

Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου

Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης

Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών στη
Διοίκηση Επιχειρήσεων (MBA)

Μεταπτυχιακή Διατριβή



Η Τηλεργασία κατά τη διάρκεια της Πανδημίας COVID-19:
Απόψεις Στελεχών και Υπαλλήλων στο Γερμανικό Δημόσιο Τομέα

Νικόλαος Παυλίδης

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια

Δρ. Νίκη Γλαβέλη

ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2021

Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου

Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης

**Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών στη
Διοίκηση Επιχειρήσεων (MBA)**

Μεταπτυχιακή Διατριβή

**Η Τηλεργασία κατά τη διάρκεια της Πανδημίας COVID-19:
Απόψεις Στελεχών και Υπαλλήλων στο Γερμανικό Δημόσιο Τομέα**

Νικόλαος Παυλίδης

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια

Δρ. Νίκη Γλαβέλη

Η παρούσα μεταπτυχιακή διατριβή υποβλήθηκε προς μερική εκπλήρωση των απαιτήσεων για απόκτηση μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών στη Διοίκηση Επιχειρήσεων (MBA) από τη Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης του Ανοικτού Πανεπιστημίου Κύπρου.

Δεκέμβριος 2021

ΛΕΥΚΗ ΣΕΛΙΔΑ

Περίληψη

Κατά τη διάρκεια των συνεχών ολικών ή μερικών Lockdown αλλά και στο σύνολο της διάρκειας της πανδημίας μέχρι και σήμερα άλλαξε ριζικά ο τρόπος και η μορφή του εργασιακού μοτίβου. Η κλασική και σε μεγαλύτερο ποσοστό «δια ζώσης» εργασία προσαρμόστηκε αναγκαία στις νέες και αναπάντεχες συνθήκες που επέφερε η πανδημία και υιοθέτησε σαν την καλύτερη λύση την επιβολή της τηλεργασίας. Αρκετές μελέτες μέχρι σήμερα έχουν αναλύσει τις επιπτώσεις που είχε η αναγκαία επιβολή της τηλεργασίας στην επαγγελματική και προσωπική ζωή των εργαζομένων καθώς και τις επιπτώσεις που είχε αυτή στην βιωσιμότητα επιχειρήσεων και οργανισμών που αναγκάστηκαν να τη χρησιμοποιήσουν, σε περιορισμένο βαθμό όμως στο δημόσιο τομέα. Στην παρούσα μελέτη επιδιώκεται να καλυφθεί αυτό το κενό πραγματοποιώντας ποσοτική έρευνα (survey) με τη χρήση ερωτηματολογίου σε δημόσιο οργανισμό στη Γερμανία προκειμένου να γίνει κατανοητή η έκταση της χρήσης της τηλεργασίας, η ευκολία προσαρμογής σε αυτή, η επίδρασή της στη εργασιακή και οικογενειακή ζωή των τηλεεργαζόμενων καθώς και οι λόγοι χρήσης της τηλεργασίας πριν την πανδημία του COVID-19 αλλά και η πρόθεση συνέχισής της.

Από την ανάλυση του δείγματος των 75 δημοσίων υπαλλήλων διαπιστώνεται ότι: Η επιβολή της τηλεργασίας κατά τη διάρκεια της πανδημίας είχε θετικά αποτελέσματα σε ότι αφορά τη μείωση της εξάπλωσης του κορονοϊού, την ομαλή συνέχεια και λειτουργία της υπηρεσίας, τη διατήρηση των θέσεων εργασίας καθώς και την εξάλειψη του κινδύνου ενδεχομένων απολύσεων. Στα αρνητικά αποτελέσματα μπορούμε να αναφέρουμε την έλλειψη τεχνολογικών γνώσεων και κατάλληλου τεχνολογικού εξοπλισμού, την απουσία της προσωπικής επαφής με συναδέλφους και ανωτέρους, καθώς επίσης και κάποιες επιπτώσεις στην ψυχική υγεία (στρες, άγχος) και την αποδοτικότητα των υπαλλήλων στην εργασία τους (μειωμένη παραγωγικότητα, έλλειψη συγκέντρωσης, αδυναμία ιεράρχησης προτεραιοτήτων, μειωμένη ομαδικότητα, έλλειψη επικοινωνίας).

Abstract

Our work motive has changed completely to date since the rise of pandemic and whilst on partial or total lockdown. Our regular work style inevitably had to adapt to working from home or from distance, the so-called “new norm” as the better solution to protect ourselves. There has been great amount of research upon the effects, this forced way of working, has cause on our work and personal life as well as the well the survival of small businesses and organisations however small research was conducted on the public sector. The aim of this research is to cover this gab by employing surveys in the form of a questionnaire conducted in a public sector organisation in Germany. To understand the volume of how extensively Working from was used, how easy it was to adapt to it, the effects in the work and family environment as well as how much was it used before the covid-19 pandemic and whether it is intended to be carried on upon the end of it.

The analysis of the answers given by a sample of 75 employees we concluded that: Working from home had positive results about stopping the spread of the virus; the undisturbed continuation of operation of the sector in question as well as the elimination of potential redundancies. On the negative side we may need to address the lack of technological knowledge and equipment, the lack of personal connection with peers and colleagues and sadly some psychological effects such as anxiety and stress which affected the performance of some employees (i.e., reduced productivity, lack of concentration, ineffective organising of prioritising tasks, reduced team spirit and communication).

Ευχαριστίες

Ευχαριστώ την επιβλέπουσα, καθηγήτρια κα Νίκη Γλαβέλη για την πολύτιμη βοήθεια της έτσι ώστε να ολοκληρωθεί με επιτυχία η παρούσα Διατριβή. Επίσης θέλω να ευχαριστήσω την σύζυγο μου Βασιλική και τα παιδιά μου Μαρία και Βασίλη, για την στήριξη και την υπομονή τους όλα αυτά τα χρόνια.

Περιεχόμενα

Περίληψη	4
Abstract	5
Ευχαριστίες	6
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	9
I. Σκοπός της διατριβής	9
II. Ερευνητικοί Στόχοι - Μεθοδολογική προσέγγιση.....	11
III. Η δομή της διατριβής	11
Κεφάλαιο 1.....	13
Τηλεργασία.....	13
1.1 Εισαγωγή	13
1.2 Ορισμός και μορφές Τηλεργασίας	13
1.2.1 Ορισμός Τηλεργασίας	13
1.2.2 Μορφές Τηλεργασίας	13
1.3 Ιστορική εξέλιξη και λόγοι εφαρμογής της Τηλεργασίας πριν την Πανδημία	14
1.3.1 Εμφάνιση και εξέλιξη εφαρμογής της Τηλεργασίας σε Ευρωπαϊκό επίπεδο ...	14
1.3.2 Λόγοι εφαρμογής της Τηλεργασίας.....	15
1.4 Παράγοντες που επηρεάζουν την αποτελεσματική εφαρμογή της Τηλεργασίας ...	16
1.5 Συνέπειες της Τηλεργασίας	16
1.5.1 Συνέπειες για τον Εργαζόμενο	16
1.5.2 Συνέπειες για την Επιχείρηση	18
1.5.3 Συνέπειες για το κοινωνικό σύνολο.....	18
1.6 Συμπεράσματα	19
Κεφάλαιο 2.....	20
Τηλεργασία κατά την περίοδο της πανδημίας Covid-19.....	20
2.1 Εισαγωγή	20
2.2 Η επιβολή της Τηλεργασίας κατά τη διάρκεια της πανδημίας στη Γερμανία.....	20
2.2.1 Ειδικά στο δημόσιο τομέα της Γερμανίας	20
2.2.2 Λόγοι επιβολής.....	21
2.2.3 Νομοθεσία	21
2.2.4 Έκταση της Τηλεργασίας στη Γερμανία κατά τη διάρκεια της πανδημίας	22
2.3 Επισκόπηση των Ερευνών για την Τηλεργασία και τις επιπτώσεις κατά τη διάρκεια της πανδημίας.....	23

2.4	Συμπεράσματα και ερευνητικό κενό	40
	Κεφάλαιο 3.....	41
	Μεθοδολογία Έρευνας.....	41
3.1	Ερευνητικοί Στόχοι και Ερευνητική Στρατηγική.....	41
3.2	Περιγραφή Ερευνητικού Εργαλείου και Ερωτήσεις	42
3.3	Πληθυσμός – Μέθοδος Δειγματοληψίας	43
3.4	Διαδικασία Συλλογής Δεδομένων	44
3.5	Στατιστική Ανάλυση Δεδομένων	44
	Κεφάλαιο 4.....	45
	Παρουσίαση αποτελεσμάτων - Σχολιασμός.....	45
4.1	Εισαγωγή	45
4.2	Περιγραφή δείγματος	45
4.3	Παρουσίαση των αποτελεσμάτων της Έρευνας-Σχολιασμός.....	49
4.3.1	1 ^ο Ερευνητικό Ερώτημα: Εφαρμογή της τηλεργασίας πριν την πανδημία.....	49
4.3.1.1	Λόγοι μη υιοθέτησης της τηλεργασίας πριν την πανδημία.....	49
4.3.1.2	Λόγοι υιοθέτησης της τηλεργασίας από τους εργαζόμενους	50
4.3.2	2 ^ο Ερευνητικό Ερώτημα: Εφαρμογή της τηλεργασίας κατά τη διάρκεια της πανδημίας.....	52
4.3.2.1	Γενικές ερωτήσεις.....	52
4.3.2.2	Ευκολία προσαρμογής στην τηλεργασία και επιπτώσεις.....	55
4.3.2.3	Επιπτώσεις στην ψυχολογία και καθημερινότητα των εργαζομένων.....	56
4.3.2.4	Συνολική αξιολόγηση της πανδημίας	57
4.3.3	3 ^ο Ερευνητικό Ερώτημα: Αντιλήψεις των εργαζομένων για την τηλεργασία - Αλλαγή στάσης.....	58
	Κεφάλαιο 5.....	61
	Συμπεράσματα - Συμβολή σε θεωρητικό και πρακτικό επίπεδο - Περιορισμοί και προτάσεις για περαιτέρω Έρευνα	61
5.1	Συμπεράσματα της Έρευνας	61
5.2	Συμβολή της Έρευνας σε θεωρητικό και πρακτικό επίπεδο.....	63
5.3	Περιορισμοί της Έρευνας – Προτάσεις για περαιτέρω Έρευνα.....	64
	Βιβλιογραφικές αναφορές.....	65
	Παραρτήματα.....	67

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

I. Σκοπός της διατριβής

Κατά τη διάρκεια των συνεχών ολικών ή μερικών Lockdown αλλά και στο σύνολο της διάρκειας της πανδημίας μέχρι και σήμερα άλλαξε ριζικά ο τρόπος και η μορφή του εργασιακού μοτίβου. Η κλασική και σε μεγαλύτερο ποσοστό «δια ζώσης» εργασία προσαρμόστηκε αναγκαία στις νέες και αναπάντεχες συνθήκες που επέφερε η πανδημία και υιοθέτησε σαν την καλύτερη λύση την επιβολή της τηλεργασίας. Κύριος στόχος ήταν η διαφύλαξη της υγείας του πληθυσμού και μετά η συνέχιση και η διατήρηση της καλής λειτουργίας του κρατικού μηχανισμού, των θέσεων εργασίας, επιχειρήσεων και οργανισμών. Έτσι αποφασίστηκε κατά κοινού από τις κυβερνήσεις των κρατών η επιβολή της τηλεργασίας σαν ένα ακόμη σημαντικό και αναγκαίο όπλο για την καταπολέμηση του ιού.

Πιο αναλυτικά, μετά το ξέσπασμα της πανδημίας COVID-19 από το Μάρτιο του 2020 έως και σήμερα ολόκληρος ο πλανήτης δέχθηκε ένα μεγάλο πλήγμα σχεδόν σε όλους τους τομείς της καθημερινότητας. Τα αλληπάλληλα μέτρα, τα συνεχόμενα ολικά ή περιορισμένα lockdown επέφεραν προβλήματα και ανησυχία στο σύνολο της οικονομίας και επηρέασαν εκατομμύρια εργαζομένους και επιχειρήσεις παγκοσμίως. Η επιβολή αυτών των μέτρων εκτός από την οικονομία έπληξε και τις προσωπικές σχέσεις, την επαφή μεταξύ των ανθρώπων, την οικογενειακή ζωή και επηρέασε σε σημαντικό βαθμό την ψυχική υγεία των ανθρώπων που αναγκάστηκαν να προσαρμοστούν στα πρωτόγνωρα δεδομένα. Οι κυβερνήσεις άρχισαν να αναζητούν μεθόδους και λύσεις ώστε να μην καταρρεύσει το σύστημα και προσπάθησαν με όλες τους τις δυνάμεις να προσαρμόσουν τη λειτουργία του κρατικού μηχανισμού και τη βιωσιμότητα τους σε σχέση με τη ροή και την εξάπλωση του ιού σε όλο τον πλανήτη. Η οικονομία και η εργασία σε παγκόσμια κλίμακα έπρεπε να προσαρμοστούν και αυτές με τη σειρά τους στα νέα δεδομένα και να βρουν τρόπους και λύσεις που θα μείωναν τον κίνδυνο μιας οικονομικής ή εργασιακής κρίσης. Ήδη από τον Μάιο του 2020 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή με ειδικές ανακοινώσεις, προτροπές και συστάσεις προς τα κράτη-μέλη έδωσε σαφές μήνυμα σε ότι αφορά το σημαντικό ρόλο που θα διαδραματίσει η τηλεργασία ώστε να διασφαλιστούν οι υπάρχουσες θέσεις εργασίας και γιατί όχι να δημιουργηθούν και νέες που να ενισχύουν το νέο καθεστώς. Έτσι η τηλεργασία άρχισε να καθιερώνεται σαν μία μορφή εργασίας που προϋπήρχε μεν, πλην όμως μέσα από τις τρέχουσες εξελίξεις των τελευταίων μηνών με την πανδημία δείχνει να εξελίσσεται προσαρμοζόμενη και η ίδια αλλά και να καθιερώνεται σαν μία από τις κύριες και χαρακτηριστικές μορφές εργασίας. Αυτή η απότομη αλλαγή στο εργασιακό καθεστώς εκατομμύρια ανθρώπων που το μεγαλύτερο ποσοστό αυτών δεν είχε εργαστεί ποτέ

ή ελάχιστα μέσω τηλεργασίας είχε θετικά αλλά και αρνητικά αποτελέσματα που επηρέασαν θετικά και αρνητικά αντίστοιχα τους ίδιους τους εργαζομένους, τις επιχειρήσεις και την οικονομία γενικότερα. Όπως ήταν επακόλουθο μετά από αυτή τη νέα συνθήκη αρκετές είναι οι μελέτες μέχρι και σήμερα που προσπάθησαν και προσπαθούν να αναλύσουν και να κάνουν γνωστές τις επιπτώσεις που έχει η αναγκαία επιβολή της τηλεργασίας στην επαγγελματική και προσωπική ζωή των εργαζομένων (στην καθημερινότητα, στην προσωπική τους ζωή, στην ψυχολογία τους κτλ.) καθώς και τις επιπτώσεις που έχει αυτή στη βιωσιμότητα των επιχειρήσεων και οργανισμών που αναγκάστηκαν να τη χρησιμοποιήσουν. Όλες αυτές οι μελέτες είναι μεν μέχρι στιγμής αρκετές αλλά όχι ικανοποιητικές, ώστε να εξάγουν ένα σαφές αποτέλεσμα και μια ολοκληρωμένη άποψη για το αν η επιβολή της τηλεργασίας είχε τελικά περισσότερα θετικά ή αρνητικά αποτελέσματα. Ακόμη λιγότερες σε αριθμό είναι οι μελέτες των επιπτώσεων που είχε αυτή η επιβολή της τηλεργασίας στους υπαλλήλους δημοσίων οργανισμών και υπηρεσιών συγκεκριμένα.

Προσθετικά λοιπόν, στις ήδη υπάρχουσες μελέτες της παγκόσμιας επιστημονικής κοινότητας θα προσπαθήσουμε μέσω της ποσοτικής έρευνας να διερευνήσουμε και να κατανοήσουμε σε βάθος τα κοινωνικά φαινόμενα που εμφανίστηκαν τόσο ξαφνικά στη ζωή των δημοσίων υπαλλήλων. Θα προσπαθήσουμε να αντλήσουμε πληροφορίες για τις επιδράσεις και επιπτώσεις που είχε η τηλεργασία στους υπαλλήλους μιας συγκεκριμένης δημόσιας υπηρεσίας του Γερμανικού Ομοσπονδιακού Κράτους και με την ενδεχόμενη μεθοδολογία να προσπαθήσουμε να απαντήσουμε σε ερωτήματα που σχετίζονται με τις επιπτώσεις αυτές στον ίδιο τον εργαζόμενο, στον οργανισμό και γενικότερα στην κοινωνία. Έτσι λοιπόν η Γερμανία σαν κράτος-μέλος της ευρωπαϊκής ένωσης, με ανεπτυγμένους τους δείκτες της οικονομίας, βιομηχανίας και εργατικού δυναμικού, καθιέρωσε από τους πρώτους μήνες την τηλεργασία σαν όπλο αντιμετώπισης ενδεχομένων μαζικών απολύσεων εργατικού δυναμικού, αλλά και σαν εναλλακτική πρόταση για τη βιωσιμότητα των ίδιων των επιχειρήσεων και οργανισμών. Έτσι, και ενώ προϋπήρχε σε μικρό όμως ποσοστό, η δυνατότητα παροχής εργασίας από το σπίτι ή από άλλο χώρο εκτός του κλασικού εργασιακού που είναι το γραφείο, η τηλεργασία προσαρμόστηκε στις πρωτοφανείς και έκτακτες συνθήκες και μετασχημάτισε τον τρόπο μορφής της από «δυνατότητα επιλογής για τηλεργασία» σε «αναγκαιότητα» λόγω πανδημίας.

Η παρούσα εργασία έχει σα στόχο να διερευνήσει σε βάθος τις θετικές και αρνητικές ενδεχομένως επιπτώσεις που είχε η τηλεργασία στους υπαλλήλους μιας από τις δημόσιες υπηρεσίες του Ομοσπονδιακού Κράτους της Γερμανίας πριν την πανδημία και τις διαφορές αυτών με τις επιπτώσεις κατά τη διάρκεια αυτής, αν υπήρχαν φυσικά. Επίσης έγινε προσπάθεια να βγουν συμπεράσματα για το πόσο ουσιαστικά επηρέασε η αναγκαία επιβολή της τηλεργασίας την καθημερινότητα, την ψυχική

υγεία, τις προσωπικές, οικογενειακές και κοινωνικές σχέσεις των εργαζομένων της υπηρεσίας. Συμπεράσματα για το πόσο βοήθησε τελικά η τηλεργασία, για το αν ήταν προετοιμασμένοι εργαζόμενοι και ο οργανισμός για αυτή την νέα συνθήκη προσπαθούν να εξαχθούν επίσης από την έρευνα.

II. Ερευνητικοί Στόχοι - Μεθοδολογική προσέγγιση

Για την επίτευξη του ερευνητικού σκοπού αναπτύχθηκαν τρία βασικά ερευνητικά ερωτήματα:

1. Εφαρμοζόταν η τηλεργασία πριν την περίοδο της πανδημίας στο Γερμανικό Δημόσιο Τομέα; Ποιοι λόγοι εμπόδιζαν την εφαρμογή της; Ποιοι λόγοι οδήγησαν ορισμένους εργαζόμενους να την υιοθετήσουν;
2. Σε ποιο βαθμό εφαρμόστηκε η τηλεργασία (μετά την επιβολή της) κατά τη διάρκεια της πανδημίας και μέχρι σήμερα στο Γερμανικό Δημόσιο Τομέα; Ποιος ο βαθμός προσαρμογής (παράγοντες που συνέβαλαν) και οι επιπτώσεις της αναγκαίας αυτή επιβολής στην ψυχολογία και την καθημερινότητα των εργαζομένων;
3. Πώς μεταβλήθηκε η στάση των εργαζομένων στον στο Γερμανικό Δημόσιο Τομέα σε σχέση με την εφαρμογή της τηλεργασίας;

Για να απαντηθούν αυτά τα ερωτήματα πραγματοποιήθηκε ποσοτική έρευνα (Survey) με τη χρήση ερωτηματολογίου «κλειστού» τύπου που στάλθηκε στους υπαλλήλους Γερμανικής δημόσιας υπηρεσίας μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου. Μετά τη συλλογή των δεδομένων ακολούθησε η ανάλυσή τους με τη χρήση εργαλείων της περιγραφικής στατιστικής (μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις).

III. Η δομή της διατριβής

Η παρούσα διατριβή αποτελείται από έξι κεφάλαια. Πιο αναλυτικά:

Στο πρώτο κεφάλαιο είναι η «Εισαγωγή» όπου παρουσιάζονται ο σκοπός που γίνεται η συγκεκριμένη διατριβή, οι ερευνητικοί στόχοι και η μεθοδολογική προσέγγιση και τέλος η δομή που έχει η παρούσα εργασία.

Στο δεύτερο κεφάλαιο με τίτλο «Τηλεργασία», γίνεται προσπάθεια κατανόησης και ανάλυσης του γενικού όρου «τηλεργασία» ή «εξ αποστάσεως» παροχής υπηρεσιών, το πότε εμφανίστηκε σαν τρόπος ευέλικτης και εναλλακτικής εργασίας, ποιες είναι οι μορφές της, ποια η εξέλιξή της στο πέρασμα του χρόνου επικεντρώνοντας το ενδιαφέρον περισσότερο στα ευρωπαϊκά σύνορα καθώς επίσης και τι

πλεονεκτήματα ή μειονεκτήματα έχει η χρήση της σε εργαζόμενους, επιχειρήσεις αλλά και στην κοινωνία γενικότερα. Επίσης γίνεται αναφορά στους λόγους εφαρμογής της αλλά και για το ποιοι είναι εκείνοι οι παράγοντες που επηρεάζουν την αποτελεσματική εφαρμογή της.

Στο τρίτο κεφάλαιο «Τηλεργασία κατά την περίοδο της πανδημίας Covid-19» γίνεται προσπάθεια παρουσίασης της έκτασης εφαρμογής της τηλεργασίας κατά την περίοδο έξαρσης της πανδημικής κρίσης στη Γερμανία και πιο ειδικά στους δημόσιους οργανισμούς της Γερμανίας, για το ποιοι ήταν συγκεκριμένα οι λόγοι επιβολής της, αν υπάρχει και ποιο είναι το νομοθετικό πλαίσιο που την περικλείει και αν τελικά είχε αποτέλεσμα αυτή η αναγκαία συνθήκη στον περιορισμό της εξάπλωσης του κορονοϊού. Επίσης γίνεται καταγραφή, αναφορά και σχολιασμός επιστημονικών μελετών που έχουν υλοποιηθεί μέχρι σήμερα και έχουν σχέση με την επιβολή της τηλεργασίας σαν όπλο για την καταπολέμηση της πανδημίας.

Το τέταρτο κεφάλαιο έχει σαν σκοπό την παρουσίαση της μεθοδολογίας της έρευνας. Αναλυτικότερα παρουσιάζεται ο σκοπός της παρούσας έρευνας, ποιοι είναι δηλαδή οι ερευνητικοί στόχοι και ποια η στρατηγική που ακολουθήθηκε (ποσοτική έρευνα), ποια είναι η μέθοδος δειγματοληψίας και ποια χαρακτηριστικά έχει το δείγμα, πως έχουν συλλεχθεί τα δεδομένα, ποιο είναι το εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε (ερωτηματολόγιο «κλειστού τύπου») και τέλος γίνεται αναφορά στη μέθοδο στατιστικής ανάλυσης των δεδομένων.

Το πέμπτο κεφάλαιο με τίτλο «Παρουσίαση Αποτελεσμάτων-Σχολιασμός» γίνεται η αναλυτική αποτύπωση των αποτελεσμάτων της έρευνας και η ομαδοποίηση τους σύμφωνα με τα τρία κύρια ερευνητικά ερωτήματα που προαναφέρθηκαν στους στόχους και σκοπούς της διατριβής. Τα αποτελέσματα στη συνέχεια συγκρίνονται και σχολιάζονται σε σχέση με τα αποτελέσματα και τις διαπιστώσεις των επιστημονικών ερευνών που περιγράφονται στο τρίτο κεφάλαιο.

Στο τελευταίο έκτο κεφάλαιο γίνεται μια γενική παρουσίαση όλων των αναλύσεων και συμπερασμάτων της έρευνας, η συμβολή της σε θεωρητικό και πρακτικό επίπεδο καθώς και προτάσεις του συγγραφέα για περαιτέρω έρευνα και αναζήτηση.

Κεφάλαιο 1

Τηλεργασία

1.1 Εισαγωγή

Στο κεφάλαιο αυτό γίνεται μια αναφορά στο τι ακριβώς είναι η εργασία εξ αποστάσεως, εκτός δηλαδή του χώρου λειτουργίας της εργασίας του εργαζόμενου και ποιες είναι η μορφές αυτής. Σκοπός είναι να δοθούν γενικές πληροφορίες για το πότε εμφανίστηκε αυτή η σχετικά νέα μορφή εργασίας που έχει άμεση σύνδεση και με την εξέλιξη της τεχνολογίας των υπολογιστών και δικτύων, σε ποιες επιμέρους κατηγορίες τη συναντάμε, με ποιο τρόπο εφαρμόστηκε ως σήμερα και πως επηρέασε τους εργαζόμενους αλλά και τις ίδιες επιχειρήσεις κατά τη χρήση της. Μετά από την ιστορική αναφορά και με τη βοήθεια των συμπερασμάτων που θα εξαχθούν, θα προσπαθήσουμε να διερευνήσουμε τις επιπτώσεις που είχε η επιβολή εφαρμογή της τηλεργασίας κατά τη διάρκεια της πανδημίας και να συγκρίνουμε τα αποτελέσματα.

1.2 Ορισμός και μορφές Τηλεργασίας

1.2.1 Ορισμός Τηλεργασίας

Τηλεργασία ή εργασία από απόσταση είναι η μορφή εργασίας κατά την οποία ο εργαζόμενος εργάζεται από το σπίτι του ή κάποια άλλη τοποθεσία, κάνοντας χρήση ηλεκτρονικού υπολογιστή και της τεχνολογίας γενικότερα, για επικοινωνία με τα γραφεία της επιχείρησης, τους συναδέλφους, τους προϊστάμενους και τους πελάτες. Η τηλεργασία δεν είναι επάγγελμα από μόνη της αλλά αποτελεί μορφή οργάνωσης της εργασίας. Η εκτέλεση της εργασίας πρέπει να πραγματοποιείται εκτός του χώρου της επιχείρησης σε τακτική βάση και για συνεχόμενο χρονικό διάστημα (European Observatory of Working Life, Telework, 2021).

1.2.2 Μορφές Τηλεργασίας

Σύμφωνα με τους Κωτούλα και Μήτση (Τηλεργασία και smart working: νέες νομικές προκλήσεις, Μάιος, 2021) οι πιο συνηθισμένες μορφές τηλεργασίας είναι η παρακάτω:

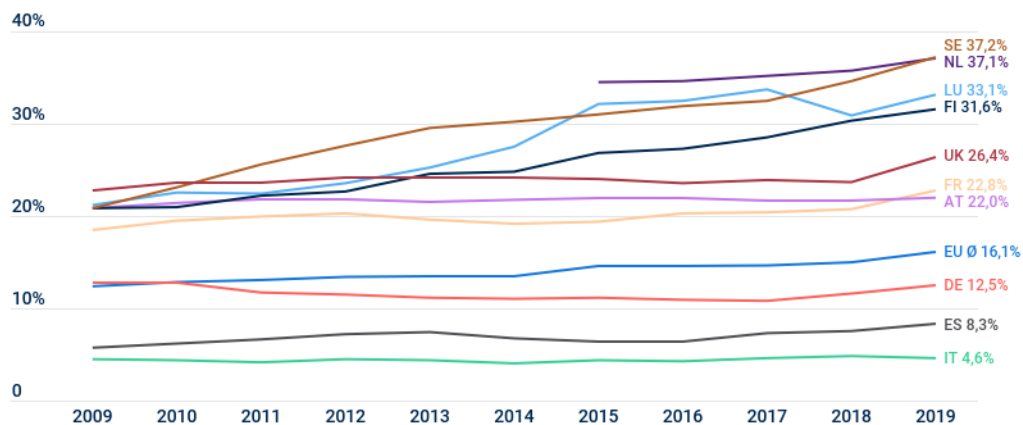
- Η τηλεργασία με έδρα το σπίτι, ή η κατ' οίκον τηλεργασία (homebased teleworking), κατά την οποία ο εργαζόμενος χρησιμοποιεί την οικία του ως κύρια έδρα για την παροχή εργασίας.
- Η κινητή τηλεργασία (mobile teleworking), κατά την οποία ο εργαζόμενος δεν έχει μια σταθερή βάση και ο τρόπος παροχής εργασίας μεταβάλλεται διαρκώς.
- Τα τηλεκέντρα (Telecentres), τα οποία είναι συγκεκριμένοι χώροι με τον κατάλληλο εξοπλισμό για την διεκπεραίωση της εργασίας και λειτουργούν ως υποκατάστατο των βασικών εγκαταστάσεων της επιχείρησης.
- Οι τηλεκατοικίες (Telecottages) και τηλεχωριά (Televillages), οι οποίες κατοικίες είναι μια μορφή τηλεκέντρων με τη διαφορά ότι οι χώροι αυτοί ανήκουν σε τοπικές κοινότητες (τηλεχωριά) και όχι στον εργοδότη. Πρόκειται για άρτια εξοπλισμένα σπίτια που βρίσκονται σε απομακρυσμένες περιοχές.
- Η νομαδική τηλεργασία (Nomadic Teleworking), η οποία αναφέρεται σε επαγγελματίες των οποίων η εργασία απαιτεί συνεχείς μετακινήσεις που συνδέονται με τις επιχειρήσεις που χρησιμοποιούν τις υπηρεσίες τους με τηλεπικοινωνιακά μέσα και πληροφοριακά συστήματα.
- Η τηλεργασία δορυφορικών κέντρων (Satellite Centers) που παρέχεται σε εγκαταστάσεις που ανήκουν στην εργοδότη επιχείρηση μέσω δορυφορικών κέντρων τα οποία είναι αυτόνομα από τις υπόλοιπες εγκαταστάσεις της.
-

1.3 Ιστορική εξέλιξη και λόγοι εφαρμογής της Τηλεργασίας πριν την Πανδημία

1.3.1 Εμφάνιση και εξέλιξη εφαρμογής της Τηλεργασίας σε Ευρωπαϊκό επίπεδο

Η τηλεργασία, ως μορφή οργάνωσης της εργασίας εμφανίζεται, για πρώτη φορά κατά τη δεκαετία του 1970 αρχικά στις Σκανδιναβικές χώρες και αργότερα στην Μ. Βρετανία.

Εικόνα 1.3.1.1. Χρήση της τηλεργασίας στην Ευρώπη



Πηγή: Eurostat 2020

Σε σύγκριση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες, η Γερμανία δεν ήταν πρωτοπόρος όσον αφορά τη χρήση της μεθόδου της τηλεργασίας. Μέχρι το 2019 το ποσοστό των εργαζόμενων που εργάζονταν περιστασιακά από το σπίτι ήταν περίπου 13% (Εικόνα 1.3.1.1), ποσοστό αρκετά χαμηλότερο από το μέσο όρο των 28 κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης που ανέρχεται περίπου στο 16%. Το ποσοστό αυτό δείχνει να μην αλλάζει και μεταβάλλεται αισθητά τη δεκαετία από το 2009 μέχρι και το 2019, σε αντίθεση με χώρες όπως η Σουηδία, Ολλανδία, Λουξεμβούργο και Φιλανδία που η τηλεργασία σχεδόν διπλασιάστηκε σε αυτό το διάστημα. Σε αυτές τις τέσσερις χώρες το ένα τρίτο των εργαζομένων δούλευε από το σπίτι έστω και περιστασιακά κάποιες μέρες της εβδομάδας σε αντίθεση με τα χαμηλά ποσοστά της Γερμανίας. Το ίδιο με τη Γερμανία ίσχυε και για το Ηνωμένο Βασίλειο και τη Γαλλία όπου το ποσοστό των εργαζομένων με τηλεργασία μέχρι το 2019 έφτασε στο 26% και 23% αντίστοιχα. Κάτω από τη Γερμανία με χαμηλότερα ποσοστά 8% και 5% αντίστοιχα, βρίσκονταν το 2019 η Ισπανία και η Ιταλία (Eurostat 2020).

1.3.2 Λόγοι εφαρμογής της Τηλεργασίας

Η εξέλιξη του διαδικτύου, της τεχνολογίας και των τηλεπικοινωνιών καθώς και η παγκοσμιοποίηση, αύξησαν τη συχνότητα χρησιμοποίησης αυτής της μορφής «εναλλακτικής» εργασίας αλλά και να δημιουργούν νέες θέσεις εργασίας που να βασίζονται εξ ολοκλήρου σε αυτή. Οι κυριότεροι λόγοι εφαρμογής της είναι λόγοι διευκόλυνσης των ιδίων των εργαζομένων (εξοικονόμηση χρόνου και κόστους μετακινήσεων, δυνατότητα προσαρμογής εργασιακής και ιδιωτικής ζωής, δυνατότητα εργασίας από απομακρυσμένες περιοχές κτλ.). Κατά τη διάρκεια της πανδημικής κρίσης και τα επαναλαμβανόμενα Lockdown η μορφή αυτή της εργασίας συνέβαλε στο να μη χαθούν θέσεις εργασίας και να μη παραλύσουν οι αγορές και ταυτόχρονα να περιοριστεί η εξάπλωση του κορονοϊού και να μείνουν ασφαλείς οι άνθρωποι διατηρώντας την εργασία τους.

1.4 Παράγοντες που επηρεάζουν την αποτελεσματική εφαρμογή της Τηλεργασίας

Παράγοντες που επηρεάζουν θετικά την αποτελεσματική εφαρμογή της τηλεργασίας είναι η επάρκεια και η γνώση τεχνολογικών και υπολογιστικών συστημάτων καθώς και η χρήση σύγχρονων τηλεπικοινωνιακών και δορυφορικών δικτύων. Στους αρνητικούς παράγοντες σύμφωνα με τον Κλαους Ντόρε, καθηγητή Κοινωνιολογίας του Πανεπιστημίου της Ιένα είναι η αυξημένη ανασφάλεια στον εργαζόμενο, ο φόβος για τυχόν έλλειψη κοινωνικών σχέσεων που μπορεί να αναπτυχθούν στο περιβάλλον της εργασίας και αυξανόμενο εργασιακό άγχος. Το ελλιπές νομοθετικό πλαίσιο επίσης είναι ένας σημαντικός παράγοντας που επηρεάζει την εφαρμογή καθώς δεν είναι σαφές το υπόβαθρο των δικαιωμάτων που διατηρεί ή χάνει ο εργαζόμενος. Οικογενειακοί παράγοντες όπως παιδιά ή ηλικιωμένοι στο σπίτι, έλλειψη χώρου και εξοπλισμού συμπληρώνουν τη λίστα.

1.5 Συνέπειες της Τηλεργασίας

1.5.1 Συνέπειες για τον Εργαζόμενο

Με την τηλεργασία παρέχονται μια σειρά από οφέλη στον τηλεεργαζόμενο όπως η ένταξη στην αγορά εργασίας ατόμων με προβλήματα υγείας και οικογενειακά προβλήματα, εξοικονόμηση χρόνου μετακινήσεων, διεύρυνση των ευκαιριών εργασίας, ευέλικτο ωράριο εργασίας, καλύτερος συνδυασμός επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Η τηλεργασία προσφέρει ελευθερία στον εργαζόμενο, στον τρόπο που θα διαχειριστεί το χρόνο του. Ο εργαζόμενος μπορεί να μοιράσει τον εργασιακό του χρόνο με όποιον τρόπο αυτός επιθυμεί και θέλει αρκεί να είναι ακριβής στις υποχρεώσεις του απέναντι στον εργοδότη. Αν παραμένει σωστός στα όσα αναγράφονται στα χρονοδιαγράμματα που του έχουν τεθεί από την επιχείρηση τότε μπορεί να καθορίσει ο ίδιος τον τρόπο και το ωράριο που θα χρησιμοποιήσει για την επίτευξη των εργασιακών του στόχων. Η παρουσία εντός του φυσικού χώρου της εργασίας όπως είναι τα γραφεία παράδειγμα μιας εταιρείας μπορεί να δημιουργήσει επιπρόσθετους φόρτους εργασίας και «νεκρούς» χρόνους που θα είχαν αποφευχθεί αν εργαζόταν από τον οικείο χώρο του σπιτιού του. Το επιπλέον άγχος που δημιουργείται από τις ενδεχόμενες καθυστερήσεις λόγω μετακινήσεων προς την έδρα της εργασίας αλλά και από αυτήν μειώνεται και εκμηδενίζεται με την τηλεργασία. Η εξοικονόμηση αυτού του χρόνου δημιουργεί καλύτερη ψυχολογία, ελαχιστοποιεί την καθημερινή κούραση και τον καθιστά αυτόματα πιο αποτελεσματικό και παραγωγικό στην εργασία του (bidt-Bayerisches Forschungsinstitut für Digitale Transformation, 2020). Σε μια οικογένεια επίσης στην οποία υπάρχουν και παιδιά, αυτά μπορούν να βλέπουν και να είναι με τους εργαζόμενους γονείς περισσότερες ώρες και να

μην τους δημιουργείται η αίσθηση ότι είναι παραμελημένα. Πολλά από τα παραπάνω θετικά οφέλη έχουν και θετικές συνέπειες στο ίδιο το αντικείμενο της εργασίας τους αφού αυξάνεται η παραγωγικότητα και η αποτελεσματικότητα του εργαζομένου καθώς και η ικανοποίησή του και το ενδιαφέρον του για την εργασία. Παρατηρείται επομένως πως δημιουργούνται επιπλέον κίνητρα που κάνουν τον εργαζόμενο να προσπαθεί να αποδώσει ακόμη καλύτερα στην εργασία που του έχει ανατεθεί καθώς είναι σε μεγάλο βαθμό ικανοποιημένος από το καθεστώς και τη δυνατότητα χρήσης αυτής της μορφής εργασίας.

Παράλληλα όμως, με την τηλεργασία υπάρχουν και οι κίνδυνοι της απώλειας εργασιακών δικαιωμάτων, της δυσκολίας διαχωρισμού επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, της ελλιπής τεχνικής υποστήριξης, της εργασιακής απομόνωσης εξαιτίας της ελάχιστης ή καθόλου επαφής με τους συναδέλφους. Η εξ αποστάσεως εργασία μπορεί να δημιουργήσει επίσης προβλήματα σε ότι αφορά τη διασφάλιση της ποιοτικής απόδοσης της εργασίας. Αυτό είναι επακόλουθο της μη παροχής κατάλληλου εξοπλισμού (υπολογιστές, σύνδεση στο διαδίκτυο, τηλέφωνα κτλ.) από την επιχείρηση στον εργαζόμενο με αποτέλεσμα να αναγκάζεται αυτός να χρησιμοποιεί προσωπικές συσκευές και μέσα που χρησιμοποιεί και στην καθημερινότητα του με αποτέλεσμα τη φθορά τους και τη μη αντικατάστασή τους από τον εργοδότη. Στις μελέτες που παρουσιάζονται στην παρούσα εργασία γίνεται επίσης αναφορά στις αρνητικές συνέπειες που έχει η τηλεργασία σε ότι αφορά το αίσθημα της κοινωνικής ευθύνης αλλά και της απομόνωσης κοινωνικής και εργασιακής που μπορεί να βιώσουν οι εργαζόμενοι. Εάν η εξ αποστάσεως εργασία δεν εφαρμοστεί με τέτοιο τρόπο έτσι ώστε οι εργαζόμενοι να έχουν μια ορθή επικοινωνία με τους συναδέλφους και τους προϊσταμένους υπάρχει ο αυξημένος κίνδυνος να απομονωθούν, να χάσουν το ενδιαφέρον και το στόχο τους και να περιθωριοποιηθούν από τους υπολοίπους. Έτσι αποκτάται η αίσθηση ότι με τη μη φυσική παρουσία τους χάνουν τα προνόμια ανέλιξης που ενδεχομένως να είχαν με τη δια ζώσης παρουσία τους και την άμεση επαφή με τους υπολοίπους (Homeoffice: Verbreitung, Gestaltung, Meinungsbild und Zukunft, Bundesministerium Arbeit, OGM research & communication, 2021). Αρκετές φορές η επιχειρήσεις, παίρνοντας σαν μέσο την δυνατότητα παροχής της δυνατότητας αυτής, προσπαθούν να χειραγωγήσουν των εργαζόμενο με στόχο την ενδεχομένη μείωση αποδοχών και ημερών άδειας, εξάλειψη υπερωριών ή κατάργησή τους (T. Dayß, M. Reymers, Ergebnisbericht der Beschäftigtenbefragung im Rahmen von «Zukunft der Arbeit», 2020). Πολλές φορές τα όρια μεταξύ προσωπικού και εργασιακού χρόνου είναι μη διακριτά και απολύτως διαχωρισμένα με αποτέλεσμα την ανισορροπία μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής με σοβαρές επιπτώσεις στην ψυχική υγεία του εργαζομένου (M. Bockstahler, M. Jurecic, S. Rief: Working from home experience, Fraunhofer IAO, 2020)

1.5.2 Συνέπειες για την Επιχείρηση

Για μια επιχείρηση η ενίσχυση της τηλεργασίας μπορεί να φέρει πολλά πλεονεκτήματα, καθώς συντελεί στην άνοδο της παραγωγικότητας, στη διεύρυνση των επιλογών προσφερόμενου προσωπικού από άλλες μακρινές τοποθεσίες, στη μείωση του κόστους εγκαταστάσεων καθώς και στο λειτουργικό κόστος, στη διατήρηση εξειδικευμένου προσωπικού που τυχόν μετακομίζει σε κάποιο άλλο μέρος για διάφορους λόγους. Η μείωση των εργατικών ατυχημάτων επίσης είναι μια θετική συνέπεια για την επιχείρηση. Σημαντικό όφελος επίσης είναι η αύξηση του ενδιαφέροντος για εργασία από ενδιαφερόμενους από όλο τον κόσμο ακόμη και από απομακρυσμένες περιοχές ή και κράτη που χωρίς αυτή τη δυνατότητα δε θα υπήρχε. Έτσι η επιχείρηση έχει τη δυνατότητα επιλογής του καταλληλότερου εργαζόμενου μέσα από μια πολύ μεγαλύτερη γκάμα βιογραφικών (Homeoffice: Verbreitung, Gestaltung, Meinungsbild und Zukunft, Bundesministerium Arbeit, OGM researsch & communication, 2021).

Παράλληλα όμως λαμβάνονται σοβαρά υπόψη τα προβλήματα αντιμετώπισης τεχνικών προβλημάτων υποστήριξης εξοπλισμού, η ύπαρξη ζητημάτων απώλειας ή υποκλοπής προσωπικών δεδομένων ή δεδομένων και αρχείων της επιχείρησης, η μειωμένη αλληλεπίδραση μεταξύ των εργαζομένων και των στελεχών της επιχείρησης καθώς και ζητήματα διοίκησης, διαχείρισης και εκπαίδευσης του ανθρώπινου δυναμικού.

1.5.3 Συνέπειες για το κοινωνικό σύνολο

Ένα σημαντικό πλεονέκτημα της τηλεργασίας είναι ότι συμβάλλει μέσω της μείωσης μετακινήσεων των εργαζομένων στη σπανιότερη χρήση μέσων μεταφοράς με αποτέλεσμα τη μικρότερη εκπομπή ρύπων και τελικά την προστασία του περιβάλλοντος. Επίσης ταυτόχρονα με τη μείωση των μετακινήσεων μειώνονται και τα ατυχήματα και οι δαπάνες για την ιατρική περίθαλψη των τραυματιών.

Σημαντική είναι η συμβολή της τηλεργασίας και στην ανάπτυξη απομακρυσμένων ή/και δύσβατων περιοχών, νησιών, ορεινών όγκων δίνοντας τη δυνατότητα στους κατοίκους αυτών, να εργαστούν χωρίς να εγκαταλείψουν τον τόπο τους.

Η τηλεργασία δίνει ίσες ευκαιρίες ένταξης και μείωσης της ανεργίας σε ευπαθείς κοινωνικά ομάδες, οι οποίες θα ήταν διαφορετικά δυστυχώς αποκλεισμένες από την εργασία.

Με την τηλεργασία και ιδιαίτερα με την πιο συνηθισμένη της μορφή αυτής δηλαδή της τηλεργασίας από το σπίτι, αποφεύγονται και η εξάπλωση μεταδιδόμενων ασθενειών, καθώς υπάρχει μικρότερος συνωστισμός ατόμων στον ίδιο χώρο.

1.6 Συμπεράσματα

Η τηλεργασία συνετέλεσε στην προστασία της απασχόλησης και στη συνέχιση της λειτουργίας της οικονομίας σε ευρωπαϊκό και παγκόσμιο επίπεδο συμβάλλοντας επίσης και στον περιορισμό εξάπλωσης της πανδημίας. Πολλά εκατομμύρια εργαζομένων (περίπου 40% σύμφωνα με εκτιμήσεις του Eurofound) άρχισαν να εργάζονται από το χώρο του σπιτιού τους περιορίζοντας τις απώλειες δραστηριότητας. *Η ΕΟΚΕ (Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή) σημειώνει ότι η οργάνωση του χρόνου εργασίας, οι κίνδυνοι υγείας και ασφάλειας στην εργασία, η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, το δικαίωμα αποσύνδεσης και η αποτελεσματική άσκηση των εργασιακών δικαιωμάτων κατά την τηλεργασία είναι θέματα στα οποία πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στο κοντινό μέλλον. Ο ρυθμός των τεχνολογικών εξελίξεων στον κόσμο της εργασίας είναι επιταχυνόμενος, και απαιτείται να εξασφαλιστεί ότι οι κανόνες και οι πρακτικές θα είναι κατάλληλοι για τις νέες συνθήκες του μέλλοντος (Carlos Manuel Trindade, Προκλήσεις της τηλεργασίας: οργάνωση του χρόνου εργασίας, ισορροπία επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, δικαίωμα αποσύνδεσης. Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, 2020).*

Κεφάλαιο 2

Τηλεργασία κατά την περίοδο της πανδημίας Covid-19

2.1 Εισαγωγή

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζονται οι επιπτώσεις που είχε η επιβολή της τηλεργασίας σαν αναγκαίο μέσο καταπολέμησης της εξάπλωσης της πανδημίας στην Ευρώπη και ειδικά στη Γερμανία. Επίσης θα παρουσιαστεί αναλυτικά και ο τρόπος που εφαρμόστηκε αυτή η επιβολή στους εργαζομένους από τις επιχειρήσεις, ποιες ήταν οι δυσκολίες που αντιμετώπισαν οι εργαζόμενοι σε επαγγελματικό και προσωπικό επίπεδο αλλά και οι δυσκολίες που αντιμετώπισαν οι επιχειρήσεις. Θα γίνει αναφορά επίσης στον αν ήταν τελικά επιτυχής η επιβολή αυτή στο εργατικό δυναμικό και αν τα αποτελέσματα είχαν θετικό πρόσημο σε ότι αφορά τους στόχους της επιβολής αυτής (International Labour Organization: Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond, 2020).

2.2 Η επιβολή της Τηλεργασίας κατά τη διάρκεια της πανδημίας στη Γερμανία

2.2.1 Ειδικά στο δημόσιο τομέα της Γερμανίας

Οι υπάλληλοι του δημόσιου τομέα της Γερμανίας είτε αυτοί εργάζονται στις υπηρεσίες των 16 κρατιδίων είτε για το Ομοσπονδιακό Κράτος, είχαν και πριν την πανδημία τη δυνατότητα επιλογής μιας μορφής ευέλικτης εργασίας στην συγκεκριμένη της τηλεργασίας. Με την εμφάνιση και την εξάπλωση του ιού και της πανδημίας σε ολόκληρο τον πλανήτη, το κράτος αποφάσισε εκτός από την παράταση της ισχύος των έκτακτων και προσωρινών μέτρων για την αντιμετώπιση και τον περιορισμό της διάδοσης του κορονοϊού COVID-19 και την υποχρεωτική εφαρμογή του συστήματος της εξ αποστάσεως παροχής εργασίας στους εργαζομένους τους, σε όποιες περιπτώσεις η εργασία τους μπορεί να παρασχεθεί με αυτό το σύστημα και σε ποσοστό μερικές φορές (κυρίως κατά τη διάρκεια των ολικών Lockdown) 90-100% επί του συνολικού αριθμού των εργαζομένων αυτών (Arbeit von zuhause in der Corona-Krise: Eie geht es weiter?, Institut Für Arbeitsmarkt- und Berufsförderung, 2020).

2.2.2 Λόγοι επιβολής

Η τηλεργασία μπορεί σαν μορφή ευέλικτης εργασίας να προβλέπεται ακόμη και στην αρχική σύμβαση εργασίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου ή ακόμη να συμφωνηθεί σε μεταγενέστερο στάδιο. Σε εξαιρετικές περιπτώσεις όπως για παράδειγμα λόγους δημόσιας υγείας, ο εργαζόμενος είναι αναγκασμένος ή καλύτερα οφείλει να δεχθεί την τηλεργασία εκτός και αν προβάλλει σοβαρούς λόγους που τον εμποδίζουν να εργαστεί με αυτό τον τρόπο. Στο πλαίσιο της λήψης μέτρων προστασίας από την πανδημία δίνεται το δικαίωμα στον εργοδότη να επιβάλει μονομερώς το σύστημα της τηλεργασίας για το κοινό συμφέρον. Ο εργαζόμενος μπορεί αντίστοιχα να απαιτήσει την τηλεργασία εφόσον συντρέχουν λόγοι υγείας ή άλλοι σοβαροί λόγοι για τον ίδιο. Γενικά οι λόγοι της επιβολής πρέπει να εξετάζονται κατά περίπτωση και με αντικειμενικά κριτήρια ανάλογα με τις αντίστοιχες ανάγκες και περιστάσεις εργαζομένων και επιχειρήσεων.

Από τα παραπάνω διαπιστώνεται ότι ο κυριότερος λόγος της επιβολής της τηλεργασίας ήταν η ανεξέλεγκτη εξάπλωση της πανδημίας σε παγκόσμιο επίπεδο, χαρακτηρίζοντας την περίοδο της έξαρσης ως κατάσταση υψηλής επικινδυνότητας για τη δημόσια υγεία και τη μονομερή επιβολή αυτής σαν ένα από τα σημαντικότερα όπλα κατά του κορονοϊού (BAuA-Arbeitszeitbefragung:Telearbeit in Deutschland, 2020).

2.2.3 Νομοθεσία

Είναι γνωστό ότι στην Ευρωπαϊκή Ένωση αλλά και στη Γερμανία υπήρχε μέχρι και λίγο πριν το ξέσπασμα της πανδημίας ένα σημαντικό νομοθετικό κενό και έλλειψη ενός σύγχρονου θεσμικού πλαισίου που να ρύθμιζε το ζήτημα της τηλεργασίας. Η «Συμφωνία/Πλαίσιο για την τηλεργασία» μεταξύ των ευρωπαϊκών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών 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 (Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρωπίνου Δυναμικού, Θεματικό Δελτίο Ενημέρωσης Νο 3, Νοέμβριος 2020).

Όπως ήταν αναμενόμενο όμως και υπό την πίεση της ίδιας της πανδημίας σαν πρωτόγνωρο παγκόσμιο φαινόμενο, των ιδίων των εργαζομένων μέσω των συνδικάτων τους, των επιχειρήσεων και οργανισμών αλλά και του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας (ΠΟΥ) για περιορισμό των μετακινήσεων στο ελάχιστο, αναγκάστηκαν οι κυβερνήσεις να θεσπίσουν και το κατάλληλο νομικό/θεσμικό πλαίσιο σε ότι αφορά την εφαρμογή του υποχρεωτικού μέτρου καθώς και τον προσδιορισμό της έννοιας και των βασικών αρχών της τηλεργασίας, τον καθορισμό του χρονικού πλαισίου εφαρμογής της, καθώς επίσης και τις ειδικές διατάξεις για την επιβολή της ή τον οικειοθελή της χαρακτήρα, για το πεδίο εφαρμογής, για θέματα

προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και άλλες πολλές θεσμικές και νομικές διατάξεις και κανονισμούς. Η Γερμανική κυβέρνηση έφτασε στο σημείο να αλλάξει ή/και να εντάξει άρθρα στο σύνταγμα της (Grundgesetz) για την Προστασία του πληθυσμού κατά τη διάρκεια μιας πανδημικής κρίσης σε εθνικό επίπεδο (Viertes Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite Vom 22. April 2021“, Bundesgesetzblatt Jahrgang 2021 Teil I Nr. 18, ausgegeben zu Bonn am 22. April 2021).

2.2.4 Έκταση της Τηλεργασίας στη Γερμανία κατά τη διάρκεια της πανδημίας

Το ποσοστό των δημοσίων υπαλλήλων στη Γερμανία που οικειοθελώς, πριν την πανδημία ή υπό καθεστώς επιβολής κατά τη διάρκεια αυτής, εργάστηκαν με το σύστημα της τηλεργασίας φαίνεται να αλλάζει και να μεταβάλλεται σε μεγάλο βαθμό από τις αρχές του 2020, πριν δηλαδή την εξάπλωση του κορονοϊού σε σχέση με το διάστημα της εξέλιξης της πανδημίας και των διακυμάνσεών της μέχρι και τον Οκτώβριο του 2021.

Παρατηρείται ότι πριν την πανδημία το ποσοστό των περιστασιακά εργαζόμενων με τηλεργασία ήταν περίπου στο 35% και 20% το ποσοστό των εργαζομένων με συχνή εφαρμογή της μεθόδου αυτής. Τον Μάρτιο του 2020 και μετά τις πρώτες ενδείξεις ότι ο ιός ήρθε για να αλλάξει τα παγκόσμια εργασιακά και όχι μόνο δεδομένα η τηλεργασία αυξήθηκε αισθητά στο 43% των περιστασιακά και 39% των συχνότερα εργαζομένων με τηλεργασία δημοσίων υπαλλήλων. Μια μικρή πτώση παρατηρούμε τον Ιούνιο του 2020 (40% περιστασιακά, 32% συχνότερα), τα ποσοστά αυξήθηκαν τον Φεβρουάριο του 2021 (49% και 41% αντίστοιχα) φτάνοντας στις υψηλότερες τιμές τον Μάιο 2021 με 52% και 46% περιστασιακά και συχνότερα εργαζομένων εξ αποστάσεως (Σχήμα 2.2.4.1).

Η μεγαλύτερη διαφορά των ποσοστών αυτών είναι μεταξύ του χρονικού διαστήματος «πριν την κρίση» (Φεβρουάριος 2020) και «Μάρτιος 2020» τον μήνα έναρξης δηλαδή της πανδημικής κρίσης. Μετά το ποσοστό φαίνεται να σταθεροποιείται κοντά στο ένα δεύτερο (50%) του συνόλου των δημοσίων υπαλλήλων και δείχνει να μην επηρεάζεται αισθητά από τα αλληπάλληλα Lockdown. Αυτό μας δίνει το συμπέρασμα ότι η τηλεργασία ήρθε για να μείνει και να καθιερωθεί σαν ευέλικτη επιλογή εργασιακής μεθόδου ανεξάρτητα από την πανδημία (VBG Ihre gesetzliche Unfallversicherung: Telearbeit; Gesundheit, Gestaltung, Recht. 2020).

Σχήμα 2.2.4.1. Ποσοστά εργαζομένων με Τηλεργασία στη Γερμανία



Πηγή: © 2021 bidt – Bayerisches Forschungsinstitut für Digitale Transformation

2.3 Επισκόπηση των Ερευνών για την Τηλεργασία και τις επιπτώσεις κατά τη διάρκεια της πανδημίας

Ήταν λογικό και αναμενόμενο ότι η επιταχυνόμενη εξάπλωση της πανδημίας σε παγκόσμιο επίπεδο είχε άμεσες επιπτώσεις και στο εργασιακό περιβάλλον που δεν είχε δεχθεί μεγάλες αλλαγές στη δομή και την οργάνωσή του για δεκαετίες. Οι επιχειρήσεις και οι οργανισμοί αναγκάστηκαν να προσαρμόσουν το θεσμικό τους πλαίσιο και την εργασιακή τους κουλτούρα πολλές φορές και κάτω από την πίεση των κυβερνήσεων αλλά και του φάσματος της κοινωνικής ευθύνης και να εφαρμόσουν αλλά και να επιβάλουν αρκετές φορές την εργασία εξ αποστάσεως στους εργαζομένους τους. Αυτή η εκτεταμένη χρήση της μεθόδου αυτής αρχίζει να καθιερώνεται πλέον, μετά από δύο χρόνια περίπου από την αναγκαία επιβολή της, σαν ένα εργασιακό καθεστώς που θα συνεχίσει να χρησιμοποιείται ευρέως βαδίζοντας ταυτόχρονα και με τη συνεχόμενη εξέλιξη της τεχνολογίας με την οποία είναι άμεσα συνδεδεμένη.

Στην περίοδο αυτή που έχει μεσολαβήσει από την αρχή της πανδημίας μέχρι σήμερα οι επιστημονική κοινότητα αντέδρασε όπως ήταν φυσικό και προσπάθησε μέσω της έρευνας να κατανοήσει το φαινόμενο και να απαντήσει σε ερωτήματα που αφορούν την εργασία, τη διατήρησή της, τον τρόπο επίτευξής της, τα ωράρια, τις επιπτώσεις σε εργασιακό και προσωπικό επίπεδο για τους εργαζομένους κτλ. που δημιουργήθηκαν εξαιτίας του πρωτοεμφανιζόμενου αυτού φαινομένου.

Ο αριθμός των επιστημονικών ερευνών που έχουν δημοσιευτεί μέχρι σήμερα είναι μεν περιορισμένος, δεδομένου του μικρού διαστήματος από την αρχή της πανδημίας, παρόλα αυτά είναι αρκετά αντιπροσωπευτικός για την εξαγωγή έγκυρων επιστημονικών συμπερασμάτων. Θα επιχειρηθεί επομένως μια προσπάθεια κριτικής ανάλυσης ενός συνόλου διαφόρων αξιόπιστων ερευνών που έχουν δημοσιευτεί από γνωστά παγκόσμια επιστημονικά και ερευνητικά κέντρα και που έχουν επιλεγεί και συγκεντρωθεί για σκοπούς απλοποίησης και ευκολότερης κατανόησης μέσω μιας συνοπτικής παράθεσης στους παρακάτω πίνακες 2.3.1 – 2.3.5. Οι πίνακες είναι οργανωμένοι σε πέντε στήλες στις οποίες καταγράφονται το ονοματεπώνυμο του Συγγραφέα και η ημερομηνία έκδοσης του άρθρου, ο επιστημονικός φορέας ή περιοδικό που έχει δημοσιεύσει τη μελέτη, ο Τίτλος στη γλώσσα που έχει εκδοθεί, η Μεθοδολογία έρευνας που ακολουθήθηκε, τα Ερευνητικά ερωτήματα και τέλος τα Συνοπτικά αποτελέσματα της έρευνας.

Μετά από αναζήτηση συγκεντρώθηκαν έρευνες που διεξήχθησαν στη Γερμανία εφόσον είναι και η χώρα που αφορά και η συγκεκριμένη διατριβή καθώς επίσης και μια μελέτη που διεξήχθη από Γερμανικό ερευνητικό ινστιτούτο στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής έτσι ώστε να υπάρχει και η δυνατότητα σύγκρισης των αποτελεσμάτων μεταξύ των δύο χωρών. Οι έρευνες απευθύνονται και εξετάζουν τις απόψεις και αντιλήψεις των υπαλλήλων σε ότι αφορά τα θέματα της Τηλεργασίας και στην πλειοψηφία τους αφορούν ποσοτικές έρευνες που στοχεύουν στην ανάλυση των απόψεων δημοσίων υπαλλήλων, δημόσιες υπηρεσίες και συγκεκριμένη χώρα (Γερμανία). Το ενδιαφέρον επικεντρώνεται στο πως αντιλαμβάνεται και αντιμετωπίζει ο εργαζόμενος την ξαφνική και αναγκαστική κάποιες φορές επιβολή της μεθόδου της τηλεργασίας σε τομείς που αφορούν την εργασιακή, οικογενειακή και προσωπική του ζωή, την ψυχική του υγεία, την τεχνική υποστήριξη κα.

Από τη μελέτη των ερευνών και από τα συμπεράσματα που προκύπτουν, μεγαλύτερη βαρύτητα δίνεται στην αυξητική τάση που έχει η εφαρμογή της τηλεργασίας σε σχέση με πριν, με σχεδόν το 50% των εργαζομένων να χρησιμοποιεί τη μέθοδο αρκετά συχνά κατά τη διάρκεια της πανδημίας, με το ποσοστό αυτό να φτάνει και στο 80%-90% κατά τη διάρκεια των Lockdown. Το φύλο και η ηλικία δε δείχνει να επηρεάζει στατιστικά σε μεγάλο βαθμό στην επιλογή της τηλεργασίας ή στην επιβολή της. Οι λόγοι που οδήγησαν στην επιβολή της εξ αποστάσεως εργασία είναι στο μεγαλύτερο ποσοστό φυσικά λόγοι προστασίας της υγείας των εργαζομένων αλλά και της βιωσιμότητας της επιχείρησης ή στη συνέχιση της λειτουργίας της δημόσιας υπηρεσίας και του κρατικού μηχανισμού κατ' επέκταση.

Διαπιστώνεται επίσης η διακύμανση του ποσοστού της εφαρμογής της τηλεργασίας στις περιόδους που εφαρμόστηκαν τα καθολικά Lockdown, με το ποσοστό να ανεβαίνει κατά τη διάρκεια αυτού μέχρι και 100% και να μειώνεται μετά την άρση των αυστηρών μέτρων. Μετά όμως τον Μάρτιο του 2021 βλέπουμε

αυτά τα ποσοστά να σταθεροποιούνται σταδιακά σε μεγάλες τιμές, πράγμα που δείχνει την «αποδοχή» της τηλεργασίας σαν μορφή εργασίας που θα παίξει σημαντικό ρόλο στο μέλλον για εργαζόμενους και επιχειρήσεις. Αυτή είναι και η άποψη των εργαζομένων στις έρευνες στην οποία εκφράζεται η σαφή αντίληψη ότι η τηλεργασία και η εφαρμογή αυτής θα καθιερωθεί και θα γίνει εντονότερη τα επόμενα χρόνια.

Σε ότι αφορά τις θετικές επιπτώσεις και τα πλεονεκτήματα που είχε η επιβολή της μεθόδου, ένα μεγάλο ποσοστό αναγνωρίζει τη θετική συμβολή που είχε αυτή στην προσπάθεια καταπολέμησης της εξάπλωσης του ιού και συμφωνεί με τα μέτρα προστασίας που σχετίζονται με την αναγκαστική χρήση της από πλευράς των κυβερνήσεων και των επιχειρήσεων. Σε ερωτήματα που σχετίζονται με το αν αρέσει στους εργαζόμενους η εργασία από το σπίτι οι απαντήσεις έδειξαν ότι για κάποιες μέρες την εβδομάδα το βλέπουν πολύ θετικά αλλά σαν μόνιμο καθεστώς θα ήταν για αυτούς κάτι που δε θα βοηθούσε σε όλους τους τομείς. Στα θετικά στοιχεία τοποθετούνται και η εξοικονόμηση χρόνου αλλά και χρημάτων από τη μείωση των μετακινήσεων, αυτό συμβάλλει και στην προστασία του περιβάλλοντος αλλά και στο υγειονομικό σύστημα (μείωση ατυχημάτων). Η ισορροπία μεταξύ εργασιακής, οικογενειακής και προσωπικής ζωής όπως και η μείωση του εργασιακού στρες φαίνεται να έχουν επίσης βελτιωθεί σημαντικά όπως και η αντίληψη ότι με την τηλεργασία αυξάνεται και η παραγωγικότητα του εργαζομένου.

Αναλυτικότερα στον Πίνακα 2.3.1 παρουσιάζεται μια μελέτη του IZA-Institute of Labor Economics των H. Bonin, A. Krause-Pilatus, U. Rinne (Februar 2021). Η έρευνα είναι ποσοτική και σαν ερευνητικό εργαλείο χρησιμοποιήθηκε η τηλεφωνική συνέντευξη. Το δείγμα είναι 1001 εργαζόμενοι σε διάφορους κλάδους της Γερμανίας. Από τα αποτελέσματα φαίνεται ότι ένας στους δύο εργαζόμενους χρησιμοποιεί την τηλεργασία κάποιες φορές την εβδομάδα, και ένας στους τρεις χρησιμοποιεί την τηλεργασία κατά τη διάρκεια της πανδημίας στο 100%. Σε σχέση με τον Ιανουάριο του 2021 το ποσοστό αύξησης της χρήσης της εξ αποστάσεως εργασίας το Φεβρουάριο του 2021 (σε ένα μήνα δηλαδή) έφτασε στο 22%. Σε αυτό βοήθησε και το Lockdown που είχε επιβληθεί στο διάστημα αυτό. Το 25% πιστεύει ότι η επιβολή βοήθησε στον περιορισμό της εξάπλωσης του ιού. Αξιοσημείωτο είναι ότι ένα μεγάλο ποσοστό περίπου το 82% πιστεύει ότι τα μέτρα που έχουν παρθεί κατά της πανδημίας από τις επιχειρήσεις ήταν τα σωστά και είχαν αποτέλεσμα.

Στον Πίνακα 2.3.2 αναλύεται μία ακόμη ποσοτική έρευνα η οποία βασίστηκε σε ερωτηματολόγιο και απευθύνθηκε σε δημοσίους υπαλλήλους του Κρατιδίου Saarland Γερμανίας (T. Otto, R. Westheide, Arbeitskammer des Saarlandes, Arbeiten im Homeoffice-aktuelle Situation und Perpektiven, Juni 2020). Στα αποτελέσματα της έρευνας το 36,3% από 61.000 υπαλλήλους έχει πρόθεση να εργαστεί με τηλεργασία

και μετά την πάροδο της πανδημίας. Ένα μικρό ποσοστό, μόνο το 4,3% εργαζόταν εξ αποστάσεως πριν την επιβολή της τηλεργασίας και αυτό προβλέπεται να αυξηθεί κατά 9,5% μετά το πέρας αυτής. Εδώ βλέπουμε και την θετική αποδοχή που είχε η επιβολή της τηλεργασίας κατά τη διάρκεια της πανδημικής κρίσης από τους εργαζομένους, οι οποίοι σκοπεύουν να την υιοθετήσουν και μετά από αυτήν. Ένα ποσοστό 7,4% χρησιμοποιεί τον προσωπικό του υπολογιστή, το 17,6% ιδιωτικό τηλέφωνο και ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό 40,4% ιδιωτικά περιφερειακά. Περίπου το 60% χρησιμοποιεί στην τηλεργασία δικά του έπιπλα γραφείου. Αυτό δείχνει μια έλλειψη υποστήριξης τεχνολογικής και όχι μόνο του εργοδότη απέναντι στον εργαζόμενο. Φαίνεται ότι οι επιχειρήσεις δεν βοήθησαν τους εργαζόμενους όσο θα έπρεπε ώστε να τους διευκολύνουν στην εξ αποστάσεως εργασία. Παρά όμως την ελλιπή υποστήριξη το 70% δηλώνει ότι φέρει εις πέρας την εργασία όπως και πριν χωρίς προβλήματα, ότι η αποτελεσματικότητα είναι κοντά στο 75%, ένα 58% δεν έχει εντοπίσει διαφορές στις υπερωρίες και το 66% δηλώνει ικανοποιημένο από την επικοινωνία με συναδέλφους και ανωτέρους. Άξιο περαιτέρω έρευνας είναι ότι μεγάλη σχετικά μερίδα (26,5%) δηλώνει ψυχολογικές μεταπτώσεις και ένα 2,2% σοβαρά συμπτώματα όπως κατάθλιψη κτλ. Το 10,8% δεν επιθυμεί καθόλου την εργασία από απόσταση, το 26% επιθυμεί να εργάζεται μόνιμα από το σπίτι και το 42,9% να συνεχίσει να χρησιμοποιεί την τηλεργασία συχνότερα και στο μέλλον.

Ο Πίνακας 2.3.3 παρουσιάζει ακόμη μια ποσοτική έρευνα μέσω τηλεφωνικών συνεντεύξεων „Dual Frame“ σε δείγμα 7.001 δημοσίων υπαλλήλων διαφόρων κλάδων στη Γερμανία (H. Bonin, W. Eichhorst, J. Kaczynska, A. Kümmerling, U. Rinne, A. Scholten, S. Steffes, Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice, September 2020). Το ποσοστό των εργαζομένων με τηλεργασία πριν την πανδημική κρίση είναι στο 24% και κατά τη διάρκεια έφτασε στο 36%. Ένα 26% χρησιμοποιεί τη μέθοδο αυτή σχεδόν καθημερινά κατά την περίοδο της πανδημίας ενώ πριν από αυτήν το ποσοστό αυτό ήταν κοντά στο 5%. Σημαντικό είναι το ποσοστό 66% που θεωρεί ότι η τηλεργασία δεν ενδείκνυται στη φύση της εργασίας τους. Σε αυτό φυσικά παίζει και το είδος εργασίας του κάθε εργαζόμενου. Επίσης η ηλικία και το φύλο δεν δείχνει να επηρεάζουν τα ποσοστά.

Στον Πίνακα 2.3.4 παρουσιάζεται συνοπτικά η ποιοτική έρευνα σε δείγμα Γερμανικών εταιρειών αυτή τη φορά (1.053 εταιρείες). Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι το 42% δηλώνουν ότι η τηλεργασία είναι εφικτή σαν εναλλακτική και μπορεί να εφαρμοστεί χωρίς προβλήματα από αυτές. Ένα 67% φαίνεται να θέλει να επανέρθει στην κατάσταση πριν από την κρίση και μόνο ένα 18% προτίθεται να συνεχίσει να προσφέρει αυτή τη δυνατότητα στους υπαλλήλους και μετά την κρίση. Γενικά όσο μικρότερη είναι η επιχείρηση δείχνει να προσαρμόζεται πιο γρήγορα στις νέες συνθήκες και ένα 12% του συνόλου των εταιρειών έχουν ήδη θεσπίσει κανόνες, οδηγίες και κανονισμούς σε ότι αφορά τον τρόπο λειτουργίας της εξ αποστάσεως εργασίας και σκέφτονται θετικά τη χρήση της και στο μέλλον (N. Backhaus, A. Tisch,

C. Kagerl, L. Pohlan. Federal Institute for Occupational Safety and Health (BAuA): Working from home in the corona crisis: What's next. Dezember 2020).

Τέλος ο Πίνακας 2.3.5 παρουσιάζει μια ποσοτική έρευνα σε δείγμα 598 εργαζομένων στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής μέσω διαδικτυακού ερωτηματολογίου. Οι εργαζόμενοι είναι ανώτερα στελέχη που εργάζονται συχνά μέσω τηλεργασία αφού η φύση της εργασίας τους είναι η επικοινωνία με πελάτες από όλο τον κόσμο. Η μελέτη δείχνει πως ήδη πριν την πανδημία το ποσοστό που χρησιμοποιούσε πολύ συχνά, καθημερινά σχεδόν την τηλεργασία έφτανε το 50%. Αυτό αυξήθηκε στο 76% με την πανδημία. Στις μεγάλες όμως εταιρείες των Η.Π.Α. φαίνεται ότι η πανδημία δεν άλλαξε τα ποσοστά χρήσης της τηλεργασίας τα οποία παρέμειναν στα ίδια επίπεδα με πριν αφού οι εταιρείες αυτές είχαν υιοθετήσει τον τρόπο αυτό πριν αρκετά χρόνια λόγω και της φύσης της εταιρείας (εταιρείες που ασχολούνται με τεχνολογία, τηλεπικοινωνίες, προγραμματισμούς, τεχνητή νοημοσύνη κτλ.) (K. Demmelhuber, F. Englmaier, F. Leiss, S. Möhrle, A. Peichl, T. Schröter. Ifo Institut, Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München e.V.: Homeoffice vor und nach Corona: Auswirkungen und Geschlechterbetroffenheit. November 2020)

Πίνακας 2.3.1

Συγγραφείς/έτος	Φορέας/Περιοδικό	Τίτλος	Μεθοδολογία Έρευνας	Ερευνητικοί στόχοι/Ερωτήματα
Holger Bonin, Annabelle Krause-Pilatus, Ulf Rinne (Februar 2021)	IZA-Institute of Labor Economics	Arbeitssituation und Belastungsempfinden im Kontext der Corona-Pandemie	Τύπος έρευνας: Ποσοτική Ερευνητικό εργαλείο: CATI (computer-assisted telephone interview). <i>μτφρ. τηλεφωνική συνέντευξη</i> Δείγμα: 1001 εργαζόμενοι άνω των 18 ετών. Κλάδος: Politik- und Sozialforschung GmbH Χώρα: Γερμανία	Συμβολή στην επιστημονική βιβλιογραφία σχετικά με: 1. την αύξηση της τηλεργασίας κατά τη διάρκεια της πανδημίας 2. νομοθετική θέσπιση της τηλεργασίας σαν μέσο προστασίας των εργαζομένων 3. τις κοινωνικές, οικονομικές και ψυχολογικές επιπτώσεις της κρίσης του Covid-19 στους εργαζομένους
Αποτελέσματα της έρευνας:				
<ul style="list-style-type: none"> - Ένας στους δύο εργαζόμενους στη Γερμανία χρησιμοποιεί κάποιες μέρες την εβδομάδα την τηλεργασία ως μέτρο κατά της πανδημίας. - Ένας στους τρεις εργαζόμενους χρησιμοποιεί την τηλεργασία αυτή την περίοδο στο 100%. - 22% ήταν το ποσοστό αύξησης των εργαζομένων που χρησιμοποιούν την τηλεργασία τον Φεβρουάριο του 2021 σε σχέση με τον Ιανουάριο του 2021. 				

- Ένας στους τέσσερις πιστεύει ότι η «βίαιη» επιβολή της τηλεργασίας βοήθησε ώστε να περιοριστεί η πανδημία.
- Ένας στους πέντε εργαζόμενους πιστεύει ότι ο εξοπλισμός για εργασία από το σπίτι δεν επαρκεί πλήρως και χρειάζεται αναβάθμιση.
- Ένας στους τέσσερις σκοπεύει να ζητήσει από τον εργοδότη του αύξηση των ωρών εργασίας από το σπίτι.
- Η μεγαλύτερη πλειοψηφία είναι ικανοποιημένη από την τωρινή κατάσταση και τις ώρες τηλεργασίας.
- Ένας στους δέκα εργαζόμενους που δεν χρησιμοποιούν την τηλεργασία, προγραμματίζει να ζητήσει από τον εργοδότη του τη δυνατότητα αυτή.
- Ένας στους τρεις πιστεύει ότι τα επιπλέον μέτρα που έχουν παρθεί από το Δεκέμβριο του 2020 και μετά περιόρισαν αισθητά την πανδημία.
- Το 12% των εργαζομένων δεν λαμβάνουν τα απαιτούμενα προστατευτικά (μάσκες, γάντια κτλ.) από τον εργοδότη τους και αναγκάζονται να τα προμηθευτούν οι ίδιοι (σε επιχειρήσεις μέχρι 10 υπαλλήλους το ποσοστό αυξάνεται επιπλέον κατά 10%).
- Μόνο το 17% των εργαζομένων πιστεύει ότι υπάρχει κίνδυνος να μολυνθεί από τον κορονοϊό στην εργασία.
- Ένας στους δέκα εργαζόμενους πιστεύει ότι η επιχείρηση δεν έλαβε τα επαρκή μέτρα προστασίας κατά της πανδημίας.
- Το 82% των εργαζομένων πιστεύει ότι τα μέτρα κατά της πανδημίας που έχουν παρθεί από τις επιχειρήσεις είναι τα σωστά.

Πίνακας 2.3.2

Συγγραφείς/έτος	Φορέας/Περιοδικό	Τίτλος	Μεθοδολογία Έρευνας	Ερευνητικοί στόχοι/Ερωτήματα
Thomas Otto, Ronald Westheide (Juni 2020)	Arbeitskammer des Saarlanders	Arbeiten im Homeoffice – aktuelle Situation und Perspektiven	Τύπος έρευνας: Ποσοτική Ερευνητικό εργαλείο: Ερωτηματολόγιο 17 ερωτήσεων (μέσω email και ταχυδρομικός) Δείγμα: 712 αποστολές, 136 απαντήσεις (19%) Κλάδος: Δημόσιοι υπάλληλοι του κρατιδίου Saarland (αντιπροσωπευτικό δείγμα από ένα σύνολο περίπου 61.000 υπαλλήλων) Χώρα: Γερμανία	Τηλεργασία – Υπάρχουσα κατάσταση και προοπτικές. Η μελέτη προσπαθεί να δείξει πως μεταβλήθηκε το ποσοστό της τηλεργασίας πριν την πανδημία κατά τη διάρκεια αυτής, αλλά και πως προβλέπεται να διακυμανθεί αυτό το ποσοστό μετά την κρίση. Επιπτώσεις στον εργαζόμενο/επιχείρηση.
<p>Αποτελέσματα της έρευνας:</p> <p><u>Γενική εικόνα</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Από τους 61.000 υπαλλήλους το 36,3% προβλέπεται να εργαστεί με τηλεργασία και μετά το τέλος της πανδημίας <ul style="list-style-type: none"> a. το 4,3% εργαζόταν και πριν την πανδημία εξ αποστάσεως b. το ποσοστό αυτό αυξήθηκε κατά 25,5% κατά τη διάρκεια της πανδημίας c. το ποσοστό προβλέπεται να αυξηθεί κατά 9,5% και μετά το πέρας της πανδημίας 				

Τεχνική υποστήριξη για εργασία από το σπίτι από την επιχείρηση:

- Το 7,4% των εργαζομένων χρησιμοποιεί τον ιδιωτικό του Notebook, PC,...
- Το 17,6% των εργαζομένων χρησιμοποιεί ιδιωτικό τηλέφωνο, Smartphone
- Το 40,4% των εργαζομένων χρησιμοποιεί ιδιωτικά μέσα Hardware όπως εκτυπωτές κτλ.
- Το 59,6% των εργαζομένων χρησιμοποιεί τα οικιακά έπιπλα (γραφείο, καρέκλα κτλ.)

Επιπτώσεις της «βίαιης» επιβολής της τηλεργασίας στους εργαζόμενους:

- Περίπου στο 70% επιτυγχάνεται η συμπλήρωση του απαιτούμενου χρόνου εργασίας χωρίς ιδιαίτερα προβλήματα
- Η αποτελεσματικότητα των υπαλλήλων και η παραγωγή είναι στο 75%
- Το 65% δηλώνει ότι δεν επιβαρύνεται επιπλέον σωματικά
- Το 58% των εργαζομένων δεν έχει εντοπίσει διαφορές στις υπερωρίες του
- Το 66% της ποιότητας εργασίας και ο απαιτούμενος χρόνος για να επιτευχθεί αυτή, δεν έχει μεταβληθεί
- Το 65% των υπαλλήλων δηλώνει ικανοποιημένο από την επικοινωνία μεταξύ της ηγεσίας και των υπολοίπων εργαζομένων
- Το 26,5% δηλώνει ψυχολογικές διαφορές και ένα 2,2% πιο σοβαρά συμπτώματα όπως κατάθλιψη κτλ.

Το μεγαλύτερο ποσοστό συμφωνεί ότι η «βίαιη» επιβολή της τηλεργασίας κατά τη διάρκεια της πανδημίας ήταν απαραίτητη. Η μεγαλύτερη πρόκληση αυτής της επιβολής ήταν η διαχείριση των παιδιών στο σπίτι αφού λόγω των απαγορεύσεων των επαφών δεν υπήρχε δυνατότητα βοήθειας από μέλη της ευρύτερης οικογένειας (παππού, γιαγιά κτλ.)

Η αναγκαστική ξαφνική αυτή επιβολή δεν άφησε χρόνο για μια καλύτερη οργάνωση και με τις επιπλέον απαγορεύσεις και τη συνεχή παρουσία και φροντίδα των παιδιών στο σπίτι δημιούργησε τα μεγαλύτερα προβλήματα που είχαν σαν συνέπεια την αναποτελεσματικότητα, την ψυχολογική πίεση, την μη τήρηση των ωραρίων κτλ. των υπαλλήλων.

Προβληματική ήταν και η επικοινωνία ή οι συσκέψεις σε πραγματικό χρόνο μέσω Skype, Zoom μεταξύ των εργαζομένων όπως και υπήρχε πάντα ο φόβος για την καταπάτηση του ιδιωτικού απορρήτου ή τη διαρροή εσωτερικών θεμάτων του οργανισμού.

- Το 42,9% των εργαζομένων επιθυμεί να συνεχίσει να εργάζεται κατόπιν συμφωνίας με τον εργοδότη από το σπίτι και μετά την πανδημία
- Το 26% επιθυμεί να εργάζεται το μεγαλύτερο διάστημα στο σύνολο της εργασίας από το σπίτι
- Ένα 10,8% δεν επιθυμεί καθόλου την τηλεργασία σαν εναλλακτική

Πίνακας 2.3.3

Συγγραφείς/έτος	Φορέας/Περιοδικό	Τίτλος	Μεθοδολογία Έρευνας	Ερευνητικοί στόχοι/Ερωτήματα
Holger Bonin, Werner Eichhorst, Jennifer Kaczynska, Angelika Kümmerling, Ulf Rinne, Annika Scholten, Susanne Steffes (September 2020)	Bundesministerium für Arbeit und Soziales	Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice	Τύπος έρευνας: Ποσοτική Ερευνητικό εργαλείο: Ερωτηματολόγιο (τηλεφωνική συνέντευξη „Dual Frame“) Δείγμα: Ιούνιος 2019, 1530 υπάλληλοι / Αύγουστος 2020, 7001 υπάλληλοι. Κλάδος: Δημόσιοι υπάλληλοι διαφόρων κλάδων Χώρα: Γερμανία	1. Ποσοστό εργαζομένων με τηλεργασία πριν από την πανδημία. 2. Εναλλακτικοί τρόποι εργασίας που χρησιμοποιούνται από τις επιχειρήσεις. 3. Χώροι εκτός εργασίας που χρησιμοποιούνται για την τηλεργασία. 4. Συχνότητα τηλεργασίας και ποσοστά εργαζομένων που την χρησιμοποιούν.
Αποτελέσματα της έρευνας:				
Αποτελέσματα πριν την πανδημία (Ιούνιος 2019, 1530 δημόσιοι υπάλληλοι άνω των 18 ετών):				
<ul style="list-style-type: none"> - 24% των δημοσίων υπαλλήλων χρησιμοποιούν την τηλεργασία σαν εναλλακτική (Ιούνιος 2019) - Το 88% των ερωτηθέντων εργάζεται από το σπίτι, ένα 43% και μέσω κινητού ή άλλου τεχνολογικού μέσου καθ' οδόν (μέσα μεταφοράς, αυτοκίνητο κτλ.) και ένα 24% και από ένα άλλο σταθερό μέρος εκτός σπιτιού. 				

Έκταση τηλεργασίας:

- το 19% χρησιμοποιεί την μέθοδο τηλεργασίας καθημερινά ή σχεδόν καθημερινά
 - το 23% κάποιες φορές την εβδομάδα
 - το 44% κάποιες φορές το μήνα
 - το 13% λίγες φορές τον χρόνο
 - 2% δεν ξέρω/δεν απαντώ
-
- Στο ερώτημα αν σας αρέσει η εργασία από το σπίτι οι απαντήσεις έδειξαν ότι ένα 38% το βλέπει πολύ θετικά ενώ αντίθετα ένα 59% προτιμά την δια ζώσης εργασία.
 - Ένα 50% των εργαζομένων βλέπει θετικά τη δυνατότητα για μια εναλλακτικούς τρόπους εργασίας (τηλεργασία, homeoffice) σε αντίθεση με ένα 38% που είναι ευχαριστημένο με την συμβατική μέθοδο.
 - Ένα 51% είναι ικανοποιημένο ή σχεδόν ικανοποιημένο που η επιχείρηση του δίνει την δυνατότητα για τηλεργασία ενώ στο 45% είναι σχεδόν ή εντελώς αδιάφορη αυτή η προσφορά.

Αποτελέσματα κατά τη διάρκεια της πανδημίας (Ιούλιος/Αύγουστος 2020, 7001 δημόσιοι υπάλληλοι άνω των 18 ετών):

- 36% των δημοσίων υπαλλήλων χρησιμοποιούν την τηλεργασία (και σαν «βίαιη» επιβολή, Ιούλιος/Αύγουστος 2020)
- Το 66% των ερωτηθέντων που δεν εργάζεται από το σπίτι, δηλώνει ότι η φύση εργασίας δεν ενδείκνυται για τηλεργασία, ένα 31% δηλώνει ότι οι προσωπική επαφή με συναδέλφους είναι πολύ σημαντική, ένα 21% επιθυμεί έναν διαχωρισμό ιδιωτικής ζωής και εργασίας, ένα 10% δηλώνει ότι δεν υπάρχει χώρος στο σπίτι για τηλεργασία.

Έκταση τηλεργασίας:

- το 26% των αντρών και το 20% των γυναικών εργάζονται 40 ώρες ή περισσότερες με τηλεργασία κατά την περίοδο αυτή
- το 21% των αντρών και το 16% των γυναικών εργάζονται 30 μέχρι 40 ώρες
- το 24% των αντρών και το 29% των γυναικών εργάζονται 20 μέχρι 30 ώρες
- το 17% των αντρών και το 21% των γυναικών εργάζονται 10 μέχρι 20 ώρες
- το 11% των αντρών και το 13% των γυναικών εργάζονται κάτω από 10 με τηλεργασία κατά την περίοδο αυτή

Αυτό γενικά σημαίνει ότι το 39% των αντρών εργάζονται εξ ολοκλήρου από το σπίτι με το αντίστοιχο ποσοστό των γυναικών να είναι στο 40%

Πίνακας 2.3.4

Συγγραφείς/έτος	Φορέας/Περιοδικό	Τίτλος	Μεθοδολογία Έρευνας	Ερευνητικοί στόχοι/Ερωτήματα
N. Backhaus, A. Tisch, C. Kagerl, L. Pohlan (Dezember 2020)	Federal Institute for Occupational Safety and Health (BAuA)	Working from home in the corona crisis: What's next?	<p>Τύπος έρευνας: Ποιοτική</p> <p>Ερευνητικό εργαλείο: Ερωτηματολόγιο</p> <p>Δείγμα: 1053 εταιρείες όπου εφάρμοσαν την Τηλεργασία</p> <p>Κλάδος: Διάφορες</p> <p>Χώρα: Γερμανία</p>	<p>Συμβολή στην επιστημονική βιβλιογραφία στην οποία διαπιστώνεται ότι η χρησιμοποίηση της τηλεργασίας έστω και βίαια από τις επιχειρήσεις, έδωσε τις γνώσεις και την εμπειρία που μπορεί να χρησιμοποιηθεί από τους εργοδότες και στο μέλλον, σε μεγαλύτερη έκταση από πριν (πχ. πριν την αναγκαστική επιβολή της τηλεργασίας από τις κυβερνήσεις).</p>
Αποτελέσματα της έρευνας:				
<ul style="list-style-type: none"> - Το 42% των επιχειρήσεων δηλώνουν ότι η εργασία από το σπίτι είναι εφικτή και μπορεί να οργανωθεί χωρίς προβλήματα. - Ένα 67% των επιχειρήσεων δηλώνει ότι θα επανέρθει στην εργασιακή κατάσταση που προϋπήρχε πριν της πανδημίας και περίπου το 18% θα διατηρήσει την εναλλακτική της τηλεργασίας και μετά την κρίση. - Το 9% θα προσπαθήσει να προσαρμόσει στο μέλλον καλύτερα την σχέση μεταξύ δια ζώσης και τηλεργασίας σε σχέση με τους υπαλλήλους και την επιχείρηση. - Ένα μικρό 5% δεν ξέρει ακόμη τι θα γίνει στο μέλλον και δεν έχει κανένα ολοκληρωμένο σχέδιο 				

- Επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 250 εργαζομένους είναι καλύτερα οργανωμένες και προσανατολίζονται στη θέσπιση της τηλεργασίας σαν μόνιμη εναλλακτική για τους εργαζομένους και μετά την πανδημική κρίση
- 12% των εταιριών έχουν θεσπίσει εσωτερικούς κανονισμούς και κανόνες και τους έχουν προωθήσει μέσω φυλλαδίων ή εντύπων για την ενημέρωση των υπαλλήλων τους.

Σε πολλές επιχειρήσεις και ιδιαίτερα λόγω του αντικειμένου τους, θα είναι δύσκολη η μεταβίβαση στην κανονικότητα και για αυτές η συνέχιση της τηλεργασίας είναι ανέφικτη και δεν επιφέρει κανένα όφελος. Οι επιχειρήσεις αντίθετα που οι υπηρεσίες που προσφέρουν δεν επηρεάζονται από τη φυσική ή μη παρουσία των εργαζομένων σε αυτές, σκέφτονται θετικά μια μελλοντική αύξηση του ποσοστού της εργασίας από το σπίτι ή από άλλο μέρος έξω από την εταιρεία και προτίθενται να υιοθετήσουν τρόπους και τεχνικές ώστε να ενισχύσουν αυτή τη προοπτική στο μέλλον

Πίνακας 2.3.5

Συγγραφείς/έτος	Φορέας/Περιοδικό	Τίτλος	Μεθοδολογία Έρευνας	Ερευνητικοί στόχοι/Ερωτήματα
Katrin Demmelhuber, Florian Englmaier, Felix Leiss, Sascha Möhrle, Andreas Peichl, Teresa Schröter (November 2020)	Ifo Institut, Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München e.V.	Homeoffice vor und nach Corona: Auswirkungen und Geschlechterbetroffenheit	Τύπος έρευνας: Ποσοτική Ερευνητικό εργαλείο: Διαδικτυακό ερωτηματολόγιο Δείγμα: 598 εργαζόμενοι Κλάδος: - Χώρα/Ήπειρος: ΗΠΑ	1. Η τηλεργασία σαν σημαντικό εργαλείο ενάντια στην πανδημία. 2. Μελλοντικές επιπτώσεις στους εργαζομένους και τις επιχειρήσεις.
<p>Αποτελέσματα της έρευνας:</p> <p>Η παρούσα μελέτη συμβάλει στην ενίσχυση της διεθνούς βιβλιογραφίας και αναφέρει τα αποτελέσματα από απαντήσεις στο ερωτηματολόγιο που έχουν δώσει υψηλότερης βαθμίδας στελέχη και εκπρόσωποι επιχειρήσεων και οργανισμών.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Κατά τη διάρκεια της πανδημίας το ποσοστό που χρησιμοποιούσε την τηλεργασία ως εναλλακτική δυνατότητα εκτινάχθηκε από το 51% στο 76%. - Στις μεγάλες επιχειρήσεις το ποσοστό που χρησιμοποιούσε την τηλεργασία δεν έχει μεταβληθεί ποσοστιαία σχεδόν καθόλου. Αυτό δείχνει ότι η πανδημία δεν άλλαξε και πολύ αυτή τη δομή. <p>Το αντίθετο συνέβη στις μικρότερες επιχειρήσεις που η αναγκαστική επιβολή της τηλεργασίας ήρθε ξαφνικά και δημιούργησε σοβαρά προβλήματα μέχρι να οργανωθεί.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ένα 97% των μεγάλων επιχειρήσεων (άνω των 500 εργαζομένων) δήλωσε κατά την περίοδο της έρευνας ότι οι εργαζόμενοι χρησιμοποιούν εξ ολοκλήρου την τηλεργασία από το σπίτι. 				

Η γρήγορη επιβολή της τηλεργασίας είχε σαν αποτέλεσμα να προκύψουν και προβλήματα όπως:

- Τεχνικά προβλήματα:
 - a. προβλήματα στο λογισμικό (55% των εργαζομένων δήλωσε «ναι»)
 - b. έλλειψη χώρου εργασίας στο σπίτι (40% των εργαζομένων δήλωσε «ναι»)
 - c. μη επαρκής ή αδύνατη επικοινωνία με την τεχνική υποστήριξη (30% των εργαζομένων δήλωσε «ναι»)
 - d. ενδοιασμούς για τα προσωπικά δεδομένα (30% των εργαζομένων δήλωσε «ναι»)
- Οργανωτικά προβλήματα:
 - a. προβληματική επικοινωνία με τους ανωτέρους (54% των εργαζομένων δήλωσε «ναι»)
 - b. λανθασμένες αποφάσεις λόγω κακής κατανόησης (40% των εργαζομένων δήλωσε «ναι»)
 - c. προβληματικός έλεγχος σε διάφορα θέματα (31% των εργαζομένων δήλωσε «ναι»)
 - d. αλλαγή σε αρμοδιότητες μεταξύ των στελεχών λόγω αδυναμίας επίτευξης των στόχων (35% των εργαζομένων δήλωσε «ναι»)
- Προβλήματα που επηρεάζουν τους εργαζομένους:
 - a. πρόβλημα σε εργαζόμενους με παιδιά και η φροντίδα αυτών παράλληλα με την εργασία (40% των εργαζομένων δήλωσε «ναι»)
 - b. έλλειψη κατάρτισης των εργαζομένων σε θέματα τεχνολογίας (18% των εργαζομένων δήλωσε «ναι»)
 - c. Stress, ψυχολογική πίεση (30% των εργαζομένων δήλωσε «ναι»)

2.4 Συμπεράσματα και ερευνητικό κενό

Με την ολοκλήρωση του κεφαλαίου είναι εμφανής η μεγάλη αύξηση του ποσοστού χρήσης της τηλεργασίας σε παγκόσμιο επίπεδο και όπως δείχνουν και οι μελέτες που παρουσιάστηκαν και αφορούν ειδικά τις Γερμανικές επιχειρήσεις και τους εργαζομένους σε αυτές. Αυτό που δεν είναι σαφές όμως από την βιβλιογραφία είναι η απάντηση στο αν η τηλεργασία και η επιβολή της σαν αναγκαία λύση κατά της πανδημίας αποτελεί μια λύση της στιγμής ή πρόκειται να οδηγήσει σε μία ριζική αλλαγή στο εργασιακό καθεστώς σε παγκόσμιο επίπεδο. Οι μέχρι σήμερα μελέτες αναλύουν και παρουσιάζουν τα πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα της επιβολής και προσπαθούν να εξάγουν συμπεράσματα για το αν αυτή η αναγκαστική επιβολή έδωσε το έναυσμα να αποδειχτεί ότι η τηλεργασία τελικά μπορεί να ήρθε τόσο απότομα στη ζωή μας αλλά έχει σκοπό και να μείνει και στο μέλλον, όχι μόνο σαν λύση ανάγκης αλλά και σαν μια ευέλικτη μέθοδο εργασίας που ίσως να έχει και περισσότερα πλεονεκτήματα από την εργασία με φυσική παρουσία στο χώρο της επιχείρησης. Οι θετικές και αρνητικές συνέπειες της εξ αποστάσεως παροχής υπηρεσιών φαίνεται να έχει άμεση σχέση και με τη φύση, μέγεθος, κουλτούρα του κάθε οργανισμού ή επιχείρησης καθώς και από το εργασιακό καθεστώς των εργαζομένων.

Πρέπει να τονιστεί ότι οι υπάρχουσες έρευνες αναδεικνύουν αποτελέσματα που εξάγονται λόγω των ιδιαίτερων συνθηκών κατά τη διάρκεια μιας πανδημικής κρίσης που έχει επηρεάσει ολόκληρο των πλανήτη και οι απόψεις που έχουν οι εργαζόμενοι για την τηλεργασία και τις επιπτώσεις που έχει αυτή σε όλους τους τομείς διερευνώνται υπό καθεστώς αναγκαστικής επιβολής αυτής. Η Τηλεργασία αντιμετωπίζεται δηλαδή σαν αναγκαία λύση που έχει σαν κεντρικό άξονα την προστασία της δημόσιας υγείας και την προστασία του γενικού πληθυσμού από μία πρωτόγνωρη και επικίνδυνη παγκόσμια συνθήκη και όχι σαν ελεύθερη επιλογή εργασιακού μοτίβου από τους εργαζομένους και τις επιχειρήσεις.

Για τις επιπτώσεις της τηλεργασίας στον δημόσιο τομέα της Γερμανίας και την σχέση που έχουν οι δημόσιοι υπάλληλοι με αυτή δεν υπάρχει ακόμη ικανός αριθμός επιστημονικών ερευνών που να είναι αρκετός για να εξαχθούν τελικά και αποτελεσματικά συμπεράσματα.

Κεφάλαιο 3

Μεθοδολογία Έρευνας

Στο τέταρτο κεφάλαιο θα παρουσιαστεί η μεθοδολογία στην οποία στηρίχθηκε η ποσοτική έρευνα. Στην αρχή θα τεθούν οι σκοποί και οι στόχοι της έρευνας, τα κύρια ερευνητικά ερωτήματα καθώς και η περιγραφή της στρατηγικής, του ερευνητικού εργαλείου δηλαδή που θα χρησιμοποιηθεί. Στη συνέχεια θα καταγραφούν τα χαρακτηριστικά του δείγματος και θα ακολουθήσει η παρουσίαση και επεξήγηση της μεθόδου που χρησιμοποιήθηκε για την ανάλυση των μεταβλητών και δεδομένων της έρευνας.

3.1 Ερευνητικοί Στόχοι και Ερευνητική Στρατηγική

Λαμβάνοντας υπόψη την εκτεταμένη χρήση της τηλεργασίας κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19, με σκοπό την μείωση της εξάπλωσης του ιού και τον περιορισμό του, καθώς και τον μικρό σχετικά αριθμό ερευνών που πραγματοποιήθηκαν μέχρι σήμερα για τη μελέτη των επιπτώσεων που είχε αυτή η επιβολή της στους εργαζόμενους και τις επιχειρήσεις, η παρούσα εργασία έχει σα σκοπό τη διερεύνηση αυτών των επιπτώσεων και την εξαγωγή αποτελεσμάτων που θα δείχνουν το ποσοστό αυτών των επιπτώσεων σε διάφορους τομείς στο δημόσιο τομέα.

Για την επίτευξη του ερευνητικού σκοπού αναπτύχθηκαν τρία βασικά ερευνητικά ερωτήματα:

1. Εφαρμοζόταν η τηλεργασία πριν την περίοδο της πανδημίας στο Γερμανικό Δημόσιο Τομέα; Ποιοι λόγοι εμπόδιζαν την εφαρμογή της; Ποιοι λόγοι οδήγησαν ορισμένους εργαζόμενους να την υιοθετήσουν;
2. Σε ποιο βαθμό εφαρμόστηκε η τηλεργασία (μετά την επιβολή της) κατά τη διάρκεια της πανδημίας και μέχρι σήμερα στο Γερμανικό Δημόσιο Τομέα; Ποιος ο βαθμός προσαρμογής (παράγοντες που συνέβαλαν) και οι επιπτώσεις της αναγκαίας αυτή επιβολής στην ψυχολογία και την καθημερινότητα των εργαζομένων;
3. Πώς μεταβλήθηκε η στάση των εργαζομένων στον στο Γερμανικό Δημόσιο Τομέα σε σχέση με την εφαρμογή της τηλεργασίας;

Ως ερευνητική στρατηγική για την απάντηση των ερευνητικών ερωτημάτων επιλέχθηκε, με βάση και τις έρευνες που παρουσιάστηκαν στο κεφ. 2, η Ποσοτική Μέθοδος και συγκεκριμένα η δημοσκόπηση. Όπως καταδεικνύει και η ορολογία, είναι η μέθοδος έρευνας που αποσκοπεί στην ποσοτικοποίηση των

συλλεχθέντων στοιχείων και στην στατιστική μέθοδο ανάλυσης (Babbie E. Εισαγωγή στην Κοινωνική Έρευνα. Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα 2011).

3.2 Περιγραφή Ερευνητικού Εργαλείου και Ερωτήσεων

Σαν τεχνική συλλογής των στοιχείων στην παρούσα εργασία χρησιμοποιήθηκε το αυτο-συμπληρώμενο τυποποιημένο ερωτηματολόγιο το οποίο στάλθηκε ηλεκτρονικά στους ερωτηθέντες (Google Surveys). Το τυποποιημένο ερωτηματολόγιο διακρίνεται για τη σταθερή του δομή, καθώς οι ερωτήσεις έχουν διατυπωθεί με συγκεκριμένη σειρά και με «κλειστού» τύπου χαρακτήρα. Οι κλειστές ερωτήσεις είναι οι ερωτήσεις όπου οι προσφερόμενες εναλλακτικές απαντήσεις είναι προκαθορισμένες και δοσμένες ήδη σαν επιλογή στον ερωτώμενο χωρίς να του δίνουν τη δυνατότητα να αναπτύξει ο ίδιος την απάντησή του στα ερωτήματα («ανοικτού» τύπου ερωτήσεις) (Φίλιας, Β. Εισαγωγή στη Μεθοδολογία και τις τεχνικές των Κοινωνικών Ερευνών. Αθήνα: Εκδ. Gutenberg, 2001)

Με βάση τα ερευνητικά ερωτήματα και την επισκόπηση των ερευνών διαμορφώθηκε το ερωτηματολόγιο και αποτυπώθηκαν στα μέρη του ερωτήσεις που βοηθούν στην απάντηση των ερευνητικών ερωτημάτων.

Τα μέρη του ερωτηματολογίου (βλ. Παράρτημα Ι) είναι τα εξής:

Ομάδες ερωτήσεων	Αριθμός ερώτησης	Πηγή στην οποία στηρίχθηκαν οι ερωτήσεις
Δημογραφικά χαρακτηριστικά	1-8	
1ο Ερευνητικό Ερώτημα Μέγεθος εφαρμογής της τηλεργασίας, λόγοι μη εφαρμογής της, λόγοι μη υιοθέτησης της πριν την πανδημία από τους εργαζομένους	9, 11, 17	(Bonin, Holger, Werner Eichhorst, Jennifer Kaczynska, Angelika Kümmerling, Ulf Rinne, Annika Scholten und Susanne Steffes , 2020) (Sostero M, 2020)
2ο Ερευνητικό Ερώτημα Βαθμός εφαρμογής επί covid-19, Γενικές ερωτήσεις, Ευκολία	13, 14, 15, 16, 18	(C. Eickholt, 2021) (N. Backhaus, 2020)

προσαρμογής, Επιπτώσεις στην ψυχολογία και την καθημερινότητα των εργαζομένων. Συνολική αξιολόγηση της τηλεργασίας		
3ο Ερευνητικό Ερώτημα - Γενική ερώτηση στάσης απέναντι στην τηλεργασία στο μέλλον	10, 12, 19	(CröBmann, 2018) (Alon, T., M. Doepke, J. Olmstead-Rumsey und M. Tertilt, 2020)

Όπου χρησιμοποιήθηκαν κλίμακας διαβάθμισης των απαντήσεων αυτές ήταν 5βάθμιες κλίμακες likert όπου: 1= Διαφωνώ σε μεγάλο βαθμό και 5= Συμφωνώ σε μεγάλο βαθμό

3.3 Πληθυσμός – Μέθοδος Δειγματοληψίας

Πληθυσμό της έρευνας αποτελεί το σύνολο των οργανισμών που υπάγονται στο Γερμανικό Δημόσιο Τομέα. Η μελέτη και λόγω του περιορισμένου χρόνου αλλά και αδυναμίας πρόσβασης στο σύνολο των οργανισμών του Γερμανικού Δημόσιου, πραγματοποιήθηκε σε υπαλλήλους δημόσιας υπηρεσίας του Ομοσπονδιακού Γερμανικού Κράτους στην οποία εργάζεται και ο συγγραφέας της παρούσας έρευνας.

Η δημόσια υπηρεσία ονομάζεται Autobahndirektion Südbayern (Υπηρεσία Αυτοκινητοδρόμων Νότιας Βαυαρίας) και έχει έδρα το Μόναχο, την πρωτεύουσα του κρατιδίου της Βαυαρίας. Η υπηρεσία ασχολείται με τον σχεδιασμό, κατασκευή, συντήρηση και έλεγχο του συνόλου του εθνικού οδικού δικτύου (Autobahn), όλων των εθνικών οδών δηλαδή του κρατιδίου της Βαυαρίας και υπάγεται στο υπουργείο Συγκοινωνιών, Μεταφορών και Δημοσίων Έργων του Ομοσπονδιακού Γερμανικού Κράτους (Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur). Το σύνολο όλων των υπαλλήλων που απασχολούνται στην υπηρεσία σε εθνικό επίπεδο είναι περίπου 12.000 χωρισμένοι σε 10 κεντρικές υπηρεσίες (Niederlassungen), 41 περιφερειακά παραρτήματα (Außenstellen), 42 υπηρεσίες ελέγχου κυκλοφορίας (Straßenverkehrsbehörde) και 189 σταθμούς βοήθειας, καθαρισμού και ελέγχου του εθνικού οδικού δικτύου και των έργων/κατασκευών που το απαρτίζουν (Autobahnmeistereien). Οι υπάλληλοι που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο καθώς και ο συγγραφέας ανήκουν σε ένα από τα 41 περιφερειακά παραρτήματα το Außenstelle München-Maisach (μτφ. περιφερειακό παράρτημα Μονάχου-Μάϊσαχ) το οποίο ανήκει διοικητικά στην κεντρική υπηρεσία Niederlassung Südbayern (μτφ. υπηρεσία

νότιας Βαυαρίας). Σε όλες τις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου απάντησαν οι 75 από τους 86 υπαλλήλους του περιφερειακού παραρτήματος.

Παρόλο που η επιλογή του οργανωτικού πλαισίου και του δείγματος των εργαζομένων μπορεί να χαρακτηριστεί ως «Δειγματοληψία ευκολίας» (*convenience sampling*), είναι αντιπροσωπευτικό ως προς τις χαρακτηριστικές μεταβλητές που χαρακτηρίζουν το σύνολο του πληθυσμού όλων των κεντρικών και επιμέρους οργανισμών της κεντρικής Διοίκησης που είναι το ίδιο το Υπουργείο.

3.4 Διαδικασία Συλλογής Δεδομένων

Τα ερωτηματολόγια διανεμήθηκαν ηλεκτρονικά στα υπηρεσιακά E.Mail των υπαλλήλων της δημόσιας υπηρεσίας. Το σύνολο των ενεργών υπαλλήλων ανεξαρτήτου φύλου, ηλικίας, θέσης, οικογενειακής κατάστασης είναι 83. Από αυτούς απάντησαν στο 100% των ερωτήσεων οι 75 (το 90% δηλαδή των ερωτηθέντων). Το ερωτηματολόγιο συντάχθηκε με τη βοήθεια των φορμών της πλατφόρμας Google Surveys. Η συλλογή των δεδομένων από το ερωτηματολόγιο που απευθύνθηκε στην υπό έρευνα κοινότητα έγινε από τον Αύγουστο του 2020 ως τον Μάρτιο του 2021.

3.5 Στατιστική Ανάλυση Δεδομένων

Για την επεξεργασία και ανάλυση των δεδομένων έγινε χρήση εργαλείων της περιγραφικής στατιστικής όπως μέσοι όροι εμφάνισης (*mean*), τυπικές αποκλίσεις (*standard deviation*) και συχνότητες/ποσοστά.

Κεφάλαιο 4

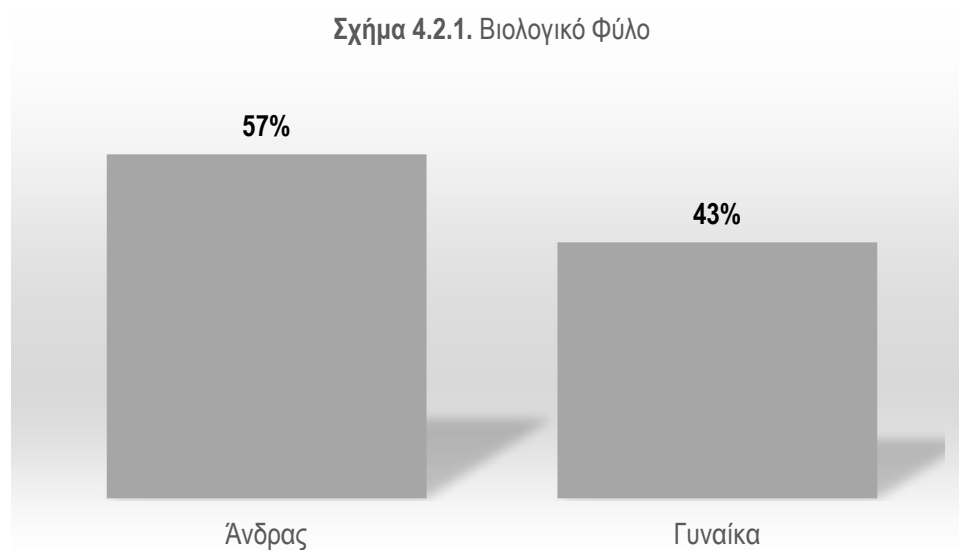
Παρουσίαση αποτελεσμάτων - Σχολιασμός

4.1 Εισαγωγή

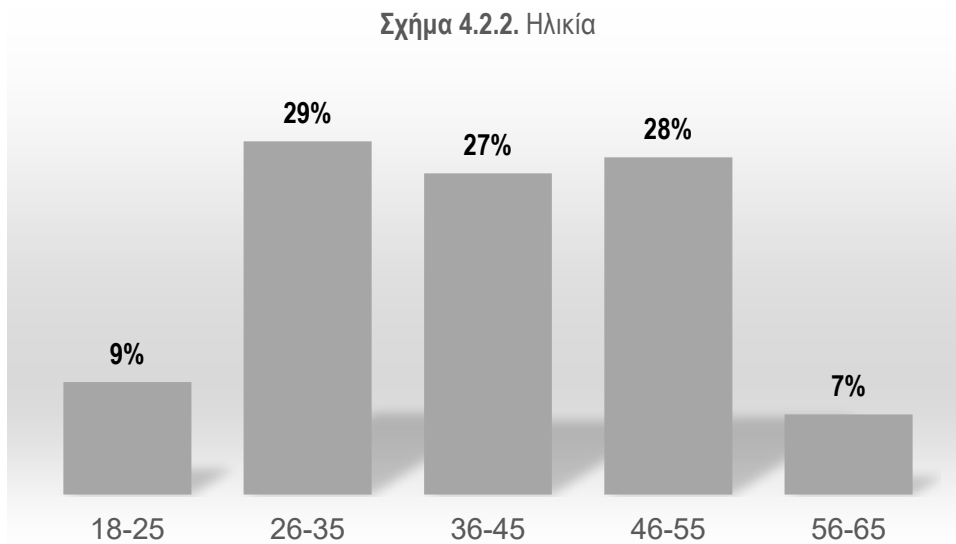
Το κεφάλαιο αυτό περιλαμβάνει τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την καταγραφή, επεξεργασία και ανάλυση όλων των δεδομένων που έχουν συλλεχθεί από το δείγμα του συνόλου του υπό έρευνα πληθυσμού. Συγκεκριμένα, στοχεύει στη σύνοψη και την εμπειριστατωμένη περιγραφή των δεδομένων, με απώτερο σκοπό την απλούστερη παρουσίαση και την ευκολότερη κατανόηση τους. Αν και υπάρχουν πολλές τεχνικές που ανήκουν σε αυτήν την κατηγορία της περιγραφικής στατιστικής μεθόδου (descriptive statistics), η πιο διαδεδομένη είναι ο υπολογισμός της μέσης τιμής (mean) και της τυπικής απόκλισης (standard deviation) που θα παρουσιαστούν και στη συνέχεια του κεφαλαίου.

4.2 Περιγραφή δείγματος

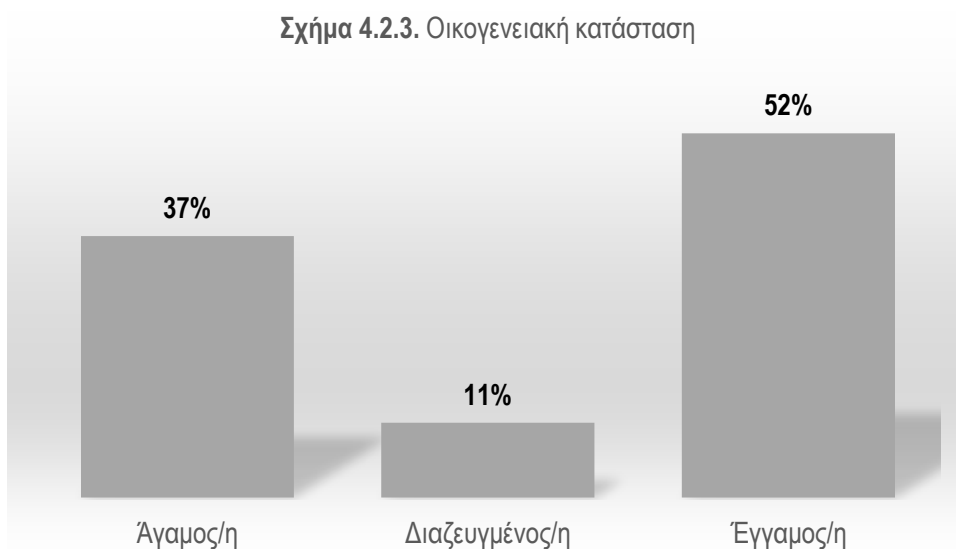
Συνολικά συγκεντρώθηκαν 75 ηλεκτρονικά ερωτηματολόγια. Αναλυτικότερα, ως προς το φύλο το 57% των ερωτηθέντων ήταν άνδρες και το 43% ήταν γυναίκες (βλ. σχήμα 4.2.1).



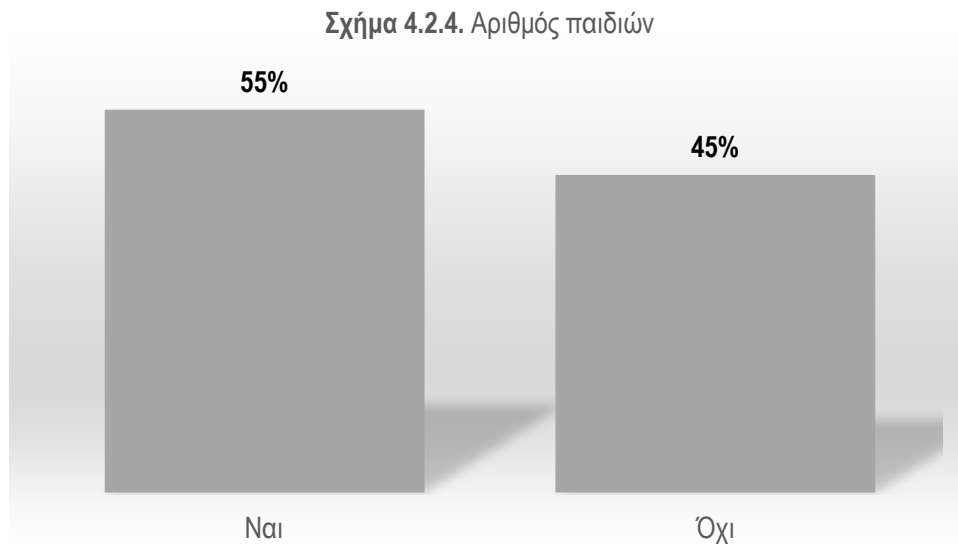
Ως προς την ηλικία, η πλειοψηφία των ερωτηθέντων άνηκε στο ηλικιακό φάσμα «26-35», και συγκεκριμένα το 29%. Ακολουθεί η ηλικιακή ομάδα «46-55» με ποσοστό 28%, η ηλικιακή ομάδα «36-45» με ποσοστό 27%, η ηλικιακή ομάδα «18-25» με ποσοστό 9% και τέλος η ηλικιακή ομάδα «56-65» με ποσοστό 7% (βλ. σχήμα 4.2.2).



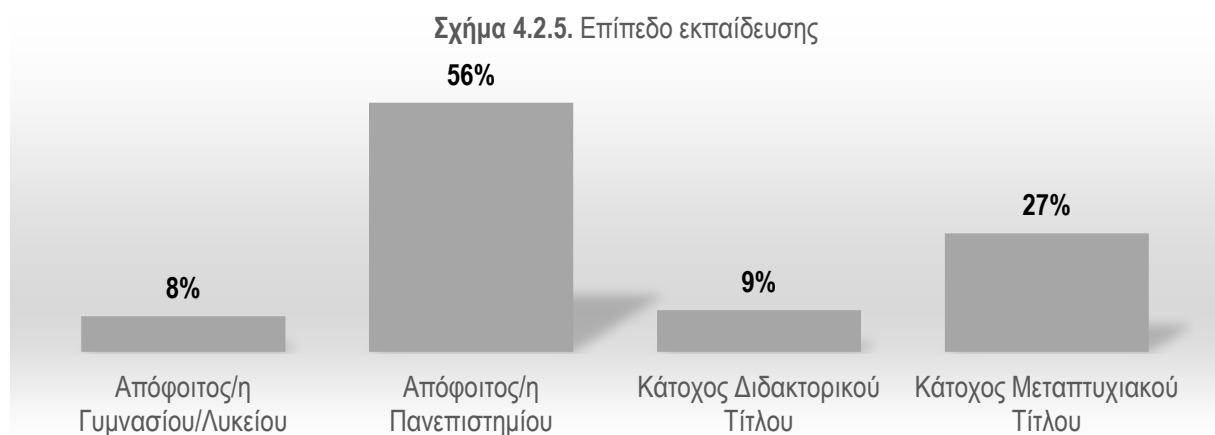
Ως προς την οικογενειακή κατάσταση των ερωτηθέντων η κατηγορία «έγγαμων» συγκέντρωσε το ποσοστό 52%, η κατηγορία «άγαμων» το 37% και τέλος η κατηγορία των «διαζευγμένων» συγκέντρωσε το 11% (βλ. σχήμα 4.2.3).



Ακολούθως, στην ερώτηση εάν ο ερωτώμενος έχει παιδιά, η πλειοψηφία απάντησε «ναι» και συγκεκριμένα το ποσοστό ήταν 55%. Ένα ποσοστό 45% δήλωσε «όχι», ότι δεν έχει δηλαδή παιδιά (βλ. σχήμα 4.2.4).



Ως προς την εκπαίδευση οι περισσότεροι από τους ερωτηθέντες ήταν απόφοιτοι πανεπιστημίου σε ποσοστό 56%. Ακολουθούν οι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών με ποσοστό 27%, οι κάτοχοι διδακτορικού τίτλου με ποσοστό 9% και τέλος οι απόφοιτοι γυμνασίου/λυκείου σε ποσοστό 8% (βλ. σχήμα 4.2.5).



Ως προς το καθεστώς εργασίας των ερωτηθέντων το 100% απάντησε ότι είναι μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι. Στην ερώτηση που αφορά τη θέση εργασίας του εργαζόμενου, η κατηγορία «διοικητικός υπάλληλος» συγκέντρωσε το ποσοστό του 61%, του «διοικητικού στελέχους» το 20%, το σύνολο των «προϊσταμένων» είναι το 12% και τέλος η κατηγορία «διευθυντής/τρια» συγκέντρωσε το 7% του ποσοστού (βλ. σχήμα 4.2.6). Σαν γενική παρατήρηση αξίζει να σημειωθεί το ανώτερο επίπεδο ακαδημαϊκής μόρφωσης που έχουν οι υπάλληλοι του δείγματος και οι υψηλές θέσεις/βαθμίδες που κατέχουν στη δημόσια υπηρεσία.

Σχήμα 4.2.6. Βαθμίδα



Στην ερώτηση που αφορά τα χρόνια εργασίας των ερωτηθέντων στην υπηρεσία, η πλειοψηφία ανήκει στην κατηγορία μεταξύ «1-5 χρόνια» σε ποσοστό 39%. Ακολουθεί αμέσως επόμενη η κατηγορία «6-10 χρόνια» με ποσοστό 32%, η κατηγορία «περισσότερα από 10 χρόνια» με ποσοστό 23% και τέλος η κατηγορία «λιγότερο από ένα χρόνο» με ποσοστό 7% (σχήμα 4.2.7).

Σχήμα 4.2.7. Χρόνια εργασίας στον συγκεκριμένο οργανισμό

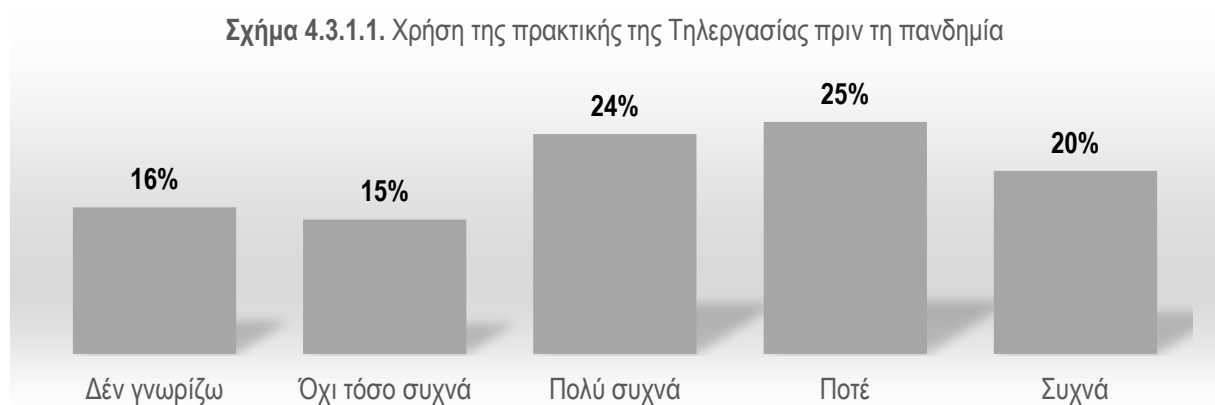


4.3 Παρουσίαση των αποτελεσμάτων της Έρευνας-Σχολιασμός

4.3.1 1^ο Ερευνητικό Ερώτημα: Εφαρμογή της τηλεργασίας πριν την πανδημία

Στην ενότητα αυτή θα αναλυθούν οι μεταβλητές, τα στοιχεία και τα δεδομένα που αφορούν το πρώτο ερευνητικό ερώτημα της έρευνας. Ο βαθμός χρήσης δηλαδή της τηλεργασίας πριν την πανδημία και οι λόγοι μη υιοθέτησης της πρακτικής αυτής από το δημόσιο οργανισμό που μελετήθηκε.

Στο ερώτημα για το αν η εταιρεία χρησιμοποιούσε την πρακτική της τηλεργασίας πριν την εξάπλωση της πανδημικής κρίσης και πριν την επιβολή της, το 25% ανέφεραν ότι η υπηρεσία δεν χρησιμοποιούσε ποτέ αυτή την τακτική ή μέθοδο και το 15% «όχι τόσο συχνά» ενώ το 44% δήλωσε ότι η τηλεργασία χρησιμοποιούταν «συχνά» ή «πολύ συχνά» (βλ. σχήμα 4.3.1.1).



4.3.1.1 Λόγοι μη υιοθέτησης της τηλεργασίας πριν την πανδημία

Στον Πίνακα 4.3.1.1.1 αποτυπώνονται οι λόγοι που κατά την άποψη των συμμετεχόντων η υπηρεσία που εργάζονται δεν είχε υιοθετήσει την τηλεργασία πριν την πανδημία. Αρχικά (ερ.1-4) διαπιστώνουμε πως οι βασικότεροι λόγοι συνδέονται με τον τρόπο εργασίας. Η ομαδική εργασία είναι κατά τη γνώμη των εργαζομένων πολύ σημαντική (ερ. 1= 3,47). Η κουλτούρα (ερ. 2= 3,13) αλλά και οι διαφορετικοί στόχοι της υπηρεσίας φαίνεται να επηρέασαν επίσης την μη υιοθέτηση της εξ αποστάσεως εργασίας (ερ. 3= 3,05 και ερ.4= 3,02 αντίστοιχα). Σημαντικός λόγος δείχνει να είναι και η έλλειψη του κατάλληλου τεχνολογικού εξοπλισμού (ερ. 5= 2,95) αλλά και των απαιτούμενων τεχνολογικών γνώσεων (ερ. 6= 3.05). Τέλος και σε λιγότερο σημαντικό βαθμό φαίνεται να επηρέασε η σχετική νομοθεσία και η διασφάλιση των προσωπικών δεδομένων (ερ. 7= 3,03 και ερ. 8= 2,89 αντίστοιχα).

Σε σύγκρισή με τα αποτελέσματα των μελετών που αναλύονται στους Πίνακες 2.3.1 έως 2.3.5 στο τρίτο κεφάλαιο διαπιστώνουμε ότι και στην έρευνά μας φαίνεται καθαρά ότι το ποσοστό εργαζομένων με τηλεργασία ήταν κατά πολύ μικρότερο από το ποσοστό χρήσης της κατά τη διάρκεια της πανδημίας και μετά την αναγκαστική επιβολή της. Επίσης διακρίνονται και οι λόγοι που η εναλλακτική αυτή μέθοδος δεν χρησιμοποιούταν πριν σε μεγάλο ποσοστό και στους λόγους που αυτό οφειλόταν (έλλειψη κουλτούρας, τεχνολογιών, ανύπαρκτο/ασαφές νομοθετικό πλαίσιο κτλ.).

Πίνακας 4.3.1.1.1. Παράγοντες που επηρέασαν την απόφαση της υπηρεσίας να μη χρησιμοποιεί εκτεταμένα την πρακτική της τηλεργασίας πριν την πανδημία

	Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση
1. Η ομαδική εργασία απαιτεί προσωπική επαφή με τους συναδέλφους	3,47	0,95
2. Έλλειψη αυτής της «κουλτούρας» σαν εναλλακτική πρόταση εργασίας	3,13	1,21
3. Δεν υπήρχε σαν εναλλακτική πρόταση από την εταιρεία	3,05	1,25
4. Άλλες προτεραιότητες της επιχείρησης, μειωμένο ενδιαφέρον	3,02	1,06
5. Έλλειψη τεχνολογικού/τεχνικού εξοπλισμού	2,95	1,21
6. Μη επαρκή γνώση νέων τεχνολογιών	3,05	1,12
7. Προστασία των προσωπικών δεδομένων, εταιρικών αρχείων κτλ.	3,03	1,16
8. Ασαφείς κανόνες και νομοθεσία για την εργασία αυτής της μορφής	2,89	1,17

5βάθμια Κλίμακα Likert όπου 1= Διαφωνώ σε μεγάλο βαθμό και 5= Συμφωνώ σε μεγάλο βαθμό

4.3.1.2 Λόγοι υιοθέτησης της τηλεργασίας από τους εργαζόμενους

Οι λόγοι που μπορεί να ώθησαν στην υιοθέτηση της τηλεργασίας μπορούν αν οργανωθούν σε 4 ενότητες. Αυτές που αφορούν στην εργασία (ερ. 1-3), στην καλύτερη οργάνωση του χώρου και χρόνου της εργασίας (ερ. 4-7), στην εξισορρόπηση εργασιακής και οικογενειακής ζωής (ερ. 8-10) και στην επάρκεια μέσω τεχνολογίας και χώρου εργασίας (ερ. 11-12) (βλ. Πίνακα 4.3.1.2.1). Ισχυρότεροι παράγοντες (με βάση τους μέσους όρους) φαίνεται να είναι η καλύτερη οργάνωση του χρόνου και ακολουθούν παράγοντες που σχετίζονται με την εργασία, την οικογένεια και τελικά τους πόρους. Αναλυτικότερα η φύση της εργασίας (ερ. 1= 3,08) η προτροπή από τους ανωτέρους (ερ. 2= 3,13) και η

ταυτόχρονη χρήση από άλλους συναδέλφους (ερ. 3= 3,75) δείχνουν να είναι σημαντικοί παράγοντες που επηρέασαν την χρήση της τηλεργασίας, αποτέλεσμα που επαληθεύει και αποτελέσματα των ερευνών που παρουσιάζονται στο κεφάλαιο 3. Οι υπάλληλοι δείχνει να συμφωνούν αρκετά στο πόσο θετικά επηρέασε την επιλογή τους για τηλεργασία πριν την πανδημία η ηρεμία και ησυχία του σπιτιού (ερ. 4= 3,77). Επίσης θεωρούν ότι η παραγωγικότητα και αποτελεσματικότητά τους δεν επηρεάζεται είτε εργάζονται απο το σπίτι είτε από το γραφείο (ερ. 5= 3,29 και ερ. 6= 4,04 αντίστοιχα) και ότι οργάνωσαν την εργασία αυτή στα δικά τους μέτρα (ερ. 7= 3,87).

Πίνακας 4.3.1.2.1. Λόγοι που οι εργαζόμενοι επέλεξαν την τηλεργασίας πριν την πανδημία

	Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση
1. Το απαιτούσε η φύση της εργασίας	3,08	1,12
2. Μου προτάθηκε από τους ανωτέρους μου	3,13	1,22
3. Και άλλοι συνάδερφοι έκαναν το ίδιο και είχε αποτέλεσμα	3,75	1,23
4. Με βοηθάει η ησυχία και ηρεμία του σπιτιού	3,77	1,21
5. Είμαι πιο παραγωγικός/η και αποτελεσματικός/η με την τηλεργασία	3,29	1,07
6. Εργάζομαι το ίδιο αποτελεσματικά και από το σπίτι όπως και από το γραφείο	4,04	1,12
7. Οργάνωση της εργασίας στα μέτρα μου όπως εγώ θέλω	3,87	1,09
8. Συμβατότητα/προσαρμογή της εργασίας με την ιδιωτική ζωή	3,44	1,21
9. Οικογενειακοί λόγοι που εμποδίζουν την εργασία από το σπίτι (πολλά μέλη, μικρά παιδιά κτλ.)	3,08	0,88
10. Κέρδος χρόνων μετακίνησης προς και από το γραφείο	4,38	1,12
11. Επαρκής οικιακός εξοπλισμός (γρήγορη σύνδεση, υπολογιστής, προγράμματα κτλ.)	3,32	1,10
12. Έλλειψη χώρου και εγκατάστασης (μικρό σπίτι, αργό Internet κτλ.)	2,18	1,08

5βάθμια Κλίμακα Likert όπου 1= Διαφωνώ σε μεγάλο βαθμό και 5= Συμφωνώ σε μεγάλο βαθμό

Η συμβατότητα της επαγγελματική με την ιδιωτική ζωή (ερ. 8= 3,44) αλλά και το κέρδος χρόνου μετακίνησης προς και από το γραφείο (ερ. 10= 4,38) επηρέασαν θετικά στην χρήση της εξ αποστάσεως εργασίας. Σε αντίθεση η παρουσία παιδιών ή πολλών μελών στην οικογένεια δείχνει να επηρεάζει αρνητικά την πρόθεση για τηλεργασία (ερ. 9= 3,08). Στις ερωτήσεις 11= 3,32 και 12= 2,18 οι υπάλληλοι

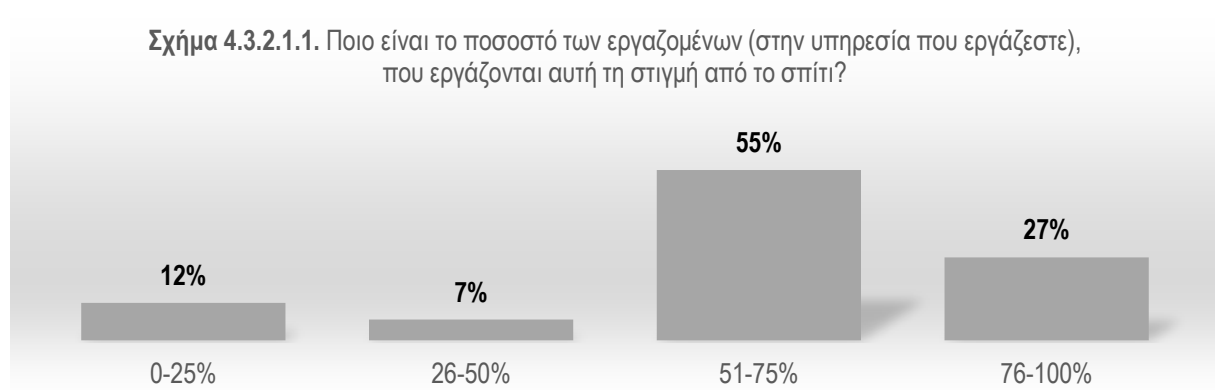
συμφωνούν ότι ο επαρκής οικιακός εξοπλισμός ενισχύει την πρόθεση για χρήση της τηλεργασίας, ενώ δεν συμφωνούν ότι η έλλειψη χώρου και εγκατάστασης είναι σοβαρός λόγος για τη μη χρήση της. Σε σύγκριση με τις έρευνες που παρουσιάζονται στους πίνακες του κεφαλαίου 3, βλέπουμε ότι οι λόγοι που υπάλληλοι και εργοδότες χρησιμοποιούσαν την τηλεργασία πριν από την επιβολή της σαν αναγκαίο μέτρο, ήταν λόγοι που είχαν σχέση με την φύση της εργασίας, την εργασιακή ωριμότητα εργαζομένων και εργοδότη, την επάρκεια τεχνολογικού και οικιακού εξοπλισμού (υπολογιστές, γρήγορη σύνδεση στο διαδίκτυο, μεγάλο σπίτι κτλ.). Επίσης φαίνεται να μην επηρεάζεται αισθητά και σε μεγάλο βαθμό η αποτελεσματικότητα και αποδοτικότητα των υπαλλήλων με όποιο τρόπο και αν επιλέγουν να εργαστούν.

4.3.2 2^ο Ερευνητικό Ερώτημα: Εφαρμογή της τηλεργασίας κατά τη διάρκεια της πανδημίας

Στην ενότητα αυτή θα αναλυθούν οι μεταβλητές, τα στοιχεία και τα δεδομένα που αφορούν το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα της έρευνας. Ο βαθμός χρήσης δηλαδή της τηλεργασίας κατά τη διάρκεια της πανδημίας και η ευκολίες ή δυσκολίες προσαρμογής των υπαλλήλων στην αναγκαστική αυτή επιβολή.

4.3.2.1 Γενικές ερωτήσεις

Σε αυτή την ενότητα θα παρουσιαστούν τα αποτελέσματα των απαντήσεων σε ότι αφορά την εφαρμογή της τηλεργασίας και στην επιβολή της στους δημοσίους υπαλλήλους από την υπηρεσία στην οποία εργάζονται. Στην ερώτηση που αφορά το ποσοστό των εργαζομένων που εργάζονται εξ αποστάσεως αυτή τη στιγμή στην υπηρεσία το μεγαλύτερο ποσοστό των υπαλλήλων (55%) απάντησαν από «51 έως 75%», το 27% από «76 έως 100%» και το 19% έδωσαν την απάντηση από «0 έως 50%» (βλ. σχήμα 4.3.2.1.1).



Στο γράφημα του σχήματος 4.3.2.1.2 βλέπουμε τα ποσοστά των απαντήσεων των υπαλλήλων στην ερώτηση για το πως αντιμετωπίζει η/ο σύντροφος και η οικογένεια γενικά τη συνεχή παρουσία τους στο

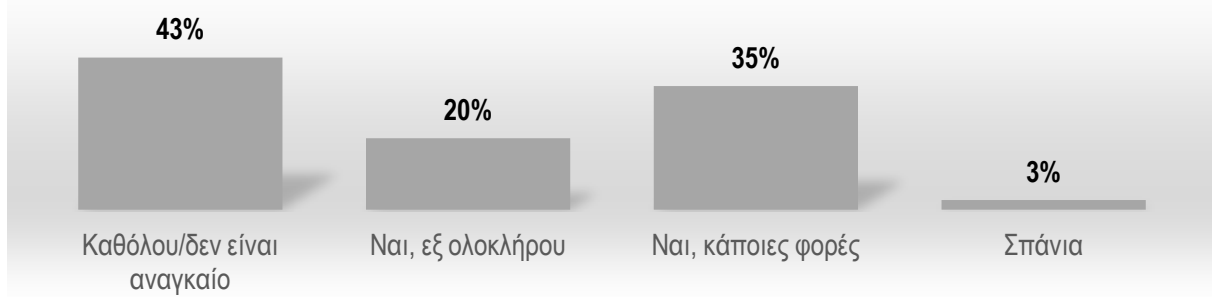
σπίτι λόγω της αναγκαίας επιβολής της εργασίας κάτω από την οικογενειακή στέγη. Το μεγαλύτερο ποσοστό (36%) απάντησε ότι η το οικογενειακό περιβάλλον βλέπει θετικά αυτήν τη συνθήκη, ένα 24% «ούτε άσχημα, ούτε πολύ καλά», ακολουθεί το 19% που απάντησαν «καλά» και τέλος η ομάδα των υπαλλήλων με ποσοστό 13% και 8% που απάντησαν «άσχημα» και «πολύ άσχημα» αντίστοιχα.



Αξίζει να σημειωθεί ότι το μεγαλύτερο ποσοστό (περίπου το 80%) των ατόμων του στενού οικογενειακού κύκλου των εργαζομένων, βλέπουν θετικά τη συνεχή παρουσία τους στο σπίτι λόγω της τηλεργασίας. Αυτό επαληθεύει και τα αποτελέσματα των ερευνών που παρουσιάζονται στο τρίτο κεφάλαιο.

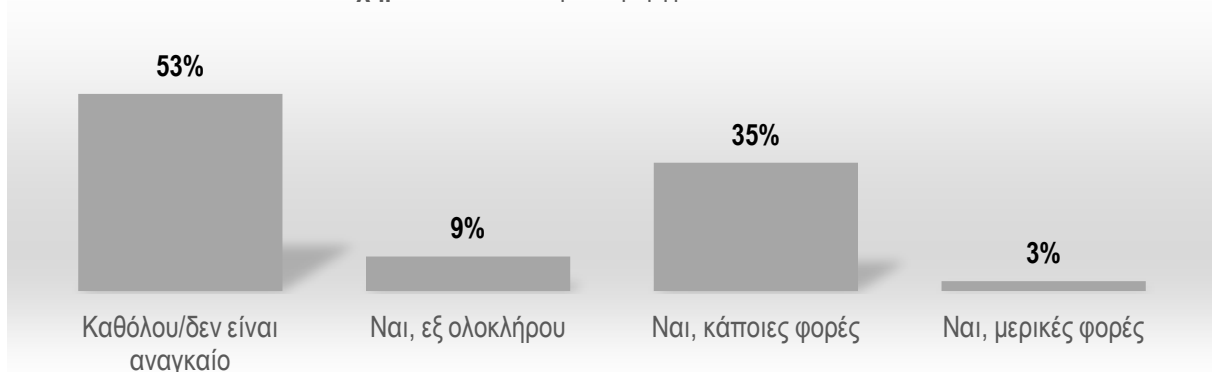
Στο ερώτημα για τον αν εργάζονται και οι δύο σύντροφοι ταυτόχρονα υπό το καθεστώς της εξ αποστάσεως εργασίας, η απαντήσεις ήταν σε ποσοστό 43% «καθόλου» ή ότι «δεν ήταν αναγκαίο», το 35% απάντησε θετικά «κάποιες φορές», ποσοστό 20% απάντησαν θετικά «εξ ολοκλήρου» και τέλος ένα ποσοστό 3% απάντησε «σπάνια» (βλ. σχήμα 4.3.2.1.3). Διαπιστώνουμε δηλαδή από την ανάλυση των απαντήσεων ότι το ποσοστό των ζευγαριών που εργάζονται ταυτόχρονα με τηλεργασία είναι περίπου το 50% συνθήκη που επιβεβαιώνεται από τις προ υπάρχουσες έρευνες (βλ. πίνακες του κεφ. 3 αντίστοιχο ποσοστό 47%. K. Demmelhuber, F. Englmaier, F. Leiss, S. Möhrle, A. Peichl, T. Schröter. Ifo Institut, Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München e.V.: Homeoffice vor und nach Corona: Auswirkungen und Geschlechterbetroffenheit. November 2020)

Σχήμα 4.3.2.1.3. Εργάζεται ο/η σύντροφός από το σπίτι



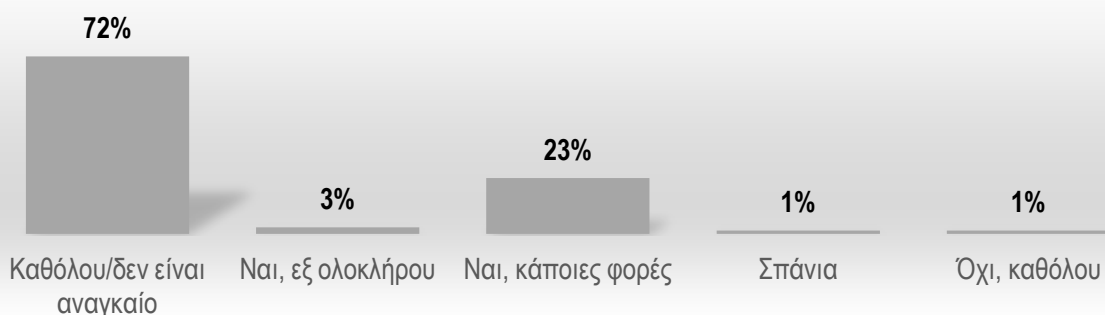
Στην ερώτηση αν παράλληλα με την εργασία στο σπίτι ο εργαζόμενος έχει ταυτόχρονα και τη φροντίδα των παιδιών (η αναφορά γίνεται για το 55% του δείγματος που έχει παιδιά), το 53% των γονέων εργαζομένων απάντησε «καθόλου ή δεν είναι αναγκαίο», το 35% απάντησε θετικά «κάποιες φορές», το 9% θετικά «εξ ολοκλήρου» και ακολούθως το 3% θετικά «μερικές φορές». Παρατηρούμε δηλαδή ότι σχεδόν ένας στους δύο γονείς εργαζομένους έχουν παράλληλα με την εργασία τους ταυτόχρονα και την υποχρέωση φροντίδας των παιδιών τους στο σπίτι (βλ. σχήμα 4.3.2.1.4). Το πρόβλημα της ταυτόχρονης φροντίδας των παιδιών καθώς και άλλων μελών της οικογένειας όπως γονείς και ηλικιωμένους (βλ. παρακάτω) δείχνει να είναι σημαντική μεταβλητή αν συγκρίνουμε και τις έρευνες του κεφ. 3 (βλ. Πίνακα 3.3.2. Τ. Otto, R. Westheide, Arbeitskammer des Saarlandes, Arbeiten im Homeoffice-aktuelle Situation und Perspektiven, Juni 2020).

Σχήμα 4.3.2.1.4. Παράλληλη φροντίδα των παιδιά



Στην αντίστοιχη ερώτηση για το αν οι εργαζόμενοι έχουν παράλληλα και τη φροντίδα άλλων μελών της οικογένειας (ηλικιωμένους γονείς, αρρώστους κτλ.), το μεγαλύτερο ποσοστό 72% απάντησε αρνητικά «καθόλου ή δεν ήταν αναγκαίο» και θετικά απάντησαν με ποσοστά 23%, 3%, 1% και 1% οι εργαζόμενοι με απαντήσεις «κάποιες φορές», «εξ ολοκλήρου», «σπάνια» και «καθόλου», αντίστοιχα.

Σχήμα 4.3.2.1.5. Φροντίδα και άλλων μελών της οικογένειας (γονείς, ηλικιωμένους κτλ.)



4.3.2.2 Ευκολία προσαρμογής στην τηλεργασία και επιπτώσεις

Στον πίνακα 4.3.2.2.1 αποτυπώνονται στοιχεία που αφορούν στην ευκολία προσαρμογής των ερωτηθέντων στο καθεστώς της τηλεργασίας.

Πίνακας 4.3.2.2.1. Ευκολία προσαρμογής στην τηλεργασία κατά τη διάρκεια της πανδημίας στους εργαζομένους

	Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση
1. Η εταιρεία μου ήταν προετοιμασμένη για μια τέτοια κατάσταση	3,92	1,29
2. Η επικοινωνία με τους ανωτέρους μου σε θέματα που αφορούν την εργασία είναι άκρως ικανοποιητική	3,53	0,95
3. Είχα την απόλυτη υποστήριξη από τους ανωτέρους μου	3,97	1,05
4. Η εργασία σε ομάδες ήταν εύκολη και λειτούργησε χωρίς προβλήματα	3,39	0,97
5. Η προσωπική επαφή με τους συναδέλφους ήταν καλή (σε σχέση με πριν)	2,51	0,79
6. Είμαι ικανοποιημένος/η από τις οδηγίες που μου δόθηκαν από την υπηρεσία	4,07	0,98
7. Είμαι ικανοποιημένος/η από την τεχνική υποστήριξη που έλαβα	4,00	1,09
8. Η ξαφνική αυτή αλλαγή μου δημιούργησε επιπρόσθετο άγχος και ανησυχία από αυτό που είχα πριν	2,23	1,07
9. Προσαρμόστηκα εύκολα στο καθεστώς της τηλεργασίας	3,91	1,19
10. Έχω κατανοήσει και προσαρμόσει το ωράριο εργασίας μου χωρίς να προκύπτουν προβλήματα	3,76	1,01
11. Δεν μπορώ πλέον να διαχωρίσω τον χρόνο εργασίας (επιβαρύνει την ιδιωτική μου ζωή)	2,29	1,23

5βάθμια Κλίμακα Likert όπου 1= Διαφωνώ σε μεγάλο βαθμό και 5= Συμφωνώ σε μεγάλο βαθμό

Συνολικά (ερ. 8-11) οι εργαζόμενοι φαίνεται να θεωρούν ότι έχουν μάλλον προσαρμοστεί στο καθεστώς της τηλεργασίας (ερ. 9= 3,91 και ερ. 10= 3,76) και ότι ο οργανισμός ήταν μάλλον έτοιμος για τη μετάβαση (ερ. 1= 3,92). Πρόσθετα, δηλώνουν ικανοποιημένοι από τις οδηγίες που τους δόθηκαν από την υπηρεσία (ερ. 6= 4,07) αλλά και από την τεχνική υποστήριξη που έχουν λάβει (ερ. 7= 4,00) για να ανταπεξέλθουν. Σε μεγάλο βαθμό (ερ. 2-4) σε αυτό συνέβαλαν οι προϊστάμενοι (ερ. 2-3) αλλά και οι ομάδες εργασίας αν και η συνεργασία μεταξύ τους επιτυγχάνονταν από απόσταση μέσω ηλεκτρονικού υπολογιστή (ερ. 5= 3,39). Αυτό έγινε με σχετική επιτυχία αν και η επαφή με τους συναδέλφους δεν ήταν το ίδιο καλή με παλιά (ερ. 4= 2,51). Η ξαφνική αυτή αλλαγή στην εργασιακή ζωή φαίνεται να μην έχει δημιουργήσει ιδιαίτερο άγχος και ανησυχία στους εργαζόμενους (ερ. 8= 2,23) και να μην έχει επηρεαστεί τόσο πολύ η ιδιωτική/προσωπική ζωή (σε σχέση με το χρόνο εργασίας) στο σπίτι (ερ. 11= 2,29).

Συγκρίνοντας με την επιστημονική βιβλιογραφία διαπιστώνουμε ότι οι εργαζόμενοι συμφωνούν με τον τρόπο που η υπηρεσία έχει αντιμετωπίσει την δύσκολη κατάσταση που ακολούθησε με την πανδημία. Ανταποκρίθηκε πολύ γρήγορα στα νέα δεδομένα και φαίνεται να ήταν έτοιμη στη νέα αυτή πρόκληση. Η επαφή με συναδέλφους και ανωτέρους μπορεί να ήταν μεν από απόσταση και όχι όπως και πριν, αλλά παρόλα αυτά δεν δημιούργησε ιδιαίτερα προβλήματα στο στην αποτελεσματικότητα της εργασίας ή του τελικού προϊόντος. Σύμφωνα πάντα και με την υπάρχουσα βιβλιογραφία και με τα αποτελέσματα από την παρούσα έρευνα, δείχνει οι υπάλληλοι να μην έχουν επηρεαστεί σε μεγάλο βαθμό ψυχολογικά ή επαγγελματικά και η ιδιωτική τους ζωή δεν έχει υποστεί μεγάλες αλλαγές (H. Bonin, W. Eichhorst, J. Kaczynska, A. Kümmerling, U. Rinne, A. Scholten, S. Steffes, Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice, September 2020).

4.3.2.3 Επιπτώσεις στην ψυχολογία και καθημερινότητα των εργαζομένων

Επιπτώσεις είχε η ξαφνική επιβολή της τηλεργασίας όμως και στην ψυχική υγεία και ψυχολογική κατάσταση (ερ. 1-4) αλλά και σε πτυχές της καθημερινότητας (εργασία –οικογένεια) των εργαζομένων (ερ. 5-9) (βλ. πίνακα 4.3.2.3.1).

Πίνακας 4.3.2.3.1. Επιπτώσεις της επιβολής της τηλεργασίας κατά τη διάρκεια της πανδημίας στην καθημερινότητα (εργασιακή –οικογενειακή) και την ψυχολογία των εργαζομένων

	Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση
1. Γενικά σε ότι αφορά την καθημερινότητα σας	2,77	1,20
2. Αλλαγές στην ψυχολογία σας	2,57	1,13

3. Σε ψυχογενείς παράγοντες (άγχος, στρες, προβλήματα συγκέντρωσης κτλ.)	2,44	1,17
4. Εμφάνιση ψυχοσωματικών παθήσεων (κατάθλιψη κα.)	1,92	1,09
5. Σε ότι έχει σχέση με το διαχωρισμό του χρόνου εργασίας και της προσωπικής ζωής	2,68	1,16
6. Στη αναγκαιότητα κατανόησης νέων τεχνολογιών μέσα σε μικρό διάστημα	2,67	1,19
7. Στην ομαδική εργασία και την επαφή με συναδέλφους	3,03	1,05
8. Στην επικοινωνία και επαφή με τους ανωτέρους	2,97	1,09
9. Στο κίνητρο σας για εργασία	2,55	1,12

5βάθμια Κλίμακα Likert όπου 1= Διαφωνώ σε μεγάλο βαθμό και 5= Συμφωνώ σε μεγάλο βαθμό

Γενικά από τους μέσους όρους εξάγεται η διαπίστωση ότι οι εργαζόμενοι δε δείχνουν να επηρεάζονται αρνητικά αλλά ούτε και θετικά, υπάρχει δηλαδή μια σταθερότητα από την επιβολή της τηλεργασίας σε τομείς όπως «γενικά στην καθημερινότητα τους» (ερ. 1= 2,77), «αλλαγές στην ψυχολογία» (ερ. 2= 2,57), «στο κίνητρο για εργασία» (ερ. 9= 2,55), σε ότι έχει να κάνει με το «διαχωρισμό χρόνου εργασίας/προσωπικής ζωής» (ερ. 5= 2,68). Ο μέσος όρος της εμφάνισης ψυχοσωματικών παθήσεων (κατάθλιψη, στρες κτλ.) (ερ. 2= 2,57), δείχνει να μην είναι σε μεγάλο βαθμό σοβαρός σαν επίπτωση αλλά δεν είναι και «μη υπολογίσιμος» επίσης και πρέπει να διερευνηθεί στο μέλλον από τους επιστήμονες παραπέρα. Η κατανόηση των νέων τεχνολογιών για να επιτευχθεί η σωστή λειτουργία της μεθόδου της τηλεργασίας δείχνει να μην είναι πρόβλημα για τους εργαζόμενους οι οποίοι έτσι και αλλιώς λόγω της φύσης της εργασίας τους είναι εξοικειωμένοι ήδη με σύγχρονες τεχνολογίες και διαδικτυακούς τρόπους επικοινωνίας (βλ. αντίστοιχο μέσο όρο ερ. 6= 2,67).

4.3.2.4 Συνολική αξιολόγηση της πανδημίας

Στον παρακάτω πίνακα (Πίνακας 4.3.2.4.1) εμφανίζονται οι μέσοι όροι και οι τυπικές αποκλίσεις που αφορούν στην συνολική αξιολόγηση της τηλεργασίας από τους εργαζομένους κατά τη διάρκεια της πανδημικής κρίσης. Πιο συγκεκριμένα παρουσιάζονται οι μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις έξι ερωτήσεων που αφορούν στην συνολική αξιολόγηση της πανδημίας ως «αρκετά παραγωγική», «περισσότερο παραγωγική από το γραφείο», «αρκετά αποτελεσματική» ή «περισσότερο αποτελεσματική από πριν στο γραφείο», «αρκετά οργανωμένη» και ως «μια εναλλακτική λύση» που βοήθησε στο μέγιστο τους εργαζομένους και τις επιχειρήσεις.

Με βάση τους μέσους όρους οι εργαζόμενοι βλέπουν την εργασία τους μέσω της τηλεργασίας να είναι «αρκετά παραγωγική» και «αρκετά αποτελεσματική» (ερ. 1= 4,08 και ερ. 3= 3,96 αντίστοιχα). Η επιβολή της τηλεργασίας ήταν μάλλον οργανωμένη (ερ. 5= 2,91). Στα ερωτήματα αν η εργασία από το χώρο του σπιτιού ήταν περισσότερο παραγωγική ή περισσότερο αποτελεσματική από αυτή του γραφείου, οι μέσοι όροι έδειξαν πως οι εργαζόμενοι δε βρίσκουν κάποια μεγάλη διαφορά (ερ. 2= 2,88 και ερ. 4= 2,91 αντίστοιχα).

Αν συγκρίνουμε τα αποτελέσματα με την επιστημονική βιβλιογραφία θα διαπιστώσουμε ότι σε μεγάλο βαθμό (75%) η αποτελεσματικότητα των υπαλλήλων δεν έχει μεταβληθεί (βλ. πίνακα 2.3.2). Αξιοσημείωτη είναι η κοινή διαπίστωση και συμφωνία κοντά στο 80% σε όλες τις έρευνες ότι η τηλεργασία ήταν μια εναλλακτική λύση η οποία έπαιξε μεγάλο βαθμό στη μείωση εξάπλωσης του κορονοϊού αλλά και στη διατήρηση των θέσεων εργασίας και τη βιωσιμότητα των επιχειρήσεων.

Πίνακας 4.3.2.4.1. Γενική αξιολόγηση της τηλεργασίας κατά τη διάρκεια της πανδημίας

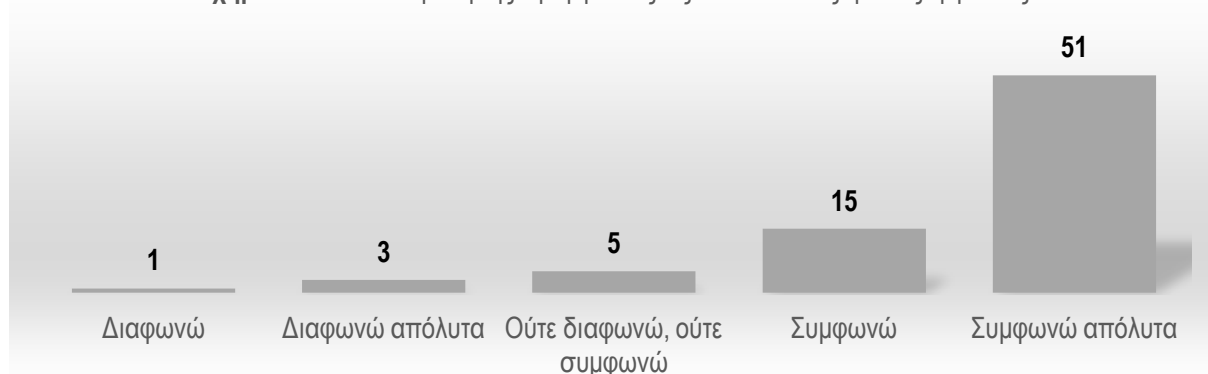
	Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση
1. Αρκετά παραγωγική	4,08	0,91
2. Περισσότερο παραγωγική από πριν (γραφείο)	2,88	1,04
3. Αρκετά αποτελεσματική	3,96	0,88
4. Περισσότερο αποτελεσματική από πριν (γραφείο)	2,91	0,96
5. Αρκετά οργανωμένη	2,91	0,96
6. Μια εναλλακτική λύση η οποία βοήθησε στο μέγιστο βαθμό εργαζόμενους και επιχειρήσεις	3,80	1,00

5βάθμια Κλίμακα Likert όπου 1= Διαφωνώ σε μεγάλο βαθμό και 5= Συμφωνώ σε μεγάλο βαθμό

4.3.3 3^ο Ερευνητικό Ερώτημα: Αντιλήψεις των εργαζομένων για την τηλεργασία - Αλλαγή στάσης

Στο σχήμα 4.3.3.1 είναι σαφές ότι η συντριπτική πλειοψηφία των εργαζομένων σε ποσοστό 96% βλέπει από θετικά έως πολύ θετικά την αναγκαστική επιβολή της τηλεργασίας από τον εργοδότη ως μέτρο κατά της πανδημίας.

Σχήμα 4.3.3 1. Η επιβολή της τηλεργασίας ως εναλλακτικός τρόπος εργασίας



Αυτό δείχνει σε μεγάλο βαθμό την αποδοχή που είχε αυτό το έκτακτο και αναγκαίο μέτρο αλλά και τον καθοριστικό ρόλο που έχει παίξει ώστε να προστατευθεί μεν ο πληθυσμός από την εξάπλωση του ιού αλλά παράλληλα να προστατευτούν και οι θέσεις εργασίας των εργαζομένων όπως και η συνέχεια και βιωσιμότητα επιχειρήσεων και οργανισμών. Συγκρίνοντας με την υπάρχουσα βιβλιογραφία (βλ. Κεφ. 2) διαπιστώνουμε ότι η μεγαλύτερη πλειοψηφία των εργαζομένων συμφωνεί ότι η επιβολή ήταν καθοριστική και είχε μεγάλη επιτυχία σε ότι αφορά τους στόχους της.

Στον Πίνακα 4.3.3.2 φαίνεται ότι η στάση των εργαζομένων πριν την πανδημία σε ότι αφορά τη χρήση της τηλεργασίας σαν εναλλακτική μέθοδο εργασίας ήταν αποδεκτή και χρησιμοποιούταν όχι αρκετά συχνά αλλά κατά περιόδους και κάποιες φορές το μήνα όπως είδαμε και στις προηγούμενες ενότητες. Βλέπουμε επίσης του υπαλλήλους να συμφωνούν σε αυτό στην ερ. 1= 3,93. Κατά την περίοδο της πανδημικής κρίσης το ποσοστό συμφωνίας μετά την αναγκαστική επιβολή δείχνει να αυξάνεται σημαντικά με το δείγμα να δείχνει ότι συμφωνεί και ότι άλλαξε και η στάση του για την εξ αποστάσεως εργασία θετικά σε σχέση με πριν (ερ. 2= 4,45). Τέλος και στην ερώτηση αν συμφωνούν με τη χρήση της τηλεργασίας και μετά την πανδημία το ποσοστό δείχνει να είναι σχεδόν το ίδιο με πριν και κατά τη διάρκεια της κρίσης (ερ. 3= 4,01). Αυτό, και σε σχέση με τις έρευνες του δεύτερου κεφαλαίου δείχνει ότι οι υπάλληλοι είχαν μεν μια θετική στάση απέναντι στην τηλεργασία και πριν την πανδημία αλλά δεν τη χρησιμοποιούσαν και τόσο. Κατά τη διάρκεια της πανδημίας αυτή η στάση δείχνει να ενισχύεται θετικά και με την παράλληλη χρήση της (αναγκαστική επιβολή), έδειξε ότι όχι μόνο δεν έχει ικανά μειονεκτήματα για τη μη χρησιμοποίησή της αλλά επιφέρει και πολλά οφέλη και πλεονεκτήματα σε πολλούς τομείς όπως είδαμε και σε προηγούμενα κεφάλαια για εργαζόμενο, επιχείρηση αλλά και κοινωνία γενικότερα (N. Backhaus, A. Tisch, C. Kagerl, L. Pohlan. Federal Institute for Occupational Safety and Health (BAuA): Working from home in the corona crisis: What's next. Dezember 2020).

Πίνακας 4.3.3.2. Στάση/γνώμη των υπαλλήλων για τη χρήση της τηλεργασίας, σαν εναλλακτική μέθοδο εργασιακής απασχόλησης

	Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση
1. Πριν την πανδημία COVID-19	3,93	1,00
2. Κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19	4,45	0,84
3. Μετά την πανδημία COVID-19	4,01	1,05

5βάθμια Κλίμακα Likert όπου 1= Διαφωνώ σε μεγάλο βαθμό και 5= Συμφωνώ σε μεγάλο βαθμό

Κεφάλαιο 5

Συμπεράσματα - Συμβολή σε θεωρητικό και πρακτικό επίπεδο - Περιορισμοί και προτάσεις για περαιτέρω Έρευνα

5.1 Συμπεράσματα της Έρευνας

Ολόκληρη η ανθρωπότητα βιώνει μια πρωτόγνωρη και εξαιρετικά δύσκολη κατάσταση με την εμφάνιση του κορονοϊού σε παγκόσμιο επίπεδο, με αρνητικές επιπτώσεις σε όλους τους τομείς σχεδόν της κοινωνικής, επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής όλων μας. Η επιστήμονες προσπαθούν να βρουν εκείνες τις λύσεις ώστε να μειώσουν και να εξαλείψουν τους κινδύνους που έχει για την υγεία των ανθρώπων αυτό το νέο είδος ιού. Ταυτόχρονα με την Ιατρική επιστήμη επιχειρήσεις και οργανισμοί προσπαθούν να επιβιώσουν και να διαφυλάξουν επίσης με μεγάλες προσπάθειες και τη βιωσιμότητά τους αλλά και τις θέσεις εργασίας των εργαζομένων σε αυτές.

Μετά τις αλληπάλληλες συστάσεις από τις κυβερνήσεις και τους διεθνείς οργανισμούς υγείας και συμμετέχοντας σε μια κοινή κοινωνική προσπάθεια οι επιχειρήσεις αναγκάστηκαν να επιβάλουν την αναγκαστική μέθοδο της τηλεργασίας στους εργαζομένους σε αυτές, έτσι ώστε να συνεχίσει όσο το δυνατό και με λιγότερες απώλειες η παραγωγή και η διαφυλάξει των θέσεων εργασίας.

Η ψηφιοποίηση και η προηγμένη τεχνολογία βοήθησαν ώστε αυτή η επιβολή ενός ευέλικτου μοντέλου εργασίας όπως η εξ αποστάσεως εργασία να κέρδισε τις εντυπώσεις με τη χρήση της κατά τη διάρκεια της κρίσης του κορονοϊού. Αυτή η μορφή εργασιακού μοντέλου είναι και ένα από τα κεντρικά θέματα επιστημονικών ερευνών τους τελευταίους μήνες και θα είναι και για πολύ ακόμη και στο μέλλον. Έτσι και στην παρούσα εργασία έγινε μια προσπάθεια αναζήτησης, συγκέντρωσης, ανάλυσης και σύγκρισης της παρούσας επιστημονικής βιβλιογραφίας και των μέχρι τώρα ερευνών και η παράλληλη ταυτοποίησή τους με τα αποτελέσματα της έρευνας της παρούσης εργασίας.

Έτσι και στη Γερμανία με το ξέσπασμα της πανδημίας τον Μάρτιο του 2020, το κράτος εισήγαγε μέτρα για τον περιορισμό του ιού και του κινδύνου μόλυνσης από αυτόν. Τα μέτρα αυτά είχαν σοβαρές επιπτώσεις και επηρέασαν την ιδιωτική και επαγγελματική ζωή των ανθρώπων. Σχεδόν όλες οι επιχειρήσεις, οργανισμοί και υπηρεσίες επέβαλαν την τηλεργασία σαν αναγκαίο μέτρο. Ο αριθμός των ανθρώπων που εργάζονται πλέον από το σπίτι αυξήθηκε σημαντικά με την πανδημία σε σχέση με πριν από αυτήν. Σύμφωνα με μελέτη που πραγματοποιήθηκε από την Bitkom Research για λογαριασμό της Digitalverbands Bitkom, σχεδόν κάθε δεύτερος Γερμανός (ποσοστό 49%) εργάζεται πλέον από το γραφείο του σπιτιού του. Για το 33% του ενεργού πληθυσμού αυτό σήμαινε μια πρώτη εμπειρία με την τηλεργασία ενώ το 43% είχε μια σχετική εμπειρία και στο παρελθόν με αυτή την ευέλικτη μορφή (Gentemann, 2020).

Εργοδότες και εργαζόμενοι που δεν είχαν προηγούμενη σχέση με την τηλεργασία έπρεπε σε σύντομο διάστημα να προσαρμοστούν στα νέα δεδομένα και κάτω από αυστηρή και συνεχόμενη πίεση να βρουν λύσεις για να διατηρήσουν τη βιωσιμότητά τους οι μεν και τις θέσεις εργασίας τους οι άλλοι.

Πριν το ξέσπασμα της πανδημίας η τηλεργασία δεν ήταν αρκετά διαδεδομένη γενικά στη Γερμανία αν και οι μεγάλες τεχνολογικές εταιρείες ταυτόχρονα και με την εξέλιξη του διαδικτύου και της ψηφιοποίησης την χρησιμοποιούσαν πολύ συχνά στους εργαζομένους τους εδώ και αρκετά χρόνια. Παρόλα αυτά οι εταιρείες και οι εργαζόμενοι προτιμούσαν στο μεγαλύτερο ποσοστό τη δια ζώσης εργασία στα κεντρικά γραφεία των επιχειρήσεων (Ewers, Hammermann & Placke, 2016). Σύμφωνα και με τις μελέτες του κεφαλαίου 2 φαίνεται η τηλεργασία πριν την πανδημία να τοποθετείται «απέναντι» στην ήδη υπάρχουσα κουλτούρα της δια ζώσης παρουσίας που κυριαρχεί (Initiative New Quality of Work [INQA], 2020a). Από τις μελέτες επίσης εγάγεται το συμπέρασμα ότι η ψηφιοποίηση στη Γερμανία είναι ακόμη στα σπάργανα με αποτέλεσμα μόνο ένα 10% των υπαλλήλων να είχε εργαστεί από το σπίτι πριν την επιβολή της εξ αποστάσεως εργασίας (Brenke, 2016).

Η ταύτιση με τις επιστημονικές έρευνες και τη βιβλιογραφία είναι εμφανής σε ότι έχει να κάνει με την παράθεση των επιπτώσεων που είχε η τηλεργασία σε υπαλλήλους και υπηρεσίες. Οι θετικές επιπτώσεις που είχε η τηλεργασία εντοπίζονται σε θέματα που αφορούν την ελεύθερη αξιοποίηση του χρόνου στο σπίτι όπως ο εργαζόμενος επιθυμεί, την εξοικονόμηση χρόνου και μείωση εξόδων μετακίνησης από και προς το σπίτι. Στα πλεονεκτήματα επίσης σύμφωνα με τα αποτελέσματα και τη σύγκρισή τους με τις αντίστοιχες επιστημονικές έρευνες φαίνεται να είναι και η δυνατότητα εργασίας από απομακρυσμένες περιοχές καθώς όλες οι μελέτες φαίνεται να δείχνουν ότι δεν επηρεάζεται η αποτελεσματικότητα ή η συγκέντρωση του εργαζομένου σε ότι αφορά το αποτέλεσμα της δουλειάς του. Το μεγαλύτερο ποσοστό δείχνει να συμφωνεί ότι οι επιχειρήσεις αρκετά γρήγορα προσαρμόστηκαν στα νέα δεδομένα και η

στήριξει προς τους εργαζόμενους ήταν ικανοποιητική. Στα αρνητικά της τηλεργασίας αναφέρονται η επαγγελματική απομόνωση του υπαλλήλου από τους υπόλοιπους συναδέλφους, η έλλειψη τεχνολογικών γνώσεων αλλά και του κατάλληλου εξοπλισμού και χώρου στο σπίτι. Αν και το ποσοστό που δηλώνει ότι δεν έχει επηρεαστεί σε μεγάλο βάθος από την επιβολή, παρόλα αυτά ένα μικρό αλλά αξιοσημείωτο ποσοστό παρουσιάζει έντονα συμπτώματα κατάθλιψης και ψυχικών μεταπτώσεων και πρέπει να διερευνηθεί παραπάνω από την επιστημονική κοινότητα.

Τέλος οι απαντήσεις των υπαλλήλων μας δείχνουν την εκτιμώση ότι η χρήση της Τηλεργασίας θα ενισχυθεί και μετά την κρίση του κορωνοϊού με την τεχνολογική εξέλιξη αλλά και την θέσπιση κατάλληλων νομοθετικών πλαισίων να παίζουν σημαντικό ρόλο στην εξαπλώσή της και την επικράτηση της σαν μία μορφή εργασίας που θα παίξει έναν από τους κυριότερους και σημαντικότερους ρόλους στις μελλοντικές παγκόσμιες εργασιακές σχέσεις.

5.2 Συμβολή της Έρευνας σε θεωρητικό και πρακτικό επίπεδο

Σκοπός της εργασίας είναι η διερεύνηση των μεταβλητών και των επιπτώσεων που είχε η αναγκαστική επιβολή της τηλεργασίας από το Γερμανικό δημόσιο στους υπαλλήλους του κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19 από την οπτική των ίδιων των δημοσίων υπαλλήλων. Για την επίτευξη αυτού του στόχου έγινε προσπάθεια παράθεσης των μέχρι τώρα επιστημονικών ερευνών που έχουν συλλεχθεί και αφορούν το αν χρησιμοποιούταν η τηλεργασία και στο παρελθόν πριν την κρίση, πως βίωσαν οι εργαζόμενοι την επιβολή κατά τη διάρκεια της πανδημίας και πως βλέπουν την εφαρμογή της μελλοντικά. Η παρούσα έρευνα έχει σα στόχο να συμβάλει στην ενίσχυση της υπάρχουσας βιβλιογραφίας και των επιστημονικών ερευνών και να αναδείξει θετικές και αρνητικές επιπτώσεις καθώς και γνώμες και προβληματισμούς υπαλλήλων του δημοσίου τομέα της Γερμανίας. Έτσι λοιπόν παρουσιάστηκαν τα αποτελέσματα, με τις πιθανές αποκλίσεις αλλά και την απαραίτητη αιτιολόγηση, τα οποία σχετίζονται με τις έως τώρα επιστημονικές έρευνες και μελέτες που παρουσιάστηκαν στα κεφάλαια.

Από την ανάλυση των συμπερασμάτων και των πληροφοριών που εξάγονται μπορεί με περαιτέρω έρευνα και επιστημονική αναζήτηση να δημιουργηθούν οι βάσεις που θα καθιερώσουν την τηλεργασία σε συνδυασμό με την τεχνολογία, την ψηφιοποίηση και τις τηλεπικοινωνίες ίσως και την κυριότερη μορφή εργασίας στο μέλλον. Μια μορφή που θα είναι αποδεκτή από τους εργαζομένους αλλά και από τις επιχειρήσεις.

5.3 Περιορισμοί της Έρευνας – Προτάσεις για περαιτέρω Έρευνα

Τα αποτελέσματα της ποσοτικής έρευνας θα πρέπει ίσως να αξιολογηθούν υπό το εύρος κάποιων περιορισμών. Όπως φαίνεται το δείγμα των υπαλλήλων που κλήθηκαν να απαντήσουν στο ερωτηματολόγιο της έρευνας είναι σχετικά μικρό αλλά ο κλάδος είναι ένας ενιαίος και δε διαφέρει σε επίπεδο χώρας (Γερμανία). Επίσης η διάρκεια της επιβολής της τηλεργασίας, όλες αυτές οι ξαφνικές και πρωτόγνωρες αλλαγές είναι σχετικά νέες συνθήκες και ενδεχομένως οι απαντήσεις να μην αναδεικνύουν με απόλυτη ακρίβεια την πραγματική κατάσταση. Με την εμπειρία από τη συνεχόμενη εφαρμογή της τηλεργασίας καθώς επίσης και με τη θέσπιση κατάλληλου νομικού πλαισίου και τη σύσταση συμπληρωματικών συμβάσεων εργασίας θα γίνουν πλήρως κατανοητές και συγκεκριμένες οι επιπτώσεις που θα έχει στο μέλλον η τηλεργασία σε εργαζομένους και επιχειρήσεις.

Η παρούσα εργασία προσφέρει τη βάση για περαιτέρω έρευνα που αφορά την τηλεργασία και τις επιπτώσεις που έχει αυτή στους δημόσιους υπαλλήλους αλλά και στον εργοδότη-Κράτος. Επίσης αναδεικνύει στοιχεία και προβληματισμούς από την πλευρά των υπαλλήλων που μελλοντικές έρευνες θα μπορούσαν να τις χρησιμοποιήσουν έτσι ώστε να βελτιωθούν μεταβλητές και παράμετροι που θα συνέβαλαν στην λύση προβλημάτων και αρνητικών επιπτώσεων που ενδεχομένως να δημιουργούνται με την εφαρμογή της μεθόδου αυτής.

Βιβλιογραφικές αναφορές

- Adams-Prassl, A. B. (2020). *Inequality in the Impact of the Coronavirus Shock: Evidence from Real Time Surveys*. Bonn: IZA Discussion Paper 13183.
- Alipour, J.-V., Falck, O. & Schüller, S. (2020a). *Homeoffice während der Pandemie und die Implikationen für eine Zeit nach der Krise*. München: Ifo Schnelldienst 73.
- Alon, T., M. Doepke, J. Olmstead-Rumsey und M. Tertilt. (2020). *The impact of COVID-19 on gender equality*. Covid Economics: Vetted and Real-Time Papers 4.
- B. Beermann, S. G. (2018). *Orts- und zeitflexibles Arbeiten. Gesundheitliche Chancen und Risiken im Überblick*. Dortmund: in: baua: Bericht kompakt.
- Bellmann, L., Gleiser, P., Kagerl, C., Kleifgen, E., Koch, T., König, C., Leber, U., Pohlan, L., Roth, D., Schierholz, M., Stegmaier, J., Aminian, A., Backhaus, N. & Tisch, A. (2020). *Nutzung von Homeoffice bleibt weiter auf hohem Niveau*. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Bonin, Holger, Werner Eichhorst, Jennifer Kaczynska, Angelika Kümmerling, Ulf Rinne, Annika Scholten und Susanne Steffes . (2020). *Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice*. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS).
- Buch, T. S. (2021). *Arbeitsmarkteffekte der Corona-Krise: Sind Berufsgruppen mit niedrigen Einkommen besonders betroffen?* Wirtschaftsdienst 101(1).
- C. Eickholt, R. T. (2021). *Evaluation von SARS-CoV-2 Arbeits- und Infektionsschutzmaßnahmen: Befragung von Arbeitsschutzexpertinnen und -experten*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Crößmann, A. M. (2018). *Arbeitsmarkt auf einen Blick – Deutschland und Europa*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt (Destatis).
- DAK Gesundheit. (2020). *Digitalisierung und Homeoffice entlasten Arbeitnehmer in der Corona-Krise*.
- Drössler, S., Steputat, A., Schubert, M., Euler, U. & Seidler, A. (2016). *Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin .
- E. S. Adler & R. Clark. (2018). *Κοινωνική έρευνα: Μια ξενάγηση στις μεθόδους και στις τεχνικές*. Θεσσαλονίκη: Τζιόλας.
- Eurofound - European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2020). *Working during COVID-19*.
- Eurofound. (2020). *Living, working and COVID-19*. Luxemburg: Publications Office of the European .
- Eurostat. (2020). *How usual is it to work from home*.
- Gentemann, L. (2020). *Corona-Pandemie: Arbeit im Homeoffice nimmt deutlich zu*. Bitkom Research GmbH.

- Leonardi, P. M. (2020). *COVID-19 and the New Technologies of Organizing: Digital Exhaust, Digital Footprints, and Artificial Intelligence in the Wake of Remote Work*, . University of California, Society for the Advancement of Management Studies and John Wiley & Sons, Ltd.
- Lidner, M., Müller, N., & Skrabs, S. (2019). *Mobile Arbeit: Einen Schritt voraus sein. Verhandlung und Aufbau einer Vereinbarung (Tarifvertrag)*. Frankfurt am Main: Regelungspunkte, in: Gute Arbeit.
- Miriam Landes, E. S. (2020). *Führung von Mitarbeitenden im Home Office*. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- N. Backhaus, A. T. (2020). *Arbeit von zuhause in Zeiten während und nach Corona - Vor- und Nachteile aus betrieblicher Sicht*. Berlin: Bundesantahl für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Sostero M, S. M.-M. (2020). "Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide? European Commission: JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology.
- Trindade, C. M. (2020). *Προκλήσεις της Τηλεργασίας: Οργάνωση του χρόνου εργασίας, ισορροπία επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, δικαίωμα αποσύνδεσης*. Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή.
- Viertes Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite* . (2021). Bonn: Bundesanzeige.
- Westheide, R. (2020). *Arbeiten im Homeoffice – Situation und Perspektiven*. Saarbrücken: Arbeitskammer des Saarlandes.
- B. Κωτούλα, Π. Μ. (2021). *Τηλεργασία και smart working: νέες νομικές προκλήσεις*.
- Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού. (2020). *Η τηλεργασία στην Ε.Ε. πριν και μετά την πανδημία COVID-19*. Θεματικό Δελτίο Ενημέρωσης.
- Λυδάκη, Α. (2001). *Ποιοτικές μέθοδοι στην κοινωνική έρευνα*. Αθήνα: Καστανιώτης.
- Φίλιας, Β. (2001). *Εισαγωγή στη Μεθοδολογία και τις τεχνικές των Κοινωνικών Ερευνών* . Αθήνα: Gutenberg.

Παραρτήματα

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

Ομάδες ερωτήσεων	Αριθμός ερώτησης	Πηγή στην οποία στηρίχθηκαν οι ερωτήσεις
Δημογραφικά χαρακτηριστικά	1-8	
1ο Ερευνητικό Ερώτημα Μέγεθος εφαρμογής της τηλεργασίας, λόγοι μη εφαρμογής της, λόγοι μη υιοθέτησης της πριν την πανδημία από τους εργαζομένους	9, 11, 17	(Bonin, Holger, Werner Eichhorst, Jennifer Kaczynska, Angelika Kümmerling, Ulf Rinne, Annika Scholten und Susanne Steffes , 2020) (Sostero M, 2020)
2ο Ερευνητικό Ερώτημα Βαθμός εφαρμογής επί covid-19, Γενικές ερωτήσεις, Ευκολία προσαρμογής, Επιπτώσεις στην ψυχολογία και την καθημερινότητα των εργαζομένων. Συνολική αξιολόγηση της τηλεργασίας	13, 14, 15, 16, 18	(C. Eickholt, 2021) (N. Backhaus, 2020)
3ο Ερευνητικό Ερώτημα - Γενική ερώτηση στάσης απέναντι στην τηλεργασία στο μέλλον	10, 12, 19	(CröBmann, 2018) (Alon, T., M. Doepke, J. Olmstead-Rumsey und M. Tertilt, 2020)

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ (μτφ. από τα γερμανικά)

Η Τηλεργασία κατά τη διάρκεια της πανδημίας Covid-19

Ονομάζομαι Νικόλαος Παυλίδης και είμαι μεταπτυχιακός φοιτητής του προγράμματος Διοίκηση Επιχειρήσεων (MBA) του Ανοικτού Πανεπιστημίου Κύπρου.

Η παρούσα έρευνα εκπονείται στο πλαίσιο της διπλωματικής μου εργασίας και αποσκοπεί να διερευνήσει τις συνθήκες κάτω από τις οποίες εφαρμόστηκε η Τηλεργασία κατά τη διάρκεια της πανδημίας Covid-19 σε ένα τμήμα του ευρύτερου δημοσίου τομέα της Γερμανίας, από τη πλευρά των δημοσίων υπαλλήλων του οργανισμού αυτού.

Στόχος της έρευνας είναι μέσα από τα ευρήματα της να βοηθήσει στην κατανόηση της επίπτωσης που είχε η επιβολή της Τηλεργασίας από την αρχή της πανδημίας και κατά τη διάρκειά της στη λειτουργία των δημοσίων οργανισμών και φορέων, στα στελέχη και γενικά στους υπαλλήλους των υπηρεσιών αυτών.

Το ερωτηματολόγιο συμπληρώνεται ανώνυμα σε λιγότερο από 10 λεπτά και οι απαντήσεις θα χρησιμοποιηθούν μόνο για την εκπόνηση της έρευνάς μου.

Για οποιοδήποτε πληροφορία μπορείτε να επικοινωνήσετε μαζί μου είτε μέσω email στο: nikolaos.pavlidis1@st.ouc.ac.cy ή στο τηλέφωνο: +30 6934034710

ΕΥΧΑΡΙΣΤΩ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ

* *Erforderlich*

A. ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Βιολογικό Φύλο: *

Wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus.

- Άνδρας
 Γυναίκα

2. Ηλικία: *

Wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus.

- 18-25
 26-35
 36-45
 46-55
 56-65
 65+

3. Οικογενειακή κατάσταση: *

Wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus.

- Άγαμος/η
 Έγγαμος/η
 Διαζευγμένος/η

4. Έχετε παιδιά? *

Wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus.

- Ναι
 Όχι

5. Επίπεδο εκπαίδευσης: *

Wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus.

- Απόφοιτος/η Γυμνασίου/Λυκείου
 Απόφοιτος/η Πανεπιστημίου
 Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου
 Κάτοχος Διδακτορικού Τίτλου
 Άλλο

6. Το καθεστώς εργασίας σας: *

Wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus.

- Μόνιμος/η Υπάλληλος
- Συμβασιούχος υπάλληλος
- Εξωτερικός/η συνεργάτης
- Άλλο

7. Η θέση σας στην εταιρεία που εργάζεστε: *

Wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus.

- Διευθυντής/τρια
- Προϊστάμενος/η
- Διοικητικό Στέλεχος
- Διοικητικός/η Υπάλληλος
- Άλλο

8. Πόσα χρόνια εργάζεστε στην εταιρεία που απασχολείστε σήμερα? *

Wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus.

- Λιγότερο από ένα χρόνο
- 1-5 χρόνια
- 6-10 χρόνια
- Περισσότερα από 10 χρόνια

B. ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ

9. Η εταιρεία/φορέας που εργάζεστε χρησιμοποιούσε την πρακτική της Τηλεργασίας πριν τη πανδημία του Covid-19? *

Markieren Sie nur ein Oval.

	1	2	3	4	5	
Ποτέ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πολύ συχνά

10. Συμφωνείτε με την επιβολή της τηλεργασίας ως εναλλακτικό τρόπο εργασίας, λόγω της πανδημίας? *

Markieren Sie nur ein Oval.

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα

11. Ποιο είναι το ποσοστό των εργαζομένων (στην εταιρεία/φορέα στην οποία εργάζεστε και εσείς), που εργάζονται αυτή τη στιγμή από το σπίτι? *

Wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus.

- 0-25%
- 26-50%
- 51-75%
- 76-100%

12. Πως αξιολογείτε την τηλεργασία από την αρχή της πανδημίας μέχρι σήμερα? *

Markieren Sie nur ein Oval pro Zelle.

	Διαφωνώ σε μεγάλο βαθμό	Διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ σε μεγάλο βαθμό
Αρκετά παραγωγική	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Περισσότερο παραγωγική από πριν (γραφείο)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Αρκετά αποτελεσματική	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Περισσότερο αποτελεσματική από πριν (γραφείο)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Αρκετά οργανωμένη	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Μια εναλλακτική λύση η οποία βοήθησε στο μέγιστο βαθμό εργαζόμενους και φορείς/επιχειρήσεις	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Ποια είναι η γνώμη/εμπειρία σας σε ότι αφορά την τηλεργασία, από τη στιγμή της επιβολής της ως εναλλακτική λύση κατά της πανδημίας μέχρι και σήμερα? *

Markieren Sie nur ein Oval pro Zelle.

	Διαφωνώ σε μεγάλο βαθμό	Διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ σε μεγάλο βαθμό
Προσαρμόστηκα εύκολα στο καθεστώς της τηλεργασίας	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Η εταιρεία μου ήταν προετοιμασμένη για μια τέτοια κατάσταση	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Η ξαφνική αυτή αλλαγή μου δημιούργησε επιπρόσθετο άγχος και ανησυχία από αυτό που είχα πριν	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Είχα την απόλυτη υποστήριξη από τους ανωτέρους μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Είμαι ικανοποιημένος/η από τις οδηγίες που μου δόθηκαν από την εταιρεία	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Είμαι ικανοποιημένος/η από την τεχνική υποστήριξη που έλαβα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Η προσωπική επαφή με τους συναδέλφους έχει βελτιωθεί αρκετά σε σχέση με πριν	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Η επικοινωνία με τους ανωτέρους μου σε θέματα που αφορούν την εργασία είναι άκρως ικανοποιητική	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Είμαι σίγουρος/η ότι ο προϊστάμενός/η μου, είναι ικανοποιημένος/η από την απόδοση που έχω	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Η εργασία σε ομάδες ήταν εύκολη και λειτουργήσε χωρίς προβλήματα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Έχω κατανοήσει και προσαρμόσει το ωράριο εργασίας μου χωρίς να προκύπτουν προβλήματα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Δεν μπορώ πλέον να διαχωρίσω τον χρόνο εργασίας από την ιδιωτική ζωή	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Πως αντιμετωπίζει η οικογένεια/συντροφός σας τη συνεχή παρουσία σας στο σπίτι λόγω της τηλεργασίας? *

Markieren Sie nur ein Oval.

	1	2	3	4	5	
Πολύ άσχημα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πολύ καλά

15. Οικογενειακές σχέσεις και τηλεργασία: *

Markieren Sie nur ein Oval pro Zeile.

	Ναι, εξ ολοκλήρου	Ναι, κάποιες φορές	Καθόλου/δεν είναι αναγκαίο
Εργάζεται ο/η σύντροφός σας επίσης από το σπίτι?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Έχετε παράλληλα με την εργασία και την φροντίδα των παιδιά στο σπίτι?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Έχετε τη φροντίδα και άλλων μελών της οικογένειας (γονείς, ηλικιωμένους κτλ.)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. Πόσο μεγάλη ήταν/είναι η επιβολής της τηλεργασίας για εσάς στους παρακάτω τομείς/παράγοντες? *

Markieren Sie nur ein Oval pro Zeile.

	Πολύ μικρή	Μικρή	Ούτε μικρή, ούτε μεγάλη	Μεγάλη	Πολύ μεγάλη
Γενικά σε ότι αφορά την καθημερινότητά σας	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Αλλαγές στην ψυχολογία σας	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Στο κίνητρό σας για εργασία	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Σε ότι έχει σχέση με το διαχωρισμό του χρόνου εργασίας και της προσωπική ζωής	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Στη αναγκαιότητα κατανόησης νέων τεχνολογιών μέσα σε μικρό διάστημα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Στην ομαδική εργασία και την επαφή με συναδέλφους	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Στην επικοινωνία και επαφή με τους ανωτέρους	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Σε ψυχογενείς παράγοντες (άγχος, στρες, προβλήματα συγκέντρωσης κτλ.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Εμφάνιση ψυχοσωματικών παθήσεων (κατάθλιψη κα.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. Εφόσον το ποσοστό της τηλεργασίας στην εταιρεία που εργάζεστε ήταν μικρότερο πριν την πανδημία Covid-19, παρακαλώ σημειώστε το βαθμό που κατά την άποψή σας οι παρακάτω παράγοντες επηρέασαν την απόφαση της εταιρείας να μη χρησιμοποιεί εκτεταμένα την πρακτική της τηλεργασίας:

Αν δεν ισχύει η ερώτηση για την εταιρεία σας παρακαλώ προχωρήστε στην ερ. 18

Markieren Sie nur ein Oval pro Zeile.

	Διαφωνώ σε μεγάλο βαθμό	Διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ σε μεγάλο βαθμό
Η ομαδική εργασία απαιτεί προσωπική επαφή με τους συναδέλφους	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Προστασία των προσωπικών δεδομένων, εταιρικών αρχείων κτλ.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Δεν υπήρχε σαν εναλλακτική πρόταση από την εταιρεία	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Έλλειψη αυτής της "κουλτουρας" σαν εναλλακτική πρόταση εργασίας	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Άσαφείς κανόνες και νομοθεσία για την εργασία αυτής της μορφής	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Έλλειψη τεχνολογικού/τεχνικού εξοπλισμού	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Μη επαρκή γνώση νέων τεχνολογιών	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Έλλειψη χώρου και εγκαταστάσης (μικρό σπίτι, αργό internet κτλ.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Άλλες προτεραιότητες της επιχείρησης, μειωμένο ενδιαφέρον	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Οικογενειακοί λόγοι που εμποδίζουν την εργασία από το σπίτι (πολλά μέλη, μικρά παιδιά κτλ.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Άλλοι λόγοι	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. Εφόσον πριν τη πανδημία εργαζόσασταν με τηλεργασία, σημειώστε παρακαλώ το βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας σας για το αν οι παρακάτω παράγοντες επηρέασαν αυτή σας την απόφαση:

Αν δεν εργαζόσασταν με το καθεστώς της τηλεργασίας πριν την πανδημία του Covid -19 παρακαλώ προχωρήστε στην ερ. 19

Markieren Sie nur ein Oval pro Zeile.

	Διαφωνώ σε μεγάλο βαθμό	Διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ σε μεγάλο βαθμό
Το απαιτούσε η φύση της εργασίας	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Εργαζομαι το ίδιο αποτελεσματικά και από το σπίτι όπως και από το γραφείο	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Μου προτάθηκε από τους ανωτέρους μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Και άλλοι συνάδερφοι έκαναν το ίδιο και είχε αποτέλεσμα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Με βοηθάει η ησυχία και ηρεμία του σπιτιού	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Είμαι πιο παραγωγικός/η και αποτελεσματικός/η με την τηλεργασία	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Κέρδος χρόνων μετακίνησης προς και από το γραφείο	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Συμβατότητα/προσαρμογή της εργασίας με την ιδιωτική ζωή	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Οργάνωση της εργασίας στα μέτρα μου όπως εγώ θέλω	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Επαρκής οικιακός εξοπλισμός (γρήγορη σύνδεση, υπολογιστής, προγράμματα)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19. Ποια είναι η στάση που είχατε/έχετε για τη χρήση της τηλεργασίας, σαν εναλλακτική μέθοδο εργασιακής απασχόλησης...*

Markieren Sie nur ein Oval pro Zelle.

	Αρνητική σε μεγάλο βαθμό	Αρνητική	Ούτε αρνητική, ούτε θετική	Θετική	Θετική σε μεγάλο βαθμό
πριν την Covid-19 πανδημία	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
κατά τη διάρκεια της Covid-19 πανδημίας	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
μετά την Covid-19 πανδημία	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Dieser Inhalt wurde nicht von Google erstellt und wird von Google auch nicht unterstützt.

Google Formulare

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΕΙΚΟΝΩΝ

Εικόνα 1.3.1.1.	Χρήση της τηλεργασίας στην Ευρώπη	σελ. 15
-----------------	-----------------------------------	---------

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 2.3.1.	Arbeitssituation und Belastungsempfinden im Kontext der Pandemie	σελ. 28
Πίνακας 2.3.2.	Arbeiten im Homeoffice – aktuelle Situation und Perspektiven	σελ. 30
Πίνακας 2.3.3.	Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice	σελ. 33
Πίνακας 2.3.4.	Working from home in the corona crisis: What's next?	σελ. 36
Πίνακας 2.3.5.	Homeoffice vor und nach Corona: Auswirkungen und Geschlechterbetroffenheit	σελ. 38
Πίνακας 4.3.1.1.1.	Παράγοντες που επηρέασαν την απόφαση της υπηρεσίας να μη χρησιμοποιεί εκτεταμένα την πρακτική της τηλεργασίας πριν την πανδημία	σελ. 50
Πίνακας 4.3.1.2.1.	Λόγοι που οι εργαζόμενοι επέλεξαν την τηλεργασίας πριν την πανδημία	σελ. 51
Πίνακας 4.3.2.2.1.	Ευκολία προσαρμογής στην τηλεργασία κατά τη διάρκεια της πανδημίας στους εργαζομένους	σελ. 55
Πίνακας 4.3.2.3.1.	Επιπτώσεις της επιβολής της τηλεργασίας κατά τη διάρκεια της πανδημίας στην καθημερινότητα (εργασιακή –οικογενειακή) και την ψυχολογία των εργαζομένων	σελ. 56
Πίνακας 4.3.2.4.1.	Γενική αξιολόγηση της τηλεργασίας κατά τη διάρκεια της πανδημίας	σελ. 58
Πίνακας 4.3.3.2.	Στάση/γνώμη των υπαλλήλων για τη χρήση της τηλεργασίας, σαν εναλλακτική μέθοδο εργασιακής απασχόλησης	σελ. 60

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΧΗΜΑΤΩΝ

Σχήμα 2.2.4.1.	Ποσοστά εργαζομένων με Τηλεργασία στη Γερμανία	σελ. 23
Σχήμα 4.2.1.	Βιολογικό Φύλο	σελ. 45
Σχήμα 4.2.2.	Ηλικία	σελ. 46
Σχήμα 4.2.3.	Οικογενειακή κατάσταση	σελ. 46
Σχήμα 4.2.4.	Αριθμός παιδιών	σελ. 47
Σχήμα 4.2.5.	Επίπεδο εκπαίδευσης	σελ. 47

Σχήμα 4.2.6.	Βαθμίδα	σελ. 48
Σχήμα 4.2.7.	Χρόνια εργασίας στον συγκεκριμένο οργανισμό	σελ. 48
Σχήμα 4.3.1.1.	Χρήση της πρακτικής της Τηλεργασίας πριν την πανδημία	σελ. 49
Σχήμα 4.3.2.1.1.	Ποιο είναι το ποσοστό των εργαζομένων που εργάζονται αυτή τη στιγμή από το σπίτι?	σελ. 52
Σχήμα 4.3.2.1.2.	Στάση συζύγου απέναντι στη συνεχή παρουσία σας στο σπίτι λόγω τηλεργασίας	σελ. 53
Σχήμα 4.3.2.1.3.	Εργάζεται ο/η σύντροφος από το σπίτι?	σελ. 54
Σχήμα 4.3.2.1.4.	Παράλληλη φροντίδα των παιδιών	σελ. 54
Σχήμα 4.3.2.1.5.	Φροντίδα και άλλων μελών της οικογένειας	σελ. 54
Σχήμα 4.3.3.1.	Η επιβολή της τηλεργασίας ως εναλλακτικός τρόπος εργασίας	σελ. 59