



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ**

**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ –
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΗΓΕΣΙΑ**

Διπλωματική Εργασία

**Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων και Ιδιωτικότητα.
Η προστασία δεδομένων στην τριτοβάθμια εκπαίδευση
βάσει του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων
2016/679, γνωστού ως GDPR 2016/679**

ΜΠΟΥΣΝΑΚΗ ΠΑΡΑΣΚΕΥΗ

Επιβλέπων καθηγητής: ΠΑΛΑΙΓΕΩΡΓΙΟΥ ΓΕΩΡΓΙΟΣ

*Υποβλήθηκε ως απαιτούμενο για την απόκτηση του μεταπτυχιακού διπλώματος ειδίκευσης
στην Οργάνωση και Διοίκηση της Εκπαίδευσης*

**ΦΛΩΡΙΝΑ
2019**

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ

ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗ ΣΧΟΛΗ

ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ –

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΗΓΕΣΙΑ

Διπλωματική εργασία

Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων και Ιδιωτικότητα. Η προστασία δεδομένων στην τριτοβάθμια εκπαίδευση βάσει του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων 2016/679, γνωστού ως GDPR 2016/679

Μπουσνάκη Παρασκευή

Επιβλέπων καθηγητής:

Παλαιγεωργίου Γεώργιος, Λέκτορας στο Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας

Εξεταστές:

1. Μπράτιτσης Θαρρενός, Αναπληρωτής Καθηγητής στο Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας
2. Ιορδανίδης Γεώργιος, Αναπληρωτής Καθηγητής στο Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας

Φλώρινα, 2019

*“If you can talk with crowds
and keep your virtue
Yours is the Earth
and everything that's in it”*

*“If” by Rudyard Kipling
(1865-1936/ Bombay)*

*Η παρούσα εργασία αφιερώνεται
Στην οικογένειά μου που είναι δίπλα μου
Και με ενθαρρύνει σε κάθε μου εγχείρημα*

Ευχαριστίες

Ευχαριστώ θερμά τον επιβλέποντα καθηγητή μου, κ. Γιώργο Παλαιγεωργίου, για την πολύτιμη καθοδήγηση που μου προσέφερε και κυρίως για τη φιλική συνεργασία που αναπτύχθηκε κατά τη διάρκεια της εκπόνησης της διπλωματικής μου εργασίας. Οι γνώσεις του στο αντικείμενο, οι εύστοχες παρατηρήσεις του και οι έγκαιρες παρεμβάσεις του, αποτέλεσαν ανεκτίμητο οδηγό και αρωγό στην ολοκλήρωση της παρούσας εργασίας.

Επίσης, ευχαριστώ τους φίλους που με βοήθησαν με τις επαγγελματικές τους γνώσεις και τις κοσμοθεωρίες τους!

Τέλος, ένα μεγάλο ευχαριστώ στους συμμετέχοντες στην έρευνα που με εμπιστεύθηκαν και αποκάλυψαν μέσα από τις συνεντεύξεις που μου παραχώρησαν, τις σκέψεις και τους προβληματισμούς τους για το ευαίσθητο θέμα της προστασίας των προσωπικών δεδομένων.

Copyright © Παρασκευή Μπουσνάκη, 2019.

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος, All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν στη χρήση της εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα. Οι απόψεις και τα συμπεράσματα που περιέχονται σε αυτό το έγγραφο εκφράζουν τον συγγραφέα και μόνο.

Όνοματεπώνυμο: Μπουσνάκη Παρασκευή

A.E.M.: 785

Ηλεκτρονική διεύθυνση: parbousnaki@gmail.com

Έτος εισαγωγής: 2017

Τίτλος διπλωματικής εργασίας: Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων και Ιδιωτικότητα. Η προστασία δεδομένων στην τριτοβάθμια εκπαίδευση βάσει του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων 2016/679, γνωστού ως GDPR 2016/679

Δηλώνω υπεύθυνα ότι η παρούσα εργασία δεν αποτελεί προϊόν λογοκλοπής, είναι προϊόν αυστηρά προσωπικής εργασίας, η βιβλιογραφία και πηγές που έχω χρησιμοποιήσει, έχουν δηλωθεί κατάλληλα με παραπομπές και αναφορές. Τα σημεία που έχω χρησιμοποιήσει ιδέες, κείμενο ή/και πηγές άλλων συγγραφέων, αναφέρονται ευδιάκριτα στο κείμενο με την κατάλληλη παραπομπή και η σχετική αναφορά περιλαμβάνεται στο τμήμα των βιβλιογραφικών αναφορών με πλήρη περιγραφή. Επισημαίνεται πως η συγκεκριμένη επιλογή βοηθά στον περιορισμό της λογοκλοπής διασφαλίζοντας έτσι τη συγγραφέα.

Ημερομηνία

Η δηλούσα

Ιούνιος 2019

Μπουσνάκη Παρασκευή

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

«Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων και Ιδιωτικότητα.

Η προστασία δεδομένων στην τριτοβάθμια εκπαίδευση βάσει του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων 2016/679, γνωστού ως GDPR 2016/679»

Μεταπτυχιακή φοιτήτρια: Παρασκευή Μπουσνάκη, EFL Freelance Teacher
Τηλ.: 6932929500, e-mail: parbousnaki@gmail.com

Η έννοια της ιδιωτικότητας σε αρκετές χώρες παγκοσμίως έχει εξομοιωθεί με την έννοια των προσωπικών δεδομένων, καθώς οι πληροφορίες που προκύπτουν από το άτομο και αφορούν στο άτομο είναι προσωπικά, ιδιωτικά δεδομένα. Τι εννοούμε όμως όταν κάνουμε λόγο για ιδιωτικότητα; Μήπως πρόκειται για την προσπάθεια να αποκρύψουμε πτυχές της προσωπικής μας ζωής, ή πρόκειται για την ασφάλεια που αισθάνεται ο καθένας ότι δεν είναι υποκείμενο παρακολούθησης; Τα παραπάνω ερωτήματα εγείρουν ηθικά ζητήματα και αναμφίβολα χρήζουν σοβαρής αντιμετώπισης. Ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων που τέθηκε σε εφαρμογή στα τέλη Μαΐου 2018 (ευρύτερα γνωστός ως GDPR 2016/679 – General Data Protection Regulation 2016/679) αντικαθιστώντας την Ευρωπαϊκή Οδηγία 95/46/EK, είναι ο νέος νόμος προστασίας δεδομένων που ισχύει σε ευρωπαϊκό επίπεδο, και προσαρμόζοντας την προστασία δεδομένων στις ανάγκες της σύγχρονης εποχής, προσπαθεί να διασφαλίσει ακόμη περισσότερο την ιδιωτικότητα και τα δεδομένα των πολιτών. Λαμβάνοντας υπόψη το νομικό πλαίσιο και τις παραπάνω σκέψεις αναδύεται ο σκοπός της παρούσας εργασίας. Αυτός είναι, μέσω ποιοτικής έρευνας, να διερευνήσει την εφαρμογή του GDPR 2016/679 στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και τον τρόπο με τον οποίο επηρεάζει τις αντιλήψεις, τις στάσεις και τα συναισθήματα των ανθρώπινων πόρων που απασχολούνται σε αυτήν ως διοικητικό προσωπικό, με την πεποίθηση ότι θα συμβάλει τελικά, στην ανάπτυξη του σχετικού προβληματισμού και στην Ελλάδα.

Λέξεις Κλειδιά: GDPR, ιδιωτικότητα, προσωπικά δεδομένα, διοίκηση ανθρώπινων πόρων, τριτοβάθμια εκπαίδευση

ABSTRACT

“Human Resource Management and Privacy.
Data protection in tertiary education under the General Data Protection Regulation
2016/679, known as GDPR 2016/679”

MBA Student: Paraskevi Bousnaki, EFL Freelance Teacher
tel.: 6932929500, e-mail: parbousnaki@gmail.com

The notion of privacy in several countries worldwide has been equated with the concept of personal data, as the information that comes from the individual and which concerns the individual, is personal, private data. But, what do we mean when we talk about privacy? Is it the attempt to hide aspects of our personal life, or is it the security that everyone feels when is not subject to monitoring? The above questions raise moral issues and undoubtedly need to be seriously addressed. The General Data Protection Regulation that came into force at the end of May 2018 (generally known as GDPR 2016/679 - General Data Protection Regulation 2016/679) replacing the European Directive 95/46/EC is the new data protection law applicable to European level, and adapting data protection to the needs of modern times, seeks to further safeguard privacy and citizens' data. Taking into account the legal framework and the above considerations emerges the purpose of this paper. This is, through qualitative research, to explore the application of GDPR 2016/679 to tertiary education and how it influences the attitudes, perceptions and feelings of human resources employed in it as administrative staff, in the belief that it will eventually contributes to the development of relevant concerns in Greece.

Key words: GDPR, privacy, personal data, human resource management, tertiary education

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	i.
ABSTRACT.....	ii.
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	1
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ	2
<i>ΙΔΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΗΘΙΚΗ ΣΤΗΝ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ.....</i>	<i>2</i>
1. ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ.....	2
2. ΟΡΙΣΜΟΣ, ΕΙΔΗ ΙΔΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΘΕΩΡΙΕΣ.....	5
2.1.ΟΡΙΣΜΟΣ, ΕΝΝΟΙΑ ΙΔΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑΣ.....	5
2.2.Η ΙΔΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ ΩΣ ΝΟΜΙΚΗ ΕΝΝΟΙΑ	6
2.3.ΕΙΔΗ ΙΔΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑΣ	7
2.4.ΘΕΩΡΙΕΣ ΙΔΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑΣ.....	8
2.5.ΠΝΕΥΜΑΤΙΚΗ ΙΔΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ.....	10
2.6.Η ΑΝΩΝΥΜΙΑ ΩΣ ΜΕΣΟ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΤΗΣ ΙΔΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑΣ [μύθος του Γύγη].....	12
3. ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΗ ΙΔΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ	12
3.1.ΕΙΔΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΗΣ ΙΔΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑΣ (ΥΓΕΙΑ- ΤΟΠΟΘΕΣΙΑ- ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΗΣ)	12
3.2.ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΗ ΙΔΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ	14
4. ΤΟ ΣΥΝΤΑΓΜΑ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ – Η ΑΡΧΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ.....	18
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ	20
<i>Ο ΓΕΝΙΚΟΣ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ [ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΕΕ 2016/679].....</i>	<i>20</i>
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	20
1. ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ 2016/679.....	21

1.1. ΠΛΑΙΣΙΟ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑΣ ΤΟΥ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ	21
1.2.Ο ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ. ΚΕΦΑΛΑΙΑ, ΤΜΗΜΑΤΑ, ΑΡΘΡΑ, ΠΑΡΑΓΡΑΦΟΙ	22
1.3.ΚΕΦΑΛΑΙΑ 1-4.....	24
1.4.ΚΕΦΑΛΑΙΑ 5-8.....	25
1.5.ΚΕΦΑΛΑΙΑ 9-11.....	26
1.6. Σύνοψη Κανονισμού	26
2. ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ (ΔΑΠ).....	27
2.1. ΤΟ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΣΤΗΝ ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ.....	29
2.1.1. ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	30
2.1.2. ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	31
2.1.3. ΦΟΙΤΗΤΕΣ.....	31
2.2. ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ	31
2.2.1. ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	32
2.2.2. ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	33
2.2.3. ΦΟΙΤΗΤΕΣ.....	33
2.3. ΤΡΟΠΟΙ ΑΠΟΚΤΗΣΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ..	35
2.3.1.ΠΡΙΝ ΤΗΝ ΕΙΣΟΔΟ ΣΤΟΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟ.....	36
2.3.2.ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟ	37
2.3.2.1.ΒΙΟΜΕΤΡΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ	38
2.3.2.2.ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ ΡΑΔΙΟΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ.....	38
2.3.2.3.CLOSED-CIRCUIT TELEVISION.....	38
2.3.2.4. ΧΡΗΣΗ ΕΤΑΙΡΙΚΟΥ ΥΛΙΚΟΥ.....	39
2.3.2.5.ΤΗΛΕΦΩΝΙΚΗ, ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΤΥΟ	39
2.3.2.6.BRING YOUR OWN DEVICE	41
2.3.3.ΛΗΞΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΟΣ ΑΠΟ ΤΟΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟ	42
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ	43
ΣΚΟΠΟΣ	43
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ.....	44
ΜΕΘΟΔΟΣ	44
4.1.Επιλογή πλαισίου και συμμετεχόντων.....	44
4.2.Τεχνική Συλλογής Δεδομένων.....	44
4.3.Μεθοδολογία (ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΘΕΜΕΛΙΩΔΗΣ ΘΕΩΡΙΑ).....	45

Τρόπος κωδικοποίησης δεδομένων και ενσωμάτωσης κατηγοριών	45
4.4.Σχεδιασμός έρευνας	46
4.5.ΘΕΜΑΤΙΚΟΙ ΆΞΟΝΕΣ.....	47
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ	54
<i>ΑΝΑΛΥΣΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ</i>	<i>54</i>
ΑΝΑΛΥΣΗ ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ	54
ΘΕΜΑΤΙΚΟΣ ΆΞΟΝΑΣ Α:.....	56
ΝΟΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ ΤΗΣ ΕΝΝΟΙΑΣ ΤΗΣ ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΦΥΣΙΚΗΣ ΙΔΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑΣ. ΚΑΤΑΓΡΑΦΗ ΤΩΝ ΑΝΤΙΛΗΨΕΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΝΕΡΓΕΙΩΝ ΤΩΝ ΑΠ ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ	56
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 1.....	57
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 2.....	57
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 3.....	58
ΘΕΜΑΤΙΚΟΣ ΆΞΟΝΑΣ Β:.....	59
ΠΟΙΕΣ ΟΙ ΘΕΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΠΟΙΕΣ ΟΙ ΑΡΝΗΤΙΚΕΣ ΠΡΟΕΚΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΔΙΕΙΣΔΥΣΗΣ ΤΗΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ; ΚΑΤΑΓΡΑΦΗ ΤΩΝ ΑΝΤΙΛΗΨΕΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΝΕΡΓΕΙΩΝ ΤΩΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ, ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ, ΚΑΙ ΝΟΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ ΤΗΣ.....	59
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 1.....	59
ΥΠΟΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 1	59
ΥΠΟΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 2	59
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 2.....	60
ΥΠΟΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 1	60
ΥΠΟΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 2	61
ΘΕΜΑΤΙΚΟΣ ΆΞΟΝΑΣ Γ: ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ	61
ΜΕ ΠΟΙΟΝ ΤΡΟΠΟ Ο ΓΕΝΙΚΟΣ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ 679/2016 ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΘΗΚΕ ΣΤΟΥΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥΣ ΠΟΡΟΥΣ ΚΑΙ ΠΟΙΟΣ ΗΤΑΝ Ο ΑΝΤΙΚΤΥΠΟΣ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗΣ ΚΑΙ ΣΥΜΜΟΡΦΩΣΗΣ ΜΕ ΑΥΤΟΝ. ΚΑΤΑΓΡΑΦΗ ΤΩΝ ΕΝΕΡΓΕΙΩΝ ΚΑΙ	

ΑΝΤΙΛΗΨΕΩΝ ΤΩΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ ΜΕ ΕΜΦΑΣΗ ΣΤΟ ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ.....	61
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 1.....	62
ΥΠΟΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 1	62
ΥΠΟΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 2	62
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 2.....	63
ΥΠΟΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 1	63
ΥΠΟΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 2	63
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 3.....	63
ΘΕΜΑΤΙΚΟΣ ΑΞΟΝΑΣ Δ: ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ.....	64
Η ΘΕΣΗ ΤΟΥ ΚΥΒΕΡΝΟΠΟΛΙΤΗ ΣΤΗ ΣΥΓΧΡΟΝΗ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ. ΠΩΣ ΑΝΤΙΛΑΜΒΑΝΕΤΑΙ ΤΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΚΑΙ ΠΟΙΕΣ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΚΑΝΕΙ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΦΥΛΑΞΗ ΤΟΥΣ Η ΟΤΑΝ ΑΥΤΑ ΠΑΡΑΒΙΑΖΟΝΤΑΙ;.....	64
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 1.....	64
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 2.....	65
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 3.....	65
ΘΕΜΑΤΙΚΟΣ ΑΞΟΝΑΣ Ε: ΗΘΙΚΗ ΚΑΙ ΨΗΦΙΑΚΗ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΦΑΛΜΑ! ΔΕΝ ΕΧΕΙ ΟΡΙΣΤΕΙ ΣΕΛΙΔΟΔΕΙΚΤΗΣ.	
Η ΘΕΣΗ ΤΟΥ ΚΥΒΕΡΝΟΠΟΛΙΤΗ ΣΤΗ ΣΥΓΧΡΟΝΗ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ. ΣΦΑΛΜΑ! ΔΕΝ ΕΧΕΙ ΟΡΙΣΤΕΙ ΣΕΛΙΔΟΔΕΙΚΤΗΣ.	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ.....	69
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	69
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΒΔΟΜΟ	74
ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ.....	74
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	76
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1.....	77

<i>ΠΑΡΑΧΩΡΗΤΗΡΙΟ</i>	77
<i>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2</i>	78
<i>ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ</i>	78
<i>ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ</i>	78
<i>ΠΕΔΙΑ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΠΟΙΟΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ:</i>	79
<i>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3</i>	82
<i>ΠΙΝΑΚΕΣ ΚΩΔΙΚΩΝ ΑΝΑ ΘΕΜΑΤΙΚΟ ΑΞΟΝΑ</i>	82
<i>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 4</i>	93
<i>ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ</i>	93
<i>REFERENCES</i>	94
<i>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ</i>	99
<i>ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ</i>	100

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο όρος «ιδιωτικότητα» εμφανίζεται απλώς στην εξήγησή του αλλά σύνθετος στην εφαρμογή του. Η ιστορία της ανθρωπότητας καταγράφει μέσω της ηθικής φιλοσοφίας, ήδη από την εποχή της αρχαίας Ελλάδας, τη συστηματική μελέτη της έννοιας της ιδιωτικότητας. Στοιχεία ιδιωτικότητας, όμως, συναντώνται και νωρίτερα, σε πρωτόγονες κοινωνίες και φυλές, ακόμη και στο ζωικό βασίλειο. Όπως ισχυρίζεται ο Moore (2003) η ιδιωτικότητα ως έννοια είναι δυναμική και εξελισσόμενη και μάλιστα το περιεχόμενο της επηρεάζεται από τα πολιτικά και τεχνολογικά χαρακτηριστικά του κοινωνικού πλαισίου όπου συναντάται. Συχνά είναι δύσκολο να οριστεί, καθώς τα ερμηνευτικά λεξικά προσπαθούν να εξηγήσουν τον όρο «ιδιωτικότητα», χρησιμοποιώντας λέξεις όπως μυστικότητα, απομόνωση, ασφάλεια, εμπιστευτικότητα, ανωνυμία, αξιοπρέπεια, αυτονομία, ελευθερία, λέξεις που προσδίδουν στην ιδιωτικότητα μια ευρεία και πολυδιάστατη σημασία. Ο Westin (1967) υποστηρίζει ότι «η ιδιωτικότητα των πληροφοριών αποτελεί την αξίωση που κατέχουν τα άτομα μεμονωμένα αλλά και ομάδες ατόμων στο να θέτουν όρια σχετικά με τις πληροφορίες που αφορούν τους ίδιους αλλά μπορούν και να διαβιβάζονται και σε άλλους».

Τι συμβαίνει λοιπόν, όταν η ιδιωτικότητα της καθημερινής ζωής διαρρέει μέσω της χρήσης της τεχνολογίας; Σίγουρα, η κατάσταση γίνεται ακόμη πιο περίπλοκη. Αυτό που είναι ιδιωτικό είναι διαφορετικό από εκείνο που είναι δημόσιο, υπάρχει δηλαδή απόλυτη διάκριση και όλοι το κατανοούν (Ακριβοπούλου, 2011). Ποιος είναι ο ρόλος της ηθικής στην περιφρούρηση της ιδιωτικότητας κατά τη χρήση των νέων τεχνολογιών; Μπορεί να γίνει διάκριση της ηθικής ανάλογα με τον τομέα όπου εφαρμόζεται ή μήπως υπάρχει κοινή ηθική για όλους; Τι αντίκτυπο έχει η προσπάθεια για ιδιωτικότητα στην ποιότητα ζωής του σύγχρονου ανθρώπου; Τελικά η έλευση της τεχνολογίας επιδρά ενισχυτικά ή καταπιεστικά;

Διανύουμε την εποχή της διάχυτης πληροφορικής (pervasive/ ubiquitous computing), όπου περιτριγυριζόμαστε από κρυμμένους υπολογιστές που μας προσφέρουν εξατομικευμένες υπηρεσίες. (Τσαγκανού, 2014). Πρόκειται για την εποχή των έξυπνων φορητών και μη συσκευών, έξυπνων σπιτιών, έξυπνων αυτοκινήτων, έξυπνων καρτών, όπου εν ολίγοις τα πάντα είναι έξυπνα και λειτουργούν με έξυπνο τρόπο, το ίδιο το άτομο όμως φαίνεται να μην αισθάνεται και τόσο έξυπνο, όταν δεν μπορεί να ελέγξει τις πληροφορίες που το αφορούν και αυτές διοχετεύονται με απίστευτη ταχύτητα προς πάσα κατεύθυνση. Η νομοθεσία έρχεται πάντα δεύτερη, στην προσπάθειά της να προστατεύσει τον πολίτη, συνεχώς ακολουθώντας την τεχνολογία που κινείται με διαστημικές ταχύτητες, ασύλληπτες για τα ανθρώπινα δεδομένα. Υπάρχουν συνέπειες που αδυνατούμε να αντιληφθούμε για την ώρα, όσο έξυπνοι και αν πιστεύουμε πως είμαστε, ενώ τα λίγα εκείνα μυαλά που είναι πιο κοφτερά και διορατικά τα επικρίνουμε κατηγορώντας τα για συντηρητισμό (οξύμωρο, έτσι δεν είναι;), καθώς φαίνεται να αφορίζουν τις νέες τεχνολογίες εφιστώντας διαρκώς προσοχή και σύνεση κατά τη χρήση τους.

ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

ΙΔΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΗΘΙΚΗ ΣΤΗΝ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ

1. ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ

Στη σύγχρονη πραγματικότητα η έννοια της ιδιωτικότητας επηρεάζεται άμεσα από την τεχνολογία και την ύπαρξη των ηλεκτρονικών υπολογιστών και του διαδικτύου στη ζωή του πολίτη.

Οι ηλεκτρονικοί υπολογιστές εμφανίστηκαν στην καθημερινότητά μας μετά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο, σε τρεις φάσεις, όπως πίστευαν αρχικά. Διείσδυσαν σταδιακά στην κοινωνία, ενσωματώνοντας με γεωμετρική πρόοδο την νέα τεχνολογία στις ζωές όλων μας. Αλλάζοντας την καθημερινότητά μας, επηρέασαν πτυχές της ιδιωτικότητάς μας. Το 1985, ο Moor, υποστήριζε ότι, οι ηλεκτρονικοί υπολογιστές βρίσκονταν στην τρίτη φάση, εκείνη της εξουσίας, στην οποία φαίνεται η επανάσταση του υπολογιστή στο μεγαλείο της, αφού επηρεάζει όλους τους τομείς της ανθρωπότητας εγείροντας κοινωνικά, πολιτικά, νομικά και ηθικά ζητήματα. Σήμερα πλέον, μελετητές υποστηρίζουν ότι διανύουμε την 4^η φάση (Floridi, 2004) κατά την οποία, η διείσδυση της ψηφιακής τεχνολογίας είναι σαρωτική και η χρήση των ηλεκτρονικών υπολογιστών καλύπτει την πλειοψηφία του πλανήτη. Ωστόσο, ο τομέας της ηθικής πληροφορικής (με αντίκτυπο στην ιδιωτικότητα του χρήστη) που καθορίζει τους τρόπους επίλυσης των προβλημάτων που προκύπτουν από τη χρήση των ηλεκτρονικών υπολογιστών, όντας νέος συγκριτικά με άλλους επιστημονικούς κλάδους, δεν έχει οριοθετηθεί με επάρκεια και υπάρχουν κενά σημεία.

Η ιδιωτικότητα σε μια ηλεκτρονική κοινωνία χάνει το χαρακτήρα της και τη σημασία της. Καθώς η πληροφορία μεταδίδεται με αστραπιαία ταχύτητα είναι αδύνατον να μπορέσει να αντιληφθεί ο ανθρώπινος νους, πού μπορεί αυτή να καταλήξει. Σε μια νομότυπη κοινωνία η έννοια της ιδιωτικότητας είναι θεμελιωμένη, καθώς πρόκειται για τον πυρήνα της αξίας της ασφάλειας. Είναι γεγονός ότι η πρόοδος της κοινωνίας στηρίζεται στο αίσθημα ασφάλειας που αισθάνονται τα μέλη της (Moor, 1997). Είναι επίσης σημαντικό να καταλάβουμε ότι η ιδιωτικότητα διακρίνεται σε ζώνες, με διαφορετικά επίπεδα ασφαλείας και πρόσβασης σε αυτή, για διαφορετικά άτομα, υπό διαφορετικές συνθήκες. Ένα πολύ εύστοχο καθημερινό παράδειγμα (Moor, 1997), όπου διακρίνει κανείς τις διαφορετικές ζώνες ιδιωτικότητας είναι το ακόλουθο. Σε ιδιωτικά κολέγια οι μισθοί του προσωπικού παραμένουν εμπιστευτικοί, καθώς οι ίδιοι οι ιδιωτικοί οργανισμοί θεωρούν ότι με τον τρόπο αυτό θα προστατεύσουν το προσωπικό μειώνοντας την πιθανή αμηχανία που μπορεί να επιφέρει η αποκάλυψη των απολαβών. Αντίθετα, στα δημόσια πανεπιστήμια οι απολαβές δημοσιεύονται, καθώς υπάρχει η πεποίθηση ότι οι φορολογούμενοι πολίτες έχουν το δικαίωμα να γνωρίζουν πόσα μέλη ΔΕΠ πληρώνουν. Πρόκειται για δύο διαφορετικές πολιτικές προστασίας της ιδιωτικότητας, με διάδοση ή παρακράτηση της πληροφορίας, που στην περίπτωση αυτή είναι οι μισθολογικές απολαβές του προσωπικού.

Σε κάθε δεδομένη κοινωνία υπάρχει ένα δίκτυο υφιστάμενων πρακτικών, νόμων, κανόνων και αρχών που διέπουν την ανθρώπινη συμπεριφορά μέσα στην κοινωνία. Αυτό το δίκτυο, όπως υποστηρίζει ο Moor (1985), αποτελεί ένα σύμπλεγμα πολιτικών. Στο παρελθόν έχουν γίνει προσπάθειες εφαρμογής της διεθνούς νομοθεσίας στον κυβερνοχώρο με απογοητευτικά, δυστυχώς, αποτελέσματα κατά την άποψη ειδικών. Και αυτό πιθανόν να οφείλεται στην άποψη ότι πρόκειται για κάτι ξεχωριστό, κάτι διαφορετικό που χρήζει ιδιαίτερης προσοχής και αντιμετώπισης. Δεν είναι λίγοι οι μελετητές που υποστηρίζουν ότι θα πρέπει να αναπτυχθεί ξεχωριστός κλάδος που να αφορά την ηλεκτρονική ηθική. Ήδη από τα μέσα της δεκαετίας του 1940 οι εξελίξεις στην επιστήμη και την φιλοσοφία οδήγησαν στην ανάγκη δημιουργίας ενός νέου κλάδου ηθικής, που αργότερα θα ονομαζόταν «ηθική της πληροφορίας» (information ethics). Ο ιδρυτής του νέου αυτού φιλοσοφικού πεδίου ήταν ο αμερικανός καθηγητής στο MIT, Norbert Wiener, διακεκριμένος επιστήμονας, μαθηματικός, μηχανικός και φιλόσοφος, που στο βιβλίο του *Cybernetics* (1948) περιγράφει την εμφάνιση νέων ηθικών θεμάτων συνεπεία της ραγδαίας ανάπτυξης της τεχνολογίας. Μάλιστα ο Wiener, ένα παιδί θαύμα που στα 11 παρακολουθούσε μαθήματα στο πανεπιστήμιο και στην ηλικία των 18 είχε αποκτήσει ήδη τον διδακτορικό τίτλο, αποδεικνύεται ότι ήταν πρωτοπόρος για την εποχή του, καθώς προέβλεψε ότι μεταπολεμικά θα ακολουθούσε μια νέα εποχή, αντίστοιχη σε δυνατότητες με τη βιομηχανική επανάσταση, μια «εποχή αυτοματισμού», η έλευση της οποίας θα δημιουργούσε αναρίθμητες ηθικές προκλήσεις, καθώς το καλό και το κακό θα ερχόταν σε σύγκρουση. Προέβλεψε την έλευση της «αυτοματοποιημένης εποχής», όπως για παράδειγμα ότι αυτοματοποιημένα εργοστάσια θα αντικαθιστούσαν τους εργαζομένους στις γραμμές παραγωγής και ότι οι εργασίες θα μπορούσαν να γίνουν από μακρινές αποστάσεις, όπως και ότι θα μπορούσαν να προστίθενται ηλεκτρονικά μέλη σε ανθρώπους που τα είχαν ανάγκη και όχι μόνο. Μάλιστα συνέχιζε ήδη από το 1954 να ισχυρίζεται ότι στο μέλλον οι αμφίδρομες σχέσεις ανάμεσα στον άνθρωπο και τους ηλεκτρονικούς υπολογιστές καθώς και ανάμεσα στις μηχανές θα διαδραμάτιζαν ολόένα και μεγαλύτερο ρόλο στην καθημερινότητα των ανθρώπων. Η αποτελεσματική διαβίωση, θα προϋποθέτει επάρκεια πληροφοριών και αυτό θα επιτευχθεί με την αρμονική συνεργασία ανθρώπων και μηχανών για την ύπαρξη της οποίας θα απαιτηθεί να αναπτυχθεί ένα σοβαρό κοινωνικό και ηθικό πλαίσιο, από τον ίδιο τον άνθρωπο. Οι άνθρωποι είναι κοινωνικά όντα, άποψη που ασπάζεται ο Wiener, και ως τέτοια έχουν ανάγκη τη συμμετοχή και την αποδοχή των ομοίων τους. Έτσι παρουσίασε 4 αρχές (για την ελευθερία, την ισότητα, την καλή προαίρεση και το ελάχιστο ψήγμα ελευθερίας) προσπαθώντας να καταδείξει τα απαραβίαστα του ανθρώπου (Weckert, 2016). Στα βιβλία που εξέδωσε αργότερα περιγράφονται θέματα που εξακολουθούν να είναι σημαντικά σήμερα, περισσότερο από ποτέ θα έλεγε κανείς, θέματα για την ασφάλεια των χρηστών υπολογιστών, για παγκόσμια δίκτυα πληροφόρησης, για εικονικές κοινότητες, τηλεργασία, τεχνητή νοημοσύνη, ακόμη και συγχώνευση ανθρώπινων σωμάτων με μηχανές. Ο ίδιος μάλιστα σε συνεργασία με μια ομάδα Ρώσων και Αμερικανών συναδέλφων του προσπάθησε να δημιουργήσει προσθετικά μέλη για να βοηθήσει ανθρώπους που έχασαν τα άκρα τους κινούμενος στη συνέχεια στο χώρο της τεχνητής νοημοσύνης και της προσωπικής ταυτότητας του ατόμου. Παρά τη διορατικότητα του, στην εποχή του θεωρούνταν εκκεντρικός επιστήμονας, καθώς η κοινωνία δεν ήταν έτοιμη να αντιληφθεί τις κοινωνικές και ηθικές επιπτώσεις της ραγδαίας ανάπτυξης της τεχνολογίας. Ωστόσο, μέσα από τις έρευνες του θεωρείται ότι έθεσε στέρεες

βάσεις για τη δημιουργία ακαδημαϊκού χώρου ερευνών που καλύπτει την ηθική της πληροφορίας και δικαίως η ακαδημαϊκή κοινότητα τον έχει χαρακτηρίσει ως τον πατέρα που ενέπνευσε και εμπνέει ακόμη και σήμερα με το έργο του τον τομέα της ηθικής της πληροφορίας.

Πολλοί μελετητές ασχολήθηκαν με το θέμα της συμπεριφοράς και της ηθικής που έχει αντίκτυπο στην ιδιωτικότητα των χρηστών των νέων τεχνολογιών. Μάλιστα, το 1976, ο Maner, παρατήρησε ότι τα ηθικά ερωτήματα περιπλέκονταν όταν εμπλέκονταν υπολογιστές, καταλήγοντας στην ανάγκη ύπαρξης ενός νέου πεδίου εφαρμοσμένης ηθικής που του έδωσε την ονομασία «computer ethics» δηλαδή «**ηθική των υπολογιστών**». Συμπέρανε δηλαδή ότι απαιτείται διαφορετικού τύπου αντιμετώπιση των προβλημάτων που προκύπτουν από την ανάπτυξη της τεχνολογίας των υπολογιστών. Σίγουρα η ανακάλυψη της τυπογραφίας ήταν επαναστατική για την μετάδοση του πολιτισμού, η ατμομηχανή έφερε την επανάσταση στη βιομηχανία μεταφοράς, αλλά πουθενά δεν γίνεται λόγος για ηθική της τυπογραφίας ή της ατμομηχανής. Η εμφάνιση όμως των υπολογιστών και η εναλλαγή από τον αναλογικό τρόπο διάδοσης πληροφοριών στον ψηφιακό τρόπο συλλογής, αποθήκευσης, επεξεργασίας και διάδοσης των πληροφοριών, η υπερβολικά μεγάλη ταχύτητα επεξεργασίας και η δυσκολία στη διαχείριση της όλης κατάστασης επιβάλλει την εφαρμογή ηθικής (Maner, 1996). Πρόκειται για τόσο διαφορετικό χώρο που διαμορφώνει νέες ηθικές αρχές και πολιτικές και ωθεί να τον αντιμετωπίσουμε με νέο τρόπο σκέψης.

Στις ΗΠΑ παρατηρείται ραγδαία ανάπτυξη της «ηθικής των υπολογιστών» (computer ethics) κατά τη δεκαετία 1985-1995. Με εκφραστές και κυριότερους διαμορφωτές τους Maner και Bynum οι οποίοι ίδρυσαν το RCCS (ερευνητικό κέντρο). Σύντομα άρχισαν να διοργανώνουν συνέδρια με σκοπό να διασαφηνίσουν περιοχές που αφορούν στην ηθική των υπολογιστών όπως την ασφάλεια, την ιδιωτικότητα και την πνευματική ιδιοκτησία. Το παράδειγμά τους ακολούθησαν και άλλοι επαγγελματίες στον τομέα της ηθικής (Gotterbarn, Miller, Martin). Σχεδόν παράλληλα, και κυρίως από τις αρχές του 1990, στην Ευρώπη ιδρύονται οργανισμοί με παρόμοια ενδιαφέροντα, νέα ερευνητικά κέντρα, εκδίδονται επιστημονικά περιοδικά και εγχειρίδια, δημιουργούνται ιστοσελίδες και εισάγονται πανεπιστημιακά μαθήματα στα προγράμματα σπουδών, τα οποία και διδάσκονται από διακεκριμένους καθηγητές. Επίσης, διεξάγονται συνέδρια (ETHICOMP95) και πλέον το 1999 το ενδιαφέρον επεκτείνεται και σε άλλες ηπείρους – στη Μελβούρνη της Αυστραλίας (AICE99), και στο Τόκυο της Ιαπωνίας (ETHICOMP2007).

Προς τα τέλη της δεκαετίας του '90, διατυπώνεται η θεωρία για την **ηθική της πληροφορίας** (Information Ethics-IE) από τον Floridi (Floridi, 1999). Διαφοροποιείται από τις παραδοσιακές ανθρωποκεντρικές θεωρίες που συναντώνται στον Καντ και τον ωφελισμισμό, θέτοντας ως βάση της ηθικής των υπολογιστών την ηθική της πληροφορίας. Δηλαδή ενώ παραδέχεται ότι και η θεωρία της πληροφοριακής ηθικής βρίσκει εφαρμογή σε όλες τις ηθικές καταστάσεις δεν επιδιώκει να αντικαταστήσει τις παλαιότερες θεωρίες, αλλά μάλλον να τις συμπληρώσει με περαιτέρω ηθικές σκέψεις που μπορούν όμως να παραμεριστούν από τις παραδοσιακές ηθικές σκέψεις. Η θεωρία αυτή αντιμετωπίζει τα πάντα ως αντικείμενα ή διαδικασίες που περιέχουν πληροφορίες/ δεδομένα και υποστηρίζει ότι όλα κινούνται εντός της «σφαίρας της πληροφορίας», «infosphere», όπως

ονομάζει ο ίδιος ο Floridi, το σύμπαν (Floridi, 1999). Η θεωρία του βασίζεται στην ιδέα ότι εφόσον το καθετί που βρίσκεται στην ζώνη της πληροφορίας ενέχει πληροφορία, θα πρέπει ακόμη και η ελάχιστη ηθική αξία πληροφορία να είναι σεβαστή από ηθικής άποψης και να μην αντικαθίσταται από άλλες εκτιμήσεις, ώστε να μπορεί να βελτιώσει και να εμπλουτίσει την ουσία της ύπαρξής της.

Σε συνεργασία με συναδέλφους του καθηγητές στο Πανεπιστήμιο της Οξφόρδης, υποστηρίζει ότι πλέον βρισκόμαστε στην 4^η φάση (4.0 Industry), κατά την οποία η τεχνολογία έχει αντικαταστήσει τη βιομηχανική επανάσταση με την πληροφορία των οντοτήτων, δηλαδή των πάντων, είτε πρόκειται για έμβιους οργανισμούς, είτε ακόμη και για άψυχα αντικείμενα (μηχανές) που όμως λειτουργούν με ειδικά προγράμματα και επεξεργάζονται ασταμάτητα πληροφορίες. Εγείρονται πολλαπλά ερωτήματα από την επιστημονική κοινότητα για τον τρόπο που ο σύγχρονος άνθρωπος καλείται να επιβιώσει στη σύγχρονη ψηφιακή εποχή. Σήμερα, πλέον, διαπιστώνουμε ότι οι στοχαστές της ηθικής στους υπολογιστές έχουν καταλήξει σε δύο απόψεις για την πιθανή δεοντολογική συσχέτιση της τεχνολογίας και της ηθικής. Η μία πλευρά υποστηρίζει ότι η επανάσταση που προκάλεσε η έλευση της τεχνολογίας δημιουργεί επανάσταση και στην ηθική και επομένως πρέπει να γίνει επαναπροσδιορισμός της (Floridi, 1999). Η άλλη πλευρά, που είναι πιο συντηρητική, με κύριο εκφραστή την Johnson (1994) υποστηρίζει ότι η τεχνολογία δεν επηρεάζει τις ηθικές θεωρίες, απλά τις βλέπει από άλλη σκοπιά, επομένως δεν υπάρχει λόγος ύπαρξης ξεχωριστής ηθικής για την αντιμετώπιση των όποιων προβλημάτων (Bynum, 2008).

2. ΟΡΙΣΜΟΣ, ΕΙΔΗ ΙΔΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΘΕΩΡΙΕΣ

2.1.ΟΡΙΣΜΟΣ, ΕΝΝΟΙΑ ΙΔΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Η ιδιωτικότητα μπορεί να οριστεί ως έννοια μονοδιάστατη, παράγωγη ή ακόμη και συνδυαστική. Ορισμένοι μελετητές (Parent, 1983a; McCloskey, 1985) επιμένουν ότι η ιδιωτικότητα ορίζεται ως ενιαία ή μονοδιάστατη έννοια, βασική και αυτόνομη, η οποία διαφοροποιείται από άλλες έννοιες με παρόμοια σημασία που ουσιαστικά διασαφηνίζουν την πραγματική σημασία της. Άλλοι μελετητές (Warren & Brandeis, 1890; Thomson, 1975; Volkman, 2003) είναι υπέρμαχοι της ιδιωτικότητας ως δικαιώματος και επομένως θεωρούν ότι αποτελεί παράγωγη έννοια. Υπάρχει και η μερίδα εκείνων (DeCew, 1997) που απορρίπτουν τα παραπάνω ισχυριζόμενοι ότι δεν νοείται να καλύπτει ένας ενιαίος ορισμός όλες της πτυχές της έννοιας, και θεωρούν εξίσου αβάσιμο η έννοια να προκύπτει εξ' ολοκλήρου ως παράγωγη. Υποστηρίζουν ότι καθώς πρόκειται για έννοια πολύπλευρη και ευρεία μπορεί να γίνει ευκολότερα κατανοητή ως έννοια συμπλέγματος. Η DeCew (1997) διατείνεται ότι μπορεί η ιδιωτικότητα να γίνει ευκόλως κατανοητή αν θεωρηθεί ως ευρύτερος όρος για πολλά συμφέροντα, καθώς τα τελευταία χρόνια έχει επέλθει αλλαγή από τη λογική που υιοθετεί μια προσέγγιση προσανατολισμένη στα δικαιώματα, σε μια άλλη που καταλήγει να ισορροπεί τα οφέλη της ιδιωτικής ζωής και τα οφέλη για τη δημόσια ασφάλεια με μια χρηστική ανάλυση κόστους οφέλους. Γίνεται λοιπόν, αντιληπτό, ότι η ιδιωτικότητα δεν είναι ατομική υπόθεση, θα πρέπει να εξετάζεται εντός του κοινωνικού πλαισίου, καθώς αποτελεί κοινωνικό αγαθό (Τσαγκανού, 2014).

Οι θεωρίες και οι αντιλήψεις είναι πολλές, υπάρχουν μάλιστα απόψεις ότι η ιδιωτικότητα δεν αποτελεί «δικαίωμα», αλλά «συμφέρον», και μάλιστα αρκετοί θεωρητικοί ισχυρίζονται ότι είναι προτιμότερο να θεωρείται η ιδιωτικότητα ως συμφέρον. Άλλοι πάλι (Spinello, 2002) θεωρούν ότι ειδικότερα για την ιδιωτικότητα όπως αυτή παρουσιάζεται στο χώρο εργασίας, χρειάζεται να υπάρχει ισορροπία ανάμεσα στις απαιτήσεις του οργανισμού για απόκτηση πληροφοριών του εργαζομένου και την ανάγκη του οργανισμού να αποκτήσει τις πληροφορίες αυτές από τον εργαζόμενο, πιστεύοντας ότι οι εργαζόμενοι έχουν ένα επιφανειακό δικαίωμα (prima facie right) που μπορεί να αρθεί από τα δικαιώματα του οργανισμού προς το συμφέρον του οργανισμού.

Ήδη το 1977, το ανώτατο δικαστήριο των ΗΠΑ αναγνώρισε την ύπαρξη δύο διαφορετικών τύπων οφέλους που προκύπτουν από την ιδιωτικότητα, α)την αποφυγή αποκάλυψης προσωπικών θεμάτων και β)την ανεξαρτησία κατά τη λήψη ορισμένων σημαντικών αποφάσεων. Μπορεί συνεπώς το άτομο παρεμβαίνοντας να επιλέξει την τύχη των πληροφοριών που το αφορούν, αφού η προσωπική πληροφορία αποτελεί ένα είδος περιουσίας που κατέχει το άτομο και μπορεί να διαχειρίζεται εντός της οικονομικής και εμπορικής σφαίρας (Hunter, 1995).

2.2.Η ΙΔΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ ΩΣ ΝΟΜΙΚΗ ΕΝΝΟΙΑ

Σήμερα, διανύοντας πλέον την εποχή της πληροφορίας δεν μπορούμε, δυστυχώς, ακόμη να αντιληφθούμε τη σοβαρότητα της κατάστασης ή να περιφρουρήσουμε επαρκώς την ιδιωτικότητα του ατόμου με νομοθετικές ρυθμίσεις. Πάντως, οι αρχές του Wiener, αν και πέρασαν 60 χρόνια από τότε που τις διατύπωσε, συναντώνται στα σημερινά νομοθετήματα και γίνεται προσπάθεια να καλυφθούν από αυτά προστατεύοντας την ιδιωτικότητα του σημερινού πολίτη.

Το δικαίωμα στην ιδιωτική ζωή, ως νομική έννοια, είναι μια αρκετά πρόσφατη εφεύρεση. Οι Warren και Brandeis (1890) δημοσίευσαν ένα άρθρο με τίτλο «The Right to Privacy», με το οποίο υποστηρίζουν ότι η ιδιωτικότητα αποτελεί κεκτημένο δικαίωμα που υπάρχει ήδη στο κοινό δίκαιο. Μάλιστα, θεώρησαν το δικαίωμα στην ιδιωτικότητα ως νόμιμο μέσο προστασίας των ατομικών αποφάσεων και επιλογών που αφορούν στην έκθεση της προσωπικότητας του ατόμου κατά την ένταξή του στο κοινωνικό σύνολο. Όλα αυτά γίνονται κατανοητά, όταν λάβει κανείς υπόψη του το συγκείμενο στο οποίο διατυπώνονται αυτές οι απόψεις. Οι δύο αυτοί δικηγόροι, αριστούχοι απόφοιτοι του Harvard, ο ένας γόνος εύπορης οικογένειας και ο άλλος παιδί μεταναστών, εργάζονται και ζουν στην Βοστώνη, στα τέλη του 19^{ου} αιώνα, εντός του κοινωνικού και πολιτισμικού πλαισίου της μετα-εμφυλιακής Αμερικής. Στα εκατό χρόνια (1790-1890) που ακολούθησαν την ίδρυση των ΗΠΑ, ο πληθυσμός της χώρας αυξήθηκε ραγδαία (από 4 σε 63 εκατομμύρια) λόγω μετανάστευσης και πλέον η αυξημένη αστικοποίηση σε συνδυασμό με μια πληθώρα νέων εφευρέσεων (τηλέφωνο, τηλεγράφοι, κάμερες, μαγνητόφωνα) διευκολύνει την επικοινωνία και τη διάδοση της πληροφορίας, οπότε γεννιέται η ανάγκη για απομόνωση και ιδιωτικότητα. Έχοντας την πεποίθηση ότι το κράτος δεν προστατεύει επαρκώς την ελευθερία και τον αυτοκαθορισμό του ατόμου και θεωρώντας τα δύο αυτά δικαιώματα ως πλευρές της ιδιωτικότητας, πίστεψαν ότι θα εμπνεύσουν το σεβασμό στην ιδιωτικότητα που με τη σειρά του θα οδηγήσει σε ευημερία και λειτουργικότητα της κοινωνίας. Διαχωρίζοντας την ιδιωτικότητα από την έννοια της περιουσίας και της ελευθερίας, και κάνοντας διάκριση των

εγγενών ατομικών δικαιωμάτων σε δικαιώματα που αφορούν στη ζωή, στην ελευθερία και στην περιουσία, κατέταξαν το δικαίωμα στην ιδιωτικότητα και το δικαίωμα στην απομόνωση στο δικαίωμα της ζωής. Ιδιαίτερη έμφαση έδωσαν μάλιστα στην προστασία της ψυχολογικής ακεραιότητας του ατόμου, που επιτυγχάνεται από τον έλεγχο που μπορεί το άτομο να ασκήσει στο διαμοιρασμό και την κοινοποίηση των προσωπικών του πληροφοριών. Η αποκάλυψη πτυχών της ιδιωτικής ζωής του ατόμου, χωρίς τη συγκατάθεσή του και ο αντίκτυπος της αποκάλυψης αυτής για το άτομο, διατείνονταν ότι επηρεάζει την αξιοπρέπεια, την ελευθερία και την ασφάλεια του ατόμου. Επηρεασμένοι από τον συγγραφέα R. W. Emerson, η άποψη του οποίου για τον ατομικισμό επέμεινε στην ακεραιότητα και τον αυτοπροσδιορισμό του κάθε ατόμου, συνδέουν την μοναξιά και την ιδιωτικότητα, θεωρώντας την ιδιωτικότητα μια κοινωνική κατάσταση κατά την οποία το άτομο επιλέγει με ποια άτομα θέλει να είναι. Σίγουρα, παρόλη τη διορατικότητά τους, οι Warren και Brandeis, θα έμεναν κατάπληκτοι αν γνώριζαν την ποικιλομορφία της εφαρμογής της έννοιας της ιδιωτικότητας στη σύγχρονη ζωή.

Στους Warren και Brandeis (1890) πιστώνεται η πρώτη ρητή αναφορά στην ιδιωτικότητα ως νόμιμο δικαίωμα στις ΗΠΑ. Με το άρθρο τους εισάγουν κάποιους γενικούς κανόνες για την επιβολή νομικής ευθύνης για παρεμβολή στο δικαίωμα στην ιδιωτικότητα βάσει 2 κριτηρίων. Το πρώτο κριτήριο θεωρεί ότι η ιδιωτικότητα παραβιάζεται όταν δεν υπάρχει συγκατάθεση και το δεύτερο, ότι προσβάλλεται η αξιοπρέπεια, επειδή μόνο οι εμφανέστερες παραβιάσεις μπορούν να εντοπιστούν λόγω του υποκειμενικού και διαβαθμιζόμενου χαρακτήρα που διέπει την αξιοπρέπεια, και την ιδιωτικότητα που βιώνει ο κάθε άνθρωπος. Σήμερα δίνεται μεγάλη σημασία στη συγκατάθεση του ενδιαφερομένου, όσο για την αξιοπρέπεια είναι ένα ρευστό θέμα που υπάρχει στα πλαίσια της ηθικής που διακρίνει τον καθένα, ανάλογα με το κοινωνικό και πολιτισμικό συγκείμενο στο οποίο ζει.

Αυτό όμως δεν σημαίνει ότι η ιδιωτικότητα αποτελεί συνταγματικό δικαίωμα. Η Glancy (1979) βασιζόμενη στο άρθρο τους, περίπου έναν αιώνα αργότερα, κάνει λόγο για την εφεύρεση του δικαιώματος στην ιδιωτικότητα, θεωρώντας ότι το δικαίωμα στην ιδιωτικότητα ουσιαστικά εφευρέθηκε από τους Warren και Brandeis.

2.3.ΕΙΔΗ ΙΔΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Η διάκριση της ιδιωτικότητας σε είδη θα λειτουργήσει βοηθητικά και αποσαφηνιστικά κατά τη μελέτη της σημασίας της. Από τη διεθνή βιβλιογραφία προκύπτουν 4 είδη ιδιωτικότητας (Himma & Tavani, 2008): α) η φυσική/σωματική, β)η σχετική με τη λήψη αποφάσεων, γ)η ψυχολογική/πνευματική και τέλος δ)η **πληροφοριακή**, που αποτελεί και το αντικείμενο του ενδιαφέροντος της παρούσας εργασίας.

- Πιο αναλυτικά όταν γίνεται λόγος για *φυσική ιδιωτικότητα*, εννοείται η παραβίαση της σωματικής ιδιωτικότητας του ατόμου. Η περιγραφή αυτού του είδους ιδιωτικότητας, παρακίνησε ουσιαστικά τους Warren και Brandeis να μιλήσουν για το δικαίωμα στην ιδιωτικότητα. Άλλωστε έζησαν σε μια δύσκολη εποχή, κατά την οποία η ιδιωτικότητα του ατόμου στο ίδιο του το σώμα δεν ήταν ξεκάθαρη.
- Η ιδιωτικότητα που αφορά στη *λήψη αποφάσεων* είναι εκείνη κατά την οποία το άτομο μπορεί να λάβει σημαντικές αποφάσεις που το αφορούν (γάμος, απόκτηση παιδιού, έκτρωση, ευθανασία) χωρίς να δέχεται παρεμβάσεις από τρίτους.

- Η *ψυχολογική ιδιωτικότητα* (Regan, 1995) ή *πνευματική ιδιωτικότητα* (Floridi, 2005) διαπιστώνεται όταν υπάρχει περιορισμός στην ικανότητα των άλλων να παρέμβουν και να χειραγωγήσουν το μυαλό κάποιου. Μάλιστα η προστασία της ιδιωτικής ζωής σε αυτήν την περίπτωση δεν αφορά μόνο στην απόκτηση πληροφοριών για το άτομο, αλλά εκτείνεται και στο γεγονός ο «εισβολέας» να εμποδίζει το «θύμα» να συγκεντρωθεί στη ζωή του και να σκέφτεται καθαρά (Alfino, 2001). Επομένως το να κοιτάζει κάποιος επίμονα ένα άτομο θεωρείται προσβολή της πνευματικής του ιδιωτικότητας καθώς κάτι τέτοιο εμποδίζει το άτομο να έχει ψυχολογική ηρεμία και να ενεργεί φυσιολογικά. Όπως υποστήριξαν και οι Warren και Brandeis, η αρχή του σεβασμού της ιδιωτικότητας είναι το απαραβίαστο της προσωπικότητας, αυτό που σήμερα περιγράφουμε ως αυτοδιάθεση (DeCew, 2006).
- Η *πληροφοριακή ιδιωτικότητα* αποτελεί σύμφωνα με τον Parent(1983b) τη μόνη νόμιμη χρήση του όρου ιδιωτικότητα. Αφορά σε προσωπικές πληροφορίες που ενέχουν καθημερινές δραστηριότητες, τον προσωπικό τρόπο ζωής, τα οικονομικά, το ιατρικό ιστορικό και τα ακαδημαϊκά επιτεύγματα του ατόμου. Αυτές οι πληροφορίες μπορούν να αποθηκευτούν και να διαδοθούν μέσω ηλεκτρονικών βάσεων δεδομένων και μέσω διαύλων επικοινωνίας όπως ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, τηλέφωνο, ασύρματες συσκευές επικοινωνίας.

2.4.ΘΕΩΡΙΕΣ ΙΔΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Έχουν αναπτυχθεί αρκετές θεωρίες για την πληροφοριακή ιδιωτικότητα, όπως εκείνη του **Floridi** (2005) που διακρίνει δύο ευρείες κατηγορίες πληροφοριακής ιδιωτικότητας, βάσει *αναγωγής* (reductionist account) και βάσει *ιδιοκτησίας* (ownership-based account). Υποστηρίζει δηλαδή ότι κατά την πρώτη κατηγορία, η προστασία της πληροφοριακής ιδιωτικότητας προστατεύει από ορισμένες ανεπιθύμητες συνέπειες που μπορεί να προκύψουν από παραβίαση της ιδιωτικότητας. Αντίθετα, κατά τη δεύτερη κατηγορία, η ιδιωτικότητα πρέπει να γίνεται σεβαστή εξαιτίας των ατομικών δικαιωμάτων στη φυσική ασφάλεια και ιδιοκτησία, καθώς σύμφωνα με αυτήν την άποψη κάθε άτομο κατέχει τις προσωπικές του πληροφορίες. Παρόλο που η ανάλυση του Floridi βρίσκει εφαρμογή στις θεωρίες ιδιωτικότητας γενικά, υπάρχουν αντιρρήσεις για το εάν έχουν εφαρμογή στην πληροφοριακή ιδιωτικότητα.

Επίσης, η θεωρία του **Tavani** (2004a, 2007a) που υποστηρίζει ότι μπορεί να γίνει διάκριση α) βάσει *περιορισμένης πρόσβασης* (restricted access), δηλαδή μπορεί κάποιος να ελέγχει τις πληροφορίες που τον αφορούν περιορίζοντας τους τρίτους από το να έχουν πρόσβαση σε αυτές. Με τη θεωρία περιορισμένης πρόσβασης συμφωνούν αρκετοί μελετητές (Bok,1983; Gavison,1980; Allen,1988). Και β) βάσει *ελέγχου* (control theory), δηλαδή να έχει κάποιος ιδιωτικότητα ελέγχοντας απευθείας τις πληροφορίες που τον αφορούν. Η θεωρία ελέγχου έχει υποστηριχτεί από αρκετούς μελετητές (Fried,1990; Rachels,1975; Westin,1967; Miller,1971; Moore,2003). Όμως υπάρχουν αρκετές ασάφειες που οφείλονται στο είδος των προσωπικών πληροφοριών στις οποίες μπορεί κάποιος να έχει πρόσβαση, αφού δεν είναι δυνατόν να προσδοκά κάποιος να ελέγχει κάθε προσωπική πληροφορία που τον αφορά. Υπάρχει μάλιστα η τάση να εμπλέκεται η ιδιωτικότητα με την αυτονομία σε αυτή τη θεωρία ελέγχου. Η θεωρία αυτή δεν καθορίζει με σαφήνεια τα όρια ιδιωτικού και δημόσιου.

Καμιά από τις 2 αυτές θεωρίες δεν παρέχει σε επαρκή βαθμό πληροφοριακή ιδιωτικότητα. Ωστόσο, κάθε μία από αυτές έχει να προσφέρει κάτι σημαντικό. Έτσι ο **Moor** (1997) ανασυνθέτοντας τα χαρακτηριστικά τους δημιούργησε το πλαίσιο μιας νέας θεωρίας με χαρακτηριστικά την *απαγορευμένη πρόσβαση και τον περιορισμένο έλεγχο* (RALC-Restricted Access/ Limited Control. Ενσωματώνοντας στοιχεία κλειδιά των δύο παραπάνω θεωριών καθορίζει ζώνες ελέγχου αναφορικά με την προστασία της ιδιωτικότητας. Μάλιστα κάνει μια σημαντική διάκριση σε «φυσικό» και «κανονιστικό» απόρρητο. Κατά το φυσικό απόρρητο είναι δυνατόν να χαθεί η ιδιωτικότητα δίχως να παραβιαστεί, καθώς υπάρχει προστασία του ατόμου από παρακολούθηση, εισβολή και ανάμειξη τρίτων. Ένα ευνόητο παράδειγμα φυσικής ιδιωτικότητας είναι όταν κάποιος κάνει κάτι σε δημόσιο χώρο, χωρίς όμως να υπάρχει πιθανότητα να βρίσκεται κάποιος άλλος παρόν. Είναι σε κοινή θέα, αλλά ταυτόχρονα διατηρεί την ιδιωτικότητά του. Κατά το κανονιστικό απόρρητο υπάρχει βαθμός ελέγχου μέσω της επιλογής, της συγκατάθεσης και της διόρθωσης, άρα δεν υπάρχει παραβίαση της ιδιωτικότητας καθώς η είσοδος στις προσωπικές πληροφορίες γίνεται με άδεια (π.χ. ιατρικά αρχεία, τοποθεσία, ακαδημαϊκά επιτεύγματα). Επομένως η διαχείριση της ιδιωτικότητας που αφορά στις προσωπικές πληροφορίες δεν απαιτεί την ύπαρξη απόλυτου και ολοκληρωτικού ελέγχου. Αρκεί να υπάρχει εξ αρχής διάκριση σε φυσική και κανονιστική προστασία του ενδιαφερομένου. Μάλιστα ο Moor προχωρά ένα βήμα παραπάνω κάνοντας λόγο για καταστάσεις (situations), που μπορούν να λαμβάνουν χώρα εντός άλλων καταστάσεων (π.χ. μια ιδιωτική συζήτηση σε έναν δημόσιο χώρο).

Βέβαια, υπάρχουν και κάποιες θεωρίες συγκριτικής αξιολόγησης που χρησιμοποιούνται ως αναφορά στην πληροφοριακή ιδιωτικότητα.

Η **Nissenbaum** (2004) για παράδειγμα διατυπώνει την ιδιωτικότητα ως ακεραιότητα που ποικίλλει ανάλογα με το πλαίσιο στο οποίο υπάρχει. Υποστηρίζει ότι η προστασία της ιδιωτικότητας εντός συγκεκριμένων πλαισίων είναι επαρκής και υπογραμμίζει την προστασία των ευαίσθητων πληροφοριών, καθώς στο παρελθόν δεν έχρηζαν προστασίας, λόγω των σύγχρονων τεχνολογιών, όμως η ροή των πληροφοριών οδηγεί σε συλλογή, συσσώρευση, συνδυασμό και διάδοση τους με ασύλληπτες ταχύτητες. Οι κανόνες και οι νόρμες είναι σχετικές και με περιορισμένη κλίμακα εφαρμογής. Η Nissenbaum (1998) ισχυρίζεται μάλιστα ότι υπάρχει, θεωρητικά, «τυφλό σημείο» όταν γίνεται λόγος για προστασία της ιδιωτικότητας σε δημόσια συγκείμενα. Η παραβίαση μιας νόρμας, ασφαλώς συνεπάγεται παραβίαση της ιδιωτικότητας. Η αναγνώριση και η επίλυση των απαιτήσεων αναφορικά με τον καθορισμό της ιδιωτικότητας καθιστούν σημαντικότερο το συγκεκριμένο από τη φύση της ίδιας της πληροφορίας.

Ο **Floridi** (2005) προτείνει την οντολογική ερμηνεία της πληροφοριακής ιδιωτικότητας. Στηρίζει το μοντέλο του, μια «μακρο-ηθική» θεωρία, για να αναλύσει «μικρο-ηθικά» ζητήματα που αφορούν στην ηθική των ηλεκτρονικών υπολογιστών και της ηθικής της πληροφορίας. Έχοντας ως δεδομένο ότι η πληροφορία έχει ηθική αξία, θεωρεί ότι οι πληροφοριακές οντότητες που συνιστούν την «infosphere», δικαιούνται ηθικής αντιμετώπισης. Κάνει ξεκάθαρη διάκριση στην εποχή πριν την ψηφιοποίηση και μετά την ψηφιοποίηση των τεχνολογιών, θεωρώντας ότι οι συσκευές πλέον ενυπάρχουν οντολογικά στην σφαίρα της πληροφορίας καθώς έχει αλλάξει η ίδια η φύση της ιδιωτικότητας, και αυτό σημαίνει ότι θα πρέπει να υπάρξει ριζική επανερμηνεία της πληροφοριακής

ιδιωτικότητας. Συνεπώς μια παραβίαση της ιδιωτικότητας αποτελεί παραβίαση της φύσης της ίδιας της πληροφορίας που από μόνη της αποτελεί μια οντότητα.

Το έργο του δείχνει ότι διαφοροποιεί την πνευματική ιδιωτικότητα από την πληροφοριακή ιδιωτικότητα, και θα μπορούσε να καταλήξει κανείς στο συμπέρασμα ότι κάνει λόγο για θεωρία της ιδιωτικότητας της προσωπικότητας και για οντολογική θεωρία της ιδιωτικότητας. Παρατηρούνται όμως κάποιες ασάφειες στη θεωρία του, αφού δεν ορίζει τι αποτελεί παραβίαση της ιδιωτικότητας. Πάντως συμπεραίνεται τελικά ότι η θεωρία του λειτουργεί μάλλον ενισχυτικά προς άλλες θεωρίες παρά αντικαθιστώντας τις.

Ο **Vedder** (2004) κάνει λόγο για κατηγοριοποίηση της ιδιωτικότητας. Θεωρεί ότι η ατομική και η συλλογική ιδιωτικότητα δεν επαρκούν και αυτός είναι ο λόγος που εισάγει μια νέα κατηγορία που την ονομάζει (categorical privacy). Πιστεύει ότι η υπάρχουσα νομοθεσία δεν είναι ικανή να καλύψει τις νέες ανάγκες που έχουν προκύψει από τα άλματα της ψηφιακής εποχής (βάσεις δεδομένων, εξόρυξη δεδομένων) και έτσι το άτομο δεν προστατεύεται επαρκώς παρά μόνο αν δημιουργηθεί μια νέα κατηγορία προστασίας της ιδιωτικότητας που θα προστατεύει το άτομο από την κατάχρηση των συλλεγέντων προσωπικών του δεδομένων ειδικά στις περιπτώσεις που τα δεδομένα αυτά μπορούν να χρησιμοποιηθούν για να λάβουν σημαντικές αποφάσεις για το άτομο.

Η συλλογή πληροφοριών αποτελεί παλιά πρακτική. Υπήρχε ήδη απογραφή κατά τη Ρωμαϊκή εποχή. Αργότερα, το 1086, συντάχθηκε η «Βίβλος της Δευτέρας Παρουσίας» (Domesday Book) από τον Γουλιέλμο τον Κατακτητή, όπου καταγράφηκαν με λεπτομέρεια όλοι οι κάτοικοι και οι ιδιοκτησίες της χώρας. Δεν πρόκειται για κάτι καινούριο, όμως υπάρχει μια νέα αναστάτωση που εντείνεται από τις συνέπειες των νέων τεχνολογιών. Ο τεράστιος όγκος των πληροφοριών, η αστραπιαία ταχύτητα διάδοσής τους, η ολοένα αυξανόμενη διάρκεια τήρησης των πληροφοριών σε αρχεία και το είδος των πληροφοριών ενισχύουν την πιθανότητα διαρροής σε τρίτους. Πλέον οι πληροφορίες που υπάρχουν είναι άπειρες και διαθέσιμες για μεγάλο χρονικό διάστημα καθώς η αποθήκευσή τους δεν κοστίζει ιδιαίτερα. Κυρίως η ποιότητα των πληροφοριών είναι τέτοια που συναλλαγές για παράδειγμα, μπορούν να ανιχνευθούν από τρίτους και να γίνουν αντικείμενο εκμετάλλευσης, εν αγνοία του άμεσα ενδιαφερομένου.

2.5. ΠΝΕΥΜΑΤΙΚΗ ΙΔΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ

Στην πραγματικότητα, ο σημερινός «κυβερνοπολίτης» (cyberzen από το cyber + citizen) ξεφεύγοντας από την ανωνυμία των παρελθόντων ετών, όπου η έννοια μέσο κοινωνικής δικτύωσης ήταν άγνωστη, εισήλθε απότομα και ανέτοιμος σε μια πολύβουη εικονική κοινωνία, στην οποία αισθάνεται παντελώς ελεύθερος να εκφραστεί ανοικτά. Την ανεξέλεγκτη αυτή ελευθερία έκφρασης που έχει, πυροδοτεί η ανωνυμία πίσω από την οποία κρύβεται ή τουλάχιστον έτσι πιστεύει. Η χρήση ψευδώνυμου, δίνει μια κάποια σιγουριά, ή μήπως δεν θα έπρεπε; Είναι γεγονός ότι ο φόβος της τρομοκρατίας οδήγησε σε ενίσχυση των μέτρων ασφαλείας και παρακολούθησης με ηλεκτρονικά μέσα από τις υπηρεσίες εθνικής ασφάλειας, των πολιτών σε παγκόσμιο επίπεδο. Φυσικά, το να γνωρίζει ο σημερινός κυβερνοπολίτης ότι παρακολουθείται κάθε δευτερόλεπτο, σίγουρα τον κάνει να αισθάνεται άβολα, και αυτό έχει επιπτώσεις και στην πνευματική του ιδιωτικότητα (intellectual privacy) που διαρκώς συρρικνώνεται, ως αποτέλεσμα της διαρκούς

παρακολούθησης. Οι ενδόμυχες, βαθυστόχαστες σκέψεις του αναπτύσσονται βεβιασμένα και φιλτραρισμένα ενώ κάποιες φορές δεν αναπτύσσονται καθόλου, δημιουργώντας ένα παράδοξο. Τα απλά καθημερινά που θα συζητούσε με κάποιον φίλο του αναρτώνται με τεράστια ευκολία, με φωτογραφίες που δεν διαγράφονται και για την ακρίβεια συλλέγονται, με τη συγκατάθεσή του και εν συνεχεία επεξεργάζονται από τρίτους (πιθανόν χωρίς τη συγκατάθεσή του) και κυκλοφορούν παντού, ενώ τα ουσιαστικά προβλήματα που θα έπρεπε να τον απασχολούν καταπνίγονται υπό το φόβο της προσβολής της ιδιωτικότητάς του, της λογοκρισίας. Η καθημερινότητα του δεν διαφέρει από εκείνη ενός πολιορκημένου και καταδυναστευμένου ατόμου που δεν εκφράζει τα φρονήματα, τις πεποιθήσεις, τα πιστεύω του, ενώ ταυτόχρονα θέλει να αποτελεί μέλος του κοινωνικού συνόλου και να ενσωματώνεται σε αυτό. Για να το πετύχει είναι ενεργό μέλος κοινωνικών δικτύων, ανταλλάσει πληροφορίες με τους ομοίους του, συγχωνεύεται και ασπάζεται τις νέες τάσεις, κρύβεται πίσω από επουσιώδεις συζητήσεις και δεν αποκαλύπτει αυτό που πραγματικά θέλει να πει και αυτό που πρέπει να ειπωθεί. Μήπως τελικά θα έπρεπε να διδάσκεται ο κυβερνοπολίτης πώς να διαχειρίζεται την νέα εποχή της τεχνολογίας για να αποφύγει να βρεθεί σε δυσάρεστη (για την ώρα), δυσμενή (δεν το διανοείται ακόμη) κατάσταση στο μέλλον;

Βέβαια, προσπαθούν να τον πείσουν ότι η παρακολούθησή του γίνεται για την δική του ασφάλεια. Με τον όρο ασφάλεια εννοείται η παρεμπόδιση της μη εξουσιοδοτημένης πρόσβασης, χρήσης, μετατροπής και κλοπής ή φυσικής καταστροφής της περιουσίας (Kizza, 2017). Κομμάτια της ασφάλειας θεωρούνται η εμπιστευτικότητα (δηλ. η αποτροπή αποκάλυψης δεδομένων σε τρίτους), η ακεραιότητα (δηλ. η αποτροπή τροποποίησης δεδομένων) και η διαθεσιμότητα (δηλ. η αποτροπή μη εξουσιοδοτημένης παρακράτησης δεδομένων από εκείνους που τα χρειάζονται όταν τα χρειάζονται). Η επιβολή της ασφάλειας μπορεί να γίνει είτε με έλεγχο της φυσικής πρόσβασης, όπως γίνεται με τη χρήση κλειστών κυκλωμάτων ασφαλείας, αισθητήρων κλπ, είτε με ηλεκτρονικό έλεγχο, όπως για παράδειγμα με ηλεκτρονικά φράγματα όπως κωδικούς, κρυπτογραφημένα κείμενα, επικύρωση ψηφιακής υπογραφής. Υπάρχει τελικά ασφάλεια;

Σαφώς, οι διαρκείς ενημερώσεις των νόμων με οδηγίες και κανονισμούς προβάλλουν την επιθυμία των νομοθετών να προλάβουν την τεχνολογία προσπαθώντας να προστατεύσουν τον κυβερνοπολίτη, όμως αυτός συνεχίζει να αναρωτιέται, αν η ιδιωτική του ζωή προφυλάσσεται ή καταδυναστεύεται. Η φιλοσοφική απορία που αναδύεται μέσα από αυτή την κατάσταση βρίσκει απάντηση στα λόγια του αρχαίου Αδείμαντου, του μεγαλύτερου αδελφού του Πλάτωνα, όταν στην «Πολιτεία» συζητώντας για την ιδανική πόλη καταλήγει, «εμείς είμαστε οι καλύτεροι κηδεμόνες του εαυτού μας». Θα πρέπει να αντιληφθούμε, λοιπόν, ότι η ιδιωτικότητα και η προστασία δεδομένων των πολιτών, επαφίενται στην «προαίρεση» του ανθρώπου, και την ηθική του βούληση, και ταυτόχρονα το κράτος οφείλει να αναλάβει την ευθύνη της νομικής προστασίας του πολίτη.

Το διαδίκτυο έχει πολλές δικλίδες ασφαλείας που ελέγχουν τις πύλες εισόδου σε αυτό (ISPs- Internet Service Providers, μηχανές αναζήτησης, προμηθευτές λογισμικού ειδικού τύπου). Αυτοί οι «φύλακες» λειτουργούν ως παθητικοί αγωγοί της ελεύθερης ροής των πληροφοριών εμποδίζοντας κακόβουλες ενέργειες, όπως για παράδειγμα τη δυσφήμιση ή την κλοπή πνευματικής ιδιοκτησίας (Himma & Tavani, 2008). Τελικά, αφού ο «κώδικας είναι

νόμος», όπως αναφέρει ο Lessig (1999), μιλώντας για τον κώδικα που τρέχει στους υπολογιστές, οι πάροχοι λογισμικού φέρουν ηθική ευθύνη να δημιουργούν σε νόμιμο και ηθικό κώδικα.

2.6.Η ΑΝΩΝΥΜΙΑ ΩΣ ΜΕΣΟ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΤΗΣ ΙΔΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑΣ [μύθος του Γύγη]

Η ανωνυμία είναι μέσο που διασφαλίζει την ιδιωτικότητα και επομένως συνδέεται με αυτήν. Ως ανωνυμία εννοείται η απουσία ονόματος, η μη ταυτοποίηση των δεδομένων με το άτομο. Βέβαια η ανωνυμία μπορεί να επιτευχθεί και με τη χρήση ψευδώνυμου. Και είναι διαφορετικό όταν κάποιο άτομο δεν είναι γνωστό και απολαμβάνει της ιδιωτικότητάς του. Η ανωνυμία υφίσταται όταν συμβαίνει μια πράξη και δεν μπορεί να ταυτοποιηθεί κάποιος ως ο δράστης της πράξης. Άλλο λοιπόν να είναι κάποιος άγνωστος και άλλο να είναι ανώνυμος. Άγνωστος σημαίνει ότι δεν γνωρίζει κάποιος την ύπαρξή του, ενώ ανώνυμος σημαίνει ότι γνωρίζει την ύπαρξη, αλλά δεν μπορεί να τη συνδέσει με κάποιο όνομα. Μπορεί βέβαια και η κοινωνική απομόνωση να είναι μέσο ανωνυμίας. Στη σύγχρονη κοινωνία όμως, η κοινωνική απομόνωση φαντάζει ουτοπία.

Φυσικά η ανωνυμία επιδιώκεται για την προστασία της ιδιωτικότητας, αλλά και κάποιες φορές για να καλύψει ανήθικες ή εγκληματικές πράξεις. Όπως συνέβη με τον μύθο του Γύγη. Ο μύθος του Γύγη, όπως παρατίθεται στην «Πολιτεία» του Πλάτωνα στο δεύτερο βιβλίο, είναι ξεκάθαρο παράδειγμα του τρόπου με τον οποίο η ανωνυμία, στην περίπτωση του Γύγη η ικανότητα να γίνει αόρατος, επιτρέπει σε ανήθικες και εγκληματικές δραστηριότητες να παραμένουν ατιμώρητες. Στη συγκεκριμένη παραβολή, ένας αθώος και αγαθός βοσκός ανακαλύπτει ένα δαχτυλίδι με το οποίο μπορεί να γίνει αόρατος. Αποφασίζει λοιπόν να το χρησιμοποιήσει προς όφελός του και αφού συνάπτει σχέσεις με τη βασίλισσα κατορθώνει να σκοτώσει με τη βοήθειά της το βασιλιά και να πάρει τη θέση του. Ο Γλαύκων, που αφηγείται το μύθο στους παρευρισκόμενους στα πλαίσια της συζήτησης για την δικαιοσύνη και την αδικία, συμπεραίνει ότι η αδικία – ετυμολογικά σημαίνει την άρση της δικαιοσύνης- αποτελεί στοιχείο της ανθρώπινης φύσης, ενώ η δικαιοσύνη, αντίθετα, εντάσσεται στην περιοχή των ανθρώπινων συμβάσεων. Μάλιστα καταλήγει ότι κανείς δεν είναι δίκαιος με τη θέλησή του, επειδή δηλαδή αναγνωρίζει την αξία της δικαιοσύνης, αλλά από ανάγκη, γιατί δεν έχει τη δυνατότητα να αδικεί χωρίς να αδικείται. Μπορεί λοιπόν, η ανωνυμία να οδηγήσει σε απάτες, έλλειψη λογοδοσίας, συκοφαντία ως αρνητικές συνέπειες, μπορεί ωστόσο να προστατεύσει το άτομο από ανεπιθύμητη δημοσιότητα, και να του δώσει μεγαλύτερη άνεση και ελευθερία στην ανταλλαγή ιδεών και την έκφραση, παρέχοντάς του αυτονομία και αξιοπρέπεια.

3. ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΗ ΙΔΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ

3.1.ΕΙΔΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΗΣ ΙΔΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑΣ (ΥΓΕΙΑ- ΤΟΠΟΘΕΣΙΑ- ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΗΣ)

Η πληροφοριακή ιδιωτικότητα αφορά στο απόρρητο των δεδομένων και των πληροφοριών. Ανάλογα με το άτομο που αφορά ή την ιδιότητά του διακρίνεται σε κάποια είδη, όπως ιδιωτικότητα α)του καταναλωτή, β)ιατρική, γ) τοποθεσίας και δ)του **εργαζομένου**.

Η ιδιωτικότητα στην *υγεία* σημαίνει την προστασία του ιατρικού ιστορικού του κάθε πολίτη. Κυρίως ισχύουν νόμοι που προστατεύουν την ανωνυμία. Όμως ειδικά στην ιατρική μπορεί μέσω επαναλαμβανόμενων σχεδίων (μοτίβα) που προκύπτουν από την εξόρυξη δεδομένων (data mining) να εντοπιστεί κάποιος ασθενής, ο οποίος δεν θα ήταν εφικτό να βρεθεί με μια απλή αναζήτηση. Η εξόρυξη δεδομένων συνδυάζει στοιχεία του ασθενή κατατάσσοντάς τον σε ομάδες, διευκολύνοντας με τον τρόπο αυτό την εύρεσή του. Ωστόσο, όπως εξηγεί ο Vedder (2004), μετά την ενσωμάτωση των δεδομένων του ασθενή και τη γενίκευσή τους, ο ασθενής δεν έχει λόγο στην περαιτέρω επεξεργασία των δεδομένων που τον αφορούν. Έτσι όμως δεν προστατεύεται η ιδιωτικότητά του. Ο νόμος είναι ξεκάθαρος όταν πρόκειται για προσωπικές πληροφορίες που παράγονται από δεδομένα, ο χρήστης δεν μπορεί να παρέμβει. Υπάρχει μάλιστα και το ενδεχόμενο η κατηγοριοποίηση του ασθενή να οδηγήσει και σε εσφαλμένα συμπεράσματα. Και κάτι τέτοιο μπορεί να οδηγήσει σε διάκριση ακόμη και στιγματισμό του.

Η ιδιωτικότητα *τοποθεσίας* είναι μια νέα κατηγορία ιδιωτικότητας που διατύπωσαν οι αναλυτές. Οι σύγχρονες φορητές συσκευές (wearables, smart phones, tablets, laptops) έχουν ενσωματωμένο στο σύστημα τους έναν αναμεταδότη που εκπέμπει διαρκώς τη θέση συσκευής. Το Παγκόσμιο Σύστημα Εντοπισμού (Global Positioning System ή GPS, όπως το γνωρίζουμε), μπορεί να δώσει με ακρίβεια μερικών μόλις μέτρων τη θέση της συσκευής, συνεπώς και του ατόμου. Όταν κάποιος περπατάει στο δρόμο, δέχεται μέσω του συστήματος αυτού προτάσεις για κοντινούς χώρους ψυχαγωγίας, διασκέδασης, διατροφής, ειδών ένδυσης, υπόδησης, τράπεζες κ.ά., ανάλογα με τις προτιμήσεις του, αφού εντοπίζεται η θέση του διαρκώς.

Η ιδιωτικότητα του *καταναλωτή* είναι κάτι οξύμωρο. Είναι δύσκολο να μιλά κανείς για ιδιωτικότητα όταν συναλλάσσεται μέσω διαδικτύου. Οι αγορές μέσω εμπορικών πλατφόρμων αντλούν πέρα από στοιχεία ταυτότητας, τοποθεσίας, αριθμούς τραπεζικών καρτών, και στοιχεία πιο ευαίσθητα, που διασταυρώνονται μεταξύ τους από την επισκεψιμότητα σελίδων και συλλέγονται μέσω των cookies. Τα cookies είναι μικρά αρχεία κειμένου που στέλνουν οι ιστότοποι ώστε να ανακτούν πληροφορίες. Καθώς ο καταναλωτής επισκέπτεται ιστοσελίδες που τον ενδιαφέρουν, συλλέγονται πληροφορίες για τις προτιμήσεις του, για την τοποθεσία του, για την συσκευή του, από τα cookies. Οι προτιμήσεις αυτές μαζί με οποιαδήποτε άλλη πληροφορία συμπεριλαμβάνει ο ιστότοπος (τις σελίδες που επισκέφτηκε, τις διαφημίσεις που διάβασε, πόση ώρα παρέμεινε σε αυτές κλπ) αποθηκεύονται στο σκληρό δίσκο της συσκευής του χρήστη και ο ιστότοπος κρατάει αντίγραφο τους. Εννοείται πως πέραν του ιστότοπου δεν είναι δύσκολο σε κάποιον με βασικές γνώσεις στη χρήση υπολογιστών να αποκτήσει πρόσβαση σε αυτές τις πληροφορίες. Με κάθε νέα αναζήτηση που θα γίνει από τον χρήστη ανακτώνται και υποβάλλονται εκ νέου σε μια ιστοσελίδα, για να αποθηκευτούν και πάλι ενημερωμένα και εμπλουτισμένα. Με τον τρόπο αυτό μπορούν οι κάτοχοι ιστοσελίδων να εκτιμήσουν τα ενδιαφέροντα του κάθε χρήστη και μεμονωμένα να τον κατευθύνουν εντός του διαδικτύου σε σελίδες που ταυτίζονται με αυτά (στοχευμένη διαφήμιση). Το προφίλ του χρήστη έχει πλέον συγκροτηθεί, πέρα όμως από τις καθημερινές καταναλωτικές του συνήθειες μπορεί να περιλαμβάνει και ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα, όπως ιδιαίτερες προτιμήσεις του. Επικριτές και υποστηρικτές των cookies διαφωνούν για την χρήση τους. Οι μεν ισχυρίζονται ότι η ανταλλαγή δεδομένων μεταξύ του χρήστη και των ιστοσελίδων συμβαίνει ακόμη και

χωρίς τη γνώση και συγκατάθεση του και επομένως η επαναλαμβανόμενη αποθήκευση τους προσβάλλει την ιδιωτικότητα του ατόμου. Οι υποστηρικτές (κυρίως ιδιοκτήτες και πάροχοι υπηρεσιών του διαδικτύου) ισχυρίζονται ότι τα cookies παρέχουν μια εξατομικευμένη λίστα των προτιμήσεων χρήστη και έτσι του κερδίζουν χρόνο στις μελλοντικές του αναζητήσεις. Το πρόβλημα περιορίζεται όπου δίνεται η δυνατότητα στο χρήστη να επιλέξει αν επιτρέπει την ενεργοποίηση των cookies, ωστόσο υπάρχουν εμπορικές σελίδες που έχουν ως απαραίτητη προϋπόθεση την ενεργοποίηση των cookies, ώστε ο χρήστης να μπορέσει να περιηγηθεί σε αυτές. Ήδη από το 1995 υπήρχε ενδιαφέρον για τη δημιουργία αρχών απορρήτου, δηλαδή προστασίας της ιδιωτικότητας. Κινούμενοι προς την κατεύθυνση αυτή αποφασίστηκε η μείωση των δεδομένων και η προστασία της ταυτότητας μέσω ανωνυμίας και ψευδωνύμων. Αυτή οδήγησε στη δημιουργία τεχνικών που ρυθμίζουν την ιδιωτικότητα, εφαρμογών δηλαδή εντός των συστημάτων (PET- Privacy Enhancing Technologies) (ENISA, 2014), που επιτρέπουν στο χρήστη να αναγνωρίσει, εμποδίσει και απενεργοποιήσει τα cookies, όμως το χαρακτηριστικό αυτό είναι χρήσιμο από όσους γνωρίζουν από την τεχνολογία αυτή και μπορούν να την ενεργοποιούν και να την απενεργοποιούν στους περιηγητές τους.

Επίσης, τα τελευταία χρόνια χρησιμοποιείται κυρίως η τεχνολογία ταυτοποίησης μέσω ραδιοσυχνοτήτων, ευρύτερα γνωστή ως RFID (Random Frequency Identification). Αρχικά χρησιμοποιήθηκε για να εντοπίζει αντικείμενα που πωλούνταν σε καταστήματα και να αποτρέψει την κλοπή τους, ή να πιστοποιήσει τη γνησιότητά τους. Σήμερα βρίσκει εφαρμογή στις έξυπνες κάρτες (τραπεζών, μέσων μαζικής μεταφοράς, διαβατηρίων, ταυτοτήτων, εργαζομένων), στον εντοπισμό ζώων, ηλικιωμένων ατόμων και παιδιών, έπειτα από επιλογή των συγγενικών τους προσώπων, εικάζεται όμως ότι στο μέλλον κάτι τέτοιο μπορεί να θεσμοθετηθεί και να επιβληθεί. Το μόνο που χρειάζεται είναι ένα τσιπ (το οποίο έχει μέγεθος κόκκου ρυζιού) και μια κεραία. Το τσιπ εμπεριέχει πληροφορίες (προσωπικά δεδομένα του χρήστη) που όταν πλησιάσουν στη συσκευή ελέγχου ανιχνεύονται. Ο χρήστης δεν μπορεί να παρέμβει στην επεξεργασία των δεδομένων αυτών, αν και πρόσφατα οι εταιρείες παραγωγής ισχυρίζονται ότι μπορεί. Βέβαια η τεχνολογία αυτή είναι διαθέσιμη εδώ και περίπου 50 χρόνια, τα τελευταία χρόνια όμως χρησιμοποιείται εντατικότερα με αρκετές όμως αντιδράσεις από μερίδα των πολιτών καθώς πολλοί ισχυρίζονται ότι μια λανθασμένη αναγνώριση από το διαχειριστή του συστήματος μπορεί να παραβιάζει ακόμη και το θεμελιώδες δικαίωμα της ελευθερίας. Παρατηρήθηκε ακόμη ότι είναι εύκολο να παραβιαστεί η συχνότητα και μάλιστα υπήρξαν περιπτώσεις υπεξαίρεσης χρημάτων και δεδομένων.

3.2. ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΗ ΙΔΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

Λόγω του δυναμικού περιεχομένου της έννοιας της ιδιωτικότητας γίνεται ευκολότερα κατανοητή η σημασία της, όταν την αποδώσουμε με τα ακόλουθα τέσσερα δικαιώματα, την απομόνωση, την ανωνυμία, την οικειότητα και τον αυτοκαθορισμό. Ο άνθρωπος μπορεί να ασκήσει τα δικαιώματα αυτά είτε για να προστατευτεί απέναντι σε εξωτερικές επιρροές (απομόνωση, ανωνυμία, οικειότητα), είτε για να μπορεί να έχει έλεγχο στο ποσοστό των προσωπικών δεδομένων που δέχεται να κοινοποιήσει (πληροφοριακός αυτοκαθορισμός). Μάλιστα οι διάφορες πτυχές δεδομένων που μπορεί να ελέγξει το άτομο κατηγοριοποιούνται όπως αναφέρονται και στο Kizza (2017) ως εξής:

α) προσωπικά (απλά και ευαίσθητα)

β) οικονομικά (π.χ. λογαριασμοί τραπεζών)

γ) ιατρικά (π.χ. ιατρικές εξετάσεις, κατάσταση υγείας) και

δ) διαδικτυακά (π.χ. συμμετοχή σε μέσα κοινωνικής δικτύωσης). ()

Τα προσωπικά δεδομένα σύμφωνα με το Νόμο 2472/1997 (προέκυψε από τη μεταφορά της Οδηγίας 95/46/ΕΚ) είναι οι πληροφορίες που αναφέρονται σε κάθε άτομο (υποκείμενο). Όμως τα συγκεντρωτικά στοιχεία για στατιστικούς σκοπούς δεν θεωρούνται προσωπικά δεδομένα. Πιο συγκεκριμένα η Οδηγία 95/46/ΕΚ δίνει τον ορισμό των προσωπικών δεδομένων ως «κάθε πληροφορία που αναφέρεται σε φυσικό πρόσωπο του οποίου η ταυτότητα είναι γνωστή ή μπορεί να εξακριβωθεί ή να προσδιοριστεί, άμεσα ή έμμεσα, ιδίως βάσει αριθμού ταυτότητας ή βάσει ενός ή περισσότερων συγκεκριμένων στοιχείων που χαρακτηρίζουν την υπόστασή του από φυσική, βιολογική, ψυχολογική, οικονομική, πολιτιστική ή κοινωνική άποψη» (Κίτσος, 2011). Επομένως, ακόμη και η αξιολόγηση υπό την έννοια της κρίσης π.χ. «καλός εργαζόμενος» που εκφράζει μια άποψη, στην πραγματικότητα αποτελεί προσωπικό δεδομένο, αφού αποτελεί πληροφορία που αφορά σε πρόσωπο.

Τα προσωπικά δεδομένα που προστατεύονται ακόμη περισσότερο είναι τα ευαίσθητα δεδομένα. Πρόκειται για ειδική κατηγορία προσωπικών δεδομένων και αφορούν σε τομείς όπως θρησκεία (πεποιθήσεις), πολιτική (συνδικαλισμός, άσυλο, φρονήματα), υγεία (κοινωνική πρόνοια, γενετικά δεδομένα, μεταμοσχεύσεις), ποινικές διώξεις (Κίτσος, 2011).

Είναι εύλογο ότι τα οικονομικά δεδομένα, τα ιατρικά και τα διαδικτυακά επηρεάζουν και το άτομο ως εργαζόμενο, καθώς επιθυμεί να διατηρεί την ιδιωτικότητά του και να διαχωρίζει με τον τρόπο αυτό την προσωπική από την δημόσια ζωή του. Οι οργανισμοί και κυρίως οι ιδιωτικοί, στόχο έχουν την μεγιστοποίηση του κέρδους τους, γεγονός που υποδηλώνει ότι κάθε εταιρεία δεν φέρει άλλη εταιρική ευθύνη από το να πετύχει τα μέγιστα οικονομικά οφέλη, εντός του νομικού πλαισίου (Hasnas, 1998).

Στον εργασιακό χώρο, πληροφορίες για τον εργαζόμενο συγκεντρώνονται κατά την πρόσληψή του και με αφορμή την ασφάλεια. Ειδικότερα σε προηγμένες χώρες (ΗΠΑ) γίνεται έλεγχος ουσιών και χρήση βιομετρικών δεδομένων παραβιάζοντας τη σωματική ακεραιότητα και καθιστώντας τον εργασιακό χώρο εχθρικό προς τον εργαζόμενο. (Ball, 2012). Ο εργοδότης είναι εκείνος που υπαγορεύει το περιβάλλον και τις πρακτικές που εφαρμόζονται. Όσον αφορά τα δεδομένα, υπάρχει σχέση ανάμεσα στη διαχείρισή τους και την ιδιωτικότητα (Ball, 2012). Επομένως, ηθική και επιχειρήσεις σχετίζονται. Η αξία των δεδομένων για τους οργανισμούς είναι μεγάλη, και για το λόγο αυτό συλλέγουν όσο το δυνατόν περισσότερα δεδομένα που αφορούν στις διαδικασίες, τους προμηθευτές, τους εργαζομένους.

Ωστόσο, στη σύγχρονη εποχή που ζούμε, λόγω του διαφορετικού ηθικά τρόπου ζωής, συχνά το άτομο οικειοποιείται τις ιδιωτικές του στιγμές στην προσπάθειά του να επικοινωνήσει με άλλους ανθρώπους, στιγμές που δεν θα παρουσίαζε σε δημόσιο χώρο στην καθημερινή του πραγματικότητα, και αυτό έχει αντίκτυπο σε όλες τις πτυχές της ζωής

του. Αρκετοί εργοδότες ελέγχουν τη δράση του εκάστοτε υποψήφιου εργαζόμενου στο διαδίκτυο, προτού να του προτείνουν θέση εργασίας. Ακόμη και μετά την πρόσληψη παρατηρείται ότι παρακολουθείται η δράση του εργαζομένου για λόγους ασφαλείας του εκάστοτε οργανισμού. Για την ακρίβεια πολλοί είναι οι εργοδότες υπέρμαχοι της θεωρίας McGregor (McGregor, 1960) που θεωρούν ότι ο εργαζόμενος από τη φύση του συνάδει με τη θεωρία X, την άποψη δηλαδή του Taylor ότι ο άνθρωπος αποφεύγει την εργασία και απαιτείται συνεχής εποπτεία για να ενταθεί η παραγωγικότητά του.

Η ιδιωτικότητα υφίσταται όταν το άτομο μπορεί να ασκεί έλεγχο στο πώς και υπό ποιες συνθήκες αποκτώνται και διαμοιράζονται αλήθειες για το ίδιο (Marmor, 2015). Η αλλαγή στον τρόπο επικοινωνίας, έχει καθιερώσει τη χρήση μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου σε βάρος των τηλεφωνικών συνδιαλέξεων. Και πλέον η επικοινωνία αυτού του τύπου επιτρέπει την «αποθήκευση και προώθηση» (Smith, 2017), επομένως γίνεται παρακολούθηση, και ανάκτηση των μηνυμάτων από το χώρο αποθήκευσης του κεντρικού server του οργανισμού, και κάπου εκεί αμβλύνονται τα όρια προστασίας και παραβίασης της ιδιωτικότητας. Οι οργανισμοί κατά την πρόσληψη προσωπικού και για τη διατήρηση της ιδιωτικότητας των δεδομένων τους υποχρεώνουν τους εργαζομένους σε υπογραφή συμβάσεων, με όρους που συχνά επιζητούν την αποδοχή και συναίνεση των τελευταίων στην πλήρη καταγραφή πληροφοριών και προσωπικών δεδομένων τους. Η αιτιολογία απλή και λογική, οι οργανισμοί επιθυμούν να διατηρήσουν την ιδιωτικότητα των δεδομένων τους (π.χ. ερευνητικά δεδομένα, στρατηγικές πωλήσεων), ώστε να διασφαλίσουν την βιωσιμότητα και την ανταγωνιστικότητά τους.

Η συλλογή των δεδομένων γίνεται με διάφορους τρόπους, κυρίως όμως με την παρακολούθηση των εργαζομένων. Κατά το παρελθόν, ήταν σύνηθες να παρακολουθούνται οι εργαζόμενοι από άλλους εργαζομένους που προσλαμβάνονταν για να καταγράψουν την απόδοσή τους. Η άνοδος της τεχνολογίας δημιούργησε την αίσθηση ότι θα μειώσει τον εργασιακό μόχθο, μέσω της αυτοματοποίησης των εργασιών, ωστόσο αυτό που συμπεραίνει κανείς είναι ότι άλλαξε πράγματι τον τρόπο εργασίας με προεκτάσεις στον εργαζόμενο, ουσιαστικά αναπροσαρμόζοντας τον εργασιακό μόχθο, κατευθύνοντας τους εργαζομένους σε διαφορετικά εργασιακά μονοπάτια, προσβάσιμα σε μικρότερο αριθμό εργαζομένων που έχουν περισσότερες δεξιότητες ως προς τη χρήση των νέων τεχνολογιών. Έτσι, εμφανίστηκε μια αποδιοργάνωση του ανθρώπινου δυναμικού, που διαπιστώνεται ακόμη και στις μέρες μας σε κάποιες χώρες με μικρότερη τεχνολογική ανάπτυξη, κατά την οποία, οι εργαζόμενοι στην προσπάθειά τους να προσαρμοστούν αναγκάστηκαν να αναζητήσουν τρόπους κατάρτισης, επιμόρφωσης και εκπαίδευσης για να συμβαδίσουν με τις επιταγές του νέου εργασιακού καθεστώτος.

Όπως δήλωσε και ο ιδρυτής του Παγκόσμιου Οικονομικού Φόρουμ, Κλάους Σουάμπ, κατά την Industry 4.0 – έτσι όπως ονομάζεται η εποχή που διανύουμε - υπάρχει διάχυση των τεχνολογιών και τα όρια που δημιουργούνται ανάμεσα στις σωματικές, ψηφιακές και βιολογικές κοινωνικές σφαίρες είναι συγκεχυμένα (Schwab, 2016). Χαρακτηριστικά μιλώντας μπροστά σε 4000 συμμετέχοντες στην σύνοδο κορυφής «Ποτέ στο παρελθόν η ταχύτητα της αλλαγής δεν ήταν τόσο μεγάλη όσο θα είναι το 2018». Οι νέες τεχνολογίες αντικατέστησαν τους επόπτες προσφέροντας μικρότερο κόστος χρήσης και μεγαλύτερη ακρίβεια και ταχύτητα. Η χρήση τεχνολογιών παρακολούθησης γίνεται στη βάση του

περιορισμού χρήσης τους από τον εργαζόμενο σε προσωπικό επίπεδο και προκειμένου να αυξήσει την παραγωγικότητά του και επομένως και το κέρδος του οργανισμού. Όμως δεν είναι σαφή τα όρια όπου το έννομο συμφέρον του οργανισμού παραβιάζει την ιδιωτικότητα του εργαζομένου. Το πρόβλημα δεν έγκειται στην έλλειψη αναγνώρισης της ιδιωτικότητας, αλλά στην οριοθέτηση της γραμμής παραβίασής της. Στις ΗΠΑ και στην Κίνα, χώρες τεχνολογικά πρωτοπόρες και πυλώνες στη δημιουργία κοινωνίας ελέγχου, υπάρχει η τάση ελέγχου της ώρας προσέλευσης των υπαλλήλων μέσω βιομετρικών δεδομένων (δακτυλικό αποτύπωμα). Το «αλγοριθμικό αφεντικό» δεν αποτελεί πλέον σενάριο ταινίας επιστημονικής φαντασίας. Στις περισσότερες χώρες σε παγκόσμια κλίμακα παρατηρείται αμείλικτη ψηφιακή παρακολούθηση των εργαζομένων κατά τη διάρκεια της εργασίας τους. Η παρακολούθηση ηλεκτρονικής απόδοσης συμπεριλαμβάνει εταιρικό λογισμικό που καταγράφει τις τηλεφωνικές συνδιαλέξεις και την ανταλλαγή μηνυμάτων μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, το περιεχόμενο των αρχείων καθώς και όλη τη δραστηριότητα που πραγματοποιείται με τη χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών (αρχεία, ιστορικό, τοποθεσία) αποθηκεύοντας όλες τις πληροφορίες σε εταιρικούς server, με δικαίωμα για μετέπειτα επεξεργασία και διάθεση σε τρίτους (υπό προϋποθέσεις, π.χ. συγκατάθεση εργαζομένου). Όμως, πρόκειται για πλασματική απόκτηση της συναίνεσης του εργαζομένου δεδομένου ότι αποτελεί απαραίτητο όρο στη σύμβαση εργασίας η εκούσια παραχώρηση πρόσβασης σε προσωπικές πληροφορίες στον οργανισμό, προκειμένου να αποκτηθεί η θέση εργασίας. Έρευνες δείχνουν (Rudinow & Graybosch, 2002) ότι μεγάλοι οργανισμοί φιλτράρουν τα μηνύματα που ανταλλάσσουν οι εργαζόμενοι τους, μπλοκάροντας τα μηνύματα εκείνα που έχουν περιεχόμενο που δεν συνάδει με την κουλτούρα τους και τις αρχές τους. Αυτή η ενέργεια όμως φαίνεται πως παραβιάζει κατά τον Spinello (2002) το επιφανειακό δικαίωμα του απορρήτου των επικοινωνιών.

Πλέον έχουν απορρυθμιστεί τα κριτήρια αποτελεσματικότητας εργασίας και γενικότερα το εργασιακό καθεστώς. Έτσι το εργατικό δυναμικό, που βρίσκεται διαρκώς σε αναζήτηση θέσης εργασίας, που λειτουργεί και προσλαμβάνεται ως προσωρινός εξωτερικός και ανεξάρτητος συνεργάτης, κατανοεί ότι η θέση του είναι επισφαλής και διακατέχεται από εργασιακό στρες, απώλεια αυτονομίας, προσδοκίες για εντατικοποίηση της απόδοσής του. Επίσης, είναι δυσδιάκριτα τα όρια ανάμεσα σε εργασία και ξεκούραση, αφού δεν υφίσταται εργασιακό ωράριο, καθώς ο εργαζόμενος μπορεί να απασχολείται όλο το 24ωρο, οπουδήποτε βρίσκεται, χάρη στη φορητότητα των συσκευών που χρησιμοποιεί. Αυτό συνεπάγεται σοβαρή παραβίαση της ελευθερίας του κατά την οποία υποχρεώνεται να συναινεί στη διαρκή παρακολούθηση που υφίσταται. Πολλές εταιρείες μέσω του συστήματος εντοπισμού τοποθεσίας ελέγχουν διαρκώς τη θέση των εργαζομένων τους και ανάλογα τους ανταμείβουν ή τους απολύουν. Έρευνες στις ΗΠΑ παρουσιάζουν ότι η αλλαγή αυτή έχει οδηγήσει σε αύξηση 43% στην παρακολούθηση των εργαζομένων κατά τα έτη 2007-2010 (Schumacher, 2011) και οι ερευνητές (Ajunwa et al., 2017) αναγνωρίζουν την έλευση της εποχής «απεριόριστης εργασιακής παρακολούθησης».

Είναι γεγονός ότι ο σημερινός χρήστης των νέων τεχνολογιών είναι καχύποπτος και συχνά αισθάνεται ανασφαλής. Παράλληλα δεν έχει τη δύναμη να αντισταθεί, καθώς η χρήση νέων τεχνολογιών αποτελεί μέρος της καθημερινότητάς του και της εν γένει ένταξής του στο κοινωνικό σύνολο. Υπάρχει μια εικονική πραγματικότητα στην οποία καλείται να επιβιώσει, προσπαθώντας να διατηρήσει όσο το δυνατόν ανεπηρέαστη την ιδιωτικότητά του. Οι

εργασιακές συνθήκες έχουν αλλάξει και καλείται ο χρήστης να προστατεύσει σε μεγάλο βαθμό την ιδιωτικότητά του, ελέγχοντας σε ποιους παραχωρεί προσωπικά του δεδομένα και με τι αντίτιμο.

Η συνοχή της κοινωνίας επιτυγχάνεται με την εμπιστοσύνη στους θεσμούς (Fukuyama, 1996; O'Hara et al., 2004). Κρίνεται λοιπόν, απαραίτητη η καθιέρωση μιας παγκόσμιας ψηφιακής κουλτούρας που να καλλιεργεί την εμπιστοσύνη και αυτό απαιτεί εκπαίδευση και ευρείες νομοθετικές ρυθμίσεις, απαιτεί συνεργασία ανάμεσα σε οργανισμούς και ανθρώπους. Ένας παγκόσμιος κώδικας ηθικής είναι εφικτός, μέσα σε μια διαπολιτισμική κοινωνία, μια κοινωνία που χαρακτηρίζεται δηλαδή από βαθιά κατανόηση και σεβασμό προς άλλους πολιτισμούς (Gotterbarn & Miller, 2017).

4. ΤΟ ΣΥΝΤΑΓΜΑ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ – Η ΑΡΧΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ

Η ιδιωτική ζωή θεωρείται θεμελιώδες συνταγματικό δικαίωμα και καταγράφεται ήδη το 1948, από τον ΟΗΕ στο άρθρο 12 της Οικουμενικής Διακήρυξης Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων. Κατοχυρώνεται το 1950 στο άρθρο 8 της Ευρωπαϊκής Σύμβασης των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου. Στο Σύνταγμα της Ελλάδας, όπως αναθεωρήθηκε με το ψήφισμα της 27^{ης} Μαΐου 2008 της Η' Αναθεωρητικής Βουλής των Ελλήνων, υπάρχει δέσμευση όπου αναφέρεται «Η ιδιωτική και οικογενειακή ζωή του ατόμου είναι απαραβίαστη» (Άρθρο 9^Α του Συντάγματος), και γίνεται πλέον σαφές ότι η ιδιωτικότητα αφορά τις ατομικές πληροφορίες, τα προσωπικά δεδομένα του κάθε πολίτη, καθώς αναφέρεται «Καθένας έχει δικαίωμα προστασίας από τη συλλογή, επεξεργασία και χρήση, ιδίως με ηλεκτρονικά μέσα, των προσωπικών του δεδομένων, όπως νόμος ορίζει. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή και το Συμβούλιο της Ευρώπης, μάλιστα, καθιέρωσαν την 28^η Ιανουαρίου ως ημέρα Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων, καθώς στις 28/1/1981 υπογράφηκε στο Στρασβούργο η Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την προστασία από την αυτοματοποιημένη επεξεργασία προσωπικών δεδομένων. Στη χώρα μας η συγκεκριμένη σύμβαση επικυρώθηκε με Νόμο (Ν.2069/1992) αρκετά χρόνια αργότερα. Σύμφωνα με το Σύνταγμα της Ελλάδας, η προστασία των προσωπικών δεδομένων διασφαλίζεται από ανεξάρτητη αρχή, που συγκροτείται και λειτουργεί, όπως νόμος ορίζει», (Άρθρο 9^Α του Συντάγματος).

Η ανάγκη δημιουργίας μιας ανεξάρτητης αρχής που να προστατεύει τα προσωπικά δεδομένα του πολίτη εμφανίστηκε όταν η αυτοματοποίηση εισέβαλλε δυναμικά στους οργανισμούς για να μειώσει τη γραφειοκρατία και να διευκολύνει την πρόσβαση σε έγγραφα και υπηρεσίες. Οι δυνατότητες που οι νέες τεχνολογίες προσέφεραν για διαχείριση τεράστιων όγκων δεδομένων, αφύπνισαν τους οργανισμούς στην κατανόηση της δύναμης που ενέχει η πληροφορία, πάσης φύσεως, για τον ίδιο τον οργανισμό. Η πληροφορία έλαβε μια θέση ανάμεσα στους πόρους του οργανισμού και η χρήση της θεωρήθηκε θεμελιώδης. Αρχές όπως η ιδιωτικότητα, η ελεύθερη επικοινωνία και η ελεύθερη έκφραση άρχισαν να παραβιάζονται.

Η Αρχή Διασφάλισης Απορρήτου των Επικοινωνιών (ΑΔΑΕ), η Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΑΠΔΠΧ), το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (ΑΣΕΠ), ΤΟ Εθνικό Συμβούλιο Ραδιοτηλεόρασης (ΕΣΡ) και ο Συνήγορος του Πολίτη αποτελούν τις

Ανεξάρτητες Αρχές της χώρας. Αυτές σύμφωνα με το Σύνταγμα της Ελλάδας, ενώ αποτελούν κρατικά όργανα υπόκεινται μόνο σε δικαστικό έλεγχο νομιμότητας και τα μέλη των Ανεξάρτητων αυτών Αρχών δεν υποχρεούνται σε υπακοή αλλά λειτουργούν, πράγματι, ανεξάρτητα.

Πιο συγκεκριμένα, η ΑΔΑΕ και η ΑΠΔΠΧ εποπτεύουν την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων στη χώρα μας. Οι αρχές αυτές λειτουργούν δίχως να υπόκεινται σε κάποια εξωτερική επιρροή, άμεση ή έμμεση καθώς ο στόχος τους είναι η προστασία όσων προσφεύγουν σε αυτές.

Η Αρχή Διασφάλισης του Απορρήτου των Επικοινωνιών είναι διοικητικά αυτοτελής Αρχή που υπόκειται σε κοινοβουλευτικό έλεγχο και συστάθηκε με το Άρθρο 1 του Νόμου 3115/2003, σύμφωνα με την παράγραφο 2 του Άρθρου 19 του Συντάγματος. Η αρχή από τη σύστασή της έχει σκοπό «την προστασία του απορρήτου των επιστολών, την ελεύθερη ανταπόκριση ή επικοινωνία με οποιονδήποτε άλλο τρόπο καθώς και την ασφάλεια των δικτύων και πληροφοριών». Σύμφωνα με το οργανόγραμμα της αρχής αποτελείται από τις διευθύνσεις διασφάλισης και υποδομών απορρήτου υπηρεσιών και εφαρμογών διαδικτύου, τηλεπικοινωνιακών υπηρεσιών και ταχυδρομικών υπηρεσιών. Η ΑΔΑΕ διαθέτει αυτοτελές τμήμα ελέγχου άρσης του απορρήτου που εξετάζει καταγγελίες, ελέγχει τη νομιμότητα εντολών άρσης απορρήτου και αναλαμβάνει το έργο της κατάσχεσης και καταστροφής δεδομένων που έχουν αποκτηθεί με παράνομο τρόπο.

Η Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, είναι η συνταγματικά κατοχυρωμένη ανεξάρτητη Αρχή, που ιδρύθηκε με το νόμο 2472/1997, κατά την ενσωμάτωση της Ευρωπαϊκής Οδηγίας 95/46/ΕΚ στο ελληνικό δίκαιο. Αποστολή της ΑΠΔΠΧ είναι «η προστασία του πολίτη από την παράνομη επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων, αλλά και η συνδρομή προς αυτόν σε κάθε περίπτωση που διαπιστώνεται παραβίαση των σχετικών δικαιωμάτων του σε κάθε επιχειρησιακό τομέα (χρηματοπιστωτικά, υγεία, ασφάλιση, εκπαίδευση, δημόσια διοίκηση, μεταφορές, ΜΜΕ, κ.ο.κ.)», σύμφωνα με τις διατάξεις του Νόμου 3471/2006.

Η ΑΠΔΠΧ καθορίζεται από πολλά χαρακτηριστικά. Στα πλαίσια των αρμοδιοτήτων της πέρα από την ενημέρωση των πολιτών για την προστασία των προσωπικών τους δεδομένων, είναι η έκδοση κανονισμών και οδηγιών που εν συνεχεία κυρώνονται με προεδρικά διατάγματα κατόπιν προτάσεως του Υπουργού Δικαιοσύνης. Επίσης, ο ρόλος της είναι ελεγκτικός ως προς την συμμόρφωση των πολιτών με το νομοθετικό πλαίσιο, καθώς όχι μόνο διενεργεί διοικητικούς ελέγχους, αλλά επιβάλλει ταυτόχρονα και διοικητικές κυρώσεις, όπου δεν υπάρχει συμμόρφωση. Με σκοπό την πρόληψη και την προστασία του ατόμου όρισε «3 συστήματα προληπτικού ελέγχου, το σύστημα προηγούμενης γνωστοποίησης στην Αρχή, της συλλογής, αρχειοθέτησης και γενικά επεξεργασίας» (Μήτρου, 2002).

Η ΑΠΔΠΧ έχει αντιμετωπίσει κατά καιρούς υποθέσεις που αφορούν σε εργαζομένους και τη χρήση ελεγκτικών μεθόδων που υφίστανται (βιντεοσκόπηση, βιομετρικές μέθοδοι, γενετικά δεδομένα, παρακολούθηση πλοήγησης στο διαδίκτυο, ηλεκτρονική επικοινωνία, ψυχολογικά τεστ). Το ανθρώπινο δυναμικό αποτελεί κεφάλαιο για έναν οργανισμό και οι

πληροφορίες που το αφορούν (προσωπικά δεδομένα) συλλέγονται και επεξεργάζονται συλλήβδην από τους οργανισμούς με σκοπό το κέρδος.

Διαπιστώνεται εν τέλει ότι υπάρχουν δύο άξονες γύρω από τους οποίους περιστρέφεται η προστασία των δεδομένων στην Ελλάδα. Πρόκειται για την αρχή της συγκατάθεσης του ατόμου (του υποκειμένου όπως ονομάζεται) και την αρχή της αναλογικότητας (πάντα υπολογίζεται αν τα δεδομένα βλάπτουν το δημόσιο συμφέρον). Ο πολίτης οφείλει να είναι ενήμερος για τα δικαιώματά του και να προασπίζεται κάθε δικαίωμα που του αναγνωρίζεται βάσει του νόμου

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

Ο ΓΕΝΙΚΟΣ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ **[ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΕΕ 2016/679]**

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στις 27 Απριλίου 2016 υπεγράφη στις Βρυξέλλες από τον πρόεδρο του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου, Schulz, ένας κανονισμός, η επεξεργασία του οποίου ξεκίνησε από το 2009, και επρόκειτο να τεθεί σε εφαρμογή το Μάιο του 2018. Ο Κανονισμός ΕΕ 2016/679 (Regulation 2016/679) ή Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων, γνωστός και ως GDPR 2016/679 (General Data Protection Regulation 2016/679) επηρεάζει τον τρόπο διαβίωσης και συνεργασίας όλων των ευρωπαίων πολιτών, και αφήνει ανεπηρέαστες μόνο τις μυστικές υπηρεσίες των κρατών μελών και τις ευρωπαϊκές υπηρεσίες επιβολής του νόμου. (DeHert, 2016).

Οι απαρχές του Κανονισμού βρίσκονται μετά το 2008, οπότε ξέσπασε η παγκόσμια οικονομική κρίση. Στην Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) διαπιστώνεται αύξηση του δημοσίου χρέους, και μεγάλες αλλαγές που προκύπτουν από το φόβο της τρομοκρατίας και το μεγάλο μεταναστευτικό κύμα. Είναι λογικό η προστασία δεδομένων να βρίσκεται στο επίκεντρο των συζητήσεων, αφού γίνεται συλλογή και επεξεργασία μεγάλων όγκων δεδομένων ανθρώπων που εισέρχονται δίχως τα νόμιμα έγγραφα στην ΕΕ, είτε ως θύματα πολεμικών συγκυριών της χώρας τους, είτε ζητώντας άσυλο από την «πολιτισμένη» Ευρώπη (για να αναπτύξουν επιχειρηματικές δραστηριότητες, να αποκτήσουν πρόσβαση στην εκπαίδευση). Και ανάμεσά τους και εν δυνάμει τρομοκράτες. Οι πρόσφατες επιθέσεις σε μεγάλες πρωτεύουσες της ΕΕ επηρεάζουν την κοινωνική αντίληψη διασπείροντας τον φόβο και υπερτονίζοντας την ασφάλεια σε βάρος των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, για άλλη μια φορά, όπως έγινε και στις ΗΠΑ, με την τρομοκρατική επίθεση της 11^{ης} Σεπτεμβρίου 2001. Παράλληλα, υπάρχει αλματώδης ανάπτυξη της τεχνολογίας (φορητές συσκευές, κινητά τηλέφωνα νέας γενιάς, ελεύθερη πρόσβαση στο διαδίκτυο) και επομένως αυξάνονται τα δυνητικά ρήγματα ασφάλειας.

1. ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ 2016/679

1.1. ΠΛΑΙΣΙΟ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑΣ ΤΟΥ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ

Η δημιουργία του Κανονισμού δεν έγινε σε μία νύχτα. Οι εργασίες για την τροποποίηση της Οδηγίας του 1995 άρχισαν ήδη από το 2009 μέσω κοινοποίησης σχετικής δημόσιας διαβούλευσης από την Επιτροπή. Οι λόγοι που οδήγησαν στον Κανονισμό ήταν τεχνολογικής φύσεως, καθώς η κάλυψη από προηγούμενα νομοθετήματα θεωρήθηκε αναχρονιστική και παρωχημένη. Επίσης διαπιστώθηκε έλλειψη εναρμόνισης ανάμεσα στα κράτη μέλη της ΕΕ αναφορικά με την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων. Θεωρήθηκε λοιπόν, πρωταρχικό δικαίωμα του ευρωπαίου πολίτη να προστατευτεί με έναν νέο Κανονισμό, που θα αντικαθιστούσε την Οδηγία 95/46/ΕΚ (Data Protection Directive) για την προστασία των δεδομένων και παράλληλα θα εξάλειφε προβλήματα του παρελθόντος με την πλήρη εναρμόνιση των Κρατών Μελών της ΕΕ. Δεδομένης της παγκοσμιοποίησης στην επεξεργασία προσωπικών δεδομένων κάτι τέτοιο μόνο απαραίτητη επιλογή μπορούσε να αποτελέσει. Ασφαλώς επρόκειτο για πρόκληση και ταυτόχρονα αποτελεί ορόσημο για την προστασία δεδομένων, καθώς έχει εφαρμογή σε επίπεδο ΕΕ και όχι σε τοπικό επίπεδο κράτους μέλους. Και αυτό οφείλεται κυρίως στην Επιτροπή, που επέμενε ότι δεν θα πρέπει να υπάρχει διαχωρισμός σε κράτος μέλος, αλλά να εφαρμοστεί σε όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση σαν ολότητα.

Έτσι, η Επιτροπή δημοσίευσε σχετική ανακοίνωση το 2010 και εν συνεχεία όλοι οι συμμετέχοντες στη διαδικασία, δηλαδή το Συμβούλιο, το Κοινοβούλιο, ο Ευρωπαίος Επόπτης Προστασίας Δεδομένων (ΕΕΠΔ) και η Ομάδα του Άρθρου 29 δημοσίευσαν τις απόψεις τους. Το πρώτο αυτό στάδιο ολοκληρώθηκε στις αρχές του 2012, όταν η Επιτροπή δημοσίευσε τα σχέδιά της για τον Κανονισμό και την Οδηγία αντίστοιχα (DeHert, 2016). Στη συνέχεια οι εργασίες διαβιβάστηκαν στο Συμβούλιο και το Κοινοβούλιο. Το Κοινοβούλιο ανέθεσε στην επιτροπή Πολιτικών Ελευθεριών, Δικαιοσύνης και Εσωτερικών Υποθέσεων (LIBE) να αναλάβει, αναθέτοντας έναν εισηγητή για κάθε κείμενο. Θεωρητικά, ίσως λόγω και των επικείμενων εκλογών (Ιούνιος του 2014) το Κοινοβούλιο επίσπευσε τις διαδικασίες, εκδίδοντας τις απόψεις του για κάθε κείμενο στις αρχές του 2013.

Αντίθετα τα αντανακλαστικά του Συμβουλίου δεν ήταν το ίδιο γρήγορα. Σε αυτό συνηγορεί και το γεγονός, ότι το Συμβούλιο έχοντας στα χέρια του την τελική γνώμη του Κοινοβουλίου, θα έπρεπε να κινηθεί μέσα σε κάποια πλαίσια χωρίς να αποκλίνει ιδιαίτερα από τις διατυπωθείσες απόψεις. Έπειτα από τρία χρόνια, έξι προεδρίες και αναρίθμητες συναντήσεις, οι περισσότερες από τις οποίες αφορούσαν στον Κανονισμό και όχι στην Οδηγία, κατέληξε τον Ιούνιο του 2015 στις τελικές του προτάσεις. Το γεγονός ότι το Συμβούλιο διατύπωσε τελευταίο την θέση του επηρέασε και τα χαρακτηριστικά του Κανονισμού που φαίνεται ότι ακολουθούν τη θέση του Συμβουλίου που είναι περισσότερο τεχνικά και ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα.

Ο τριμερής διάλογος που διενεργήθηκε οδήγησε σε σημαντικές αλλαγές στο τελικό κείμενο που ολοκληρώθηκε το Δεκέμβρη του 2015. Πιθανόν οι τρομοκρατικές επιθέσεις στο Παρίσι και η ακύρωση συμφωνίας ασφαλούς λιμένα με τις ΗΠΑ, να ευθύνονται για την ταχύτητα με την οποία ολοκληρώθηκαν οι εργασίες φτάνοντας στο τελικό στάδιο. Βέβαια άλλες

τεχνικές λεπτομέρειες, όπως για παράδειγμα η επεξεργασία/ μετάφραση, οδήγησαν στα μέσα του 2016.

Ο Κανονισμός τέθηκε σε εφαρμογή δύο χρόνια μετά τη δημοσίευσή του. Η μεταβατική αυτή περίοδος ορίστηκε προκειμένου να προετοιμαστούν οι οργανισμοί. Οι προσδοκίες ήταν υψηλές, καθώς έπρεπε να συντονιστούν 28 κράτη-μέλη της ΕΕ, οι αντίστοιχες αρχές προστασίας δεδομένων σε εθνικό επίπεδο, εθνικοί νόμοι και δικαστήρια. Η Ευρωπαϊκή Ένωση αποτελεί μία ένωση πολλών κρατών με διαφορετικά ήθη και έθιμα, ιστορία πολιτισμό. Η υιοθέτηση του Κανονισμού σε ενωσιακό επίπεδο αποτελεί εγχείρημα καθώς εισάγει σύγχρονες ψηφιακές έννοιες και προσπαθεί να καλύψει τις σύγχρονες ψηφιακές ανάγκες σε πολλούς λαούς που διακρίνονται από πολλές και διαφορετικές κουλτούρες. Η συμμόρφωση με τον Κανονισμό προϋποθέτει την κατανόηση της ανάγκης δημιουργίας του και η εφαρμογή του αποτελεί τη βάση πάνω στην οποία θα αντιληφθεί το άτομο τη σημασία και την αξία των προσωπικών δεδομένων του κατά την 4^η βιομηχανική επανάσταση.

1.2.0 ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ. ΚΕΦΑΛΑΙΑ, ΤΜΗΜΑΤΑ, ΑΡΘΡΑ, ΠΑΡΑΓΡΑΦΟΙ

Οι κανονισμοί είναι δεσμευτικές νομοθετικές πράξεις και η εφαρμογή τους σε όλες τις χώρες της ΕΕ είναι υποχρεωτική. Ο Κανονισμός 2016/679 είναι ένα εκτενές νομοθετικό κείμενο (88 σελίδες καταλαμβάνει στην Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης), που περιλαμβάνει 99 άρθρα (η Οδηγία 95/46/ΕΚ αποτελούνταν από 34 μόλις άρθρα και ως Οδηγία δεν ήταν δεσμευτική). Επιχειρεί να ρυθμίσει τον τομέα προστασίας προσωπικών δεδομένων, με μια πρωτοφανή προσπάθεια να εφαρμοστεί άμεσα σε όλες τις χώρες κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Μάλιστα οποιαδήποτε επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα την αναθέτει σε άλλους ελεγκτές (υπεύθυνος επεξεργασίας).

Πριν την παράθεση των άρθρων του Κανονισμού προηγούνται 173 παράγραφοι(§) που έχουν τη μορφή αιτιολογικής σκέψης και καθορίζουν το πλαίσιο εντός του οποίου δημιουργήθηκε ο κανονισμός. Σε αυτές διακρίνονται υποχρεωτικές και προαιρετικές ρήτρες που έχουν εθνική μορφή και αυτός είναι ένας λόγος που παρατηρείται διαφορετική στρατηγική εφαρμογής του Κανονισμού από το ένα κράτος στο άλλο.

Στις παραγράφους 5-10 αιτιολογείται η δημιουργία του νέου κανονισμού και αποδίδεται στην αύξηση των προσωπικών δεδομένων των φυσικών προσώπων και των επιχειρήσεων, ως συνέπεια των τεχνολογικών εξελίξεων και της παγκοσμιοποίησης. Τόσο τα φυσικά πρόσωπα σε ατομικό επίπεδο (αυτόβουλη δημοσιοποίηση προσωπικών δεδομένων), όσο και οι ιδιωτικές επιχειρήσεις για την επίτευξη των στόχων τους (διοίκηση ανθρωπίνων πόρων) χρειάζονται προστασία που να περιφρουρείται με έννομα μέσα, να καλλιεργεί την εμπιστοσύνη και την ασφάλεια και να επιτρέψει στην ανθρωπότητα να λειτουργήσει εντός της νέας ψηφιακής πραγματικότητας. Καθώς το κάθε Κράτος Μέλος της ΕΕ διέπεται από εθνικούς νόμους και κανονισμούς (αλλού αυστηρότερους και αλλού πιο χαλαρούς σε θέματα ασφάλειας) θεωρήθηκε αναγκαίο να θεσμοθετηθεί ένας σύγχρονος, αρτιότερος - συγκριτικά με την οδηγία 95/46/ΕΚ, την οποία και καταργεί- κανονισμός, που να ισχύει σε όλη την ΕΕ και να προστατεύει περισσότερο τα φυσικά πρόσωπα «ιδίως όσον αφορά την

επιγραμμική¹ δραστηριότητα» (Αιτία 9, πλαίσιο Κανονισμού). Του Κανονισμού προϋπήρξε μια Οδηγία ακόμη (Οδηγία 97/66/ΕΚ) που εξακολουθεί να βρίσκεται σε ισχύ και μάλιστα είναι συμπληρωματική της καταργηθείσας Οδηγίας 95/46/ΕΚ ως προς την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων στον τομέα των τηλεπικοινωνιών. Σε ισχύ επίσης βρίσκεται και ο ενωσιακός Κανονισμός 45/2001/ΕΚ ο οποίος χρήζει ενημέρωσης με τον Κανονισμό 2016/679, ώστε διασφαλιστεί ότι υπάρχει ομοιογενές και ενιαίο νομοθετικό πλαίσιο προστασίας δεδομένων στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Αξίζει να σημειωθεί ότι ο Κανονισμός εισάγει νέα εργαλεία συμμόρφωσης (Iglezakis, 2014), και ειδικότερα:

- Προστασία των δεδομένων από το σχεδιασμό (privacy by design) και εξ ορισμού (privacy by default)
- Τήρηση αρχείων δραστηριοτήτων επεξεργασίας, διαγραφής και λήψη πρόσθετων μέτρων ασφάλειας (ψευδωνυμοποίηση, κρυπτογράφηση, χρήση λογισμικού προστασίας)
- Εφαρμογή πρωτοκόλλου παραβίασης δεδομένων και καταγραφή της παραβίασης (εντός συγκεκριμένου χρόνου)
- Εκτίμηση αντίκτυπου-data protection impact assessment (αποτίμηση κινδύνου - risk-based approach- και προτάσεις για την αντιμετώπιση)
- Ορίζει θέση υπεύθυνου προστασίας δεδομένων –data protection officer
- Υπαγορεύει την δημιουργία κωδίκων δεοντολογίας και πιστοποιήσεων ώστε να διασφαλιστεί η τήρηση των κανόνων

¹ Επιγραμμική=online

1.3.ΚΕΦΑΛΑΙΑ 1-4

- ✓ βασικοί ορισμοί
- ✓ βασικές αρχές
- ✓ υποκείμενο των δεδομένων
- ✓ υπεύθυνος επεξεργασίας των δεδομένων

Πιο συγκεκριμένα, το κείμενο του Κανονισμού, αποτελείται από **11 Κεφάλαια** που με τη σειρά τους διακρίνονται σε **Τμήματα** και ακολούθως σε **Άρθρα** και **Παραγράφους**.

Το *1^ο κεφάλαιο* (ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ) περιλαμβάνει τα άρθρα 1-4 και παρουσιάζει το αντικείμενο και τους στόχους του κανονισμού. Δίνει επίσης βασικούς ορισμούς (26 τον αριθμό) σε αντίστοιχες παραγράφους(§). Διαβάζοντας το κεφάλαιο αυτό -και ειδικότερα στο Άρθρο 4- μπορεί να κατανοήσει ο αναγνώστης έννοιες όπως: δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα (§1) και παραβίασή τους (§8), επεξεργασία (§2) και περιορισμός της (§3), κατάρτιση προφίλ (§4), ψευδωνυμοποίηση (§5), υπεύθυνος επεξεργασίας, εκτελών την επεξεργασία, αποδέκτης, τρίτος, συγκατάθεση του υποκειμένου των δεδομένων (§7), γενετικά (§9) βιομετρικά (§10) και δεδομένα που αφορούν την υγεία (§11).

Στο σημείο αυτό είναι απαραίτητο να διασαφηνιστεί ότι η έννοια της συγκατάθεσης του υποκειμένου εξακολουθεί να είναι παρόμοια με εκείνη της Κοινοτικής Οδηγίας (95/46/EK). Ωστόσο, διαχωρίζει την έννοια ως προς την ελευθερία του ατόμου να αποσύρει ή να αρνηθεί τη συγκατάθεση, δίνοντάς του το δικαίωμα στην επιλογή.

Στο *2^ο κεφάλαιο* (ΑΡΧΕΣ) παρουσιάζονται στα άρθρα 5-11 οι αρχές που διέπουν την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα (Άρθρο 5), η νομιμότητα της επεξεργασίας (Άρθρο 6), οι προϋποθέσεις για τη συγκατάθεση (Άρθρα 7,8), η επεξεργασία (Άρθρα 9-11).

Ιδιαίτερα σημαντική αλλαγή, η οποία ενισχύει την αίσθηση της ελευθερίας, παρατηρείται στο άρθρο 5, όπου γίνεται λόγος για παρέμβαση του υποκειμένου στη συγκατάθεσή του. Πλέον μπορεί να ενημερώσει την κατάσταση συγκατάθεσης επιλέγοντας την συνέχιση παραχώρησης των δεδομένων του μέσω της επιβεβαίωσης ή την ανάκληση της συγκατάθεσής του, χωρίς να ελλοχεύει ο κίνδυνος άρνησης των προσφερομένων υπηρεσιών.

Ακολουθεί το *κεφάλαιο 3* (ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΟΥ ΥΠΟΚΕΙΜΕΝΟΥ ΤΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ). Διακρίνεται σε 5 τμήματα.

Στο Τμήμα 1 (Διαφάνεια και ρυθμίσεις) περιλαμβάνονται τα άρθρα 12-23. Όπως αναφέρεται και στην περιγραφή του τμήματος, εδώ γίνεται λόγος για ενημέρωση, ανακοινώνονται οι ρυθμίσεις για την άσκηση των δικαιωμάτων του υποκειμένου των δεδομένων (ως υποκείμενο των δεδομένων νοείται το «ταυτοποιημένο ή ταυτοποιήσιμο φυσικό πρόσωπο» (Άρθρο 4§1).

Στο Τμήμα 2 (Ενημέρωση και πρόσβαση σε δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα) στα άρθρα 13-15 κατονομάζονται οι πληροφορίες που παρέχονται όταν τα δεδομένα συλλέγονται ή όχι από το υποκείμενο, καθώς και το δικαίωμα πρόσβασης του υποκειμένου.

Στο Τμήμα 3 (Διόρθωση και διαγραφή) περιλαμβάνονται τα άρθρα 16-20. Εδώ αναφέρονται το δικαίωμα στη διόρθωση, τη λήθη, τη φορητότητα, τον περιορισμό επεξεργασίας καθώς και η υποχρέωση γνωστοποίησης επ' αυτών.

Στο Τμήμα 4 (Δικαίωμα εναντίωσης και αυτοματοποιημένη ατομική λήψη αποφάσεων) περιλαμβάνονται τα άρθρα 21 και 22.

Στο Τμήμα 5 (Περιορισμοί) και στο άρθρο 23 υπάρχουν οι περιορισμοί.

Εν συντομία τα δικαιώματα του υποκειμένου των δεδομένων συνοψίζονται στον έλεγχο επί των δεδομένων που περιλαμβάνει ενημέρωση, πρόσβαση, διόρθωση, διαγραφή, περιορισμό στην επεξεργασία και τη φορητότητα καθώς και εναντίωση. (Λίβανος, 2018)

Το 4^ο κεφάλαιο αναφέρεται στον υπεύθυνο επεξεργασίας και το άτομο που εκτελεί την επεξεργασία. Στα 5 τμήματα που περιλαμβάνει διεξοδικά παρέχονται οδηγίες για τα εξής:

- Τμήμα 1 (Άρθρα 24-31) γενικές υποχρεώσεις του υπεύθυνου επεξεργασίας
- Τμήμα 2 (Άρθρα 32-34) ασφάλεια δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα
- Τμήμα 3 (Άρθρα 35,36) εκτίμηση αντίκτυπου σχετικά με την προστασία δεδομένων και προηγούμενη διαβούλευση
- Τμήμα 4 (Άρθρα 37-39) ορισμός, θέση και καθήκοντα του υπεύθυνου προστασίας δεδομένων
- Τμήμα 5 (Άρθρα 40-43) κώδικες και παρακολούθηση των εγκεκριμένων κωδίκων δεοντολογίας και πιστοποίηση

1.4.ΚΕΦΑΛΑΙΑ 5-8

- ✓ *διαχείριση των δεδομένων σε πανευρωπαϊκό πλαίσιο*
- ✓ *ύπαρξη ανεξάρτητων εθνικών εποπτικών αρχών*

Στο 5^ο κεφάλαιο (Διαβιβάσεις δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα προς τρίτες χώρες ή διεθνείς οργανισμούς) περιέχονται τα άρθρα 44-50. Γίνεται κατανοητό ότι το κεφάλαιο αυτό είναι σαφώς επηρεασμένο από το έντονο μεταναστευτικό κλίμα των τελευταίων χρόνων. Παρουσιάζονται σε αυτό, γενικές αρχές διαβίβασης, επίσης, αρχές που δεν επιτρέπονται από το ενωσιακό δίκαιο, τότε μπορούν να υπάρξουν παρεκκλίσεις, καθώς και το πλαίσιο των διεθνών συνεργασιών για την προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

Στα κεφάλαια 6 και 7 γίνεται αναφορά στις ανεξάρτητες εποπτικές αρχές. Χρειάστηκαν 2 κεφάλαια με 2 τμήματα και 9 άρθρα το 1^ο, και 3 τμήματα και 16 άρθρα το 2^ο (συνολικά 25 άρθρα), για να παρατεθούν επαρκώς το ανεξάρτητο καθεστώς που διέπει την εποπτική αρχή, τις αρμοδιότητες, τα καθήκοντα και τις εξουσίες που την επιβαρύνουν καθώς και τον

τρόπο συνεργασίας και συνεκτικότητας με το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο προστασίας δεδομένων.

Στο κεφάλαιο 8 (Προσφυγές, ευθύνη και κυρώσεις) που περιλαμβάνει τα άρθρα 77-84 αναφέρεται πώς μπορεί να εκπροσωπηθεί το υποκείμενο στα δικαστήρια και τότε μπορεί να προσφύγει δικαστικά κατά της ελεγκτικής αρχής και κατά του υπεύθυνου επεξεργασίας, καθώς και ποιοι όροι ισχύουν για την αποζημίωση και την επιβολή διοικητικών προστίμων.

1.5.ΚΕΦΑΛΑΙΑ 9-11

- ✓ επεξεργασία δεδομένων στο πλαίσιο της απασχόλησης
- ✓ ειδικές περιπτώσεις, πράξεις και διατάξεις

Στο 9^ο κεφάλαιο (Διατάξεις που αφορούν ειδικές περιπτώσεις επεξεργασίας) περιλαμβάνονται τα άρθρα 85-91. Γίνεται αναφορά στην επεξεργασία ειδικών δεδομένων σε συγκεκριμένες περιπτώσεις (πρόσβαση του κοινού σε επίσημα έγγραφα-άρθρο 86, επεξεργασία εθνικού αριθμού ταυτότητας-άρθρο 87, επεξεργασία στο πλαίσιο της απασχόλησης-άρθρο 88, επεξεργασία για σκοπούς αρχειοθέτησης προς το δημόσιο συμφέρον ή σκοπούς επιστημονικής ή ιστορικής έρευνας ή στατιστικούς σκοπούς).

Στον εργασιακό χώρο είναι τέτοια η φύση της σχέσης ανάμεσα σε εργοδότη και εργαζόμενο που ο εργαζόμενος αισθάνεται υποχρεωμένος να συναινέσει με προτάσεις του εργοδότη από το φόβο των επιπτώσεων. Δεν είναι σε θέση να λειτουργήσει ελεύθερα γιατί βρίσκεται θιγόμενος λόγω της εξουσίας που του ασκείται. Επομένως, η συγκατάθεση του εργαζομένου δεν πρέπει να ζητείται παρά μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις, όπου δεν θα υπάρχουν αρνητικές συνέπειες για τον εργαζόμενο (εκφοβισμός, εξαναγκασμός, παραπλάνηση, απόλυση).

Στο κεφάλαιο 10 (Κατ' εξουσιοδότηση πράξεις και εκτελεστικές πράξεις) που περιλαμβάνει τα άρθρα 92 και 93

Ο Κανονισμός 2016/679 κλείνει με το κεφάλαιο 11 (Τελικές διατάξεις) που περιλαμβάνει τα άρθρα 94-99, στα οποία αναφέρεται η κατάργηση της οδηγίας 95/46/EK με την εφαρμογή του Κανονισμού, καθώς και οι σχέσεις που υπάρχουν με άλλες συμφωνίες που έχουν συναφθεί παλαιότερα. Στο τελευταίο άρθρο (Άρθρο 99) δηλώνεται η έναρξη ισχύος και εφαρμογής του παρόντος Κανονισμού.

1.6. Σύνοψη Κανονισμού

Συνοψίζοντας, οι βασικές αρχές που διέπουν τον Κανονισμό χωρίζονται σε δύο μεγάλες κατηγορίες. Στην πρώτη κατηγορία εμπίπτουν τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα όπως περιγράφονται στο άρθρο 5, και στη δεύτερη κατηγορία ο υπεύθυνος επεξεργασίας οι αρμοδιότητες του οποίου περιγράφονται στο 4^ο κεφάλαιο (άρθρα 24-43). Ειδικότερα, ισχύει ότι για τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα θα πρέπει να υπάρχει νομιμότητα, αντικειμενικότητα και διαφάνεια. Επίσης να γίνεται περιορισμός του σκοπού, ελαχιστοποίηση των δεδομένων, περιορισμός της περιόδου αποθήκευσης και να υπάρχει ακρίβεια, ακεραιότητα και εμπιστευτικότητα. Αναφορικά με τον υπεύθυνο επεξεργασίας θα πρέπει για την επεξεργασία των δεδομένων να ισχύουν όπως υπογραμμίζει ο

Κανονισμός μία από τις ακόλουθες περιπτώσεις: συναίνεση του υποκειμένου, λήψη μέτρων πριν τη σύναψη σύμβασης κατ' αίτηση του υποκειμένου, διαφύλαξη ζωτικού συμφέροντος του υποκειμένου, εκπλήρωση καθήκοντος προς το δημόσιο συμφέρον, ύπαρξη έννομων συμφερόντων αρκεί να μην παραβιάζει τα θεμελιώδη δικαιώματα και τις ελευθερίες του υποκειμένου με ιδιαίτερη ευαισθητοποίηση στην περίπτωση που το υποκείμενο είναι παιδί.

Διαπιστώνεται λοιπόν, ότι ο Κανονισμός υπογραμμίζει 5 βασικά σημεία στα οποία πρέπει να δοθεί βαρύτητα και να συμμορφωθούν με αυτά τα κράτη μέλη της ΕΕ. Τα σημεία αυτά, είναι τα ακόλουθα:

- 1. Δικαίωμα διαγραφής*
- 2. Σαφής συγκατάθεση*
- 3. Ανακοίνωση παραβίασης δεδομένων*
- 4. Σαφής και κατανοητή γλώσσα στις πολιτικές απορρήτου*
- 5. Αυστηρότερη εφαρμογή του νόμου και πρόστιμα στις επιχειρήσεις που τον παραβιάζουν*

Επομένως, καλούνται σύμφωνα με τον Κανονισμό οι οργανισμοί να χειρίζονται νόμιμα, δίκαια και με διαφάνεια τα προσωπικά δεδομένα. Ο όγκος των δεδομένων ελαχιστοποιείται κατά τη συλλογή τους και η επεξεργασία τους περιορίζεται στο νόμιμο επιδιωκόμενο σκοπό. Τα δεδομένα είναι ακριβέστερα και αυτό επιτυγχάνεται αφού το άτομο μπορεί να παρεμβαίνει, δίνοντας τη συγκατάθεσή του, ενημερώνοντας και διορθώνοντας τα ή ακόμη και ζητώντας τη διαγραφή τους. Διασφαλίζεται λοιπόν, σε μεγαλύτερο βαθμό η ακεραιότητα των δεδομένων και αυξάνεται το αίσθημα εμπιστοσύνης και ασφάλειας που αισθάνεται το άτομο.

Παρήγορο είναι το γεγονός, ότι παγκόσμιες έρευνες από μη κυβερνητικές οργανώσεις (Electronic Privacy Information Center, Privacy International) παρουσιάζουν την Ελλάδα να προστατεύει σε υψηλό βαθμό τα προσωπικά δεδομένα των πολιτών της γεγονός που την κατατάσσει στις πρώτες θέσεις (Κίτσος, 2011)

2. ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ (ΔΑΠ)

Ήδη από την αρχαιότητα η διοίκηση ήταν απαραίτητη για να οργανωθούν τα άτομα σε ομάδες και να πετύχουν συλλογικά το στόχο τους. Η Διοίκηση των Ανθρώπινων Πόρων αναπτύχθηκε πολύ αργότερα, μετά τη βιομηχανική επανάσταση και έπειτα από έρευνες και μελέτες των κοινωνικών συστημάτων και της κοινωνικής συμπεριφοράς. Αποτελεί επιστημονικό κλάδο της Διοίκησης Επιχειρήσεων και πρόκειται για το τμήμα εκείνο που ερευνά το ανθρώπινο δυναμικό. Μια σειρά ερευνητικών προγραμμάτων που διεξήχθησαν από τον καθηγητή του Harvard, Elton Mayo, έλαβε χώρα στο εργοστάσιο Hawthorne της αμερικανικής εταιρείας Western Electric (Illinois, Chicago) σε διάστημα 9 ετών (1924-1933). Σε αυτά μελετήθηκε η ανθρώπινη συμπεριφορά κατά την εργασία. Τα συμπεράσματα οδήγησαν στην ανάπτυξη νέας προσέγγισης των εργαζομένων, από την πλευρά των ανθρώπινων σχέσεων (Human Relations) και της οργανωσιακής συμπεριφοράς (Organizational Behavior) (Παπαδοπούλου, 2018).

Στην Ελλάδα μέχρι το 1960 που ιδρύθηκαν οι πρώτες πολυεθνικές εταιρείες, τα κεφάλαια αποτελούσαν τον βασικό και σπάνιο πόρο του κάθε οργανισμού. Εκείνη την εποχή ασφαλώς δεν υπάρχουν συγκεκριμένες πολιτικές διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού (Ιορδάνογλου, 2008). Αρκετά αργότερα λοιπόν αντιλήφθηκαν ότι το πολυτιμότερο κεφάλαιο ενός οργανισμού είναι ο εργαζόμενος και έτσι δημιουργείται τμήμα ΔΑΠ, με ρόλο διαχειριστικό, τα στελέχη του οποίου είναι καταρτισμένοι επαγγελματίες (Ιορδάνογλου, 2008). Σήμερα, η διαμόρφωση πρωτοπόρων στρατηγικών εξαρτάται από την ικανότητα των στελεχών της διοίκησης να αξιοποιήσουν το ανθρώπινο κεφάλαιο πετυχαίνοντας «ασυνήθιστα - εξαιρετικά αποτελέσματα μέσω συνηθισμένων ανθρώπων» (Μπουραντάς, 2005). Έρευνες σε παγκόσμιο επίπεδο δείχνουν ότι οι οργανισμοί που έχουν ως βάση της στρατηγικής τους ανθρώπινους πόρους είναι οι πιο κερδοφόρες (Μπουραντάς, 2005).

Σύμφωνα με τις σύγχρονες τάσεις της Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων, οι οικονομολόγοι την ορίζουν ως τη διοικητική λειτουργία που με κατάλληλο συνδυασμό ανθρώπινων και υλικών πόρων οδηγεί στην αποτελεσματικότητα έναν οργανισμό (Κουτσογιάννης, 2017). Αναλαμβάνει δηλαδή να προσελκύσει και να αποκτήσει τελικά τους ανθρώπους που κρίνει καταλληλότερους για τον οργανισμό. Μάλιστα στους οργανισμούς η ΔΑΠ λειτουργεί συνήθως υπό ξεχωριστή διεύθυνση αποτελώντας ξεχωριστό τμήμα εντός του οργανισμού. Η θέση λοιπόν, της ΔΑΠ είναι στρατηγική, επειδή από τη στάση της διεύθυνσης εξαρτώνται οι υπόλοιπες οργανωτικές μονάδες. Λαμβάνοντας υπόψη το πλαίσιο λειτουργίας ενός οργανισμού στη σύγχρονη εποχή, εύκολα αντιλαμβάνεται κανείς ότι τα τεχνολογικά επιτεύγματα, η εξειδίκευση στην εργασία και η βελτίωση στην παροχή υπηρεσιών, οι πληθυσμιακές τάσεις και οι σύγχρονες οικονομικές προκλήσεις ως προϊόν της παγκοσμιοποίησης, δρουν καταλυτικά στη ΔΑΠ, καθώς θα πρέπει να ληφθούν περισσότεροι παράγοντες υπόψη όπως τα ατομικά δικαιώματα και οι κοινωνικές πιέσεις.

Το μέγεθος ενός οργανισμού, τα ανώτατα στελέχη του, το περιβάλλον του - εξωτερικό και εσωτερικό - καθώς και η οργανωσιακή κουλτούρα του είναι καθοριστικά για την οργάνωση της ΔΑΠ. Η βασική λειτουργία της ΔΑΠ, όμως, είναι ο προγραμματισμός ανθρώπινου δυναμικού και η διαδικασία που σχετίζεται με την αξιοποίηση των ανθρώπινων πόρων. Το ανθρώπινο δυναμικό σε έναν εργασιακό χώρο αποτελεί τον κεφαλαιώδη πόρο για τον οργανισμό, παράλληλα και τον δυσκολότερο ως προς τη διαχείρισή του πόρο. Η νοοτροπία, οι γνώσεις, η πρωτοβουλία και η ικανότητα καθορίζουν τις στάσεις των ανθρώπων. Απαιτείται αρμονική συνεργασία και ύπαρξη συνεκτικής κουλτούρας για την επιτυχημένη λειτουργία του οργανισμού και την ανάπτυξή του. Η προσέλκυση, η επιλογή, η εκπαίδευση, οι αμοιβές και η αξιολόγηση των απασχολούμενων εδραιώνουν σταθερές εργασιακές σχέσεις. Παράλληλα με αυτές η εσωτερική επικοινωνία και η επιχειρησιακή ηθική συγκροτούν την οργανωσιακή κουλτούρα που θα εδραιώσει την επιτυχία του οργανισμού.

Η οργανωτική δομή ποικίλλει για κάθε οργανισμό ανάλογα με το μέγεθός του και επιλέγεται βάσει των αναγκών του. Μπορεί να είναι συγκεντρωτική ή αποκεντρωτική (Λαζαρίδη, 2006). Οπωσδήποτε όμως, θα πρέπει να προσαρμόζεται στις σύγχρονες επιταγές και τάσεις, καθώς η ΔΑΠ και η επιστημονική γνώση που την περιβάλλει εξελίσσεται και αναδιαμορφώνεται σε ένα σκληρά ανταγωνιστικό πλαίσιο (Guest & Peccei, 2002). Θα πρέπει να επιλέξει τη «χρυσή τομή» ανάμεσα στο παρόν και στο μέλλον με έμφαση σε διαδικασίες και ανθρώπους (Ιορδάνογλου, 2008).

2.1. ΤΟ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΣΤΗΝ ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Ο χώρος της εκπαίδευσης αποτελεί ένα σημαντικό σημείο συγκέντρωσης της γνώσης. Εκεί παράγονται, οικοδομούνται και ζυμώνονται στάσεις και συμπεριφορές, ικανότητες και δεξιότητες. Στην Ελλάδα η εκπαίδευση διακρίνεται σε ιδιωτική και δημόσια και ανάλογα με το επίπεδο σε πρωτοβάθμια, δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια. Η τριτοβάθμια εκπαίδευση στη χώρα μας διαχωρίζεται σε ανώτατη εκπαίδευση πανεπιστημιακού τομέα (Πανεπιστήμια, Πολυτεχνεία, Ανώτατη Σχολή Καλών Τεχνών - ΑΕΙ) και ανώτατη εκπαίδευση τεχνολογικού τομέα (Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα, ΑΣΠΑΙΤΕ) όπως διατυπώνεται στο άρθρο 1 του Ν2916/2001 (Κωτσίκης, 2007).

Με το Ν1268/1982 ορίζεται η δομή και η λειτουργία των Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (ΑΕΙ) στη χώρα μας. Στο κεφάλαιο Β, άρθρο 3, §1, ορίζονται τα ΑΕΙ ως Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου (ΝΠΔΔ), πλήρως αυτοδιοικούμενα, με εποπτεία από το κράτος και ειδικότερα από τον αρμόδιο υπουργό παιδείας. Ο τρόπος οργάνωσης και λειτουργίας τους, η εσωτερική διάρθρωση (διοικητικές, οικονομικές, τεχνικές υπηρεσίες) καθώς και οι διαδικασίες στελέχωσής τους καθορίζονται στον εσωτερικό κανονισμό (αποδεκτή πολιτική χρήση) του εκάστοτε ιδρύματος σύμφωνα με τις §2 και 3 του ίδιου άρθρου (άρθρο 3). Το προσωπικό που στελεχώνει το ΑΕΙ και που διακρίνεται ανάλογα με το αντικείμενο απασχόλησής του σύμφωνα με την §5 του ίδιου άρθρου (άρθρο 3) είναι :

- Το Ακαδημαϊκό Προσωπικό
 - στο Διδακτικό-Ερευνητικό Προσωπικό (ΔΕΠ)
 - στο Ειδικό Διοικητικό-Τεχνικό Προσωπικό (ΕΔΤΠ)
 - στο Ειδικό Εκπαιδευτικό Προσωπικό (ΕΕΠ)
- το Διοικητικό Προσωπικό (η ενασχόληση του οποίου αφορά σε)
 - διοικητικά καθήκοντα
 - οικονομικές υπηρεσίες
 - τεχνικές υπηρεσίες
 - φοιτητική μέριμνα
- οι Φοιτητές
 - προπτυχιακοί
 - μεταπτυχιακοί
 - διδακτορικοί
 - μεταδιδακτορικοί

Μπορούμε συνοψίζοντας, να μιλήσουμε για ακαδημαϊκό προσωπικό (ΔΕΠ, ΕΔΤΠ και ΕΕΠ), διοικητικό προσωπικό και φοιτητές. Επίσης σε όλα τα ιδρύματα λειτουργεί νομική υπηρεσία. Σύμφωνα με την §7 (Ν1268/1982, κεφ. Β', άρθρο 3) η επιχορήγηση γίνεται από το κράτος, τα ΑΕΙ όμως ευθύνονται για τη διαχείριση των πόρων και μάλιστα ορίζεται η δυνατότητα ίδρυσης ειδικού Νομικού Προσώπου Δημοσίου ή Ιδιωτικού Δικαίου για να αξιοποιήσει και να διαχειριστεί την περιουσία του ιδρύματος. Σε αυτό μπορεί να απασχοληθεί προσωπικό κάθε κατηγορίας αφού αποσπαστεί από οποιαδήποτε δημόσια υπηρεσία (όπως προβλέπεται στο άρθρο 3, §8).

Το ίδρυμα είναι σε θέση να επιλέξει το ακαδημαϊκό και το διοικητικό προσωπικό που θα το στελεχώσει. Οι φοιτητές όμως, εισάγονται σε αυτό κατόπιν εξετάσεων και η βαθμολογία

τους σε αυτές είναι το κριτήριο που τίθεται από την πολιτεία για την εισαγωγή τους στο εκάστοτε ίδρυμα. Πρόκειται επομένως για τον ανθρώπινο πόρο, στον οποίο η διοίκηση του κάθε ιδρύματος δεν έχει τη δυνατότητα να παρέμβει, οφείλει όμως να διαχειριστεί με τρόπο τέτοιο, ώστε να λειτουργήσει ομαλά.

2.1.1. ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

Το Ακαδημαϊκό Προσωπικό περιλαμβάνει

- τα μέλη ΔΕΠ, που ασκούν διδακτικό και ερευνητικό έργο και πρόκειται για Καθηγητές, Αναπληρωτές Καθηγητές, Επίκουρους Καθηγητές και Λέκτορες. Ο αριθμός δημοσιεύσεων (αυτοδύναμων ή πρωτότυπων) σε επιστημονικά περιοδικά, η συγγραφική δραστηριότητα (μονογραφίες), τα έτη αυτοδύναμης διδασκαλίας στο ίδιο γνωστικό αντικείμενο, καθώς και το ερευνητικό έργο, συνιστούν κριτήρια εξέλιξης σε ανώτερες βαθμίδες. Επίσης, τα μέλη ΔΕΠ υφίστανται αξιολόγηση της διδακτικής τους ικανότητας από τους φοιτητές τους σε τακτά χρονικά διαστήματα. Η αξιολόγηση αυτή γίνεται πλέον με ηλεκτρονικές πλατφόρμες (σύστημα διαχείρισης ποιότητας).

Όταν κάποιο μέλος ΔΕΠ, ασκεί διοικητικά καθήκοντα απαλλάσσεται από τα διδακτικά του καθήκοντα ή έχει μειωμένο ωράριο διδασκαλίας αντίστοιχα. Ως προσωπικό της ανώτατης διοίκησης πλέον, που θα θέσει το όραμα και θα υποστηρίξει με προγραμματισμό και ολοκληρωμένο σχεδιασμό την πορεία που θα ακολουθήσει το ίδρυμα σε βάθος χρόνου. Μάλιστα, έχουν αναπτυχθεί διάφορα μοντέλα ικανοτήτων των στελεχών που ποικίλλουν από χώρα σε χώρα, ανάλογα με την κουλτούρα της (Bygnum, 2000). Είναι επομένως σαφής η σημασία της στελέχωσης της ανώτατης διοίκησης από άτομα με ξεχωριστές ικανότητες και δεξιότητες, γνώσεις αλλά και σθένος να μεταδώσουν το όραμά τους σε όλο τον οργανισμό μέσω μιας συνεργατικής κουλτούρας. Τα διοικητικά στελέχη της ανώτατης βαθμίδας είναι σημαντικό να γνωρίζουν την προϋπάρχουσα κατάσταση του οργανισμού, την ισχύουσα κατάσταση και να μπορούν να αντιληφθούν την προέλευση αλλά και τη λογική που ενέχει η εφαρμοστέα πολιτική του οργανισμού, ώστε με στρατηγική σκέψη και αποφασιστικότητα να δημιουργήσουν τις προϋποθέσεις εκείνες που θα οδηγήσουν τον οργανισμό σε επιτυχία των στόχων του.

- τα μέλη ΕΔΤΠ. Το ειδικό αυτό προσωπικό, προσφέρει εξειδικευμένες διοικητικές και τεχνικές υπηρεσίες που διευκολύνουν το εκπαιδευτικό και ερευνητικό έργο. Διορίζεται με τριετή θητεία, στο τέλος της οποίας γίνονται κρίσεις που οδηγούν είτε στη μονιμοποίηση ή στον τερματισμό της εργασιακής σχέσης.
- και ΕΕΠ. Τα μέλη του ΕΕΠ, όπως αναφέρει και ο τίτλος τους αποτελούν το ειδικό εκπαιδευτικό προσωπικό, δηλαδή είναι επιφορτισμένα με διδασκαλία ξένων γλωσσών, σχεδίου, μουσικής και γυμναστικής. Διορίζονται με τριετή θητεία και αναφορικά με τη σύμβασή τους ισχύει ότι και για τα μέλη ΕΔΤΠ. Με το πέρας της τριετίας γίνονται κρίσεις που οδηγούν στην μονιμοποίηση ή τη λύση της σύμβασης.

2.1.2. ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

Το Διοικητικό Προσωπικό αποτελείται από υπαλλήλους που υπηρετούν στις διοικητικές, οικονομικές και τεχνικές υπηρεσίες του ΑΕΙ. Ισχύει το εργασιακό καθεστώς του δημοσίου τομέα και υπάγονται στις ρυθμίσεις που αφορούν τους δημοσίους υπαλλήλους (Ν1268/1982, κεφ Ε', άρθρο 22). Το προσωπικό αυτό είναι αρμόδιο για θέματα οικονομικής διαχείρισης (κατάρτιση προϋπολογισμού, διαγωνισμοί και μισθοδοσία προσωπικού) και διοίκησης προσωπικού (διακίνηση εγγράφων, υπηρεσιακή κατάσταση του ανθρώπινου δυναμικού). Επιπλέον φροντίζει για ζητήματα που αφορούν τεχνικές υπηρεσίες (εκπόνηση, επίβλεψη, συντήρηση μελετών και έργων) και υπηρεσίες μηχανοργάνωσης (συντήρηση του υλικού και λογισμικού εξοπλισμού του ιδρύματος). Επίσης, διαχειρίζεται ακαδημαϊκά θέματα που αφορούν στις σπουδές και στους φοιτητές (σίτιση, στέγαση, ιατροφαρμακευτική και νοσοκομειακή περίθαλψη, υποτροφίες).

Οι απασχολούμενοι ως διοικητικό προσωπικό έρχονται σε επαφή με το ακαδημαϊκό προσωπικό και τους φοιτητές και αυτός είναι και ο βασικός λόγος για τον οποίο κρίνεται ότι το ανθρώπινο δυναμικό που επιλέγεται να στελεχώσει το τμήμα αυτό θα πρέπει να διακρίνεται από οριζόντιες δεξιότητες όπως είναι για παράδειγμα η ικανότητα επίλυσης προβλημάτων και η αποφασιστικότητα.

2.1.3. ΦΟΙΤΗΤΕΣ

Οι Φοιτητές διακρίνονται σε προπτυχιακούς, μεταπτυχιακούς, διδακτορικοί και μεταδιδακτορικοί. Ο αριθμός των εγγεγραμμένων φοιτητών επηρεάζει τον αριθμό των ατόμων που θα πρέπει να απασχοληθούν, ώστε να λειτουργήσει εύρυθμα ο οργανισμός. Πρόκειται για μια αμφίδρομη και αέναη σχέση, την οποία τα στελέχη της ανώτατης διοίκησης λαμβάνουν πάντοτε υπόψη τους όταν συντάσσουν τα στρατηγικά προγράμματα. Οι φοιτητές θα μπορούσαν να θεωρηθούν «πελάτες» ή «προϊόν» του εκπαιδευτικού συστήματος, όμως οι μεταπτυχιακοί και διδακτορικοί φοιτητές που ασχολούνται με την έρευνα, συχνά εργάζονται εντός του οργανισμού, λειτουργώντας ως πόροι σε διάφορα επίπεδα (οικονομικό, εκπαιδευτικό, ερευνητικό). Συχνά, εργάζονται εντός του εκπαιδευτικού ιδρύματος ως μέλη ΕΕΠ και παράλληλα ασκούν ερευνητική δράση.

2.2. ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

Το ανθρώπινο δυναμικό του οργανισμού παρέχει συνεχή δεδομένα προς τον οργανισμό. Δεδομένα, που λειτουργούν ως πόροι για τον ίδιο τον οργανισμό. Ο όγκος των δεδομένων είναι αναμφίβολα τεράστιος, ευτυχώς όμως, η τεχνολογία έχει μετατρέψει την αποθήκευση τους σε κάτι απλό. Η γραφειοκρατία των παρελθόντων ετών που απαιτούσε χώρους αποθήκευσης των εγγράφων (τήρηση μακροσκελούς αρχείου) έχει αντικατασταθεί από την αποθήκευση σε μονάδες εντός των οργανισμών που καταλαμβάνουν μικρή έκταση (server, cloud). Η πρόσβαση σε αυτές τις μονάδες γίνεται πλέον με τρόπο διαφορετικό, που επιτρέπει την εύκολη ανάκτηση, επεξεργασία και πιθανώς διάθεση σε άλλα ενδιαφερόμενα και μη μέρη. Για την αποφυγή διαρροής των δεδομένων υπάρχουν μηχανισμοί προστασίας σε κάθε οργανισμό. Οι μηχανισμοί αυτοί ενισχύονται από τη νομοθεσία σε εθνικό και παγκόσμιο επίπεδο. Ο Κανονισμός ΕΕ 2016/679, παρέχει ασφάλεια και στηρίζει την ιδιωτικότητα του ανθρώπινου δυναμικού στο χώρο εργασίας και απασχόλησής του.

Ειδικότερα, αναλύοντας κατά ομάδες το ανθρώπινο δυναμικό που κινείται στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, μπορούμε να εντοπίσουμε καλύτερα τις κατηγορίες δεδομένων που προσκομίζονται από αυτές, προκειμένου να λειτουργήσει φυσιολογικά και παραγωγικά ο οργανισμός.

2.2.1. ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

Αρχικά, το Ακαδημαϊκό Προσωπικό προσλαμβάνεται κατόπιν προκήρυξης της αντίστοιχης θέσης και με ανοικτή διαδικασία όπως ορίζει και το άρθρο 1 του νόμου 2517/1997 (δημοσιεύτηκε στο ΦΕΚ 160/Α/11-8-1997[www.e-nomothesia.gr]). Η εκλογή μέλους Διδακτικού Ερευνητικού Προσωπικού (ΔΕΠ) γίνεται σε ετήσια βάση ανάλογα με τις ανάγκες του οργανισμού. Βέβαια τα μέλη ΔΕΠ μετά τη συμπλήρωση τριών ετών παραμονής σε μια βαθμίδα έχουν τη δυνατότητα να ζητήσουν να ανοίξει θέση για την αμέσως επόμενη βαθμίδα. Οι Λέκτορες και οι Επίκουροι εκλέγονται με θητεία που με τη συμπλήρωση τριετίας έχουν το δικαίωμα να υποβάλουν αίτηση για μονιμοποίηση. Η μονιμοποίηση γίνεται βάσει κριτηρίων όπως το ερευνητικό και διοικητικό έργο τους. Οι Αναπληρωτές Καθηγητές και οι Καθηγητές εκλέγονται ως μόνιμοι. Οι Αναπληρωτές έχουν δικαίωμα να ζητήσουν μετά την παρέλευση τριών ετών να ανέλθουν στη βαθμίδα του Καθηγητή. Το όργανο που ορίζουν οι κείμενες διατάξεις ως αρμόδιο για την κρίση εκλογής ή εξέλιξης των μελών ΔΕΠ, είναι το εκλεκτορικό σώμα. Τα μέλη ΔΕΠ είναι ελεύθερα, εφόσον πληρούν τις τυπικές προϋποθέσεις (γνωστικό αντικείμενο), να υποβάλλουν υποψηφιότητα σε οποιαδήποτε βαθμίδα στο ίδιο αλλά και σε άλλα ιδρύματα.

Το πληροφοριακό σύστημα που υποστηρίζει ηλεκτρονικά τις διαδικασίες εκλογής και εξέλιξης καθηγητών είναι το ΑΠΕΛΛΑ, και συναντάται στη διαδικτυακή διεύθυνση του υπουργείου <https://apella.minedu.gov.gr/>. Το ΑΠΕΛΛΑ τελεί υπό την εποπτεία του Υπουργείου Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων και έχει ως φορέα διαχείρισης το Εθνικό Δίκτυο Έρευνας και Τεχνολογίας (ΕΔΕΤ) του υπουργείου (ΦΕΚ 1493/Β/3-5-2017).

Για τους Επιστημονικούς Συνεργάτες, Βοηθούς, Επιμελητές, και τα μέλη Ειδικού Εκπαιδευτικού Προσωπικού (ΕΕΠ) και Ειδικού Διοικητικού και Τεχνικού Προσωπικού (ΕΔΤΠ) που έχουν ή πρόκειται να αποκτήσουν διδακτορικό και εργάζονται ήδη επτά χρόνια στον οργανισμό καλύπτοντας συναφή γνωστικά αντικείμενα, ισχύει - σύμφωνα με το Ν.1268/1982 (άρθρο 14, §2) όπως τροποποιήθηκε (με το εδάφιο α', §6 του άρθρου 79 του Ν.1566/1985) - ότι μπορούν να ζητήσουν ένταξη στη βαθμίδα του Λέκτορα για μία φορά. Τα προσόντα και οι προϋποθέσεις για την πλήρωση θέσεων των παραπάνω βαθμίδων, όπως επίσης η διαδικασία επιλογής και η αξιολόγησή του καθορίζονται σε μεταγενέστερους νόμους (§1γ,2γ και 3γ του άρθρου 29 του ν.4009/2011, §10 του άρθρου 27 του ν.4386/2016, ΦΕΚ 1083/Β/29-3-2017) και ορίζουν αρμόδιο το ίδιο το ίδρυμα.

Τα δεδομένα του ακαδημαϊκού προσωπικού καταχωρούνται στο σύστημα του ιδρύματος, αφού πρώτα δοθεί στον κάθε εργαζόμενο ένας μοναδικός Αριθμός Μητρώου, που λειτουργεί ως πρωτεύον κλειδί και δεν αλλάζει ούτε παραποιείται. Στη συνέχεια καταχωρούνται καθορισμένοι αριθμοί που λειτουργούν ως στοιχεία ταυτοποίησης της ύπαρξης του συγκεκριμένου ατόμου στην κοινωνία όπως ο Αριθμός Δελτίου Ταυτότητας (ΑΔΤ), ο Αριθμός Φορολογικού Μητρώου (ΑΦΜ), ο Αριθμός Μητρώου Κοινωνικής Ασφάλισης (ΑΜΚΑ). Επίσης, η οικογενειακή κατάσταση του εργαζομένου (παντρεμένος,

διαζευγμένος) και ασφαλώς το ονοματεπώνυμο και η διεύθυνση μόνιμης κατοικίας καθώς και η ηλεκτρονική διεύθυνση. Ασφαλώς, εισάγονται δεδομένα όπως ημερομηνία πρόσληψης, ημερομηνίες αδειών κ.ά., που συνιστούν απαραίτητα στοιχεία λογιστηρίου. Με τη λύση της συνεργασίας, απενεργοποιείται ο φάκελος του εργαζομένου, ο οποίος πλέον δεν είναι ορατός στους χρήστες του συστήματος παρά μόνο με τη χρήση ειδικού κωδικού. Τα δεδομένα του εργαζομένου όμως δεν διαγράφονται από το σύστημα ποτέ.

Ο χρόνος που απασχολείται κάποιος εργαζόμενος σε έναν οργανισμό κρίνεται σημαντικός, καθώς η πολυετής απασχόληση παρέχει ασφάλεια στον εργαζόμενο, και σιγουριά στον οργανισμό. Χτίζεται μια βαθύτερη σχέση που οδηγεί σε ευχάριστο κλίμα συνεργασίας, παραγωγικό και δίχως εντάσεις. Επίσης είναι ασύμφορο για τον οργανισμό να αναζητά σε ετήσια βάση προσωπικό προβαίνοντας σε διαδικασίες που κοστίζουν σε εργατώρες και προκαλούν αναστάτωση.

2.2.2. ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

Ομοίως, το Διοικητικό Προσωπικό στελεχώνει τον οργανισμό, έπειτα από προκήρυξη που δημοσιεύεται σε Φύλλο της Εφημερίδας της Κυβέρνησης (ΦΕΚ) και ορίζει αναλυτικά τα προσόντα των υποψηφίων. Ασφαλώς στη διάθεση των υποψηφίων τίθεται η Γραμματεία του εκάστοτε τμήματος για να διευκολύνει τους υποψηφίους σε τυχόν απορίες που υπάρχουν. Μετά την πρόσληψή τους οι εργαζόμενοι πλέον υπόκεινται στην εργατική νομοθεσία, η οποία καθορίζει τα ελάχιστα πρότυπα (όρους και συνθήκες απασχόλησης) που θα πρέπει να ισχύουν. Όπως αναφέρθηκε στην αρχή της ενότητας (κεφάλαιο 3.1.2.), το διοικητικό προσωπικό απασχολείται από την πρόσληψη μέχρι την συνταξιοδότησή του ως δημόσιοι υπάλληλοι.

Το διοικητικό προσωπικό επεξεργάζεται πολλά δεδομένα τα οποία ομαδοποιεί σε διάφορα τμήματα. Κάθε ΑΕΙ, πλέον και κάθε Σχολή/ Τμήμα διαθέτει δική του ιστοσελίδα μέσω της οποίας προβάλλεται στο διαδίκτυο. Σε αυτήν βρίσκει ο κάθε ενδιαφερόμενος χρήσιμες πληροφορίες για θέματα που σχετίζονται με το Πανεπιστήμιο, τη Διοίκηση, την Έρευνα, και μπορεί να αποκτήσει επικοινωνία συνδεδέμενος άμεσα με άλλες ιστοσελίδες. Ειδικότερα, μέσα από την ηλεκτρονική σελίδα του εκάστοτε ΑΕΙ, μπορεί να εξυπηρετηθεί το ανθρώπινο δυναμικό του ιδρύματος με άνεση και ασφάλεια. Ο διαχωρισμός σε τμήματα διευκολύνει τον ενδιαφερόμενο καθώς υπάρχουν:

1. Το τμήμα Διοίκησης και Προσωπικού, το οποίο διατηρεί το Πρωτόκολλο και το Γενικό Αρχείο και εκεί μπορούν οι ενδιαφερόμενοι (που ανήκουν στο διοικητικό, διδακτικό αλλά και γενικό προσωπικό) να βρουν και να συμπληρώσουν ηλεκτρονικά αιτήσεις (χορήγηση αδειών/ βεβαιώσεων, κατάθεση πιστοποιητικών).
2. Το τμήμα Οικονομικής Διαχείρισης, το οποίο είναι υπεύθυνο α)για την κατάρτιση του προϋπολογισμού και του απολογισμού του ιδρύματος, β)για τη συμμετοχή σε διαγωνισμούς και τον ορισμό προμηθειών και γ)για τη μισθοδοσία του προσωπικού.
3. Το τμήμα Ακαδημαϊκών Θεμάτων, το οποίο παρέχει πληροφορίες για τις προπτυχιακές και μεταπτυχιακές σπουδές και ενημερώνει τους φοιτητές για τις παροχές που δικαιούνται.

2.2.3. ΦΟΙΤΗΤΕΣ

Τέλος, οι φοιτητές, μπορούν να ολοκληρώσουν τη διαδικασία εγγραφής τους στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση, επισυνάπτοντας τα απαραίτητα δικαιολογητικά, μέσω

ηλεκτρονικής εφαρμογής του υπουργείου (στην ακόλουθη ηλεκτρονική σελίδα, <https://eregister.it.minedu.gov.gr>), εισάγοντας τον κωδικό υποψηφίου που έφεραν στις εξετάσεις. Τα δεδομένα του μηχανογραφικού αποστέλλονται από την σελίδα του υπουργείου στο ίδρυμα όπου εγγράφεται ο επιτυχών, και αυτόματα καταχωρούνται στο σύστημα. Τέτοια δεδομένα αφορούν το Λύκειο Αποφοίτησης, τον Αριθμό Δημοτολογίου, όπως επίσης και τις διευθύνσεις (μόνιμης κατοικίας και ηλεκτρονική όπου υπάρχει) και τα τηλέφωνα του επιτυχόντος. Μετά την ολοκλήρωση της εγγραφής, ο νεοεισαχθείς φοιτητής προμηθεύεται ένα μοναδικό όνομα χρήστη και έναν κωδικό που χορηγείται από τη Γραμματεία και είναι το κλειδί του για τις ηλεκτρονικές υπηρεσίες του ιδρύματος. Ο αριθμός ισχύει μέχρι την αποφοίτησή του, οπότε και απενεργοποιείται. Τα στοιχεία του φοιτητή όμως, διατηρούνται στη βάση δεδομένων του ιδρύματος μόνιμα.

Από τη στιγμή εκείνη και έπειτα ο φοιτητής για να έχει πρόσβαση στις όποιες υπηρεσίες (π.χ. βιβλιοθήκη,) και να απολαμβάνει των παροχών που δικαιούται (π.χ. σίτιση, δωρεάν συγγράμματα, μειωμένα εισιτήρια σε Μέσα Μαζικής Μεταφοράς, υγειονομική περίθαλψη), κάνει χρήση ηλεκτρονικών υπηρεσιών. Σε κάποιες από αυτές του ζητείται να συμπληρώσει αιτήσεις με προσωπικά δεδομένα και σε άλλες περιπτώσεις η γραμματεία αναλαμβάνει να συμπληρώσει πλατφόρμες με προσωπικά δεδομένα του φοιτητή. Τα δεδομένα που ζητούνται είναι κυρίως προσωπικά, υπάρχουν όμως και ειδικές περιπτώσεις που αγγίζουν και τα ευαίσθητα. Πέρα από στοιχεία όπως ονοματεπώνυμο, έτος γέννησης, διεύθυνση μόνιμης κατοικίας και ηλεκτρονική, τηλέφωνο, μπορούν να ζητηθούν δεδομένα όπως ΑΜΚΑ, ΑΔΤ, ΑΦΜ, αλλά και πιο προσωπικά δεδομένα που να αφορούν μέλη της οικογένειας του φοιτητή (γονείς, αδέρφια) καθώς και οικογενειακή κατάσταση (διαζύγιο γονέων), οικονομική (οικογενειακό εισόδημα, ανεργία) και ιατρική (χρόνιες ασθένειες, αναπηρίες) κατάσταση του ιδίου και μελών της οικογένειάς του. Τα στοιχεία που ζητούνται αποτελούν κριτήρια ώστε να μπορέσει ο φοιτητής να αποκτήσει δικαίωμα στη σίτιση, στέγαση, ιατροφαρμακευτική ασφάλιση ή να μεταφερθεί σε ίδρυμα πλησίον του τόπου διαμονής της οικογένειάς του (μετεγγραφή) προς διευκόλυνση του ιδίου και του οικογενειακού του περιβάλλοντος.

Συνοψίζοντας, διαπιστώνεται ότι τα πλεονεκτήματα από τη χρήση ηλεκτρονικών υπηρεσιών αναμφίβολα είναι πολλά. Ο υποψήφιος κερδίζει χρόνο ήδη από τη στιγμή που υποβάλλει την αίτηση του για την κάλυψη μιας κενής θέσης ή για την εγγραφή του στο ίδρυμα. Δεν είναι αναγκασμένος να έρθει αντιμέτωπος με τη γραφειοκρατία, ενώ η πρόσβασή που έχει είναι εύκολη και μπορεί να γίνει οποιαδήποτε στιγμή κατά τη διάρκεια της μέρας ή ακόμη και της νύχτας. Ακολούθως, και κατά το διάστημα που απασχολείται στον οργανισμό τα δεδομένα του βρίσκονται στη διάθεση του οργανισμού, ο οποίος με συγκατάθεση του υποκειμένου τα επεξεργάζεται όπως κρίνει.

Σύμφωνα με το ισχύον νομικό πλαίσιο η πνευματική ιδιοκτησία προστατεύεται με τον Ν.2121/1993 (ΦΕΚ 25/Α/1993). Το εκάστοτε ίδρυμα λειτουργεί βάσει κώδικα δεοντολογίας που συντάσσεται βάσει ψηφισμένων υπουργικών αποφάσεων, στον οποίο διατυπώνεται με σαφήνεια η κουλτούρα του ιδρύματος (σχέσεις και συμπεριφορές ανάμεσα στο προσωπικό, δικαιώματα και υποχρεώσεις όλων) και επίσης τίθενται σαφείς θέσεις για τα πνευματικά δικαιώματα που αφορούν σε δημοσιεύσεις, ερευνητικό έργο και αποτελέσματα ερευνών (διδασκόντων και φοιτητών). Μάλιστα το ΑΕΙ, όπου έλαβε χώρα η

παρούσα έρευνα, ευαισθητοποιημένο ως προς το ζήτημα παραβίασης πνευματικών δικαιωμάτων καθιστά εξ ολοκλήρου υπεύθυνο το άτομο που εμπλέκεται σε καταπάτηση πνευματικών δικαιωμάτων κατά τη διακίνηση ψηφιακού υλικού κάνοντας χρήση των υποδομών του ιδρύματος είτε μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου είτε μέσω εφαρμογών λογισμικού (peer-to-peer) ή μέσω ηλεκτρονικών σελίδων (websites). Προειδοποιεί ότι η διακίνηση υλικού προστατευόμενου με πνευματικά δικαιώματα είναι παράνομη και αντιτίθεται στην πολιτική του ιδρύματος.

2.3. ΤΡΟΠΟΙ ΑΠΟΚΤΗΣΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ

Κατά τη σύναψη εργασιακής σχέσης αναμένεται να υπάρξει ανταλλαγή μεγάλου όγκου πληροφοριών και για μεγάλο χρονικό διάστημα. Ο εργοδότης προκειμένου να εκπληρώσει τις νόμιμες υποχρεώσεις του (μισθό, ασφάλεια, υγεία, κρατικές εισφορές, κ.ά.) είναι υποχρεωμένος να συλλέξει δεδομένα για τους υπαλλήλους του. Πρόκειται για γεγονός που συνέβαινε και θα συνεχίσει να συμβαίνει.

Τα δεδομένα αυτά υφίστανται επεξεργασία, η οποία για να είναι νόμιμη θα πρέπει ο οργανισμός να συμμορφώνεται με Αρχές της ΕΕ. Αυτές οι αρχές (τις είδαμε περιληπτικά στην ενότητα 2.3) περιλαμβάνονται στον Κανονισμό και είναι οι ακόλουθες:

- Άρθρο 5, §1, η αρχή
 - της νομιμότητας, αντικειμενικότητας και διαφάνειας (εδάφιο α')
 - του περιορισμού του σκοπού (εδάφιο β')
 - της ελαχιστοποίησης των δεδομένων (εδάφιο γ')
 - της ακρίβειας (εδάφιο δ')
 - του περιορισμού της περιόδου αποθήκευσης (εδάφιο ε')
 - της ακεραιότητας και της εμπιστευτικότητας (εδάφιο στ')
- και Άρθρο 5, §2,
 - η αρχή της λογοδοσίας του υπεύθυνου επεξεργασίας.

Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα πρέπει να επεξεργάζονται με τρόπο διαφανή και να συλλέγονται και να χρησιμοποιούνται για συγκεκριμένους σκοπούς. Επίσης πρέπει να περιορίζονται στα άκρως απαραίτητα και να επικαιροποιούνται, ώστε να ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα. Ο χρόνος αποθήκευσής τους πρέπει να είναι ο ελάχιστος απαραίτητος και να λαμβάνονται τα κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα (π.χ. ψευδωνυμοποίηση), ώστε να προλαμβάνεται η παράνομη επεξεργασία τους και η φθορά ή καταστροφή τους. Το ιδανικό είναι να εφαρμόζεται η προστασία των δεδομένων από το σχεδιασμό και εξ ορισμού όπως επιτάσσει και το άρθρο 25 του Κανονισμού, ώστε η προστασία να είναι αρτιότερη ήδη από τη συλλογή τους.

Η σχέση που δημιουργείται ανάμεσα σε εργοδότη και εργαζόμενο δεν είναι ίση, καθώς ο εργοδότης ασκεί εξουσία πάνω στον εργαζόμενο. Γίνεται πράγματι κατανοητό πως παρά το γεγονός ότι ο εργοδότης κατά την υπογραφή σύμβασης εργασίας ζητά συνήθως τη συγκατάθεση του εργαζομένου, για όσα θα του ζητηθούν αργότερα να παραχωρήσει, ο εργαζόμενος στις περισσότερες των περιπτώσεων συναινεί αδιαμαρτύρητα προκειμένου να αποκτήσει τη θέση εργασίας. Τότε το άτομο παύει να καθορίζει μεγάλο μέρος από τις

προσωπικές πληροφορίες που το αφορούν, και σταδιακά αισθάνεται περιορισμένο σε ένα αφιλόξενο εργασιακό περιβάλλον. Έτσι ο εργοδότης άλλοτε χρησιμοποιώντας θεμιτά και άλλοτε αθέμιτα μέσα επιτηρεί τον υπάλληλο αξιολογώντας την αποδοτικότητά του με σκοπό την προστασία της ιδιοκτησίας του και των προσώπων και αγαθών εντός του εργασιακού χώρου (Μήτρου, 2002).

Η εποπτεία πραγματοποιείται πλέον με συστήματα οπτικοακουστικής και ηλεκτρονικής παρακολούθησης που ανιχνεύουν την παρουσία/ απουσία και παρακολουθούν την επικοινωνία (ηλεκτρονική, τηλεφωνική, φυσική) εντός και εκτός του οργανισμού με ηλεκτρονικά μέσα. Εν ολίγοις εντοπίζουν δεδομένα που αφορούν στην φυσική-σωματική, ψυχική και κοινωνική-πολιτική πλευρά. Στον εργασιακό τομέα, επομένως, περισσότερο ενδεχομένως από οποιοδήποτε άλλο τομέα κοινωνικής δραστηριότητας, παρατηρείται αυξανόμενος ο κίνδυνος για την προστασία των δεδομένων του ανθρώπινου δυναμικού.

Ο ηλεκτρονικός έλεγχος που έχει στη διάθεσή του πλέον ο εκάστοτε οργανισμός μπορεί να αυξάνει την παραγωγικότητα της εργασίας, αλλά επηρεάζει τις σχέσεις με τους εργαζομένους δημιουργώντας τους αισθήματα καταπίεσης και ανησυχίας. Προκαλείται ένα κλίμα αβεβαιότητας και φόβου που στη συνέχεια παρεμβαίνει και στη συμπεριφορά του ατόμου, το οποίο ενδέχεται να παρουσιάζει αλλαγές τόσο εντός του οργανισμού όσο και εκτός αυτού, όταν ο ψυχολογικός αντίκτυπος είναι εντονότερος. Τα φαινόμενα αυτά παρουσιάζονται όταν δεν υπάρχει σαφώς διατυπωμένη η πολιτική του οργανισμού και τα όρια είναι ρευστά και συγκεχυμένα.

Ο Κανονισμός ΕΕ 2016/679 που θεσπίστηκε από την ΕΕ καλεί τα κράτη μέλη της να συμμορφωθούν με τις επιταγές της σύγχρονης εποχής και να σεβαστούν τα δικαιώματα των χρηστών ηλεκτρονικών συσκευών. Με ιδιαίτερη προσοχή, θα πρέπει να χειρίζονται πλέον οι οργανισμοί τα δεδομένα που αφορούν στο ανθρώπινο δυναμικό που τους στελεχώνει. Η ιδιωτικότητα του εργαζομένου δεν υπολείπεται του δικαιώματος ιδιοκτησίας του εργοδότη και οφείλει ο κάθε εργοδότης να το σεβαστεί αυτό.

2.3.1. ΠΡΙΝ ΤΗΝ ΕΙΣΟΔΟ ΣΤΟΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟ

Ένας οργανισμός λόγω αυξημένου ανταγωνισμού, και γνωρίζοντας πλέον ότι ο σημαντικότερος πόρος του είναι το ανθρώπινο κεφάλαιο, εφαρμόζει στρατηγικές και ακολουθεί λειτουργίες που θα του δώσουν το πλεονέκτημα να αποκτήσει το καλύτερο δυνατό κεφάλαιο. Απώτερος στόχος, φυσικά, είναι να γίνει ο οργανισμός αποτελεσματικός ή, πιο αποτελεσματικός, αυξάνοντας το επίπεδο υπηρεσιών. Η Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων αναλαμβάνει μέσω του στρατηγικού προγραμματισμού αρχικά να αναλύσει τις ανάγκες του οργανισμού σε δυναμικό, αξιολογώντας το υπάρχον προσωπικό (π.χ. ψυχολογικά τεστ) και εντοπίζοντας ελλείψεις. Στη συνέχεια προγραμματίζει πόσο προσωπικό θα απαιτηθεί μελλοντικά και πώς θα το προσελκύσει (Τζωρτζάκης, 2014). Αυτή η ανάλυση είναι καθοριστικής σημασίας και γλιτώνει χρόνο και χρήμα στον οργανισμό. Εκτιμώντας επομένως, τις ανάγκες του και δεχόμενος ότι αποτελούν αυτές συνάρτηση ενδογενών και εξωγενών παραγόντων (περιβάλλον) ξεκινάει η διαδικασία στελέχωσης (Λαζαρίδη, 2006).

Σε αυτήν τη φάση συχνά αναλαμβάνει ο οργανισμός να παρακολουθήσει τα προφίλ των υποψηφίων στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης (LinkedIn, Facebook, κ.ά.) με σκοπό να

ανακαλύψει πληροφορίες που θα αποδειχτούν χρήσιμες και θα βοηθήσουν στη διαδικασία επιλογής των κατάλληλων υποψηφίων. Πρόκειται μάλιστα για σημαντική πτυχή, αυτή, της συλλογής και επεξεργασίας δεδομένων καθώς, ο αριθμός των ανθρώπων που διαθέτουν προφίλ στα μέσα αυτά (social media) αυξάνεται συνεχώς. Μέσω των κοινωνικών μέσων δικτύωσης απορρέουν πληροφορίες που αφορούν σε ενδιαφέροντα, προτιμήσεις (συμπάθειες, αντιπάθειες) δημογραφικά στοιχεία. Κατά την εφαρμογή του Κανονισμού, όλες οι εταιρείες κοινωνικής δικτύωσης έκαναν ενέργειες για να ενημερώσουν πληρέστερα τους χρήστες τους σχετικά με την αποθήκευση και διαχείριση των δεδομένων τους. Επίσης δόθηκε η δυνατότητα στους χρήστες να διαγράψουν το λογαριασμό τους, χωρίς δυστυχώς να μπορούν να παρέμβουν στα δεδομένα που μέχρι εκείνη τη στιγμή είχαν κοινοποιήσει.

Η νομοθεσία έρχεται για να προστατέψει τον εργαζόμενο τονίζοντας ότι είναι απαραίτητο να υπάρχει έννομο συμφέρον για να επεξεργαστεί ένας οργανισμός τα δεδομένα του (υποψήφιου) εργαζομένου, παρά το γεγονός ότι ο τελευταίος διατηρεί δημόσιο προφίλ. Όταν μάλιστα τα δεδομένα συλλέγονται κατά τη διαδικασία πρόσληψης, ο εργοδότης οφείλει να συλλέγει μόνο δεδομένα που σχετίζονται «με την εκτέλεση της εργασίας για την οποία υποβάλλεται η αίτηση» και να προβαίνει σε διαγραφή τους αν δεν θα ακολουθήσει συνεργασία (lawspot 3).

2.3.2.ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟ

Έπειτα από την επιλογή του καταλληλότερου υποψηφίου ακολουθεί η εκπαίδευση και ανάπτυξη του. Αυτή η φάση είναι πολύ σημαντική αν ο οργανισμός προσδοκά και επιδιώκει την ταχεία ενσωμάτωση του νεοεισερχόμενου μέλους στην οργανωσιακή κουλτούρα, και την αφομοίωση των στάσεων και των συμπεριφορών που συνάδουν με τη λογική του οργανισμού και αποτελούν κοινά συστήματα αξιών για όλο τον οργανισμό. Αρκετοί εργοδότες προχωρούν στον έλεγχο της δραστηριότητας των υπαλλήλων τους, ώστε να ανακαλύψουν αν τηρούν το συμβόλαιό τους ή διατηρούν επαφές με ανταγωνιστές. Επίσης, κατά τις κρίσεις αξιολογικού χαρακτήρα που λαμβάνουν χώρα με τη συμπλήρωση π.χ. τριετίας, (όταν πρόκειται για προαγωγή ή μετάταξη) γίνεται χρήση των προσωπικών δεδομένων των στελεχών που συνιστούν τον οργανισμό.

Χρειάζεται να αναφερθεί ότι οι εργαζόμενοι προστατεύονται από τη νομοθεσία και φέρουν δικαιώματα κατά τη διάρκεια της εργασίας τους. Σύμφωνα με το Ν.2472/1997, για την «Προστασία του ατόμου από την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα» στα άρθρα 11-14 αναφέρεται ρητά ότι ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα ενημέρωσης, πρόσβασης, αντίρρησης και προσωρινής δικαστικής προστασίας όταν πρόκειται για τα προσωπικά δεδομένα του και τη διαφύλαξή τους έναντι του υπεύθυνου επεξεργασίας. Μπορεί να παρέμβει, αν διαπιστώσει ότι δεν ενημερώνεται επαρκώς για τη συλλογή και την επεξεργασία των δεδομένων του, να έχει πρόσβαση σε αυτά καθώς και στην πηγή προέλευσής τους και να ζητήσει να διαγραφούν αναληθή δεδομένα ή να διορθωθούν λανθασμένα δεδομένα. Τέλος, αν δεν γίνουν σεβαστά τα δικαιώματα του δύναται να προσφύγει στη δικαιοσύνη ζητώντας να επιβληθούν κυρώσεις και να αποζημιωθεί για την όποια ταλαιπωρία έχει υποστεί. Ο Κανονισμός υποστηρίζει το Ν.2472/1997 σε ότι αφορά στα παραπάνω τα οποία και περιλαμβάνει.

Υπάρχουν πολλοί τρόποι που εφαρμόζονται προκειμένου να βεβαιωθεί ο οργανισμός για την εργατικότητα των στελεχών του, και ακολούθως να επιβραβεύσει ή να διορθώσει. Οι πάλαι ποτέ επόπτες, έχουν αντικατασταθεί από εικονικούς επόπτες και για την ακρίβεια πανεπόπτες, αφού τίποτα δεν διαφεύγει της νέας ψηφιακής τεχνολογίας. Σε καμία περίπτωση πάντως δεν επιτρέπεται η επιτήρηση να είναι διαρκής ή να γίνεται μυστικά και χωρίς προηγούμενη ενημέρωση των απασχολούμενων.

2.3.2.1.ΒΙΟΜΕΤΡΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ

Η χρήση βιομετρικών δεδομένων κερδίζει διαρκώς έδαφος, αν και μέχρι πρότινος εφαρμοζόταν μόνο από οργανισμούς που απαιτούσαν υψηλά επίπεδα ασφάλειας για την ομαλή λειτουργία τους. Η «παρακολούθηση» ξεκινά ήδη από την είσοδο στον οργανισμό. Βιομετρικά και γενετικά δεδομένα που έχουν ως βάση βιολογικά χαρακτηριστικά μοναδικά για κάθε άνθρωπο, όπως μορφολογία άνω άκρων (δακτυλικά αποτυπώματα, παλάμη), φυσιολογία προσώπου, μορφολογία οφθαλμών (ίριδα, αμφιβληστροειδής), φωνητικό κωδικό πρόσβασης, κ.ά. καταγράφονται και αποθηκεύονται για να προσδιορίσουν και να επιβεβαιώσουν την ταυτότητα των μελών του ανθρώπινου δυναμικού του οργανισμού. Θεωρείται, ωστόσο, από μεγάλη μερίδα των πολιτών, ότι η σωματική ακεραιότητα παραβιάζεται με την καταγραφή βιομετρικών δεδομένων. Αυτός είναι και ο λόγος που αρνούνται να χρησιμοποιήσουν υπηρεσίες και τοποθεσίες προκειμένου να διασφαλίσουν την ιδιωτικότητά τους, αφού ισχυρίζονται ότι ο εργασιακός χώρος μετατρέπεται σε εχθρικό περιβάλλον για τον εργαζόμενο (Ball, Daniel & Stride, 2012).

2.3.2.2.ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ ΡΑΔΙΟΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ

Ήδη σε κάποιες ευρωπαϊκές χώρες (Σουηδία) το προσωπικό φέρει τεχνολογία ταυτοποίησης μέσω ραδιοσυχνοτήτων (Radio Frequency Identification-RFID) που βρίσκεται ενσωματωμένη όχι σε κάρτες (ετικέτα), αλλά υποδόρια (εμφυτεύονται συνήθως στο χέρι) στο ίδιο το σώμα του εργαζομένου. Η ετικέτα, είναι μια συσκευή μικρού μεγέθους (έχει μέγεθος κόκκου ρυζιού) και αποτελείται από ένα μικροτσίπ και μια κεραία που λειτουργούν ως πομποδέκτες. Επικοινωνούν ασύρματα με τους αναγνώστες, που είναι τοποθετημένοι σε σημεία εισόδου/ εξόδου, σε απόσταση που ποικίλλει, από μερικά εκατοστά μέχρι και αρκετά μέτρα. Περιέχει πληροφορίες που σχετίζονται με τον τομέα εργασίας του υπαλλήλου, αλλά και προσωπικά δεδομένα που αφορούν τον κάθε υπάλληλο. Οι ετικέτες αυτές λειτουργούν ως αναγνωριστικά και έχουν τη μορφή σειριακού αριθμού που φυσικά είναι μοναδικός. Ηλεκτρονικοί δέκτες (αναγνώστες) τοποθετούνται στις εισόδους-εξόδους και εντοπίζουν την ώρα που προσέρχεται και αποχωρεί ο εργαζόμενος από τις κτιριακές εγκαταστάσεις του οργανισμού ή ακόμη και από το γραφείο του. Με την ίδια τεχνολογία μπορεί ο εργαζόμενος να απολαμβάνει παροχές (καφετέρια, βιβλιοθήκη, κ.ά.) χωρίς να απαιτείται ξεχωριστή κάρτα για κάθε δραστηριότητα.

2.3.2.3.CLOSED-CIRCUIT TELEVISION

Ο εργαζόμενος υφίσταται παρακολούθηση. Με τη συγκατάθεσή του (νόμιμα) ή χωρίς αυτήν (παράνομα). Είναι γεγονός ότι συναντάται ειδικό λογισμικό που μπορεί να παρακολουθεί ακόμη και τον αριθμό χτυπημάτων που κάνει κάποιος εργαζόμενος στο πληκτρολόγιο του ενημερώνοντας τη βάση δεδομένων του οργανισμού και κρατώντας αρχείο δραστηριοτήτων του.

Η πιο διαδεδομένη μέθοδος όμως είναι αυτή της παρακολούθησης μέσω κάμερας. Συχνά υπάρχει εγκατεστημένο κλειστό κύκλωμα τηλεόρασης (Closed Circuit TeleVision- CCTV), γνωστό και ως βίντεο-παρακολούθηση, με σκοπό την ασφάλεια του οργανισμού. Το CCTV ελέγχει τον εργαζόμενο εντός των ορίων του οργανισμού. Επιτρέπεται ωστόσο και η ηλεκτρονική επιτήρηση στην περίπτωση κατά την οποία δεν υπάρχει φυσική παρουσία του σε αυτόν και ο εργαζόμενος απασχολείται από απόσταση στα πλαίσια της αποκεντρωμένης εργασίας.

Σύμφωνα με το άρθρο 4 της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας 2006 (Ιγγλεζάκης, 2005) επιτρέπεται η χρήση συστημάτων ελέγχου από τον εργοδότη υπό την προϋπόθεση να τηρούνται οι αρχές της διαφάνειας και της αναλογικότητας. Ωστόσο, η χρήση CCTV ως μέσο παρακολούθησης στον εργασιακό χώρο, θεωρείται ότι προσβάλλει την αξιοπρέπεια και την προσωπικότητα του ατόμου. Όμως, μπορεί να δικαιολογηθεί και να θεωρηθεί νόμιμη υπό προϋποθέσεις (συγκατάθεση, χρονικός περιορισμός) και σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας, της νομιμότητας και της αναγκαιότητας, αν δηλαδή οι αρχές κρίνουν ότι υπάρχει έννομο συμφέρον για τον οργανισμό.

Πάντως πριν να παρακολουθήσει ο οργανισμός το ανθρώπινο δυναμικό που τον στελεχώνει οφείλει να ενημερώσει εκ των προτέρων για την εγκατάσταση και λειτουργία συστήματος παρακολούθησης. Τα δεδομένα που διατηρεί ο οργανισμός οφείλει να τα καταστρέφει, ανάλογα με τη φύση του υλικού στο οποίο αποθηκεύονται (τα ηλεκτρονικά δεδομένα π.χ. μέσω μορφοποίησης {format, ή αλλοίωσης {overwrite}).

2.3.2.4. ΧΡΗΣΗ ΕΤΑΙΡΙΚΟΥ ΥΛΙΚΟΥ

Οι οργανισμοί συνήθως παρέχουν εξοπλισμό στον εργαζόμενο (υλικό και λογισμικό) για να διεκπεραιώνει τις δραστηριότητες που του αντιστοιχούν. Η χρήση εταιρικού υλικού από το ανθρώπινο δυναμικό ενός οργανισμού επιτρέπει στον ίδιο τον οργανισμό να ασκεί αποδοτικότερο έλεγχο και φυσικά με την αποδοχή του νόμου. Άλλωστε, οι οργανισμοί διαθέτουν ηλεκτρονικές βάσεις δεδομένων, όπου διατηρούν τα δεδομένα όσων έρχονται σε επαφή με αυτούς. Τα ηλεκτρονικά αρχεία που αποθηκεύονται και επεξεργάζονται σε υλικό του οργανισμού υφίστανται ένα ανώτερο επίπεδο επεξεργασίας και μπορούν να συνδυάσουν τα δεδομένα που συσσωρεύουν, προσβάλλοντας σε κάποιες περιπτώσεις την ιδιωτικότητα των υποκειμένων. Ο σκοπός τους είναι η εσωτερική χρήση και όχι ο διαμοιρασμός σε τρίτους. Σε κάθε περίπτωση όμως θα πρέπει να υπάρχει διαφάνεια και να εφαρμόζονται οι κανόνες ηθικής, ώστε να μην συνιστούν κίνδυνο για την ατομική ελευθερία. Η νομοθεσία προστατεύει το άτομο απαγορεύοντας την πρόσβαση άνευ εξουσιοδότησης σε αυτά και τιμωρώντας την παραβίαση του απορρήτου των δεδομένων. Ο εργοδότης μπορεί να έχει νόμιμη πρόσβαση σε αυτό το υλικό, αφού πρώτα ενημερώσει και αποκτήσει την συγκατάθεση του υποκειμένου. Σε κάθε περίπτωση θα πρέπει να τηρείται η αρχή της πρόληψης ώστε να αποφευχθεί η διαπίστωση της κακής χρήσης που θα έχει επιπτώσεις ζημιογόνες για τον οργανισμό.

2.3.2.5. ΤΗΛΕΦΩΝΙΚΗ, ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΤΥΟ

Όσον αφορά στην επικοινωνία εντός του οργανισμού, υπάρχει η τηλεφωνική, η οποία σταδιακά παραγκωνίζεται από την ανταλλαγή ηλεκτρονικών μηνυμάτων. Στον τομέα της τηλεφωνικής επικοινωνίας το καθεστώς είναι ξεκάθαρο και τα δεδομένα που μπορούν να

συλλεγούν περιορίζονται στη διάρκεια των κλήσεων, τη συχνότητά τους και τον τηλεφωνικό αριθμό που αποδέχεται την κλήση. Ο τηλεφωνικός αριθμός της συσκευής που βρίσκεται σε κάποιο γραφείο είναι εκείνος που καταγράφεται και όχι το άτομο που έκανε χρήση της συσκευής. Πρόκειται για πολύ βασικά δεδομένα, που επεξεργάζονται σε εξαιρετικές περιπτώσεις, έπειτα από άδεια της δικαστικής αρχής.

Τα πράγματα αλλάζουν όμως κατά τη χρήση του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (email). Βέβαια, το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο χρησιμοποιείται και για την επικοινωνία του οργανισμού με το περιβάλλον. Αυτός είναι ένας ακόμη λόγος που επικαλείται ο οργανισμός όταν επιθυμεί να έχει πρόσβαση στο περιεχόμενο των μηνυμάτων. Στην περίπτωση που ο εργαζόμενος χρησιμοποιεί ιδιωτικό λογαριασμό (ιδιωτικός πάροχος) η κατάσταση είναι ξεκάθαρη. Ισχύει το απαραβίαστο και το απόρρητο των επικοινωνιών, αρκεί να μη γίνεται εις βάρος της εργασίας του. Να μην αφιερώνει δηλαδή πολύ χρόνο ή να μην προσπαθεί να επιβουλευτεί τον οργανισμό προξενώντας βλάβες σε αυτόν. Σε περίπτωση που χρησιμοποιεί λογαριασμό του οργανισμού (π.χ. οργανισμός@οργανισμός.gr, τιμήμα_χ@οργανισμός.gr, γραφείο_χ@οργανισμός.gr, ιδιότητα_χ@οργανισμός.gr), οφείλει να προασπίσει τα συμφέροντα του οργανισμού και να γνωρίζει ότι ο εργοδότης έχει πρόσβαση σε αυτήν την επικοινωνία, εκτός αν αυτή έχει προσωπικό χαρακτήρα. Ακόμη και ένας λογαριασμός ηλεκτρονικού ταχυδρομείου που φέρει το όνομα του εργαζόμενου κάτι που τον καθιστά προσωπικό (π.χ. όνομα_εργαζομένου@οργανισμός.gr) μπορεί να προσπελαστεί από τον οργανισμό όταν ο λογαριασμός αυτός χρησιμοποιείται αποκλειστικά για επαγγελματικό σκοπό. Είναι εμφανές ότι ενέργειες παρακολούθησης τέτοιου τύπου από έναν οργανισμό προσβάλλουν την ελευθερία της έκφρασης, της επικοινωνίας και της αξιοπρέπειας και δεν θα πρέπει να επεκτείνεται σε προσωπικά χαρακτηριστικά και επαφές που εμπνέουν τη συμπεριφορά των εργαζομένων (Μήτρου, 2002).

Η ύπαρξη διαδικτύου θεωρείται επιβεβλημένη και όλοι οι οργανισμοί επιτρέπουν αν και σε διαφορετικά επίπεδα πρόσβασης, τη χρήση του. Η καταγραφή ιστορικού και τα αντίγραφα ασφαλείας επιτρέπουν στον οργανισμό να γνωρίζει το πώς, πότε και για πόση ώρα ο χρήστης έκανε αναζητήσεις σε αυτό. Η εφαρμογή φίλτρων (blacklist, whitelist) και λέξεων (keyword-based blocking) μπορεί να αποτρέψει την πρόσβαση σε σελίδες ανεπιθύμητου, παράνομου ή ακόμη και ανήθικου περιεχομένου. Εκτός από τις επιζήμιες χαμένες εργατοώρες ενυπάρχει και ο κίνδυνος καταστροφής του λογισμικού από κακόβουλο λογισμικό που συχνά υπάρχει σε σελίδες αμφιβόλου προέλευσης.

Υπάρχουν επίσης, πλατφόρμες τηλεδιασκέψεων (videoconference), στις οποίες έχει πρόσβαση ο ενδιαφερόμενος μέσω διαδικτύου. Αυτές διευκολύνουν την σύγχρονη και άμεση επικοινωνία από απόσταση. Για την υποστήριξη της υπηρεσίας τηλεδιάσκεψης λειτουργούν πλατφόρμες ανοικτού, δηλαδή ελεύθερου λογισμικού, αλλά και εμπορικού (πακέτα που ο οργανισμός εγκαθιστά αφού τα αγοράσει και εν συνεχεία χρησιμοποιεί ιδιωτικά). Εκτός από την επικοινωνία σε πραγματικό χρόνο, προσφέρουν και άλλες δυνατότητες, όπως είναι η διεξαγωγή τηλεσυναντήσεων, η διάθεση ηλεκτρονικού υλικού, κ.ά. Ειδικότερα στο χώρο της εκπαίδευσης η πλατφόρμα τηλεδιάσκεψης μπορεί να λειτουργήσει ως πλατφόρμα τηλεεκπαίδευσης, υποστηρίζοντας την εκπαιδευτική διαδικασία με διαλέξεις, ανατροφοδότηση μέσω συζήτησης και ανταλλαγής μηνυμάτων, διαμοιρασμό υλικού (ερωτηματολόγια, βίντεο streaming) και ερευνητικές συνεργασίες του

ακαδημαϊκού προσωπικού. Είναι προφανές ότι τα δεδομένα που καταχωρούνται στις πλατφόρμες αυτές είναι διαθέσιμα για τους συμμετέχοντες. Η δημιουργία φίλτρων πρόσβασης από τον διαχειριστή, υποδηλώνει και το επίπεδο πρόσβασης που έχει ο εκάστοτε συμμετέχων στην πλατφόρμα.

2.3.2.6. BRING YOUR OWN DEVICE

Τα τελευταία χρόνια ολοένα και περισσότερο εξαπλώνεται το φαινόμενο να ζητούν οι οργανισμοί από τους εργαζόμενους να χρησιμοποιήσουν το δικό τους, προσωπικό εξοπλισμό κινητής τεχνολογίας (tablets, smart phones, laptops) με τη δικαιολογία ότι ο υπάλληλος αισθάνεται περισσότερο εξοικειωμένος στη χρήση προσωπικών του αντικειμένων. Δανειζόμενοι την άποψη του Solove (2008) ότι «η θεωρία της αξίας της ιδιωτικότητας απαιτεί θεωρία των σχέσεων που αναπτύσσονται ανάμεσα στο άτομο και την κοινότητα» γίνεται κατανοητό ότι ο σχεδιασμός και η εφαρμογή ή η επιβολή προγραμμάτων τύπου «χρησιμοποιώ την ατομική μου συσκευή για να διεκπεραιώσω εργασία εντός του εργασιακού χώρου» αποκαλύπτει πολλά για την οργανωσιακή κουλτούρα του εκάστοτε οργανισμού. Δεδομένης της βεβαιότητας ότι οι νέες τεχνολογίες προκαλούν ραγδαία αλλαγή και βελτίωση σε όλους τους τομείς της καθημερινότητας μας γίνεται κατανοητό ότι θα συνεχίζει να κερδίζει έδαφος και να γίνεται ολοένα πιο λειτουργική η τάση BYOD στον εργασιακό χώρο.

Σύμφωνα με παγκόσμιες έρευνες, μεγάλο ποσοστό υπαλλήλων σε ανερχόμενες αγορές ανά τον κόσμο χρησιμοποιούν ήδη τη δική τους τεχνολογία στο εργασιακό τους περιβάλλον. Επιχειρηματικοί κολοσσοί (IBM, Cisco) παροτρύνουν τους εργαζόμενους τους να χρησιμοποιούν το ασφαλές εταιρικό δίκτυο μέσω των ατομικών τους συσκευών. Με τον τρόπο αυτό, βέβαια, ο υπάλληλος είναι επιφορτισμένος με την ενημέρωση του λογισμικού. Παράλληλα ο οργανισμός εξοικονομεί πόρους από τα έξοδα αγοράς υλικού, συντήρησης, αντικατάστασης, αφού ο υπάλληλος θα φροντίσει να μην καταστρέψει τα προσωπικά του αντικείμενα, αλλά και αν ακόμη τα καταστρέψει θα τα αντικαταστήσει με δικά του έξοδα. Επιπλέον, ο οργανισμός έχει τη δυνατότητα να απασχολεί τον εργαζόμενο του επί 24ώρου βάσης, αφού επιστρέφοντας στο σπίτι του, έχει για παράδειγμα το smart phone μαζί του. Μάλιστα συνηθίζεται σε ερευνητικούς χώρους, όπως είναι τα εκπαιδευτικά ιδρύματα, οι ερευνητές να χρησιμοποιούν 2 και 3 συσκευές, φορητές και σταθερές για να αποθηκεύουν τις εργασίες τους και τα αποτελέσματα των ερευνών τους. Για αποθήκευση μεγάλου όγκου δεδομένων ενδείκνυνται υπηρεσίες νέφους (cloud) στις οποίες μπορεί κανείς να έχει πρόσβαση μέσω διαδικτύου, αφού πρώτα δημιουργήσει ένα λογαριασμό.

Η τάση να χρησιμοποιούν οι εργαζόμενοι τις προσωπικές τους συσκευές για να ολοκληρώνουν τις εργασιακές τους υποχρεώσεις επηρεάζει με διττό τρόπο τις εργασιακές σχέσεις. Προσφέρει πλεονεκτήματα σε εργοδότη και εργαζόμενο, οι οποίοι γίνονται συνεταιρι οι καθώς μοιράζονται κοινούς πόρους. Παράλληλα, εγείρει και θέματα ασφάλειας για τον εργαζόμενο και τον εργοδότη. Οι εταιρικές περιουσιακές πληροφορίες μπορούν να αντιγραφούν, να μεταφερθούν, να υποστούν αλλαγές και να διαγραφούν από πολλές συσκευές. Από πλευράς εργαζομένου απειλείται η ιδιωτικότητά του καθώς παρέχεται στον εργοδότη η πρόσβαση σε ευαίσθητα δεδομένα, όπως προσωπικά αρχεία (φωτογραφίες, βίντεο, αρχεία ήχου, κ.ά.) και γεωγραφική θέση. Ως γνωστόν, οι συσκευές αυτές φέρουν συστήματα γεωγραφικού προσδιορισμού και εντοπισμού της τοποθεσίας (Global

Positioning System- GPS), οπότε ο οργανισμός γνωρίζει πού ακριβώς και πότε ακριβώς βρίσκεται ο υπάλληλός του. Όμως, η συνδεσιμότητα και η συσκευή ανήκουν στον εργαζόμενο και η πρόσβαση σε αυτά από τον εργοδότη γίνεται κατόπιν αμοιβαίας συνεννόησης.

2.3.3.ΛΗΞΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΟΣ ΑΠΟ ΤΟΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟ

Με τη λήξη της απασχόλησης μπορεί να σταματάει η συλλογή δεδομένων, δεν ισχύει το ίδιο όμως και για την επεξεργασία τους. Στις περισσότερες των περιπτώσεων τα δεδομένα διατηρούνται από τον οργανισμό για ένα εύλογο χρονικό διάστημα ώστε να τακτοποιηθούν οι σχετικές νόμιμες υποχρεώσεις προς κάθε ενδιαφερόμενο. Επειδή, λοιπόν, ανακύπτουν θέματα προστασίας των δεδομένων και μετά τη λήξη της απασχόλησης, οφείλει ο οργανισμός να συμμορφώνεται με την νομοθεσία και να διαγράφει όλα τα προσωπικά δεδομένα που αφορούν τον εργαζόμενο εκτός από τα ελάχιστα εκείνα που καλύπτουν το έννομο συμφέρον του οργανισμού.

Στην πραγματικότητα, πολλοί είναι οι οργανισμοί που διατηρούν το αρχείο δεδομένων των πρώην υπαλλήλων τους, χωρίς να ανησυχούν για τις επιπτώσεις. Αυτός είναι ο λόγος που επιβάλλεται η ύπαρξη θέσης του υπεύθυνου προστασίας δεδομένων που θα λειτουργεί ανεξάρτητα, ενημερώνοντας και τις δύο πλευρές και διαμεσολαβώντας, όπου κρίνει απαραίτητο έτσι ώστε να μη θίγονται τα δικαιώματα των εργαζομένων.

Παρόλο που η τεχνολογία υπάρχει στη ζωή μας τα τελευταία χρόνια, γεγονότα μας αναγκάζουν να δεχτούμε ότι πληροφορία και ασφάλεια είναι έννοιες μη συμβατές. Υπάρχει ένας ακήρυκτος πόλεμος που όσα διεθνή πρότυπα και να υιοθετηθούν η ασφάλεια πάντα μπορεί να παραβιαστεί και να προσπελαστεί. Τα δεδομένα που ψηφιοποιούνται, δυνητικά υποκλέπτονται. Είναι ο ηθικός κώδικας δεοντολογίας και ανθρώπινης αξιοπρέπειας αυτός που θα προστατεύσει τον πολίτη ή το δίκαιο και η εφαρμογή του δικαίου μέσω της επιβολής των νόμων; Η ψηφιακή κοινωνία δημιουργήθηκε και εμείς με τη συμμετοχή μας τη διαμορφώνουμε. Χρειάζεται να αναρωτηθούμε στο τέλος της μέρας πώς φανταζόμαστε τον κόσμο του μέλλοντος για την ανθρωπότητα και αν είμαστε εμείς εκείνοι που θα θέσουν τις βάσεις για έναν ηθικό ψηφιακό κόσμο.

Ερευνητικό πλαίσιο

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

ΣΚΟΠΟΣ

Ο σκοπός της παρούσας έρευνας είναι με αφορμή την ψήφιση του Γενικού Κανονισμού Προσωπικών Δεδομένων 679/2016, που τέθηκε πρόσφατα σε εφαρμογή σε επίπεδο Ευρωπαϊκή Ένωσης, να διερευνήσει τις απόψεις του Διοικητικού Προσωπικού ενός ΑΕΙ της χώρας αναφορικά με την προστασία της ιδιωτικότητας και των προσωπικών δεδομένων τους που καταχωρούνται στον οργανισμό.

Ειδικότερα, βασική επιδίωξη της ερευνήτριας είναι να καταγράψει μέσα από τις αντιλήψεις των εργαζομένων την οπτική τους για το επίκαιρο θέμα της προστασίας των δεδομένων τους. Οι επιμέρους στόχοι της έρευνας διατυπώνονται με τις ακόλουθες παραμέτρους:

1. Ο ηθικός προσανατολισμός, οι αντιλήψεις, οι στάσεις και οι προσδοκίες των ανθρώπινων πόρων
2. Οι ενέργειες των ανθρώπινων πόρων προς συμμόρφωσή τους με τον Κανονισμό
3. Τι έχει αλλάξει κατά τη γνώμη των ανθρώπινων πόρων στη συλλογή και επεξεργασία των δεδομένων τους με την εφαρμογή του Κανονισμού

Τα ερευνητικά ερωτήματα που αναδύθηκαν μέσα από τα αποτελέσματα της έρευνας είναι τα ακόλουθα:

1. Πώς αντιλαμβάνονται οι άνθρωποι πόροι τις έννοιες ιδιωτικότητα και προσωπικά δεδομένα στον ψηφιακό κόσμο και στον εργασιακό χώρο;
2. Ποια η στάση και ποιες οι προσδοκίες των ανθρώπινων πόρων αναφορικά με τις έννοιες ιδιωτικότητα, τεχνολογία και προσωπικά δεδομένα στον ψηφιακό κόσμο και ειδικότερα στον εργασιακό χώρο;
3. Ποιες ενέργειες έχουν κάνει οι άνθρωποι πόροι σε προσωπικό και εργασιακό επίπεδο για την προστασία της ιδιωτικότητας και των προσωπικών δεδομένων κατά τη χρήση της τεχνολογίας;
4. Ποιος ο αντίκτυπος του Κανονισμού στην οργανωσιακή κουλτούρα και ποια η επίδραση της οργανωσιακής κουλτούρας κατά την εισαγωγή του Κανονισμού στον οργανισμό;
5. Ποια η θέση της ηθικής στη σύγχρονη ψηφιακή πραγματικότητα, όπως διαμορφώνεται εντός του οργανισμού;

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

ΜΕΘΟΔΟΣ

4.1.Επιλογή πλαισίου και συμμετεχόντων

Οι συμμετέχοντες που έλαβαν μέρος στην έρευνα αποτελούν τμήμα των Ανθρώπινων Πόρων ενός οργανισμού. Σε προσπάθεια να γίνει πιο συγκεκριμένο το δείγμα αποφασίστηκε να περιοριστεί στο ανθρώπινο δυναμικό που στελεχώνει ως διοικητικό προσωπικό ένα δημόσιο τριτοβάθμιο εκπαιδευτικό ίδρυμα. Είναι μέλη του Διοικητικού Προσωπικού που εργάζονται σε διάφορα τμήματα ενός ΑΕΙ της χώρας, το σύνολο των οποίων ανήλθε στους 13.

Δημογραφικά στοιχεία όπως φύλο, ηλικία, μορφωτικό επίπεδο, έτη υπηρεσίας καθώς και η συμμετοχή στην ανατροφή παιδιών μικρής ηλικίας αποτέλεσαν τις ανεξάρτητες μεταβλητές.

4.2.Τεχνική Συλλογής Δεδομένων

Η φύση του θέματος της παρούσας έρευνας υπαγόρευσε τη χρήση συγκεκριμένης μεθόδου. Η μέθοδος που επιλέχθηκε ως η καταλληλότερη για την προσέγγιση του θέματος είναι η ποιοτική έρευνα.

Η συλλογή δεδομένων έγινε με ατομική συνέντευξη. Προκειμένου να διασφαλιστεί η εγκυρότητα της συνέντευξης οι συνθήκες διεξαγωγής της συνέντευξης υπήρξαν ελεγχόμενες ως προς την επιλογή κατάλληλων ερωτήσεων και την ανατροφοδότηση με λεκτικά ή εξωλεκτικά μηνύματα για να ενθαρρύνεται ο συμμετέχων στις απαντήσεις που έδινε (Patton, 1987). Ειδικότερα, χρησιμοποιήθηκε η ημι-δομημένη συνέντευξη με ερωτήσεις ανοικτού τύπου, με σκοπό να αντληθούν όσο το δυνατόν περισσότερα δεδομένα για το θέμα. Οι ερωτήσεις που τέθηκαν σκοπό είχαν την καταγραφή συμπεριφορών, εμπειριών, συναισθημάτων και πεποιθήσεων, ενώ παράλληλα αποτυπώθηκαν και δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων σε μια προσπάθεια να εξηγηθούν οι κοινωνικές στάσεις εντός του συγκεκριμένου κοινωνικού πλαισίου (Britten, 1999). Η ευελιξία που διακρίνει τη μέθοδο αυτή επιτρέπει στον ερευνητή να διατυπώσει διευκρινιστικές ερωτήσεις ανά πάσα στιγμή κατά τη διάρκεια της συνέντευξης αποκομίζοντας περισσότερα δεδομένα και πιο ουσιαστικής σημασίας πληροφορίες που εν συνεχεία ανοίγουν νέους ανεξερεύνητους δρόμους στο υπό εξέταση θέμα. (Cohen, Manion & Morrison, 2008).

Ο μικρός αριθμός των συμμετεχόντων δικαιολογείται στη βάση του επιχειρήματος ότι η προσωπική συνέντευξη συνιστά μακρά διαδικασία που καταναλώνει πολύ χρόνο (Φιλίας, 2007)

Η ικανότητα της μεθόδου να εστιάζει στο άτομο ως αυτόνομη μονάδα και να δώσει μέσα από τα λεγόμενά του απαντήσεις για το υπό διερεύνηση ζήτημα, δίνει τη δυνατότητα στον ερευνητή να εξάγει αρτιότερα συμπεράσματα σεβόμενος την μοναδικότητα του συμμετέχοντος και του πλαισίου στο οποίο αυτός υπάρχει (Ισαρη & Πουρκός, 2015). Μέσα από την ποιοτική έρευνα αναλύεται ένας ολόκληρος πολιτισμός τη συγκεκριμένη χρονική στιγμή που διεξάγεται η έρευνα, εντός ενός συγκεκριμένου κοινωνικού πλαισίου στη βάση

κριτηρίων που απορρέουν από τον ίδιο το συμμετέχοντα. Η κοινωνική ζωή εκλαμβάνεται ως δυναμική διαδικασία και τα υποκείμενα της έρευνας ονομάζονται συμμετέχοντες. Παράλληλα, αναπτύσσεται μια ιδιαίτερη σχέση ανάμεσα στον ερευνητή και το συμμετέχοντα που διακρίνεται από το σεβασμό του ερευνητή προς την προσωπικότητα του συμμετέχοντα για τα δεδομένα που προσφέρει στην έρευνα (Creswell, 2011). Τέλος, διενεργούνται διαδικασίες αναστοχασμού αναφορικά με τις σχέσεις, τις επιλογές και τις αποφάσεις του συμμετέχοντα (Τσιώλης, 2014).

Η επιλογή της ποιοτικής έρευνας οδηγεί σε παρατήρηση και κατανόηση του κόσμου από την οπτική γωνία του φαινομένου, καθορίζει την ανάλογη διατύπωση των συγκεκριμένων ερευνητικών ερωτημάτων και οικοδομεί τα συμπεράσματα με συγκεκριμένο τρόπο. Δίνοντας έμφαση στα ποιοτικά γνωρίσματα ενός κοινωνικού φαινομένου ενισχύεται η ανάπτυξη μιας θεωρίας (Ιωσηφίδης, 2008).

Η φύση των αποτελεσμάτων όπως προκύπτει από τα ευρήματα της ποιοτικής έρευνας λαμβάνει διάφορες μορφές. Η παρούσα εργασία αναλύει τα αποτελέσματα με την προσέγγιση της εμπειρικά θεμελιωμένης θεωρίας, αποσκοπώντας στην παραγωγή θεωρίας. Η συστηματική συλλογή και ανάλυση εμπειρικών δεδομένων θεμελιώνει τη θεωρία αυτή.

4.3.Μεθοδολογία (ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΘΕΜΕΛΙΩΔΗΣ ΘΕΩΡΙΑ)

Τρόπος κωδικοποίησης δεδομένων και ενσωμάτωσης κατηγοριών

Η εμπειρικά θεμελιωμένη θεωρία (Grounded Theory) αποτελεί μια ποιοτική ερευνητική μέθοδο προσέγγισης που θεμελιώθηκε από δύο κοινωνιολόγους τους B. Glaser και L. Strauss, το 1967 (Corbin, 2016). Αντιλαμβανόμενοι την ανάγκη ύπαρξης μιας μεθόδου που θα επέτρεπε στους ερευνητές να κινηθούν από τα δεδομένα στη θεωρία και όχι μόνο από τη θεωρία προς τα δεδομένα όπως γινόταν τότε. Πρόκειται ουσιαστικά για μια ανατρεπτική για τα δεδομένα της εποχής μέθοδο κοινωνικής έρευνας. Έκτοτε υπήρξαν πολλές παραλλαγές της μεθόδου με την πιο σύγχρονη εκδοχή της την εποικοδομητική θεμελιωμένη θεωρία (constructivist grounded theory) και κύριο εκφραστή της την Charmaz (Charmaz, 2017).

Η θεμελιωμένη θεωρία εμπεριέχει την προοδευτική ταυτοποίηση και ενσωμάτωση των κατηγοριών από τις έννοιες στα δεδομένα. Βασικές αρχές της θεωρίας είναι

- οι κατηγορίες (categories)
- η κωδικοποίηση (coding)
- η διαρκής συγκριτική ανάλυση (constant comparative analysis)
- η ανάλυση αρνητικής περίπτωσης (negative case analysis)
- η θεωρητική ευαισθησία (theoretical sensitivity)
- η θεωρητική δειγματοληψία (theoretical sampling)
- ο θεωρητικός κορεσμός (theoretical saturation)
- τα υπομνήματα (memo-writing)

Για τις ανάγκες της παρούσας εργασίας χρησιμοποιήθηκε η σύντομη εκδοχή (abbreviated version) της συλλογής δεδομένων, λόγω περιορισμών. Οι αρχές της θεμελιώδους θεωρίας όπως η θεωρητική ευαισθησία, ο θεωρητικός κορεσμός και η ανάλυση αρνητικής

περίπτωσης εφαρμόστηκαν στα δεδομένα που καταγράφηκαν αποκλειστικά και μόνο μέσω των κειμένων των απομαγνητοφωνημένων συνεντεύξεων (Willig, 2008).

Η έρευνα ξεκινά με την συλλογή δεδομένων σε πρώτο στάδιο, αντί για τη διατύπωση ερευνητικών ερωτημάτων. Ο ερευνητής επιλέγει ένα θεματικό πεδίο που τον ενδιαφέρει χωρίς να αναρωτηθεί ποιες είναι οι απαντήσεις που αναζητά. Με αφετηρία τα δεδομένα που συλλέγονται (συνήθως με συνέντευξη ή παρατήρηση) οικοδομούνται τα ερευνητικά ερωτήματα. Η ανάλυση δεδομένων περιλαμβάνει τη συλλογή και την κωδικοποίηση των δεδομένων. Κατά την ανάλυση των δεδομένων προκύπτουν σημεία-κλειδιά, οι *κωδικοί*, που ανασύρονται από το απομαγνητοφωνημένο κείμενο σειρά τη σειρά, λέξη τη λέξη. Ακολούθως γίνεται ομαδοποίηση των κωδικών σε *έννοιες*, από τις οποίες προκύπτουν οι *κατηγορίες*. Η ένωση πολλών συναφών κατηγοριών οδηγούν στη δημιουργία ενός *θεματικού άξονα* και ουσιαστικά στην παραγωγή μιας θεωρίας. Όμως, μέσα από τη διαδικασία της ανάλυσης των δεδομένων νέα ερωτήματα αναδύονται που στρέφουν τον ερευνητή ξανά στη συγκέντρωση δεδομένων, δημιουργώντας ουσιαστικά έναν κύκλο. Η ανάλυση αρνητικής περίπτωσης συνεπάγεται την λεπτομερή και σε βάθος αναζήτηση παραδειγμάτων που δεν ταιριάζουν, ώστε να συλλάβει ο ερευνητής την πλήρη πολυπλοκότητα των δεδομένων. Η θεωρητική ευαισθησία ωθεί τον ερευνητή από το περιγραφικό στο αναλυτικό επίπεδο, καθώς αλληλεπιδρά με τα δεδομένα κατά τη διαδικασία αναζήτησής τους. Οι διαρκείς συγκρίσεις προς αναζήτηση ομοιοτήτων και διαφορών εντείνει τη σχέση που αναπτύσσεται ανάμεσα στον ερευνητή και τα δεδομένα που συλλέγει δημιουργώντας αυτό που ονομάζεται θεωρητική ευαισθησία. Η θεωρητική δειγματοληψία στο πρώτο στάδιο της αφορά τη μέγιστη ανοικτότητα και ευελιξία κατά την αναγνώριση περιγραφικών κατηγοριών. Στο δεύτερο στάδιο ασχολείται με την εκκαθάριση, το ραφινάρισμα των κατηγοριών, που θα οδηγήσει στον θεωρητικό κορεσμό. Ο θεωρητικός κορεσμός είναι συνώνυμος με την απουσία εμφάνισης νέων δεδομένων. Οι διαρκείς συγκρίσεις προκαλούν ανακωδικοποίηση, που με τη σειρά της οδηγεί σε νέα συλλογή δεδομένων, μέχρι να επέλθει ο θεωρητικός κορεσμός, να μην προκύπτουν δηλαδή νέα δεδομένα. Για να θεωρηθεί άρτια η γραπτή αποτύπωση της έρευνας απαιτείται η ενσωμάτωση όλων των κατηγοριών που προέκυψαν.

Ο ερευνητής που αποφασίζει να χρησιμοποιήσει για τις ανάγκες της έρευνάς του την εμπειρική θεμελιώδη θεωρία διαχειριζόμενος έναν πολύ μεγάλο όγκο δεδομένων, καλείται να τα οργανώσει, να τα κατατάξει και να τα ταξινομήσει βάσει ενός συστήματος κριτηρίων που θα τα απλοποιήσει (Τσιώλης, 2014). Η εμπειρική θεμελιώδης θεωρία προωθεί τη σκέψη με τρόπο απρόβλεπτο και πυροδοτεί νέες αντιλήψεις όπως διατείνεται η Charmaz (2017) σε άρθρο της. Ενδέχεται να οδηγήσει στη διατύπωση νέων θεωριών χωρίς όμως να αποτελεί αυτοσκοπό της.

4.4.Σχεδιασμός έρευνας

Η έρευνα σχεδιάστηκε με τρόπο τέτοιο που να αποδώσει τα περισσότερα δυνατά αποτελέσματα. Προηγήθηκαν πιλοτικές συνεντεύξεις που λειτούργησαν βοηθητικά και ως βάση για την κατασκευή ενός αρτιότερου ερωτηματολογίου. Όπου χρειάστηκε προγραμματίστηκαν και πραγματοποιήθηκαν συμπληρωματικές συναντήσεις με τους συμμετέχοντες.

Ο πρωταρχικός σκοπός και η αρχική ιδέα ήταν να διερευνηθεί η άποψη των εργαζομένων σχετικά με τον νέο-εφαρμοσθέντα Κανονισμό. Μέσα από τη διεθνή βιβλιογραφία που αφορά σε ζητήματα δεδομένων που συλλέγονται, αποθηκεύονται και επεξεργάζονται με ηλεκτρονικό τρόπο αναδύθηκαν ηθικά θέματα και ευρείες έννοιες που περιβάλλουν την προστασία προσωπικών δεδομένων. Αποκαλύφθηκαν πτυχές της δεοντολογίας και των ηθικών αξιών που διέπουν τους ανθρώπους και πώς αυτές αλληλεπιδρούν εντός ενός συγκεκριμένου κοινωνικού, πολιτισμικού, γεωγραφικού και χρονικού πλαισίου.

Το αρχικό σχέδιο συνέντευξης περιείχε λίγες ερωτήσεις που θα λειτουργούσαν περισσότερο ως παρακίνηση και κατευθυντήριες προκειμένου να απαντηθούν όλα τα ερωτήματα.

Στη συνέχεια και βάσει των δεδομένων που συλλέχθηκαν οικοδομήθηκαν οι κατηγορίες και με τη σειρά τους οδήγησαν στη δημιουργία θεματικών αξόνων. Οι θεματικοί άξονες που ανέκυψαν είναι οι ακόλουθοι πέντε, όπως ακολουθούν στην επόμενη παράγραφο.

4.5.Θεματικοί Άξονες

Ο πρωταρχικός σκοπός και η αρχική ιδέα ήταν να διερευνηθεί η άποψη των εργαζομένων σχετικά με τον νέο-εφαρμοσθέντα Κανονισμό. Μέσα από τη διεθνή βιβλιογραφία που αφορά σε ζητήματα δεδομένων που συλλέγονται, αποθηκεύονται και επεξεργάζονται με ηλεκτρονικό τρόπο αναδύθηκαν ηθικά θέματα και ευρείες έννοιες που περιβάλλουν την προστασία προσωπικών δεδομένων. Αποκαλύφθηκαν πτυχές της δεοντολογίας και των ηθικών αξιών που διέπουν τους ανθρώπους και πώς αυτές αλληλεπιδρούν εντός ενός συγκεκριμένου κοινωνικού, πολιτισμικού, γεωγραφικού και χρονικού πλαισίου.

Το αρχικό σχέδιο συνέντευξης περιείχε λίγες ερωτήσεις που θα λειτουργούσαν περισσότερο ως παρακίνηση και κατευθυντήριες προκειμένου να απαντηθούν όλα τα ερωτήματα.

Στη συνέχεια και βάσει των δεδομένων που συλλέχθηκαν οικοδομήθηκαν οι κατηγορίες και με τη σειρά τους οδήγησαν στη δημιουργία θεματικών αξόνων. Οι θεματικοί άξονες που ανέκυψαν είναι πέντε και περιγράφονται στη συνέχεια. Πριν την περιγραφή του εκάστοτε άξονα υπάρχει συνοπτικός πίνακας με τις κατηγορίες και τις υποκατηγορίες που υπάγονται σε αυτόν.

Θεματικός Άξονας Α

ΙΔΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ:

ενέργειες, αντιλήψεις και νοηματοδότηση

Κατηγορία 1

Οι ενέργειες που κάνουν οι άνθρωποι πόροι για να διαφυλάξουν την ιδιωτικότητά τους εντός του ατομικού και του οργανωσιακού πλαισίου

Κατηγορία 2

Οι ενέργειες που κάνουν οι ανθρώπινοι πόροι όταν παραβιάζεται η ιδιωτικότητά τους σε ατομικό και οργανωσιακό πλαίσιο

Κατηγορία 3

Οι αντιλήψεις των ανθρώπινων πόρων για την ιδιωτικότητα. Πώς νοηματοδοτούν την ιδιωτικότητα σε ατομικό και οργανωσιακό πλαίσιο;

Πίνακας 1. Θεματικός Άξονας Α

Ο Θεματικός Άξονας Α περιλαμβάνει τις ενέργειες και τις αντιλήψεις των ανθρώπινων πόρων τόσο σε ατομικό όσο και σε οργανωσιακό πλαίσιο αναφορικά με τη διαφύλαξη, την παραβίαση και γενικότερα την έννοια της ιδιωτικότητας.

Στον άξονα αυτόν διακρίνονται τρεις κατηγορίες. Στην πρώτη κατηγορία κατατάσσονται οι ενέργειες στις οποίες προβαίνουν οι συμμετέχοντες για να διαφυλάξουν την ιδιωτικότητά τους βάσει των όσων δήλωσαν σε ατομικό και εργασιακό επίπεδο. Στη δεύτερη κατηγορία του ίδιου άξονα, κατατάσσονται οι ενέργειες που οι συμμετέχοντες κάνουν όταν παραβιάζεται η ιδιωτικότητά τους. Η τρίτη κατηγορία του θεματικού άξονα Α αναδύθηκε από τις αντιλήψεις των ανθρώπινων πόρων για την έννοια της ιδιωτικότητας.

Παρατηρήθηκε ότι οι συμμετέχοντες ενεργούν και αντιλαμβάνονται την ίδια την ιδιωτικότητα ως κάτι το διαφορετικό όταν πρόκειται για την εφαρμογή της στον οικείο χώρο του ατομικού περιβάλλοντος και μάλιστα η πλειοψηφία τους θεώρησε ως δεδομένη την απουσία και ίσως την ανυπαρξία της ιδιωτικότητας στον εργασιακό χώρο.

Θεματικός Άξονας Β

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ:

ενέργειες, αντιλήψεις και νοηματοδότηση

Κατηγορία 1

Πώς αντιλαμβάνονται οι ανθρώπινοι πόροι τη διείσδυση της τεχνολογίας εντός του ατομικού και του οργανωσιακού πλαισίου;

Υποκατηγορία 1

Ποιες θεωρούν ότι είναι οι θετικές προεκτάσεις της διείσδυσης της τεχνολογίας;

Υποκατηγορία 2

Ποιες πιστεύουν ότι είναι οι αρνητικές προεκτάσεις της διείσδυσης της τεχνολογίας;;

Κατηγορία 2

Οι ενέργειες που κάνουν οι ανθρώπινοι πόροι καθώς βιώνουν τις θετικές και αρνητικές προεκτάσεις της τεχνολογίας σε ατομικό και οργανωσιακό πλαίσιο

Υποκατηγορία 1

Με ποιον τρόπο ενεργούν στις θετικές προεκτάσεις της διείσδυσης της τεχνολογίας;

Υποκατηγορία 2

Με ποιον τρόπο ενεργούν στις αρνητικές προεκτάσεις της διείσδυσης της τεχνολογίας;

Πίνακας 2. Θεματικός Άξονας Β

Ο Θεματικός Άξονας Β περιλαμβάνει τις ενέργειες και τις αντιλήψεις των ανθρώπινων πόρων αναφορικά με τη διείσδυση της τεχνολογίας. Ειδικότερα, παρουσιάζεται ο τρόπος με τον οποίο κατανοούν οι συμμετέχοντες τη διείσδυση της τεχνολογίας τόσο σε ατομικό όσο και σε οργανωσιακό πλαίσιο και ο τρόπος με τον οποίο εντάσσουν την τεχνολογία στην καθημερινότητά τους αποδεχόμενοι τις θετικές και τις αρνητικές προεκτάσεις μιας τέτοιας διείσδυσης.

Τον άξονα συγκροτούν δύο κατηγορίες με δύο υποκατηγορίες για την καθεμιά. Η πρώτη κατηγορία αφορά τον τρόπο με τον οποίο αντιλαμβάνονται οι άνθρωποι πόροι τη διείσδυση της τεχνολογίας. Στην πορεία, κρίθηκε χρήσιμο, να δημιουργηθούν δύο υποκατηγορίες, ώστε να προσεγγιστούν αρτιότερα οι κωδικοί. Η πρώτη υποκατηγορία παρουσιάζει τις θετικές προεκτάσεις που έχει η διείσδυση της τεχνολογίας σύμφωνα με τους συμμετέχοντες, και η δεύτερη τις αρνητικές. Ακολούθως, η δεύτερη κατηγορία του ίδιου άξονα παρουσιάζει τον τρόπο με τον οποίο οι συμμετέχοντες ενεργούν καθώς βιώνουν την τεχνολογία. Και εδώ δημιουργήθηκαν δύο υποκατηγορίες για να υποστηρίξουν, η πρώτη υποκατηγορία, τις ενέργειες των συμμετεχόντων στις θετικές προεκτάσεις της διείσδυσης της τεχνολογίας και, η δεύτερη υποκατηγορία, τις ενέργειες των συμμετεχόντων στις αρνητικές προεκτάσεις της διείσδυσης της τεχνολογίας.

Παρατηρήθηκε ότι οι συμμετέχοντες αναγνωρίζουν ότι η τεχνολογία διαθέτει θετικές και αρνητικές προεκτάσεις και κατανοούν ότι ο βαθμός ελέγχου που ασκεί το ίδιο το άτομο κατά τη χρήση τεχνολογίας προκειμένου να απολαύσει τις θετικές προεκτάσεις της τεχνολογίας και να περιορίσει τις αρνητικές είναι πολύ σημαντικός.

Θεματικός Άξονας Γ

ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ:

ενέργειες, αντιλήψεις και νοηματοδότηση

Κατηγορία 1

Η γνωστοποίηση του κανονισμού στο πλαίσιο της οργανωσιακής κουλτούρας. Το διάστημα της προσαρμογής. Πώς επηρέασε η οργανωσιακή κουλτούρα την εφαρμογή του κανονισμού και με ποιο τρόπο διαμόρφωσε ο κανονισμός την οργανωσιακή κουλτούρα;

Υποκατηγορία 1

Επίδραση της οργανωσιακής κουλτούρας: πώς επέδρασε η οργανωσιακή κουλτούρα στις αντιλήψεις και τις ενέργειες των ανθρώπινων πόρων αναφορικά με τον κανονισμό;

Υποκατηγορία 2

Αντίκτυπος του κανονισμού στη διαμόρφωση της καθημερινότητας εντός του οργανωσιακού πλαισίου

Κατηγορία 2

Ενημέρωση αναφορικά με τον κανονισμό και ο αντίκτυπος των συναισθημάτων στις αντιλήψεις των συμμετεχόντων

Υποκατηγορία 1

Με ποιον τρόπο ενημερώθηκαν οι ανθρώπινοι πόροι για τον κανονισμό; Πώς βίωσαν τη γνωριμία με τον κανονισμό; [ενέργειες]

Υποκατηγορία 2

Πώς βίωσαν τη γνωριμία με τον κανονισμό; [αντίληψη]

Κατηγορία 3

Θετικές και αρνητικές προεκτάσεις του κανονισμού στις ενέργειες των συμμετεχόντων σε οργανωσιακό πλαίσιο. Ποια η γνώμη των συμμετεχόντων σχετικά με τον κανονισμό; [ενέργειες, αντίληψη]

Πίνακας 3. Θεματικός Άξονας Γ

Ο Θεματικός Άξονας Γ περιλαμβάνει τις ενέργειες και τις αντιλήψεις των ανθρώπινων πόρων με έμφαση στο οργανωσιακό πλαίσιο αναφορικά με την εφαρμογή του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων, γνωστού και ως Κανονισμού ΕΕ 2016/679. Η συμμόρφωση με τον Κανονισμό ήταν απαραίτητη για τον οργανισμό και όπως είναι αναμενόμενο σε κάθε διαδικασία αλλαγής, ο αντίκτυπος σε οργανωσιακό επίπεδο είναι μεγάλος.

Τον άξονα συγκροτούν τρεις κατηγορίες. Στην πρώτη κατηγορία που αναδύθηκε μέσα από τις απαντήσεις των συμμετεχόντων διαφαίνεται ο τρόπος με τον οποίο αντιλήφθηκαν τον κανονισμό. Οι δυο υποκατηγορίες που δημιουργήθηκαν σε αυτήν την κατηγορία αναλύουν τον τρόπο που επέδρασε η οργανωσιακή κουλτούρα στην εισαγωγή του κανονισμού και αντίστοιχα τον αντίκτυπο που είχε ο κανονισμός στη διαμόρφωση της οργανωσιακής κουλτούρας. Στη δεύτερη κατηγορία του ίδιου άξονα καταγράφεται μέσα από τα συναισθήματα των συμμετεχόντων ο τρόπος με τον οποίο βίωσαν τη γνωριμία με τον

κανονισμό κυρίως εντός του οργανωσιακού πλαισίου, και λιγότερο σε προσωπικό επίπεδο. Η τρίτη κατηγορία περιγράφει τις θετικές και αρνητικές προεκτάσεις του κανονισμού στις ενέργειες των συμμετεχόντων.

Παρατηρήθηκε ότι η οργανωσιακή κουλτούρα αλλά και οι υποκουλτούρες από γραφείο σε γραφείο ασκούν επιρροή στις θέσεις των εργαζομένων διαμορφώνοντας διαφορετικές απόψεις εντός του οργανωσιακού πλαισίου και άλλες εκτός αυτού. Μάλιστα ενώ υπήρξε ενημέρωση σε οργανωσιακό επίπεδο αναφορικά με τον κανονισμό η επίδραση της ισχυρής κουλτούρας φαίνεται ότι δεν επέτρεψε τη βαθύτερη κατανόησή του και την ουσιαστική εφαρμογή του.

Θεματικός Άξονας Δ

ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ:

ενέργειες, αντιλήψεις και νοηματοδότηση

Κατηγορία 1

Οι ενέργειες που κάνουν οι άνθρωποι πόροι για να διαφυλάξουν τα προσωπικά τους δεδομένα εντός του ατομικού και του οργανωσιακού πλαισίου

Κατηγορία 2

Οι ενέργειες που κάνουν οι άνθρωποι πόροι όταν παραβιάζονται τα προσωπικά τους δεδομένα σε ατομικό και οργανωσιακό πλαίσιο

Κατηγορία 3

Οι αντιλήψεις των ανθρώπινων πόρων για τα προσωπικά δεδομένα. Πώς νοηματοδοτούν τα προσωπικά δεδομένα σε ατομικό και οργανωσιακό πλαίσιο;

Πίνακας 4. Θεματικός Άξονας Δ

Ο Θεματικός Άξονας Δ περιλαμβάνει τις ενέργειες και τις αντιλήψεις των ανθρώπινων πόρων τόσο σε ατομικό όσο και σε οργανωσιακό πλαίσιο αναφορικά με τη διαφύλαξη, την παραβίαση και γενικότερα την έννοια των προσωπικών δεδομένων. Ο συγκεκριμένος άξονας παρουσιάζει πολλές ομοιότητες με τον θεματικό άξονα Α.

Στον άξονα αυτόν διακρίνονται τρεις κατηγορίες. Στην πρώτη κατηγορία κατατάσσονται οι ενέργειες στις οποίες προβαίνουν οι συμμετέχοντες για να διαφυλάξουν τα προσωπικά τους δεδομένα εντός του οργανωσιακού πλαισίου, αλλά και σε ατομικό επίπεδο. Στη δεύτερη κατηγορία του ίδιου άξονα, κατατάσσονται οι ενέργειες που οι συμμετέχοντες κάνουν όταν παραβιάζονται τα προσωπικά τους δεδομένα. Η τρίτη κατηγορία του

Θεματικού άξονα Δ αναδύθηκε από τις αντιλήψεις των ανθρώπινων πόρων για την έννοια των προσωπικών δεδομένων όπως την κατανοούν από τις εμπειρίες και τις γνώσεις τους.

Παρατηρήθηκε ότι οι συμμετέχοντες δείχνουν να κατανοούν την έννοια των προσωπικών δεδομένων και μάλιστα είναι αρκετά εξοικειωμένοι στο άκουσμα της φράσης «προστασία προσωπικών δεδομένων». Ωστόσο, παρερμηνεύουν την εξοικείωση που αισθάνονται για τα προσωπικά δεδομένα με την προστασία που δέχονται ή αναλαμβάνουν οι ίδιοι να εξασφαλίσουν στα προσωπικά τους δεδομένα. Η όποια επιμόρφωση, ενημέρωση- με τη μορφή κατάρτισης- τυχόν έχουν δεχθεί, κατορθώνει να παρουσιάσει στους συμμετέχοντες το περιεχόμενο των προσωπικών δεδομένων, αποτυγχάνει όμως, να προχωρήσει ένα βήμα παραπέρα και με απτά παραδείγματα να διεισδύσει στη σημασία του πληροφοριακού αυτοκαθορισμού. Έτσι παρατηρείται να μην αποδίδεται η βαρύτητα που οφείλεται να αποδοθεί στην προστασία των προσωπικών δεδομένων. Και η απαξίωση αυτή, εντείνεται, καθώς ενθαρρύνεται από την επικρατούσα οργανωσιακή κουλτούρα εντός του οργανισμού.

Θεματικός Άξονας Ε

ΗΘΙΚΕΣ ΑΞΙΕΣ:

Αντιλήψεις σε μακροεπίπεδο, μεσοεπίπεδο, μικροεπίπεδο

Κατηγορία 1

Με ποιον τρόπο επηρεάζουν το αξιακό υπόβαθρο εξωτερικοί παράγοντες όπως νομοθεσία, κοινωνία, θρησκεία, κατά τις αντιλήψεις των ανθρώπινων πόρων

Κατηγορία 2

Οι ανασταλτικοί παράγοντες κατά τη συμμόρφωση του οργανισμού με τον Κανονισμό όπως τους αντιλαμβάνονται οι άνθρωπινοι πόροι

Κατηγορία 3

Οι αντιλήψεις των ανθρώπινων πόρων και ο ρόλος της ηθικής κατά τη μετάβαση από το αναλογικό στο ψηφιακό περιβάλλον.

Υποκατηγορία 1

Σημεία σύγκλισης στο ηθικό υπόβαθρο που ίσχυε κατά την αναλογική πραγματικότητα και εκείνο που ισχύει κατά την ψηφιακή πραγματικότητα

Υποκατηγορία 2

Σημεία απόκλισης στο ηθικό υπόβαθρο που ίσχυε κατά την αναλογική πραγματικότητα και εκείνο που ισχύει κατά την ψηφιακή πραγματικότητα

Πίνακας 5. Θεματικός Άξονας Ε

Ο Θεματικός Άξονας Ε περιλαμβάνει τις αντιλήψεις των ανθρώπινων πόρων σε τρία επίπεδα. Στο μακροεπίπεδο περιγράφοντας μερικούς εξωτερικούς παράγοντες όπως προκύπτουν από τις συνεντεύξεις. Στο μεσοεπίπεδο παρουσιάζοντας τις αντιλήψεις των εργαζομένων αναφορικά με τη διαχείριση από πλευράς οργανισμού, της εισαγωγής του κανονισμού. Στο μικροεπίπεδο περιγράφοντας τη σχέση ηθικής και ατόμου και ειδικότερα παρουσιάζοντας τα σημεία σύγκλισης και απόκλισης ηθικής και κανονισμού.

Στον άξονα αυτόν διακρίνονται τρεις κατηγορίες. Στην πρώτη κατηγορία κατατάσσονται οι εξωτερικοί παράγοντες που διαμορφώνουν το αξιακό υπόβαθρο των ερωτηθέντων και σε αυτούς περιέχονται η θρησκεία, η κοινωνία και η νομοθεσία.

Στη δεύτερη κατηγορία του ίδιου άξονα, επιχειρείται να γίνει συσχέτιση ηθικής και οργανισμού από τη σκοπιά των ανθρώπινων πόρων. Ζητήματα που τίγονται είναι η διαφάνεια, η λογοδοσία και η δεοντολογία υπό το πρίσμα της ανθρωποκεντρικής στρατηγικής.

Η τρίτη κατηγορία του θεματικού άξονα Ε περιγράφει τη μετάβαση από το αναλογικό στο ψηφιακό περιβάλλον. Μια μετάβαση, που λόγω της έντονης διαφοράς ανάμεσα σε αναλογικό και ψηφιακό, εύλογο είναι να δημιουργεί ερωτήματα αναφορικά με την ηθική του πριν και του μετά. Η κατηγορία 3 διακρίνεται σε δύο υποκατηγορίες. Την υποκατηγορία 1 που περιγράφει τα σημεία σύγκλισης ανάμεσα σε αναλογικό και ψηφιακό κόσμο, και την υποκατηγορία 2 που παρουσιάζει τα σημεία απόκλισης ανάμεσα στους δύο κόσμους.

Παρατηρήθηκε ότι η ηθική των συμμετεχόντων διαφοροποιείται ελάχιστα ανάλογα με το πλαίσιο στο οποίο εμφανίζεται, και μόνο για να προσαρμοστεί στο πλαίσιο. Οι ερωτηθέντες αποδίδουν την ηθική στις αξίες με τις οποίες γαλουχείται ο πολίτης εντός του οικογενειακού περιβάλλοντος πρωτίστως, και έπειτα στις βιωματικές εμπειρίες.

Ανάλυση δεδομένων

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ ΑΝΑΛΥΣΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

Ανάλυση δημογραφικών στοιχείων

Δημογραφικά στοιχεία όπως φύλο, ηλικία, μορφωτικό επίπεδο, έτη υπηρεσίας καθώς και η συμμετοχή στην ανατροφή παιδιών μικρής ηλικίας αποτέλεσαν τις ανεξάρτητες μεταβλητές.

ΦΥΛΟ

Πιο συγκεκριμένα οι συμμετέχοντες στην έρευνα είναι άτομα και των δύο φύλων, υπερτερούν ωστόσο οι γυναίκες και μάλιστα σε ποσοστό 76,9% (10 γυναίκες), καθώς οι 3 μόλις από τους συμμετέχοντες είναι άντρες (23,1%).

ΦΥΛΟ

Τιμές	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Σωρευτικό Ποσοστό
ΑΝΤΡΑΣ	3	23,1	23,1	23,1
ΓΥΝΑΙΚΑ	10	76,9	76,9	100,0
Σύνολο	13	100,0	100,0	

Πίνακας 6. Κατανομή δείγματος με βάση το φύλο

ΗΛΙΚΙΑ

Η ηλικία των περισσότερων συμμετεχόντων είναι 46-55, σε ποσοστό 53,8% και ακολουθούν όσοι είναι 36-45 σε ποσοστό 38,5%, ενώ μόλις 1 συμμετέχων (ποσοστό 7,7%) είναι άνω των 56 ετών.

ΗΛΙΚΙΑΚΗ ΟΜΑΔΑ

Τιμές	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Σωρευτικό Ποσοστό
36-45	5	38,5	38,5	38,5
46-55	7	53,8	53,8	92,3
>56	1	7,7	7,7	100,0
Σύνολο	13	100,0	100,0	

Πίνακας 7. Κατανομή δείγματος με βάση την ηλικιακή ομάδα

Εξάγεται το συμπέρασμα ότι το ανθρώπινο δυναμικό είναι ώριμο ηλικιακά, και επομένως η σχέση του με την τεχνολογία δεν είναι «έμφυτη», όπως συμβαίνει με ηλικιακές ομάδες χαμηλότερου μέσου όρου ηλικίας.

ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

Το μορφωτικό επίπεδο των ερωτηθέντων είναι αρκετά υψηλό. Παρατηρήθηκε ότι περισσότεροι από τους μισούς (53,8%) είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος. Από τους υπόλοιπους οι μισοί (23,1) έχουν ολοκληρώσει τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση και είναι απόφοιτοι Λυκείου, και οι άλλοι μισοί (23,1%) έχουν πτυχίο ΑΕΙ ή ΤΕΙ.

ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

Τιμές	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Σωρευτικό Ποσοστό
ΛΥΚΕΙΟ	3	23,1	23,1	23,1
ΑΕΙ/ ΤΕΙ	3	23,1	23,1	46,2
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ	7	53,8	53,8	100,0
Σύνολο	13	100,0	100,0	

Πίνακας 8. Κατανομή δείγματος με βάση το μορφωτικό επίπεδο

Η σχέση του ανθρώπινου δυναμικού με την τεχνολογία αποδεικνύεται «επικήτητη», και διαφαίνεται από το μορφωτικό επίπεδο που είναι αρκετά υψηλό και δικαιολογεί τη βασική γνώση χρήσης ηλεκτρονικών υπολογιστών και δικτύων, καθώς το πέρασμα από τις ανώτερες εκπαιδευτικές βαθμίδες προϋποθέτει τη συγγραφή και παρουσίαση εργασιών όπως προκύπτει από την έρευνα, που στο μεγαλύτερο ποσοστό της διεξάγεται με τρόπο ηλεκτρονικό και μέσω μεγάλων ψηφιακών βάσεων δεδομένων

ΕΤΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ

Οι εργαζόμενοι με τα περισσότερα έτη εργασίας, δηλαδή 21-30 αποτελούν το 30,8%. Στην ίδια θέση για 16-20 έτη εργάζονται στον οργανισμό περισσότεροι από τους μισούς συμμετέχοντες (53,8%). Ο αριθμός των συμμετεχόντων που εργάζονται τα λιγότερα έτη δηλαδή 6-10 είναι ίδιος με εκείνων που εργάζονται 11-15 έτη, δηλαδή 7,7%.

ΕΤΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ

Τιμές	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Σωρευτικό Ποσοστό
6-10	1	7,7	7,7	7,7
11-15	1	7,7	7,7	15,4
16-20	7	53,8	53,8	69,2
21-30	4	30,8	30,8	100,0
Σύνολο	13	100,0	100,0	

Πίνακας 9. Κατανομή δείγματος με βάση τα έτη υπηρεσίας

Οι συμμετέχοντες βρίσκονται απασχολούμενοι για δεκαετίες στην ίδια θέση εργασίας και με το ίδιο αντικείμενο εργασίας. Οι περισσότεροι από αυτούς έζησαν την μετάβαση στην ψηφιακή εποχή με την σταδιακή μείωση της γραφειοκρατίας. Το καθεστώς μόνιμης εργασίας με το οποίο απασχολούνται παρέχει ασφάλεια και εμπνέει εμπιστοσύνη, ενισχύει την καλή συνεργασία και την εποικοδομητική επικοινωνία μεταξύ των συναδέλφων. Τα

χαρακτηριστικά αυτά συντελούν θετικά στην αποτελεσματικότητα του οργανισμού, και εδραιώνουν μια ισχυρή οργανωσιακή κουλτούρα.

ΑΝΑΤΡΟΦΗ ΑΝΗΛΙΚΩΝ ΠΑΙΔΙΩΝ

Μία ακόμη μεταβλητή που λήφθηκε υπόψη κατά την καταγραφή των δημογραφικών στοιχείων είναι και η συμμετοχή των ερωτηθέντων στην ανατροφή ανήλικου παιδιού. Η μεταβλητή αυτή τέθηκε σκόπιμα, καθώς υπήρξε η σκέψη ότι πιθανόν να είναι εντονότερη η ευαισθητοποίηση του ατόμου, που εμπλέκεται ενεργά στην ανατροφή παιδιού κάτω των 18 ετών, σε θέματα ιδιωτικότητας και προσωπικών δεδομένων. Τα αποτελέσματα σχετικά με τα άτομα που εμπλέκονται ενεργά στην ανατροφή ανήλικου ή ανήλικων παιδιών είναι ενδεικτικά, καθώς η πλειοψηφία των διοικητικών υπαλλήλων 69,2% δήλωσε ότι δεν σχετίζεται με ανατροφή παιδιού, ενώ το 30,8% μεγαλώνει ανήλικο παιδί.

ΤΕΚΝΑ

Τιμές	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Σωρευτικό Ποσοστό
ΟΧΙ	9	69,2	69,2	69,2
ΝΑΙ	4	30,8	30,8	100,0
Σύνολο	13	100,0	100,0	

Πίνακας 10. Κατανομή δείγματος με βάση τη συμμετοχή στην ανατροφή ανήλικων τέκνων

Η συμμετοχή στην ανατροφή παιδιού προϋποθέτει εγρήγορση, αποφασιστικότητα και ενέχει σημαντικά επίπεδα ευθύνης. Στη σημερινή πραγματικότητα με την έντονη διείσδυση της τεχνολογίας στην καθημερινότητα η ψυχαγωγία, η εκπαίδευση, η μάθηση βασίζονται και προέρχονται συχνά από εφαρμογές που διατίθενται δωρεάν ή επί πληρωμή μέσω διαδικτύου. Ο γονέας, συχνά, χρειάζεται να επιλέξει την καταλληλότερη εφαρμογή για το παιδί του. Ο τρόπος με τον οποίο είναι εφικτό αυτό προϋποθέτει την ενασχόληση του γονέα με τρόπους προστασίας που προϋπάρχουν της εγκατάστασης των εφαρμογών ή μπορούν να εφαρμοστούν ως φίλτρα περιορισμένης πρόσβασης ή γονικού ελέγχου. Η ανησυχία αυτή μπορεί να ερμηνευτεί βάσει του πολιτισμικού, κοινωνικού, μορφωτικού υποβάθρου και είναι εύλογο ότι επηρεάζεται από τις ηθικές αξίες που διέπουν το άτομο μεμονωμένα εντός του συγκεκριμένου περιβάλλοντος τη συγκεκριμένη στιγμή.

Ακολουθούν οι θεματικοί άξονες και η ανάλυση τους με τα αποτελέσματα που μας έδωσαν. Επίσης παρατίθενται αποσπάσματα των απαντήσεων στις ερωτήσεις που τέθηκαν, με πλάγια γραφή και εντός εισαγωγικών. Στο τέλος κάθε αποσπάσματος υπάρχει ο κωδικός του συμμετέχοντος στην έρευνα, όπως αυτός ορίστηκε από την ερευνήτρια.

Θεματικός Άξονας Α:

Νοηματοδότηση της έννοιας της ψηφιακής και φυσικής ιδιωτικότητας. Καταγραφή των αντιλήψεων και των ενεργειών των ΑΠ αναφορικά με την ιδιωτικότητα

Ο θεματικός Άξονας Α αναλύει ως κύρια έννοια την ιδιωτικότητα κατά τη χρήση ηλεκτρονικών μέσων, αλλά και πώς αυτή υφίσταται εντός του εργασιακού χώρου επηρεάζοντας τη φυσική υπόσταση των ερωτηθέντων. Ο θεματικός Άξονας Α, απαρτίζεται

από τρεις κατηγορίες. Μέσα από τις ενέργειες και τις αντιλήψεις των συμμετεχόντων αναδεικνύεται ο τρόπος με τον οποίον αντιλαμβάνονται την έννοια της ιδιωτικότητας στον εργασιακό χώρο και κατά πόσο αυτή διαφυλάσσεται ή παραβιάζεται.

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 1

Η κατηγορία 1 του θεματικού Άξονα Α, περιλαμβάνει τις ενέργειες στις οποίες προβαίνουν οι ερωτηθέντες για να διαφυλάξουν την ιδιωτικότητά τους. Μάλιστα, ορισμένοι θεωρούν ότι μπορεί να υπάρξει μερική διαφύλαξη της ιδιωτικότητας και αυτό εναπόκειται στην προσωπική ευθύνη που φέρει ο καθένας να προστατεύει τον εαυτό του και να διεκδικεί με τον τρόπο αυτό το δικαίωμα στην ιδιωτικότητα. Στο σύνολό τους αντιλήφθηκαν την ιδιωτικότητα ως φυσική υπόσταση και έτσι απάντησαν για τις ενέργειες που κάνουν ώστε να αποκτήσουν απομόνωση στον χώρο εργασίας. Κυρίως όμως παραδέχτηκαν ότι λόγω της οικειότητας που αισθάνονται αναμεταξύ τους, γεγονός που οφείλεται στην κουλτούρα του οργανισμού, δεν επιδιώκουν να προβούν σε ενέργειες, και απολαμβάνουν την επικοινωνία εντός του γραφείου με τους συναδέλφους, χωρίς να εκφράζουν επιθυμία για ιδιωτικότητα. Σε κάποιες περιπτώσεις ενεργούν προς μερική διαφύλαξη της ιδιωτικότητάς τους κυρίως ως προς την φυσική της διάσταση. Για τον εργαζόμενο η καλή συνεργασία, ακόμη και η φιλία εντός του οργανωσιακού πλαισίου διαδραματίζει τεράστιο ρόλο και έχει αντίκτυπο στον ίδιο τον οργανισμό και την ομαλή λειτουργία του.

«... Μπορώ να περπατήσω λίγο, να βγω στο διάδρομο έξω και να μιλήσω...» [Σ10]

«...Καταρχήν έρχεσαι σε έναν χώρο να δουλέψεις και είσαι χαρούμενος, δεν είσαι λυπημένος ...σε αυτό το γραφείο, είμαστε δεμένοι και είμαστε φίλοι, δηλαδή δεν είμαστε ξένοι που συνεργαζόμαστε... Και τα προσωπικά μου ξέρουν, οπότε πάει η ιδιωτικότητα, και τα οικονομικά μου ξέρουν, οπότε ούτε εκεί έχω κάτι ιδιωτικό ...» [Σ8]

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 2

Η κατηγορία 2 του θεματικού Άξονα Α, περιλαμβάνει τις αντιλήψεις και ενέργειες των ανθρώπινων πόρων σχετικά με την παραβίαση της ιδιωτικότητας. Η συμμετοχή στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης κάνει στους ερωτηθέντες πιο εύκολη την κατανόηση της έννοιας της ιδιωτικότητας και της διαφύλαξής της. Όμως όταν η διαφύλαξη έρχεται στον εργασιακό χώρο, δεν αποδεικνύονται τόσο ευαισθητοποιημένοι, αισθάνονται μια ασφάλεια, που απορρέει από την οργανωσιακή κουλτούρα και τη μονιμότητα της θέσης τους, καθώς θεωρούν ότι ο οργανισμός θα τους προστατέψει. Έτσι, δεν δείχνουν να τους απασχολεί η ιδιωτικότητα και η διαφύλαξη ή η παραβίαση της, και εκφράζοντας αισθήματα αδιαφορίας δεν αναλαμβάνουν ρόλο για τη διαφύλαξη ή δεν αντιλαμβάνονται την παραβίαση της ιδιωτικότητας τους, γιατί τη συγχέουν με την καλή συνεργασία.

«...Ήδη ξέρω τους κωδικούς των υπηρεσιακών email των 2 συναδέλφων μου. Και μπαίνουμε ανά πάσα στιγμή και αυτοί γνωρίζουν το δικό μου, οπότε δεν έχουμε κάποιο θέμα, αλλά μιλάμε πάντα γι' αυτό το γραφείο, ωραία, άμα πάμε σε άλλο γραφείο, μπορεί τα πράγματα να είναι διαφορετικά, εμείς είμαστε μαζί από το 97, οι 3 τουλάχιστον...» [Σ8]

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 3

Η κατηγορία 3 του θεματικού Άξονα Α, παρουσιάζει τις αντιλήψεις των εργαζομένων αναφορικά με την έννοια της ιδιωτικότητας, και μέσα από τις απαντήσεις τους διαφαίνονται οι θέσεις τους για την οργανωσιακή κουλτούρα, την παρουσία και απουσία της ιδιωτικότητας, καθώς και ο διαχωρισμός της έννοιας βάσει πλαισίου (οργανωσιακού και ατομικού). Είναι έκδηλο το έντονο αίσθημα λογοδοσίας και η προσωπική ευθύνη που διακρίνεται στο ακόλουθο απόσπασμα:

«...Δεν νομίζω ότι αυτό που ονομάζουμε ιδιωτικότητα πρέπει να είναι πολύ απόλυτο. Εμείς είμαστε δημόσιοι υπάλληλοι, έχουμε ανοιχτές πόρτες, έχουμε ανοιχτή επικοινωνία με όλον τον κόσμο. Αυτός είναι και ο ρόλος μας... Δεν θεωρώ ότι ο δημόσιος υπάλληλος έχει ανάγκη ιδιωτικότητας.... Ιδιωτικά θέματα στο χώρο της δουλειάς όχι. Όταν θα φύγω από εδώ έχω όλο το χρόνο να ασχοληθώ με όλα τα ιδιωτικά μου θέματα...» [Σ3]

Υπάρχει κάποια επιθυμία για ιδιωτικότητα, που δεν τελεσφορεί ωστόσο, καθώς δεν υπάρχει ιδιωτικός χώρος, αφού οι περισσότεροι συμμετέχοντες μοιράζονται το γραφείο με άλλους συναδέλφους. Στην πραγματικότητα, μόνο τα ανώτερα στελέχη έχουν το δικό τους χώρο και δεν υπάρχει και κάποιου είδους διαχωριστικό που να ευνοεί την άσκηση του δικαιώματος της ιδιωτικότητας.

«...Είναι μια εργασία που δεν μπορείς να έχεις ιδιωτικότητα. Συνεργάζεσαι με τους συναδέλφους... εφόσον είμαστε σε ένα γραφείο 3-4 άτομα, σαφώς και δεν υπάρχει ιδιωτικότητα...» [Σ4]

Παρατηρείται μάλιστα το φαινόμενο, οι συμμετέχοντες στην προσπάθεια τους να δικαιολογήσουν την ιδιωτικότητα στον εργασιακό χώρο, να την συγχέουν με τη συνεργασία. Στην περίπτωση αυτή, οι περισσότεροι συμμετέχοντες θεώρησαν την έννοια της ιδιωτικότητας ταυτόσημη με την απομόνωση και το δικαίωμα να είναι κανείς μόνος του, δίνοντας έμφαση στη φυσική υπόσταση της έννοιας της ιδιωτικότητας, όπως το όρισαν αρχικά και οι Warren and Brandeis (1890) στις ΗΠΑ, μετά τον εμφύλιο πόλεμο. Οι ερωτηθέντες, στην πλειονότητά τους, πιθανόν επηρεασμένοι από την οργανωσιακή κουλτούρα, ισχυρίστηκαν ότι ιδιωτικότητα και εργασία δεν συμβαδίζουν και δήλωσαν ότι δεν υπάρχει και δεν επιθυμούν να υπάρχει ιδιωτικότητα στο χώρο εργασίας. Μάλιστα διαχωρίζουν ρητά την ιδιωτικότητα ανάλογα με το πλαίσιο (οργανωσιακό, ατομικό) στο οποίο εφαρμόζεται και, υποστηρίζουν με σαφήνεια ότι μόνο σε ατομικό πλαίσιο μπορεί να υφίσταται ιδιωτικότητα.

«...Δεν έχω ιδιωτικότητα στον εργασιακό χώρο, ούτε καν στο αντικείμενό μου. Σε ένα γραφείο δεν νομίζω ότι χρειάζεται ιδιωτικότητα, πρέπει να συνεργαστούμε, οπότε δεν μου χρειάζεται η ιδιωτικότητα. Ιδιωτικότητα νομίζω είναι στον προσωπικό τομέα...» [Σ8]

«...Στον επαγγελματικό χώρο, νομίζω, λίγο παύει η έννοια της ιδιωτικότητας, μπερδεύονται τα πράγματα. Ενώ είναι ξεκάθαρο στον προσωπικό χώρο...» [Σ9]

Θεματικός Άξονας Β:

Ποιες οι θετικές και ποιες οι αρνητικές προεκτάσεις της διείσδυσης της τεχνολογίας; Καταγραφή των αντιλήψεων και των ενεργειών των ανθρώπινων πόρων, αναφορικά με την τεχνολογία, και νοηματοδότησή της.

Ο θεματικός Άξονας Β αναλύει τον αντίκτυπο που έχει η διείσδυση της τεχνολογίας στις αντιλήψεις και τις ενέργειες των συμμετεχόντων, εντός του οργανισμού, αλλά και σε ατομικό επίπεδο. Η τεχνολογία αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι της καθημερινότητας, και η χρήση της αναγνωρίζεται πλέον ως απαραίτητη προκειμένου να διεκπεραιωθούν διοικητικές εργασίες σε συντομότερο χρονικό διάστημα, με τη λιγότερη δυνατή γραφειοκρατία που προβλέπεται, και την ελάχιστη επιβάρυνση του περιβάλλοντος σε χαρτί. Διακρίνεται σε δύο κατηγορίες, η κάθε μία εκ των οποίων διαιρείται σε δύο υποκατηγορίες.

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 1

Η κατηγορία 1 του θεματικού Άξονα Β, περιγράφει τον τρόπο με τον οποίο κατανοούν οι άνθρωποι τους πόρους την τεχνολογία. Καθώς, οι απόψεις τους σχετικά με τη διείσδυση της τεχνολογίας στην εργασιακή και ατομική καθημερινότητα υπήρξαν ποικίλες, η κατηγορία 1 περιλαμβάνει δύο υποκατηγορίες.

ΥΠΟΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 1

Στην υποκατηγορία 1 της πρώτης κατηγορίας του θεματικού Άξονα Β, εντάσσονται οι θετικές προεκτάσεις της τεχνολογίας κατά τη γνώμη των ερωτηθέντων. Η διασκέδαση, η εκμάθηση, η ενημέρωση, η ψυχαγωγία και η επικοινωνία αποτελούν τις θετικές πτυχές της τεχνολογίας. Οι συμμετέχοντες, στο σύνολό τους, κατανοούν την διείσδυση της τεχνολογίας στην καθημερινότητά τους και κυρίως την αντιλαμβάνονται ως μέσο επικοινωνίας και κοινωνικής αποδοχής.

«...Σήμερα τα νέα παιδιά μέσω του διαδικτύου κοινωνικοποιούνται ή τουλάχιστον έτσι αισθάνονται...» [Σ6]

«...Συνήθως παιχνίδια θέλουν να παίζουν στο κινητό ή στον υπολογιστή...» [Σ10]

«...Το διαδίκτυο, είναι η νέα μορφή επικοινωνίας, μεταξύ μας...» [Σ9]

«...Έχουμε ηλεκτρονικές υπογραφές, οπότε έχουμε πάψει να στέλνουμε χαρτιά ο ένας στον άλλον, μόνο τα πολύ πολύ απαραίτητα, και όλη η επικοινωνία μας γίνεται μέσω email...» [Σ3]

ΥΠΟΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 2

Στην υποκατηγορία 2 της πρώτης κατηγορίας του θεματικού Άξονα Β, εντάσσονται οι αρνητικές προεκτάσεις της τεχνολογίας κατά τη γνώμη των ερωτηθέντων. Θεωρούν ότι κάνουν χρήση της τεχνολογίας από επιλογή, στην πραγματικότητα όμως κάνουν χρήση της τεχνολογίας για αποδοχή και ενσωμάτωση στο κοινωνικό σύνολο. Επίσης, είναι υποψιασμένοι ότι υπάρχει μορφή ελέγχου μέσα από τις εφαρμογές και τα προγράμματα

που χρησιμοποιούν, με αποτέλεσμα να αισθάνονται φόβο και ανασφάλεια. Παρουσιάζονται ωστόσο ανεκτικοί και κάποιες φορές αδιάφοροι, υποκύπτοντας στα τεράστια οφέλη που η τεχνολογία έχει επιφέρει στη ζωή όλων, καθώς πλέον διευκολύνεται η καθημερινότητά τους και ανοίγονται νέοι ορίζοντες ψυχαγωγίας, ενημέρωσης ακόμη και ανεύρεσης εργασίας. Και ενώ επιδιώκουν να δώσουν έναν ουδέτερο τόνο διασκεδάζοντας τις ανησυχίες τους, τελικά αντιλαμβάνονται ότι υπάρχει πάντοτε και κάποιο τίμημα, το οποίο μπορεί να είναι και η ίδια η ελευθερία.

«...Είμαι υπέρ της τεχνολογίας, μέχρι ένα σημείο. Το μαχαίρι όπως λένε είναι καλό για να κόβεις, αλλά κόβεσαι κιόλας. Καλή η τεχνολογία για να σε εξυπηρετεί, αλλά όταν πλέον γίνεται δυνάστης και γίνεσαι δούλος της τεχνολογίας και σε διαφεντεύει, πλέον... φεύγει η ελευθερία, που είναι το ανώτερο αγαθό του ανθρώπου...» [Σ12]

«...βοηθάει (ενν. η τεχνολογία) στην ευκολότερη αποστολή βιογραφικών, να βρουν δουλειά δηλαδή, αλλά... πριν σε προσλάβουν έχουν ελέγξει όλο το παρελθόν σου, που δεν διαγράφεται κιόλας. Αυτό είναι πάρα πολύ άσχημο...» [Σ6]

Βέβαια, υπάρχουν και εκείνοι που είναι κάθετα αντίθετοι με την τεχνολογία, εντυπωσιάζονται από τα επιτεύγματα και την έντονη διείσδυσή της και ειδικά στις πολύ νεαρές ηλικίες, αρνούνται όμως να συμβαδίσουν και επιμένουν στον τρόπο που γνωρίζουν και εμπιστεύονται. Είναι εκείνοι που δεν επιθυμούν την αλλαγή και προβάλλοντας αντίσταση, πιθανόν, προκαλούν αναστάτωση. Κρίνεται σημαντικό να σημειωθεί ότι οι συμμετέχοντες αναφέρθηκαν κυρίως στη χρήση της τεχνολογίας σε προσωπικό επίπεδο. Στην επόμενη ενότητα όπου και παρουσιάζονται τα συμπεράσματα, θα γίνει εκτενέστερη αναφορά επ' αυτού.

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 2

Η κατηγορία 2 του θεματικού Άξονα Β, περιγράφει τις ενέργειες στις οποίες προβαίνουν οι ανθρωπίνι πόροι καθώς βιώνουν τη διείσδυση της τεχνολογίας. Και αυτή η κατηγορία διακρίνεται σε δύο υποκατηγορίες.

ΥΠΟΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 1

Στην υποκατηγορία 1, της δεύτερης κατηγορίας του θεματικού Άξονα Β, εντάσσονται οι ενέργειες των συμμετεχόντων στις θετικές πτυχές της τεχνολογίας. Η συγκατάθεση στην παρακολούθηση του ιστορικού περιήγησης εκλαμβάνεται ως θετική, αφού τα οφέλη που προκύπτουν από αυτήν είναι μεγαλύτερα του τιμήματος, όπως δικαιολογούν οι συμμετέχοντες την αποδοχή των cookies χωρίς να αναγνώσουν τους όρους πολιτικής.

«... με βοηθάει πάρα πολύ μου ανοίγει δρόμους που δεν τους ξέρω. Γιατί σύμφωνα με τα cookies σου στέλνει μετά κάποια πράγματα που δεν πήγαινε το μυαλό σου να τα ψάξεις. Και σου φέρνουν καινούριες πληροφορίες...» [Σ8]

ΥΠΟΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 2

Στην υποκατηγορία 2, της δεύτερης κατηγορίας του θεματικού Άξονα Β, περιγράφεται ο τρόπος που οι συμμετέχοντες ενεργούν στις αρνητικές πτυχές της τεχνολογίας. Οι απαντήσεις δόθηκαν στο πλαίσιο του οργανισμού, με αφετηρία όμως την ατομική εμπειρία σε προσωπικό επίπεδο. Οι συμμετέχοντες διατείνονται ότι η τεχνολογία μας κρατάει δέσμους. Τα θετικά αντισταθμίζονται από τα αρνητικά χαρακτηριστικά της και οι πολίτες μπερδεμένοι δεν γνωρίζουν πώς να αντιμετωπίσουν την κατάσταση. Όσοι δεν γνωρίζουν - και είναι οι περισσότεροι- να χρησιμοποιούν τη νέα τεχνολογία εις βάθος, αποκαρδιωμένοι, πράττουν τα δέοντα, επιφανειακά, και χωρίς ουσιαστικά να κατανοούν τις μελλοντικές συνέπειες των πεπραγμένων τους. Επειδή, μάλιστα η γνώση που έχουν είναι επιφανειακή, δεν τους αφήνει περιθώρια να εντρυφήσουν στην ουσία της τεχνολογίας και τις διευκολύνσεις που αυτή προσφέρει, με αποτέλεσμα να μην αξιοποιούν στο έπακρο τις δυνατότητες που παρέχει και να μην επωφελούνται στο βαθμό που θα μπορούσαν. Μάλιστα παρατηρείται και μια απροθυμία να ευνοηθεί ο συμμετέχων, από τις θετικές πτυχές της τεχνολογίας, πιθανόν, θεωρώντας μεγαλύτερη όχληση την αλλαγή και την εφαρμογή ενός νέου τρόπου επικοινωνίας.

«Έχει τα αρνητικά του έχει και τα θετικά του. Ναι, με νευριάζει γιατί μου ζητάει πολλά πράγματα... όταν μου ζητάνε και παραπάνω πληροφορίες, νευριάζω. Και δεν θέλω και να τις δώσω... και δεν τις δίνω... βρίσκω άλλον τρόπο...» [Σ8]

«...δέσμοι είμαστε. Δεν μπορούμε να κάνουμε και κάτι. Όσες αντιστάσεις και να προβάλλουμε... Οπότε πρέπει να αποδεχτούμε το τώρα και, το τι επιφέρει το τώρα ...» [Σ4]

«...Έχω ένα email υπηρεσιακό και ένα προσωπικό ούτε που θυμάμαι πού βρίσκεται... δεν ξέρω και πολλά από υπολογιστή... Όταν πήγαινα σε κάποια σεμινάρια που έκανα στους υπολογιστές, έλεγε η υπεύθυνη στείλτε mail, έλεγα, πιο καλά είναι να τα λέμε από κοντά...» [Σ7]

Θεματικός Άξονας Γ: ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ

Με ποιον τρόπο ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων 679/2016 γνωστοποιήθηκε στους ανθρώπινους πόρους και ποιος ήταν ο αντίκτυπος κατά τη διαδικασία προσαρμογής και συμμόρφωσης με αυτόν. Καταγραφή των ενεργειών και αντιλήψεων των ανθρώπινων πόρων με έμφαση στο οργανωσιακό πλαίσιο

Ο Θεματικός Άξονας Γ περιλαμβάνει τις ενέργειες και τις αντιλήψεις των ανθρώπινων πόρων με έμφαση στο οργανωσιακό πλαίσιο αναφορικά με την εφαρμογή του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων, γνωστού και ως Κανονισμού 679/2016. Η διαδικασία που ακολούθησε την εφαρμογή του Κανονισμού, ήταν επόμενο να έχει ισχυρό αντίκτυπο σε οργανωσιακό επίπεδο. Προωθήθηκαν αλλαγές που άλλαξαν την καθημερινότητα των εργαζομένων, καθώς τελικά αυξήθηκε ο όγκος εργασίας. Προκειμένου να διασφαλιστεί η

εφαρμογή των σημείων του κανονισμού, ζητήθηκε από τους εργαζόμενους να αλλάξουν πρακτικές που ίσχυαν για πολλά χρόνια και αυτό δημιούργησε κάποια σύγχυση και αναστάτωση, μέχρι το νέο να ενσωματωθεί στην καθημερινότητα. Ο θεματικός Άξονας Γ χωρίζεται σε 3 κατηγορίες.

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 1

Στην κατηγορία 1 του θεματικού Άξονα Γ, που αποτελείται από δύο υποκατηγορίες, περιγράφεται η αλληλεπίδραση της οργανωσιακής κουλτούρας με τον κανονισμό. Η αμφίδρομη σχέση που προκλήθηκε από την επιταγή για συμμόρφωση με τον κανονισμό αφενός έθεσε την κουλτούρα σε ρόλο αξιολογητή επηρεάζοντας την εισαγωγή του κανονισμού εντός του οργανισμού, και αφετέρου ο κανονισμός έθεσε τις προϋποθέσεις για τη διαμόρφωση της οργανωσιακής κουλτούρας. Η σχέση αυτή περιγράφεται στις δύο υποκατηγορίες της κατηγορίας 1.

ΥΠΟΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 1

Η υποκατηγορία 1, της πρώτης κατηγορίας του θεματικού Άξονα Γ, περιέχει τις αντιλήψεις των ανθρώπινων πόρων αναφορικά με τον κανονισμό, όπως αυτές διαμορφώνονται από την οργανωσιακή κουλτούρα. Παρατηρείται ότι η κουλτούρα που επικρατεί στον οργανισμό είναι θετική και λειτουργεί προστατευτικά προς τον εργαζόμενο. Με τη σειρά του ο εργαζόμενος εισπράττει το αίσθημα ασφάλειας που τον εφησυχάζει και τον κάνει δεκτικό ως προς την ουσία της νέας αλλαγής. Επομένως, υπάρχει η θετική στάση και υπάρχει και η αρνητική στάση στον κανονισμό, γεγονός που φαίνεται ότι επηρεάζεται από τις υποκουλτούρες που ισχύουν εντός του οργανισμού. Προφανώς η ενημέρωση στα στελέχη του οργανισμού έγινε, ωστόσο, οι διάφορες υποκουλτούρες φαίνεται πως δημιούργησαν και διαφορετική κατανόηση ή αντιμετώπιση των ζητημάτων που προέκυψαν με αφορμή τον κανονισμό.

«... Εξάλλου, πιστεύω ότι είναι περιττό να ασχολούμαι και να κουράζω το μυαλό μου με κάτι που είμαι άσχετη. Υπάρχει ο υπεύθυνος που ασχολείται με συγκεκριμένα πράγματα και μας ενημερώνουν και είναι υποχρεωμένοι να μας ενημερώνουν...» [Σ1]

«...Είχαμε εκπαιδευτεί κιόλας, μας είχε γίνει μια ενημέρωση... Κάποια πράγματα γίνανε αυτόματα... ήταν περισσότερο διαχείρισης το πράγμα, δηλαδή το πώς θα δώσουμε στοιχεία... και αν θα τα δώσουμε ή όχι...» [Σ3]

ΥΠΟΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 2

Η υποκατηγορία 2, της πρώτης κατηγορίας του θεματικού Άξονα Γ, περιέχει τις ενέργειες στις οποίες οδήγησε ο κανονισμός εισάγοντας αλλαγές στην οργανωσιακή κουλτούρα. Το γεγονός αυτό επέφερε σαφή αντίκτυπο εντός του οργανισμού, διαμορφώνοντας την υπάρχουσα κουλτούρα. Η αλλαγή που επέφερε ο κανονισμός αποδεικνύεται στην εφαρμογή της δύσκολη, και αυτό οφείλεται στον τρόπο που παρουσιάστηκε στους ανθρώπινους πόρους. Ασφαλώς, θα πρέπει να ληφθεί υπόψη η διαφορετική φύση των ανθρώπων και η περίπλοκη ψυχοσύνθεση καθώς και το γεγονός ότι οι διαφορετικές προσλαμβάνουσες των απασχολούμενων προκαλούν και διαφορετική αντιμετώπιση της νέας κατάστασης από πλευράς τους.

«...Είναι δυσλειτουργικό όπως μας παρουσιάστηκε, να είμαστε αντικειμενικοί. Μπορεί να είναι θετικό για τους πολίτες, αλλά για τους εργαζόμενους, για εμάς, είναι δυσλειτουργικό...» [Σ11]

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 2

Στην κατηγορία 2 του Θεματικού Άξονα Γ, που αποτελείται από δύο υποκατηγορίες, περιγράφονται οι αντιλήψεις και τα συναισθήματα των ανθρώπινων πόρων κατά την ενημέρωση και γνωστοποίηση του κανονισμού σε οργανωσιακό πλαίσιο, αλλά και σε ατομικό πλαίσιο. Η σχέση αυτή περιγράφεται στις δύο υποκατηγορίες της κατηγορίας 2.

ΥΠΟΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 1

Η υποκατηγορία 1, της δεύτερης κατηγορίας του θεματικού Άξονα Γ, περιέχει τις αντιλήψεις των ανθρώπινων πόρων κατά την εφαρμογή του Κανονισμού. Κάποιοι από τους συμμετέχοντες εμφανίζονται αδιάφοροι, κάποιοι άλλοι αισθάνονται ότι ο κανονισμός δεν επιφέρει ουσιαστικές αλλαγές, επομένως δεν αξίζει της προσοχής τους. Επίσης, υπάρχουν και εκείνοι που αισθάνονται ιδιαίτερα ανασφαλείς, πιθανόν και φοβισμένοι λόγω της ελλιπούς γνώσης επί του κανονισμού.

«...Δεν αισθάνομαι να έχει γίνει κάποια έντονη αλλαγή...» [Σ1]

«...Γενικότερα πιστεύω ότι όλος ο κανόνας είναι λίγο αστείος. Όταν όλοι έχουνε λογαριασμό σε 3 με 4 μέσα κοινωνικής δικτύωσης...» [Σ3]

ΥΠΟΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 2

Η υποκατηγορία 2, της δεύτερης κατηγορίας του θεματικού Άξονα Γ, περιέχει τις ενέργειες στις οποίες οδηγήθηκαν οι άνθρωποι πόροι κατά την εφαρμογή του Κανονισμού. Οι συμμετέχοντες δεν εμφανίζονται θορυβημένοι και συνεπώς δεν προχωρούν σε δραματικές αλλαγές σε ατομικό πλαίσιο. Οι αλλαγές που δρομολογούνται σκοπό έχουν τη συμμόρφωση του ιδρύματος με τον Κανονισμό και επομένως για την διεκπεραίωση της εργασίας τους τις εφαρμόζουν.

«...Δεν αισθάνομαι ότι έχω ανάγκη προστασίας. Θα συνεχίσω όλα κανονικά, και τις συναλλαγές μου και την πιστωτική μου...» [Σ2]

«...κάποιοι παρακολούθησαν ημερίδες, αλλά ήταν λίγοι και δεν μπόρεσαν να αποδώσουν στους υπόλοιπους ακριβώς τις αλλαγές...» [Σ13]

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 3

Η κατηγορία 3 περιέχει τις θετικές και τις αρνητικές προεκτάσεις του κανονισμού κατά την εφαρμογή του. Ο αντίκτυπος προκαλεί διαβάθμιση συναισθημάτων που με τη σειρά τους οδηγούν σε ανάληψη δράσης μέσω ενεργειών. Η αίσθηση που δημιουργήθηκε από το σύνολο των συνεντεύξεων είναι ότι οι συμμετέχοντες είναι μπερδεμένοι και αισθάνονται μια έντονη ανασφάλεια, κυρίως εκείνοι που έχουν έντονο το αίσθημα της λογοδοσίας και δεν διστάζουν να παραδεχτούν ότι φοβούνται μήπως εφαρμόζουν τον κανονισμό με λάθος τρόπο, αφού είναι κάτι καινούριο και δεν έχουν σημείο αναφοράς για την εφαρμογή του. Ωστόσο, μέσω της καλής συνεργασίας με τους συναδέλφους τους προσπαθούν να

ανταποκριθούν στις διατάξεις του κανονισμού. Καλούνται να αναλάβουν δράση και να ενεργοποιηθούν με δικές τους προσπάθειες και ο τρόπος αυτός αλλάζει την κουλτούρα.

«...Είμαι μπερδεμένη και δεν ξέρω τι είναι καλό και τι όχι, αφού δεν ξέρω πώς λειτουργεί. Αυτό που θα με ενδιέφερε, είναι για να μπορούμε να δουλέψουμε σωστά και να εκφέρουμε άποψη για το αν είναι θετικό η όχι, να μας πει κάποιος ότι πάνω στη δική σου δουλειά, προσωπικό δεδομένο είναι αυτό, αυτό και αυτό. Αυτό δεν πρέπει να το διαχειριστείς ή αυτό το διαχειρίζεσαι ως εδώ, ή αυτό δεν πρέπει να το έχεις καθόλου...» [Σ11]

«...Για να βγει ένας κανονισμός και να έρθει στο φως πρέπει να ψάχτηκε αυτό το πράγμα, έτσι δεν είναι... πιστεύω ότι με τον καιρό... θα είναι ακόμη πιο ασφαλή...» [Σ7]

Θεματικός Άξονας Δ: ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ

Η θέση του κυβερνοπολίτη στη σύγχρονη πραγματικότητα. Πώς αντιλαμβάνεται τα προσωπικά δεδομένα και ποιες ενέργειες κάνει κατά τη διαφύλαξη τους ή όταν αυτά παραβιάζονται;

Ο θεματικός άξονας Δ αναλύει τον τρόπο που οι άνθρωποι πόροι αντιλαμβάνονται τα προσωπικά δεδομένα εντός του οργανισμού, αλλά και σε ατομικό επίπεδο, αφού πλέον, γίνεται διαμοιρασμός των προσωπικών δεδομένων σε καθημερινή βάση και η χρήση τους αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για τις καθημερινές επαφές και συναλλαγές. Σε αυτόν τον θεματικό άξονα περιγράφονται οι ενέργειες και οι αντιλήψεις των συμμετεχόντων αναφορικά με τα προσωπικά δεδομένα και κατά πόσο αυτά διαφυλάσσονται ή παραβιάζονται. Ο θεματικός Άξονας Δ, αποτελείται από τρεις κατηγορίες και παρουσιάζει ομοιότητες με τον θεματικό Άξονα Α.

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 1

Η κατηγορία 1 του θεματικού Άξονα Δ, περιλαμβάνει τις ενέργειες στις οποίες προβαίνουν οι ερωτηθέντες για να διαφυλάξουν τα προσωπικά τους δεδομένα ατομικά και στον εργασιακό χώρο. Παρουσιάζονται σε εγρήγορση όταν πρόκειται για διαμοιρασμό των προσωπικών δεδομένων τους εκτός του οργανισμού και αρκετά ήρεμοι και σίγουροι όταν αφορά στον οργανισμό. Η ασφάλεια που εγγυάται ο οργανισμός είναι αρκετή για να τους καταστήσει αδιάφορους ως προς τη χρήση επιπλέον μέτρων για τη διαφύλαξη των δεδομένων τους. Με λίγα λόγια λειτουργούν σε δύο ταχύτητες: απλά και ανεπιτήδευτα, σχεδόν μηχανικά, όταν βρίσκονται στον οργανισμό, αλλά με επιφύλαξη και έχοντας κάποιες αναστολές όταν διαμοιράζουν τα δεδομένα τους εκτός οργανισμού. Προχωρούν σε αλλαγή ρυθμίσεων και κωδικών πρόσβασης σε ατομικό επίπεδο, διστάζουν όμως να αλλάξουν τους κωδικούς που αφορούν σε οργανωσιακούς λογαριασμούς, κάποιες φορές λόγω άγνοιας, κάποιες φορές λόγω αδιαφορίας. Μάλιστα δεν δείχνουν παραπάνω ενδιαφέρον για να ενημερωθούν σχετικά με τη διαφύλαξη των προσωπικών τους δεδομένων και συχνά υποβαθμίζουν το γεγονός της διαφύλαξης.

«...Ο υπολογιστής του κάθε υπαλλήλου είναι προσωπικός. Έχω κάποιο κλειδί πρόσβασης... κάποιες φορές χρησιμοποιώ ένα φάκελο, αν κάτι προκύψει ας πούμε, από κάποιο email είναι άμεσο και δεν μπορώ να το κάνω από το σπίτι μου, αργότερα τα παίρνω αφού τα σβήσω. Δεν είναι κάτι extreme ας πούμε, δεν θα με πείραζε αν το έβλεπε και κάποιος άλλος...» [Σ4]

«...δεν θα βάλω **ποτέ** προσωπικά (ενν. δεδομένα) σε έναν κρατικό υπολογιστή...» [Σ3]

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 2

Η κατηγορία 2 του θεματικού Άξονα Δ, περιλαμβάνει τις ενέργειες των ερωτηθέντων και τις αντιλήψεις τους σχετικά με την παραβίαση των προσωπικών δεδομένων. Οι εργαζόμενοι υποβαθμίζουν τη σημασία της παραβίασης των προσωπικών τους δεδομένων και αναλαμβάνουν την προσωπική ευθύνη όταν αυτή υφίσταται. Στη συντριπτική πλειοψηφία των ερωτηθέντων αποδεικνύεται ότι με τη θέλησή τους κοινοποιούν τους κωδικούς των λογαριασμών τους προς διευκόλυνση της εργασίας τους. Σε ατομικό επίπεδο, συχνά, αποδέχονται την παραβίαση των δεδομένων τους προκειμένου να έχουν πρόσβαση σε σελίδες που καλύπτουν τα ενδιαφέροντα και τις αναζητήσεις τους. Επιπλέον, δεν ενδιαφέρονται για την παραβίαση των δεδομένων τους σε επίπεδο πρόληψης, αλλά μάλλον αφού τους συμβεί κάποιο περιστατικό παραβίασης αφυπνίζονται και αναλαμβάνουν δράση.

«...Οι 2 συνάδελφοί μου γνωρίζουν τον κωδικό μου, και μπορούν να μπουν χωρίς να το ξέρω. Δεν έχω κάτι να κρύψω, είναι δημόσια τα έγγραφα μου...» [Σ8]

«... Δεν τα έχω ασφαλισμένα (ενν. δεδομένα) με κωδικό πρόσβασης. Για τη συσκευή έχω κωδικό, αλλά τον ξέρουν όλοι...» [Σ2]

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 3

Η κατηγορία 3 του θεματικού Άξονα Δ, παρουσιάζει τις αντιλήψεις των εργαζομένων αναφορικά με τα προσωπικά δεδομένα. Παρουσιάζονται ως γνώστες των δύο πλευρών της συναίνεσης (θετική και αρνητική) στην παραχώρηση προσωπικών δεδομένων, ωστόσο αποκαλύπτεται ότι η γνώση τους είναι επιφανειακή. Επίσης, παραιτούνται από το δικαίωμα να έχουν πληρέστερη ενημέρωση καθώς αισθάνονται ότι οι εξελίξεις τους προσπερνούν. Ακόμη και ο κανονισμός δεν κατάφερε - τουλάχιστον όχι μέχρι το πέρας της παρούσας έρευνας - να τους αφυπνίσει. Έτσι, θεωρούν ότι τα προσωπικά δεδομένα που παραχωρούν είναι ευτελούς σημασίας και άνευ αξίας και η επεξεργασία από τρίτους δεν μπορεί να τους κάνει να ανησυχήσουν. Ο πληροφοριακός αυτοκαθορισμός είναι μια έννοια η σημασία της οποίας αμβλύνεται και ίσως εκμηδενίζεται μπροστά στην οργανωσιακή κουλτούρα.

«...Πολύ ελάχιστα (ενν. δεδομένα) και τα αποθηκεύω για πολύ μικρό χρονικό διάστημα, για να τα χρησιμοποιήσω κάπου, αλλά δεν διατηρώ

προσωπικό αρχείο εδώ πέρα, στον εργασιακό χώρο. Έχω ένα φάκελο, σε περίπτωση που χρειαστεί κάτι να βάλω για να το πάρω κάποια στιγμή να το αντιγράψω μετά. Αλλά δεν το έχω μόνιμα εδώ. Δεν διατηρώ ένα αρχείο

Θεματικός Άξονας Ε: ΗΘΙΚΕΣ ΑΞΙΕΣ

Πώς αντιλαμβάνονται οι άνθρωποι πόροι τις ηθικές αξίες σε μακροεπίπεδο, μεσοεπίπεδο και μικροεπίπεδο; Με ποιον τρόπο διαμορφώνει το κάθε επίπεδο την επονομαζόμενη ηθική, και ποιες οι ομοιότητες και διαφορές στην ουσία της ηθικής σε αναλογικό και ψηφιακό περιβάλλον;

Ο Θεματικός Άξονας Ε περιλαμβάνει τις αντιλήψεις των ανθρώπινων πόρων υπογραμμίζοντας την πλευρά της ηθικής. Οι συμμετέχοντες μέσα από τις απαντήσεις που έδωσαν αναδεικνύουν τη σημασία της ηθικής και κατά πόσο αυτή επηρεάζει τη στάση και συμπεριφορά τους ως προς όλες τις έννοιες που προέκυψαν από τις τέσσερις προηγούμενες θεματικούς άξονες.

Η ηθική είναι μια έννοια που αλλάζει μέσα στο πέρασμα των αιώνων και διαμορφώνεται από εξωτερικούς και εσωτερικούς παράγοντες. Η εφαρμογή του Κανονισμού σε ενωσιακό επίπεδο επιχειρεί να εξομαλύνει τις διαφορές που υπάρχουν ανάμεσα στα έθνη και προτείνει μια νέα ηθική με εφαρμογή στην ψηφιακή πραγματικότητα, έναν εικονικό κόσμο που ενώνει όλα τα έθνη και τις φυλές του κόσμου. Πίσω από μια οθόνη όλοι οι άνθρωποι έχουν έναν αριθμό που τους ακολουθεί και περικλείει όλη τη ζωή τους. Έχουν γνώση της ευθύνης και είναι έτοιμοι να την αναλάβουν; Ποιος ο ρόλος της νομοθεσίας, της κοινωνίας, της θρησκείας; Ο θεματικός Άξονας Ε χωρίζεται σε 3 κατηγορίες.

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 1

Στην κατηγορία 1 του θεματικού Άξονα Ε, περιγράφεται το μακροεπίπεδο του οργανισμού και ειδικότερα ορισμένοι εξωτερικοί παράγοντες (όπως προέκυψαν από τις συνεντεύξεις) που διαμορφώνουν το αξιακό υπόβαθρο των συμμετεχόντων. Οι παράγοντες που παρουσιάζονται είναι η νομοθεσία, η κοινωνία, η θρησκεία. Ο ρόλος της νομοθεσίας είναι να περιφρουρήσει την ηθική με τον Κανονισμό, ίσως ακόμη και να δημιουργήσει κανόνες ηθικής. Η πολυπολιτισμική κοινωνία, επιβάλλει τη δική της ηθική καθώς πρόκειται για ένα amalgam εθνών με διαφορετικό υπόβαθρο που αποτυπώνεται στον ψηφιακό κόσμο. Η θρησκεία, επηρεάζει, ορίζοντας τη δική της ηθική που συχνά είναι αφοριστική προς την ψηφιακή τεχνολογία.

«...Αλλιώς πιστεύουμε εμείς την πατρίδα μας, σαν κράτος... λες να κερδίσω το σήμερα, για το αύριο έχει ο Θεός. Ελπίζω σε θεϊκή παρέμβαση... οι ηθικοί κανόνες δημιουργούνται από τους ανθρώπους και προέρχονται από τα αποτελέσματα. Δηλαδή όταν κάτι έχει κακό αποτέλεσμα δημιουργεί έναν κανόνα. Πάντως το νόμιμο δεν είναι και ηθικό » [Σ12]

«...Εγώ θέλω να πάω στην Ελλάδα, να δω την κουλτούρα της Ελλάδας, να πάω στην Κίνα να δω πώς ζουν οι κινέζοι. Αν γίνουμε όλοι ίδιοι δεν το καταλαβαίνω...» [Σ11]

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 2

Στην κατηγορία 2 του Θεματικού Άξονα Ε, παρατίθενται οι αντιλήψεις των ανθρώπινων πόρων αναφορικά με τον τρόπο που ο οργανισμός διαχειρίστηκε το θέμα του Κανονισμού. Ο αντίκτυπος της εφαρμογής του στο σύνολο του οργανισμού δημιούργησε απορίες στους εργαζομένους, και ερμηνείες που έγιναν στη βάση των αλλαγών που αναγκάστηκαν να κάνουν στο αντικείμενο εργασίας τους. Η ελλιπής κατανόηση του τρόπου συμμόρφωσης με τον Κανονισμό, και η ασάφεια ως προς την εφαρμογή του, ανακίνησαν την κουλτούρα της αναστάτωσης και της αντίδρασης ταράζοντας τη ρουτίνα της καθημερινότητας.

«... μπερδεμένος ακόμη, προβληματισμένος, έτσι όπως ίσως δεν είμαι καλά πληροφορημένος, νομίζω ότι εμάς μας δένει τα χέρια... δεν μπορούμε να δουλέψουμε καλά... δεν ξέρουμε τι είναι προσωπικό δεδομένο, φοβόμαστε να μην μας εγκαλέσει κάποιος, μήπως κάνουμε κάτι στραβό και βρούμε το μπελά μας... δεν έχουμε καλή πληροφόρηση, ίσως, και δεν υπάρχει κάτι κωδικοποιημένο και σαφές και όχι εκτενές...» [Σ12]

«... Είμαι μπερδεμένη και δεν ξέρω τι είναι καλό και τι όχι, αφού δεν ξέρω πώς λειτουργεί. Αυτό που θα με ενδιέφερε, είναι για να μπορούμε να δουλέψουμε σωστά και να εκφέρουμε άποψη για το αν είναι θετικό η όχι, να μας πει κάποιος ότι πάνω στη δική σου δουλειά, προσωπικό δεδομένο είναι αυτό, αυτό και αυτό. Αυτό δεν πρέπει να το διαχειριστείς ή αυτό το διαχειρίζεσαι ως εδώ, ή αυτό δεν πρέπει να το έχεις καθόλου...» [Σ11]

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 3

Η κατηγορία 3 περιέχει τον τρόπο που οι ανθρώπινοι πόροι αντιλήφθηκαν τη μετάβαση από το αναλογικό στο ψηφιακό τοπίο. Ασφαλώς, η ψηφιοποίηση δεν είναι υπόθεση μιας ημέρας. Τα τελευταία χρόνια σταδιακά μπήκε στην καθημερινότητα των εργαζομένων, ως επιστέγασμα ήρθε και ο Κανονισμός για να θέσει το πλαίσιο εκείνο που θα λειτουργήσει ως προστατευτική ασπίδα απέναντι στην παραβίαση των δεδομένων που διακινούνται σε μεγάλο όγκο και χωρίς ιδιαίτερο έλεγχο σε όλον τον ψηφιακό κόσμο. Ο κυβερνοπολίτης καλείται να αναβαθμίσει την ηθική του, κάνοντας update στις αξίες του και ενσωματώνοντάς τις στον κυβερνοχώρο. Η κατηγορία 3 του Θεματικού Άξονα Ε, χωρίζεται σε δύο υποκατηγορίες σε μια προσπάθεια να διακρίνει τα σημεία σύγκλισης και απόκλισης της ηθικής στην αναλογική και την ψηφιακή πραγματικότητα.

ΥΠΟΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 1

Η υποκατηγορία 1, της τρίτης κατηγορίας του θεματικού Άξονα Ε, περιέχει τις ηθικές αξίες των ανθρώπινων πόρων όπως αυτές διαμορφώνονται στον αναλογικό και τον ψηφιακό κόσμο. Οι συμμετέχοντες αναγνωρίζουν την ύπαρξη ηθικής σε αναλογική και ψηφιακή καθημερινότητα και στην υποκατηγορία αυτή, παρουσιάζονται τα σημεία σύγκλισης ανάμεσα στις δύο.

«...Εγώ θα μάθω στο παιδί μου τα όρια του, μέχρι να καταλάβει από μόνο του τα όριά του...» Σ10

«...προσωπικά δεδομένα σε κρατικό υπολογιστή... ποτέ!» [Σ3]

ΥΠΟΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 2

Η υποκατηγορία 2, της τρίτης κατηγορίας του θεματικού Άξονα Ε, περιλαμβάνει τα σημεία απόκλισης ανάμεσα σε αναλογική και ψηφιακή πραγματικότητα με βάση τις αντιλήψεις των ανθρώπινων πόρων. Οι συμμετέχοντες δεν είναι δογματικοί σε θέματα ηθικής όταν πρόκειται για την απόκτηση πρόσβασης σε πληροφορίες που τους ενδιαφέρουν, και δεν θεωρούν τραγικό την παραχώρηση δεδομένων τους, καθώς είναι αναθρεμμένοι σε μια αναλογική κοινωνία που κινούνταν σε διαφορετικούς ρυθμούς ροής (επεξεργασίας, αποθήκευσης, διαμοιρασμού, διαγραφής) πληροφοριών.

«...Δεν θεωρώ ηθικό να αναζητάς εργασία και ο μελλοντικός εργοδότης να αποκτά πρόσβαση σε προσωπικά σου δεδομένα αναρτημένα σε μέσα κοινωνικής δικτύωσης...» [Σ9]

«... κάθε άνθρωπος έχει τη δική του ηθική και τον τρόπο με τον οποίο έχει μεγαλώσει που είναι ανεξάρτητη από όποιο κανονισμό και να του επιβάλλουν...» [Σ13]

«...Η ηθική δε συνάδει με το όφελος και το κέρδος. Άρα η τεχνολογία συμπεριφέρεται ανήθικα, γιατί εγώ συγκατατέθηκα σε κάτι που με πλάγιο τρόπο μου παρουσίασε...» [Σ12]

Συμπεράσματα

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Το υπό διερεύνηση θέμα της παρούσας εργασίας αφορά στους ανθρώπινους πόρους ενός οργανισμού και πώς αυτοί κατά την εισαγωγή ενός νέου κανονισμού αντιλαμβάνονται έννοιες όπως ιδιωτικότητα και προσωπικά δεδομένα. Παράλληλα, η διείσδυση της τεχνολογίας και η έντονη ψηφιοποίηση, γνώρισμα της σύγχρονης εποχής, υπογραμμίζει την ανάγκη για εμβάθυνση και πληρέστερη κατανόηση της χρήσης των εργαλείων που πλέον είναι διαθέσιμα. Η άρτια γνώση διαχείρισής τους καθιστά τους σύγχρονους ανθρώπινους πόρους υπεύθυνους σε πολλά επίπεδα. Δεν αρκεί η στείρα γνώση. Οφείλουν να γνωρίζουν εις βάθος με ποιον τρόπο να διαφυλάξουν τα δικαιώματα που τους αναγνωρίζονται και να κατανοούν αρτιότερα τον αντίκτυπο των ενεργειών τους.

Είναι στην αρμοδιότητα της διοίκησης του οργανισμού να ορίσει το πλαίσιο και να δώσει τα εφόδια στα στελέχη της, ώστε να ανταποκριθούν στις περιστάσεις που η ψηφιακή εποχή υπαγορεύει. Η 4^η βιομηχανική επανάσταση είναι εδώ και οι ηγέτες πρέπει να καταλάβουν ότι η αποτελεσματική λειτουργία του οργανισμού προϋποθέτει επικοινωνία, συνεργασία και λήψη αποφάσεων μέσω της τεχνολογίας. Ο ρόλος της διοίκησης, είναι να κατανοήσει τις δυνατότητες που προσφέρει η τεχνολογία και να υιοθετήσει σε μόνιμη βάση νέα τεχνολογικά εργαλεία σε μια πιο ανθρώπινη, συνεργατική, αυθεντική, εστιασμένη, πολιτισμικά ευφυή και δια βίου προσέγγιση, του πολυτιμότερου πόρου που διαθέτει, του ανθρώπινου δυναμικού. Η παγκοσμιοποίηση απαιτεί από τη διοίκηση να επιλέγει τα στελέχη της προσεκτικά και να αναλαμβάνει να τα ενημερώνει εις βάθος, επιμορφώνοντάς τα, μέσα από μια συνεχή διαδικασία επικοινωνίας και εποικοδομητικής συνεργασίας.

Τα ερευνητικά ερωτήματα που αναδύθηκαν κατά τη διάρκεια της έρευνας απαντήθηκαν στο σύνολό τους, λαμβάνοντας υπόψη δε, ότι το υποκείμενο των συνεντεύξεων είναι ο ίδιος ο άνθρωπος, γίνεται σαφές ότι πρόκειται για κάτι περίπλοκο στη βάση του.

Οι παράμετροι που αναζητήθηκαν αποτυπώθηκαν μέσω πέντε ερευνητικών ερωτημάτων, όπως αναλύονται ακολούθως.

ερευνητικό ερώτημα 1

Πώς αντιλαμβάνονται οι άνθρωποι πόροι τις έννοιες ιδιωτικότητα, τεχνολογία και προσωπικά δεδομένα στον ψηφιακό κόσμο και ειδικότερα στον εργασιακό χώρο;

Το πρώτο ερευνητικό ερώτημα απέδωσε σημαντικά ευρήματα για τον τρόπο με τον οποίο αντιλαμβάνονται οι άνθρωποι πόροι τις βασικές έννοιες για τις οποίες ερωτήθηκαν. Είναι αξιοσημείωτο ότι οι ερωτηθέντες αντιλαμβάνονται με έναν συγκεκριμένο τρόπο έννοιες όπως ιδιωτικότητα και προσωπικά δεδομένα. Έναν τρόπο που διαφέρει ανάλογα με το πλαίσιο εφαρμογής των εννοιών (ιδιωτικό/ ατομικό ή εργασιακό/ δημόσιο). Σημαντικό επίσης είναι και πρέπει να αναφερθεί, γιατί προβληματίζει, ότι η πλειονότητα των ερωτηθέντων απάντησε ότι δεν δικαιούται ιδιωτικότητας στον εργασιακό χώρο. Η

απάντηση αυτή θα πρέπει να αναλυθεί, εντός του συγκεκριμένου πλαισίου, καθώς τα περισσότερα γραφεία είναι πολυχώροι εργασίας που στεγάζουν 3 και 4 εργαζόμενους, συχνά, ακόμη και με διαφορετικά αντικείμενα εργασίας. Ένας τέτοιος εργασιακός χώρος, επιδρά θετικά στην προώθηση της συνεργασίας, αρνητικά όμως στη διαφύλαξη της ιδιωτικότητας.

Η τεχνολογία κατά την άποψη των περισσότερων εξυπηρετεί ανάγκες όπως είναι η επικοινωνία, η ενημέρωση και σε ατομικό επίπεδο, η ψυχαγωγία. Δυστυχώς, οι γνώσεις των περισσότερων απασχολούμενων είναι ελλιπείς και περιορίζονται στα απολύτως βασικά, όπως παραδέχονται. Υπάρχουν μάλιστα και εκείνοι που προτιμούν την παραδοσιακή επικοινωνία ή δεν επιδιώκουν τον ψηφιακό τρόπο επικοινωνίας.

ερευνητικό ερώτημα 2

Ποια η στάση και ποιες οι προσδοκίες των ανθρώπινων πόρων αναφορικά με τις έννοιες ιδιωτικότητα, τεχνολογία και προσωπικά δεδομένα στον ψηφιακό κόσμο και ειδικότερα στον εργασιακό χώρο;

Το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα ανέδειξε ότι οι συμμετέχοντες, διαχωρίζουν την ιδιωτικότητα ανάλογα με το πλαίσιο και την τοποθετούν εκτός του εργασιακού χώρου. Αναφορικά με την τεχνολογία παραδέχονται ότι είναι μεν χρήστες της τεχνολογίας, τουλάχιστον οι περισσότεροι από αυτούς, δεν είναι όμως λάτρεις της. Αναγνωρίζουν τις θετικές προεκτάσεις και την ευκολία που αυτή προσφέρει σε όλες τις πτυχές της καθημερινότητάς τους, ωστόσο, δεν είναι καλοί γνώστες και αντιλαμβάνονται επιφανειακά τον τρόπο που λειτουργεί.

Οι προσδοκίες τους διαφέρουν επηρεαζόμενες από το πλαίσιο. Παρατηρείται ότι ελαττώνονται όταν αφορά το ιδιωτικό, αντιμετωπίζοντας ακόμη και με αδιαφορία τα προσωπικά δεδομένα που παραχωρούν, και αυξάνονται όταν πρόκειται για το δημόσιο και μάλιστα το εργασιακό, από το οποίο έχουν υψηλότερες προσδοκίες και είναι προσεκτικότεροι, ειδικότερα όταν πρόκειται για τη διαχείριση των δεδομένων τρίτων. Οι περισσότεροι απασχολούμενοι, αισθάνονται περιορισμένοι και υποχρεωμένοι να εφαρμόσουν συστήματα τεχνολογίας που τους υπαγορεύονται, και να συμμορφωθούν με κανονισμούς που δεν κατανοούν πλήρως. Κατά συνέπεια, αποποίηση ευθυνών και ανασφάλεια, συνθέτουν τη στάση αρκετών από αυτούς.

ερευνητικό ερώτημα 3

Ποιες ενέργειες έχουν κάνει οι άνθρωποι πόροι σε προσωπικό και εργασιακό επίπεδο για την προστασία της ιδιωτικότητας και των προσωπικών τους δεδομένων κατά τη χρήση της τεχνολογίας;

Το τρίτο ερευνητικό ερώτημα όπως απαντήθηκε παρουσιάζει ότι οι ενέργειες των ανθρώπινων πόρων δεν προφυλάσσουν ούτε την ιδιωτικότητα ούτε και τα προσωπικά τους δεδομένα. Το καλό κλίμα συνεργασίας εντός του οργανισμού, και η ασφάλεια που αισθάνονται εντός αυτού, αποτελεί τροχοπέδη στην προστασία των δεδομένων, με αποτέλεσμα να μην λαμβάνουν επιπρόσθετα μέτρα. Επιπλέον, η προσφιλής τακτική να ανταλλάσσουν οι εργαζόμενοι μεταξύ τους κωδικούς πρόσβασης σε συσκευές και

προγράμματα, διακυβεύει την ασφάλεια των δεδομένων εντός του οργανισμού. Μάλιστα είναι τόσο συνηθισμένη η ανταλλαγή κωδικών που δεν φαίνεται να συνειδητοποιούν οι εργαζόμενοι ότι υπάρχει ενδεχόμενο παραβίασης των δεδομένων τους. Η ισχυρή οργανωσιακή κουλτούρα και οι υποκουλτούρες που κυριαρχούν, λειτουργούν αποτρεπτικά προς τη λήψη πρόσθετων μέτρων υπέρ της ασφάλειας και της προστασίας των δεδομένων. Αντίθετα, σε προσωπικό επίπεδο, ατομικά, είναι πιο επιφυλακτικοί και επιλέγουν την ανωνυμοποίηση, την ψευδωνυμοποίηση και την παρέμβαση σε ρυθμίσεις πρόσβασης, όπως επίσης και τον περιορισμό των δεδομένων που καταχωρούν, και πάλι όμως όχι σε ικανοποιητικό βαθμό, αφού όπως παραδέχτηκαν σχεδόν όλοι, συνηθίζουν να αποδέχονται τους όρους χρήσης προκειμένου να πλοηγηθούν σε έναν ιστότοπο, χωρίς καν να τους διαβάσουν και τις περισσότερες φορές δίχως να ανησυχούν για τις συνέπειες των πράξεων τους.

ερευνητικό ερώτημα 4

Ποιος ο αντίκτυπος του Κανονισμού στην οργανωσιακή κουλτούρα και ποια η επίδραση της οργανωσιακής κουλτούρας κατά την εισαγωγή του Κανονισμού στον οργανισμό;

Το τέταρτο ερευνητικό ερώτημα έδωσε πολύ σημαντικά αποτελέσματα. Πράγματι, η ισχυρή κουλτούρα του οργανισμού είναι στο κατώφλι της αλλαγής και οφείλει να συμμορφωθεί με τον Κανονισμό.

Ο Κανονισμός επιδιώκει να διαμορφώσει μια νέα κουλτούρα εντός των οργανισμών, δημοσίων και ιδιωτικών. Η διαμόρφωση της κουλτούρας είναι μια διαδικασία πολύπλοκη και επίπονη που απαιτεί έντονη υποστήριξη από την ηγεσία του οργανισμού σε πολλά επίπεδα. Δεν αρκεί η ενημέρωση των ανθρώπινων πόρων σχετικά με μια αλλαγή, χρειάζεται η έμπρακτη παραδειγματική εφαρμογή της αλλαγής από την ηγεσία και η αξιολόγηση της εφαρμογής του στοιχείου αλλαγής από όλον τον οργανισμό. Ειδικότερα, όταν πρόκειται για αλλαγές μεγάλης εμβέλειας, όπως συνέβη με τον Κανονισμό, ο ρόλος της ανώτατης διοίκησης είναι να εισαγάγει την αλλαγή ανώδυνα και γρήγορα στο σύνολο του οργανισμού. Βασικά συστατικά της επιτυχίας της αλλαγής είναι να συνδεθεί αυτή με όραμα της ηγεσίας, επικοινωνία μεταξύ των στελεχών –οριζόντια και κάθετη- και με συμμετοχή όλων.

Ο Κανονισμός, εισήχθη αρχικά σε πρώιμο στάδιο, και όχι στο σύνολό του. Σε θεωρητικό επίπεδο οι ερωτηθέντες απάντησαν σχετικά με τις αλλαγές που επέφερε ο Κανονισμός στην προστασία των δεδομένων με αναφορές μάλιστα και στο ατομικό και στο οργανωσιακό πλαίσιο. Σε πρακτικό επίπεδο, λόγω της μικρής χρονικής διάρκειας από την ανακοίνωση και την εφαρμογή του Κανονισμού (η παρούσα έρευνα διεξήχθη κατά το χρονικό διάστημα του πρώτου έτους εφαρμογής του Κανονισμού), οι ερωτηθέντες βιώνοντας την αλλαγή, παρουσιάζονται επιφυλακτικοί και υπογραμμίζουν τις γραφειοκρατικές δυσκολίες που αντιμετωπίζουν. Δεν πραγματοποιήθηκαν όλες εκείνες οι διατάξεις που υπαγόρευε, γεγονός που εξηγείται κυρίως λόγω του καινοτόμου τρόπου που επέβαλλε για τη διαχείριση των δεδομένων, του μικρού διαστήματος εφαρμογής του και των εξελίξεων στον τομέα της συγχώνευσης AEI – TEI. Οι ενέργειες των ανθρώπινων πόρων αναδεικνύονται μέσα από τους ρόλους που διαδραματίζει ο κάθε ερωτηθείς. Ο εργαζόμενος, ο προϊστάμενος πρότυπο, ο γονιός πρότυπο, ο καθημερινός κυβερνοπολίτης, είναι οι ρόλοι

που αποτυπώνονται στην παρούσα έρευνα. Η ηθική των συμμετεχόντων φιλτράρεται μέσα από το ρόλο που καλούνται να ενσαρκώσουν. Οι βιωματικές εμπειρίες καθορίζουν το άτομο και συγκροτούν τη συμπεριφορά του, τις ενέργειές του, τις επιλογές του, οι οποίες ποικίλλουν ανάλογα με το περιβάλλον, το συγκεκριμένο πλαίσιο στο οποίο διεξάγονται τη δεδομένη χρονική στιγμή της έρευνας.

Δεν εστιάζουν λοιπόν, στα μακροπρόθεσμα οφέλη του Κανονισμού, πιθανόν επειδή δεν διαθέτουν την ωριμότητα να κατανοήσουν ακόμη τα μακροπρόθεσμα οφέλη του Κανονισμού, λόγω του γεγονότος ότι πρόκειται για κάτι νέο.

ερευνητικό ερώτημα 5

Ποια η θέση της ηθικής στη σύγχρονη ψηφιακή πραγματικότητα, όπως διαμορφώνεται εντός του οργανισμού;

Το πέμπτο ερευνητικό ερώτημα, προσιδιάζει σε ένα φιλοσοφικού τύπου ερώτημα. Η ψηφιακή πραγματικότητα είναι οικουμενική, και έχει ανάγκη από έναν κώδικα ηθικής, κοινό για όλους. Ωστόσο, το αμετάβλητο της ηθικής διαρρηγνύεται από το μεταβλητό της διαγωγής, του τρόπου συμπεριφοράς που διαμορφώνεται ανάλογα με τον πολιτισμό, τον τόπο, τον χρόνο. Ο Κανονισμός είναι μια πρώτη προσπάθεια, της Ευρωπαϊκής Ένωσης να δημιουργήσει συμπεριφορές που να προασπίζουν την ασφάλεια των προσωπικών δεδομένων και να μην παραβιάζουν την ιδιωτικότητα του ατόμου. Ασφαλώς πρόκειται για αλλαγή, και μάλιστα, μεγάλη αλλαγή. Οι αντιδράσεις των ανθρώπων ποικίλλουν όταν έρχονται αντιμέτωποι με μια τέτοια κατάσταση. Κάποιοι εμφανίζονται αδιάφοροι, κάποιοι άλλοι αισθάνονται φόβο και έντονη λογοδοσία κατά την ανάληψη ευθυνών. Επίσης, με τη συμπεριφορά τους ενισχύουν τις πιθανότητες να παραβιαστούν τα δεδομένα τους. Φυσικά, η στάση τους εξηγείται μέσα από λογικούς συνειρμούς, όμως και πάλι στο τέλος της ημέρας διακυβεύονται τα δεδομένα.

Συνοψίζοντας, η παρούσα έρευνα παρουσιάζει τις αντιλήψεις, ενός μικρού δείγματος ανθρώπινων πόρων εντός ενός αυτοδιοίκητου δημόσιου οργανισμού, αναφορικά με την εισαγωγή του Κανονισμού και τον αντίκτυπό του στην εργασιακή καθημερινότητά τους. Έννοιες όπως, προσωπικά δεδομένα και ιδιωτικότητα, συζητήθηκαν με τους συμμετέχοντες, οι οποίοι μπορούν να ωφεληθούν από την έρευνα κατανοώντας τις αδυναμίες τους και μετατρέποντάς τες σε δυνατότητες. Η διείσδυση της τεχνολογίας και οι θετικές και αρνητικές προεκτάσεις της όπως γίνονται αντιληπτές από τους ανθρώπινους πόρους του οργανισμού, υπογράμμισαν την ανάγκη για ύπαρξη ενός κοινού (πανευρωπαϊκού με παγκόσμιο αντίκτυπο) κώδικα ηθικής. Προς το βήμα αυτό κινείται ο Κανονισμός και η συμμόρφωση με αυτόν θα βοηθήσει στην ανάπτυξη μιας κουλτούρας που θα διευκολύνει την ψηφιακή καθημερινότητα όλων.

Το δίλημμα μπροστά στο οποίο βρίσκεται ο οργανισμός είναι η οπτική πλευρά από την οποία θα επιλέξει να προσεγγίσει τον Κανονισμό. Είτε τον αποδεχτεί ως μια κανονιστική υποχρέωση, είτε ως μια πρόκληση να αλλάξει το μοντέλο διοίκησης και λειτουργίας του ως προαπαιτούμενο για την εναρμόνιση του οργανισμού με την ψηφιακή πραγματικότητα, θα πρέπει να λάβει υπόψη του το εξής: σκοπός δεν πρέπει να είναι η στατική εφαρμογή του Κανονισμού. Σκοπός θα πρέπει να είναι να αλλάξει η κουλτούρα του οργανισμού σε βάθος

και προς την κατεύθυνση του ατόμου και της διαφύλαξης των προσωπικών του δεδομένων. Έρθε πλέον το πλήρωμα του χρόνου και επιτέλους πρέπει να γίνει το άτομο αποδέκτης του σεβασμού που του ανήκει ανεξάρτητα από τη θέση του στην κοινωνία και χωρίς οι πολιτικές, θρησκευτικές, πολιτισμικές και κοινωνικές του καταβολές να αποτελούν ανασταλτικές προϋποθέσεις αφαίρεσης αυτού του δικαιώματος.

Όπως υποστηρίζει ο Αριστοτέλης στα Πολιτικά «... όπου γαρ μη νόμοι άρχουσιν, ουκ έστι πολιτεία...», συνεπώς η φθορά της δημοκρατίας επέρχεται μέσα από την αταξία και την αναρχία, γιατί εκεί όπου δεν κυριαρχούν οι νόμοι, δεν υπάρχει κράτος. Επιδέχεται βελτιώσεων ο κανονισμός; Οι ενωσιακοί και οι εθνικοί νομοθέτες ήδη κινούνται προς αυτήν την κατεύθυνση με συνεχή νομοθετήματα που προσαρμόζουν τη νομοθεσία στην ραγδαία εξέλιξη της ψηφιακής πραγματικότητας.

Προτάσεις

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΒΔΟΜΟ

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Στην παρούσα έρευνα έγινε προσπάθεια να αποτυπωθούν οι απόψεις των ανθρώπινων πόρων αναφορικά με ζητήματα που απασχολούν την κοινωνία σε όλο της το φάσμα. Η ψηφιακή πραγματικότητα μεταφέρει την ανθρωπότητα σε ένα άλλο επίπεδο επικοινωνίας, διαβίωσης, ύπαρξης.

Η αρχική προσδοκία της ερευνήτριας να κατανοήσει τις αντιλήψεις των απασχολουμένων εντός ενός οργανισμού, και να ευαισθητοποιήσει τους συμμετέχοντες στην έρευνα να σκεφτούν βαθύτερα την τύχη των προσωπικών τους δεδομένων (συλλογή, αποθήκευση, επεξεργασία) και αν προσβάλλει και σε ποιο βαθμό την ιδιωτικότητά τους στον εργασιακό χώρο, επετεύχθη σε ικανοποιητικό βαθμό.

Θα μπορούσε, μελλοντικά και επιπρόσθετα, η έρευνα να επεκταθεί, διευρύνοντας τις μεταβλητές και δημιουργώντας συσχετισμούς αποτελεσμάτων με νέες μεταβλητές, εισάγοντας για παράδειγμα την ηθική των υπολογιστών (computer ethics) εντός της οργανωσιακής κουλτούρας όπως αυτή διαμορφώνεται υπό την πληροφοριακή ηγεσία (informational leadership) και εξετάζοντας και τις απόψεις άλλων στελεχών των ανθρώπινων πόρων εντός εκπαιδευτικών οργανισμών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, ο ρόλος των οποίων εκτός από εκπαιδευτικός και ερευνητικός είναι και διοικητικός υπό την έννοια ότι αποτελούν ανώτερα και ανώτατα στελέχη της διοίκησης του οργανισμού. Τα στελέχη αυτά διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην ένταξη του συνόλου του οργανισμού στην νέα εποχή της ψηφιοποίησης καθώς λειτουργούν ως πρότυπα διαμορφώνοντας την κουλτούρα του οργανισμού.

Μεγάλο ενδιαφέρον θα παρουσίαζε η θέση του εκπαιδευτικού και ερευνητικού προσωπικού και η σχέση του με την ψηφιακή πραγματικότητα και την ηθική χρήση της τεχνολογίας. Επίσης, οι θέσεις των φοιτητών – από την οπτική του ανθρώπινου πόρου/ αποδέκτη των υπηρεσιών, δηλαδή της γνώσης, που προσφέρει ο οργανισμός – αναφορικά με την ιδιωτικότητα και τη διαφύλαξη των προσωπικών δεδομένων θα συνέθεταν εξίσου ενδιαφέρουσες προσεγγίσεις του θέματος, ως επέκταση της παρούσας έρευνας.

Μέσα από τις απαντήσεις των συμμετεχόντων στην έρευνα προκύπτουν προτάσεις που θα διευκολύνουν την αποδοτικότερη επικοινωνία εντός του οργανισμού και θα δημιουργήσουν μια ισχυρότερη κουλτούρα με γνώμονα την ουσιαστική ενημέρωση των ανθρώπινων πόρων. Ο Κανονισμός επηρεάζει τον οργανισμό και στα τρία επίπεδά του: ατομικά στο μικροεπίπεδο, ομαδικά στο μεσοεπίπεδο και συνολικά στο μακροεπίπεδο.

Η αλληλεπίδραση ανάμεσα στην προσωπική κουλτούρα και την οργανωσιακή κουλτούρα θα οδηγήσει στην ουσιαστική βελτίωση του οργανισμού. Η δια βίου εκπαίδευση θα πρέπει να εφαρμόζεται στον οργανισμό, λαμβάνοντας υπόψη το ατομικό στυλ μάθησης και χρησιμοποιώντας νέες μεθόδους που θα δημιουργήσουν εξοικείωση στους

εκπαιδευόμενους ανθρώπινους πόρους και θα καταστήσουν «δεύτερη φύση» τους τη χρήση των νέων τεχνολογιών. Ισχύουν και για τους ενήλικες τα λόγια της Ιταλίδας παιδαγωγού, Maria Montessori, «Αν το παιδί δεν μπορεί να μάθει με τον τρόπο που το διδάσκουμε, τότε θα πρέπει να το διδάξουμε με τον τρόπο που μπορεί να μάθει». Οι σημερινοί ενήλικες μπροστά στις νέες τεχνολογίες είναι σαν παιδιά που τώρα μαθαίνουν εντός μιας δυναμικής κοινωνίας που συνεχώς μεταβάλλεται στην προσπάθειά της να εντάξει τον ψηφιακό κόσμο στον πραγματικό. Ίσως και το αντίστροφο. Για την επιτυχή εφαρμογή του παρόντος Κανονισμού, που αποτελεί το πρώτο βήμα προσέγγισης ζητημάτων που αφορούν στην περιφρούρηση των προσωπικών δεδομένων, και όσων ζητημάτων ανακύψουν μελλοντικά, είναι σημαντικό να υπάρξει ολιστική αντίληψη της βαρύνουσας σημασίας της δημιουργίας συνθηκών που θα λειτουργήσουν υπέρ του ατόμου και θα το προστατέψουν σε ατομικό και δημόσιο επίπεδο.

Παράρτημα

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1:	ΠΑΡΑΧΩΡΗΤΗΡΙΟ
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2:	ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3:	ΠΙΝΑΚΕΣ ΚΩΔΙΚΩΝ ΑΝΑ ΘΕΜΑΤΙΚΟ ΑΞΟΝΑ
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 4	ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1

ΠΑΡΑΧΩΡΗΤΗΡΙΟ

Στα πλαίσια εκπόνησης διπλωματικής εργασίας με τίτλο: «Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων και Ιδιωτικότητα: Η προστασία δεδομένων στην τριτοβάθμια εκπαίδευση βάσει του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων 2016/679, γνωστού ως GDPR 2016/679» για την απόκτηση μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, επιθυμώ να ηχογραφήσω τις σκέψεις σας για λόγους ερευνητικούς και μη κερδοσκοπικούς. Ο σκοπός της έρευνας είναι να αποτυπωθούν οι απόψεις των εργαζομένων στον οργανισμό, αναφορικά με τα προσωπικά τους δεδομένα και την ιδιωτικότητα, όπως τη βιώνουν στο χώρο της εργασίας. Η καταγραφή της άποψής σας είναι σημαντική και για το λόγο αυτό παρακαλώ να μου παραχωρήσετε συνέντευξη υπογράφοντας το παρακάτω παραχωρητήριο.

Παραχωρώ στην Παρασκευή Μπουσνάκη, φοιτήτρια του ΠΜΣ «Οργάνωση και Διοίκηση της Εκπαίδευσης- Εκπαιδευτική Ηγεσία», που διενεργείται από το Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας, Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης, την ηχογραφημένη συνέντευξη. Επιτρέπω τη χρησιμοποίησή της για μη κερδοσκοπικούς, ερευνητικούς σκοπούς σε έντυπες και ηλεκτρονικές δημοσιεύσεις.

Περιορισμοί

- Επιθυμώ να διασφαλιστεί η ανωνυμία μου
- Επιθυμώ να μου αποσταλεί το ηχητικό αρχείο της συνέντευξης στην ακόλουθη ηλεκτρονική διεύθυνση
- Επιτρέπω τη χρήση της μαρτυρίας μου μετά από χρόνια

Ημερομηνία: Φλώρινα,/...../2019

Όνομα συνεντευκτή: Παρασκευή Μπουσνάκη

Όνομα αφηγητή:

Υπογραφή αφηγητή:

Υπογραφή συνεντευκτή

.....

.....

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ

Οι ερωτήσεις δημογραφικού ενδιαφέροντος προηγήθηκαν των κυρίων ερωτήσεων της συνέντευξης, για να δημιουργήσουν ένα ευχάριστο κλίμα και να αποφορτίσουν την ατμόσφαιρα, καθώς δεν είναι συνηθισμένοι οι άνθρωποι να παραχωρούν συνεντεύξεις στην καθημερινότητά τους και είναι σύνηθες να επιφορτίζονται με άγχος όταν ενημερώνονται για την καταγραφή των απόψεων τους.

Τα προσωπικά στοιχεία που ζητήθηκαν είναι τα ακόλουθα: Φύλο, Ηλικία, Μόρφωση, Έτη Υπηρεσίας σε Διοικητική Θέση, Εμπλοκή στην Ανατροφή Ανήλικου Τέκνου.

ΕΝΟΤΗΤΕΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ

ΕΝΟΤΗΤΑ 1

ΠΡΟΦΙΛ

ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ	ΤΙΜΕΣ	Παράδειγμα κωδικοποίησης σε spreadsheet
1.1. ΦΥΛΟ	0. ΑΝΤΡΑΣ 1. ΓΥΝΑΙΚΑ	1.1. 0
1.2. ΗΛΙΚΙΑΚΗ ΟΜΑΔΑ	1. <25 2. 26-35 3. 36-45 4. 46-55 5. >56	1.2. 4
1.3. ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	1. ΛΥΚΕΙΟ 2. ΑΕΙ/ΤΕΙ 3. ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ	1.3. 1
1.4. ΕΤΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	1. 6-10 2. 11-15 3. 16-20 4. 21-30	1.4. 3
1.5. ΤΕΚΝΑ	0. ΟΧΙ 1. ΝΑΙ	1.5. 1
1.5.1. ΑΝΗΛΙΚΑ	0. ΟΧΙ 1. ΝΑΙ	1.5.1. 1
1.5.2. ΗΛΙΚΙΑ ΑΝΗΛΙΚΟΥ ΤΕΚΝΟΥ	1. <5 2. 6-12 3. 13-17	1.5.2. 2
1.5.3. ΕΝΕΡΓΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΗΝ ΑΝΑΤΡΟΦΗ ΤΟΥ	0. ΟΧΙ 1. ΝΑΙ	1.5.3. 1
1.5.4. ΧΡΗΣΗ ΔΙΑΔΙΚΤΥΟΥ	0. ΟΧΙ 1. ΝΑΙ	1.5.4. 1
1.5.4.1. ΕΛΕΓΧΟΜΕΝΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	0. ΟΧΙ 1. ΝΑΙ	1.5.4.1. 1
1.5.4.2. ΤΡΟΠΟΣ ΕΛΕΓΧΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ	1. Φίλτρα 2. Έλεγχος ιστορικού 3. Αποκλεισμός σελίδων 4. Άλλο	1.5.4.2. 3

ΠΕΔΙΑ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΠΟΙΟΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ:

Αναζητήθηκαν και καταγράφηκαν τα πεδία που αφορούν στα συναισθήματα, τις αξίες, τις συμπεριφορές, τις στάσεις, τις αντιλήψεις και τον ηθικό προσανατολισμό των ερωτηθέντων.

Οι ερωτήσεις της συνέντευξης, περιστράφηκαν γύρω από τις κύριες έννοιες της έρευνας. Οι ερωτήσεις που τέθηκαν στους συμμετέχοντες δεν ήταν ακριβώς οι ίδιες. Στην διάρκεια της διαδικασίας της συνέντευξης προέκυπταν νέα ερωτήματα που ζητούσαν απάντηση. Επίσης λήφθηκε υπόψη το προφίλ τους και ανάλογα ήταν τα ερωτήματα που τους τέθηκαν, με σκοπό πάντα να αντληθούν αρτιότερες απαντήσεις.

ΕΝΟΤΗΤΕΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ (συνέχεια)

ΕΝΟΤΗΤΑ 2

ΙΔΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ

2. ΙΔΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ-σωματική/φυσική κάνω κτ σε δημόσιο χώρο χωρίς να με βλέπει κπ*** πληροφοριακή (οικονομικά, ιατρικά, καθημερινά διαδίδονται μέσω email, internet, social media) ή όταν το άτομο ασκεί έλεγχο στο πώς και υπό ποιες συνθήκες αποκτώνται κ διαμοιράζονται αλήθειες για το ίδιο

1. Χρειάζεστε ιδιωτικότητα στον εργασιακό χώρο; Για ποιο λόγο;
2. Μοιράζεστε τον κύριο χώρο εργασίας σας με τους συναδέλφους σας ή έχετε δικό σας γραφείο;
3. Σε περίπτωση που θέλετε να συζητήσετε για κπ προσωπικό θέμα πώς το διαχειρίζεστε; (πχ Πηγαίνετε σε κπ άλλο χώρο;)
4. Σας έχει τύχει περιστατικό κατά το οποίο να μην μπορείτε να το αντιμετωπίσετε με αυτόν τον τρόπο;
5. Πώς διαχειριστήκατε την κατάσταση;
6. Τι περιλαμβάνει για εσάς η χρήση ηλεκτρονικών αρχείων στον εργασιακό χώρο;
7. Στην εργασία σας μοιράζεστε κπ συσκευή με συναδέλφους σας;
8. Χρησιμοποιείτε κπ κλειδί πρόσβασης σε αυτά; Αν ναι, για ποιο λόγο;

ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ-κάθε πληροφορία που αναφέρεται σε φυσικό πρόσωπο του οποίου η ταυτότητα μπορεί να εξακριβωθεί πχ βάσει ταυτότητας (οικονομικά, ιατρικά, διαδικτυακά)

1. Τι θεωρείτε ότι αφορούν τα προσωπικά δεδομένα στον εργασιακό χώρο;
2. Διατηρείται στον εργασιακό χώρο προσωπικά δεδομένα σας (πχ φωτογραφίες, μουσική) σε ηλεκτρονική μορφή σε συσκευές του οργανισμού;
3. Παρατηρήσατε κπ περίπτωση όπου τα προσωπικά σας δεδομένα χρησιμοποιήθηκαν χωρίς τη συγκατάθεσή σας;
4. Τι ακριβώς συνέβη;
5. Πώς το διαχειριστήκατε;
6. Όταν ο οργανισμός κάνει ενημέρωση των δεδομένων σας, ζητά τη συγκατάθεσή σας;
7. Έχετε επιδιώξει ενημέρωση των δεδομένων σας στον εργασιακό χώρο;
8. Γνωρίζετε τι συμβαίνει με τα δεδομένα σας σε περίπτωση τερματισμού της σύμβασης εργασίας;
9. Έχετε ζητήσει τη διαγραφή των δεδομένων σας από την εργασία σας;

ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΩΤΗΣΕΩΝ 2^{ΗΣ} ΕΝΟΤΗΤΑΣ : 17

ΕΝΟΤΗΤΑ 3

ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΕΕ 2016/679 και ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ

3. ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΕΕ 2016/679

25/5/2016 εφαρμόζεται στην αυτοματοποιημένη επεξεργασία δεδομένων

ΑΛΛΑΓΕΣ: Δικαίωμα διόρθωσης-διαγραφής-εναντίωσης- περιορισμού επεξεργασίας ΑΠΔΠΧ-συνταγματικά κατοχυρωμένη ανεξάρτητη αρχή για την προστασία του πολίτη από την παράνομη επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων (νομοθεσία, δικαιώματα πολίτη, επικοινωνία) www.dpa.gr

1. Πριν ένα χρόνο, το Μάιο του 2018, τέθηκε σε εφαρμογή ο Κανονισμός ΕΕ 2016/679 ή Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων, με λίγα λόγια η ΕΕ ζήτησε από τα κράτη-μέλη της να προστατεύσουν τα προσωπικά δεδομένα που υπάρχουν σε ηλεκτρονική μορφή και μάλιστα επιβάλλοντας σκληρά πρόστιμα σε όσους οργανισμούς δεν συμμορφωθούν. Εσείς γνωρίζετε το περιεχόμενο του Κανονισμού;
2. Πώς το πληροφορηθήκατε;
3. Αναζητήσατε τρόπους σε ατομικό επίπεδο ώστε να ενημερωθείτε επαρκώς;
4. Γνωρίζετε για την Ανεξάρτητη Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα;
5. Επισκεφθήκατε την ιστοσελίδα της Αρχής;
6. Είχατε ενημέρωση από τον οργανισμό; Αν ναι, τι είδους ενημέρωση είχατε; Προφορική, γραπτή, ηλεκτρονική;
7. Συζητήσατε το θέμα με τους συναδέλφους σας;
8. Με ποιον τρόπο συμμορφωθήκατε με τον Κανονισμό;
9. Σε προσωπικό επίπεδο πήρατε κπ μέτρα;
10. Προχωρήσατε σε ενημέρωση των ηλεκτρονικών σας λογαριασμών βάσει του Κανονισμού;
11. Αλλάξατε τις ρυθμίσεις προστασίας των δεδομένων σας;
12. Πώς αντέδρασαν οι συνάδελφοί σας;
13. Σας ζητήθηκε από τον οργανισμό να δώσετε τη συγκατάθεσή σας για όσα δεδομένα σας διατηρεί;

ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ- πρόκειται για ένα σύστημα με κοινό νόημα που κατέχουν τα μέλη ενός οργανισμού και διακρίνουν τον συγκεκριμένο οργανισμό από άλλους. 7 βασικά χαρακτηριστικά: 1. καινοτομία και ανάληψη ρίσκου, 2. προσοχή στη λεπτομέρεια, 3. Προσανατολισμός στο αποτέλεσμα, 4. Προσανατολισμός στον άνθρωπο, 5. Προσανατολισμός στην ομάδα, 6. Ανταγωνιστικότητα, 7. Σταθερότητα (Robbins, 2013-pp.512)

Η εφαρμογή του Κανονισμού τι συναισθήματα σας δημιούργησε, θετικά ή αρνητικά;

1. Αισθάνεστε ότι τα δεδομένα σας μετά την εφαρμογή του Κανονισμού είναι πιο ασφαλή;
2. Πώς επηρεάζει τη συμπεριφορά σας στον εργασιακό χώρο η εφαρμογή του Κανονισμού; Αισθάνεστε περισσότερο προστατευμένοι ή μήπως είστε θορυβημένοι;
3. Πώς σας επηρέασε η στάση των συναδέλφων σας και η κουλτούρα του οργανισμού; Διευκόλυσε τη συμμόρφωση με τον Κανονισμό ή την αποθάρρυνε;

ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΩΤΗΣΕΩΝ 3^{ΗΞ} ΕΝΟΤΗΤΑΣ: 16

ΕΝΟΤΗΤΑ 4

ΣΚΕΨΕΙΣ – ΠΡΟΣΔΟΚΙΕΣ - ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΑ

1. Βάσει των όσων συζητήσαμε θεωρείτε ότι η ιδιωτικότητα είναι αγαθό που μπορεί να διαφυλαχθεί;
2. Πιστεύετε ότι τα προσωπικά δεδομένα μπορούν να θεωρηθούν ασφαλή μετά την εφαρμογή του Κανονισμού;

-
3. Νομίζετε ότι η συμμόρφωση με τον Κανονισμό είναι αρκετή για να σας προστατέψει σε προσωπικό και εργασιακό επίπεδο;
 4. Δεδομένης της αλματώδους ανάπτυξης της τεχνολογίας πώς νομίζετε ότι θα μπορούν να διαφυλαχθούν τα δεδομένα των ανθρώπων στα επόμενα χρόνια;
 5. Θεωρείτε ότι μπορούν να γίνουν βελτιώσεις για τη συμμόρφωση με τον Κανονισμό στον εργασιακό χώρο;
 6. Αν ναι, ποιες είναι οι προτάσεις σας;
 7. Πιστεύετε ότι το δικαίωμα στη λήθη, δηλαδή η διαγραφή των προσωπικών δεδομένων με επιθυμία του υποκειμένου είναι θετικό βήμα στον εργασιακό χώρο;

ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΩΤΗΣΕΩΝ 4^{ΗΣ} ΕΝΟΤΗΤΑΣ: 7
ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΩΤΗΣΕΩΝ: 40

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3

ΠΙΝΑΚΕΣ ΚΩΔΙΚΩΝ ΑΝΑ ΘΕΜΑΤΙΚΟ ΑΞΟΝΑ

Οι πίνακες που ακολουθούν (τέσσερις τον αριθμό), παρατίθενται με τη χρωματική κωδικοποίηση που χρησιμοποίησε η ερευνήτρια κατά την επεξεργασία των δεδομένων.

Κάθε πίνακας αντιστοιχεί και σε έναν θεματικό άξονα. Οι θεματικοί άξονες παραβάλλονται κατά αύξουσα σειρά με πρώτο τον θεματικό άξονα Α, που περιέχεται στον Πίνακα 1 και τελευταίο τον θεματικό άξονα Ε που περιέχεται στον Πίνακα 5. Κάθε θεματικός άξονας διακρίνεται από ένα γράμμα που αποτελεί το διακριτικό χαρακτηριστικό του και μπαίνει πάντα στην αρχή του κωδικού. Έτσι ο θεματικός άξονας Α, που αφορά στην ιδιωτικότητα ξεκινά με το γράμμα –Ι- και όλοι οι κωδικοί που ανήκουν σε αυτόν τον θεματικό άξονα αρχίζουν από –Ι-. Ο θεματικός άξονας Β, που αφορά στην τεχνολογία ξεκινά με τα γράμματα –ΤΕ-, ο θεματικός άξονας Γ, που αφορά στον Κανονισμό ξεκινά με το –ΚΑ- , ο θεματικός άξονας Δ, που αφορά στα προσωπικά δεδομένα ξεκινά με το –Μ- και ο θεματικός άξονας Ε, που αφορά στις ηθικές αξίες ξεκινά με τα γράμματα –ΗΘ- .

Αναλυτικά, οι πίνακες αποτελούνται από τρεις στήλες. Στην πρώτη στήλη περιγράφονται οι κατηγορίες και οι υποκατηγορίες που συνθέτουν τους άξονες. Στη δεύτερη στήλη γίνεται περιγραφή των κωδικών κατά αλφαβητική σειρά και όπως αναδύονται από τα αποσπάσματα των συνεντεύξεων. Στην τρίτη στήλη γίνεται παράθεση των κωδικών. Το σύνολο των κωδικών που προέκυψαν είναι 116.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1

Θεματικός Άξονας Α

Θεματικός Άξονας Α

ΙΔΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ: ενέργειες, αντιλήψεις και νοηματοδότηση *1*

Κατηγορία 1	Περιγραφή	Κωδικός
Οι ενέργειες που κάνουν οι άνθρωποι πόροι για να διαφυλάξουν την ιδιωτικότητά τους εντός του ατομικού και του οργανωσιακού πλαισίου	Αδιαφορία διαφύλαξης ιδιωτικότητας σε οργανωσιακό πλαίσιο	ΙΑΦΔΟΠ
	Αδυναμία διαφύλαξης ιδιωτικότητας σε οργανωσιακό πλαίσιο	ΙΝΔΟΠΟΚ
	Απομόνωση ως ενέργεια διαφύλαξης ιδιωτικότητας σε οργανωσιακό πλαίσιο	ΙΠΜΔΟΠ
	Μερική διαφύλαξη ιδιωτικότητας σε ατομικό πλαίσιο στην κοινωνία	ΙΜΔΑΠΚΟ
	Μερική διαφύλαξη ιδιωτικότητας σε οργανωσιακό πλαίσιο εντός του οργανισμού	ΙΜΔΟΠΟΚ
	Προσωπική ευθύνη η διαφύλαξη ιδιωτικότητας σε οργανωσιακό πλαίσιο	ΙΠΘΔΟΠ

Κατηγορία 2	Περιγραφή	Κωδικός
Οι αντιλήψεις και οι ενέργειες των ανθρώπινων πόρων αναφορικά με την παραβίαση της ιδιωτικότητας σε ατομικό και οργανωσιακό πλαίσιο	Αδιαφορία ως προς την παραβίαση ιδιωτικότητας σε οργανωσιακό πλαίσιο	ΙΑΦΠΟΠ
	Ανασφάλεια – φόβος για παραβίαση ιδιωτικότητας σε οργανωσιακό πλαίσιο	ΙΝΦΠΟΠ
	Ανοχή παραβίασης λόγω οργανωσιακής κουλτούρας καλής συνεργασίας	ΙΧΣΠΟΚ
	Απασχόληση πέραν του ωραρίου ως παραβίαση της ιδιωτικότητας σε οργανωσιακό πλαίσιο	ΙΑΩΠΟΠ
	Έλλειψη ιδιωτικού χώρου εργασίας ως παραβίαση της ιδιωτικότητας σε οργανωσιακό πλαίσιο	ΙΕΛΙΠΟΠ
	Παρακολούθηση στο χώρο εργασίας	ΙΠΗΠΟΠ
	Προσωπική ευθύνη η παραβίαση ιδιωτικότητας	ΙΠΘΠΟΠ
	Υποβάθμιση σημασίας παραβίασης ιδιωτικότητας σε οργανωσιακό πλαίσιο	ΙΥΣΠΟΠ

Κατηγορία 3	Περιγραφή	Κωδικός
Οι αντιλήψεις των ανθρώπινων πόρων για την ιδιωτικότητα. Πώς νοηματοδοτούν την ιδιωτικότητα σε ατομικό και οργανωσιακό πλαίσιο;	Αίσθημα αδυναμίας σε ατομικό πλαίσιο εντός της οργανωσιακής κουλτούρας	ΙΝΝΑΠΟΚ
	Διαχωρισμός ιδιωτικότητας βάσει ατομικού πλαισίου	ΙΧΩΝΑΠ
	Διαχωρισμός ιδιωτικότητας βάσει οργανωσιακού πλαισίου	ΙΧΩΝΟΠ
	Έλλειψη ιδιωτικότητας λόγω απουσίας ιδιωτικού χώρου σε οργανωσιακό πλαίσιο	ΙΕΛΙΝΟΠ
	Παρερμηνεία δικαιώματος ιδιωτικότητας σε οργανωσιακό πλαίσιο	ΙΡΔΝΟΠ
	Σεβασμός της ανθρώπινης υπόστασης σε ατομικό πλαίσιο	ΙΝΒΑΑΠ
	Σεβασμός της ανθρώπινης υπόστασης σε οργανωσιακό πλαίσιο	ΙΝΒΑΟΠ

ΠΙΝΑΚΑΣ 2
Θεματικός Άξονας Β

Θεματικός Άξονας Β

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ: ενέργειες, αντιλήψεις και νοηματοδότηση

Κατηγορία 1

Πώς αντιλαμβάνονται οι άνθρωποι πόροι τη διείσδυση της τεχνολογίας εντός του ατομικού και του οργανωσιακού πλαισίου;

ΥΠΟΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 1	Περιγραφή	Κωδικός
Θετικές προεκτάσεις της διείσδυσης της τεχνολογίας σε ατομικό και οργανωσιακό πλαίσιο κατά την αντίληψη των ανθρώπινων πόρων	Η διασκέδαση ως θετική προέκταση της τεχνολογίας σε ατομικό πλαίσιο	ΤΕΔΘΨΑΠ
	Η εκμάθηση ως θετική προέκταση της τεχνολογίας στο ατομικό πλαίσιο	ΤΕΕΘΨΑΠ
	Η εκμάθηση ως θετική προέκταση της τεχνολογίας σε οργανωσιακό πλαίσιο	ΤΕΕΘΨΟΠ
	Η ενημέρωση ως θετική προέκταση της τεχνολογίας στο ατομικό πλαίσιο	ΤΕΝΘΨΑΠ
	Η ενημέρωση ως θετική προέκταση της τεχνολογίας σε οργανωσιακό πλαίσιο	ΤΕΝΘΨΟΠ
	Η επικοινωνία ως θετική προέκταση της τεχνολογίας σε ατομικό πλαίσιο	ΤΕΙΘΨΑΠ
	Η επικοινωνία ως θετική προέκταση της τεχνολογίας σε οργανωσιακό πλαίσιο	ΤΕΙΘΨΟΠ
	Η ψυχαγωγία ως θετική προέκταση της τεχνολογίας σε ατομικό πλαίσιο	ΤΕΨΘΨΑΠ

ΥΠΟΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 2	Περιγραφή	Κωδικός
Αρνητικές προεκτάσεις της διείσδυσης της τεχνολογίας σε ατομικό και οργανωσιακό πλαίσιο κατά την αντίληψη των ανθρώπινων πόρων	Ο διαρκής έλεγχος των κυβερνοπολιτών ως αρνητική προέκταση της τεχνολογίας σε ατομικό πλαίσιο	ΤΕΛΑΨΑΠ
	Η εξαπάτηση των κυβερνοπολιτών ως αρνητική προέκταση της τεχνολογίας σε ατομικό πλαίσιο	ΤΕΞΑΨΑΠ
	Ο κοινωνικός αποκλεισμός ως αρνητική προέκταση της τεχνολογίας σε ατομικό πλαίσιο	ΤΕΚΝΑΨΑΠ
	Η παραβίαση των δεδομένων ως αρνητική προέκταση της τεχνολογίας σε ατομικό πλαίσιο	ΤΕΠΜΑΨΑΠ
	Η παραβίαση των δεδομένων ως αρνητική προέκταση της τεχνολογίας σε οργανωσιακό πλαίσιο	ΤΕΠΜΑΨΟΠ
	Η παραβίαση της ιδιωτικότητας ως αρνητική προέκταση της τεχνολογίας σε ατομικό πλαίσιο	ΤΕΠΙΑΨΑΠ

Θεματικός Άξονας Β (συνέχεια)

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ: ενέργειες, αντιλήψεις και νοηματοδότηση *ΤΕ*

Κατηγορία 2

Οι ενέργειες που κάνουν οι ανθρώπινοι πόροι καθώς βιώνουν τις θετικές και αρνητικές προεκτάσεις της τεχνολογίας σε ατομικό και οργανωσιακό πλαίσιο

ΥΠΟΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 1	Περιγραφή	Κωδικός
Με ποιον τρόπο ενεργούν οι ανθρώπινοι πόροι στις θετικές προεκτάσεις της διεύθυνσης της τεχνολογίας;	Χρήση τεχνολογίας για <u>επικοινωνία</u> σε ατομικό πλαίσιο	ΤΕΙΘΓΑΠ
	Χρήση τεχνολογίας για επικοινωνία σε οργανωσιακό πλαίσιο	ΤΕΙΘΓΟΠ
	Χρήση τεχνολογίας για <u>εύρεση εργασίας</u> σε ατομικό πλαίσιο	ΤΕΒΘΓΑΠ
	Χρήση τεχνολογίας για <u>συνεργασία</u> σε ατομικό πλαίσιο	ΤΕΣΘΓΑΠ
	Χρήση τεχνολογίας για <u>ενημέρωση</u> σε ατομικό πλαίσιο	ΤΕΝΘΓΑΠ
	Χρήση τεχνολογίας για ενημέρωση σε οργανωσιακό πλαίσιο	ΤΕΝΘΓΟΠ
	Χρήση τεχνολογίας για <u>ψυχαγωγία</u> σε ατομικό πλαίσιο	ΤΕΨΘΓΑΠ

ΥΠΟΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 2	Περιγραφή	Κωδικός
Με ποιον τρόπο ενεργούν στις αρνητικές προεκτάσεις της διεύθυνσης της τεχνολογίας;	Παρέμβαση στις ρυθμίσεις λογαριασμού σε ατομικό πλαίσιο	ΤΕΠΒΔΑΠ
	Ψευδωνυμοποίηση σε δεδομένα σε ατομικό πλαίσιο	ΤΕΨΩΔΑΓΑΠ
	Αλλαγή κωδικών πρόσβασης σε ατομικό πλαίσιο	ΤΕΚΩΛΔΑΠ
	Αλλαγή κωδικών πρόσβασης σε οργανωσιακό πλαίσιο	ΤΕΚΩΛΔΟΠ
	Αδιαφορία χρήσης τρόπων προστασίας σε ατομικό πλαίσιο	ΤΕΑΦΔΑΠ
	Αδιαφορία χρήσης τρόπων προστασίας σε οργανωσιακό πλαίσιο	ΤΕΑΦΔΟΠ
	Ενημέρωση από πηγές για τρόπο αποφυγής αρνητικών προεκτάσεων σε ατομικό πλαίσιο	ΤΕΡΜΔΑΠ

ΠΙΝΑΚΑΣ 3
Θεματικός Άξονας Γ

Θεματικός Άξονας Γ

ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ: ενέργειες και αντιλήψεις *ΚΑ*

Κατηγορία 1

Η γνωστοποίηση του κανονισμού στο πλαίσιο της οργανωσιακής κουλτούρας. Το διάστημα της προσαρμογής.

ΥΠΟΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 1	Περιγραφή	Κωδικός
Η επίδραση της οργανωσιακής κουλτούρας στις αντιλήψεις και τις ενέργειες των ανθρώπινων πόρων αναφορικά με τον κανονισμό	Δεκτικότητα στην αλλαγή	ΚΑΔΚΛΘ
	Αντίσταση στην αλλαγή	ΚΑΣΤΛΑ
	Ενίσχυση της αλλαγής	ΚΑΧΥΛΘ
	Ομαλή εφαρμογή της αλλαγής προσπάθειες από εργαζόμενους για ενημέρωση σε ΑΠ	ΚΑΛΓΛΘ
	Συμμετοχή των συναδέλφων κατά την αλλαγή	ΚΑΣΕΛΘ
	Αδιαφορία ως προς την αλλαγή	ΚΑΑΦΛΑ

ΥΠΟΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 2	Περιγραφή	Κωδικός
Ο αντίκτυπος του Κανονισμού στη διαμόρφωση της καθημερινότητας εντός του οργανωσιακού πλαισίου	Αναστάτωση λόγω ελλιπούς ενημέρωσης στην οργανωσιακή καθημερινότητα	ΚΑΑΝΕΑ
	Ενίσχυση οργανωσιακής αντίστασης λόγω ελλιπούς ενημέρωσης	ΚΑΣΤΕΑ
	Υποβάθμιση σημασίας κανονισμού	ΚΑΥΣΚΑ

Κατηγορία 2

Ενημέρωση αναφορικά με τον Κανονισμό και ο αντίκτυπος στις αντιλήψεις των ανθρώπινων πόρων

ΥΠΟΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 1	Περιγραφή	Κωδικός
Πώς διαμορφώθηκαν οι αντιλήψεις των ανθρώπινων πόρων κατά την εφαρμογή του Κανονισμού εντός του οργανισμού;	Δυσχέρεια αποδοχής του Κανονισμού	ΚΑΧΡΑΒ
	Διευκόλυνση αποδοχής του Κανονισμού	ΚΑΛΥΘΒ
	Υποβάθμιση σημασίας Κανονισμού	ΚΑΥΣΚΑΒ

Θεματικός Άξονας Γ (συνέχεια)		
ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ: ενέργειες και αντιλήψεις		
ΥΠΟΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 2	Περιγραφή	Κωδικός
Σε ποιες ενέργειες προέβησαν οι ανθρώπινοι πόροι κατά την εφαρμογή του Κανονισμού εντός του οργανισμού;	Αλλαγή τρόπου καταγραφής δεδομένων εντός του οργανωσιακού πλαισίου	ΚΑΛΤΚΒ
	Ανταλλαγή γνώσης με συναδέλφους	ΚΑΤΛΩΕΒ

Κατηγορία 3		
Προεκτάσεις του Κανονισμού στις ενέργειες και τις αντιλήψεις των ανθρώπινων πόρων		
ΥΠΟΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 1	Περιγραφή	Κωδικός
Οι θετικές προεκτάσεις του Κανονισμού στις ενέργειες και τις αντιλήψεις των ανθρώπινων πόρων σχετικά με τον Κανονισμό	Αισιοδοξία σε ατομικό πλαίσιο	ΚΑΞΑΝΑΠ
	Ασφάλεια σε ατομικό πλαίσιο	ΚΑΦΑΝΑΠ
	Ασφάλεια σε οργανωσιακό πλαίσιο	ΚΑΦΑΝΟΠ
	Αρτιότερη προστασία προσωπικών δεδομένων	ΚΑΤΜΔΘ

ΥΠΟΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 2	Περιγραφή	Κωδικός
Οι αρνητικές προεκτάσεις του Κανονισμού στις ενέργειες και τις αντιλήψεις των ανθρώπινων πόρων	Αδιαφορία συμμόρφωσης με τον Κανονισμό σε ατομικό πλαίσιο	ΚΑΑΦΝΑΠ
	Αδυναμία συμμόρφωσης με τον Κανονισμό σε οργανωσιακό πλαίσιο	ΚΑΝΝΟΠ
	Ανασφάλεια σε οργανωσιακό πλαίσιο	ΚΑΦΠΝΑ
	Απαισιοδοξία σε ατομικό πλαίσιο	ΚΑΠΞΑΝΑΠ
	Ασάφεια σε οργανωσιακό πλαίσιο	ΚΑΦΕΟΠΑ
	Επιπρόσθετος φόρτος εργασίας σε οργανωσιακό πλαίσιο	ΚΑΠΕΟΠΑ

ΠΙΝΑΚΑΣ 4
Θεματικός Άξονας Δ

Θεματικός Άξονας Δ

ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ: ενέργειες, αντιλήψεις και νοηματοδότηση *Μ*

Κατηγορία 1	Περιγραφή	Κωδικός
Οι ενέργειες που κάνουν οι ανθρωπίνοι πόροι για να διαφυλάξουν τα προσωπικά τους δεδομένα εντός του ατομικού και του οργανωσιακού πλαισίου	Αδιαφορία διαφύλαξης προσωπικών δεδομένων σε ατομικό πλαίσιο	ΜΑΦΔΑΠ
	Αδιαφορία διαφύλαξης προσωπικών δεδομένων σε οργανωσιακό πλαίσιο	ΜΑΦΔΟΠ
	Αδυναμία διαφύλαξης προσωπικών δεδομένων σε ατομικό πλαίσιο	ΜΝΔΑΠΚΟ
	Αδυναμία διαφύλαξης προσωπικών δεδομένων σε οργανωσιακό πλαίσιο	ΜΝΔΟΠΟΚ
	Αλλαγή κωδικού πρόσβασης για διαφύλαξη προσωπικών δεδομένων	ΜΚΩΛΔΟΠ
	Ενημέρωση από πηγές για διαφύλαξη προσωπικών δεδομένων σε ατομικό πλαίσιο	ΜΡΜΔΑΠ
	Παρέμβαση σε ρυθμίσεις για τη διαφύλαξη προσωπικών δεδομένων σε ατομικό πλαίσιο	ΜΠΒΔΑΠ
	Παρέμβαση σε ρυθμίσεις για τη διαφύλαξη προσωπικών δεδομένων σε οργανωσιακό πλαίσιο	ΜΠΒΔΟΠ

Κατηγορία 2	Περιγραφή	Κωδικός
Οι ενέργειες που κάνουν οι ανθρωπίνοι πόροι για την αποφυγή παραβίασης των προσωπικών τους δεδομένων σε ατομικό και οργανωσιακό πλαίσιο (κατηγορία 2 συνέχεια)	Άγνοια ως απουσία ενέργειας για την αποφυγή παραβίασης προσωπικών δεδομένων σε ατομικό πλαίσιο	ΜΙΠΑΠΚΟ
	Άγνοια ως απουσία ενέργειας για την αποφυγή παραβίασης προσωπικών δεδομένων σε οργανωσιακό πλαίσιο	ΜΙΠΟΠΟΚ
	Αδιαφορία ως απουσία ενέργειας για την αποφυγή παραβίασης προσωπικών δεδομένων σε ατομικό πλαίσιο	ΜΑΦΠΑΠ
	Αδιαφορία ως απουσία ενέργειας για την αποφυγή παραβίασης	ΜΑΦΠΟΠ

Οι ενέργειες που κάνουν οι ανθρωπίνους πόροι για την αποφυγή παραβίασης των προσωπικών τους δεδομένων σε ατομικό και οργανωσιακό πλαίσιο	προσωπικών δεδομένων σε οργανωσιακό πλαίσιο	
	Ανοχή παραβίασης λόγω οργανωσιακής κουλτούρας καλής συνεργασίας	ΜΧΣΠΟΚ
	Παρέμβαση σε ρυθμίσεις για την αποφυγή παραβίασης των προσωπικών δεδομένων σε ατομικό πλαίσιο	ΜΠΒΠΑΠ
	Παρέμβαση σε ρυθμίσεις για την αποφυγή παραβίασης των προσωπικών δεδομένων σε οργανωσιακό πλαίσιο	ΜΠΒΠΟΠ

Θεματικός Άξονας Δ (συνέχεια)

ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ: ενέργειες, αντιλήψεις και νοηματοδότηση

Κατηγορία 3	Περιγραφή	Κωδικός
Οι αντιλήψεις των ανθρώπινων πόρων για τα προσωπικά τους δεδομένα. Πώς νοηματοδοτούν τα προσωπικά δεδομένα σε ατομικό και οργανωσιακό πλαίσιο;	Αδιαφορία για τα προσωπικά δεδομένα σε οργανωσιακό πλαίσιο	ΜΑΦΝΟΠ
	Αδυναμία διαχείρισης προσωπικών δεδομένων σε οργανωσιακό πλαίσιο	ΜΝΝΔΙΟΠ
	Αδυναμία κατανόησης επιπτώσεων παραβίασης	ΜΝΠΝΟΠ
	Αισιοδοξία για τα προσωπικά δεδομένα σε οργανωσιακό πλαίσιο	ΜΞΑΝΟΠ
	Ανασφάλεια για τα προσωπικά δεδομένα σε ατομικό πλαίσιο	ΜΦΠΝΑΠ
	Ασφάλεια για τα προσωπικά δεδομένα σε οργανωσιακό πλαίσιο	ΜΦΑΝΟΠ
	Παρερμηνεία λανθασμένη αντίληψη περί δεδομένων σε οργανωσιακό πλαίσιο	ΜΡΔΝΟΠ
	Προσωπική ευθύνη η διαφύλαξη προσωπικών δεδομένων σε ατομικό πλαίσιο	ΜΠΘΝΑΠ
	Υποβάθμιση σημασίας διαφύλαξης με ανοιχτά προσωπικά δεδομένα μεταξύ συναδέλφων	ΜΑΝΥΣΟΠ
	Υποχρεωτική επιλογή η παραχώρηση προσωπικών δεδομένων σε ατομικό πλαίσιο	ΜΥΕΝΑΠ
	Υποχρεωτική επιλογή η παραχώρηση προσωπικών δεδομένων σε οργανωσιακό πλαίσιο	ΜΥΕΝΟΠ

ΠΙΝΑΚΑΣ 5
Θεματικός Άξονας Ε

ΘΕΜΑΤΙΚΟΣ ΑΞΟΝΑΣ Ε

Θεματικός Άξονας Ε

ΗΘΙΚΕΣ ΑΞΙΕΣ: αντιλήψεις σε μακροεπίπεδο (μερικοί εξωτερικοί παράγοντες όπως προκύπτουν από τις συνεντεύξεις), μεσοεπίπεδο (αντιλήψεις των εργαζομένων περί διαχείρισης της εισαγωγής του κανονισμού από τον οργανισμό) και μικροεπίπεδο (συσχέτιση ηθικής και ατόμου-σημεία σύγκλισης και απόκλισης) *ΗΘ*

Κατηγορία 1

Συσχέτιση ηθικής και κανονισμού

Ισχύει ότι το νόμιμο είναι και ηθικό;

	Περιγραφή	Κωδικός
Παράγοντες διαμόρφωσης ηθικής ή αξιακό υπόβαθρο: εξωτερικοί παράγοντες <ul style="list-style-type: none"> • Θρησκεία • Κοινωνία • Νομοθεσία 	Η θρησκεία ως παράγοντας επηρεασμού της ηθικής	ΗΘΗΚΘΡ
	Η κοινωνία ως παράγοντας επηρεασμού της ηθικής	ΗΘΗΚΚΟ
	Ο ρόλος της νομοθεσίας στη διαμόρφωση ηθικής	ΗΘΗΚΝΟ

Κατηγορία 2

Συσχέτιση ηθικής και οργανισμού. Ζητήματα δεοντολογίας, λογοδοσίας και διαφάνειας. Η ανθρωποκεντρική στρατηγική. Η συμμόρφωση με τον Κανονισμό από την πλευρά της διοίκησης του οργανισμού, όπως την αντιλαμβάνονται οι ανθρώπινοι πόροι

	Περιγραφή	Κωδικός
Ανασταλτικοί παράγοντες εφαρμογής κανονισμού όπως εντοπίζονται στον οργανισμό από τους ανθρώπινους πόρους	Άρνηση διάθεσης δαπανών για τη συμμόρφωση με τον Κανονισμό	ΗΘΗΟΑΘ
	Καθυστερήση αλλαγών λόγω γραφειοκρατίας	ΗΘΗΟΚΓ
	Λανθασμένη διαχείριση της εφαρμογής του Κανονισμού από τη διοίκηση	ΗΘΗΟΛΕ
	Παρερμηνεία για το τι συνιστά προστασία ιδιωτικότητας	ΗΘΗΟΡΔΝ
	Προβλήματα κουλτούρας λόγω κακής συνεργασίας	ΗΘΗΟΚΣ

Θεματικός Άξονας Ε (συνέχεια)		
ΗΘΙΚΕΣ ΑΞΙΕΣ: αντιλήψεις σε μακροεπίπεδο, μεσοεπίπεδο και μικροεπίπεδο		
Κατηγορία 3		
Συσχέτιση ηθικής και ατόμου Η μετάβαση από το αναλογικό στο ψηφιακό περιβάλλον. Η θέση του κυβερνοπολίτη στη σύγχρονη πραγματικότητα. Οι αντιλήψεις του σε ατομικό και οργανωσιακό πλαίσιο		
ΥΠΟΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 1	Περιγραφή	Κωδικός
Ηθική και ψηφιακή πραγματικότητα: σημεία σύγκλισης. Οι αντιλήψεις των ανθρώπινων πόρων	Κοινό σημείο η ύπαρξη ηθικής σε αναλογική και ψηφιακή πραγματικότητα (υπό διαφορετική μορφή και δημιουργία ανάγκης ενσωμάτωσης ηθικής στη νέα πραγματικότητα)	ΗΘΗΑΛΨ
	Διαμόρφωση ηθικής βάσει οικογενειακού περιβάλλοντος με αντίκτυπο σε ψηφιακό κόσμο	ΗΘΗΑΓΕ

ΥΠΟΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 2	Περιγραφή	Κωδικός
Ηθική και ψηφιακή πραγματικότητα: σημεία απόκλισης. Οι αντιλήψεις των ανθρώπινων πόρων	Οι εμπειρίες των ανθρώπινων πόρων σε αναλογικό περιβάλλον τους δυσκολεύουν να κατανοήσουν σε βάθος τη λειτουργία του ψηφιακού περιβάλλοντος και τις απαιτήσεις που προϋποθέτει για την ασφάλειά τους (ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΗ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ)	ΗΘΗΑΦΚ
	Μερική γνώση ψηφιακής πραγματικότητας δεν διασφαλίζει ολική εφαρμογή της ηθικής (η χαρά του «καινοφανούς» υπερφαλαγγίζει την εγρήγορση του ατόμου και εξομαλύνει τον αντίκτυπο των επιπτώσεων που επιφέρει το νέο (όταν θέλω κτ πολύ δεν υπολογίζω το μετά) ΑΤΕΛΗΣ ΓΝΩΣΗ	ΗΘΗΑΕΩ
	Ευκολότερος έλεγχος σε αναλογική από ψηφιακή (άλλη κλίμακα σε ροή/επεξεργασία/ διαμοιρασμό/ αποθήκευση πληροφοριών) ΟΓΚΟΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΑΜΒΛΥΝΕΙ ΤΗΝ ΗΘΙΚΗ (ΓΙΑ ΛΟΓΟΥΣ ΤΑΧΥΤΗΤΑΣ ΓΙΝΕΤΑΙ ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΣΕ ΣΗΜΑΝΤΙΚΑ ΚΑΙ ΑΣΗΜΑΝΤΑ ΚΑΙ ΠΑΡΑΒΙΑΖΕΤΑΙ Η ΗΘΙΚΗ Σ ΤΑ ΑΣΗΜΑΝΤΑ)	ΗΘΗΑΓΧ

<p>ΥΠΟΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 2 (συνέχεια)</p>	<p>Η παγκόσμια ψηφιακή πραγματικότητα προσπαθεί να ισορροπήσει όλη την ανθρωπότητα σε έναν κόσμο, τον ψηφιακό</p> <p>ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΠΟΙΗΣΗ</p>	<p>ΗΘΗΑΓΜ</p>
<p>Ηθική και ψηφιακή πραγματικότητα: σημεία απόκλισης. Οι αντιλήψεις των ανθρώπινων πόρων</p>	<p>Η ηθική θύμα της κοινωνικοποίησης (προκειμένου να αποφευχθεί ο κοινωνικός αποκλεισμός ο κυβερνοπολίτης κάνει ηθικές εκπτώσεις)</p> <p>ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΠΟΙΗΣΗ</p>	<p>ΗΘΗΑΚΙ</p>
	<p>Το άτομο έχει δικές του αξίες βιωματικές που ποικίλλουν και καθορίζουν την ηθική του («προσωπικά δεδομένα σε κρατικό υπολογιστή; Ποτέ!») ή («εγώ θα μάθω στο παιδί μου τα όριά του, μέχρι να καταλάβει από μόνο του τα όριά του») και διαμορφώνουν την ηθική με την οποία γαλουχεί τα παιδιά του</p> <p>ΑΝΑΤΡΟΦΗ ΠΑΙΔΙΩΝ</p>	<p>ΗΘΗΑΦΠ</p>
	<p>Ο κανονισμός προσπαθεί να αφυπνίσει τονίζοντας τους κινδύνους για την ασφάλεια, (δημιουργώντας ηθική) και επιβάλλοντας βαριά πρόστιμα ως μέτρο που λειτουργεί αποτρεπτικά για όσους δεν συμμορφώνονται</p> <p>ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΔΗΜΙΟΥΡΓΕΙ ΗΘΙΚΗ</p>	<p>ΗΘΗΑΡΗ</p>

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 4

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

ΠΙΝΑΚΑΣ	Σελίδα
Πίνακας 1. Θεματικός Άξονας Α	47
Πίνακας 2. Θεματικός Άξονας Β	48
Πίνακας 3. Θεματικός Άξονας Γ	49
Πίνακας 4. Θεματικός Άξονας Δ	51
Πίνακας 5. Θεματικός Άξονας Ε	52
Πίνακας 6. Φύλο του δείγματος	54
Πίνακας 7. Ηλικιακή ομάδα του δείγματος	54
Πίνακας 8. Μορφωτικό επίπεδο του δείγματος	55
Πίνακας 9. Έτη υπηρεσίας του δείγματος	55
Πίνακας 10. Συμμετοχή του δείγματος σε ανατροφή ανήλικων τέκνων	56

REFERENCES

- Ajunwa, I., Crawford, K., and Schultz, J. (2017). Limitless worker surveillance. *California Law Review*, 105 (3).
- Alfino, M. (2001). Misplacing privacy. *Journal of Information Ethics*, 10(1), 5–8.
- Allen, A. (1988). *Uneasy Access: privacy for women in a free society*. Rowman and Littlefield, Totowa, NJ.
- Allen, A. (2003). *Why Privacy Isn't Everything: Feminist Reflections on Personal Accountability*. Rowman and Littlefield, Lanham, MD.
- Ball, K., Daniel, E.M, and Stride, C. (2012). Dimensions of employee privacy: an empirical study. *Information Technology and People*, 25(4), 376-394.
- Bok, S. (1983). *Secrets: On the Ethics of Concealment and Revelation*. Pantheon Books, New York.
- Bynum, T.W. (2000). A very short history of computer ethics. *APA Newsletter on Philosophy and Computing*.
Ανακτήθηκε από: http://www.cs.utexas.edu/~ear/cs349/Bynum_Short_History.html
- Bynum, T.W. (2008). Milestones in the history of information and computer ethics. (pp 25-48) Στο K.E. Himma and H.T. Tavani (Eds.). *The handbook of information and computer ethics*. New Jersey, Wiley.
- Charmaz, K. (2017). The power of constructivist Grounded Theory for critical inquiry. *Qualitative Inquiry*, 23(1), 34-45.
- Cohen, L., Manion, L., Morrison, K. (2008). *Μεθοδολογία Εκπαιδευτικής Έρευνας*. (Αναθεωρημένη έκδ.). Σ. Κυρανάκης, Μ. Μαυράκη, Χ. Μητσοπούλου, Π. Μπιθάρα, Μ. Φιλοπούλου (Μεταφ.). Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Corbin, J. (2016). Taking an analytic journey. In J.M. Morse, P.N. Stern, J. Corbin, B. Bowers, K. Charmaz, A.E. Clarke (Eds.). *Developing grounded theory: the second generation*. Routledge, NY.
- Creswell, J. W. (2011). Εκπαιδευτική έρευνα, σχεδιασμός, διεξαγωγή και αξιολόγηση της ποσοτικής και ποιοτικής έρευνας. Ν. Κουβαράκου (Μετάφρ.). Χ. Τσορμπατζούδης (Επιμ.). Αθήνα: Έλλην.
- DeCew, J.W. (1997). *In Pursuit of Privacy: Law, Ethics, and the Rise of Technology*. Cornell University Press, Ithaca, NY.
- DeCew, J.W. (2006). Privacy and policy for genetic research. Στο: H.T. Tavani, (Eds.). *Ethics, Computing, and Genomics*. Jones and Bartlett, Sudbury, MA.
- DeHert, P. (2016). The new GDPR: Still a sound system for the protection of individuals? *Computer Law & Security Review*, 32(2016), 179-194.

Domesday book. William the conqueror Ανακτήθηκε από:

https://www.ancient.eu/Domesday_Book/

ENISA (2014). Privacy and data protection by design-from policy to engineering. Ανακτήθηκε από: www.enisa.europa.eu

Floridi, L. (1999). Information ethics: on the philosophical foundations of computer ethics. *Ethics and Information Technology*, 1(1), 37–56.

Floridi, L.(2004).The Blackwell Guide to the Philosophy of Computing and Information. Στο: K.E. Himma & H.T. Tavani .(Eds.). *The handbook of information and computer ethics*. New Jersey, Wiley

Floridi, L. (2005). The ontological interpretation of informational privacy. *Ethics and Information Technology*, 1(1), 185–200.

Floridi, L. (2006). Four challenges for a theory of informational privacy. *Ethics and Information Technology*, 8(3), 109–119.

Fried, C. (1990). Privacy. Στο K.E. Himma & H.T. Tavani (Eds.), *The handbook of information and computer ethics*. New Jersey, Wiley.

Fukuyama, F. (1996). Trust: the social virtues and the creation of prosperity. Στο Μ. Τσαγκανού (2014). *Η κοινωνική παράμετρος στην προστασία της ιδιωτικότητας του ατόμου χρήση Νέων Τεχνολογιών*. (Διπλωματική εργασία). Πανεπιστήμιο Πατρών.

Gavison, R. (1980). Privacy and the limits of the law. *Yale Law Journal*, 89, 421-471.

Glancy, D.J. (1979). The invention of the right to privacy, *Arizona Law Review*, 21(1), 1-40.

Gotterbarn, D. and Miller, K.W. (2017). Yes, but... our response to: “ professional ethics in the information age”. *Journal of Information, Communication and Ethics in Society*, 15(4), 357-361.

Guest, D., Peccei, R. (2002). *Trust, Exchange And Virtuous Circles Of Cooperation: A Theoretical And Empirical Analysis Of Partnership At Work*. King’s College, London.

Hasnas, J. (1998). The normative theories of business ethics: a guide for the perplexed. *Business Quarterly*, 8(1), 19-42.

Himma, K.E., Tavani, H.T.(Eds.). (2008). *The handbook of information and computer ethics*. New Jersey, Wiley.

Hunter, L. (1995). Public image. Στο K.E. Himma & H.T. Tavani (Eds.), *The handbook of information and computer ethics*. New Jersey, Wiley.

Iglezakis, I. (2014). The Right to be forgotten in the Google Spain Case (case C131/12): a clear victory for data protection or an obstacle for the internet? *4th International Conference on Information Law*.

- Johnson, D.G. (1994). *Computer Ethics*, 2nd edition. Στο: K.E. Himma & H.T. Tavani (Eds.), *The handbook of information and computer ethics*. New Jersey, Wiley.
- Kizza, J.M. (2017). *Ethical and social issues in the Information Age*. 6th ed. Springer, TN.
- Lessig, L. (1999). *Code and Other Laws of Cyberspace*. Basic Book, New York.
- Maner, (1976).
- Maner, W. (1996). Unique ethical problems in information technology. *Science and engineering ethics*, 2(2), 137-154.
- Marmor, A. (2015). What is the right to privacy? *Philosophy and Public Affairs*, 43(1), 3-25.
- McCloskey, H.J. (1985). Privacy and the right to privacy. Στο: Portal, R.L. (Eds.), *Moral Dilemmas: Readings in Ethics and Social Philosophy*. Wadsworth, Belmont, CA.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. Ανακτήθηκε από: www.britannica.com
- Miller, A.R. (1971). *The Assault on Privacy*. Harvard University Press, Cambridge, MA.
- Montessori απόφθεγμα. Ανακτήθηκε από : <https://blogs.sch.gr/isiglavas/archives/617>
- Moor, J.H. (1985). What is computer ethics? *Metaphilosophy*, 16(4), 266-275.
- Moor, J.H. (1997). Towards a theory of privacy in the information age. *Computers and Society*, 27(3), 27–32.
- Moore, A.D. (2003). Privacy: its meaning and value. *American Philosophical Quarterly*, 40, 215–227.
- Nissenbaum, H. (1998). Protecting privacy in an information age. *Law and Philosophy*, 17, 559–596.
- Nissenbaum, H. (2004). Privacy as contextual integrity. *Washington Law Review*, 79(1), 119–157. *Olmstead v. United States* (1928). 277 U.S. 438.
- O’Hara, K., Alani, H., Kalfoglou, Y. and Shadbolt, N. (2004). Trust strategies for the semantic web. Στο Μ. Τσαγκανού (2014). *Η κοινωνική παράμετρος στην προστασία της ιδιωτικότητας του ατόμου χρήστη Νέων Τεχνολογιών*. Πανεπιστήμιο Πατρών.
- Parent, W.A. (1983a). Privacy, morality and the law. *Philosophy and Public Affairs*, 12(4), 269–288.
- Parent, W. A. (1983b). A new definition of privacy for the law. *Law and Philosophy*, 2, 305–338.
- Rachels, J. (1975). Why privacy is important. *Philosophy and Public Affairs*, 4(4), 323-333.
- Regan, P.M. (1995). *Legislating Privacy: Technology, Social Values, and Public Policy*. University of North Carolina Press, Chapel Hill, NC.

Rudinow, J. & Graybosch, A. (Eds.)(2002). *Ethics and Values in the Information Age*. Στο: K.E. Himma & H.T.Tavani (Eds.). *The handbook of information and computer ethics*. New Jersey, Wiley.

Schumacher, S. 2011. What employees should know about electronic performance monitoring. *ESSAI* 8 (38), 138–144. Ανακτήθηκε από:
<http://dc.cod.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1332&context=essai>

Schwab, K. (2016). *The fourth industrial revolution: What it means, how to respond*. Ανακτήθηκε από:
<https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrialrevolution-what-it-means-and-how-to-respond/>

Schwab, K. (2016). The fourth industrial revolution. *World Economic Forum*.

Smith, W. (2017). Can we borrow your phone? Employee privacy in BYOD era. *Journal of Information, Communication and Ethics in Society*, 15(4), 397-411.

Solove, D. (2002). Conceptualizing privacy. *California Law Review*, 90, 1087–1155.

Solove, D. (2008). *Understanding Privacy*. Harvard University Press, Cambridge, MA Στο: W. Smith (2017). Can we borrow your phone? Employee privacy in the BYOD era. *Journal of Information, Communication and Ethics in Society*, 15(4), 397-411.

Spinello, R.A. (1997). The end of privacy. *America*, 176, 9–13. Αναδιατύπωση Στο: R.E. Long (Eds.). *Rights to Privacy*. H. W. Wilson Co., New York.

Spinello, R.A. (2002). Electronic mail and panoptic power in the workplace. Στο: J. Rudinow, A. Graybosch (Eds.). *Ethics and Values in the Information Age*. Wadsworth, Belmont, CA.

Spinello, R.A. (2006). Property rights in genetic information. Στο: H.T. Tavani (Eds.). *Ethics, Computing, and Genomics*. Jones and Bartlett, Sudbury, MA.

Tavani, H.T. (1999). Informational privacy, data mining, and the internet. *Ethics and Information Technology*, 1(2), 137–145.

Tavani, H.T. (2000). Privacy and security. Στο: Langford, D. (Eds.). *Internet Ethics*. Macmillan, London.

Tavani, H.T. (2004a, 2007a). *Ethics and Technology: Ethical Issues in an Age of Information and Communication Technology*, 2nd ed. (2007). John Wiley & Sons, Hoboken, NJ.

Tavani, H.T. (2004b). Genomic research and data mining technology: implications for personal privacy and informed consent. *Ethics and Information Technology*, 6(1), 15–28.

Tavani, H.T. (2007b). Philosophical theories of privacy: implications for an adequate online privacy policy. *Metaphilosophy*, 38(1), 1–22.

Tavani, H.T. (2007c). Floridi's ontological theory of informational privacy: some implications and challenges. Στο: K.E. Himma et al. (Eds.). *Proceedings of the Seventh International*

Conference on Computer Ethics: *Philosophical Enquiry (CEPE 2007)*. Centre for Telematics and Information Technology, Enschede, The Netherlands ,pp.385–396. Αναδιατύπωση Στο: *Ethics and Information Technology*, 10, in press

Thomson, J.J. (1975). The right to privacy. *Philosophy and Public Affairs*, 4(4), 295–315.

Vedder, A. H. (2004). KDD, privacy, individuality, and fairness. Στο E.K. Himma & H.T. Tavani. (Eds.).(2008). *The handbook of information and computer ethics*. New Jersey, Wiley.

Volkman (2003). Privacy as life, liberty, property. *Ethics and Information Technology*, 5(4), 199-210.

Warren, S.D. & Brandeis, L. (1890). The right to privacy. *Harvard Law Review*, 4 (5),193–220.

Weckert, J. (2016). *Computer ethics. The international library or essays in public and professional ethics*. Routledge, New York.

Westin, A.F. (1967). *Privacy and Freedom*. Athenaeum Press, New York.

Willig, C. (2008). Grounded Theory. In C. Willig (Eds.). *Introducing Qualitative Research in Psychology-adventures in theory and method* (pp.34-51). Maidenhead, Open University Press-McGraw-Hill Education.

Wiener N., (1948). *Cybernetics: or Control and Communication in the Animal and the Machine* Στο: K.E. Himma & H.T. Tavani (Eds.). *The handbook of information and computer ethics*. New Jersey, Wiley.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

Ακριβοπούλου, Χ. (2011). Η ιδιωτικότητα του προσώπου μέσα από τη συνθετική αντίθεση δημόσιου-ιδιωτικού. *Επιστήμη & Κοινωνία*, 26(2011), 1-25.

Ιγγλεζάκης, Ι. (2005). Επιτήρηση και παρακολούθηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών στο χώρο εργασίας. *Δίκαιο Μέσων Ενημέρωσης και Επικοινωνίας*, 2005(1), 55-62.

Ίσαρη, Φ. και Πουρκός, Μ. (2015). *Ποιοτική Μεθοδολογία Έρευνας: εφαρμογές στην ψυχολογία και την εκπαίδευση*. Αθήνα: Κάλυππος.

Ιορδάνογλου Δ., (2008). *Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού στις σύγχρονες οργανώσεις: Νέες τάσεις και πρακτικές*. Αθήνα: Κριτική.

Ιωσηφίδης, Θ. (2008). *Ποιοτικές μέθοδοι στις κοινωνικές επιστήμες*. Αθήνα: Κριτική.

Κανονισμός ΕΕ 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27^{ης} Απριλίου 2016 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και την κατάργηση της Οδηγίας 95/46/ΕΚ (Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων). Επίσημη εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, L 119(έτος 59), 1-88.

Κίτσος, Π. (2011). *Το νομικό πλαίσιο προστασίας των προσωπικών δεδομένων και της ιδιωτικής ζωής με έμφαση στον τομέα των ηλεκτρονικών επικοινωνιών: ενσωμάτωση των ρυθμίσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης στο Ελληνικό δίκαιο*. Διδακτορική διατριβή. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.

Κουτσογιάννης, Π. (2017). *Διαχείριση και ανάπτυξη ανθρώπινων πόρων σε επιχειρήσεις και οργανισμούς. Ο κομβικός ρόλος του τεχνικού ασφάλειας*. Διπλωματική εργασία. ΑΕΙ ΤΤ Πειραιά.

Κωτσίκης, Ε. (2007). *Εκπαιδευτική Διοίκηση και Πολιτική*. Αθήνα: Έλλην.

Λαζαρίδη, Α. (2006). *Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων*. Αθήνα: Κριτική.

Λίβανος, Κ. (2018). *Η συγκατάθεση σύμφωνα με το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων*. Διπλωματική εργασία. Πανεπιστήμιο Πειραιά.

Μήτρου, Λ. (2002). Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων – Η συμβολή της Αρχής. Στο Π. Δόνος κ.ά. (2002), *Η Αρχή Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων και η επαύξηση της προστασίας των δικαιωμάτων*. Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 21-44.

Μπουραντάς, Δ. (2005). *Ηγεσία: ο δρόμος της διαρκούς επιτυχίας*. Αθήνα: Κριτική.

Παπαδοπούλου, Μ. (2018). *Διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού σε επιχειρήσεις και οργανισμούς. Μελέτη περίπτωσης: my school*. Διπλωματική εργασία. Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής.

Τζωρτζάκης, Κ. (2014). *Η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού στο Ελληνικό Επιχειρείν*. Αθήνα: Rosili.

Τριανταφύλλου, Β. (2018). *Πληροφοριακά συστήματα διοίκησης στην εκπαίδευση και διασφάλιση ιδιωτικότητας και προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Μελέτη περίπτωσης: my school*. Διπλωματική εργασία. Πανεπιστήμιο Πατρών.

Τσαγκανού, Μ. (2014). *Η κοινωνική παράμετρος στην προστασία της ιδιωτικότητας του ατόμου – χρήση Νέων Τεχνολογιών*. Διπλωματική εργασία. Πανεπιστήμιο Πατρών.

Τσιώλης, Γ. (2014). *Μέθοδοι και τεχνικές ανάλυσης στην ποιοτική κοινωνική έρευνα*. Αθήνα: Κριτική. (Συνοπτικές διαφάνειες)

Φιλίας, Β. (2007). *Εισαγωγή στη Μεθοδολογία και τις τεχνικές των κοινωνικών Ερευνών*. 8^η ανατύπωση. Β. Φιλίας (Επιμ.). Αθήνα: Gutenberg.

Ψαροπούλου, Α. (2018). *Προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα*. Διπλωματική εργασία. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.

ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ

ΑΡΧΕΣ

ΑΔΑΕ: Αρχή Διασφάλισης του Απορρήτου των Επικοινωνιών Στο: <http://www.adae.gr>

ΑΠΔΠΧ: Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα Στο: <http://www.dpa.gr/>

ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων 2016/679 Στο: <https://eur-lex.europa.eu>

Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου 1950 άρθρο 8 Στο:

<https://www.lawspot.gr/nomikes-plirofories/nomothesia/eyropaiki-symvasi-dikaiomaton-toy-anthropoy>

Οικουμενική Διακήρυξη Ανθρώπινων Δικαιωμάτων 1948 άρθρο 12 Στο:

<https://www.lawspot.gr/nomikes-plirofories/nomiki-anazitisi/%CE%95%CE%A3%CE%94%CE%91%201950>

Σύνταγμα της Ελλάδας 27/5/2008 Η' Αναθεωρητική Βουλή των Ελλήνων άρθρο 9^Α Στο:

<https://www.hellenicparliament.gr/Vouli-ton-Ellinon/To-Politevma/Syntagma/article-9a/>

Οι **ΝΟΜΟΙ** που ακολουθούν μπορούν να προσπελαστούν Στο: <https://www.lawspot.gr>

N. 2068/1992

N. 2472/1997 (καταργήθηκε από τον Κανονισμό)

N. 3115/2003 Άρθρο 1

N. 3471/2006

N. 3917/2011

Οδηγία 95/46/ΕΚ

Οδηγία 97/66/ΕΚ (διευκρινίζει και συμπληρώνει την Οδηγία 95/46/ΕΚ)

Κανονισμός 45/2001/ΕΚ (θα πρέπει να αναπροσαρμοστεί/ ενημερωθεί, σύμφωνα με την αιτιολογική σκέψη 17 του Προοιμίου του Κανονισμού 2016/679)

Το παράδειγμα της Σουηδίας Στο: <https://enallaktikiagenda.gr>

Ημερομηνία τελευταίας προσπέλασης: 8 Ιουνίου 2019