες φορές την εβδομάδα τηλεργάστηκαν" , με κλίμακα απαντήσεων από το 0 "Ποτέ" έως το 5 "Κάθε μέρα". Η ερώτηση τέθηκε τόσο για "πριν από την πανδημία" όσο και για "κατά τη διάρκεια της πανδημίας" και "μετά την πανδημία". Στη συνέχεια, ακολούθησε μια σειρά από πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα της τηλεργασίας, όπου ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες να αξιολογήσουν κάθε ένα από αυτά,

χρησιμοποιώντας την κλίμακα πέντε σημείων Linkert σε ένα εύρος από το 1 "Ασήμαντο" έως το 5 "Σημαντικό". Το ερωτηματολόγιο ολοκληρώθηκε με ορισμένες ερωτήσεις, οι οποίες είχαν σκοπό να διερευνηθεί η συνολική εμπειρία και στάση των τηλεεργαζόμενων, απέναντι σε αυτή τη νέα μορφή απασχόλησης και την προοπτική της επικράτησής της στο μέλλον.

#### 5.4. Διαδικασία συλλογής και ανάλυσης των δεδομένων

Προκειμένου να συλλεχθούν τα δεδομένα για την έρευνά μας, ο σύνδεσμος του ερωτηματολογίου, το οποίο, κατασκευάστηκε μέσω της εφαρμογής Google Forms, διανεμήθηκε με τη χρήση κοινωνικών δικτύων και e-mail, και το δείγμα δημιουργήθηκε κυρίως από τις προσωπικές επαφές του συγγραφέα, με δειγματοληψία χιονοστιβάδας, δηλαδή ζητήθηκε από τις επαφές, να διανείμουν το ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο, στα δικά τους κοινωνικά δίκτυα. Το ερωτηματολόγιο συνοδευόταν από ένα μικρό κείμενο, το οποίο επεξηγούσε εν συντομία, το λόγο και το σκοπό της έρευνας. Η διαδικασία συλλογής δεδομένων διήρκεσε 20 ημέρες και το τελικό δείγμα διαμορφώθηκε στους 118 συμμετέχοντες. Υπήρξαν οι εξής περιορισμοί:

1. Το μέγεθος του δείγματος είναι αρκετά μικρό σε σύγκριση με τον συνολικό αριθμό των εργαζομένων οι οποίοι τηλεεργάστηκαν.
2. Η συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα, παρόλο που η τηλεεργασία εφαρμόστηκε σε μεγάλο ποσοστό στις δημόσιες υπηρεσίες.
3. Οι ερωτήσεις της έρευνας ήταν μόνο στην ελληνική γλώσσα, επομένως δεν θα μπορούσαν να συμμετέχουν όσοι δεν μιλούσαν ελληνικά.

Τέλος, πρέπει να αναφέρουμε ότι, η έρευνα που πραγματοποιήσαμε, συμμορφώνεται με τους ηθικούς κώδικες που απαιτούνται, οι οποίοι αναφέρονται στην εθελοντική συμμετοχή, στην ιδιωτικότητα και στην ανωνυμία των συμμετεχόντων, καθώς και στην αντικειμενικότητα της έρευνας.<sup>75</sup>

Σε ότι αφορά την ανάλυση των δεδομένων, η στατιστική ανάλυση των περιγραφικών χαρακτηριστικών περιλαμβάνει τον υπολογισμό των σχετικών και των απολύτων συχνοτήτων για τις κατηγορικές μεταβλητές και την μέση τιμή και την τυπική απόκλιση για τις συνεχείς μεταβλητές. Για τις συγκρίσεις μεταξύ των ομάδων χρησιμοποιήσαμε Pearson X<sup>2</sup> ελέγχους

---

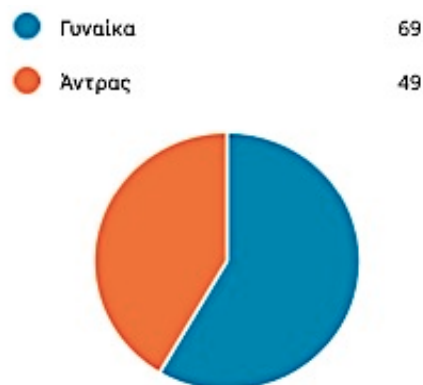
<sup>75</sup> Saunders, M., Lewis, P., Thornhill, A., 2009

για τις κατηγορικές μεταβλητές και συντελεστή συσχέτισης Pearson για τις συνεχείς μεταβλητές. Για την αξιοπιστία των μεταβλητών "οφέλη της τηλεργασίας", "προβλήματα της τηλεργασίας", "οφέλη στον χώρο εργασίας", "συνεισφορά του εργοδότη" και "βελτίωση της τηλεργασίας", χρησιμοποιήθηκε ο συντελεστής Cronbach. Η συσχέτιση μεταξύ του "μοντέλου εργασίας" που επιλέγουν οι εργαζόμενοι και των υπόλοιπων μεταβλητών καθώς επίσης και της "στάσης στη μονιμοποίηση της τηλεργασίας" και των υπολοίπων μεταβλητών διερευνήθηκε περαιτέρω με μονοπαραγοντική και πολυπαραγοντική διατάξιμη λογιστική παλλινδρόμηση (Ordered logistic regression). Οι τιμές  $P < 0.05$  θεωρήθηκαν στατιστικά σημαντικές και αυτές μεταξύ 0.05 και 0.10 αναφέρονται ως ενδεικτικές. Η ανάλυση πραγματοποιήθηκε με το στατιστικό πακέτο Stata 14.0.

### 5.5. Παρουσίαση αποτελεσμάτων

Σε αυτό το σημείο της μελέτης μας, θα παρουσιάσουμε περιγραφικά και σχηματικά τα αποτελέσματα που προέκυψαν, ύστερα από τη συλλογή, την ταξινόμηση, την κωδικοποίηση και τη στατιστική ανάλυση όλων των απαντήσεων των ερωτηματολογίων που συγκεντρώθηκαν.

Ξεκινώντας από τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος, από τους 118 συμμετέχοντες στην έρευνα το 42% ήταν άνδρες και το 58 % ήταν γυναίκες.



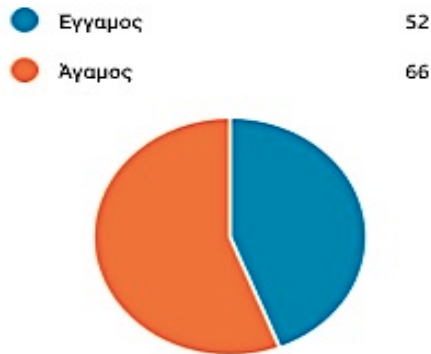
**Εικόνα 6:** Αναλογία ανδρών - γυναικών των συμμετεχόντων στην έρευνα

Σε ότι αφορά την ηλικιακή κατανομή και την οικογενειακή κατάσταση του δείγματος, η πλειοψηφία με ποσοστό 77,12% ήταν στην ηλικιακή κατηγορία 25 - 45 ετών, ένα πολύ μικρό

Λάβαρη Ολτιόνα-Κυριακή

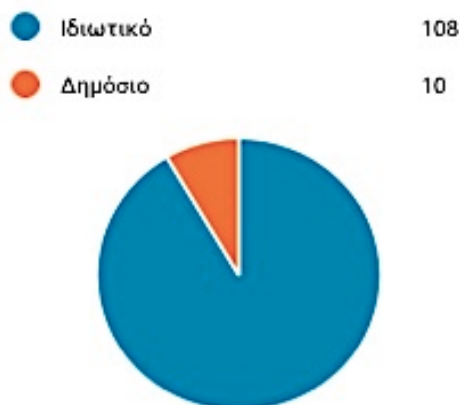
ποσοστό της τάξεως του 4,23% ήταν στην ηλικιακή κατηγορία 18-25 ετών και άνω των 45 ετών είχαμε το 18,64%. Η μέση ηλικία των συμμετεχόντων ήταν τα 37,65 έτη και η τυπική απόκλιση τα 8,15 έτη.

Λίγο περισσότεροι από τους μισούς με ποσοστό 55,93% ήταν άγαμοι και οι υπόλοιποι ήταν παντρεμένοι.



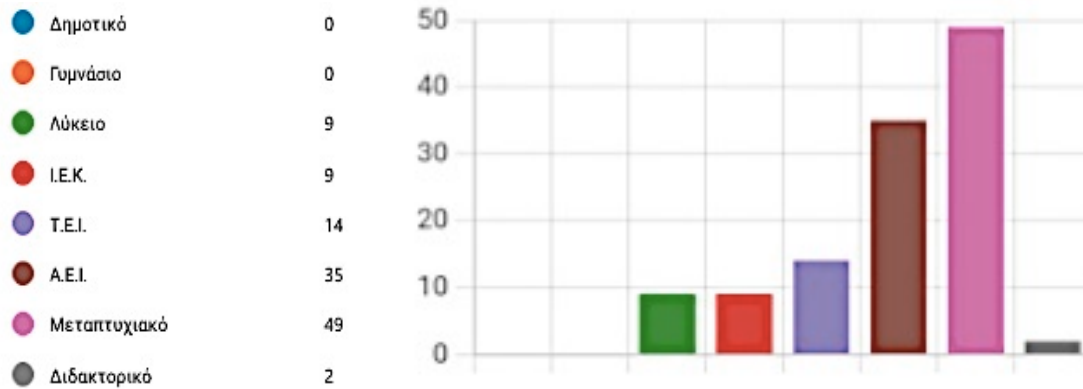
Εικόνα 7: Οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων στην έρευνα

Οι 97 (82,2%) εκ των συμμετεχόντων διαμένουν εντός της Αττικής και οι υπόλοιποι εκτός. Ο μέσος εργάσιμος χρόνος των συμμετεχόντων είναι τα 13,97 έτη με τυπική απόκλιση τα 8,17 έτη. Στον ιδιωτικό τομέα εργάζονται οι 108 (84,74%) και στο δημόσιο τομέα, οι 18 (15,26%).



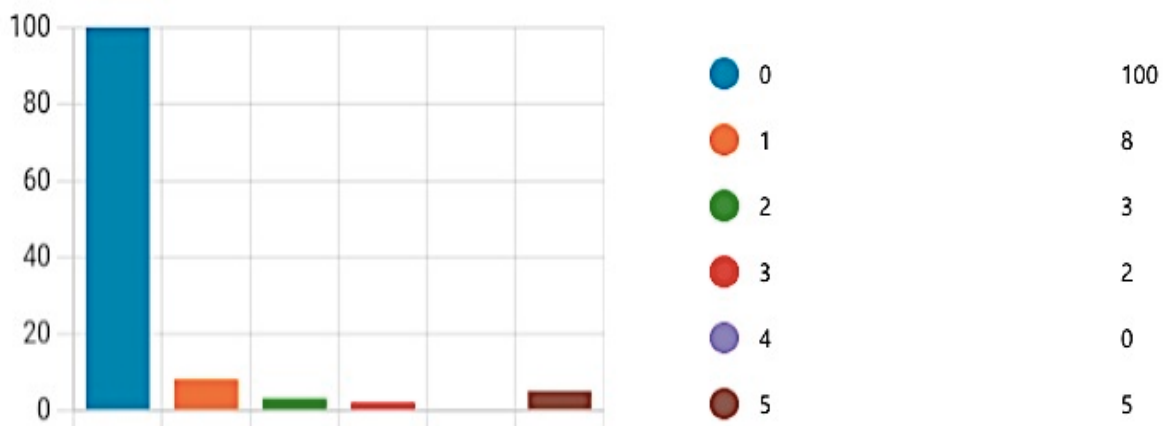
Εικόνα 8: Αναλογία ιδιωτικού και δημόσιου τομέα απασχόλησης των συμμετεχόντων

Σχετικά με το μορφωτικό επίπεδο, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων με ποσοστό 84,74% έχουν τουλάχιστον τριτοβάθμια εκπαίδευση. Στο επόμενο διάγραμμα παρουσιάζεται η αναλυτική κατανομή του δείγματος ανα τίτλο σπουδών.



Διάγραμμα 9: Επίπεδο εκπαίδευσης των 118 συμμετεχόντων στην έρευνα

Προχωρώντας στις ερωτήσεις αναφορικά με την εμπειρία τηλεργασίας σε σχέση με την εμφάνιση της υγειονομικής κρίσης του κορονοϊού, έχουμε τα παρακάτω αποτελέσματα. Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων, δηλαδή το 86.44%, δήλωσε πως δεν είχε εμπειρία τηλεργασίας **πριν** την περίοδο της πανδημίας, ενώ μόνο 13.56% δήλωσε πως είχαν εργαστεί ξανά με καθεστώς τηλεργασίας.

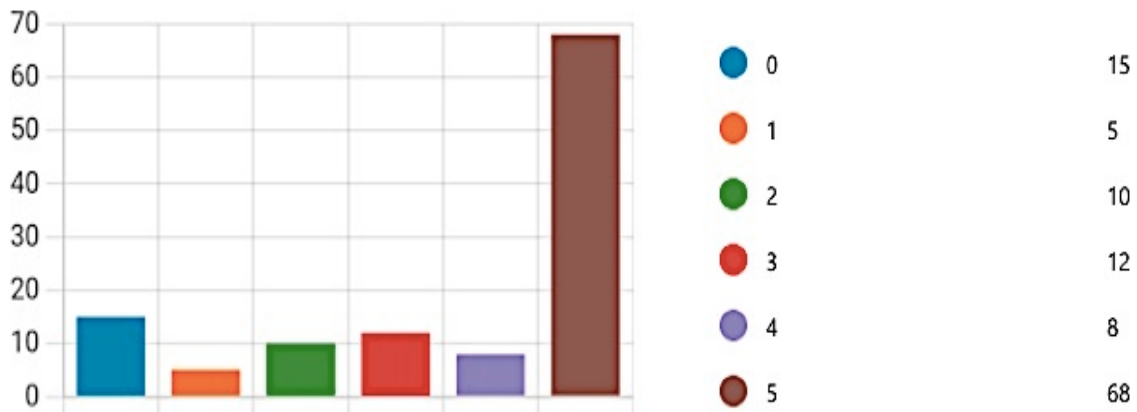


Διάγραμμα 10: Ημέρες τηλεργασίας/εβδομάδα **πριν** την πανδημία των 118 συμμετεχόντων

Στην ερώτηση για τον αριθμό των ημερών την εβδομάδα τηλεργασίας **κατα τη διάρκεια** της πανδημίας του Covid-19, το 57.63% από τους 118 συμμετέχοντες δήλωσε ότι εργάστηκε

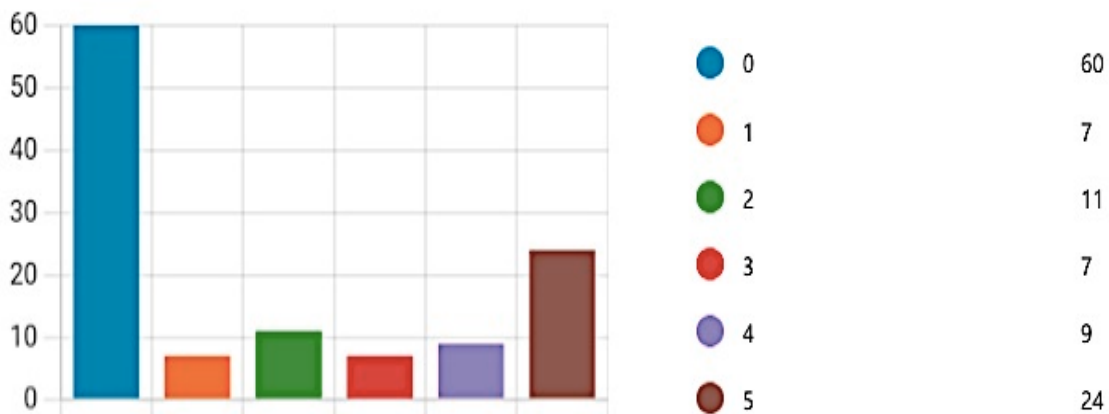
Λάβαρη Ολτιόνα-Κυριακή

κατά αποκλειστικότητα από το σπίτι, ενώ μόνο το 12.71% εξακολούθησε να πηγαίνει κανονικά στο γραφείο όλες τις ημέρες της εβδομάδας.



**Διάγραμμα 11:** Ημέρες τηλεργασίας/εβδομάδα κατά τη διάρκεια της πανδημίας των 118 συμμετεχόντων

Όσον αφορά την επαναφορά από την τηλεργασία στο γραφείο, με το πέρας της πανδημίας, σύμφωνα με τις απαντήσεις των 118 ερωτηθέντων, το 50.85% των ερωτηθέντων δήλωσαν πως έπαψαν να τηλεργάζονται, το 20.34% εξακολούθησε να εργάζεται με τηλεργασία και τις πέντε ημέρες της εβδομάδας, ενώ οι υπόλοιποι μοίραζαν το χρόνο εργασίας ανάμεσα στο γραφείο και το σπίτι.



**Διάγραμμα 12:** Ημέρες τηλεργασίας/εβδομάδα μετά την πανδημία των 118 συμμετεχόντων

Ο διάμεσος αριθμός των ημερών εξ'αποστάσεως εργασίας ανά εβδομάδα πριν, κατά την διάρκεια και μετά την πανδημία είναι 0 (0 , 0), 5 (2 , 5) και 0 (0 , 4) αντίστοιχα. Οι ανά δύο διαφορές αναδεικνύονται στατιστικά σημαντικές σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 5%.

Ημέρες εξ'αποστάσεως εργασίας / εβδομάδα	Πριν την πανδημία	Κατά την διάρκεια της πανδημίας	Μετά την πανδημία	
0	100 (84.75)	15 (12.71)	60 (50.85)	
1	8 (6.78)	5 (4.24)	7 (5.93)	
2	3 (2.54)	10 (8.47)	11 (9.32)	
3	2 (1.69)	12 (10.17)	7 (5.93)	
4	0	8 (6.78)	9 (7.63)	
5	5 (4.24)	68 (57.63)	24 (20.34)	
Διάμεσος (25° , 75°)	0 (0 , 0)	5 (2 , 5)	0 (0 , 4)	P<0.01
<b>Σύνολο</b>	118 (100)	118 (100)	118 (100)	

**Πίνακας 5:** Κατανομή ημερών της εξ'αποστάσεως εργασίας / εβδομάδα για τους 118 συμμετέχοντες στην έρευνα n (%) και κατά ζεύγη Wilcoxon signed-rank ανά δύο έλεγχοι. P<0.01 και στους 3 ελέγχους.

Σχεδόν οι μισοί συμμετέχοντες, με ποσοστό 53,39% ανέφεραν πως αντιμετώπισαν κάποιο πρόβλημα κατά την διάρκεια της τηλεργασίας, όπως φαίνεται στον Πίνακα 11. Η μέση τιμή των προβλημάτων που προκύπτουν από την τηλεργασία, όπως αυτή ορίστηκε, είναι 28,26 (7,82). Τα προβλήματα τα οποία φαίνεται να συγκέντρωσαν τις μεγαλύτερες τιμές ως προς τη σημαντικότητά τους είναι, η σύγχυση στα όρια μεταξύ ιδιωτικής ζωής και εργασιακού χρόνου και η κοινωνική απομόνωση, ενώ ακολουθούν η κακή/αργή σύνδεση στο διαδίκτυο, οι περισπάσεις στο χώρο του σπιτιού από συγκατοίκους ή παιδιά, ενώ παρατηρούμε ότι το πρόβλημα με τη λιγότερη σημασία σύμφωνα με τους συμμετέχοντες είναι η έλλειψη εξοικείωσης με τα τεχνολογικά εργαλεία, γεγονός που εξηγείται από την ηλικιακή ομάδα και το μορφωτικό επίπεδο της πλειοψηφίας των ερωτηθέντων.

### Προβλήματα τηλεργασίας

	Ελάχιστη – Μέγιστη :1 - 5
Η έλλειψη του απαραίτητου υλικοτεχνικού εξοπλισμού για την εκτέλεση της εργασίας	3 (2 , 4)
Η κακή/αργή σύνδεση στο διαδίκτυο	4 (2 , 4)
Η σύγχυση στα όρια μεταξύ ιδιωτικής ζωής κι εργασιακού χρόνου	4 (3 , 5)
Οι περισπάσεις/συγκατοίκους/παιδιά στο χώρο	3.5 (3 , 5)
Το επιπρόσθετο άγχος λόγω της απόστασης	3 (2 , 4)



Λάβαρη Ολτιόνα-Κυριακή

Η έλλειψη εξοικείωσης με τα τεχνολογικά εργαλεία	2 (1 , 3)
Η δυσκολία στην ομαδική εργασία, την επικοινωνία και τον συντονισμό με τους συναδέλφους	3 (2 , 4)
Η ελλιπής πρόσβαση σε όλα τα απαραίτητα έγγραφα και τις πληροφορίες	3 (1 , 4)
Η κοινωνική απομόνωση	4 (3 , 5)
<b>Προβλήματα τηλεργασίας</b>	<b>28.26 (7.82)</b>

**Πίνακας 6:** Αποτελέσματα στην κατηγορία προβλήματα τηλεργασίας. Διάμεση τιμή (ενδοτεταρτημοριακό πλάτος). Η μεταβλητή προβλήματα τηλεργασίας προκύπτει από το άθροισμα των αντίστοιχων διάταξιμων μεταβλητών (Cronbach  $\alpha$  = 85.02%), μέση τιμή (τυπική απόκλιση).

Στις ερωτήσεις που αφορούσαν την σημαντικότητα που έχουν τα οφέλη της τηλεργασίας, εκείνα τα οποία τα οποία συγκέντρωσαν τις μεγαλύτερες τιμές είναι η εξοικονόμηση του κόστους μετακίνησης και η δυνατότητα εργασίας από οποιαδήποτε τοποθεσία. Ακολουθούν, ως αξίσου σημαντικά μεταξύ τους, ο περισσότερος χρόνος για τον εαυτό μου και την οικογένειά μου, η συμβολή της στην αστική αποκέντρωση και η συμβολή της στην προστασία του περιβάλλοντος, ενώ φαίνεται πως οι συμμετέχοντες δεν παρατήρησαν αισθητή διαφορά σε ο,τι αφορά την αποδοτικότητα, τη συγκέντρωση και τα επίπεδα του άγχους όταν τηλεργάζονται. Επιπλέον, η δυνατότητα εργασίας χωρίς την αλληλεπίδραση με άλλους συγκεντρώνει τις πιο ουδέτερες απαντήσεις βαθμολογικά. Η μέση τιμή στα οφέλη τηλεργασίας, όπως αυτή ορίστηκε, είναι 28.76 (6.6).

### Οφέλη τηλεργασίας

	Ελάχιστη – Μέγιστη : 1 - 5
Η δυνατότητα εργασίας από οποιαδήποτε τοποθεσία	5 (4 , 5)
Η εξοικονόμηση του κόστους μετακίνησης	5 (4 , 5)
Η βελτίωση αποδοτικότητας/ συγκέντρωσης	3 (3 , 5)
Η δυνατότητα να μη βλέπω κόσμο	3 (3 , 3)
Το λιγότερο άγχος	3 (2 , 3)
Ο περισσότερος χρόνος για τον εαυτό μου και την οικογένειά μου	4 (3 , 5)
Η συμβολή της στην αστική αποκέντρωση	4 (3 , 5)

Λάβαρη Ολτιόνα-Κυριακή

Η συμβολή της στην προστασία του περιβάλλοντος	4 (3 , 5)
<b>Οφέλη τηλεργασίας</b>	<b>28.76 (6.6)</b>

**Πίνακας 7:** Αποτελέσματα στην κατηγορία οφέλη τηλεργασίας για 118 συμμετέχοντες στην έρευνα. Διάμεση τιμή (ενδοτεταρτημοριακό πλάτος). Η μεταβλητή οφέλη τηλεργασίας προκύπτει από το άθροισμα των αντίστοιχων διάταξιμων μεταβλητών (Cronbach a = 82.74%), μέση τιμή (τυπική απόκλιση).

Στον αντίποδα, έχουμε τα συγκεντρωτικά αποτελέσματα των απαντήσεων των συμμετεχόντων για τα οφέλη που προσφέρει η εργασία στο γραφείο, όπου παρατηρούμε ότι τα οφέλη στον χώρο εργασίας, τα οποία συγκέντρωσαν τις μεγαλύτερες τιμές είναι η συνεργασία με συναδέλφους, η κοινωνικοποίηση και η αμεσότερη επικοινωνία, και τα οφέλη που συγκέντρωσαν τη χαμηλότερη βαθμολογία είναι η διαδρομή/βόλτα μέχρι την εργασία μου και το αίσθημα επαγγελματικής ασφάλειας όταν βρίσκομαι στο χώρο της εργασίας. Η μέση τιμή στα οφέλη στον χώρο εργασίας, όπως αυτή ορίστηκε, είναι 23.42 (5.98), όπως φαίνεται και στον Πίνακα 8.

**Οφέλη στον χώρο εργασίας**

	Ελάχιστη – Μέγιστη : 1 - 5
Η συνεργασία με συναδέλφους	4 (3 , 5)
Η κοινωνικοποίηση	4 (3 , 5)
Η αμεσότερη επικοινωνία	4 (3 , 5)
Ο χρόνος έξω από το σπίτι	3 (2 , 4)
Η διαδρομή/βόλτα μέχρι την εργασία μου	3 (1 , 4)
Το αίσθημα επαγγελματικής ασφάλειας όταν βρίσκομαι στο χώρο της εργασίας	3 (1 , 4)
Η καλύτερη συγκέντρωση	3 (2 , 4)
<b>Οφέλη στον χώρο εργασίας</b>	<b>23.42 (5.98)</b>

**Πίνακας 8:** Αποτελέσματα στην κατηγορία οφέλη στον χώρο εργασίας για 118 συμμετέχοντες στην έρευνα. Διάμεση τιμή (ενδοτεταρτημοριακό πλάτος). Η μεταβλητή οφέλη στον χώρο εργασίας προκύπτει από το άθροισμα των αντίστοιχων διάταξιμων μεταβλητών (Cronbach a = 74.82%), μέση τιμή (τυπική απόκλιση).

Στο θέμα της βελτίωσης της εμπειρίας της τηλεργασίας, συμπεραίνουμε ότι όλες οι προτάσεις θεωρήθηκαν σημαντικές για τους συμμετέχοντες, καθώς όλες οι βελτιώσεις βαθμολογήθηκαν

πολύ υψηλά. Η πρόταση, η οποία ξεχώρισε, συγκεντρώνοντας ελαφρώς μεγαλύτερες τιμές είναι ο εκσυγχρονισμός του τεχνολογικού και πληροφοριακού εξοπλισμού. Η μέση τιμή στην βελτίωση της τηλεργασίας, όπως αυτή ορίστηκε, είναι 15.64 (10.15).

<b>Βελτίωση της εμπειρίας της τηλεργασίας</b>	
	Ελάχιστη – Μέγιστη :1 - 5
Εκπαιδευτικά προγράμματα για τη βελτίωση των δεξιοτήτων των τηλεεργαζομένων	4 (3 , 5)
Παρακίνηση των εργαζομένων/ Αναδιамόρφωση στα συστήματα ανταμοιβών	4 (3 , 5)
Εκσυγχρονισμός του τεχνολογικού και πληροφοριακού εξοπλισμού	4 (4 , 5)
Διεύρυνση των καναλιών επικοινωνίας μεταξύ των συναδέλφων/Συνεχής ροή των πληροφοριών	4 (3 , 5)
<b>Βελτίωση τηλεργασίας</b>	<b>15.64 (10.15)</b>

**Πίνακας 9:** Αποτελέσματα στην κατηγορία βελτίωση της τηλεργασίας για 118 συμμετέχοντες στην έρευνα. Διάμεση τιμή (ενδοτεταρτημοριακό πλάτος). Η μεταβλητή βελτίωση τηλεργασίας προκύπτει από το άθροισμα των αντίστοιχων διάταξιμων μεταβλητών (Cronbach  $\alpha = 76.08\%$ ), μέση τιμή (τυπική απόκλιση).

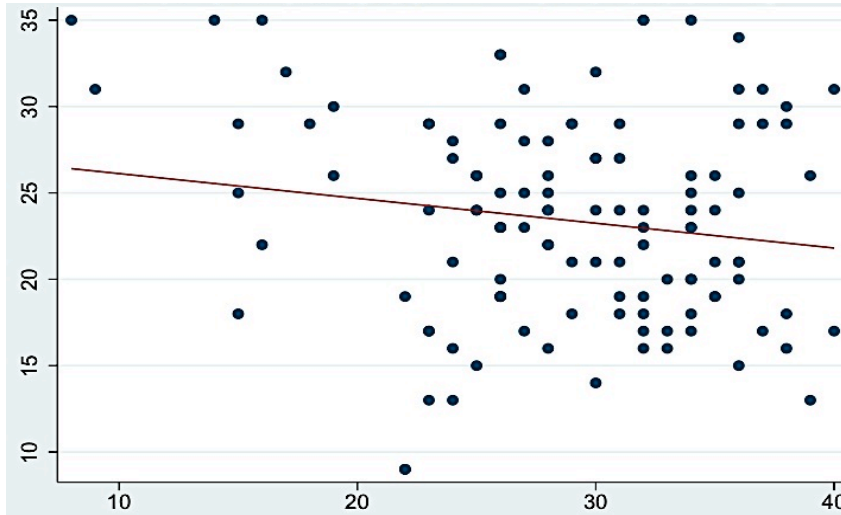
Η μέση τιμή για την συνεισφορά του εργοδότη όπως αυτή ορίστηκε είναι 6.46 (2.14), με τις παροχές του εργοδότη να βαθμολογούνται σχετικά ουδέτερα, υποδηλώνοντας ότι υπάρχει έδαφος για αλλαγές και βελτιώσεις από την πλευρά των επιχειρήσεων κατά την υιοθέτηση της τηλεργασίας ως μορφή απασχόλησης.

<b>Συνεισφορά του εργοδότη</b>	
	Ελάχιστη – Μέγιστη :1 - 5
Ο οργανισμός στον οποίο εργάζομαι μου παρέχει όσα χρειάζομαι για να εργαστώ εξ αποστάσεως	3.5 (3 , 4)
Ο οργανισμός στον οποίο εργάζομαι μου έχει προσφέρει την απαραίτητη εκπαίδευση για το πώς να εργαστώ εξ αποστάσεως	3 (2 , 4)
<b>Συνεισφορά του εργοδότη</b>	<b>6.46 (2.14)</b>

**Πίνακας 10:** Αποτελέσματα στην κατηγορία συνεισφορά για εργοδότη για 118 συμμετέχοντες στην έρευνα. Διάμεση τιμή (ενδοτεταρτημοριακό πλάτος). Η μεταβλητή εργοδότης προκύπτει από το άθροισμα των αντίστοιχων διάταξιμων μεταβλητών (Cronbach  $\alpha = 80.19\%$ ), μέση τιμή (τυπική απόκλιση).

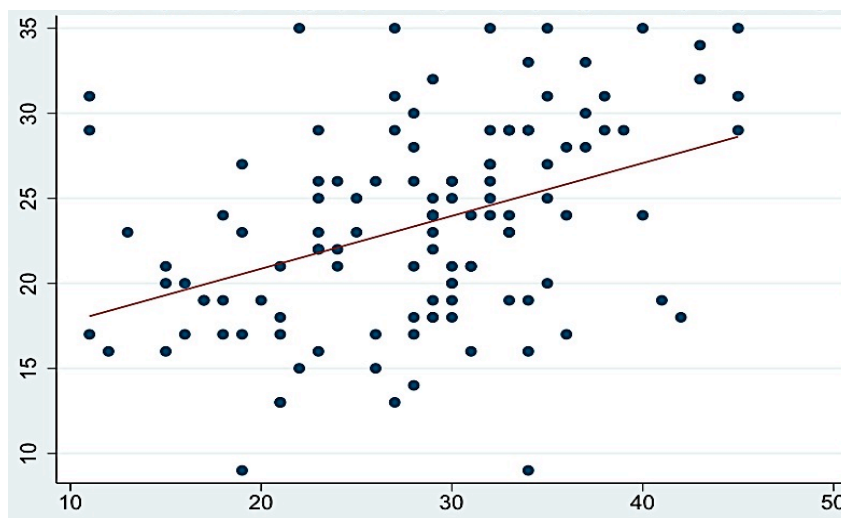
Λάβαρη Ολτιόνα-Κυριακή

Οι συσχετισμοί που παρατηρήθηκαν για τα δεδομένα μας είναι οι ακόλουθοι. Μεταξύ των μεταβλητών "οφέλη στον χώρο εργασίας" και "οφέλη της τηλεργασίας" παρατηρείται χαμηλή αρνητική συσχέτιση, η οποία είναι στατιστικά σημαντική ( $r = -0.16$ ,  $p\text{-value} = 0.08$ ).



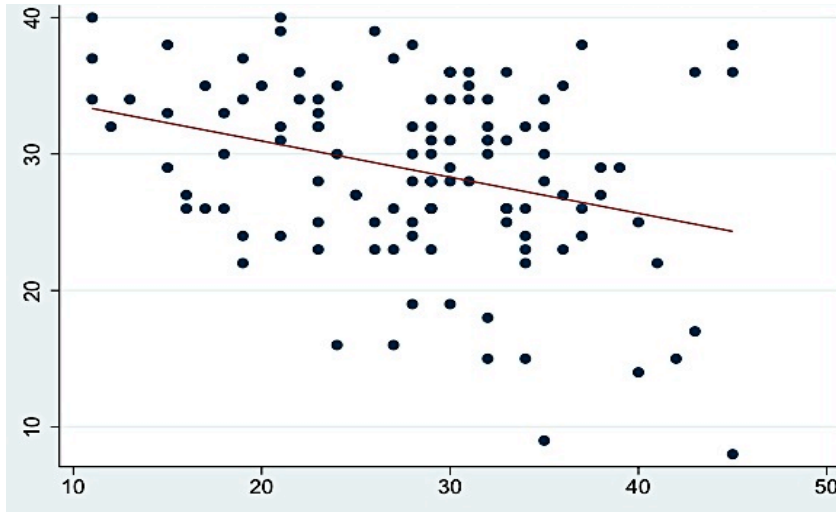
Διάγραμμα 13: Αρνητική συσχέτιση Οφέλη στο χώρο εργασίας - Οφέλη τηλεργασίας

Μεταξύ των μεταβλητών "οφέλη στον χώρο εργασίας" και "προβλήματα της τηλεργασίας" παρατηρείται μέτρια θετική συσχέτιση, στατιστικά σημαντική ( $r = 0.41$ ,  $p\text{-value} < 0.01$ ).



Διάγραμμα 14: Μέτρια θετική συσχέτιση Οφέλη στο χώρο εργασίας - Προβλήματα τηλεργασίας

Μεταξύ των μεταβλητών "οφέλη τηλεργασίας" και "προβλήματα της τηλεργασίας" παρατηρείται μέτρια αρνητική συσχέτιση στατιστικά σημαντική ( $r = -0.31$ ,  $p\text{-value} < 0.01$ ).



**Διάγραμμα 15:** Μέτρια αρνητική συσχέτιση Οφέλη τηλεργασίας - Προβλήματα τηλεργασίας

Στον Πίνακα 11 συγκεντρώσαμε και παρουσιάζουμε τα αποτελέσματα των υπόλοιπων μεταβλητών της έρευνας. Η στάση απέναντι στη μονιμοποίηση της τηλεργασίας για το 48.31% των ερωτηθέντων είναι θετική, αφού συγκεντρώσαμε 57 θετικές απαντήσεις, έναντι 30 (25.42%) αρνητικών. Αξίζει να σημειωθεί ότι, υπόλοιπο 26.27% των συμμετεχόντων, αισθάνεται ουδετερότητα για ένα τέτοιο σενάριο, γεγονός που μπορεί ενδεχομένως να συσχετίζεται με τη φύση των εργασιακών καθηκόντων. Επιπλέον, η μεγάλη πλειοψηφία των ερωτηθέντων με ποσοστό 71.19%, δήλωσε πως θα προτιμούσε το υβριδικό μοντέλο εργασίας, συνηγορώντας στην άποψη ότι προκύπτουν πλεονεκτήματα από την εφαρμογή της τηλεργασίας για τους εργαζόμενους, ωστόσο, μόνο το 16.1% δήλωσε ότι θα προτιμούσε να εργάζεται κατ' αποκλειστικότητα μέσω τηλεργασίας. Επίσης παρατηρήσαμε ότι το ποσοστό όσων επιθυμούν την εργασία στο γραφείο είναι ιδιαίτερα χαμηλό (12.71%). Οι μισοί περίπου εργαζόμενοι (53.39%) δήλωσαν πως αντιμετώπισαν τουλάχιστον ένα πρόβλημα κατά την εφαρμογή της τηλεργασίας και οι υπόλοιποι (46.61%) δήλωσαν πως δεν αντιμετώπισαν κάποιο πρόβλημα κατά μετάβαση στο καθεστώς της τηλεργασίας. Αναφορικά με την προσαρμοστικότητα, οι μισοί περίπου συμμετέχοντες με ποσοστό 49.15%, δήλωσαν πως προσαρμάστηκαν αμέσως στην διαδικασία της τηλεργασίας, το 22.03% δήλωσε πως χρειάστηκαν μια εβδομάδα για την προσαρμογή, το 19.49% δήλωσε πως χρειάστηκε περίπου

ένα μήνα και το 9.32% δήλωσε πως δεν προσαρμόστηκε ποτέ στην διαδικασία της τηλεργασίας. Αύξηση στον συνολικό χρόνο εργασίας τους δήλωσαν πως παρατήρησαν 56 (47.46%) εργαζόμενοι κατά την διάρκεια της τηλεργασίας, μείωση στον εργάσιμο χρόνο κατά την διάρκεια της τηλεργασίας δήλωσαν πως παρατήρησαν 11 (9.32%) και καμία μεταβολή στον εργάσιμο χρόνο κατά την διάρκεια της τηλεργασίας δήλωσαν πως παρατήρησαν 51 (43.22%) εργαζόμενοι. Στο θέμα της επαγγελματική εξέλιξης, λάβαμε διχασμένες απόψεις, αφού 46 (38.14%) εργαζόμενοι δήλωσαν πως η τηλεργασία δεν μπορεί να αποτελέσει ανασταλτικό παράγοντα στην επαγγελματική τους εξέλιξη, 45 (38.98%) δήλωσαν πως θεωρούν πιθανό ένα τέτοιο ενδεχόμενο και 27 (22.88%) δήλωσαν βέβαιοι πως η εργασία μακριά από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη θα επηρεάσει την επαγγελματική πορεία τους. Τέλος, από τους 118 συμμετέχοντες στην έρευνα οι 66 (55.93%) δήλωσαν πως η τηλεργασία αποτελεί το μέλλον της εργασίας, οι 31 (26.27%) κράτησαν ουδέτερη στάση και 21 (17.8%) δεν πιστεύουν ότι η τηλεργασία αποτελεί το μέλλον της εργασίας.

Μεταβλητή	Απόλυτη συχνότητα (Σχετική συχνότητα%)
<b>Στάση απέναντι στην μονιμοποίηση της τηλεργασίας</b>	
Αρνητική	30 (25.42)
Ουδέτερη	31 (26.27)
Θετική	57 (48.31)
<b>Μοντέλο εργασίας</b>	
Δια ζώσης	15 (12.71)
Υβριδικό	84 (71.19)
Τηλεργασία	19 (16.1)
<b>Προβλήματα κατά την εφαρμογή της τηλεργασίας</b>	
Όχι	55 (46.61)
Ναι	63 (53.39)
<b>Τηλεργασία προ πανδημίας</b>	
Όχι	102 (86.44)
Ναι	16 (13.56)
<b>Χρόνος προσαρμογής</b>	
Προσαρμόστηκα αμέσως	58 (49.15)
Ένας μήνας	23 (19.49)
Δεν έχω ακόμη προσαρμοστεί πλήρως	11 (9.32)

Μία εβδομάδα	26 (22.03)
<b>Ώρες εργασίας</b>	
Έχουν αυξηθεί	56 (47.46)
Έχουν παραμείνει ίδιες	51 (43.22)
Έχουν μειωθεί	11 (9.32)
<b>Η τηλεργασία μπορεί να αποτελέσει ανασταλτικό παράγοντα στην επαγγελματική εξέλιξη</b>	
Όχι	46 (38.98)
Ίσως	45 (38.98)
Ναι	27 (22.88)
<b>Η τηλεργασία αποτελεί το μέλλον της εργασίας</b>	
Διαφωνώ	21 (17.8)
Ουδέτερη στάση	31 (26.27)
Συμφωνώ	66 (55.93)

Πίνακας 11: Αποτελέσματα βασικών μεταβλητών για 118 συμμετέχοντες στην έρευνα.

Κατά την μονοπαραγοντική ανάλυση για την "**στάση των εργαζομένων στη μονιμοποίηση της τηλεργασίας**", οι μεταβλητές που εκφράζουν την αντίληψη των ερωτηθέντων για "το μέλλον της τηλεργασίας", "τα προβλήματα της τηλεργασίας" και "οφέλη της τηλεργασίας" όπως αυτά μετρήθηκαν από το ερωτηματολόγιο αναδείχθηκαν στατιστικά σημαντικοί παράγοντες σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 5%, ενώ οι μεταβλητές "οφέλη στον χώρο εργασίας" όπως αυτά μετρήθηκαν στο ερωτηματολόγιο και η "οικογενειακή κατάσταση" αναδείχθηκαν ενδεικτικά στατιστικά σημαντικοί παράγοντες σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 10%.

<b>Μονοπαραγοντική ανάλυση</b>			
<b>Στάση στη μονιμοποίηση της τηλεργασίας</b>			
	<b>Σχετικός Λόγος (Odds Ratio)</b>	<b>95 % Διάστημα εμπροσθοσύνης</b>	<b>P-value</b>
<b>Ηλικία</b>	0.98	0.94 – 1.02	0.38
<b>Φύλο</b>			
Άνδρας	Κατηγορία αναφοράς		

Λάβαρη Ολτιόνα-Κυριακή

Γυναίκα	1.1	0.55 – 2.19	0.79
<b>Τόπος διαμονής</b>			
Εκτός Αττικής	Κατηγορία αναφοράς		
Αττική	3.1	1.29 – 7.46	0.01
<b>Οικογενειακή κατάσταση</b>			
Άγαμος	Κατηγορία αναφοράς		
Έγγαμος	1.4	0.71 – 2.79	0.33
<b>Έτη εργασίας</b>	0.96	0.92 – 1.01	0.09
<b>Τομέας εργασίας</b>			
Δημόσιο	Κατηγορία αναφοράς		
Ιδιωτικό	1.37	0.43 – 4.52	0.59
<b>Ημέρες εξ'αποστάσεως εργασίας / εβδομάδα</b>			
Προ πανδημίας	0.82	0.59 – 1.13	0.23
Κατά την διάρκεια της πανδημίας	1.34	1.11 – 1.62	<0.01
Μετά την πανδημία	1.26	1.06 – 1.5	<0.01
<b>Προβλήματα τηλεργασίας</b>	0.88	0.83 – 0.93	<0.01
<b>Οφέλη τηλεργασίας</b>	1.21	1.13 – 1.3	<0.01
<b>Οφέλη στον χώρο εργασίας</b>	0.91	0.85 – 0.96	<0.01
<b>Συνεισφορά του εργοδότη</b>	1.14	0.96 – 1.34	0.13
<b>Προβλήματα κατά την εφαρμογή της τηλεργασίας</b>			
Όχι	Κατηγορία αναφοράς		
Ναι	0.4	0.2 – 0.81	0.01
<b>Χρόνος προσαρμογής</b>			
Προσαρμόστηκα αμέσως	Κατηγορία αναφοράς		
Ένας μήνας	0.96	0.38 – 2.38	0.92
Δεν έχω ακόμη προσαρμοστεί πλήρως	0.08	0.02 – 0.34	<0.01
Μία εβδομάδα	0.53	0.22 – 1.29	0.16
<b>Ώρες εργασίας</b>			
Έχουν αυξηθεί	Κατηγορία αναφοράς		



Λάβαρη Ολτιόνα-Κυριακή

	αναφοράς		
Έχουν μειωθεί	3.07	0.73 – 12.94	0.13
Έχουν παραμείνει ίδιες	1.73	0.85 – 3.51	0.13
<b>Η τηλεργασία μπορεί να αποτελέσει ανασταλτικό παράγοντα στην επαγγελματική εξέλιξη</b>			
Ναι	Κατηγορία αναφοράς		
Ίσως	1.69	0.68 – 4.24	0.26
Όχι	9.22	3.32 – 25.61	<0.01
<b>Η τηλεργασία αποτελεί το μέλλον της εργασίας</b>			
Διαφωνώ	Κατηγορία αναφοράς		
Ουδέτερη στάση	10.47	2.91 – 37.73	<0.01
Συμφωνώ	115.99	29.1 – 462.28	<0.01

**Πίνακας 12 :** Αποτελέσματα διατάξιμης μονοπαραγοντικής λογιστικής παλλινδρόμησης (ordered logistic regression) για την στάση των εργαζομένων απέναντι την τηλεργασία

Στον Πίνακα 13, συνοψίζονται τα παρακάτω αποτελέσματα. Οι συμμετέχοντες, οι οποίοι δήλωσαν ουδετερότητα στην πρόταση "η τηλεργασία αποτελεί το μέλλον της εργασίας", έχουν 11 (95% δ.ε.: 2.69 – 44.63) φορές τις πιθανότητες να είναι θετικοί απέναντι στην μονιμοποίηση της τηλεργασίας, συγκριτικά με εκείνους, που κράτησαν αρνητική θέση στην δήλωση, ενάντια στις συνδυασμένες κατηγορίες ουδέτερη και αρνητική στάση στην μονιμοποίηση της τηλεργασίας, έχοντας σταθμίσει για τις υπόλοιπες μεταβλητές. Επίσης, εκείνοι, οι οποίοι δήλωσαν ότι συμφωνούν με τη δήλωση "η τηλεργασία αποτελεί το μέλλον της εργασίας", έχουν 70 φορές (95% δ.ε.: 15.13 – 317.15) τις πιθανότητες εκείνων που κράτησαν αρνητική θέση στην δήλωση πως η τηλεργασία αποτελεί το μέλλον της εργασίας, να είναι θετικοί απέναντι στην μονιμοποίηση της τηλεργασίας, ενάντια στις συνδυασμένες κατηγορίες ουδέτερη και αρνητική στάση στην μονιμοποίηση της τηλεργασίας, έχοντας σταθμίσει για τις υπόλοιπες μεταβλητές. Οι παντρεμένοι έχουν 2 περίπου φορές (95% δ.ε.: 0.92 – 6.06), τις πιθανότητες των ανύπαντρων, να είναι θετικοί απέναντι στην μονιμοποίηση της τηλεργασίας ενάντια στις συνδυασμένες κατηγορίες ουδέτερη και αρνητική στάση στην μονιμοποίηση της τηλεργασίας, έχοντας σταθμίσει για τις υπόλοιπες μεταβλητές. Επιπρόσθετα, για μίας μονάδας αύξηση στη μεταβλητή "προβλήματα τηλεργασίας", οι

πιθανότητες να είναι θετικοί απέναντι στην μονιμοποίηση της τηλεργασίας μειώνονται κατά 0.08 (95% δ.ε.: 0.14 – 0.01), ενάντια στις συνδυασμένες κατηγορίες ουδέτερη και αρνητική στάση στην μονιμοποίηση της τηλεργασίας, έχοντας σταθμίσει για τις υπόλοιπες μεταβλητές. Μίας μονάδας αύξηση στην μεταβλητή "οφέλη τηλεργασίας", αυξάνει τις πιθανότητες να είναι θετικοί απέναντι στην μονιμοποίηση της τηλεργασίας κατά 0.11 (95% δ.ε.: 1.02 – 1.22), ενάντια στις συνδυασμένες κατηγορίες ουδέτερη και αρνητική στάση στην μονιμοποίηση της τηλεργασίας, έχοντας σταθμίσει για τις υπόλοιπες μεταβλητές. Και τέλος, η αύξηση μίας μονάδας της μεταβλητής "οφέλη στον χώρο εργασίας", μειώνει τις πιθανότητες να είναι θετικοί απέναντι στην μονιμοποίηση της τηλεργασίας κατά 0.08 (95% δ.ε.: 0.14 – 0.0), ενάντια στις συνδυασμένες κατηγορίες ουδέτερη και αρνητική στάση στην μονιμοποίηση της τηλεργασίας, έχοντας σταθμίσει για τις υπόλοιπες μεταβλητές.

<b>Πολυπαραγοντική ανάλυση</b>			
<b>Στάση απέναντι στη μονιμοποίηση της τηλεργασίας</b>			
	<b>Σχετικός Λόγος (Odds Ratio)</b>	<b>95 % Διάστημα εμπιστοσύνης</b>	<b>P-value</b>
<b>Η τηλεργασία αποτελεί το μέλλον της εργασίας</b>			
Διαφωνώ	Κατηγορία αναφοράς		
Ουδέτερη στάση	10.95	2.69 – 44.63	<0.01
Συμφωνώ	69.27	15.13 – 317.15	<0.01
<b>Οικογενειακή κατάσταση</b>			
Άγαμος	Κατηγορία αναφοράς		
Έγγαμος	2.36	0.92 – 6.06	0.08
<b>Προβλήματα τηλεργασίας</b>	0.92	0.86 – 0.99	0.02
<b>Οφέλη τηλεργασίας</b>	1.11	1.02 – 1.22	0.01
<b>Οφέλη στον χώρο εργασίας</b>	0.92	0.84 – 1	0.06

**Πίνακας 13:** Αποτελέσματα διατάξιμης πολυπαραγοντικής λογιστικής παλινδρόμησης (ordered logistic regression) για την στάση των εργαζομένων απέναντι στη μονιμοποίηση της τηλεργασίας

Κατά την μονοπαραγοντική ανάλυση για το "μοντέλο εργασίας" που προτιμούν οι εργαζόμενοι, οι μεταβλητές που εκφράζουν την αντίληψη των ερωτηθέντων για "το μέλλον της τηλεργασίας", "τα προβλήματα της τηλεργασίας" όπως αυτά μετρήθηκαν από το

Λάβαρη Ολτιόνα-Κυριακή

ερωτηματολόγιο, "τα έτη εργασίας", "το φύλο", "η οικογενειακή κατάσταση", "ο εργάσιμος χρόνος", "η συνεισφορά του εργοδότη" στην εφαρμογή της τηλεργασίας και ο αριθμός των ημερών/ εβδομάδα "τηλεργασίας μετά το τέλος της καραντίνας", αναδείχθηκαν στατιστικά σημαντικοί παράγοντες σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 5%.

<b>Μονοπαραγοντική ανάλυση</b>			
<b>Επιλογή μοντέλου εργασίας</b>			
	<b>Σχετικός Λόγος (Odds Ratio)</b>	<b>95 % Διάστημα εμπιστοσύνης</b>	<b>P-value</b>
<b>Ηλικία</b>	0.96	0.91 – 1.01	0.1
<b>Φύλο</b>			
Γυναίκα	Κατηγορία αναφοράς		
Ανδρας	3.69	1.53 – 8.94	<0.01
<b>Τόπος διαμονής</b>			
Εκτός Αττικής	Κατηγορία αναφοράς		
Αττική	3.2	1.11 – 9.32	0.03
<b>Οικογενειακή κατάσταση</b>			
Άγαμος	Κατηγορία αναφοράς		
Έγγαμος	1.0.	0.47 – 2.27	0.94
<b>Έτη εργασίας</b>	0.93	0.88 – 0.98	<0.01
<b>Τομέας εργασίας</b>			
Δημόσιο	Κατηγορία αναφοράς		
Ιδιωτικό	0.57	0.15 – 2.19	0.42
<b>Ημέρες εξ'αποστάσεως εργασίας / εβδομάδα</b>			
Προ πανδημίας	0.96	0.65 – 1.4	0.82
Κατά την διάρκεια της πανδημίας	1.5	1.18 – 1.9	<0.01
Μετά την πανδημία	1.68	1.32 – 2.12	<0.01
<b>Προβλήματα τηλεργασίας</b>	0.82	0.77 – 0.88	<0.01
<b>Οφέλη τηλεργασίας</b>	1.18	1.1 – 1.27	<0.01
<b>Οφέλη στον χώρο εργασίας</b>	0.9	0.84 – 0.97	<0.01
<b>Συνεισφορά του εργοδότη</b>	1.55	1.25 – 1.91	<0.01
<b>Προβλήματα κατά την εφαρμογή της τηλεργασίας</b>			
Όχι	Κατηγορία αναφοράς		

Λάβαρη Ολτιόνα-Κυριακή

Ναι	0.35	0.15 – 0.81	0.01
<b>Χρόνος προσαρμογής</b>			
Προσαρμόστηκα αμέσως	Κατηγορία αναφοράς		
Ένας μήνας	0.44	0.14 – 1.44	0.18
Δεν έχω ακόμη προσαρμοστεί πλήρως	0.02	0.01 – 0.09	<0.01
Μία εβδομάδα	0.23	0.07 – 0.77	0.02
<b>Ώρες εργασίας</b>			
Έχουν αυξηθεί	Κατηγορία αναφοράς		
Έχουν μειωθεί	8.11	2.07 – 31.75	<0.01
Έχουν παραμείνει ίδιες	1.78	0.75 – 4.24	0.19
<b>Η τηλεργασία μπορεί να αποτελέσει ανασταλτικό παράγοντα στην επαγγελματική εξέλιξη</b>			
Ναι	Κατηγορία αναφοράς		
Ίσως	1.94	0.66 – 5.72	0.23
Όχι	3.93	1.31 – 11.8	0.02
<b>Η τηλεργασία αποτελεί το μέλλον της εργασίας</b>			
Διαφωνώ	Κατηγορία αναφοράς		
Ουδέτερη στάση	4.58	1.28 – 16.35	0.02
Συμφωνώ	34.89	7.87 – 154.66	<0.01

**Πίνακας 14:** Αποτελέσματα διατάξιμης μονοπαραγοντικής λογιστικής παλλινδρόμησης (ordered logistic regression) για το μοντέλο εργασίας που επιλέγουν οι εργαζόμενοι.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της πολυπαραγοντικής ανάλυσης, οι ερωτηθέντες, οι οποίοι παρέμειναν ουδέτεροι στη δήλωση "η τηλεργασία αποτελεί το μέλλον της εργασίας", έχουν 34 φορές (95% δ.ε.: 3.53 – 331.69), τις πιθανότητες εκείνων που κράτησαν αρνητική θέση στην δήλωση, να επιλέξουν την τηλεργασία ως μοντέλο εργασίας, ενάντια στις συνδυασμένες κατηγορίες δια ζώσης εργασία και υβριδικό μοντέλο εργασίας, έχοντας σταθμίσει για τις υπόλοιπες μεταβλητές. Οι συμμετέχοντες, οι οποίοι δήλωσαν ότι συμφωνούν με τη δήλωση "η τηλεργασία αποτελεί το μέλλον της εργασίας" έχουν 339.57 φορές (95% δ.ε.: 18.64 – 6188.22), τις πιθανότητες, να επιλέξουν την τηλεργασία ως μοντέλο εργασίας, σε σύγκριση με εκείνους που κράτησαν αρνητική στάση στη δήλωση αυτή, ενάντια στις συνδυασμένες κατηγορίες εργασία δια ζώσης και υβριδικό μοντέλο εργασίας, έχοντας σταθμίσει για τις

υπόλοιπες μεταβλητές. Ακόμη, οι παντρεμένοι έχουν 8.6 περίπου φορές τις πιθανότητες των ανύπαντρων (95% δ.ε.: 1.82 – 40.58), να επιλέξουν την τηλεργασία, ενάντια στις συνδυασμένες κατηγορίες δια ζώσης εργασία και υβριδικό μοντέλο εργασίας, έχοντας σταθμίσει για τις υπόλοιπες μεταβλητές. Οι άνδρες, έχουν 18 φορές τις πιθανότητες των γυναικών (95% δ.ε.: 3.5 – 94.72), να επιλέξουν την τηλεργασία ως μοντέλο εργασίας ενάντια στις συνδυασμένες κατηγορίες δια ζώσης εργασία και υβριδικό μοντέλο εργασίας, έχοντας σταθμίσει για τις υπόλοιπες μεταβλητές. Επίσης, η αύξηση μίας μονάδας στη μεταβλητή "προβλήματα τηλεργασίας", μειώνει τις πιθανότητες, να επιλέξουν οι εργαζόμενοι, την τηλεργασία ως μοντέλο εργασίας, κατά 0.15 (95% δ.ε.: 0.77 – 0.95), ενάντια στις συνδυασμένες κατηγορίες δια ζώσης εργασία και υβριδικό μοντέλο εργασίας, έχοντας σταθμίσει για τις υπόλοιπες μεταβλητές. Όσοι δήλωσαν ότι έχουν παρατηρήσει μείωση στις ώρες εργασίας όταν τηλεεργάστηκαν, έχουν 20 φορές τις πιθανότητες (95% δ.ε. : 3.5 – 94.72), σε σύγκριση με εκείνους που δήλωσαν ότι έχουν παρατηρήσει αύξηση στις ώρες, να επιλέξουν το μοντέλο εργασίας της τηλεργασίας, ενάντια στις συνδυασμένες κατηγορίες δια ζώσης εργασία και υβριδικό μοντέλο εργασίας, έχοντας σταθμίσει για τις υπόλοιπες μεταβλητές. Σχετικά με τη συνεισφορά του εργοδότη κατά τη μετάβαση στην τηλεργασία, παρατηρήσαμε ότι, αύξηση μιας μονάδας στη μεταβλητή "παροχές του εργοδότη", αυξάνει την πιθανότητα οι εργαζόμενοι να επιλέξουν την τηλεργασία 1.55 (95% δ.ε.: 1.25 – 1.91), ενάντια στις συνδυασμένες κατηγορίες δια ζώσης εργασία και υβριδικό μοντέλο εργασίας, έχοντας σταθμίσει για τις υπόλοιπες μεταβλητές. Και τέλος, σύμφωνα με τα αποτελέσματα της ανάλυσης, η αύξηση του αριθμού των ημερών τηλεργασίας/ εβδομάδα μετά το τέλος της καραντίνας, κατά μία μέρα, αυξάνει κατά 2 (95% δ.ε.: 1.3 – 3), τις πιθανότητες επιλογής της τηλεργασίας ως μοντέλο εργασίας, ενάντια στις συνδυασμένες κατηγορίες δια ζώσης εργασία και υβριδικό μοντέλο εργασίας, έχοντας σταθμίσει για τις υπόλοιπες μεταβλητές.

<b>Πολυπαραγοντική ανάλυση</b>			
<b>Επιλογή της τηλεργασίας ως μοντέλο εργασίας</b>			
	<b>Σχετικός Λόγος (Odds Ratio)</b>	<b>95 % Διάστημα εμπιστοσύνης</b>	<b>P-value</b>
<b>Η τηλεργασία αποτελεί το μέλλον της εργασίας</b>			
Διαφωνώ	Κατηγορία αναφοράς		
Ουδέτερη στάση	34.24	3.53 – 331.69	<0.01

Ο Θεσμός της Τηλεργασίας: Οφέλη, Επιπτώσεις και η υγειονομική κρίση του Covid-19 ως επιταχυντής

Λάβαρα Ολτιόνα-Κυριακή

Συμφωνώ	339.57	18.64 – 6188.22	<0.01
<b>Οικογενειακή κατάσταση</b>			
Άγαμος	Κατηγορία αναφοράς		
Έγγαμος	8.6	1.82 – 40.58	<0.01
<b>Προβλήματα τηλεργασίας</b>	0.85	0.77 – 0.95	<0.01
<b>Φύλο</b>			
Γυναίκα	Κατηγορία αναφοράς		
Άνδρας	18.2	3.5 – 94.72	<0.01
<b>Ώρες εργασίας</b>			
Έχουν αυξηθεί	Κατηγορία αναφοράς		
Έχουν μειωθεί	19.67	2.13 – 181.8	<0.01
Έχουν παραμείνει ίδιες	0.38	0.09 – 1.68	0.2
<b>Συνεισφορά του εργοδότη</b>	1.55	1.25 – 1.91	<0.01
<b>Μετά την πανδημία</b>	1.97	1.3 – 3	<0.01
<b>Έτη εργασίας</b>	0.9	0.82 – 0.98	0.01

**Πίνακας 15** : Αποτελέσματα διατάξιμης πολυπαραγοντικής λογιστικής παλινδρόμησης (ordered logistic regression) για το μοντέλο εργασίας που επιλέγουν οι εργαζόμενοι.

## 6. Συμπεράσματα και προτάσεις

Η τηλεργασία ως έννοια δεν είναι πρόσφατη αλλά έχει επινοηθεί πριν από σχεδόν πέντε δεκαετίες, από τον Τζακ Νίλλες. Στη διεθνή βιβλιογραφία, η τηλεργασία ή αλλιώς εξ αποστάσεως εργασία, αναφέρεται ως μια ευέλικτη μορφή απασχόλησης σύμφωνα με την οποία ο εργαζόμενος, όταν είναι πρακτικά δυνατόν, εργάζεται με μερική ή με πλήρη απασχόληση, χρησιμοποιώντας τις τεχνολογίες της πληροφορίας και των επικοινωνιών, από κάποια απομακρυσμένη τοποθεσία, η οποία θα μπορούσε να είναι το σπίτι του, καταργώντας τη φυσική μετάβασή του στις εγκαταστάσεις της εργοδότης επιχείρησης, δηλαδή το γραφείο.

Σύμφωνα με το Eurofound εκτός από την τηλεργασία έχουμε άλλους οκτώ τύπους αναδυόμενων μορφών απασχόλησης, οι οποίες συναντώνται και εφαρμόζονται στην αγορά εργασίας των ευρωπαϊκών χωρών και είναι: ο διαμοιρασμός εργαζομένων, ο διαμοιρασμός μιας θέσης εργασίας, η εργασία βάσει επιταγής πληρωμής υπηρεσιών, η προσωρινή διαχείριση, η περιστασιακή εργασία, η εργασία σε πλατφόρμα, η εργασία βάσει ατομικού χαρτοφυλακίου και η συνεργατική απασχόληση.<sup>76</sup>

Ωστόσο, η ευελιξία στην απασχόληση ήταν για τους περισσότερους, μια αχαρτογράφητη έννοια, η οποία απέκτησε υψηλή αναγνωρισιμότητα, μετά την αναγκαία και μαζική στροφή προς την τηλεργασία, λόγω των περιοριστικών μέτρων στις μετακινήσεις και τις κοινωνικές συναναστροφές, τα οποία, επιβλήθηκαν από τις κυβερνήσεις των χωρών, παγκοσμίως, με σκοπό την επιβράδυνση της εξάπλωσης της πανδημίας Covid-19.

Στα ευρήματα από την ανασκόπηση της υπάρχουσας βιβλιογραφίας, αναφέρεται ότι, η υιοθέτηση της τηλεργασίας είναι, από πολλές απόψεις, επωφελής για τους εργαζόμενους, παρέχοντάς τους, εξοικονόμηση κόστους και χρόνου μετακίνησης, μεγαλύτερη αυτονομία στην οργάνωση των εργασιακών καθηκόντων, μειωμένα επίπεδα άγχους, καλύτερη ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και υψηλότερη παραγωγικότητα. Επίσης, δίνεται η δυνατότητα σε περισσότερες κοινωνικές ομάδες (γυναίκες, παντρεμένοι με μικρά παιδιά κ.α.) να ενταχθούν στην αγορά εργασίας και προωθείται η εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων. Τα αποτελέσματα της πρόσφατης έρευνας που πραγματοποιήσαμε στα πλαίσια της συγγραφής της παρούσας μελέτης, συνηγορούν, καθώς, η εξοικονόμηση του

---

<sup>76</sup> Eurofound, 2015

κόστους μετακίνησης, η δυνατότητα εργασίας από οποιαδήποτε τοποθεσία, ο περισσότερος χρόνος για τον εαυτό μου και την οικογένειά μου, η συμβολή της τηλεργασίας στην αστική αποκέντρωση και η συμβολή της τηλεργασίας στην προστασία του περιβάλλοντος συγκέντρωσαν τις μεγαλύτερες τιμές ως σημαντικά πλεονεκτήματα από την εμπειρία και την εφαρμογή της τηλεργασίας, ενώ φαίνεται πως οι συμμετέχοντες δεν παρατήρησαν αισθητή διαφορά σε ο,τι αφορά την αποδοτικότητα, τη συγκέντρωση και τα επίπεδα του άγχους όταν τηλεργάζονται. Υπάρχουν όμως και αρνητικές επιπτώσεις για τους εργαζόμενους, από την εφαρμογή της τηλεργασίας, συμπεριλαμβανομένης της τάσης να επιμηκύνονται οι ώρες εργασίας, ενώ πολλοί εργάζονται επιπλέον ώρες για την κάλυψη των απαιτήσεων της εργασίας τους, χωρίς να αμοιβονται. Επίσης, προκύπτουν ανησυχίες σχετικά με την κοινωνική απομόνωση ενώ ταυτόχρονα, παρατηρείται ότι η εντατικοποίηση, τα ακανόνιστα ωράρια και οι αυξημένες ώρες εργασίας, συχνά οδηγούν σε επικάλυψη της προσωπικής ζωής των τηλεεργαζόμενων και στην επιβάρυνση της σωματικής και ψυχικής υγείας, εξαιτίας οφθαλμικών προβλημάτων, μυϊκών πόνων, πονοκεφάλων, κόπωσης, άγχους, μοναξιάς και διαταραχών του ύπνου. Σχεδόν οι μισοί συμμετέχοντες στην έρευνα, με ποσοστό 53,39% ανέφεραν πως αντιμετώπισαν κάποιο πρόβλημα κατά την διάρκεια της τηλεργασίας. Τα προβλήματα, τα οποία φαίνεται να συγκέντρωσαν τις μεγαλύτερες τιμές ως προς τη σημαντικότητά τους είναι, η σύγχυση στα όρια μεταξύ ιδιωτικής ζωής και εργασιακού χρόνου, η κοινωνική απομόνωση, η κακή/αργή σύνδεση στο διαδίκτυο και οι περισπάσεις στο χώρο του σπιτιού. Στο θέμα της βελτίωσης της εμπειρίας της τηλεργασίας, η πρόταση, η οποία ξεχώρισε, είναι ο εκσυγχρονισμός του τεχνολογικού και πληροφοριακού εξοπλισμού.

Από την πλευρά του επιχειρηματικού κόσμου, οι εργοδότες αξιοποίησαν την τηλεργασία ως ένα χρήσιμο εργαλείο ανθεκτικότητας και ευελιξίας ώστε να διασφαλίσουν την επιχειρηματική συνέχεια και τη βιωσιμότητά τους, κατά την παγκόσμια πανδημική κρίση, αποδεικνύοντας ότι αυτή η μορφή εργασιακής διεύθεσης, δίνει τη δυνατότητα ελαχιστοποίησης των οικονομικών απωλειών σε περιόδους καταστροφών ή άλλων γεγονότων, διασφαλίζοντας ταυτόχρονα ότι οι εργαζόμενοι παραμένουν ασφαλείς, συγκεντρωμένοι και παραγωγικοί. Επιπρόσθετα, με την εφαρμογή της τηλεργασίας, οι επιχειρήσεις μειώνουν σημαντικά πάγια και λειτουργικά έξοδα όπως τα έξοδα ενοικίασης και συντήρησης των αναγκαίων εγκαταστάσεων, αναδιοργανώνουν το προσωπικό τους με βάση τις ανάγκες και δύνανται να επεκτείνουν τις υπηρεσίες τους σε μη εργάσιμες ημέρες κα ώρες, χωρίς επιπλέον κόστος. Εντούτοις, από την εφαρμογή της τηλεργασίας προκύπτουν μια σειρά από προσκλήσεις με τις οποίες έρχονται αντιμέτωπες οι επιχειρήσεις. Αυτές αφορούν, το



υψηλό κόστος εκκίνησης και εφαρμογής της τηλεργασίας (τεχνολογικές υποδομές, εκπαιδευτικά προγράμματα, συντηρήση εξοπλισμού, τεχνική υποστήριξη κλπ), ζητήματα αποτελεσματικών μηχανισμών ελέγχου, ώστε να επιτυγχάνονται οι προκαθορισμένοι στόχοι αναφορικά με την πρόοδο των εργασιών και σημαντικά θέματα ασφάλειας, εμπιστευτικότητας, μη εξουσιοδοτημένης πρόσβασης και ακεραιότητας για τα δεδομένα της επιχείρησης.

Αναμφίβολα, η τηλεργασία, κατέχει πλέον, μια σημαντική θέση στην τρέχουσα εργασιακή πραγματικότητα και τα αποτελέσματά της είναι διττά όχι μόνο σε ατομικό και επιχειρησιακό επίπεδο, αλλά αρθροιστικά αφορούν το περιβάλλον και την κοινωνία ως σύνολο. Μακροπρόθεσμα, η επιλογή της τηλεργασίας μπορεί να ενθαρρύνει την αστική αποκέντρωση, αφού καταργεί γεωγραφικούς και χρονικούς περιορισμούς στην εκτέλεση της εργασίας. Επίσης, η μείωση της κυκλοφοριακής συμφόρησης, της ηχορύπανσης, της ατμοσφαιρικής ρύπανσης, των τραυματισμών που σχετίζονται με τα οδικά ατυχήματα, της κατανάλωσης καυσίμων και η επιβράδυνση της φθοράς των συγκοινωνιακών υποδομών, αποτελούν μερικές θετικές εκφάνεις που σχετίζονται με τον περιορισμό των καθημερινών μετακινήσεων των εργαζομένων, επιδρώντας ευεργετικά και στη μείωση του αποτυπώματος άνθρακα. Υπάρχουν ωστόσο οι εκ διαμέτρου αντίθετες μελέτες, οι οποίες, όπως είδαμε, υποστηρίζουν ότι, η μειωμένη κινητικότητα για τη μετάβαση στους χώρους εργασίας, δεν ευθυγραμμίζεται με αντίστοιχη μείωση στις συνολικές μετακινήσεις, οι οποίες δείχνουν να παραμένουν στα ίδια επίπεδα, αναιρώντας τους ισχυρισμούς για λιγότερη κατανάλωση καυσίμων και εκπομπή αερίων, χάρη στην τηλεργασία. Αντιθέτως, η μείωση της κυκλοφοριακής συμφόρησης έχει οδηγήσει στην αύξηση της ταχύτητας των οχημάτων, αυξάνοντας τα ποσοστά των θανατηφόρων ατυχημάτων, ενώ, κατά τις αυξημένες ώρες παραμονής στο σπίτι, αφενός η αύξηση της ενεργειακής κατανάλωσης, λόγω της έλλειψης ενεργειακών προδιαγραφών των κτιρίων, πιθανότατα να αποδειχθεί λιγότερο οικολογική σε βάθος χρόνου, αφετέρου, οι καθημερινές τεχνολογικές συνήθειες και η διαδικτυακή επικοινωνία, δημιουργούν περιβαλλοντικό κόστος εξαιτίας του αυξημένου ψηφιακού αποτυπώματος. Τέλος, η έκρηξη των τεχνολογικών πωλήσεων που προκλήθηκε από την εφαρμογή της τηλεργασίας επιδείνωσε την ήδη μεγάλη κρίση των ηλεκτρικών και ηλεκτρονικών απορριμμάτων.

Εν κατακλείδι, με βάση την προσωπική εμπειρία που συγκεντρώσαμε από τους 118 εργαζόμενους της έρευνας, διαπιστώνουμε ότι οι αλλαγές στις εργασιακές συνθήκες είναι

ραγδαίες και η μετάβαση από τη σποραδική εφαρμογή της τηλεργασίας, σε μια μεγαλύτερης κλίμακας και περισσότερο γενικευμένη υιοθέτηση ευέλικτων μεθόδων εργασίας, είναι πολύ πιθανή. Το 48.31% των ερωτηθέντων της έρευνας, δηλώνει θετική στάση στη μονιμοποίηση της τηλεργασίας, το 26.27% αισθάνεται ουδετερότητα για ένα τέτοιο σενάριο και μόλις 25.42%, δηλώνει αρνητική θέση. Επιπλέον, η μεγάλη πλειοψηφία των ερωτηθέντων με ποσοστό 71.19%, δηλώνει πως θα προτιμούσε το υβριδικό μοντέλο εργασίας, εάν είχε τη δυνατότητα επιλογής, επιβεβαιώνοντας την άποψη ότι προκύπτουν πλεονεκτήματα από την εφαρμογή της τηλεργασίας. Επίσης παρατηρήσαμε ότι το ποσοστό όσων επιθυμούν την εργασία στο γραφείο είναι ιδιαίτερα χαμηλό, μόλις 12.71%. Τέλος, μόνο το 16.1% δηλώνει ότι θα προτιμούσε να εργάζεται κατά αποκλειστικότητα μέσω τηλεργασίας, γεγονός που επιβεβαιώνει ότι υπάρχουν ανεπιθύμητα αποτελέσματα, τα οποία εντείνουν την επιφυλακτικότητα των εργαζομένων. Κρίνεται λοιπόν αναγκαία η δημιουργία και ο σχεδιασμός των κατάλληλων προϋποθέσεων τόσο από την πλευρά των επιχειρήσεων όσο και από την πλευρά των κρατών για την ορθή εφαρμογή της τηλεργασίας. Υπάρχον κανονισμοί του ισχύοντος εθνικού και ευρωπαϊκού θεσμικού πλαισίου, οι οποίοι πρέπει να προσαρμοστούν, καθώς και νέοι κανονισμοί, οι οποίοι πρέπει να απαυυχθούν, προκειμένου να καλλιεργηθούν τα θετικά σημεία της τηλεργασίας και παράλληλα να αποφευχθούν ή να αντιστραφούν οι αρνητικές επιπτώσεις.

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

### ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΓΙΑ ΤΟ ΘΕΣΜΟ ΤΗΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου θα διαρκέσει περίπου 8 λεπτά και οι απαντήσεις θα παραμείνουν εμπιστευτικές.

Στόχος της έρευνας είναι η απόκτηση πληροφοριών για μεμονωμένες εμπειρίες τηλεργασίας. Τα αποτελέσματα της έρευνας θα χρησιμοποιηθούν για την ανάλυση της τηλεργασίας, στα πλαίσια της διπλωματικής εργασίας με θέμα: "Ο Θεσμός της Τηλεργασίας: Οφέλη, Επιπτώσεις και η υγειονομική κρίση του Covid-19 ως επιταχυντής."

1. Φύλο:

- Γυναίκα
- Άντρας

2. Ημερομηνία Γέννησης:

3. Οικογενειακή κατάσταση:

- Έγγαμος
- Άγαμος

4. Τόπος κατοικίας: (Πόλη)

.....

5. Επίπεδο εκπαίδευσης:

- Δημοτικό
- Γυμνάσιο
- Λύκειο
- Ι.Ε.Κ.
- Τ.Ε.Ι.
- Α.Ε.Ι.
- Μεταπτυχιακό Διδακτορικό

6. Σημειώστε πόσα χρόνια εργάζεστε:

.....

7. Σημειώστε σε ποιον τομέα εργάζεστε:

- Ιδιωτικό
- Δημόσιο

8. Η επιχείρηση στην οποία εργάζεστε, εφάρμοζε πριν την πανδημία την τηλεργασία ως μορφή απασχόλησης;

- Ναι
- Όχι

9. Είχατε εργαστεί ξανά μέσω τηλεργασίας πριν από την πανδημία;

- Ναι
- Όχι

10. Πόσες ημέρες την εβδομάδα εργαζόσασταν από το σπίτι σας πριν από την πανδημία Covid-19.

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

11. Η επιχείρηση στην οποία εργάζεστε, εφαρμόζει μετά την πανδημία την τηλεργασία ως μορφή απασχόλησης;

- Ναι
- Όχι

12. Πόσες ημέρες την εβδομάδα εργαζόσασταν από το σπίτι σας κατά τη διάρκεια της πανδημίας Covid-19;

- 0

Λάβαρη Ολτιόνα-Κυριακή

- ο 1
- ο 2
- ο 3
- ο 4
- ο 5

13. Πόσες ημέρες την εβδομάδα εργάζεστε από το σπίτι σας αυτή τη στιγμή;

- ο 0
- ο 1
- ο 2
- ο 3
- ο 4
- ο 5

14. Βαθμολογήστε απο το 1 έως το 5 για να εκφράσετε τη γνώμη σας σχετικά με τα οφέλη της εργασίας στο χώρο εργασίας.

( Επεξήγηση: 1= Ασήμαντο και 5 = Σημαντικό )

1      2      3      4      5

- Η συνεργασία με συναδέλφους
- Η κοινωνικοποίηση
- Η αμεσότερη επικοινωνία
- Ο χρόνος έξω από το σπίτι
- Η διαδρομή/ βόλτα μέχρι την εργασία μου
- Το αίσθημα επαγγελματικής ασφάλειας  
    όταν βρίσκομαι στο χώρο της εργασίας
- Η καλύτερη συγκέντρωση

15. Βαθμολογήστε απο το 1 έως το 5 για να εκφράσετε τη γνώμη σας για τα οφέλη της τηλεργασίας.

( Επεξήγηση: 1= Ασήμαντο και 5 = Σημαντικό )

1      2      3      4      5

Λάβαρη Ολτιόνα-Κυριακή

- Η δυνατότητα εργασίας από οποιαδήποτε τοποθεσία
- Η εξοικονόμηση του κόστους μετακίνησης
- Η βελτίωση αποδοτικότητας/ συγκέντρωσης
- Η δυνατότητα να μη βλέπω κόσμο
- Το λιγότερο άγχος
- Ο περισσότερος χρόνος για τον εαυτό μου και την οικογένειά μου
- Η συμβολή της στην αστική αποκέντρωση
- Η συμβολή της στην προστασία του περιβάλλοντος

16. Υπήρξαν προβλήματα κατά την εφαρμογή της τηλεργασίας;

- Ναι
- Όχι

17. Βαθμολογήστε από το 1 έως το 5 για να δηλώσετε τη γνώμη σας για τα προβλήματα της τηλεργασίας.

( Επεξήγηση: 1= Ασήμαντο και 5 = Σημαντικό )

1      2      3      4      5

- Η έλλειψη του απαραίτητου υλικοτεχνικού εξοπλισμού για την εκτέλεση της εργασίας
- Η κακή/ αργή σύνδεση στο διαδίκτυο
- Η σύγχυση στα όρια μεταξύ ιδιωτικής ζωής κι εργασιακού χρόνου
- Οι περισπάσεις/ συγκάτοικοι/ παιδιά στο χώρο
- Το επιπρόσθετο άγχος λόγω της απόστασης
- Η έλλειψη εξοικείωσης με τα τεχνολογικά εργαλεία
- Η δυσκολία στην ομαδική εργασία, την επικοινωνία και τον συντονισμό με τους συναδέλφους
- Η ελλιπής πρόσβαση σε όλα τα απαραίτητα
- Έγγραφα και τις πληροφορίες
- Η κοινωνική απομόνωση

18. Πόσος χρόνος χρειάστηκε για να προσαρμοστείτε στις εργασιακές συνθήκες της τηλεργασίας;

- Προσαρμόστηκα αμέσως
- Μία εβδομάδα
- Ένας μήνας
- Δεν έχω ακόμη προσαρμοστεί πλήρως

19. Ποια είναι η θέση σας για τη δήλωση: "Ο οργανισμός στον οποίο εργάζομαι μου παρέχει όσα χρειάζομαι για να εργαστώ εξ αποστάσεως."

- Συμφωνώ απόλυτα
- Συμφωνώ
- Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- Διαφωνώ
- Διαφωνώ απόλυτα

20. Ποιά είναι η θέση σας για τη δήλωση: "Ο οργανισμός στον οποίο εργάζομαι μου έχει προσφέρει την απαραίτητη εκπαίδευση για το πώς να εργαστώ εξ αποστάσεως."

- Συμφωνώ απόλυτα
- Συμφωνώ
- Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- Διαφωνώ
- Διαφωνώ απόλυτα

21. Με την τηλεργασία έχετε παρατηρήσει ότι οι ώρες εργασίας:

- Έχουν αυξηθεί
- Έχουν παραμείνει ίδιες
- Έχουν μειωθεί

22. Πιστεύετε ότι η τηλεργασία μπορεί να αποτελέσει ανασταλτικό παράγοντα στην επαγγελματική εξέλιξη;

- Ναι
- Ίσως
- Όχι

23. Βαθμολογήστε από το 1 έως το 5 για να δηλώσετε τη γνώμη σας στις παρακάτω προτάσεις για τη βελτίωση της εμπειρίας της τηλεργασίας.

( Επεξήγηση: 1= Ασήμαντο και 5 = Σημαντικό )

1      2      3      4      5

- Εκπαιδευτικά προγράμματα για τη βελτίωση των δεξιοτήτων των τηλεεργαζομένων
- Παρακίνηση των εργαζομένων/ Αναδιαμόρφωση στα συστήματα ανταμοιβών
- Εκσυγχρονισμός του τεχνολογικού και πληροφοριακού εξοπλισμού
- Διεύρυνση των καναλιών επικοινωνίας μεταξύ των συναδέλφων/ Συνεχής ροή των πληροφοριών

24. Ποια είναι η θέση σας για την πρόταση: "Η τηλεργασία αποτελεί το μέλλον της εργασίας."

- Συμφωνώ απόλυτα
- Συμφωνώ
- Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- Διαφωνώ
- Διαφωνώ απόλυτα

25. Πως θα χαρακτηρίζατε τη στάση σας απέναντι στην μονιμοποίηση της τηλεργασίας μελλοντικά;

- Θετική
- Ουδέτερη
- Αρνητική

26. Ποιο μοντέλο εργασίας θα επιλέγατε;

- Αποκλειστικά τηλεργασία
- Υβριδικό μοντέλο
- Αποκλειστικά δια ζώσης



## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

### ΕΛΛΗΝΙΚΕΣ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

**Αναστασίου, Θ. (2007).** Τηλεργασία: Μορφές, οφέλη, προοπτικές. Ένας πρακτικός οδηγός για χρήση της τηλεργασίας σε μια μικρομεσαία επιχείρηση. Ινστιτούτο Οπτικοακουστικών Μέσων.

**Βικιβιβλία. (2019).** Επιχειρήσεις και τηλεργασία, μία σύγχρονη προσέγγιση.

[https://el.wikibooks.org/w/index.php?title=Επιχειρήσεις\\_και\\_τηλεργασία,\\_μία\\_σύγχρονη\\_προσέγγιση&oldid=53515](https://el.wikibooks.org/w/index.php?title=Επιχειρήσεις_και_τηλεργασία,_μία_σύγχρονη_προσέγγιση&oldid=53515).

**Βλασσόπουλος, Γ. (2005).** Τηλεργασία. Αθήνα: Αντ. Ν. Σάκκουλας.

**Γαβρόγλου, Σ. (2006).** Όψεις ευελιξίας στην Ελλάδα και την Ευρώπη. Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική – Πληροφορική.

**Γαβρόγλου, Σ. (2009).** Ευέλικτες μορφές απασχόλησης: Εργασιακός μεσαίωνα ή επίγειος παράδεισος; Από τον μύθο στην πραγματικότητα. Αθήνα: Παρατηρητήριο Απασχόλησης.

**Γεωργακοπούλου, Β. (1997).** Ευελιξίες της επιχείρησης και της εργασίας: Έννοια, βασικές διαστάσεις και επιλογές στις σύγχρονες συνθήκες. Αθήνα: ΙΝΕ / ΓΣΕΕ.

**Γ.Σ.Ε.Ε. (2007).** Συμφωνία - Πλαίσιο για την Τηλεργασία. Αθήνα: Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων της Γ.Σ.Ε.Ε.

**Γ.Σ.Ε.Ε. (2021).** Οι προτάσεις της ΓΣΕΕ για την προστασία των δικαιωμάτων των τηλεεργαζομένων. Αθήνα: Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων της Γ.Σ.Ε.Ε.

**Γ.Σ.Ε.Ε. (2021).** Τηλεργασία: Δικαιώματα & Υποχρεώσεις. Αθήνα: Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων της Γ.Σ.Ε.Ε.

**Δασκαλάκης, Δ. (1995).** Η ρύθμιση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και οργάνωσης του χρόνου εργασία. Αθήνα: Σάκκουλας.

**Δρακόπουλος, Π. (2018).** Τεχνοστρές στους εργαζόμενους προκαλεί η τεχνολογία μειώνοντας την παραγωγικότητά τους. Αθηναϊκό - Μακεδονικό Πρακτορείο Ειδήσεων

**ΙΝ.Ε – Γ.Σ.Ε.Ε. (2020).** Τηλεργασία – Συνοπτική παρουσίαση θεσμικού πλαισίου και νέων ρυθμίσεων. Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας - Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος.

**Ιωάννου, Χ., Σιδηρόπουλος, Γ. & Αγναντόπουλος, Α. (2019).** Τηλεργασία: ευκαιρία για πιο παραγωγικές επιχειρήσεις. Αθήνα: Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ).

**Καραντινός, Δ., Κετσετζοπούλου, Μ. & Μουρίκη, Α. (1997).** Ευέλικτη απασχόληση και ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας: Τάσεις, εξελίξεις, προοπτικές. Αθήνα: Εθνικό

Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού.

**Κυριακούλιας, Π. (2020).** Η ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΗΝ Ε.Ε. ΠΡΙΝ ΚΑΙ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΠΑΝΔΗΜΙΑ COVID 19. Αθήνα: Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού.

**Κωνσταντέλου, Ν. & Πολυμενάκου, Α. (2002).** Νέες Τεχνολογίες Επικοινωνίας και Τηλεργασία: Κατάσταση και Προοπτικές στην Ελλάδα. Αθήνα: Ebusinessforum.gr.

**Λεβέντης, Γ. (2001).** Δανεισμός Εργαζομένων. Αθήνα: Επιθεώρησις Εργατικού Δικαίου, 60.

**Μαρίνου, Α. (2020).** Νέο νομοθετικό πλαίσιο για την τηλεργασία - Οι 10 κανόνες. Αθήνα: Insider.

**Ν. 2639/1998.** Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων, σύσταση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και άλλες διατάξεις. Εφημερίδα της Κυβερνήσεως: ΦΕΚ 205/Α/02.09.1998.

**Ν. 3846/2010.** Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις. Εφημερίδα της Κυβερνήσεως: ΦΕΚ 66/Α/11.05.2010.

**Ν. 4808/2021.** Οι προτάσεις της ΓΣΕΕ για την προστασία των δικαιωμάτων των τηλεεργαζομένων. Αθήνα: Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού.

**Ν. 3846/2010.** Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις. Εφημερίδα της Κυβερνήσεως: ΦΕΚ Α' 66/11.5.2010.

**Ν. 3896/2010.** Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης. Εφημερίδα της Κυβερνήσεως: ΦΕΚ Α' 207/8.12.2010.

**ΟΚΕ. (2020).** Τηλεργασία: Προβλήματα και προοπτικές, Γνώμη Πρωτοβουλίας. Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή της Ελλάδος.

**Ομάδας Εργασίας, (2017).** Γνώμη 2/2017 Άρθρου 29 σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων στην εργασία. Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Προστασίας Δεδομένων.

**Παπαδημητρίου, Κ. (1987).** Πληροφορική - Εργασία - Εργατικό Δίκαιο. Αθήνα: Αντ. Ν. Σάκκουλας.

**Προεδρικό Διάταγμα 156/1994.** Υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας. Εφημερίδα της Κυβερνήσεως: ΦΕΚ Α' 102/05.07.1994.

**Προεδρικό Διάταγμα 398/1994.** Ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας κατά την εργασία με οθόνες οπτικής απεικόνισης σε συμμόρφωση με την οδηγία του Συμβουλίου 90/270/ΕΟΚ. Εφημερίδα της Κυβερνήσεως: ΦΕΚ 221/Α/19-12-1994.

**ΣΕΒ. (2022).** Επαγγέλματα με δυνατότητα τηλεργασίας (teleworkability): Τεχνολογία και οργάνωση αναβαθμίζουν την εργασία. Αθήνα: Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών.

## ΞΕΝΕΣ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Aczel, B., Kovacs, M. & Szaszi, B. (2021).** Researchers working from home: Benefits and challenges. *PLoS ONE* 16(3): e0249127.
- Afrianty, T. W., Artatanaya, I. G. L. S., & Burgess, J. (2021).** Working from home effectiveness during Covid-19: Evidence from university staff in Indonesia. *Asia Pacific Management Review*.
- Aguilera, A., Lethiais, V., Rallet, A. & Proulhac, L. (2016).** Home-based telework in France: characteristics, barriers and perspectives. *Transport. Res. Pol. Pract.* 92, 1e11.
- Alvaro, M., de Assis, G. & Fernando, L. (2011).** Lessons learned from September 11th: telework as an organisational resource to the business continuity planning. *The Japanese Journal of Telework* 9(1), 46-51
- Babbie, E. (2010).** *The Practice of Social Research*. 12th ed. Belmont, CA: Wadsworth Cengage.
- Bailey, E. D. & Kurland, B. N. (2002).** A Review of Telework Research: Findings, New Directions, and Lessons for the Study of Modern Work. *Journal of Organizational Behavior*.
- Belzunegui-Eraso, Angel & Erro, Amaya. (2020).** Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. *Sustainability*. 12. 3662. 10.3390/su12093662.
- Bérastégui, P. (2021).** Teleworking in the aftermath of the Covid-19 pandemic. The European Trade Union Institute.
- Berg, J., Bonnet, F. & Soares, S. (2020).** Working from Home: Estimating the Worldwide Potential, VoxEU.org.
- Bojovi, D., Benavides, J. & A. Soret, A. (2020).** What we can learn from birdsong: Mainstreaming teleworking in a post-pandemic world. *ScienceDirect*, 5.
- Chung, H. (2018a).** Dualization and the access to occupational family-friendly working-time arrangements across Europe. *Social Policy and Administration*, 52(2), 491–507
- Chung, H. & Lippe, T. (2020).** Flexible Working, Work-Life Balance, and Gender Equality: Introduction. *Social Indicators Research*. 151. 1-17. 10.1007/s11205-018-2025-x.
- Coenen, M. & Robert A.W. K. (2013).** Workplace flexibility and new product development performance: The role of telework and flexible work schedules. *European Management Journal*. Volume 32, Issue 4.
- Dabija, D.C. (2021).** Teleworking: Socio-Economic Impact and Perspectives. *Amfiteatru Economic*, 23(58), pp. 579-584.

**Dingel, J. & Neiman, B. (2020).** How Many Jobs Can be Done at Home?. Covid Economics: Vetted and Real-Time. Papers 1: 16-24.

**Eldér, E. ( 2020).** Telework and daily travel: New evidence from Sweden. Journal of Transport Geography. Volume 86.

**ETUC, UNICE, UEAPME & CEEP. (2002).** European framework agreement on Telework, negotiated and implemented by the social partners.

**Eurofound. (2010).** Telework In The European Union. Publications Office of the European Union, Luxembourg.

**Eurofound. (2020).** New forms of employment: 2020 update. New forms of employment series. Publications Office of the European Union, Luxembourg.

**Eurofound. (2020).** Living, working and COVID-19, COVID-19 series. Publications Office of the European Union, Luxembourg

**Eurofound. (2020).** Regulations to address work–life balance in digital flexible working arrangements, New forms of employment series. Publications Office of the European Union, Luxembourg.

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

**Eurofound. (2021).** Initiatives to improve conditions for platform workers: Aims, methods, strengths and weaknesses, New forms of employment series. Publications Office of the European Union, Luxembourg.

**Eurofound. (2021).** The digital age: Implications of automation, digitisation and platforms for work and employment, Challenges and prospects in the EU series. Publications Office of the European Union, Luxembourg.

**Eurofound. (2022).** Working conditions and sustainable work. Publications Office of the European Union, Luxembourg.

**Eurofound & International Labour Organization. (2019).** Working conditions in a global perspective, Publications Office of the European Union, Luxembourg & International Labour Organization, Geneva.

**Eurofound & International Labour Office. (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 & International Labour Office. (2017).** Working anytime, anywhere: The

effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg & the International Labour Office, Geneva.

**EU-OSHA. (2018).** Foresight on New and Emerging Occupational Safety and Health Risks Associated Digitalisation by 2025, Final report. European Agency for Safety and Health at Work.

**EU-OSHA. (2020).** Musculoskeletal disorders and prolonged static sitting. European Agency for Safety and Health at Work.

**EU-OSHA. (2020).** Work-related Musculoskeletal Disorders: Facts and Figures — Synthesis Report of 10 EU Member States Reports. European Agency for Safety and Health at Work.

**EU-OSHA. (2021).** Teleworking during the COVID-19 Pandemic: Risks and Prevention Strategies. European Agency for Safety and Health at Work.

**EU-OSHA. (2021a).** Teleworking during the COVID-19 pandemic: risks and prevention strategies. Publications Office of the European Union, Luxembourg.

**EU-OSHA/European Union. (2017).** Framework agreement on telework. European Agency for Safety and Health at Work.

**Eurofound and Cedefop. (2020).** European Company Survey 2019: Workplace practices unlocking employee potential, European Company Survey 2019 series. Publications Office of the European Union, Luxembourg.

**Eurofound and 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.

**Even, A. (2020).** The Evolution of Work: Best Practices for Avoiding Social and Organizational Isolation in Telework Employees.

Available at: <https://ssrn.com/abstract=3543122>

**Fernández, S. M. & Gallo, D. G. (2015).** Jornada-divulgativa-sobre-la-prevencion-de-patologias-asociadas-a-las-tics-moviles-tablets-smartphones-portatiles-etc.

Unión Interprofesional de la Comunidad de Madrid.

**Fernández, M. E. & Bisello, M. A. (2020).** Taxonomy of Tasks for Assessing the Impact of New Technologies on Work. Seville. European Commission. JRC120618.

**Fischer, T., Kull, S., Niederlander, U. & Stabauer, M. (2021).** The New Normal? Motivators for and Hindrances to Telework. International Conference. pp.327-346.

**Fundación CENIT. (2012).** Teletrabajo, cambio climático y políticas públicas: Encuesta a teletrabajadores de empresas de la ciudad autónoma de Buenos Aires (Telework, climate change and public policies: Survey of teleworkers of companies in the autonomous city of

Buenos Aires). Fundación CENIT. Buenos Aires.

**Gajendran, R. & Harrison, D. (2007).** The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences. *The Journal of applied psychology*. Vol. 92, No. 6.

**Ghisetti, C., Marzucchi, A. & Montresor, S. (2015).** The open eco-innovation mode. An empirical investigation of eleven European countries. *Research Policy*, Volume 44, Issue 5, Pages 1080-1093.

#### **Global Workplace Analytics.**

Available at: <https://globalworkplaceanalytics.com/telecommuting-statistics>

**Golden, T. & Eddleston, K. (2019).** Is there a price telecommuters pay? Examining the relationship between telecommuting and objective career success. *Journal of Vocational Behavior*.

**Gottlieb, C., Grobovšek, J., Poschke, M. & Saltiel, F. (2021).** Working from Home in Developing Countries, *European Economic Review* 133, 103679

**Gottlieb, H.B., Kevin, E., Kelloway, E. & Barham, J. (1998).** *Flexible Work Arrangements: Managing the Work-Family Boundary*. Published by Wiley.

**Gschwind, L. & Vargas, O. (2019).** Telework and its effects in Europe. Chapters, in: Jon C. Messenger (ed.), *Telework in the 21st Century*, chapter 1, pages 36-75, Edward Elgar Publishing.

**Hamilton, E. (2002).** *Bringing Work Home: Advantages and Challenges of Telecommuting* Center for Work & Family.

**Hamza, U. & Muhammad S. (2021).** Benefits and Challenges of COVID-19, Induced Telework Across Gender: Policy Lessons for Sustainable Future Telework. Available at: SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3848640>

**Harpaz, I. (2002).** Advantages and disadvantages of telecommuting for the individual, organization and society. *Work. Study*, 51, 74–80.

**Hooftman, W., Mars, G.M.J., Janssen, B., de Vroome, E.M.M. & van den Bossche, S. (2015).** *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden – Methodologie en globale resultaten* (National Working Conditions Survey – Methodology and Results), Leiden: TNO

**ILO. (2019).** *Telework in the 21st century: An evolutionary perspective*. The ILO Future of Work series. Edward Elgar Publishing

**Inrix. (2021).** *Global Traffic Scorecard*. Available at: <https://inrix.com/>

**International Labour Office & International Ergonomics Association. (2010).** *Ergonomic*

checkpoints. Geneva: International Labour Office.

**International Labour Organization. (2020).** Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond, A Practical Guide, International Labour Organization;

**Ipsen, C., Veldhoven, M., Kirchner, K. & Hansen, J. (2021).** Six Key Advantages and Disadvantages of Working from Home in Europe during COVID-19. *International journal of environmental research and public health*, 18(4), 1826.

**JALA biography of Jack Nilles. (2018).** *JALA International*. Available at: <https://web.archive.org/web/20200319053957/https://www.jala.com/jnmbio.php>

**Johns, T. & Gratton, L. (2013).** The Third Wave of Virtual Work. *Harvard Business Review*. Available at: <https://hbr.org/2013/01/the-third-wave-of-virtual-work>

**Kitou, E. & Horvath, A. (2003).** Energy-Related Emissions from Telework. *Environmental Science & Technology*, Volume 37, Pages 3467-3475.

**Koletsis, D. & Pandis, N. (2018).** Ordinal logistic regression. *Statistics and research design*, Volume 153, ISSUE 1, Pages 157-158.

**Lasfargue, Y. & Fauconnier, S. (2015).** Télétravail salarié: Comment concilier liens de subordination et marges de liberté?. Obergo. Paris.

**Le Quéré, C., Jackson, R.B., Jones, M.W. et al. (2020).** Temporary reduction in daily global CO<sub>2</sub> emissions during the COVID-19 forced confinement. *Nature Climate Change*, Volume 10, Pages 647–653.

**Lecours, A., Gilbert, M., Lord, M. et al. (2021).** Telework in a pandemic context: protocol of a participatory study on the effects of teleworking conditions on the well-being and social participation of workers. *BMJ Open*.

**Leslie, L., Manchester, C., Park, T. & Mehng, Si. (2012).** Flexible Work Practices: A Source of Career Premiums Or Penalties?. *The Academy of Management Journal*. 55. 1407-1428.

**Lundgren, K. & Kjellstrom, T. (2013).** Sustainability Challenges from Climate Change and Air Conditioning Use in Urban Areas. *Sustainability*, Issue 5, Pages 3116–3128.

**Mann, S. & Holdsworth, L. (2003).** The psychological impact of teleworking: stress, emotions and health. *New Technology, Work and Employment*, 18, Pages 196–211.

**Maruyama, T. & Tietze, S. (2012).** From anxiety to assurance: concerns and outcomes of telework. *Personnel Review*, Volume 41 No. 4, Pages 450-469.

**Mas, A. & Pallais, A. (2020).** Alternative Work Arrangements. *Annual Review of Economics* 12.

- McAllister, L. (2013).** The Human and Environmental Effects of E- Waste, Population Reference Bureau.
- McNaughton, D., Rackensperger, T., Dorn, D. & Wilson, N. (2014).** Home is at work and work is at home: telework and individuals who use augmentative and alternative communication.
- Milasi, S., Bisello, M., Hurley, J., Sostero, M. & Fernández, M. (2020).** The potential for teleworking in Europe and the risk of a new digital divide. JRC Science for Policy Brief.
- Milasi, S., González, I.V. & Fernandez, E.M. (2020).** Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to. JRC Science for Policy Brief.
- Ministry of Internal Affairs and Communications (MIC). (2015).** Communications Usage Trend Survey in 2015. Available at:  
[https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/tsusin\\_riyou/data/eng\\_tsusin\\_riyou02\\_2015.pdf](https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/tsusin_riyou/data/eng_tsusin_riyou02_2015.pdf)
- Montreuil, S. & Lippel, K.(2003).** Telework and occupational health: a Quebec empirical study and regulatory implications. Safety Science 41, Pages 339–358.
- Morgan, R.E. (2004).** Teleworking: an assessment of the benefits and challenges. European Business Review, Volume 16, No. 4, Pages 344-357.
- Muijs, D. (2010).** Doing quantitative research in education with SPSS. 2nd edition , London, GB. SAGE Publications (In Press).
- Müller, T. & Niessen, C. (2019).** Self-Leadership in the Context of Part-Time Teleworking. Journal of Organizational Behavior. 40.
- National Academies of Sciences, Engineering, & Medicine. (2020).** Social Isolation and Loneliness in Older Adults: Opportunities for the Health Care System. Washington, DC: The National Academies Press.
- Nemteanu M.N., Dabija, D. C. & Stanca, L. (2021).** The Influence of Teleworking on Performance and Employees’ Counterproductive Behaviour. The Amfiteatru Economic journal. Academy of Economic Studies - Bucharest, Romania: Volume 23(58).
- OSHA. (2022).** Teleworking regulations are changing – so what do employers need to know?. European Agency for Safety and Health at Work.
- Prithwiraj (Raj) Choudhury. (2020).** Our Work-from-Anywhere Future Best practices for all-remote organizations, Issue of Harvard Business Review.
- Redotova, K. & Vargas, L. O. (2021).** Workers want to telework but long working hours, isolation and inadequate equipment must be tackled. Publications Office of the European Union, Luxembourg.



- Riggs, W. (2020).** Telework and Sustainable Travel During the COVID-19 Era. Available at: SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3638885>
- Rodríguez-Modroño, P. & López-Igual P. (2021)** Job Quality and Work—Life Balance of Teleworkers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 18(6):3239.
- Salanova, M., Gumbau, L. S. & Cifre, E. (2012).** The dark side of technologies: Technostress among users of information and communication technologies. *Journal international de psychologie*.
- Saunders, M., Lewis, P. & Thornhill, A. (2009)** *Research Methods for Business Students*. Pearson, New York.
- Schoenenberg, K., Raake, A. & Koeppe, J. (2014).** Why are you so slow? Misattribution of transmission delay to attributes of the conversation partner at the far-end. *International Journal of Human-Computer Studies*. 72(5): 477-487.
- Shreedhar, G., Laffan, K. & Giurge. L., (2022).** Is Remote Work Actually Better for the Environment?. Issue of Harvard Business Review.
- Sladek, P. & Sigmund, T. (2021).** Legal Issues of Teleworking. Web of conference.
- Song, Y. & Gao, J. (2020).** Does telework stress employees out? A study on working at home and subjective well-being for wage/salary workers. *Journal of Happiness Studies*. Vol. 21, No. 7, pp. 2649-2668
- Sostero, M., Milasi, S., Hurley, J., Fernández, M., Bisello, E. & González, V. I. (2020).** Who can telework today? The teleworkability of occupations in the EU. Seville: European Union, JRC121426.
- Sostero, M., Milasi, S., Hurley J., Fernández, M. & Bisello, E. M. (2020).** Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?. Seville: European Commission, JRC Working Papers Series on Labour, JRC121193, European Commission.
- Staples, S., Hulland, J. & Higgins, C. (2006).** A self-efficacy theory explanation for the management of remote workers in virtual organizations. *Organization T.W.* Afrianty, I.G. Artatanaya and J. Burgess.
- The Rising Tide of E-Waste. (2020).** How Environmental Concerns and Shifting Work Patterns are Shaping Device Management Practices. Available at: <https://www.blanco.com/resources/rs-the-rising-tide-of-e-waste/>
- U.S. Energy Information Administration. (2018).** COMMERCIAL BUILDINGS ENERGY CONSUMPTION SURVEY (CBECS). Available at: <https://www.eia.gov/consumption/commercial/data/2018/#b22-b33>

**Wang, K. & Ozbilen, B. (2020).** Synergistic and threshold effects of telework and residential location choice on travel time allocation. *Sustainable Cities and Society*, Volume 63.

**Welz, C. & Wolf, F. (2010).** Telework in the European Union. Publications Office of the European Union, Luxembourg.

**World Health Organization & ILO. (2021).** Healthy and safe telework: Technical brief. Geneva: International Labour Office.

**Yang, L., Holtz, D., Jaffe, S. et al. (2021).** The effects of remote work on collaboration among information workers. *Nature Human Behaviour*, Volume 6, Pages 43–54.

**Yasenov, V. I. (2020).** Who Can Work from Home?. Institute of Labor Economics (IZA), No. 13197.

**Zaharia, A., Diaconeasa, M.C., Brad, L., Lădaru, G.-R. & Ioanăș, C. (2019).** Factors Influencing Energy Consumption in the Context of Sustainable Development. *Sustainability* 11, 4147.