



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ**

**Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στη
«Δημόσια Διοίκηση»**



Διπλωματική Εργασία

***Η Τηλεργασία ως Μορφή Ευέλικτης Απασχόλησης – Πριν
και μετά την πανδημία Covid-19: συστηματική
βιβλιογραφική ανασκόπηση***

της φοιτήτριας:

Γεωργία Αποστολίδου Α.Μ. 00014

Επιβλέπουσα καθηγήτρια: **Κα Μελπομένη Σταυρούλα Δριτσάκη**

Φεβρουάριος, 2024

Copyright © - 2024 – Γεωργία Αποστολίδου

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.

Οι απόψεις και τα συμπεράσματα που περιέχονται σε αυτό το έγγραφο εκφράζουν αποκλειστικά τον συγγραφέα και δεν αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας

Ως συγγραφέας της παρούσας εργασίας δηλώνω πως η παρούσα εργασία δεν αποτελεί προϊόν λογοκλοπής και δεν περιέχει υλικό από μη αναφερόμενες πηγές.

Ευχαριστίες

Καταρχήν θα ήθελα να ευχαριστήσω την επιβλέπουσα καθηγήτρια κα Μελπομένη Σταυρούλα Δριτσάκη που με τον πολύτιμο χρόνο που μου αφιέρωσε και την καθοδήγησή της κατάφερα να ολοκληρώσω την εργασία μου.

Επίσης θα ήθελα να ευχαριστήσω τον άντρα μου και τα παιδιά μου (Θανάση, Ιωάννα, Ελένη) για την στήριξη, την υπομονή και κατανόησή τους.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Αν και η χρήση της εξ αποστάσεως εργασίας ξεκίνησε πριν την πανδημία, με την εξάπλωσή της, κατέστη αναγκαία και ευρεία η χρήση ευέλικτων μορφών απασχόλησης και κυρίως της τηλεργασίας για την αποφυγή μετάδοσης του ιού. Σκοπός της παρούσας διπλωματικής εργασίας είναι η μελέτη της τηλεργασίας, τα οφέλη και οι επιπτώσεις της σε εργαζομένους και επιχειρήσεις μέσω μιας συστηματικής βιβλιογραφικής ανασκόπησης. Συνολικά παρατηρούνται κυρίως θετικές επιπτώσεις, αρκεί να υπάρχει κατάλληλος εξοπλισμός και καλή συνεργασία – καθοδήγηση από τις επιχειρήσεις, καθώς η τηλεργασία αποτελεί σημαντική εξέλιξη στο εργασιακό καθεστώς σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα. Το βασικό μειονέκτημα που παρατηρείται είναι το αίσθημα της απομόνωσης το οποίο κατά την διάρκεια της πανδημίας covid-19 ενισχύθηκε και από την επιβεβλημένη καραντίνα.

Λέξεις κλειδιά: τηλεργασία, covid-19, οικονομικά οφέλη, κοινωνικά οφέλη, ανεργία

ABSTRACT

Despite the fact that the use of teleworking has started before the pandemic, as the pandemic spread, flexible forms of employment and especially teleworking became necessary and widespread, in order to avoid further transmission of the virus. The aim of this thesis is to investigate teleworking, its benefits and its effects on both workers and companies through a systematic literature review. On the whole, mainly positive effects are observed, as long as there is appropriate equipment and good cooperation - guidance from companies, as teleworking is a significant development in the professional realm in the public and private sector. The main observed disadvantage is the feeling of isolation which was further reinforced during the covid-19 pandemic by the imperative quarantine.

Key words: teleworking, telecommuting, covid-19, financial benefits, social benefits, unemployment

Περιεχόμενα

Εισαγωγή	2
1. Πανδημία covid-19	3
1.1. Ο ιός covid-19	3
1.2. Μέτρα μείωσης της διασποράς του ιού.....	4
2. Θεωρητικό και θεσμικό πλαίσιο	6
2.1. Ευέλικτες μορφές απασχόλησης.....	6
2.2. Πεδίο εφαρμογής τηλεργασίας	9
2.3. Θεσμικό πλαίσιο τηλεργασίας στην Ελλάδα	10
2.2.1 Νομοθεσία για τηλεργασία σε ιδιωτικές επιχειρήσεις.....	11
2.2.2 Νομοθεσία για τηλεργασία στο Δημόσιο (Ν. 4807/2021)	11
2.4. Ευρωπαϊκό πλαίσιο τηλεργασίας.....	13
3 Μεθοδολογία	14
3.1 Ερευνητικά ερωτήματα	15
3.2 Βιβλιογραφική ανασκόπηση.....	15
4 Αποτελέσματα συστηματικής ανασκόπησης	16
4.1 Αποτελέσματα - έρευνες πριν την πανδημία.....	22
4.2 Αποτελέσματα – έρευνες κατά την διάρκεια και μετά την πανδημία covid-19.....	29
4.3 Συγκρίσεις προ και μετά covid-19 εποχής.....	50
4.4 Σύνοψη	59
4.5 Περιγραφή αποτελεσμάτων σύμφωνα με τα ερευνητικά ερωτήματα.....	60
Συμπεράσματα - προτάσεις	72
Ελληνική Βιβλιογραφία	75
Ξένη Βιβλιογραφία	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
Κατάλογος πινάκων	83
Κατάλογος διαγραμμάτων	83
Κατάλογος εικόνων	83
Πίνακας Συντομογραφιών	83

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Κατά την διάρκεια των τελευταίων ετών, οι εξελίξεις στην οικονομία της Ελλάδας λόγω της κρίσης από το 2009 , και της πανδημίας από το 2020 οδήγησαν σε αύξηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα.

Η πανδημία covid-19 ξεκίνησε το 2019 από την Κίνα και εξαπλώθηκε σε όλες τις χώρες. Η έξαρση του ιού και τα μέτρα για την αποφυγή συγχρωτισμού σε κλειστούς χώρους, οδήγησαν τους εργοδότες, που δεν μπορούσαν να δηλώσουν αναστολή σύμβασης εργασίας, να χρησιμοποιήσουν ευέλικτες μορφές απασχόλησης όπως η τηλεργασία.

Είναι σημαντικό να μελετηθεί η τηλεργασία πριν και μετά την πανδημία covid -19 γιατί είναι ένα θέμα που επηρεάζει ένα μεγάλο ποσοστό του εργατικού δυναμικού, των επιχειρήσεων της χώρας και των κρατικών υπηρεσιών και ειδικά στη χώρα μας δεν υπάρχουν πολλές έρευνες. Στην παρούσα εργασία θα ερευνηθεί ο αντίκτυπος της τηλεργασίας στην οικονομία και στη κοινωνία (οικονομικές, κοινωνικές επιπτώσεις) μέσω μιας συστηματικής βιβλιογραφικής ανασκόπησης.

Στο πρώτο κεφάλαιο περιγράφεται η πανδημία covid-19. Αναλυτικότερα ο ιός και τα μέτρα μείωσης της διασποράς του που αποφάσισαν οι κυβερνήσεις.

Στο δεύτερο κεφάλαιο γίνεται αναφορά στο θεωρητικό και θεσμικό πλαίσιο που διέπει την τηλεργασία σε ιδιωτικό και δημόσιο τομέα καθώς και σε Ευρωπαϊκό επίπεδο.

Το τρίτο κεφάλαιο αναφέρεται στη μεθοδολογία που χρησιμοποιήθηκε και στα άρθρα, βιβλία και εργασίες που επιλέχτηκαν.

Στο τέταρτο κεφάλαιο αναφέρονται αναλυτικά τα αποτελέσματα της συστηματικής ανασκόπησης. Χωρίζεται σε προ και μετά covid-19 εποχή και ακολουθεί η σύγκριση των δύο περιόδων. Ακολουθεί η συνοπτική περιγραφή αποτελεσμάτων σε πίνακες.

Στο τέλος της εργασίας περιγράφονται τα συμπεράσματα της βιβλιογραφικής ανασκόπησης και προτάσεις.

1. ΠΑΝΔΗΜΙΑ COVID-19

1.1. Ο ΙΟΣ COVID-19

Τον Δεκέμβριο του 2019 ανιχνεύτηκε στην πόλη Γιουχάν της Κίνας ο ιός SARS-CoV-2 και προκάλεσε την πανδημία covid-19. Είναι μία λοίμωξη του αναπνευστικού που προκαλείται από το νέο στέλεχος του κορονοϊού. Μεταδίδεται με μικροσωματίδια του ιού που απελευθερώνονται στον αέρα από μολυσμένα άτομα με βήχα, φτάρνισμα, αναπνοή, ομιλία και μπορούν να καταλήξουν και σε επιφάνειες και να κολλήσουν άλλα άτομα με την αφή. (Εθνικός Οργανισμός Δημόσιας Υγείας, χ.χ.)

Είναι ένας άκρως μεταδοτικός ιός που πολύ γρήγορα επεκτάθηκε σε όλο τον κόσμο. Τα κύρια συμπτώματά του είναι πυρετός, ξηρός βήχας, ρινική συμφόρηση και καταβολή. Σε ασθενής, κυρίως υψηλού κινδύνου με υποκείμενα νοσήματα (υπέρβαροι, υπέρτασικοί, καρδιοπαθείς, με σακχαρώδη διαβήτη, ηλικιωμένοι), είναι πιθανό να εκδηλωθούν δύσπνοια και πνευμονία. Κυρίως τον πρώτο χρόνο εκδήλωσης της νόσου υπήρχαν πολλοί θάνατοι. Στη συνέχεια με κατάλληλα φάρμακα, μέτρα καταπολέμησης εξάπλωσης και εμβολιασμούς μειώθηκαν τα κρούσματα και οι θάνατοι. Τα συμπτώματα στους ενήλικες είναι πιο έντονα από ότι στα παιδιά. Επιπλέον κάποιοι μπορεί να νοσούν χωρίς συμπτώματα (ασυμπτωματικοί).

Σύμφωνα με μελέτες που ελέγχουν την επιβίωση του ιού, επιβιώνει έως 3 ώρες στον αέρα, 4 ώρες σε επιφάνειες από χαλκό, 24 ώρες σε χαρτί και 2 με 3 ημέρες σε πλαστικό και ανοξειδωτες επιφάνειες αλλά με χαμηλό φορτίο ιού. (Οδηγίες για τον καθαρισμό και την απολύμανση του περιβάλλοντος Χώρων Παροχής Υπηρεσιών Υγείας που έχουν εκτεθεί στον ιό SARS-CoV-2 - Εθνικός Οργανισμός Δημόσιας Υγείας, χ.χ.)

Ένα μικρό ποσοστό ασθενών εμφανίζει κάποια συμπτώματα όπως απώλεια γεύσης ή όσφρησης, κόπωση, αδυναμία, δύσπνοια, εξασθένηση γνωστικών λειτουργιών για μεγάλο χρονικό διάστημα και δεν υπάρχει θεραπεία για αυτό το σύνδρομο. (Ευρωπαϊκή πύλη πληροφοριών εμβολιασμού COVID-19, 2020)

1.2. ΜΕΤΡΑ ΜΕΙΩΣΗΣ ΤΗΣ ΔΙΑΣΠΟΡΑΣ ΤΟΥ ΙΟΥ

Στις 26 Φεβρουαρίου το 2020 εντοπίστηκε το πρώτο κρούσμα στην Ελλάδα. Σιγά σιγά άρχισαν να αυξάνονται τα κρούσματα. Στις 4 Μαρτίου το 2020 έχουμε έκτακτα μέτρα σε Αχαΐα , Ηλεία και Ζάκυνθο γιατί είχαν πολλά κρούσματα. Στις 9 Μαρτίου αναστέλλονται όλες οι εκδηλώσεις με πάνω από 1000 άτομα και παράλληλα θεσπίζονται φορολογικές και ασφαλιστικές διευκολύνσεις και έκτακτες δαπάνες για την υγεία. Στις 10 Μαρτίου κλείνουν όλα τα σχολεία και τα Πανεπιστήμια της χώρας. Στις 12 Μαρτίου έχουμε τον πρώτο θάνατο στην Ελλάδα. Κλείνουν Δικαστήρια, γυμναστήρια, θέατρα και κινηματογράφοι. Στις 13 Μαρτίου κλείνουν εμπορικά κέντρα, εστίαση, μουσεία και αρχαιολογικοί χώροι. Στις 14 Μαρτίου αναστέλλονται όλες οι πτήσεις από και προς την Ιταλία. Στις 18 Μαρτίου κλείνουν τα εμπορικά καταστήματα και απαγορεύεται η είσοδος στη χώρα μας από πολίτες εκτός της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στις 22 Μαρτίου έχουμε την πρώτη απαγόρευση άσκοπης κυκλοφορίας και από 23 Μαρτίου οι πολίτες μπορούν να κυκλοφορούν μόνο με αιτιολογία και μήνυμα από κινητό στο 13033 ή ενυπόγραφο έγγραφο με αιτιολογία και ώρα μετακίνησης. Στις 4 Μαΐου 2020 καταργείται αυτό το μέτρο. Στις 11 Μαΐου ανοίγουν τα καταστήματα με αυστηρούς κανόνες, ανοίγουν τα σχολεία με υποχρεωτική χρήση μάσκας και επιτρέπονται οι μετακινήσεις σε άλλους νομούς αρχικά στην Ηπειρωτική Ελλάδα και σιγά-σιγά σε όλη τη χώρα. Από τις 15 Ιουνίου λειτουργούν κανονικά τα αεροδρόμια της χώρας και δέχονται πτήσεις από παντού. Επιπλέον από Σεπτέμβριο είναι υποχρεωτική η χρήση μάσκας σε σχολεία και όλους τους κλειστούς χώρους. Μετά τα μέσα Οκτωβρίου ανακοινώνεται η χρήση μάσκας παντού και απαγόρευση κυκλοφορίας το βράδυ σε περιοχές με πολλά κρούσματα. Από τον Νοέμβριο ξεκινάν πάλι τα lockdown ανά περιοχές και από 5 Νοεμβρίου έχουμε επίσημα το δεύτερο lockdown με μηνύματα για μετακινήσεις, κλειστά καταστήματα και τηλεκπαίδευση για τους μαθητές. Από 25 Δεκεμβρίου ξεκινάει ο εμβολιασμός και επανέρχεται σιγά σιγά η κανονικότητα. Όμως από 31 Ιανουαρίου αρχίζουν να εντοπίζονται μεταλλάξεις του κορονοϊού, αυξάνονται τα κρούσματα και επιβάλλονται και πάλι lockdown ανά περιοχές. *(Το ημερολόγιο της πανδημίας στην Ελλάδα | Moneyreview.gr, 2021)*

Επιπλέον το κράτος μείωσε τον ΦΠΑ σε προϊόντα απολύμανσης για να είναι πιο προσιτή η τιμή τους και όρισε ανώτατη τιμή σε αναγκαία προϊόντα όπως γάντια, μάσκες, τεστ για κορονοϊό.

Συνοπτικά για να μειωθεί η διασποράς του ιού το κράτος περιόρισε τον συγχρωτισμό σε κλειστούς χώρους αλλά και σε εξωτερικούς χώρους. Για να καταστεί αυτό εφικτό έκλεισε καταστήματα, εστίαση, σχολεία, όρισε περιορισμό των μετακινήσεων και επέβαλε τηλεργασία σε πολλούς κλάδους. Σε όσους δεν ήταν εφικτό τους όρισε σε αναστολή πληρώνοντας τους εργαζόμενους και δίνοντας χρήματα στους εργοδότες (επιστρεπτές) για να ανταπεξέλθουν και θέσπισε προγράμματα ενίσχυσης ρευστότητας και αναστολή πληρωμών σε φορολογικές και ασφαλιστικές οφειλές.

2. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΚΑΙ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

2.1. ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης : (Δημητροπούλου, 2016)

1) Μερική και εκ περιτροπής απασχόληση (Άρθρο 59 Ν.4635/2019)

Μερική είναι η απασχόληση με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας, όπου οι ώρες εργασίας, υπολογιζόμενες σε ημερήσια, εβδομαδιαία, δεκαπενθήμερη ή μηνιαία βάση είναι λιγότερες από το κανονικό ωράριο εργασίας του συγκρίσιμου εργαζόμενου με πλήρη απασχόληση.

Εκ περιτροπής απασχόληση θεωρείται η απασχόληση κατά λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή κατά λιγότερες εβδομάδες το μήνα ή κατά λιγότερους μήνες το έτος ή και συνδυασμός αυτών κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας. (Νόμος 4635/2019, χ.χ.)

2) Συμβάσεις ορισμένου χρόνου (Άρθρο 41 Ν. 3986/2011)

Επιτρέπεται η χωρίς περιορισμούς ανανέωση των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, αν δικαιολογείται από έναν αντικειμενικό λόγο.

Αντικειμενικός λόγος υφίσταται αν δικαιολογείται από τη μορφή ή το είδος ή τη δραστηριότητα του εργοδότη ή της επιχείρησης ή από ειδικούς λόγους ή ανάγκες, εφόσον τα στοιχεία προκύπτουν έμμεσα ή άμεσα από την οικεία σύμβαση (προσωρινή αναπλήρωση μισθωτού, εργασίες παροδικές, προσωρινή σώρευση εργασιών, ορισμένη διάρκεια για εκπαίδευση, επιχειρήσεις αεροπορικών μεταφορών).

3) Δανεισμός εργαζομένων

Γνήσιος δανεισμός είναι η τριμερής σχέση όπου ο αρχικός εργοδότης παραχωρεί (δανείζει) τις υπηρεσίες του εργαζόμενου (με την συγκατάθεσή του), σε τρίτο εργοδότη για κάποιο χρονικό διάστημα, με σκοπό να χρησιμοποιηθεί από αυτόν για τις ανάγκες του, με δική του ευθύνη χωρίς να διακόπτεται ο δεσμός με τον αρχικό εργοδότη.

4) Σύμβαση μαθητείας (ΑΠ 633/2020)

Είναι η σύμβαση όπου ο ένας συμβαλλόμενος αναλαμβάνει την υποχρέωση να μεταδώσει στον άλλο τις αναγκαίες εμπειρικές γνώσεις για την άσκηση από τον άλλο

ορισμένου επαγγέλματος ή τέχνης. (ΑΠ 633/2020 Σύμβαση μαθητείας και σύμβαση εξαρτημένης εργασίας μαθητευόμενου στο δημόσιο, χ.χ.)

5) Τηλεργασία (Άρθρο 67 Ν. 4808/2021)

Είναι η εξ αποστάσεως παροχή εξαρτημένης εργασίας του εργαζόμενου με τη χρήση της τεχνολογίας δυνάμει της σύμβασης εργασίας πλήρους, μερικής, εκ περιτροπής ή άλλης μορφής απασχόλησης, η οποία θα μπορούσε να παρασχεθεί και από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη. (Άρθρο 67 ν.4808 / 2021 - Taxlive - Επιμόρφωση Λογιστών, χ.χ.)

Είδη τηλεργασίας: (Αναστασιάδης, 2000)

- Τηλεργασία στο σπίτι

Ο εργαζόμενος δουλεύει από τον ηλεκτρονικό υπολογιστή σπίτι του, συνδεδεμένος με το δίκτυο της εταιρίας/οργανισμού που εργάζεται. Έτσι δεν χρειάζεται να μετακινείται κερδίζοντας χρόνο (ελεύθερο χρόνο, λιγότερο άγχος, περισσότερες οικογενειακές στιγμές) όμως κατά κάποιο τρόπο απομονώνεται κοινωνικά.

- Εργασία σε σταθμούς εργασίας

Είναι η εργασία σε ειδικά διαμορφωμένους επαγγελματικούς χώρους με τον απαραίτητο εξοπλισμό. Άρα ο εργαζόμενος αγοράζοντας ή νοικιάζοντας μια θέση εργασίας στο σταθμό που τον εξυπηρετεί, εκπληρώνει τις εργασιακές του υποχρεώσεις μακριά από την έδρα της επιχείρησης που εργάζεται, με υψηλές ταχύτητες σύνδεσης δικτύου και κατάλληλων προγραμμάτων.

- Ολοκληρωμένα κέντρα τηλεργασίας

Είναι η εξέλιξη των σταθμών εργασίας όπου δεν είναι απλά ένας σύγχρονος επαγγελματικός χώρος αλλά και κοινωνικό και οικονομικό κέντρο των πόλεων. Εκτός από χώρους εργασίας, γραμματείας και επιμόρφωσης εργαζομένων, διαθέτουν κοινωνικές υπηρεσίες (πρώτες βοήθειες, φύλαξη παιδιών), εμπορικά καταστήματα και εστιατόρια.

- Εργασία σε τηλεκοινότητες ή τηλεχωριά

Οι εργαζόμενοι μετακομίζουν σε οργανωμένους οικισμούς στη φύση όπου υπάρχει εγκατεστημένο προηγμένο δίκτυο.

Με βάση τα χαρακτηριστικά διασποράς διακρίνεται σε:

- **Κινητή τηλεργασία**

Κάποιες κατηγορίες επαγγελματιών όπως πωλητές, εμπορικοί αντιπρόσωποι, χρειάζεται να μετακινούνται συνεχώς. Με την βοήθεια της τεχνολογίας μπορούν να μειώσουν τις μετακινήσεις τους πραγματοποιώντας ηλεκτρονικές συναντήσεις. Επιπλέον έχουν την δυνατότητα ενός κινητού ηλεκτρονικού γραφείου.

- **Συγκεντρωτική τηλεργασία**

Αφορά μεγάλες οικονομικές οντότητες, όπου μπορούν να συγκεντρωθούν τμήματα μιας επιχείρησης από διάφορες χώρες με αποτέλεσμα μείωση του κόστους και καλύτερο συντονισμό.

- **Αποκεντρωμένη τηλεργασία**

Στη συγκεκριμένη περίπτωση κάποιες δραστηριότητες της επιχείρησης επιλέγεται να πραγματοποιούνται μακριά από την γεωγραφική έδρα της.

6) Εργασία με το κομμάτι (φασόν)

Σε αυτή την περίπτωση οι εργαζόμενοι δουλεύουν σε δικό τους χώρο, παράγοντας με μέσα του τρίτου ή δικά τους, εργασία για λογαριασμό του τρίτου σύμφωνα με τις προδιαγραφές αυτού.

7) Διαθεσιμότητα εργασίας (Άρθρο 4 Ν.3846/2010)

Όταν σε μία επιχείρηση υπάρχει μείωση της οικονομικής δραστηριότητας, μπορεί αντί της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας να θέσει σε διαθεσιμότητα τους εργαζομένους της.

8) Διαμοιρασμός θέσης εργασίας ή χρόνου εργασίας

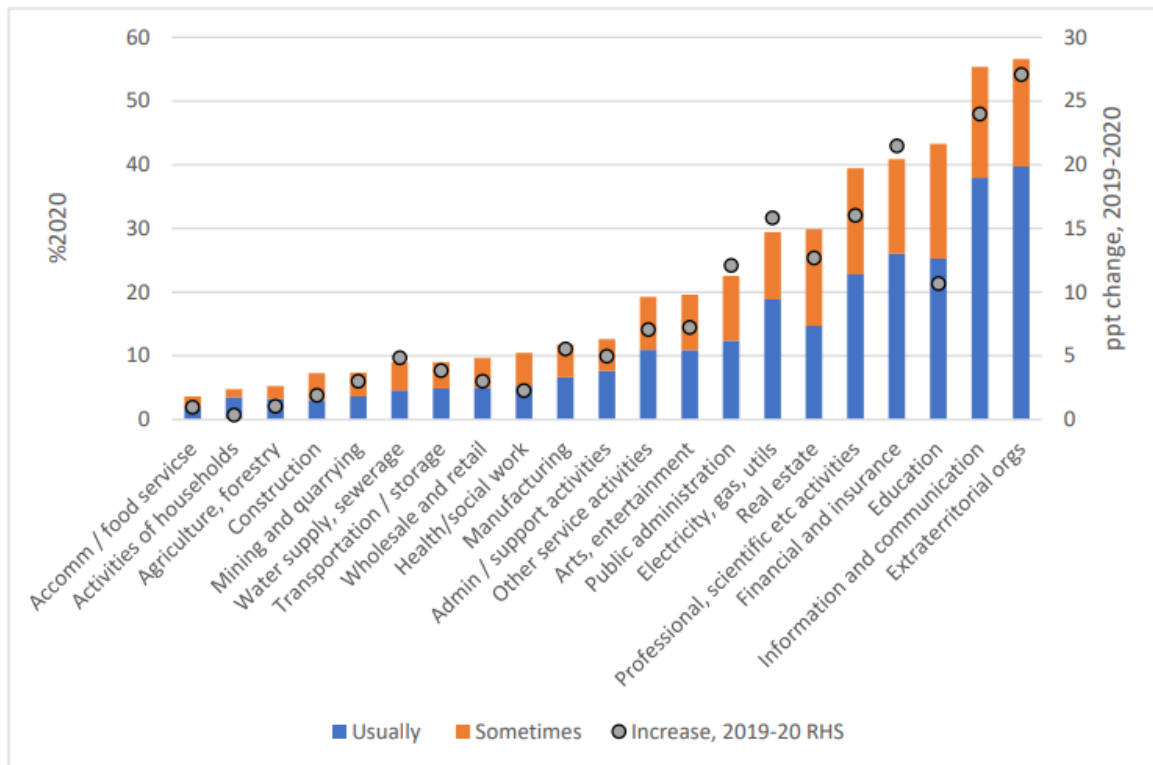
Στην πρώτη περίπτωση μία θέση εργασίας πλήρους απασχόλησης μπορεί να μοιραστεί σε δύο θέσεις μερικής απασχόλησης. Στη δεύτερη περίπτωση ο συνολικός χρόνος εργασίας που χρειάζεται η επιχείρηση για τη σωστή λειτουργία της

μοιράζεται στους απασχολούμενους. Επομένως δεν χάνεται καμία θέση εργασίας όμως μειώνονται οι ώρες εργασίας και οι αποδοχές του καθενός.

Τα τελευταία χρόνια σύμφωνα με τον ΣΕΒ υπάρχουν καινούργιες μορφές απασχόλησης «όπως οι συμβάσεις εργασίας με πληθοπορισμό (crowdwork), οι συμβάσεις απασχόλησης «μηδενικών ωρών» (zero hours contracts), οι συμβάσεις σύντομης διάρκειας (short term contracts), προσωρινής εργασίας ή εργασίας κατά παραγγελία (on demand work), οι «μικροσυμβάσεις» (mini jobs), η εργασία ανά χαρτοφυλάκια (portfolio work), η εργασία βάσει δελτίου/κουπονιών (voucher -based work), διάφορες μορφές τηλεργασίας και κινητής εργασίας με χρήση εφαρμογών και νέων τεχνολογιών, οι συμβάσεις αστικού δικαίου (σύμβαση έργου, σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών) και οι συμβάσεις επιμερισμού θέσεων εργασίας (job sharing)». (ΣΕΒ, 2017)

2.2. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σύμφωνα με έρευνα της Eurofound η χρήση της τηλεργασίας δεν μπορεί να γίνει από το σύνολο των επαγγελματιών. Αφορά κυρίως την παροχή υπηρεσιών και σίγουρα δεν αφορά την παραγωγική διαδικασία κοντά στην γραμμή παραγωγής προϊόντων. Αφορά τον τριτογενή τομέα όπως εμπόριο, τουρισμό, τηλεπικοινωνίες, οικονομικά. Επομένως υπάρχουν επαγγέλματα που οι εργαζόμενοι μπορούν να εργαστούν πλήρη ή μερικώς εξ αποστάσεως και άλλα που δεν υπάρχει η δυνατότητα της τηλεργασίας. Δεν υπάρχει δυνατότητα σε εργασίες όπως η φροντίδα ατόμων (παιδιών, ηλικιωμένων), μάγειρες, οδηγοί, εργάτες μεταποίησης, κτηνίατροι, ιατροί, νοσηλεύτές.



Διάγραμμα 2.1 Εργασία από το σπίτι ανά τομέα εργασίας 2019-2020

Πηγή: Eurofound, 2022

Τα ποσοστά εργασίας από το σπίτι τα έτη 2019-2020 είναι υψηλά σε τομείς υπηρεσιών, εκπαίδευση, οικονομικές, ασφάλειες. (βλέπε διάγραμμα 2.1)

2.3. ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Στην Ελλάδα η τηλεργασία ως μορφή απασχόλησης αναγνωρίστηκε το 1998 με το άρθρο 1 του Ν.2639. Όμως από το 1990 υπήρχαν νόμοι για την εξ' αποστάσεως εργασία (ν.1876/1990 και ν. 1902/1990) (Αρβανίτης, 2002)

Λόγω της αυξημένης χρήσης της τηλεργασίας ως μορφής απασχόληση υπάρχει η ανάγκη για ένα ολοκληρωμένο νομοθετικό πλαίσιο με δικαιώματα και υποχρεώσεις για εργαζόμενους και εργοδότες.

Η χρήση της τηλεργασίας έγινε πιο εύκολη με την ανάπτυξη της τεχνολογίας και με την επέλαση της πανδημίας κατέστη αναγκαία βάση των περιοριστικών μέτρων που τέθηκαν για τον περιορισμό της εξάπλωσης της πανδημίας.

2.2.1 ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΓΙΑ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ΣΕ ΙΔΙΩΤΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ (Ν. 4808/2021)

Το άρθρο 67 του Νόμου 4808/2021 αντικαθιστά το άρθρο 5 του Νόμου 3846/2010.

Καταρχήν πρέπει το είδος της παρεχόμενης εργασίας να επιτρέπει την τηλεργασία και να συμφωνεί ο εργοδότης. Επιτρέπεται μονομερής απόφαση τηλεργασίας μόνο σε περιπτώσεις κινδύνου δημόσιας υγείας ή του εργαζόμενου (π.χ. πανδημία). Με απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Υγείας, ορίζονται οι παθήσεις ή οι αναπηρίες του εργαζόμενου, για τις οποίες μπορεί να αιτηθεί για τον κίνδυνο της υγείας του, και τα δικαιολογητικά που χρειάζονται. (Άρθρο 67 ν.4808 / 2021 - Taxlive - Επιμόρφωση Λογιστών, χ.χ.)

Τα εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα του τηλεεργαζόμενου είναι τα ίδια με όποιον εργάζεται με φυσική παρουσία.

Το κόστος του τεχνολογικού εξοπλισμού, της συντήρησής του, και των τηλεπικοινωνιών το αναλαμβάνει ο εργοδότης εκτός αν συμφωνήσουν στη χρήση του εξοπλισμού που διαθέτει ο εργαζόμενος.

Το ωράριο εργασίας με φυσική παρουσία και η αναλογία τηλεργασίας δηλώνεται στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ.

Ο εργοδότης ελέγχει την απόδοση των εργαζομένων με τηλεργασία με σεβασμό προς την προσωπική ζωή του εργαζόμενου και των προσωπικών δεδομένων και απαγορεύεται η χρήση κάμερας για παρακολούθηση.

Με βάση το δικαίωμα αποσύνδεση ο τηλεεργαζόμενος μπορεί να απέχει πλήρως από την παροχή εργασίας και την επικοινωνία εκτός του ωραρίου εργασίας και όταν έχει άδεια.

2.2.2 ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΓΙΑ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ (Ν. 4807/2021)

Σύμφωνα με τον άρθρο 5 του Νόμου 4807/2021 ορίζονται οι αρχές της τηλεργασίας στο Δημόσιο. (ΝΟΜΟΣ 4807/2021 (Κωδικοποιημένος) - ΦΕΚ Α 96/11.06.2021, χ.χ.)

- Έχει οικειοθελή χαρακτήρα και καμία υπηρεσιακή μεταβολή.
- Ίση μεταχείριση με τους εργαζόμενους με φυσική παρουσία σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις.
- Σεβασμός ιδιωτικής ζωής

Σύμφωνα με το άρθρο 6 επιβάλλεται προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

Το άρθρο 8 ορίζει το χρονικό πλαίσιο της τηλεργασίας. Παρέχεται συγκεκριμένες μέρες ανά εβδομάδα και μήνα και δεν πρέπει να είναι περισσότερες από 44 ημέρες ανά έτος. Επιπλέον δεν επιτρέπεται η τηλεργασία από 15 Ιουλίου έως 31 Αυγούστου.

Σύμφωνα με το άρθρο 9 υπάρχει όριο με τον αριθμό των τηλεεργαζόμενων σε κάθε υπηρεσία. Δεν πρέπει να είναι περισσότεροι από το 25% του συνόλου των υπαλλήλων ανά Διεύθυνση του φορέα.

Στο άρθρο 10 ορίζεται ότι, ο τηλεεργαζόμενος παρέχει την εργασία του σύμφωνα με το ωράριο εργασίας του, τις ώρες λειτουργίας του φορέα που ανήκει.

Σύμφωνα με το άρθρο 11, μετά από έγκριση από το αρμόδιο όργανο του φορέα που ανήκει ο τηλεεργαζόμενος, μπορεί να εργάζεται απομακρυσμένα από την οικία του ή άλλο τόπο εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αρκεί να πληροί τις ελάχιστες απαιτούμενες προδιαγραφές.

Στο άρθρο 12 ορίζεται ότι η Υπηρεσία που ανήκει ο εργαζόμενος, του παρέχει τον κατάλληλο εξοπλισμό και πρέπει να χρησιμοποιείται μόνο για τα καθήκοντα του. Σε αντίθετη περίπτωση είναι εφικτή και η χρήση του δικού του τεχνολογικού εξοπλισμού. Για την συντήρηση και αναβάθμιση του εξοπλισμού είναι υπεύθυνος ο φορέας εκτός αν κάτι οφείλεται σε κακή χρήση.

Σύμφωνα με τα άρθρα 13 και 14 ο Προϊστάμενος ορίζει πόσες θέσεις τηλεργασίας είναι επιλέξιμες κάθε τρίμηνο και όποιος υπάλληλος θέλει να παρέχει τις υπηρεσίες του μέσω της τηλεργασίας πρέπει να υποβάλλει αίτημα στον Προϊστάμενο της Διεύθυνσης του φορέα που ανήκει και περιμένει την έγκριση ή απόρριψη του αιτήματός του.

Σύμφωνα με το άρθρο 15 σε περίπτωση έγκρισης του αιτήματος γνωστοποιείται εγγράφως στον εργαζόμενο ο τόπος εργασίας, το ωράριο, ο αναγκαίος τεχνολογικός εξοπλισμός και τα μέτρα ασφαλείας που πρέπει να λάβει υπόψιν του ο τηλεεργαζόμενος.

Όσοι παρέχουν τις υπηρεσίες τους μέσω της τηλεεργασίας σύμφωνα με το άρθρο 17 έχουν τα ίδια δικαιώματα και υποχρεώσεις με όσους εργάζονται με φυσική παρουσία. (ΝΟΜΟΣ 4807/2021 (Κωδικοποιημένος) - ΦΕΚ Α 96/11.06.2021, χ.χ.)

2.4. ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Συμφωνία – Πλαίσιο του 2002 ορίζεται ένα γενικό πλαίσιο σε Ευρωπαϊκό επίπεδο για την τηλεεργασία. Ως οδηγία δεν έχει δεσμευτική μορφή αλλά έχει την πρωτοβουλία το κάθε κράτος μέλος να την εντάξει στην νομοθεσία του με τον δικό του τρόπο.

Στο συγκεκριμένο πλαίσιο περιγράφεται ο ορισμός της τηλεεργασίας, ο οικειοθελής χαρακτήρας της και η ισότητα εργαζομένων και τηλεεργαζομένων σε κάθε επιχείρηση (ίσα δικαιώματα, ίσες ευκαιρίες και ίδια επαγγελματική εξέλιξη). Επιπλέον αναφέρεται στην προστασία των δεδομένων της κάθε εταιρίας και από τα δύο μέρη και των προσωπικών δεδομένων (σεβασμός προσωπικής ζωής) των εργαζόμενων. Ο εργοδότης είναι υπεύθυνος για την παροχή κατάλληλου εξοπλισμού στον τηλεεργαζόμενο ενώ ο τηλεεργαζόμενος οφείλει ορθή χρήση και φροντίδα. Επιπλέον ορίζονται θέματα που αφορούν την οργάνωση της εργασίας από τον εργαζόμενο σύμφωνα με τους κανονισμούς της επιχείρησης. (Λάβαρη, 2022)

Σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο- συμφωνία τηλεεργασίας η τηλεεργασία ορίζεται «ως μια μορφή οργάνωσης ή/και εκτέλεσης εργασίας, στο πλαίσιο σύμβασης ή σχέσης εργασίας, με τη χρήση τεχνολογιών της πληροφορίας, η οποία, ενώ θα μπορούσε να παρέχεται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, παρέχεται αντ' αυτού σε σταθερή βάση, εκτός των εγκαταστάσεων αυτών κατά τακτικό (συστηματικό) τρόπο». Επειδή δεν είναι οδηγία υποχρεωτική αλλά πλαίσιο- συμφωνία η κάθε χώρα το ένταξε στην νομοθεσία της με δικό της τρόπο. Στην Ελλάδα ενσωματώθηκε στο προσάρτημα της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΕΓΣΣΕ). (Κυριακούλιας, 2020)

3 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Η μεθοδολογία που χρησιμοποιείται είναι η διεξαγωγή συστηματικής βιβλιογραφικής ανασκόπησης για να ερευνηθεί ποια είναι τα οικονομικά και τα κοινωνικά οφέλη από την τηλεργασία πριν και μετά την πανδημία Covid-19.

Σύμφωνα με τον Siddaway (2019) συστηματική βιβλιογραφική ανασκόπηση είναι «μία ολοκληρωμένη αναζήτηση για τον εντοπισμό όλων των δημοσιευμένων και αδημοσίεωτων εργασιών για ένα θέμα». Οι βιβλιογραφικές ανασκοπήσεις συγκεντρώνουν όλα τα άρθρα για το συγκεκριμένο θέμα που γίνεται η αναζήτηση, αξιολογούνται και εξάγονται συμπεράσματα. (Siddaway κ.ά., 2019)

«Η βιβλιογραφική ανασκόπηση δίνει στον αναγνώστη μια συνοπτική εικόνα του προβλήματος στην ιστορική του εξέλιξη και εντοπίζει κενά στις γνώσεις, τα οποία οδήγησαν τους ερευνητές στη διεξαγωγή της δικής τους έρευνας» (Παρασκευόπουλος, 1993)

Σκοπός της βιβλιογραφικής ανασκόπησης είναι η συγκέντρωση όλων των αποτελεσμάτων της αναζήτησης και ο κριτικός σχολιασμός τους . Δεν αναφέρονται απλά τα αποτελέσματα του κάθε άρθρου.

Στάδια:

- Προσδιορισμός ερευνητικών ερωτημάτων
- Κριτήρια ένταξης και αποκλεισμού
- Αναζήτηση σε κατάλληλες πηγές (προηγούμενες διατριβές, βιβλία, εκθέσεις, άρθρα επιστημονικών περιοδικών, δεδομένα από επίσημες ιστοσελίδες)
- Επιλογή άρθρων
- Εξαγωγή δεδομένων
- Κριτική αξιολόγηση
- Συμπεράσματα

Αρχικά επιλέγεται το θέμα που θέλουμε για την βιβλιογραφική ανασκόπηση. Θα πρέπει να είναι κάτι επίκαιρο και να μην έχουν πραγματοποιηθεί άλλες βιβλιογραφικές ανασκοπήσεις ή να έχει αλλάξει κάτι και υπάρχει η επιθυμία να ερευνηθεί ξανά αυτό το θέμα για να εξαχθούν καινούργια συμπεράσματα. Στη συνέχεια προσδιορίζονται τα ερευνητικά ερωτήματα. Επιπλέον προσδιορίζονται οι λέξεις κλειδιά και κατάλληλες πηγές που θα γίνει η αναζήτηση. Πραγματοποιείται αναζήτηση στις βάσεις δεδομένων με βάση τις λέξεις κλειδιά που έχουν τεθεί.

Επιπλέον τίθενται περιορισμοί στην αναζήτηση με την βοήθεια φίλτρων όπως η χώρα, η γλώσσα, το έτος και το είδος του άρθρου. Ελέγχονται τα άρθρα που προέρχονται από την αναζήτηση ως προς τον τίτλο και την περίληψή τους. Όσα συμφωνούν απόλυτα με την ανασκόπηση αποθηκεύονται σε κατάλληλα λογισμικά καταγραφής (Zotero, Mendeley κ.α.) και διαβάζονται στο πλήρη κείμενό τους. Με την ανάγνωση του πλήρους κειμένου αποφασίζεται πιο είναι κατάλληλο να συμπεριληφθεί στην βιβλιογραφική ανασκόπηση. Τα δεδομένα που έχουν επιλεγεί καταγράφονται αναλυτικά στην ανασκόπηση βιβλιογραφίας με αναφορά στον συγγραφέα του κάθε άρθρου. Ακολουθεί κριτική αξιολόγηση και στο τέλος με τα συμπεράσματα ελέγχεται αν ισχύουν ή όχι τα ερευνητικά ερωτήματα που έχουν τεθεί.

3.1 ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ

Υ1: Υπάρχουν οικονομικά οφέλη για τους εργαζόμενους με τηλεργασία;

Υ2: Υπάρχουν κοινωνικά οφέλη για τους εργαζόμενους με τηλεργασία;

Υ3: Με τα αυξανόμενα ποσοστά τηλεργασίας παρατηρείται μείωση της ανεργίας;

Υ4: Υπάρχουν οικονομικά οφέλη στις επιχειρήσεις με την χρήση της τηλεργασίας;

3.2 ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ

1) Επιλογή κατάλληλων πηγών

Η αναζήτηση έγινε σε κατάλληλες πηγές με αξιόπιστες πληροφορίες. Πραγματοποιήθηκε σε βάσεις δεδομένων Google, Google Scholar, Scopus και PubMed. Αναζητήθηκαν άρθρα σε επιστημονικά περιοδικά και διατριβές σπουδαστών.

2) Προσδιορισμός λέξεων κλειδιών

Οι λέξεις κλειδιά που χρησιμοποιήθηκαν στην αναζήτηση είναι «ευέλικτες μορφές απασχόλησης», «τηλεργασία», «πανδημία covid-19», «οικονομικά οφέλη», «κοινωνικά οφέλη», «εργαζόμενοι», «επιχειρήσεις».

3) Τεχνικές αναζήτησης

Χρησιμοποιήθηκαν τελεστές Boole («και», «ή», «όχι») για να εξαιρεθούν ή να συνδυαστούν αποτελεσματικά λέξεις κλειδιά.

Επιπλέον χρησιμοποιήθηκαν φίλτρα αναζήτησης με βάση τη γλώσσα, όπου και αναζητήθηκαν άρθρα σε Ελληνικά, Αγγλικά και Γερμανικά. Με βάση το έτος έγινε αναζήτηση από το 2009 έως σήμερα (2009-2019 : προ covid-19 εποχή, 2020-σήμερα : μετά covid-19 εποχή)

4) Κριτήρια ένταξης και αποκλεισμού

Έγινε έλεγχος άρθρων και εργασιών με κριτήρια βάση του Prisma 2020. Επιλέχθηκαν τα άρθρα που έχουν την μεγαλύτερη συνάφεια με τα ερευνητικά ερωτήματα και είναι από έγκυρες βάσεις δεδομένων. Με την αναζήτηση στις παραπάνω βάσεις δεδομένων τα αποτελέσματα περιλάμβαναν 2.197 άρθρα και τελικά επιλέχθηκαν τα 34 από αυτά. Αρχικά αναγνώστηκε ο τίτλος των άρθρων (κάποια απορρίφθηκαν λόγω τίτλου) και στη συνέχεια η περίληψη (απορρίφθηκαν όσα δεν ανταποκρινόταν πλήρως στο θέμα αναζήτησης). Όσα απέμειναν αναγνώστηκαν στο πλήρη κείμενό τους. Επίσης αναγνώστηκε και 1 βιβλίο που αφορά την τηλεργασία πριν την πανδημία. Η βασική λέξη κλειδί είναι η τηλεργασία και επιλέχθηκαν άρθρα και διατριβές που αναφερόταν σε οικονομικά και κοινωνικά οφέλη εργαζομένων και επιχειρήσεων. Τα άρθρα αποθηκεύτηκαν στο λογισμικό καταγραφής βιβλιογραφίας Zotero.

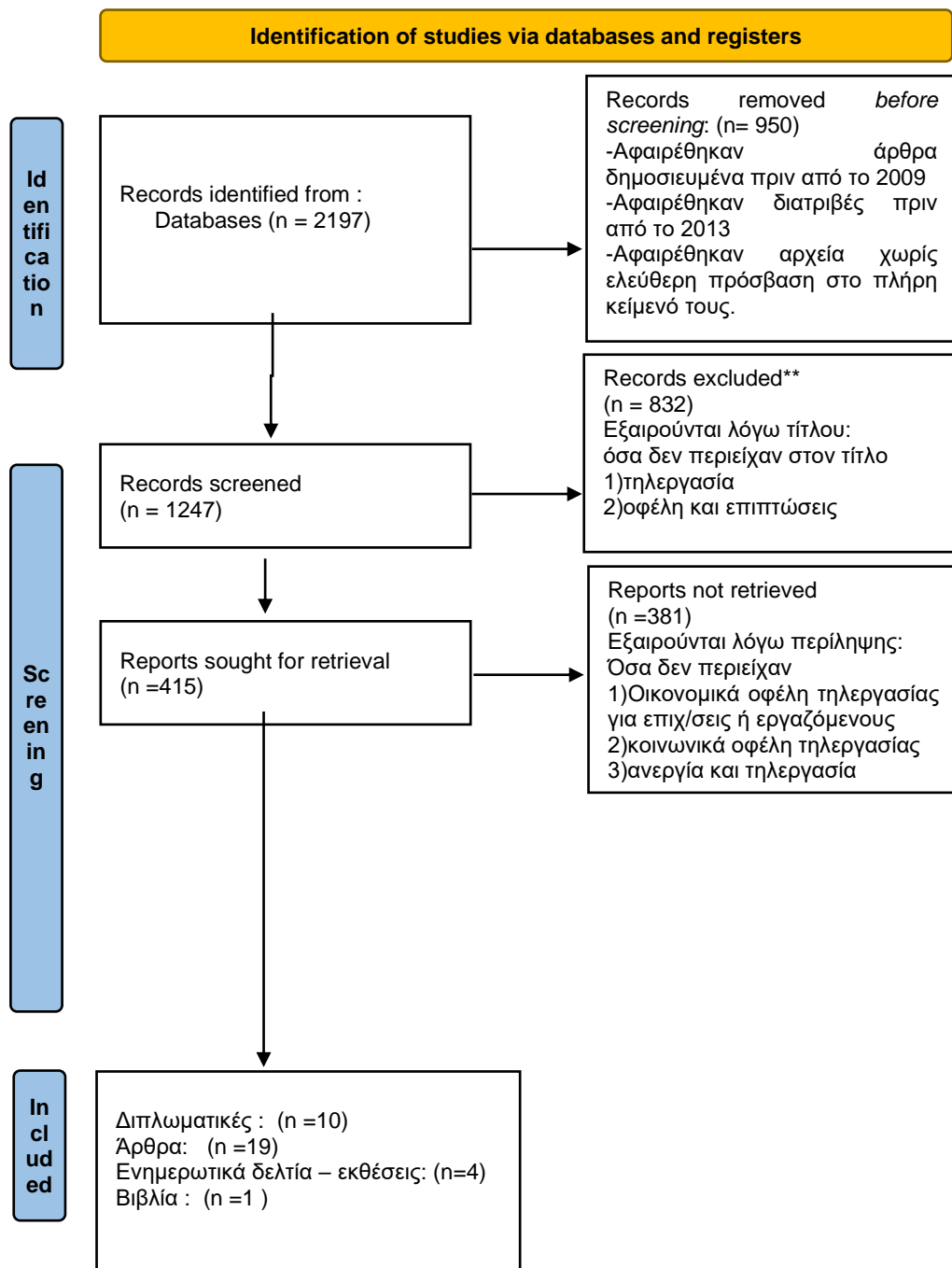
Από την βάση δεδομένων PubMed προέκυψαν 48 άρθρα και από αυτά επιλέχθηκαν τα 7. Από την αναζήτηση στη βάση δεδομένων Scopus προέκυψαν 195 άρθρα και από αυτά επιλέχθηκαν 12. Επιλέχτηκε 1 βιβλίο με πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα της τηλεργασίας. Από την αναζήτηση στη βάση δεδομένων Google Scholar προέκυψαν πολλές εργασίες γι' αυτό μελετήθηκαν οι πιο πρόσφατες (τελευταία δεκαετία) και κυρίως όσες περιείχαν κάποια έρευνα, και τελικά επιλέχθηκαν 10. Στην google έγινε αναζήτηση σε ενημερωτικά δελτία (από ΕΙΕΑΔ και ΙΖΑ) και σε εκθέσεις της Eurofound και τελικά επιλέχθηκαν 4 .

5) Έλεγχος και εξαγωγή δεδομένων

Τα επιλεγμένα άρθρα μελετήθηκαν διεξοδικά στο πλήρη κείμενό τους και καταγράφηκαν συνοπτικά σε πίνακα.

4 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΙΚΗΣ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗΣ

Στο διάγραμμα που ακολουθεί φαίνεται αναλυτικά ο αριθμός των άρθρων και τα κριτήρια ένταξης και αποκλεισμού. (PRISMA 2020)



Πηγή: BMJ (OPEN ACCESS) Page MJ, McKenzie JE, Bossuyt PM, Boutron I, Hoffmann TC, Mulrow CD, et al. The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. BMJ 2021;372:n71.doi: 10.1136/bmj.n71

Πίνακας 4.1: Αναλυτικός πίνακας με τα επιλεγμένα άρθρα

A	ΣΥΓΓΡΑΦΕΙΣ	ΕΙΔΟΣ	ΤΙΤΛΟΣ	ΧΩΡΑ	ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ	ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ
1	Γιαννακοπούλου, Δ. 2012	Διπλωματική Εργασία	Εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα, Περίπτωση ευέλικτες μορφές απασχόλησης	Ελλάδα	Βιβλιογραφική ανασκόπηση, μελέτη περίπτωσης	Θετικά οφέλη από τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης σε εργαζόμενους και επιχειρήσεις
2	Γιαννιούδης, Π. 2023	Διπλωματική Εργασία	Η τηλεργασία ως νέα μορφή οργάνωσης εργασίας και οι επιπτώσεις της στο ανθρώπινο δυναμικό της δημόσιας διοίκησης. Η περίπτωση του Σ.Ε.Π.Ε.	Ελλάδα	Έρευνα (Ερωτηματολόγιο)	Θετική η στάση των εργαζομένων στο Σ.Ε.Π.Ε προς την τηλεργασία.
3	Γκερτιβίολα, Σ. 2022	Διπλωματική εργασία	Οι επιπτώσεις της εξ αποστάσεως εργασίας στους εργαζομένους στον τομέα της πληροφορικής με την έλευση της πανδημίας Covid-19.	Ελλάδα	Έρευνα - ερωτηματολόγιο	Κυρίως θετικές οι επιπτώσεις της τηλεργασίας.
4	Κυριακούλιας, Π. 2020	Δελτίο Ενημέρωσης ΕΙΕΑΔ	Η τηλεργασία στην Ε.Ε. πριν και μετά την πανδημία covid-19	Ελλάδα	Ανασκόπηση	Ανοδικά τα ποσοστά της τηλεργασίας την τελευταία δεκαετία στην Ε.Ε με πολλά οφέλη αλλά και κάποιες προκλήσεις για εργαζομένους και επιχειρήσεις.
5	Λάβαρη, Ο. Κ. 2022	Διπλωματική εργασία	Ο θεσμός της τηλεργασίας: οφέλη, επιπτώσεις και η υγειονομική κρίση του Covid-19 ως επιταχυντής	Ελλάδα	Έρευνα (ερωτηματολόγιο)	Οι αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις είναι ραγδαίες με περισσότερα πλεονεκτήματα από την υιοθέτηση της τηλεργασίας.
6	Λορέντζου, Μ., 2022	Διπλωματική εργασία	Το φαινόμενο της τηλεργασίας στην αντιμετώπιση της πανδημίας του covid-19. Προκλήσεις, πλεονεκτήματα - μειονεκτήματα.	Ελλάδα	Βιβλιογραφική Ανασκόπηση	Η τηλεργασία έχει οφέλη για όλη την κοινωνία και όχι μόνο για αυτούς που την υιοθετούν.
7	Μεταξιώτη, Χ., 2021	Διπλωματική εργασία	Διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού στην εποχή πριν και μετά πανδημίας. Πως μία πανδημία επηρέασε τις εταιρείες να στραφούν στην εργασία από το σπίτι, πως επηρεάζεται η εταιρεία στο οικονομικό – κοινωνικό περιβάλλον και στη παραγωγικότητα.	Ελλάδα	Έρευνα (ερωτηματολόγιο)	Κυρίως θετικά τα οφέλη της τηλεργασίας για τις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους.
8	Μωραΐτη, Μ., 2023	Διπλωματική Εργασία	Τηλεργασία, η νέα μορφή απασχόλησης: η περίπτωση του Υπουργείου Ανάπτυξης και Επενδύσεων.	Ελλάδα	Μεικτή έρευνα - ερωτηματολόγιο και συνέντευξη	Η χρήση της τηλεργασίας αύξησε την απόδοση των εργαζομένων του Υπουργείου Ανάπτυξης και Επενδύσεων.
9	Παπαθεοδώρου Α. 2023	Διπλωματική Εργασία	Η περίπτωση της τηλεργασίας στον τραπεζικό τομέα και οι επιπτώσεις στο ανθρώπινο δυναμικό.	Ελλάδα	Έρευνα (Ερωτηματολόγιο)	Θετικές επιπτώσεις από την τηλεργασία.
10	Πιερρακαΐας	Βιβλίο	Νέες Τεχνολογίες στην	Ελλάδα		Η τηλεργασία έχει

	X., 2003		Τηλεργασία			αρκετά κοινωνικά μειονεκτήματα.
11	Πουλιάκας, K., 2020	Ενημερωτικό δελτίο (IZA: institute of labor economics)	Working at home in Greece: Unexplored Potential at times of social distancing?	Γερμανία	ανασκόπηση	Οι επιχειρήσεις στην Ελλάδα θα πρέπει να υιοθετήσουν την τηλεργασία για να παραμείνουν ανταγωνιστικές.
12	Ρούσης, Σ., 2023	Διπλωματική εργασία	Οι επιπτώσεις της τηλεργασίας στην ευεξία, ισορροπίας εργασίας - οικογένειας και εργασιακού στρες των εργαζομένων.	Ελλάδα	Έρευνα, ερωτηματολόγιο	Η τηλεργασία παρέχει ευελιξία στους εργαζόμενους και ισορροπεί εργασία και οικογένεια.
13	Σαρλάνη, Σ., 2022	Διπλωματική Εργασία	Τηλεργασία στο Δημόσιο Τομέα. Μελέτη Περίπτωσης: Τηλεργασία στον e-ΕΦΚΑ.	Ελλάδα	Έρευνα - Ερωτηματολόγιο	Θετικές οι επιδράσεις της τηλεργασίας.
14	Cerqueira, E., 2020	Άρθρο	Does working from home reduce CO2 emissions? An analysis of travel patterns as dictated by workplaces	Αγγλία	Δευτερογενή Έρευνα	Οι εργαζόμενοι με τηλεργασία έχουν αυξημένα ποσοστά εκπομπών. διοξειδίου του άνθρακα.
15	Costa, C., 2022	Άρθρο	Work Performance, Mood and Sleep Alterations in Home Office Workers during the COVID-19 Pandemic	Ιταλία	Έρευνα - Ερωτηματολόγιο	Ικανοποίηση των εργαζομένων από τη χρήση της τηλεργασίας με εξαίρεση των γυναικών με μικρά παιδιά που δήλωσαν μείωση απόδοσης.
16	De vries., 2019	Άρθρο	The Benefits of Teleworking in the Public Sector: Reality or Rhetoric?	Ολλανδία	Έρευνα (ημερολογιακή μελέτη - παρακολούθηση)	Οι Δημόσιοι υπάλληλοι έχουν κυρίως αρνητικές επιπτώσεις από την τηλεργασία.
17	Eurofound, 2022	Έκθεση	Working conditions and sustainable work Telework and telework ability during COVID: An analysis using LFS data	Λουξεμβούργο	Ανάλυση	Δεν ενδείκνυται η τηλεργασία σε όλους τους τομείς.
18	Eurofound, 2022	Έκθεση	The rise in telework: impact on working conditions and regulations.	Λουξεμβούργο	Ανάλυση	Η τηλεργασία βοηθάει στην ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής όμως μειώνει την κοινωνική αλληλεπίδραση και αυξάνει τις υπερωρίες. Γι' αυτό χρειάζονται νέα πλαίσια και κανονισμοί εργασίας.
19	Fontaneda I., 2023	Άρθρο Εφημερίδας	Teleworking in Manufacturing: Dealing with the Post-Pandemic COVID-19 Challenge	Ισπανία	Έρευνα - συνέντευξη	Θετικά τα αποτελέσματα της τηλεργασίας στον Βιομηχανικό τομέα.

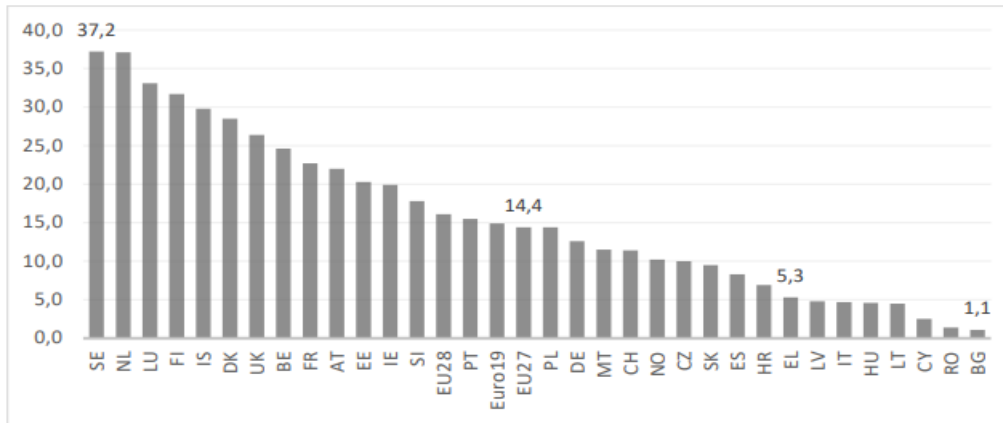
					(ποιοτική)	
20	Filimonova, I., 2021	Άρθρο	Instability of social and labor relations and employment problems during the COVID-19 pandemic.	Ρωσία	Βιβλιογραφική ανασκόπηση	Κοινωνικά οφέλη από τηλεργασία.
21	Gezici, A., 2020	Άρθρο (J Econ Race Policy)	An Intersectional Analysis of COVID-19 Unemployment	Αμερική	Ανάλυση δεδομένων έρευνας CPS.	Η ανεργία ανδρών και γυναικών εξαρτάται και από τη φυλετικές διακρίσεις.
22	Hartner-Tiefenthaler, M., 2022	Άρθρο	Remote workers' free associations with working from home during the COVID-19 pandemic in Austria: The interaction between children and gender	Αυστρία	Έρευνα	Το φύλο των εργαζόμενων αλλά και η οικογενειακή κατάσταση (παιδιά) παίζει σημαντικό ρόλο στα κοινωνικά οφέλη της οικογένειας από την τηλεργασία.
23	Harker, B., 2012	Άρθρο	Is telework effective for organizations? A meta-analysis of empirical research on perceptions of telework and organizational outcomes	Καναδά	Βιβλιογραφική Ανασκόπηση (εμπειρικών μελετών)	Η τηλεργασία επηρεάζει θετικά τα οργανωτικά αποτελέσματα.
24	Ipsen, C. 2021	Άρθρο περιοδικού (Int. Journal Environ Res Public Health)	Six Key Advantages and Disadvantages of Working from Home in Europe during COVID-19	Δανία	Έρευνα ερωτηματολογίου - Μελέτη (στοιχεία από 29 Ευρωπαϊκές χώρες)	Τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα της τηλεργασίας τις πρώτες εβδομάδες της πανδημίας ομαδοποιούνται σε έξι στοιχεία.
25	Karunaratne P., 2021	Άρθρο	A SWOT Analysis of Remote Working Based on Review of Literature	Ινδονησία	Βιβλιογραφική ανασκόπηση	Αποτελέσματα Swot ανάλυσης
26	Lecours, A. 2023	Άρθρο	The Influence of Teleworking in a Pandemic Context on the Work Experience of Individuals with Physical Disabilities: A Quebec Qualitative Study	Γαλλία	Έρευνα (ερωτηματολόγιο και συνέντευξη)	Παρατηρείται θετική εργασιακή εμπειρία αρκεί να μελετηθούν σωστά οι παράγοντες που την επηρεάζουν.
27	Li, W., 2023	Άρθρο	Assessing carbon reduction benefits of teleworking: A case study of Beijing	Κίνα	Έρευνα	Η τηλεργασία μειώνει σε μεγάλο βαθμό τις εκπομπές άνθρακα (ουδέτερο αποτύπωμα άνθρακα)
28	Meroño-Cerdán, A., 2017	Άρθρο	Perceived benefits of and barriers to the adoption of teleworking: peculiarities of Spanish family firms	Ισπανία	Έρευνα τηλεφωνική	Τα οφέλη της τηλεργασίας είναι ίδια για οικογενειακές και μη επιχειρήσεις όμως οι οικογενειακές επιχειρήσεις έχουν να αντιμετωπίσουν

						περισσότερες προκλήσεις.
29	Pyöriä P., 2011	Άρθρο	Managing telework: risks, fears and rules	Φινλανδία	Βιβλιογραφική ανασκόπηση	Ιδανική η τηλεργασία σε κέντρα και σταθμούς εργασίας.
30	Quaglio, G. 2023	Άρθρο	Experiences of health professionals in EU institutions during the Covid crisis	Ιταλία	Έρευνα (ερωτηματολόγιο και συνέντευξη)	Κατά την χρήση της τηλεργασία από επαγγελματίες υγείας παρατηρούνται πλεονεκτήματα αλλά υπάρχουν και προκλήσεις.
31	Sousa-Uva, M., 2021	Άρθρο	Telework during the COVID-19 epidemic in Portugal and determinants of job satisfaction: a cross-sectional study	Πορτογαλία	Έρευνα, (ερωτηματολόγιο)	Το επίπεδο ικανοποίησης των εργαζομένων με τηλεργασία είναι υψηλό.
32	Steidtman, D., 2021	Άρθρο	Experiences of Mental Health Clinicians and Staff in Rapidly Converting to Full-Time Telemental Health and Work from Home During the COVID-19 Pandemic		Έρευνα	Η ταχεία υιοθέτηση της τηλεργασίας κατά την διάρκεια της πανδημίας covid-19 ήταν καλά αποδεκτή και επέφερε κοινωνικά οφέλη στους εργαζόμενους.
33	Tisch, A., 2020	Άρθρο	Teleworking in Germany: a comparison of men and women	Γερμανία	Ανάλυση έρευνας BAuA	Τα ποσοστά επιθυμίας τηλεργασίας από άντρες και γυναίκες δεν διαφέρουν σημαντικά.
34	Verano Tacoronte. D., 2014	Άρθρο	Telework and urban mobility improvement	Ισπανία	Βιβλιογραφική ανασκόπηση	Η τηλεργασία βοηθάει στη μείωση της κυκλοφοριακής συμφόρησης στις πόλεις αλλά συχνά αυξάνονται τα επαγγελματικά ταξίδια

4.1 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ-ΕΡΕΥΝΕΣ ΠΡΙΝ ΤΗΝ ΠΑΝΔΗΜΙΑ

Σύμφωνα με τους Πιερρακέα και Κουτσουνίκο (2003) η τηλεργασία είναι ένα επίτευγμα της ανάπτυξης νέων τεχνολογιών. Είναι μια ευέλικτη μορφή εργασίας που φέρνει την εργασία στον εργαζόμενο αντί τον εργαζόμενο στην εργασία. Το κυριότερο πλεονέκτημα για τους εργαζόμενους είναι ότι κερδίζουν χρόνο γιατί δεν έχουν μετακινήσεις. Έχουν καλύτερη ποιότητα ζωής, με λιγότερο άγχος και περισσότερο χρόνο με οικογένεια και φίλους. Επιπλέον αναπτύσσουν δεξιότητες – γνώσεις με βάση τις νέες τεχνολογίες που στην κλασική εργασία δεν θα χρειαζόταν να γνωρίζουν. Οι εργοδότες από την άλλη με την αύξηση της χρήσης της τηλεργασίας χρειάζονται λιγότερες επενδύσεις σε εγκαταστάσεις κτηρίων. Ακόμη παρατηρείται αύξηση παραγωγικότητας στις εταιρίες γιατί στην τηλεργασία υπάρχει μεγαλύτερη συγκέντρωση χωρίς διακοπές. Υπάρχουν και κοινωνικά οφέλη που αφορούν το περιβάλλον γιατί μειώνεται η ρύπανση (μείωση μετακινήσεων) , και παρατηρείται μετεγκατάσταση πολιτών σε μικρότερες πόλεις. Η ανεξαρτησία της τοποθεσίας δεν αφορά μόνο τους εργαζόμενους αλλά όλο το σύστημα εργασίας. Όμως αυτή η ανεξαρτησία δημιουργεί κάποια προβλήματα, τα περισσότερα από τα οποία οφείλονται στο εργασιακό περιβάλλον. Είναι δύσκολη η τηλεργασία αν δεν υπάρχει προσωπικός χώρος εργασίας σε κάθε σπίτι και άριστες γνώσεις υπολογιστών. Αρχικά υπάρχει απομόνωση των εργαζομένων και δύσκολα πραγματοποιούνται επαγγελματικές συζητήσεις με συναδέλφους. Επιπλέον δεν υπάρχει η επαφή πρόσωπο με πρόσωπο που είναι πολύ βοηθητική. Ακόμη οι ακριβείς ώρες εργασίας δύσκολα υπολογίζονται και έτσι υπάρχει η πιθανότητα μειωμένου ρυθμού εργασίας σε περίπτωση χαμηλού κινήτρου από τους εργαζόμενους ή αδύναμης αυτοπειθαρχίας. (Πιερρακέας & Κουτσουνίκος, 2003)

Σύμφωνα με τον Πουλιάκα (2020) αν και η Ελλάδα από την περίοδο της κρίσης ξεκίνησε να υιοθετεί ψηφιακές τεχνολογίες όμως δεν είναι έτοιμη για ψηφιοποίηση. Το 35% - 37% των θέσεων εργασίας στην Ελλάδα μπορούν να είναι με τηλεργασία και θα πρέπει να το κάνουν για να παραμείνουν ανταγωνιστικές. Για να είναι αυτό εφικτό θα πρέπει το κράτος να μεριμνήσει για σχολεία και οικονομικές ενισχύσεις σε γονείς για να μπορούν να εργάζονται από το σπίτι χωρίς παρεμβολές και να ισορροπούν εργασία και οικογένεια. Την περίοδο της πανδημίας η τηλεργασία είναι ο μόνος τρόπος για διατήρηση των θέσεων εργασίας. (Πουλιάκας, 2020)



Διάγραμμα 4.1 Ποσοστά τηλεργασίας χωρών Ε.Ε.

Πηγή: European Labour Force Survey, Eurostat

Ο μέσος όρος τηλεργασίας στην Ε.Ε. πριν τη πανδημία ήταν 14,4% ενώ στην Ελλάδα μόλις 5,3%, υψηλότερο ποσοστό από Ιταλία, Βουλγαρία, Κύπρο αλλά πολύ χαμηλότερο από τον μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. (βλέπε Διάγραμμα 4.1)

Η Γιαννακοπούλου (2012) αναπτύσσει στην εργασία της τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Παρουσιάζει μία έρευνα της Αμερικάνικης εταιρίας Management Technology Associates σε τηλεργαζόμενους με τα οφέλη σε εργαζόμενους και επιχειρήσεις. Στις επιχειρήσεις παρατηρείτε μείωση του κόστους (κυρίως λειτουργίας), αύξηση παραγωγικότητας από τους εργαζόμενους, δυνατότητα επιλογής εργαζομένων με περισσότερα προσόντα γιατί δεν υπάρχει γεωγραφικός περιορισμός, υπάρχει μεγαλύτερη ευελιξία διαχείρισης προσωπικού και τέλος οι η εργασία των τηλεργαζομένων δεν εξαρτάται από παράγοντες όπως απεργίες στα μέσα μεταφοράς, από τον καιρό και από φυσικές καταστροφές. Για τους εργαζόμενους παρατηρείται μείωση του κόστους μετακίνησης και περισσότερες ευκαιρίες για εργασία γιατί δεν υπάρχει γεωγραφικός περιορισμός. Επίσης υπάρχει ευέλικτο ωράριο εργασίας και ισορροπία μεταξύ εργασίας και οικογένειας. Ένα πολύ σημαντικό όφελος είναι ότι μπορούν να εργαστούν με τηλεργασία άτομα με αναπηρίες (σωματικές) ή γονείς σε μονογονεϊκές οικογένειες ή μητέρες με μικρά παιδιά ή άτομα που φροντίζουν ηλικιωμένους. Υπάρχουν και αρνητικές επιπτώσεις αλλά είναι λιγότερες. Καταρχήν η οργάνωση της εργασίας κατά την τηλεργασία είναι δύσκολη για τον κάθε εργαζόμενο. Επίσης πολλά άτομα δυσκολεύονται να εργαστούν με τηλεργασία γιατί για να αποδώσουν τα μέγιστα χρειάζονται συνεχή καθοδήγηση και έλεγχο. (Γιαννακοπούλου, 2012)

Σύμφωνα με τους Pyöriä (2011) η αύξηση της χρήσης της τηλεργασίας γίνεται με πολύ πιο αργούς ρυθμούς από ότι περιμέναμε. Αυτό οφείλεται γιατί οι περισσότερες επιχειρήσεις βρίσκονται στα μεγάλα κέντρα ανάπτυξης και παρέχουν διάφορες θέσεις εργασίας και ανέσεις που δεν παρέχονται στο σπίτι. Η χρήση της τηλεργασίας και κυρίως οι σταθμοί εργασίας και τα κέντρα τηλεργασίας θα έχουν θετικά αποτελέσματα για εργαζόμενους και επιχειρήσεις αν υπάρχει θεσπισμένο κάποιο πλαίσιο τηλεργασίας σύμφωνα με την Εθνική εργατική νομοθεσία. (Pyöriä, 2011)

Με την έρευνά του ο de Vries (2019) μελετά τις επιπτώσεις της τηλεργασίας στους Δημοσίους υπαλλήλους. Το μεγαλύτερο ποσοστό των δημοσίων υπαλλήλων στην Ολλανδία είναι γυναίκες, αποτελεί λοιπόν πρόκληση για αυτές να καταφέρουν να εργαστούν και παράλληλα να έχουν τόσες υποχρεώσεις στο σπίτι, στην εργασία και στην οικογένεια, γι' αυτό στρέφονται σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Στάλθηκαν ερωτηματολόγια σε 61 δημόσιους υπαλλήλους (22 άντρες, 39 γυναίκες) Δήμου της Ολλανδίας για 5 συνεχόμενες ημέρες τον Ιούνιο του 2016. Η μέση ηλικία τους ήταν τα 45 έτη και οι περισσότεροι είχαν ολοκληρώσει την τριτοβάθμια εκπαίδευση. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνάς τους η πλήρη ή μερική τηλεργασία δεν σχετίζεται σημαντικά με την εργασιακή δέσμευση. Ακόμη η τηλεργασία (μερική ή πλήρη) σχετίζεται σημαντικά με την εργασιακή απομόνωση. Επιπλέον η καθημερινή πλήρης τηλεργασία έχει αρνητικές επιπτώσεις στην οργανωτική δέσμευση όμως η μερική τηλεργασία δεν επηρεάζει σημαντικά την οργανωτική δέσμευση. Άρα η έρευνα καταλήγει ότι η τηλεργασία προκαλεί εργασιακή απομόνωση και μειώνει την οργανωτική δέσμευση(μόνο η πλήρη τηλεργασία). Όμως καλή συνεργασία μεταξύ υπαλλήλων και ηγέτη του οργανισμού (ηγεσία που επικεντρώνεται πρώτα στη σχέση με τους εργαζόμενους και μετά στην εργασία) μπορεί να μειώσει αυτές τις αρνητικές επιπτώσεις. (de Vries κ.ά., 2019)

Σύμφωνα με τους Harker κ.α. (2012), μετά από διεπιστημονική αναζήτηση σε βάσεις δεδομένων κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι η τηλεργασία έχει κυρίως θετικά οφέλη για εργαζόμενους και επιχειρήσεις παρόλα αυτά δεν επιλέγεται τόσο συχνά όσο θα έπρεπε. Υπάρχει θετική συσχέτιση της τηλεργασίας και των οργανωτικών αποτελεσμάτων όμως η συσχέτιση αυτή εξαρτάται από την ηλικία των εργαζομένων. Αναλυτικότερα με τη τηλεργασία αυξάνεται η παραγωγικότητα, διατηρούνται οι θέσεις εργασίας, ενισχύεται η οργανωτική δέσμευση και βελτιώνεται η απόδοση του

οργανισμού. Επίσης σημαντικός παράγοντας που επηρεάζει την απόδοση των εργαζομένων με τηλεργασία είναι το πλήθος των εργαζομένων σε κάθε επιχείρηση που εργάζεται με τηλεργασία. (Harker Martin & MacDonnell, 2012)

Σύμφωνα με τον Verano Tacorante (2014) η τηλεργασία βελτιώνει την αστική κινητικότητα γιατί μειώνονται η μετακινήσεις από το σπίτι στον χώρο εργασίας και η ρύπανση που προκαλούν τα οχήματα. Όμως το 2014 δεν έχει βελτιωθεί αρκετά γιατί δεν υπάρχουν μεγάλα ποσοστά τηλεργασίας (17% του εργασιακά ενεργού πληθυσμού παγκοσμίως). Παράλληλα ενώ μειώνονται οι μετακινήσεις για δουλειά στις πόλεις παρατηρείται αύξηση των μετακινήσεων για ταξίδια που αφορούν την εργασία αλλά και άλλα. Επίσης η τηλεργασία δεν επιτρέπει την εργασιακή πρόοδο και μειώνει τις κοινωνικές και επαγγελματικές συναναστροφές. (Verano Tacorante κ.ά., 2014)

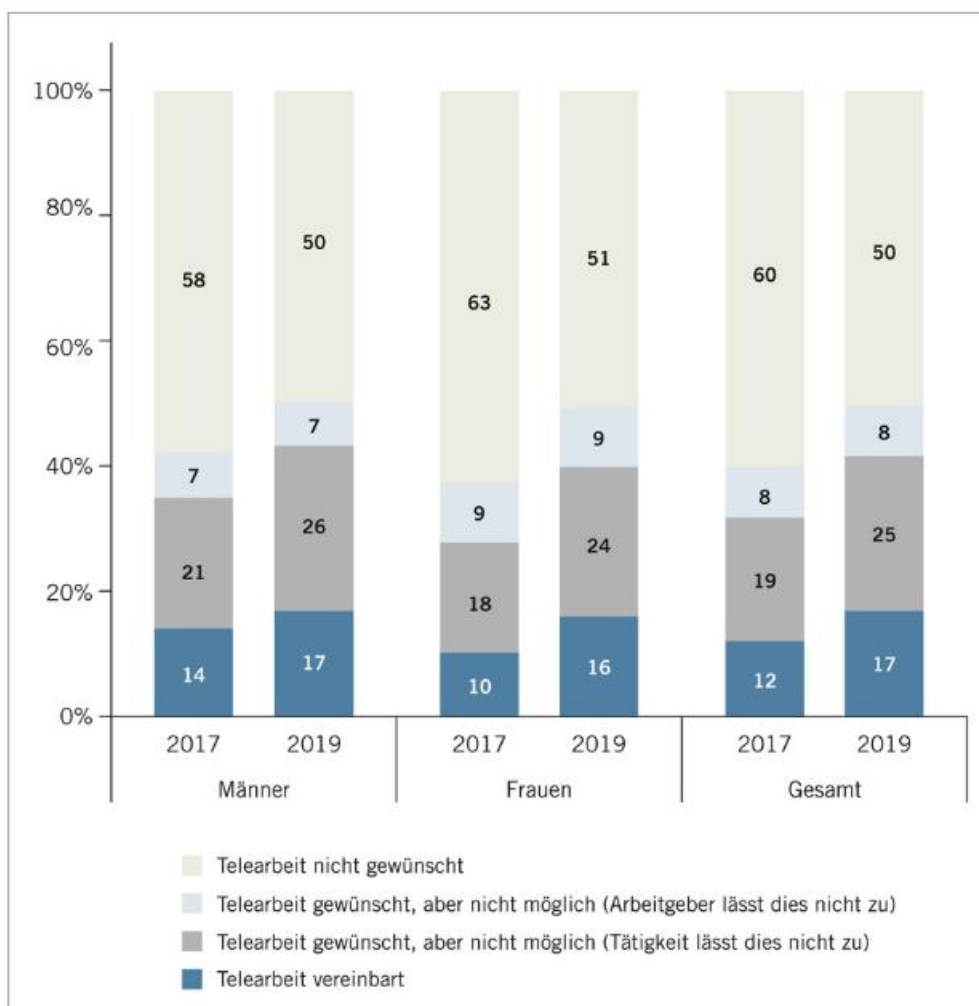
Ο Merono - Cerdan (2016) μελέτησε τα οφέλη και τις επιπτώσεις από την χρήση της τηλεργασίας σε Ισπανικές οικογενειακές επιχειρήσεις. Στις οικογενειακές επιχειρήσεις κυριαρχούν ίδια συμφέροντα σε ιδιοκτήτη και συγγενείς υπαλλήλους. Οικογενειακή θεωρείται μία επιχείρηση όταν η πλειοψηφία των ιδιοκτητών της είναι μέλη της οικογένειας. Το 90% των επιχειρήσεων στην Ισπανία είναι οικογενειακές και απασχολούν το 70% των εργαζομένων σε ιδιωτικές επιχειρήσεις και παράγουν το 60% του ΑΕΠ της χώρας τους. Το δείγμα της έρευνας είναι 200 επιχειρήσεις που ανήκουν στους μεταποιητικούς τομείς (βιομηχανία χαρτιού, πλαστικού, πετροχημικά, λάδια, μεταλλουργία, ηλεκτρονικά κ.λ.π) και κάποιες από αυτές ήταν οικογενειακές επιχειρήσεις και κάποιες όχι, με έδρα την Ισπανία. Οι εργαζόμενοι που απασχολούσαν οι επιχειρήσεις είναι από 25 έως 249 άτομα και η έρευνα έγινε τηλεφωνικά τον Ιανουάριο, Φεβρουάριο και Μάρτιο του 2012 με τον Διευθύνων Σύμβουλο της επιχείρησης. Το συνολικό σφάλμα της έρευνας είναι 6,8% (95,5 επίπεδο εμπιστοσύνης, $p=q=0.5$). Στην παρούσα έρευνα μελετήθηκε η τηλεργασία σε σχέση με το μέγεθος της επιχείρησης (αριθμός εργαζομένων) αλλά και με τα έτη λειτουργίας. Το 21% των επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα έχει κάνει χρήση της τηλεργασίας (23% δεν είναι οικογενειακές επιχειρήσεις, 19% οικογενειακές επιχειρήσεις που εργάζονται με τηλεργασία). Άρα το ποσοστό των οικογενειακών επιχειρήσεων που εργάζονται με τηλεργασία είναι λίγο μικρότερο από το αντίστοιχο ποσοστό των μη οικογενειακών επιχειρήσεων. Τα οφέλη από την τηλεργασία είναι τα ίδια και για τα δύο είδη επιχειρήσεων (3,06 για μη οικογενειακές

και 3,23 για οικογενειακές επιχειρήσεις) όμως διαφέρουν ως προς τα εμπόδια (1,94 μη οικογενειακές, 2,36 οικογενειακές επιχειρήσεις) γιατί οι οικογενειακές επιχειρήσεις έχουν να αντιμετωπίσουν περισσότερα προβλήματα και προτιμούν ένα παραδοσιακό σύστημα διαχείρισης με κοινωνικές συναναστροφές από κοντά, με υπαλλήλους και στελέχη και όχι απομακρυσμένα. Τα πλεονεκτήματα της τηλεργασίας για τις επιχειρήσεις είναι αύξηση παραγωγικότητας, οργάνωσης, ικανοποίησης και διατήρηση θέσεων εργασίας. Ενώ για τους εργαζόμενους η τηλεργασία προωθεί την ισορροπία μεταξύ οικογένειας και εργασίας, αυξάνει τον ελεύθερο χρόνο των εργαζομένων και μειώνει το άγχος, την κούραση και τον χρόνο μεταφοράς στην εργασία. Οι εργαζόμενοι με τηλεργασία συμπεριφέρονται με μεγαλύτερη δέσμευση προς την επιχείρηση ως αντάλλαγμα της ευελιξίας που νιώθουν. (Meroño-Cerdán, 2017)

Την τελευταία δεκαετία παρατηρείται αύξηση της χρήσης της τηλεργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Όμως η Ελλάδα έχει από τα χαμηλότερα ποσοστά τηλεργασίας (2009: 4,3% και 2019 5,3%) και αφορά κυρίως αυτοαπασχολούμενους και λιγότερους μισθωτούς με εξαρτημένη σχέση εργασίας. Στην Ελλάδα το 2019 οι αυτοαπασχολούμενοι εργαζόταν κατά 4,9% «ορισμένες φορές» και 3% «συνήθως» από το σπίτι ενώ τα ποσοστά τηλεργασίας των μισθωτών είναι 2,9% και 1,4% αντίστοιχα. Οι κλάδοι που χρησιμοποιούν πιο πολύ την τηλεργασία είναι της Πληροφορικής και Επικοινωνιών (40%) και επιχειρηματικές εργασίες υψηλής έντασης γνώσης (35%). Στην Ε.Ε. τα μεγαλύτερα ποσοστά τηλεργασίας (πάνω από 30%) έχουν η Σουηδία, η Ολλανδία, η Φιλανδία ενώ οι περισσότερες από τις υπόλοιπες χώρες της Ε.Ε. παρουσιάζουν ποσοστά κάτω από 10%. (Κυριακούλιας, 2020)

Στο άρθρο του Tisch (2020) παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας BAuA που πραγματοποιείται από το 2015 κάθε 2 χρόνια σε πάνω από 20.000 υπαλλήλους από το Ομοσπονδιακό Ινστιτούτο για την Ασφάλεια και την Υγεία στην εργασία. Το 2015 σε δείγμα 18.119 υπαλλήλων περισσότεροι άντρες εργαζόταν με τηλεργασία, το 2017 το δείγμα είναι 8.548 και το 2019 είναι 8.452. Από την τηλεργασία επωφελούνται κυρίως οι νέες μητέρες και παρατηρείται εξισορρόπηση εργασίας και οικογένειας.

Διάγραμμα 4.2 : Επιθυμία για τηλεργασία (έτη: 2017, 2019)



Διάγραμμα 4.3 Επιθυμία για τηλεργασία (2017, 2019)

Πηγή: Tisch, 2020

Στο παραπάνω γράφημα στις δύο πρώτες στήλες παρουσιάζονται τα αποτελέσματα για τους άντρες τα έτη 2017 και 2019. Στις επόμενες για τις γυναίκες, τα ίδια έτη, και ακολουθούν τα συνολικά αποτελέσματα. Το 2017 το 58% των αντρών και το 63% των γυναικών δεν επιθυμούσαν να εργαστούν με τηλεργασία. Το 28% των αντρών και το 27% των γυναικών επιθυμούσαν αλλά δεν είναι εφικτό (από τον εργοδότη ή το είδος της εργασίας) ενώ το 14% των αντρών και το 10% των γυναικών θέλουν να εργαστούν με τηλεργασία. Το 2019 το 50% των αντρών και το 51% των γυναικών δεν επιθυμούν να εργαστούν με τηλεργασία, το 33% των αντρών και το 33% των γυναικών επιθυμούν να εργαστούν από απόσταση αλλά δεν είναι εφικτό

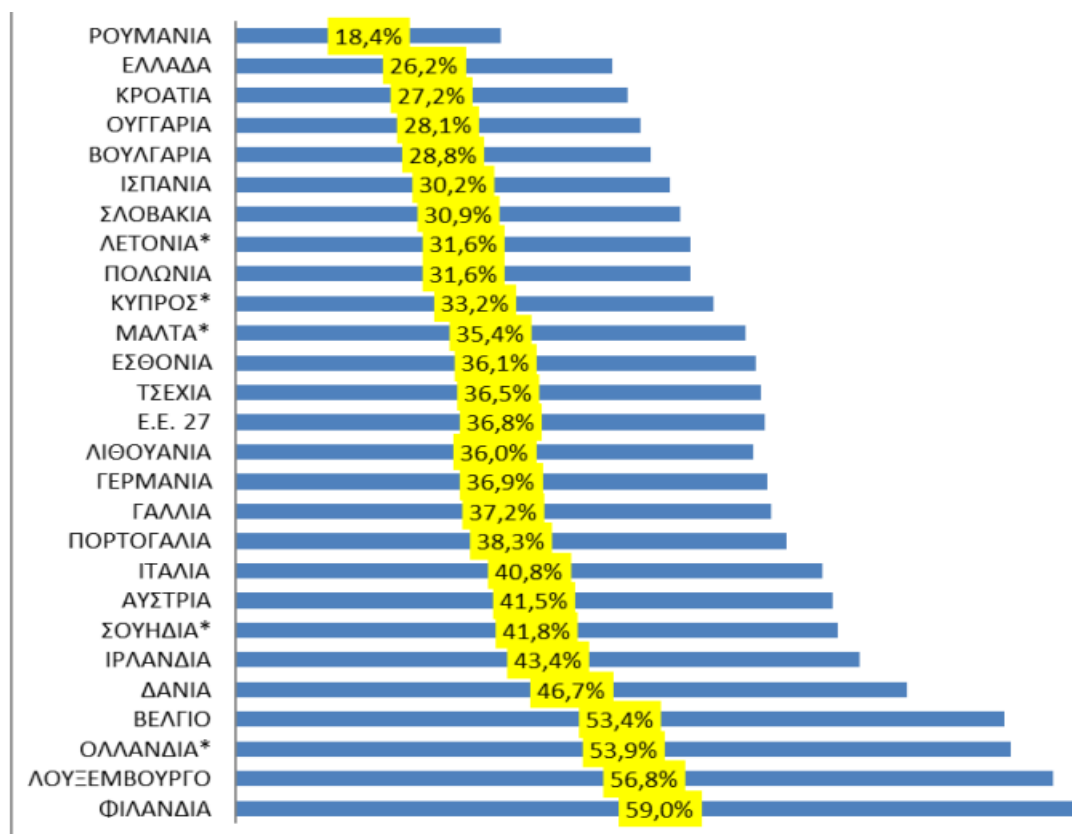
και το 17% των αντρών και το 16% των γυναικών επιθυμούν να εργαστούν με τηλεργασία. (βλέπε διάγραμμα 4.2) (Tisch κ.ά., 2020)

Ο Cerqueira (2020) και οι συνεργάτες του μελέτησαν δεδομένα από την Εθνική Έρευνα Ταξιδιών του Ηνωμένου Βασιλείου (NTS) τα έτη 2002 έως 2017 (ταξίδια Άγγλων κατοίκων της Μεγάλης Βρετανίας). Τα δεδομένα ταξιδιών συλλέγονται με συνεντεύξεις και αφορούν μία εβδομάδα (επταήμερη παρατήρηση). Με την ερευνά τους μελετούν τις επιπτώσεις της μεταβολής του χώρου εργασίας, των ταξιδιών των εργαζομένων και των επιπτώσεων στο περιβάλλον (εκπομπές διοξειδίου του άνθρακα). Χρησιμοποιήθηκαν δεδομένα από 113.153 άτομα σε 5 διαφορετικές ομάδες ανάλογα με τον χώρο εργασίας (1) σε σταθερό χώρο όλες τις ημέρες εργασίας - 73%, 2) σε σταθερό χώρο εργασίας τουλάχιστον 2 φορές την εβδομάδα – 6%, 3) σε πολλαπλούς χώρους εργασίας – 11,1%, 4) εργαζόμενοι από το σπίτι – 3,8%, 5) τηλεεργαζόμενοι – 6%). Τα ποσά των συνολικών εκπομπών διοξειδίου του άνθρακα προκύπτουν από τον πολλαπλασιασμό της απόστασης του ταξιδιού με τον συντελεστή εκπομπών διοξειδίου του άνθρακα ανάλογα με το μέσο μεταφοράς (αυτοκίνητο με βάση το είδος του καυσίμου, μηχανάκι, μέσα μαζικής μεταφοράς). Οι εργαζόμενοι σε σταθερό χώρο εργασίας πραγματοποιούν εκδρομές κυρίως με τα πόδια ή με ποδήλατο και χρησιμοποιούν πιο συχνά τα μέσα μαζικής μεταφοράς. Οι εργαζόμενοι από το σπίτι χρησιμοποιούν συχνά ποδήλατα και αυτοκίνητο και κάνουν ταξίδια σε κοντινές αποστάσεις. Οι εργαζόμενοι σε πολλαπλούς χώρους εργασίας και οι τηλεεργαζόμενοι χρησιμοποιούν περισσότερο το αυτοκίνητο άρα αυξάνουν τις εκπομπές διοξειδίου του άνθρακα. Ο αριθμός των ταξιδιών (επαγγελματικά ή προσωπικά) που πραγματοποιούν εβδομαδιαία οι εργαζόμενοι εξαρτάται από την θέση τους στη δουλειά (διευθυντικά στελέχη, υπάλληλοι γραφείου), από την σύμβαση εργασίας τους (μερική ή πλήρη απασχόληση), από το φύλο τους και την οικογενειακή τους κατάσταση (ύπαρξη παιδιών). Σύμφωνα με τα ευρήματα της έρευνας οι εργαζόμενοι με τηλεργασία κάνουν περισσότερα ταξίδια εκτός εργασίας της καθημερινής. Άρα οι εβδομαδιαίες εκπομπές διοξειδίου του άνθρακα είναι περισσότερες γιατί οι εργαζόμενοι διανύουν μεγαλύτερες αποστάσεις για ταξίδια εκτός εργασίας. Επιπλέον συνήθως οι τηλεεργαζόμενοι μένουν μακριά από κεντρικές επιχειρηματικές περιοχές άρα χρησιμοποιούν πιο πολύ το αυτοκίνητο. Επίσης οι άντρες εργαζόμενοι κάνουν περισσότερα ταξίδια από τις γυναίκες άρα εκπέμπουν μεγαλύτερα ποσοστά

διοξειδίου του άνθρακα. Επίσης οι εργαζόμενοι με παιδιά παρουσιάζουν μικρότερα ποσοστά εκπομπών διοξειδίου του άνθρακα αν και πραγματοποιούν μεγαλύτερες αποστάσεις για την εργασία τους γιατί δεν πραγματοποιούν συχνά ταξίδια εκτός εργασίας. (Cerqueira κ.ά., 2020)

4.2 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ – ΈΡΕΥΝΕΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΚΑΙ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΠΑΝΔΗΜΙΑ COVID-19

Με την έλευση της πανδημίας ξεκίνησε η χρήση της τηλεργασίας, στην Ε.Ε. το 37% των εργαζομένων το 2020 εργαζόταν από το σπίτι. Πριν την πανδημία εργαζόταν με τηλεργασία κυρίως Διευθυντικά στελέχη ενώ μετά επεκτάθηκε και σε διοικητικούς υπαλλήλους. Οι επιχειρήσεις για να μπορέσουν να κάνουν χρήση της τηλεργασίας πρέπει να επενδύσουν στην τεχνολογία, στην εκπαίδευση των εργαζομένων τους και σε κανόνες σύμφωνα με το εθνικό πλαίσιο εργασίας. Επιπλέον θα πρέπει να θεσμοθετηθεί «το δικαίωμα στην αποσύνδεση». (Κυριακούλιας, 2020)



Διάγραμμα 4.4 Τηλεργασία στην Ε.Ε. κατά την πανδημία covid-19

Πηγή: Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου δυναμικού

Τα μεγαλύτερα ποσοστά τηλεργασίας στην Ε.Ε. κατά την διάρκεια της πανδημίας παρατηρούνται στην Ολλανδία, στην Φιλανδία και το Λουξεμβούργο, ενώ τα χαμηλότερα σε Ρουμανία, Ελλάδα και Κροατία. (βλέπε διάγραμμα 4.3)

Οι Ipsen, Van Veldhoven, Kirchner and Hansen (2021), συλλέξαν δεδομένα με ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο από 29 Ευρωπαϊκές χώρες τις πρώτες εβδομάδες της πανδημίας (11 Μαρτίου έως 8 Μαΐου 2020) και μελέτησαν τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα της τηλεργασίας. Το ερωτηματολόγιο είχε 23 ερωτήσεις και στάλθηκε μέσα από τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης και τα πανεπιστήμια και είχε διάρκεια συμπλήρωσης περίπου 10 λεπτά. Το δείγμα ήταν 5.748 εργαζόμενοι από την Ευρώπη (23,3% Δανία, 23,1% Γερμανία, 15,3% Ιταλία, 14,5 Σουηδία) και ήταν κυρίως γυναίκες (59,2%). Το 84,1% εργαζόταν με πλήρη τηλεργασία κατά την διάρκεια της πανδημίας covid-19 ενώ το 15,9% εργαζόταν κάποιες φορές με τηλεργασία. Τα πλεονεκτήματα ομαδοποιούνται σε τρεις κατηγορίες, καταρχήν στην ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής γιατί δεν υπάρχει χρόνος μετακίνησης για την εργασία και άγχος. Δεύτερον στην καλύτερη απόδοση των εργαζομένων γιατί εστιάζουν τον χρόνο τους στην κύρια εργασία και όχι σε συναντήσεις και δευτερεύουσες εργασίες και τρίτων υπάρχει λιγότερος έλεγχος της εργασίας και έτσι μπορούν να κάνουν διαλείμματα όταν θέλουν και να τρώνε το δικό τους φαγητό. Με την χρήση της τηλεργασίας μειώνονται του κρούσματα της πανδημίας. Στα μειονεκτήματα ανήκουν καταρχήν ο περιορισμός του εργαζόμενου στο σπίτι, όπου υπάρχει κοινωνική απομόνωση και ο εξοπλισμός στο σπίτι (γραφείο, καρέκλα, οθόνη) αλλά και οι θόρυβοι δεν βοηθούν στην εργασία από το σπίτι. Δεύτερον η αβεβαιότητα εργασίας και τρίτον η αναγκαιότητα χρήσης και γνώσης νέων τεχνολογιών. (Ipsen κ.ά., 2021)

Σύμφωνα με τους Filimonova, Brostrom, και Kobozeva (2021) σε περιόδους πανδημίες είναι αναγκαστική η χρήση της τηλεργασίας για να διατηρηθούν οι θέσεις εργασίας. Η τηλεργασία έχει πολλά κοινωνικά οφέλη και βοηθάει στην εξισορρόπηση της επαγγελματικής με την προσωπική ζωή. Με την τηλεργασία στον χρόνο εργασίας δεν συμπεριλαμβάνεται ο χρόνος μετακίνησης στην εργασία και έτσι οι εργαζόμενοι έχουν περισσότερο προσωπικό ελεύθερο χρόνο. (Filimonova κ.ά., 2021)

Η Σαρλάνη (2022) στη διπλωματική της εργασία μελετά της επιπτώσεις της τηλεργασίας στον Δημόσιο τομέα και συγκεκριμένα στο e-ΕΦΚΑ. Έστειλε ερωτηματολόγια από Google forms σε 135 εργαζόμενους του ΕΦΚΑ από 29 Δεκεμβρίου 2021 έως 09 Ιανουαρίου 2022. Οι εργαζόμενοι ήταν 76,3% γυναίκες και 23,7% άντρες. Το 52,6% είχε ηλικία 41-50. Επίσης το 76,3% ήταν έγγαμοι, το 14,1% άγαμοι, και το 7,4% διαζευγμένοι. Το 74,8% ήταν υπάλληλοι, το 21,5% Προϊστάμενοι και το 3,7% Διευθυντές. Το 43,7% ήταν κάτοχοι μεταπτυχιακού, το 39,3% απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και το 17% απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Το 94,1% την περίοδο συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου δεν εργαζόταν με τηλεργασία ενώ το 5,9% εργαζόταν. Στην ερώτηση αν έχουν εργαστεί με τηλεργασία στο παρελθόν το 78,5% απάντησε ναι ενώ το 21,5% όχι. Ακόμη το 88,1% θεωρεί ότι εξαιτίας της πανδημίας εργάστηκε ή εργάζεται με τηλεργασία. Τα πλεονεκτήματα της τηλεργασίας σύμφωνα με τους συμμετέχοντες είναι η εξοικονόμηση χρόνου μετακίνησης (41,5%), ευελιξία και αυτονομία (24,4%), αύξηση παραγωγικότητας (16,3%) και ισορροπία εργασίας και προσωπικής ζωής (13,3%). Μειονεκτήματα της τηλεργασίας θεωρούν ότι εργάζονται περισσότερες ώρες (24,4%), τα ασαφή όρια εργασίας και προσωπικής ζωής (45,9%), και η απομόνωση (24,4%). Με την ερώτηση αν η τηλεργασία επηρεάζει τις εργασιακές σχέσεις συμφωνούν 76 άτομα, 15 διαφωνούν και 44 έχουν ουδέτερη στάση. Όσων αφορά την τηλεργασία και την ισορροπία εργασίας και προσωπικής ζωής 92 άτομα συμφωνούν, 27 έχουν ουδέτερη άποψη και 11 διαφωνούν. Για την σχέση της τηλεργασίας και της καλύτερης απόδοσης 64 άτομα συμφωνούν, 48 έχουν ουδέτερη στάση και 19 διαφωνούν. Στην ερώτηση για τηλεργασία και αυξημένο φόρτο εργασίας 59 άτομα συμφωνούν, 50 έχουν ουδέτερη στάση και 26 διαφωνούν. Με την σχέση τηλεργασίας και απομόνωσης 65 άτομα απάντησαν θετικά, 18 αρνητικά και 31 απάντησαν ουδέτερα. Για τη σχέση τηλεργασίας και ικανοποίησης 59 άτομα συμφωνούν, 46 έχουν ουδέτερη στάση και 14 διαφωνούν. Τέλος στην ερώτηση αν επιθυμούν να εργάζονται μόνιμα με τηλεργασία το 66,7% απάντησε όχι και το 33,3% ναι. (Σαρλάνη, 2022)

Η Λάβαρη (2022) στη διπλωματική της εργασία πραγματοποίησε μία έρευνα στους εργαζομένους για την τηλεργασία. Η έρευνα είναι ποσοτική με ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο (από Google forms) που στάλθηκε σε e-mail και μέσα κοινωνικής δικτύωσης σε 118 άτομα : 49 άντρες και 69 γυναίκες (41,53% άντρες, 58,47%

γυναίκες). Το επίπεδο εκπαίδευσης των ερωτηθέντων σε ποσοστό 84,74% ήταν απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και 15,26% δευτεροβάθμιας. Το 55,93% άγαμοι και το 44,07% έγγαμοι. Το 8,47% εργάζονται στον δημόσιο τομέα και το 91,53% στον ιδιωτικό τομέα. Επίσης το 86,44% πριν την πανδημία δεν είχε εργαστεί με τηλεργασία και μόλις το 13,56% είχε εργαστεί. Κατά την διάρκεια της πανδημίας το 57,63% εργαζόταν με τηλεργασία ενώ το 12,71% πήγαινε κανονικά στον χώρο εργασίας στην επιχείρηση. Μετά την πανδημία το 20,34% συνέχισε να εργάζεται με πλήρη τηλεργασία όλες τις ημέρες, το 50,85% σταμάτησε την τηλεργασία ενώ το υπόλοιπο ποσοστό συνδυάζει και τους δύο τρόπους. Η χρήση της τηλεργασίας έχει πολλά οφέλη για τους εργαζόμενους με τα σημαντικότερα σύμφωνα με την έρευνα να είναι καταρχήν η δυνατότητα εργασίας χωρίς γεωγραφικούς περιορισμούς. Επίσης εξοικονόμηση κόστους μετακίνησης, περισσότερος ελεύθερος χρόνος και συμβολή στην προστασία του περιβάλλοντος και στην αστική αποκέντρωση. Τα σημαντικότερα μειονεκτήματα είναι η σύγχυση στα όρια εργασίας και προσωπικής ζωής, κοινωνική απομόνωση και άγχος. Επίσης χρειάζεται άριστη σύνδεση στο διαδίκτυο, που συνήθως στο οικιακό δίκτυο είναι δύσκολο να υπάρχει και υπάρχουν και περισπασμοί της εργασίας από παιδιά και συγγάτοικους. Για να είναι αποτελεσματική η τηλεργασία χρειάζεται εκπαίδευση των εργαζομένων, σύγχρονος εξοπλισμός και στήριξη από την επιχείρηση. Το 48,31% βλέπει θετικά την μόνιμη χρήση της τηλεργασίας, το 25,42% αρνητικά και το 26,27% έχει ουδέτερη στάση. Επίσης το 55,93% συμφωνεί ότι η τηλεργασία αποτελεί το μέλλον της εργασίας. (Λάβαρη, 2022)

Οι Fontaneda et all (2023) διεξήγαγαν μία έρευνα στην Ισπανία, σε 11 εταιρίες (μικρές επιχειρήσεις αλλά και πολυεθνικές), για την τηλεργασία στον Βιομηχανικό τομέα (αυτοκινητοβιομηχανία, φαρμακευτική, εφοδιαστική, χημικά, μεταλλουργία, τρόφιμα). Πραγματοποίησαν συνεντεύξεις σε 31 άτομα, Διευθυντές εργοστασίων (4), Διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού (7), και εργαζόμενους (20) που δεν εργάζονται στην παραγωγή όπου είναι αδύνατον να εργαστούν εξ αποστάσεως. Η τηλεργασία στον Βιομηχανικό τομέα ξεκίνησε με την έλευση της πανδημίας covid - 19 και όχι νωρίτερα όπως σε άλλους τομείς. Είναι μία ζητούμενη μορφή απασχόλησης από εργαζόμενους και εργοδότες. Μπορεί να εφαρμοστεί σε μεσαία στελέχη και σε εργαζόμενους σε θέσεις υποστήριξης και όχι σε χειριστές παραγωγής (μηχανήματα). Η μέση ηλικία των ερωτηθέντων είναι τα 42,2 χρόνια, με μικρότερα

έτη τα 26 και μέγιστα τα 56 έτη. Επίσης το 35% είναι γυναίκες και το 65% είναι άνδρες. Το 60% είναι παντρεμένοι ενώ το 83,3% αυτών έχουν παιδιά . Όσον αφορά την εκπαίδευσή τους το 95% έχει πτυχίο πανεπιστημίου.

Το 2019 στην Ισπανία εργαζόταν με τηλεργασία το 4,8% των εργαζομένων με σχετικά σταθερό αυτό το ποσοστό μέχρι το 2020. Ενώ το 2021 με την έλευση της πανδημίας covid-19 έφτασε το 17,6%. Ενώ από το 2022 που καταργήθηκαν τα μέτρα για την πανδημία μειώθηκε στο 14%. Άρα παραμένει ένα υψηλό ποσοστό σε σχέση με το ποσοστό πριν την πανδημία. Σύμφωνα με στοιχεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, η μεταποίηση είναι ο κλάδος με το μικρότερο ποσοστό τηλεργασίας για το 2018, με ποσοστό μικρότερο του 2% των εργαζομένων. Μόνο σε 1 εταιρία από τις 11 που έγινε η έρευνα υπάρχουν εργαζόμενοι με τηλεργασία πριν την πανδημία σε χαμηλό ποσοστό κοντά στο 9,09%. Όμως μετά την πανδημία 9 από τις 11 εταιρίες χρησιμοποιούν ως μορφή απασχόλησης την τηλεργασία σε ποσοστό 81,81%. Για να βοηθήσουν τους εργαζόμενους με τηλεργασία 8 από τις 11 εταιρείες έδωσαν υπολογιστή στους εργαζόμενους, 2 έδωσαν οθόνη και καρέκλα ενώ 1 εταιρεία έδωσε 300 ευρώ σε κάθε εργαζόμενο για να αγοράσουν ότι χρειάζεται για να εργαστούν από το σπίτι. Από τους 20 εργαζόμενους (όχι στην παραγωγή) οι 18 απάντησαν ότι μπορούν να εργαστούν με τηλεργασία και μόνο 2 απάντησαν ότι δεν υπάρχει αυτή η δυνατότητα. Οι 13 από τους 18 απάντησαν ότι εργάζονται μερικώς ή πλήρως με τηλεργασία την στιγμή της συνέντευξης.

Στον τομέα της Βιομηχανίας η τηλεργασία δεν βοηθάει στην εξοικονόμηση κόστους χώρου γιατί τον κύριο χώρο καταλαμβάνουν τα μηχανήματα και όχι γραφεία. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας οι περισσότεροι εργαζόμενοι προτιμούν να εργάζονται με τηλεργασία μερικές ημέρες την εβδομάδα (1-2 ημέρες). Επίσης σύμφωνα με τα αποτελέσματα των συνεντεύξεων η τηλεργασία επέφερε κυρίως θετικά αποτελέσματα όπως ισορροπία επαγγελματικής ζωής και οικογένειας, ευέλικτο ωράριο εργασίας, υψηλά επίπεδα ικανοποίησης εργαζομένων και παραγωγικότητας, μείωση χρόνου μετακίνησης και άγχους. Η αποδοτικότητα των εργαζομένων αξιολογείται με βάση των αποτελεσμάτων της εργασίας και όχι της επίβλεψης στον χώρο εργασίας. Όμως έχει και κάποιες αρνητικές συνέπειες όπως η απαίτηση άριστων γνώσεων νέων τεχνολογιών, κακές συνήθειες διατροφής και άθλησης (σωματική αδράνεια) και κοινωνική απομόνωση. Επίσης οι εργαζόμενοι με τηλεργασία θα πρέπει να οργανώνουν και διαχειρίζονται σωστά τον χρόνο τους για

να είναι αποτελεσματικοί. Επιπλέον υπάρχουν προκλήσεις με την σύνδεση του ίντερνετ που πρέπει να είναι άριστη και με την επικοινωνία με τους ανώτερους. Ακόμη θα πρέπει να θεσπιστούν και άλλοι νόμοι για την τηλεργασία γιατί είναι η μορφή απασχόλησης που ενδείκνυται σε καταστάσεις κρίσεις και έκτακτης ανάγκης. (I. Fontaneda κ.ά., 2023)

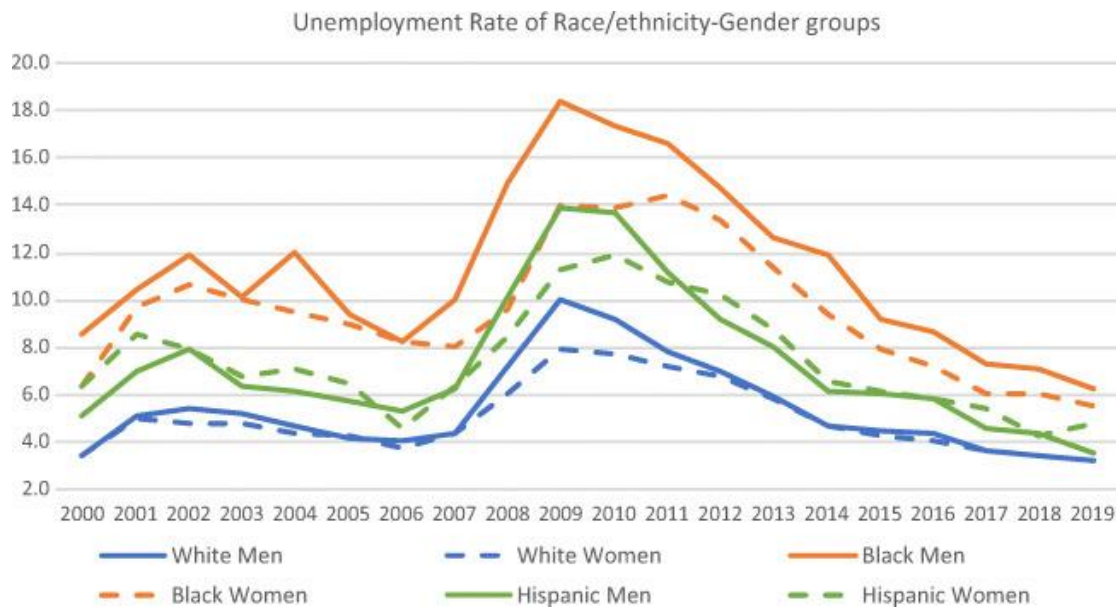
Οι Costa et all (2022) πραγματοποίησαν μια μελέτη για την ικανοποίηση και την απόδοση των εργαζομένων από τη χρήση της τηλεργασίας κατά την διάρκεια της πανδημίας covid-19. Με την έλευση την πανδημίας οι περισσότεροι εργαζόμενοι αναγκάστηκαν να εργαστούν από το σπίτι, και όσοι είχαν παιδιά είχαν παράλληλα και την φροντίδα τους γιατί έκλεισαν τα σχολεία. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε το 2020 (Νοέμβριο – Δεκέμβριο) με αποστολή διαδικτυακού ερωτηματολογίου σε υπάλληλους γραφείου που εργαζόταν από το σπίτι κατά την διάρκεια της πανδημίας. Ο πληθυσμός της μελέτης ήταν 94 άτομα (63 γυναίκες και 31 άντρες) με μέση ηλικία τα 50,4 χρονών. Περίπου το 65% του δείγματος είναι παντρεμένοι και το 20% έχει παιδιά κάτω από 18 ετών ενώ το 49% έχει παιδιά με ηλικία 18 και μεγαλύτερα. Περίπου το 29% του δείγματος έχει σωματικές ασθένειες ενώ κανένας δεν έχει ψυχικές ασθένειες. Το 40% του δείγματος (42,9% γυναίκες και 33,3% άντρες) με παιδιά μικρότερα από 18 ετών πιστεύει ότι η ηλικία των παιδιών τους επηρέασε την απόδοσή τους κατά την εργασία από το σπίτι. Το 95,7% του δείγματος (95,2 γυναίκες, 96,8 άντρες) νιώθει ικανοποιημένο από την απόδοσή του κατά την διάρκεια της πανδημίας. Στην ερώτηση αν έχει αλλάξει η δουλειά τους, το 17% απάντησε ότι έγινε χειρότερη, το 54,3 ότι «το έργο είναι αμετάβλητο» και το 28,7 ότι βελτιώθηκε. Περίπου το 30% του δείγματος απάντησε ότι νιώθει μοναξιά και νευρικότητα κατά την τηλεργασία. Επίσης οι παντρεμένοι ή που συγκατοικούσαν ένιωθαν λιγότερο μοναξιά από τους ελεύθερους. Η ευερεθιστικότητα σχετίζεται θετικά με την μοναξιά ενώ οι αλλαγές στη διάθεση σχετίζονται με προβλήματα ύπνου όπως αυπνία, νυχτερινές αφυπνίσεις και εφιάλτες. Επιπλέον το επίπεδο εκπαίδευσης σχετίζεται θετικά με την απόδοση. Επίσης τα άτομα που απάντησαν ότι η πανδημία άλλαξε την ζωή τους (85,1% του δείγματος) ένιωθαν πιο ευερέθιστοι και είχαν προβλήματα ύπνου. Οι περισσότεροι εργαζόμενοι δήλωσαν ότι νιώθουν ικανοποιημένοι από την απόδοσή τους στην εργασία με τηλεργασία με εξαίρεση τις μισές γυναίκες με παιδιά κάτω από 18 ετών οι οποίες δήλωσαν ότι χρειάζονται κοινωνική υποστήριξη από την

Κυβέρνηση για να καταφέρουν να εργάζονται ικανοποιητικά από το σπίτι ενώ έχουν και μικρά παιδιά. (Costa κ.ά., 2022)

Οι Hartner-Tiefenthaler et al (2022) πραγματοποίησαν μια έρευνα στην Αυστρία, σε 283 εργαζόμενους που συγκατοικούν με τους συντρόφους τους (οικογένειες) που εργάστηκαν με τηλεργασία κατά την διάρκεια του πρώτου lockdown για τα οφέλη της τηλεργασίας. Σύμφωνα με την έρευνα σημαντικό ρόλο παίζει το φύλο του εργαζόμενου και αν έχουν παιδιά. Με την έλευση της πανδημίας το 2020 για να περιοριστεί η μετάδοσή της αναγκάστηκαν όλοι να παραμείνουν στα σπίτια τους. Από εκεί οι εργαζόμενοι έπρεπε να διαμορφώσουν ένα χώρο για να εργάζονται και παράλληλα όσοι είχαν παιδιά έπρεπε να τα επιβλέπουν γιατί έκλεισαν και τα σχολεία. Η εξωτερική βοήθεια από συγγενείς ή προσωπικό για φροντίδα παιδιών ή σπιτιού ήταν ανύπαρκτη λόγω των περιορισμών και του φόβου μετάδοσης του ιού. Οι μπαμπάδες άρχισαν να βοηθούν περισσότερο σε σπίτι και παιδιά από ότι πριν αλλά και πάλι σε μικρότερο βαθμό από τις μαμάδες. Τα 283 άτομα της έρευνας ήταν εργαζόμενοι, μέλη του Εργατικού Επιμελητηρίου Αυστρίας και συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο 26 Ιουνίου έως 25 Οκτωβρίου 2020. Είναι ένα διάστημα χωρίς περιορισμούς, μετά το lockdown. Το 46,4% του δείγματος ήταν γυναίκες και το 53,6% άντρες. Το 46,3% είχε τουλάχιστον 1 παιδί που έμενε μαζί τους. Οι άντρες χωρίς παιδιά δήλωσαν ότι διευκολύνεται η οικογένεια με την τηλεργασία γιατί μειώνεται ο χρόνος που απαιτεί η εργασία και αυτός ο ελεύθερος χρόνος διατίθεται για την οικογένεια. Οι γυναίκες χωρίς παιδιά δήλωσαν ότι έχουν περισσότερο χρόνο για δουλειές του σπιτιού και για την οικογένεια και συγκεντρώνονται καλύτερα στην εργασία από το σπίτι. Οι γυναίκες με παιδιά νιώθουν πιο επιβαρυνμένες με σπίτι, παιδιά και εργασία κατά την διάρκεια της τηλεργασίας στην πανδημία. Οι μπαμπάδες εργαζόμενοι νιώθουν ότι με την τηλεργασία διευκολύνεται η εργασία και η οικογένεια. Οι εργαζόμενοι γονείς διακόπτουν την εργασία τους πιο συχνά για θέματα που δεν αφορούν την εργασία σε σχέση με αυτούς που δεν έχουν παιδιά. Οι μητέρες εργαζόμενες διακόπτουν την εργασία τους για οικογενειακές υποχρεώσεις περισσότερο από τους πατεράδες εργαζόμενους (στο ίδιο σπίτι). Επιπλέον η παρουσία παιδιών στο σπίτι οδηγεί σε λιγότερο θετικές συσχετίσεις με την τηλεργασία. Άρα το φύλο επηρεάζει την εμπειρία της τηλεργασίας κατά την διάρκεια της πανδημίας covid-19 αλλά και η ύπαρξη παιδιών επιβαρύνει περισσότερο τις γυναίκες. Επομένως η τηλεργασία μειώνει την σύγκρουση επαγγελματικής ζωής και

οικογένειας σε άντρες και γυναίκες αλλά σε διαφορετικό βαθμό ανάλογα με την οικογενειακή κατάσταση (παιδιά). (Hartner-Tiefenthaler κ.ά., 2022)

Ο Gezici (2020) μελέτησε τις επιπτώσεις της πανδημίας στα ποσοστά ανεργίας των ανθρώπων με βάση το φύλο και την εθνικότητα. Στην Αμερική υπάρχουν ανισότητες στο εργατικό δυναμικό της χώρας που βασίζονται στο φύλο και την εθνικότητα των πολιτών. Μελετήθηκαν ομάδες λευκών, μαύρων και ισπανόφωνων ανδρών και γυναικών ελέγχοντας παράλληλα το επίπεδο εκπαίδευσης, την ηλικία και το είδος του επαγγέλματός τους. Καταρχήν υπάρχει διάκριση με βάση το φύλο ανάλογα με τον κλάδο – ειδικότητα εργασίας. Όμως και οι ίδιοι οι πολίτες άντρες και γυναίκες δεν αναζητούν τις ίδιες ειδικότητες και ωράρια εργασίας. Οι γυναίκες έχουν περισσότερες υποχρεώσεις στην οικογένεια (παιδιά, σπίτι) και αναζητούν λιγότερες ώρες εργασίας γι' αυτό και οι εργοδότες επενδύουν λιγότερα για εκπαίδευση των γυναικών και έτσι παρατηρούμε την πρώτη διάκριση. Η τηλεργασία βοηθάει στην μείωση αυτών των διακρίσεων γιατί οι εργαζόμενοι μπορούν να συνδυάσουν εργασία και οικογένεια (φροντίδα εξαρτώμενων μελών, λιγότερο άγχος, δουλειές σπιτιού). Επιπλέον συνήθως τα άτομα έχουν διαφορετικό επίπεδο εκπαίδευσης με βάση την φυλή, σύμφωνα με την έρευνα οι μαύροι άντρες έχουν χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης σε σχέση με μαύρες γυναίκες και λευκούς άντρες και γυναίκες γι' αυτό και έχουν μεγαλύτερα ποσοστά ανεργίας. Ακόμα υπάρχουν προκαταλήψεις σε διάφορες φυλές – εθνικότητες που αυξάνουν τις διακρίσεις.



Διάγραμμα 4.5 Ποσοστά ανεργίας ανά εθνικότητα - φύλο

Πηγή: (Gezici, 2020)

Παρατηρούμε ότι τα ποσοστά ανεργίας για λευκούς άνδρες και λευκές γυναίκες είναι χαμηλά και σχεδόν τα ίδια για τα δύο φύλα με εξαίρεση το 2009 που οι λευκοί άνδρες έχουν μεγαλύτερο ποσοστό κοντά στο 10% ενώ οι λευκές γυναίκες έχουν 8% άρα υπάρχει περίπου 2% διαφορά. Ακολουθούν οι ισπανόφωνοι άνδρες και γυναίκες με παρόμοια ποσοστά από το 2000 έως 2019 με εξαίρεση το 2009 έως 2010 όπου το ποσοστό των άνεργων ισπανόφωνων ανδρών είναι περίπου 2% μεγαλύτερο από τις ισπανόφωνες γυναίκες και φτάνει στο 14%. Το ποσοστά ανεργίας των μαύρων ανδρών ξεκινάει το 2000 με περίπου 8% και διακυμάνσεις φτάνει το 2009 στο 18% και ξεκινάει να μειώνεται έως το 2019 που φτάνει το 6%. Τα ποσοστά ανεργίας των μαύρων γυναικών είναι χαμηλότερα με λιγότερες διακυμάνσεις. Ξεκινάνε το 2000 με 6%, το 2009 και το 2011 φτάνουν στο 14% και μετά μειώνονται έως το 2019 που φτάνει λίγο κάτω από το 6%. (βλέπε διάγραμμα 4.4) (Gezici & Ozge Ozay, 2020)

Πίνακας 4.2 Ποσοστό ανέργων κατά την διάρκεια του covid-19 με βάση το φύλο και την Εθνικότητα

Race/ ethnicity	Men	Women	Total
White	0.26	0.29	0.55
Black	0.07	0.07	0.14
Hispanic	0.12	0.11	0.23
Other	0.04	0.04	0.08
Total	0.49	0.51	1

$F(2.96, 9214.62) = 2.18, p = 0.09$.

Πηγή: Gezici, 2020

Στη συνέχεια οι Gezici και Ozay (2020) μελέτησαν τα ποσοστά ανεργίας τον Απρίλιο του 2020, που είναι ο πρώτος μήνας μετά από τα μέτρα που πήραν οι κυβερνήσεις για την πανδημία covid-19. Το 26% των λευκών αντρών και το 29% των λευκών γυναικών είναι άνεργοι κατά την διάρκεια του κορονοϊού στο 55% των λευκών εργαζόμενων. Παρατηρήθηκαν μεγαλύτερα ποσοστά ανεργίας σε ισπανόφωνες γυναίκες, ακολουθούν οι μαύρες και τελευταίες οι λευκές. Η τηλεργασία σε βιομηχανίες κατά την διάρκεια της πανδημίας ωφέλησε τις λευκές γυναίκες, τους μαύρους και τους ισπανόφωνους άνδρες. Όμως δεν ωφέλησε τις μαύρες και τις ισπανόφωνες γυναίκες που εξακολουθούν να έχουν μεγάλη πιθανότητα να χάσουν την εργασία τους. Κατά την διάρκεια του κορονοϊού, που έκλεισαν τα σχολεία, αν δεν υπήρχε η τηλεργασία θα αναγκαζόταν να παραιτηθούν κυρίες μητέρες όμως με την χρήση της τηλεργασίας τους δόθηκε η δυνατότητα εργασίας. (βλέπε πίνακα 4.2)

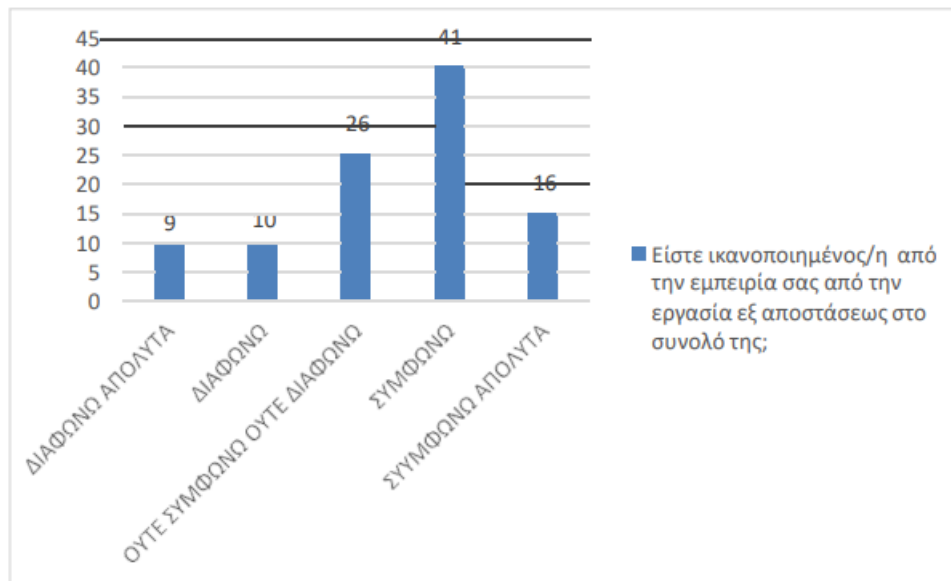
Οι Steidtmann et al (2021), παρουσιάζουν στο άρθρο τους τα αποτελέσματα μίας διαδικτυακής έρευνας σε εργαζόμενους ψυχικής υγείας (14 ιατροί, 11 διοικητικοί υπάλληλοι) που χρειάστηκε να δουλέψουν με τηλεργασία κατά την διάρκεια της πανδημίας covid-19. Περίπου 85% απάντησε ο η τηλεργασία «ήταν αρκετά ή πολύ καλύτερη από το αναμενόμενο» και οι ασθενείς ένιωθαν ικανοποιημένοι. Επίσης πολλοί δυσκολεύτηκαν με τη χρήση νέων τεχνολογιών όμως τα οφέλη ήταν περισσότερα όπως παραπάνω ελεύθερο προσωπικό χρόνο, χωρίς πολλές

μετακινήσεις. Προκλήσεις αποτελούν η καλή συνεργασία με την ομάδα από απόσταση και η θέσπιση ορίων όσων αφορά τις ώρες εργασίας από το σπίτι. (Steidtmann κ.ά., 2021)

Οι Sousa-Uva et al (2021) μελέτησαν το επίπεδο ικανοποίησης των εργαζομένων με τηλεργασία στην Πορτογαλία κατά την διάρκεια της πανδημίας covid-19 και αν υπάρχουν επιπτώσεις στην υγεία τους. Το πρώτο lockdown στην Πορτογαλία ξεκίνησε στις 18 Μαρτίου 2020 και από τις 19 Μαρτίου μέχρι αρχές Ιουλία ήταν υποχρεωτική η τηλεργασία. Οι εργαζόμενοι και οι επιχειρήσεις δεν ήταν προετοιμασμένοι γιατί τα ποσοστά τηλεργασίας πριν την πανδημία ήταν πολύ χαμηλά. Επίσης οι εργαζόμενοι γονείς είχαν συγχρόνως και την επίβλεψη – φροντίδα των παιδιών τους. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε με διαδικτυακό ερωτηματολόγιο σε 1004 εργαζόμενους. Το 91% των εργαζομένων έκαναν χρήση της τηλεργασίας περισσότερο από 1 μήνα. Το 25% είχαν ηλικία 30-39 και το 39% 40-49 έτη. Το 59,86% ήταν παντρεμένοι, το 27,79% μόνοι ενώ το 12,35% χήροι ή διαζευγμένοι. Το 51,20% δεν έχουν κανένα παιδί στο σπίτι, το 21,02% έχουν 1 παιδί, το 23,5% 2 παιδιά και το 4,28% 3 ή περισσότερα. Το ποσοστό ικανοποίησης των εργαζομένων με τηλεργασία είναι αυξημένο και κοντά στο 69%. Το 52,9% των ερωτηθέντων απάντησαν ότι έχουν καλύτερη συγκέντρωση στην εργασία τους και ισορροπία μεταξύ προσωπικής και εργασιακής ζωής (53,10%). Το 31,4% απάντησε ότι με την τηλεργασία νιώθουν ευελιξία στην εργασία. Επίσης το 62,30% απάντησε ότι έχει καλή αίσθηση στο χώρο εργασίας από το σπίτι. Το 92% των ερωτηθέντων θέλουν να ξαναδουλέψουν με τηλεργασία στο μέλλον αλλά από αυτούς το 60,16% επιθυμεί με μερική απασχόληση τηλεργασία. Όμως το 59,46% απάντησε ότι εργάζεται παραπάνω ώρες από ότι συνήθως. Οι εργαζόμενοι χρειάζονται βοήθεια από την επιχείρηση σε εκπαίδευση και εξοπλισμό και το 66% απάντησε ότι δεν την είχε. Επίσης η τηλεργασία έχει δυσμενείς επιπτώσεις στη σωματική και ψυχική υγεία. Σημαντικοί παράγοντες για αυτά τα αποτελέσματα είναι η εμπιστοσύνη που έδειξαν οι εργοδότες στους εργαζόμενους και που ένιωθαν καλά στο χώρο εργασίας στο σπίτι. Επίσης σημαντικό ρόλο για την ικανοποίηση των εργαζομένων κατέχουν το εργασιακό περιβάλλον και η οργανωτική κουλτούρα. (Sousa-Uva κ.ά., 2021)

Σύμφωνα με τη Μεταξιώτη (2021) η επιχειρήσεις που κάνουν χρήση της τηλεργασίας μειώνουν το κόστος εργασίας και αυξάνουν τα κέρδη τους. Αυτό επιτυγχάνεται με μείωση του κόστους διατήρησης χώρων εργασίας (ενοίκια) και του

κόστους λειτουργίας (θέρμανση, ηλεκτρικό ρεύμα). Παράλληλα παρατηρείται αύξηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων καθώς έχουν λιγότερο άγχος, κόπωση και εξοικονόμηση χρόνου επειδή δεν μεταβαίνουν στην εργασία τους. Επιπλέον οι επιχειρήσεις μπορούν να προσλαμβάνουν απομακρυσμένα τους πιο ικανούς εργαζόμενους για τις θέσεις εργασίας τους. Η δυνατότητα εργασίας δεν εξαρτάται από εξωγενείς παράγοντες όπως απεργίες, καιρός, φυσικά φαινόμενα. Όμως υπάρχουν και αρνητικές επιπτώσεις για τις επιχειρήσεις όπως το αρχικό κόστος για την τηλεργασία που περιλαμβάνει τεχνολογικές υποδομές (προγράμματα, εξοπλισμός) και εκπαίδευση εργαζομένων. Για τους εργαζόμενους με τηλεργασία υπάρχει ευελιξία στην εργασία και ισορροπία σε προσωπική ζωή και εργασία. Επιπλέον παρατηρείται καλύτερο επίπεδο ζωής γιατί έχουν περισσότερο ελεύθερο χρόνο, λιγότερο άγχος, εξοικονόμηση κόστους μετακίνησης και μπορούν να μένουν μόνιμο σε όποια περιοχή επιθυμούν. Όμως υπάρχει κίνδυνος να μην τεθούν τα σωστά όρια (ωράριο, ιδιωτική ζωή) στην εργασία από το σπίτι και κοινωνική απομόνωση των εργαζομένων. Ολοκληρώνοντας η τηλεργασία αυξάνει την προσφορά εργασίας και παράλληλα μειώνει την ανεργία. Επιπλέον προωθεί την ισότητα στην εργασία σε άντρες και γυναίκες γιατί βοηθάει τις γυναίκες με μικρά παιδιά ή που φροντίζουν ηλικιωμένους και έχουν και τις εργασίες του σπιτιού να εργαστούν από το σπίτι. Ακόμη επιτρέπει σε άτομα με αναπηρία να εργαστούν και μειώνει τους ρύπους προς το περιβάλλον. Πραγματοποίησε έρευνα με ερωτηματολόγιο από Οκτώβριο έως Νοέμβριο 2020 σε 102 υπαλλήλους της εταιρίας Cosmote. Το 35% ήταν άντρες και το 65% γυναίκες με ηλικίες από 18 έως 65 έτη. Το 37% (38 άτομα) απάντησε ότι συμφωνεί και 33 άτομα ότι συμφωνούν απόλυτα ότι θα μπορούσαν να εργαστούν από το σπίτι βάση του αντικειμένου της εργασίας τους. Το 60% των εργαζομένων είχαν φτιάξει ένα συγκεκριμένο χώρο για εργασία από το σπίτι. Πάνω από το 50% απάντησε ότι τους δόθηκαν σαφείς οδηγίες από τον εργοδότη αλλά και διευκολύνσεις όπως οικονομικά προγράμματα ίντερνετ για να διευκολυνθεί η τηλεργασία. Το 55% είχε τεχνολογική υποστήριξη (εξοπλισμό) από την εταιρία ενώ το 20% εργάστηκε με δικό του εξοπλισμό. Στην ερώτηση αν θα αποδέχονταν τη χρήση κάμερας ή άλλου μέσου για καταγραφή της εργασίας τους το 50% διαφωνεί, το 27% συμφωνεί ενώ το 23% το σκέφτεται.



Διάγραμμα 4.6 Ικανοποίηση εργαζομένων από την τηλεργασία (2020)

Πηγή: (Μεταξιώτη, 2021)

Το 40% και το 15% των ερωτηθέντων συμφωνεί και συμφωνεί απόλυτα ότι είναι ικανοποιημένοι από την τηλεργασία, το 10% διαφωνεί και το 10% διαφωνεί απόλυτα με την τηλεργασία ενώ το 25% δεν είναι σίγουρο για την τηλεργασία. Όμως σχεδόν το 80% έχουν θετική στάση για το μέλλον της τηλεργασίας και το 72% θεωρεί ότι η παραγωγικότητα επηρεάστηκε θετικά. Μόνο το 23% πιστεύει ότι οι σχέσεις με τους συναδέλφους επηρεάστηκαν αρνητικά (45% διαφωνεί) και το 60% συμφωνεί ότι απέκτησε επιπλέον γνώσεις για λογισμικά συστήματα υπολογιστών. Επιπλέον το 32% συμφωνεί ότι δουλεύοντας από το σπίτι μειώθηκε ο προσωπικός τους χρόνος ενώ το 46% διαφωνεί. Το 58% πιστεύει ότι για να είναι αποτελεσματική η τηλεργασία χρειάζεται διαμορφωμένος χώρος εργασίας από το σπίτι. Το 85% πιστεύει ότι η πανδημία βοήθησε στην καθιέρωση της τηλεργασίας. Το 73% των ερωτηθέντων απάντησε ότι έχει θετική εμπειρία από την τηλεργασία. (βλέπε διάγραμμα 4.5) (Μεταξιώτη, 2021)

Ο Γιαννιούδης (2023) πραγματοποίησε έρευνα με ερωτηματολόγιο σε 124 εργαζόμενους του Σ.Ε.Π.Ε (54,8% γυναίκες, 45,2% άντρες) εντός Αττικής για την τηλεργασία και τις επιπτώσεις της στο ανθρώπινο δυναμικό της δημόσιας διοίκησης. Το μορφωτικό τους επίπεδο σε ποσοστό 46,8% είναι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και 37,9% κάτοχοι μεταπτυχιακού. Το 25% είναι άγαμοι, το 51,6% παντρεμένοι και το 19,4% διαζευγμένοι. Το 37,9% έχει 2 παιδιά το 25% κανένα, το

25% έχει 1 και το 12,1% έχει 3. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας σε ποσοστό 92,7% οι εργαζόμενοι δεν είχαν κάνει χρήση της τηλεργασίας πριν τον κορονοϊό και το 79,8% δεν έκανε χρήση ούτε μετά τον κορονοϊό ενώ κατά την διάρκεια της πανδημίας όλοι οι εργαζόμενοι εργάζονταν με τηλεργασία. Αναλυτικότερα πριν την πανδημία covid-19 το 92,7% δεν εργαζόταν με τηλεργασία, το 4% εργαζόταν με μερική τηλεργασία και το 3,2% εργαζόταν με τηλεργασία. Μετά την πανδημία το 79,8% δεν εργάζεται με τηλεργασία, το 11,3% εργάζεται με μερική τηλεργασία και το 8,9% εργάζεται με τηλεργασία. Η άποψή τους για την τηλεργασία είναι ουδέτερη όπως και για την αποτελεσματικότητά της. Όμως θεωρούν ότι η απόφαση της χρήσης της τηλεργασίας ήταν βιαστική χωρίς την απαραίτητη εκπαίδευση και αυτό τους προκάλεσε άγχος. Επιπλέον οι εργαζόμενοι με μεταπτυχιακό αντιλαμβάνονται πιο θετικά την τηλεργασία και εκτιμούν καλύτερα την αποτελεσματικότητά της. Η τηλεργασία βοήθησε να ανταποκριθούν καλύτερα στις οικογενειακές τους υποχρεώσεις όμως οι εργαζόμενοι με παιδιά παραπονέθηκαν για δυσκολίες στην εργασία γιατί υπήρχε φασαρία και δεν μπορούσαν να συγκεντρωθούν. Επίσης οι γυναίκες εργαζόμενες θεωρούν ότι με την τηλεργασία επιτυγχάνουν καλύτερα τους στόχους τους σε σχέση με τους άντρες. Ακόμα οι εργαζόμενοι με μεταπτυχιακό αξιολογούν καλύτερα την τηλεργασία σε σχέση με τους απόφοιτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. (Γιαννιούδης, 2023)

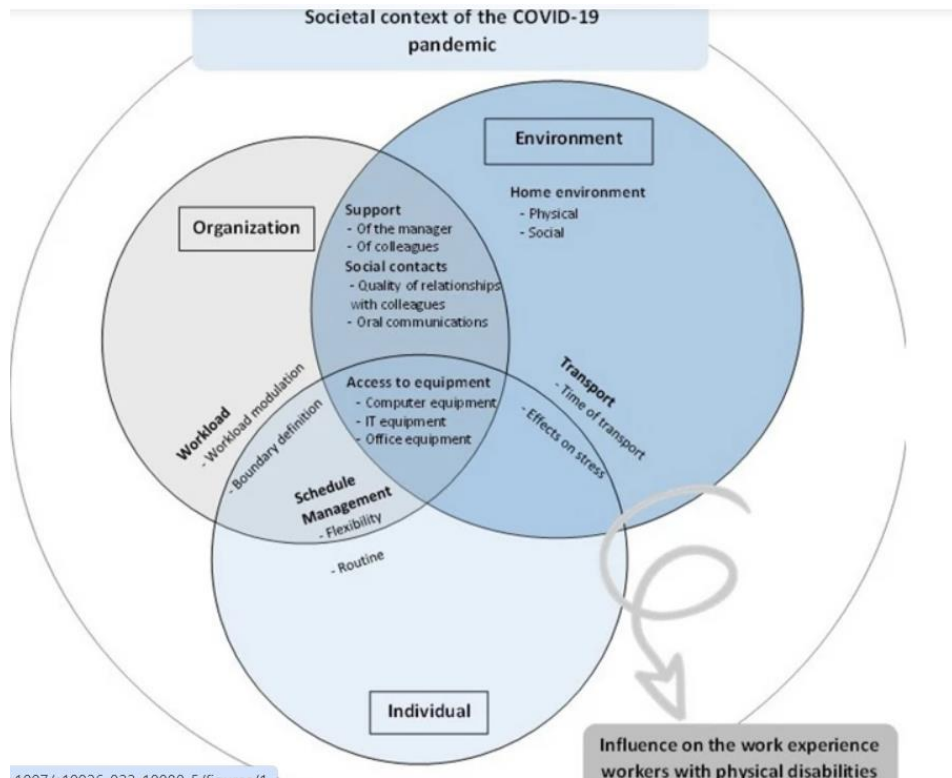
Ο Quaglio (2023) και οι συνεργάτες τους πραγματοποίησαν διπλή έρευνα το 2022. Έγινε μία ποσοτική έρευνα με ερωτηματολόγια που συντάχθηκαν από υπηρεσίες υγείας 26 διαφορετικών Ευρωπαϊκών ιδρυμάτων και φορέων από 8 Ευρωπαϊκά κράτη μέλη. Ήταν στα Αγγλικά και στάλθηκε με e-mail σε 165 άτομα και από αυτούς συμμετείχαν οι 114 από 3 Μαΐου έως 19 Ιούνιο του 2022. Μετά πραγματοποιήθηκαν συνεντεύξεις μέσω zoom σε 4 ομάδες εστίασης (γιατροί, νοσηλευτές, κοινωνικοί λειτουργοί – ψυχολόγοι και διοικητικό προσωπικό) σε συνολικά 13 άτομα. Οι εργαζόμενοι πριν ξεκινήσουν την συμπλήρωση των ερωτηματολογίων πήραν άδεια από τις ιατρικές υπηρεσίες του ιδρύματος που ανήκουν. Μετά την ολοκλήρωση των 2 ερευνών έγιναν συγκρίσεις – συσχετίσεις δεδομένων με προγράμματα chi-square και Fisher και στατιστική ανάλυση με R4.1 Τελικά το ερωτηματολόγιο συμπληρώθηκε από 114 άτομα (85 γυναίκες, 27 άντρες, 2 δεν απάντησαν) με μεγαλύτερο το ποσοστό γυναικών (74%) και ηλικία 40 – 60 ετών (77%). Από τους συμμετέχοντες το 35% ήταν γιατροί, το 30% νοσηλευτές, το 20%

διοικητικό προσωπικό, το 10% κοινωνικοί λειτουργοί και το 5% ψυχολόγοι. Το 49% είχε πτυχίο μάστερ και το 20% διδακτορικό. Το 22% δεν είχε παιδιά, το 19% είχε παιδιά που ζουν αλλού, και το 18% παιδιά 5-11 ετών, το 10% μικρότερα και το 31% μεγαλύτερα. Επίσης το 70% των ερωτηθέντων εργαζόταν 20 km ή λιγότερο από το σπίτι τους. Κατά την διάρκεια της πανδημίας το 50% των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Ένωση δουλεύει τουλάχιστον εν μέρει με τηλεργασία ενώ πριν την πανδημία εργαζόταν μόνο το 12%. Το ιατρικό προσωπικό κατά την διάρκεια της πανδημίας ένιωθε κοινωνικά απομονωμένο και στιγματισμένο. Μετά την έλευση της πανδημίας πολλοί εξακολουθούν να εργάζονται με τηλεργασία. Η χρήση της τηλεργασίας έχει πολλά οφέλη για τους εργαζόμενους όπως μείωση άγχους, ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και γενικότερα καλύτερη ποιότητα ζωής. Όμως έχει και μειονεκτήματα όπως ο αποκλεισμός στο σπίτι, πρόχειρη τροφή, δεν μπορούν εύκολα να συγκεντρωθούν στην εργασία στο σπίτι, αδυναμία διαχωρισμού επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και μειωμένη υποστήριξη. Οι περισσότεροι ερωτηθέντες με την εμπειρία που απέκτησαν νιώθουν καλύτερα προετοιμασμένοι για το μέλλον. Όμως θα πρέπει να υπάρχει πρόβλεψη για άμεσες προσλήψεις σε περιόδους κρίσης. Με την έλευση της πανδημίας υπήρχε άγχος και φόβος για το υγειονομικό προσωπικό γιατί γνώριζαν ότι υπήρχε ο ιός στον χώρο εργασίας τους. Για την συνολική εμπειρία από την τηλεργασία απάντησαν θετικά το 81% των συμμετεχόντων. Επίσης συμφώνησαν ότι τα πήγαν καλά με την χρήση της τηλεργασίας. Συμφώνησαν ότι τους παρείχαν κατάλληλο εξοπλισμό (96%) και λειτούργησε καλά η τηλεργασία (95%). Όμως οι απαντήσεις για την επικοινωνία με τους συναδέλφους κατά την διάρκεια της τηλεργασίας είναι «σχεδόν θετικές» και «θετικές», λίγες «πολύ θετικές» και ελάχιστες «πολύ αρνητικές» και «αρνητικές». Η τηλεϊατρική βοήθησε το έργο των ιατρών στην παροχή υπηρεσιών ενώ η τηλεδιαβούλευση βοήθησε ψυχολόγους και κοινωνικούς λειτουργούς να συνεχίσουν το έργο τους, δίνοντας συμβουλές από απόσταση. Η τηλεργασία αποτελεί ευκαιρία για αναδιοργάνωση της εργασίας για παροχή ιατρικών υπηρεσιών στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Οι ομάδες εστίασης ανέφεραν κυρίων πλεονεκτήματα από την χρήση της τηλεργασίας αλλά και προκλήσεις. Επειδή κατά την διάρκεια της πανδημίας υπήρχε μεγάλο φόρτο εργασίας αν δεν ήταν η τηλεργασία έστω και μερική δεν θα τα κατάφεραν. Με την τηλεργασία νιώθουν πιο συγκεντρωμένοι, πιο παραγωγικοί

έχουν περισσότερο ελεύθερο χρόνο, ευελιξία με λιγότερο άγχος και δεν φοβούνται να μην μολυνθούν κατά την εργασία τους. Επίσης υπάρχει ισορροπία εργασίας και οικογένειας. Όμως αντιμετώπισαν και προκλήσεις όπως το ότι το περιβάλλον στο σπίτι δεν ήταν κατάλληλο για συγκέντρωση και για εργασία. Επίσης οι προσπάθειες των τηλεργαζομένων δεν αναγνωρίστηκαν όσο θα έπρεπε από τους ανώτερους. (Quaglio κ.ά., 2023)

Ο Lecours (2023) πραγματοποίησε μία έρευνα σε 16 εργαζόμενους με σωματικές αναπηρίες (κινητικές, αισθητηριακές) που περιελάβανε ερωτηματολόγιο με κοινωνικό-δημογραφικά στοιχεία και συνέντευξη (διαδικτυακή ή τηλεφωνική) με σκοπό να ελέγξει την επίδραση της τηλεργασίας κατά την διάρκεια της πανδημίας στην εργασιακή εμπειρία ατόμων με σωματικές αναπηρίες. Αφού συγκεντρώθηκαν τα δεδομένα της έρευνας έγινε ανάλυση με το λογισμικό Nvivo 1.5. Οι εργαζόμενοι που συμμετείχαν στην έρευνα είχαν σωματική αναπηρία, είχαν δουλέψει με μερική ή πλήρη απασχόληση για 1 χρόνο ή περισσότερο και κατά την διάρκεια της πανδημίας έκαναν χρήση της τηλεργασίας. Τον Ιούνιο του 2020 το 39% των Καναδών εργαζόταν με τηλεργασία, αυξημένο ποσοστό σε σχέση με τα ποσοστά πριν την Πανδημία που ήταν 17%. Στο Ηνωμένο Βασίλειο τον Απρίλιο του 2020 εργαζόταν με τηλεργασία το 43,1% ενώ πριν την πανδημία (Ιανουάριο 2020) εργαζόταν μόλις το 5,7%. Επιπλέον κατά την διάρκεια της πανδημίας στην Γαλλία το 64% των εργαζομένων με αναπηρία επέλεξαν την τηλεργασία έναντι του 53% που την επέλεξαν από τον γενικό πληθυσμό. Οι παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή εμπειρία σχετίζονται με 3 μέρη: το άτομο, την οργάνωση και το περιβάλλον και είναι περίπου 15. Η χρήση της τηλεργασίας κατά την διάρκεια της πανδημίας από άτομα με αναπηρία έχει ψυχικές, σωματικές και κοινωνικές συνέπειες. Στην έρευνα συμμετείχαν 11 γυναίκες (68,8%) και 5 άντρες (31,3%) με ηλικία κυρίως 31- 56 έτη. Από αυτούς 11 άτομα είχαν αισθητηριακή αναπηρία (80% όραση, 20% ακοή), 3 άτομα είχαν κινητική αναπηρία (μυϊκή δυστροφία, πολιομυελίτιδα, δισχιδής ράχη) και 2 είχαν αισθητηριακή και κινητική αναπηρία. Κατά την διάρκεια της πανδημίας η πλειοψηφία των εργαζομένων εργαζόταν από το σπίτι, 7 εργαζόταν από το σπίτι σε ειδικά διαμορφωμένο χώρο για εργασία ενώ το 25% των ερωτηθέντων χρησιμοποίησε σταθμούς εργασίας που τους παρείχαν κατάλληλο λογισμικό (μεγέθυνση γραμμάτων, μετατροπή κειμένου σε ομιλία, σημειωματάριο Braille) εξοπλισμό γραφείου, υπολογιστή και ανθρώπινη βοήθεια. (Lecours κ.ά., 2023)



Εικόνα 4.1 Παράγοντες επηρεασμού εργασιακής εμπειρίας

Πηγή: (Lecours κ.ά., 2023)

Παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή εμπειρία ατόμων με αναπηρία κατά την διάρκεια της τηλεργασίας: (Lecours κ.ά., 2023)

- Εξοπλισμός για άτομα με αναπηρία
- Κοινωνικές επαφές
- Υποστήριξη από Διευθυντή και συναδέλφους
- Διαχείριση προσωπικού χρονοδιαγράμματος
- Χρόνος μεταφορές- Ελεύθερος χρόνος
- Φόρτο εργασίας
- Περιβάλλον εργασίας στο σπίτι

Θα πρέπει οι εργαζόμενοι που εργάζονται με τηλεργασία είτε έχουν αναπηρίες είτε όχι να παίρνουν μέρος στις αποφάσεις που αφορούν την εργασία τους και να ενθαρρύνονται να παίρνουν πρωτοβουλίες. Η τηλεργασία έχει θετικά αποτελέσματα όμως θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψιν από τους εργοδότες οι παραπάνω παράγοντες που επηρεάζουν την εμπειρία των εργαζομένων με τηλεργασία. Με την τηλεργασία οι εργαζόμενοι νιώθουν ευελιξία και εξοικονόμηση χρόνου. Στα μειονεκτήματα της τηλεργασίας ανήκουν οι απόμακρες σχέσεις με τους

συναδέλφους, το αυξημένο φόρτο εργασίας, και ο απαραίτητος εξοπλισμός για να πετύχει η τηλεργασία.

Η Γκερτβιόλα (2022) πραγματοποίησε μία έρευνα με ερωτηματολόγιο από 13 Σεπτεμβρίου 2021 έως 24 Σεπτεμβρίου 2021 σε 173 εργαζόμενους στον τομέα της πληροφορικής. Τα ερωτηματολόγια στάλθηκαν σε e-mail και μέσα κοινωνικής δικτύωσης. Το 69,4% ήταν άντρες και το 30,1% γυναίκες και το 57,8% είχε ηλικία 31-40 έτη. Το 43,9% είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού και το 39,9% απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Το 36% συγκατοικούν, το 34,3% μένουν μόνοι και το 29,7% έχει παιδιά στο σπίτι. Όσων αφορά τον απαραίτητο εξοπλισμό για τηλεργασία το 48,3% είχε ότι χρειαζόταν, το 12,8 αγόρασε ή δανείστηκε ότι χρειαζόταν και οι υπόλοιποι απάντησαν ότι τους παρείχε η εταιρία που εργαζόταν τον απαραίτητο εξοπλισμό. Στην ερώτηση αν έχουν ξαναδουλέψει από απόσταση το 40,9% απάντησε ναι ενώ το 59,1% ποτέ και σπάνια. Τον Σεπτέμβριο του 2021 το 84,5% αισθάνεται πιο ασφαλής υγειονομικά να εργάζεται από το σπίτι. Το 45,3% απάντησε ότι η τηλεργασία επηρέασε θετικά την αποδοτικότητά τους ενώ 30,6 απάντησε ότι δεν επηρεάστηκε η αποδοτικότητα από την τηλεργασία και το 24,1% απάντησε ότι επηρεάστηκε αρνητικά. Στην ερώτηση αν με την τηλεργασία υπάρχει ισορροπία σε εργασία και δουλειές του σπιτιού το 7% απάντησε αρνητικά, το 25% λίγο, το 33,7% αρκετά και το 34,3% πολύ και πάρα πολύ. Μειονεκτήματα τηλεργασίας θεωρούν την απουσία σαφών ορίων μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής (60,5%), την παραμονή στους ίδιους χώρους (63,5%), την απομόνωση (41,9%), και την συμβίωση με τα υπόλοιπα μέλη του νοικοκυριού (26,3%). Στην ερώτηση πως έχει επηρεάσει η τηλεργασία την συνεργασία με συναδέλφους το 60,2% απάντησε καθόλου, το 31,6% αρνητικά και το 8,2% θετικά. Όσων αφορά το φόρτο εργασίας στο σπίτι το 39,4% απάντησε όχι έχει αναλάβει περισσότερα καθήκοντα, το 38,6% απάντησε ότι έχουν αυξηθεί οι απαιτήσεις της εταιρίας, το 37,9 ότι είναι πιο χρονοβόρα η εκτέλεση της εργασίας και το 12,1% ότι έχουν γίνει μειώσεις προσωπικού και μοιράστηκαν οι αρμοδιότητές τους. Με την χρήση της τηλεργασίας τους ανησυχεί για το μέλλον η στασιμότητα επαγγελματικής εξέλιξης (47,4%), η αύξηση του φόρτου εργασίας (17,8%), η μείωση αποδοχών (13,8%), μείωση προσωπικού (3,4%). (Γκερτβιόλα, 2022)

Η Παπαθεοδώρου (2023) πραγματοποίησε μία έρευνα για την τηλεργασία σε 151 υπαλλήλους Τράπεζας στην Ελλάδα. Το 59,33% ήταν γυναίκες ενώ το 40,67%

άντρες. Το επίπεδο εκπαίδευσής τους σε ποσοστό 39,7% είναι ΑΕΙ/ΤΕΙ, το 36,4% είχαν μεταπτυχιακό/Διδακτορικό ενώ το 13,2% έχει απολυτήριο από Γυμνάσιο/Λύκειο. Το 52,98% μετά τον κορονοϊό επέστρεψε κανονικά στη δουλειά του, το 39,74% δουλεύει εκ περιτροπής με τηλεργασία ενώ το 7,26% συνεχίζει να εργάζεται με τηλεργασία. Το 48% απάντησε ότι είναι εξοικειωμένοι με τα ηλεκτρονικά συστήματα της τράπεζας όμως χρειάζονται επιπλέον εκπαίδευση (33,3%). Επιπλέον το 43,3% πιστεύει ότι η συρρίκνωση στον τραπεζικό κλάδο οφείλεται στην τηλεργασία. Το 34% συμφωνεί, το 6% συμφωνεί απόλυτα, το 34% ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί, το 22,7% διαφωνεί και το 3,3% διαφωνεί απόλυτα με το ότι ο ψηφιακός μετασχηματισμός της τράπεζας που εργάζονται έχει βελτιώσει το επίπεδο εξυπηρέτησης των πελατών. Τέλος το 44% επιθυμεί να εργαστεί ξανά με τηλεργασία στο μέλλον, το 23,3% το σκέφτεται ενώ το 32,7% δεν επιθυμεί να εργαστεί με τηλεργασία στο μέλλον. Περίπου το 90% των ερωτηθέντων πιστεύει ότι η χρήση της τηλεργασίας σίγουρα θα συνεχιστεί στο μέλλον ανεξάρτητα από την εξέλιξη της πανδημίας. Όμως περίπου το 59% πιστεύει ότι η τηλεργασία επηρεάζει αρνητικά τις εργασιακές σχέσεις. (Παπαθεοδώρου Α., 2023)

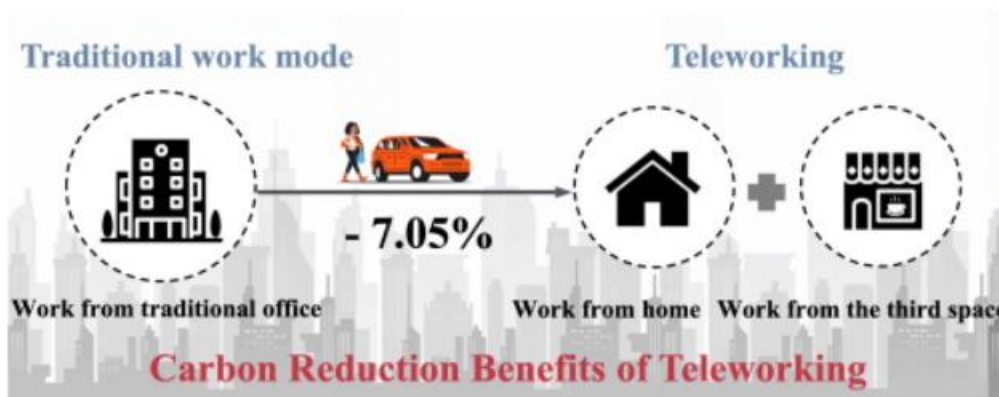
Ο Ρούσης (2023) πραγματοποίησε μία έρευνα για την τηλεργασία σε 106 εργαζομένους (53 άντρες, 53 γυναίκες) που συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο τον Ιανουάριο του 2023. Η ηλικία τους ήταν κυρίως 36-40 έτη (40%) και σε ποσοστό 35% ήταν απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και 33% κάτοχοι μεταπτυχιακού. Οι περισσότεροι ήταν εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα σε ποσοστό 39%. Την στιγμή της έρευνας το 67% δεν εργαζόταν με τηλεργασία, το 20% εργαζόταν με μερική τηλεργασία και το 13% με πλήρη καθημερινή τηλεργασία. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας το 67% θεωρεί ότι η τηλεργασία βοηθάει στην ισορροπία εργασίας και οικογένειας. Το 42% απάντησε θετικά για την συνολική ευημερία των εργαζομένων από την τηλεργασία. Επίσης ότι η τηλεργασία προσφέρει ευελιξία στους εργαζομένους γι' αυτό το 75% θεωρεί την τηλεργασία το μέλος στο εργασιακό καθεστώς. Μόνο το 10% νιώθει άγχος κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας. (Ρούσης, 2023)

Η Μωραΐτη (2023) πραγματοποίησε μία μεικτή έρευνα τον Ιανουάριο του 2023 σε 181 εργαζομένους (60,9% γυναίκες και 39,1% άντρες) του Υπουργείου Ανάπτυξης και Επενδύσεων. Η ποσοτική έρευνα έγινε με ερωτηματολόγιο και σε 3 από αυτούς έγινε ποιοτική έρευνα με συνέντευξη. Στο τέλος η ανάλυση των

δεδομένων έγινε με πρόγραμμα SPSS v.25 και Microsoft Excel. Η ηλικία τους ήταν σε ποσοστό 47% 50 και άνω, και 42% 40-49 έτη και οι πλειοψηφία εργαζόμενοι αορίστου χρόνου (μόνιμοι). Το 71,3% ήταν έγγαμοι, το 20,2% άγαμοι και το 8,4% διαζευγμένοι ή χήροι. Το 39,9% είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού και το 28,7% απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Επίσης το 25,6% δεν έχει κανένα παιδί, το 25% έχει 1, το 35% έχει 2, το 11,7% έχει 3 παιδιά και το 2,8% έχει 4 και πάνω. Το 57,8% έκανε χρήση της τηλεργασίας στο παρελθόν ενώ το 25% εργάζεται τώρα (Ιανουάριος 2023) με τηλεργασία (12,2% με μερική και 12,8% με πλήρη τηλεργασία). Το 34,6% συμφωνεί (33% διαφωνεί και το 32,4% έχει ουδέτερη στάση) ότι η απόδοσή τους αυξήθηκε από την χρήση της τηλεργασίας. Επίσης το 42,5% συμφωνεί ότι τηλεργασία τους μείωσε το άγχος και το 62% πιστεύει ότι η τηλεργασία τους βοήθησε να αντιμετωπίσουν καλύτερα τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις. Το 49,1% απάντησε ότι δεν ένιωσε απομόνωση κατά την διάρκεια της τηλεργασίας και το 47,52% διαφωνεί ότι αντιμετώπισε περισπασμούς από συγγάτοικους (γονείς, παιδιά, συζύγους) κατά την διάρκεια της τηλεργασίας. Επίσης θεωρούν πως είχαν τον απαραίτητο εξοπλισμό για να εργαστούν με τηλεργασία, μπορούσαν να τηρήσουν το ωράριο εργασίας τους και είχαν την απαραίτητη οργανωτική υποστήριξη και προγραμματισμό. Το 45% δήλωσε ότι δεν ένιωσε ψυχολογική πίεση ή πίεση από τους προϊσταμένους κατά την διάρκεια της τηλεργασίας. Στις συνεντεύξεις δήλωσαν ότι η τηλεργασία έχει πολλά οφέλη αλλά στη συγκεκριμένη περίπτωση της πανδημίας αντιμετώπισαν δυσκολίες γιατί δεν ήταν προετοιμασμένοι. (Μωραΐτη, 2023)

Σύμφωνα με τον Li (2023) με την χρήση της τηλεργασίας μειώνεται η κατανάλωση ενέργειας, οι εκπομπές άνθρακα και η μόλυνση του περιβάλλοντος (με την μείωση των μετακινήσεων). Η έρευνα έγινε στο Πεκίνο, την πρωτεύουσα της Κίνας που έχει τους περισσότερους πολίτες (21,89 εκατομμύρια κάτοικοι το 2021, 11,58 εκατομμύρια εργαζόμενοι) και πολύ κίνηση στους δρόμους και στα μέσα μαζικής μεταφοράς. Η τηλεργασία έχει πολλά οφέλη όπως αύξηση παραγωγικότητας εργαζομένων, ευέλικτο ωράριο εργασίας και ισορροπία μεταξύ εργασίας και οικογένειας. Όμως έχει και μειονεκτήματα όπως δυσκολίες στην απομακρυσμένη διαχείριση των εργαζομένων, μοναξιά, απομόνωση και συνήθως απαιτείται ξεχωριστός χώρος με κατάλληλο εξοπλισμό και καλή σύνδεση στο ίντερνετ για να είναι αποτελεσματική η τηλεργασία. Άρα μειώνεται η κατανάλωση ενέργειας στις

εγκαταστάσεις των επιχειρήσεων αλλά αυξάνονται στα σπίτια και στους χώρους εργασίας. Τα αποτελέσματα της έρευνας (ποσοτική και ανάλυση δεδομένων με προσομοίωση Monte Carlo) έδειξαν ότι με την τηλεργασία μειώνονται κατά 1,32 εκατομμύρια τόνους οι εκπομπές άνθρακα δηλαδή 7,05% από τις συνολικές εκπομπές άνθρακα από τις μετακινήσεις στο Πεκίνο. Κάποιες ειδικότητες όπως οι Βιομηχανίες τεχνολογιών και επικοινωνίας καθώς και επαγγελματικών, επιστημονικών και τεχνικών υπηρεσιών μπορούν πιο εύκολα να μειώσουν τις εκπομπές άνθρακα. Είναι σημαντικό να αναφερθεί πως το φαινόμενο ανάκαμψης μείωσε λίγο το όφελος μείωσης των εκπομπών άνθρακα από την τηλεργασία. (βλέπε εικόνα 4.2) (Li κ.ά., 2023)



Εικόνα 4.2 Εκπομπές άνθρακα

Πηγή: Li, 2023

Γενικότερα τα οφέλη της τηλεργασίας είναι : (Κυριακούλιας, 2020)

- Δυνατότητα εργασίες ειδικών κατηγοριών (εγκύους, άτομα με αναπηρία, άτομα με οικογενειακές υποχρεώσεις, νέες μητέρες)
- Μείωση περιβαλλοντικών επιβαρύνσεων (μείωση καυσαερίων, θορύβων, κυκλοφοριακής συμφόρησης από τις μετακινήσεις)
- Αύξηση του πληθυσμού στην περιφέρεια – μείωση στις μεγάλες πόλεις
- Αύξηση παραγωγικότητας

Μειονεκτήματα Τηλεργασίας : (Κυριακούλιας, 2020)

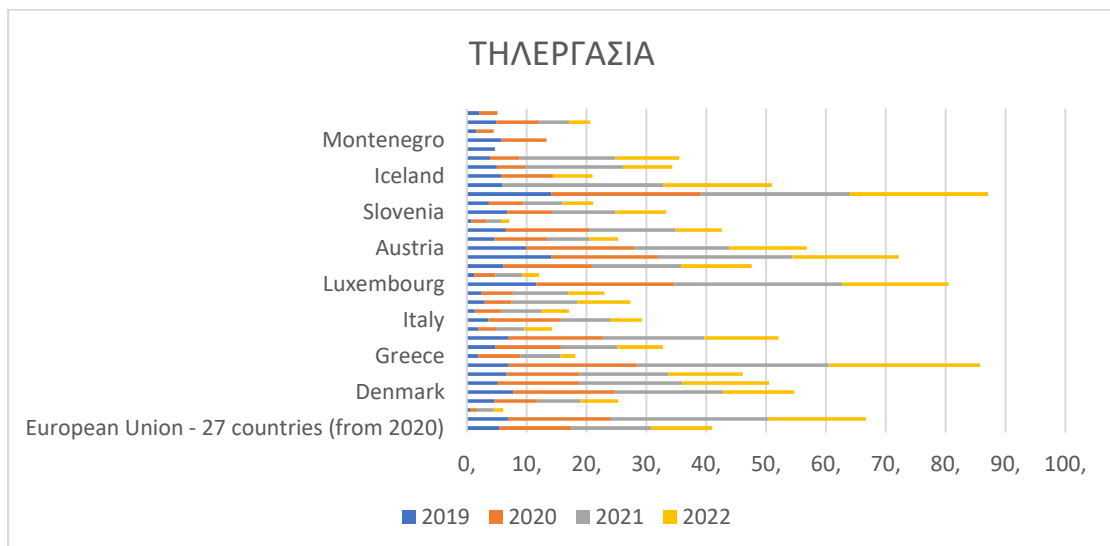
- Μικρός έλεγχος τόπου και χρόνου εργασίας εργαζομένων
- Ασαφή όρια μεταξύ προσωπικής και εργασιακής ζωής
- Κίνδυνος παραβίασης ιδιωτικής ζωής εργαζομένων
- Κίνδυνος μη τήρησης κανόνων υγείας και ασφάλειας
- Πιθανότητα κόστη λειτουργίας της επιχείρησης να επιβαρύνουν τον εργαζόμενο (ρεύμα, τηλέφωνο, εξοπλισμό).

- Αναγκαστική επένδυση των επιχειρήσεων σε τεχνολογικές υποδομές

4.3 ΣΥΓΚΡΙΣΕΙΣ ΠΡΟ ΚΑΙ ΜΕΤΑ COVID-19 ΕΠΟΧΗΣ

Σύμφωνα με στοιχεία του συστήματος Εργάνη τον Σεπτέμβριο του 2021 έγιναν 303.900 προσλήψεις ενώ τον Σεπτέμβριο του 2020 είχαν γίνει 44.479 λιγότερες προσλήψεις. Οι νέες προσλήψεις είναι με ευέλικτες μορφές απασχόλησης: 47,41% με πλήρη απασχόληση, 45,12 μερική απασχόληση και 7,47 η εκ περιτροπής εργασία. Όμως έγιναν και 284.173 αποχωρήσεις, 63.281 περισσότερες αποχωρήσεις από το 2020. Επιπλέον αξίζει να σημειωθεί ότι παρατηρούνται περισσότερες θέσεις για γυναίκες (31.495 νέες θέσεις) ενώ χάνονται θέσεις εργασίας από τους άντρες (χάθηκαν 11.768 θέσεις). Όσον αφορά την ηλικία οι περισσότερες είναι της ηλικιακής ομάδας 30-44 (25.047 θέσεις) ενώ χάθηκαν θέσεις από την ηλικιακή ομάδα 15-24 (χάθηκαν 22.854 θέσεις). Οι περισσότερες νέες θέσεις εργασίας είναι στην εκπαίδευση (60.705) μετά στην δημόσια διοίκηση και άμυνα (7.596 θέσεις) και η κοινωνική μέριμνα (3.536). Όμως χάθηκαν πολλές θέσεις εργασίας, με την ολοκλήρωση της καλοκαιρινής τουριστικής περιόδου, σε εστίαση και καταλύματα. (Κυρίαρχες οι ευέλικτες μορφές εργασίας, 2021)

Σύμφωνα με τα στοιχεία της Eurostat στο παρακάτω γράφημα φαίνεται πως διαμορφώνονται τα ποσοστά τηλεργασίας πριν, κατά την διάρκεια και μετά την πανδημία covid -19.



Διάγραμμα 4.7 Τηλεργασία 2019-2022

Πηγή: (Eurostat, 2023)

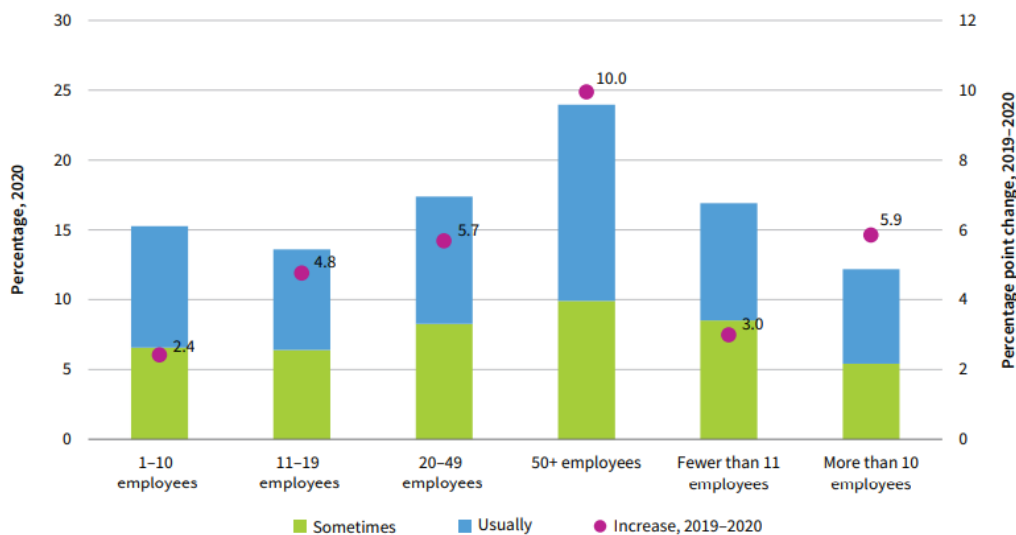
Παρατηρούμε τα μεγαλύτερα ποσοστά τηλεργασίας στη Φιλανδία όπου το 2019 είχε 14,1% το 2020 αυξήθηκε σε 25,1% και άρχισε να μειώνεται το 2021 σε 24,8% και το 2022 σε 23,1%. Εξίσου μεγάλα ποσοστά έχει το Λουξεμβούργο, η Ιρλανδία, η Ολλανδία και το Βέλγιο. Τα μικρότερα ποσοστά τηλεργασίας (κοντά στο 2%) έχει η Βουλγαρία, η Ρουμανία και η Τουρκία. Στην Ελλάδα το 2020 το ποσοστό τηλεργασίας ήταν 7%, το 2021 6,7% ενώ το 2022 με την άρση των μέτρων για την πανδημία covid-19 η τηλεργασία μειώθηκε σε 2,5%. (βλέπε διάγραμμα 4.6)



Διάγραμμα 4.8 Ανεργία στην Ελλάδα 2009-2022

Πηγή: worldbank (*World Bank Open Data*, χ.χ.)

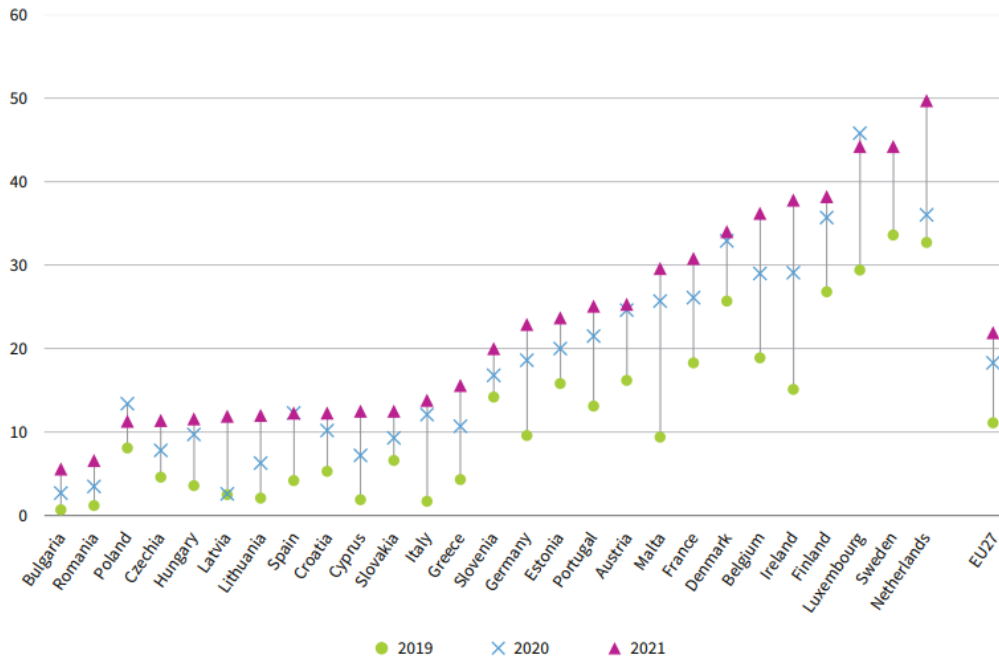
Το 2009 στην Ελλάδα έχουμε ανεργία 9,6% και σιγά σιγά αυξάνεται έως το 2013 όπου είναι το μεγαλύτερο ποσοστό 27,5%. Μετά παρατηρούμε πάλι μείωση έως το 2022 που φτάνει το 12,2%. Την περίοδο της πανδημίας, που αναγκαστικά με τα μέτρα μείωσης της διασποράς του κορονοϊού, δεν μπορούσαν οι εργαζόμενοι να πάνε στην εργασία τους, αν δεν υπήρχε η τηλεργασία και η αναστολή εργασίας θα υπήρχε μεγάλη αύξηση στα ποσοστά ανεργίας. (βλέπε διάγραμμα 4.7)



Διάγραμμα 4.9 Εργαζόμενοι από το σπίτι με βάση το μέγεθος της εταιρίας

Πηγή: (Eurofound, 2022)

Παρατηρούμε ότι στις μεγάλες επιχειρήσεις με προσωπικό πάνω από 50 άτομα συνήθως εργάζονται με τηλεργασία τα μεγαλύτερα ποσοστά. Το 2020 σχεδόν το 25% των μεγάλων επιχειρήσεων εργαζόταν με τηλεργασία και βλέπουμε αύξηση 10% σε σχέση με το 2019. Σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις (1-10 εργαζόμενοι) εργάζεται με τηλεργασία το 15% του προσωπικού (αύξηση 2,4% σε σχέση με το 2019). Στις μεσαίες επιχειρήσεις με 11-19 εργαζόμενους παρατηρούμε αύξηση της τηλεργασίας κατά 4,8% ενώ σε μεγαλύτερες με 20 - 49 άτομα η αύξηση της τηλεργασία το 2020 είναι 5,7% σε σχέση με το 2019 (εργάζονται κάποιες φορές ή συνήθως με τηλεργασία το 17%). (βλέπε διάγραμμα 4.8)



Διάγραμμα 4.10 Εργαζόμενοι με τηλεργασία ανά χώρα

Πηγή: Eurofound, 2022

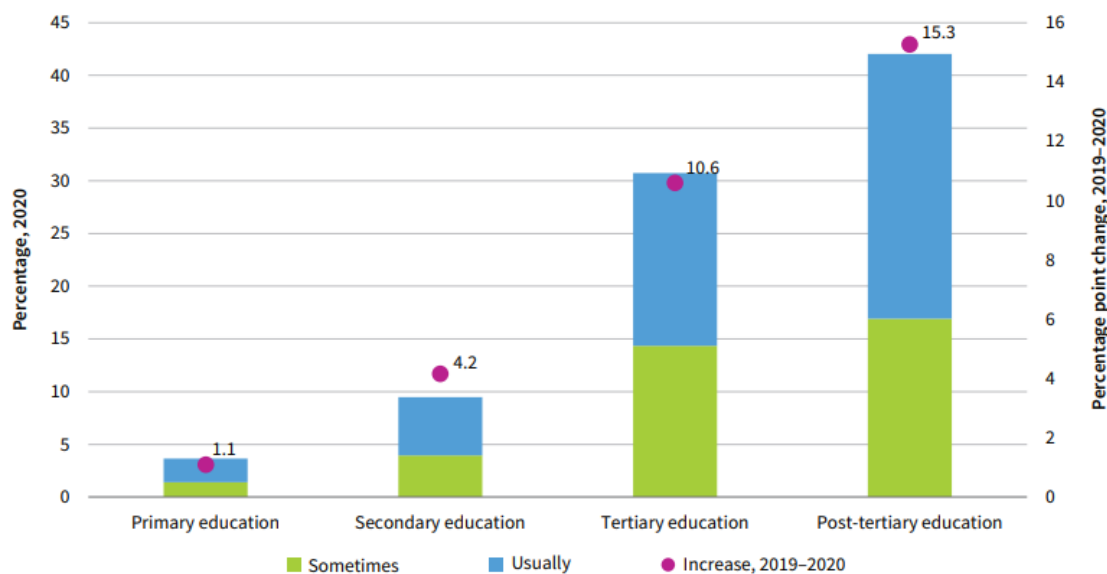
Σύμφωνα με το παραπάνω γράφημα το 2019 το ποσοστό τηλεργασίας στις περισσότερες χώρες (Βουλγαρία, Ρουμανία, Πολωνία, Τσεχία, Ουγγαρία, Λετονία, Λιθουανία, Ισπανία, Κροατία, Κύπρος, Σλοβακία, Ιταλία, Ελλάδα, Γερμανία, Μάλτα) ήταν κάτω από 10% το 2020 άρχισε να αυξάνεται και το 2021 ξεπέρασε το 10% (εκτός από Βουλγαρία, Ρουμανία). Με ποσοστά τηλεργασία το 2019 κάτω από 20% (και πάνω από 10%) η Σλοβενία, η Εσθονία, η Πορτογαλία, η Αυστρία, η Γαλλία, το Βέλγιο, και η Ιρλανδία, το 2020 και 2021 αύξησαν τα ποσοστά τους πλησιάζοντας το 30%. Με ποσοστά τηλεργασίας πάνω από 20% το 2019 η Δανία, η Φινλανδία και το Λουξεμβούργο με ανοδικές τάσεις τα επόμενα δύο έτη. Με ποσοστά τηλεργασία το 2019 πάνω από 30% η Σουηδία και η Ολλανδία με την Ολλανδία το 2021 να φτάνει στο 50%. Στην Ευρωπαϊκή Ένωση το 2019 το 11% των εργαζομένων έκαναν χρήση της τηλεργασίας και το 2021 αυξήθηκε σε περίπου 22%. (βλέπε διάγραμμα 4.9)



Διάγραμμα 4.11 Εργαζόμενοι με τηλεργασία ανά περιοχή εργασίας

Πηγή: (Eurofound, 2022a)

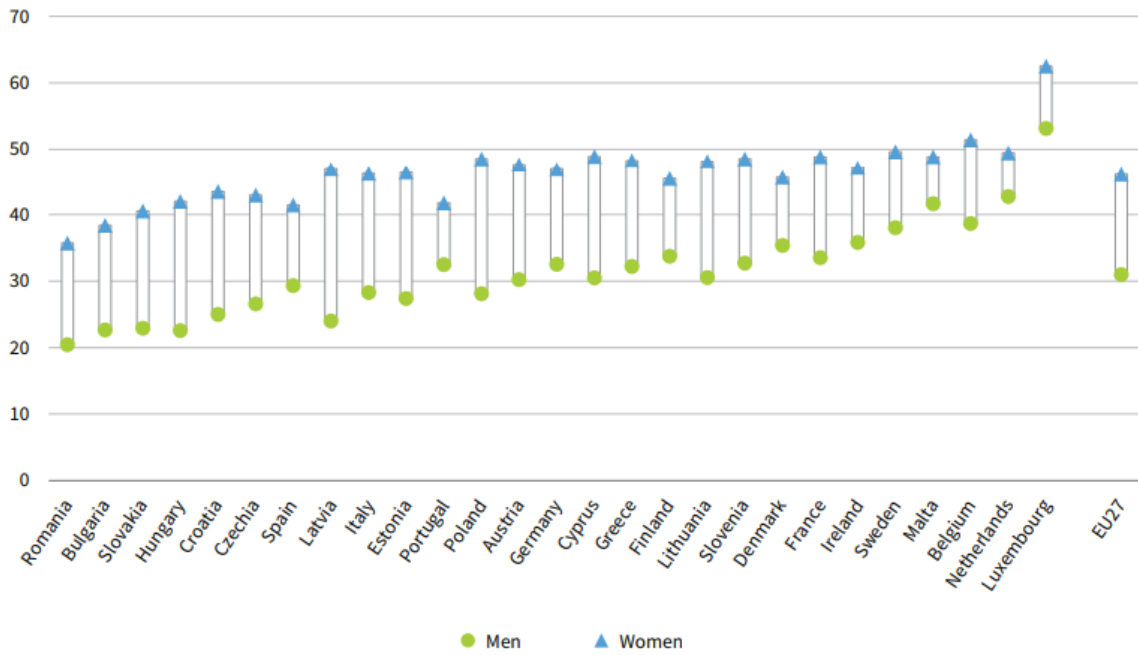
Τα μεγαλύτερα ποσοστά τηλεργασίας (περίπου 23%) είναι στις πόλεις κ έχουν την μεγαλύτερη αύξηση (9,6%) το 2020 σε σχέση με το 2019. Αυτό οφείλεται στο ότι έχουν περισσότερους κατοίκους και περισσότερες δυνατότητες (καλύτερες ταχύτητες ίντερνετ). Τα αμέσως μεγαλύτερα ποσοστά, λίγο πάνω από 15% είναι στα προάστεια (πόλεις και προάστεια με ενδιάμεσο πληθυσμό). Ενώ παρατηρούμε τα μικρότερα ποσοστά (περίπου 13%) σε αγροτικές περιοχές (αραιοκατοικημένες). (βλέπε διάγραμμα 4.10)



Διάγραμμα 4.12 Τηλεργασία με βάση το μορφωτικό επίπεδο

Πηγή : Eurofound, 2022

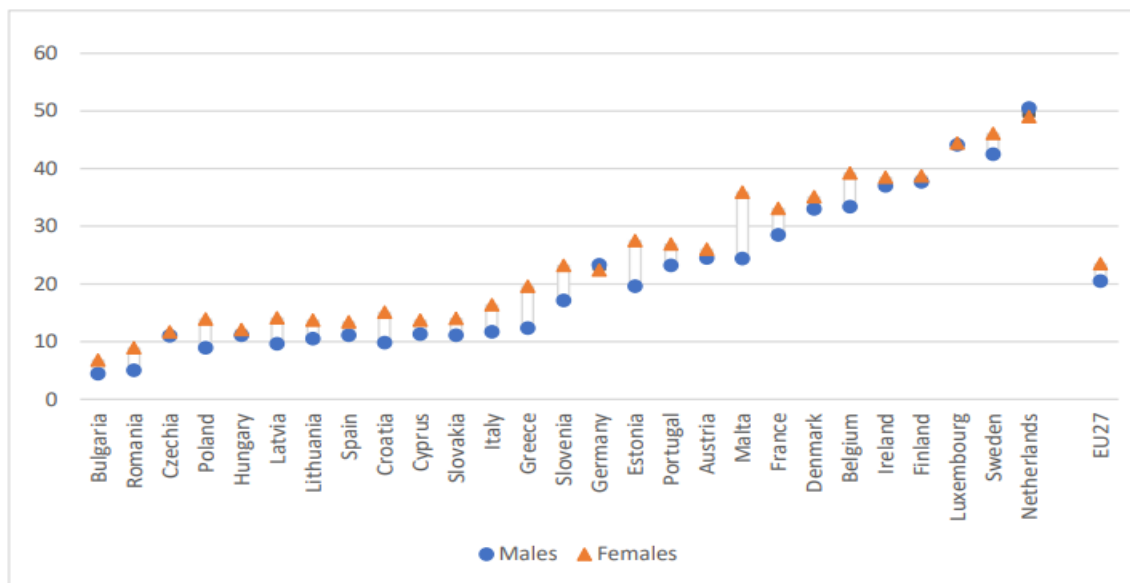
Παρατηρούμε ότι όσο αυξάνεται το μορφωτικό επίπεδο αυξάνονται και τα ποσοστά τηλεργασίας. Οι απόφοιτοι της Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης εργάζονται με τηλεργασία σε ποσοστό μικρότερο του 5%. Απόφοιτοι Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης εργάζονται συνήθως ή κάποιες φορές με τηλεργασία με ποσοστό κοντά στο 10%. Απόφοιτοι Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης εργάζονται με τηλεργασία με ποσοστό λίγο πάνω από 30% και παρατηρούμε αύξηση από το 2019 στο 2020 με ποσοστό 10,6%. Ενώ το μεγαλύτερο ποσοστό τηλεργασίας περίπου 42% έχουν οι κάτοχοι μεταπτυχιακού ή διδακτορικού διπλώματος με αύξηση 15,3% από το 2019 έως το 2020. (βλέπε διάγραμμα 4.11)



Διάγραμμα 4.13 Εργαζόμενοι με τηλεργασία ανά φύλο και χώρα (2020)

Πηγή: (Eurofound, 2022a)

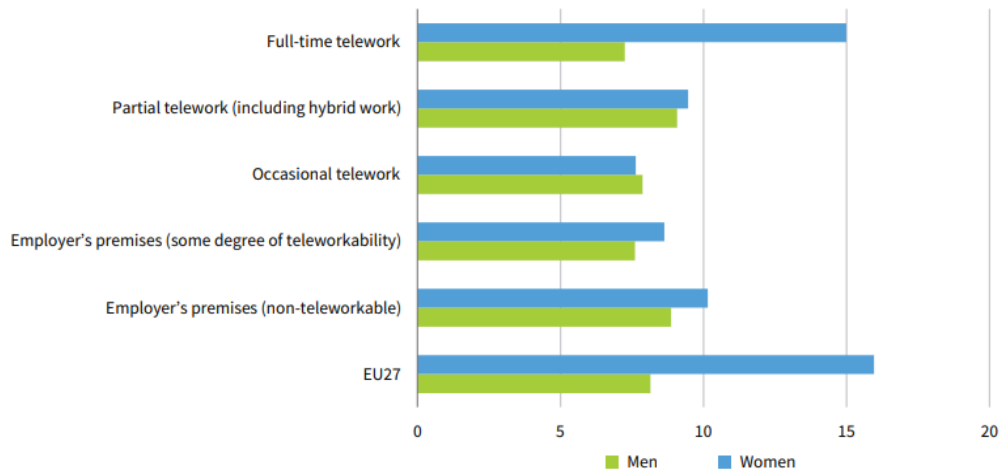
Παρατηρούμε ότι το 2020 περισσότερες γυναίκες εργάζονται με τηλεργασία σε σχέση με τους άντρες, αναλυτικότερα το 31% των ανδρών και το 46% των γυναικών στην Ε.Ε. εργάζονται με τηλεργασία. Στην Ελλάδα οι εργαζόμενοι με τηλεργασία είναι το 31% άντρες και το 49% γυναίκες. (βλέπε διάγραμμα 4.12)



Διάγραμμα 4.14 Εργαζόμενοι με τηλεργασία ανά φύλο και χώρα (2021)

Πηγή: (Eurofound, 2022b)

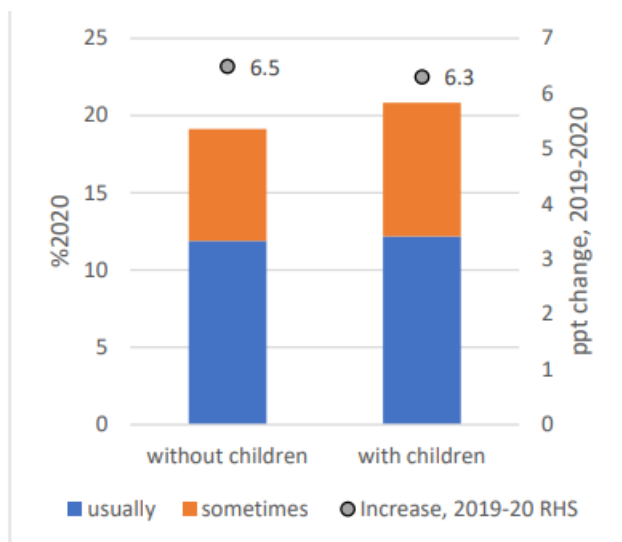
Το 2021 συνεχίζουν να εργάζονται περισσότερες γυναίκες με τηλεργασία, εκτός από την Γερμανία και την Ολανδία που εργάζονται με ελάχιστη διαφορά περισσότεροι άντρες. Στην Ελλάδα εργάζονται με τηλεργασία περίπου 11% άντρες και 20% γυναίκες. Στην Ε.Ε. το 20% των εργαζομένων με τηλεργασία είναι άντρες και το 22% γυναίκες. (βλέπε διάγραμμα 4.13)



Διάγραμμα 4.15 Ποσοστό εργαζομένων που δυσκολεύεται να συγκεντρωθεί στη δουλειά του λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων (2021)

Πηγή: Eurofound, 2022

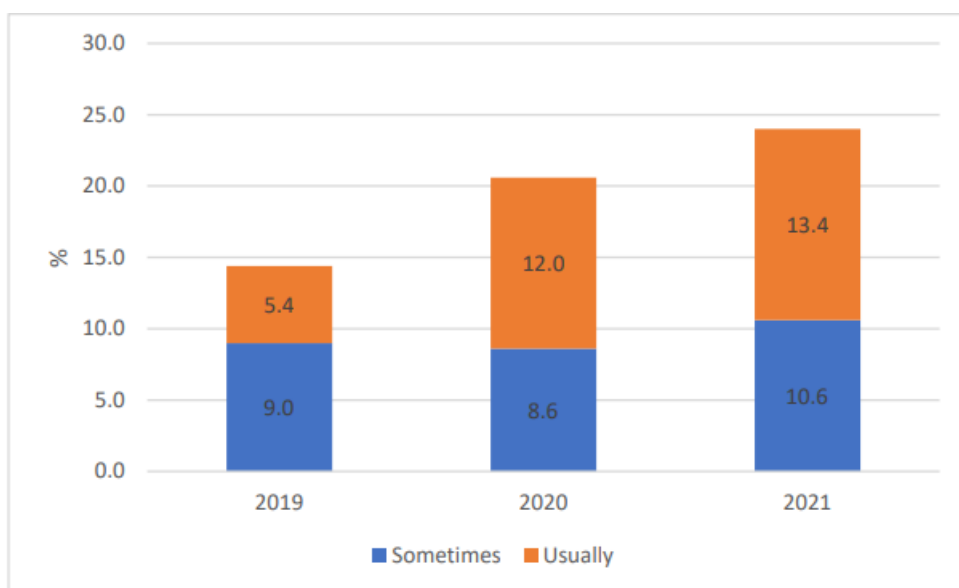
Το 2021 το 15% των γυναικών και το 7% των αντρών που εργάζονται με πλήρη απασχόληση τηλεργασίας δυσκολεύονται να συγκεντρωθούν στη δουλειά τους λόγω της οικογένειας και των αρμοδιοτήτων της. Το 9% των γυναικών και το 8% των αντρών που εργάζονται με μερική τηλεργασία δυσκολεύονται να συγκεντρωθούν στην εργασία τους στο σπίτι. Τα ποσοστά σε άντρες και γυναίκες είναι σχετικά ίδια, με τις γυναίκες να έχουν λίγο μεγαλύτερα ποσοστά με εξαίρεση την περιστασιακή τηλεργασία που έχουν λίγο μεγαλύτερο ποσοστό οι άντρες. Γενικότερα στην Ε.Ε. οι γυναίκες δυσκολεύονται να εργαστούν από το σπίτι λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων σε ποσοστό περίπου 16% ενώ οι άντρες δυσκολεύονται σε ποσοστό μόλις 8% δηλαδή το μισό. (βλέπε διάγραμμα 4.14)



Διάγραμμα 4.16 Τηλεργασία με βάση την οικογενειακή κατάσταση 2019-2020

Πηγή: (Eurofound, 2022b)

Σύμφωνα με το παραπάνω διάγραμμα το 2020 παρατηρείται ελαφρώς μεγαλύτερο το ποσοστό τηλεργασίας σε άτομα που δεν έχουν παιδιά στο σπίτι (6,5% έναντι 6,3%) . (βλέπε διάγραμμα 4.15)



Διάγραμμα 4.17 Εργαζόμενοι από το σπίτι στην Ε.Ε. 2019-2021

Πηγή: (Eurofound, 2022b)

Οι εργαζόμενοι από το σπίτι αυξάνονται από το 2019 έως το 2021 στην Ε.Ε. Πριν από την πανδημία, το 2019, το 14,4% εργαζόταν από το σπίτι. Κατά την

διάρκεια της πανδημίας το 2020 από το σπίτι εργαζόταν το 20,6% και το 2021 το ποσοστό αυξήθηκε στο 24%. (βλέπε διάγραμμα 4.16)

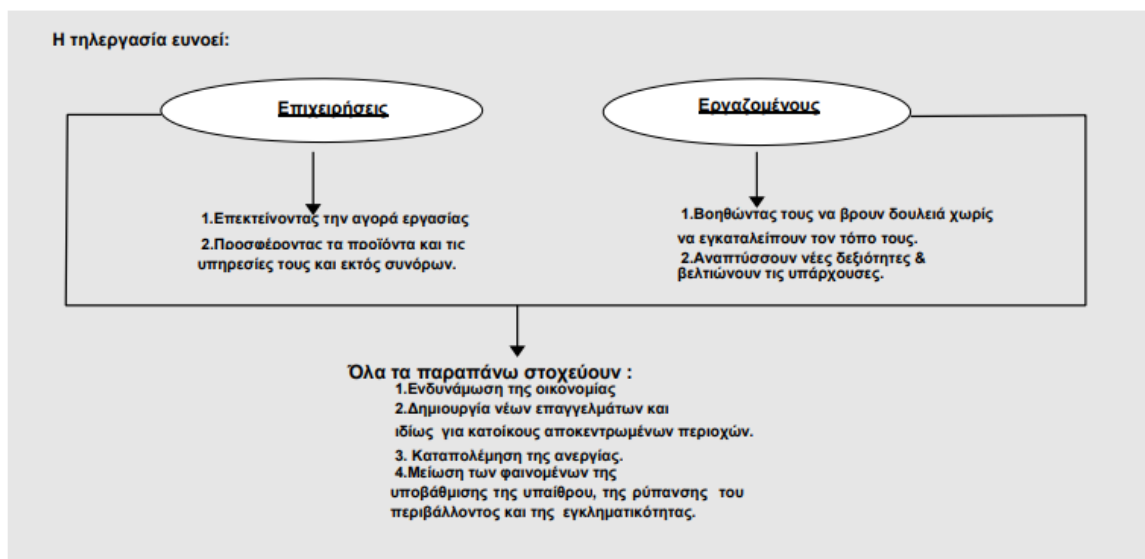
4.4 ΣΥΝΟΨΗ

Στον παρακάτω πίνακα μέσω της ανάλυσης SWOT αναλύονται τα δυνατά σημεία, οι αδυναμίες, οι ευκαιρίες και οι απειλές από την τηλεργασία για εργαζόμενους και επιχειρήσεις. (βλέπε Πίνακα 4.3)

Πίνακας 4.3 SWOT ανάλυση τηλεργασίας

<u>Δυνατότητες (+)</u>	<u>Αδυναμίες (-)</u>
<ul style="list-style-type: none"> • Ευέλικτο ωράριο • Αύξηση αποδοτικότητας • Ευελιξία μεταξύ απασχόλησης και οικογένειας • Μεγαλύτερη αυτονομία 	<ul style="list-style-type: none"> • Δυσκολότερη συνεργασία με τους συναδέλφους • Δυσκολία οργάνωσης του χρόνου • Μείωση κοινωνικών συναναστροφών • Αντιμετώπιση μοναξιάς • Τάση για ζήτηση εντονότερης εργασίας
<u>Ευκαιρίες(+)</u>	<u>Απειλές(-)</u>
<ul style="list-style-type: none"> • Εργασία τις πιο αποδοτικές ώρες • Εξοικονόμηση χρόνου • Ευκαιρίες σταδιοδρομίας • Εξισορρόπηση υποχρεώσεων στο σπίτι • Υψηλότερη οργανωτική δέσμευση • Δημιουργία νέων επαγγελμάτων στη αγορά εργασίας 	<ul style="list-style-type: none"> • Προβλήματα υγείας • Αδυναμία εξισορρόπησης οικογένειας και εργασίας • Επιδείνωση ανισοτήτων στην αγορά εργασίας • Έλλειψη οργάνωσης σε βάθος χρόνου • Έλλειψη συγκέντρωσης λόγω παιδιών

Πηγή: (Karunaratne, 2021)



Εικόνα 4.3 Τηλεργασία

Πηγή: (Λορέντζου, 2022)

Στην παραπάνω εικόνα καταγράφονται τα πλεονεκτήματα της τηλεργασίας για την κοινωνία. Άρα με την χρήση της τηλεργασίας έμμεσα έχουμε κοινωνικά οφέλη για ολόκληρη την κοινωνία και όχι μόνο για τις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους με τηλεργασία. Παρατηρείται ενδυνάμωση της οικονομίας, δημιουργία νέων επαγγελμάτων, μείωση της ανεργίας και της ρύπανσης του περιβάλλοντος. (βλέπε εικόνα 4.3)

4.5 ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΑ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ

Πίνακας 4.4 Περιγραφή αποτελεσμάτων βιβλιογραφικής ανασκόπησης

Βιβλιογραφική Ανασκόπηση					
Συγγραφέας	Χώρα	Μεθοδολογία	Οικονομικά Οφέλη	Κοινωνικά οφέλη	Ανεργία
Γιαννακοπού-λου, Δ., 2012	Ελλάδα	Βιβλιογραφική ανασκόπηση	-Μείωση λειτουργικού κόστους επιχ/σης -μείωση κόστους μετακίνησης για εργαζόμενους -Αύξηση παραγωγικότητας εργαζομένων -εργασία ανεξάρτητη από άλλους	-μείωση κυκλοφοριακής συμφόρησης -ισορροπία επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής -ευέλικτο ωράριο εργασίας -δυνατότητα	-νέες ευκαιρίες για εργασία -διατήρηση εργασιακών σχέσεων

			παράγοντες όπως απεργίες, καιρικές συνθήκες, φυσικές καταστροφές	εργασίας σε άτομα με σωματική αναπηρία, γονείς με μικρά παιδιά κλπ.	
Κυριακούλιας, Π. 2020	Ελλάδα	Βιβλιογραφική ανασκόπηση	-Αύξηση παραγωγικότητας εργαζομένων <u>Επιπτώσεις:</u> -κόστη λειτουργίας της επιχείρησης με την τηλεργασία επιβαρύνουν τον εργαζόμενο -επενδύσεις σε επιχειρήσεων σε τεχνολογικές υποδομές	-Δυνατότητα εργασίας ειδικών κατηγοριών -Μείωση περιβαλλοντικών επιβαρύνσεων -μείωση πληθυσμού σε μεγάλες πόλεις και αύξηση σε μικρές <u>Επιπτώσεις:</u> -ασαφή όρια προσωπικής και εργασιακής ζωής -κίνδυνος μη τήρησης κανόνων υγείας και ασφάλειας	
Λορέντζου, Μ.,	Ελλάδα	Βιβλιογραφική ανασκόπηση		Ενδυνάμωση της οικονομίας -Δημιουργία νέων επαγγελμάτων -μείωση της ρύπανσης -αναβάθμιση υπαίθρου	-Καταπολέμηση της ανεργίας
Πιερρακέας, Χ., 2003	Ελλάδα	Βιβλιογραφική ανασκόπηση	-εξοικονόμηση δαπανών μετακίνησης εργαζομένων -λιγότερες επενδύσεις σε κτηριακές εγκαταστάσεις από τους εργοδότες -αύξηση παραγωγικότητας	-εξοικονόμηση χρόνου -καλύτερη ποιότητα ζωής -λιγότερο άγχος -απόκτηση νέων γνώσεων (τεχνολογιών) -μείωση ρύπανσης περιβάλλοντος -μετεγκατάσταση εργαζομένων σε μικρότερες πόλεις -απομόνωση -έλλειψη επαφής πρόσωπο με πρόσωπο	
Πουλιάκας, Κ., 2020	Γερμανία	Βιβλιογραφική ανασκόπηση	-παραμένουν ανταγωνιστικές οι επιχειρήσεις	-ισορροπίας εργασίας και οικογένειας	-διατήρηση θέσεων εργασίας
Filimonova, I., 2021	Ρωσία	Βιβλιογραφική ανασκόπηση άρθρων		-εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής -περισσότερο ελεύθερο χρόνο για τους εργαζόμενους	-διατήρηση θέσεων εργασίας

Gezici, A. 2020	Αμερική	Ανάλυση δεδομένων ερευνών			-Η ανεργία εξαρτάται από φυλετικές διακρίσεις και το φύλο -Μεγαλύτερα ποσοστά ανεργίας σε Ισπανόφωνες γυναίκες, ακολουθούν οι μαύρες γυναίκες και τελευταίες οι λευκές. Η τηλεργασία σε Βιομηχανίες κατά την διάρκεια της πανδημίας που τα σχολεία έκλεισαν ωφέλησε τις λευκές γυναίκες, τους μαύρους και τους Ισπανόφωνους άνδρες.
Harker, B., 2012	Καναδάς	-Διεπιστημονική αναζήτηση -μετά-αναλυτικές μεθόδους -επισκόπηση 22 μελετών -Ανεξάρτητη μεταβλητή: τηλεργασία -Εξαρτημένες μεταβλητές: παραγωγικότητα, διατήρηση θέσεων εργασίας, κύκλος εργασιών, δέσμευση, απόδοση	-αύξηση παραγωγικότητας εργαζομένων -διατήρηση οργανωτικής δέσμευσης -βελτίωση απόδοσης εργαζομένων		διατήρηση θέσεων εργασίας
Pyyöriä	Φινλανδία	-Βιβλιογραφική ανασκόπηση	-θετικά αποτελέσματα σε εργαζόμενους και εργοδότες		
Verano Tacorante, 2014	Ισπανία	Βιβλιογραφική ανασκόπηση		-Βελτίωση αστικής κινητικότητας -μείωση ρύπανσης -μείωση κυκλοφοριακής συμφόρησης όμως παρατηρείται αύξηση των μετακινήσεων για επαγγελματικά ταξίδια. -μείωση κοινωνικών και επαγγελματικών συναναστροφών -δεν υπάρχει εργασιακή	

				πρόδος για τους εργαζομένους	
--	--	--	--	------------------------------	--

Πίνακας 4.5 Περιγραφή αποτελεσμάτων ερευνών

ΕΡΕΥΝΑ					
Συγγραφέας	Χώρα	Μεθοδολογία	Σκοπός	Ανάλυση	Αποτελέσματα
Γιαννιούδης Π. 2023	Ελλάδα	-Ποσοτική πρωτογενή έρευνα στο Σ.ΕΠ.Ε. με συμπλήρωση ερωτηματολογίου με στάλθηκε σε προσωπικά – υπηρεσιακά e-mail -ακολούθησε ανάλυση δεδομένων με χρήση προγράμματος SPSS.	Μελέτη επιπτώσεων τηλεργασίας στο ανθρώπινο δυναμικό της δημόσιας διοίκησης και συγκεκριμένο στο Σ.ΕΠ.Ε.	<u>-Δείγμα:</u> 124 υπάλληλοι Σ.ΕΠ.Ε. -54,8% γυναίκες -45,2% άντρες -δημόσιοι υπάλληλοι <u>-Διάρκεια:</u> 2023	-ουδέτερη στάση εργαζομένων Σ.ΕΠ.Ε. ως προς την τηλεργασία, την παραγωγικότητα και την αποτελεσματικότητά της -δεν υπήρχε ετοιμότητα του οργανισμού για τηλεργασία - δεν υπήρχε κατάλληλη εκπαίδευση εργαζομένων – άγχος, απομόνωση εργαζομένων -δυσκολία ισορροπίας εργασίας και οικογένειας
Γκερτβιόλα, Σ., 2022	Ελλάδα	-ποσοτική πρωτογενή έρευνα, ερωτηματολόγιο	Μελέτη επιπτώσεων τηλεργασίας, εργαζομένων στο τομέα της πληροφορικής.	<u>-Δείγμα:</u> 173 εργαζόμενοι -69,4% άντρες -30,1% γυναίκες -0,5% άλλο <u>-Διάρκεια:</u> 13 Σεπτεμβρίου 2021 – 24 Σεπτεμβρίου 2021	<u>Πλεονεκτήματα τηλεργασίας:</u> -Σε περιόδους πανδημίας είναι πιο ασφαλής υγειονομικά (84,5%) -επηρεάζει θετικά την αποδοτικότητα (45,3%) -ισορροπία σε εργασία και οικογένεια <u>Μειονεκτήματα τηλεργασίας:</u> -ασαφή όρια εργασίας και προσωπικής ζωής (60,5%) -παραμονή στους ίδιους χώρους (63,5%) -απομόνωση (41,9%) -συμβίωση με άλλα μέλη (26,3%) -αύξηση φόρτου εργασίας (17,8%) -στασιμότητα επαγγελματικής

					εξέλιξης (47,4%) -μείωση αποδοχών (13,8%)
Λάβαρη, Ο.Κ., 2022	Ελλάδα	-ποσοτική πρωτογενή έρευνα -ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο	Μελέτη για οφέλη και επιπτώσεις τηλεργασίας.	- <u>Δείγμα</u> : 118 εργαζόμενοι ιδιωτικού (91,53%) και δημόσιου (8,47%) τομέα -58,47% γυναίκες -41,53% άντρες - <u>Διάρκεια</u> : 13 Μαΐου 2022 – 1 Ιουνίου 2022	<u>Οφέλη τηλεργασίας</u> : -δυνατότητα εργασίας χωρίς γεωγραφικούς περιορισμούς -Εξοικονόμηση κόστους μετακίνησης -Περισσότερος ελεύθερος χρόνος -συμβολή στην προστασία του περιβάλλοντος και στην αστική αποκέντρωση <u>Αρνητικές συνέπειες</u> : -σύγκυση στα όρια εργασίας και προσωπικής ζωής <u>Περιορισμοί τηλεργασίας</u> -Ανάγκη καλής σύνδεσης στο διαδίκτυο -περισπασμοί από την εργασία από παιδιά, συγγάμους
Μεταξιώτη, Χ., 2021	Ελλάδα	-ποσοτική πρωτογενή έρευνα -ερωτηματολόγιο	Μελέτη τηλεργασίας σε ιδιωτικού υπαλλήλους, εταιρίας Cosmote	<u>Δείγμα</u> : 102 ιδιωτικοί υπάλληλοι εταιρίας Cosmote -35% άντρες -65% γυναίκες - <u>Διάρκεια</u> : Οκτώβριος 2020 – Νοέμβριος 2020	<u>Πλεονεκτήματα τηλεργασίας</u> : -απόκτηση επιπλέον γνώσεων νέων τεχνολογιών (60%) - Περισσότερος προσωπικός ελεύθερος χρόνος (46%) -επηρεάζει θετικά την παραγωγικότητα (72%) <u>Μειονεκτήματα</u> : -χρειάζεται διαμορφωμένος χώρος στο σπίτι για είναι αποτελεσματική η τηλεργασία
Μωραΐτη, Μ., 2023	Ελλάδα	Μεικτή έρευνα -ποσοτική πρωτογενή έρευνα: ερωτηματολόγιο -ποιοτική πρωτογενή έρευνα: Συνέντευξη (3) -Ανάλυση δεδομένων με SPSS v.25 και Microsoft Excel	Μελέτη τηλεργασίας στο Υπουργείο Ανάπτυξης και Επενδύσεων.	<u>Δείγμα</u> : 181 εργαζόμενοι Δημόσιου τομέα (Υπ. Αν. & Επενδ) -60,9% γυναίκες -39,1% άντρες <u>Διάρκεια</u> : Ιανουάριος 2023	<u>Πλεονεκτήματα τηλεργασίας</u> : -Αύξηση απόδοσης εργαζομένων -Μείωση άγχους εργαζομένων -καλύτερη αντιμετώπιση οικογενειακών υποχρεώσεων -δυνατότητα τήρησης ωραρίου

Παπαθεοδώρου, Α., 2023	Ελλάδα	-ποσοτική πρωτογενή έρευνα -ερωτηματολόγιο	Μελέτη τηλεργασία στον τραπεζικό τομέα.	- <u>Δείγμα:</u> 151 τραπεζικοί υπάλληλοι -59,33% γυναίκες -40,67% άνδρες	<u>Πλεονεκτήματα</u> <u>Τηλεργασίας:</u> -βελτιώνει το επίπεδο εξυπηρέτησης πελατών <u>Μειονεκτήματα:</u> -χρειάζεται συνεχή εκπαίδευση εργαζομένων -επηρεάζει αρνητικά τις εργασιακές σχέσεις -συρρίκνωση τραπεζικού κλάδου
Ρούσης, Σ., 2023	Ελλάδα	-ποσοτική πρωτογενή έρευνα -ερωτηματολόγιο	Μελέτη επιπτώσεων τηλεργασίας στους εργαζομένους.	- <u>Δείγμα:</u> 106 εργαζόμενοι ιδιωτικού και δημόσιου τομέα (50% άντρες, 50% γυναίκες) - <u>Διάρκεια:</u> Ιανουάριος 2023	<u>Πλεονεκτήματα</u> <u>τηλεργασίας:</u> -ισορροπία εργασίας και οικογένειας -δυνατότητα συχνών διαλειμμάτων -ευημερία, ευελιξία εργαζομένων με τηλεργασία
Σαρλάνη, Σ., 2022	Ελλάδα	-Ποσοτική πρωτογενή έρευνα -ερωτηματολόγιο	Μελέτη επιπτώσεων τηλεργασίας στον Δημόσιο τομέα και συγκεκριμένα στον e-ΕΦΚΑ.	- <u>Δείγμα:</u> 135 εργαζόμενοι στον e-ΕΦΚΑ -Δημόσιοι υπάλληλοι -76,3% γυναίκες -23,7% άντρες - <u>Διάρκεια:</u> 29 Δεκεμβρίου 2021 – 09 Ιανουαρίου 2022	<u>Πλεονεκτήματα</u> <u>τηλεργασίας:</u> -εξοικονόμηση χρόνου μετακίνησης (41,5%) -ευελιξία, αυτονομία (24,4%) -αύξηση παραγωγικότητας (16,3%) -ισορροπία εργασίας και προσωπικής ζωής (13,3%) <u>Μειονεκτήματα</u> <u>τηλεργασίας:</u> -περισσότερες ώρες εργασίας (24,4%) -ασαφή όρια εργασίας και προσωπικής ζωής (45,9%) -απομόνωση (24,4%)
Cerqueira, E., 2020	Αγγλία	-Δευτερογενή έρευνα με δεδομένα από την Εθνική Έρευνα ταξιδιών του Ηνωμένου Βασιλείου (NTS). Τα δεδομένα συλλέχθηκαν με συνεντεύξεις και αφορούν 1 εβδομάδα.	Μελέτη των επιπτώσεων της μεταβολής των χώρων εργασίας, των ταξιδιών των εργαζομένων και του περιβάλλοντος (εκπομπών διοξειδίου του άνθρακα)	- <u>Δείγμα:</u> 113.153 Άγγλοι εργαζόμενοι - <u>Διάρκεια:</u> Δεδομένα NTS από 2002 έως 2017	- Οι εργαζόμενοι με τηλεργασία κάνουν περισσότερα ταξίδια εκτός εργασίας τις καθημερινές. Άρα εκπέμπουν μεγαλύτερα ποσοστά διοξειδίου του άνθρακα - Συνήθως οι εργαζόμενοι με τηλεργασία μένουν μακριά από κεντρικές επιχειρηματικές

					περιοχές άρα χρησιμοποιούν περισσότερο το αυτοκίνητο και εκπέμπουν περισσότερο διοξείδιο του άνθρακα.
Costa, C., 2022	Ιταλία	-Ποσοτική πρωτογενή έρευνα -διαδικτυακό ημερολόγιο (σύμφωνα με τη Διακήρυξη των Δεοντολογικών Προτύπων του Ελσίνκι)	Έρευνας επιπτώσεων τηλεργασίας σε υπάλληλους γραφείου που εργάστηκαν από το σπίτι κατά την διάρκεια της πανδημίας covid-19.	- <u>Δείγμα</u> : 94 άτομα (63 γυναίκες, 31 άνδρες) -Ιδιωτικοί Υπάλληλοι γραφείου - <u>Διάρκεια</u> : Νοέμβριο – Δεκέμβριο 2020	-Το επίπεδο εκπαίδευσης των εργαζομένων σχετίζεται θετικά με την απόδοση της τηλεργασίας. -Το 54,3% θεωρεί ότι με την τηλεργασία το έργο της εργασίας παρέμεινε αμετάβλητο -Το 95,7% του δείγματος νιώθουν ικανοποιημένοι από την απόδοσή τους στην εργασία από το σπίτι. -Οι γυναίκες με μικρά παιδιά (<18 ετών) νιώθουν ότι αποδίδουν λιγότερο κατά την εργασία από το σπίτι γι' αυτό χρειάζεται κρατική μέριμνα για να βοηθηθούν
De Vries, 2019	Ολλανδία	-Ποσοτική πρωτογενή έρευνα -Ημερολογιακή μελέτη – παρακολούθηση (αποστολή ερωτηματολογίων με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο για 5 συνεχόμενες ημέρες)	Έρευνα επιπτώσεων τηλεργασίας σε καθημερινή βάση στους Δημόσιους υπαλλήλους	- <u>Δείγμα</u> : 61 άτομα (22 άντρες, 39γυναίκες) -Δημόσιοι Υπάλληλοι - <u>Διάρκεια</u> : 5 συνεχόμενες ημέρες του Ιουνίου 2016 -Πολυεπίπεδη ανάλυση δεδομένων	-Κοινωνικές επιπτώσεις: 1) Η καθημερινή πλήρης τηλεργασία σχετίζεται σημαντικά και αρνητικά με την καθημερινή οργανωτική δέσμευση. Ενώ η μερική τηλεργασία δεν σχετίζεται με σημαντικές μειώσεις στην καθημερινή οργανωτική δέσμευση. 2) Η πλήρη ή μερική τηλεργασία σχετίζεται θετικά με την επαγγελματική απομόνωση. 3) Ούτε η πλήρης ούτε η μερική τηλεργασία σχετίζονται σημαντικά με την εργασιακή δέσμευση.
Eurofound, 2022	Λουξεμβούργο	-ποσοτική πρωτογενή έρευνα	Τηλεργασία στην Ε.Ε.		-Δυσκολίες τηλεργασίας λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων (Ε.Ε.)

					16% γυναίκες, 8% άντρες)
Fontaneda, I., 2023	Ισπανία	-ποιοτική πρωτογενή έρευνα -συνεντεύξεις (39 με 77 λεπτά) (αρχικά ανοικτές ερωτήσεις και στη συνέχεια πιο συγκεκριμένες)	Έρευνα τηλεργασίας στον Βιομηχανικό τομέα και επιπτώσεων	- <u>Δείγμα</u> : 31 άτομα από 11 εταιρίες διαφορετικού μεγέθους του βιομηχανικού τομέα (4 Διευθυντές εργοστασίων , 7 Διευθυντές HR, 20 εργαζόμενοι) -Ιδιωτικοί υπάλληλοι -35% γυναίκες -65% άντρες - <u>Διάρκεια</u> : Νοέμβριος 2022 – Ιούνιος 2023	<u>Θετικές Συνέπειες</u> <u>Τηλεργασίας</u> : -ισορροπία επαγγελματικής ζωής και οικογένειας -ευέλικτο ωράριο εργασίας -υψηλά επίπεδα ικανοποίησης και παραγωγικότητας εργαζομένων -μείωση χρόνου μετακίνησης Μείωση άγχους <u>Αρνητικές Συνέπειες</u> : -απαίτηση άριστων γνώσεων τεχνολογίας -κακές συνήθειες διατροφής και άθλησης -έλλειψη κοινωνικής αλληλεπίδρασης -ανάγκη για άριστη σύνδεση στο ίντερνετ
Hartner-Tiefenthaler, M., 2022	Αυστρία	-ποσοτική πρωτογενή έρευνα -ερωτηματολόγιο	Μελέτη τηλεργασίας κατά την διάρκεια της πανδημίας και αλληλεπίδραση φύλου και παιδιών.	- <u>Δείγμα</u> : 283 Αυστριακοί εργαζόμενοι (1)συγκατοικούσαν 2) εργαζόταν με τηλεργασία στο πρώτο lockdown - <u>Διάρκεια</u> : 26 Ιουνίου – 25 Οκτωβρίου 2020	-Οι γονείς (άντρες, γυναίκες) βιώνουν διαφορετικά την τηλεργασία, διακόπτοντας συχνά την εργασία τους για θέματα που δεν αφορούν την εργασία - Στις μητέρες που εργάζονται με τηλεργασία παρατηρείται ασυμβατότητα εργασίας και οικογένειας, διακόπτοντας συχνά την εργασία τους για οικογενειακές υποχρεώσεις -Στους μπαμπάδες εργαζόμενους παρατηρείται διευκόλυνση εργασίας και οικογένειας -Οι γυναίκες εργαζόμενες χωρίς παιδιά, νιώθουν μεγαλύτερη συγκέντρωση στην εργασία από το σπίτι -Οι άντρες εργαζόμενοι χωρίς παιδιά νιώθουν πιο

					αποτελεσματικοί δουλεύοντας λιγότερες ώρες από το σπίτι -Η παρουσία παιδιών στο σπίτι οδηγεί σε λιγότερο θετικές συσχετίσεις με την τηλεργασία
Ipsen, C., 2021	Δανία	-ποσοτική πρωτογενή έρευνα -ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο με 23 ερωτήσεις Τις πρώτες εβδομάδες του lockdown	Απόκτηση γνώσεων από την εμπειρία της τηλεργασία κατά τις πρώτες εβδομάδες του lockdown και καθορισμός πλεονεκτημάτων και μειονεκτημάτων	- <u>Δείγμα:</u> 5.748 εργαζόμενοι από 29 Ευρωπαϊκές χώρες - <u>Διάρκεια:</u> Συμπλήρωση η ερωτηματολογίων Μάρτιο - Μάιο 2020 -Τα δεδομένα της έρευνας αναλύθηκαν με IBM SPSS Statistics	<u>Πλεονεκτήματα:</u> - Μείωση των κρουσμάτων και 1)Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής 2)Καλύτερη απόδοση εργαζομένων 3)Λιγότερος έλεγχος εργασίας <u>Μειονεκτήματα:</u> 1)Περιορισμός εργαζόμενου στο σπίτι 2)Αβεβαιότητα εργασίας 3)Αναγκαιότητα χρήσης και γνώσης νέων τεχνολογιών
Lecours, A., 2023	Γαλλία	-ποσοτική πρωτογενή έρευνα, ερωτηματολόγιο με κοινωνικό – δημογραφικά στοιχεία -ποιοτική πρωτογενή έρευνα με συνέντευξη	Έλεγχος της επίδρασης της τηλεργασίας κατά την διάρκεια της πανδημίας στην εργασιακή εμπειρία ατόμων με σωματικές αναπηρίες	- <u>Δείγμα:</u> 16 άτομα με σωματική αναπηρία, που έχουν εργαστεί τουλάχιστον 1 χρόνο και κατά την διάρκεια της πανδημίας εργάστηκαν με τηλεργασία. -68,8% γυναίκες -31,3% άντρες - <u>Διάρκεια:</u>	<u>Πλεονεκτήματα:</u> -Ευελιξία εργασίας -περισσότερο ελεύθερο χρόνο <u>Μειονεκτήματα:</u> -απόμακρες σχέσεις με συναδέλφους -χρησιμότητα υποστήριξη από τον Διευθυντή -αυξημένο φόρτο εργασίας -απαιτείται κατάλληλος εξοπλισμός
Li, W., 2023	Κίνα	-δευτερογενή ποσοτική έρευνα με δεδομένα ταξιδιωτικών ερευνών και ανάλυση δεδομένων με προσομοίωση Monte Carlo.	Έλεγχος τηλεργασίας και συνεισφοράς της στη μείωση εκπομπών άνθρακα από τη μείωση των μετακινήσεων για εργασία.	- <u>Δείγμα:</u> Εργαζόμενοι του Πεκίνο - συστηματική ποσοτική έρευνα σε διάφορους κλάδους με δεδομένα ταξιδιωτικών ερευνών	-Η τηλεργασία μειώνει την κατανάλωση ενέργειας - Η τηλεργασία μειώνει κατά μέσο όρο 1,32 εκατομμύρια τόνους τις εκπομπές άνθρακα (στο Πεκίνο)
Meroño- Cerdán, 2017	Ισπανία	-ποσοτική πρωτογενή έρευνα	Έρευνα για οφέλη και	- <u>Δείγμα:</u> 200 επιχειρήσεις	-Το 21% των επιχειρήσεων της

		-τηλεφωνική -πρώτο τρίμηνο 2012	επιπτώσεις τηλεργασίας σε Ισπανικές οικογενειακές και μη επιχειρήσεις του μεταποιητικού κλάδου	μεταποιητι- κού κλάδου -ιδιωτικοί υπάλληλοι -Διευθύνων σύμβουλοι των επιχειρήσ- των - <u>Διάρκεια:</u> τηλεφωνική έρευνα το πρώτο τρίμηνο του 2012	έρευνας έχει χρησιμοποιήσει την τηλεργασία -Τα οφέλη της τηλεργασίας είναι σχεδόν τα ίδια για οικογενειακές και μη επιχειρήσεις: Για τις επιχειρήσεις: αύξηση παραγωγικότητας, οργάνωσης, ικανοποίησης, διατήρηση θέσεων εργασίας. <u>Για τους</u> <u>εργαζόμενους:</u> Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, αύξηση ελεύθερου χρόνου, μείωση άγχους/κούρασης -Οι οικογενειακές επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν περισσότερα προβλήματα- εμπόδια για τηλεργασία σε σχέση με τις μη οικογενειακές.
Quaglio, G., 2023	Ιταλία	-ποσοτική πρωτογενή έρευνα, ερωτηματολόγιο -ποιοτική πρωτογενή έρευνα, συνέντευξη σε ομάδες εστίασης 1) ιατροί 2) νοσηλευτές 3)κοινωνικοί λειτουργοί, ψυχολόγοι 4) διοικητικό προσωπικό	Έρευνα αποτελεσμάτων τηλεργασίας κατά την διάρκεια της πανδημίας στην Ε.Ε.	- <u>Δείγμα:</u> 114 εργαζόμενοι σε ιατρικές υπηρεσίες της Ε.Ε. -74% γυναίκες - <u>Διάρκεια:</u> Ερωτηματολ όγια: 3 Μαΐου – 19 Ιουνίου 2022, - Συνεντεύξεις: Ιούλιο - Αύγουστο 2022 μέσω zoom	<u>Πλεονεκτήματα</u> <u>τηλεργασίας:</u> -Πιο παραγωγικοί -ισορροπία εργασίας και οικογένειας -θετική εμπειρία η τηλεργασία (81%) -πιο συγκεντρωμένοι με περισσότερο ελεύθερο χρόνο -λιγότερο άγχος -λιγότερος φόβος μην μολυνθούν κατά την εργασία τους -ευελιξία χρόνου <u>Μειονεκτήματα:</u> -το περιβάλλον στο σπίτι δεν είναι κατάλληλο για συγκέντρωση και εργασία -δεν αναγνωρίζονται οι προσπάθειες των εργαζομένων με τηλεργασία από τους ανώτερους
Sousa Uva, M., 2021	Πορτογα- λία	-ποσοτική πρωτογενή έρευνα -διαδικτυακό ερωτηματολόγιο μέσω της πλατφόρμας Google	Μελέτη τηλεργασίας στην Πορτογαλία κατά την έλευση της πανδημίας, των επιπτώσεών	- <u>Δείγμα:</u> 1004 άτομα -75,6% γυναίκες -24,4% άντρες	<u>Πλεονεκτήματα:</u> -Υψηλά επίπεδα ικανοποίησης από την τηλεργασία (69%) -Καλύτερη

		Forms	της και το επίπεδο ικανοποίησης των εργαζομένων	- <u>Διάρκεια:</u> 12 Μαΐου - 3 Ιουνίου 2020 -Στατιστική ανάλυση δεδομένων με πρόγραμμα PASW	συγκέντρωση στην εργασία (52,90%) -Ισορροπία μεταξύ εργασιακής ζωής και οικογένειας (53,10%) -Ευελιξία στην εργασία (31,4%) -Καλή αίσθηση στο χώρο εργασίας από το σπίτι (62,30%) <u>Μειονεκτήματα:</u> -Χρειάζονται βοήθεια από την επιχείρηση σε εκπαίδευση και εξοπλισμό -Με τηλεργασία εργάζονται παραπάνω ώρες (59,46%) -Δυσμενείς επιπτώσεις στη σωματική και ψυχική υγεία -Απαιτείται μεγαλύτερη οργανωτική εργασία στην τηλεργασία (57,30%)
Steidtmann, D., 2021		-Ποσοτική πρωτογενή έρευνα -διαδικτυακό ερωτηματολόγιο	Εξετάζουν τα οφέλη της τηλεργασίας σε εργαζόμενους ψυχικής υγείας σε ένα μεγάλο ακαδημαϊκό ιατρικό κέντρο	- <u>Δείγμα:</u> 25 εργαζόμενοι ψυχικής υγείας (14 ιατροί, 11 διοικητικοί υπάλληλοι) - <u>Διάρκεια:</u> Μάιο 2020	- <u>Πλεονεκτήματα:</u> -Η τηλεργασία ήταν αρκετά ή πολύ καλύτερη από το αναμενόμενο (85%) -Οι ασθενείς ένιωθαν ικανοποιημένοι -Οι εργαζόμενοι με τηλεργασία έχουν περισσότερο ελεύθερο χρόνο, χωρίς πολλές μετακινήσεις - <u>Μειονεκτήματα:</u> -Απαίτηση καλής συνεργασίας με την ομάδα από απόσταση -θέσπιση ορίων στις ώρες εργασίας στο σπίτι
Tisch, A., 2020	Γερμανία	-Αναλύει πρωτογενή ποσοτικά δεδομένα από έρευνες για τον χρόνο εργασίας της ΒAuA (Ομοσπονδιακό Ινστιτούτο για την Ασφάλεια και την Υγεία στην εργασία) -Διεξάγεται ως μελέτη πάνελ από το 2015 κάθε 2 χρόνια -Τηλεφωνικές συνεντεύξεις με την	Μελέτη της τηλεργασίας με βάση το φύλο και τυχών διαφορές	- <u>Δείγμα έρευνας:</u> 2015:18.119 άτομα 2017: 8.767 άτομα 2019: 8.622 άτομα -Μελετά και αναλύει τα δεδομένα των παραπάνω ερευνών και	- Η χρήση της τηλεργασίας γίνεται όλο και πιο ίση για άντρες και γυναίκες - Είναι πιο δημοφιλής σε νέες μητέρες γιατί εξισορροπεί οικογένεια και εργασία - Βοηθάει στη δίκαιη κατανομή της αμειβόμενης εργασίας ως προς

		βοήθεια υπολογιστή		διεξάγει αποτελέσματα συγκριτικά των ετών και των φύλων	το φύλο -Η επιθυμία για τηλεργασία και τα πιθανά εμπόδια είναι σχεδόν ίδια για άντρες και γυναίκες το 2019
--	--	--------------------	--	---	---

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ - ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Η τηλεργασία είναι μία ρύθμιση της εργασίας και όχι είδος σύμβασης εργασίας. Η χρήση της είχε ξεκινήσει διεθνώς πριν την πανδημία covid-19 αλλά με μικρά ποσοστά. Με την έλευση της πανδημίας αναγκάστηκαν όλες οι χώρες να μελετήσουν και να υιοθετήσουν την τηλεργασία με αποτέλεσμα να αυξηθούν τα ποσοστά της. Μετά την πανδημία κάποιες επιχειρήσεις εκμεταλλεύτηκαν τις γνώσεις τους για την εξ αποστάσεως εργασία και συνέχισαν την χρήση της μερικής ή πλήρης τηλεργασίας.

Η τηλεργασία αναμφισβήτητα είναι το μέλλον του εργασιακού τομέα. Οι τηλεεργαζόμενοι μπορούν να επιλέξουν που και πως θα ζουν ανεξάρτητα από το που εργάζονται. Οι επιχειρήσεις θα μπορούν να επιλέξουν τους πιο ικανούς εργαζόμενους από όλο τον κόσμο. Επιπλέον υπάρχει ισορροπία μεταξύ εργασίας και οικογένειας αρκεί να υπάρχει στο σπίτι διαμορφωμένος χώρος εργασίας χωρίς παρεμβολές από συγγάτοικους. Κατά την διάρκεια της πανδημίας για τους εργαζόμενους γονείς με τηλεργασία αυτό ήταν δύσκολο γιατί τα σχολεία ήταν κλειστά και δεν μπορούσαν να βοηθήσουν συγγενείς και προσωπικό με φροντίδα σπιτιού και παιδιών λόγω των περιοριστικών μέτρων διασποράς του ιού αλλά και του φόβου. Επιπλέον οι εργαζόμενοι με τηλεργασία αναγκάζονται να διευρύνουν συνεχώς τις γνώσεις τους για να συμβαδίζουν με την τεχνολογική ανάπτυξη και να μπορούν να ανταπεξέλθουν στην τηλεργασία. Ακόμη επιτρέπει να εργαστούν άτομα που θα ήταν δύσκολο να εργαστούν με φυσική παρουσία, όπως μητέρες με μικρά παιδιά, μονογονεϊκές οικογένειες, άτομα που φροντίζουν ηλικιωμένους, άτομα με σωματική αναπηρία. Η τηλεργασία παρέχει ευελιξία στους εργαζόμενους με την δυνατότητα οργάνωσης της εργασίας από τον ίδιο τον εργαζόμενο.

Σε οικονομικό επίπεδο έχει κυρίως οικονομικά οφέλη για εργαζόμενους και επιχειρήσεις. Οι εργαζόμενοι δεν δαπανούν για μεταφορά και ένδυση για τον χώρο εργασίας ενώ οι επιχειρήσεις δεν δαπανούν σε χώρους εργασίας και λειτουργικά έξοδα. Βέβαια υπάρχουν οι δαπάνες για εξοπλισμό και εκπαίδευση. Όσων αφορά την απόδοση και την παραγωγικότητα των εργαζομένων εξαρτάται κυρίως από την οικογενειακή κατάσταση των εργαζομένων (εξαρτώμενα μέλη νοικοκυριού) αλλά παρατηρείται κυρίως αύξηση.

Τα αποτελέσματα ερευνών που αφορούν την τηλεργασία και το περιβάλλον δίστανται. Κάποιες έρευνες (π.χ. Πεκίνο) θεωρούν ότι με την τηλεργασία μειώνονται τα ποσοστά εκπομπών διοξειδίου του άνθρακα ενώ άλλες (π.χ. Ηνωμένο Βασίλειο) θεωρούν ότι αυξάνονται οι εκπομπές διοξειδίου του άνθρακα γιατί οι εργαζόμενοι με τηλεργασία πραγματοποιούν περισσότερα ταξίδια εκτός εργασίας.

Σε κοινωνικό επίπεδο παρατηρείται απομόνωση των ατόμων που εργάζονται με τηλεργασία και περισσότερο φόρτο εργασίας. Όμως οι εργαζόμενοι με τηλεργασία έχουν λιγότερο άγχος και περισσότερο ελεύθερο προσωπικό χρόνο. Ίσως θεώρησαν ότι ένιωθαν απομόνωση λόγω της πανδημίας που ήταν σε καραντίνα οι εργαζόμενοι και δεν μπορούσαν να κυκλοφορήσουν έξω μετά την ολοκλήρωση της εργασίας τους. Όμως σίγουρα παρατηρείται μείωση κοινωνικών και επαγγελματικών συναναστροφών. Επίσης οι εργαζόμενοι με τηλεργασία θα πρέπει να μπορούν να θέσουν όρια στην εργασία και να οργανώσουν μόνοι τους τη δουλειά τους. Παρατηρούνται κοινωνικά οφέλη για όλη την κοινωνία και όχι μόνο για επιχειρήσεις και εργαζόμενους που υιοθετούν την τηλεργασία.

Με την χρήση της τηλεργασίας διατηρούνται θέσεις εργασίας και παράλληλα υπάρχουν και νέες ευκαιρίες εργασίες σε οποιοδήποτε γεωγραφικό σημείο. Επίσης δίνεται η δυνατότητα εργασίες σε ειδικές κατηγορίες όπως μητέρες ή άτομα με αναπηρίες που θα ήταν δύσκολο να εργαστούν με φυσική παρουσία. Αν και κάποιες έρευνες αποδεικνύουν ότι με την τηλεργασία μειώνονται οι θέσεις εργασίας και σταματά η επαγγελματική εξέλιξη των εργαζομένων, η τηλεργασία συμβάλλει προς την μείωση της ανεργίας.

Σύμφωνα με έρευνα της Eurofound (2022) στην Ε.Ε. τα μεγαλύτερα ποσοστά τηλεργασίας είναι σε μεγάλες επιχειρήσεις με περισσότερους από 50 εργαζομένους. Επίσης σε μεγάλες πόλεις γιατί έχουν περισσότερο πληθυσμό και δυνατότητες (π.χ. καλύτερη σύνδεση στο διαδίκτυο). Επιπλέον όσο καλύτερο μορφωτικό επίπεδο έχουν τόσο αυξάνονται τα ποσοστά τηλεργασίας. Το 2020 τα ποσοστά τηλεργασίας γυναικών ήταν υψηλότερα από τα ποσοστά των αντρών στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Θα πρέπει να θεσμοθετηθεί ολοκληρωμένο πλαίσιο τηλεργασίας. Καταρχήν δεν υπάρχουν σαφείς κανόνες υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας από το σπίτι καθώς και των εργατικών ατυχημάτων. Επίσης για να είναι αποτελεσματική η

τηλεργασία, οι επιχειρήσεις θα πρέπει να εκπαιδεύουν το προσωπικό και να του παρέχουν τον κατάλληλο εξοπλισμό.

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Αναστασιάδης, Π. Σ. (2000). *Στον αιώνα της πληροφορίας: Προσεγγίζοντας τη νέα ψηφιακή εποχή*. Νέα Σύνορα.

ΑΠ 633/2020 Σύμβαση μαθητείας και σύμβαση εξαρτημένης εργασίας μαθητευόμενου στο δημόσιο. (χ.χ.). Ανακτήθηκε 24 Οκτώβριος 2023, από <https://www.taxheaven.gr/circulars/40775/ap-633-2020>

Άρθρο 67 ν.4808 / 2021—Taxlive—Επιμόρφωση Λογιστών. (χ.χ.). Ανακτήθηκε 1 Νοέμβριος 2023, από <https://www.taxlive.gr/%CE%AC%CF%81%CE%B8%CF%81%CE%BF-67-%CE%BD-4808-2021/>

Γιαννακοπούλου, Δ. Π. (2012). *Εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα. Περίπτωση μελέτης: Ευέλικτες μορφές απασχόλησης*. <https://amitos.library.uop.gr/xmlui/handle/123456789/1325>

Γιαννιούδης, Π. (2023). *Η τηλεργασία ως μορφή οργάνωσης εργασίας και οι επιπτώσεις της στο ανθρώπινο δυναμικό της δημόσιας διοίκησης: Η περίπτωση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε)* [Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής]. https://polynoe.lib.uniwa.gr/xmlui/bitstream/handle/11400/4547/Giannioudis_20053.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Γκερτβιόλα, Σ. (2022). *Οι επιπτώσεις της εξ αποστάσεως εργασίας στους εργαζομένους στον τομέα της πληροφορικής με την έλευση της πανδημίας Covid-19*. [Ελληνικό Μεσογειακό Πανεπιστήμιο]. <https://apothesis.lib.hmu.gr/bitstream/handle/20.500.12688/10221/GkertviolaSave ta2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Κυριακούλιας, Π. (2020). *Η τηλεργασία στην Ε.Ε. πριν και μετά την πανδημία covid-19*. (Αθήνα). Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού.

Κυρίαρχες οι ευέλικτες μορφές εργασίας. (2021, Οκτώβριος 12).

<https://www.naftemporiki.gr/finance/1176837/kyriarches-oi-eveliktes-morfes-ergasias/>

Λάβαρη. (2022). *Ο θεσμός της τηλεργασίας: Οφέλη, επιπτώσεις και η υγειονομική κρίση του covid-19 ως επιταχυντής* [Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο, Πανεπιστήμιο Πειραιώς]. file:///C:/Users/georg/Downloads/Lavari.K%20(12).pdf

ΛΟΙΜΩΞΗ ΑΝΑΠΝΕΥΣΤΙΚΟΥ COVID-19 ΑΠΟ ΝΕΟ ΣΤΕΛΕΧΟΣ ΚΟΡΩΝΟΪΟΥ SARS-CoV-2 – Οδηγίες για προσωπικό λιμένων—Εθνικός Οργανισμός Δημόσιας Υγείας. (χ.χ.). Ανακτήθηκε 10 Ιανουάριος 2024, από <https://eody.gov.gr/covid-19-odigies-gia-prosopiko-limenon/?print=print>

Λορέντζου, Μ. (2022). *Το φαινόμενο της τηλεργασίας στην αντιμετώπιση της πανδημίας τους covid-19. Προκλήσεις, πλεονεκτήματα—Μειονεκτήματα.* [Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής]. https://polynoe.lib.uniwa.gr/xmlui/bitstream/handle/11400/4408/Lorentzou_20021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Μεταξιώτη, 2021. (χ.χ.). Ανακτήθηκε 23 Ιανουάριος 2024, από <https://kypseli.ouc.ac.cy/bitstream/handle/11128/5015/%ce%94%ce%a4%ce%a0-2021-00226.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Μωραΐτη, Μ. (2023). *Τηλεργασία, η νέα μορφή απασχόλησης: η περίπτωση του Υπουργείου Ανάπτυξης και Επενδύσεων.* [Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής]. <https://polynoe.lib.uniwa.gr/xmlui/bitstream/handle/11400/4332/%CE%9C%CE%A9%CE%A1%CE%91%CE%AA%CE%A4%CE%97%20%CE%9C%CE%91%CE%9D%CE%A4%CE%A9%20%CE%94%CE%99%CE%A0%CE%9B%CE%A9%CE%9C%CE%91%CE%A4%CE>

%99%CE%9A%CE%97%20%CE%95%CE%A1%CE%93%CE%91%CE%A3%CE%99%CE%91%20%CE%91%CE%9C20075.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Νόμος 4635/2019. (χ.χ.). Taxheaven | Φορολογικό αρχείο. Ανακτήθηκε 24 Οκτώβριος 2023, από <https://www.taxheaven.gr/law/4635/2019>

ΝΟΜΟΣ 4807/2021 (Κωδικοποιημένος)—ΦΕΚ Α 96/11.06.2021. (χ.χ.). Ανακτήθηκε 1 Νοέμβριος 2023, από <https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/726080/nomos-4807-2021>

Οδηγίες για τον καθαρισμό και την απολύμανση του περιβάλλοντος Χώρων Παροχής Υπηρεσιών Υγείας που έχουν εκτεθεί στον ιό SARS-CoV-2—Εθνικός Οργανισμός Δημόσιας Υγείας. (χ.χ.). Ανακτήθηκε 10 Ιανουάριος 2024, από <https://eody.gov.gr/odigies-gia-ton-katharismo-perivallontos-choron-parochis-ypiresion-ygeias-poy-echoyn-ektethei-ston-io-sars-cov-2/?print=print>

Παπαθεοδώρου Α. (2023). *Η περίπτωση της τηλεργασίας στον τραπεζικό τομέα και οι επιπτώσεις στο ανθρώπινο δυναμικό* [Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο]. [file:///C:/Users/georg/Downloads/Papatheodorou_Alexandra_144141.DE%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/georg/Downloads/Papatheodorou_Alexandra_144141.DE%20(1).pdf)

Παρασκευόπουλος, Ι. (1993). *Μεθοδολογία επιστημονικής έρευνας. Έννοια, χαρακτηριστικά, είδη και στάδια της επιστημονικής έρευνας* (Παρασκευόπουλου, τ. 1).

Πιερρακέας, Χ., & Κουτσονίκος, Γ. (2003). *New technologies in teleworking*. Μεταίχμιο.

Πουλιάκας, Κ. (2020). *Working at home in Greece: Unexplored Potential at times of social distancing?* <https://docs.iza.org/dp13408.pdf>

Ρούσης, Σ. (2023). *Οι επιπτώσεις της τηλεργασίας στην ευεξία, ισορροπίας εργασίας—Οικογένειας και εργασιακού στρες των εργαζομένων*. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.

Σαρλάνη, Σ. (2022). *Τηλεργασία στο Δημόσιο τομέα. Μελέτη περίπτωσης: Τηλεργασία στον e-ΕΦΚΑ*. [Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής].

<https://polynoe.lib.uniwa.gr/xmlui/bitstream/handle/11400/1183/%CE%A1%CE%9F%CE%AA%CE%94%CE%97%CE%A3%20%CE%9D%CE%99%CE%9A%CE%9F%CE%9B%CE%91%CE%9F%CE%A3.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ΣΕΒ: *Μελέτη για τις νέες μορφές απασχόλησης*. (2017).

<https://www.forin.gr/articles/article/22533/seb-meleth-gia-tis-nees-morfes-apasxolhsis>

Το ημερολόγιο της πανδημίας στην Ελλάδα | Moneyreview.gr. (2021, Φεβρουάριος 26).

<https://www.moneyreview.gr/society/19969/to-imerologio-tis-pandimias-stin-ellada/>

Cerqueira, E. D. V., Motte-Baumvol, B., Chevallier, L. B., & Bonin, O. (2020). Does working from home reduce CO2 emissions? An analysis of travel patterns as dictated by workplaces. *Transportation Research Part D: Transport and Environment*, 83, 102338. <https://doi.org/10.1016/j.trd.2020.102338>

Costa, C., Teodoro, M., Mento, C., Giambò, F., Vitello, C., Italia, S., & Fenga, C. (2022). Work Performance, Mood and Sleep Alterations in Home Office Workers during the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(4), 1990. <https://doi.org/10.3390/ijerph19041990>

de Vries, H., Tummers, L., & Bekkers, V. (2019). The Benefits of Teleworking in the Public Sector: Reality or Rhetoric? *Review of Public Personnel Administration*, 39(4), 570–593. <https://doi.org/10.1177/0734371X18760124>

Eurofound. (2022a). *The rise in telework: Impact on working conditions and regulations*. Publications office of the European Union, Luxembourg. <https://eurofound.link/ef22005>

Eurofound. (2022b). *Working conditions and sustainable work. Telework and teleworkability during COVID: An analysis using LFS data*. Publications office of the European Union, Luxembourg.

Eurostat. (2023). *Στατιστικά* / *Eurostat*. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ehomp__custom_8973402/default/table?lang=en

Filimonova, I. V., Brostrem, V. O., & D. L. Kobozeva. (2021). [INSTABILITY OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS AND EMPLOYMENT PROBLEMS DURING THE COVID-19 PANDEMIC]. *Problemy Sotsial'noi Gigieny, Zdravookhraneniia i Istorii Meditsiny*, 29(Special Issue), 658–661. <https://doi.org/10.32687/0869-866X-2021-29-s1-658-661>

Gezici, A. & Ozge Ozay. (2020). An Intersectional Analysis of COVID-19 Unemployment. *Journal of Economics, Race, and Policy*, 3(4), 270–281. <https://doi.org/10.1007/s41996-020-00075-w>

Harker Martin, B., & MacDonnell, R. (2012). Is telework effective for organizations? A meta-analysis of empirical research on perceptions of telework and organizational outcomes. *Management Research Review*, 35(7), 602–616. <https://doi.org/10.1108/01409171211238820>

Hartner-Tiefenthaler, M., Zedlacher, E., & El Sehity, T. J. (2022). Remote workers' free associations with working from home during the COVID-19 pandemic in Austria: The

- interaction between children and gender. *Frontiers in Psychology*, 13, 859020.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.859020>
- I. Fontaneda, Prádanos, Y., González Alcántara, O. J., Camino López, M. Á., García Izquierdo, A. L., & Osca Segovia, A. (2023). Teleworking in Manufacturing: Dealing with the Post-Pandemic COVID-19 Challenge. *Administrative Sciences*, 13(10). Scopus.
<https://doi.org/10.3390/admsci13100222>
- Ipsen, C., van Veldhoven, M., Kirchner, K., & Hansen, J. P. (2021). Six Key Advantages and Disadvantages of Working from Home in Europe during COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1826.
<https://doi.org/10.3390/ijerph18041826>
- Karunaratne, P. (2021). A SWOT Analysis of Remote Working Based on Review of Literature. *International Journal of Business, Technology and Organizational Behavior (IJBTOB)*, 1(4), Article 4. <https://doi.org/10.52218/ijbtob.v1i4.102>
- Lecours, A., Gilbert, M.-H., Boucher, N., & Vincent, C. (2023). The Influence of Teleworking in a Pandemic Context on the Work Experience of Individuals with Physical Disabilities: A Quebec Qualitative Study. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 33(2), 375–388.
<https://doi.org/10.1007/s10926-022-10080-5>
- Li, W., Liu, N., & Long, Y. (2023). Assessing carbon reduction benefits of teleworking: A case study of Beijing. *Science of The Total Environment*, 889, 164262.
<https://doi.org/10.1016/j.scitotenv.2023.164262>
- Meroño-Cerdán, A. L. (2017). Perceived benefits of and barriers to the adoption of teleworking: Peculiarities of Spanish family firms. *Behaviour & Information Technology*, 36(1), 63–74. <https://doi.org/10.1080/0144929X.2016.1192684>

- Pyöriä, P. (2011). Managing telework: Risks, fears and rules. *Management Research Review*, 34(4), 386–399. <https://doi.org/10.1108/014091711111117843>
- Quaglio, G., Done, G., Cavallin, F., Ojeda, M. G., & Claes, P. (2023). Experiences of health professionals in EU institutions during the Covid crisis. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 94, 103810. <https://doi.org/10.1016/j.ijdrr.2023.103810>
- Siddaway, A. P., Wood, A. M., & Hedges, L. V. (2019). How to Do a Systematic Review: A Best Practice Guide for Conducting and Reporting Narrative Reviews, Meta-Analyses, and Meta-Syntheses. *Annual Review of Psychology*, 70, 747–770. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010418-102803>
- Sousa-Uva, M., Sousa-Uva, A., E Sampayo, M. M., & Serranheira, F. (2021). Telework during the COVID-19 epidemic in Portugal and determinants of job satisfaction: A cross-sectional study. *BMC Public Health*, 21(1), 2217. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-12295-2>
- Steidtmann, D., McBride, S., & Mishkind, M. C. (2021). Experiences of Mental Health Clinicians and Staff in Rapidly Converting to Full-Time Telemental Health and Work from Home During the COVID-19 Pandemic. *Telemedicine Journal and E-Health: The Official Journal of the American Telemedicine Association*, 27(7), 785–791. <https://doi.org/10.1089/tmj.2020.0305>
- Tisch, A., Backhaus, N., & Wöhrmann, A. M. (2020). Teleworking in Germany: A comparison of men and women. *Arbeitsmedizin Sozialmedizin Umweltmedizin*, 2020(10), 638–641. Scopus. <https://doi.org/10.17147/ASU-2010-7857>
- Verano Tacoronte, D., Suárez Falcón, H., & Sosa Cabrera, S. (2014). Telework and urban mobility improvement. *Investigaciones Europeas de Direccion y Economia de la Empresa*, 20(1), 41–46. Scopus. <https://doi.org/10.1016/j.iedee.2013.03.002>

World Bank Open Data. (χ.χ.). World Bank Open Data. Ανακτήθηκε 8 Ιανουάριος 2024, από

<https://data.worldbank.org>

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 4.1: Αναλυτικός πίνακας με τα επιλεγμένα άρθρα.....	17
Πίνακας 4.2 Ποσοστό ανέργων κατά την διάρκεια του covid-19 με βάση το φύλο και την Εθνικότητα	38
Πίνακας 4.3 SWOT ανάλυση τηλεργασίας	59
Πίνακας 4.4 περιγραφή αποτελεσμάτων βιβλιογραφικής ανασκόπησης.....	60
Πίνακας 4.5 Περιγραφή αποτελεσμάτων έρευνας	63

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

Διάγραμμα 3.1 Εργασία από το σπίτι ανά τομέα εργασίας 2019-2020.....	10
Διάγραμμα 4.1 Ποσοστά τηλεργασίας χωρών Ε.Ε.	233
Διάγραμμα 4.2 Επιθυμία για τηλεργασία (2017, 2019).....	27
Διάγραμμα 4.3 Τηλεργασία στην Ε.Ε. κατά την πανδημία covid-19.....	29
Διάγραμμα 4.4 Ποσοστά ανεργίας ανά εθνικότητα - φύλο.....	37
Διάγραμμα 4.5 Ικανοποίηση εργαζομένων από την τηλεργασία (2020).....	41
Διάγραμμα 4.6 Τηλεργασία 2019-2022.....	500
Διάγραμμα 4.7 Ανεργία στην Ελλάδα 2009-2022	511
Διάγραμμα 4.8 Εργαζόμενοι από το σπίτι με βάση το μέγεθος της εταιρίας	522
Διάγραμμα 4.9 Εργαζόμενοι με τηλεργασία ανά χώρα	533
Διάγραμμα 4.10 Εργαζόμενοι με τηλεργασία ανά περιοχή εργασίας.....	544
Διάγραμμα 4.11 Τηλεργασία με βάση το μορφωτικό επίπεδο	555
Διάγραμμα 4.12 Εργαζόμενοι με τηλεργασία ανά φύλο και χώρα (2020).....	56
Διάγραμμα 4.13 Εργαζόμενοι με τηλεργασία ανά φύλο και χώρα (2021).....	56
Διάγραμμα 4.14 Ποσοστό εργαζομένων που δυσκολεύεται να συγκεντρωθεί στη δουλειά του λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων (2021).....	5757
Διάγραμμα 4.15 Τηλεργασία με βάση την οικογενειακή κατάσταση 2019-2020.....	58
Διάγραμμα 4.16 Εργαζόμενοι από το σπίτι στην Ε.Ε. 2019-2021.....	58

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΕΙΚΟΝΩΝ

Εικόνα 4.1 Παράγοντες επηρεασμού εργασιακής εμπειρίας	45
Εικόνα 4.2 Εκπομπές άνθρακα	49
Εικόνα 4.3 Τηλεργασία	60

ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΩΝ

ΕΙΕΑΔ	Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού
Ε.Ε	Ευρωπαϊκή Ένωση
ΣΕΒ :	Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών
Σ.ΕΠ.Ε.	Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας
Φ.Π.Α.	Φόρος Προστιθέμενης Αξίας

