



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΠΑΤΡΩΝ**
UNIVERSITY OF PATRAS

**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΑΤΡΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ**

**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ ΠΡΩΗΝ ΤΜΗΜΑΤΟΣ
ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ & ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ**

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**«Ο ΘΕΣΜΟΣ ΤΗΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΚΑΙ Η ΡΥΘΜΙΣΗ ΤΟΥ
ΣΕ ΕΘΝΙΚΟ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ»**

ΝΤΕΛΗΣ ΙΩΑΝΝΟΥ ΣΠΥΡΙΑΔΩΝ

ΕΠΟΠΤΕΥΟΥΣΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ

ΓΕΩΡΓΙΑΔΟΥ ΝΙΚΗ

Επίκουρη Καθηγήτρια

ΜΕΣΟΛΟΓΓΙ 2021

Ο Θεσμός της Τηλεργασίας και η Ρύθμισή του σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό Πλαίσιο

**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΑΤΡΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ**

**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ ΠΡΩΗΝ ΤΜΗΜΑΤΟΣ
ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ & ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ**

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**«Ο ΘΕΣΜΟΣ ΤΗΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΚΑΙ Η ΡΥΘΜΙΣΗ ΤΟΥ
ΣΕ ΕΘΝΙΚΟ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ»**

ΝΤΕΛΗΣ ΙΩΑΝΝΟΥ ΣΠΥΡΙΔΩΝ
spyrosdelis98@gmail.com

ΕΠΟΠΤΕΥΟΥΣΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ
ΓΕΩΡΓΙΑΔΟΥ ΝΙΚΗ
Επίκουρη Καθηγήτρια

ΜΕΣΟΛΟΓΓΙ 2021

Ο Θεσμός της Τηλεργασίας και η Ρύθμισή του σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό Πλαίσιο

Οι διαπιστώσεις, τα αποτελέσματα, τα συμπεράσματα και οι πιθανές προτάσεις της παρούσας Πτυχιακής Εργασίας, εκτός των αναφορών που σημαίνονται ως λήμματα, αποτελούν προσωπικές θεωρητικές ή εμπειρικές διαπιστώσεις του φοιτητή/φοιτήτριας ή της ομάδας των φοιτητών που την επιμελήθηκαν και δεν απηχούν κατ' ανάγκη τη γνώμη του εισηγητή εκπαιδευτικού, ή του Εκπαιδευτικού Προσωπικού του Τμήματος Διοικητικής Επιστήμης και Τεχνολογίας (του πρώην Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής του Α.Τ.Ε.Ι. Δυτ. Ελλάδας) του Πανεπιστήμιου Πατρών.

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Το παρόν πόνημα αποτελεί πτυχιακή εργασία στα πλαίσια του προπτυχιακού προγράμματος του Τμήματος Διοικητικής Επιστήμης και Τεχνολογίας (του πρώην Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής του Α.Τ.Ε.Ι. Δυτικής Ελλάδας) του Πανεπιστημίου Πατρών, του σπουδαστή Ντελή Σπυρίδωνα. Στην παρούσα πτυχιακή με θέμα «Ο Θεσμός της τηλεργασίας και η ρύθμιση του σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό πλαίσιο» αρχικά γίνεται μια γενική αναφορά στην τηλεργασία και την εξέλιξη της.

Έπειτα καταγράφονται οι εξελίξεις της τηλεργασίας όπως τις συναντάμε σήμερα στην αγορά. Στην συνέχεια επισημαίνονται οι νομικές ρυθμίσεις της τηλεργασίας σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό επίπεδο και το κατά πόσο οι ρυθμίσεις αυτές διαμορφώνουν και καλύπτουν τις ανάγκες στην σημερινή πραγματικότητα.

Στην συνέχεια, ακολουθούν οι επιπτώσεις της τηλεργασίας και η διατύπωση των συμπερασμάτων.

Σε αυτό το σημείο θα ήθελα να εκφράσω τις ευχαριστίες μου.

Θα ήθελα να απευθύνω ένα μεγάλο και θερμό ευχαριστώ στην οικογένειά μου που με στήριξε στην προσπάθειά μου αυτή.

Θέλω επίσης να ευχαριστήσω τους καθηγητές του Τμήματος Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής του Α.Τ.Ε.Ι. Δυτικής Ελλάδας για την προσφορά τους κατά την διάρκεια των σπουδών μου και ξεχωριστά, την κα Γεωργιάδου Νίκη, επιβλέπουσα καθηγήτρια, η οποία με βοήθησε στην υλοποίηση της πτυχιακής εργασίας.

Ντελής Σπυρίδων

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Το θέμα της παρούσης πτυχιακής εργασίας είναι «Ο Θεσμός της Τηλεργασίας και η Ρύθμισή του σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό Πλαίσιο». Στο 1^ο κεφάλαιο: «η τηλεργασία» παρουσιάζονται γενικά στοιχεία του θέματος, ο ορισμός και η έννοια της τηλεργασίας, η ιστορική αναδρομή του φαινομένου, οι βασικοί παράγοντες για την οργάνωση της τηλεργασίας, ο εξοπλισμός, και η βιβλιογραφική επισκόπηση του θέματος. Στο 2^ο κεφάλαιο: «ο θεσμός της τηλεργασίας στην Ελλάδα» καταγράφεται η ισχύουσα νομοθεσία στην Ελλάδα (νομοθεσία στην Ελλάδα από το 1990, από το 1998, και από το 2010), η εργασιακή σχέση του «τηλεργαζόμενου», ο χρόνος εργασίας και έλεγχος τηλεργαζόμενου, πλεονεκτήματα - μειονεκτήματα τηλεργασίας, δημιουργία τμήματος ελέγχου τηλεργασίας, και οι 10 κανόνες της τηλεργασίας. Στο 3^ο κεφάλαιο: «ο θεσμός της τηλεργασίας στην Ευρώπη» αναλύονται τα θεσμικά όργανα της ΕΕ: μέτρα για τους εργαζόμενους που εργάζονται εξ αποστάσεως, οι δυνατότητες τηλεργασίας στην Ευρώπη, η «τηλεργασία» ως τεχνική σκοπιμότητα, οι εργασίες που μπορούν να γίνουν από το σπίτι, τα μετα-covid-19 μοντέλα τηλεργασίας και η δημιουργία ενός νέου ψηφιακού χάσματος. Στο 4^ο κεφάλαιο τα: «δυναμικά οφέλη – πιθανοί κίνδυνοι & κοινωνικές επιπτώσεις τηλεργασίας» παρατίθενται η επισκόπηση πλεονεκτημάτων (λεπτομέρειες, περιβαλλοντικά οφέλη, θέσεις εργασίας, παραγωγικότητα και παροχές σε εργαζόμενους, πρόθεση κύκλου εργασιών), τα πιθανά μειονεκτήματα και ανησυχίες, και οι επιδράσεις της πανδημίας covid-19. Στο 5^ο και τελευταίο κεφάλαιο τα: «συμπεράσματα» στοιχειοθετούνται τα βασικά σημεία της πτυχιακής εργασίας για τον θεσμό της Τηλεργασίας και η Ρύθμισή του σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό Πλαίσιο.

ΛΕΞΕΙΣ ΚΛΕΙΔΙΑ

- Τηλεργασία
- Νομικό πλαίσιο
- Covid -19
- Μοντέλα τηλεργασίας

ABSTRACT

The topic of this dissertation is «The Institution of Teleworking and its Regulation in a National and European Framework». Chapter 1: «teleworking» presents general elements of the topic, the definition and concept of teleworking, the historical background of the phenomenon, the main factors for the organization of teleworking, the equipment, and the bibliographic overview of the topic. Chapter 2: «the institution of telework in Greece» lists the current legislation in Greece (legislation in Greece since 1990, 1998, and 2010), the employment relationship of the «teleworker», working time and control of teleworker, advantages - disadvantages of teleworking, creation of a teleworking control department, and the 10 rules of teleworking. Chapter 3: «The institution of teleworking in Europe» analyzes the EU institutions: measures for remote workers, the possibilities of teleworking in Europe, «teleworking» as a technical feasibility, the work that can be done by the home, post-covid-19 teleworking models and the creation of a new digital divide. Chapter 4: «Potential Benefits - Potential Risks & Social Impact of Teleworking» provides an overview of benefits (details, environmental benefits, jobs, productivity and employee benefits, turnover intention), potential disadvantages and concerns, pandemic covid-19. In the 5th and last chapter, the: «conclusions» the basic points of the thesis for the institution of Teleworking and its Regulation in a National and European Framework are evidenced.

KEYWORDS

- Teleworking
- Legal framework
- Covid -19
- Teleworkingmodels

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ.....	iv
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	v
ΛΕΞΕΙΣ ΚΛΕΙΔΙΑ.....	v
ABSTRACT	vi
KEYWORDS	vi
ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ	vii
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ – ΕΙΚΟΝΩΝ - ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ.....	ix
ΠΙΝΑΚΕΣ	ix
ΕΙΚΟΝΕΣ	ix
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΑ.....	ix
ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ - ΑΠΟΔΟΣΗ ΟΡΩΝ	x
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	vii
1 ΚΕΦΑΛΑΙΟ: «Η ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ».....	1
1.1 Γενικά Στοιχεία	1
1.2 Ορισμός και έννοια της τηλεργασίας.....	2
1.3 Ιστορική αναδρομή	2
1.4 Βασικοί παράγοντες για την οργάνωση της Τηλεργασίας.....	5
1.5 Εξοπλισμός.....	6
1.6 Βιβλιογραφική Επισκόπηση.....	7
2 ΚΕΦΑΛΑΙΟ: «Ο ΘΕΣΜΟΣ ΤΗΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ»	11
2.1 Ισχύουσα Νομοθεσία στην Ελλάδα	11
2.1.1 Νομοθεσία στην Ελλάδα από το 1990	11
2.1.2 Νομοθεσία στην Ελλάδα από το 1998	12
2.1.3 Νομοθεσία στην Ελλάδα από το 2010	14
2.2 Η Εργασιακή σχέση του «Τηλεργαζόμενου».....	16

Ο Θεσμός της Τηλεργασίας και η Ρύθμισή του σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό Πλαίσιο

2.3	Χρόνος Εργασίας και Έλεγχος Τηλεεργαζόμενου	20
2.4	Πλεονεκτήματα - Μειονεκτήματα Τηλεεργασίας	20
2.4.1	Πλεονεκτήματα	20
2.4.2	Μειονεκτήματα	22
2.5	Δημιουργία Τμήματος Ελέγχου Τηλεεργασίας	23
2.6	Οι 10 κανόνες της τηλεεργασίας.....	24
3	ΚΕΦΑΛΑΙΟ: «Ο ΘΕΣΜΟΣ ΤΗΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ»	26
3.1	Θεσμικά όργανα της ΕΕ: Μέτρα για τους εργαζόμενους που εργάζονται εξ αποστάσεως	26
3.2	Οι δυνατότητες τηλεεργασίας στην Ευρώπη	27
3.3	«Τηλεεργασία» ως τεχνική σκοπιμότητα	28
3.4	Εργασίες μπορούν να γίνουν από το σπίτι	29
3.5	Μετα-Covid-19 μοντέλα τηλεεργασίας: Ένα νέο ψηφιακό χάσμα;	32
4	ΚΕΦΑΛΑΙΟ: «ΔΥΝΗΤΙΚΑ ΟΦΕΛΗ – ΠΙΘΑΝΟΙ ΚΙΝΔΥΝΟΙ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ».....	34
4.1	Επισκόπηση πλεονεκτημάτων.....	34
4.1.1	Λεπτομέρειες.....	34
4.1.2	Περιβαλλοντικά οφέλη.....	35
4.1.3	Θέσεις εργασίας	36
4.1.4	Παραγωγικότητα και παροχές σε εργαζόμενους.....	36
4.1.5	Πρόθεση κύκλου εργασιών	37
4.2	Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα	38
4.3	Πιθανά μειονεκτήματα και ανησυχίες	40
4.4	Επιδράσεις της πανδημίας COVID-19.....	43
	ΚΕΦΑΛΑΙΟ: «ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ»	45
	ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	48
	Πνευματικά δικαιώματα.....	52

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΧΗΜΑΤΩΝ

Σχήμα 1.1: Εννοιολογική απεικόνιση του πρωτογενούς δυναμικού για καθαρή εξοικονόμηση ενέργειας από τα αποτελέσματα τηλεπικοινωνιών και ανάκαμψης.....	7
Σχήμα 3.1: Ποσοστό εργαζομένων σε εξ αποστάσεως επαγγέλματα ανά κράτος μέλος, ΕΕ27.	29
Σχήμα 3.2: Τηλεργασία και πραγματική τηλεργασία ως ποσοστό απασχόλησης ανά ευρεία ομάδα απασχόλησης, ΕΕ27.....	31
Σχήμα 3.3: Εργαζόμενοι σε εξ αποστάσεως επαγγέλματα με βάση τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων, ΕΕ-27 (%).	32
Σχήμα 4.1: Τα κύρια πλεονεκτήματα της της εργασίας από το σπίτι (Working From Home / WFH).....	39
Σχήμα 4.1: Τα κύρια μειονεκτήματα της της εργασίας από το σπίτι (Working From Home / WFH).....	39

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ - ΑΠΟΔΟΣΗ ΟΡΩΝ

Ελληνικές

Γ.Σ.Ε.Ε.: Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος

ΗΠΑ: Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής

ΙΚΑ: Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων

ΚΕ.Π.Ε.Α.: Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων

Ν.: Νόμος

Ο.Α.Ε.Δ.: Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού

Π.Δ.: Προεδρικό Διάταγμα

Τ.Ε.Β.Ε.: Ταμείο Επαγγελματιών και Βιοτεχνών Ελλάδος

ΤΠΕ: Τεχνολογίες της Πληροφορίας (της Πληροφορικής) και των Επικοινωνιών

ΦΕΚ: Φύλλα Εφημερίδας της Κυβέρνησης

Αγγλικές

APA: American Psychological Association (Αμερικανική Ψυχολογική Εταιρεία)

CEEP: European Centre of Employers and Enterprises providing (Ευρωπαϊκό Κέντρο Εργοδοτών και Επιχειρήσεων)

EWCS: European Working Conditions Surveys (Ευρωπαϊκή Έρευνα για τις Συνθήκες Εργασίας)

EU: European Union (Ευρωπαϊκή Ένωση)

ETUC: European Trade Union Confederation (Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων)

GBP: Poundsterling (Λίραστερλίνα)

GHG: greenhouse gas (greenhouse gas)

job sharing: καταμερισμό εργασίας

OSHA: Occupational Safety and Health Administration (Οργανισμός Υγιεινής και Ασφάλειας στην Εργασία)

Ο Θεσμός της Τηλεργασίας και η Ρύθμισή του σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό Πλαίσιο

PDA: personal digital assistants (προσωπικών ψηφιακών βοηθών)

Telecommuting: Τηλεργασία / εργασία μέσω τηλεπικοινωνίας

télé-servicesharing: κοινή χρήση τηλε-υπηρεσίας

Telework: τηλεργασία

VoIP: Voiceover IP (Φωνή μέσω IP)

UEAPME: European Economic and Social Committee (Ευρωπαϊκή Ένωση Βιοτεχνίας, Μικρών και Μεσαίων Επιχειρήσεις)

WFH: work from home (εργασία από το σπίτι)

work-sharing: κατανομή εργασίας

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η χρήση και η εξάπλωση της τεχνολογίας των πληροφοριών συνεχίζει να αυξάνεται τα τελευταία χρόνια. Ως αποτέλεσμα, περισσότεροι υπάλληλοι μπόρεσαν να εργαστούν από απομακρυσμένες τοποθεσίες - δηλαδή, χωριστά από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη τους - μέσω της χρήσης δικτύων υπολογιστών και συσκευών τηλεπικοινωνιών. Οι εργαζόμενοι που εργάζονται με αυτόν τον τρόπο αναφέρονται ως «τηλεεργαζόμενοι».

Στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο κάλεσε τους κοινωνικούς εταίρους να διαπραγματευτούν συμφωνίες για τον εκσυγχρονισμό της οργάνωσης της εργασίας. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή κατά τη διαβούλευση για τον εκσυγχρονισμό και τη βελτίωση των εργασιακών σχέσεων έχει καλέσει ήδη τους ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους να ξεκινήσουν διαπραγματεύσεις για το θέμα της τηλεργασίας.

Ως αποτέλεσμα των διαπραγματεύσεων σε ευρωπαϊκό επίπεδο, στις 16 Ιουλίου 2002 η Ευρωπαϊκή Συμφωνία Πλαίσιο για την Τηλεργασία συνήχθη και υπογράφηκε από τους κορυφαίους κοινωνικούς εταίρους - δηλαδή, την Business Europe (πρώην UNICE), την Ευρωπαϊκή Ένωση Βιοτεχνίας, Μικρών και Μεσαίων Επιχειρήσεις (UEAPME), το Ευρωπαϊκό Κέντρο Επιχειρήσεων με Συμμετοχή του Δημοσίου και των Επιχειρήσεων Γενικού Οικονομικού ενδιαφέροντος (CEEP) και της Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας Συνδικάτων (ETUC). Η συμφωνία-πλαίσιο ρυθμίζει θέματα όπως η απασχόληση και οι συνθήκες εργασίας, η υγεία και η ασφάλεια, εκπαίδευση, και τα συλλογικά δικαιώματα των τηλεεργαζομένων.

Η μοναδική πτυχή αυτής της συμφωνίας ήταν ότι δεν πρέπει να εφαρμοστεί μέσω μιας ευρωπαϊκής οδηγίας - όπως συνέβη με τις τρεις προηγούμενες διατομεακές συμφωνίες σχετικά με τη γονική άδεια, την εργασία μερικής απασχόλησης και την εργασία ορισμένου χρόνου. Αντίθετα, επρόκειτο να μεταφερθεί μέσω της αυτόνομης οδού, σύμφωνα με «τις διαδικασίες και τις πρακτικές που αφορούν τη διαχείριση και την εργασία σε κάθε κράτος μέλος». Οι κοινωνικοί εταίροι συμφώνησαν να εφαρμόσουν μέτρα σε κάθε κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης έως τον Ιούλιο του 2005.

1 ΚΕΦΑΛΑΙΟ: «Η ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ»

1.1 Γενικά Στοιχεία

Η Τηλεργασία (Telecommuting), η εργασία από το σπίτι (WFH / work from home), η φορητή εργασία, η απομακρυσμένη εργασία και ο ευέλικτος χώρος εργασίας, είναι μια ρύθμιση εργασίας στην οποία οι εργαζόμενοι δεν μετακινούνται ή δεν ταξιδεύουν (π.χ. με λεωφορείο, ποδήλατο ή αυτοκίνητο, κλπ.) σε κεντρικό σημείο της εργασίας, όπως ένα κτίριο γραφείων ή ένα κατάστημα. Η τηλεργασία ξεκίνησε τη δεκαετία του 1970 για να περιγράψει τις σχετικές με την εργασία αντικαταστάσεις τηλεπικοινωνιών και σχετικών τεχνολογιών πληροφοριών. Οι τηλεεργαζόμενοι στον 21^ο αιώνα χρησιμοποιούν συχνά την τεχνολογία της κινητής τηλεφωνίας, laptop ή tablet, υπολογιστές και smartphones για την εργασία τους. Άλλοι ενδέχεται να χρησιμοποιούν επιτραπέζιο υπολογιστή και σταθερό τηλέφωνο στο σπίτι τους. Σύμφωνα με μια δημοσκόπηση του Reuters, περίπου «ένας στους πέντε εργαζόμενους σε όλο τον κόσμο, ιδιαίτερα υπάλληλοι στη Μέση Ανατολή, τη Λατινική Αμερική και την Ασία, πραγματοποιούν συχνά τηλεπικοινωνίες και σχεδόν το 10 τοις εκατό εργάζονται από το σπίτι κάθε μέρα». Στη δεκαετία του 2000, η ετήσια άδεια ή οι διακοπές σε ορισμένους οργανισμούς θεωρήθηκε ως απουσία από τον χώρο εργασίας παρά διακοπή της εργασίας, και ορισμένοι υπάλληλοι γραφείου χρησιμοποίησαν την τηλεργασία ως μέσο για να συνεχίσουν να ελέγχουν τα ηλεκτρονικά μηνύματα της εργασίας τους ενώ βρίσκονταν σε διακοπές (Συμφωνία - Πλαίσιο για την Εργασία / ΚΕ.Π.Ε.Α./Γ.Σ.Ε.Ε., 2007).

Τη δεκαετία του 1990, η τηλεργασία έγινε αντικείμενο προσοχής της νεότερης κουλτούρας. Το 1995, το σύνθημα ήταν «η δουλειά είναι κάτι που κάνεις, όχι κάτι στο οποίο ταξιδεύεις». Η τηλεργασία έχει υιοθετηθεί από μια σειρά επιχειρήσεων, κυβερνήσεων και μη κερδοσκοπικών οργανισμών. Οι οργανισμοί μπορούν να χρησιμοποιούν την τηλεργασία για τη μείωση του κόστους (οι υπάλληλοι δεν χρειάζονται γραφείο, δεν είναι απαραίτητος ένας χώρος που πρέπει να ενοικιαστεί ή να αγοραστεί, και η επιχείρηση δεν επιβαρύνεται με επιπλέον κόστος όπως φωτισμός, κλιματισμός κ.λπ.). Ορισμένοι οργανισμοί υιοθετούν την τηλεργασία για τη βελτίωση της ποιότητας ζωής των εργαζομένων, καθώς η τηλεργασία μειώνει συνήθως τον χρόνο μετακίνησης και τον χρόνο αναμονής σε κυκλοφοριακή συμφόρηση. Μαζί με αυτό, η τηλεργασία μπορεί να διευκολύνει τους εργαζομένους να εξισορροπήσουν τις εργασιακές τους ευθύνες με την προσωπική τους ζωή και τους οικογενειακούς τους ρόλους (π.χ. φροντίδα παιδιών ή ηλικιωμένων γονέων). Ορισμένοι

Ο Θεσμός της Τηλεργασίας και η Ρύθμισή του σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό Πλαίσιο

οργανισμοί υιοθετούν την τηλεργασία για περιβαλλοντικούς λόγους, καθώς η τηλεργασία μπορεί να μειώσει τη συμφόρηση και την ατμοσφαιρική ρύπανση καθώς βρίσκονται στους δρόμους λιγότερα αυτοκίνητα (Smart workplace: Relativity of space and time/Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, 2016).

1.2 Ορισμός και έννοια της τηλεργασίας

Αν και οι έννοιες της «εργασίας μέσω τηλεπικοινωνίας / telecommuting» και της «τηλεργασίας / telework» είναι στενά συνδεδεμένες, ωστόσο υπάρχει μια διαφορά μεταξύ των δύο. Όλοι οι τύποι εργασιών με τη βοήθεια της τεχνολογίας που διεξάγονται εκτός κεντρικού χώρου εργασίας (συμπεριλαμβανομένων των εργασιών που πραγματοποιούνται στο σπίτι, εξωτερικών κλήσεων κ.λπ.) θεωρούνται ως τηλεργασία. Η εργασία μέσω τηλεπικοινωνίας διατηρεί συχνά ένα παραδοσιακό γραφείο και συνήθως η εργασία γίνεται από έναν εναλλακτικό χώρο εργασίας από 1 έως 3 ημέρες την εβδομάδα. Αναφέρεται πιο συγκεκριμένα σε εργασίες που πραγματοποιούνται σε μια τοποθεσία που μειώνει τον χρόνο μετακίνησης. Αυτές οι τοποθεσίες μπορούν να βρίσκονται εντός του σπιτιού ή σε κάποιο άλλο απομακρυσμένο χώρο εργασίας, το οποίο διευκολύνεται μέσω ευρυζωνικής σύνδεσης, υπολογιστών ή τηλεφωνικών γραμμών, ή οποιωνδήποτε άλλων ηλεκτρονικών μέσων που χρησιμοποιούνται για την αλληλεπίδραση και την επικοινωνία. Ως μια ευρύτερη έννοια η τηλεργασία έχει τέσσερις διαστάσεις στο οριστικό της πλαίσιο: τη θέση εργασίας, που μπορεί να βρίσκεται οπουδήποτε έξω από έναν συγκεντρωτικό οργανωτικό χώρο εργασίας, τη χρήση των ΤΠΕ (τεχνολογίες πληροφοριών και επικοινωνιών) ως τεχνική υποστήριξη για την τηλεργασία, την κατανομή χρόνου, που αναφέρεται στο χρονικό διάστημα που αντικαθίσταται στον παραδοσιακό χώρο εργασίας και την ποικιλομορφία των εργασιακών σχέσεων μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, που κυμαίνονται από τη συμβατική εργασία έως την παραδοσιακή πλήρη απασχόληση.

Ένα άτομο που εργάζεται μέσω τηλεπικοινωνίας είναι ως «τηλεεργαζόμενος» και μερικές φορές ως υπάλληλος «από το σπίτι» ή «που εργάζεται στο σπίτι». Επίσης, ονομάζεται «ειδικός τηλεπικοινωνιών», ως χαρακτηρισμός και σε επαγγελματικό πλαίσιο. Οι εν λόγω όροι επινοήθηκαν από τον Τζακ Νιλτο 1973 (Messenger, και συν., 2017).

1.3 Ιστορική αναδρομή

Από το 2012, οι εκτιμήσεις δείχνουν ότι πάνω από πενήντα εκατομμύρια εργαζόμενοι στις ΗΠΑ (περίπου το 40% του ενεργού πληθυσμού) θα μπορούσαν να εργαστούν από το

Ο Θεσμός της Τηλεργασίας και η Ρύθμισή του σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό Πλαίσιο

σπίτι τουλάχιστον ένα μέρος του χρόνου, αλλά το 2008 μόνο για 2,5 εκατομμύρια εργαζόμενους, εξαιρουμένων των αυτοαπασχολούμενων, θεωρήθηκε το σπίτι τους ο κύριος τόπος της επιχείρησής τους. Ο αριθμός των υπαλλήλων που ανέφεραν ότι εργάστηκαν από το σπίτι τους «στην κύρια εργασία τους» το 2010 έχει αναφερθεί σε 9,4 εκατομμύρια (6,6% του εργατικού δυναμικού), αν και αυτός ο αριθμός μπορεί να περιλαμβάνει και τους αυτοαπασχολούμενους. Από το 2017, περίπου 3,7 εκατομμύρια εργαζόμενοι - 2,8% του εργατικού δυναμικού - εργάζονται από το σπίτι τουλάχιστον το μισό χρόνο, αναφέρει το Global Analytics Workplace. Πολύ λίγες εταιρείες απασχολούν μεγάλο αριθμό κατ' οίκον πλήρους απασχόλησης. Η βιομηχανία τηλεφωνικών κέντρων αποτελεί μια αξιοσημείωτη εξαίρεση: πολλά τηλεφωνικά κέντρα των ΗΠΑ απασχολούν χιλιάδες εργαζομένους στο σπίτι. Για πολλούς υπαλλήλους, η επιλογή εργασίας από το σπίτι είναι διαθέσιμη ως επίδομα υπαλλήλου, αλλά οι περισσότεροι συμμετέχοντες το κάνουν μόνο για μικρό διάστημα. Οι κορυφαίοι αμειβόμενοι μεταξύ τομέων εργασίας από το σπίτι είναι οι γιατροί κατ' οίκον και οι ακτινολόγοι οι οποίοι πιθανώς να κερδίζουν περίπου 1.975 \$ μέσο εβδομαδιαίο εισόδημα, όπως αναφέρεται από το Γραφείο Στατιστικής Εργασίας των ΗΠΑ. Μελέτες δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι στο σπίτι είναι πρόθυμοι να κερδίσουν έως και 30% λιγότερο και να βιώσουν αυξημένη παραγωγικότητα (Εκτη Ευρωπαϊκή Έρευνα για τις Συνθήκες Εργασίας / European Working Conditions Surveys (EWCS), 2015).

Το 2009, το Γραφείο Διαχείρισης Προσωπικού των Ηνωμένων Πολιτειών ανέφερε ότι περίπου 103.000 ομοσπονδιακοί υπάλληλοι τηλεεργάζονταν. Ωστόσο, λιγότεροι από 14.000 εργαζόμενοι εργαζόταν με τηλεργασία τρεις ή περισσότερες ημέρες την εβδομάδα. Τον Ιανουάριο του 2012, το Reuters αντλώντας από μια δημοσκόπηση της Ipsos / Reuters, προέβλεψε ότι η τηλεργασία είναι «μια τάση που έχει αναπτυχθεί και φαίνεται ότι θα συνεχιστεί με το 34% των συνδεδεμένων εργαζομένων λέγοντας ότι θα ήταν πολύ πιθανό να έχουν πλήρη απασχόληση, αν μπορούσαν». Στις 9 Δεκεμβρίου 2010, η ομοσπονδιακή κυβέρνηση των ΗΠΑ ψήφισε τον νόμο για την ενίσχυση της τηλεργασίας προκειμένου να βελτιωθεί η συνέχεια της λειτουργίας και να διασφαλιστεί ότι διατηρούνται βασικές ομοσπονδιακές λειτουργίες σε καταστάσεις έκτακτης ανάγκης, ότι προωθείται η αποτελεσματικότητα της διαχείρισης όταν η τηλεργασία χρησιμοποιείται για την επίτευξη μειώσεων στο κόστος οργάνωσης και διαμετακόμισης και στις περιβαλλοντικές επιπτώσεις και για την ενίσχυση της ισορροπίας της επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων. Για παράδειγμα, η τηλεργασία επιτρέπει στους υπαλλήλους να διαχειρίζονται καλύτερα τις εργασιακές και οικογενειακές τους υποχρεώσεις και έτσι βοηθούν στη διατήρηση ενός πιο

Ο Θεσμός της Τηλεργασίας και η Ρύθμισή του σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό Πλαίσιο

ανθεκτικού ομοσπονδιακού εργατικού δυναμικού που είναι σε θέση να επιτύχει τους στόχους της εταιρείας.

Τα αποτελέσματα της μελέτης από τον παγκόσμιο οικονομικό δείκτη Regus δημοσιεύθηκαν τον Σεπτέμβριο του 2013 και έδειξαν ότι το 48% των υπαλλήλων των υπεύθυνων επιχειρήσεων παγκοσμίως εργάζονται εξ αποστάσεως για τουλάχιστον τη μισή εργάσιμη εβδομάδα τους. Στη μελέτη συμμετείχαν περισσότεροι από 26.000 διευθυντές επιχειρήσεων σε 90 χώρες, με το 55% των ερωτηθέντων να δηλώνουν ότι η αποτελεσματική διαχείριση των εξ αποστάσεως εργαζομένων είναι ένας εφικτός στόχος. Μετά την κυκλοφορία των αποτελεσμάτων, ο Διευθύνων Σύμβουλος της Regus Mark Dixon δήλωσε: «Οι επιχειρηματίες με τους οποίους μιλάμε μας λένε ότι η εμπιστοσύνη και η ελευθερία διαδραματίζουν βασικό ρόλο στην απομακρυσμένη διαχείριση, και μόλις τεθούν σε εφαρμογή τα οφέλη είναι ξεκάθαρα για όλους: παραγωγικότητα, βελτιωμένη διατήρηση προσωπικού και χαμηλότερο λειτουργικό κόστος». Η πρόβλεψη της Forrester Research στις ΗΠΑ αναφέρει ότι 34 εκατομμύρια Αμερικανοί εργάζονται από το σπίτι και ο αριθμός αναμένεται να φθάσει τα 63 εκατομμύρια - ή το 43% του αμερικανικού εργατικού δυναμικού - έως το 2016. Η Cisco αναφέρει ότι η εταιρεία έχει πραγματοποιήσει εκτιμώμενη ετήσια εξοικονόμηση 277 εκατομμυρίων δολαρίων στην παραγωγικότητα επιτρέποντας στους υπαλλήλους να κάνουν τηλεργασία. Και η Intuit αναφέρει ότι έως το 2020, περισσότερο από το 40% του αμερικανικού εργατικού δυναμικού, ή 60 εκατομμύρια άνθρωποι, θα είναι ελεύθεροι επαγγελματίες, εργολάβοι και προσωρινά εργαζόμενοι. Στο Ηνωμένο Βασίλειο μεταξύ 2007 και 2012, ο αριθμός των εργαζομένων που συνήθως εργάζονται από το σπίτι αυξήθηκε κατά 13% - αύξηση σχεδόν μισού εκατομμυρίου ανθρώπων, λαμβάνοντας το σύνολο σε περισσότερους από 4 εκατομμύρια υπαλλήλους από το βρετανικό εργατικό δυναμικό των 30 εκατομμυρίων (Εκτη Ευρωπαϊκή Έρευνα για τις Συνθήκες Εργασίας / European Working Conditions Surveys (EWCS), 2015).

Στις αρχές του 2020, πολλές εταιρείες σε όλο τον κόσμο αναγκάστηκαν να απομονωθούν και να εργαστούν από το σπίτι ως εναλλακτική λύση λόγω της παγκόσμιας πανδημίας του COVID-19. Η έρευνα από το Clutch.com έδειξε ότι το 17% των εργαζομένων στις ΗΠΑ εργάζονταν από το σπίτι 5 ημέρες ή περισσότερο την εβδομάδα πριν από την πανδημία και το μερίδιο αυξήθηκε στο 44% κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19.

1.4 Βασικοί παράγοντες για την οργάνωση της Τηλεργασίας

Η τεχνολογία επικοινωνίας δεν είναι αρκετά προχωρημένη ώστε να αναπαράγει προσωπικές αλληλεπιδράσεις στο γραφείο. Το περιθώριο για λάθη και η εσφαλμένη επικοινωνία μπορεί να αυξηθεί. Σύμφωνα με τη θεωρία του πλούτου των μέσων, οι αλληλεπιδράσεις μεταξύ των προσώπων παρέχουν την ικανότητα επεξεργασίας εμπλουτισμένων πληροφοριών: μπορούν να διευκρινιστούν διαφορούμενα ζητήματα, να παρέχονται άμεσα σχόλια και να υπάρχει εξατομικευμένη επικοινωνία (π.χ. γλώσσα σώματος, τόνος φωνής). Η τηλεργασία απαιτεί τη χρήση διαφόρων τύπων μέσων για την επικοινωνία, όπως το τηλέφωνο και το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο. Τα μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου έχουν χρονική υστέρηση που δεν επιτρέπει άμεση ανάδραση, ενώ οι τηλεφωνικές συνομιλίες δυσκολεύουν να αποκρυπτογραφήσουν τα συναισθήματα του ατόμου ή της ομάδας στο τηλέφωνο. Και οι δύο αυτές μορφές επικοινωνίας δεν επιτρέπουν την άμεση οπτική επαφή μεταξύ των εργαζομένων. Τα τυπικά πρότυπα επικοινωνίας της οργάνωσης μεταβάλλονται με αυτόν τον τρόπο στην τηλεργασία. Για παράδειγμα, οι ομάδες που χρησιμοποιούν επικοινωνία με τη μεσολάβηση του υπολογιστή χρειάζονται περισσότερο χρόνο για να πάρουν ομαδικές αποφάσεις σε σχέση με τις δια ζώσης ομάδες (Ιωάννου, Σιδηρόπουλος, & Αγναντόπουλος, 2019).

Οι εργαζόμενοι τείνουν να είναι ικανοποιημένοι με τις δια ζώσης αλληλεπιδράσεις, τηλεφωνικές συνομιλίες και προσωπικές συναντήσεις τμημάτων για να λαμβάνουν επικοινωνίες, ενώ το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο και το Διαδίκτυο δεν προσθέτουν στην ικανοποίηση της επικοινωνίας τους. Αυτό υποδηλώνει ότι η τηλεργασία μπορεί να μην έχει τα στοιχεία για την «πλούσια επικοινωνία» σε σύγκριση με τις δια ζώσης αλληλεπιδράσεις, αν και μια μελέτη διαπίστωσε ότι οι εικονικοί εργαζόμενοι σε μια ομάδα ήταν πιο ικανοποιημένοι με την επικοινωνία τους μέσω της τεχνολογίας από την προσωπική επικοινωνία.

Μερικά από τα πιθανά οφέλη και τα μειονεκτήματα της τηλεργασίας μπορούν να εξηγηθούν από τη θεωρία χαρακτηριστικών της εργασίας, η οποία προτείνει ότι τα χαρακτηριστικά και οι εργασίες της ίδιας της εργασίας επηρεάζουν τη συμπεριφορά και τη συμπεριφορά των εργαζομένων. Εάν υπάρχουν πέντε χαρακτηριστικά μιας εργασίας (ποικιλία δεξιοτήτων, ταυτότητα εργασίας, σημασία εργασίας, αυτονομία και ανατροφοδότηση), τότε ο εργαζόμενος σε αυτήν την εργασία θα βιώσει περισσότερα εσωτερικά κίνητρα εργασίας, ικανοποίηση με προσωπικές ευκαιρίες ανάπτυξης, γενική

Ο Θεσμός της Τηλεργασίας και η Ρύθμισή του σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό Πλαίσιο

ικανοποίηση από την εργασία, υψηλότερες επιδόσεις εργασίας και χαμηλότερες απουσίες και κύκλους εργασιών. Πολλές μελέτες έχουν δείξει ότι τα χαρακτηριστικά της εργασίας επηρεάζουν τις συμπεριφορές των εργαζομένων. Επιπλέον, τα χαρακτηριστικά της εργασίας μπορούν να αλληλοεπιδράσουν με ατομικές διαφορές για να επηρεάσουν τη συμπεριφορά των εργαζομένων. Από αυτά τα πέντε χαρακτηριστικά της εργασίας, η τηλεργασία αλλάζει συγκεκριμένα την αυτονομία και την ανατροφοδότηση σε σύγκριση με την προσωπική εργασία και μπορεί έτσι να επηρεάσει τις συμπεριφορές των εργαζομένων. Σύμφωνα με τη θεωρία των χαρακτηριστικών εργασίας, οι αλλαγές στην αυτονομία και τα σχόλια επηρεάζουν τις εργασιακές συμπεριφορές περισσότερο από μια αλλαγή στην ποικιλία δεξιοτήτων, την ταυτότητα των εργασιών ή τη σημασία των εργασιών (Ιωάννου, Σιδηρόπουλος, & Αγναντόπουλος, 2019).

1.5 Εξοπλισμός

Οι απαρχές της τηλεργασίας εντοπίζονται στις αρχές της δεκαετίας του 1970 που συνδέουν τα δορυφορικά γραφεία με κεντρικά πλαίσια μέσω τερματικών χρησιμοποιώντας τηλεφωνικές γραμμές ως γέφυρα δικτύου. Οι συνεχιζόμενες και εκθετικές μειώσεις του κόστους μαζί με τις αυξήσεις στην απόδοση και τη χρηστικότητα των προσωπικών υπολογιστών, σφυρηλάτησαν τον δρόμο για τη μεταφορά του γραφείου στο σπίτι. Στις αρχές της δεκαετίας του 1980, τα υποκαταστήματα και οι εργαζόμενοι από το σπίτι μπόρεσαν να συνδεθούν σε κεντρικά πλαίσια οργανισμού χρησιμοποιώντας προσωπικούς υπολογιστές και εξομοίωση τερματικών. Η τηλεργασία διευκολύνεται από εργαλεία όπως ομαδικά προγράμματα, εικονικά ιδιωτικά δίκτυα, κλήσεις συνδιάσκεψης, τηλεδιάσκεψη, εικονικό τηλεφωνικό κέντρο, Voiceover IP (VoIP) και από το μειωμένο κόστος των καλών ποιοτικών φορητών υπολογιστών. Είναι αποτελεσματικό και χρήσιμο για τις εταιρείες, δεδομένου ότι επιτρέπει στους εργαζόμενους να επικοινωνούν σε μεγάλες αποστάσεις, εξοικονομώντας σημαντικά ποσά ταξιδιού και χρόνου. Καθώς οι ευρυζωνικές συνδέσεις στο Διαδίκτυο γίνονται πιο συνηθισμένες, όλο και περισσότεροι εργαζόμενοι έχουν επαρκές εύρος ζώνης στο σπίτι για να χρησιμοποιήσουν αυτά τα εργαλεία για να συνδέσουν το σπίτι τους με τα εταιρικά δίκτυα intranet και τα εσωτερικά τους.

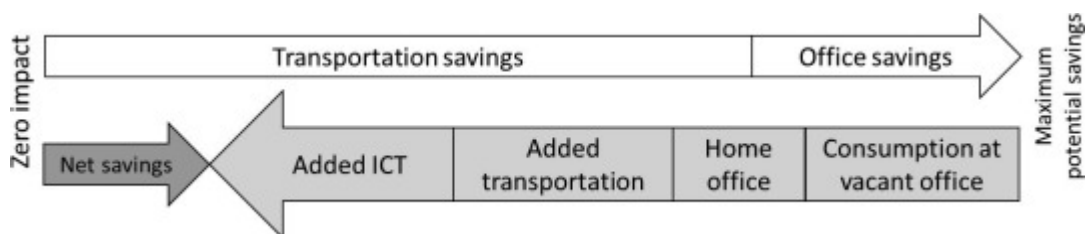
Η υιοθέτηση των τοπικών δικτύων προώθησε την κοινή χρήση πόρων και ο υπολογιστής πελάτη-διακομιστή επέτρεψε ακόμη μεγαλύτερη αποκέντρωση. Σήμερα, οι τηλεπικοινωνίες μπορούν να γίνουν από φορητούς υπολογιστές που μπορούν να χρησιμοποιηθούν τόσο στο γραφείο, στο σπίτι όσο και σχεδόν οπουδήποτε αλλού. Η άνοδος

Ο Θεσμός της Τηλεργασίας και η Ρύθμισή του σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό Πλαίσιο

της τεχνολογίας υπολογιστικού νέφους και της διαθεσιμότητας Wi-Fi επέτρεψε την πρόσβαση σε απομακρυσμένους διακομιστές μέσω ενός συνδυασμού φορητού υλικού και λογισμικού. Επιπλέον, με τη βελτίωση της τεχνολογίας τους και την αυξανόμενη δημοτικότητα τους, τα smartphones χρησιμοποιούνται ευρέως στην τηλεργασία. Αυξάνουν ουσιαστικά την κινητικότητα του εργαζομένου και τον βαθμό συντονισμού με την οργάνωσή τους. Η τεχνολογία κινητών τηλεφώνων και προσωπικών ψηφιακών βοηθών (personal digital assistants / PDA) επιτρέπει την άμεση επικοινωνία μέσω μηνυμάτων κειμένου, φωτογραφιών και βίντεο από οπουδήποτε και οποτεδήποτε (Ιωάννου, Σιδηρόπουλος, & Αγναντόπουλος, 2019).

1.6 Βιβλιογραφική Επισκόπηση

Οι O'Brien και Aliabadi, (2020) αναρωτιούνται κατά πόσο η τηλεργασία εξοικονομεί ενέργεια διενεργώντας μια κριτική ανασκόπηση των ποσοτικών μελετών και των ερευνητικών μεθόδων τους. Η τηλεργασία έχει γίνει ευρέως αντιληπτή ως ένας πιο βιώσιμος τρόπος εργασίας για τους εργαζόμενους σε σύγκριση με το status quo της μετακίνησης σε κεντρικά γραφεία λόγω της μειωμένης εξάρτησής της από τις μεταφορές και τον κεντρικό χώρο των γραφείων. Λίγες μελέτες έχουν ποσοτικοποιήσει τις επιπτώσεις των εκπομπών ενέργειας από το σπίτι, το γραφείο, τις μεταφορές και την ενέργεια ή τις εκπομπές αερίων του θερμοκηπίου (greenhouse gas / GHG) ταυτόχρονα.



Σχήμα 1.1: Εννοιολογική απεικόνιση του πρωτογενούς δυναμικού για καθαρή εξοικονόμηση ενέργειας από τα αποτελέσματα τηλεπικοινωνιών και ανάκαμψης.

Σημείωση: Zero impact: Μηδενική επίπτωση, Net savings: Καθαρή εξοικονόμηση, Added ICT: Προστέθηκε ΤΠΕ, Added transportation: Προστέθηκε μεταφορά, Home office: Γραφείο στο σπίτι, Consumption at vacant office: Κατανάλωση σε κενή θέση, Transportation savings: Εξοικονόμηση μεταφοράς, Office savings: Εξοικονόμηση γραφείου, Maximum potential savings: Μέγιστη πιθανή εξοικονόμηση.

Πηγή: (O'Brien & Aliabadi, 2020).

Αυτό το άρθρο εξετάζει τα αποτελέσματα και τις ερευνητικές μεθόδους κυρίως ποσοτικών μελετών των τεσσάρων τομέων που εξετάζουν τη λειτουργία των εκπομπών ενέργειας και / ή των αερίων θερμοκηπίου. Τα αποτελέσματα τελικά δείχνουν ότι αυτό το πρόβλημα είναι περίπλοκο και ότι τα τρέχοντα σύνολα δεδομένων και οι μέθοδοι είναι γενικά

Ο Θεσμός της Τηλεργασίας και η Ρύθμισή του σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό Πλαίσιο

ανεπαρκή για την πλήρη απάντηση της ερευνητικής ερώτησης. Ενώ οι περισσότερες μελέτες δείχνουν κάποιο όφελος, αρκετές προτείνουν ότι η τηλεργασία αυξάνει τη χρήση ενέργειας - ακόμη και για τον τομέα που θεωρείται ότι ωφελεί περισσότερο, τη μεταφορά (O'Brien & Aliabadi, 2020).

Επίσης, οι Golden και Eddleston, (2020) εξετάζουν τη σχέση μεταξύ τηλεργασίας και αντικειμενικής επιτυχίας σταδιοδρομίας. Το Telecommuting έχει από καιρό αναγνωριστεί για την ικανότητά του να προάγει την ισορροπία μεταξύ της εργασίας και της οικογένειας και την ικανοποίηση από την εργασία. Ωστόσο, για τους εργαζομένους που επιδιώκουν να προχωρήσουν στην καριέρα τους, συνιστάται συνήθως να είναι προσεκτικοί, δεδομένου ότι η τηλεπικοινωνία θεωρείται συχνά ως ένδειξη έλλειψης αφοσίωσης στην καριέρα κάποιου. Παρά την επικράτηση τέτοιων συμβουλών, σχεδόν καμία έρευνα δεν έχει διερευνήσει εάν η τηλεργασία επηρεάζει πραγματικά την επιτυχία της σταδιοδρομίας σε αντικειμενικούς όρους. Ενσωματώνοντας την έρευνα σχετικά με το στίγμα ευελιξίας και τη θεωρία σηματοδότησης, συγκρίνεται για πρώτη φορά η επιτυχία της σταδιοδρομίας των τηλεπικοινωνιών και των μη τηλεπικοινωνιών χρησιμοποιώντας ένα δείγμα 405 υπαλλήλων σε συνδυασμό με εταιρικά δεδομένα σχετικά με την προώθηση και την αύξηση των μισθών. Η αύξηση της τηλεργασίας σχετίζεται αρνητικά με τις προαγωγές και την αύξηση των μισθών, υποδεικνύοντας ότι δεν είναι απλώς η ίδια η τηλεργασία που επηρεάζει την επιτυχία της σταδιοδρομίας (Golden & Eddleston, 2020).

Από την άλλη οι Budnitz, Tranos, και Chapman, (2020) ασχολήθηκαν με την τηλεργασία και τα άλλα ταξίδια με μια αγγλική μελέτη περίπτωσης. Αυτό το άρθρο διερευνά τη σημασία των μη επαγγελματικών ταξιδιών στον αυξανόμενο ρυθμό των τηλεπικοινωνιών και τις επιπτώσεις αυτού για βιώσιμα ταξίδια. Προηγούμενη έρευνα έχει εντοπίσει έναν σύνδεσμο μεταξύ της αυξημένης διαδικτυακής πρόσβασης στην εργασία και της μειωμένης εγγύτητας μεταξύ οικισμών και θέσεων εργασίας. Αυτές οι μελέτες εγείρουν ανησυχίες ότι καθώς περισσότεροι άνθρωποι χωρίζουν τις εργασιακές τους δραστηριότητες μεταξύ σπιτιού και εξωτερικού χώρου εργασίας, ενώ ζουν σε πιο διασκορπισμένες τοποθεσίες, θα δημιουργηθούν περισσότερες μη βιώσιμες επιπτώσεις στις μεταφορές, όπως περισσότερα χιλιόμετρα, εξάρτηση από το αυτοκίνητο και λιγότερη σωματική δραστηριότητα. Αυτό το άρθρο αντιλαμβάνεται ότι οι συνέπειες της τηλεργασίας και άλλων ευέλικτων εργασιακών πρακτικών για βιώσιμες ταξιδιωτικές συμπεριφορές μπορεί να εξαρτώνται περισσότερο από τον αριθμό και τον τύπο των μη επαγγελματικών ταξιδιών και την προσβασιμότητα των ανέσεων για αυτούς τους σκοπούς και όχι από την απόσταση από το χώρο εργασίας για

Ο Θεσμός της Τηλεργασίας και η Ρύθμισή του σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό Πλαίσιο

λιγότερο συχνές μετακινήσεις. Οι τηλεπικοινωνίες καταγράφουν λιγότερα ταξίδια, περισσότερα ταξίδια για άλλους σκοπούς, και η οριακή χρησιμότητα πρόσθετων μη επαγγελματικών ταξιδιών στους τηλεπικοινωνιακούς υπολογιστές είναι μεγαλύτερη από ό, τι για πολλά άλλα κοινωνικοοικονομικά χαρακτηριστικά. Έτσι, η αντιμετώπιση της προσβασιμότητας των προορισμών εκτός εργασίας μέσω του τοπικού σχεδιασμού έχει τη δυνατότητα βελτιστοποίησης των πλεονεκτημάτων βιωσιμότητας της τηλεργασίας (Budnitz, Tranos, & Chapman, 2020).

Οι Asgari, Jin, και Rojas, (2019) μελέτησαν γεωγραφία του χρόνου των καθημερινών δραστηριοτήτων με μια πιο προσεκτική ματιά στις επιπτώσεις της τηλεργασίας. Ως μέρος μιας σειράς εργασιών που εξετάζουν τις πραγματικές επιπτώσεις της τηλεργασίας στην κινητικότητα των εργαζομένων και στον προγραμματισμό δραστηριοτήτων, αυτή η εργασία επικεντρώνεται στο πώς η τηλεργασία μπορεί να διευκολύνει τους χρονικούς / χωρικούς περιορισμούς των δραστηριοτήτων εργασίας και να επηρεάσει την κατανομή του χώρου-χρόνου των καθημερινών δραστηριοτήτων. Στο πρώτο βήμα, η τηλεργασία αναλύθηκε από μια προοπτική βάσει ευκαιριών που βασίστηκε σε σύνορα και μοντέλα χρόνου-χώρου. Στο δεύτερο βήμα, η χρονική / χωρική κατανομή των μη υποχρεωτικών ταξιδιών / δραστηριοτήτων συγκρίθηκε μεταξύ της τηλεργασίας και της κανονικής εργασίας. Κατά συνέπεια, παρά την χαλάρωση των περιορισμών που σχετίζονται με την εργασία, παρατηρήθηκαν ελάχιστες επιπτώσεις στην ώρα της τηλεργασίας και τη χωρική κατανομή μη υποχρεωτικών δραστηριοτήτων. Όσον αφορά τη χρονική κατανομή, ενώ παρατηρήθηκαν διαφορές στο χρονοδιάγραμμα ορισμένων μη υποχρεωτικών δραστηριοτήτων, δεν ήταν αρκετά μεγάλες ώστε να ξεπεράσουν τα όρια της ημέρας. Λόγω της χωρικής κατανομής, οι άνθρωποι τείνουν να διατηρούν μη υποχρεωτικές δραστηριότητες σε κάποια απόσταση από το σπίτι με ή χωρίς τηλεργασία, αν και η τηλεργασία φαίνεται να χαλαρώνει τους χωρικούς περιορισμούς που σχετίζονται με τις θέσεις εργασίας (Asgari, Jin, & Rojas, 2019).

Όσον αφορά τον Sarbu, (2018) μελέτησε τον ρόλο της τηλεργασίας για τη σύγκρουση μεταξύ εργασίας και οικογένειας μεταξύ Γερμανών υπαλλήλων. Η τηλεργασία κατέστη ένας ολοένα και πιο δημοφιλής τρόπος εργασίας στις επιχειρήσεις. Μπορεί να βοηθήσει τους υπαλλήλους να προγραμματίσουν και να συνδυάσουν πιο εύκολα την επαγγελματική και την ιδιωτική τους ζωή. Ωστόσο, η τηλεργασία μπορεί να οδηγήσει σε σύγχυση των ορίων μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής που μπορεί να αυξήσουν τη σύγκρουση μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής οικογένειας. Χρησιμοποιώντας δεδομένα ατομικού επιπέδου από 15.035 Γερμανούς υπαλλήλους, αυτό το έγγραφο αναλύει την ευκαιρία των

Ο Θεσμός της Τηλεργασίας και η Ρύθμισή του σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό Πλαίσιο

υπαλλήλων για τηλεργασία και τον ρόλο της στις συγκρούσεις εργασίας-οικογένειας. Η ανάλυση βασίζεται σε ένα μοντέλο probit. Τα αποτελέσματα αποκαλύπτουν ότι η τηλεργασία μειώνει την πιθανότητα οι εργαζόμενοι να συνδυάζουν σωστά την επαγγελματική με την προσωπική ζωή (Sarbu, 2018).

Ο Chakrabarti (2018) σε μελέτη του αναρωτήθηκε κατά πόσο η τηλεργασία προωθεί τη μετακίνηση με μέσα και τη σωματική δραστηριότητα. Σε αυτό το άρθρο, χρησιμοποίησε την έρευνα για το εθνικό νοικοκυριό των ΗΠΑ για το 2009 για να διερευνήσει πώς η τηλεπικοινωνία σχετίζεται με τη συνήθη μετακίνηση με μέσα, όπως περπάτημα / ποδήλατο, οδήγηση, καθώς και τον μέσο χρόνο που αφιερώνεται στην καθημερινή σωματική δραστηριότητα. Επίσης, σύγκρινε την μετακίνηση με μέσα και τη σωματική δραστηριότητα σε μια τυπική εργάσιμη ημέρα σε σενάρια τηλεργασίας έναντι μη. Διαπίστωσε ότι η συχνή τηλεργασία (4+ φορές / μήνα) σχετίζεται με 15% περισσότερη μετακίνηση με τα πόδια την εβδομάδα, 44% υψηλότερες πιθανότητες 30+ λεπτών σωματικής δραστηριότητας ανά ημέρα και 27% υψηλότερες πιθανότητες οδήγησης 20.000+ μίλια ετησίως σε σύγκριση με το σενάριο χωρίς τηλεργασία. Σε μια τυπική εργάσιμη ημέρα, η τηλεργασία σχετίζεται με 41% υψηλότερες πιθανότητες πεζοπορίας / ποδηλασίας > 1 μίλι, 71% υψηλότερες αποδόσεις 30+ λεπτών σωματικής άσκησης, 71% χαμηλότερες πιθανότητες οδήγησης και 3,58 φορές μεγαλύτερες πιθανότητες οδήγησης <10 μίλια (Chakrabarti, 2018).

Οι O'Keefe, Caulfield, Brazil, και White, (2016) μελέτησαν τις επιπτώσεις της τηλεργασίας στο Δουβλίνο. Η τηλεργασία θεωρείται ως αποτελεσματικό μέσο για τη μείωση του χρόνου μετακινήσεων και των εκπομπών ρύπων. Η έλλειψη πρόσβασης σε ευρυζωνική σύνδεση στο Διαδίκτυο και λογισμικό τηλεδιάσκεψης από το σπίτι είχε λειτουργήσει ως εμπόδιο στην τακτική τηλεργασία. Ωστόσο, με την πρόοδο της τεχνολογίας των πληροφοριών και των επικοινωνιών τα τελευταία χρόνια, η τηλεργασία γίνεται μια βιώσιμη επιλογή για τους εργοδότες και τους εργαζομένους. Αυτό το άρθρο εξετάζει τις τρέχουσες τάσεις της πλήρους ή μερικής τηλεργασίας στην ευρύτερη περιοχή του Δουβλίνου και επιχειρεί να εξακριβώσει τους πιο σημαντικούς λόγους και τους περιορισμούς που σχετίζονται με την τηλεργασία. Η έρευνα παρουσίασε εκτιμήσεις για τα περιβαλλοντικά οφέλη και προσδιόρισε το μέγεθος της εξοικονόμησης εκπομπών διοξειδίου του άνθρακα από άτομα που υιοθετούν την τηλεργασία παρέχοντας ένα κοινωνικό κόστος εξοικονόμησης άνθρακα (O'Keefe, Caulfield, Brazil, & White, 2016).

2 ΚΕΦΑΛΑΙΟ: «Ο ΘΕΣΜΟΣ ΤΗΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ»

2.1 Ισχύουσα Νομοθεσία στην Ελλάδα

2.1.1 Νομοθεσία στην Ελλάδα από το 1990

Σε αντίθεση με τις πιο πολλές ευρωπαϊκές χώρες, στην Ελλάδα δεν προβλέπεται ειδικό νομοθετικό πλαίσιο ρύθμισης της τηλεργασίας. Ωστόσο, υπάρχουν κάποιες μεμονωμένες ρυθμίσεις, οι οποίες, αν και δεν εφαρμόζονται αποκλειστικά στην τηλεργασία, παρόλα αυτά καλύπτουν και αυτήν (Αρβανίτης, 2002).

- ✓ Σύμφωνα με τον Ν. 1876/1990 (αρ.1, παρ.2), ο νόμος βρίσκει εφαρμογή και σε φυσικά πρόσωπα που προσφέρουν εργασία υπό συνθήκες εξάρτησης και χρειάζονται προστασία ανάλογη με αυτήν των μισθωτών, ακόμα κι αν δεν έχουν σχέση εξαρτημένης εργασίας.
- ✓ Κανονισμός του άρθρου 22 του Ν. 1902/1990, ο οποίος προβλέπει για την κοινωνική ασφάλιση του ΙΚΑ που κατατάσσονται τα φυσικά πρόσωπα τα οποία απασχολούνται στην διαδικασία παραγωγής προϊόντων ή παροχής υπηρεσιών σε μία ή περισσότερες επιχειρήσεις, πληρώνονται κατ' αποκοπή (φασόν) και δουλεύουν στο σπίτι ή σε χώρο εκτός επιχείρησης ακόμα κι αν χρησιμοποιούν δικά τους εργαλεία.

Καλό θα ήταν στο σημείο αυτό να τονιστεί το ζήτημα της εκτέλεσης της διάταξης του εργατικού δικαίου στους τηλεεργαζόμενους. Η εργατική νομοθεσία σχετίζεται με τις σχέσεις εξαρτημένης νομοθεσίας. Σύμφωνα με τον νόμο υπάρχει εξάρτηση του εργαζόμενου από τον εργοδότη όταν ο χρόνος, ο τόπος και ο τρόπος παροχής καθορίζονται από τον εργοδότη, ο οποίος με τη σειρά του επιβλέπει και υποδεικνύει την εκτέλεση της εργασίας.

Το φαινόμενο της τηλεργασίας είναι ενδεικτική περίπτωση αμφισβητούμενης εργασιακής κατάστασης. Η χρονική και τοπική «αποσυγκεντροποίηση» της εργασίας καθιστούν χαλαρότερη την εξάρτηση του εργαζόμενου από τον εργοδότη, με αποτέλεσμα να μην είναι ευκρινείς οι περιπτώσεις εκείνες όπου η τηλεργασία αποτελεί «εξαρτημένη εργασία» ή πρόκειται για παροχή ανεξάρτητων υπηρεσιών (δελτίο παροχής υπηρεσιών, σύμβαση έργου κ.λπ.) (Ιωάννου, Σιδηρόπουλος, Αγναντόπουλος, Μητσόπουλος, & Πριντσιπας, Τηλεργασία: ευκαιρία για πιο παραγωγικές επιχειρήσεις, 2019).

2.1.2 Νομοθεσία στην Ελλάδα από το 1998

Η διάταξη του άρθρου 1 του Ν. 2639/1998 ορίζει ότι το συμφωνητικό ανάμεσα σε εργοδότη και απασχολούμενο σχετικά με την παροχή τηλεργασίας δεν υποκρύπτει εξαρτημένη εργασία, καθώς το συμφωνητικό είναι έγγραφο και γνωστοποιείται σε προθεσμία 15 ημερών στην οικεία επιθεώρηση εργασίας. Επίσης, ο εργοδότης υποχρεούται εντός 9 μηνών από την ημέρα που θα δημοσιευθεί ο νόμος να καταθέσει στην οικεία επιθεώρηση εργασίας συγκεντρωτική κατάσταση των σχετικών συμφωνιών μεταξύ εκείνου και των εργαζομένων που τελούν υπό καθεστώς ειδικών μορφών απασχόλησης (π.χ. τηλεργασία), και να φαίνεται η ημερομηνία σύνταξης των συμφωνιών καθώς και τα στοιχεία των απασχολούμενων. Σε διαφορετική περίπτωση θεωρείται ότι οι σχετικές συμφωνίες υποκρύπτουν «σύμβαση εξαρτημένης εργασίας» (Αρβανίτης, 2002).

Επίσης, θα πρέπει να σημειωθεί η απουσία ειδικών ρυθμίσεων σχετικά με την «κοινωνικοασφαλιστική υπαγωγή» των τηλεεργαζομένων. Ωστόσο, θα πρέπει να θεωρείται αυτονόητο ότι σε μια σχέση τηλεργασίας με στοιχεία εξάρτησης, δεν θα πρέπει να υπάρχει θέμα υπαγωγής του εργαζομένου στην ασφάλιση Ι.Κ.Α και Ο.Α.Ε.Δ.. Επίσης, δεν ισχύει το ίδιο στην περίπτωση που η τηλεργασία συμβαίνει στο πλαίσιο μιας «σύμβασης μίσθωσης έργου» ή μιας «σχέσης ανεξάρτητων υπηρεσιών». Σε αυτήν την περίπτωση η μοναδική διάταξη που θα μπορούσε να εφαρμοστεί είναι αυτή του άρθρου 22 του Ν. 1902/1990 και αναφέρεται στην λεγόμενη «εργασία φασόν».

Στην Ελλάδα η τηλεργασία ως μορφή εργασίας λαμβάνει τις εξής συμβατικές μορφές: «σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών» ή «σύμβαση έργου».

Σύμφωνα με το ελληνικό εργατικό δίκαιο, η τηλεργασία είναι μια μορφή ανεξάρτητης εργασίας και ανήκει στο εργασιακό καθεστώς της «σύμβασης ανεξάρτητων υπηρεσιών». Δηλαδή, η τηλεργασία ανήκει στην περίπτωση μίσθωσης «ανεξάρτητων υπηρεσιών», διότι ο εργαζόμενος εργάζεται στο σπίτι του ή στα κέντρα τηλεργασίας κανονίζοντας ο ίδιος τον χρόνο εργασίας του.

Ακόμα η τηλεργασία υπάγεται στην «μη γνήσια σύμβαση ετοιμότητας». Η «σύμβαση για ετοιμότητα σε εργασία» υπάρχει στην περίπτωση που ο εργαζόμενος κρατά τις πνευματικές και σωματικές του δυνάμεις σε εγρήγορση προς όφελος του εργοδότη, ή στην περίπτωση που μετριάξει απλώς την ελευθερία του, χωρίς να υποχρεούται να διατηρήσει τις δυνάμεις του σε εγρήγορση προς όφελος του εργοδότη (Αρβανίτης, 2002).

Ο Θεσμός της Τηλεργασίας και η Ρύθμισή του σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό Πλαίσιο

Ο «τηλεργαζόμενος» συνεργάζεται με τον εργοδότη (Ιωάννου, Σιδηρόπουλος, & Αγκναντόπουλος, Τηλεργασία: ευκαιρία για πιο παραγωγικές επιχειρήσεις, 2019):

- Με την ιδιότητα του ελεύθερου επαγγελματία με την δέσμευση να εκδίδει «δελτία παροχής υπηρεσιών».
- «Κατ' αποκοπή» και για συγκεκριμένο έργο.

Επίσης, ο εργαζόμενος μπορεί να παρέχει εργασία σε άλλο πρόσωπο με αμοιβή:

- ❖ Είτε κρατώντας «ελευθερία ενεργείας», ορίζοντας ο ίδιος τον τόπο, τον χρόνο και τον τρόπο παροχής της εργασίας του.
- ❖ Είτε βρισκόμενος σε υπηρεσιακή σχέση, προσφέροντας τις υπηρεσίες του στον εργοδότη του έναντι μισθού, καθώς συνδέεται με εκείνον με σύμβαση «εξαρτημένης εργασίας».

Όσον αφορά το ασφαλιστικό και φορολογικό καθεστώς των τηλεεργαζομένων δεν παρουσιάζει διαφορές από των υπόλοιπων εργαζομένων. Αυτό σημαίνει ότι, στην περίπτωση που ο τηλεεργαζόμενος έχει συνεργασία ως «ανεξάρτητος επαγγελματίας», υποχρεούται να εκδίδει «δελτία παροχής υπηρεσιών» και ασφαλιζεται υποχρεωτικά στο Τ.Ε.Β.Ε. Στην περίπτωση που εργάζεται «κατ' αποκοπή εργασίας» ως ελεύθερος επαγγελματίας, τότε ανήκει στο εκάστοτε ισχύον καθεστώς φορολόγησης των ατομικών εταιρειών. Εάν, όμως, εργάζεται με «σύμβαση έργου», τότε είναι ασφαλισμένος στο Ι.Κ.Α. και υπάγεται στο καθεστώς φορολόγησης των μισθωτών (Αρβανίτης, 2002).

Οι τηλεεργαζόμενοι που εργάζονται «κατ' αποκοπήν εργασίας» ως ελεύθεροι επαγγελματίες έχουν τη δυνατότητα εγγραφής στα τοπικά Επαγγελματικά και Βιομηχανικά Επιμελητήρια και ανάλογα με την ειδικότητά τους υποχρεούνται να εγγραφούν στους σχετικούς συλλογικούς φορείς. Σχετικά με τα θέματα της υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία, αναφέρονται τα εξής (Αρβανίτης, 2002):

- ❖ Όταν εμφανίστηκαν οι νέες τεχνολογίες, τότε εμφανίστηκαν και νέες μορφές επαγγελματικού κινδύνου.
- ❖ Η υγεία των εργαζομένων μπορεί να επηρεαστεί αρνητικά από τη χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών, «οθονών οπτικής απεικόνισης», τον φωτισμό κ.λπ.,.
- ❖ Με την ισχύουσα νομοθεσία ο εργοδότης επιβαρύνεται με ελάχιστες υποχρεωτικές δράσεις στον χώρο εργασίας.
- ❖ Όσον αφορά την τηλεεργασία και λόγω της έλλειψης νομοθετικού πλαισίου, δεν μπορεί να ελεγχθεί η τήρηση των κανονισμών ασφάλειας και υγιεινής εκ μέρους των εργοδοτών και των εργαζομένων.

Ο Θεσμός της Τηλεργασίας και η Ρύθμισή του σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό Πλαίσιο

- ❖ Όσον αφορά την τηλεργασία ο εργαζόμενος μπορεί να επιλέξει τον χώρο επαγγελματικής δραστηριότητας, με αποτέλεσμα την αποδέσμευση του εργοδότη από τις σχετικές υποχρεώσεις.
- ❖ Εξαιτίας της ελεύθερης επιλογής του χώρου εργασίας από τους εργαζομένους καθίσταται δύσκολος ο έλεγχος λόγω του δικαιώματος στο «απαραβίαστο της οικίας».
- ❖ Επιπλέον, δεν μπορεί να οριστεί ένα ατύχημα ως εργατικό, κυρίως όταν γίνεται εντός του σπιτιού.
- ❖ Ακόμα, δεν υπάρχουν επιτροπές υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, όπως και ειδικευμένοι τεχνικοί ασφαλείας και γιατροί εργασίας.
- ❖ Τέλος, δεν μπορεί να εξασφαλισθεί η εργονομική διάταξη των εργασιακών χώρων εντός των οικιών, όπως ο εξαερισμός, ο σωστός φωτισμός, ο εξοπλισμός εργασίας και η ικανοποιητική στάθμη θορύβου που αποτελούν σημαντικές παραμέτρους για την υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζομένων.

Ωστόσο, προκύπτουν ζητήματα σχετικά με θέματα υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία, τα οποία θα πρέπει να επιλυθούν.

Βάσει της ισχύουσας νομοθεσίας (Ν. 1568/85, Π.Δ.17/96, Π.Δ.16/96, Π.Δ. 398/94), ο εργοδότης πρέπει να ενημερώσει τους εργαζομένους του για θέματα ασφάλειας και υγιεινής, και πρέπει να παρέχει ασφαλές εργασιακό περιβάλλον είτε πρόκειται για χώρους εργασίας είτε για τον απαραίτητο εξοπλισμό. Βέβαια, στην τηλεργασία η ευθύνη βαραίνει τον εργαζόμενο (Αρβανίτης, 2002).

2.1.3 Νομοθεσία στην Ελλάδα από το 2010

Τα άρθρα 17-19 του Ν. 3899/2010 ΦΕΚ αναφέρονται σε θέματα εφαρμογής εργατικής νομοθεσίας σχετικά με τη «μερική απασχόληση», την «εκ περιτροπής εργασία», την «προσωρινή απασχόληση» και τη «δοκιμαστική περίοδο απασχόλησης», καθώς και στις μεταρρυθμίσεις που αφορούν αυτά μαζί με τις σχετικές διατάξεις με την τηλεργασία (Νόμος 3899 ΦΕΚ 212/17.12.2010, 2010).

Η πρώτη παράγραφος του άρθρου 17 του Ν.3899/2010 αναφέρεται στην μεταρρύθμιση της παραγράφου 9 του άρθρου 38 του ν. 1892/1990, μετά την αντικατάστασή της από το άρθρο 2 του ν. 3846/2010, η οποία έχει ως εξής: «9. Οι αποδοχές των εργαζομένων με σύμβαση ή σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης υπολογίζονται όπως και οι αποδοχές του συγκρίσιμου εργαζομένου και αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης» (Νόμος 3899 ΦΕΚ 212/17.12.2010, 2010).

Ο Θεσμός της Τηλεργασίας και η Ρύθμισή του σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό Πλαίσιο

Η δεύτερη παράγραφος αναφέρεται στην τροπολογία της παραγράφου 11 του άρθρου 38 του ν.1892/1990, μετά την αντικατάστασή της από το άρθρο 2 του ν. 3846/2010, η οποία έχει ως εξής: «11. Αν παραστεί ανάγκη για πρόσθετη εργασία πέρα από τη συμφωνηθείσα, ο μερικώς απασχολούμενος εργαζόμενος έχει υποχρέωση να την παράσχει, αν είναι σε θέση να το κάνει και η άρνησή του θα ήταν αντίθετη με την καλή πίστη. Ο μερικώς απασχολούμενος μπορεί να αρνηθεί την παροχή εργασίας πέραν της συμφωνημένης, όταν αυτή η πρόσθετη εργασία λαμβάνει χώρα κατά συνήθη τρόπο» (Νόμος 3899 ΦΕΚ 212/17.12.2010, 2010).

Η τρίτη παράγραφος αναφέρεται στο τέταρτο εδάφιο της παραγράφου 3 του άρθρου 2 του ν. 3846/2010 το οποίο έχει ως εξής: «Αν περιοριστούν οι δραστηριότητές του ο εργοδότης μπορεί, αντί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να επιβάλλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρησή του, η διάρκεια της οποίας δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τους εννέα (9) μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος, μόνο εφόσον προηγουμένως προβεί σε ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων, σύμφωνα με τις διατάξεις του Π.Δ. 260/2006 και του ν. 1767/1988» (Νόμος 3899 ΦΕΚ 212/17.12.2010, 2010).

Όσον αφορά την παράγραφο 6 του άρθρου 22 του ν. 2956/2001, μετά την αντικατάστασή της από το άρθρο 3 του ν. 3846/2010, έχει ως εξής: «6. Η διάρκεια της απασχόλησης του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη, στην οποία περιλαμβάνονται και οι ενδεχόμενες ανανεώσεις που γίνονται εγγράφως, δεν επιτρέπεται να είναι μεγαλύτερη από τους τριάντα έξι (36) μήνες. Σε περίπτωση υπέρβασης των χρονικών ορίων, που τίθενται από την παρούσα παράγραφο, επέρχεται μετατροπή της υπάρχουσας σύμβασης σε σύμβαση αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη» (Νόμος 3899 ΦΕΚ 212/17.12.2010, 2010).

Στην παράγραφο 2 του άρθρου 74 του ν. 3863/2010 προστίθεται εδάφιο ως εδάφιο Α' ως εξής: Α.«Η απασχόληση με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου λογίζεται ως απασχόληση δοκιμαστικής περιόδου για τους πρώτους δώδεκα (12) μήνες από την ημέρα ισχύος της και η οποία μπορεί να καταγγελθεί χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης, εκτός κι αν άλλο συμφωνήσουν τα μέρη» (Νόμος 3899 ΦΕΚ 212/17.12.2010, 2010).

Όσον αφορά το πρώτο εδάφιο της παραγράφου 2 του άρθρου 74 του ν. 3863/2010 αναριθμείται ως Β' και η περίπτωση α' αυτής έχει ως εξής: «Β. Σύμβαση μισθωτού με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου, διάρκειας πέραν των δώδεκα (12) μηνών, δύναται να καταγγελθεί κατόπιν προηγούμενης έγγραφης προειδοποίησης του εργοδότη ως εξής: α) Για υπαλλήλους

Ο Θεσμός της Τηλεργασίας και η Ρύθμισή του σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό Πλαίσιο

που έχουν υπηρετήσει από δώδεκα(12) μήνες έως δύο (2) χρόνια, προειδοποίηση ενός (1)μηνός πριν την απόλυση» (Νόμος 3899 ΦΕΚ 212/17.12.2010, 2010).

Οι αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης μπορούν να αλλάξουν τη διαδικασία υποβολής δηλώσεων, ειδοποιήσεων, αναφορών, αναγγελιών και λοιπών στοιχείων που καταθέτουν οι εργοδότες στον ΟΑΕΔ, στις Επιθεωρήσεις Εργασίας, στους Φορείς Κοινωνικής Ασφάλισης ή σε άλλες υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και των εποπτευόμενων φορέων και ενδιαφέρουν τους μισθωτούς σχετικά με την πρόσληψη, τους όρους εργασίας, την αποχώρηση, την απασχόληση και άλλες σχετικές πληροφορίες (Μπιρμπίλη, 2020).

Επίσης, το άρθρο 18 του Ν.3899/2010 κάνει λόγο για τις καταργούμενες διατάξεις και εστιάζει κυρίως στη διάταξη του άρθρου 73 του ν. 3863/2010 (ΦΕΚ 115 Α'), η οποία καταργείται (Νόμος 3899 ΦΕΚ 212/17.12.2010, 2010).

Τέλος, το άρθρο 19 του συγκεκριμένου νόμου, που αναφέρεται στην έναρξη ισχύος ορισμένων διατάξεων του νόμου, στην πρώτη παράγραφο αυτού, αναγράφεται πως «Η ισχύς των διατάξεων των παραγράφων 1, 2, 3, 4 και 5 του άρθρου 4, των άρθρων 5, 6 και της παραγράφου 4 του άρθρου 8 του νόμου αυτού αρχίζει από 1.1.2011». Στη δεύτερη παράγραφο προβλέπεται ότι η ισχύς των υπόλοιπων διατάξεων του νόμου αρχίζει από τη δημοσίευσή του στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως εκτός κι αν ορίζεται διαφορετικά στις επί μέρους διατάξεις του (Νόμος 3899 ΦΕΚ 212/17.12.2010, 2010).

2.2 Η Εργασιακή σχέση του «Τηλεργαζόμενου»

Το εργατικό δίκαιο και οι προστατευτικοί κανόνες του βρίσκουν εφαρμογή σε εκείνους τους εργαζόμενους οι οποίοι εξαρτώνται από το πρόσωπο (φυσικό ή νομικό) στο οποίο παρέχουν τις υπηρεσίες τους (Μπιρμπίλη, 2020).

Ωστόσο, πλέον, το κριτήριο της εξάρτησης, το οποίο είναι υιοθετημένο και ανεπτυγμένο από την εποχή της παραδοσιακής εργασιακής σχέσης της βιομηχανικής κοινωνίας, θεωρείται ανεπαρκές για να καλύψει τις σύγχρονες ιδιαίτερες εργασιακές σχέσεις, όπως την «τηλεργασία» (Μπιρμπίλη, 2020).

Ο προσδιορισμός και ο έλεγχος του “τόπου”, του “χρόνου” και του “τρόπου” εργασίας, που αποτελούν τη θεμέλια βάση της εννοιολογικής σύνθεσης της θεωρίας της “εξάρτησης”.

Ο Θεσμός της Τηλεργασίας και η Ρύθμισή του σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό Πλαίσιο

Ειδικότερα, τα στοιχεία του «τόπου», του «χρόνου» και του «τρόπου» εργασίας, σε συνθήκες «τηλεργασίας», είτε δεν έχουν σχέση με τη διευθυντική εξουσία του εργοδότη, είτε η εργοδοτική παρέμβαση περιορίζεται, προκειμένου η εφαρμογή της θεωρίας της «εξάρτησης» στην περίπτωση της τηλεργασίας να γίνεται ιδιαιτέρως προβληματική.

Για τις σχέσεις της «τηλεργασίας», δεν υπάρχουν διατάξεις με τις οποίες να ρυθμίζονται οι σχέσεις που προκύπτουν. Επίσης, ο νομοθέτης δεν έχει σαφή θέση όσον αφορά τον χαρακτήρα αυτών των εργασιακών σχέσεων και άρα σχετικά με την εφαρμογή ή όχι των γενικών διατάξεων του εργατικού δικαίου στις σχέσεις τηλεργασίας.

Ως εκ τούτου, ο προβληματισμός που διατυπώνεται σε αυτή την περίπτωση παροχής τηλεργασίας είναι κατά πόσο ενέχει τα χαρακτηριστικά της εξαρτημένης εργασίας και κατά πόσο εφαρμόζονται ή όχι οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Επιπλέον, η τηλεργασία μπορεί να έχει τη μορφή προσωρινής εργασίας (ορισμένου χρόνου εργασίας, εποχιακή απασχόληση) ή να πρόκειται για μια σχέση μοιράσματος της εργασίας (télé-servicerepartage, work-sharing ή jobsharing) (Μπιρμπίλη, 2020).

Η έννοια των κατ' οίκον εργαζομένων, ως εργαζόμενοι οι οποίοι αν και δεν θεωρούνται μισθωτοί νομικά, θεωρούνται ότι έχουν ανάγκη από προστασία, δεν είναι δεδομένη. Από τις διάφορες νομοθετικές ρυθμίσεις των χωρών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης προκύπτει ότι κατά περίπτωση (Μπιρμπίλη, 2020):

- a) Ως κατ' οίκον εργασία θεωρείται και η εργασία που γίνεται και σε άλλα μέρη, εκτός του σπιτιού, μόνο εάν δεν υπάγεται στον άμεσο έλεγχο του εργοδότη,
- b) Καλύπτονται και περιπτώσεις που την ανάθεση εργασίας κάνει ένα ενδιάμεσο πρόσωπο και αναγνωρίζεται η ύπαρξη σχέσης με τον βασικό εντολέα,
- c) Στην κατηγορία των κατ' οίκον εργαζομένων ανήκουν και οι εργαζόμενοι που χρησιμοποιούν και άλλα πρόσωπα είτε μέλη της οικογένειας, είτε τρίτοι με προσδιορισμό ενός μέγιστου αριθμού (έξι στην Ισπανία),
- d) Υπολογίζεται και η ευκαιριακή κατ' οίκον εργασία,
- e) Η πληρωμή με το κομμάτι δεν αποτελεί επιτακτικό στοιχείο για το ειδικό καθεστώς του κατ' οίκον εργαζομένου».

Η νομική κατάσταση του τηλεεργαζομένου σύμφωνα με τις ξένες νομοθετικές ρυθμίσεις μπορεί να αντιμετωπιστεί πολλαπλώς καθώς σχηματίζονται διάφορες κατηγορίες κατ' οίκον εργαζομένων.

Ο Θεσμός της Τηλεργασίας και η Ρύθμισή του σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό Πλαίσιο

Σε μια κατηγορία ανήκουν εκείνοι οι οποίοι είναι πλήρως ενταγμένοι στην οργάνωση της επιχείρησης και υπολογίζονται ως κανονικοί μισθωτοί.

Μια άλλη κατηγορία με ελευθερία στη διαχείριση της εργασίας τους, προστατεύεται από το νομικό καθεστώς των κατ' οίκον εργαζομένων με την προϋπόθεση να πληρούν τις αντίστοιχες προϋποθέσεις. Στην περίπτωση που δεν συντρέχουν ούτε η μία ούτε η άλλη περίπτωση, τότε ο τηλεεργαζόμενος κατ' οίκον ανήκει στην κατηγορία του πλήρως ανεξάρτητου εργαζόμενου.

Όσον αφορά τη μέθοδο της Γερμανικής νομοθεσίας, πρόκειται για πιο ευέλικτη από τη Γαλλική και ευθυγραμμίζεται καλύτερα με τις αξιώσεις της αγοράς εργασίας και της πολιτικής της απασχόλησης. Αυτού του είδους οι αξιολογήσεις οδήγησαν τον Γάλλο νομοθέτη στον Νόμος Madelin (11/2/1994) ο οποίος ενσωματώθηκε στον Γαλλικό Κώδικα εργασίας L. 120-3, για να θεσπίσει για τους κατ' οίκον τηλεεργαζόμενους τεκμήριο για τον «μη χαρακτηρισμό» σε ορισμένες περιπτώσεις της σύμβασης εργασίας τους ως «σύμβασης εξηρημένης εργασίας». Εντυπωσιακή θεωρείται η δημιουργία ενός «αρνητικού τεκμηρίου» (Μπιρμπίλη, 2020).

Συγκεκριμένα, για τον τηλεεργαζόμενο που θα εγγραφεί ως έμπορος ή βιοτέχνης σημαίνει ότι δεν συνδέεται με σύμβαση εξηρημένης εργασίας κατά την άσκηση της δραστηριότητας για την οποία ζήτησε την εγγραφή του σε αντίστοιχο επιμελητήριο.

Πάντως, το τεκμήριο αυτό ενισχύει την ιδιωτική βούληση αφού η βούληση κάποιου για την εγγραφή του ως εμπόρου, την οποία μπορεί εύκολα να εκβιάσει ο εντολέας, είναι αποφασιστικό στοιχείο για τον χαρακτηρισμό της συμβάσεως ως συμβάσεως ανεξαρτήτων υπηρεσιών.

Την ύπαρξη σχέσης εργασίας πρέπει να αποδείξει ο εργαζόμενος ενώ αποσαφηνίζεται ότι όλες οι αμφισβητούμενες περιπτώσεις θα χαρακτηρίζονται ως «συμβάσεις ανεξάρτητων υπηρεσιών», διότι ο σεβασμός της επιθυμίας των ενδιαφερομένων, όπως συμπληρώνεται από τη δήλωση του εργαζόμενου για την εγγραφή στο μητρώο, κατά τον νομοθέτη αποκτά προτεραιότητα (Μπιρμπίλη, 2020).

Κατόπιν ο νομοθέτης προχωρά σε μια συμπληρωματική αλλά περίπλοκη κίνηση. Δηλαδή ορίζει ότι «πάντως η ύπαρξη σύμβασης εξαρτημένης εργασίας μπορεί να θεμελιωθεί όταν ο τηλεεργαζόμενος προσφέρει αμέσως ή με ενδιάμεσο πρόσωπο υπηρεσίες σ' ένα εντολέα με όρους που τον θέτουν υπό διαρκή νομική εξάρτηση απέναντί του».

Ο Θεσμός της Τηλεργασίας και η Ρύθμισή του σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό Πλαίσιο

Αυτό σημαίνει ότι ο νομοθέτης εκτός από το κριτήριο της νομικής εξάρτησης αναφορικά τους κατ' οίκον εργαζόμενους προσθέτει και τον όρο της «διάρκειας». Συνεπώς, ο εντολέας για να αποφύγει τον χαρακτηρισμό της σύμβασης, ως «σύμβασης εξηρητημένης εργασίας», θα πρέπει να αποφεύγει να δίνει παραγγελίες κατά τρόπο συνεχή.

Στην Ελλάδα, ο νομοθέτης δεν έχει παρέμβει ακόμη συστηματικά στο ρυθμιστικό επίπεδο. Η μόνη σχετική αναφορά γίνεται στη διάταξη του άρθρου 1 § 1 Ν. 2639/1998 με την οποία εντάσσεται τεκμήριο «μη ύπαρξης εξαρτημένης εργασίας» στην περίπτωση της «κατ' οίκον απασχόλησης» και της «τηλεργασίας», όταν η σύμβαση συντάσσεται εγγράφως και κατατίθεται εντός 15 ημερών στην οικεία επιθεώρηση εργασίας (αρνητικό μαχητό τεκμήριο) (Μπιρμπίλη, 2020).

Η τηλεργασία είναι μια μορφή εργασίας η οποία δεν διευκολύνει μόνο τις ανάγκες της επιχείρησης. Η ανάπτυξή της υπαγορεύεται σε σημαντικό βαθμό και από τις ανάγκες κάποιων ομάδων προσώπων. Για παράδειγμα, επιτρέπει σε εργαζόμενους με οικογενειακές υποχρεώσεις ή με φυσικές αδυναμίες που δεν μπορούν εύκολα να μετακινηθούν, να απασχολούνται τηλεματικώς σε εργασίες που διαφορετικά δεν θα μπορούσαν να έχουν. Πολλοί εκτιμούν ότι με την τηλεργασία αναζωογονήθηκε η αγορά εργασίας των γυναικών. Επίσης, με τη χρήση της τηλεργασίας ο εργαζόμενος εξοικονομεί χρόνο κατά την μετακίνησή του, αλλά και απαλλάσσεται από την κούραση και τη νευρική επιβάρυνση που δημιουργεί η καθημερινή μετακίνηση.

Στην αντιμετώπιση των οποιωνδήποτε προβλημάτων σημαντική αποδεικνύεται η δράση των συνδικάτων, τα οποία αντιλήφθηκαν ότι η αρνητική στάση δεν βοηθά κανέναν πολύ περισσότερο τους ίδιους τους τηλεεργαζόμενους. Το αποτέλεσμα είναι να δημιουργηθούν συλλογικές «συμβάσεις εργασίας» οι οποίες ρυθμίζουν την τηλεεργασιακή σχέση σε διάφορους κλάδους. Σταθμός για αυτή την κατεύθυνση αποτέλεσε η Ιταλία με τη συνολογηση στις 20 Ιουνίου 1997 «εθνικής κλαδικής συλλογικής σύμβασης» για τις συνθήκες παροχής «τηλεεργασίας» ανάμεσα στην κεντρική εργοδοτική συνμοσπονδία για το εμπόριο και τον τουρισμό (Confommecio) και στους συνδικαλιστικούς εκπροσώπους των εργαζόμενων. Μέχρι τότε η ρύθμιση των συνθηκών της τηλεεργασιακής σχέσης ήταν αντικείμενο μόνο επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων, κυρίως σε μεγάλες εταιρείες πληροφορικής τεχνολογίας, όπως για παράδειγμα στις επιχειρήσεις TelecomItalia, Italtel, Cosmos στην Ιταλία ή στην επιχείρηση Siemens Nixdorf στη Σουηδία. Τέλος, η πολυεθνική IBM έχει συνάψει συλλογικές συμφωνίες για την τηλεεργασία σε πολλές χώρες, όπως η Γαλλία, Αυστρία, Βέλγιο, Γερμανία, Ιταλία και Ισπανία (Μπιρμπίλη, 2020).

2.3 Χρόνος Εργασίας και Έλεγχος Τηλεεργαζόμενου

Είναι αυτονόητο ότι η τηλεργασία, κυρίως όταν γίνεται από το σπίτι, δεν μπορεί να μετράται από άποψης διάρκειας ούτε από άποψης τοποθέτησής της μέσα στο 24ώρο. Παρόλα αυτά, στην κατ' οίκον εργασία δίνονται υπάρχει η δυνατότητα συνδυασμού της απασχόλησης με τις εργασίες του σπιτιού ή με άλλες παράλληλες εργασίες.

Ο εργοδότης αδυνατεί να ελέγξει τον τηλεεργαζόμενο ως προς το χρόνο της εργασίας ή την απόδοσή του. Συνεπώς δεν μπορεί να υπολογισθεί ο χρόνος που απασχολήθηκε ο τηλεεργαζόμενος μισθωτός και να διαπιστωθεί εάν συμπλήρωσε κάποιο ημερήσιο ή εβδομαδιαίο ωράριο ή εάν εργάστηκε νύχτα ή Κυριακές ή γιορτές (Μπιρμπίλη, 2020).

Πολλάκις η τηλεργασία εμφανίζεται με τη μορφή της περιορισμένης απασχόλησης, δηλαδή μικρότερης από την κανονική διάρκεια για την οποία οφείλονται και αντίστοιχα μειωμένες αποδοχές. Ωστόσο, ο υπολογισμός του μεγέθους της προσφερόμενης εργασίας μόνο μέσα από μια διαδικασία μέτρησης της ποσότητας ή/ και της ποιότητας του παραγόμενου έργου μπορεί να γίνει και με την αποδοχή σχετικών αντιστοίχων χρόνου εργασίας- μεγέθους παραγόμενου έργου.

Τέλος, όταν η εργασία δεν μπορεί να ελεγχθεί ποσοτικά (quantifiable), τότε απαιτείται πλήρης τροποποίηση των «συστημάτων διαχειριστικού ελέγχου» αλλά και του «συστήματος αμοιβής» (Μπιρμπίλη, 2020).

2.4 Πλεονεκτήματα- Μειονεκτήματα Τηλεργασίας

2.4.1 Πλεονεκτήματα

Η τηλεργασία λόγω της ταχείας ανάπτυξής της κατέστη ένα κοινωνικό φαινόμενο με πολύπλευρες προεκτάσεις, αύξησε το ενδιαφέρον πολλών μελετητών να ασχοληθούν με τις επιδράσεις και τις προσδοκίες της και να παρουσιάσουν τα πλεονεκτήματα και μειονεκτήματά της.

Αρχικά, η τηλεργασία αποτελεί λύση για την αντιμετώπιση οικογενειακών προβλημάτων των εργαζομένων, κυρίως εάν έχουν ανήλικα παιδιά, τα οποία δεν μπορούν να φροντίσουν μακριά από το σπίτι τους. Πληθώρα τηλεεργαζομένων είναι θετικοί στην τηλεργασία, διότι έχουν τη δυνατότητα να μην μετακινούνται και να βρίσκονται κοντά στα παιδιά τους. Υπό αυτή την έννοια, λοιπόν, η τηλεργασία αποτελεί έναν νέο παράγοντα διαφοροποίησης της αγοράς εργασίας των γυναικών (Μπιρμπίλη, 2020).

Ο Θεσμός της Τηλεργασίας και η Ρύθμισή του σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό Πλαίσιο

Αντιστοίχως, επωφελούνται και τα άτομα με προβλήματα υγείας ή φυσικές δυσκολίες μετακίνησης λόγω σωματικών αναπηριών (άτομα με αναπηρία) ή λόγω γήρατος. Παρατηρείται, λοιπόν, ότι η τηλεργασία τους παρέχει αξιόλογες δυνατότητες για την απασχόλησή τους, καθώς οι δυσκολίες τους αποτελούν εμπόδιο για την απομάκρυνσή τους από τον χώρο τους. Αυτό το είδος εργασίας ενδιαφέρει, επίσης, και εκείνους που επιλέγουν πολλαπλή απασχόληση. Σε αυτή την ομάδα ανήκουν τα άτομα νεότερης γενιάς που επιθυμούν εργασία με λιγότερες εξαρτήσεις.

Συγχρόνως, η τηλεργασία μπορεί να βοηθήσει να αντιμετωπιστούν και τα προβλήματα ποιότητας ζωής, όπως είναι τα συγκοινωνιακά λόγω των καθημερινών μαζικών μετακινήσεων των εργαζομένων προς τον χώρο εργασίας τους αλλά και κατά την επιστροφή τους στις οικίες τους. Το αποτέλεσμα θα είναι η μείωση των καθημερινών μετακινήσεων των εργαζομένων και η ελάττωση του καθημερινού κυκλοφοριακού προβλήματος. Μάλιστα, οι ερευνητές κρίνουν ότι ένα μεγάλο μέρος των εργασιών γραφείου στις μεγάλες πόλεις μπορεί να μετατραπεί σε τηλεργασία (Μπιρμπίλη, 2020).

Όσον αφορά τις επιχειρήσεις αποκτούν τη δυνατότητα προώθησης της ευελιξίας στις σχέσεις εργασίας και στη μείωση του κόστους παραγωγής καθώς θα έχουν πολλές επιλογές σχετικά με τη χρήση των χώρων, τον αριθμό των απασχολούμενων εργαζομένων, τη διαχείριση του χρόνου, την ιεράρχηση των μισθών, τον βαθμό αξιοποίησης του κεφαλαίου. Ενδεικτικό παράδειγμα μια ασφαλιστική εταιρία στη Γερμανία, η οποία παρείχε σε πολλά στελέχη της κινητά μέσα επικοινωνίας. Το αποτέλεσμα ήταν η μείωση του αριθμού επισκέψεων των εργαζομένων στα κεντρικά γραφεία και η εξοικονόμηση χώρου. Ωστόσο, στη συνέχεια φάνηκε ότι για την εισαγωγή των δεδομένων απαιτούνταν λιγότεροι εργαζόμενοι.

Άλλο παράδειγμα αποτελεί η εταιρεία IBM στις ΗΠΑ, η οποία επινόησε τα προγράμματα «φορητού γραφείου», εφοδιάζοντας τα ανώτερα στελέχη της με φορητούς Η/Υ, ψηφιακά τηλέφωνα, modem κτλ. Οι εργαζόμενοι είχαν μόνο το 15-30% του χρόνου εργασίας στην εταιρεία, ενώ το υπόλοιπο το δαπανούσαν για εργασία στις εγκαταστάσεις των πελατών, στο σπίτι ή αλλού.

Επίσης, η εταιρεία Rank Xerox από το 1983 προέτρεπε διευθυντικά και μεσαία στελέχη να εισέλθουν σε δίκτυο στελεχών το οποίο θα παρέχει ανεξάρτητες συμβουλευτικές υπηρεσίες κατόπιν σχετικής εκπαίδευσης, με παραμονή στα σπίτια τους και με ταυτόχρονο σχηματισμό ενός δικτύου για τη μεταξύ τους επικοινωνία. Αντίστοιχα, η Languacom,

Ο Θεσμός της Τηλεργασίας και η Ρύθμισή του σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό Πλαίσιο

φροντιστήριο ξένων γλωσσών στη Γαλλία, ένα μέρος των μαθημάτων το παρέδιδε από δασκάλους που βρισκόταν στα σπίτια τους.

Τέλος, ένα, επίσης, σημαντικό πλεονέκτημα της τηλεργασίας είναι η πιθανότητα να είναι πιο επικερδής η τηλεργασία καθώς επιτρέπει στον τηλεεργαζόμενο να κερδίζει περισσότερα χρήματα, στην περίπτωση που μπορεί να εργαστεί για λογαριασμό περισσότερων εργοδοτών.

2.4.2 Μειονεκτήματα

Η τηλεργασία, ωστόσο, δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι προσφέρει μόνο πλεονεκτήματα. Υπάρχουν αρκετές αρνητικές πλευρές και για τα δύο μέρη, τον εργαζόμενο και τον εργοδότη.

Οι εργαζόμενοι εκτός από την απειλή κατάλυσης του εργατικού δικαίου, πιθανόν να βιώσουν απομόνωση από τους συναδέλφους και την επιχείρηση, αποσάθρωση των χαρακτηριστικών της ομαδικής επαγγελματικής δράσης, κίνδυνο νέων αρνητικών διακρίσεων και κοινωνικού αποκλεισμού. Είναι γνωστό ότι οι διακρίσεις είναι αντιληπτές τόσο στις πιέσεις για αποδοχή τηλεργασίας και στις διακινδυνεύσεις για περιορισμένη προστασία, όσο και στις συμπάθειες για την επιλογή τηλεεργαζόμενου. Η επιλογή των τηλεεργαζόμενων πολλές φορές πραγματοποιείται βάσει του βαθμού ωριμότητας των υπαλλήλων και του βαθμού εμπιστοσύνης που προκαλούν στην επιχείρηση (Μπιρμπίλη, 2020).

Όσον αφορά τους εργοδότες, η τηλεργασία δημιουργεί προβλήματα, όπως προβλήματα διαχείρισης και ελέγχου ενός προσωπικού που βρίσκεται σε πολλά και διαφορετικά σημεία, αμφισβήτηση της παραδοσιακής ιεραρχίας, μείωση του άμεσου ελέγχου, απουσία επικοινωνίας με το προσωπικό.

Τέλος, όσον αφορά το κοινωνικό σύνολο αρνητικές πτυχές θεωρούνται η ανάπτυξη δεύτερης αγοράς εργασίας με επιπλέον τροφοδότηση της παραοικονομίας (Μπιρμπίλη, 2020).

Θα πρέπει να επισημανθεί ότι οι αναδιαρθρώσεις που σχετίζονται με τους τηλεεργαζόμενους βασίζονται σε τρεις άξονες. Πρώτον, την τηλεργασία η οποία στοχεύει στην αποδυνάμωση του συνδικαλισμού λόγω στον διασκορπισμού των εργαζομένων και στην ελάττωση του κόστους των εργαζομένων με την πιο ευέλικτη χρησιμοποίησή τους. Δεύτερον τη σημαντική αλλαγή των συνθηκών εργασίας η οποία οδηγεί σε νέα προβλήματα, και τρίτον τις μεταβολές όσον αφορά το περιεχόμενο της εργασίας των μισθωτών και την επαγγελματική τους ειδίκευση.

Ο Θεσμός της Τηλεργασίας και η Ρύθμισή του σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό Πλαίσιο

Επίσης, θα πρέπει να αναφερθεί και η ιδιαίτερη βαρύτητα της μορφής της τηλεργασίας σε κοινωνικό και επαγγελματικό επίπεδο (Μπιρμπίλη, 2020).

Πρώτα πρώτα, οι «κατ' οίκον εργαζόμενοι» και οι «εργαζόμενοι φασόν» θα πρέπει να θεωρούνται προσωπικό στοιχείο της επιχείρησης με εξαρτημένη εργασία. Μόνο τότε θα τους επιτρέπονται όλα τα δικαιώματα που καθορίζει ο νόμος για τους παρέχοντες εξαρτημένη εργασία, όπως προστασία κατά της απόλυσης, παροχή αδειών, χορήγηση επιδομάτων, εφαρμογή της νομοθεσίας σχετικά με την υγιεινή και ασφάλεια στον χώρο εργασίας κλπ.

Ταυτόχρονα, είναι απαραίτητη η νομοθέτηση υποχρέωσης για τους εργοδότες να καταγράφουν στις θεωρημένες μισθολογικές καταστάσεις από την Επιθεώρηση Εργασίας και τους τηλεεργαζόμενους όπως συμβαίνει με τους υπόλοιπους εργαζόμενους.

Για την επίτευξη των παραπάνω στόχων είναι απαραίτητη η ενημέρωση όλων των τηλεεργαζομένων και «εργαζομένων φασόν» σχετικά με τα δικαιώματά τους αλλά και η συμμετοχή τους σε συνδικαλιστικές οργανώσεις. Ως εκ τούτου, μέσω του οργανωμένου συνδικαλιστικού κινήματος οι εργαζόμενοι αυτής της κατηγορίας θα μπορέσουν να κινητοποιηθούν τόσο για την τήρηση της υπάρχουσας νομοθεσίας, όσο και για τη διεκδίκηση θέσπισης νομοθετικών μέτρων κατοχύρωσης των δικαιωμάτων τους (Μπιρμπίλη, 2020).

2.5 Δημιουργία Τμήματος Ελέγχου Τηλεργασίας

Για πρώτη φορά το θεσμικό και νομικό πλαίσιο της τηλεργασίας καθορίζεται με μια σειρά διατάξεων από το υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

Στην περίοδο της πανδημίας αναδείχτηκε ο θεσμός της τηλεργασίας ως μία νέα δυναμική πρόκληση στην οποία πρέπει να προσαρμοστούν οι εργαζόμενοι και οι επιχειρήσεις (Μαρίνου, 2020).

Το Υπουργείο Εργασίας θα πρέπει να θεσπίσει ένα ενοποιητικό νομοθετικό πλαίσιο, με βασικές κατευθυντήριες αρχές:

- Τον πλήρη σεβασμό των εργασιακών σχέσεων
- Την εφαρμογή του ωραρίου από τον εργοδότη
- Την κάλυψη του κόστους εξοπλισμού από εργοδότη
- Τον σεβασμό της ιδιωτικής ζωής του τηλεεργαζόμενου
- Το σύστημα ελέγχου τηλεργασίας σύμφωνα με την νομοθεσία περί προσωπικών δεδομένων

Ο Θεσμός της Τηλεργασίας και η Ρύθμισή του σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό Πλαίσιο

- Την απαγόρευση της χρήσης κάμερας
- Τη δήλωση εργαζομένου και του ωραρίου τηλεργασίας στην Εργάνη

Το Υπουργείο Εργασίας προτίθεται να συστήσει ένα αυτοτελές Τμήμα Ελέγχου Τηλεργασίας στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, το οποίο θα διενεργεί ελέγχους για τη διαπίστωση της εφαρμογής των όρων της συμφωνίας για τηλεργασία και των μέτρων σχετικά με την ασφάλεια και την υγεία του τηλεεργαζόμενου (Μαρίνου, 2020).

2.6 Οι 10 κανόνες της τηλεργασίας

Οι 10 κανόνες της τηλεργασίας (Μαρίνου, 2020):

1. Τηλεργασία είναι η «συστηματική εξ αποστάσεως παροχή εξαρτημένης εργασίας του εργαζομένου με τη χρήση της τεχνολογίας, με σύμβαση εργασίας πλήρους, μερικής, εκ περιτροπής ή άλλης μορφής απασχόλησης, η οποία θα μπορούσε να παρασχεθεί και από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη».
2. Για την τηλεργασία υπάρχει η συγκατάθεση τόσο του εργοδότη όσο και του εργαζομένου κατά την πρόσληψη ή σε μεταγενέστερη συμφωνία. Ο εργοδότης θα πρέπει να εγκρίνει την πρόταση του εργαζομένου για τηλεργασία, εκτός κι αν κωλύεται λόγω σοβαρού αντικειμενικού λόγου, τον οποίο οφείλει να εκθέσει εγγράφως προς τον εργαζόμενο ή σε περίπτωση που προκύψουν λόγοι δημόσιας υγείας ή κίνδυνος υγείας του εργαζομένου. Από την πλευρά του ο εργαζόμενος, σε περίπτωση κινδύνου δημόσιας υγείας, οφείλει να δεχθεί την πρόταση του εργοδότη για τηλεργασία, εκτός κι αν κωλύεται λόγω σοβαρού αντικειμενικού λόγου, τον οποίο θα πρέπει να γνωστοποιήσει εγγράφως προς τον εργοδότη.
3. Ο εργοδότης, εντός 8 ημερών από την έναρξη της τηλεργασίας, έχει την υποχρέωση να ανακοινώσει εγγράφως προς τον εργαζόμενο όποιες πληροφορίες αναφέρονται στην εκτέλεση της εργασίας.
4. Η τηλεργασία δεν επηρεάζει τη φύση της απασχόλησης και την ισχύουσα σύμβαση εργασίας του τηλεεργαζόμενου ως πλήρους, μερικής, εκ περιτροπής ή άλλης μορφής απασχόλησης, μόνο τροποποιεί τον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας. Υπάρχει, επίσης, η δυνατότητα παροχής της τηλεργασίας κατά πλήρη, μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση, αυτοτελώς ή σε συνδυασμό με απασχόληση στις εγκαταστάσεις του εργοδότη.
5. Οι τηλεεργαζόμενοι, με την επιφύλαξη των παραλλαγών που οφείλονται στο είδος της τηλεργασίας, έχουν τα ίδια δικαιώματα και υποχρεώσεις με τους εργαζόμενους που έχουν φυσική παρουσία στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης, κυρίως όσον αφορά το μέγεθος

Ο Θεσμός της Τηλεργασίας και η Ρύθμισή του σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό Πλαίσιο

εργασίας, τα κριτήρια και τις διαδικασίες αξιολόγησης, την πρόσβαση σε πληροφορίες σχετικές με την επιχείρηση, τις πιθανές επιβραβεύσεις, την κατάρτιση και επαγγελματική τους εξέλιξη, τη συνδικαλιστική τους δράση, τη συμμετοχή σε σωματεία, την απαρακόλυτη και εμπιστευτική επικοινωνία τους με τους συνδικαλιστικούς εκπροσώπους.

6. Ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να εφαρμόζει το ωράριο εργασίας και να τιμά την ιδιωτική ζωή του τηλεργαζόμενου. Απαγορεύεται κατηγορηματικά η χρήση της κάμερας (webcam) για τον έλεγχο του τηλεργαζόμενου. Σε περίπτωση λειτουργίας οποιουδήποτε συστήματος ελέγχου, θα πρέπει να εφαρμόζει τη νομοθεσία περί δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, να είναι αναγκαίο για τις λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης και να χρησιμοποιείται μόνο στο πλαίσιο του επιδιωκόμενου σκοπού.
7. Ο εργοδότης ευθύνεται για την προστασία της υγείας και της επαγγελματικής ασφάλειας του τηλεργαζόμενου, όπως περιγράφεται στις ισχύουσες διατάξεις. Επίσης, θα πρέπει να ενημερώνει τον τηλεργαζόμενο για την τακτική της επιχείρησης σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, η οποία περιλαμβάνει κυρίως τις προδιαγραφές του χώρου τηλεργασίας, τους κανόνες χρήσης οθονών οπτικής απεικόνισης, τα διαλείμματα και κάθε άλλο απαραίτητο στοιχείο.
8. Όσοι εκπροσωπούν τους εργαζομένους ενημερώνονται και αποφασίζουν για την εισαγωγή της τηλεργασίας (μετατροπή εργασίας σε τηλεργασία, δικαίωμα στην αποσύνδεση κ.ά.), σύμφωνα με τις διατάξεις περί σωματείων και συνδικαλιστικών οργανώσεων.
9. Στο σύστημα «Εργάνη» θα πρέπει να δηλώνονται τόσο το ωράριο τηλεργασίας όσο και η αναλογία τηλεργασίας και εργασίας στις εγκαταστάσεις του εργοδότη.
10. Τέλος, ο υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων με απόφασή του καθορίζει τον τρόπο υπολογισμού του επιπλέον κόστους με το οποίο ο τηλεργαζόμενος επιβαρύνεται περιοδικώς από την τηλεργασία και το οποίο παρέχει ο εργοδότης, η καταγραφή του ωραρίου τηλεργασίας στο σύστημα «Εργάνη», οι πιο ειδικοί κανόνες υγιεινής και ασφάλειας της τηλεργασίας, η διαδικασία ελέγχου του ΣΕΠΕ κ.ά.

3 ΚΕΦΑΛΑΙΟ: «Ο ΘΕΣΜΟΣ ΤΗΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ»

«Στην ψηφιακή οικονομία, η εταιρεία, όπως γνωρίζουμε, θα μεταμορφωθεί. Ακριβώς όπως ο οργανισμός αλλάζει, το ίδιο ισχύει και για τη δουλειά και τη φύση της εργασίας. Καθώς ο κόσμος της εργασίας αλλάζει από την ιεραρχική εταιρεία στις νέες εκτεταμένες δομές, υπάρχει μια μετατόπιση στο δυναμικό για την τοποθεσία εργασίας. Το γραφείο δεν είναι πλέον ένα μέρος, είναι ένα σύστημα. Οι ρόλοι των ατόμων μέσα σε αυτό το σύστημα δεν είναι πλέον απλώς θέσεις εργασίας αλλά ουσιαστικά νέες εργασιακές σχέσεις».

Don Tapscott, The Digital Economy, McGraw Hill. 1995

3.1 Θεσμικά όργανα της ΕΕ: Μέτρα για τους εργαζόμενους που εργάζονται εξ αποστάσεως

Στο πλαίσιο του προγράμματος της εξ αποστάσεως εργασίας, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή χρειάστηκε να προβεί σε ορισμένες αλλαγές στον τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι είναι σε θέση να εκτελούν την εργασία τους από απόσταση.

Υπήρξαν ανησυχίες ότι η ασφάλεια των εσωτερικών δικτύων θα μπορούσε να τεθεί σε κίνδυνο με τόσους πολλούς υπαλλήλους να εργάζονται εξ αποστάσεως, και σε αυτό το πνεύμα, η εκτελεστική εξουσία συνεχώς «παρακολουθεί» την κατάσταση.

Ένας υπάλληλος της Επιτροπής ενημέρωσε την EURACTIV για τα μέτρα που έλαβε, τα οποία περιλαμβάνουν (Stolton, 2020):

- Κλιμάκωση των υποδομών απομακρυσμένης σύνδεσης τις τελευταίες ημέρες για να εξασφαλιστεί αρκετή χωρητικότητα για όλο το προσωπικό με εταιρικούς φορητούς υπολογιστές. Δίνεται προτεραιότητα στη σύνδεση στο προσωπικό που εργάζεται σε εταιρικούς φορητούς υπολογιστές.
- Το προσωπικό της Επιτροπής χρησιμοποιεί εταιρικούς φορητούς υπολογιστές για να εξασφαλίσει ασφαλή σύνδεση και πλήρη πρόσβαση στους πόρους πληροφορικής τους.
- Περίπου 30 000 υπάλληλοι είναι συνδεδεμένοι χωρίς κορεσμό του δικτύου της Επιτροπής. Η εταιρεία παρακολουθεί και προσαρμόζει συνεχώς τον σημαντικά αυξημένο αριθμό τηλεργατών (δηλαδή δέκα φορές περισσότερο από τις κανονικές ημέρες πριν από την κρίση coronavirus /Covid-19).

Ο Θεσμός της Τηλεργασίας και η Ρύθμισή του σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό Πλαίσιο

- Όλο το προσωπικό καλείται να φέρει τις συνεδριάσεις τους σε απευθείας σύνδεση χρησιμοποιώντας τα διαθέσιμα εταιρικά εργαλεία.

3.2 Οι δυνατότητες τηλεργασίας στην Ευρώπη

Η αύξηση της τηλεργασίας που παρατηρήθηκε κατά τη διάρκεια της κρίσης covid-19 έχει διαστρεβλωθεί έντονα προς τα υψηλά αμειβόμενα επαγγέλματα και την απασχόληση, εγείροντας ανησυχίες σχετικά με την εμφάνιση ενός νέου χάσματος μεταξύ εκείνων που μπορούν να εργαστούν εξ αποστάσεως και εκείνων που δεν μπορούν. Ωστόσο, το αναγκαστικό κλείσιμο των οικονομικών δραστηριοτήτων λόγω των μέτρων εγκλεισμού είχε ως αποτέλεσμα πολλούς νέους τηλεεργαζόμενους μεταξύ χαμηλόβαθμων και μεσαίων υπαλλήλων γραφείου και διοικητικών υπαλλήλων που είχαν προηγουμένως περιορισμένη πρόσβαση σε αυτή τη ρύθμιση εργασίας. Σε έρευνά τους οι Milasi, Bisello, Hurley, Sostero, & Fernández-Macías, (2020) παρουσιάζουν νέες εκτιμήσεις για το μερίδιο της τηλεργασίας στην ΕΕ και εξετάζουν παράγοντες που καθορίζουν το χάσμα μεταξύ πραγματικής και δυνητικής τηλεργασίας – συμπεριλαμβανομένων στοιχείων οργάνωσης της εργασίας. Εξετάζουν επίσης τον τρόπο με τον οποίο θα μπορούσαν να αναπτυχθούν τα πρότυπα τηλεργασίας στο μέλλον και τις σχετικές επιπτώσεις της πολιτικής (Milasi, Bisello, Hurley, Sostero, & Fernández-Macías, 2020).

Ενώ μια επανάσταση τηλεργασίας είχε προβλεφθεί κατά διαστήματα για πάνω από τέσσερις δεκαετίες, δεν υλοποιήθηκε ποτέ πραγματικά. Πράγματι, τα στοιχεία από αντιπροσωπευτικές έρευνες εργατικού δυναμικού δείχνουν ότι μέχρι την έλευση της κρίσης covid-19, μόνο περίπου ένα στα είκοσι άτομα που απασχολούνται στην ΕΕ των 27 εργαζόταν συνήθως από το σπίτι το 2019 – ένα μερίδιο που είχε παραμείνει μάλλον σταθερό από το 2009. Το ξέσπασμα της πανδημίας Covid-19 και τα επακόλουθα μέτρα περιορισμού που τέθηκαν σε εφαρμογή για να επιβραδύνουν την εξάπλωση του ιού άλλαξαν ξαφνικά όλα αυτά, από ανάγκη. Κατά το πρώτο εξάμηνο του 2020, η εργασία από το σπίτι έχει γίνει ο συνήθης τρόπος για εκατομμύρια εργαζόμενους στην ΕΕ και σε όλο τον κόσμο.

Ο σημαντικός ρόλος της τηλεργασίας στη διατήρηση των θέσεων εργασίας και της παραγωγής στο πλαίσιο της κρίσης covid-19 επισημάνθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή στην πρόσφατη ανακοίνωσή της σχετικά με τις ειδικές ανά χώρα συστάσεις για το 2020. Ωστόσο, η τηλεργασία δεν είναι για όλους, αυξάνοντας την πιθανότητα ενός νέου χάσματος μεταξύ εκείνων που μπορούν να τηλεεργάζονται και εκείνων που δεν μπορούν. Σε αυτό το πλαίσιο, ο προσδιορισμός του αριθμού και των οποίων οι εργασίες μπορούν να εκτελεστούν

εξ αποστάσεως έχει καταστεί βασικός παράγοντας για την κατανόηση των οικονομικών συνεπειών της πανδημίας (Milasi, Bisello, Hurley, Sostero, & Fernández-Macías, 2020).

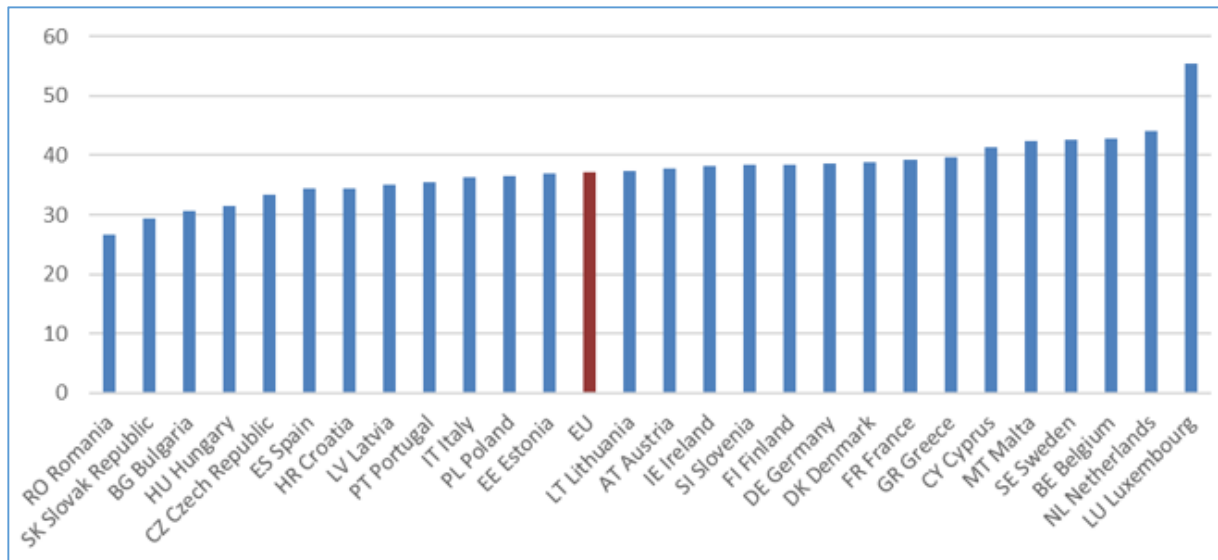
3.3 «Τηλεργασία» ως τεχνική σκοπιμότητα

Σε πρόσφατη έκθεση που εκπονήθηκε από κοινού από το Κοινό Κέντρο Ερευνών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και το Eurofound, παρουσιάζονται και συζητούνται οι μεγάλες διαφορές στην επικράτηση της τηλεργασίας μεταξύ των θέσεων εργασίας στην Ευρώπη πριν και κατά τη διάρκεια της επιδημίας του Covid-19. Ειδικότερα, με βάση προηγούμενες εργασίες που πρότειναν οι Fernández-Macías και Bisello (2020), επιδιώκεται να προσδιοριστεί ποιοι παράγοντες συμβάλλουν στο να καταστεί η εργασία «τηλεργάσιμη» και σε ποιο βαθμό (Fernández-Macías & Bisello, 2020). Το έργο του Κοινού Κέντρου Ερευνών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και του Eurofound συμβάλλει στην αυξανόμενη συζήτηση σχετικά με τις δυνατότητες απομακρυσμένης εργασίας παρέχοντας ένα ρητό θεωρητικό πλαίσιο στην έννοια της «τηλεργασίας» και εκτιμήσεις με βάση τα ευρωπαϊκά επαγγελματικά δεδομένα.

Για να γίνει αυτό, εξετάστηκε το προφίλ των καθηκόντων περισσότερων από 130 επαγγελματιών, χρησιμοποιώντας περιγραφές επαγγελματικών καθηκόντων από την ιταλική Indagine Campionariadelle Professioni, με πρόσθετους δείκτες από την έρευνα για τις ευρωπαϊκές συνθήκες εργασίας. Δεδομένου ότι με την τρέχουσα τεχνολογία, ο φυσικός χειρισμός των αντικειμένων είναι το πραγματικό σημείο συμφόρησης στην απομακρυσμένη εργασία, μετρήθηκε σε ποιο βαθμό οι εργαζόμενοι σε κάθε επάγγελμα πρέπει να εκτελούν φυσικές εργασίες, όπως κινούμενα αντικείμενα, έλεγχο εξοπλισμού, ή λειτουργικά οχήματα. Οι θέσεις εργασίας που απαιτούν σημαντικό όγκο φυσικών καθηκόντων ταξινομήθηκαν ως μη τηλεργάσιμες, ενώ όλες οι άλλες θέσεις εργασίας θεωρήθηκαν τεχνικά τηλεργάσιμες.

Εφαρμόζοντας αυτή την ταξινόμηση στα στοιχεία για την επαγγελματική απασχόληση, εκτιμάται ότι το 37% των εξαρτώμενων θέσεων απασχόλησης στην ΕΕ των 27 μπορεί τεχνικά να πραγματοποιηθεί εξ αποστάσεως. Η εκτίμηση αυτή είναι πολύ κοντά σε εκείνες που αναφέρονται σε έρευνες σε πραγματικό χρόνο που διεξήχθησαν κατά τη διάρκεια της κρίσης covid-19, ιδίως της ηλεκτρονικής έρευνας του Eurofound «Living, Working and Covid-19» (Eurofound 2020). Οι εκτιμήσεις για το κλάσμα της τηλεργασίας κυμαίνονται από 35% έως 41% στα δύο τρίτα των χωρών της ΕΕ, με την υψηλότερη τιμή στο Λουξεμβούργο (54%) και το χαμηλότερο στη Ρουμανία (27%) (Σχήμα 3.1) (Vargas Llave, Mandl, Weber, & Wilkens, 2020).

Ο Θεσμός της Τηλεργασίας και η Ρύθμισή του σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό Πλαίσιο



Σχήμα 3.1: Ποσοστό εργαζομένων σε εξ αποστάσεως επαγγέλματα ανά κράτος μέλος, EE27.

Πηγή: (Vargas Llave, Mandl, Weber, & Wilkens, 2020).

Συνολικά, οι εκτιμήσεις αυτές παρέχουν πιθανώς ένα «ανώτατο όριο» στο ποσοστό των θέσεων εργασίας που μπορούν να γίνουν εξ αποστάσεως με αποτελεσματικό τρόπο. Η πλειονότητα των εξ αποστάσεως θέσεων εργασίας απαιτεί εκτεταμένη κοινωνική αλληλεπίδραση, η οποία συχνά καθιστά την εξ αποστάσεως εργασία μη βέλτιστη. Ακόμη και τα πιο εξελιγμένα συστήματα βιντεοδιάσκεψης είναι απίθανο να ταιριάζουν με την ποιότητα των αλληλεπιδράσεων πρόσωπο με πρόσωπο, είτε πρόκειται για ιατρικές συμβουλές, συμβουλευτική, διδασκαλία και ούτω καθεξής.

Σε αυτή τη βάση, εκτιμάται ότι μόνο το 13% της απασχόλησης στην Ευρώπη βρίσκεται σε εξ αποστάσεως επαγγέλματα που δεν συνεπάγονται κανένα ή περιορισμένο κοινωνικό έργο (π.χ. πώληση, διδασκαλία, φροντίδα των άλλων, συνεργασία με το κοινό) και μπορούν καταρχήν να εκτελεστούν εξ αποστάσεως χωρίς ή περιορισμένη απώλεια ποιότητας. Το υπόλοιπο 24% των τεχνικά τηλεχειριζόμενων θέσεων εργασίας συνεπάγεται εκτεταμένη κοινωνική αλληλεπίδραση και, ως εκ τούτου, μπορούν να παρασχεθούν μόνο εν μέρει (για παράδειγμα, για ορισμένα αλλά όχι για όλα τα καθήκοντα) χωρίς σημαντική απώλεια στην ποιότητα των υπηρεσιών (Vargas Llave, Mandl, Weber, & Wilkens, 2020).

3.4 Εργασίες μπορούν να γίνουν από το σπίτι

Κατά την ανάλυση των αριθμών της τεχνικής τηλεργασίας ανά ευρεία ομάδα επαγγέλματος (Σχήμα 3.2), προκύπτει μια πρώτη εντυπωσιακή διαφορά μεταξύ της εργασίας

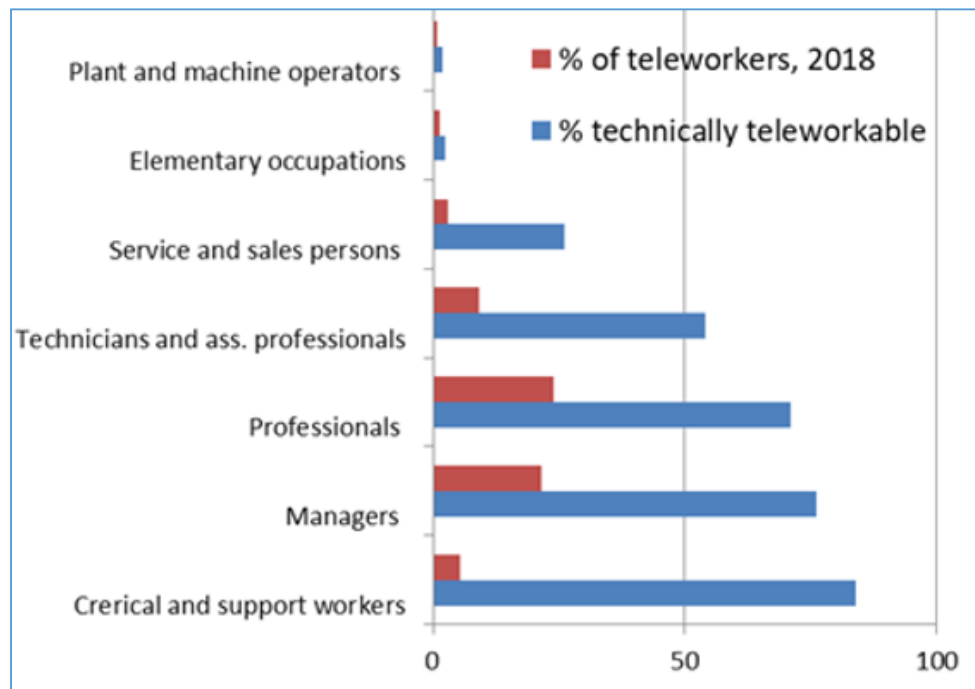
Ο Θεσμός της Τηλεργασίας και η Ρύθμισή του σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό Πλαίσιο

των λευκών και των μπλε κολάρων¹, με την τελευταία να είναι πολύ λιγότερο τηλεργάσιμη κυρίως λόγω των φυσικών απαιτήσεων των θέσεων εργασίας και της σχετικής εξάρτησης από τον τόπο.

Ένα άλλο πολύ ενδιαφέρον αποτέλεσμα αφορά την επαγγελματική κατανομή του χάσματος μεταξύ πραγματικής και δυνητικής τηλεργασίας, με τον υψηλότερο αριθμό που παρατηρείται για τα επαγγέλματα χαμηλότερου επιπέδου. Πράγματι, αν και τα χαρακτηριστικά της εργασίας είναι τέτοια που σχεδόν όλοι (84%) οι υπάλληλοι υποστήριξης γραφείου θα μπορούσαν να κάνουν τηλεργασία, μόνο το 5% από αυτούς είχαν εργαστεί από το σπίτι πριν από την κρίση covid-19. Τα πορίσματα αυτά δείχνουν ότι, πέραν της τεχνικής σκοπιμότητας, οι διαφορές στην πρόσβαση στην τηλεργασία μεταξύ επαγγελματιών εξαρτώνται επίσης από πτυχές που σχετίζονται με την οργάνωση της εργασίας και τη θέση στην επαγγελματική ιεραρχία (και τα συναφή προνόμια), και όχι από τη σύνθεση των καθηκόντων της ως τέτοιας εργασίας. Όπως έχει ήδη υποστηριχθεί από τους Fernández-Macías και Bisello(2016), η οργάνωση της εργασίας αποτελεί κρίσιμη πτυχή του προφίλ των επαγγελματιών που μπορεί επίσης να επηρεάσει την πρόσβαση στην τηλεργασία σε συγκεκριμένες περιπτώσεις. Το γεγονός ότι οι διευθυντές απολαμβάνουν συνήθως περισσότερη αυτονομία και υπόκεινται σε λιγότερη παρακολούθηση της προσπάθειας εργασίας τους από τους γραμματείς σχετίζεται πιθανώς με την πολύ μεγαλύτερη επικράτηση της τηλεργασίας για τους διευθυντές πριν από την κρίση Covid-19, ακόμη και αν το έργο των γραμματειών είναι τεχνικά πιο «τηλεργάσιμο». Η ξαφνική επέκταση της τηλεργασίας σε επαγγέλματα όπου ήταν προηγουμένως λιγότερο διαδεδομένη προκαλεί πιθανώς σημαντικές αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της αυξανόμενης χρήσης ψηφιακών εργαλείων για τον τηλεχειρισμό και την παρακολούθηση της προσπάθειας εργασίας(Vargas Llave, Mandl, Weber, & Wilkens, 2020).

¹ Τα «μπλε κολάρα» είναι το όνομα των εργαζομένων που ασχολούνται κυρίως με τη σωματική εργασία, συχνά σε μεγάλες επιχειρήσεις. Τα «λευκά κολάρα» αντιπροσωπεύουν μια κάστα υπαλλήλων, διοικητικών, διευθυντών, και μηχανικών τεχνικών που ασχολείται με την «ψυχική» εργασία. Αυτή η κατηγορία εργαζομένων κυριαρχεί στις ανεπτυγμένες χώρες σε σχέση με τον αριθμό των εργαζομένων παραγωγής.

Ο Θεσμός της Τηλεργασίας και η Ρύθμισή του σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό Πλαίσιο



Σχήμα 3.2: Τηλεργασία και πραγματική τηλεργασία ως ποσοστό απασχόλησης ανά ευρεία ομάδα απασχόλησης, ΕΕ27.

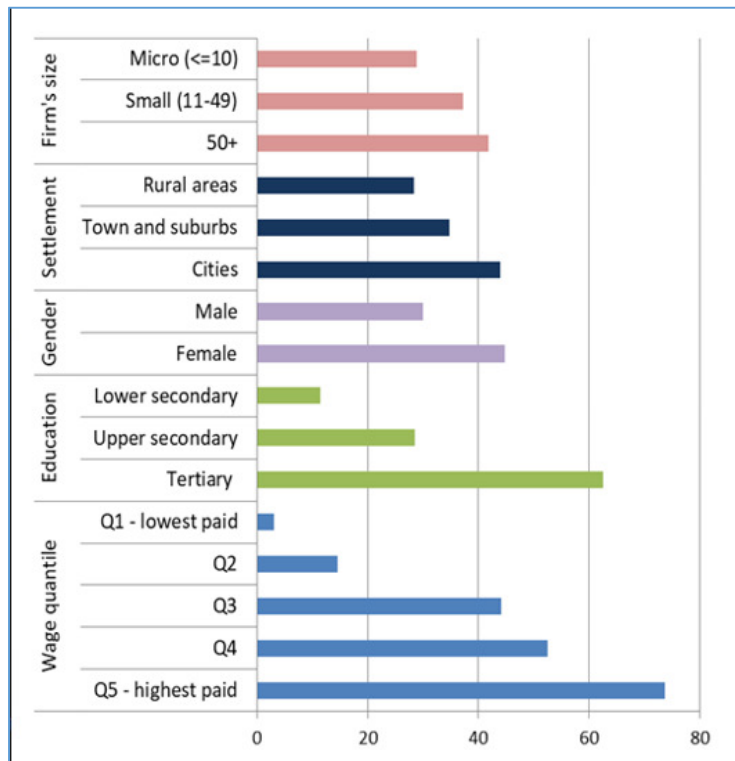
Σημείωση: *Plant and machine operators* / Χειριστές εγκαταστάσεων και μηχανημάτων, *Elementary occupations* / Στοιχειώδη επαγγέλματα, *Service and sales persons* / Σέρβις και πωλητές, *Technicians and professionals* / Τεχνικοί και επαγγελματίες, *Professionals* / Επαγγελματίες, *Managers* / Διευθυντές, *Clerical and support workers* / Εργαζόμενοι με κριτική και υποστήριξη.

Πηγή: (Vargas Llave, Mandl, Weber, & Wilkens, 2020).

Εξετάζοντας το κοινωνικοοικονομικό προφίλ των εργαζομένων σε «τηλεργασιακά» επαγγέλματα, προκύπτουν έντονες διαφορές μεταξύ υψηλόμισθων και χαμηλόμισθων εργαζομένων, με τα τρία τέταρτα (74%) των ατόμων που έχουν θέσεις εργασίας με το υψηλότερο μισθολογικό πεμπτημόριο που μπορούν να «τηλεργάζονται», σε σύγκριση με μόνο το 3% των ατόμων με το χαμηλότερο πεμπτημόριο (Σχήμα 3.3). Ένα χάσμα παρατηρείται επίσης κατά την εξέταση της διαφοροποίησης ανά εκπαιδευτικό τίτλο, με περίπου το 66% των αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης να εργάζονται σε εξ αποστάσεως επαγγέλματα, έναντι ενός πολύ μικρότερου μεριδίου εκείνων με χαμηλότερα επίπεδα προσόντων. Εμφανίζονται επίσης διαφορές μεταξύ των φύλων, με πολύ υψηλότερο ποσοστό γυναικών από τους άνδρες (45% σε σύγκριση με 30%) σε εξ αποστάσεως επαγγέλματα. Αυτό αντανακλά σε κάποιο βαθμό τα πρότυπα του τομειακού διαχωρισμού –καθώς οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται σε τομείς όπως η γεωργία, η εξόρυξη, η μεταποίηση, οι επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας και οι κατασκευές με περιορισμένη τηλεργασία– αλλά και διαφορές στα προφίλ θέσεων εργασίας ακόμη και στους τομείς που κυριαρχούνται από άνδρες, με τις γυναίκες να είναι πιθανότερο να εργάζονται σε γραφεία, γραμματειακές ή διοικητικές θέσεις εργασίας που μπορούν να επιτελεσθούν περισσότερο στην εξ αποστάσεως εργασία.

Ο Θεσμός της Τηλεργασίας και η Ρύθμισή του σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό Πλαίσιο

Εν τω μεταξύ, πάνω από το 40% των εργαζομένων που ζουν σε πόλεις βρίσκονται σε εξ αποστάσεως επαγγέλματα, έναντι λιγότερου από το 30% των εργαζομένων σε αγροτικές περιοχές, γεγονός που αντικατοπτρίζει το γεγονός ότι οι πόλεις έχουν μεγαλύτερο ποσοστό απασχόλησης σε επαγγέλματα γνώσεων και χρήσης ΤΠΕ από τις πόλεις ή τις αγροτικές περιοχές. Οι εργαζόμενοι σε μεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις είναι επίσης πολύ πιθανότερο να βρίσκονται σε εξ αποστάσεως επαγγέλματα από εκείνους που εργάζονται σε πολύ μικρές επιχειρήσεις (Vargas Llave, Mandl, Weber, & Wilkens, 2020).



Σχήμα 3.3: Εργαζόμενοι σε εξ αποστάσεως επαγγέλματα με βάση τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων, ΕΕ-27 (%).

Σημείωση: Wage quantile / Ποσοστό μισθών, Education / Εκπαίδευση, Gender / Γένος, Settlement / Διακανονισμός, Firm's size / Το μέγεθος της εταιρείας.

Πηγή: (Vargas Llave, Mandl, Weber, & Wilkens, 2020).

3.5 Μετα-Covid-19 μοντέλα τηλεργασίας: Ένα νέο ψηφιακό χάσμα;

Πολλοί αναρωτιούνται ποιες είναι οι συνέπειες του εν εξελίξει ad hoc πειράματος στη μαζική τηλεργασία για το μέλλον της εργασίας. Τα στοιχεία μελετών δείχνουν ότι η πρόσβαση στην τηλεργασία κατά τη διάρκεια της πανδημίας έχει κατανομηθεί πιο ομοιόμορφα στα επαγγέλματα των λευκών Κολάρων, με αποτέλεσμα νέες δυνατότητες μεταξύ των χαμηλόβαθμων και μεσαίων υπαλλήλων γραφείου και διοικητικών εργαζομένων. Στην τηλεργασία, η παρακολούθηση της προσπάθειας εργασίας είναι πολύ πιο δύσκολη και,

Ο Θεσμός της Τηλεργασίας και η Ρύθμισή του σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό Πλαίσιο

ως εκ τούτου, απαιτεί υψηλότερο επίπεδο εμπιστοσύνης. Υπό την έννοια αυτή, η επέκταση της τηλεργασίας θα μπορούσε να αλλάξει τους πολιτιστικούς και οργανωτικούς κανόνες, διευρύνοντας τα επίπεδα αυτονομίας της εργασίας και καθιστώντας πιο προσιτά αυτό που μέχρι τώρα ήταν συχνά ένα προνόμιο που συνδέεται με το υψηλό επαγγελματικό καθεστώς. Ωστόσο, η έλλειψη συγγένειας των επιχειρήσεων και των εργαζομένων με τα ψηφιακά εργαλεία και η προηγούμενη εμπειρία με απομακρυσμένες ρυθμίσεις εργασίας μπορεί να περιορίσει την απορρόφηση και την αποτελεσματικότητά της. Υπάρχει επίσης ο κίνδυνος οι οργανισμοί να ανταποκριθούν σε αυτήν την πρόκληση χρησιμοποιώντας παρεμβατικά ψηφιακά εργαλεία για την εξ αποστάσεως παρακολούθηση της προσπάθειας εργασίας, η οποία έχει ανησυχητικές επιπτώσεις όσον αφορά την ποιότητα της εργασίας, την προστασία της ιδιωτικής ζωής και την αυτονομία (Milasi, González-Vázquez, & Fernandez-Macias, 2020).

Ταυτόχρονα, προέκυψε ένα νέο χάσμα μεταξύ εκείνων που μπορούν να τηλεεργαστούν και εκείνων που δεν μπορούν. Πράγματι, παρατηρούνται δραματικές διαφορές στην τηλεεργασία από τους μισθούς και από το επίπεδο της εκπαίδευσης. Έμπειροι εργαζόμενοι σε επαγγέλματα με λευκό κολάρο, συχνά σε υπηρεσίες που βασίζονται στη γνώση, ανέφεραν την υψηλότερη συχνότητα εμφάνισης τηλεεργασίας κατά τη διάρκεια του Covid-19. Προκειμένου να αποφευχθεί το χάσμα της τηλεεργασίας, θα πρέπει να διευκολυνθεί η πρόσβαση σε ρυθμίσεις εξ αποστάσεως εργασίας και μεταξύ των νεότερων και των εργαζομένων με χαμηλότερα προσόντα. Δεδομένου ότι οι εργαζόμενοι με ισχυρές ψηφιακές δεξιότητες είναι αναμφισβήτητα σε καλύτερη θέση για να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της απομακρυσμένης εργασίας κατά τη διάρκεια της τρέχουσας κρίσης, είναι σημαντικό να προσφέρονται εκτεταμένες ευκαιρίες κατάρτισης. Ωστόσο, όσο παραμένει η συμφόρηση των φυσικών καθηκόντων (οι θέσεις εργασίας με σημαντικό περιεχόμενο χειρωνακτικών εργασιών δεν μπορούν να υλοποιηθούν), μια ευρεία επέκταση της τηλεεργασίας θα αύξανε αναπόφευκτα την κοινωνική απόσταση μεταξύ εκείνων που πρέπει να εργαστούν με τα χέρια τους σε συγκεκριμένους τόπους και εκείνων που μπορούν να παρέχουν πνευματικές και κοινωνικές υπηρεσίες από οποιοδήποτε μέρος (Milasi, González-Vázquez, & Fernandez-Macias, 2020).

4 ΚΕΦΑΛΑΙΟ: «ΔΥΝΗΤΙΚΑ ΟΦΕΛΗ – ΠΙΘΑΝΟΙ ΚΙΝΔΥΝΟΙ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ»

4.1 Επισκόπηση πλεονεκτημάτων

Τα πλεονεκτήματα της τηλεργασίας είναι τα εξής(EU-OSHA/European Union, 2017):

- ✓ Προτίμηση εργαζομένων - οι εργαζόμενοι προτιμούν να εργάζονται από το σπίτι.
- ✓ Μειωμένο κόστος για τον εργοδότη, καθώς οι εργαζόμενοι στο σπίτι έχουν συχνά τον δικό τους τηλεφωνικό εξοπλισμό και συστήματα υπολογιστών.
- ✓ Πιθανά φορολογικά πλεονεκτήματα για τον εργαζόμενο που χρησιμοποιεί μέρος του σπιτιού του για επαγγελματικούς σκοπούς.
- ✓ Παρέχει στον εργοδότη τη δυνατότητα να παρέχει εργασία σε άτομα που λόγω αναπηρίας δεν μπορούν να μετακινηθούν σε χώρο εργασίας.

4.1.1 Λεπτομέρειες

Η τηλεργασία ωφελεί την κοινωνία με οικονομικούς, περιβαλλοντικούς και προσωπικούς τρόπους. Η ευρεία εφαρμογή των ΤΠΕ παρέχει αυξανόμενα οφέλη για τους εργαζομένους, ειδικά σε εκείνους με σωματικές αναπηρίες. Οδηγεί επίσης σε μια κοινωνία που εξοικονομεί ενέργεια χωρίς να επηρεάζει αρνητικά την οικονομική ανάπτυξη. Η τηλεργασία προσφέρει παροχές σε κοινότητες, εργοδότες και εργαζόμενους. Επίσης, η τηλεργασία μπορεί να προσφέρει πληρέστερη απασχόληση αυξάνοντας την απασχόληση των περιθωριοποιημένων ομάδων, όπως γονείς και κηδεμόνες που εργάζονται στο σπίτι, άτομα με ειδικές ανάγκες, συνταξιούχους και άτομα που ζουν σε απομακρυσμένες περιοχές, μειώνοντας την κυκλοφοριακή συμφόρηση και τα τροχαία ατυχήματα, τα αέρια του θερμοκηπίου, τη χρήση ενέργειας και βελτιώνοντας την ετοιμότητα σε περίπτωση καταστροφών(EU-OSHA/European Union, 2017).

Όσον αφορά τις επιχειρήσεις, η τηλεργασία μειώνει την εξάπλωση της νόσου Covid 19 - στην παρούσα περίοδο, μειώνει το κόστος, αυξάνει την παραγωγικότητα, μειώνει το αποτύπωμα άνθρακα και τη χρήση ενέργειας, προσφέρει απασχόληση σε άτομα με αναπηρία, μειώνει τον κύκλο εργασιών και τις απουσίες των εργαζομένων, βελτιώνει το ηθικό των εργαζομένων, βελτιώνει τις στρατηγικές συνεχόμενης λειτουργίας των επιχειρήσεων και αυξάνει την πολιτιστική τους προσαρμοστικότητα. Ορισμένες εκτιμήσεις δείχνουν ότι η τηλεργασία πλήρους απασχόλησης μπορεί να εξοικονομήσει στις εταιρείες περίπου 20.000 \$

Ο Θεσμός της Τηλεργασίας και η Ρύθμισή του σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό Πλαίσιο

ανά εργαζόμενο. Σύμφωνα με μελέτη του Consumer Electronics Association, η τηλεργασία εξοικονομεί αρκετή ενέργεια για να τροφοδοτήσει 1 εκατομμύριο νοικοκυριά των ΗΠΑ για ένα χρόνο(European Union-COVID-19: Resources for the workplace, 2021).

Τα άτομα που βρίσκονται σε ρυθμίσεις «εργασίας από το σπίτι», μπορεί να διαπιστώσουν ότι βελτιώνεται η ισορροπία εργασίας-ζωής, μειώνεται το αποτύπωμα άνθρακα και η χρήση καυσίμων και εξοικονομούνται χρήματα λόγω της μείωσης των μετακινήσεων για την εργασία. Τέλος, διαπιστώνονται μειωμένα έξοδα γραφείου, μείωση των απουσιών από την εργασία, μειωμένες μετακινήσεις, λιγότερες επισκευές στα οχήματα, λιγότερη κατανάλωση καυσίμων καθώς και άλλες εξοικονομήσεις(EU-OSHA/European Union, 2017).

4.1.2 Περιβαλλοντικά οφέλη

Η τηλεργασία κέρδισε έδαφος στις Ηνωμένες Πολιτείες το 1996 μετά την έγκριση τροποποιήσεων του Clean Air Act με την προσδοκία μείωσης των επιπέδων του διοξειδίου του άνθρακα και του όζοντος στο έδαφος κατά 25%. Η πράξη απαιτούσε εταιρείες με περισσότερους από 100 υπαλλήλους να ενθαρρύνουν τις δημόσιες συγκοινωνίες, τις συντομευμένες εβδομάδες εργασίας και τις τηλεπικοινωνίες. Το 2004, εκδόθηκε νομοσχέδιο πιστώσεων από το Κογκρέσο για να ενθαρρυνθεί η τηλεργασία για ορισμένες ομοσπονδιακές υπηρεσίες. Το νομοσχέδιο απείλησε να παρακρατήσει χρήματα από πρακτορεία που απέτυχαν να παρέχουν επιλογές τηλεργασίας σε όλους τους επιλέξιμους υπαλλήλους.

Εάν το 40% του πληθυσμού των Η.Π.Α. που κατέχει θέσεις εργασίας συμβατές με την τηλεργασία και ήθελε να εργαστεί από το σπίτι, το έπραττε για μισό χρόνο(Levanon & Steemers, 2017):

- ✓ Το έθνος θα εξοικονομούσε 280.000.000 βαρέλια (45.000.000 m³) πετρελαίου (37% των εισαγωγών πετρελαίου του Κόλπου).
- ✓ Το περιβάλλον θα βελτιωνόταν καθώς θα έλειπαν 9 εκατομμύρια αυτοκίνητα από τον δρόμο.
- ✓ Το ενεργειακό δυναμικό από την εξοικονόμηση καυσίμων θα ήταν συνολικά περισσότερο από το διπλάσιο από αυτό που παράγουν σήμερα οι ΗΠΑ από όλες τις ανανεώσιμες πηγές ενέργειας.

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, εκτιμάται ότι η αύξηση του αριθμού των εργαζομένων που εργάζονται από το σπίτι θα μπορούσε να εξοικονομήσει πάνω από 3 εκατομμύρια τόνους ρύπανσης από άνθρακα κάθε χρόνο, εκτός από τα οικονομικά οφέλη της μείωσης του κόστους κατά 3 δισεκατομμύρια GBP ετησίως για τους εργοδότες και τους εργαζομένους.

Ο Θεσμός της Τηλεργασίας και η Ρύθμισή του σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό Πλαίσιο

Κατά τη διάρκεια της πανδημίας του κορονοϊού, όταν οι περισσότεροι άνθρωποι στον κόσμο έπρεπε να στραφούν στην τηλε-επικοινωνία, οι παγκόσμιες εκπομπές CO² μειώθηκαν σημαντικά κατά τους πρώτους μήνες της απαγόρευσης κυκλοφορίας.

4.1.3 Θέσεις εργασίας

Σύμφωνα με τη θεωρία χαρακτηριστικών της εργασίας, η σχέση μεταξύ των χαρακτηριστικών της εργασίας και της ικανοποίησης από την εργασία ήταν αρκετά ισχυρή. Από τα πέντε χαρακτηριστικά της εργασίας, η αυτονομία έχει μια ισχυρή σχέση με την ικανοποίηση από την εργασία, έτσι ώστε η μεγαλύτερη αυτονομία να οδηγεί σε μεγαλύτερη ικανοποίηση από την εργασία. Οι τηλεεργαζόμενοι μπορεί να έχουν αυξημένη ικανοποίηση λόγω της ευελιξίας και της αυτονομίας που παρέχουν οι θέσεις εργασίας τους. Επίσης, βρέθηκαν να έχουν μεγαλύτερη ικανοποίηση από τους εργαζόμενους στο γραφείο. Διαπιστώθηκε ότι η αυτονομία αύξησε την ικανοποίηση των τηλεεργαζομένων μειώνοντας τις συγκρούσεις για οικογενειακούς λόγους, ειδικά όταν επιτρέπεται στους εργαζόμενους να εργάζονται εκτός των παραδοσιακών ωρών εργασίας και να είναι πιο ευέλικτοι για οικογενειακούς σκοπούς. Επιπλέον, η αυτονομία εξήγησε την αύξηση της συμμετοχής των εργαζομένων όταν αυξήθηκε ο χρόνος που αφιερώθηκε στην τηλεργασία. Επιπλέον, μια μελέτη από το Flex Jobs που πραγματοποίησε έρευνα σε πάνω από 3000 άτομα διαπίστωσε ότι το 81% των ερωτηθέντων δήλωσε ότι θα ήταν πιο αφοσιωμένοι στους εργοδότες τους εάν είχαν ευέλικτες επιλογές εργασίας (Levanon & Steemers, 2017).

4.1.4 Παραγωγικότητα και παροχές σε εργαζόμενους

Η τηλεργασία προωθείται εδώ και πολύ καιρό ως τρόπος ουσιαστικής αύξησης της παραγωγικότητας των εργαζομένων. Ένα πείραμα που σχετίζεται με την εργασία από το σπίτι που πραγματοποιήθηκε χρησιμοποιώντας 242 υπαλλήλους ενός μεγάλου κινεζικού ταξιδιωτικού γραφείου από καθηγητές στο Πανεπιστήμιο του Στάνφορντ και στο Πεκίνο έδειξε ότι οι εργαζόμενοι που τους είχε ανατεθεί τυχαία να εργάζονται στο σπίτι για 9 μήνες αύξησαν την παραγωγή τους κατά 13,5% σε σχέση με την ομάδα που εργαζόταν στο γραφείο. Αυτή η βελτίωση στην παραγωγή που προέκυψε από την εργασία ήταν 9% περισσότερες ώρες από εξοικονόμηση χρόνου μετακίνησης και από 3,5% βελτιωμένη απόδοση από πιο «ήσυχες» συνθήκες εργασίας. Η μελέτη έδειξε επίσης ότι οι εργαζόμενοι από το σπίτι ανέφεραν σημαντικά υψηλότερα αποτελέσματα ικανοποίησης από την εργασία και τα ποσοστά εγκατάλειψης εργασίας μειώθηκαν κατά σχεδόν 50%. Ωστόσο, τα ποσοστά προαγωγής των οικιακών εργαζομένων μειώθηκαν κατά το ήμισυ λόγω της φαινομενικής

Ο Θεσμός της Τηλεργασίας και η Ρύθμισή του σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό Πλαίσιο

μείωσης της απόδοσης, υποδηλώνοντας ένα πιθανό κόστος σταδιοδρομίας για την εργασία στο σπίτι(Howington, 2020).

Η ευελιξία της τηλεργασίας αποτελεί επιθυμητή προϋπόθεση για τους εργαζομένους. Μια έρευνα για από την εταιρεία προσλήψεων RobertHalf International, έδειξε ότι το 13% θεωρεί την τηλεργασία το καλύτερο κίνητρο πρόσληψης σήμερα για επαγγελματίες λογιστικής. Σε προηγούμενες έρευνες, το 33% θεώρησε την τηλεργασία το καλύτερο κίνητρο πρόσληψης και το 50 % το θεώρησε δεύτερο καλύτερο.

Δεδομένου ότι οι ώρες εργασίας είναι λιγότερο ρυθμισμένες στην τηλεργασία, η προσπάθεια και η αφοσίωση των εργαζομένων είναι πολύ πιο πιθανό να μετρηθούν καθαρά ως προς το αποτέλεσμα. Λιγότερα, αν υπάρχουν, ίχνη μη παραγωγικών εργασιακών δραστηριοτήτων (έρευνα, αυτό εκπαίδευση, αντιμετώπιση τεχνικών προβλημάτων ή αστοχίες εξοπλισμού) και απώλεια χρόνου σε ανεπιτυχείς προσπάθειες (πρόωρα σχέδια, άκαρπες προσπάθειες, αποτυχημένες καινοτομίες) είναι ορατά στους εργοδότες. Έτσι, οι ώρες που αφιερώνονται στη δουλειά τείνουν να υποτιμούνται και οι δαπάνες υποεκτιμώνται.

Τα διεθνή στοιχεία και η εμπειρία δείχνουν ότι η τηλεργασία μπορεί να προσφέρει ένα ευρύ φάσμα παροχών σε άτομα, εργοδότες και κοινωνία στο σύνολό της. Η τηλεργασία είναι μια αλλαγή στον τρόπο που επιτυγχάνει η επιχείρηση να κάνει τη διαφορά στις υπερωρίες. Για παράδειγμα, μια πρόσφατη μελέτη της Αυστραλίας αποκάλυψε ότι η τηλεργασία που ενεργοποιήθηκε από το Εθνικό Ευρυζωνικό Δίκτυο αναμένεται να προσθέσει 8,3 δισεκατομμύρια δολάρια στο Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν έως το 2020, δημιουργώντας το ισοδύναμο με 25.000 επιπλέον θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης. Όσον αφορά το περιβάλλον, εκτιμάται ότι εάν το 10 % των Αυστραλών υπαλλήλων τηλεργαζόταν το 50 % του χρόνου, θα εξοικονομούσε 120 εκατομμύρια λίτρα καυσίμου και 320.000 τόνους εκπομπών άνθρακα. Αυτό το ποσοστό τηλεργασίας θα απέφερε επίσης όφελος παραγωγικότητας 1,4 δισεκατομμυρίων \$(Australian Government National Broadband Network, 2020).

4.1.5 Πρόθεση κύκλου εργασιών

Η πρόθεση κύκλου εργασιών ή η επιθυμία αποχώρησης από τον οργανισμό είναι μικρότερη για τους τηλεργαζόμενους. Οι τηλεργαζόμενοι που βίωσαν μεγαλύτερη επαγγελματική απομόνωση είχαν στην πραγματικότητα χαμηλότερη πρόθεση κύκλου εργασιών. Μια μελέτη διαπίστωσε ότι αυξάνοντας την ανατροφοδότηση και την ταυτότητα των εργασιών μέσω σαφούς επικοινωνίας των στόχων και των προσδοκιών, η πρόθεση

κύκλου εργασιών μειώθηκε στους τηλεεργαζόμενους ενώ η ποιότητα της παραγωγής της εργασίας αυξήθηκε (Australian Government National Broadband Network, 2020).

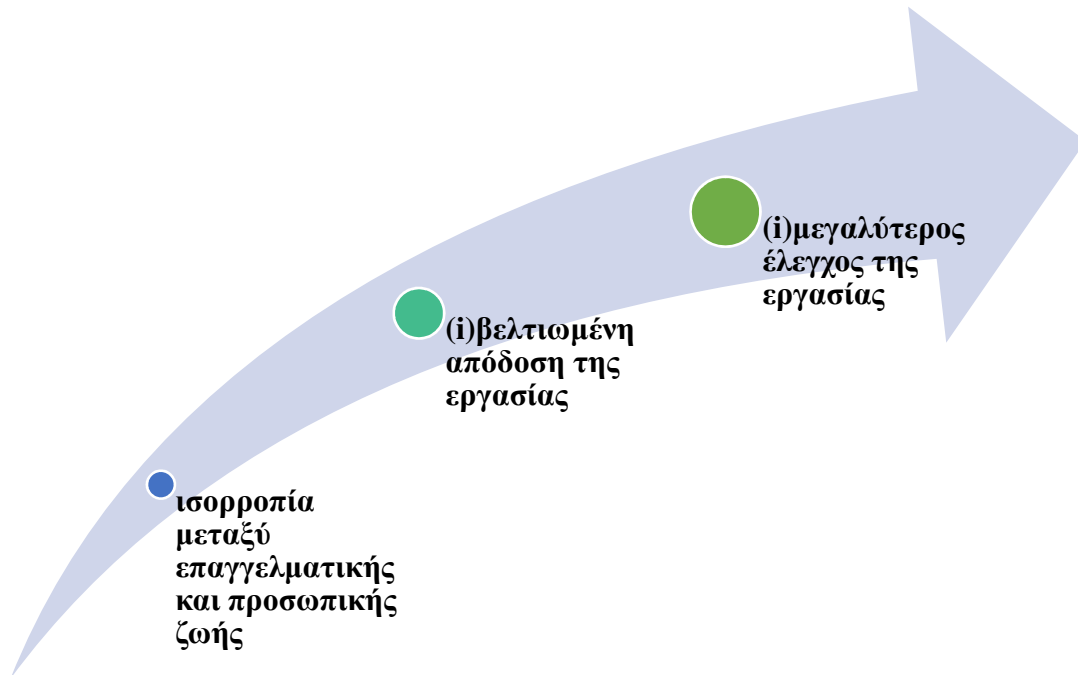
4.2 Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα

Μια μετα-ανάλυση 46 μελετών τηλεργασίας με 12.833 υπαλλήλους που διεξήχθησαν από τους Ravi Gajendran και David A. Harrison στο περιοδικό Εφαρμοσμένη Ψυχολογία, που δημοσιεύθηκε από την Αμερικανική Ψυχολογική Εταιρεία (American Psychological Association / APA), διαπίστωσε ότι η τηλεργασία έχει σε μεγάλο βαθμό θετικές συνέπειες για τους εργαζομένους και τους εργοδότες. Στη μετα-αναλυτική μελέτη τους, οι Gajendran και Harrison διαπίστωσαν ότι η τηλεργασία είχε μέτριες αλλά ευεργετικές επιδράσεις στην ικανοποίηση από την εργασία των εργαζομένων, την αντιληπτή αυτονομία, τα επίπεδα άγχους, την απόδοση εργασίας με βαθμολογία διευθυντή και τη (χαμηλότερη) σύγκρουση μεταξύ οικογενειακής εργασίας. Η τηλεργασία μειώνει επίσης την πρόθεση κύκλου εργασιών ή την πρόθεση να εγκαταλείψει κάποιος τη δουλειά. Επιπλέον, η αύξηση της αυτονομίας από την τηλεργασία αυξάνει με τη σειρά της την ικανοποίηση από την εργασία (American Psychological Association, 2007).

Παρόλο που ορισμένοι μελετητές και διευθυντές είχαν προηγουμένως εκφράσει φόβους ότι η σταδιοδρομία των εργαζομένων ενδέχεται να υποφέρει και οι σχέσεις στον χώρο εργασίας ενδέχεται να καταστραφούν λόγω της τηλεργασίας, η μετα-ανάλυση διαπίστωσε ότι δεν υπάρχουν γενικά επιβλαβείς επιπτώσεις στην ποιότητα των εργασιακών σχέσεων και στα αποτελέσματα της σταδιοδρομίας. Η τηλεργασία στην πραγματικότητα βρέθηκε να επηρεάζει θετικά τις σχέσεις υπαλλήλων-εποπτών και η σχέση μεταξύ ικανοποίησης από την εργασία και πρόθεσης κύκλου εργασιών οφείλεται εν μέρει στην ποιότητα της σχέσης με τον επόπτη. Μόνο οι τηλεπικοινωνίες υψηλής έντασης (όπου οι εργαζόμενοι εργάζονται από το σπίτι για περισσότερες από 2,5 ημέρες την εβδομάδα) έβλαψαν τις σχέσεις των εργαζομένων με τους συναδέλφους τους, παρόλο που μείωσε τη σύγκρουση με την οικογένεια. Μια ανάλυση παραγόντων έδειξε τη συνολική κατανομή των εμπειριών των ανθρώπων και πώς τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα της εργασίας από το σπίτι (Working From Home / WFH) κατά τις πρώτες εβδομάδες της πανδημίας στην Ευρώπη μπορούν να ομαδοποιηθούν σε έξι βασικούς παράγοντες. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι περισσότεροι άνθρωποι είχαν μια πιο θετική παρά αρνητική εμπειρία του WFH κατά τη διάρκεια της καραντίνας.

Ο Θεσμός της Τηλεργασίας και η Ρύθμισή του σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό Πλαίσιο

Τρεις παράγοντες αντιπροσωπεύουν τα κύρια πλεονεκτήματα της WFH(Levanon & Steemers, 2017):

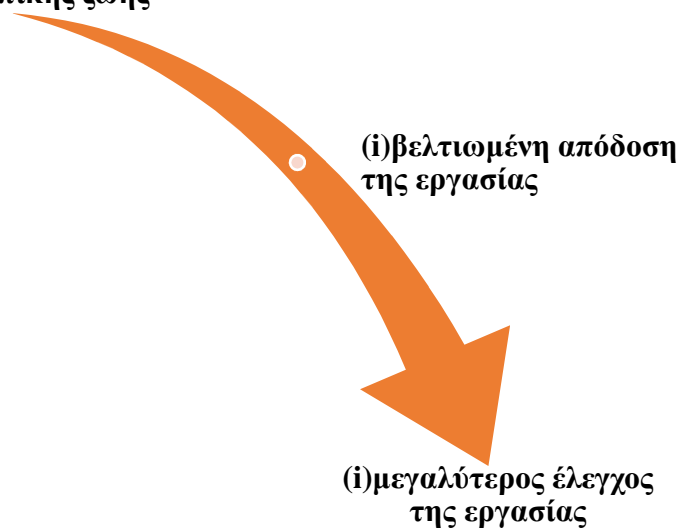


Σχήμα 4.1: Τα κύρια πλεονεκτήματα της της εργασίας από το σπίτι (WorkingFromHome / WFH).

Πηγή: (Levanon & Steemers, 2017).

Αντίθετα, τα κύρια μειονεκτήματα είναι:

**ισορροπία μεταξύ
επαγγελματικής και
προσωπικής ζωής**



Σχήμα 4.2: Τα κύρια μειονεκτήματα της της εργασίας από το σπίτι (WorkingFromHome / WFH).

Πηγή: (Levanon & Steemers, 2017).

4.3 Πιθανά μειονεκτήματα και ανησυχίες

Η ποικιλία δεξιοτήτων έχει την ισχυρότερη σχέση με τα εσωτερικά κίνητρα εργασίας. Οι θέσεις εργασίας που επιτρέπουν στους εργαζόμενους να χρησιμοποιούν μια ποικιλία δεξιοτήτων αυξάνουν το εσωτερικό κίνητρο των εργαζομένων. Εάν οι τηλεεργαζόμενοι είναι περιορισμένοι στις ευκαιρίες ομαδικής εργασίας και έχουν λιγότερες ευκαιρίες να χρησιμοποιήσουν μια ποικιλία δεξιοτήτων, μπορεί να έχουν χαμηλότερα εσωτερικά κίνητρα για την εργασία τους. Επίσης, η αντιληπτή κοινωνική απομόνωση μπορεί να οδηγήσει σε λιγότερα κίνητρα. Χωρίς ένα εργασιακό κλίμα ή την παρουσία του διευθυντή, η ικανότητα να παρακινεί κανείς τον εαυτό του είναι ακόμη πιο σημαντική κατά την τηλεεργασία από ό, τι όταν εργάζεται κάποιος σε ένα γραφείο. Αν και η εργασία σε ένα γραφείο έχει περισπασμούς, υποστηρίζεται συχνά ότι η τηλεεργασία περιλαμβάνει ακόμη μεγαλύτερους περισπασμούς. Σύμφωνα με μια μελέτη, τα παιδιά κατατάσσονται ως ο νούμερο ένα περισπασμός, ενώ ακολουθούν οι σύζυγοι, τα κατοικίδια ζώα, οι γείτονες. Η έλλειψη κατάλληλων μέσων και εγκαταστάσεων χρησιμεύει επίσης ως σημαντική απόσπαση της προσοχής, αν και αυτό μπορεί να μετριαστεί με τη χρήση βραχυπρόθεσμων συνεργαζόμενων εγκαταστάσεων ενοικίασης. Επίσης, ορισμένες χώρες όπως η Ρουμανία έχουν αναθέσει στην εθνική επιθεώρηση εργασίας το βάρος της διενέργειας ελέγχων στις κατοικίες των τηλεεργαζομένων για να διαπιστωθεί εάν το εργασιακό περιβάλλον πληροί τις απαιτήσεις (Ipsen, Veldhoven, Kirchner, & Hansen, 2021).

Οι αλληλεπιδράσεις πρόσωπο με πρόσωπο αυξάνουν τη διαπροσωπική επαφή, τη συνδεσιμότητα και την εμπιστοσύνη. Η τηλεεργασία μπορεί να βλάψει τις εργασιακές σχέσεις μεταξύ του τηλεεργαζόμενου και των συναδέλφων του, ειδικά εάν οι συνεργάτες του δεν κάνουν τηλεεργασία. Οι συνάδελφοι που δεν κάνουν τηλεεργασία πιθανόν να αισθάνονται δυσαρέσκεια καθώς δεν κάνουν τηλεεργασία και οι ίδιοι. Ωστόσο, παρά τις λιγότερες διαπροσωπικές ενέργειες και την επαγγελματική απομόνωση, η μετα-ανάλυση της τηλεεργασίας δεν βρήκε υποστήριξη για αρνητικές σχέσεις μεταξύ τηλεεργαζόμενου-συνεργάτη ή μεταξύ τηλεεργαζόμενου-επόπτη. Οι μεγαλύτερες ανησυχίες των εργοδοτών σχετικά με την τηλεεργασία είναι ο φόβος της απώλειας ελέγχου. Το 75% των διευθυντών δηλώνουν ότι εμπιστεύονται τους υπαλλήλους τους, αλλά το ένα τρίτο δηλώνει ότι θα ήθελαν να τους δουν, απλώς για να είναι σίγουροι.

Ο Θεσμός της Τηλεργασίας και η Ρύθμισή του σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό Πλαίσιο

Οι εργαζόμενοι που κάνουν τηλεργασία μπορεί να αισθάνονται πίεση για να παράγουν περισσότερο έργο ώστε να θεωρηθούν πολύτιμοι και να μειώσουν την εντύπωση ότι κάνουν λιγότερη δουλειά από τους άλλους. Αυτή η πίεση για παραγωγή έργου, καθώς και η έλλειψη κοινωνικής υποστήριξης από τις περιορισμένες σχέσεις συναδέλφων και τα συναισθήματα απομόνωσης, οδηγούν σε χαμηλότερη δέσμευση εργασίας στους τηλεεργαζόμενους. Επιπλέον, οι υψηλότερης ποιότητας σχέσεις με συναδέλφους μείωσαν την ικανοποίηση από την εργασία των τηλεεργαζομένων, πιθανώς λόγω της απογοήτευσης με την ανταλλαγή αλληλεπιδράσεων μέσω τεχνολογίας. Ωστόσο, η υποστήριξη συναδέλφων και οι εικονικές κοινωνικές ομάδες για τη δημιουργία ομάδων είχαν άμεση επίδραση στην αύξηση της ικανοποίησης από την εργασία, ίσως λόγω της αύξησης της ποικιλίας δεξιοτήτων από την ομαδική εργασία και την αύξηση της σημασίας των εργασιών από περισσότερες εργασιακές σχέσεις (Ipsen, Veldhoven, Kirchner, & Hansen, 2021).

Τα ασυνεπή ευρήματα σχετικά με την τηλεργασία και την ικανοποίηση μπορεί να εξηγούνται από μια πιο περίπλοκη σχέση. Πιθανώς λόγω των επιπτώσεων της αυτονομίας, η αρχική ικανοποίηση από την εργασία αυξάνεται καθώς αυξάνεται το ποσό των τηλεπικοινωνιών. Ωστόσο, καθώς το άτομο που εργάζεται εξ αποστάσεως περισσότερο, η μείωση της ανατροφοδότησης και η σημασία της εργασίας οδηγούν την ικανοποίηση από την εργασία σε χαμηλότερο επίπεδο. Έτσι, ο χρόνος τηλεργασίας επηρεάζει τη σχέση μεταξύ τηλεργασίας και ικανοποίησης από την εργασία. Τα εμπόδια στη συνεχιζόμενη ανάπτυξη των τηλεπικοινωνιών περιλαμβάνουν δυσπιστία από τους εργοδότες και προσωπική αποσύνδεση για τους εργαζόμενους. Η επικοινωνία και η γνωριμία με άλλους συναδέλφους συμβαίνουν φυσικά όταν όλοι εργάζονται στον ίδιο χώρο, οπότε στην περίπτωση της τηλεργασίας, οι εργαζόμενοι και οι επόπτες πρέπει να εργαστούν σκληρότερα για να διατηρήσουν σχέσεις με τους συναδέλφους τους. Αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό για τους νέους υπαλλήλους, ώστε να μαθαίνουν οργανωτικές συνήθειες ακόμη και όταν εργάζονται εξ αποστάσεως. Ένα μέρος μιας εταιρείας μπορεί να απομονωθεί από τις καθημερινές δραστηριότητες με αποτέλεσμα να είναι λιγότερο ενήμερη για άλλα πράγματα που συμβαίνουν στην εταιρεία και μπορεί, επίσης, μεταξύ των εργαζομένων που κάνουν τηλεργασία και εκείνων που δεν κάνουν να δημιουργηθεί αντιπάθεια. Η τηλεργασία θεωρείται από κάποιους περισσότερο ως «συμπλήρωμα και όχι ως υποκατάστατο της εργασίας στον χώρο εργασίας».

Η κοινή χρήση πληροφοριών εντός ενός οργανισμού και ομάδων μπορεί να γίνει πιο δύσκολη όταν εργάζεται κάποιος από απόσταση. Ενώ βρίσκονται στο γραφείο, οι ομάδες μοιράζονται φυσικά πληροφορίες και γνώσεις όταν συναντώνται, για παράδειγμα, κατά τη

Ο Θεσμός της Τηλεργασίας και η Ρύθμισή του σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό Πλαίσιο

διάρκεια διαλειμμάτων για καφέ. Η κοινή χρήση πληροφοριών απαιτεί περισσότερη προσπάθεια και προληπτική δράση όταν δεν συμβαίνουν τυχαίες συναντήσεις. Η ανταλλαγή πληροφοριών πραγματοποιείται επίσης συχνά σε μη προγραμματισμένες καταστάσεις όπου οι εργαζόμενοι παρακολουθούν τις δραστηριότητες πιο έμπειρων μελών της ομάδας. Όταν οι ομάδες εργάζονται εξ αποστάσεως, μπορεί επίσης να είναι δύσκολο να ληφθούν έγκαιρες πληροφορίες, εκτός εάν η τακτική ανταλλαγή πληροφοριών γίνεται ξεχωριστά. Η κατάσταση όπου τα μέλη της ομάδας δεν γνωρίζουν αρκετά για το τι κάνουν οι άλλοι μπορεί να τους οδηγήσει να λάβουν χειρότερες αποφάσεις ή να επιβραδύνουν τη λήψη αποφάσεων (Engeström, 2008).

Η ασφάλεια πρέπει, επίσης, να ισχύει τόσο για τους τηλεεργαζόμενους όσο και για τους μη τηλεεργαζόμενους. Το 2006, ένας κλεμμένος φορητός υπολογιστής του Υπουργείου Υποθέσεων των Βετεράνων των Ηνωμένων Πολιτειών αντιπροσώπευε αυτό που χαρακτηρίστηκε ως «πιθανώς η μεγαλύτερη απώλεια αριθμών κοινωνικής ασφάλισης μέχρι σήμερα». Ενώ δεν ήταν τηλε-υπολογιστής, αυτό το περιστατικό επέστησε την προσοχή στους κινδύνους που ενέχει η εργασία εκτός του φυσικού χώρου. Το ενενήντα τοις εκατό των στελεχών που είναι επιφορτισμένα με την ασφάλεια σε μεγάλους οργανισμούς πιστεύει ότι η τηλεργασία δεν αποτελεί πρόβλημα ασφάλειας. Ωστόσο, ανησυχεί περισσότερο για την περιστασιακή δουλειά που λαμβάνουν εκτός γραφείου από μη τηλεεργαζόμενους, επειδή δεν διαθέτουν την εκπαίδευση, τα εργαλεία και τις τεχνολογίες που λαμβάνουν οι τηλεεργαζόμενοι. Σε άλλες μελέτες σχετικά με τη θεωρία των χαρακτηριστικών της εργασίας, η ανατροφοδότηση από την εργασία φάνηκε να έχει την ισχυρότερη σχέση με τη συνολική ικανοποίηση από την εργασία σε σύγκριση με άλλα χαρακτηριστικά της εργασίας. Έτσι, όταν γίνεται αντιληπτή η υποστήριξη του διευθυντή και η ποιότητα των σχέσεων μεταξύ διευθυντών και τηλεεργαζομένων, η ικανοποίηση από την εργασία του τηλεεργαζόμενου μειώνεται. Η σημασία της επικοινωνίας διευθυντή με τηλεεργαζόμενους καθίσταται σαφής σε μια μελέτη που διαπίστωσε ότι τα άτομα έχουν χαμηλότερη ικανοποίηση από την εργασία όταν οι διευθυντές τους κάνουν τηλεργασία.

Οι διευθυντές ενδέχεται να βλέπουν τον τηλεεργαζόμενο να βιώνει μείωση της παραγωγικότητας τους πρώτους μήνες. Η πτώση θα μπορούσε επίσης να οφείλεται στην ανεπαρκή ρύθμιση του γραφείου. Επιπλέον, μια μελέτη του 1999 ισχυρίστηκε ότι «70 λεπτά κάθε μέρα σε ένα κανονικό γραφείο σπαταλούνται άσκοπα από συνεχείς διακοπές της εργασίας ή άλλους περισπασμούς». Μακροπρόθεσμα, ωστόσο, οι έρευνες διαπίστωσαν ότι η παραγωγικότητα του τηλεεργαζόμενου θα αυξηθεί καθώς πάνω από τα δύο τρίτα των

Ο Θεσμός της Τηλεργασίας και η Ρύθμισή του σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό Πλαίσιο

εργοδοτών αναφέρουν αυξημένη παραγωγικότητα μεταξύ των τηλεπικοινωνιών, σύμφωνα με έρευνα του 2008.

Οι παραδοσιακοί διαχειριστές γραμμών είναι συνηθισμένοι στη διαχείριση με παρατήρηση και όχι απαραίτητα με αποτελέσματα. Αυτό προκαλεί σοβαρό εμπόδιο σε οργανισμούς που προσπαθούν να υιοθετήσουν την τηλεργασία. Η ευθύνη και η αποζημίωση των εργαζομένων μπορούν επίσης να γίνουν σοβαρά ζητήματα. Οι πιο αδύναμες σχέσεις μεταξύ των διαστάσεων της εργασίας και των αποτελεσμάτων της εργασίας, όπως η απόδοση της εργασίας και η απουσία, μπορεί να εξηγήσουν γιατί τα αποτελέσματα σχετικά με την απόδοση και την τηλεργασία είναι αντικρουόμενα. Ορισμένες μελέτες διαπίστωσαν ότι η τηλεργασία αυξάνει την παραγωγικότητα των εργαζομένων και οδηγεί σε υψηλότερες αξιολογήσεις επιδόσεων για επιτηρητές και υψηλότερες αξιολογήσεις απόδοσης. Ωστόσο, μια άλλη μελέτη διαπίστωσε ότι η επαγγελματική απομόνωση σε τηλεργαζόμενους οδήγησε σε μείωση της απόδοσης της εργασίας, ειδικά για εκείνους που αφιέρωσαν περισσότερο χρόνο στην τηλεργασία και συμμετείχαν σε λιγότερες προσωπικές αλληλεπιδράσεις. Έτσι, όπως και η στάση εργασίας, ο χρόνος που αφιερώνεται στην τηλεργασία μπορεί επίσης να επηρεάσει τη σχέση μεταξύ της τηλεργασίας και της απόδοσης της εργασίας (Welz & Wolf, 2010).

Η τηλεργασία μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την καριέρα ενός ατόμου. Μια πρόσφατη έρευνα σε 1.300 στελέχη από 71 χώρες έδειξε ότι οι ερωτηθέντες πιστεύουν ότι τα άτομα που τηλεργάζονται είναι λιγότερο πιθανό να προωθηθούν. Οι εταιρείες σπάνια προωθούν τους ανθρώπους σε ηγετικούς ρόλους που δεν έχουν δει. Η μείωση της παραγωγικότητας λόγω της συνεχούς αναβλητικότητας με έλλειψη εποπτείας θα οδηγήσει σε κακή απόδοση στην ποιότητα εργασίας του εργαζομένου. Αυτοί οι παράγοντες είναι μέρος της αρνητικής επιρροής που μπορεί να έχει η τηλεργασία στην καριέρα ενός ατόμου (Common Disadvantages of Telecommuting, 2010).

4.4 Επιδράσεις της πανδημίας COVID-19

Οι αναλυτές έχουν προτείνει ότι η πανδημία COVID-19 θα μπορούσε να είναι ένα «σημείο αιχμής» για την τηλεργασία. Η τηλεργασία αντιμετωπίζεται τώρα ως «εργασία εξ αποστάσεως» και «το μέλλον της εργασίας». Πολλές εταιρείες έχουν υποχρεώσει τους υπαλλήλους να εργάζονται από το σπίτι. Ορισμένες εταιρείες, όπως η Microsoft, η Amazon, το Facebook και η Google, επέτρεψαν στους εργαζομένους να τηλεργάζονται μέχρι το υπόλοιπο του έτους, ενώ εταιρείες όπως το Twitter έχουν επιτρέψει στους υπαλλήλους τους να το κάνουν σε μόνιμη βάση. Η Google έχει προσφέρει αποζημίωση στους υπαλλήλους για

Ο Θεσμός της Τηλεργασίας και η Ρύθμισή του σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό Πλαίσιο

τη βελτίωση των γραφείων των κατοικιών τους. Άλλοι πρότειναν ότι η αύξηση της τηλεργασίας ως αποτέλεσμα της επιδημίας θα μπορούσε να οδηγήσει σε διευρυμένο δικαίωμα πρόσβασης στο Διαδίκτυο στις Ηνωμένες Πολιτείες. Η πανδημία COVID-19 έχει επίσης επηρεάσει όλες τις μορφές εκπαίδευσης, μετατρέποντας τη μάθηση στα σχολεία και στα πανεπιστήμια σε διαδικτυακή. Ορισμένα σχολεία και κολέγια προσπάθησαν να προσαρμοστούν ενσωματώνοντας την τεχνολογία στην τάξη, έτσι ώστε η τάξη να μπορεί να είναι οπουδήποτε. Όσον αφορά το Eurofound, σχεδόν το 40% εκείνων που εργάζονται επί του παρόντος στην ΕΕ άρχισαν να τηλεργάζονται με πλήρη απασχόληση ως αποτέλεσμα της πανδημίας COVID-19. Ωστόσο, τα ποσοστά των απομακρυσμένων εργαζομένων ποικίλλουν σημαντικά μεταξύ των χωρών εντός της ΕΕ (European Union-COVID-19: Resources for the workplace, 2021).

5 ΚΕΦΑΛΑΙΟ: «ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ»

Δεδομένης της αυξανόμενης σημασίας της τηλεργασίας για ένα σημαντικό ποσοστό εργαζομένων, οι ευρωπαϊοί κοινωνικοί εταίροι διαπραγματεύθηκαν μια ευρωπαϊκή συμφωνία-πλαίσιο για τη ρύθμιση της τηλεργασίας το 2002. Με αυτόν τον τρόπο, τα συμβαλλόμενα μέρη θεωρούν την τηλεργασία ως τρόπο για τους εργοδότες - τόσο στον ιδιωτικό όσο και δημόσιους τομείς - για τον εκσυγχρονισμό της οργάνωσης της εργασίας και ως μέσο για τους εργαζομένους να βελτιώσουν την ισορροπία μεταξύ εργασίας και ζωής και να επιτύχουν μεγαλύτερη αυτονομία στο χώρο εργασίας. Η συμφωνία ρυθμίζει τομείς όπως οι συνθήκες απασχόλησης για τους τηλεεργαζόμενους, την υγεία και την ασφάλεια, την κατάρτιση και τα συλλογικά δικαιώματα.

Καθώς η τηλεργασία είναι μια σχετικά νέα μορφή εργασίας, οι αξιόπιστες εθνικές στατιστικές σχετικά με τη χρήση αυτής της μορφής οργάνωσης εργασίας εξακολουθούν να είναι σπάνιες.

Η τηλεργασία είναι ένα αυξανόμενο φαινόμενο σε όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ. Το μέσο ποσοστό των εργαζομένων που ασχολούνται με την τηλεργασία στις χώρες της ΕΕ των 27 αυξήθηκε από περίπου 5% το 2000 σε 7% το 2005 και το 2020 και με την έλευση της πανδημίας άγγιξε ποσοστά 90%. Ορισμένες χώρες εμφανίζουν σημαντικά υψηλότερα ποσοστά αύξησης. Εξαρχής της νομοθέτησης της τηλεργασίας, το υψηλότερο ποσοστό τηλεργασίας παρατηρούνταν στην Τσεχική Δημοκρατία και τη Δανία, όπου περίπου ένας στους επτά υπαλλήλους συμμετέχει τακτικά στην τηλεργασία. Οι παραπάνω μέσες τιμές παρατηρούνται επίσης στις χώρες της Μπενελούξ (Βέλγιο, Κάτω Χώρες και Λουξεμβούργο), στα σκανδιναβικά κράτη (συμπεριλαμβανομένης της Νορβηγίας) και σε ορισμένα νέα κράτη μέλη. Κατά τη σύγκριση διαφορετικών μορφών τηλεργασίας, το EWCS δείχνει ότι η τηλεργασία που εκτελείται μόνο με μερική απασχόληση είναι πιο συνηθισμένη από την τηλεργασία πλήρους απασχόλησης. Αυτό υποδηλώνει ότι, αν και η τηλεργασία είναι σπάνια υποκατάστατο της εργασίας στις εγκαταστάσεις της εταιρείας,

Η τηλεργασία αντιμετωπίζεται κυρίως με θετικούς όρους από κυβερνήσεις, εργοδότες και συνδικάτα. Οι κυβερνήσεις και οι οργανώσεις εργοδοτών βλέπουν την τηλεργασία ως μέσο για την ενίσχυση της παραγωγικότητας και της απασχόλησης, διευκολύνοντας παράλληλα τον γενικό στόχο πολιτικής από την άποψη της υγείας και του περιβάλλοντος. Αν και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις τείνουν γενικά στη χρήση της τηλεργασίας, τείνουν

Ο Θεσμός της Τηλεργασίας και η Ρύθμισή του σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό Πλαίσιο

επίσης να επισημαίνουν τις δυσκολίες που συνεπάγεται. Για παράδειγμα, οι τηλεεργαζόμενοι ενδέχεται να αντιμετωπίσουν δυσκολίες σχετικά με τα προγράμματα εργασίας τους, τις ευκαιρίες κατάρτισης και προώθησης, ενώ η εκπροσώπηση των τηλεεργαζομένων σε απομακρυσμένο χώρο εργασίας αποτελεί πρόκληση για τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Η αυτόνομη συμφωνία για την τηλεεργασία καθιέρωσε ένα γενικό πλαίσιο σε επίπεδο ΕΕ. Αυτή ήταν η πρώτη φορά που οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι επέλεξαν τη διαδικασία που προβλέπεται στο άρθρο 139 παράγραφος 2 της συνθήκης ΕΚ - δηλαδή την εφαρμογή της ευρωπαϊκής συμφωνίας-πλαίσιου «σύμφωνα με τις διαδικασίες και τις πρακτικές που αφορούν τη διαχείριση και την εργασία και τα κράτη μέλη».

Χρησιμοποιήθηκε μια ποικιλία μέσων για την εφαρμογή των αρχών της ευρωπαϊκής συμφωνίας-πλαίσιου στα κράτη μέλη. Το φάσμα περιλαμβάνει νομικά δεσμευτική και εκτελεστή νομοθεσία (συνήθως με τη μορφή μεταρρυθμίσεων του εργατικού κώδικα), συλλογικές συμβάσεις μεταξύ των οργανώσεων των κοινωνικών εταίρων (ορισμένες από τις οποίες έχουν επεκταθεί σε όλους τους εργαζομένους μέσω κυβερνητικών διατάξεων), καθώς και εθελοντικά μέτρα όπως κατευθυντήριες γραμμές και κώδικες πρακτικής.

Η ποικιλία των μέτρων εφαρμογής και τα διαφορετικά ποσοστά κάλυψης του κανονισμού για την τηλεεργασία - είτε μέσω της καθολικής νομοθεσίας, των συλλογικών διαπραγματεύσεων ή των κατευθυντήριων γραμμών - αντικατοπτρίζουν την ποικιλομορφία των δομών και των παραδόσεων των εργασιακών σχέσεων στα αντίστοιχα κράτη μέλη. Ως αποτέλεσμα της ποικιλομορφίας των μέτρων εφαρμογής, η κάλυψη του εργατικού δυναμικού από κανονισμούς που σχετίζονται με την τηλεεργασία φαίνεται να ποικίλλει σε μεγάλο βαθμό. Σε ορισμένα κράτη μέλη, η κάλυψη των κανονισμών που αφορούν την τηλεεργασία φτάνει έως και το 100% όλων των χώρων εργασίας λόγω μηχανισμών επέκτασης ή νομικά δεσμευτικών διατάξεων στους εθνικούς κώδικες εργασίας. Ωστόσο, σε άλλες χώρες, μόνο ένα μικρό ποσοστό των εργασιακών σχέσεων καλύπτεται από την ευρωπαϊκή συμφωνία-πλαίσιο για την τηλεεργασία. Αυτό οφείλεται είτε στον εθελοντικό χαρακτήρα του επιλεγμένου μέτρου εφαρμογής, αντιπροσωπευτικότητα ή περιορισμένη ικανότητα των κοινωνικών εταίρων, τα χαμηλά ποσοστά κάλυψης των συλλογικών συμβάσεων ή το αποτέλεσμα ενός γενικά περιορισμένου ενδιαφέροντος και ευαισθητοποίησης για την ίδια την τηλεεργασία.

Η πλειονότητα των νέων κρατών μελών στην Ανατολική Ευρώπη προτίμησε να εφαρμόσει την ευρωπαϊκή συμφωνία-πλαίσιο μέσω νομοθεσίας. Ωστόσο, ορισμένες βασικές

Ο Θεσμός της Τηλεργασίας και η Ρύθμισή του σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό Πλαίσιο

αρχές της συμφωνίας - και οι κανονισμοί σχετικά με τη χρήση των ΤΠΕ ειδικότερα - δεν μεταφέρθηκαν πάντοτε σωστά στους κανονισμούς εργατικού κώδικα στις αντίστοιχες χώρες.

Από ποιοτική άποψη, είναι και πάλι πολύ νωρίς για να καταλήξουμε σε ένα συγκεκριμένο συμπέρασμα. Ωστόσο, τα αρχικά σημάδια δείχνουν επίσης σε ικανοποιητική κατεύθυνση. Για παράδειγμα, η αναπληρωτής γενική γραμματέας της ETUC, Helena André, δήλωσε σε μια συνέντευξη ότι η πρώτη γενική αξιολόγηση της συμφωνίας τηλεργασίας «είναι μάλλον θετική». Αυτή η γνωμοδότηση συμερίζεται και οι Ευρωπαίοι εργοδότες, οι οποίοι θεώρησαν την πρώτη εθελοντική συμφωνία επιτυχημένη. Η έκθεση εφαρμογής που εγκρίθηκε από τους κοινωνικούς εταίρους στις 28 Ιουνίου 2006 και οι επακόλουθες ενημερώσεις από το δίκτυο EIRO απεικονίζουν επίσης μια ικανοποιητική εικόνα. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή καταλήγει σε μια έκθεση ότι «αποδεικνύει σαφώς τον πλούτο των πρωτοβουλιών κοινωνικών εταίρων που πρέπει να ακολουθήσουν στη συμφωνία πλαίσιο της ΕΕ».

Η επιτυχία των αυτόνομων συμφωνιών εξαρτάται από την ικανότητα των κοινωνικών εταίρων σε επίπεδο ΕΕ να υποχρεώνουν τις εθνικές κυβερνήσεις να συμμορφώνονται με τους όρους των συμφωνιών και ακόμη και, εάν είναι απαραίτητο, να επιβάλλουν κυρώσεις σε μέλη τα οποία δεν ακολουθούν τους κανόνες. Έτσι, οι αυτόνομες συμφωνίες αποτελούν σημαντική πρόκληση για τους κοινωνικούς εταίρους, καθώς πρέπει να διασφαλίσουν την έγκαιρη και επαρκή εφαρμογή τους. Η αποτελεσματική εφαρμογή των ευρωπαϊκών αυτόνομων συμφωνιών εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τους κοινωνικούς εταίρους σε εθνικό επίπεδο - ειδικότερα από την ικανότητά τους να συμμετέχουν σε ουσιαστικό κοινωνικό διάλογο.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- American Psychological Association. (2007). *Telecommuting Has Mostly Positive Consequences for Employees and Employers, Say Researchers*. Ανάκτηση από American Psychological Association:
<https://www.apa.org/news/press/releases/2007/11/telecommuting>
- Asgari, H., Jin, X., & Rojas, M. (2019, July). Time geography of daily activities: A closer look into telecommute impacts. *Travel Behaviour and Society*, 16, σσ. 99-107.
- Australian Government National Broadband Network. (2020). *Working remotely*. Ανάκτηση από Australian Government National Broadband Network:
<https://web.archive.org/web/20130309010053/http://www.nbn.gov.au/nbn-benefits/digital-economy-goals/telework/>
- Budnitz, H., Tranos, E., & Chapman, L. (2020). Telecommuting and other trips: an English case study. *Journal of Transport Geography*, 85.
- Chakrabarti, S. (2018, June). Does telecommuting promote sustainable travel and physical activity? *Journal of Transport & Health*, 9, σσ. 19-33.
- Common Disadvantages of Telecommuting*. (2010, 11 2). Ανάκτηση από Bright Hub PM:
<https://www.brighthub.com/office/home/articles/94227/>
- Engeström, Y. (2008). *From Teams to Knots: Activity-Theoretical Studies of Collaboration and Learning at Work*. Cambridge University Press.
- EU-OSHA/European Union. (2017, 10 04). *Framework agreement on telework*. Ανάκτηση από European Union:
https://osha.europa.eu/en/legislation/guidelines/oshinfo_2001
- European Union-COVID-19: Resources for the workplace. (2021). *Healthy Workplaces Stop the Pandemic. COVID-19: Resources for the workplace*. Ανάκτηση από EU-OSHA/European Union: <https://osha.europa.eu/en/themes/covid-19-resources-workplace>
- Fernández-Macías, E., & Bisello, M. (2020, 4). *A Taxonomy of Tasks for Assessing the Impact of New Technologies on Work*. Ανάκτηση από European Commission:
<https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc120618.pdf>
- Golden, T., & Eddleston, K. (2020, February). Is there a price telecommuters pay? Examining the relationship between telecommuting and objective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 116.

Ο Θεσμός της Τηλεργασίας και η Ρύθμισή του σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό Πλαίσιο

- Howington, J. (2020). *Robert Half International - Find Remote Work From Home or Flexible Jobs*. Ανάκτηση από Flex Jobs: https://www.flexjobs.com/jobs/telecommuting-jobs-at-robert_half_international
- Ipsen, C., Veldhoven, M., Kirchner, K., & Hansen, J. (2021). Six Key Advantages and Disadvantages of Working from Home in Europe during COVID-19. *Res. Public Health, 18*(4), σ. 1826.
- Levanon, G., & Steemers, F. (2017, November). *Has teleworking peaked? Not according to the data*. Ανάκτηση από The Conference Board: <https://conference-board.org/blog/postdetail.cfm?post=6613>
- Messenger, J., Vargas Llave, O., Gschwind, L., Boehmer, S., Vermeulen, G., & Wilkens, M. (2017, 2 15). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Ανάκτηση από EuroFound / Οργανισμός της Ευρωπαϊκής Ένωσης: <https://www.eurofound.europa.eu/el/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work>
- Milasi, S., Bisello, M., Hurley, J., Sostero, M., & Fernández-Macías, E. (2020, August 14). *The potential for teleworking in Europe and the risk of a new digital divide*. Ανάκτηση από vox.eu.org: <https://voxeu.org/article/potential-teleworking-europe-and-risk-new-digital-divide>
- Milasi, S., González-Vázquez, I., & Fernandez-Macias, E. (2020). *Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to*. Ανάκτηση από JRC Science for Policy Brief: https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf
- O'Brien, W., & Aliabadi, F. Y. (2020, October 15). Does telecommuting save energy? A critical review of quantitative studies and their research methods. *Energy and Buildings*.
- O'Keefe, P., Caulfield, B., Brazil, W., & White, P. (2016, September). The impacts of telecommuting in Dublin. *Research in Transportation Economics, 57*, σσ. 13-20.
- Sarbu, M. (2018, October). The role of telecommuting for work-family conflict among German employees. *Research in Transportation Economics, 70*, σσ. 7-51.
- Smart workplace: Relativity of space and time/Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο. (2016, April). *Smart workplace: Relativity of space and time*. Ανάκτηση από Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2016/579107/EPRS_ATA\(2016\)579107_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2016/579107/EPRS_ATA(2016)579107_EN.pdf)

Ο Θεσμός της Τηλεργασίας και η Ρύθμισή του σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό Πλαίσιο

- Stolton, B. S. (2020, 3 18). *EU institutions: Measures for employees working remotely*.
Ανάκτηση από EURACTIV.com:
https://www.euractiv.com/section/all/short_news/eu-institutions-measures-for-employees-working-remotely/
- Vargas Llave, O., Mandl, I., Weber, T., & Wilkens, M. (2020, July 28). *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*. Ανάκτηση από Eurofound:
<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/telework-and-ict-based-mobile-work-flexible-working-in-the-digital-age>
- Welz, C., & Wolf, F. (2010, January 10). *Telework in the European Union*. Ανάκτηση από European Foundation:
<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/telework-in-the-european-union>
- Αρβανίτης, Κ. (2002). *Κατάλογος συγκεκριμένων επαγγελματιών στα οποία ενδείκνυται η εφαρμογή τηλεργασίας για γυναίκες μετανάστριες*. Αθήνα: Κ.Ε.Θ.Ι. - IOBE.
- Έκτη Ευρωπαϊκή Έρευνα για τις Συνθήκες Εργασίας / European Working Conditions Surveys (EWCS)*. (2015). Ανάκτηση από Eurofound:
<https://www.eurofound.europa.eu/el/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>
- Ιωάννου, Χ., Σιδηρόπουλος, Γ., & Αγκαντόπουλος, Α. (2019, Μαΐου 2). *Τηλεργασία: ευκαιρία για πιο παραγωγικές επιχειρήσεις*. Ανάκτηση από ΣΕΒ:
https://www.sev.org.gr/Uploads/Documents/52083/SR_TELEWORK_final.pdf
- Ιωάννου, Χ., Σιδηρόπουλος, Γ., Αγκαντόπουλος, Α., Μητσόπουλος, Μ., & Πριντσίπας, Θ. (2019, Μαΐου 2). *Τηλεργασία: ευκαιρία για πιο παραγωγικές επιχειρήσεις*. Ανάκτηση από ΣΕΒ - Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών:
https://www.sev.org.gr/Uploads/Documents/52083/SR_TELEWORK_final.pdf
- Μαρίνου, Α. (2020, 7 13). *Νέο νομοθετικό πλαίσιο για την τηλεργασία*. Ανάκτηση από insider.gr: <https://www.insider.gr/hrstika/ergasia/140810/neo-nomothetiko-plaisio-gia-tin-tilergasia-oi-10-kanones>
- Μπιρμπίλη, Ν. (2020, 5). *Τηλεργασία : Νομικό πλαίσιο & κριτική ανάλυση*. Ανάκτηση από <https://skiadopouloslaw.gr/tilergasia-nomiko-plaisio-kritiki-an/>
- Νόμος 3899 ΦΕΚ 212/17.12.2010. (2010, 12 17). *Νόμος 3899/2010 Δημοσιονομικά και Φορολογικά μέτρα εφαρμογής του προγράμματος*. Ανάκτηση από kodiko:
https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/58197/nomos-3899-2010

Ο Θεσμός της Τηλεργασίας και η Ρύθμισή του σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό Πλαίσιο

Συμφωνία - Πλαίσιο για την Εργασία / ΚΕ.Π.Ε.Α./Γ.Σ.Ε.Ε. (2007). *Συμφωνία - Πλαίσιο για την Εργασία*. Ανάκτηση από ΚΕ.Π.Ε.Α./Γ.Σ.Ε.Ε.:
<https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=269>

Πνευματικά δικαιώματα

Copyright © Πανεπιστήμιο Πατρών. Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. Allrightsreserved.

Δηλώνω ρητά ότι, σύμφωνα με το άρθρο 8 του Ν. 1599/1988 και τα άρθρα 2,4,6 παρ. 3 του Ν. 1256/1982, η παρούσα εργασία αποτελεί αποκλειστικά προϊόν προσωπικής εργασίας και δεν προσβάλλει κάθε μορφής πνευματικά δικαιώματα τρίτων και δεν είναι προϊόν μερικής ή ολικής αντιγραφής, οι πηγές δε που χρησιμοποιήθηκαν περιορίζονται στις βιβλιογραφικές αναφορές και μόνον.

Ντελής Σπυρίδων, 2021