



ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ
ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΔΙΟΙΚΗΣΗ, ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΠΟΙΟΤΗΤΑ»

ΔΙΑΤΡΙΒΗ ΕΠΙΠΕΔΟΥ ΜΑΣΤΕΡ

«Διοίκηση Ανθρώπινου δυναμικού στην εποχή πριν και μετά πανδημίας (COVID -19). Πως μία πανδημία επηρέασε τις εταιρείες να στραφούν στην εργασία από το σπίτι (remote), πως επηρεάζεται η εταιρεία στο οικονομικό-κοινωνικό περιβάλλον και στη παραγωγικότητα. Βοήθησε τις εταιρείες να είναι πιο ευέλικτες στο εσωτερικό τους ;»

ΜΕΤΑΞΙΩΤΗ ΧΡΙΣΤΙΝΑ

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ
ΠΕΤΡΟΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΥ

ΑΘΗΝΑ, ΜΑΪΟΣ 2021

Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου

Σχολή Οικονομικών Επιστημών & Διοίκησης

Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών *Διοίκηση, Τεχνολογία
& Ποιότητα*

Μεταπτυχιακή Διατριβή



«Διοίκηση Ανθρώπινου δυναμικού στην εποχή πριν και μετά πανδημίας (COVID -19). Πως μία πανδημία επηρέασε τις εταιρείες να στραφούν στην εργασία από το σπίτι (remote), πως επηρεάζεται η εταιρεία στο οικονομικό-κοινωνικό περιβάλλον και στη παραγωγικότητα. Βοήθησε τις εταιρείες να είναι πιο ευέλικτες στο εσωτερικό τους ;»

Χριστίνα Μεταξιώτη

Επιβλέπων Καθηγητής
Πέτρος Δημητρίου

Μάϊος 2021

Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου

Σχολή Οικονομικών Επιστημών & Διοίκησης Μεταπτυχιακό

**Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών Διοίκηση, Τεχνολογία
& Ποιότητα**

Μεταπτυχιακή Διατριβή

«Διοίκηση Ανθρώπινου δυναμικού στην εποχή πριν και μετά πανδημίας (COVID -19). Πως μία πανδημία επηρέασε τις εταιρείες να στραφούν στην εργασία από το σπίτι (remote), πως επηρεάζεται η εταιρεία στο οικονομικό-κοινωνικό περιβάλλον και στη παραγωγικότητα. Βοήθησε τις εταιρείες να είναι πιο ευέλικτες στο εσωτερικό τους ;»

Χριστίνα Μεταξιώτη

**Επιβλέπων Καθηγητής
Πέτρος Δημητρίου**

Η παρούσα μεταπτυχιακή διατριβή υποβλήθηκε προς μερική εκπλήρωση των απαιτήσεων για απόκτηση μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών
Στη Διοίκηση, Τεχνολογία, Ποιότητα
από τη Σχολή Οικονομικών και Διοίκησης
του Ανοικτού Πανεπιστημίου Κύπρου.

Μαΐος 2021

Περίληψη

Τον Μάρτιο του 2021 ξεκίνησε η πανδημία (covid-19) στην Ελλάδα με αποτέλεσμα η τηλεργασία να είναι το κυρίως μέλημα κάθε επιχείρησης για να μπορέσει να ανταπεξέλθει. Στην εποχή μας η τεχνολογία έχει εισβάλλει στην καθημερινότητά μας σε όλες τις μορφές της και σε ποικίλες ανθρώπινες δραστηριότητες. Με την ανάπτυξή της έχουν διαμορφωθεί νέες καινοτομίες (π.χ. εργασία εξ αποστάσεως), οι οποίες προσπαθούν με κάθε τρόπο να προσαρμοστούν και να διαμορφωθούν βάσει των απαιτήσεων που έχουν προκύψει στη σύγχρονη κοινωνία. Αυτό ήταν και το ερέθισμα συγγραφής της παρούσας εργασίας με σκοπό την ανάδειξη του ρόλου της τηλεργασίας στη ζωή μας εν μέσω πανδημίας.

Αρχικώς, θα αναφερθούμε στην έννοια της τηλεργασίας, θα γίνει μια ιστορική αναδρομή σε αυτήν και θα ολοκληρωθεί με τις ποικίλες μορφές της τηλεργασίας(κεφάλαιο 1).

Στη συνέχεια, αναφερόμαστε στα αποτελέσματα θετικά και αρνητικά που έχει η τηλεργασία στον εργαζόμενο αλλά και στην επιχείρηση, ακόμη και πως επηρεάζεται η παραγωγικότητα στην επιχείρηση έχοντας του υπαλλήλους σε τηλεργασία.(κεφάλαιο 2) & τι θεσμικό πλαίσιο ισχύει στην Ελλάδα. (κεφάλαιο 3).

Ακολουθως στο επόμενο κεφάλαιο θα δούμε πώς ήταν τηλεργασία στην Ελλάδα προ πανδημίας (covid-19) και πώς η πανδημία (covid-19) επηρέασε την εργασιακή ζωή στην Ελλάδα και θα αναδείξουμε προοπτικές ανάπτυξης της τηλεργασίας στην Ελλάδα.(κεφάλαιο3).

Συνεχίζοντας στον επόμενο κεφάλαιο βλέπουμε την δειγματοληψία και την διαδικασία συλλογής δεδομένων και την περιγραφή ερευνητικού εργαλείου (κεφάλαιο 4) και τα αποτελέσματα του δείγματος που περιγράφονται μέσω διαγραμμάτων (κεφάλαιο 5).

Ολοκληρώντας την εργασία αναφερόμαστε στις αδυναμίες της έρευνας, γιατί κάθε ερευνητική προσπάθεια φέρει και κάποιους περιορισμούς (κεφάλαιο 6) και αναφερόμαστε στα συμπεράσματα της έρευνας καθώς η τηλεργασία είναι μια μορφή απασχόλησης που δύναται να ικανοποιήσει τόσο τις ανάγκες των επιχειρήσεων όσο και των εργαζόμενων με τη συνδρομή όμως των κατάλληλων προϋποθέσεων (κεφάλαιο 7).

Summary

On March 2021, Greece affected by covid 19. This led teleworking to be the main concern of every company in order to be able to operate. In nowadays, technology has invaded our daily lives in all its forms and in various human activities. With technology growth, new innovations have been formed (eg distance work), which try in every way to adapt and be shaped based on the demands that have arisen in modern society. This was the impetus for writing this paper in order to highlight the role of telework in our lives in the midst of a pandemic.

First, we will refer to the concept of teleworking, with a historical review of it and conclude with the various forms of telework (Chapter 1).

Next, we will refer to the positive and negative effects that teleworking has on the employees but also on the company and even how the productivity of a company is affected by having the employees in telework (chapter 2) & what institutional framework is invalid in Greece (chapter 3).

In the next chapter we will examine the status of teleworking in Greece before the pandemic (covid-19) and how the pandemic (covid-19) affected working life. we will highlight prospects for the development of teleworking in Greece (chapter 4).

In the next chapter it will be examined sampling and collection of different data and measurement of personal markets (chapter 5). Also will be described the tools that have been defined (chapter 6).

Concluding the dissertation will be referred to the weaknesses of research, because every research effort has some limitations (chapter 7). A main limitation of the research is that teleworking is a way of working in which employment can meet the needs of both businesses and employees as well, but with the appropriate conditions (Chapter 8).

Ευχαριστίες

Ευχαριστώ θερμά τον επιβλέποντα καθηγητή μου κ. Δημητρίου Πέτρο για την καθοδήγησή του, τις πολύτιμες συμβουλές του, την απρόσκοπτη υποστήριξή του στην εκπόνηση της μεταπτυχιακής διατριβής μου, καθώς και σε όλους τους καθηγητές σε ολόκληρη την διάρκεια των σπουδών μου.

Ακόμη θέλω να ευχαριστήσω την οικογένειά μου, για την στήριξη και την ενθάρρυνση που μου προσέφεραν όλο το χρονικό διάστημα της φοίτησής μου. Ιδιαίτερα τον σύζυγό μου Βασίλη για την αμέριστη συμπαράστασή του, καθώς και τα αγαπημένα μου παιδιά Δημήτρη-Χρυσοβαλάντη & Γιάννη για όλο τον πολύτιμο χρόνο που τους στέρησα προσπαθώντας να ολοκληρώσω τις μεταπτυχιακές μου σπουδές.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Περίληψη	xxi
Summary	xvi
Ευχαριστίες	xv
Περιεχομένα	xvi

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

1. Ορισμός	1
2. Ιστορική Αναδρομή	2
3. Μορφές της τηλεργασίας	3
3.1 Κατ' οικον εργασία (home-based telework)	4
3.2 Νομαδική ή κινητή τηλεργασία(Nomadic or Mobile Teleworking)	4
3.3 Δορυφορικά κέντρα (Satellite centres)	4
3.4 Κέντρα τηλεργασίας (Telework center)	4
3.5 Τηλεσπίτια (Telecottage)	4
3.6 Εκτός συνόρων τηλεργασία (offshore teleworking)	4
3.7 Εκτός συνόρων τηλεργασία (offshore teleworking).....	4
3.8 Τηλευπηρεσίες	4
3.9 Networking.....	5
3.10 Online & Offline Τηλεργασία	5
3.11 Σταθερή, εναλλασσόμενη και συμπληρωματική Τηλεργασία.....	5
3.12 Τηλεργασία μερικής ή πλήρους απασχόλησης	5
3.13 Διεθνής και ιθαγενής τηλεργασία	5
3.14 Ατομική και Ομαδική Τηλεργασία.....	5
3.15 Μικτή τηλεργασία	6
3.16 Job Sharing.....	6
3.17 Συν-εργασία	6

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

2. Αποτελέσματα τηλεργασίας στην επιχείρηση	7
2.1 Τα αποτελέσματα της τηλεργασίας στην επιχείρηση	7
2.1.1 Θετικά Αποτελέσματα	7
2.1.2 Αρνητικά Αποτελέσματα.....	9

2.2 Τα αποτελέσματα της τηλεργασίας στον εργαζόμενο	10
2.2.1. Θετικά Αποτελέσματα	10
2.2.2 Αρνητικά αποτελέσματα	11
2.3 Τα αποτελέσματα της τηλεργασίας στην κοινωνία	14
2. 4 Παραγωγικότητα και αποτελεσματικότητα της τηλεργασίας στην επιχείρηση	16

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

Εθνική Νομοθεσία και Τηλεργασία	19
---------------------------------------	----

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

4.1. Τηλεργασία στην Ελλάδα προ πανδημίας (covid-19)	21
4.2 Πώς η πανδημία (covid-19) επηρέασε την εργασιακή ζωή στην Ελλάδα	23
4.3 Προοπτικές ανάπτυξης της τηλεργασίας στην Ελλάδα	25

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

5.1 Εισαγωγή.....	28
5.2 Δειγματοληψία, Διαδικασία Συλλογής Δεδομένων.....	28
5.3 Περιγραφή Ερευνητικού Εργαλείου	29

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

6.1 Εισαγωγή.....	31
6.2 Περιγραφή του Δείγματος	31

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8

Συμπεράσματα και Αδυναμίες Έρευνας	42
--	----

Βιβλιογραφία

1. Ελληνική Βιβλιογραφία	46
2. Ξένη Βιβλιογραφία.....	48
3. Έρευνες –Μελέτες.....	49
4. Ηλεκτρονική Βιβλιογραφία.....	49

Παράρτημα Α

Ερωτηματολόγιο..... 52

Κεφάλαιο 1

Εισαγωγή

1. Ορισμός

Η εργασία ετυμολογικά σημαίνει τηλέθεν, δηλαδή εργασία από το σπίτι. Πρόκειται για μορφή απασχόλησης, η ευελιξία της οποίας έγκειται στον τόπο παροχής της εργασίας, ο οποίος πλέον εντοπίζεται στο τόπο κατοικίας του εργαζομένου και όχι στις εγκαταστάσεις της εταιρίας. Δεδομένης της πολυπλοκότητας του φαινομένου, είναι δύσκολο να προσδιοριστεί ένας ενιαίος ορισμός της τηλεργασίας. Γι' αυτόν τον λόγο, υφίστανται πολλοί διαφορετικοί ορισμοί του φαινομένου, καθένας από των οποίων προσπαθεί να αποσαφηνίσει τις λειτουργίες της τηλεργασίας (Ληξουριώτης Ι., 1998:257-267).

Ο τόπος εργασίας του εργαζομένου αποσυνδέεται από τον παραδοσιακό χώρο εργασίας είναι μια μορφή εναλλακτικής μορφής πλήρους ή μερικής απασχόλησης. Ο εργαζόμενος κατά την διάρκεια της τηλεργασίας διεκπαιρώνει την δουλειά που του ανατέθηκε από τον εργοδότη του από τον τόπο κατοικία του ή από κάποια άλλη τοποθεσία. Στην τηλεργασία γίνεται χρήση τηλεπικοινωνιακού εξοπλισμού (π.χ. ηλεκτρονικός υπολογιστής, τηλέφωνο, φαξ κ.α.) αλλά γίνεται και χρήση διάφορων τηλεπικοινωνιακών εφαρμογών ώστε να υπάρχει επίτευξη της επικοινωνίας μεταξύ των εργαζομένων (τηλέφωνο, βιντεοκλήση, τηλεδιάσκεψη, κ.α.). Grey M., Hodson N., Gordon G.,:1993))Ένας άλλος ορισμός της τηλεργασίας αναφέρει ότι τηλεργασία είναι η εργασία από απόσταση με σύμβαση εργασίας εξαρτημένης ή ανεξάρτητης, που προσφέρεται άμεσα σε μια επιχείρηση με την συνδυασμένη χρήση της πληροφορικής, των τηλεπικοινωνιών και κάθε άλλης δυνατότητας τα άλλα μέσα πολλαπλής επικοινωνίας. (Κουκιάδης Ι., 1996:12-20) Ακόμη αναφέρετε ότι η τηλεργασία είναι μια νέα μορφή οργάνωσης της εργασίας, σύμφωνα με την οποία το προϊόν της εργασία ή ένα μέρος αυτού διακινείται μέσω τηλεπικοινωνιών και γίνεται εκτός του εργασιακού χώρου (Σαλαμούρης, Δ., 2001: 68-78).

Από τις τελευταίες εκδοχές των ορισμών της τηλεργασίας αναφέρει ότι τηλεργασία θεωρείται η εργασία από μία μονάδα (άτομο ή ομάδα) που εργάζεται εκτός εργασιακού χώρου, σε τόπο διαφορετικό από αυτός που είναι εγκατεστημένη η επιχείρηση και γίνεται χρήση τηλεπικοινωνιακών μέσων. Όλοι οι παραπάνω ορισμοί έχουν κοινό σημείο αναφοράς την εκτέλεση της εργασίας από απόσταση και την χρήση τηλεπικοινωνιακών μέσων (Καρούζος Γ. ,2010 :2134-2137).

Η τηλεργασία είναι μια «εύκαμπτη» εργασία με τη χρήση πρακτικών που γίνονται όλο πιο διαδεδομένες και περιλαμβάνουν το ελαστικό ωράριο, τη μερική απασχόληση, αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας και παράλληλα την επαγγελματική αποκατάσταση και σταδιοδρομία.

2. Ιστορική Αναδρομή

Η Τηλεργασία είναι ένα μέρος από την ανάπτυξη της τεχνολογίας των τηλεπικοινωνιών. Οι ρίζες της ξεκινούν από τα τέλη της δεκαετίας 70', οι πρώτες περιπτώσεις που εφάρμοσαν τον καινοτόμο τρόπο εργασίας την τηλεργασία ήταν γυναίκες, με σκοπό να δουλεύουν από το σπίτι και να δημιουργήσουν οικογένεια(Ληξουριώτης Ι., 1998:257-267). Ο «πατέρας της τηλεργασίας και των τηλεπικοινωνιών θεωρείται ο Jack Nilles ερευνητής στο πανεπιστήμιο της Ν. Καλιφόρνιας. Το πρώτο του project στον τομέα της τηλεργασίας με επιτυχία εφάρμοσε ο Nilles το 1973 και στη συνέχεια πραγματοποιήθηκαν πολλές παρόμοιες δραστηριότητες με πρωτοπόρα διάφορα πανεπιστημιακά ιδρύματα και αργότερα τον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα.

Ο όρος τηλεργασία χρησιμοποιείται για πρώτη φορά στην Ευρώπη και ειδικότερα στις Σκανδιναβικές χώρες. Το 1980 στη Γαλλία δημιουργήθηκε το πρώτο *Telecottage* και στη συνέχεια το πρώτο σουηδικό *telecottage* δημιουργήθηκε γύρω στο 1985 στο *Vemdalen* και υιοθετήθηκε από τους Βρετανούς γύρω στο 1989. Ο διάδοχος του *telecottage* είναι το «κέντρο τηλεργασίας» το οποίο δημιουργήθηκε και εφαρμόστηκε στις αγγλοσαξονικές χώρες(Wendeli, J.,2012:63). Το φαινόμενο της εργασίας από απόσταση άρχισε να μελετάται και να χρησιμοποιείται κατά τη δεκαετία του '80. Ένα από τα κυριότερα χαρακτηριστικά του φαινομένου στη δεκαετία του '80 ήταν ότι η εξ αποστάσεως εργασία ταυτιζόταν με την κατ' οίκον εργασία. Όμως οι εργοδότες είχαν μια αρνητική στάση και αντιδρούσαν για την μη δυνατότητα επιτήρησης των εργαζόμενων τους (Δημητρόπουλος, Δ., 2004: 6-22) Την ίδια αρνητική στάση διατηρούσαν τα Μ.Μ.Ε

και οι Εργατικές ενώσεις καθώς παρουσίαζαν την τηλεργασία ως αναβίωση της παραδοσιακής μορφής της κατ' οίκον εργασίας με σαφείς συσχετισμούς με την εκμετάλλευση του εργατικού δυναμικού και ιδιαίτερα των γυναικών. Για να εφαρμοστεί η τηλεργασία χρειαζόταν αλλαγή στον τρόπο οργάνωσης και λειτουργίας της επιχείρησης αλλά λόγω τεχνολογικών περιορισμών την χρησιμοποιούσαν σε περιορισμένο αριθμό επαγγελματιών.

Την επόμενη δεκαετία του '90 δόθηκε έμφαση στην χρήση νέων τεχνολογιών επικοινωνίας για να μπορέσει να αναπτυχθεί η εξ αποστάσεως εργασία. Αυτό βοήθησε να συμβάλει θετικά στην ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων ακόμη η αυξημένη κοινωνική βούληση για την προστασία του περιβάλλοντος επέδρασε θετικά στην ανάπτυξη νέων μορφών εργασίας. Παρόλο που οι αντιδράσεις των εργατικών σωματείων και ενώσεων εξαλείφθηκαν, οι επιχειρήσεις συνέχιζαν να είναι απρόθυμες στην εφαρμογή κάθε μορφής τηλεργασίας. Με εξαίρεση την Μ.Βρετανία που γίνονταν χρήση της τηλεργασίας οι υπόλοιπες χώρες της Ε.Ε. δεν χρησιμοποίησαν την νέα μορφή εργασίας την τηλεργασία, ήταν περιορισμένη έως το 1994, από εκεί και έπειτα παρατηρείται μια σαφής ευρωπαϊκή τάση προς την αύξηση της υιοθέτησής της.

Φτάνουμε στο σήμερα στην δεκαετία του 2020 που λόγω των δεδομένων συνθηκών της παγκόσμιας πανδημίας έχει γίνει η τηλεργασία χρησιμοποιείται σε μεγάλο ποσοστό από τις επιχειρήσεις.

3. Μορφές Τηλεργασίας

Η Τηλεργασία έχει αρκετά είδη μορφών και ο διαχωρισμός τους γίνεται με βάση τον χώρο όπου ένας εργαζόμενος τηλεργάζεται, για παράδειγμα εάν βρίσκεται στο σπίτι του ή στην επαρχία (Ληξουριώτης Ι., 1998: 261-262, Υπουργείο Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας, 2004: 26-28).. Επομένως με βάση τον τόπο εργασίας υπάρχουν οι παρακάτω μορφές:

3.1 Κατ' οίκον εργασία (home-based telework) : η πιο διαδεδομένη μορφή τηλεργασία και πραγματοποιείται από το σπίτι. Βασική προϋπόθεση είναι ένας χώρος του σπιτιού να μετατραπεί σε τυπικό γραφείο με τον κατάλληλο εξοπλισμό (υπολογιστή, τηλέφωνο, μόντεμ κτλ.)

- 3.2 Νομαδική ή κινητή τηλεργασία (Nomadic or Mobile Teleworking) :** σε αυτή τη μορφή τηλεργασίας δεν υπάρχει σταθερό σημείο εργασίας. Όταν ένας τύπος του επιτρέπει να χρησιμοποιήσουν τον τεχνολογικό εξοπλισμό τους τον μετατρέπουν σε χώρο εργασίας. Συνήθως τα επαγγέλματα που κάνουν χρήση αυτής της τηλεργασίας είναι οι αντιπρόσωποι πωλήσεων, επισκέπτες υγείας κ.α.
- 3.3 Δορυφορικά κέντρα (Satellite centres) :** τα συγκεκριμένα κέντρα έχουν εγκαταστάσεις που ανήκουν στην ίδια επιχείρηση αλλά είναι ανεξάρτητες από τις λοιπές εγκαταστάσεις της. Συνήθως είναι εγκατεστημένα κοντά στα σπίτια των εργαζομένων. Με αυτό η εταιρεία ελαχιστοποιεί το λειτουργικό κόστος της και προσλαμβάνει άτομα για δουλειά π.χ. γυναίκες (μητέρες παιδιών) ή εξειδικευμένο προσωπικό , οι οποίοι δεν επιθυμούν να μένουν σε μεγάλα αστικά κέντρα.
- 3.4 Κέντρα τηλεργασίας (Telework center):** Είναι διαμορφωμένοι χώροι με τεχνολογικό και ηλεκτρονικό εξοπλισμό και μπορεί να χρησιμοποιηθούν από τους εργαζομένους της ίδιας επιχείρησης αλλά και από ανεξάρτητους επαγγελματίες.
- 3.5 Τηλεσπίτια (Telecottages):** Η συγκεκριμένη μορφή τηλεργασίας αναφέρεται σε απομακρυσμένες και άγονες περιοχές και αποτελούν κρατική πρωτοβουλία για την οικονομική ενίσχυση της υπαίθρου. Τα τηλεσπίτια πρώτο εμφανίστηκαν στη Σκανδιναβία. Πρόκειται για ξύλινες καλύβες, μικρά σπίτια, παλιά σχολεία ή άλλα κτίρια της υπαίθρου τα οποία είναι εξοπλισμένα με τα απαραίτητα εργαλεία της τηλεργασίας.
- 3.6 Τηλεχωριά (Televillages):** Έναν καινούριο τρόπο ζωής είναι τα τηλεχωριά, τα όποια είναι ολόκληρα χωριά με κατάλληλο τεχνολογικό εξοπλισμό, ακόμη είναι μεταξύ τους διασυνδεδεμένα ώστε να έχουν πρόσβαση στο δίκτυο του τηλεχωριού και να επικοινωνούν μεταξύ τους αλλά και με άλλα χωριά.
- 3.7 Εκτός συνόρων τηλεργασία (offshore teleworking):** Είναι ένα είδος υπεργολαβίας των επιχειρήσεων του τριτογενούς τομέα σε χώρες χαμηλού εργατικού κόστους όπως είναι οι αναπτυσσόμενες χώρες της Αφρικής και της Ασίας.
- 3.8 Τηλευπηρεσίες:** Οι υπηρεσίες της εταιρείας υλοποιούνται από εξωτερικούς συνεργάτες. Μισθώνουν υπαλλήλους που βρίσκονται κοντά στην επιχείρηση ενώ οι πελάτες τους είναι μακριά. Χρήση της τηλευπηρεσίας γίνεται από εταιρείες που χρησιμοποιούν πληροφορικά προϊόντα ή υπηρεσίες.
- 3.9 Networking:** Σε αυτήν την μορφή ο τηλεεργαζόμενος βρίσκεται δικτυωμένος με άλλους τηλεεργαζόμενους που επικοινωνούν μεταξύ τους ηλεκτρονικά και είναι μέλη μιας ομάδας ad hoc σχηματισμένης γύρω από ειδικά προγράμματα, το

χρησιμοποιούν επιστήμονες οι οποίοι εργάζονται πάνω στο ίδιο αντικείμενο έρευνας.

3.10 Online & Offline Τηλεργασία: ο τηλεργαζόμενος συνδέεται στην επιχείρηση με online τηλεργασία δηλαδή είναι μόνιμα συνδεδεμένος με το δίκτυο του εργοδότη μέσω ειδικής τεχνολογίας και πραγματοποιείται αμφίπλευρη ανταλλαγή πληροφοριών σε πραγματικό χρόνο. Όταν ο τηλεργαζόμενος συνδέεται με offline τηλεργασία σημαίνει ότι δεν είναι μόνιμα συνδεδεμένος με το δίκτυο του εργοδότη αλλά συνδέεται μόνο όταν είναι απαραίτητο.

3.11 Σταθερή, εναλλασσόμενη και συμπληρωματική Τηλεργασία: *Σταθερή* τηλεργασία είναι όταν ο τηλεργαζόμενος το μεγαλύτερο μέρος της εργασίας του (άνω του 90% του συνολικού εργάσιμου χρόνου) το πραγματοποιεί από την οικία του. *Εναλλασσόμενη* τηλεργασία είναι όταν ο τηλεργαζόμενος καταναλώνει ποσοστό μικρότερο του 10% εργάσιμου χρόνου στην οικία του, το υπόλοιπο στα γραφεία της επιχείρησης. *Συμπληρωματική* τηλεργασία νοείται η εργασία που διεκπαιρώνεται στην οικία σε πολύ μικρό ποσοστό (μικρότερο του 10%) και λιγότερο από μια ημέρα την εβδομάδα και το υπόλοιπο στα γραφεία της επιχείρησης.

3.12 Τηλεργασία μερικής ή πλήρους απασχόλησης: Η τηλεργασία στην πλήρη ή μερικής απασχόλησης αναφέρεται στον χρόνο που δαπανάται στην τηλεργασία και όχι στο σύνολο των ωρών εργασίας. Η τηλεργασία πλήρους απασχόλησης συνήθως είναι άτομα χαμηλού μορφωτικού επιπέδου, ενώ η σχέση εργασίας μεταξύ εργοδότη και υπαλλήλου δεν είναι σαφής ως προς τον τρόπο πληρωμής. Ενώ στην μερικής απασχόλησης συνήθως είναι άτομα με υψηλό μορφωτικό επίπεδο και υπάρχει σχέση υπαλληλική μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου.

3.13 Διεθνής και ιθαγενής τηλεργασία: Σε αυτήν την τηλεργασία οι επιχειρήσεις χρησιμοποιούν εργαζομένους από το εξωτερικό γιατί αποκομίζουν κέρδη λόγω χαμηλού εργασιακού κόστους.

3.14 Ατομική και Ομαδική Τηλεργασία: Ατομική τηλεργασία είναι όταν ο εργαζόμενος δουλεύει στην οικία του μόνος του χωρίς να συνεργάζεται με κάποιον άλλο τηλεργαζόμενο, ενώ στην ομαδική τηλεργασία υπάρχει ένας αριθμός τηλεργαζομένων που συνεργάζεται για την επίτευξη στόχων.

3.15 Μικτή τηλεργασία: στην μικτή τηλεργασία οι συνδυασμοί τηλεργασίας στο σπίτι και κινούμενης τηλεργασίας συνεχώς πολλαπλασιάζονται και το κύριο

χαρακτηριστικό της είναι ότι μπορεί να εξελίσσεται ώστε να ικανοποιεί τις ανάγκες της επιχείρησης αλλά και του εργαζομένου.

3.16 Job Sharing: Σε αυτήν την μορφή η τηλεργασία μπορεί να είναι πρόσκαιρη (πχ. Εποχιακή) ή να εντάσσεται σε μορφή μοιράσματος εργασίας(job sharing) όπου την ευθύνη της εργασίας απέναντι στον εργοδότη την αναλαμβάνει μία ομάδα εργαζομένων, οι οποίοι μεταξύ τους λειτουργούν ως μία άτυπη ένωση ατόμων ή ως αστική εταιρεία, χωρίς να παύει η εργασιακή σχέση του κάθε εργαζομένου με τον εργοδότη να έχει τα χαρακτηριστικά της εξαρτώμενης εργασίας.

3.17 Συν-εργασία: Ένας νέος τρόπος τηλεργασίας είναι η συνε-εργασία. Έχοντας καλό οργανωμένο και καλό εξοπλισμένο χώρο εργασίας μία ιδιωτική επιχείρηση ή ένας φορέας ή ένας οργανισμός, τότε δίνεται η δυνατότητα να χρησιμοποιούν άτομα για να εξυπηρετούν τις ανάγκες μιας δουλειάς. Αυτός που αξιοποιεί τις προσφερόμενες υπηρεσίες πληρώνει ένα μικρό επι-νοίκιο είτε ανά ώρα είτε ανά ημέρα.

Κεφάλαιο 2

Τα Αποτελέσματα της τηλεργασίας

2.1 Τα αποτελέσματα της τηλεργασίας στην επιχείρηση

Η προώθηση της εφαρμογής της τηλεργασίας σε διεθνές επίπεδο μπορεί να ικανοποιήσει ατομικές, επιχειρησιακές, κοινωνικές ανάγκες. Πέρα από την θετική της πλευρά , υπάρχουν και αρνητικοί παράμετροι, οι οποίοι πρέπει να αντιμετωπιστούν ώστε η τηλεργασία να καταστεί επωφελής για όλα τα ενδιαφερόμενα μέλη. Στη συνέχεια εξετάζονται τα αποτελέσματα της τηλεργασίας θετικά και αρνητικά, στην οργάνωση και λειτουργία της επιχείρησης και στον εργαζόμενο.

2.1 Τα αποτελέσματα της τηλεργασίας στην επιχείρηση

2.1.1 Θετικά Αποτελέσματα

Η εφαρμογή της τηλεργασίας στην επιχείρηση συνοδεύεται από αλλαγές στο τεχνολογικό, οργανωτικό και εργασιακό επίπεδο που μειώνουν το κόστος, αυξάνουν την παραγωγικότητα και συμβάλουν στην καινοτομική ανταπόκριση στις διαρκώς μεταβαλλόμενες απαιτήσεις της αγοράς.

Υπάρχει κάθετη μείωση του κόστους εργασίας και αύξηση των κερδών της επιχείρησης (Ντούτσης Ν. , 1998: 70-87), αυτό γίνεται μέσω της μείωσης του κόστους διατήρησης γραφείων (ενοίκια) καθώς και του λειτουργικού κόστους (θέρμανση, ηλεκτροδότηση κτλ) (Σεβαστάκη, Ε. ,1998: 35-57).

Η παραγωγικότητα του εργαζομένου αυξάνεται λόγω της εξοικονόμησης του χρόνου για την μετακίνηση από την κατοικία του στο χώρο εργασίας, παράλληλα μείωση του άγχους και της κόπωσης των μετακινήσεων (Rasmussen, E., Gorbett, G., 2012: 20-32). Αυξάνεται η ευελιξία της επιχείρησης όσον αφορά τον αριθμό των εργαζομένων, τη διαχείριση χρόνου εργασίας, την αξιοποίηση των κεφαλαίων και την ιεράρχηση των μισθών και με αυτόν τον τρόπο επιτυγχάνεται η μείωση εργατικού κόστους (Κουκιάδης Ι., 1996:12-20). Ακόμη σε περιόδους με έντονο φόρτο εργασίας οι τηλεεργαζόμενοι μπορούν να δουλεύουν χωρίς να απαιτείται η φυσική παρουσία τους στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης και με αυτό τον τρόπο η επιχείρηση έχει τη δυνατότητα να συνεχίσει να απασχολεί ακόμα και σε περίοδο οικονομικής ύφεσης σε θέσεις κλειδιά τους εργαζομένους της, ενώ ταυτόχρονα δεν καθίσταται απαραίτητη η πρόσληψη εργαζομένων σε περιόδους αυξημένης ζήτησης (Kyriakides, T., 2012). Ακόμη η τηλεεργασία ευνοεί την ανάθεση επιχειρησιακών δραστηριοτήτων σε εξωτερικούς συνεργάτες έναντι της χρήσης εξαρτημένης εργασίας τη βάση εργολαβιών ή και υπεργολαβιών, με αποτέλεσμα να μειώνεται το κόστος και να υπάρχει πρόσβαση σε εξειδικευμένες ικανότητες και υπηρεσίες (Ντούτσης Ν., 1998:70-87).

Επιπλέον η τηλεεργασία παρέχει ευελιξία στη δημιουργία συμβατικών σχέσεων, αφού συνδέεται με πολλές μορφές απασχόλησης, όπως η πλήρης, μερική, υπερεργολαβική, προσωρινή απασχόληση (εποχιακή ή ορισμένου χρόνου) ή job sharing. Έτσι η επιχείρηση έχει την ευελιξία στον αριθμό του προσωπικού που απασχολεί ακόμη και στη διαχείριση του χρόνου εργασίας, στην ιεράρχηση των μισθών, με αυτόν τον τρόπο επιτυγχάνει μείωση του εργατικού κόστους (Μούστρης Α., 2007: 8-9).

Υπάρχει μείωση των αδειών και των απουσιών του εργαζόμενου για προσωπικούς λόγους και μείωση των εξόδων για υπερωρίες, επιδόματα άδειας, κήσης κτλ. (Μήλιου Α., Πομπόρτσης Α., 2004: 265-284). Ευκαιρίες εργασίας σε γεωγραφικά απομακρυσμένες περιοχές π.χ. Ακριτικά νησιά, χωριά σε σύνορα (Κιτρίνου, Ε., 2009: 1-253). Δυνατότητα στρατολόγησης ανθρώπινου δυναμικού σε οποιαδήποτε μέρος του κόσμου (Ντούτσης Ν., 1998:70-87). Η επιχείρηση μπορεί να προσελκύσει ανθρώπους με γνώσεις και δεξιότητες των οποίων η εξειδίκευση είναι σε μεγάλη ζήτηση και γι' αυτό δεν επιθυμούν πλήρη απασχόληση σε μια μόνο επιχείρηση, αλλά και αξιόλογα στελέχη που χρειάζεται να αφιερώσουν για κάποιο χρονικό διάστημα περισσότερο χρόνο στις οικογένειές τους (π.χ. μονογονεϊκές οικογένειες) (Αναστασίου Θ., 2007 : 34)

Η λειτουργία της επιχείρησης δεν επηρεάζεται από εξωγενείς παράγοντες, όπως η απεργία στα μέσα μαζικής μεταφοράς, κακές καιρικές συνθήκες ή φυσικές καταστροφές

2.1.1 Αρνητικά Αποτελέσματα

Η τηλεργασία επιφέρει αρνητικά αποτελέσματα στην επιχείρηση, αρχικά το κόστος εκκίνησης και λειτουργίας εφαρμογών της τηλεργασίας είναι υψηλό, περιλαμβάνει και τη δημιουργία εταιρικής πολιτικής, την τεχνολογική υποδομή, την εκπαίδευση των εργαζομένων και των προϊσταμένων, την αξιολόγηση κ.α..

Υπάρχει περιορισμός στην επίβλεψη της εργασίας από τους προϊσταμένους και δυσκολίες στο συντονισμό, διότι δεν παρίστανται στο γραφείο, αλλά εργάζονται από την οικία τους, η οποία προστατεύεται από το οικογενειακό άσυλο. Υπάρχει έλλειψη επικοινωνίας μεταξύ των συναδέλφων (Κουκιάδης Ι., 1996:12-20). Οι εργαζόμενοι γίνονται εύκολα κοινωνοί ενός πλέγματος κοινών αντιλήψεων και προτύπων όταν είναι στον εργασιακό χώρο και καθορίζει πως σκέφτονται, πως συμπεριφέρονται και αναπτύσσοντας τις δραστηριότητες της επιχείρησης και επιλύοντας τυχόν προβλήματα, αφού υπάρχει καθημερινή άμεση επαφή με τους προϊσταμένους και την ηγεσία (Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Εργασίας, 2004: 265).

Η επιχείρηση μπορεί να αντιμετωπίσει προβλήματα διαρροής των στοιχείων της (αρχεία και πληροφορίες), ιδιαίτερα στην περίπτωση που ο εργαζόμενος έχει συνάψει εργασιακή σχέση με περισσότερες από μία επιχείρηση (Kyriakides, Τ..2012). Επειδή ο τηλεεργαζόμενος δεν έχει άμεση τεχνική υποστήριξη επιφέρει κίνδυνο απώλειας κρίσιμων δεδομένων λόγω των τεχνικών προβλημάτων και εμφάνισης δυσχερειών ως προς τον χρόνο παράδοσης και την ορθή διεκπεραίωση της εργασίας (Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Εργασίας, 2004: 264-265).

2.2 Τα αποτελέσματα της τηλεργασίας στον εργαζόμενο

2.2.1. Θετικά Αποτελέσματα

Η ευελιξία που προσφέρει η τηλεργασία συντελεί στην εναρμόνιση της επαγγελματικής με την ιδιωτική ζωή και αποτελεί ένα μέσο ικανοποίησης αναγκών των εργαζομένων. Δεδομένου ότι κατοχυρώνονται τα ασφαλιστικά και εργατικά δικαιώματα ο εργαζόμενος έχει τη δυνατότητα να επιλέξει διαφορετικό τύπο σύμβασης εργασίας, την κινητικότητα στην αγορά εργασίας μεταξύ επιχειρήσεων και τομέων οικονομίας και την πρόσβαση σε εκπαιδευτικά προγράμματα (Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Εργασίας, 2004: 66-67).

Λόγω ότι βρίσκεται σε οικείο, φιλικό περιβάλλον π.χ. οικία, αυτό βοηθάει τον τηλεεργαζόμενο να μην έχει άγχος και να αποδίδει με πιο αποτελεσματικό τρόπο στην εργασία του (Rasmussen, E., Gorbett, G., 2012: 20-22). Τον βοηθάει να έχει καλύτερη κατανομή χρόνου εργασίας και πιο αποτελεσματική, με αυτόν τον τρόπο καλύπτει τις ανάγκες του στην αύξηση ελεύθερου χρόνου και τη συμφιλίωση επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής (Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Εργασίας, 2004: 66-67). Βελτιώνεται το επίπεδο ζωής του τηλεεργαζόμενου λόγω αύξησης προσωπικού χρόνου (Μήλιου Α., Πομπόρτσας Α., 2004: 265-284).

Μείωση της ανάγκης μετεγκατάστασης στην περιοχή της επιχείρησης, διότι οι εργαζόμενοι μπορούν πλέον να φέρουν εις πέρας τις εργασιακές τους υποχρεώσεις χωρίς να χρειάζεται η φυσική παρουσία τους στα γραφεία της εταιρίας (Kyriakides, T. 2012). Ακόμη ο τόπος κατοικίας αποτελεί προϊόν ελεύθερης επιλογής, καθώς αποδεσμεύεται από τη συνεκτίμηση της παραμέτρου της προοπτικής απασχόλησης που έχει μια συγκεκριμένη περιοχή.

Βοηθά τον τηλεεργαζόμενο να έχει πιο ευέλικτο ωράριο εργασίας προσαρμοσμένο στις ανάγκες του (Κουκουβίνου, Α., Κουσουνή, Α., 1999:577 - 585). Συνήθως οι γυναίκες που επιλέγουν την τηλεργασία έχουν τη δυνατότητα να δουλεύουν και ταυτόχρονα να φροντίζουν τα παιδιά τους ή άλλα εξαρτώμενα μέλη της οικογένειας π.χ. ηλικιωμένοι και με αυτόν τον τρόπο επιτυγχάνουν εξισορρόπηση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

Μειώνεται το κόστος μετακίνησης, λόγω μείωσης της χρήσης του αυτοκινήτου απαιτούνται λιγότερα καύσιμα ή επιλογή χρησιμοποίησης των μέσων μαζικής μεταφοράς σε περίπτωση που ο τηλεργαζόμενος μετακινείται περιστασιακά στην εταιρεία (Ντούτσης Ν. , 1998: 70-87). Ακόμη γίνεται εξοικονόμηση χρόνου για να μετακινηθεί από και προς την εταιρία και εξοικονόμηση χρόνου για την προετοιμασία για να πας στην δουλειά. Υπάρχει μείωση στην αγορά επαγγελματικής ένδυσης λόγω ότι πλέον δεν χρειάζεται να ντύνεται με επαγγελματικό ντύσιμο (Μήλιου Α., Πομπόρτσος Α., 2004: 265-284).

2.2.1. Αρνητικά Αποτελέσματα

Η εφαρμογή της τηλεργασίας εκτός από τα οφέλη που προσφέρει στους εργαζόμενους συνεπάγεται και κινδύνους που συνδέονται με τον αποκλεισμό ορισμένων τηλεργαζόμενων από την προστασία του εργατικού δικαίου με τη σύναψη συμβάσεων ανεξάρτητης εργασίας που υποκρύπτουν όμως εξαρτημένη εργασία. Η μειωμένη προστασίας των τηλεργαζόμενων καθώς παρατηρείται το φαινόμενο καταστρατήγησης ορισμένων εργασιακών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων. Το πιο κρίσιμο σημείο που αφορά την τηλεργασία, αποτελεί ο χαρακτηρισμός της εργασιακής σχέσης των τηλεργαζόμενων ως εξαρτημένης δεδομένου ότι ο προσδιορισμός και ο έλεγχος του τόπου και του χρόνου εργασίας είναι δυσχερές. Στην περίπτωση της τηλεργασίας η έλλειψη του στοιχείου της προσωπικής παρουσίας του εργαζόμενου στο χώρο της επιχείρησης μειώνει τη δυνατότητα εποπτικής και ελεγκτικής παρέμβασης του εργοδότη δημιουργώντας την εντύπωση της ανεξαρτησίας του εργαζόμενου κατά την εκτέλεση της εργασίας του με αποτέλεσμα η τηλεργασία να χαρακτηρίζεται από το αμφιλεγόμενο περιεχόμενο της εξάρτησης που τη διέπει και να κινείται στη «γκρίζα ζώνη» ανάμεσα στη μισθωτή και ανεξάρτητη εργασία (Ληξουργιώτης Ι., 1998:263-264).

Η τηλεργασία προσφέρει μεν στους τηλεργαζόμενους ευελιξία στη διαχείριση του χρόνου εργασίας, υπάρχει όμως ο κίνδυνος τα όρια ανάμεσα στην επαγγελματική και ιδιωτική ζωής και ανάμεσα στο χρόνο εργασίας και τον ελεύθερο χρόνο να καταστούν ρευστά. Η ευκαμψία του ωραρίου και του ρυθμού εργασίας μπορεί να οδηγήσει σε εντατικοποίηση της εργασίας με άμεση επίπτωση στη σωματική και ψυχική υγεία του τηλεργαζόμενου και στην ισορροπία των οικογενειακών και διαπροσωπικών σχέσεων. Υπάρχει κίνδυνος εργασιομανίας και παραβίασης του ωραρίου εργασίας εκ μέρους του εργαζομένου στην

προσπάθεια του να φέρει εις πέρας τα εργασιακά του καθήκοντα (Κουκιάδης Ι., 1886: 16).

Στην περίπτωση που η τηλεργασία διεκπεραιώνεται στο σύνολό της από το σπίτι υπάρχει κίνδυνος επαγγελματικής και κοινωνικής απομόνωσης λόγω μειωμένης επαφής με το εργασιακό περιβάλλον. Το πρόβλημα αυτό διογκώνεται όταν ο εργαζόμενος έχει μεγάλο φόρτο εργασίας που τον υποχρεώνει να μην αλλάζει παραστάσεις και περιβάλλον με αποτέλεσμα τη μείωση του χρόνου του από κοινωνικές δραστηριότητες. Είναι γεγονός ότι μεγάλο μέρος του κοινωνικού περίγυρου και των φιλικών σχέσεων των ατόμων προέρχεται από το εργασιακό τους περιβάλλον. Επίσης τα νέα άτομα αποκομίζουν πολλά από την παρουσία τους σε ένα οργανωμένο εργασιακό περιβάλλον και την αλληλεπίδρασή τους με παλαιότερους και έμπειρους εργαζόμενους. Έχουν τη δυνατότητα να αντιλαμβάνονται καλύτερα τον τρόπο εργασιακής δράσης και το αντικείμενο εργασίας της επιχείρησης έτσι ώστε το αποτέλεσμα της εργασίας τους να είναι συμβατό με αυτό των υπόλοιπων μελών της επιχείρησης και ταυτόχρονα αποκτούν εμπειρία από τη συναναστροφή τους με παλαιότερους συναδέλφους. (Υπουργείο Απασχόλησης, 2004: 260).

Ο έλεγχος του χρόνου εργασίας στην περίπτωση τηλεργασίας είναι δυσχερής σε σύγκριση με την κανονικά παρεχόμενη εργασία εντός του χώρου της επιχείρησης με αποτέλεσμα να καθίσταται ανεξακρίβωτο αν ο τηλεεργαζόμενος μισθωτός συμπλήρωσε κάποιο ημερήσιο ή εβδομαδιαίο ωράριο, αν εργάσθηκε υπερωριακά, νύχτα, Κυριακές ή αργίες (Βλασσόπουλος Γ, 2005: 19). Συνεπώς ο καθορισμός της αμοιβής βάσει του χρόνου απασχόλησης ενέχει τον κίνδυνο μείωσης των αποδοχών του τηλεεργαζόμενου, πόσο μάλλον στην περίπτωση που η τηλεργασία συνδυάζεται με τη μερική απασχόληση. Υπάρχει βέβαια η δυνατότητα προγραμματισμού του κεντρικού υπολογιστή για προκαθορισμένο χρόνο ώστε να είναι εφικτός ο έλεγχος του χρόνου εργασίας πράγμα που αφορά όμως στην περίπτωση της on line τηλεργασίας. Στις άλλες περιπτώσεις παροχής τηλεργασίας η εκτίμηση του μεγέθους του παραγόμενου έργου (ως υποκατάστατο του χρόνου απασχόλησης) είναι δυνατόν να πραγματοποιηθεί μόνο μέσα από μια διαδικασία μέτρησης της ποσότητας ή/και της ποιότητας του παραγόμενου έργου (Ληξουργιώτης Ι., 1998: 266-267).

Στην περίπτωση που η τηλεργασία παρέχεται στο χώρο διαμονής του εργαζόμενου ανακύπτουν ζητήματα ως προς το οικογενειακό άσυλο και την προστασία της ιδιωτικής ζωής στις περιπτώσεις που η εγκατάσταση και συντήρηση του εξοπλισμού γίνεται από

τον εργοδότη και όταν απαιτούνται έλεγχοι για την εξασφάλιση των όρων υγιεινής και ασφάλειας και του τρόπου χρήσης του εξοπλισμού. Επίσης μπορεί να ανακύψουν ζητήματα σχετικά με την «ελευθερία εγκατάστασης» αφού έχουν καταγραφεί περιπτώσεις που στη σύμβαση εργασίας περιλαμβάνεται όρος ότι «δεδομένης της ιδιομορφίας της θέσης εργασίας και των υλικών αναγκών διαμόρφωσης αυτής, κάθε αλλαγή του τόπου κατοικίας θα αποτελεί αντικείμενο συμφωνίας του εργαζόμενου με την εταιρεία», όρος με τον οποίο περιορίζεται η ελευθερία μετακίνησης του εργαζόμενου αλλά και εμμέσως και της οικογένειάς του (Ληξουργιώτης Ι, 1998: 266). Επιπλέον η παροχή εργασίας εξ αποστάσεως αλλά και οι δυνατότητες οι των νέων τεχνολογιών ευνοούν τη λειτουργία της ηλεκτρονικής επιτήρησης με σκοπό τον έλεγχο των εργαζόμενων θέτοντας παράλληλα νέα δεδομένα για τα όρια άσκησης της στο πλαίσιο του διευθυντικού δικαιώματος καθώς υπάρχει κίνδυνος καταστρατήγησης της ιδιωτικότητας του ατόμου. Μέσω των νέων τεχνολογιών υπάρχει η δυνατότητα ελέγχου της παραγωγικότητας και της συμπεριφοράς του εργαζόμενου μέσω π.χ. καταγραφής του ρυθμού εργασίας, των παύσεων, των λαθών κτλ, γεγονός που ανταποκρίνεται στο εύλογο συμφέρον του εργοδότη να μετρήσει την παραγωγικότητα του εργαζόμενου και την ποιότητα της εργασίας οδηγεί όμως σε αύξηση της ψυχικής έντασης του εργαζόμενου και στην επιδείνωση των όρων εργασίας (Παπαδημητρίου Κ., 1987: 79, 85-87).

Παράλληλα όμως υπάρχει η δυνατότητα παρακολούθησης συμπεριφορών του εργαζόμενου ιδιωτικής φύσεως όπως ο έλεγχος των επικοινωνιών του που συνιστάται π.χ. στον έλεγχο της χρήσης και του περιεχομένου του ηλεκτρονικού του ταχυδρομείου, των επισκέψεών του σε ιστοχώρους και ιστοσελίδες, γεγονός που θίγει τα δικαιώματα του ατόμου ως εργαζόμενου και ως ανθρώπου γενικότερα, όπως αυτό της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας του ατόμου, της προστασίας των προσωπικών δεδομένων και της ανθρώπινης αξιοπρέπειας (Παπαδημητρίου Κ., 1987: 68-69).

Επιπρόσθετα ζήτημα ανακύπτει και ως προς το ποιος έχει πρόσβαση στα δεδομένα που συγκεντρώνονται με την ηλεκτρονική επιτήρηση καθώς το ενδεχόμενο της διασύνδεσης των ηλεκτρονικών αρχείων διαφορετικών επιχειρήσεων δίνει τη δυνατότητα σε μελλοντικούς εργοδότες να έχουν πρόσβαση σε δεδομένα που αφορούν στο επαγγελματικό παρελθόν των υποψηφίων εργαζόμενων γεγονός που αντίκειται τόσο στην προστασία των προσωπικών δεδομένων όσο και στην αρχή της ίσης μεταχείρισης των υποψηφίων (Παπαδημητρίου Κ., 1987: 71).

Πιθανά επιπρόσθετα έξοδα λόγω της ανάγκης για εύρεση ενός μεγαλύτερου σπιτιού, δεδομένου ότι ένας χώρος της οικίας θα αποτελεί ουσιαστικά την επαγγελματική στέγη του τηλεργαζόμενου (Ρομπόλη Σ., Δημουλά Κ., 1998: 8-15). Υπάρχει περίπτωση που ο τηλεργαζόμενος να επωμιστεί επιπλέον δαπάνες που σχετίζονται με τη διεκπεραίωση της εργασίας του, όπως τα έξοδα ηλεκτροδότησης, υδροδότησης, τηλεφώνου κτλ. , εφόσον δεν ορίζεται διαφορετικά στη σύμβαση εργασίας. (Σεβαστάξη Ε., 1998: 35-57).

Η τηλεργασία έχει θεωρηθεί και ως μορφή κοινωνικού dumping είτε αυτό αφορά στις μειωμένες αποδοχές των τηλεργαζόμενων στο εσωτερικό μιας χώρας (ιδιαίτερα των τηλεργαζόμενων χαμηλής ειδίκευσης όπως στην περίπτωση εργασιών εισαγωγής δεδομένων σε μια ειδική βάση) είτε τη μεταφορά δραστηριοτήτων σε χώρες χαμηλού κόστους όπου η παραγωγή συντελείται κάτω από ακατάλληλες συνθήκες εργασίας (Ρομπόλης Σ, Δημουλάς Κ., 1998: 8-15).

2.3 Τα αποτελέσματα της τηλεργασίας στην κοινωνία

Η ανάπτυξη των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών συντελούν στην κατάργηση θέσεων εργασίας ή μειώνει τον απαιτούμενο αριθμό εργατικού δυναμικού, αυτό συνεπάγεται ότι η παρουσία της τηλεργασίας στην παραγωγική διαδικασία συνδέεται άμεσα με τον προβληματισμό για τις επιπτώσεις στην ανεργία. Όμως η παρουσία της τηλεργασίας ευνοεί και τη δημιουργία επιχειρήσεων με μικρό αριθμό εργαζομένων και έχει πολύ καλά οικονομικά αποτελέσματα. Η νέα μορφή τεχνολογία προσφέρει πολλές δυνατότητες οι οποίες δεν πρέπει να μείνουν ανεκμετάλλευτες γι' αυτό θα πρέπει να δοθεί έμφαση στην ενίσχυση τομέων που σχετίζονται με την ανάπτυξη της ανταγωνιστικότητας μέσω της επένδυσης στη γνώση και την δημιουργία καινοτομίας.

Η χρήση της τηλεργασίας μπορεί να συμβάλλει στη δημιουργία θέσεων εργασίας μέσω της αύξησης της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων, της ανάπτυξης νέων ειδικοτήτων στον τομέα των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας, της ανάληψης νέων παραγωγικών δραστηριοτήτων προστιθέμενης αξίας και της ενίσχυσης της ιδιωτικής πρωτοβουλίας για επενδύσεις στην περιφέρεια τονώνοντας έτσι την απασχόληση και ενδυναμώνοντας την οικονομία. Η τηλεργασία επίσης μπορεί να

αποτελέσει μέσο αύξησης της απασχόλησης δεδομένου ότι ενθαρρύνει την ανεξάρτητη εργασία αφού προσφέρει τη δυνατότητα απασχόλησης εκτός του χώρου εγκατάστασης μιας επιχείρησης. Ταυτόχρονα στην καταπολέμηση της ανεργίας μπορεί να συμβάλει και η αύξηση του ελεύθερου χρόνου που φαίνεται να επιφέρει η τηλεργασία αφού η κάλυψή του δημιουργεί ζήτηση για προσφορά κυρίως υπηρεσιών και ένα τμήμα του αφιερώνεται σε διαδικασίες επιμόρφωσης (Ντούτσης Ν., 1998: 81).

Η τηλεργασία βοηθά στην αύξηση προσφοράς της εργασίας, καταπολέμηση της ανεργίας αλλά και του κοινωνικού αποκλεισμού, αυτό φαίνεται από την δυνατότητα ένταξης που μπορεί δώσει στο ενεργό δυναμικό δηλαδή είναι τα άτομα που συχνά αποκλείονται από την αγορά εργασίας όπως είναι οι γυναίκες με οικογενειακές υποχρεώσεις, τα άτομα με προβλήματα υγείας ή φυσικών δυσκολιών μετακίνησης λόγω σωματικών αναπηριών ή λόγω γήρατος.

Η τηλεργασία επιτρέπει στις γυναίκες να μπορούν να συνδυάσουν την επαγγελματική με την οικογενειακή ζωή βοηθώντας στην ανάληψη εργασίας από το σπίτι ή από χώρους πολύ στην οικία του και να επωφεληθούν τις αυξημένες δυνατότητες πληροφόρησης και επικοινωνίας που προσφέρουν οι νέες τεχνολογίες και αυτό έχει ως αποτέλεσμα η τηλεργασία να μπορεί να συμβάλει στην προώθηση ισότητας των δύο φύλων. Η τηλεργασία μπορεί να είναι ένας τρόπος διατήρησης της θέσης εργασίας γυναικών με άδεια μητρότητας ή επιστροφής στην εργασία μετά από κάποιο διάλειμμα στην καριέρα τους (Αναστασίου Θ., 2007: 38-41).

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να επισημάνουμε πόσο σημαντικό και πόσο βοήθησε η τηλεργασία στα άτομα με αναπηρία, τους βοήθησε στην έρευνα εργασίας και στην ενσωμάτωση στην οικονομική και κοινωνική ζωή της χώρας που θα βοηθάει να απεξαρτηθούν από την κοινωνική πρόνοια η οποία οδηγεί στην παθητικοποίηση του ατόμου. Η εξέλιξη της σημερινής τεχνολογίας βοήθησε στη μετατροπή του γραπτού κειμένου σε ήχο για ανθρώπους με προβλήματα όρασης και το αντίστροφο για ανθρώπους με προβλήματα ακοής ακόμη έχουν και την δυνατότητα απασχόλησης από το σπίτι ή από κατάλληλα διαμορφωμένους χώρους για τις ανάγκες των ατόμων με κινητικά προβλήματα (Αναστασίου Θ., 2007:35-38).

Η τηλεργασία μπορεί να βοηθήσει στη δημιουργία θέσεων εργασίας σε πόλεις ή χωριά (ύπαιθρο) και περιοχές απομακρυσμένες με σκοπό να βοηθήσει στην άμβλυνση των περιφερειακών ανισοτήτων. Αυτό έχει ως επακόλουθό να βελτιωθεί το επίπεδο

απασχόλησης στις μη αστικές περιοχές και να επέλθει ανάπτυξη σε όλα τα επίπεδα υποδομών και υπηρεσιών υγείας, εκπαίδευσης, ψυχαγωγίας και να αποτελέσει κίνητρο για τη μείωση των φαινομένων αστυφιλίας και την αύξηση γεωγραφικής κινητικότητας.(Ντούτσης Ν., 1998: 83). Η μείωση των μεταφορικών αναγκών και η ανακατανομή των οικονομικών δραστηριοτήτων ανάμεσα στα αστικά κέντρα και την περιφέρεια συνεισφέρουν στη διαφύλαξη του περιβάλλοντος μειώνοντας την κυκλοφοριακή συμφόρηση, τους ρύπους και το θόρυβο, βελτιώνοντας την ποιότητα ζωής στις μεγαλουπόλεις.

2.4 Παραγωγικότητα και αποτελεσματικότητα της τηλεργασίας στην επιχείρηση

Σε μια επιχείρηση πριν από κάποια χρόνια η τηλεργασία ήταν σπάνια. Ήταν ένας τρόπος εργασίας για επίλεκτους εργαζόμενους, καθώς οι εργοδότες είχαν την νοοτροπία ότι ο εργαζόμενος για να παράγει πρέπει να είναι συνεχώς κάτω από την επίβλεψή τους. Έτσι ήταν απρόθυμοι να υιοθετήσουν την τηλεργασία σε μεγάλο βαθμό και την χρησιμοποιούσαν μόνο εκεί που δεν μπορούσαν να την αποφύγουν. Τα πράγματα άλλαξαν με τον καιρό καθώς ότι η τεχνολογία αναπτυσσόταν με γρήγορους ρυθμούς. Οι εργοδότες κατάλαβαν ότι σε πολλές περιπτώσεις οι τηλεεργαζόμενοι που απασχολούσαν ήταν πιο παραγωγικοί από τους κλασικούς εργαζόμενους που είχαν για χρόνια.

Παρόλο που πολλές έρευνες υπογραμμίζουν τις πτυχές της τηλεργασίας στην εργασία, τα οφέλη είναι πιθανό να διαφέρουν σημαντικά. Όταν είναι θετικά τα οφέλη μπορούν να εμπλουτίσουν τις θέσεις εργασίας και να επηρεάσουν θετικά τον κύκλο εργασιών ενώ αντίστοιχα όταν είναι αρνητικά επιδρούν ακόμη και στη συναισθηματική ευημερία ενός εργαζόμενου στο βαθμό που οι σχέσεις στην εργασία χαρακτηρίζονται από ασέβεια, δυσπιστία και έλλειψη αμοιβαιότητας, καταστάσεις που πολλές φορές οδηγούν και στο αίσθημα της κατάθλιψης (Πιερράκης & Κουτσουνίκος, 2003).

Επικεντρώνοντας στις κοινωνικές πτυχές της τηλεργασίας και τα κοινωνικά της οφέλη, η τηλεργασία επιτρέπει στους ανθρώπους να εργάζονται εκτός του παραδοσιακού χώρου εργασίας με αποτέλεσμα να μπορούν να αλλάξουν τον τρόπο με τον οποίο τα άτομα αντιλαμβάνονται την εργασία, επηρεάζοντας τη φύση, τον αριθμό και το βάθος

των αλληλεπιδράσεων κοινωνικής υποστήριξης που έχουν οι τηλεεργαζόμενοι μεταξύ τους ή με άλλους συναδέλφους και πελάτες. Για ορισμένους, η τηλεεργασία μπορεί να οδηγήσει σε επαγγελματική ή κοινωνική καταξίωση που μπορεί να επηρεάσει θετικά την απόδοση της εργασίας, ειδικά για όσους συχνά εργάζονται στην τηλεεργασία. Η επαγγελματική καταξίωση μπορεί να οριστεί ως αυξημένη δυνατότητα προώθησης, σταθερότητα στις θέσεις εργασίας, ανταμοιβής ή προσωπικής ανάπτυξης

Ακόμη, οι εργασιακοί οργανισμοί που προσφέρουν την τηλεεργασία παρέχουν στα άτομα που είναι γονείς την ευκαιρία να είναι διαθέσιμα για τα παιδιά τους. Αυτό είναι πολύ σημαντικό καθώς πλήθος ερευνών έχει αναδείξει ότι οι πιο δραστήριοι γονείς δημιουργούν παιδιά επιτυχημένα τόσο ακαδημαϊκά όσο και συμπεριφορικά. Η τηλεεργασία βοηθά έτσι να γίνει μια μεγάλη μετάβαση της ζωής με τις οικογένειες να μπορούν να βρουν σταθερότητα σε ένα τμήμα της ζωής τους, της διατήρησης της απασχόλησης, της ενασχόλησης με τα παιδιά τους ή της απόκτησης νέων ευκαιριών. Παρέχεται επίσης η δυνατότητα στους γονείς να διαχειριστούν τόσο τα επαγγελματικά τους πάθη όσο και τις προσωπικές επιθυμίες τους με τρόπο που να αισθάνονται επιτυχείς. Οι ευτυχισμένοι γονείς αποτελούν παραγωγικούς επαγγελματίες, και τα ευτυχισμένα παιδιά γίνονται οι καινοτόμοι της επόμενης γενιάς. Η ισότητα των δυο φύλων περιλαμβάνεται σε αυτήν την υποομάδα κοινωνικού οφέλους, με τις γυναίκες να μπορούν να εργασθούν ακόμα και αν παράλληλα εκτελούν και τα οικογενειακά καθήκοντα και υποχρεώσεις (Αναστασίου, Θ., 2007.).

Ακόμη από τα σημαντικότερα κοινωνικά οφέλη της τηλεεργασίας είναι η εξασθένιση πολλών προβλημάτων υγείας ή αναπηριών που υπομένουν οι άνθρωποι (Αναστασίου, Θ., 2007). Αυτά τα θέματα δεν θα πρέπει να περιορίζουν τις συνεισφορές ενός ατόμου ή την ικανότητα του να εργάζεται. Προσφέροντας στους ανθρώπους τη δυνατότητα να εργάζονται από το σπίτι τους, παρέχεται παράλληλα η ευκαιρία να φροντίσουν παράλληλα και τον εαυτό τους. Επιτρέποντάς τους να συνεχίσουν τα επαγγελματικά τους όνειρα, τα οποία με τη σειρά τους οδηγούν σε μεγαλύτερη ανεξαρτησία και ευτυχία, εκτός από τα οικονομικά οφέλη της απασχόλησης.

Δεδομένου, ότι πρέπει να ζούμε σε ένα υγιές περιβάλλον, η τηλεεργασία είναι ένας πολύ καλός τρόπος για να περιοριστεί η ρύπανση και οι κίνδυνοι για το περιβάλλον μας. Υπάρχει έτσι λιγότερη ενέργεια που καταναλώνεται, λιγότερη κατανάλωση πετρελαίου, λιγότεροι πόροι που απαιτούνται και λιγότερα απορρίμματα από γεύματα και πολλά άλλα. Η τηλεεργασία μας επιτρέπει να φροντίζουμε καλύτερα τη Γη και να διασφαλίζουμε

την υγεία της για τις μελλοντικές γενιές (Ντούτσης, 1998: 72-85). Υποστηρίζεται ότι οι μορφές της τηλεργασίας (μερικής ή πλήρους τηλεργασίας) μπορεί να ενισχύσουν την οργανωτική και ατομική παραγωγικότητα. Ωστόσο, οι ισχυρισμοί αυτοί σχετικά με την υψηλότερη παραγωγικότητα αναφέρονται συχνά χωρίς να εξετάζεται προσεκτικά το πώς οι εργοδότες αντιλαμβάνονται αυτή την ατομική και ομαδική παραγωγικότητα (Ruch, W. A., 1994: 1-320).

Η παραγωγικότητα μπορεί να σχετίζεται με ένα άτομο ή μια ομάδα και είναι ένα μέτρο για το πόσο αποτελεσματικά έχουν ανατεθεί οι εργασίες και κατά πόσο έχουν ολοκληρωθεί επαρκώς με την πάροδο του χρόνου. Ειδικότερα όσον αφορά την τηλεργασία, μπορεί να χαρακτηριστεί ως η επίτευξη του προσδοκώμενου στόχου μέσα στο χρόνο και τον προϋπολογισμό (Butler et al., 2007: 37-62). Η μέτρηση της παραγωγικότητας είναι πολύπλοκη διαδικασία δεδομένου ότι υπάρχουν αρκετές μεταβλητές που πρέπει να ληφθούν υπόψη, όπως ο τύπος των εργασιών που πρέπει να ολοκληρωθούν, το επίπεδο δεξιοτήτων ή και η πείρα που απαιτείται για την ολοκλήρωση ενός ή περισσότερων καθηκόντων και πόρων που διατίθενται και απαιτούνται για την υποστήριξη της επιτυχούς ολοκλήρωσης αυτών.

Η μετακίνηση προς και από την εργασία αποτελεί επίσης έναν σημαντικό παράγοντα επίδρασης στη παραγωγικότητα και αποτελεσματικότητα του εργαζόμενου (Covey, 2013). Είναι πολλές οι φορές που πολλοί υπάλληλοι φτάνουν στην εργασία τους κουρασμένοι και ταλαιπωρημένοι από μια εκτεταμένη μετακίνηση σε πολυσύχναστη κυκλοφορία. Φυσικά, αυτό μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα μειωμένες επιδόσεις, ειδικά τα πρωινά. Όταν όμως ο εργαζόμενος να εργάζεται από την οικία του τότε παραβλέπετε η μετακίνηση και μπορεί να αφοσιωθεί στην εργασία. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα περισσότερος χρόνος για την ολοκλήρωση των εργασιών που σχετίζονται με την εργασία τους.

Κεφάλαιο 3

Εθνική Νομοθεσία και Τηλεργασία

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).

Η τηλεργασία ως νέα μορφή οργάνωσης της εργασίας, δεν αποτελεί μια ανεξάρτητη από τις παραδοσιακές μορφές παροχής υπηρεσιών νομική κατηγορία, και γι' αυτό το νομικό καθεστώς της ποικίλλει από χώρα σε χώρα. Το εφαρμοζόμενο νομικό πλαίσιο εξαρτάται από τη νομική υπόσταση των τηλεεργαζομένων όπως αυτή καθορίζεται από τη σχέση τους με τις επιχειρήσεις στις οποίες εργάζονται. Αναφορικά λοιπόν με τις χώρες κράτη μέλη προσδιορίζονται επτά διαφορετικά νομικά καθεστώτα. Η τηλεργασία μπορεί να πραγματοποιείται από έναν εργοδότη, έναν αυτοαπασχολούμενο, έναν δημόσιο υπάλληλο, είτε ένα μισθωτό. Σε μερικές περιπτώσεις χρησιμοποιείται επίσης, η ειδική κατηγορία της εργασίας στο σπίτι, παρόλο που το νομικό καθεστώς της μπορεί να διαφέρει μεταξύ των χωρών. Αυτές οι διαφορετικές μορφές εργασιακού καθεστώτος μπορούν να διαιρεθούν σε δύο βασικές ομάδες : στις περιπτώσεις εκείνες κατά τις οποίες υπάρχει σχέση εξαρτημένης εργασίας και στις περιπτώσεις στις οποίες υπάρχει η σχέση ελεύθερου επαγγελματία.

Το θεσμικό πλαίσιο της τηλεργασίας στην Ε.Ε. Είναι αλήθεια ότι στην Ε.Ε. αλλά και στην Ελλάδα υπάρχει σημαντικό νομοθετικό κενό και έλλειψη ενός σύγχρονου θεσμικού πλαισίου που να ρυθμίζει το ζήτημα της τηλεργασίας. Είναι γνωστό ότι σε ευρωπαϊκό επίπεδο, αρκετά νωρίς, ήδη από το έτος 2002 υπογράφηκε στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Διαλόγου και μεταξύ των ευρωπαϊκών οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων¹⁷ η περίφημη «Συμφωνία – Πλαίσιο για την τηλεργασία». Με τη Συμφωνία

αυτή επιδιώχθηκε η κάλυψη του νομοθετικού κενού για το συγκεκριμένο είδος εργασίας. Ωστόσο, η συμφωνία-πλαίσιο για την τηλεργασία δεν έλαβε ποτέ τη μορφή Ευρωπαϊκής Οδηγίας και κατά συνέπεια η εφαρμογή της αφέθηκε στην πρωτοβουλία των επιμέρους εθνικών κοινωνικών εταίρων, στις επιλογές, στις διαδικασίες και στις ειδικές πρακτικές κάθε χώρας. Σε ότι αφορά την Ελλάδα, η συγκεκριμένη ευρωπαϊκή συμφωνία-πλαίσιο ενσωματώθηκε στην ελληνική έννομη τάξη ως προσάρτημα της από 12.04.2006 Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ).

Στην Ελλάδα η τηλεργασία αναγνωρίστηκε ως ειδική μορφή απασχόλησης με το Νόμο 2639/1998 και για την προώθηση της νέας μορφής εργασία η πολιτεία έδωσε κίνητρα με την προβλεπόμενη εγκύκλιο Πολ.1108/2000, έκπτωση δαπανών των επιχειρήσεων που απασχολούν τηλεργαζόμενους.

Κεφάλαιο 4

Τηλεργασία στην Ελλάδα

4.1. Τηλεργασία στην Ελλάδα προ πανδημίας (covid-19)

Η διάδοση της τηλεργασίας στην Ελλάδα βρίσκεται ακόμη σε πολύ χαμηλά επίπεδα προ πανδημίας. (το 1,1% των επιχειρήσεων ακολουθεί σχετικές πρακτικές σύμφωνα με έρευνα του Ινστιτούτου Εργασίας ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ του 2012). Ένα πολύ μικρό ποσοστό που αυξάνεται για τους χρήστες Internet και Η/Υ και ειδικά για τους άντρες χρήστες.

Η εφαρμογή της τηλεργασίας στις επιχειρήσεις που αποτελούν μέλη επιχειρηματικών ομίλων, καθώς αρχίζει να χρησιμοποιούν πρακτικές και μοντέλα οργάνωσης τηλεργασίας από μητρικές εταιρείες του εξωτερικού. Επίσης εφαρμόζεται από σε μεγάλες επιχειρήσεις που διαθέτουν πέραν της μίας εκμετάλλευσης, οι οποίες όμως δεν έχουν υλοποιήσει πλήρη επιχειρησιακά μοντέλα τηλεργασίας απλά χρησιμοποιούν τηλεργασιακές πρακτικές για την διεκπεραίωση καθημερινών καθηκόντων. Η τηλεργασία εμφανίζει αυξημένα ποσοστά εφαρμογής από τους ανεξάρτητους επαγγελματίες τα οποία προϋποθέτουν εξοικείωση και χρήση νέων τεχνολογιών επικοινωνίας. (δημοσιογράφοι, λογιστές, συγγραφείς, προγραμματιστές, μεταφραστές, κ.α.) (Κουζής Γ, 2002, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ με τίτλο “ Απασχόληση και εργασιακές Σχέσεις στην Ελλάδα: Πραγματικότητα – Τάσεις -Προοπτικές”)

Επίσης η τηλεργασία σαν εφαρμόζεται συμπληρωματική μορφή εργασίας και κυρίως από το σπίτι, ενώ οι τηλεργαζόμενοι είναι συνήθως είτε εξωτερικοί συνεργάτες είτε υψηλόβαθμο προσωπικό. Η εφαρμογή της στις περισσότερες περιπτώσεις δεν είναι

αποτέλεσμα ενός καλά σχεδιασμένου προγράμματος ή μέρος μιας συγκεκριμένης στρατηγικής της επιχείρησης αλλά συμβαίνει κυρίως συμπτωματικά ή εξαιτίας ατομικών πρωτοβουλιών. Επίσης δεν παρέχεται εκπαίδευση σχετικά με την τηλεργασία.

Οι χώροι που εμφανίζουν τη μεγαλύτερη ανάπτυξη αναφορικά με την παροχή εργασίας από απόσταση είναι ο χώρος της τηλεκπαίδευσης και της τηλεϊατρικής. Τα πανεπιστημιακά ιδρύματα στην Ελλάδα προσανατολίστηκαν σε κάποιες μορφές εκπαίδευσης από απόσταση και ηλεκτρονικών συνδιασκέψεων, τάση που αναμένεται να επεκταθεί στο μέλλον μέσω διευρυμένων ευρωπαϊκών και εθνικών κονδυλίων. (Κωνστέλου Ν., Πολυμενάκου Α., 2002: 34-35, Δημητρόπουλος Δ., 2004: 17-21).

Οι περιπτώσεις εφαρμογής της τηλεργασίας προ πανδημίας (covid-19) είναι αποσπασματικές και μη οργανωμένες. Η ανεπαρκής διάδοση της τηλεργασίας οφείλεται στους παρακάτω παράγοντες που είναι οι εξής (Κωνταντέλου Ν., Πολυμενάκου Α., 2002: 34-35, Δημητρόπουλος Γ., 2004: 17-21) :

- Οι υποδομές για χρήση της τηλεργασίας σε τηλεπικοινωνίες και πληροφορική δεν υπάρχουν στη χώρα σε ικανοποιητικό βαθμό. Στην Ελλάδα η πλειοψηφία των επιχειρήσεων είναι μικρομεσαίες απασχολώντας λιγότερα από 10 υπαλλήλους και υπάρχει έλλειψη πληροφοριακή υποδομή λόγω κόστους εμποδίζοντας με αυτόν τον τρόπο την εφαρμογή της τηλεργασίας. Στην χώρα μας έχει μια πολύ μικρή χρήση στις ευρυζωνικές συνδέσεις με αποτέλεσμα να μην υπάρχει η επιθυμητή διεύρυνση του διαδικτύου σε επιχειρήσεις και νοικοκυριά.
- Υπάρχει έλλειψη θεσμικού πλαισίου που να προσδιορίζει και να διευκρινίζει λεπτομερώς όλες τις πτυχές της τηλεργασίας αλλά και η έλλειψη ολοκληρωμένων δράσεων προώθησης της τηλεργασίας από το κράτος έχει ως συνέπεια να δημιουργείται μια ακαθόριστη εικόνα για την τηλεργασία είτε από την μεριά των εργαζομένων είτε από την μεριά των εργοδοτών. Στο ελληνικό δίκαιο δεν προβλέπεται ειδικό νομοθετικό πλαίσιο ρύθμισης της τηλεργασίας, η οποία καταρχήν αντιμετωπίζεται ως μορφή οικιακής εργασίας, της οποίας αποτελεί μμετεξέλιξη. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να μην υπάρχει ενδιαφέρον για την εφαρμογή τηλεργατικών πρακτικών, δημιουργώντας παράλληλα ένα κλίμα ανησυχίας στους εργαζομένους για τις επιπτώσεις στις κοινωνικές τους κατακτήσεις και στην καταχώρηση των εργασιακών δικαιωμάτων.

- Το εκπαιδευτικό σύστημα δεν είναι προετοιμασμένο και δεν βοηθά να κατευθύνει τους νέους στην νέα εργασιακή κουλτούρα (τηλεργασία).

Στη χώρα μας έχουν υλοποιηθεί ορισμένες δράσεις ενίσχυσης της τηλεργασίας κυρίως στο πλαίσιο ευρωπαϊκών προγραμμάτων που τις χρηματοδοτούν οι οποίες όμως χαρακτηρίζονται από αποσπασματικότητα και έλλειψη συντονισμού και μακροπρόθεσμου προσανατολισμού σε βαθμό που η βιωσιμότητά τους να διαρκεί συνήθως όσο και τα συγκεκριμένα προγράμματα. (Κουφοπούλου Π., 2005: 42-43, Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, 2004: 138-140).

4.2 Πώς η πανδημία (covid-19) επηρέασε την εργασιακή ζωή στην Ελλάδα

Μια δεκαετία πριν η τηλεργασία αποτελούσε άγνωστη σχεδόν λέξη και έννοια για τους περισσότερους. Η πανδημία του κορωνοϊού κατέλαβε την ανθρωπότητα εξαπίνης και έφερε αναγκαστικές και ραγδαίες εξελίξεις στη ζωή όλων παγκοσμίως. Η επιβολή της καραντίνας και της απαγόρευσης της κυκλοφορίας κατέστησαν επιτακτική την ανάγκη να βρεθούν οι τρόποι και τα μέσα έτσι ώστε να μην καταρρεύσει η οικονομία. Η τηλεργασία, σε αυτή τη δύσκολη συγκυρία αποτέλεσε λύση σε μεγάλο βαθμό όπου και όπως ήταν εφικτό.

Η πανδημία Covid-19 που εκδηλώθηκε παγκοσμίως στις αρχές του 2020 αποτελεί ένα πρωτοφανές φαινόμενο στο σύγχρονο κόσμο, το οποίο έχει επιδράσει και έκανε σημαντικές αλλαγές σε κάθε έκφανση της ανθρώπινης δραστηριότητας και ζωής. Η υγειονομική κρίση της πανδημίας του κορωνοϊού (covid -19), είχε επιπτώσεις τόσο στην οικονομική όσο και στην κοινωνική και πολιτική διάσταση της ανθρωπότητας. Μέσα σε αυτό το αβέβαιο και ασταθές παγκόσμιο κοινωνικό περιβάλλον, δραστηριοποιούνται και οι επιχειρήσεις, η δράση των οποίων είναι άμεσα συνδεδεμένη με την κοινωνία, ενώ και οι ίδιες, αποτελούν - όπως όλοι μας - ένα τμήμα του κοινωνικού ιστού. Επομένως, οποιαδήποτε κρίση, είτε είναι υγειονομική, είτε είναι οικονομική, είτε είναι κοινωνική, είτε είναι πολιτική, επηρεάζει άμεσα τις επιχειρήσεις, οι οποίες αντιμετωπίζουν τα προβλήματα, που απορρέουν από αυτή και παράλληλα αναλαμβάνοντας το μερίδιο της ηθικοκοινωνικής ευθύνης τους (πέραν της υποχρεωτικής - νομικής υποχρέωσης) προσπαθούν να προσφέρουν συνδρομή στην επίλυση των κρίσεων.

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, αυτό είχε ως αποτέλεσμα έως και σήμερα η τηλεργασία (εξ' αποστάσεως εργασία) καθιερώθηκε ως βασική μορφή εργασίας για εκατομμύρια εργαζόμενους στην Ε.Ε. αλλά και παγκοσμίως. Η Ελλάδα, έχει από τα χαμηλότερα ποσοστά τηλεργασίας στην Ε.Ε. ειδικότερα στη χώρα μας, η τηλεργασία συνολικά εκτιμώταν στο 4,3% το 2009 και στο 5,3% το 2019.

Τον Μάρτιο του 2020 η τηλεργασία μπήκε στη ζωή πολλών εργαζόμενων ξαφνικά, απότομα και υποχρεωτικά λόγω της πανδημίας, χωρίς να υπάρχει κανενός είδους προετοιμασία ή περίοδος προσαρμογής για τους εργαζόμενους και τις επιχειρήσεις. Στις αρχές η τηλεργασία γίνονταν με περισσότερο ερασιτεχνικό τρόπο αλλά στη συνέχεια οι εταιρείες και ειδικότερα οι μεγάλες οργανώθηκαν καλύτερα έτσι ώστε να μην μειωθεί η παραγωγικότητα τους.

Η πανδημία διαμόρφωσε ένα ριζικά διαφορετικό τοπίο και ανάγκασε τον εργασιακό κόσμο να αναδιοργανωθεί και να προσαρμοστεί. Η ώριμη πλέον τεχνολογία, η πληθώρα ψηφιακών εργαλείων για απομακρυσμένη συνεργασία και παραγωγικότητα, έδιναν την ευχέρεια για την υιοθέτηση της τηλεργασίας.

Η πανδημία του COVID-19 ήρθε να αλλάξει τα δεδομένα για εργοδότες, εργαζομένους, δημιουργώντας κλυδωνισμούς στην εργασιακή μας πραγματικότητα. Η δυναμική που απέκτησε κατά την πανδημία η τηλεργασία δεν μπορεί να συγκριθεί με την προ υπάρχουσα διάδοσή της στην ελληνική αγορά εργασίας, καθώς το ποσοστό των εργοδοτών που προσέφυγαν σε αυτή εκτινάχθηκε, βάσει μελετών, από το 1% στο περίπου 80% των επιχειρήσεων μέσα σε λίγους μήνες.

Ο κόσμος της εργασίας δεν θα είναι πια ο ίδιος. Καθιστώντας την «εξ' αποστάσεως εργασία» άμεσα αναγκαία και μελλοντικά ως νέα «νόρμα», εισήγαγε συνολικά νέους όρους σε ό,τι αφορά την ίδια τηλεργασία, το περιβάλλον της, και τις σχέσεις που αναπτύσσονται μέσα σε αυτό. Ένα είναι σίγουρο: ότι επιχειρήσεις και εργαζόμενοι πρέπει να προσαρμοστούμε γρήγορα στα νέα αυτά δεδομένα, σε μία προσπάθεια σταδιακής επανεκκίνησης της οικονομικής δραστηριότητας.

Με τη χώρα μας σε καθεστώς έντονων περιοριστικών μέτρων για σχεδόν 1 χρόνο, μια συντριπτική πλειοψηφία επιχειρήσεων και εργαζομένων κλήθηκαν να προσαρμοστούν σε ελάχιστο χρονικό διάστημα σε νέα επιχειρησιακά μοντέλα, στην απομακρυσμένη

εργασία και την τηλεργασία. Ένα χρόνο μετά την εξάπλωση του COVID-19, εργαζόμενοι και επιχειρήσεις δείχνουν να έχουν εξοικειωθεί σ' αυτήν τη νέα πραγματικότητα. Εργαζόμενοι και επιχειρήσεις, μετά από αρκετούς μήνες, δείχνουν πλέον να κατανοούν ότι η εργασία πρέπει να αξιολογείται με βάση το αποτέλεσμα, την επίτευξη στόχων και όχι τις ώρες εργασίας.

Σε επίπεδο επαγγελματιών, όπως είναι αναμενόμενο, μέχρι και το ξέσπασμα της πανδημικής κρίσης οι εξειδικευμένοι εργαζόμενοι υψηλών προσόντων – δεξιοτήτων όπως και τα ανώτερα και διευθυντικά στελέχη των επιχειρήσεων, είναι εκείνοι οι απασχολούμενοι των οποίων το μεγαλύτερο μέρος της εργασίας τους πραγματοποιείται μέσω των Η/Υ και της τεχνολογίας, έχοντας ταυτόχρονα υψηλό βαθμό αυτονομίας, ευελιξίας και παροχής εργασίας μακριά από τον φυσικό χώρο εργασίας. Ειδικά αυτό συμβαίνει στις επιχειρηματικές υπηρεσίες υψηλής έντασης γνώσης. Χαμηλά ποσοστά τηλεργασίας έχουν οι εργαζόμενοι στην παραγωγή, στο εμπόριο και στην παροχή εξειδικευμένων προσωπικών υπηρεσιών και εν γένει στα επαγγέλματα στα οποία απαιτείται η απευθείας επαφή με τον πελάτη. Έχει επίσης αξία να επισημανθεί ωστόσο, ότι εξαιρετικά υψηλά ποσοστά τηλεργασίας παρατηρούνταν πριν τη πανδημία και στο χώρο της εκπαίδευσης, γεγονός που σε μεγάλο βαθμό οφείλεται στον πρόσθετο χρόνο εργασίας που αφιερώνουν οι εκπαιδευτικοί στο σπίτι, προκειμένου να προετοιμάσουν την εκπαιδευτική δραστηριότητα

4.3 Προοπτικές ανάπτυξης της τηλεργασίας στην Ελλάδα

Παρόλο που η τηλεργασία στη χώρα μας δεν είναι ανεπτυγμένη, η χαρτογράφηση του ευρύτερου κοινωνικού και οικονομικού περιβάλλοντος σε συνδυασμό με τους κύριους παράγοντες που επηρεάζουν την ανάπτυξη της βάσει της ευρωπαϊκής εμπειρίας αποδεικνύουν ότι η χώρα μας αποτελεί πρόσφορο έδαφος για την εξάπλωση της εφαρμογής της. Το επόμενο διάστημα θα υπάρξει μια σημαντική αύξηση και καθιέρωση της τηλεργασίας λόγω των συνθηκών που επιβάλλει η πανδημία Covid-19,

Είναι γεγονός ότι η πορεία της Ελλάδας προς την Κοινωνία της Πληροφορίας παρουσιάζει υστέρηση σε σύγκριση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες. Εντούτοις τα τελευταία χρόνια η διαμόρφωση και υλοποίηση μιας ολοκληρωμένης και συνεκτικής σχετικής κυβερνητικής

πολιτικής και η ανάπτυξη νέων επιχειρήσεων στους κλάδους των νέων τεχνολογιών έχουν ως αποτέλεσμα τη διάχυση των νέων τεχνολογιών τόσο από επιχειρήσεις όσο και από τα νοικοκυριά. Σημαντικό είναι το γεγονός ότι η χρήση Η/Υ και διαδικτύου παρουσιάζει αυξητικές τάσεις και μάλιστα σε όλες τις γεωγραφικές περιφέρειες της χώρας αλλά και τις διαφορετικές ομάδες πληθυσμού, γεγονός ενθαρρυντικό για την αντιμετώπιση του ψηφιακού χάσματος. Παράλληλα η απελευθέρωση της αγοράς των τηλεπικοινωνιών οδηγεί στη σημαντική μείωση του κόστους και σε βελτίωση των προσφερόμενων τηλεπικοινωνιακών υποδομών και υπηρεσιών.

Εξάλλου η γεωμορφολογία της χώρας μας με την πληθώρα των νησιωτικών και ορεινών περιοχών, ενδείκνυται για την εφαρμογή προγραμμάτων τηλεργασίας ώστε να επιτευχθεί η οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη των αγροτικών και απομακρυσμένων περιοχών και να μειωθεί το φαινόμενο της αστυφιλίας. Παράλληλα η τηλεργασία μπορεί να συμβάλει στην κυκλοφοριακή αποσυμφόρηση και στη μείωση των ρύπων και του θορύβου των μεγάλων αστικών κέντρων (π.χ. Αθήνα, Θεσσαλονίκη, Πάτρα).

Επιπρόσθετα η ελληνική αγορά εργασίας με το υψηλότατο ποσοστό αυτοαπασχόλησης που παρουσιάζει και τη διαρκώς αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών σε αυτήν (η τηλεργασία μπορεί να αποτελεί τη μοναδική διέξοδο για την απασχόλησή τους δίνοντας λύση στην ανάγκη εξισορρόπησης των επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων) συνιστά ένα ευνοϊκό περιβάλλον για την ανάπτυξη της τηλεργασίας. Επίσης ο τομέας των υπηρεσιών που προσφέρεται για την εφαρμογή της τηλεργασίας εμφανίζει σταθερή ανάπτυξη στην Ελλάδα.

Επιπλέον η τηλεργασία μπορεί να αποτελέσει και μέσο για τη δημιουργία πλασματικής κινητικότητας των εργαζόμενων αντισταθμίζοντας την έλλειψη της αντίστοιχης γεωγραφικής που χαρακτηρίζει το ελληνικό εργατικό δυναμικό και αποτελεί μία από τις βασικές αιτίες για την ανεργία στη χώρα μας.

Παράλληλα η προώθηση των ευρωπαϊκών και ελληνικών πολιτικών για την προώθηση των ίσων ευκαιριών, την καταπολέμηση του αποκλεισμού από την εργασία και την ενσωμάτωση στον εργασιακό χώρο ευπαθών κοινωνικών ομάδων αναμένεται ότι θα λειτουργήσει επίσης ως δευτερογενής, αλλά πολύ δυναμικός παράγοντας προώθησης στην ελληνική αγορά πρακτικών τηλεργασίας και ευέλικτων μορφών εργασίας.

Τέλος, η τηλεργασία αναμένεται ότι θα υποστηρίξει ενεργά τη διατηρησιμότητα κάποιων θέσεων εργασίας στις ελληνικές επιχειρήσεις μέσω της μείωσης του

λειτουργικού κόστους αλλά και τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας για την επίτευξη ανταγωνιστικών πλεονεκτημάτων μέσω της εύκολης πρόσβασης σε εξειδικευμένο εργασιακό δυναμικό.

Όλοι οι παραπάνω παράγοντες φαίνεται να δημιουργούν ένα αρκετά ευνοϊκό περιβάλλον για την ανάπτυξη της τηλεργασίας στην Ελλάδα. Ωστόσο δεν συνιστούν από μόνοι τους τις επαρκείς προϋποθέσεις μια ανάπτυξης αντίστοιχης με αυτή που συντελείται σε άλλες χώρες. Αναγκαία καθίσταται και η ανάληψη συνεκτικών, ολοκληρωμένων πρωτοβουλιών προκειμένου να αξιοποιηθούν οι θετικοί αυτοί παράγοντες, καθώς δεδομένης της μειωμένης ανταγωνιστικότητας της χώρας μας, της αυξημένης ανεργίας και της ιδιαίτερης γεωμορφολογίας της, είναι επιβεβλημένη η προώθηση της τηλεργασίας.

Κεφάλαιο 5

Μεθοδολογία Έρευνας

5.1 Εισαγωγή

Το παρόν κεφάλαιο περιλαμβάνει την ανάλυση της μεθοδολογίας που ακολουθήθηκε, προκειμένου να πραγματοποιηθεί η συγκεκριμένη έρευνα και να διερευνηθεί η τηλεργασία εν μέσω πανδημίας. Αρχικά, δίνεται το περίγραμμα της ερευνητικής στρατηγικής που χρησιμοποιήθηκε και έπειτα, περιγράφεται η διαδικασία και το ερευνητικό εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε για τη συλλογή των δεδομένων, καθώς και ο τρόπος μέτρησης των υπό μελέτη μεταβλητών.

5.2 Δειγματοληψία, Διαδικασία Συλλογής Δεδομένων

Η δειγματοληπτική έρευνα είναι συνηθισμένο είδος έρευνας στις επιστήμες διοίκησης και οικονομίας, κυρίως σε περιπτώσεις μεγάλων πληθυσμών. Διακρίνεται για την ευκολία της ανάλυσης των δεδομένων και της εξαγωγής συμπερασμάτων. Η χρήση ενός δείγματος, αν και δεν αποτελεί βάση για γενίκευση, δίνει μια μέτρηση των κατευθύνσεων και των απόψεων του πληθυσμού (Χαλικιάς, et al., 2015).

Ο κύριος όγκος του δείγματος της έρευνας προέρχεται από την εταιρεία Cosmote. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε το διάστημα από τις 15 Οκτωβρίου 2020 έως τις 15 Νοεμβρίου 2020 με τη χρήση ερωτηματολογίου. Το ερωτηματολόγιο διαμορφώθηκε ηλεκτρονικά μέσω του freeonlinesurveys. Η επικοινωνία έγινε μέσω του εταιρικού email, όπου στάλθηκε και το ερωτηματολόγιο ως ηλεκτρονικός σύνδεσμος. Στάλθηκε σε 300 υπαλλήλους από τους οποίους συλλέχθηκαν 102 απαντήσεις.

Στην έρευνα συμμετείχαν υπάλληλοι όλων των βαθμίδων οι οποίοι εργαζόντουσαν από το σπίτι, ανεξαρτήτως ηλικίας, φύλου και αντικειμένου εργασίας. Οι συμμετέχοντες αφού συμπλήρωναν κάποια προσωπικά στοιχεία, καλούνταν να επιλέξουν το βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας τους σχετικά με την τηλεργασία από το σπίτι, εάν είναι ικανοποιημένοι, εάν είχαν τεχνολογικό εξοπλισμό και εάν θα μπορούσαν να το καθιερώσουν την τηλεργασία.

5.3 Περιγραφή Ερευνητικού Εργαλείου

Το ερωτηματολόγιο αποτελεί βασικό εργαλείο για κάθε δειγματοληπτική έρευνα, αλλά και για κάθε μορφής έρευνα γενικά. Η κατασκευή του είναι πολύ σημαντική, γι' αυτό απαιτείται σχεδιασμός και έλεγχος, καθώς και επιλογή της κατάλληλης μορφής τόσο του ερωτηματολογίου, όσο και της διατύπωσης των ερωτήσεων που περιλαμβάνει. Ένα ερωτηματολόγιο πρέπει να είναι οργανωμένο, σαφές, σύντομο, και να περιέχει τις αναγκαίες οδηγίες και υποδείξεις (Χαλικιάς, Μανωλέσου, Λάλου, 2015:56).

Στην παρούσα μεταπτυχιακή διατριβή το ερωτηματολόγιο δημιουργήθηκε βάση της ίδιας μορφής στη φόρμα του freeonlinesurveys. Η αποστολή του συνοδευόταν από εισαγωγικό σημείωμα που ανέφερε το σκοπό και το θέμα της έρευνας, καθώς και τα στοιχεία του ερευνητή. Παρείχε επίσης διευκρινήσεις όσον αφορά την εμπιστευτικότητα και την ανωνυμία της έρευνας και οδηγίες σχετικά με τη συμπλήρωση του. Το ίδιο το ερωτηματολόγιο περιείχε 3 ενότητες και στην αρχή από αυτές, περιλαμβάνονταν εξηγήσεις και ειδικές οδηγίες για την ορθή συμπλήρωση τους (βλ. Παράρτημα Α).

Αναλυτικά, η δομή του ερωτηματολογίου έχει ως εξής:

1. Η πρώτη ενότητα περιλαμβάνει το εισαγωγικό σημείωμα που αναφέρει το σκοπό και το θέμα της έρευνας, καθώς και τα στοιχεία του ερευνητή.
2. Η δεύτερη ενότητα έχει τον τίτλο 'Δημογραφικά Στοιχεία' και περιλαμβάνει κάποια βασικά προσωπικά στοιχεία, όπως: φύλο, ηλικία, επίπεδο εκπαίδευσης, καθώς και κάποια στοιχεία που σχετίζονται με την εργασία, όπως το η θέση και τα χρόνια εργασίας. Οι ερωτήσεις είναι κατά βάση κλειστού τύπου, εκτός από ορισμένες εξαιρέσεις που δίνεται η δυνατότητα σύντομης απάντησης, σε περίπτωση που δεν περιλαμβάνεται η αντίστοιχη επιλογή

3. Η τρίτη ενότητα είναι αποτελείται από 16 διατυπώσεις, για τις οποίες οι ερωτώμενοι καλούνται να δηλώσουν το βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας τους, επιλέγοντας έναν αριθμό της 5-βάθμιας κλίμακας Likert, η οποία κυμαίνεται από το 1: διαφωνώ απόλυτα έως το 5: συμφωνώ απόλυτα, και για την οποία δίνονται οι απαραίτητες διευκρινήσεις.

Κεφάλαιο 6

Παρουσίαση Αποτελεσμάτων – Σχολιασμός

6.1 Εισαγωγή

Στο κεφάλαιο που ακολουθεί, παρουσιάζονται και ερμηνεύονται τα αποτελέσματα της έρευνας. Ύστερα από τη συλλογή των ερωτηματολογίων και τη καταγραφή των δεδομένων, ακολούθησε η επεξεργασία και η ανάλυση τους.

6.2 Περιγραφή του Δείγματος

Το δείγμα που χρησιμοποιήθηκε, σε σχέση με το σύνολο των υπαλλήλων των επιχειρήσεων στην Ελλάδα, αποτελεί ένα μικρό μέρος του συνολικού πληθυσμού. Στη δειγματοληψία, το επιθυμητό είναι η επιλογή ενός δείγματος που θα αποτελεί μια μικρογραφία του πληθυσμού, οπότε θα είναι αντιπροσωπευτικό. Αλλά, σε περιπτώσεις πληθυσμών μεγάλου μεγέθους, όπου τα χαρακτηριστικά του πληθυσμού δεν είναι γνωστά, είναι δύσκολο να επιλεγεί το κατάλληλο δείγμα. Σε αυτές τις περιπτώσεις, και προκειμένου να μειωθεί το δειγματοληπτικό σφάλμα, ακολουθείται η τυχαία δειγματοληψία. Έτσι, υπάρχουν μεγαλύτερες πιθανότητες να προκύψει ένα δείγμα αντιπροσωπευτικό. (Ζαχαροπούλου, 2001:25)

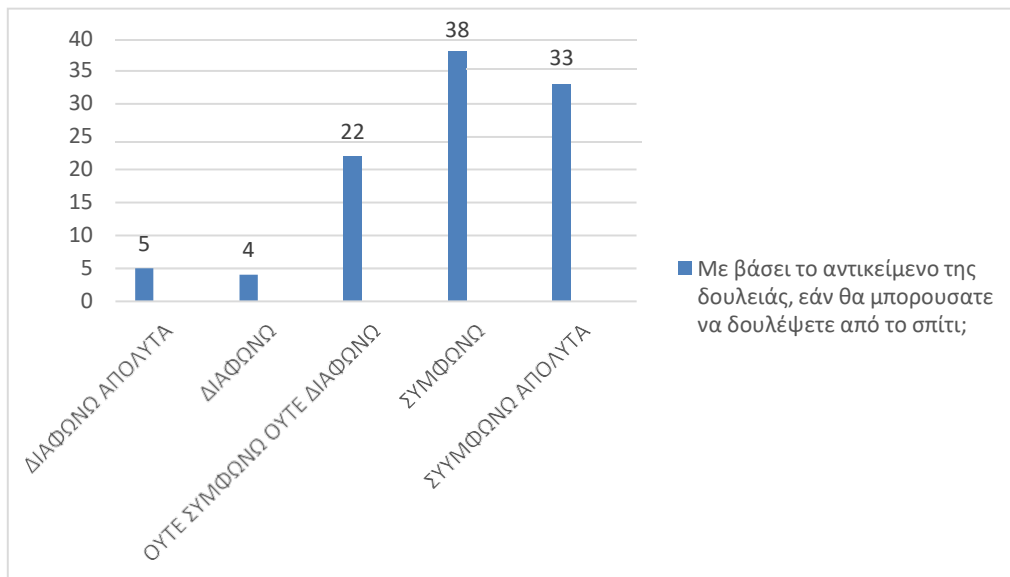
Οι συμμετέχοντες στην έρευνα ήταν 102 υπάλληλοι της εταιρείας COSMOTE (εταιρεία Τηλεπικοινωνιών Σταθερής και Κινητής Τηλεφωνίας) από τους 150 που στάλθηκαν τα ερωτηματολόγια. Από τους συμμετέχοντες το 35% ήταν άντρες και το 65% ήταν γυναίκες. Οι ηλικίες των συμμετεχόντων κυμαίνονται από τα 18 έτη μέχρι και τα 65 ετών και το 55% των ερωτηθέντων έχουν ηλικία από 26 ετών μέχρι 40 ετών και το 55% είναι

εργαζόμενοι στην εταιρεία από 7 – 15 χρόνια. Στον πίνακα 1 αναφέρονται τα δημογραφικά στοιχεία της έρευνας.

	ΔΙΑΤΥΠΩΣΗ	ΠΟΣΟΣΤΟ	ΑΡΙΘΜΟΣ
ΦΥΛΟ	ΑΝΔΡΑΣ	35%	36
	ΓΥΝΑΙΚΑ	65%	66
ΗΛΙΚΑ	18-25	17%	17
	26-40	55%	56
	41-55	24%	24
	56-65	5%	5
ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	ΑΓΑΜΟΣ	33%	33
	ΕΓΓΑΜΟΣ	54%	55
	ΔΙΕΥΖΕΜΕΝΟΣ	13%	13
	ΧΗΡΟΣ	0%	0
ΕΠΙΠΕΔΟ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	ΓΥΜΝΑΣΙΟ/ΛΥΚΕΙΟ	33%	34
	ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ (ΑΕΙ/ΤΕΙ)	44%	45
	ΚΑΤΟΧΟΣ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΥ	19%	19
	ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ	4%	4
ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	0-1	17%	17
	1 – 7	24%	24
	7 – 15	55%	56
	15 – 25	5%	5

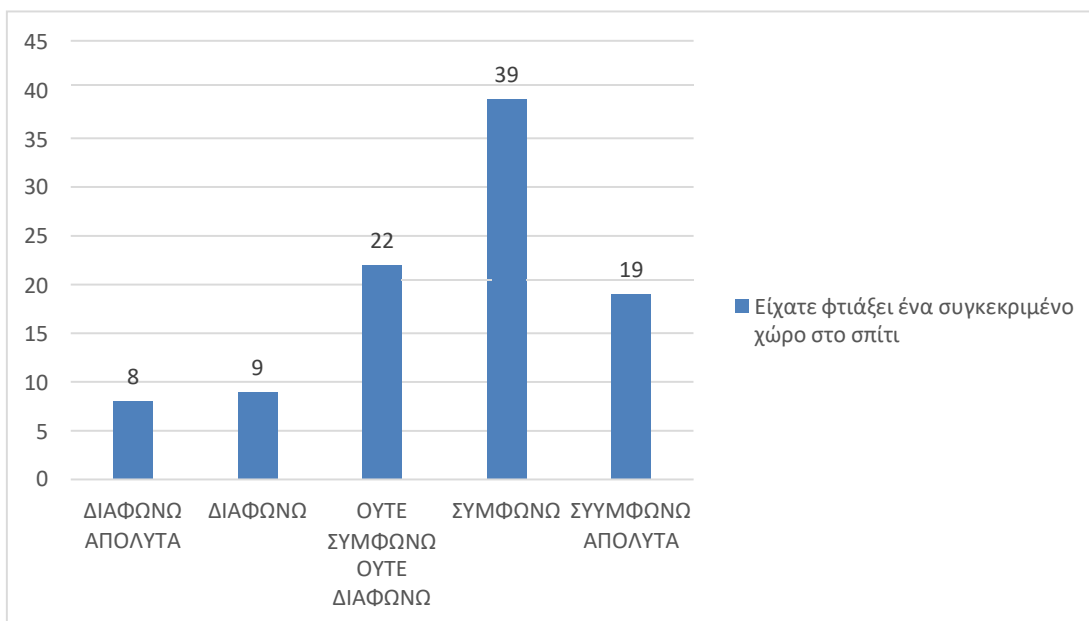
Πίνακας 1

Στο πρώτο διάγραμμα θα δούμε ότι αναφερόμαστε στο αντικείμενο δουλειάς και εάν θα μπορούσαν να δουλέψουν από το σπίτι, το 37% (38 υπάλληλοι) συμφωνούν ότι μπορούν να δουλέψουν από το σπίτι βάσει το αντικείμενο τους που υποστηρίζουν στη δουλειά.



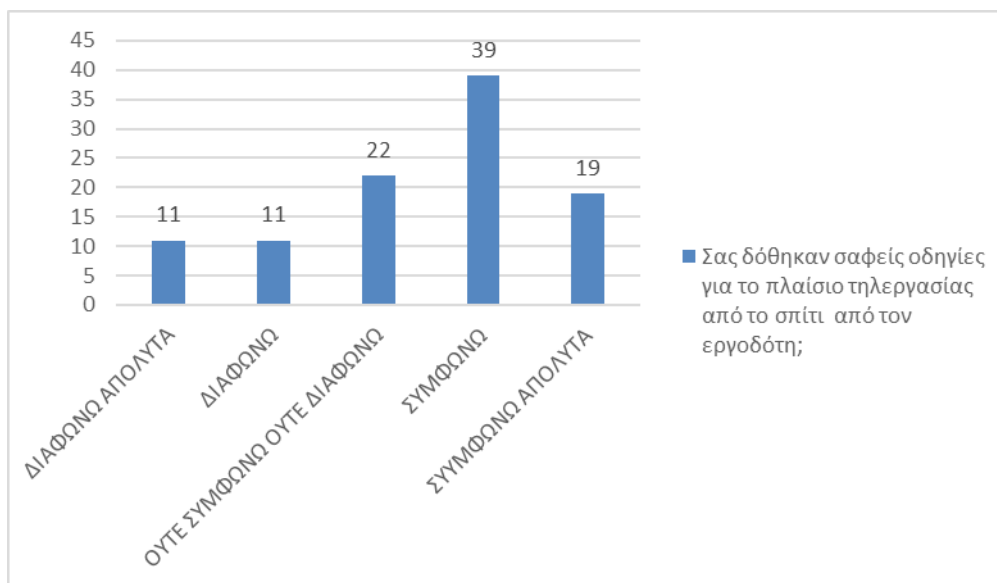
Διάγραμμα 1

Στο διάγραμμα 2 αναφερόμαστε εάν οι εργαζόμενοι είχαν φτιάξει κάποιο χώρο στην οικία τους ώστε να μπορούν να δουλέψουν εξ αποστάσεως, βλέπουμε ότι 60% των εργαζομένων είχαν φτιάξει συγκεκριμένο χώρο ώστε να μπορούν να δουλέψουν.



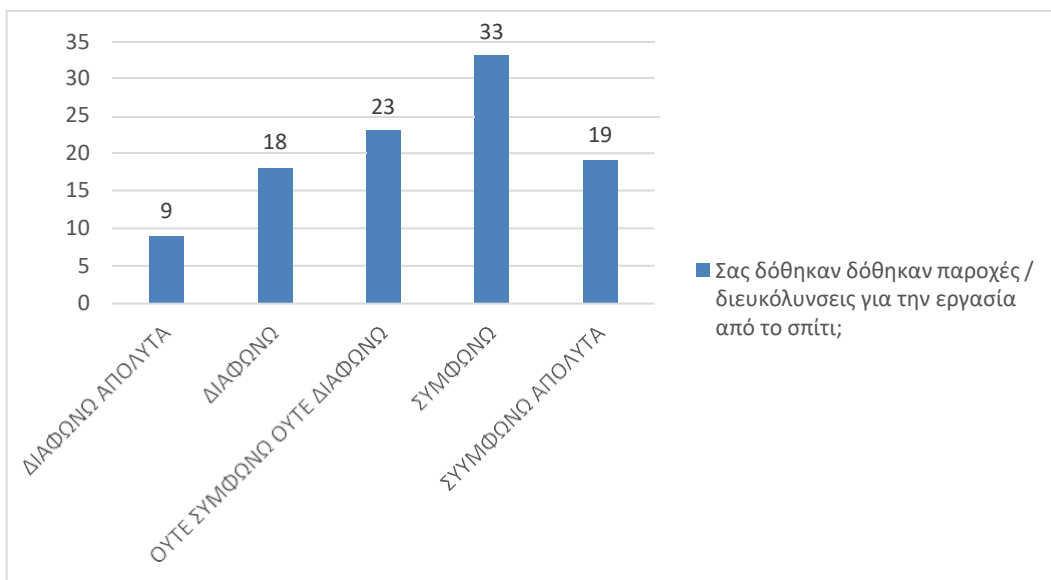
Διάγραμμα 2

Στο διάγραμμα 3 ρωτάμε τους υπαλλήλους εάν δόθηκαν σαφείς οδηγίες από την εταιρεία για το πλαίσιο της τηλεργασίας από το σπίτι και εδώ βλέπουμε ότι το 60% έλαβαν σαφείς οδηγίες για το πως μπορούν να δουλέψουν από το σπίτι.



Διάγραμμα 3

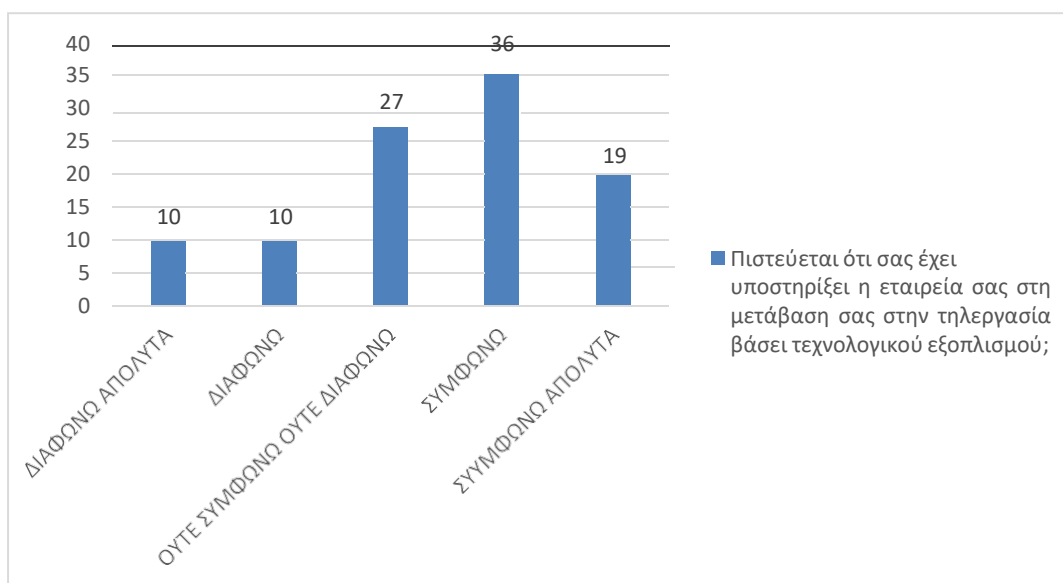
Στο διάγραμμα 4 οι εργαζόμενοι ρωτήθηκαν εάν υπήρχαν διευκολύνσεις / παροχές από το σπίτι και εδώ πάνω από το 50% συμφωνούν ότι έλαβαν διευκόλυνση / παροχή από την εταιρεία για παράδειγμα δόθηκε οικονομικά προγράμματα με ίντερνετ σε καλύτερη τιμή.



Διάγραμμα 4

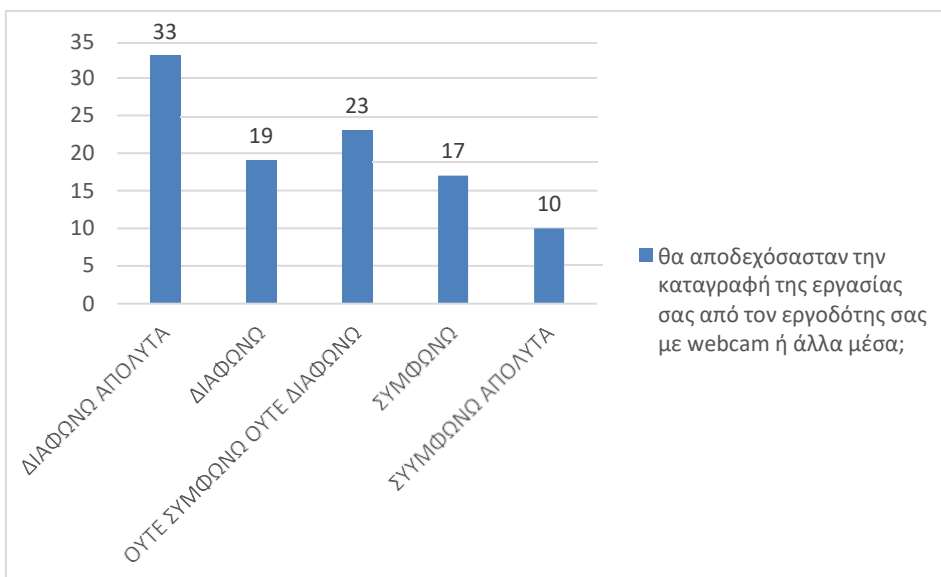
Στο διάγραμμα 5 μας δείχνει εάν οι εργαζόμενοι είχαν κάποια τεχνολογική υποστήριξη π.χ laptop , υπολογιστή , ώστε να μπορούν να δουλέψουν από το σπίτι, εδώ μας δείχνει

ότι 46% δεν είχαν την κατάλληλη υποστήριξη από την εταιρεία και το 20% δούλεψε τηλεργασία με τον προσωπικό του τεχνολογικό εξοπλισμό.



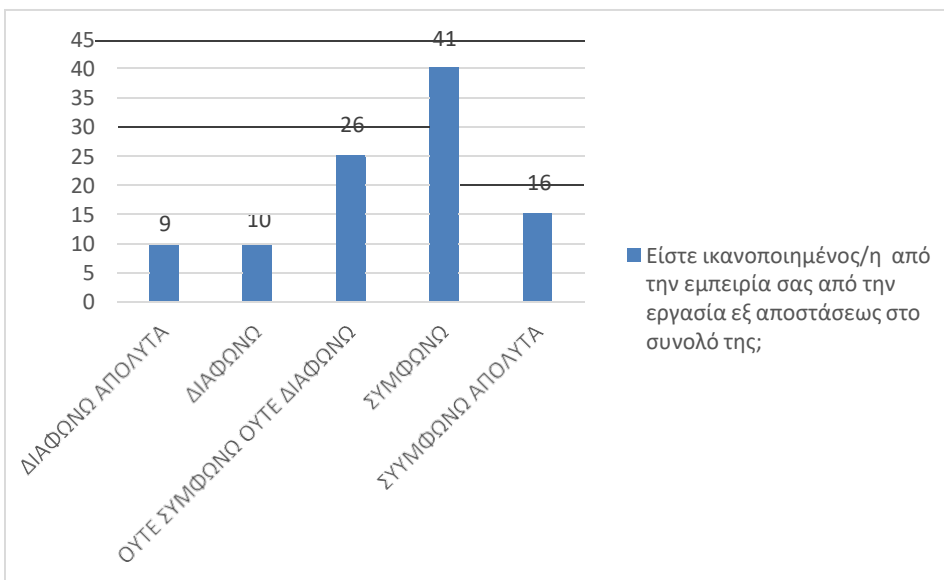
Διάγραμμα 5

Στο διάγραμμα 6 ρωτάμε τους υπαλλήλους εάν θα δεχόντουσαν να υπάρχει web camera στον χώρο που κάνουν τηλεργασία ώστε να γίνεται καταγραφή της εργασίας τους και παρακολούθηση ταυτόχρονα, το 50% των εργαζομένων διαφωνεί να υπάρχει κάμερα στο χώρο του ενώ το 23% είναι υποσκέψη και το 27 % συμφωνεί .



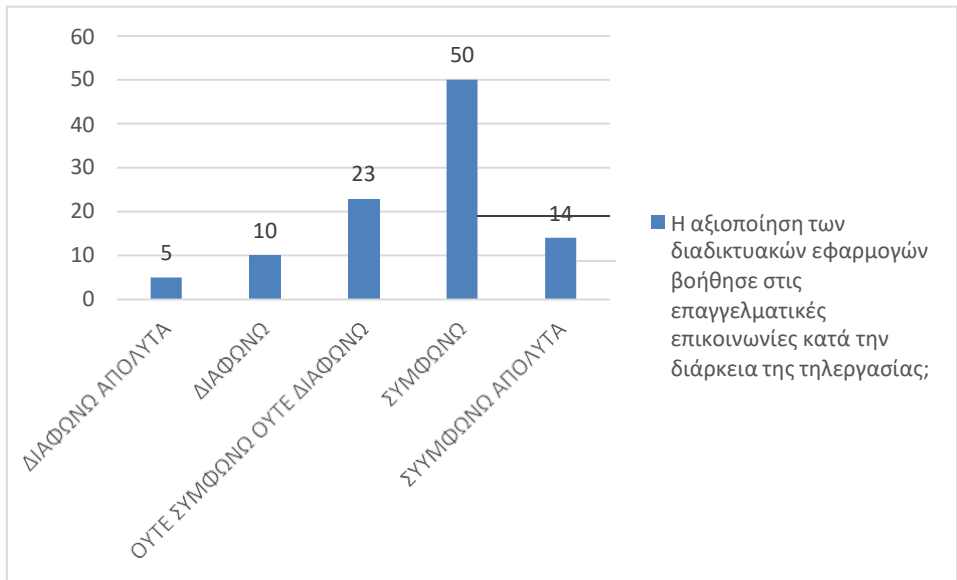
Διάγραμμα 6

Στο διάγραμμα 7 αναφερόμαστε στην ικανοποίηση του εργαζόμενου από την εμπειρία του από την εργασία εξ αποστάσεως, βλέπουμε το 56% να συμφωνούν και να ικανοποιούνται από την εξ αποστάσεως εργασία, ενώ το 19% δεν υπάρχει η αντίστοιχη ικανοποίηση γιατί διαφωνούν, ενώ υπάρχει ένα 26% που ούτε συμφωνεί, ούτε διαφωνεί.



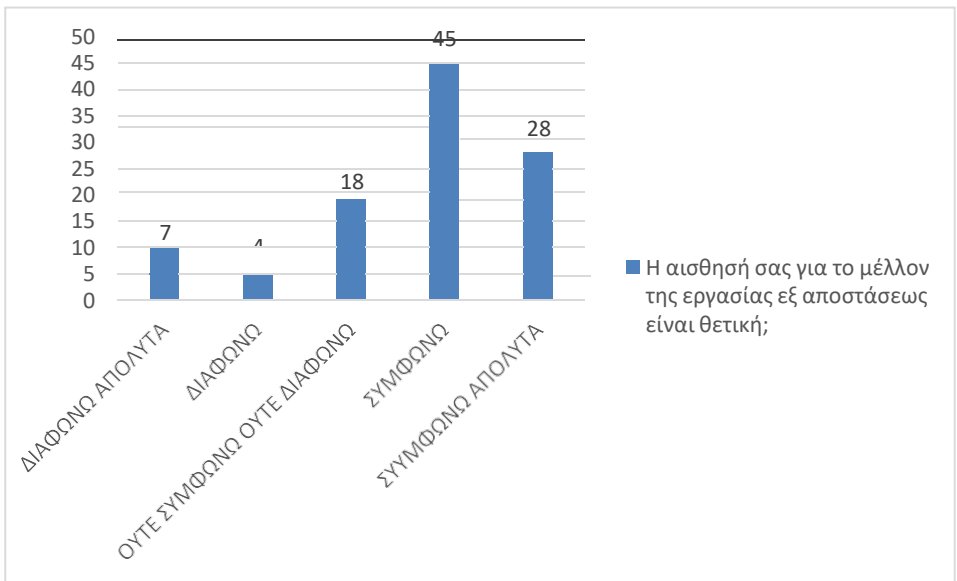
Διάγραμμα 7

Στο διάγραμμα 8 οι εργαζόμενοι ρωτήθηκαν ένα έκαναν χρήση των διαδικτυακών εφαρμογών π.χ. skype, viber, zoom και εάν τους βοήθησε στις επικοινωνίες μεταξύ τους οι εργαζόμενοι, ένα μεγάλο ποσοστό των εργαζομένων το 64% έκανε χρήση των διαδικτυακών εφαρμογών, ενώ είναι μικρό το ποσοστό 13% που δεν αξιοποιούσαν τις αντίστοιχες διαδικτυακές εφαρμογές.



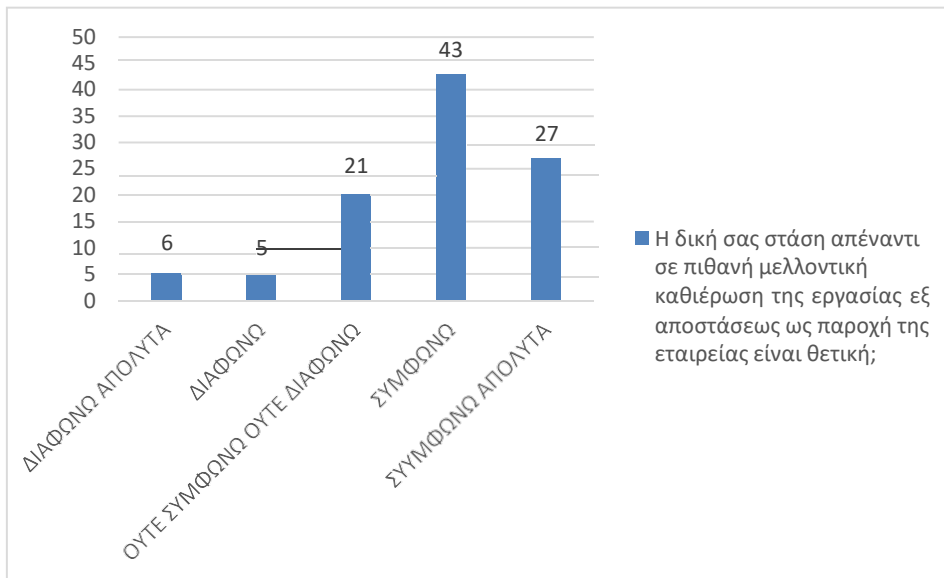
Διάγραμμα 8

Στο διάγραμμα 9 ρωτάμε τους υπαλλήλους εάν σκέφτονται θετικά την εργασία εξ αποστάσεως, εδώ βλέπουμε ένα μεγάλο ποσοστό υπαλλήλων το 71% να είναι θετικοί στην εξ αποστάσεως εργασία, ενώ το 11% διαφωνούν.



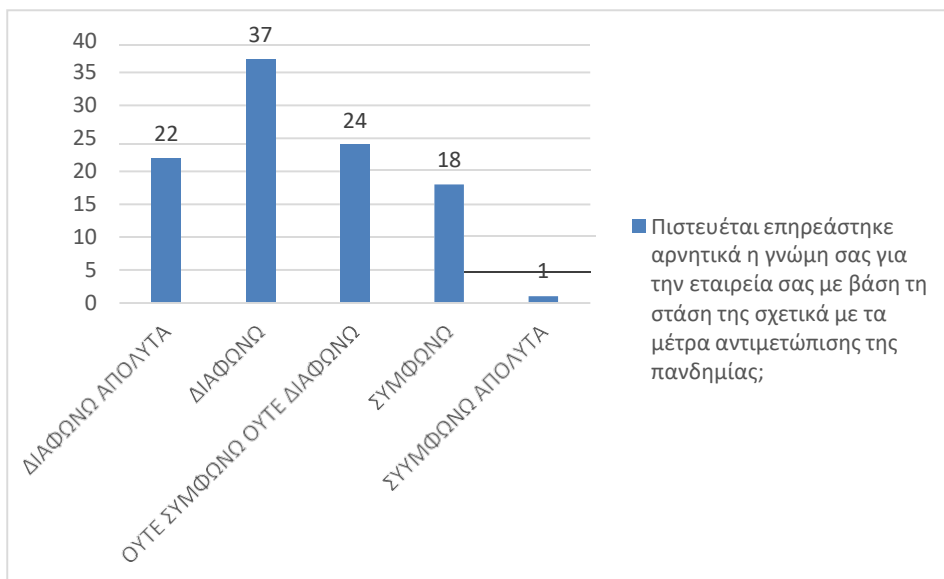
Διάγραμμα 9

Στο διάγραμμα 10 οι υπάλληλοι έχουν θετική στάση στην καθιέρωση της εργασίας εξ αποστάσεως το 68% είναι σύμφωνοι ενώ μόνο το 11% διαφωνούν.



Διάγραμμα 10

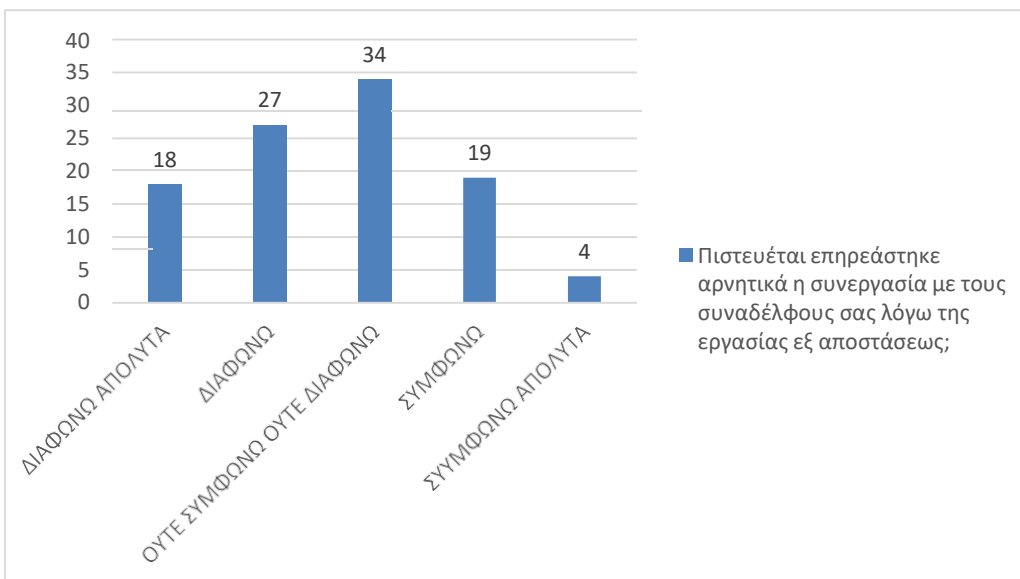
Στο διάγραμμα 11 οι υπάλληλοι ρωτήθηκαν εάν επηρεάστηκαν αρνητικά με την στάση της εταιρείας σε σχέση με τα μέτρα αντιμετώπισης της πανδημίας που έλαβε, το 58% δήλωσε ότι δεν επηρεάστηκε η γνώμη τους με την στάση της εταιρείας και τα μέτρα αντιμετώπισης που πήρε, ενώ μόνο το 1% συμφωνεί απόλυτα.



Διάγραμμα 11

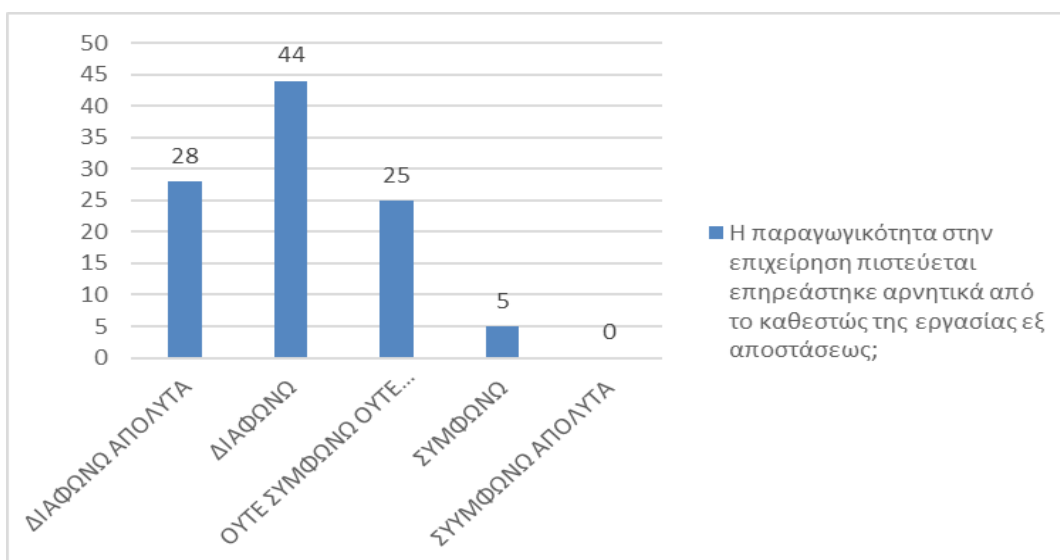
Στο διάγραμμα 12 ρωτάμε τους υπάλληλους εάν η εξ αποστάσεως εργασία επηρέασε την συνεργασία μεταξύ των υπαλλήλων, εδώ το 33% είναι αναποφάσιστο γιατί απαντάει ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ, ενώ το 44% συμφωνεί ότι δεν επηρεάστηκε και το 23%

επηρεάστηκε αρνητικά στη συνεργασία μεταξύ των υπάλληλων λόγω εξ αποστάσεως εργασίας.



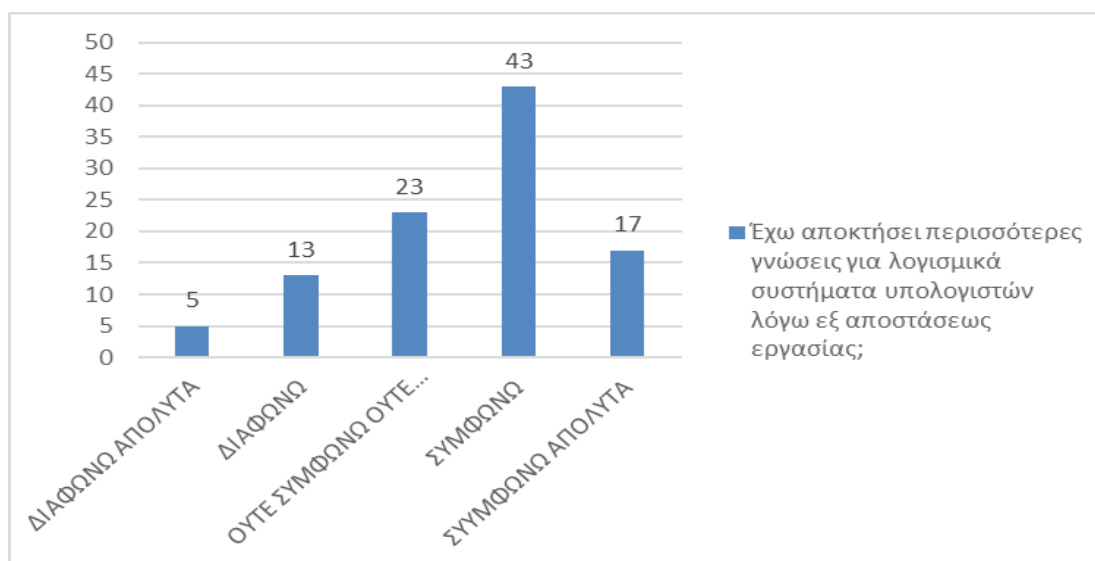
Διάγραμμα 12

Στο διάγραμμα 13 αναφερόμαστε στην παραγωγικότητα της εταιρείας εάν επηρεάστηκε αρνητικά από την εξ αποστάσεως εργασίας, ένα μεγάλο ποσοστό υπαλλήλων το 70% διαφωνεί ότι επηρεάστηκε αρνητικά παρά ωφέλιμος υπήρξε για την εταιρεία.



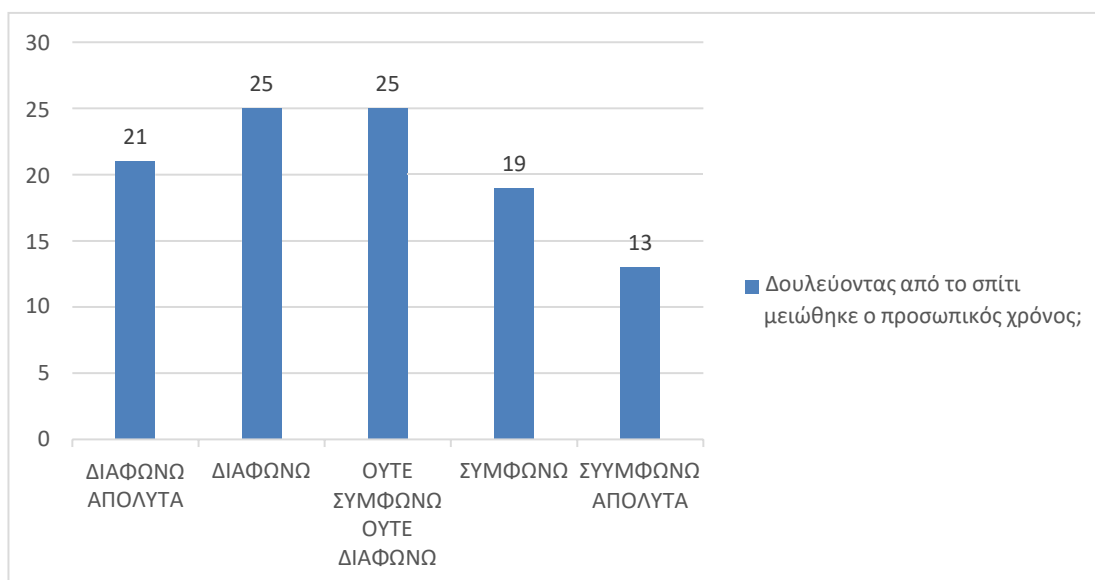
Διάγραμμα 13

Στο διάγραμμα 14 αναφερόμαστε εάν ο εργαζόμενος απέκτησε περισσότερες γνώσεις σε λογισμικό επίπεδο για τα συστήματα υπολογιστών, το 60% συμφώνησε ότι βοήθησε στην απόκτηση γνώσεων και 18% διαφώνησε.



Διάγραμμα 14

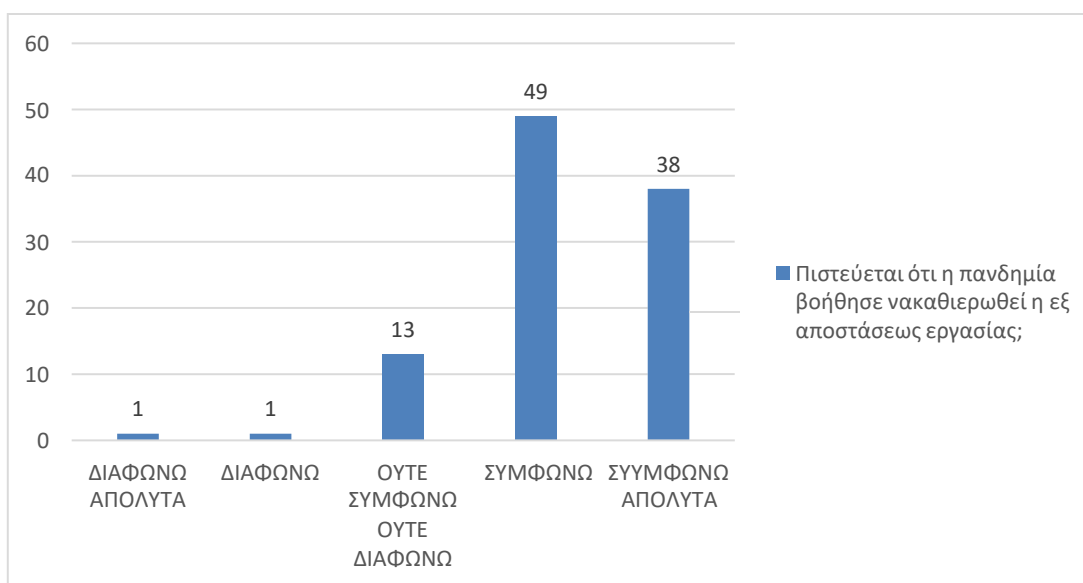
Στο διάγραμμα 15 ρωτήθηκαν οι εργαζόμενοι για τον προσωπικό τους χρόνο, εάν μειώθηκε με την εξ αποστάσεως εργασία, εδώ βλέπουμε ότι περισσότεροι από τους μισούς υπαλλήλους το 55% μειώθηκε ο προσωπικός χρόνος τους και το 45% διαφώνησε.



Διάγραμμα 15

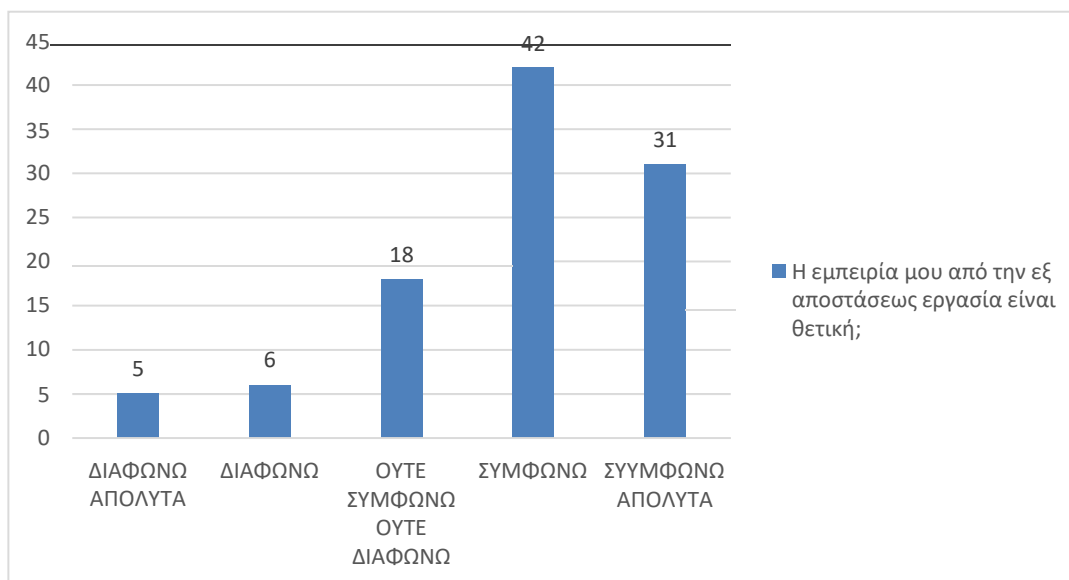
Στο διάγραμμα 16 ρωτάμε τους υπαλλήλους εάν η πανδημία βοήθησε να καθιερωθεί η εξ αποστάσεως εργασία, εδώ το 85% συμφωνεί ότι φυσικά η πανδημία ήταν κυρίως λόγος για να καθιερωθεί η τηλεργασία, ενώ μόνο το 2% διαφώνησε. Στην Ελλάδα δεν ήταν τόσο

διαδεδομένη η τηλεργασία και η πανδημία βοήθησε να καθιερωθεί και να χρησιμοποιηθεί από επιχειρήσεις που δεν την είχαν στον προγραμματισμό τους.



Διάγραμμα 16

Τέλος στο διάγραμμα 17 βλέπουμε ότι το 71% από τους υπαλλήλους είχαν θετική εμπειρία από την εξ αποστάσεως εργασία παρόλο που η τηλεργασία «καθιερώθηκε» κάτω από συνθήκες πανδημίας (covid-19), ενώ το 11% είχαν αντίθετη άποψη.



Διάγραμμα 17

Κεφάλαιο 8

Συμπεράσματα και Αδυναμίες Έρευνας

Η παρούσα έρευνα, όπως και κάθε ερευνητική προσπάθεια φέρει και κάποιους περιορισμούς. Το δείγμα των εργαζομένων που συμμετείχαν στην έρευνα χαρακτηρίζεται ως δείγμα ευκολίας καθώς αντλήθηκε από μία εταιρεία. Τα δείγματα αυτά δεν έχουν την ίδια διάρθρωση με αυτή του γενικού πληθυσμού και για το λόγο αυτό θεωρούνται μεροληπτικά και έτσι δεν μπορούν να γενικευτούν.

Η επιλογή της εταιρείας έγινε λόγω ότι είμαι εργαζόμενη σε αυτή την εταιρεία και το γεγονός αυτό περιορίζει ως ένα βαθμό τη γενίκευση των αποτελεσμάτων της έρευνας γιατί η έρευνα διεξήχθη αποκλειστικά σε ένα μόνο εργασιακό περιβάλλον.

Ο σχεδιασμός της έρευνας δεν επέτρεψε τον έλεγχο προσωπικών παραγόντων που ενδέχεται να επηρεάζουν τις απαντήσεις στο ερωτηματολόγιο, για παραδείγματος χάρη, ο ρόλος των διαθέσεων (moods) στις οποίες βρίσκονται τα άτομα όταν απαντήθηκε το ερωτηματολόγιο και τα δεδομένα αποτελούν προσωπικές εκτιμήσεις των συμμετεχόντων και πιθανόν να είναι υπερεκτιμημένες. Παρόλο αυτά η ερευνητική προσπάθεια ολοκληρώθηκε

Η τηλεργασία στο πλαίσιο πολιτικών ευελιξίας της απασχόλησης που επιχειρούν να καλύψουν τις ανάγκες της αγορά σε συνάρτηση με την εξοικονόμηση πόρων που απορρέει από το χαμηλότερο εργατικό κόστος σε αντίθεση με την πλήρη και νόμιμη απασχόληση. Η Τηλεργασία συνιστά μια μορφή απασχόλησης που δύναται να ικανοποιήσει των επιχειρήσεων όσων και των εργαζομένων με τη συνδρομή όμως κατάλληλων προϋποθέσεων. Αναφορικά με την επιχείρηση η τηλεργασία αποτελεί ένα μέσο εκσυγχρονισμού της οργάνωσής της εργασίας επιτυγχάνοντας το στόχο που αφορά στην ευέλικτη λειτουργία της επιχείρησης σε συνδυασμό με την προσπάθεια συγκράτησης του συνολικού κόστους λειτουργίας της, έτσι ώστε να καταστεί ανταγωνιστική και να επιβιώσει στην διεθνοποιημένη αγορά.

Η Τηλεργασία ανοίγει ολόκληρη σειρά επιλογών για τις επιχειρήσεις και τους υπαλλήλους, οι οποίες είναι και πολύπλευρες. Εκτός από τους διαφορετικούς τομείς της οικονομίας, της οικολογίας και το πολιτισμού πρέπει να λάβει υπόψιν τους κινδύνους και

τις προοπτικές που ανοίγονται και αντιστοιχούν σε διαφορετικού επιπέδου άτομα, σε οικογένειες και σε κοινωνικές ομάδες καθώς επίσης και στο επίπεδο των εργασιακών χώρων, των επιχειρήσεων και των περιοχών αγοράς τους. Η συζήτηση και η αξιολόγηση της τηλεργασίας μέχρι τώρα πάσχει από τα μπερδεμένα επιχειρήματα που δεν συνυπολογίζουν αυτήν την πολυπλοκότητα όσον αφορά την ποιότητα ζωής και την κοινωνική της ανοχή της τηλεργασίας.

Τα τελευταία χρόνια έχει δοθεί στην τηλεργασία όλο και περισσότερη προσοχή γιατί οι βελτιώσεις στην τεχνολογία της πληροφορίας δίνει την δυνατότητα στην τηλεργασία να εξελίσσεται. Η έννοια της τηλεργασίας για διάφορους συγγραφείς, ερευνητές και κριτικούς αποτελεί του “μέλλον” του εργασιακού τομέα.

Η τηλεργασία εμφανίζεται με ποικίλες μορφές μία εκ των οποίων είναι η κατ’ οίκον τηλεργασία που αποτελεί την πιο διαδεδομένη μορφή αλλά όχι τη μοναδική. Η τηλεργασία συνιστά μια μορφή απασχόλησης που δύναται να ικανοποιήσει τόσο τις ανάγκες των επιχειρήσεων όσο και των εργαζόμενων με τη συνδρομή όμως των κατάλληλων προϋποθέσεων. Οι τεχνολογίες πληροφορικής και επικοινωνίας, δίνουν τη δυνατότητα σε πολλούς εργαζόμενους να εργαστούν από το σπίτι τους ή από άλλο χώρο σε απόσταση από τον συνήθη χώρο εργασίας τους, με την βοήθεια ενός υπολογιστή και μιας τηλεφωνικής σύνδεσης. Μάλιστα η τηλεργασία που διεκπεραιώνεται στο σύνολό της από την οικία είναι αυτή για την οποία διατυπώνεται η πιο έντονη κριτική καθώς απομονώνει τον τηλεεργαζόμενο πιο πολύ από τις υπόλοιπες μορφές και ουσιαστικά μετατρέπει το σπίτι σε εργασιακό χώρο, όμως θεωρείται και ως ένας τρόπος μείωσης της κυκλοφοριακής συμφόρησης, της αστικής ρύπανσης και ως ένας νέος τρόπος οργάνωσης της εργασίας, αλλά και πολλές φορές ως ένας τρόπος εξισορρόπησης μεταξύ της σχέσης εργασίας και οικογένειας αλλά ακόμη μπορεί να διαταράξει τον ελεύθερο χρόνο και την ιδιωτική ζωή του εργαζόμενου.

Αναφορικά με την επιχείρηση, η τηλεργασία αποτελεί ένα μέσο εκσυγχρονισμού της οργάνωσης της εργασίας επιτυγχάνοντας το στόχο που αφορά στην ευέλικτη λειτουργία της επιχείρησης σε συνδυασμό με την προσπάθεια συγκράτησης του συνολικού κόστους λειτουργίας της, έτσι ώστε να καταστεί ανταγωνιστική και να επιβιώσει στη διεθνοποιημένη αγορά. Η εφαρμογή τηλεργατικών πρακτικών όμως, συχνά οδηγεί σε προβλήματα, όπως δυσκολία επίβλεψης των τηλεεργαζόμενων.

Τα οικονομικά στοιχεία της τηλεργασίας και οι εργασιακές συνθήκες πρέπει να αναπτύσσονται ταυτόχρονα ώστε να δημιουργήσουν εκείνον το συνδυασμό που θα

αποβεί επωφελής τόσο για την επιχείρηση όσο και για τον εργαζόμενο. Έχοντας την κατάλληλη επιλογή εργασιών , τη κατάλληλη επιλογή των εργαζομένων , τη κατάλληλη επιλογή εξοπλισμού, κατάλληλη εκπαίδευση των τηλεεργαζομένων, την ανάπτυξη κατάλληλου συστήματος διοίκησης της τηλεργασίας και την ανάπτυξη του κατάλληλου συστήματος επικοινωνίας θα έχουμε ως αποτέλεσμα την επιτυχημένη διαχείριση εφαρμογών της τηλεργασίας.

Είναι γνωστό πλέον ότι, από το ξέσπασμα της πανδημίας Covid -19 έως και σήμερα η τηλεργασία (εξ' αποστάσεως εργασία) καθιερώθηκε ως βασική μορφή εργασίας για εκατομμύρια εργαζόμενους στην Ελλάδα, την Ε.Ε. αλλά και παγκοσμίως

Εστιάζοντας στο ρόλο της τηλεργασίας εν μέσω πανδημίας (Covid -19) βλέπουμε ότι επηρέασε τις επιχειρήσεις σε οικονομικό και κοινωνικό επίπεδο. Η τηλεργασία στη χώρα μας δεν ήταν ανεπτυγμένη και οι επιχειρήσεις χρησιμοποιώντας την δύναμη της πληροφορικής - τεχνολογίας βοήθησε να δημιουργήσουν νέες είδη εργασιών τόσο εικονικών όσο και πραγματικών. Αυτό σημαίνει ότι βοηθάει τους εργαζόμενους να κάνουν επιλογές με το πού και το πως θα ζούμε και να εργάζονται από εκεί που δεν ήταν δυνατόν πριν. Η Ελλάδα λόγω της μορφολογίας της με την πληθώρα των νησιωτικών και ορεινών περιοχών, ενδείκνυται για την εφαρμογή προγραμμάτων τηλεργασίας ώστε να επιτευχθεί η οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη των αγροτικών και απομακρυσμένων περιοχών και να βοηθήσει να μειωθεί το φαινόμενο της αστυφιλίας.

Θα πρέπει να τονισθεί ότι η πολιτεία θα πρέπει με το κατάλληλο θεσμικό πλαίσιο, να διασφαλίσει και να προστατεύσει τους εργαζομένους με αυτή την μορφή εργασίας

Με την έρευνα που διεξάχθηκε μέσω του ερωτηματολογίου, είδαμε ο κόσμος αποδέχτηκε θετικά την εξ αποστάσεως εργασία, παρόλο που δεν ήταν διαδεδομένη μορφή εργασίας στην Ελλάδα και λόγω της πανδημίας (covid - 19) καθιερώθηκε σε πολλές εταιρείες. Μέσα από την έρευνα βλέπουμε ότι πολλοί εργαζόμενοι 68% (διάγραμμα 10) είναι θετικοί στην καθιέρωση της εξ αποστάσεως εργασία και το 71% των εργαζομένων έχουν θετική εμπειρία από την εξ αποστάσεως εργασία (διάγραμμα 17).

Εν μέσω πανδημίας (covid-19) η εταιρεία χρησιμοποιώντας τους εργαζομένους σε τηλεργασία βελτίωσε την προσαρμοστικότητα της και φάνηκε ότι μπορεί να προσαρμοστεί σε νέες συνθήκες και να αντιμετωπίσει δύσκολες και πολλές φορές απρόβλεπτες καταστάσεις βελτιώνοντας σημαντικά την προσαρμοστικότητα της.

Γεγονός πάντως είναι ότι η συνεχόμενη βελτίωση των υποδομών και των τεχνολογιών,

καθώς και η μεγαλύτερη εξοικείωση των νέων γενεών των εργαζομένων με τις νέες τεχνολογίες, θα βοηθήσει σημαντικά στην ευκολότερη υιοθέτηση νέων μεθόδων εργασίας όπως η τηλεργασία.

Στην Κοινωνία της Πληροφορίας που διαμορφώνεται, η Ελλάδα έχει μια μοναδική ευκαιρία να αναβαθμίσει την θέση της στην παγκόσμια οικονομία και να βελτιώσει την ποιότητα ζωής των πολιτών της. Οι νέες κοινωνικές προτεραιότητες οι οποίες θα προκύψουν από τις ανατροπές που θα επιφέρουν οι νέες τεχνολογίες λόγω της τηλεργασίας, στον τρόπο κοινωνικής συμβίωσης και συμπεριφοράς των εργαζομένων (και των τηλε-εργαζομένων) είναι ουσιαστικές, όχι μόνο για όλους όσους θα υποστούν αλλά και για το ευρύτερο κοινωνικό σύνολο, για την ίδια την κοινωνία και για τους τρόπους οργάνωσης της μελλοντικής κοινωνικής συνύπαρξης των πολιτών στις κοινωνίες της πληροφορίας.

Σκοπός αυτής της μεταπτυχιακής διατριβής είναι μέσα από την διεύρυνση της τηλεργασίας εν μέσω πανδημίας (covid-19) να ελεγχθεί κατά πόσο οι ελληνικές επιχειρήσεις και οι εργαζόμενοι κατάφεραν και ανταπεξέλθουν θετικά στη νέα μορφή εργασίας.

Βιβλιογραφία

1. Ελληνική Βιβλιογραφία

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

Αρβανίτης, Κ. (2002). Κατάλογος συγκεκριμένων επαγγελματιών στα οποία ενδείκνυται η εφαρμογή τηλεργασίας για γυναίκες μετανάστριες. Αθήνα: Κ.Ε.Θ.Ι. - ΙΟΒΕ

Δημητρόπουλος, Δ. (2004), «Προοπτικές και Προϋποθέσεις Ανάπτυξης της Τηλεργασίας στην Ελλάδα από το πρίσμα της Ευρωπαϊκής Εμπειρίας» Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, τευχ.35, σελ. 6-22

Ζαχαροπούλου, Χ., 2001. Στατιστική, Μέθοδοι – Εφαρμογές, Τόμος Α, Δεύτερη Έκδοση. Εκδόσεις Ζυγός.

Καρούζος Γ. (2010) « Η ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΠΟΥ ΘΕΣΠΙΧΕΙ Ο Ν 3846/2010». Τόμος 57, τεύχος 734, σελ.2134-2137

Κουκιάδης Ι., (1996) « ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ΝΕΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ» Δελτίο εταιριών Επιχειρήσεων, τόμος 2, τεύχος 1, σελ. 12-20

Κιτρίνου, Ε., «Η επίδραση της τηλεργασίας στη νησιώτικη ανάπτυξη: η περίπτωση των νησιών του Αιγαίου», Εθνικό Αρχείο Διδακτορικών Διατριβών, 2009, σελ 1-253

Κουκουβίνου, Λ., Κουσούνη, Α., (1999) «Η επίδραση της μικροηλεκτρονικής στις εργασιακές σχέσεις .Το φαινόμενο Τηλεργασίας, Επιθεώρηση εργατικού Δικαίου, τόμος 58, τευχ. 13, σελ 577-585

Ληξουριώτης Ι., 1998: 261-262, Υπουργείο Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας, 2004: 26-28)

Μήλιου Α., Πομπόρτσας Α., 2004, «Υπηρεσίες Προστιθέμενης Αξίας στο Διαδίκτυο», Εκδόσεις Τζιόλα, σελ. 265-284

Ντουτσης Ν. , (1998) «Το φαινόμενο της Τηλεργασίας», Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, τευχ.22, σελ. 70-87

Σεβαστάξη Ε., (1998) «ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ, ΠΗΓΑΙΝΟΝΤΑΣ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ» Επιθεώρηση εργασιακών Σχέσεων, τευχ.10, σελ. 35-57

Σαλαμούρης, Δ., (2001) «Μεθοδολογική Προσέγγιση για την Ανάπτυξη και Διαχείριση Εφαρμογών Τηλεργασίας», Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, τεύχος 28, σελ. 68-78

Ρομπόλη Σ., Δημουλά Κ., (1998) «Τηλεργασία : απειλή ή πανεικία», Ενημέρωση, τευχ. 37, σελ. 8-15

Χαλικιάς, Μ., Μανωλέσου, Α. & Λάλου, Π., 2015. Μεθοδολογία Έρευνας και Εισαγωγή στη Στατιστική Ανάλυση Δεδομένων με το IBM SPSS STATISTICS, Σύνδεσμος Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών. s.l.: Εκδόσεις Κάλλιπος.

2. Ξένη Βιβλιογραφία

Kyriakides, T. "Telework in Greece", E.K.A.T.O., Hellenic Consumer Organization, 2005, available at: <http://www.tijdvoortelewerk.be/Telework-Greece.pdf>(August 8, 2012)

Grey M., Hodson N., Gordon G.,(1993) " Teleworking Explained" , J. Wiley & Sons, New York

Wendeli, J. "History of telework"(1972-1998), Telework America Online Curriculum, November 1998, at: <http://www.teleworknetwork.com/pdfs/63.pdf>(August 24 2012

Rasmussen, E., Gorbett, G.," Why isn't Telemarketing Working?", Journal of Employment Relation Vol.32, No.2, 20-32 , available at [http://www.nzjournal.org/33\(2\)Rasmussen.pdf](http://www.nzjournal.org/33(2)Rasmussen.pdf) (February 24 2012)

Telework Implementing Commuter Benefits as One of the Nation's Best Workplaces for Commuters, available at :https://www.bestworkplaces.org/pdf/telework_07.pdf, (August 24, 2012)

Ruch, W. A., 1994. Measuring and Managing Individual Productivity, In Organizational Linkages: Understanding the Productivity Paradox, D. H. Harris (ed.), Washington D.C.: National Academy Press, pp. 1-320.

Covey, S. R., 2013. The 7 Habits of Highly Effective People. Simon & Schuster.

3. Έρευνες -Μελέτες

Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας (2004), Μελέτη για την προώθηση και εφαρμογής της τηλεργασίας στην Ελλάδα, Αθήνα.

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

Κουζής Γ., Απασχόληση και εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα: Πραγματικότητα - Τάσεις - Προοπτικές. Αποτελέσματα πανελλαδικής έρευνας, Τετράδια του ΙΝΕ, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ, Αθήνα

4. Ηλεκτρονική Βιβλιογραφία

https://www.nber.org/system/files/working_papers/w27344/w27344.pdf

<file:///C:/Users/marcos/Downloads/SSRN-id3584922.pdf>

<https://iaap-journals.onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/apps.12290>

<https://blogs.microsoft.com/blog/2020/10/09/embracing-a-flexible-workplace/>

<https://otegroupblog.gr/tilergasia-irthe-gia-na-meinei/>

<https://www.in.gr/2020/06/18/economy/tilergasia-tha-antikatastisei-klasiko-montelo-ergasias/>

<https://www.insider.gr/specials/enas-hronos-covid-19-oi-problimatismoι-ton-ergazomenon-ta-ofeli-tis-tilergasias>

<https://www.adecco.gr/%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%AF%CE%B1-%CF%83%CF%84%CE%B7-%CE%BC%CE%B5%CF%84%CE%AC-covid-19-%CE%B5%CF%80%CE%BF%CF%87%CE%AE/>

<https://www.kathimerini.gr/economy/561130741/h-pandimia-tis-tilergasias/>

<https://www.sev.org.gr/grafeio-typou/arthrografia-synentefxeis-se-mme/i-tilergasia-meta-ton-covid-19-mythoi-kai-pragmatikotita/>

<https://www.aristi-s.gr/el/%CE%BD%CE%AD%CE%B1-%CE%AC%CF%81%CE%B8%CF%81%CE%B1/%CE%AC%CF%81%CE%B8%CF%81%CE%B1/%CF%84%CE%B7%CE%BB%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%AF%CE%B1-%CE%BA%CE%B1%CE%B9-%CE%B1%CF%83%CF%86%CE%AC%CE%BB%CE%B5%CE%B9%CE%B1-%CE%B4%CE%B5%CE%B4%CE%BF%CE%BC%CE%AD%CE%BD%CF%89%CE%BD-%CF%84%CE%B7%CE%BD-%CE%B5%CF%80%CE%BF%CF%87%CE%AE-%CF%84%CE%BF%CF%85-covid-19>

<https://www.aristi-s.gr/el/%CE%BD%CE%AD%CE%B1-%CE%AC%CF%81%CE%B8%CF%81%CE%B1/%CE%AC%CF%81%CE%B8%CF%81%CE%B1/%CF%84%CE%B7%CE%BB%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%AF%CE%B1-%CE%BA%CE%B1%CE%B9-%CE%B1%CF%83%CF%86%CE%AC%CE%BB%CE%B5%CE%B9%CE%B1-%CE%B4%CE%B5%CE%B4%CE%BF%CE%BC%CE%AD%CE%BD%CF%89%CE%BD-%CF%84%CE%B7%CE%BD-%CE%B5%CF%80%CE%BF%CF%87%CE%AE-%CF%84%CE%BF%CF%85-covid-19>

<https://www.naftemporiki.gr/story/1587323/i-tilergasia-metatrepetai-se-basiki-anagki-tin-epoxi-tou-covid-19>

<https://www.capital.gr/technology/3453205/olokliromenes-luseis-tilergasias-me-tin-upografi-tis-lenovo>

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

<https://polynoe.lib.uniwa.gr/xmlui/handle/11400/432> <https://nemertes.lis.upatras.gr/jspui/handle/10889/14593>

<https://dspace.lib.uom.gr/handle/2159/25240>

<https://globaltouch.international/el/5-1-ofeli-tis-tilergasias/>

http://www.esdy.edu.gr/files/005_Epaggelmatikis_Ygieinis/%CE%A4%CE%97%CE%9B%CE%95%CE%A1%CE%93%CE%91%CE%A3%CE%99%CE%91.pdf

<https://www.capital.gr/epixeiriseis/3533990/ereuna-tou-sbe-i-efarmogi-tis-tilergasias-fainetai-na-problimatizei-ti-biomixania>

<https://www.maxmag.gr/afieromata/tilergasia/>

<https://sites.google.com/site/telegasia/home/meionektemata-telegasias>

Παράρτημα Α

Ερωτηματολόγιο

Αγαπητέ/η,

Σας παρακαλώ να αφιερώσετε λίγα λεπτά από το χρόνο σας για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου.

Η έρευνα πραγματοποιείται στο πλαίσιο του μεταπτυχιακού προγράμματος «Διοίκηση, Τεχνολογία και Ποιότητα» του Ανοιχτού Πανεπιστημίου Κύπρου και πραγματεύεται τη σχέση μεταξύ του επιπέδου συναισθηματικής νοημοσύνης ενός στελέχους και του μετασχηματιστικού στυλ ηγεσίας που αυτό υιοθετεί.

Παρακαλώ να απαντήσετε με ειλικρίνεια σε όλες τις ερωτήσεις, λαμβάνοντας υπόψη ότι δεν υπάρχουν σωστές ή λανθασμένες απαντήσεις. Διαλέξτε αυτήν που θεωρείτε πιο κατάλληλη/ σας εκφράζει περισσότερο.

Οι απαντήσεις σας είναι αυστηρά εμπιστευτικές και δεν πρόκειται να χρησιμοποιηθούν για άλλους σκοπούς πέρα από αυτούς της έρευνας. Το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο και έτσι δε μπορούν να συνδεθούν οι απαντήσεις με συγκεκριμένα πρόσωπα και οργανισμούς. Ο εκτιμώμενος χρόνος συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου είναι 3 έως 5 λεπτά.

Σας ευχαριστώ πολύ για τη συνεργασία σας!

Με εκτίμηση,

Χριστίνα Μετ,αξιώτη

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών

«Διοίκηση, Τεχνολογία και Ποιότητα»

Σχολή Οικονομικών και Διοίκησης

Ανοιχτό Πανεπιστήμιο Κύπρου

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Α. ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. ΦΥΛΟ

Άντρας | | Γυναίκα | |

2. ΗΛΙΚΙΑ

18-25 | | 26-40 | |
41-55 | | 56 και άνω | |

3. ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

Άγαμος | | Έγγαμος | |
Διευζεμένος | | Χήρος | |

4. ΕΠΙΠΕΔΟ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

Γυμνασίου/Λυκείου Πανεπιστημίου (ΑΕΙ ή ΤΕΙ)
Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου Διδακτορικό

5. ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ

.....Μήνες/ Χρόνια (Βάλτε κύκλο στην κατάλληλη επιλογή)

Β. ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

Παρακαλώ να σημειωθεί στις προτάσεις / ερωτήσεις που ακολουθούν τον βαθμό συμφωνίας σας με αυτές (όπου 1 = διαφωνώ απόλυτα, 2 = διαφωνώ, 3 = ούτε συμφωνώ - ούτε διαφωνώ, 4 = συμφωνώ, 5 = συμφωνώ απόλυτα).

<u>ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ</u>	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ουτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ Απόλυτα
1. Με βάση το αντικείμενο εργασίας που έχετε, πιστεύετε ότι θα μπορούσατε να δουλεύατε εξ αποστάσεως;					
2. Είχατε φτιάξει έναν συγκεκριμένο χώρο στο σπίτι για να εργάζεστε;					
3. Σας δόθηκαν σαφείς οδηγίες για το πλαίσιο τηλεργασίας από το σπίτι από τον εργοδότη σας;					
4. Σας δόθηκαν διευκολύνσεις/παροχές σας για την εργασία από το σπίτι;					
5. Πιστεύετε ότι σας έχει υποστηρίξει η εταιρεία σας στη μετάβασή σας στη τηλεργασία βάσει τεχνολογικού εξοπλισμού;					
6. Θα αποδεχόσασταν άνετα την καταγραφή της εργασίας σας από τον εργοδότη σας με webcam ή άλλα μέσα;					

<p>7.Είστε ικανοποιημένος/η από την εμπειρία σας από την εργασία εξ αποστάσεως στο σύνολό της;</p>					
<p>8.Η αξιοποίηση των διαδικτυακών εφαρμογών βόηθησε στις επαγγελματικές σας επικοινωνίες κατά την διάρκεια της τηλεργασίας;</p>					
<p>9.Η αίσθηση σας για τον μέλλον της εργασίας εξ αποστάσεως στην Ελλάδα είναι θετική;</p>					
<p>10.Η δική σας στάση απέναντι σε πιθανή μελλοντική καθιέρωση της εργασίας εξ αποστάσεως ως παροχή της εταιρείας είναι θετική;</p>					
<p>11. Πιστεύεται ότι επηρεάστηκε αρνητικά η γνώμη σας για την εταιρεία σας με βάση τη στάση της σχετικά με τα μέτρα αντιμετώπισης της πανδημίας;</p>					
<p>12.Πιστεύετε ότι έχει επηρεάστηκε αρνητικά η συνεργασία με τους συναδέλφους σας λόγω της εργασίας εξ αποστάσεως;</p>					
<p>13.Η παραγωγικότητα της επιχείρησης πιστεύεται ότι επηρεάστηκε αρνητικά από το καθεστώς της εργασίας εξ αποστάσεως;</p>					

<p>14.Έχω αποκτήσει περισσότερες γνώσεις για λογισμικά συστήματα υπολογιστών λόγω της εξ αποστάσεως εργασίας;</p>					
<p>15.Δουλεύοντας από το σπίτι μειώθηκε ο προσωπικός χρόνος;</p>					
<p>16. Πιστεύετε ότι η πανδημία βοήθησε να καθιερωθεί η εξ αποστάσεως εργασία;</p>					
<p>17.Η εμπειρία μου από την εξ αποστάσεως εργασία είναι θετική;</p>					