



ΔΙΑΤΜΗΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΜΕ ΤΗ ΜΟΡΦΗ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ

της

ANNAΣ N. ΒΑΧΑΡΕΛΗ

(Α.Μ. ΜΣ 41/11)

Υποβλήθηκε ως απαιτούμενο για την απόκτηση του Μεταπτυχιακού

Διπλώματος Ειδίκευσης στη Διοίκηση Επιχειρήσεων

Με εξειδίκευση στο Μάρκετινγκ

ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2012

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Τα τελευταία χρόνια έχει αυξηθεί σε σημαντικό βαθμό η χρήση των λεγόμενων ευέλικτων μορφών απασχόλησης από τις επιχειρήσεις. Η ανάπτυξη της τεχνολογίας επικοινωνιών, καθώς και η ανάγκη μείωσης του εργατικού κόστους για λόγους ανταγωνιστικότητας, είναι οι κυριότερες αιτίες γι' αυτή την τάση. Στα πλαίσια αυτής της γενικότερης μεταστροφής, η τηλεργασία, μία μορφή ευέλικτης απασχόλησης που έχει καταστεί δυνατή χάρη στη διάδοση της χρήσης των ηλεκτρονικών υπολογιστών, κατέχει εξέχουσα θέση. Η αναλυτικότερη εξέταση του φαινομένου από διαφορετικές σκοπιές (νομική, διαχειριστική, κοινωνιολογική κτλ) κρίνεται απαραίτητη.

Στην παρούσα διπλωματική εργασία εξετάζεται η νομική διάσταση του φαινομένου της τηλεργασίας και το ιστορικό της εφαρμογής της στην ευρωπαϊκή ήπειρο. Αρχικά, δίνεται ο ορισμός και η ιστορική εξέλιξη της τηλεργασίας στον ευρωπαϊκό χώρο, καθώς και τα κυριότερα πλεονεκτήματά και μειονεκτήματά της για τον εργαζόμενο, τον εργοδότη και το κοινωνικό σύνολο (Κεφάλαιο 1). Στη συνέχεια, γίνεται εκτενέστερη αναφορά στις κατηγορίες και τα χαρακτηριστικά που ξεχωρίζουν την τηλεργασία από άλλες μορφές απασχόλησης (Κεφάλαια 2 και 3). Ακολούθως, παρουσιάζονται αναλυτικά οι όροι εργασίας του τηλεργαζόμενου. Έμφαση δίνεται στα ζητήματα του χρόνου εργασίας και της αμοιβής και ασφάλισης των τηλεργαζομένων, καθώς και στα προβλήματα που θέτει η ύπαρξη της τηλεργασίας στη συλλογική διαπραγμάτευση (Κεφάλαια 4 ως 8). Η εργασία ολοκληρώνεται με μία συγκριτική επισκόπηση των διατάξεων που διέπουν την τηλεργασία σε διάφορες χώρες της Ευρώπης, την παρουσίαση των κυριότερων ιδιωτικών, κρατικών και κοινοτικών προγραμμάτων που υλοποιήθηκαν για την προώθησή της (Κεφάλαιο 9) και τα συμπεράσματα (Κεφάλαιο 10).

ABSTRACT

In recent years the usage of the so called flexible forms of occupation has increased significantly. The development of communications technology, as long as the need for lower cost of labour for the sake of competitiveness, are the main causes for this trend. Telework, a flexible form of occupation enabled by the spread of PC technology, is one of the most important aspects of this process. An analytical examination of telework from the scope of various fields (law, management, sociology etc) is necessary.

In this master thesis the legal aspects of telework and the history of its implementation in the european continent are examined. Definition of telework and its historical development are given at Chapter 1, along with the main advantages and disadvantages of its usage for the teleworker, the employer and society as a whole. In Chapters 2 and 3 there is a broad reference to the categories and main characteristics of telework which tell it apart from other forms of occupation. In Chapters 4 to 8 the terms of the teleworking process are presented. Emphasis is put on the matters of the definition of work time, the wage and the insurance of the teleworker and the problems telework poses on negotiations between the employer and the trade unions. In Chapter 9 the laws which regulate telework in various european countries are comparatively reviewed and the main private and public programmes who aimed at promoting telework are presented. Conclusions are summarised in Chapter 10

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

Περίληψη.....	ii
Abstract	iii
Πίνακας Περιεχομένων.....	iv
1. Έννοια και ιστορική εξέλιξη της τηλεργασίας. Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα	
1.1 Εισαγωγή	1
1.2 Ορισμός.....	2
1.3 Ιστορική εξέλιξη της τηλεργασίας.....	3
1.4 Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα της τηλεργασίας.....	7
1.4.1 Για τον εργαζόμενο.....	7
1.4.2 Για τον εργοδότη.....	11
1.4.3 Για την κοινωνία.....	14
2. Κατηγορίες τηλεπαγγελμάτων	
2.1 Κριτήρια.....	17
2.2 Κατηγοριοποίηση.....	17
2.3 Κλαδική υιοθέτηση τηλεργασίας.....	18
3. Χαρακτηριστικά της τηλεργασίας	
3.1 Μορφές.....	21
3.1.1 Κατ'οίκον εργασία (Home Based Teleworking).....	21
3.1.2 Νομαδική ή Κινητή τηλεργασία (Nomadic Teleworking).....	21
3.1.3 Δορυφορικά Κέντρα (Satellite Centres).....	21
3.1.4 Κέντρα Τηλεργασίας (Telework Centres).....	22

3.1.5 Τηλεσπίτια (Telecottages).....	22
3.1.6 Τηλεχωριά (Televillages).....	23
3.1.7 Τηλεργασία με τη βοήθεια κινητού γραφείου (Remote Office Teleworking).	23
3.1.8 Εκτός συνόρων τηλεργασία (Offshore Teleworking).....	23
3.1.9 Τηλε – υπηρεσίες.....	23
3.1.10 Networking.....	24
3.1.11 Online και Offline Τηλεργασία.....	24
3.1.12 Σταθερή, εναλλασσόμενη και συμπληρωματική τηλεργασία.....	25
3.1.13 Τηλεργασία μερικής και πλήρους απασχόλησης.....	25
3.1.14 Διεθνής και ιθαγενής τηλεργασία.....	26
3.1.15 Ατομική και ομαδική τηλεργασία.....	26
3.1.16 Αμιγής και μικτή τηλεργασία.....	26
3.1.17 Job sharing.....	26
3.1.18 Συν – εργασία.....	27
3.2 Τυπολογικές διαφορές τηλεργασίας και κοινής εργασιακής απασχόλησης.....	27
4. Εργασιακή σχέση του τηλεεργαζόμενου	
4.1 Το κριτήριο της εξάρτησης.....	28
4.2 Προσδιορισμός τόπου και τρόπου απασχόλησης.....	30
4.2.1 Τόπος απασχόλησης.....	30
4.2.2 Τρόπος απασχόλησης.....	31
4.3 Αποκλίσεις από το κοινό εργατικό δίκαιο.....	31
5. Οι όροι εργασίας του τηλεεργαζόμενου	

5.1 Κοινοτικό Δίκαιο.....	33
5.1.1 Ορισμός και πεδίο εφαρμογής.....	34
5.1.2 Εθελοντικός χαρακτήρας.....	34
5.1.3 Συνθήκες εργασίας.....	35
5.1.4 Προστασία δεδομένων.....	35
5.1.5 Προσωπικό Απόρρητο.....	35
5.1.6 Εξοπλισμός.....	36
5.1.7 Υγιεινή και ασφάλεια.....	36
5.1.8 Οργάνωση της εργασίας.....	37
5.1.9 Κατάρτιση.....	37
5.1.10 Συλλογικά Δικαιώματα.....	37
5.2 Νομοθεσία στην Ελλάδα.....	38
5.2.1 Ο νόμος 2639.1998.....	38
5.2.2 Ο νόμος 3846.2010.....	39
6. Χρόνος εργασίας και έλεγχος τηλεργαζόμενου	
6.1 Χρόνος εργασίας.....	43
6.2 Έλεγχος τηλεργαζόμενου.....	43
7. Αποδοχές και ασφάλιση τηλεργαζόμενου	
7.1. Αμοιβή.....	45
7.2 Ασφάλιση στο Ι.Κ.Α. και στα συναφή ταμεία.....	45
7.3 Ασφάλιση στον Ο.Α.Ε.Ε.....	46
7.4 Συμπεράσματα.....	48

8. Τηλεργασία και συλλογική διαπραγμάτευση

8.1 Συλλογική διαπραγμάτευση και συνδικάτα.....	49
8.2 Προστασία προσωπικών δεδομένων.....	50
8.3 Εργατικά ατυχήματα.....	51

9. Συγκριτικό δίκαιο

9.1 Νομική κάλυψη της τηλεργασίας στην Ευρώπη.....	54
9.2 Τηλεργασία και συλλογική διαπραγμάτευση στην Ευρώπη.....	55
9.3 Συνδικαλισμός και τηλεργασία στην Ευρώπη.....	57
9.4 Πιλοτικά προγράμματα τηλεργασίας.....	58
9.4.1 Ελλάδα.....	58
9.4.2 Φινλανδία.....	62
9.4.3 Δανία.....	62
9.4.4 Ολλανδία.....	63
9.4.5 Πορτογαλία.....	63
9.4.6 Γερμανία.....	64
9.4.7 Μεγάλη Βρετανία.....	64
9.4.8 Ισπανία.....	65
9.4.9 Ιταλία.....	65
9.4.10 Γαλλία	66
9.4.11 Αυστρία.....	66

10. Συμπεράσματα.....	67
-----------------------	----

Βιβλιογραφία.....	68
-------------------	----

1. Έννοια και ιστορική εξέλιξη της τηλεργασίας. Πλεονεκτήματα και Μειονεκτήματα

1.1 Εισαγωγή

Τα τελευταία χρόνια, η ραγδαία ανάπτυξη της Τηλεπικοινωνιακής Τεχνολογίας και της Πληροφορικής Τεχνολογίας (ΤΠΕ), έχουν επιφέρει σημαντικές μεταβολές τόσο στον τρόπο επικοινωνίας μεταξύ των ανθρώπων όσο και στον τρόπο διεκπεραίωσης των διαφόρων εργασιών τους. Η ανάπτυξη αυτών των τεχνολογιών έκανε εφικτή την εμφάνιση της τηλεργασίας, μίας νέας, ευέλικτης μορφής απασχόλησης, βασισμένης στην εκτεταμένη χρήση αυτών των τεχνολογιών και υποκαθιστώντας τη μεταφορά των φυσικών προσώπων και του προϊόντος της εργασίας στην εκάστοτε επιχείρηση.

Ποικίλοι είναι οι λόγοι στους οποίους οφείλεται η ύπαρξη και η ανάπτυξη του φαινομένου της τηλεργασίας. Ένας από αυτούς είναι η αύξουσα κινητικότητα του κεφαλαίου, η οποία συνέβαλλε στη δημιουργία της εκτός συνόρων τηλεργασίας, μίας μορφής υπεργολαβίας σε χώρες με χαμηλό μισθολογικό κόστος, όπως στην Αφρική και την Ασία. Επιπρόσθετα, η ανάπτυξη της τηλεπικοινωνιακής τεχνολογίας σε γεωγραφικό επίπεδο, αλλά και σε επίπεδο λειτουργικών δυνατοτήτων, καθώς και η ανάπτυξη της πληροφορικής τεχνολογίας κυρίως στο hardware και στον τομέα του λογισμικού αποτέλεσαν σημαντικούς παράγοντες στην εμφάνιση της εν λόγω μορφής απασχόλησης.^{1,2} Η ανάπτυξη των νέων τεχνολογιών συνέβαλλε στην εκμηδένιση των αποστάσεων και του χρόνου. Παράλληλα, η πετρελαϊκή κρίση που έκανε αισθητή την εμφάνισή της τη δεκαετία του 1970, δημιούργησε την ανάγκη για την διεκπεραίωση διαφόρων δραστηριοτήτων χωρίς τη χρήση αυτοκινήτων και άλλων μεταφορικών μέσων. Έτσι, η έλλειψη ενέργειας ανάγκασε πληθώρα εργαζομένων να βρουν μία εναλλακτική μορφή απασχόλησης, όπως η τηλεργασία, δεδομένου ότι δεν μπορούσαν να μετακινηθούν στο χώρο εργασίας τους.³ Ακόμη, η τηλεργασία χρησιμοποιείται για την αντιμετώπιση οικογενειακών προβλημάτων, όπως η φροντίδα διαφόρων μελών της οικογένειας (ανήλικα παιδιά, υπερήλικες) και ταυτόχρονα συμβάλλει στην μείωση του κοινωνικού αποκλεισμού, καθώς δίνει τη δυνατότητα σε άτομα με προβλήματα υγείας ή

1 Βλασσόπουλος, Γ., (2005), *Τηλεργασία*, Αθήνα, Εκδόσεις Σάκκουλα

2 Ληξουριώτης Ι., (1998), «Νέες Τεχνολογίες, ευέλικτες μορφές απασχόλησης (flexibility) και τηλεργασία (teleworking)», *Δελτίο Εταιριών Επιχειρήσεων*, τόμος 4, τεύχ. 3, σελ. 257-267

3 Ellison, N., (2004), *Telework and social change. How technology is reshaping the boundaries between home and work*, USA, Praeger Publishers

σε άτομα με ειδικές ανάγκες να εργαστούν από την οικία τους.⁴ Παράλληλα, η τηλεργασία συμβάλλει δραστικά στην αντιμετώπιση προβλημάτων ποιότητας ζωής, όπως το συγκοινωνιακό και το περιβαλλοντικό, δεδομένου ότι πληθώρα ατόμων που τηλεργάζονται, μειώνουν δραστικά τις μετακινήσεις τους, συντελώντας με αυτόν τον τρόπο στη μείωση του κυκλοφοριακού προβλήματος και της ατμοσφαιρικής ρύπανσης.⁵

1.2 Ορισμός

Η τηλεργασία ετυμολογικά σημαίνει εργασία τηλέθεν, δηλαδή εργασία από μακριά. Πρόκειται για μία μορφή απασχόλησης, η ευελιξία της οποίας έγκειται στον τόπο παροχή της εργασίας, ο οποίος πλέον εντοπίζεται στην οικία του εργαζόμενου και όχι παραδοσιακά στις εγκαταστάσεις της εταιρίας. Δεδομένης της πολυπλοκότητας του φαινομένου, είναι δύσκολο να προσδιοριστεί ένας ενιαίος ορισμός της τηλεργασίας. Για αυτό τον λόγο, υφίστανται πολλοί διαφορετικοί ορισμοί του φαινομένου, καθένας εκ των οποίων προσπαθεί να αποσαφηνίσει τις λειτουργίες της τηλεργασίας.⁶

Η τηλεργασία αναφέρεται σε μία εναλλακτική και ευέλικτη μορφή πλήρους ή μερικής απασχόλησης, στην οποία ο τόπος εργασίας αποσυνδέεται από τον παραδοσιακό χώρο του γραφείου. Κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας ο εργαζόμενος διεκπεραιώνει την εργασία που του ζητήθηκε από τον εργοδότη του από το σπίτι ή από κάποια άλλη τοποθεσία. Η τηλεργασία περιλαμβάνει τη χρήση τεχνικών ηλεκτρονικής επεξεργασίας πληροφοριών και την εκτεταμένη χρήση τηλεπικοινωνιακού εξοπλισμού (π.χ. τηλεφώνου, αυτόματου τηλεφωνητή, φαξ, ηλεκτρονικού υπολογιστή με πρόσβαση σε δίκτυο), αλλά και άλλων προηγμένων τηλεπικοινωνιακών υπηρεσιών (όπως ISDN, φωνητικό mail, φωνητική και βίντεο τηλεδιάσκεψη, εκτροπή κλήσεων, κινητή τηλεφωνία κ.α.).⁷ Σύμφωνα με έναν άλλο ορισμό, τηλεργασία είναι η εργασία από απόσταση με σύμβαση εργασίας, εξαρτημένης ή ανεξάρτητης, που προσφέρεται άμεσα σε μία επιχείρηση με τη συνδυασμένη χρήση της πληροφορικής, των τηλεπικοινωνιών και κάθε άλλης δυνατότητας που προσφέρουν τα μέσα πολλαπλής επικοινωνίας

4 Βλασσόπουλος, Γ., (2005), *Τηλεργασία*, Αθήνα, Εκδόσεις Σάκκουλα

5 Καρούζος, Γ., (2010), «Η Τηλεργασία με βάση το νομοθετικό πλαίσιο που θεσπίζει ο Ν. 3846/2010», *Φορολογική Επιθεώρηση*, τόμος 57, τεύχ. 734, σελ. 2134-2137

6 Ληξουριώτης Ι., (1998), «Νέες Τεχνολογίες, ευέλικτες μορφές απασχόλησης (flexibility) και τηλεργασία (teleworking)», *Δελτίο Εταιριών Επιχειρήσεων*, τόμος 4, τεύχ. 3, σελ. 257-267

7 Gray M., Hodson N., Gordon G., (1993), “*Teleworking Explained*”, J. Wiley & Sons, New York

(multimedia).⁸ Ένας άλλος ορισμός διατείνεται ότι η τηλεργασία είναι μία νέα μορφή οργάνωσης της εργασίας, σύμφωνα με την οποία το προϊόν της εργασίας, ή μέρος αυτού, διακινείται μέσα από το σύστημα των τηλεπικοινωνιών και εκτελείται σε τοποθεσίες εκτός του παραδοσιακού εργασιακού χώρου.⁹ Εναλλακτικά, η τηλεργασία είναι η χρησιμοποίηση της τεχνολογίας, των ηλεκτρονικών δικτύων πληροφόρησης και των επικοινωνιών για αποτελεσματική εργασία, σε απόσταση από τον εργοδότη, με έδρα το σπίτι, εν κινήσει (on the road) ή από ειδικά εξοπλισμένα τοπικά κέντρα υποστήριξης της τηλεργασίας (τηλεκέντρα, τηλεχωριά).¹⁰ Μία από τις πιο πρόσφατες εκδοχές αναφέρει ότι η τηλεργασία νοείται ως η εργασία που πραγματοποιείται από μία μονάδα (πρόσωπο ή ομάδα), σε τόπο διαφορετικό από αυτόν που είναι εγκατεστημένη η επιχείρηση και της οποίας η δραστηριότητα απαιτεί την έντονη χρήση τηλεπικοινωνιακών μέσων.¹¹ Κοινό στοιχείο των ανωτέρω ορισμών αποτελεί η εκτέλεση της εργασίας από απόσταση με τη χρήση των νέων τεχνολογιών.

1.3 Ιστορική εξέλιξη της τηλεργασίας

Η ανάπτυξη της τεχνολογίας των τηλεπικοινωνιών έκανε εφικτή την εμφάνιση της τηλεργασίας. Από τα τέλη της δεκαετίας του 1970, παρατηρήθηκε μία μαζική μετατόπιση της εργασίας από τα γραφεία και τα εργοστάσια προς το σπίτι. Πρόκειται για το φαινόμενο της αποκέντρωσης της μισθωτής εργασίας με τη μετάβαση της εργασίας προς τους εργαζόμενους και όχι το αντίθετο, που είναι το παραδοσιακό μοντέλο.¹² Οι πρώτες περιπτώσεις εφαρμογής της τηλεργασίας αφορούν προγραμματιστές λογισμικού, κυρίως γυναίκες, οι οποίες επέλεξαν αυτήν την καινοτόμο μορφή εργασίας στην προσπάθειά τους να δημιουργήσουν οικογένεια. Εργάζονταν σε μεγάλες επιχειρήσεις όπως η F-International (1962) και η ICL (1969). Ακόμη, ο Jack Nilles, καθηγητής στο Πανεπιστήμιο της Νότιας Καλιφόρνιας, ασχολήθηκε εκτεταμένα με το ζήτημα της τηλεργασίας το 1973. Στη συνέχεια

8 Κουκιάδης, Ι., (1996), «Τηλεργασία Νέες Μορφές Οργάνωσης της Επιχείρησης», *Δελτίο Εταιριών Επιχειρήσεων*, τόμος 2, τεύχ. 1, σελ. 12-20

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

10 Σεβαστάκη, Ε., (1998),«Τηλεργασία και Επιχείρηση. Πηγαίνοντας την εργασία στον εργαζόμενο», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, τεύχ. 10, σελ. 35-57

11 Καρούζος, Γ., (2010), «Η Τηλεργασία με βάση το νομοθετικό πλαίσιο που θεσπίζει ο Ν. 3846/2010», *Φορολογική Επιθεώρηση*, τόμος 57, τεύχ. 734, σελ. 2134-2137

12 Ληξουριώτης Ι., (1998), «Νέες Τεχνολογίες, ευέλικτες μορφές απασχόλησης (flexibility) και τηλεργασία (teleworking)», *Δελτίο Εταιριών Επιχειρήσεων*, τόμος 4, τεύχ. 3, σελ. 257-267

ακολούθησαν αρκετές παρόμοιες δραστηριότητες, αρχικά από διάφορα πανεπιστημιακά ιδρύματα και στη συνέχεια από το δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα κυρίως στα τέλη της δεκαετίας του 1970 και στις αρχές της δεκαετίας του 1980.

Ο όρος τηλεργασία χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά στην Ευρώπη και ειδικότερα στις Σκανδιναβικές χώρες. Το 1980 δημιουργείται στη Γαλλία, στην περιοχή Marne – la – Valle ένα από τα πρώτα telecottages. Τα επόμενα δημιουργούνται στη Σουηδία, στο Nykvarn το 1982 και στην Ελβετία, στο Benglen το 1985. Ένα ακόμη telecottage δημιουργήθηκε γύρω στο 1985 στο Vemdalen της Σουηδίας και στη συνέχεια επεκτάθηκε και στη Βρετανία το 1989. Μετά την εμφάνιση του telecottage έχουμε τη δημιουργία των κέντρων τηλεργασίας στις αγγλοσαξονικές χώρες.¹³

Η τηλεργασία άρχισε να χρησιμοποιείται ευρύτερα τη δεκαετία του 1980. Βασικό χαρακτηριστικό αυτού του φαινομένου ήταν ότι η τηλεργασία ταυτιζόταν με την κατ' οίκον εργασία, η οποία αντιμετωπιζόταν αρνητικά λόγω του χαμηλού ημερομισθίου και των μη σταθερών συνθηκών εργασίας.¹⁴ Οι εργοδότες αντιδρούσαν έντονα στην υιοθέτηση αυτού του μοντέλου εργασίας λόγω της περιορισμένης δυνατότητας επιτήρησης των εργαζομένων. Επιπλέον οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων και τα ΜΜΕ τηρούσαν παρόμοια αρνητική στάση. Η τηλεργασία χρησιμοποιούνταν σε περιορισμένο αριθμό επαγγελματιών, κυρίως λόγω τεχνολογικών περιορισμών αλλά και δεδομένου ότι η εφαρμογή της τηλεργασίας απαιτούσε αλλαγές στον τρόπο οργάνωσης και λειτουργίας των επιχειρήσεων.

Επιπρόσθετα, το γεγονός ότι μία πληθώρα συγγραφέων παρουσίασαν την τηλεργασία ως την ιδανική λύση για το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, δίνοντας ταυτόχρονα έμφαση στο γεγονός ότι με αυτόν τον τρόπο οι γυναίκες μένουν στη «σωστή» θέση τους εντός της οικίας, δημιούργησε μία έντονη φεμινιστική αντίδραση. Οι φεμινίστριες κατέδειξαν ότι παρότι η τηλεργασία αποτελούσε μία λύση στο διπλό ρόλο της γυναίκας και υιοθετήθηκε από κάποιες εργαζόμενες, κυρίως από εκείνες που είχαν παιδιά σε μικρή ηλικία, δεν αποτελούσε την ιδανική λύση. Η εργασία στο γραφείο θεωρούνταν ιδιαίτερα σημαντική για την ταυτότητα και το κοινωνικό status της κάθε γυναίκας. Επιπλέον, ενισχύθηκε ο φόβος ότι με την υιοθέτηση της τηλεργασίας εκ μέρους των γυναικών θα ενισχυόταν το φαινόμενο της

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

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

περιθωριοποίησής τους από το λοιπό εργατικό δυναμικό της εκάστοτε επιχείρησης και θα εντεινόταν το φαινόμενο της ενασχόλησης των γυναικών με δευτερεύουσες εργασίες, σε άσχημες εργασιακές συνθήκες και με ελάχιστες δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης.¹⁵

Κατά τη δεκαετία του 1990 δόθηκε ιδιαίτερη έμφαση στην ανάπτυξη της τηλεργασίας μέσω της χρήσης νέων τεχνολογιών επικοινωνίας, γεγονός που θεωρήθηκε ότι συμβάλλει θετικά στην ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων. Η εκτεταμένη ανάγκη για την προστασία του περιβάλλοντος είχε θετικές επιδράσεις όσον αφορά την ανάπτυξη της τηλεργασίας. Οι αντιδράσεις των ενώσεων και των σωματείων εξαλείφθηκαν καθώς θεωρήθηκε ότι η τηλεργασία θα βοηθούσε στη μείωση του φόρτου εργασίας και στη βελτίωση της κατάρτισης των εργαζομένων. Ωστόσο, οι επιχειρήσεις συνέχιζαν να είναι απρόθυμες στην εφαρμογή κάθε μορφή τηλεργασίας. Η εξάπλωση της τηλεργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση ήταν περιορισμένη μέχρι το 1994, με εξαίρεση την Μεγάλη Βρετανία, η οποία και θεωρείται πρωτοπόρος σε θέματα τηλεργασίας στην Ευρώπη.

Παραδείγματα μεγάλων εταιριών που εφάρμοσαν την τηλεργασία αποτελούν η γαλλική εταιρία D.G.T. το 1979¹⁶ και η εταιρία Rank Xerox¹⁷, η οποία εν έτη 1983 ενθάρρυνε τα στελέχη της (μεσαία και διευθυντικά) να ενταχθούν σε ένα δίκτυο στελεχών και να παρέχουν ανεξάρτητες συμβουλευτικές υπηρεσίες, εγκατεστημένοι στην οικία τους, δημιουργώντας παράλληλα ένα δίκτυο για την μεταξύ τους επικοινωνία. Επίσης, οι εταιρίες IBM και Mountain Bell το 1985 εφάρμοσαν την τηλεργασία.¹⁸ Μάλιστα, το 1993 η IBM στις ΗΠΑ δημιούργησε τα λεγόμενα προγράμματα «φορητού γραφείου». Τα ανώτερα στελέχη της επιχείρησης εφοδιάστηκαν με τον απαραίτητο τεχνολογικό εξοπλισμό, όπως Η/Υ, ψηφιακά τηλέφωνα και modem. Τους δόθηκε έτσι η δυνατότητα να διαθέτουν μόνο το 15-30% του εργάσιμου χρόνου τους στα γραφεία της εταιρίας,

15 Haddon, L., Silverstone, R., "Information and Communication Technologies in the home: The case of teleworking", *Working Paper 17 University of Sussex*, October 1992, Available at: <http://www2.lse.ac.uk/media@lse/whosWho/AcademicStaff/LeslieHaddon/cict.pdf> (February 24 2012)

16 Haddon, L., Silverstone, R., "Information and Communication Technologies in the home: The case of teleworking", *Working Paper 17 University of Sussex*, October 1992, Available at: <http://www2.lse.ac.uk/media@lse/whosWho/AcademicStaff/LeslieHaddon/cict.pdf> (February 24 2012)

17 Κουκιάδης, Ι., (1996), «Τηλεργασία Νέες Μορφές Οργάνωσης της Επιχείρησης», *Δελτίο Εταιριών Επιχειρήσεων*, τόμος 2, τεύχ.1, σελ. 12-20

18 Haddon, L., Silverstone, R., "Information and Communication Technologies in the home: The case of teleworking", *Working Paper 17 University of Sussex*, October 1992, Available at: <http://www2.lse.ac.uk/media@lse/whosWho/AcademicStaff/LeslieHaddon/cict.pdf> (February 24 2012)

ενώ το υπόλοιπο στην οικία τους, στις εγκαταστάσεις των πελατών ή αλλού. Όσον αφορά το δημόσιο τομέα, σε μία περιοχή του Λονδίνου το 1982 έγινε η πρόσληψη 59 κατ'οίκον τηλεργαζόμενων για να επεξεργαστούν τα δεδομένα για τα ανταποδοτικά τέλη. Επιπρόσθετα, η Ολλανδική κυβέρνηση, εφάρμοσε το 1990 πρόγραμμα τηλεργασίας για τρεις μέρες την εβδομάδα σε υπαλλήλους του υπουργείου μεταφορών.

19

Παράλληλα με τις επιχειρήσεις, οι οποίες εφάρμοσαν την τηλεργασία, έγιναν και άλλες δράσεις ανά τον κόσμο. Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι το 1982 ο Gil Gordon παρουσιάζει την πρώτη εθνική διάσκεψη για την τηλεργασία στις Η.Π.Α. Ο ίδιος, το 1984 δημιουργεί το πρώτο ενημερωτικό έντυπο (newsletter) σχετικά με την τηλεργασία. Το 1992 οργανώνεται το Ευρωπαϊκό Forum Τηλεργασίας (European Community Telework Forum) με βασικό ομιλητή το Jack Nilles στο Den Helder της Ολλανδίας. Την ίδια περίοδο ιδρύονται στην πολιτεία της Καλιφόρνια 15 τηλεκέντρα, τα οποία ανέρχονται σε 40 το 1997, τα περισσότερα εκ των οποίων όμως έκλεισαν λόγω των οικονομικών δυσκολιών για τη συντήρησή τους. Το 1994 η AT&T δημιουργεί την Ημέρα Τηλεργασίας με στόχο οι εργαζόμενοι να κατανοήσουν τη χρησιμότητα και τα ωφέλη της τηλεργασίας και το 1995 ιδρύει το πρόγραμμα Telework America για την εκπαίδευση και ενημέρωση του κοινού σε ζητήματα τηλεργασίας.²⁰ Το 1997 δημιουργείται η Πράσινη Βίβλος για τη «Συνεργασία σε μία Νέα Οργάνωση της Εργασίας», η οποία επικεντρώνεται στην ανάπτυξη της τηλεργασίας, τη συνδέει με τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, την αύξηση των ευκαιριών στην εργασία, την περιβαλλοντική βελτίωση και την περιφερειακή ανάπτυξη. Νέα ενημέρωση για την τηλεργασία στα κράτη – μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης έγινε με το Κοινωνικό Σχέδιο Δράσης που αφορά την περίοδο 1998 – 2000.^{21,22}

1.4 Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα της τηλεργασίας

19 Κουκιάδης, Ι., (1996), «Τηλεργασία Νέες Μορφές Οργάνωσης της Επιχείρησης», *Δελτίο Εταιριών Επιχειρήσεων*, τόμος 2, τεύχ.1, σελ. 12-20

20 Wendell, J., “History of telework (1972-1998)”, *Telework America Online Curriculum*, November 1998, available at: <http://www.teleworknetwork.com/pdfs/63.pdf> (August 24 2012)

21 Σουμέλη, Ε., (1999), «Τηλεργασία και Εργασιακές Σχέσεις στην Ευρώπη», *Ενημέρωση*, τεύχ. 45, σελ.2-9

22 Μήλιου, Α., Πομπόρτσας, Α., (2004), *Υπηρεσίες Προστιθέμενης Αξίας στο Διαδίκτυο*, Εκδόσεις Τζιόλα, σελ.265-284

Λόγω του γεγονότος ότι η τηλεργασία αποτελεί μία νέα μορφή απασχόλησης, έχει σαν συνέπεια να δίστανται οι απόψεις όσον αφορά τις επιπτώσεις της στο άτομο, την επιχείρηση και την κοινωνία.

Ποικίλα λοιπόν είναι τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα που απορρέουν από την εφαρμογή της τηλεργασίας και είναι τα κάτωθι:

1.4.1 Για τον εργαζόμενο

A. Πλεονεκτήματα:

- Μείωση του άγχους και μεγαλύτερη ικανοποίηση από την εργασία, λόγω της απασχόλησης σε ένα φιλικό περιβάλλον με βάση τους ρυθμούς του εκάστοτε εργαζομένου²³
- Ευέλικτο ωράριο εργασίας, προσαρμοσμένο στις ανάγκες του εργαζομένου²⁴
- Αύξηση της αυτονομίας του τηλεεργαζομένου²⁵
- Μείωση της ανάγκης για μετεγκατάσταση στην περιοχή της επιχείρησης, διότι οι εργαζόμενοι μπορούν πλέον να φέρουν εις πέρας τις εργασιακές τους υποχρεώσεις χωρίς να χρειάζεται η φυσική παρουσία τους στα γραφεία της εταιρίας.²⁶
- Εξισορρόπηση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής (διευκόλυνση της φροντίδας των παιδιών και άλλων εξαρτώμενων μελών της οικογένειας όπως ηλικιωμένοι ή συγγενείς με κάποια ασθένεια κτλ.). Αυτό συμβαίνει κατά κύριο λόγο στην περίπτωση των γυναικών.²⁷
- Δυνατότητα εύρεσης εργασίας από άτομα που κατοικούν σε γεωγραφικά απομακρυσμένες περιοχές αλλά και σε περιοχές με υψηλά ποσοστά ανεργίας²⁸

23 Rasmussen, E., Corbett, G., “Why isn't teleworking working?”, *Journal of Employment Relations*, Vol.32, No.2, 20-32, available at: [http://www.nzjournal.org/33\(2\)Rasmussen.pdf](http://www.nzjournal.org/33(2)Rasmussen.pdf) (February 24 2012)

24 Κουκοβίνου, Λ., Κουσσούνη, Α., (1999), «Η επίδραση της μικροηλεκτρονικής στις εργασιακές σχέσεις. Το φαινόμενο της τηλεργασίας», *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, τόμος 58, τεύχ.13, σελ.577-585

25 Μπογονικολός, Ν., (1999), «Τηλεργασία: μία νέα μορφή εργασίας», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, τεύχ.13, σελ. 53-58

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

27 Haddon, L., “The experience of teleworking: A view from the home”, *Teleworking: International Perspectives. From Telecommuting to the Virtual Organisation*, 1998, available at: <http://www2.lse.ac.uk/media@lse/whosWho/AcademicStaff/LeslieHaddon/ExperienceTelework.pdf> (February 24 2012)

28 Haddon, L., Silverstone, R., “Information and Communication Technologies in the home: The case of teleworking”, *Working Paper 17 University of Sussex*, October 1992, Available at:

- Μείωση του κόστους μετακίνησης (λόγω μείωσης της χρήσης του αυτοκινήτου απαιτούνται λιγότερα καύσιμα ή επιλογή χρησιμοποίησης των μέσων μαζικής μεταφοράς σε περίπτωση που ο τηλεργαζόμενος μετακινείται περιστασιακά στα γραφεία της εταιρίας)²⁹
- Μείωση των εξόδων για επαγγελματική ένδυση³⁰
- Εξοικονόμηση χρόνου από τις μετακινήσεις³¹
- Εξοικονόμηση χρόνου από την προετοιμασία για τη μετάβαση στο χώρο εργασίας³²
- Ενθάρρυνση της ανάληψης εργασίας από άτομα με ειδικές ανάγκες ή άτομα με προβλήματα υγείας³³
- Αποφυγή προστριβών με τους συναδέλφους³⁴
- Απελευθέρωση του εργαζομένου από τον συνεχή έλεγχο του εργοδότη³⁵
- Δυνατότητα για πολλαπλή απασχόληση, δεδομένου ότι υπάρχουν εργαζόμενοι των οποίων η εξειδίκευση είναι σε μεγάλη ζήτηση και για αυτό το λόγο επιθυμούν να εργαστούν σε περισσότερες από μία επιχειρήσεις.³⁶
- Βελτίωση του επιπέδου ζωής του τηλεργαζόμενου, λόγω της αύξησης του προσωπικού χρόνου³⁷

<http://www2.lse.ac.uk/media@lse/whosWho/AcademicStaff/LeslieHaddon/cict.pdf> (February 24 2012)

- 29 Ντούτσης, Ν., (1998), «Το φαινόμενο της τηλεργασίας», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, τεύχ.22, σελ. 70-87
- 30 Μήλιου, Α., Πομπόρτσας, Α., (2004), *Υπηρεσίες Προστιθέμενης Αξίας στο Διαδίκτυο*, Εκδόσεις Τζιόλα, σελ.265-284
- 31 Skyrme, D., “Teleworking – Achieving the business benefits”, 1993, available at: <http://w.skyrme.com/kmarticles/tw93.pdf> (February 24 2012)
- 32 Rasmussen, E., Corbett, G., “Why isn't teleworking working?”, *Journal of Employment Relations*, Vol.32, No.2, 20-32, available at: [http://www.nzjournal.org/33\(2\)Rasmussen.pdf](http://www.nzjournal.org/33(2)Rasmussen.pdf) (February 24 2012)
- 33 Haddon, L., Silverstone, R., “Information and Communication Technologies in the home: The case of teleworking”, *Working Paper 17 University of Sussex*, October 1992, Available at: <http://www2.lse.ac.uk/media@lse/whosWho/AcademicStaff/LeslieHaddon/cict.pdf> (February 24 2012)
- 34 Haddon, L., Silverstone, R., “Information and Communication Technologies in the home: The case of teleworking”, *Working Paper 17 University of Sussex*, October 1992, Available at: <http://www2.lse.ac.uk/media@lse/whosWho/AcademicStaff/LeslieHaddon/cict.pdf> (February 24 2012)
- 35 Ντούτσης, Ν., (1998), «Το φαινόμενο της τηλεργασίας», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, τεύχ. 22, σελ. 70-87
- 36 Κουκιάδης, Ι., (1996), «Τηλεργασία Νέες Μορφές Οργάνωσης της Επιχείρησης», *Δελτίο Εταιριών Επιχειρήσεων*, τόμος 2, τεύχ.1, σελ. 12-20
- 37 Μήλιου, Α., Πομπόρτσας, Α., (2004), *Υπηρεσίες Προστιθέμενης Αξίας στο Διαδίκτυο*, Εκδόσεις Τζιόλα, σελ.265-284

Υπάρχει βέβαια πάντα το ενδεχόμενο τα άτομα που τηλεργάζονται να μην προτιμήσουν μία μορφή υπαλληλικής σχέσης, αλλά να λειτουργήσουν ως ανεξάρτητοι επαγγελματίες από το χώρο τους. Αυτό συμβαίνει ιδιαίτερα στην περίπτωση όπου οι επιχειρήσεις προβαίνουν σε μείωση προσωπικού και τα άτομα είναι σχετικά μεγάλης ηλικίας, με αποτέλεσμα να υπάρχουν μικρές πιθανότητες να προσληφθούν εκ νέου από κάποια άλλη εταιρία. Ακόμη, υπάρχει και η περίπτωση της πρόωρης συνταξιοδότησης, όπου τα άτομα επιθυμούν να συνεχίσουν να εργάζονται σε μία πιο ευέλικτη μορφή εργασίας όπως η τηλεργασία.³⁸ Γενικά, η τηλεργασία μπορεί να αποτελέσει μία ιδανική περίπτωση απασχόλησης για μία πληθώρα εργαζομένων, το τελευταίο βήμα στην καριέρα ενός ατόμου ή απλά μία εναλλακτική μορφή απασχόλησης στην περίπτωση που το άτομο δεν έχει κάποια καλύτερη επιλογή τη δεδομένη χρονική στιγμή.³⁹

B. Μειονεκτήματα:

- Τάση για κοινωνική απομόνωση, λόγω της αποκοπής των τηλεργαζομένων από τους υπόλοιπους συναδέλφους τους και της μείωσης της διαπροσωπικής αλληλεπίδρασης.⁴⁰
- Απώλεια της παροχής βοήθειας από παλαιότερους και πιο έμπειρους εργαζομένους προς τους νέους που τηλεργάζονται.⁴¹
- Κίνδυνος εργασιομανίας και παραβίασης του ωραρίου εργασίας εκ μέρους του εργαζόμενου στην προσπάθειά του να φέρει εις πέρας τα εργασιακά του καθήκοντα⁴²
- Κίνδυνος παραβίασης του ωραρίου εργασίας εκ μέρους του εργοδότη σε περίπτωση που απαιτείται συνάντηση με τον εργαζόμενο για θέματα της εταιρίας ή για ραντεβού με τους πελάτες⁴³

38 Haddon, L., Silverstone, R., “Information and Communication Technologies in the home: The case of teleworking”, *Working Paper 17 University of Sussex*, October 1992, Available at: <http://www2.lse.ac.uk/media@lse/whosWho/AcademicStaff/LeslieHaddon/cict.pdf> (February 24 2012)

39 Haddon, L., “The experience of teleworking: A view from the home”, *Teleworking: International Perspectives. From Telecommuting to the Virtual Organisation*, 1998, available at: <http://www2.lse.ac.uk/media@lse/whosWho/AcademicStaff/LeslieHaddon/ExperienceTelework.pdf> (February 24 2012)

40 Skyrme, D., “Teleworking – Achieving the business benefits”, 1993, available at: <http://w.skyrme.com/kmarticles/tw93.pdf> (February 24 2012)

41 Κουκοβίνου, Λ., Κουσούνη, Α., (1999), «Η επίδραση της μικροηλεκτρονικής στις εργασιακές σχέσεις. Το φαινόμενο της τηλεργασίας», *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, τόμος 58, τεύχ.13, σελ.577-585

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

43 Haddon, L., Silverstone, R., “Information and Communication Technologies in the home: The case of teleworking”, *Working Paper 17 University of Sussex*, October 1992, Available at:

- Οικονομική ανασφάλεια των εργαζομένων⁴⁴
- Προσωρινότητα στην απασχόληση⁴⁵
- Αθέμιτος ανταγωνισμός εργασίας⁴⁶
- Πιθανά προβλήματα με τα υπόλοιπα μέλη της οικογένειας λόγω της συνεχόμενης απασχόλησης του τηλεεργαζομένου με τα εργασιακά του καθήκοντα. Τα μέλη της οικογένειας είναι σε θέση είτε να βοηθήσουν είτε να παρεμποδίσουν το έργο του τηλεεργαζομένου ανάλογα με τη στάση τους.⁴⁷
- Παραβίαση του προσωπικού χώρου στην περίπτωση πιθανών επιθεωρήσεων από τους εργοδότες⁴⁸
- Έλλειψη της απαιτούμενης τεχνολογικής υποδομής για τη διεκπεραίωση της τηλεεργασίας
- Απώλεια παραγωγικότητας λόγω τεχνικών βλαβών (π.χ. προβλήματα με τον υπολογιστή μπορούν να οδηγήσουν σε απώλεια υλικού και πληροφοριών).
- Πιθανά επιπρόσθετα έξοδα λόγω της ανάγκης για εύρεση ενός μεγαλύτερου σπιτιού, δεδομένου ότι ένας χώρος της οικίας θα αποτελεί ουσιαστικά την επαγγελματική στέγη του τηλεεργαζομένου.⁴⁹ Υπάρχει ακόμη η περίπτωση ο τηλεεργαζόμενος να επωμιστεί επιπλέον δαπάνες που σχετίζονται με τη διεκπεραίωση της εργασίας του, όπως τα έξοδα ηλεκτροδότησης, υδροδότησης, τηλεφώνου κτλ., εφόσον δεν ορίζεται διαφορετικά στη σύμβαση εργασίας.⁵⁰
- Μειωμένες πιθανότητες επαγγελματικής εξέλιξης⁵¹
- Απουσία ενημέρωσης σχετικά με εξελίξεις και νέα δεδομένα στον εργασιακό τομέα⁵²

<http://www2.lse.ac.uk/media@lse/whosWho/AcademicStaff/LeslieHaddon/cict.pdf> (February 24 2012)

- 44 Σαλαμούρης, Δ., (2001), «Μεθοδολογική Προσέγγιση για την Ανάπτυξη και Διαχείριση Εφαρμογών Τηλεεργασίας», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, τεύχ.21, σελ. 68-78
- 45 Ντούτσης, Ν., (1998), «Το φαινόμενο της τηλεεργασίας», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, τεύχ.22, σελ. 70-87
- 46 Καρατζάς, Χ., (2010), *Οι Εργασιακές Σχέσεις μετά τις ρυθμίσεις των νέων εργατικών νόμων 2010*, Αθήνα, Π.Ι.Μ. Εργασιακή Ο.Ε.
- 47 Haddon, L., Silverstone, R., “Information and Communication Technologies in the home: The case of teleworking”, *Working Paper 17 University of Sussex*, October 1992, Available at: <http://www2.lse.ac.uk/media@lse/whosWho/AcademicStaff/LeslieHaddon/cict.pdf> (February 24 2012)
- 48 Ρομπόλη, Σ., Δημούλα, Κ., (1998), «Τηλεεργασία: απειλή ή πανάκεια», *Ενημέρωση*, τεύχ.37, σελ.8-15
- 49 Ντούτσης, Ν., (1998), «Το φαινόμενο της τηλεεργασίας», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, τεύχ.22, σελ. 70-87
- 50 Σεβαστάκη, Ε., (1998), «Τηλεεργασία και Επιχείρηση. Πηγαίνοντας την εργασία στον εργαζόμενο», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, τεύχ. 10, σελ. 35-57
- 51 Kyriakides, T., “Telework in Greece”, *E.K.A.T.O. - Hellenic Consumer Organization*, 2005, available at: <http://www.tijdvoortelewerk.be/Telework-Greece.pdf> (August 8 2012)
- 52 Καρατζάς, Χ., (2010), *Οι Εργασιακές Σχέσεις μετά τις ρυθμίσεις των νέων εργατικών νόμων 2010*,

- Αδυναμία συμμετοχής σε συνδικαλιστικές οργανώσεις⁵³
- Παραμέληση των θεμάτων ασφάλειας και υγιεινής των εργαζομένων⁵⁴
- Έλλειψη αδειών για διακοπές, ασθένεια και κύηση⁵⁵
- Ασάφεια στους κανόνες κοινωνικής ασφάλισης⁵⁶
- Ενδεχόμενες πιέσεις για αποδοχή τηλεργασίας από τον εργοδότη⁵⁷

1.4.2 Για τον εργοδότη

A. Πλεονεκτήματα:

- Κάθετη μείωση του κόστους εργασίας και αύξηση των κερδών της επιχείρησης.⁵⁸ Αυτό επιτυγχάνεται μέσω της μείωσης του κόστους διατήρησης γραφείων (ενοίκια)⁵⁹ καθώς και του λειτουργικού κόστους (ηλεκτροδότηση, υδροδότηση, θέρμανση, καθαριότητα κτλ.)⁶⁰
- Αύξηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων λόγω της εξοικονόμησης χρόνου από τις μετακινήσεις που απαιτούνται στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης και παράλληλα μείωση της κόπωσης και του άγχους των μετακινήσεων.⁶¹
- Αύξηση της ευελιξίας της επιχείρησης, όσον αφορά στον αριθμό των εργαζομένων, τη διαχείριση του χρόνου εργασίας, την αξιοποίηση του κεφαλαίου και την ιεράρχηση των μισθών, επιτυγχάνοντας έτσι μείωση του εργατικού κόστους.⁶² Υπάρχει η δυνατότητα οι τηλεεργαζόμενοι να εργαστούν

Αθήνα, Π.Ι.Μ. Εργασιακή Ο.Ε.

53 Ντούτσης, Ν., (1998), «Το φαινόμενο της τηλεργασίας», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, τεύχ.22, σελ. 70-87

54 Ρομπόλη, Σ., Δημουλά, Κ., (1998), «Τηλεργασία: απειλή ή πανάκεια», *Ενημέρωση*, τεύχ.37, σελ.8-15

55 Σεβαστάκη, Ε., (1998), «Τηλεργασία και Επιχείρηση. Πηγαίνοντας την εργασία στον εργαζόμενο», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, τεύχ.10, σελ. 35-57

56 Μπογονικόλος, Ν., (1999), «Τηλεργασία: μία νέα μορφή εργασίας», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, τεύχ. 13, σελ. 53-58

57 Κουκιάδης, Ι., (1996), «Τηλεργασία Νέες Μορφές Οργάνωσης της Επιχείρησης», *Δελτίο Εταιριών Επιχειρήσεων*, τόμος 2, τεύχ. 1, σελ. 12-20

58 Ντούτσης, Ν., (1998), «Το φαινόμενο της τηλεργασίας», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, τεύχ.22, σελ. 70-87

59 Σεβαστάκη, Ε., (1998), «Τηλεργασία και Επιχείρηση. Πηγαίνοντας την εργασία στον εργαζόμενο», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, τεύχ.10, σελ. 35-57

60 Skyrme, D., “Teleworking – Achieving the business benefits”, 1993, available at: <http://w.skyrme.com/kmarticles/tw93.pdf> (February 24 2012)

61 Rasmussen, E., Corbett, G., “Why isn't teleworking working?”, *Journal of Employment Relations*, Vol.32, No.2, 20-32, available at: [http://www.nzjournal.org/33\(2\)Rasmussen.pdf](http://www.nzjournal.org/33(2)Rasmussen.pdf) (February 24 2012)

62 Κουκιάδης, Ι., (1996), «Τηλεργασία Νέες Μορφές Οργάνωσης της Επιχείρησης», *Δελτίο Εταιριών Επιχειρήσεων*, τόμος 2, τεύχ. 1, σελ. 12-20

πιο εντατικά σε περιόδους που υπάρχει φόρτος εργασίας χωρίς να απαιτείται η φυσική παρουσία τους στα γραφεία της εταιρίας. Με αυτόν τον τρόπο, η επιχείρηση έχει τη δυνατότητα να συνεχίσει να απασχολεί υπαλλήλους που εργάζονται σε θέσεις κλειδιά, ακόμα και σε αυτήν την περίοδο της έντονης οικονομικής ύφεσης, ενώ ταυτόχρονα δεν καθίσταται απαραίτητη η πρόσληψη νέων εργαζομένων σε περιόδους αυξημένης ζήτησης.⁶³

- Μείωση των αδειών και απουσιών των εργαζομένων για προσωπικούς λόγους⁶⁴
- Μείωση των εξόδων για υπερωρίες, επιδόματα αδείας, κήσης κτλ.⁶⁵
- Ευκαιρίες για πρόσβαση σε γεωγραφικά απομακρυσμένες αγορές⁶⁶
- Δυνατότητα στρατολόγησης εργατικού δυναμικού από οποιοδήποτε μέρος ανά τον κόσμο.⁶⁷
- Δυνατότητα διατήρησης του υπάρχοντος εργατικού δυναμικού, το οποίο πιθανόν να επέλεγε να φύγει από την επιχείρηση για προσωπικούς λόγους (πχ. γέννηση ενός παιδιού, ανάγκη για μετεγκατάσταση σε άλλη περιοχή)⁶⁸
- Δυνατότητα για φορολογικές ελαφρύνσεις και άλλα κίνητρα⁶⁹
- Βελτιωμένη παροχή υπηρεσιών προς τους πελάτες της επιχείρησης και μετά το πέρας των κανονικών ωρών εργασίας.⁷⁰
- Μεγαλύτερη δέσμευση στην εταιρία εκ μέρους των εργαζομένων⁷¹
- Η λειτουργία της επιχείρησης δεν επηρεάζεται από εξωγενείς παράγοντες, όπως απεργία στα μέσα μαζικής μεταφοράς, κακές καιρικές συνθήκες ή φυσικές καταστροφές.⁷²

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

64 "Telework Programs: Implementing Computer Benefits as one of the Nation's best workplaces for commuters", *United States Environmental Protection Agency Office of air and radiation*, January 2005, available at: http://www.bestworkplaces.org/pdf/telework_07.pdf (August 24 2012)

65 Μήλιου, Α., Πομπόρτσας, Α., (2004), *Υπηρεσίες Προστιθέμενης Αξίας στο Διαδίκτυο*, Εκδόσεις Τζιόλα, σελ.265-284

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

67 Ντούτσας, Ν., (1998), «Το φαινόμενο της τηλεργασίας», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, τεύχ.22, σελ. 70-87

68 "Telework Programs: Implementing Computer Benefits as one of the Nation's best workplaces for commuters", *United States Environmental Protection Agency Office of air and radiation*, January 2005, available at: http://www.bestworkplaces.org/pdf/telework_07.pdf (August 24 2012)

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

70 Skyrme, D., "Teleworking – Achieving the business benefits", 1993, available at: <http://w.skyrme.com/kmarticles/tw93.pdf> (February 24 2012)

71 Rasmussen, E., Corbett, G., "Why isn't teleworking working?," *Journal of Employment Relations*, Vol.32, No.2, 20-32, available at: [http://www.nzjournal.org/33\(2\)Rasmussen.pdf](http://www.nzjournal.org/33(2)Rasmussen.pdf) (February 24 2012)

72 "Telework Programs: Implementing Computer Benefits as one of the Nation's best workplaces for

Διαπιστώνεται ότι λόγω της υπάρχουσας οικονομικής κρίσης τόσο στον ελλαδικό χώρο όσο και παγκοσμίως, προτιμάται από τους εργοδότες η πρόσληψη τηλεργαζομένων καθώς με αυτόν τον τρόπο μειώνονται οι δαπάνες της επιχείρησης.

B. Μειονεκτήματα:

- Περιορισμός της δυνατότητας ελέγχου των εργαζομένων (αδυναμία επισκόπησης του χώρου εργασίας), διότι δεν παρίστανται στο γραφείο, αλλά εργάζονται στην οικία τους, η οποία προστατεύεται με το οικογενειακό άσυλο.⁷³
- Έλλειψη επικοινωνίας με τους υπαλλήλους⁷⁴
- Πιθανή διαρροή στοιχείων της επιχείρησης (αρχεία και πληροφορίες), ιδιαίτερα στην περίπτωση όπου ο τηλεργαζόμενος έχει συνάψει εργασιακές σχέσεις με περισσότερες από μία επιχειρήσεις.⁷⁵
- Απώλεια δεδομένων λόγω τεχνικών προβλημάτων
- Αδυναμία ελέγχου του τελικού προϊόντος ή υπηρεσίας
- Εμπόδια στην ανάπτυξη οργανωσιακής κουλτούρας⁷⁶
- Νέα κόστη για την επιχείρηση, τα οποία μπορεί να αφορούν την εγκατάσταση και τη συντήρηση του τεχνολογικού εξοπλισμού για την περαίωση της τηλεργασίας, την εκμάθηση των υπαλλήλων στη χρήση των νέων τεχνολογιών και την αξιολόγηση τους.⁷⁷

1.4.3 Για την κοινωνία

A. Πλεονεκτήματα:

commuters”, *United States Environmental Protection Agency Office of air and radiation*, January 2005, available at: http://www.bestworkplaces.org/pdf/telework_07.pdf (August 24 2012)

73 Haddon, L., Silverstone, R., “Information and Communication Technologies in the home: The case of teleworking”, *Working Paper 17 University of Sussex*, October 1992, Available at: <http://www2.lse.ac.uk/media@lse/whosWho/AcademicStaff/LeslieHaddon/cict.pdf> (February 24 2012)

74 Κουκιάδης, Ι., (1996), «Τηλεργασία Νέες Μορφές Οργάνωσης της Επιχείρησης», *Δελτίο Εταιριών Επιχειρήσεων*, τόμος 2, τεύχ.1, σελ. 12-20

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

76 Ibid

77 Ibid

- Μείωση του κυκλοφοριακού προβλήματος⁷⁸ και κατά συνέπεια, μείωση του αριθμού των τροχαίων ατυχημάτων.⁷⁹ Αυτό παράλληλα έχει σαν συνέπεια την αύξηση της χρήσης των μέσων μαζικής μεταφοράς.
- Μείωση της ατμοσφαιρικής ρύπανσης, η οποία επέρχεται λόγω της μειωμένης χρήσης των αυτοκινήτων⁸⁰
- Δημιουργία ίσων ευκαιριών στην αγορά εργασίας για άτομα με ειδικές ανάγκες, έτσι ώστε, να επιτευχθεί η καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού.⁸¹
- Ανάπτυξη επιχειρήσεων στην περιφέρεια, γεγονός που έχει σαν συνέπεια την οικονομική ενδυνάμωση των γεωγραφικά απομακρυσμένων περιοχών.⁸²
- Καλύτερη ποιότητα ζωής⁸³
- Ανάσχεση της αστυφιλίας, δεδομένου ότι οι τηλεεργαζόμενοι μπορούν να ζήσουν στην ύπαιθρο, σε μικρές κωμοπόλεις, διότι έχουν πλέον τη δυνατότητα να φέρουν εις πέρας τις εργασιακές τους υποχρεώσεις χωρίς να απαιτείται η προσωπική τους παρουσία στα γραφεία της εκάστοτε εταιρίας, που συνήθως έχει ως έδρα τα μεγάλα αστικά κέντρα.⁸⁴

B. Μειονεκτήματα:

- Προσπάθεια συγκάλυψης της ανεργίας. Το ίδιο επιχειρήμα χρησιμοποιείται γενικά εναντίον όλων των λεγόμενων ευέλικτων μορφών απασχόλησης.⁸⁵
- Κίνδυνος αύξησης της παραοικονομίας⁸⁶
- Εξαφάνιση των συλλογικών μορφών εργασίας, παρότι οι δυνατότητες που παρέχει η χρήση του ηλεκτρονικού υπολογιστή μπορούν να αμβλύνουν αυτό

78 Rasmussen, E., Corbett, G., “Why isn't teleworking working?”, *Journal of Employment Relations*, Vol.32, No.2, 20-32, available at: [http://www.nzjournal.org/33\(2\)Rasmussen.pdf](http://www.nzjournal.org/33(2)Rasmussen.pdf) (February 24 2012)

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

80 Skyrme, D., “Teleworking – Achieving the business benefits”, 1993, available at: <http://w.skyrme.com/kmarticles/tw93.pdf> (February 24 2012)

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

82 Ibid

83 Ντούτσας, Ν., (1998), «Το φαινόμενο της τηλεεργασίας», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, τεύχ.22, σελ. 70-87

84 Δημητρόπουλος, Δ., (2004), «Προοπτικές και Προϋποθέσεις Ανάπτυξης της Τηλεεργασίας στην Ελλάδα υπό το πρίσμα της Ευρωπαϊκής Εμπειρίας», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, τεύχ.35, σελ. 6-22

85 Ρομπόλη, Σ., Δημουλά, Κ., (1998), «Τηλεεργασία: απειλή ή πανάκεια», *Ενημέρωση*, τεύχ.37, σελ.8-15

86 Κουκιάδης, Ι., (1996), «Τηλεεργασία Νέες Μορφές Οργάνωσης της Επιχείρησης», *Δελτίο Εταιριών Επιχειρήσεων*, τόμος 2, τεύχ. 1, σελ. 12-20

το μειονέκτημα (για παράδειγμα με τη χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης ή με τη βιντεοκλήση με πολλούς συμμετέχοντες).⁸⁷

- Απώλεια κεκτημένων δικαιωμάτων των εργαζομένων στο βαθμό που αυτά κερδίζονται με βάση τη συλλογική συνδικαλιστική δράση και όχι την προσωπική προσπάθεια του εργαζομένου.⁸⁸

Ωστόσο, υπάρχει πάντα το ενδεχόμενο να μην είναι εφικτή η εφαρμογή της τηλεργασίας ή να μην μπορεί να αποφέρει τα επιθυμητά αποτελέσματα. Οι λόγοι που δημιουργούν προβλήματα στην εφαρμογή της τηλεργασίας είναι κυρίως τεχνικής και οικονομικής φύσης, καθώς και εμπόδια που απορρέουν από τους υπαλλήλους, τα στελέχη της εταιρίας και την ίδια τη δομή του οργανισμού.

Όσον αφορά τα ζητήματα οικονομικής φύσεως, υφίσταται το ενδεχόμενο να μην υπάρχει επαρκής χρηματοδότηση, έτσι ώστε, η επιχείρηση να μπορέσει να επενδύσει στη δημιουργία ενός καλά οργανωμένου και τεχνολογικά εξελιγμένου συστήματος τηλεργασίας. Επιπρόσθετα, το μέγεθος της εταιρίας καθώς και εμπόδια εντός της επιχείρησης αποτελούν βασικές αιτίες του εν λόγω προβλήματος. Για παράδειγμα, η απώλεια ενός εργαζομένου από το γραφείο (τηλεργαζόμενος) σε μία μικρού μεγέθους επιχείρηση, μπορεί να δημιουργήσει τόσο οργανωτικά προβλήματα όσο και προβλήματα στην ίδια τη λειτουργία της επιχείρησης.⁸⁹

Όσον αφορά στα στελέχη, σε πολλές επιχειρήσεις παρατηρείται μία διστακτικότητα εκ μέρους τους στην υιοθέτηση ενός μοντέλου τηλεργασίας, δεδομένου ότι δεν εμπιστεύονται τους υπαλλήλους τους και θεωρούν ότι είναι απαραίτητη η φυσική τους παρουσία στον εργασιακό χώρο («presenteeism»), έτσι ώστε, να υπάρχει η αναγκαία επίβλεψη, προκειμένου οι εργαζόμενοι να φέρουν εις πέρας τις εργασιακές τους υποχρεώσεις με την ανάλογη αποδοτικότητα. Η απόφασή τους στηρίζεται στο γεγονός ότι θεωρούν ότι οι εργαζόμενοι ενδέχεται να αντιμετωπίσουν τεχνολογικά προβλήματα, όπως η έλλειψη ή η ανεπάρκεια του απαιτούμενου εξοπλισμού,⁹⁰ η έλλειψη προσωπικής επαφής με το υπόλοιπο εργατικό δυναμικό της επιχείρησης αλλά και η πιθανή απώλεια ωρών εργασίας από την ενασχόληση με τη φροντίδα των μελών της

87 Ρομπόλη, Σ., Δημουλά, Κ., (1998), «Τηλεργασία: απειλή ή πανάκεια», *Ενημέρωση*, τεύχ.37, σελ.8-15

88 Ibid

89 Rasmussen, E., Corbett, G., “Why isn't teleworking working?”, *Journal of Employment Relations*, Vol.32, No.2, 20-32, available at: [http://www.nzjournal.org/33\(2\)Rasmussen.pdf](http://www.nzjournal.org/33(2)Rasmussen.pdf) (February 24 2012)

90 Skyrme, D., “Teleworking – Achieving the business benefits”, 1993, available at: <http://w.skyrme.com/kmarticles/tw93.pdf> (February 24 2012)

οικογένειας.⁹¹ Αυτό το φαινόμενο παρατηρείται κυρίως σε μεγαλύτερης ηλικίας διοικητικά στελέχη, με τη νέα γενιά να είναι πιο εξοικειωμένη με τη χρήση των νέων τεχνολογιών και κατά συνέπεια, να επιλέγει την τηλεργασία ως μορφή απασχόλησης. Διαπιστώνεται παράλληλα ότι σε επίπεδο εργαζομένων παρατηρούνται προβλήματα, τα οποία επηρεάζουν τη δυνατότητα εφαρμογής τηλεργασίας, όπως η αδυναμία διαχωρισμού μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, η πιθανότητα οι τηλεεργαζόμενοι να αισθάνονται απομονωμένοι από τους υπόλοιπους υπαλλήλους της επιχείρησης καθώς και οι εξωτερικές επιδράσεις που αποσπούν την προσοχή από την τηλεργασία (πχ.οικογένεια).⁹²

91 Rasmussen, E., Corbett, G., “Why isn't teleworking working?”, *Journal of Employment Relations*, Vol.32, No.2, 20-32, available at: [http://www.nzjournal.org/33\(2\)Rasmussen.pdf](http://www.nzjournal.org/33(2)Rasmussen.pdf) (February 24 2012)

92 Ibid

2.Κατηγορίες τηλεπαγγελμάτων

2.1 Κριτήρια

Η τηλεργασία μπορεί να εφαρμοστεί σε θέσεις εργασίας που έχουν τη δυνατότητα:⁹³

- Πραγματοποίησης χωρίς καθημερινή προσωπική επαφή με άλλα άτομα.
- Οργάνωσης των απαραίτητων συναντήσεων σε κάποια περιοδική βάση.
- Επίτευξης συγκεκριμένων στόχων σε συγκεκριμένο χρονικό διάστημα. Οι τηλεργαζόμενοι για να εργαστούν αποτελεσματικά χρειάζονται σχετικά βραχυπρόθεσμους στόχους.
- Πρόσβασης σε πληροφορίες μέσω απομακρυσμένου ηλεκτρονικού υπολογιστή ή με μόνιμη σύνδεση σε συγκεκριμένη βάση δεδομένων.
- Άμεσης παράδοσης του προϊόντος ή της υπηρεσίας στο χρόνο που έχει συμφωνηθεί.
- Χρήσης ελάχιστου τεχνολογικού εξοπλισμού (πχ. τηλέφωνο και laptop).
- Εκπλήρωσης σε ευέλικτο ωράριο.
- Μέτρησης των αποτελεσμάτων τους.
- Προσδιορισμού του γενικού πλάνου τους+.

2.2 Κατηγοριοποίηση

Με βάση λοιπόν τα ανωτέρω χαρακτηριστικά, μπορούμε να διακρίνουμε συνοπτικά τις ακόλουθες περιπτώσεις εφαρμογής τηλεργασίας:⁹⁴

- Παραγωγή πληροφορίας. Αφορά κυρίως επιστημονικά ή τεχνικά επαγγέλματα, συλλογή πληροφοριών και συμβουλευτικές δραστηριότητες.
- Επεξεργασία πληροφορίας. Η τηλεργασία μπορεί να εφαρμοστεί είτε σε εργασίες με χαμηλή εξειδίκευση όπως η δακτυλογράφηση και η τηλεγραμματοεία είτε σε εργασίες με υψηλή εξειδίκευση όπως ο προγραμματισμός, οι ασφαλιστικές και τραπεζικές εργασίες.

93 Σεβαστάκη, Ε., (1998), «Τηλεργασία και Επιχείρηση. Πηγαίνοντας την εργασία στον εργαζόμενο», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, τεύχ. 10, σελ. 35-57

94 Ληξουριώτης Ι., (1998), «Νέες Τεχνολογίες, ευέλικτες μορφές απασχόλησης (flexibility) και τηλεργασία (teleworking)», *Δελτίο Εταιριών Επιχειρήσεων*, τόμος 4, τεύχ. 3, σελ. 257-267

- Διανομή πληροφορίας. Χρησιμοποιείται στην τηλεκπαίδευση, την τηλεκατάρτιση και το τηλεμάρκετινγκ.
- Εκμετάλλευση και συντήρηση συστημάτων πληροφόρησης. Εφαρμόζεται στα τηλεπικοινωνιακά συστήματα.

2.3 Κλαδική υιοθέτηση τηλεργασίας

Οι κλάδοι που έχουν υιοθετήσει ήδη κάποια μορφή τηλεργασίας στην Ελλάδα και αναμένεται ότι θα συνεχίσουν τέτοιου είδους πρακτικές στο μέλλον είναι:^{95,96,97}

- Τεχνολογίες Πληροφορικής και Επικοινωνιών
- Εκπαίδευση από απόσταση. Οι εκπαιδευτικοί μπορούν να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους μέσω διαδικτύου, χωρίς την φυσική τους παρουσία, χρησιμοποιώντας ένα απλό εκπαιδευτικό λογισμικό. Τα τελευταία χρόνια όλο και περισσότερα προγράμματα e-learning κάνουν την εμφάνισή τους, δίνοντας έτσι την ευκαιρία σε πολλούς ανθρώπους που εργάζονται και έχουν άλλες υποχρεώσεις να αποκτήσουν ένα τίτλο σπουδών (πτυχίο ή μεταπτυχιακό) ή να εξειδικευτούν σε ένα αντικείμενο μέσω σεμιναρίων. Αυτό αφορά κυρίως την εκπαίδευση ενηλίκων.
- Μεταφορά πληροφοριών
- Τηλεδιάσκεψη
- Τηλεϊατρική: Περιλαμβάνει γραμμές επικοινωνίας που κάνουν ενημέρωση και παρέχουν κάποιες συμβουλές πάνω σε θέματα υγείας.
- Κοινωνικοί λειτουργοί (π.χ. γραμμή ψυχολογικής υποστήριξης για χρήστες, κακοποιημένες γυναίκες κ.λ.π)
- Marketing, διαφήμιση και οπτικοακουστικά μέσα (πχ.εκπόνηση επιχειρηματικών σχεδίων και μελετών, προώθηση πιστωτικών καρτών κτλ.)
- Λογιστικά, Οικονομικά και Φοροτεχνικά: η τήρηση των αρχείων των πελατών καθώς και η ενημέρωσή τους μέσω ηλεκτρονικού υπολογιστή.

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

96 Κουκιάδης, Ι., (1996), «Τηλεργασία Νέες Μορφές Οργάνωσης της Επιχείρησης», *Δελτίο Εταιριών Επιχειρήσεων*, τόμος 2, τεύχ. 1, σελ. 12-20

97 Σεβαστάκη, Ε., (1998), «Τηλεργασία και Επιχείρηση. Πηγαίνοντας την εργασία στον εργαζόμενο», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, τεύχ. 10, σελ. 35-57

- Υπηρεσίες logistics
- Ασφαλίσεις και χρηματοοικονομικές υπηρεσίες: Εδώ περιλαμβάνονται οι υπηρεσίες e - banking (ηλεκτρονικές υπηρεσίες τραπεζών).
- Ανάλυση συμβολαίων outsourcing: Πρόκειται για την ανάληψη υπηρεσιών από τρίτους ή μίσθωσης υπηρεσιών σε τρίτους για συγκεκριμένες δραστηριότητες μίας επιχείρησης.
- Υπηρεσίες Call Centres, τα λεγόμενα τηλεκέντρα (αφορούν είτε το μάρκετινγκ είτε την τεχνική υποστήριξη των πελατών της εταιρείας π.χ. οι εταιρίες κινητής τηλεφωνίας παρέχουν γραμμή τεχνικής υποστήριξης για τους συνδρομητές τους)
- Δανεισμός εξοπλισμού των call centers σε διάφορες επιχειρήσεις
- Μετάφραση και υποστήριξη διαδικασιών γραφείου
- Επικοινωνία και MME. Σε αυτήν την κατηγορία περιλαμβάνονται οι δημοσιογράφοι και οι συγγραφείς, οι οποίοι μπορούν να ετοιμάζουν τα άρθρα τους από οποιοδήποτε μέρος ή να κάνουν τις ανταποκρίσεις τους από οπουδήποτε, χωρίς να απαιτείται πάντοτε η φυσική τους παρουσία.
- Δραστηριότητες αρχιτεκτόνων
- Μηχανικοί
- Επεξεργασία γραφικών
- Σχεδιασμός ιστοσελίδων
- Κινηματογραφικές και βιντεοσκοπικές δραστηριότητες
- Τουριστικές Υπηρεσίες: δραστηριότητες ταξιδιωτικών πρακτορείων, όπως κρατήσεις ξενοδοχείων, αεροπορικών εισιτηρίων και μετακίνηση από και προς το αεροδρόμιο καθώς και δραστηριότητες παροχής τουριστικής βοήθειας.
- Γραμματειακή υποστήριξη, η οποία περιλαμβάνει επεξεργασία εγγράφων , κειμένων και δεδομένων
- Εμπορικές επιχειρήσεις. Το εμπόριο μπορεί να ασκηθεί μέσω τηλεργασίας με διάφορες μορφές, μία εκ των οποίων είναι το ηλεκτρονικό εμπόριο (e-commerce), το οποίο αποτελεί μια ανερχόμενη δραστηριότητα στη χώρα μας. Όλο και περισσότερα άτομα κάνουν τις αγορές τους από τα e-shop, δεδομένου ότι είναι πιο οικονομικά, λιγότερο χρονοβόρα, και δίνουν τη δυνατότητα πληρωμής με διάφορους τρόπους (πιστωτική κάρτα, αντικαταβολή). Μια άλλη μορφή είναι εκείνη του εμπορικού αντιπροσώπου ή του επιθεωρητή πωλήσεων.

- Δημόσιες Υπηρεσίες και οργανισμοί παροχής υπηρεσιών σε περιφερειακό, τοπικό και εθνικό επίπεδο (Περιφέρειες, Δήμοι, κοινότητες, τοπικές αρχές, κλπ.)
- Ακαδημαϊκά Ιδρύματα: πανεπιστήμια και ερευνητικά κέντρα

Παρότι η τηλεργασία μπορεί να εφαρμοστεί σε πολλούς κλάδους, δε θα πρέπει να θεωρείται ιδανική μέθοδος εργασίας για όλα τα επαγγέλματα. Για παράδειγμα, επαγγέλματα που έχουν ως απαραίτητη προϋπόθεση την προσωπική επαφή ή τη χειρωνακτική εργασία δεν είναι δυνατόν να εφαρμοστούν με βάση την τηλεργασία. Αντίθετα, η εφαρμογή της τηλεργασίας αφορά κυρίως εργασίες, στις οποίες οι εργαζόμενοι έχουν μεγάλο βαθμό ανεξαρτησίας.⁹⁸ Επίσης, έχει παρατηρηθεί ότι στις περισσότερες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης οι τηλεεργαζόμενοι είναι υπάλληλοι υψηλής ειδίκευσης, με μεγάλη αυτονομία, οι οποίοι απασχολούνται σε διαδικασίες επεξεργασίας της πληροφορίας με υψηλή προστιθέμενη αξία, όπως προγραμματιστές, αναλυτές, αρχιτέκτονες, σύμβουλοι και άλλοι. Αντίθετα, σε χώρες όπως η Βρετανία και η Ισπανία, οι τηλεεργαζόμενοι είναι υπάλληλοι μέτριας ειδίκευσης, με περιορισμένη δυνατότητα αυτονομίας και σε προϊόντα με χαμηλή προστιθέμενη αξία, όπως γραμματείς και επεξεργαστές.⁹⁹

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

99 Σουμέλη, Ε., (1999), «Τηλεργασία και Εργασιακές Σχέσεις στην Ευρώπη», *Ενημέρωση*, τεύχ. 45, σελ.2-9

3. Χαρακτηριστικά της τηλεργασίας

3.1 Μορφές τηλεργασίας

Η τηλεργασία διακρίνεται σε διάφορες μορφές ανάλογα με το εκάστοτε κριτήριο διάκρισης. Με βάση, λοιπόν, τον τόπο εργασίας υφίστανται οι ακόλουθες μορφές τηλεργασίας:

3.1.1 Κατ'οίκον εργασία (Home Based Teleworking)

Είναι η πιο διαδεδομένη μορφή τηλεργασίας. Η τηλεργασία πραγματοποιείται με έδρα το σπίτι (αποκλειστικά ή σε τακτική βάση). Ένας χώρος του σπιτιού μετατρέπεται σε γραφείο με τον κατάλληλο τεχνολογικό εξοπλισμό (ηλεκτρονικό υπολογιστή, τηλέφωνο, modem, fax και γραφική ύλη).¹⁰⁰

3.1.2 Νομαδική ή Κινητή Τηλεργασία (Nomadic or Mobile Teleworking)

Οι τηλεργαζόμενοι έχουν γεωγραφική κινητικότητα, χωρίς σταθερό τόπο εργασίας. Ο τόπος εργασίας μπορεί να είναι ο πρόσκαιρος τόπος διαμονής (π.χ. ξενοδοχείο), τα μέσα μεταφοράς (τρένο, πλοίο), ή ο τόπος εγκατάστασης των πελατών. Κάθε φορά που ένας τόπος τους επιτρέπει να κάνουν χρήση του τεχνολογικού εξοπλισμού τους (κινητά τηλέφωνα, laptop), τον μετατρέπουν σε χώρο εργασίας. Στην ανάπτυξη της κινητής τηλεργασίας έχει συμβάλει ιδιαίτερα η ανάπτυξη της κινητής τηλεφωνίας και των ηλεκτρονικών υπολογιστών. Γενικά, τα επαγγέλματα αυτά έχουν μεγάλη γεωγραφική κινητικότητα από τη φύση τους, όπως π.χ. αντιπρόσωπος πωλήσεων.¹⁰¹

3.1.3 Δορυφορικά Κέντρα (Satellite Centres)

Είναι κέντρα που ανήκουν στην ίδια επιχείρηση, χρησιμοποιούνται από τους εργαζόμενους της και είναι εγκατεστημένα σε απομακρυσμένες περιοχές, κοντά στα σπίτια των εργαζομένων. Ωστόσο, υπάρχει άμεση και συχνή επαφή με την επιχείρηση

100 Κουκιάδης, Ι., (1996), «Τηλεργασία Νέες Μορφές Οργάνωσης της Επιχείρησης», *Δελτίο Εταιριών Επιχειρήσεων*, τόμος 2, τεύχ. 1, σελ. 12-20

101 Κυριακίδης, Τ., “Telework in Greece”, *E.K.A.T.O. - Hellenic Consumer Organization*, 2005, available at: <http://www.tijdvoortelewerk.be/Telework-Greece.pdf> (August 8 2012)

μέσω του κατάλληλου τηλεπικοινωνιακού εξοπλισμού.¹⁰² Οι εταιρίες, με τη χρήση των δορυφορικών κέντρων έχουν σαν στόχο την ελαχιστοποίηση του λειτουργικού κόστους, δεδομένου ότι τα οικόπεδα είναι πιο φθηνά σε αυτές τις περιοχές και παράλληλα προσλαμβάνουν ικανό εργατικό δυναμικό όπως γυναίκες (μητέρες παιδιών) ή εξειδικευμένους επιστήμονες, οι οποίοι δεν έχουν την δυνατότητα ή δεν επιθυμούν να ταξιδέψουν στα μεγάλα αστικά κέντρα προκειμένου να εργαστούν.

3.1.4 Κέντρα Τηλεργασίας (Telework Centres)

Είναι καλά οργανωμένοι χώροι με πρόσβαση σε τηλεπικοινωνιακό και ηλεκτρονικό εξοπλισμό, υπό μορφή γραφείων, που χρησιμοποιούνται από εργαζόμενους διαφόρων επιχειρήσεων, είτε από εργαζόμενους της ίδιας επιχείρησης, οι οποίοι, όμως, ανήκουν σε διαφορετικούς τομείς εργασίας, είτε από ανεξάρτητους επαγγελματίες. Βρίσκονται συνήθως πιο κοντά στην οικία του εργαζόμενου σε σχέση με τα γραφεία της εταιρίας. Αυτός ο τύπος τηλεργασίας επιλέγεται κυρίως από μικρές επιχειρήσεις που δεν αντέχουν το κόστος μίας μεγάλης επένδυσης.¹⁰³ Παράλληλα, τα κέντρα τηλεργασίας παρέχουν και άλλες υπηρεσίες, όπως η εκπαίδευση των ατόμων στη χρήση των νέων τεχνολογιών πληροφορικής και η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας. Αυτό επιτυγχάνεται μέσω της πρόσληψης εργαζομένων, οι οποίοι θα διεκπεραιώνουν την εργασία τους στις εγκαταστάσεις του τηλεκέντρου για λογαριασμό τοπικών ή μακρινών εργοδοτών είτε φέρνοντας σε επαφή άτομα που ενδιαφέρονται να τηλεργαστούν με υποψήφιους εργοδότες.¹⁰⁴

3.1.5 Τηλεσπίτια ή Τηλεσταθμοί (Telecottages)

Είναι μια μορφή κέντρων τηλεργασίας σε απομακρυσμένες περιοχές που πρωτοεμφανίστηκε στη Σκανδιναβία. Πρόκειται για μικρές ξύλινες καλύβες ή σπίτια, φάρμες ή άλλα κτίρια της υπαίθρου εφοδιασμένα με τον απαραίτητο εξοπλισμό για την εφαρμογή της τηλεργασίας. Ο χώρος και ο εξοπλισμός ενοικιάζονται σε εργαζόμενους ή εργοδότες, ώστε να μπορέσουν να διεκπεραιώσουν την εργασία τους εκτός πόλης. Τα κέντρα αυτά συχνά αποτελούν μικρά χωριά. Σήμερα υπάρχουν πάνω από 500 κέντρα

102 Ληξουριώτης Ι., (1998), «Νέες Τεχνολογίες, ευέλικτες μορφές απασχόλησης (flexibility) και τηλεργασία (teleworking)», *Δελτίο Εταιριών Επιχειρήσεων*, τόμος 4, τεύχ. 3, σελ. 257-267

103 Ibid

104 Μήλιου, Α., Πομπόρτσας, Α., (2004), *Υπηρεσίες Προστιθέμενης Αξίας στο Διαδίκτυο*, Εκδόσεις Τζιόλα, σελ.265-284

τηλεργασίας υπό μορφή τηλεσπιτιών στην Ευρώπη. Στόχος τους είναι να ενισχύσουν την οικονομία των περιοχών αυτών, απορροφώντας τη νεολαία στην αγορά εργασίας και εκπαιδύοντας τους κατοίκους στις τεχνολογίες πληροφορικής και επικοινωνιών. Παράλληλα όμως, παρέχουν στους τηλεεργαζόμενους τη δυνατότητα κοινωνικής συναναστροφής αλλά και υπηρεσίες φύλαξης παιδιών, οι οποίες καθιστούν τα τηλεσπίτια ως μία ιδανική μορφή τηλεργασίας.¹⁰⁵

3.1.6 Τηλεχωριά (Televillages)

Είναι η σύγχρονη μορφή του telecottage. Είναι ολόκληρα χωριά με τον κατάλληλο τεχνολογικό εξοπλισμό, των οποίων τα σπίτια είναι διασυνδεδεμένα, ώστε να έχουν πρόσβαση στο δίκτυο του τηλεχωριού και να μπορούν να επικοινωνούν μεταξύ τους καθώς και με άλλα τηλεχωριά.

3.1.7 Τηλεργασία με την βοήθεια κινητού γραφείου (Remote office Teleworking)

Η εργασία γίνεται με την χρήση γραφείου που βρίσκεται μακριά, είναι σε απόσταση από την εταιρεία και τα υπόλοιπα γραφεία της.

3.1.8. Εκτός συνόρων Τηλεργασία (Offshore Teleworking)

Πρόκειται για μία ειδική μορφή τηλεργασίας, η οποία αποτελεί ένα είδος υπεργολαβίας επιχειρήσεων του τριτογενούς τομέα σε χώρες με χαμηλό εργατικό κόστος, όπως η Αφρική και η Ασία.¹⁰⁶

3.1.9 Τηλε – υπηρεσίες

Χρησιμοποιούνται από επιχειρήσεις, οι οποίες διαθέτουν πληροφορικά προϊόντα ή υπηρεσίες, μισθώνοντας υπαλλήλους που κατοικούν κοντά στις επιχειρήσεις, ενώ αντίθετα οι πελάτες τους βρίσκονται σε απόσταση.¹⁰⁷

105 Ibid

106 Ληξουριώτης Ι., (1998), «Νέες Τεχνολογίες, ευέλικτες μορφές απασχόλησης (flexibility) και τηλεργασία (teleworking)», *Δελτίο Εταιριών Επιχειρήσεων*, τόμος 4, τεύχ. 3, σελ. 257-267

107 Ibid

3.1.10 Networking

Υπάρχει επίσης η δυνατότητα ο τηλεργαζόμενος να συνδέεται με ένα κεντρικό γραφείο ή εργοδότη που έχουν τα χαρακτηριστικά της κεντρικής «εξουσίας» ή του κέντρου οργάνωσης. Μπορεί όμως να λάβει και τη μορφή του networking στο πλαίσιο «κοινοτήτων on line». Δηλαδή ο τηλεργαζόμενος να συνδέεται με άλλους τηλεργαζόμενους, οι οποίοι επικοινωνούν μεταξύ τους ηλεκτρονικά και είναι μέλη μίας ad hoc ομάδας, σχηματισμένης γύρω από ειδικά προγράμματα (networking). Συνίστανται από επιστήμονες, οι οποίοι εργάζονται πάνω στο ίδιο αντικείμενο έρευνας.

108

3.1.11 Online και Offline Τηλεργασία

Μία άλλη διάκριση της τηλεργασίας αφορά τον τρόπο σύνδεσης του τηλεργαζομένου με την επιχείρηση, με αποτέλεσμα να υφίσταται η «on line» τηλεργασία και η «off line» τηλεργασία. Υπάρχει λοιπόν η δυνατότητα ο τηλεργαζόμενος να δουλέψει «on line», δηλαδή σε απευθείας σύνδεση με το δίκτυο του εργοδότη μέσω ειδικής τεχνολογίας (ACD- Automated Call Distribution Technology) που επιτρέπει την αμφίπλευρη ανταλλαγή πληροφοριών σε πραγματικό χρόνο. Ο εργαζόμενος λαμβάνει άμεσα εντολές από την επιχείρηση και μπορεί ανά πάσα στιγμή να ελεγχθεί από τον εργοδότη. Δηλαδή, η «on line» τηλεργασία διαθέτει τα χαρακτηριστικά της εξαρτημένης σχέσης εργασίας. Από την άλλη πλευρά, στην περίπτωση της "off line" τηλεργασίας, ο απασχολούμενος εργάζεται χωρίς απευθείας σύνδεση, αλλά συνδέεται στο δίκτυο του εργοδότη μόνο όταν αυτό καθίσταται αναγκαίο. Με αυτόν τον τρόπο, μπορεί να οργανώσει πιο ευέλικτα τον χρόνο εργασίας του. Τα άτομα μπορούν να εργαστούν με την μορφή της μερικής ή πλήρους απασχόλησης ή να αναλαμβάνουν εργασία με την μορφή συμβάσεων εργασίας ή να απασχολούνται ως ελεύθεροι επαγγελματίες. Η «off line» τηλεργασία αφορά κυρίως προγραμματιστές, ερευνητές και υψηλόβαθμα στελέχη των επιχειρήσεων.

3.1.12 Διαρκής, εναλλασσόμενη και συμπληρωματική τηλεργασία

108 Ibid

Ένα άλλο κριτήριο αφορά το μέγεθος της εργασίας που παρέχεται από απόσταση και με βάση το οποίο γίνεται διάκριση της τηλεργασίας σε σταθερή ή διαρκή (permanent), εναλλασσόμενη (alternating) και συμπληρωματική (supplementary) . Η κατ' οίκον εργασία χαρακτηρίζεται ως σταθερή, όταν ο τηλεργαζόμενος διεκπεραιώνει το μεγαλύτερο μέρος της εργασίας (πάνω από 90%) στην κατοικία του και σε εναλλασσόμενη, όταν ο τηλεργαζόμενος διεκπεραιώνει μικρό μέρος της εργασίας (κάτω από 90% τουλάχιστον μία φορά την εβδομάδα) στην κατοικία του και το υπόλοιπο στα γραφεία της επιχείρησης. Ως συμπληρωματική χαρακτηρίζεται η τηλεργασία, η οποία διεκπεραιώνεται στο σπίτι σε πολύ μικρό ποσοστό (κάτω από 10% και για λιγότερο από μία μέρα την εβδομάδα).¹⁰⁹

3.1.13 Τηλεργασία μερικής και πλήρους απασχόλησης

Με βάση τον χρόνο απασχόλησης του τηλεργαζομένου υφίσταται η διάκριση μεταξύ τηλεργασίας μερικής απασχόλησης και τηλεργασίας πλήρους απασχόλησης. Ο όρος πλήρους ή μερικής απασχόλησης δεν αναφέρεται στο σύνολο των ωρών εργασίας αλλά στην αναλογία του χρόνου που δαπανάται για την τηλεργασία. Η τηλεργασία πλήρους απασχόλησης διενεργείται κυρίως από άτομα με χαμηλό μορφωτικό επίπεδο, ενώ δεν υπάρχει πάντοτε σαφήνεια όσον αφορά τη σχέση εργασίας με τον εργοδότη και τον τρόπο πληρωμής. Σε αρκετές περιπτώσεις μάλιστα, η τηλεργασία διεκπεραιώνεται άτυπα, χωρίς την πληρωμή φόρων και ασφαλείας από κανένα από τα δύο εμπλεκόμενα μέλη. Από την άλλη πλευρά, η τηλεργασία μερικής απασχόλησης διενεργείται κυρίως από άτομα υψηλού μορφωτικού επιπέδου, τα οποία συνδέονται με τον εργοδότη με σχέση υπαλληλικής εργασίας. Η τηλεργασία αυτής της μορφής διεκπεραιώνεται εν μέρει κατ' οίκον και εν μέρει στις εγκαταστάσεις του εργοδότη. Τέλος, υπάρχουν και οι ελεύθεροι επαγγελματίες, οι οποίοι τηλεργάζονται κατ' οίκον για περισσότερους από έναν εργοδότες.¹¹⁰

3.1.14 Διεθνής και ιθαγενής τηλεργασία

109 Δημητρόπουλος, Δ., (2004), «Προοπτικές και προϋποθέσεις ανάπτυξης της τηλεργασίας στην Ελλάδα υπό το πρίσμα της Ευρωπαϊκής Εμπειρίας», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, τεύχ.35, σελ. 6-22

110 Μήλιου, Α., Πομπόρτσας, Α., (2004), *Υπηρεσίες Προστιθέμενης Αξίας στο Διαδίκτυο*, Εκδόσεις Τζιόλα, σελ.265-284

Υπάρχει επίσης η διάκριση σε ιθαγενή τηλεργασία και διεθνή τηλεργασία, όπου στη δεύτερη περίπτωση η τηλεργασία προσφέρεται από το εξωτερικό. Με αυτόν τον τρόπο οι επιχειρήσεις αποκομίζουν κέρδη λόγω του χαμηλότερου εργασιακού κόστους.¹¹¹

3.1.15 Ατομική και Ομαδική Τηλεργασία

Μία άλλη διάκριση με βάση τον αριθμό των ατόμων που συμμετέχουν στην παροχή τηλεργασίας είναι σε ατομική και ομαδική τηλεργασία. Ατομική είναι η τηλεργασία, την οποία παρέχει ο τηλεργαζόμενος μόνος του, στην οικία του, χωρίς να συνεργάζεται με κάποιον άλλο τηλεργαζόμενο. Ομαδική είναι η τηλεργασία, όπου ένας αριθμός τηλεργαζομένων συνεργάζεται για την επίτευξη διαφόρων εργασιών.

3.1.16 Αμιγής και μικτή τηλεργασία

Επιπρόσθετα, η τηλεργασία διακρίνεται σε αμιγή και σε μικτές μορφές τηλεργασίας, με κανονική εργασία, που έχουν σαν στόχο να ικανοποιούν τις ανάγκες της επιχείρησης και των εργαζομένων. Ένα παράδειγμα αποτελεί ο συνδυασμός της κατ'οίκον τηλεργασίας με την κινητή τηλεργασία.¹¹²

3.1.17 Job sharing

Η τηλεργασία μπορεί να έχει τη μορφή πρόσκαιρης εργασίας (π.χ. εποχιακή απασχόληση, ορισμένου χρόνου εργασία) ή να εντάσσεται σε μία σχέση μοιράσματος εργασίας (job sharing), όπου την ευθύνη απέναντι στον εργοδότη για μία εργασία αναλαμβάνει μία ομάδα εργαζομένων, οι οποίοι μεταξύ τους λειτουργούν ως μία άτυπη ένωση προσώπων ή ως αστική εταιρία, ενώ ταυτόχρονα μεταξύ του εργοδότη και του κάθε εργαζομένου συνεχίζει να υφίσταται η εργασιακή σχέση με τη μορφή εξαρτημένης εργασίας.

3.1.18 Συν – εργασία

Η πρακτική της «συν-εργασίας» είναι ένας νέος τρόπος τηλεργασίας. Ένας φορέας,

111 Κουκιάδης, Ι., (1996), «Τηλεργασία Νέες Μορφές Οργάνωσης της Επιχείρησης», *Δελτίο Εταιριών Επιχειρήσεων*, τόμος 2, τεύχ. 1, σελ. 12-20

112 Ibid

ένας οργανισμός ή μια ιδιωτική επιχείρηση παρέχει έναν καλά οργανωμένο και εξοπλισμένο χώρο εργασίας, τον οποίο μπορούν να χρησιμοποιήσουν άτομα για να εξυπηρετήσουν τις ανάγκες της δουλειάς τους. Αυτός που αξιοποιεί τις προσφερόμενες υπηρεσίες πληρώνει ένα μικρό επι-νοίκιο είτε ανά ώρα είτε ανά ημέρα χρήσης.¹¹³

3.2 Τυπολογικές διαφορές τηλεργασίας και κοινής εργασιακής απασχόλησης

Πολλά είναι τα στοιχεία εκείνα, τα οποία κάνουν την τηλεργασία να διαφέρει από την κοινή εργασιακή απασχόληση. Αρχικά, υφίσταται το ζήτημα του ελέγχου των εργαζομένων, δεδομένου ότι το γεγονός ότι εργάζονται στην οικία τους και όχι στο γραφείο στερεί από τον εργοδότη το δικαίωμα της εποπτείας, τουλάχιστον σε μεγάλο βαθμό, λόγω του οικογενειακού ασύλου. Ακόμα, υπάρχουν θέματα σχετικά με την υγιεινή των εργαζομένων καθώς και με την ασφάλισή τους στα ταμεία. Τίθενται επιπλέον ζητήματα που αφορούν την ατομική σύμβαση εργασίας, όπως ο χρόνος τηλεργασίας, το κόστος εγκατάστασης και λειτουργίας του απαιτούμενου τεχνολογικού εξοπλισμού, οι δυνατότητες έκτακτης απασχόλησης, καθώς και η δυνατότητα επιστροφής στην παραδοσιακή μορφή εργασίας. Ακόμη, θέματα ανακύπτουν σχετικά με τη ρήτρα μη ανταγωνισμού, δεδομένου ότι οι εργαζόμενοι, μέσω της τηλεργασίας, έχουν δυνατότητα για απασχόληση σε περισσότερες από μία επιχειρήσεις, καθώς και οι ρήτρες εχεμύθειας και πίστης, διότι οι εργαζόμενοι έχουν άμεση πρόσβαση στα δεδομένα της εκάστοτε επιχείρησης, στην οποία εργάζονται, με αποτέλεσμα να μπορεί να υπάρξει διαρροή πληροφοριών εκτός της εταιρίας. Επιπρόσθετα, οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας τίθενται υπό αμφισβήτηση. Για παράδειγμα, το δικαίωμα της απεργίας καταρρίπτεται στην περίπτωση που οι τηλεργαζόμενοι μπορούν άμεσα να αντικατασταθούν από άλλους, ακριβώς λόγω της φύσης της δουλειάς (άμεση εύρεση νέων υπαλλήλων μέσω Η/Υ).¹¹⁴

113 Γεωργιάδης, Σ., «Συνεργασία με το Προκόπι και Εσκισεχir στο πρόγραμμα δια βίου μάθησης Λεονάρντο», *Επιμελητήριο Δράμας δελτίο τύπου*, 3 Απριλίου 2012, διαθέσιμο:

<http://www.dramanet.gr/ecportal.asp?id=2431&nt=105&lang=1> (25 Αυγούστου 2012)

114 Κουκιάδης, Ι., (1996), «Τηλεργασία Νέες Μορφές Οργάνωσης της Επιχείρησης», *Δελτίο Εταιριών Επιχειρήσεων*, τόμος 2, τεύχ. 1, σελ. 12-20

4. Εργασιακή σχέση του τηλεργαζόμενου

4.1 Το κριτήριο της εξάρτησης¹¹⁵

Το εργατικό δίκαιο και οι κανόνες του εφαρμόζονται στους εργαζόμενους, οι οποίοι συνδέονται με τον εργοδότη τους με σχέσεις εξαρτημένης εργασίας, εξαρτώνται δηλαδή από το πρόσωπο προς το οποίο προσφέρουν τις υπηρεσίες τους.¹¹⁶ Για την αναγνώριση της εξάρτησης χρησιμοποιείται το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, έτσι ώστε εξουσία διεύθυνσης και εξάρτησης να θεωρούνται ως οι δύο όψεις της εργασιακής σχέσης.¹¹⁷ Εν προκειμένω, σύμβαση παροχής εξαρτημένης εργασίας υφίσταται όταν, κατά τους όρους της συμφωνίας, οι συμβαλλόμενοι αποβλέπουν στην παροχή εργασίας εκ μέρους του μισθωτού και οι οδηγίες που παρέχονται από τον εργοδότη για τον τρόπο, τον τόπο και το χρόνο παροχής της εργασίας είναι δεσμευτικές για τον εργαζόμενο, εργάτη ή υπάλληλο, ο οποίος είναι υποχρεωμένος να τις ακολουθεί και να δέχεται την άσκηση ελέγχου, ώστε να διαπιστωθεί η συμμόρφωσή του προς τις οδηγίες που του έχουν ανατεθεί.¹¹⁸ Αντίθετα, σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών υφίσταται όταν ο παρέχων τις υπηρεσίες είναι ελεύθερος επαγγελματίας και προσφέρει την εργασία του στον πελάτη έναντι αμοιβής αλλά χωρίς να υφίσταται τον εργοδοτικό έλεγχο. Ωστόσο, δεν αποκλείεται και στην περίπτωση της παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών να υφίσταται κάποια μορφή χαλαρής εξάρτησης του εργαζομένου από τον εργοδότη, όπως υπάρχει και η περίπτωση στο πλαίσιο μίας εξαρτημένης σχέσης εργασίας ο εργαζόμενος να έχει τη δυνατότητα ανάληψης πρωτοβουλίας.¹¹⁹ Τα ανωτέρω ισχύουν με βάση τη θεωρία της προσωπικής εξάρτησης.¹²⁰

Δυσκολία υφίσταται στην προσπάθεια χαρακτηρισμού της εκάστοτε εργασιακής σχέσης ως εξαρτημένης ή όχι, διότι εκλείπει η φυσική παρουσία των εργαζομένων στην εγκατάσταση του εργοδότη, πράγμα που έχει σαν αποτέλεσμα την εξασθένηση της

115 Βλασσόπουλος, Γ., (2005), *Τηλεργασία*, Αθήνα, Εκδόσεις Σάκκουλα

116 Κουκιάδης, Ι., (1996), «Τηλεργασία Νέες Μορφές Οργάνωσης της Επιχείρησης», *Δελτίο Εταιριών Επιχειρήσεων*, τόμος 2, τεύχ. 1, σελ. 12-20

117 Τραυλός – Τζανετάτος, Δ., (1994), «Συμβάσεις με αντικείμενο την παροχή εργασίας», *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, τόμος 53, τεύχ. 12, σελ.593-605

118 Καρατζάς, Χ., (2010), *Οι Εργασιακές Σχέσεις μετά τις ρυθμίσεις των νέων εργατικών νόμων 2010*, Αθήνα, Π.Ι.Μ. Εργασιακή Ο.Ε.

119 Ληξουριώτης Ι., (1998), «Νέες Τεχνολογίες, ευέλικτες μορφές απασχόλησης (flexibility) και τηλεργασία (teleworking)», *Δελτίο Εταιριών Επιχειρήσεων*, τόμος 4, τεύχ. 3, σελ. 257-267

120 Καρατζάς, Χ., (2010), *Οι Εργασιακές Σχέσεις μετά τις ρυθμίσεις των νέων εργατικών νόμων 2010*, Αθήνα, Π.Ι.Μ. Εργασιακή Ο.Ε.

ικανότητας του εργοδότη για έλεγχο και εποπτεία των εργαζομένων.¹²¹ Ο χαρακτηρισμός ωστόσο καθίσταται αναγκαίος, διότι άμεση απόρροια αυτού αποτελεί η υπαγωγή του εργαζόμενου ή όχι στις προστατευτικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.¹²² Κρίνεται αναγκαίο, η κάθε περίπτωση παροχής τηλεργασίας να μελετάται ξεχωριστά προκειμένου να αποφανθεί αν πρόκειται ή όχι για σχέση που ενέχει τα χαρακτηριστικά της εξαρτημένης εργασίας.¹²³ Η εξάρτηση καθορίζεται από τα ακόλουθα κριτήρια:

- Ο τρόπος εκτέλεσης της εργασίας. Περιλαμβάνονται τα μέσα και οι τεχνικές που θα χρησιμοποιηθούν, η έκταση πρωτοβουλίας του εργαζόμενου και οι μέθοδοι για την παραγωγή του εν λόγω αποτελέσματος.
- Ο χρόνος εργασίας. Συγκεκριμένα, το ωράριο εργασίας, οι ημέρες εβδομαδιαίας ανάπαυσης του εργαζόμενου, οι υπερωρίες, η εργασία σε αργίες κτλ.
- Ο τόπος παροχής της εργασίας.¹²⁴

Στην περίπτωση της τηλεργασίας, αυτή μπορεί να παρέχεται ως σχέση εξαρτημένης εργασίας μεταξύ των δύο μερών (οπότε και εφαρμόζονται οι διατάξεις του εργατικού δικαίου) ή με τη μορφή σύμβασης έργου και με σχέση ανεξάρτητων υπηρεσιών από ελεύθερους επαγγελματίες (οπότε και εφαρμόζονται οι διατάξεις του αστικού δικαίου).

¹²⁵ Η εξάρτηση αποτελεί το μόνο κριτήριο που αναγνωρίζεται από τη νομολογία και για την περίπτωση της τηλεργασίας. Στο ελληνικό καθώς και στα ξένα δίκαια, δεν υπάρχουν ειδικές διατάξεις που να ρυθμίζουν τις σχέσεις τηλεργασίας και επομένως, είναι δύσκολο να προσδιοριστούν με ακρίβεια, αν θα πρέπει να εφαρμοστούν ή όχι οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.¹²⁶ Παρόλα αυτά, το κριτήριο της εξάρτησης θεωρείται πλέον ανεπαρκές ώστε, να καλύψει ιδιόμορφες εργασιακές σχέσεις όπως αυτή της τηλεργασίας.¹²⁷

121 Ληξουριώτης Ι., (1998), «Νέες Τεχνολογίες, ευέλικτες μορφές απασχόλησης (flexibility) και τηλεργασία (teleworking)», *Δελτίο Εταιριών Επιχειρήσεων*, τόμος 4, τεύχ. 3, σελ. 257-267

122 Τραυλός – Τζανετάτος, Δ., (1994), «Συμβάσεις με αντικείμενο την παροχή εργασίας», *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, τόμος 53, τεύχ. 12, σελ.593-605

123 Καρούζος, Γ., (2010), «Η Τηλεργασία με βάση το νομοθετικό πλαίσιο που θεσπίζει ο Ν. 3846/2010», *Φορολογική Επιθεώρηση*, τόμος 57, τεύχ. 724, σελ. 2134-2137

124 Καρατζάς, Χ., (2010), *Οι Εργασιακές Σχέσεις μετά τις ρυθμίσεις των νέων εργατικών νόμων 2010*, Αθήνα, Π.Ι.Μ. Εργασιακή Ο.Ε.

125 Δημητρόπουλος, Δ., (2004), «Προοπτικές και προϋποθέσεις ανάπτυξης της τηλεργασίας στην Ελλάδα υπό το πρίσμα της Ευρωπαϊκής Εμπειρίας», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, τεύχ.35, σελ. 6-22

126 Ληξουριώτης Ι., (1998), «Νέες Τεχνολογίες, ευέλικτες μορφές απασχόλησης (flexibility) και τηλεργασία (teleworking)», *Δελτίο Εταιριών Επιχειρήσεων*, τόμος 4, τεύχ. 3, σελ. 257-267

127 Κουκιάδης, Ι., (1996), «Τηλεργασία Νέες Μορφές Οργάνωσης της Επιχείρησης», *Δελτίο Εταιριών Επιχειρήσεων*, τόμος 2, τεύχ. 1, σελ. 12-20

Εναλλακτικά, υφίσταται η θεωρία της οικονομικής εξάρτησης, σύμφωνα με την οποία οι εργαζόμενοι παρότι δεν ελέγχονται ως προς τον χρόνο και την ένταση της παρεχόμενης εργασίας, αποδεικνύεται ότι απασχολούνται με υποκρυπτόμενη σύμβαση εργασίας δεδομένου ότι:

- Τελούν σε οικονομική εξάρτηση από το λήπτη της εργασίας τους
- Χρησιμοποιούν τα μέσα παραγωγής του εργοδότη για την εκτέλεση της εργασίας τους
- Έχουν ως κύριο βιοποριστικό μέσο το οικονομικό αντάλλαγμα που προκύπτει από την εν λόγω απασχόλησή τους.¹²⁸

4.2 Προσδιορισμός τύπου και τρόπου απασχόλησης¹²⁹

4.2.1 Τύπος απασχόλησης

Στην περίπτωση της τηλεργασίας, ο τύπος εργασίας αποκτά τελείως διαφορετικό περιεχόμενο από ότι στην περίπτωση της κοινής εργασιακής απασχόλησης. Η επιλογή του τύπου εργασίας γίνεται είτε από τον τηλεεργαζόμενο είτε αποτελεί όρο στη σύμβαση εργασίας. Μπορεί να προβλέπεται ρητά ότι ο τηλεεργαζόμενος θα εργάζεται κατ'οίκον, οπότε και διατίθεται ένας ειδικά διαμορφωμένος χώρος της κατοικίας του για την επαγγελματική του δραστηριότητα.¹³⁰ Επιπρόσθετα, στη σύμβαση εργασίας μπορεί να προβλέπεται ότι η αλλαγή του τύπου κατοικίας θα αποτελεί αντικείμενο συμφωνίας μεταξύ του τηλεεργαζομένου και της εταιρίας. Έτσι, το γεγονός ότι ο τύπος εργασίας του τηλεεργαζόμενου μετατοπίζεται από τον παραδοσιακό χώρο του γραφείου στην οικία του, του προσφέρει ποικίλα πλεονέκτημα, παράλληλα όμως του δημιουργεί προβλήματα, όπως ο περιορισμός στην ελευθερία μετακίνησης του εργαζόμενου και εμμέσως και της οικογένειάς του και η άρση σε σημαντικό βαθμό του οικογενειακού ασύλου.¹³¹

Ζήτημα ανακύπτει, στην περίπτωση κατά την οποία ο εργαζόμενος, ο οποίος έχει προσληφθεί κανονικά μπορεί να υποχρεωθεί από τον εργοδότη σε σύμβαση

128 Καρατζάς, Χ., (2010), *Οι Εργασιακές Σχέσεις μετά τις ρυθμίσεις των νέων εργατικών νόμων 2010*, Αθήνα, Π.Ι.Μ. Εργασιακή Ο.Ε.

129 Βλασσόπουλος, Γ., (2005), *Τηλεργασία*, Αθήνα, Εκδόσεις Σάκκουλα

130 Ληξουριώτης Ι., (1998), «Νέες Τεχνολογίες, ευέλικτες μορφές απασχόλησης (flexibility) και τηλεργασία (teleworking)», *Δελτίο Εταιριών Επιχειρήσεων*, τόμος 4, τεύχ. 3, σελ. 257-267

131 Καρούζος, Γ., (2010), «Η Τηλεργασία με βάση το νομοθετικό πλαίσιο που θεσπίζει ο Ν. 3846/2010», *Φορολογική Επιθεώρηση*, τόμος 57, τεύχ. 734, σελ. 2134-2137

τηλεργασίας. Αυτό μπορεί να συμβεί μόνο στην περίπτωση που η τηλεργασία πραγματοποιείται σε τηλεκέντρα και εφόσον η αλλαγή αυτή δεν επιφέρει μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας, δηλαδή εφόσον δεν χειροτερεύουν οι συνθήκες εργασίας του εργαζόμενου. Διαφορετικά, η μετατροπή από την κανονική απασχόληση σε τηλεργασία θα πρέπει να πραγματοποιείται μόνο με τη συναίνεσή του. Τέλος, δεν είναι απαραίτητο ο χώρος παροχής εργασίας να είναι άμεσα επιτηρούμενος.¹³²

4.2.2 Τρόπος απασχόλησης

Ζήτημα υφίσταται όσον αφορά την τεχνολογική υποδομή, δεδομένου ότι το υλικό μπορεί να είναι ιδιοκτησίας ή κατοχής δυνάμει, δηλαδή να μισθώνεται από τον τηλεεργαζόμενο ή να έχει τεθεί στη διάθεσή του από τον εργοδότη. Συνήθως, στην περίπτωση του μισθωτού τηλεεργαζόμενου ο τεχνολογικός εξοπλισμός ανήκει στον εργοδότη, ενώ στην περίπτωση του ανεξάρτητου τηλεεργαζόμενου ανήκει στον ίδιο.¹³³

4.3 Αποκλίσεις από το κοινό εργατικό δίκαιο

Λόγω της συνεχώς αυξανόμενης εξέλιξης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης δημιουργήθηκε το δίκαιο της ευελιξίας, το οποίο αποτελεί ένα σύνολο κανόνων που αποκλίνουν από το παραδοσιακό εργατικό δίκαιο. Στόχος αυτού του δικαίου είναι η μεγαλύτερη προσαρμογή των κανόνων εργασίας στις ανάγκες των επιχειρήσεων, αλλά και ενδεχομένως ορισμένων κατηγοριών εργαζομένων, όπως τα άτομα με κινητικά προβλήματα ή προβλήματα υγείας. Στις περισσότερες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης το δίκαιο της ευελιξίας αποτελεί ένα υποσύνολο του εργατικού δικαίου, καθώς συνυπάρχει με τους παραδοσιακούς κανόνες περί απασχόλησης.¹³⁴ Η τηλεργασία, δεδομένου ότι αποτελεί μία νέα μορφή εργασίας, υπερβαίνει τις υπάρχουσες δομές του εργατικού δικαίου, με αποτέλεσμα να ρυθμίζεται από άλλα νομοθετήματα. Διαφοροποιήσεις υπάρχουν ως προς τον τόπο και το χρόνο εργασίας. Τόπος εργασίας δύναται να αποτελέσει η οικία, τα κέντρα τηλεργασίας, καθώς και πληθώρα άλλων

132 Ληξουριώτης Ι., (1998), «Νέες Τεχνολογίες, ευέλικτες μορφές απασχόλησης (flexibility) και τηλεργασία (teleworking)», *Δελτίο Εταιριών Επιχειρήσεων*, τόμος 4, τεύχ. 3, σελ. 257-267

133 Μήλιου, Α., Πομπόρτσας, Α., (2004), *Υπηρεσίες Προστιθέμενης Αξίας στο Διαδίκτυο*, Εκδόσεις Τζιόλα, σελ.265-284

134 Καρατζάς, Χ., (2010), *Οι Εργασιακές Σχέσεις μετά τις ρυθμίσεις των νέων εργατικών νόμων 2010*, Αθήνα, Π.Ι.Μ. Εργασιακή Ο.Ε

χώρων. Αναφορικά με το χρόνο εργασίας, ζητήματα ανακύπτουν σχετικά με το ωράριο εργασίας, τις υπερωρίες και την εργασία τις Κυριακές και τις εορταστικές περιόδους. Ο εργαζόμενος βρίσκεται ανά πάσα στιγμή στη διάθεση του εργοδότη, χωρίς προσδιορισμένο χρόνο άδειας και διακοπών, καθώς και των αντίστοιχων επιδομάτων. Σε κάποιες περιπτώσεις, διαφοροποίηση υπάρχει και ως προς τον τρόπο αμοιβής των εργαζομένων. Ακόμη, περισσότερα προβλήματα υφίστανται αναφορικά με την ιεραρχική εξέλιξη του εργαζομένου, το δικαίωμα υπαναχώρησής του από το καθεστώς τηλεργασίας, την υγιεινή και ασφάλεια του εργαζομένου, ενόψει του γεγονότος ότι τόπος εργασίας είναι πλέον η οικία, η οποία προστατεύεται με το οικογενειακό άσυλο. Επιπρόσθετα, η συμμετοχή στις συνδικαλιστικές οργανώσεις καθίσταται δυσχερής. Τέλος, το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη χάνει ως ένα βαθμό την ισχύ του.¹³⁵

135 Κουκοβίνου, Λ., Κουσούνη, Α., (1999), «Η επίδραση της μικροηλεκτρονικής στις εργασιακές σχέσεις. Το φαινόμενο της τηλεργασίας», *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, τόμος 58, τεύχ.13, σελ.577-585

5. Οι όροι εργασίας του τηλεργαζόμενου

5.1 Κοινωνικό Δίκαιο¹³⁶

Η τηλεργασία εδράζεται στο πλαίσιο της κοινοτικής πρωτοβουλίας e-Europe, η οποία έχει ως στόχο τη διασφάλιση ισότιμης πρόσβασης, για κάθε πολίτη της Ε.Ε., στις νέες τεχνολογίες πληροφορίας και επικοινωνίας. Σύμφωνα με τη Λευκή Βίβλο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, οι νέες τεχνολογίες διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας εντός των συνόρων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, καθώς και στην αύξηση των νέων θέσεων εργασίας μέσα στην Κοινότητα. Η τηλεργασία συνιστά τον κύριο τρόπο μετασχηματισμού της απασχόλησης.

Σχετικά με την τηλεργασία, διαπιστώνεται ότι δεν υπάρχουν ειδικές νομοθετικές ρυθμίσεις, αλλά το νομικό καθεστώς ποικίλει από χώρα σε χώρα. Στις περισσότερες ρυθμίσεις η ειδική προστατευτική νομοθεσία για τους εργαζομένους κατ' οίκον, περιορίζεται κυρίως στην χειρωνακτική εργασία.

Στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής Απασχόλησης (European Employment Strategy – ESS), το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο κάλεσε τους κοινωνικούς εταίρους να διαπραγματευθούν συμφωνίες που θα εκσυγχρονίσουν την οργάνωση της εργασίας και θα διευθετήσουν το θέμα της ευελιξίας στην εργασία, έτσι ώστε να βελτιωθεί η ανταγωνιστικότητα των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων χωρίς να απειληθεί η ασφάλεια των εργαζομένων.

Σε δεύτερο στάδιο, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, σε συνδυασμό με τις οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων, δηλαδή την Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων (ETUC), την Ένωση Βιομηχανιών της Ε.Ε. (UNICE), την Ευρωπαϊκή Ένωση Βιοτεχνών και Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων (UEARM) και το Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημοσίων Επιχειρήσεων (CEEP) ξεκίνησαν διαπραγματεύσεις για την τηλεργασία με στόχο μια συμφωνία που θα υλοποιούνταν από τα κράτη - μέλη της Ε.Ε.

Η συμφωνία - πλαίσιο για την τηλεργασία συνάφθηκε τον Ιούλιο του 2002 και το σχετικό κείμενο αναφέρει τα κάτωθι:¹³⁷

136 Βλασσόπουλος, Γ., (2005), *Τηλεργασία*, Αθήνα, Εκδόσεις Σάκκουλα

137 «Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας Ετών 2006 και 2007», διαθέσιμο:
<http://www.kepea.gr/Uploads/FilesUP/egsse20062007.pdf> (24 Φεβρουαρίου 2012)

5.1.1 Ορισμός και πεδίο εφαρμογής

Η τηλεργασία είναι μια μορφή οργάνωσης ή / και εκτέλεσης εργασίας που χρησιμοποιεί τεχνολογίες πληροφορικής, βάσει μίας σύμβαση ή σχέση εργασίας, σύμφωνα με την οποία η εργασία αυτή που θα μπορούσε να εκτελεστεί στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, εκτελείται κανονικά εκτός των εγκαταστάσεων αυτών. Η παρούσα συμφωνία καλύπτει τους τηλεργαζόμενους.

5.1.2 Εθελοντικός χαρακτήρας

Η τηλεργασία έχει οικειοθελή χαρακτήρα για τους ενδιαφερόμενους, εργαζόμενο και εργοδότη. Η τηλεργασία, μπορεί να αποτελεί μέρος της αρχικής περιγραφής της θέσης εργασίας του εργαζόμενου ή μπορεί να υπάρξει εθελούσια δέσμευση εκ των υστέρων. Και στις δύο περιπτώσεις ο εργοδότης παρέχει στον τηλεργαζόμενο τις σχετικές γραπτές πληροφορίες σύμφωνα με την Οδηγία 91/533/ΕΟΚ, συμπεριλαμβανομένων των πληροφοριών σχετικά με τις ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις, την περιγραφή της εργασίας προς εκτέλεση κ.λ.π. Οι ιδιαιτερότητες της τηλεργασίας απαιτούν κανονικά συμπληρωματικές γραπτές πληροφορίες σε θέματα όπως το τμήμα της επιχείρησης από το οποίο εξαρτάται ο τηλεργαζόμενος, τον /την ιεραρχικά ανώτερό του και άλλα άτομα στα οποία ο τηλεργαζόμενος μπορεί να απευθύνει ερωτήματα επαγγελματικής και προσωπικής φύσης, τρόπους αναφοράς κ.λ.π.

Η τηλεργασία, λοιπόν, είναι προαιρετική τόσο για τον εργαζόμενο όσο και για τον εργοδότη. Εάν η τηλεργασία δεν είναι μέρος της αρχικής συμφωνίας της θέσης και ο εργοδότης ζητήσει παροχή τηλεργασίας, ο εργαζόμενος μπορεί να δεχθεί ή να αρνηθεί αυτήν την παροχή. Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος αρνηθεί την παροχή, αυτό δεν επηρεάζει την εργασιακή του θέση και επομένως, δεν αποτελεί λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του ούτε συνεπάγεται τη μεταβολή των όρων και των συνθηκών απασχόλησης αυτού του εργαζομένου. Όταν ένας εργαζόμενος ζητήσει τη μετατροπή της θέσης εργασίας του σε τηλεργασία, ο εργοδότης μπορεί να δεχθεί ή να αρνηθεί αυτό το αίτημα.

Εάν η τηλεργασία δεν αποτελεί μέρος της αρχικής συμφωνίας της θέσης εργασίας, η απόφαση για μετάβαση στην τηλεργασία είναι μετατρέψιμη με ατομική ή/και συλλογική σύμβαση. Η μετατρέψιμότητα μπορεί να συνεπάγεται επιστροφή στην εργασία μέσα στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, ύστερα από αίτηση του εργαζόμενου ή

του εργοδότη. Οι λεπτομέρειες αυτής της μετατρεψιμότητας καθορίζονται με ατομική ή /και συλλογική σύμβαση.

5.1.3 Συνθήκες εργασίας

Όσον αφορά στις συνθήκες εργασίας, οι τηλεργαζόμενοι απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα που διασφαλίζονται από την ισχύουσα νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις όπως και οι κανονικοί εργαζόμενοι μέσα στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης. Ωστόσο, για να ληφθούν υπ' όψη οι ιδιαιτερότητες της τηλεργασίας, είναι αναγκαίες ειδικές συμπληρωματικές ατομικές και συλλογικές συμβάσεις.

5.1.4 Προστασία Δεδομένων

Ο εργοδότης είναι υπεύθυνος για τη λήψη των κατάλληλων μέτρων, ιδίως σε σχέση με το λογισμικό που χρησιμοποιείται από την επιχείρηση, ώστε να εξασφαλιστεί η προστασία των δεδομένων που χρησιμοποιούνται και τυγχάνουν επεξεργασίας από τον τηλεργαζόμενο για επαγγελματικούς λόγους. Ο εργοδότης ενημερώνει τον τηλεργαζόμενο για την ισχύουσα νομοθεσία και τους κανόνες της επιχείρησης που αφορούν στην προστασία των δεδομένων. Αποτελεί ευθύνη του τηλεργαζόμενου να συμμορφωθεί προς αυτούς τους κανόνες. Ο εργοδότης ενημερώνει τον τηλεργαζόμενο για α) τους όποιους περιορισμούς στη χρήση των συσκευών και εργαλείων πληροφορικής όπως π.χ. το Διαδίκτυο και β) τις κυρώσεις σε περίπτωση μη συμμόρφωσης.

5.1.5 Προσωπικό απόρρητο

Ο εργοδότης θα πρέπει να σέβεται την ιδιωτική ζωή του τηλεργαζόμενου. Σε περίπτωση που τεθεί σε λειτουργία οποιοδήποτε σύστημα ελέγχου, όπως ένα σύστημα βιντεοσκοπήσης, επιβάλλεται να είναι ανάλογο προς το στόχο και να είναι σύμφωνο με την Οδηγία 90/270 περί οθονών οπτικής απεικόνισης.

5.1.6 Εξοπλισμός

Το σύνολο των θεμάτων που συνδέονται με τον εργασιακό εξοπλισμό, την ευθύνη και τις δαπάνες, προσδιορίζονται με σαφήνεια στη σύμβαση τηλεργασίας πριν από την έναρξή της. Σε γενικές γραμμές, ο εργοδότης είναι υπεύθυνος για την παροχή, εγκατάσταση και συντήρηση του αναγκαίου εξοπλισμού για τηλεργασία, εκτός εάν ο τηλεργαζόμενος χρησιμοποιεί τον δικό του εξοπλισμό. Στις περιπτώσεις όπου ο εξοπλισμός διατίθεται από τον εργοδότη, ο ίδιος καλύπτει το κόστος που συνδέεται άμεσα με αυτήν την εργασία και ιδιαίτερα το κόστος των επικοινωνιών.

Ο εργοδότης παρέχει στον τηλεργαζόμενο την κατάλληλη τεχνική υποστήριξη. Ο εργοδότης έχει την ευθύνη σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις για τις δαπάνες που συνδέονται με την απώλεια και την ζημιά στον εξοπλισμό και στα δεδομένα που χρησιμοποιούνται από τον τηλεργαζόμενο. Ο τηλεργαζόμενος φροντίζει τον εξοπλισμό που του έχει παραχωρηθεί και δε συλλέγει ούτε διανέμει παράνομο υλικό μέσω του Διαδικτύου.

5.1.7 Υγιεινή και Ασφάλεια

Ο εργοδότης είναι υπεύθυνος για την προστασία της υγείας και της επαγγελματικής ασφάλειας του τηλεργαζόμενου, σύμφωνα με την Οδηγία 89/391, καθώς και με τις ισχύουσες διατάξεις. Ο εργοδότης πληροφορεί τον τηλεργαζόμενο για την πολιτική της επιχείρησης όσον αφορά στην υγεία και στην ασφάλεια στην εργασία και ιδιαίτερα, σε θέματα που συνδέονται με τις οθόνες οπτικής απεικόνισης. Ο τηλεργαζόμενος εφαρμόζει ορθώς αυτές τις υποχρεώσεις για την ασφάλεια.

Για να ελεγχθεί η σωστή εφαρμογή των διατάξεων περί υγείας και ασφάλειας, ο εργοδότης ή οι εκπρόσωποι των εργαζομένων ή οι αρμόδιες αρχές, έχουν πρόσβαση στο χώρο τηλεργασίας, μέσα στα όρια της νομικής ρύθμισης. Στις περιπτώσεις εκείνες όπου ο τηλεργαζόμενος εργάζεται στην οικία του, αυτή η πρόσβαση υπόκειται σε προειδοποίηση και στην εκ των προτέρων συμφωνία του τηλεργαζόμενου με τον εργοδότη. Ο τηλεργαζόμενος έχει επίσης δικαίωμα να ζητήσει την επιθεώρηση του χώρου εργασίας που έχει διαμορφωθεί εντός της οικίας του.

5.1.8 Οργάνωση της Εργασίας

Ο τηλεργαζόμενος καθορίζει το ωράριο εργασίας του μέσα στο πλαίσιο της ισχύουσας νομοθεσίας, των συλλογικών συμβάσεων και των κανονισμών των επιχειρήσεων. Ο

όγκος εργασίας και τα κριτήρια απόδοσης για τον τηλεργαζόμενο είναι αντίστοιχα με εκείνα των εργαζομένων που βρίσκονται εντός των εγκαταστάσεων του εργοδότη.

Ο εργοδότης διασφαλίζει την λήψη μέτρων που προλαμβάνουν την απομόνωση του τηλεργαζόμενου από το υπόλοιπο προσωπικό της επιχείρησης, παρέχοντάς του τη δυνατότητα να συναντά τους συναδέλφους του σε τακτικά χρονικά διαστήματα και να έχει πρόσβαση στις πληροφορίες που αφορούν στην επιχείρηση.

5.1.9 Κατάρτιση

Οι τηλεργαζόμενοι έχουν την ίδια πρόσβαση στην κατάρτιση και στις δυνατότητες επαγγελματικής τους εξέλιξης με τους εργαζόμενους που απασχολούνται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη και ασκούν παρεμφερείς εργασίες. Υπόκεινται δε στις ίδιες πολιτικές αξιολόγησης με αυτές των άλλων εργαζομένων. Οι τηλεργαζόμενοι δέχονται κατάλληλη κατάρτιση, επικεντρωμένη στον τεχνικό εξοπλισμό που τίθεται στη διάθεση τους και στα χαρακτηριστικά αυτής της μορφής οργάνωσης της εργασίας. Ο επόπτης του τηλεργαζόμενου και οι άμεσοι συνάδελφοί του ενδέχεται να έχουν επίσης ανάγκη κατάρτισης για αυτήν τη μορφή εργασίας και τη διαχείρισή της.

5.1.10 Συλλογικά Δικαιώματα

Οι τηλεργαζόμενοι έχουν τα ίδια συλλογικά δικαιώματα με τους εργαζόμενους στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης. Για παράδειγμα, μπορούν να επικοινωνήσουν με τους εκπροσώπους των εργαζομένων και να συμμετέχουν στις εκλογές ασκώντας το δικαίωμα του εκλέγειν και εκλέγεσθαι. Επίσης, οι τηλεργαζόμενοι προσμετρώνται για τον καθορισμό του συνολικού αριθμού των εργαζομένων στην επιχείρηση. Τέλος, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων πληροφορούνται και γνωμοδοτούν για την εισαγωγή της τηλεργασίας, όπως προβλέπουν οι διατάξεις περί σωματείων και συνδικαλιστικών οργανώσεων του Ν. 1264/1982 και συμβουλίων εργαζομένων του Ν. 1767/1988.

Υφίσταται βέβαια πάντα το ενδεχόμενο, υπάλληλοι μίας εταιρίας, οι οποίοι ασχολούνται με την τηλεργασία να αποφασίσουν να διακόψουν αυτήν την υπαλληλική σχέση και να ιδρύσουν τη δική τους επιχείρηση, εντός της οικίας τους, στο πλαίσιο της τηλεργασίας.¹³⁸

138 Haddon, L., Silverstone, R., “Information and Communication Technologies in the home: The case

5.2 Νομοθεσία στην Ελλάδα

Στην Ελλάδα, όπως και στις περισσότερες χώρες της Ευρώπης, μέχρι πρόσφατα δεν προβλεπόταν ειδικό νομοθετικό πλαίσιο ρύθμισης της κατ'οίκον εργασίας και της τηλεργασίας ειδικότερα. Με την πάροδο του χρόνου, λόγω της επιτακτικής ανάγκης για ρύθμιση αυτού του φαινομένου, συντάχθηκαν τα κάτωθι νομοθετήματα, αναφορικά με τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, στις οποίες εντάσσεται και η τηλεργασία. Παράλληλα, λαμβάνονται υπόψη και τα πορίσματα που έχουν συναχθεί σχετικά με τις ειδικές μορφές απασχόλησης από τη νομολογία των δικαστηρίων.

5.2.1 Ο Νόμος 2639.1998

Η τηλεργασία είναι μία περίπτωση αμφιλεγόμενης εργασιακής κατάστασης, δεδομένου ότι το εφαρμοζόμενο νομικό πλαίσιο εξαρτάται από τη νομική υπόσταση των τηλεεργαζομένων, όπως αυτή καθορίζεται από τη σχέση τους με τις επιχειρήσεις στις οποίες εργάζονται. Επομένως, δεν είναι εύκολο να διαπιστώσουμε πότε η τηλεργασία συνιστά εξαρτημένη εργασία ή πρόκειται για παροχή ανεξάρτητων υπηρεσιών (δελτίο παροχής υπηρεσιών, σύμβαση έργου κ.λ.π.).¹³⁹

Το άρθρο 1 του Ν. 2639.1998 (κεφάλαιο Α΄ Ρύθμιση Εργασιακών Σχέσεων), αφορά τις ειδικές μορφές απασχόλησης και αναφέρει τα ακόλουθα:

§1. Η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και απασχολούμενου για παροχή υπηρεσιών ή έργου, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ιδίως στις περιπτώσεις αμοιβής κατά μονάδα εργασίας (φασόν), τηλεργασίας, κατ'οίκον απασχόλησης, τεκμαίρεται ότι υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εφόσον η εργασία παρέχεται αυτοπροσώπως, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για εννέα (9) συνεχείς μήνες.

§2. Μέσα σε διάστημα εννέα (9) μηνών από τη δημοσίευση του παρόντος νόμου, κάθε εργοδότης υποχρεούται να υποβάλλει στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας συγκεντρωτική κατάσταση αναφορικά με τις υφιστάμενες συμφωνίες μεταξύ αυτού και

of teleworking”, *Working Paper 17 University of Sussex*, October 1992, Available at: <http://www2.lse.ac.uk/media@lse/whosWho/AcademicStaff/LeslieHaddon/cict.pdf> (February 24 2012)

139 Σουμέλη, Ε., (1999), «Τηλεργασία και Εργασιακές Σχέσεις στην Ευρώπη», *Ενημέρωση*, τεύχ. 45, σελ.2-9

απασχολούμενων για παροχή υπηρεσιών ή έργου, στην οποία θα αναγράφονται η χρονολογία κατάρτισης των συμφωνιών αυτών και το ονοματεπώνυμο του απασχολούμενου. Σε περίπτωση παραλείψεως υποβολής της κατάρτισης αυτής θεωρείται ότι η σχετική συμφωνία υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.

§3. Για τους απασχολούμενους του παρόντος άρθρου εξακολουθεί να ισχύει η διάταξη του άρθρου 22 του Ν. 1902.1990 (ΦΕΚ 138 Α')

Μεταξύ των ειδικών μορφών απασχόλησης περιλαμβάνεται και η τηλεργασία, η οποία διακρίνεται από την εργασία με το κομμάτι (φασόν), χωρίς όμως να παρατίθεται ένας σαφής ορισμός της.¹⁴⁰ Η παράγραφος 1 αυτού του νόμου, η οποία αντικαταστάθηκε πλέον με το άρθρο 1 του Ν. 3846.2010 (ΦΕΚ Α 66 11.5.2010.) περί ειδικών μορφών απασχόλησης, χρησιμοποιήθηκε μέχρι και το 2010 σε μία προσπάθεια ρύθμισης των ζητημάτων που αφορούσαν την τηλεργασία. Οι παράγραφοι 2 και 3 του νόμου εξακολουθούν να βρίσκονται και σήμερα σε ισχύ.¹⁴¹

5.2.2 Νόμος 3846.2010

Με την έλευση της οικονομικής κρίσης στη χώρα μας το 2009 και τα συνεχώς αυξανόμενα προβλήματα στο δημοσιονομικό τομέα, κρίθηκε επιτακτική η ανάγκη να ενταχθεί η χώρα μας στο λεγόμενο μηχανισμό χρηματοοικονομικής στήριξης με αρωγούς τα κράτη – μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο. Στα πλαίσια αυτής της παρεχόμενης βοήθειας υπογράφεται στη χώρα μας το μνημόνιο, το οποίο αποτελεί ένα πρόγραμμα δημοσιονομικής προσαρμογής με στόχο τη μείωση των δημοσίων δαπανών και την αύξηση των δημοσίων εσόδων. Κατά τη διάρκεια εφαρμογής του μνημονίου στην Ελλάδα συντελούνται εκτεταμένες μεταρρυθμίσεις στο Εργατικό Δίκαιο, στις ατομικές και συλλογικές συμβάσεις εργασίας και συγκεκριμένα προς την κατεύθυνση της καθιέρωσης της ευελιξίας. Κύριο χαρακτηριστικό αυτών των μεταρρυθμίσεων είναι η ενδυνάμωση του διευθυντικού δικαιώματος και η υποχώρηση των προστατευτικών διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας για την αποφυγή της μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας

140 Λεοντάρης, Μ., (2007), «Τηλεργασία», *Λογιστής*, τεύχ. 622, σελ. 439-441

141 «Ν. 2639.2008 Ρύθμιση Εργασιακών Σχέσεων – Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας», Άρθρο 1: Ειδικές μορφές απασχόλησης, ΦΕΚ Α-205, διαθέσιμο: http://lawdb.intrasoftnet.com/nomos/2_nomothesia_rs_sub.php, (24 Ιουλίου 2010)

(ενδυναμώνεται δηλαδή το δικαίωμα του εργοδότη να τροποποιεί χωρίς τη συγκατάθεση του εργαζόμενου τους όρους εργασίας του). Στο πλαίσιο αυτών των μεταρρυθμίσεων και δεδομένης της ανάγκης για μία πληρέστερη ρύθμιση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης ψηφίστηκε ο νόμος 3846.2010 με τίτλο «Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ Α' 66 της 11.5.2010). Ο νόμος αυτός καταρτίστηκε πριν από την ένταξη της Ελλάδας στο μηχανισμό στήριξης, ψηφίστηκε όμως, σχεδόν ταυτόχρονα με το μνημόνιο.¹⁴²

Με βάση το άρθρο 1 αυτού του νόμου (Ειδικές μορφές απασχόλησης), εισάγεται τεκμήριο υπέρ της εξαρτημένης εργασίας, το οποίο αναφέρει ότι η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και απασχολούμενου για παροχή υπηρεσιών ή έργου, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ιδίως στις περιπτώσεις αμοιβής κατά μονάδα εργασίας (φασόν), τηλεεργασίας, κατ' οίκον απασχόλησης, τεκμαίρεται ότι υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εφόσον η εργασία παρέχεται αυτοπροσώπως, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για εννέα (9) συνεχείς μήνες.¹⁴³

Όπως προαναφέρθηκε, το άρθρο αυτό τροποποιεί τον μέχρι τώρα ισχύοντα νόμο 2639.1998 (άρθρο 1, παράγραφος 1), κατά τέτοιο τρόπο, ώστε να καθίσταται ευκολότερη και λιγότερο αυστηρή ως προς τα νομικά και τυπικά προαπαιτούμενα η σύναψη των ειδικών μορφών απασχόλησης. Συνέπεια αυτής της νομοθετικής ρύθμισης αποτελεί το γεγονός ότι, εάν η απασχόληση ενός ατόμου με μια από τις ανωτέρω ειδικές μορφές απασχόλησης συνιστά ή όχι εξαρτημένη εργασία, το βάρος της απόδειξης μετατοπίζεται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο. Επιπρόσθετα, στην περίπτωση που ο εργαζόμενος δεν απασχολείται αποκλειστικά και αυτοπροσώπως στον ίδιο εργοδότη επί εννέα (9) συνεχείς μήνες αλλά η απασχόληση είναι μικρότερη των 9 μηνών ή έχει πραγματοποιηθεί με διακεκομμένο τρόπο τότε δεν δημιουργεί τεκμήριο εξάρτησης.¹⁴⁴

142 Κυριακούλιας, Π., (2012), «Οι εργασιακές σχέσεις μετά το μνημόνιο», *Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού*, Μάρτιος 2012, διαθέσιμο:

http://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD_arthra_kai_meletes_2-2012.pdf (6 Σεπτεμβρίου 2012)

143 «Ν. 3846.2010 Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις», ΦΕΚ Α - 66 διαθέσιμο: http://lawdb.intrasoftnet.com/nomos/2_nomothesia_artl_current.php (14 Ιουλίου 2012)

144 Κυριακούλιας, Π., (2012), «Οι εργασιακές σχέσεις μετά το μνημόνιο», *Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού*, Μάρτιος 2012, διαθέσιμο:

http://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD_arthra_kai_meletes_2-2012.pdf (6 Σεπτεμβρίου 2012)

Επιπρόσθετα, με το νόμο αυτό εξειδικεύονται οι ισχύουσες ρυθμίσεις σχετικά με την τηλεργασία. Σύμφωνα λοιπόν με τη διάταξη του άρθρου 5 του νόμου Ν. 3846.2010 ισχύει ότι:

§1. Ο εργοδότης όταν καταρτίζει σύμβαση εργασίας για τηλεργασία, υποχρεούται να παραδίδει γραπτώς στον εργαζόμενο, μέσα σε οκτώ (8) ημέρες, το σύνολο των πληροφοριών που αναφέρονται στην εκτέλεση της εργασίας και ειδικότερα ως προς την ιεραρχική σύνδεση με τους προϊσταμένους του στην επιχείρηση, τα λεπτομερή καθήκοντά του, τον τρόπο υπολογισμού της αμοιβής, τον τρόπο μέτρησης του χρόνου εργασίας, την αποκατάσταση του κόστους που προκαλείται από την παροχή της (τηλεπικοινωνίες, εξοπλισμός, βλάβες συσκευών κ.λπ.). Αν στη σύμβαση περιέχεται συμφωνία για τηλε-ετοιμότητα ορίζονται τα χρονικά της όρια και οι προθεσμίες ανταπόκρισης του μισθωτού.

§2. Αν κανονική εργασία μετατρέπεται σε τηλεργασία, καθορίζεται στη συμφωνία αυτή μια περίοδος προσαρμογής τριών (3) μηνών, κατά την οποία οποιοδήποτε από τα μέρη, μετά από τήρηση προθεσμίας δεκαπέντε (15) ημερών, μπορεί να θέσει τέλος στην τηλεργασία και ο μισθωτός να επιστρέψει στην εργασία του σε αντίστοιχη θέση με αυτήν που κατείχε.

§3. Ο εργοδότης αναλαμβάνει σε κάθε περίπτωση το κόστος που προκαλείται στον μισθωτό από τη μορφή αυτή εργασίας και ειδικότερα των τηλεπικοινωνιών. Παρέχει στον μισθωτό τεχνική υποστήριξη για την παροχή της εργασίας του και αναλαμβάνει να αποκαταστήσει τις δαπάνες επισκευής των συσκευών που χρησιμοποιούνται για την εκτέλεσή της ή να τις αντικαταστήσει σε περίπτωση βλάβης. Η υποχρέωση αυτή αφορά και στις συσκευές που ανήκουν στον μισθωτό, εκτός εάν στη σύμβαση ή στη σχέση εργασίας ορίζεται διαφορετικά. Στη σύμβαση ή στη σχέση εργασίας ορίζεται ο τρόπος χρηματικής αποκατάστασης εκ μέρους του εργοδότη της χρησιμοποίησης του οικιακού χώρου εργασίας του μισθωτού. Με συλλογικές συμβάσεις προσδιορίζονται επίσης ειδικότερα πλαίσια για τη ρύθμιση του ίδιου ζητήματος.

§4. Ο εργοδότης, το αργότερο μέσα σε δύο (2) μήνες από την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας, πληροφορεί γραπτώς τον τηλεργαζόμενο για το πρόσωπο και για τα στοιχεία επικοινωνίας των εκπροσώπων του προσωπικού στην επιχείρηση.¹⁴⁵

Στη διάταξη του άρθρου 1, παρότι ορίζεται ότι οι ανωτέρω υποχρεώσεις του εργοδότη πρέπει να εκπληρωθούν μέσα σε 8 ημέρες από την υπογραφή της σχετικής σύμβασης, δεν προβλέπονται κυρώσεις ή άλλες συνέπειες για το κύρος ή την καθυστέρηση υλοποίησης των σχετικών συμφωνιών ή την αδυναμία των μισθωτών να αξιώσουν την εκπλήρωση αυτών των υποχρεώσεων του εργοδότη σε μεταγενέστερο χρόνο και επομένως, η προθεσμία των 8 ημερών μπορεί να κριθεί ως μη αποκλειστική.¹⁴⁶

145 «Ν. 3846.2010 Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις », ΦΕΚ Α – 66, διαθέσιμο:http://lawdb.intrasoftnet.com/nomos/2_nomothesia_artl_current.php (14 Ιουλίου 2012)

146 Καρατζάς, Χ., (2010), *Οι Εργασιακές Σχέσεις μετά τις ρυθμίσεις των νέων εργατικών νόμων 2010*, Αθήνα, Π.Ι.Μ. Εργασιακή Ο.Ε

6. Χρόνος εργασίας και έλεγχος του τηλεργαζόμενου

6.1 Χρόνος εργασίας

Στην περίπτωση της τηλεργασίας, παρουσιάζεται ιδιαίτερη δυσκολία στη μέτρηση του χρόνου εργασίας. Η ποσότητα, η ποιότητα αλλά και η διάρκεια της παρεχόμενης εργασίας δεν είναι εύκολο να ελεγχθούν. Το ζήτημα έγκειται κυρίως στο να εξακριβωθεί αν ο τηλεργαζόμενος εργάστηκε νύχτα, ή υπερωριακά, Κυριακές και αργίες. Δεδομένου ότι αυτό είναι δύσκολο να επιτευχθεί, απαραίτητη καθίσταται η εκτίμηση του μεγέθους της εργασίας που εξετέλεσε ο τηλεργαζόμενος, ως υποκατάστατο μέτρησης του χρόνου εργασίας, προκειμένου να υπολογιστεί η αμοιβή για την εργασία του. Η ποσότητα της εργασίας μπορεί ενδεχομένως να μετρηθεί (π.χ. αμοιβή με το κομμάτι). Όμως, δεν ισχύει το ίδιο και για την ποιότητα της εργασίας.¹⁴⁷

6.2 Έλεγχος του τηλεργαζόμενου

Όπως αναφέρθηκε ανωτέρω, ιδιαίτερα προβλήματα ανακύπτουν στην περίπτωση του ελέγχου των τηλεργαζομένων, μεταξύ των οποίων περιλαμβάνονται τόσο ο έλεγχος του χρόνου παροχής εργασίας όσο και ο έλεγχος της ποσότητας και της ποιότητας της παρεχόμενης εργασίας. Ο εργοδότης αδυνατεί σε μεγάλο βαθμό να ελέγξει τον τηλεργαζόμενο, όχι λόγω της έλλειψης του απαιτούμενου τεχνολογικού εξοπλισμού, αλλά λόγω του οικογενειακού ασύλου που προστατεύει την οικία και κατά αυτόν τον τρόπο, αποδυναμώνει τη δυνατότητα άσκησης του δικαιώματος εποπτείας. Απαραίτητη καθίσταται η ύπαρξη ενός ευέλικτου συστήματος διοίκησης για τον έλεγχο των εργαζομένων, ένα σύστημα το οποίο θα στηρίζεται στη διοίκηση δια του αποτελέσματος (management by results), όπου πλέον ένα μεγάλο κομμάτι της ευθύνης διοίκησης των διαδικασιών επίτευξης των αποτελεσμάτων αναλαμβάνει ο εργαζόμενος.¹⁴⁸ Το σύστημα αυτό θα βασίζεται είτε στην πληρωμή με το κομμάτι για τους υπαλλήλους είτε στην αμοιβή με βάση το έργο για τους ελεύθερους επαγγελματίες. Μία ιδανική λύση αποτελεί ο συνδυασμός της χρήσης των μεθόδων μέτρησης της παραγόμενης ποσότητας μαζί με τον ορισμό των προθεσμιών για την παράδοση του

¹⁴⁷ Βλασσόπουλος, Γ., (2005), *Τηλεργασία*, Αθήνα, Εκδόσεις Σάκκουλα

¹⁴⁸ Σεβαστάκη, Ε., (1998), «Τηλεργασία και Επιχείρηση. Πηγαίνοντας την εργασία στον εργαζόμενο», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, τεύχ. 10, σελ. 35-57

έργου.¹⁴⁹ Ο έλεγχος της ποιότητας και της ποσότητας εργασίας επιτυγχάνεται μέσω της ανάλυσης των αποτελεσμάτων, των γραπτών αναφορών και της παροχή πληροφόρησης από τους πελάτες.¹⁵⁰ Υπάρχει φυσικά πάντα το ενδεχόμενο να επέλθει υποβάθμιση της ποιότητας λόγω της προσπάθειας του εργαζομένου να επιτύχει τον ποσοτικό στόχο. Για αυτό το σκοπό θα πρέπει εκ των προτέρων να διατυπώνονται οι προδιαγραφές ποιότητας για το παραγόμενο προϊόν. Τέλος, απαραίτητη είναι η ύπαρξη δεικτών απόδοσης, οι οποίοι θα χρησιμοποιηθούν για την αξιολόγηση της εφαρμογής της τηλεργασίας.¹⁵¹

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

150 Σεβαστάκη, Ε., (1998), «Τηλεργασία και Επιχείρηση. Πηγαίνοντας την εργασία στον εργαζόμενο», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, τεύχ. 10, σελ. 35-57

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

7. Αποδοχές και ασφάλιση του τηλεργαζόμενου

7.1 Αμοιβή

Δεν υφίστανται ειδικές διατάξεις που να ρυθμίζουν την αμοιβή των τηλεργαζομένων, οι οποίοι υπάγονται στο καθεστώς των κατ' οίκων εργαζομένων, η αμοιβή των οποίων υπολογίζεται κατά μονάδα εκτελούμενης εργασίας (το λεγόμενο σύστημα φασόν). Στην προκειμένη περίπτωση, στόχος είναι να διαπιστωθεί αν ο τηλεργαζόμενος συνδέεται ή όχι με τον εργοδότη με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Η μόνη υπαρκτή ρύθμιση επί του θέματος είναι η παράγραφος 4 του άρθρου 49 του ΝΔ 2698/1953 σύμφωνα με την οποία ισχύει ότι:

Οι διατάξεις περί κατώτατου ορίου μισθού ή ημερομισθίου, ωρών εργασίας, Κυριακής αναπαύσεως, καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, υποχρεωτική ασφάλιση κατά κύρια, επικουρική ή πρόνοια ασφάλιση (σύνταξη, ανεργία, ασθένεια), δεν εφαρμόζονται στους εργαζόμενους κατ' οίκον στις κωμοπόλεις (Δήμους ή Κοινότητες) με πληθυσμό κατώτερο των 6000 κατοίκων.¹⁵²

7.2 Ασφάλιση στο Ι.Κ.Α. και στα συναφή ταμεία

Μεγάλη δυσκολία έγκειται στην προσπάθεια να αναγνωρίσουμε αν υφίσταται μία σχέση εξαρτημένης εργασίας ή αν υπερτερούν στοιχεία, τα οποία προσδιορίζουν μία άλλη έννομη σχέση, όπως η εργολαβία ή η μίσθωση ανεξάρτητων υπηρεσιών.¹⁵³

Αντίστοιχα, δυσκολία υπάρχει και στην εφαρμογή του ασφαλιστικού δικαίου. Βασικό κριτήριο για την ασφάλιση ενός εργαζομένου στο Ι.Κ.Α. είναι ο χαρακτηρισμός της εργασιακής σχέσης ως σχέσης εξαρτημένης εργασίας. Από την άλλη πλευρά, η ασφάλιση στο Ι.Κ.Α. αποτελεί μαχητό τεκμήριο ύπαρξης εξαρτημένης εργασίας, οπότε χωρεί και ανταπόδειξη. Αν πρόκειται για τηλεργασία με μορφή εξαρτημένης εργασίας, τότε δεν τίθεται θέμα υπαγωγής του εργαζομένου στην ασφάλιση Ι.Κ.Α και Ο.Α.Ε.Δ., ενώ δεν συμβαίνει το ίδιο αν η τηλεργασία παρέχεται στο πλαίσιο μιας σύμβασης μίσθωσης έργου ή μιας σχέσης ανεξάρτητων υπηρεσιών.

152 «ΝΔ 2698.1953 Περί ΙΚΑ – Διοίκηση – Πόροι – Προσλήψεις – Συντάξεις κτλ.», ΦΕΚ Β -315, διαθέσιμο: http://lawdb.intrasoftnet.com/nomos/2_nomothesia_artl_current.php (14 Ιουλίου 2012)
153 Ψηλός, Γ., (1992), «Εργασία κατ'οίκον με σύστημα φασόν και ασφάλιση στο ΙΚΑ ή ΤΕΒΕ», *Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας*, τόμος 48, τεύχ. 1167, σελ.1194 - 1196

Η μόνη διάταξη που θα μπορούσε να εφαρμοστεί σε αυτήν την περίπτωση είναι αυτή του άρθρου 22 του Ν. 1902/1990 (Ασφάλιση απασχολουμένων με σύστημα φασόν), σύμφωνα με την οποία ισχύει ότι:

§1. Στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α., του Ο.Α.Ε.Δ., του Ο.Ε.Κ., καθώς και στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α.- Τ.Ε.Α.Μ., αν δεν ασφαλίζονται σε άλλο επικουρικό ταμείο, υπάγονται υποχρεωτικά και αυτοδίκαια οι ραπτεργάτες και γενικά τα πρόσωπα που απασχολούνται αυτοπροσώπως και κατά κύρια απασχόληση στις διαδικασίες παραγωγής και συσκευασίας προϊόντων ή παροχής υπηρεσιών σε μία ή περισσότερες επιχειρήσεις, αμείβονται με το κομμάτι (φασόν) και εργάζονται στο σπίτι τους ή σε εργαστήρια που βρίσκονται εκτός του χώρου λειτουργίας των επιχειρήσεων του εργοδότη, έστω και αν χρησιμοποιούν δικά τους εργαλεία. Το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι χρησιμοποιούν δικά τους εργαλεία ή εκδίδουν τιμολόγια δεν επηρεάζει την ασφάλιση τους στο εκάστοτε ασφαλιστικό ίδρυμα.

Εξαιρούνται από την ασφάλιση:

Α) όσοι απασχολούν βοηθητικό προσωπικό (τρίτα ή συγγενή πρόσωπα), το οποίο ασφαλίζεται στο Ι.Κ.Α. ή σε άλλο ταμείο κύριας ασφάλισης μισθωτών και

Β) όσοι συγκεντρώνουν αθροιστικά τις εξής προϋποθέσεις:

- i. Δηλώνουν στην εφορία εισόδημα Δ' κατηγορίας
- ii. Είναι γραμμένοι στο επιμελητήριο στο οποίο υπάγεται ο κλάδος τους και
- iii. Διαθέτουν επαγγελματική εγκατάσταση εκτός της κατοικίας τους¹⁵⁴

7.3 Ασφάλιση στον Ο.Α.Ε.Ε.

Κρίθηκε δηλαδή ότι τα πρόσωπα που συγκεντρώνουν τις αρνητικές προϋποθέσεις κατά τεκμήριο έχουν οικονομική και κοινωνική υπόσταση επιχειρηματία και όχι μισθωτού. Για αυτό το λόγο, ασφαλίζονται στον Ο.Α.Ε.Ε. και όχι στο Ι.Κ.Α.¹⁵⁵ Τα κριτήρια που τίθενται για την υπαγωγή στον εκάστοτε φορέα είναι μεν αντικειμενικά προσδιορίσιμα, ωστόσο δεν επιφέρουν ολοκληρωτική επίλυση του ζητήματος.¹⁵⁶

154 «Ν.1902.1990 Συνταξιοδοτικό – Οικονομικό ΔΕΚΟ, Ταμείων κλπ. Συναφή», ΦΕΚ Α – 138,

διαθέσιμο: http://lawdb.intrasoftnet.com/nomos/2_nomothesia_artl_current.php (14 Ιουλίου 2012)

155 Ψηλός, Γ., (1992), «Εργασία κατ'οίκον με σύστημα φασόν και ασφάλιση στο ΙΚΑ ή ΤΕΒΕ», *Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας*, τόμος 48, τεύχ. 1167, σελ.1194 - 1196

156 Καρατζάς, Χ., (2010), *Οι Εργασιακές Σχέσεις μετά τις ρυθμίσεις των νέων εργατικών νόμων 2010*, Αθήνα, Π.Ι.Μ. Εργασιακή Ο.Ε

Η τηλεργασία, ως μορφή εργασίας στην Ελλάδα, μπορεί να λάβει τις ακόλουθες μορφές: σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου ή σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Στην περίπτωση της σύμβασης ανεξάρτητων υπηρεσιών, η σύμβαση θα πρέπει να καταρτιστεί εγγράφως και να αναγγελθεί στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας εντός 15 ημερών από την κατάρτισή της. Ο τηλεργαζόμενος οφείλει να εκδίδει θεωρημένη από τη Δ.Ο.Υ. (στην οποία υπάγεται) απόδειξη παροχής υπηρεσιών για κάθε αμοιβή που εισπράττει. Επιπρόσθετα, απαιτείται ασφάλιση στον Ο.Α.Ε.Ε. ή σε άλλο αντίστοιχο οργανισμό. Εφόσον ο τηλεργαζόμενος παρέχει τις υπηρεσίες του με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ισχύουν όλοι οι κανόνες του εργατικού δικαίου. Οπότε ο τηλεργαζόμενος λειτουργεί ως μισθωτός και η ασφάλιση του πραγματοποιείται στο Ι.Κ.Α. κατά τα γνωστά.¹⁵⁷ Επιπλέον η τηλεργασία ανήκει στην μη γνήσια σύμβαση ετοιμότητας. Σύμβαση για ετοιμότητα σε εργασία υφίσταται, όταν ο εργαζόμενος σε ορισμένο χώρο, διατηρεί σε εγρήγορση τις πνευματικές και σωματικές του δυνάμεις προς όφελος του εργοδότη ή περιορίζει απλώς την ελευθερία του, χωρίς υποχρέωση διατηρήσεως των δυνάμεών του σε εγρήγορση πάντα σε όφελος του εργοδότη.

Ο τηλεργαζόμενος έχει συνεργασία με τον εργοδότη:

- Ως ελεύθερος επαγγελματίας, έχοντας υποχρέωση να εκδίδει δελτία παροχής υπηρεσιών.
- Κατ' αποκοπή και για ορισμένο έργο.

Ο εργαζόμενος έχει την δυνατότητα να προσφέρει εργασία σε άλλο πρόσωπο με αμοιβή:

- Είτε διατηρώντας ελευθερία ενεργείας, καθορίζοντας ο ίδιος τον τόπο, χρόνο και τρόπο παροχής της εργασίας του.
- Είτε θέτοντας τον εαυτό του σε υπηρεσιακή σχέση, παρέχοντας τις υπηρεσίες του έναντι μισθού στον εργοδότη του, με τον οποίο συνδέεται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.

7.4 Συμπεράσματα

¹⁵⁷ Λεοντάρης, Μ., (2007), «Τηλεργασία», *Λογιστής*, τεύχ. 622, σελ. 439-441

Όπως διαπιστώθηκε ανωτέρω, το ασφαλιστικό και φορολογικό καθεστώς των τηλεργαζομένων δεν διαφέρει από αυτό των υπόλοιπων εργαζομένων. Συνοψίζοντας, αν ο τηλεργαζόμενος έχει συνεργασία ως ανεξάρτητος επαγγελματίας, αναλαμβάνει την υποχρέωση να εκδίδει δελτία παροχής υπηρεσιών και ασφαρίζεται υποχρεωτικά στον Ο.Α.Ε.Ε. Αν εργάζεται κατ' αποκοπή εργασίας ως ελεύθερος επαγγελματίας, υπάγεται στο εκάστοτε ισχύον καθεστώς φορολόγησης των επιχειρήσεων. Σε περίπτωση που εργάζεται με σύμβαση έργου, είναι ασφαλισμένος στο Ι.Κ.Α. και υπάγεται στο καθεστώς φορολόγησης των μισθωτών.

Οι τηλεργαζόμενοι που εργάζονται κατ' αποκοπή εργασίας ως ελεύθεροι επαγγελματίες μπορούν να εγγραφούν στα τοπικά Επαγγελματικά και Βιομηχανικά Επιμελητήρια και ανάλογα με την ειδικότητά τους μπορούν ή είναι υποχρεωμένοι να εγγραφούν στους σχετικούς συλλογικούς φορείς.

8. Τηλεργασία και συλλογική διαπραγμάτευση

8.1 Συλλογική διαπραγμάτευση και συνδικάτα

Η φύση της τηλεργασίας καθιστά δύσκολη τη συλλογική διαπραγμάτευση των τηλεεργαζομένων, άρα και την κατοχύρωση δικαιωμάτων, όπως η συνδικαλιστική δραστηριότητα και η απεργία, καθώς επίσης και ασφάλισης έναντι εργατικού ατυχήματος.¹⁵⁸ Σε μία προσπάθεια ρύθμισης των συνθηκών για την τηλεργασία, χρησιμοποιήθηκε και το άρθρο 1, παράγραφος 2 του Ν.1876.1990 για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας (κεφάλαιο Α'). Σύμφωνα με αυτό:

§1. Ο νόμος αυτός αφορά όλους όσους εργάζονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε οποιονδήποτε ημεδαπό ή αλλοδαπό εργοδότη, επιχείρηση, εκμετάλλευση ή υπηρεσία του ιδιωτικού ή δημόσιου τομέα της οικονομίας, στους οποίους συμπεριλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι στη γεωργία, κτηνοτροφία και συναφείς εργασίες, καθώς και οι κατ'οίκον εργαζόμενοι.

§2. Εφαρμόζεται επίσης και σε φυσικά πρόσωπα τα οποία αν και δεν συνδέονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας παρέχουν εργασία υπό συνθήκες εξάρτησης και εμφανίζουν ανάγκη προστασίας αντίστοιχη με αυτή των εργαζομένων.

Πρόσφατα, το άρθρο 1, παράγραφος 2 του Ν. 1876.1990 έπαψε να είναι σε ισχύ και αντικαταστάθηκε με το άρθρο 30, παράγραφος 2 του Ν. 3896.2010, ΦΕΚ Α 207/8.12.2010, σύμφωνα με το οποίο ορίζεται ότι:

§2. Από την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου καταργούνται όροι συλλογικών συμβάσεων εργασίας ή άλλων συλλογικών συμφωνιών, διαιτητικών αποφάσεων του Ν.1876/1990 (ΦΕΚ 27 Α'), εσωτερικών κανονισμών επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων συμβατικής ισχύος καθώς και ατομικών συμβάσεων εργασίας, εφόσον αντίκεινται στις διατάξεις του παρόντος.¹⁵⁹

8.2 Τηλεργασία και προστασία προσωπικών δεδομένων

158 Βλασσόπουλος, Γ., (2005), *Τηλεργασία*, Αθήνα, Εκδόσεις Σάκκουλα

159 «Ν. 1876.1990 Σ.Σ.Ε. ΒΛ. Και ΠΥΣ 6.2012, Κεφάλαιο Α' Συλλογικές Συμβάσεις, Άρθρο 1 Έκταση Εφαρμογής του Ν.», ΦΕΚ Α – 27, διαθέσιμο:

http://lawdb.intrasoftnet.com/nomos/2_nomothesia_artl_current.php (14 Ιουλίου 2012)

Το νομικό πλαίσιο ρύθμισης της προστασίας των προσωπικών δεδομένων έχει δύο βασικές παραμέτρους, την υπερεθνική και την εθνική παράμετρο. Η πρώτη παράμετρος βασίζεται κυρίως στην Ευρωπαϊκή Σύμβαση του 1981, την Οδηγία της Ευρωπαϊκής Ένωσης του 1995, όπου θεσπίστηκε ένα υποχρεωτικό ρυθμιστικό καθεστώς για τα κράτη - μέλη και ο Κώδικας για την Πρακτική σχετικά με την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων που θέσπισε το Διεθνές Γραφείο Εργασίας το 1996. Η δεύτερη παράμετρος βασίζεται στις επιμέρους νομοθετικές ρυθμίσεις του κάθε κράτους.¹⁶⁰ Στην Ελλάδα ισχύει ο νόμος 2472/1997, ο οποίος έχει ως αντικείμενο τη θέσπιση των προϋποθέσεων για την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα με στόχο την προστασία των δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών των φυσικών προσώπων και κυρίως της ιδιωτικής ζωής. (άρθρο 1) Επεξεργασία προσωπικών δεδομένων επιτρέπεται μόνο όταν έχει δώσει τη συγκατάθεσή του το υποκείμενο των δεδομένων. Εξαιρούνται οι περιπτώσεις (και επιτρέπεται η επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων χωρίς τη συγκατάθεση του ενδιαφερόμενου) στις οποίες είναι αναγκαία η διαφύλαξη του ζωτικού συμφέροντος του ενδιαφερόμενου ή αν ο ίδιος βρίσκεται σε φυσική ή νομική αδυναμία να δώσει τη συγκατάθεσή του. Επιπλέον, εξαιρείται η περίπτωση που η επεξεργασία είναι απαραίτητη για την εκτέλεση έργου δημόσιου συμφέροντος, για την εκπλήρωση υποχρέωσης του υπεύθυνου επεξεργασίας, η οποία επιβάλλεται από το νόμο καθώς και για την εκτέλεση σύμβασης ή τη λήψη μέτρων κατά το προσυμβατικό στάδιο (άρθρο 5). Απαραίτητη είναι εκ μέρους του υπεύθυνου επεξεργασίας η γνωστοποίηση του αρχείου και η παροχή άδειας από την αρχή προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα για τη λειτουργία του (άρθρο 6). Ακόμη ο νόμος προβλέπει ζητήματα, όπως η διασύνδεση αρχείων και η διασυνοριακή ροή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα υπό προϋποθέσεις με στόχο την προστασία των εν λόγω πληροφοριών (άρθρο 7Α,8 και άρθρο 9). Ακόμη, προβλέπεται το απόρρητο και η και η ασφάλεια της επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων (άρθρο 10) και ορίζονται τα δικαιώματα του υποκείμενου των πληροφοριών, τα οποία είναι το δικαίωμα ενημέρωσης (άρθρο 11), το δικαίωμα πρόσβασης (άρθρο 12), το δικαίωμα αντίρρησης (άρθρο 13), καθώς και το δικαίωμα προσωρινής δικαστικής προστασίας (άρθρο 14).¹⁶¹

8.3 Εργατικά Ατυχήματα

160 Βλασσόπουλος, Γ., (2005), *Τηλεργασία*, Αθήνα, Εκδόσεις Σάκκουλα

161 «Ν. 2472.1997 Προστασία ατόμου από την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων», ΦΕΚ Α – 50, διαθέσιμο: http://lawdb.intrasoftnet.com/nomos/2_nomothesia_artl_current.php (14 Ιουλίου 2012)

Με την εμφάνιση των νέων τεχνολογιών, εμφανίστηκαν και νέες μορφές επαγγελματικού κινδύνου. Η χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών, οθονών οπτικής απεικόνισης, η θέση του σώματος στον υπολογιστή, ο φωτισμός κ.λ.π., μπορούν να επιφέρουν σημαντικές βλάβες στην υγεία των εργαζομένων. Κρίνεται λοιπόν αναγκαίο ο χώρος εργασίας του τηλεεργαζόμενου να είναι εργονομικά διαρρυθμισμένος. Στην περίπτωση της τηλεεργασίας, είναι πολύ δύσκολο να ελεγχθεί η συμμόρφωση των εργοδοτών και των εργαζομένων με τους κανονισμούς ασφάλειας και υγιεινής, διότι η τηλεεργασία εξ ορισμού επιτελείται σε διαφορετικό χώρο από εκείνο του γραφείου. Ο χώρος επαγγελματικής δραστηριότητας είναι πλέον επιλογή του εργαζομένου, γεγονός το οποίο αποδεσμεύει τον εργοδότη από τις σχετικές υποχρεώσεις αλλά και περιορίζει τη δυνατότητα επηρεασμού οργάνωσης της εργασίας, λόγω του δικαιώματος στο απαραβίαστο της οικίας.¹⁶² Έτσι, η ευθύνη για τον εργονομικό προγραμματισμό του εξοπλισμού, το περιβάλλον, τον τόπο και την οργάνωση της εργασίας μετατίθεται ουσιαστικά στον εργαζόμενο. Στο πλαίσιο αυτό, καθοριστική σημασία έχουν οι γνώσεις του τηλεεργαζόμενου σχετικά με θέματα υγείας και εργονομίας, η ύπαρξη κατάλληλων εγκαταστάσεων, οι οικονομικές δυνατότητες, καθώς και η συνειδητοποίηση των κινδύνων που αφορούν στην υγεία του.¹⁶³ Επιπλέον, προβλήματα εντοπίζονται ως προς στον ορισμό ενός ατυχήματος ως εργατικού, ειδικά όταν το τελευταίο λαμβάνει χώρα εντός της οικίας.¹⁶⁴

Οι ισχύουσες διατάξεις σχετικά με την υγιεινή και ασφάλεια των τηλεεργαζομένων είναι αυτές που διέπουν και τους υπόλοιπους εργαζόμενους. Στον νόμο 1568.1985 παρατίθενται οι υποχρεώσεις των εργοδοτών, αλλά και των εργαζομένων της εκάστοτε επιχείρησης (άρθρο 32).

Εργοδότης:

§1. Ο εργοδότης θα πρέπει να λαμβάνει όλα τα απαιτούμενα μέτρα, ώστε να εξασφαλίζονται οι εργαζόμενοι από κάθε κίνδυνο που μπορεί να απειλήσει την υγεία ή τη σωματική τους ακεραιότητα.

162 Βλασσόπουλος, Γ., (2005), *Τηλεεργασία*, Αθήνα, Εκδόσεις Σάκκουλα

163 Θεοχάρη, Χ. (1999), «Συνθήκες εργασίας για τους τηλεεργαζόμενους: μία ακόμη πρόκληση για τα συνδικάτα», *Ενημέρωση*, τεύχ, 43, σελ. 18-20

164 Βλασσόπουλος, Γ., (2005), *Τηλεεργασία*, Αθήνα, Εκδόσεις Σάκκουλα

§2. Να εφαρμόζει κάθε υπόδειξη των τεχνικών και υγειονομικών επιθεωρητών εργασίας.

§3. Να επιβλέπει την ορθή εφαρμογή των μέτρων υγιεινής και ασφάλειας.

§4. Να λαμβάνει συλλογικά μέτρα προστασίας των εργαζομένων.

§5. Να γνωστοποιεί στους εργαζομένους τον επαγγελματικό κίνδυνο από την εργασία τους.

§6. Να ενθαρρύνει την εκπαίδευση των εργαζομένων σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας.

§7. Να ενημερώνει τους εργαζομένους για την ισχύουσα νομοθεσία σχετικά με την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας και για τον τρόπο εφαρμογής της από την επιχείρηση.

§8. Να καταρτίζει πρόγραμμα προληπτικής δράσης και βελτίωσης των συνθηκών εργασίας στην επιχείρηση.

9. Να τηρεί ειδικό βιβλίο ατυχημάτων.

Εργαζόμενοι:

§1. Οφείλουν να εφαρμόζουν τους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας.

§2. Να χρησιμοποιούν τα ατομικά μέσα προστασίας.

§3. Να διατηρούν τις διατάξεις και τους μηχανισμούς ασφάλειας.

§4. Να παρακολουθούν τα σχετικά σεμινάρια σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας.¹⁶⁵

Ακόμη, σε ισχύ βρίσκεται το προεδρικό διάταγμα (Π.Δ.) 398.1994, το οποίο καθορίζει τις ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας κατά την εργασία με οθόνες οπτικής απεικόνισης, οι οποίες επιβάλλεται να εφαρμόζονται σε κάθε επιχείρηση, ανεξάρτητα από τον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας στον οποίο ανήκουν.¹⁶⁶ Τέλος, με το Π.Δ. 16.1996 καθορίζονται οι προδιαγραφές ασφάλειας των εργασιακών χώρων και με το Π.Δ. 17.1996 επιπρόσθετα μέτρα για την ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων.¹⁶⁷

165 “Ν. 1568.1985 Υγιεινή – Ασφάλεια των εργαζομένων” ΦΕΚ Α-177, Διαθέσιμο:

http://lawdb.intrasoftnet.com/nomos/2_nomothesia_artl_current.php (24 Ιουλίου 2012)

166 “Π.Δ. 398.1994 Ασφάλεια εργασίας με οθόνες οπτικής απεικόνισης” ΦΕΚ Α – 221, Διαθέσιμο:

http://lawdb.intrasoftnet.com/nomos/2_nomothesia_artl_current.php (24 Ιουλίου 2012)

167 http://lawdb.intrasoftnet.com/nomos/2_nomothesia_artl_current.php

Με βάση λοιπόν την νομοθεσία που ισχύει μέχρι σήμερα (Ν. 1568.1985, Π.Δ. 398.1994 Π.Δ.16.1996, Π.Δ.17.1996,) ο εργοδότης είναι υπεύθυνος για την ενημέρωση των εργαζομένων του, όσον αφορά στα θέματα ασφάλειας και υγιεινής και υποχρεούται να εξασφαλίζει ασφαλές εργασιακό περιβάλλον τόσο όσον αφορά στους χώρους εργασίας όσο και στον απαραίτητο εξοπλισμό.

9. Συγκριτικό Δίκαιο

9.1 Νομική ρύθμιση της τηλεργασίας στην Ευρώπη

Η τηλεργασία αποτελεί μία νέα και διαρκώς αναπτυσσόμενη μορφή απασχόλησης, με αποτέλεσμα το νομοθετικό πλαίσιο για την εφαρμογή της να βρίσκεται ακόμη υπό εξέλιξη. Στην Ευρώπη εφαρμόζονται είτε οι νομοθετικές διατάξεις για τους κατ'οίκον εργαζόμενους μετά από κάποια επέκταση είτε ειδικές ρυθμίσεις για την τηλεργασία. Σε αρκετές περιπτώσεις, οι διατάξεις που υφίστανται, λόγω της ανεπάρκειας του κριτηρίου της νομικής εξάρτησης, συμπληρώνονται με το κριτήριο της οικονομικής εξάρτησης (Γαλλία, Γερμανία, Αυστρία) ή με το κριτήριο της λειτουργικής εξάρτησης (Ιταλία).¹⁶⁸

Στην Ιταλία, όπου χρησιμοποιείται το κριτήριο της λειτουργικής εξάρτησης, (άρθρο 1 παρ. 2 του νόμου της 18.12.1973), ορίζεται ότι υπάρχει εξάρτηση όταν ο κατ'οίκον εργαζόμενος υποχρεούται να εκτελεί τις οδηγίες του εργοδότη, αναφορικά με τα χαρακτηριστικά και το περιεχόμενο της προς εκπλήρωση εργασίας, με στόχο τη δημιουργία προϊόντων για τον εντολέα. Επομένως, στο λειτουργικό κριτήριο, τα στοιχεία της εξάρτησης αφορούν εξ ολοκλήρου τις παρεχόμενες οδηγίες για τη διεκπεραίωση της εργασίας.¹⁶⁹

Διαφορετική αντιμετώπιση έχει η Γαλλία, η οποία βασιζόμενη στο κριτήριο της οικονομικής εξάρτησης, προέβη αρχικά σε επέκταση της παραδοσιακής εργατικής νομοθεσίας στους κατ'οίκον εργαζομένους για τη νομική κάλυψη των τηλεεργαζομένων (Γαλ. Κώδ. Εργ. L 721 1 επ.). Μετέπειτα, το 1994, ψηφίστηκε στη Γαλλία ο νόμος Madelin (Γαλ. Κωδ. Εργ. L120 – 3), ο οποίος αφορούσε τους κατ'οίκον τηλεεργαζόμενους και θέσπισε για αυτούς μαχητό τεκμήριο εξαρτημένης εργασίας.¹⁷⁰ Συγκεκριμένα, ο τηλεεργαζόμενος που θα εγγραφεί ως έμπορος ή βιοτέχνης, τεκμαίρεται ότι δε συνδέεται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, κατά την άσκηση της δραστηριότητας για την οποία ζήτησε την εγγραφή του σε αντίστοιχο επιμελητήριο. Το ανωτέρω αποτελεί αρνητικό τεκμήριο, στο οποίο το βάρος της απόδειξης για την ύπαρξη σχέσης εργασίας φέρει ο εργαζόμενος. Οι περιπτώσεις εκείνες, στις οποίες

168 Κουκιάδης, Ι., (1996), «Τηλεργασία Νέες Μορφές Οργάνωσης της Επιχείρησης», *Δελτίο Εταιριών Επιχειρήσεων*, τόμος 2, τεύχ. 1, σελ. 12-20

169 Ibid

170 Ibid

αμφισβητείται η ύπαρξη εξάρτησης θα χαρακτηρίζονται ως συμβάσεις ανεξάρτητων υπηρεσιών.¹⁷¹

Η Γερμανία, από την πλευρά της, δεν προβαίνει σε επέκταση της ήδη υπάρχουσας εργατικής νομοθεσίας αλλά προβλέπει ειδικές ρυθμίσεις για τους κατ'οίκον εργαζομένους (HAG 20.10.1974 και RechtsVO της 26.1.1976). Με αυτούς τους νόμους ρυθμίζεται ο τύπος της σύμβασης, οι υποχρεώσεις του εντολέα και οι όροι για τη λύση της σύμβασης. Μεταξύ των υποχρεώσεων αυτών περιλαμβάνεται η δήλωση των συμβάσεων των κατ'οίκον εργαζομένων στην αρμόδια αρχή.¹⁷²

Ιδιαίτερη αναφορά γίνεται στους online και offline τηλεεργαζόμενους. Οι offline τηλεεργαζόμενοι, λόγω του γεγονότος ότι ρυθμίζουν οι ίδιοι το χρόνο και τον τρόπο εργασίας τους, υπάγονται στη ρύθμιση των κατ'οίκον εργαζομένων. Αντίθετα, οι online τηλεεργαζόμενοι θεωρούνται κλασσικοί μισθωτοί και δεν υπάγονται στην εν λόγω ρύθμιση.¹⁷³

9.2 Τηλεργασία και συλλογική διαπραγμάτευση στην Ευρώπη

Η ρύθμιση της τηλεεργασίας διαφέρει αρκετά μεταξύ των χωρών της Ευρώπης. Σε χώρες όπως η Ελλάδα, το Βέλγιο, η Φινλανδία, η Ολλανδία, η Πορτογαλία και το Λουξεμβούργο, η τηλεργασία δεν ρυθμίζεται μέσω συλλογικής διαπραγμάτευσης. Στην Ισπανία, η ρύθμιση της τηλεεργασίας έχει επιτευχθεί ως ένα βαθμό με ατομικές συμφωνίες μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών σε πληθώρα επιχειρήσεων. Σε άλλες χώρες, όπως η Γαλλία, η Γερμανία, η Ιρλανδία και η Βρετανία, η τηλεργασία αποτελεί αντικείμενο διαπραγμάτευσης σε επίπεδο επιχειρήσεων. Στην Αυστρία υφίσταται απλά μία κλαδική συμφωνία για την τηλεργασία στη βιομηχανία αργού πετρελαίου. Υπάρχουν βέβαια και χώρες, στις οποίες η τηλεργασία ρυθμίζεται με ένα συνδυασμό επιχειρησιακών και κλαδικών συμφωνιών.¹⁷⁴ Ειδικότερα, στην Ιρλανδία υπογράφηκε το 2000 ο Κώδικας Πρακτικής (The code of Practice on e – working in Ireland), με

171 Κουκοβίνου, Λ., Κουσούνη, Α., (1999), «Η επίδραση της μικροηλεκτρονικής στις εργασιακές σχέσεις. Το φαινόμενο της τηλεεργασίας», *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, τόμος 58, τεύχ.13, σελ.577-585

172 Κουκιάδης, Ι., (1996), «Τηλεργασία Νέες Μορφές Οργάνωσης της Επιχείρησης», *Δελτίο Εταιριών Επιχειρήσεων*, τόμος 2, τεύχ. 1, σελ. 12-20

173 Κουκοβίνου, Λ., Κουσούνη, Α., (1999), «Η επίδραση της μικροηλεκτρονικής στις εργασιακές σχέσεις. Το φαινόμενο της τηλεεργασίας», *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, τόμος 58, τεύχ.13, σελ.577-585

174 Σουμέλη, Ε., (1999), «Τηλεργασία και Εργασιακές Σχέσεις στην Ευρώπη», *Ενημέρωση*, τεύχ. 45, σελ.2-9

στόχο να αποτελέσει τη βάση για μελλοντικές συμφωνίες στο πλαίσιο συλλογικών διαπραγματεύσεων.¹⁷⁵ Στη Σουηδία υπάρχουν κλαδικές συμφωνίες για το εμπόριο και τις υπηρεσίες. Στην Ιταλία, το 1994 υπογράφονται οι πρώτες επιχειρησιακές συμφωνίες για την τηλεργασία, ενώ το 1996 υπογράφονται συμφωνίες στο λιανικό εμπόριο και στις τηλεπικοινωνίες.¹⁷⁶ Στην Πορτογαλία το 1996 η τηλεργασία εντάσσεται στο «Στρατηγικό Κοινωνικό Σύμφωνο», με στόχο τη λήψη μέτρων για τη ρύθμισή της.¹⁷⁷ Στη Δανία, κλαδικές συμφωνίες υπογράφονται το 1997 και αφορούν τον κρατικό και τον τραπεζικό τομέα.¹⁷⁸

Τα θέματα, τα οποία ρυθμίζονται μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, είναι τα ακόλουθα:

- Οικειοθελής χαρακτήρας της τηλεργασίας

Εναπόκειται στην ελεύθερη βούληση του εργαζομένου για το αν θα επιλέξει να εργαστεί ή όχι με καθεστώς τηλεργασίας, σε περίπτωση ανάλογης πρότασης από τον εργοδότη του.

- Δυνατότητα ανάκλησης της τηλεργασίας

Αμφότεροι, και εργαζόμενος και εργοδότης, έχουν δικαίωμα ανάκλησης της τηλεργασίας. Προβλέπεται πάντοτε ρύθμιση για τις διαδικασίες της ανάκλησης.

- Εργασιακές συνθήκες

Οι συνθήκες εργασίας των τηλεεργαζομένων ρυθμίζονται με συλλογικές διαπραγματεύσεις και κάποια συγκεκριμένα θέματα με ειδικές ρυθμίσεις.

- Αποφυγή διακρίσεων

Στις συλλογικές διαπραγματεύσεις αναφέρεται ρητά η αμοιβή των τηλεεργαζομένων και οι προοπτικές για την επαγγελματική τους εξέλιξη, έτσι ώστε να μην υφίστανται διακρίσεις. Επιπρόσθετα, παρέχεται στους τηλεεργαζόμενους η δυνατότητα πρόσβασης στα δεδομένα της εταιρίας, καθώς και η δυνατότητα συμμετοχής σε συνδικαλιστικές οργανώσεις.

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

176 Σουμέλη, Ε., (1999), «Τηλεεργασία και Εργασιακές Σχέσεις στην Ευρώπη», *Ενημέρωση*, τεύχ. 45, σελ.2-9

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

178 Σουμέλη, Ε., (1999), «Τηλεεργασία και Εργασιακές Σχέσεις στην Ευρώπη», *Ενημέρωση*, τεύχ. 45, σελ.2-9

- Υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων

Στην περίπτωση της τηλεργασίας εφαρμόζονται οι υπάρχουσες ρυθμίσεις σχετικά με την υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζομένων, προσαρμοσμένες απλά σε αυτή τη μορφή απασχόλησης. Η υποχρέωση του εργοδότη δεν περιορίζεται κατά την παρουσία του τηλεεργαζόμενου στα γραφεία της εταιρίας (είτε πρόκειται για σταθερή είτε για εναλλασσόμενη τηλεργασία) αλλά επεκτείνεται και στην οικία του, γεγονός που καθιστά αναγκαία την ύπαρξη ελέγχου κατά διαστήματα.

- Χρόνος εργασίας

Όσον αφορά τον χρόνο εργασίας υφίστανται διάφορα ζητήματα, ένα εκ των οποίων αποτελεί ο χρονικός ορίζοντας που έχει συμφωνηθεί μεταξύ εργαζόμενου και εργοδότη, για τον οποίο ο τηλεεργαζόμενος θα προσφέρει τις υπηρεσίες του στην επιχείρηση. Επιπλέον, υπάρχουν κανόνες σχετικά με την ευελιξία του χρόνου εργασίας και των υπερωριών, καθώς και για τον προσδιορισμό ενός ελάχιστου χρόνου παραμονής στα γραφεία της επιχείρησης, προκειμένου οι τηλεεργαζόμενοι να έρθουν πιθανά σε επαφή με κάποιους πελάτες τους αλλά και για να αποφευχθεί ο αποκλεισμός τους από τα υπόλοιπα μέλη της εταιρίας.

- Τεχνολογικός εξοπλισμός και έξοδα

Ο εργοδότης υποχρεούται να παρέχει τον κατάλληλο τεχνολογικό εξοπλισμό για την διεκπεραίωση της τηλεργασίας και επιπλέον να καλύπτει μεγάλα έξοδα του σπιτιού που προκύπτουν από την τηλεργασία, όπως η πληρωμή των λογαριασμών του τηλεφώνου και του ηλεκτρικού ρεύματος.

- Ειδικές κατηγορίες εργαζομένων

Περιλαμβάνει εγκύους, γυναίκες με παιδιά σε μικρή ηλικία, άτομα με ειδικές ανάγκες και άτομα με υψηλή εργασιακή ειδίκευση.^{179,180}

9.3 Συνδικαλισμός και τηλεργασία στην Ευρώπη

Τα εργατικά συνδικάτα στις χώρες της Ευρώπης επεμβαίνουν με διάφορες ενέργειες, προκειμένου να παρέχουν στους τηλεεργαζόμενους γνώσεις σχετικά με το αντικείμενο, καθώς και νομική υποστήριξη. Στη Γερμανία, τρία μεγάλα συνδικάτα, των ταχυδρομείων και τηλεπικοινωνιών (DPG), των MME (IG Medien) και του εμπορίου

179 Ibid

180 Μήλιου, Α., Πομπόρτσας, Α., (2004), *Υπηρεσίες Προστιθέμενης Αξίας στο Διαδίκτυο*, Εκδόσεις Τζιόλα, σελ.265-284

και βιομηχανίας (HBV), σε συνεργασία με το Υπουργείο Εκπαίδευσης, Έρευνας και Τεχνολογίας, καθώς και με την Deutsche Telekom ίδρυσαν το 1997 το « Online Forum Telearbeit» (OnForTe). Το OnForTe αποτελεί μία συμβουλευτική επιτροπή για την παροχή στήριξης, πληροφοριών και νομικής βοήθειας στους τηλεεργαζόμενους. Στην Ιρλανδία, το σωματείο Επικοινωνιών ίδρυσε ένα δίκτυο πρόσληψης τηλεεργαζομένων,¹⁸¹ ενώ στην Ιταλία, το 1998, δημιουργήθηκαν από τις τρεις μεγαλύτερες ομοσπονδίες συνδικάτων οι απαιτούμενες δομές για την οργάνωση και εκπροσώπηση των τηλεεργαζομένων. Τα συνδικάτα, μέσω αυτών των πρωτοβουλιών, αποσκοπούν στη διασφάλιση του οικειοθελούς και ανακλητού χαρακτήρα της τηλεεργασίας, καθώς και στην εξασφάλιση ίσων δικαιωμάτων και ευκαιριών για τους τηλεεργαζόμενους σε σχέση με τους υπόλοιπους εργαζομένους.¹⁸²

9.4 Πιλοτικά προγράμματα τηλεεργασίας

Τόσο στην Ελλάδα, όσο και σε πολλές άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχουν εφαρμοστεί κατά καιρούς ή βρίσκονται σε εφαρμογή πιλοτικά προγράμματα τηλεεργασίας. Τα προγράμματα αυτά λαμβάνουν χώρα και στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα και έχουν ως στόχο την ενίσχυση της οικονομίας και την καταπολέμηση της ανεργίας.

9.4.1 Ελλάδα

Τα πιλοτικά προγράμματα τηλεεργασίας, τα οποία έχουν εφαρμοστεί στην Ελλάδα, ιδιαίτερα τα τελευταία χρόνια, προέρχονται κυρίως από ιδιωτικές εταιρίες πληροφορικής και συγχρηματοδοτούνται από κονδύλια της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στόχος των προγραμμάτων αυτών είναι η ενίσχυση της τηλεεργασίας ως νέας μορφής απασχόλησης.

Το πρώτο πρόγραμμα τηλεεργασίας είναι το Ανθρώπινο Δίκτυο Διάδοσης της Έρευνας και Τεχνολογικής Γνώσης για την Τηλεεργασία, το λεγόμενο ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ2000, το οποίο έχει ως στόχο να τονώσει τη συνεργασία μεταξύ ακαδημαϊκών και ερευνητικών

181 Δημητρόπουλος, Δ., (2004), «Προοπτικές και Προϋποθέσεις Ανάπτυξης της Τηλεεργασίας στην Ελλάδα υπό το πρίσμα της Ευρωπαϊκής Εμπειρίας», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, τεύχ.35, σελ. 6-22

182 Σουμέλη, Ε., (1999), «Τηλεεργασία και Εργασιακές Σχέσεις στην Ευρώπη», *Ενημέρωση*, τεύχ. 45, σελ.2-9

κέντρων, επιχειρήσεων, καθώς και φορέων του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα που ενδιαφέρονται για ζητήματα τηλεργασίας. Η διάχυση των πληροφοριών, καθώς και η επικοινωνία μεταξύ των μελών επιτυγχάνεται με φυσική (ημερίδες) και εικονική συνεργασία (τηλεδιασκέψεις). Η ερευνητική δραστηριότητα του δικτύου αφορά την εύρεση νέων τεχνολογικών λύσεων για την τηλεργασία, τη λειτουργία των λεγόμενων ψηφιακών επιχειρήσεων, την ασφάλεια μετάδοσης δεδομένων κατά την τηλεργασία, καθώς και την ανάπτυξη λογισμικού. Μέσα από το δίκτυο αυτό δημιουργήθηκαν ένα εικονικό forum συζήτησης και αλληλοενημέρωσης για θέματα τηλεργασίας, πληροφοριακό υλικό για τις δραστηριότητες του δικτύου, έκδοση τεχνολογικού οδηγού για την τηλεργασία, σεμινάρια κατάρτισης και on-line βάση δεδομένων με επιστημονικά άρθρα και περιοδικά για ζητήματα τηλεργασίας, με δωρεάν πρόσβαση.¹⁸³

Το Κέντρο Ενημέρωσης και Επιμόρφωσης «ΔΗΜΗΤΡΑ» ιδρύθηκε στη Λάρισα το 1989 και έκτοτε συμμετέχει στην υλοποίηση προγραμμάτων και κοινοτικών πρωτοβουλιών για την τηλεργασία.¹⁸⁴ Ένα τέτοιο πρόγραμμα τηλεργασίας περατώθηκε στο πλαίσιο της Κοινωνικής Πρωτοβουλίας ADAPT, το 1997, με στόχο τη δημιουργία εκπαιδευτικού λογισμικού για την κατάρτιση των τηλεργαζομένων. Στα πλαίσια αυτού του προγράμματος έγινε πιλοτική εφαρμογή της τηλεργασίας σε αλυσίδες λιανικού εμπορίου και δημιουργήθηκε τηλεματικό κέντρο που υποστήριζε ενέργειες τηλεργασίας και κατάρτισης εξ αποστάσεως.¹⁸⁵

Πρωτοπόρος σε θέματα τηλεργασίας στον ιδιωτικό τομέα υπήρξε η εταιρεία συμβούλων ZEYΣ A.E., η οποία δημιούργησε τον πρώτο και μοναδικό μέχρι και σήμερα κόμβο για τηλεργασία στην Ελλάδα στη διεύθυνση www.teleworking.gr. Οι στόχοι του κόμβου αυτού είναι οι ακόλουθοι:

- Η βελτίωση της τηλεργασίας
- Η ανάπτυξη προτύπων διασφάλισης ποιότητας για τους τηλεργαζόμενους
- Η διαμόρφωση ομάδων, με τη βοήθεια των μελών του τηλεδικτύου, με στόχο την προώθηση των προσφερόμενων υπηρεσιών.

183 «Τηλεργασία 2000», Π.Ε.Δ.Η. Περιφερειακή Ένωση Δήμων Ηπείρου, 17 Σεπτεμβρίου 2012, διαθέσιμο: http://www.pedepirus.gr/index.php?option=com_content&task=view&id=234&Itemid=263 (25 Αυγούστου 2012)

184 Κέντρο Ενημέρωσης και Επιμόρφωσης Δήμητρα, διαθέσιμο: <http://www.dimitra.gr/company/default.el.asp> (24 Ιουλίου 2012)

185 «Επιχειρηματικός επανασχεδιασμός με χρήση τεχνολογιών πληροφορικής και ανάπτυξης εκπαιδευτικού λογισμικού για την κατάρτιση προσωπικού και την ανάπτυξη τηλεργασίας», ΕΡΓΑ.ΣΥ.Α, διαθέσιμο: <http://www.ergasya.tuc.gr/projects.html?start=2> (25 Αυγούστου 2012)

- Η παραχώρηση πρόσβασης στη βάση δεδομένων του τηλεδικτύου σε εταιρείες και πιθανούς πελάτες
- Η παροχή εκπαίδευσης στους τηλεργαζόμενους.

Κάθε εργαζόμενος μπορεί να γίνει τηλεργαζόμενος και να έχει τη δυνατότητα εγγραφής στον παραπάνω κόμβο πληρώνοντας μια συμβολική ετήσια συνδρομή και αποστέλλοντας το βιογραφικό του. Στη βάση δεδομένων του κόμβου έχουν πρόσβαση σωματεία και οργανισμοί που ενδιαφέρονται για την τηλεργασία καθώς και εργοδότες που ενδιαφέρονται για την πρόσληψη τηλεργαζομένων.¹⁸⁶

Το Kassiori Telework Server, συνιστά εφαρμογή του προγράμματος TEMeTeN στην Ελλάδα, η οποία έχει ως στόχο την ανάπτυξη υπηρεσιών τηλεματικής στον τομέα της υγείας και την εφαρμογή της τηλεργασίας, κυρίως στον τουρισμό. Μέσα από το πρόγραμμα αυτό θα δημιουργηθούν υπηρεσίες εξ αποστάσεως παροχής συμβουλών και απομακρυσμένων διαγνώσεων από διαφορετικά κέντρα υγείας, σταθμοί τηλεργασίας, καθώς και βασικές υπηρεσίες τηλεργασίας στους επισκέπτες μεγάλων ξενοδοχειακών συγκροτημάτων. Leader του προγράμματος αυτού είναι η περιφέρεια Κρήτης και εταίροι οι περιφέρειες Ηπείρου, Σαρδηνίας, Βαλεαρίδων Νήσων της Ισπανίας και Tampere Φινλανδίας. Μέσω του Kassiori Telework Server δημιουργήθηκε το CRO (Crete Resort Offices), το οποίο βρίσκεται στο Ηράκλειο της Κρήτης, στο ξενοδοχείο Candia Maris. Στόχος του είναι να επιτύχει το συνδυασμό μεταξύ τουρισμού και αναψυχής, μαζί με τη βέλτιστη ποιότητα ζωής και τη χρήση των νέων τεχνολογιών.¹⁸⁷

Ένα ακόμη πιλοτικό πρόγραμμα τηλεργασίας που τέθηκε σε εφαρμογή στην Ελλάδα είναι το πρόγραμμα Πήγασος, το οποίο υλοποιήθηκε στο πλαίσιο της κοινοτικής πρωτοβουλίας ADAPT. Στόχος του προγράμματος αυτού είναι η πιλοτική εφαρμογή μεθόδων τηλεργασίας, μέσω της δημιουργίας τηλεσταθμών (telecottages) σε περιοχές που παρουσιάζουν έντονα προβλήματα ανεργίας.¹⁸⁸

Άλλη περίπτωση επιχείρησης που ασχολήθηκε διεξοδικά με το ζήτημα της τηλεργασίας είναι η εταιρία κινητής τηλεφωνίας Vodafone, η οποία συμμετείχε στο 16ο Διεθνές

¹⁸⁶ Εταιρία Συμβούλων ZEYS A.E., διαθέσιμο: www.zeusnet.gr (25 Αυγούστου 2012)

¹⁸⁷

¹⁸⁸ Κουφοπούλου, Π., (2005), “Η τηλεργασία στην Ευρωπαϊκή Ένωση”, *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, τεύχ.38, σελ. 25-50

Συνέδριο Τηλεργασίας με θέμα «Ευέλικτες Ηλεκτρονικές Μορφές Εργασίας και Κοινωνική Ένταξη». Το συνέδριο πραγματοποιήθηκε στις 24 Νοεμβρίου 2011, στην Αθήνα, με χρηματοδότες το Διεθνή Οργανισμό Τηλεργασίας (International Telework Academy) και το ΤΕΙ Χαλκίδας. Το πρόγραμμα αφορούσε τη χρήση της τηλεϊατρικής για την κάλυψη των αναγκών των ασθενών με χρόνιες παθήσεις και των ομάδων υψηλού κινδύνου. Σημαντικότερη ωφέλεια του προγράμματος αυτού είναι ο άμεσος έλεγχος της υγείας των πολιτών χωρίς γεωγραφικούς περιορισμούς.¹⁸⁹

Η πιο πρόσφατη περίπτωση υλοποίησης προγράμματος τηλεργασίας αφορά το Επιμελητήριο Δράμας, το οποίο συμμετέχει στο πρόγραμμα «Δια Βίου Μάθηση» στο πλαίσιο του κοινοτικού προγράμματος «Λεονάρντο Ντα Βίντσι», το οποίο ξεκίνησε στις αρχές του 2012 και θα υλοποιηθεί μέχρι το Μάρτιο του 2013. Αντικείμενο του προγράμματος αυτού είναι η προώθηση της τηλεργασίας μέσω του συστήματος «συν – εργασία». Οι εταίροι του προγράμματος προέρχονται από την Ιταλία, την Ισπανία, την Ουγγαρία, την Πολωνία, τη Ρουμανία, τη Βουλγαρία, τη Λιθουανία, τη Λετονία, το Ηνωμένο Βασίλειο και την Τουρκία. Το πρόγραμμα χρηματοδοτείται κατά 85% από κοινοτικούς πόρους, ενώ το υπόλοιπο 15% είναι η συμμετοχή της Ελλάδας στο πρόγραμμα.¹⁹⁰

Τέλος, αναφορά γίνεται στο Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο (ΕΑΠ), με έδρα την Πάτρα, το εκπαιδευτικό προσωπικό του οποίου στην πλειοψηφία του τηλεργάζεται, χρησιμοποιώντας τόσο τα συμβατικά (αλληλογραφία, τηλέφωνο, φαξ, πρόσωπο με πρόσωπο) όσο και τα σύγχρονα (e-mail, web) μέσα επικοινωνίας και εκπαίδευσης. Στόχος του Ε.Α.Π. είναι η εξ αποστάσεως παροχή εκπαίδευσης, με τη χρήση του κατάλληλου εκπαιδευτικού υλικού και μεθόδων διδασκαλίας, καθώς και η ανάπτυξη της τεχνολογίας που απαιτείται για την υλοποίησή της. Το Ε.Α.Π., εκτός από την παροχή εξ αποστάσεως εκπαίδευσης, υλοποιεί και διαδικασίες τηλεργασίας μέσω νέων τεχνολογιών. Η φυσική παρουσία των διδασκόντων στο πανεπιστήμιο είναι ελάχιστη. Παρίστανται 5 φορές το χρόνο για τις ομαδικές συμβουλευτικές συναντήσεις και 2

189 Δήμος Αγίας Παρασκευής δελτίο τύπου, 28 Νοεμβρίου 2011, διαθέσιμο: <http://www.agiaparaskevi.gr/%CE%9D%CE%AD%CE%B1/%CE%9D%CE%AD%CE%B1%CE%A3%CF%85%CE%BB%CE%BB%CF%8C%CE%B3%CF%89%CE%BD%CE%A6%CE%BF%CF%81%CE%AD%CF%89%CE%BD/tabid/268/itemid/871/amid/708/16.aspx> (25 Αυγούστου 2012)

190 Γεωργιάδης, Σ., «Συνεργασία με το Προκόπι και Εσκισεχρ στο πρόγραμμα δια βίου μάθηση Λεονάρντο», *Επιμελητήριο Δράμας δελτίο τύπου*, 3 Απριλίου 2012, διαθέσιμο: <http://www.dramanet.gr/ecportal.asp?id=2431&nt=105&lang=1> (25 Αυγούστου 2012)

φορές το χρόνο για τη διενέργεια των εξετάσεων. Η επικοινωνία με τους φοιτητές (για τη μελέτη του εκπαιδευτικού υλικού, την επίλυση αποριών και τις εργασίες τους) πραγματοποιείται κυρίως μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, αλλά και μέσω τηλεφώνου και αλληλογραφίας.¹⁹¹

9.4.2 Φινλανδία

Η χρήση της τηλεργασίας στη Φινλανδία είχε ως βασικό στόχο την ανάπτυξη των απομακρυσμένων και αγροτικών περιοχών. Για αυτό το σκοπό, την περίοδο 1999 – 2000, πραγματοποιήθηκε μία καμπάνια ενημέρωσης για την τηλεργασία στις περιοχές αυτές, ενώ το 2000 ξεκίνησε το πρόγραμμα «Expansion of Municipal Telecommuting», το οποίο χρηματοδοτήθηκε από το Υπουργείο Γεωργίας, τους τοπικούς και ακαδημαϊκούς φορείς, καθώς και τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων με στόχο την καταγραφή εφαρμογών τηλεργασίας και την υλοποίηση πιλοτικών προγραμμάτων σε όλη τη χώρα.¹⁹²

Παράδειγμα πιλοτικού προγράμματος τηλεργασίας αποτελεί το eWorkKurVi, το οποίο υλοποιήθηκε με τη συνεργασία του πανεπιστημίου Tampere Institute for Extension Studies και του Northern Pirkanmaa Institute of Education με έδρα την περιοχή Pirkanmaa της Φινλανδίας. Στόχος του προγράμματος αυτού ήταν η συγκέντρωση περιφερειακής, εθνικής και διεθνούς εμπειρίας για την τηλεργασία.

Μία ακόμη εφαρμογή της τηλεργασίας στη Φινλανδία αποτέλεσε το πρόγραμμα Tuulos, το οποίο χρηματοδοτήθηκε από το ΕΚΤ. Στόχος του προγράμματος αυτού ήταν η εκπαίδευση των κατοίκων του δήμου Tuulos σε σύγχρονες τεχνολογίες πληροφορικής. Το πιλοτικό αυτό έργο έδωσε το έναυσμα για την ανάπτυξη της τηλεργασίας.

9.4.3 Δανία

Η Densen, είναι μία μικρή επιχείρηση με έδρα τη Δανία, η οποία στελεχώνεται κατά βάση από τηλεργαζόμενους. Τέσσερα άτομα απασχολούνται στα κεντρικά γραφεία της

191 Διαθέσιμο: <http://www.eap.gr/> (25 Αυγούστου 2012)

192 Δημητρόπουλος, Δ., 92004), «Προοπτικές και Προϋποθέσεις Ανάπτυξης της Τηλεργασίας στην Ελλάδα υπό το πρίσμα της Ευρωπαϊκής Εμπειρίας», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, τεύχ.35, σελ. 6-22

επιχείρησης στο Esbjerg, ενώ τηλεργάζονται ένα άτομο για πωλήσεις στη Βρετανία και τέσσερις ελεύθεροι επαγγελματίες σε άλλες τοποθεσίες της Δανίας, οι οποίοι έχουν αναλάβει το σχεδιασμό και την κατασκευή των προϊόντων της, καθώς και την παροχή περιστασιακής υποστήριξης. Όλη η παραγωγή της γίνεται outsourced από την εταιρία BB-Elektronik, Horsens. Τα προϊόντα της διανέμονται μέσα από ένα δίκτυο πωλήσεων περίπου 30 αντιπροσώπων σε όλο τον κόσμο.¹⁹³

9.4.4 Ολλανδία

Στην Ολλανδία τέθηκε σε εφαρμογή το πρόγραμμα τηλεργασίας Fileverduunningsplan, το οποίο χρηματοδοτείται από τα Υπουργεία Μεταφορών και Οικονομικών, το forum τηλεργασίας της χώρας και επιχειρήσεις του κλάδου τεχνολογίας και τηλεπικοινωνιών. Στόχος του είναι να δώσει σε κάποιους εργαζόμενους τη δυνατότητα να εκτελέσουν μέρος της εργασίας τους στην οικία τους κατά τις ώρες αιχμής, μέσω της χορήγησης ηλεκτρονικών υπολογιστών και συνδέσεων στο διαδίκτυο. Το πρόγραμμα αφορά τις πόλεις Άμστερνταμ, Χάγη και Ουτρέχτη.¹⁹⁴

9.4.5 Πορτογαλία

Το THINK (Towards Handicap Integration Negotiating Knowledge) είναι ένα πρόγραμμα τηλεργασίας, με έδρα την Πορτογαλία, το οποίο χρησιμοποιεί τις νέες τεχνολογίες, προκειμένου να βοηθήσει τα άτομα με ειδικές ανάγκες να εισέλθουν στην αγορά εργασίας. Μέσω του προγράμματος αυτού έχουν προσληφθεί 20 άτομα με εξειδίκευση στην κατασκευή ιστοσελίδων, στις μεταφράσεις και τα γραφικά. Απώτερος στόχος του προγράμματος είναι η επέκταση του και σε άλλες περιοχές, όπως η Βραζιλία, οι Ηνωμένες Πολιτείες και η Βόρεια Ευρώπη.¹⁹⁵

Ένα ακόμη πρόγραμμα τηλεργασίας στην Πορτογαλία είναι το Flexwork, το οποίο χρηματοδοτήθηκε από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Το πρόγραμμα ξεκίνησε τις δραστηριότητές του το Φεβρουάριο του 2001 και είχε ως στόχο την εφαρμογή

193 Διαθέσιμο: <http://www.densen.dk/> (25 Αυγούστου 2012)

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

195 Ibid

ευέλικτων μορφών απασχόλησης, όπως η τηλεργασία, σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις με έδρα απομακρυσμένες, αγροτικές περιοχές.

Οι δράσεις του προγράμματος αυτού περιλάμβαναν:

- Παρουσιάσεις σεμιναρίων και διασκέψεων στα περιφερειακά συμβούλια.
- Έκδοση εγχειριδίου για την εφαρμογή μορφών ευέλικτης απασχόλησης, όπως η κατ οίκον εργασία, η κινητή τηλεργασία και τα κέντρα τηλεργασίας, με έμφαση στην επίλυση των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι μικρές επιχειρήσεις στις αγροτικές περιοχές.
- Δημιουργία οδηγού για την ανάπτυξη όλων των τύπων υποδομών για ευρυζωνικές και κινητές τηλεπικοινωνίες.¹⁹⁶

9.4.6 Γερμανία

Το Ομοσπονδιακό Υπουργείο Εκπαίδευσης και Έρευνας με τη συνδρομή της Deutsche Telekom έθεσε σε εφαρμογή το πρόγραμμα TELESKOP - Τηλεργασία και ΜΜΕ το 1997. Βασικός στόχος του προγράμματος αυτού ήταν η παροχή οικονομικών κινήτρων για την εισαγωγή προγραμμάτων τηλεργασίας σε ΜΜΕ. Το 1998 υλοποιήθηκε το πρόγραμμα DATEL για την εφαρμογή της τηλεργασίας σε υπηρεσίες του δημοσίου. Τέλος, η IBM υιοθέτησε το πρόγραμμα WABE, το οποίο είχε ως στόχο, μέσω της τηλεργασίας, να επανενταχθούν στην αγορά εργασίας γυναίκες, οι οποίες σταμάτησαν να εργάζονται λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων.¹⁹⁷

9.4.7 Μεγάλη Βρετανία

Με έδρα τα νησιά Western Isles της Σκωτίας, το 1994 δημιουργήθηκε η υπηρεσία Work – Global, η οποία παρείχε στους κατοίκους της περιοχής τη δυνατότητα εύρεσης ευκαιριών τηλεργασίας ανά τον κόσμο, με στόχο την ενίσχυση της τοπικής οικονομίας. Το αποτέλεσμα ήταν η αύξηση της απασχόλησης στη νησιωτική περιοχή.¹⁹⁸

9.4.8 Ισπανία

196

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

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

Η εταιρία ICC (εταιρία παροχής υπηρεσιών media), η οποία εδράζεται στα Κανάρια Νησιά, δημιούργησε ένα εσωτερικό (intranet) και ένα εξωτερικό (extranet) δίκτυο για την εφαρμογή της τηλεργασίας, το οποίο διευκόλυνε την επικοινωνία μεταξύ των υπαλλήλων της εταιρίας, καθώς και την παροχή υπηρεσιών προς τους πελάτες της. Επιπρόσθετα, η εταιρία κατόρθωσε, μέσω της τηλεργασίας, να προσλάβει προσωπικό και από τα επτά νησιά του συμπλέγματος.¹⁹⁹

9.4.9 Ιταλία

Στην Ιταλία υλοποιήθηκε ένα πρόγραμμα τηλεργασίας στο Alteretto, μια μικρή πόλη κοντά στο Τορίνο, ο πληθυσμός της οποίας άρχισε να μειώνεται δραστικά, λόγω αναζήτησης εργασίας των κατοίκων της σε άλλες περιοχές εντός και εκτός της χώρας. Το πρόγραμμα είχε ως στόχο την αντιστροφή αυτής της τάσης, με τη χρήση νέων τεχνολογιών και τηλεπικοινωνιών.

Τα κύρια χαρακτηριστικά του προγράμματος ήταν τα ακόλουθα:

- Η χρήση της τηλεπικοινωνιακής και πληροφορικής τεχνολογίας για την εφαρμογή της τηλεργασίας στην επαγγελματική ζωή των κατοίκων.
- Η προμήθεια των εγκαταστάσεων και του τεχνολογικού και τηλεπικοινωνιακού εξοπλισμού από τις τοπικές αρχές.
- Η χρήση των περιβαλλοντικών πόρων της περιοχής.²⁰⁰

Η επιχείρηση ASIAGO, η οποία είναι ένα τηλεχωριό, συγχρηματοδοτείται από το δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα. Η επιχείρηση αυτή έχει δημιουργήσει ένα κέντρο τηλεργασίας στην επαρχία Vicenza, μια περιοχή με άσχημες κοινωνικές και οικονομικές συνθήκες, λόγω της έντονης μετανάστευσης από την περιοχή. Η τοπική αρχή προμηθεύτηκε τις απαιτούμενες εγκαταστάσεις και τον τεχνολογικό εξοπλισμό για την υποστήριξη και την κατάρτιση των Ιταλών επιχειρηματιών.

Από το 1999 η επιχείρηση έχει δημιουργήσει:

199 Ibid

200 Torlando, L., «Telelavoro in Italia: dal mito alla realtà della redazione di dols», available at: http://www.dols.net/technology_news.php?id_micro=47&id_sub=9999&id_news=52, (25 Αυγούστου 2012)

- Ένα κέντρο τηλεργασίας με τις εγκαταστάσεις του ανοικτές στο κοινό. Το κέντρο προσφέρει εκπαιδευτικά μαθήματα για τις επιχειρήσεις και τα άτομα, δίνοντας έμφαση στον τουρισμό και σε υπηρεσίες όπως οι μεταφράσεις και η τηλεδιάσκεψη.
- Ένα τηλεφωνικό κέντρο, το οποίο αναλαμβάνει τη διαχείριση των πελατών για τις επιχειρήσεις και τις δημόσιες υπηρεσίες που είναι συμβεβλημένες με αυτό, για την υποστήριξη πελατών και τηλεφωνικών πωλήσεων, καθώς και για τηλεαγορές.²⁰¹

9.4.10 Γαλλία

Το TELERGOS είναι μία εταιρεία παροχής τηλε - υπηρεσιών, η οποία ιδρύθηκε στη Γαλλία το 1989, έχοντας ως κύριο αντικείμενο τη δημιουργία και επεξεργασία κειμένων (telescribe), ιδρύοντας ένα δίκτυο τεσσάρων τηλεκέντρων. Η γαλλική επιχείρηση υπήρξε το μοντέλο για την αντίστοιχη βρετανική, που ιδρύθηκε στο Barnard Castle το 1993 και η οποία ασχολήθηκε με την παροχή νομικών και συμβουλευτικών υπηρεσιών.²⁰²

9.4.11 Αυστρία

Η IBM είναι το χαρακτηριστικότερο παράδειγμα επιχείρησης, η οποία εφάρμοσε πιλοτικά την τηλεργασία στην Αυστρία τη διετία 1994-1995. Οι παράγοντες που συνέβαλλαν στη συμμετοχή τους στο πρόγραμμα ήταν οι ακόλουθοι:

- Η ευελιξία στην οργάνωση του ελεύθερου χρόνου.
- Ο συνδυασμός οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής
- Η μείωση του κόστους μετακίνησης

Η εφαρμογή του προγράμματος στην εταιρία υποστηριζόταν ικανοποιητικά από την υπάρχουσα τεχνολογία.

201 «I telecentri e I telecottages», available at:

http://www.telelavorare.org/materiale_formativo/org_aziendale/cap1_2_4.html (25 Αυγούστου 2012)

202 Bibby, A., «Telergos, a remote word processing agency in Northern England», available at:

<http://www.andrewbibby.com/telework/telergos.html> (25 Αυγούστου 2012)

10. Συμπεράσματα

Η τηλεργασία είναι μία σύγχρονη, ευέλικτη μορφή απασχόλησης, δυνητικά ωφέλιμη τόσο για τους εργοδότες όσο και για ένα μεγάλο αριθμό εργαζομένων. Όμως, παρά την ταχεία ανάπτυξη του κλάδου της τεχνολογίας και των τηλεπικοινωνιών τα τελευταία χρόνια, η τηλεργασία δε χρησιμοποιείται ευρέως από πολλές επιχειρήσεις, αν και έχουν πραγματοποιηθεί αρκετά κρατικά και κοινοτικά προγράμματα για την προώθησή της. Η κυριότερη αιτία για τη σποραδική χρήση της τηλεργασίας είναι η απροθυμία των εργοδοτών να αποδεχτούν τον περιορισμό του διευθυντικού τους δικαιώματος που συνεπάγεται η απομακρυσμένη θέση του τηλεεργαζομένου από την έδρα της επιχείρησης.

Επιπρόσθετα, η νομική κάλυψη της τηλεργασίας αντιμετωπίζει σημαντικά ζητήματα. Στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες δεν υφίστανται ξεχωριστές διατάξεις για την τηλεργασία στην εργατική και φορολογική νομοθεσία. Στην Ελλάδα, μόλις το 2010 θεσπίστηκε νόμος, ο οποίος περιέχει διατάξεις αποκλειστικά για την τηλεργασία. Μέχρι τότε, η νομική ρύθμιση του φαινομένου στη χώρα διεπόταν από παλιούς νόμους που αφορούσαν την κατ' οίκον απασχόληση. Είναι φανερό η έλλειψη συστηματικού νομικού πλαισίου για την κάλυψη της τηλεργασίας.

Μελλοντική έρευνα πάνω στο αντικείμενο δύναται να αποτελέσει η εύρεση των κατάλληλων κινήτρων που θα μπορούσαν να δοθούν στις επιχειρήσεις, προκειμένου να χρησιμοποιήσουν περισσότερο την τηλεργασία.

Συμπερασματικά, η τηλεργασία θα μπορούσε να συνεισφέρει στην ανάπτυξη της οικονομίας, εν έτη 2012, σε μία χρονική στιγμή όπου η οικονομική κρίση μαστίζει εργαζόμενους και εργοδότες. Λόγω αυτού του γεγονότος, τα επόμενα έτη αναμένεται η περαιτέρω διάδοση της πρακτικής της τηλεργασίας.

Βιβλιογραφία

Άρθρα σε περιοδικά

Ελληνικά

- Δημητρόπουλος, Δ., (2004), «Προοπτικές και Προϋποθέσεις Ανάπτυξης της Τηλεργασίας στην Ελλάδα υπό το πρίσμα της Ευρωπαϊκής Εμπειρίας», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, τεύχ.35, σελ. 6-22
- Θεοχάρη, Χ. (1999), «Συνθήκες εργασίας για τους τηλεεργαζόμενους: μία ακόμη πρόκληση για τα συνδικάτα», *Ενημέρωση*, τεύχ, 43, σελ. 18-20
- Καρούζος, Γ., (2010), «Η Τηλεργασία με βάση το νομοθετικό πλαίσιο που θεσπίζει ο Ν. 3846/2010», *Φορολογική Επιθεώρηση*, τόμος 57, τεύχ. 734, σελ. 2134-2137
- Κιτρίνου, Ε., «Η επίδραση της τηλεργασίας στη νησιωτική ανάπτυξη: η περίπτωση των νησιών του Αιγαίου», *Εθνικό Αρχείο Διδακτορικών Διατριβών*, 2009, σελ. 1-253
- Κουκιάδης, Ι., (1996), «Τηλεργασία Νέες Μορφές Οργάνωσης της Επιχείρησης», *Δελτίο Εταιριών Επιχειρήσεων*, τόμος 2, τεύχ. 1 , σελ. 12-20
- Κουκοβίνου, Λ., Κουσούνη, Α., (1999), «Η επίδραση της μικροηλεκτρονικής στις εργασιακές σχέσεις. Το φαινόμενο της τηλεργασίας», *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, τόμος 58, τεύχ.13, σελ.577-585
- Κουφοπούλου, Π., (2005), «Η τηλεργασία στην Ευρωπαϊκή Ένωση», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, τεύχ.38, σελ. 25-50
- Κυριακούλιας, Π., (2012), «Οι εργασιακές σχέσεις μετά το μνημόνιο», *Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού*, Μάρτιος 2012, διαθέσιμο: http://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD_arthra_kai_meletes_2-2012.pdf (6 Σεπτεμβρίου 2012)
- Λεοντάρης, Μ., (2007), «Τηλεργασία», *Λογιστής*, τεύχ. 622, σελ. 439-441
- Ληξουριώτης Ι., (1998), «Νέες Τεχνολογίες, ευέλικτες μορφές απασχόλησης (flexibility) και τηλεργασία (teleworking)», *Δελτίο Εταιριών Επιχειρήσεων*, τόμος 4, τεύχ. 3, σελ. 257-267
- Μπογονικολός, Ν., (1999), «Τηλεργασία: μία νέα μορφή εργασίας», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, τεύχ. 13, σελ. 53-58
- Ντούτσης, Ν., (1998),«Το φαινόμενο της τηλεργασίας», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, τεύχ.22, σελ. 70-87
- Ρομπόλης, Σ., Δημουλά, Κ., (1998), «Τηλεργασία: απειλή ή πανάκεια», *Ενημέρωση*, τεύχ.37, σελ.8-15

- Σαλαμούρης, Δ., (2001), «Μεθοδολογική Προσέγγιση για την Ανάπτυξη και Διαχείριση Εφαρμογών Τηλεργασίας», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, τεύχ. 28, σελ.68-78
- Σεβαστάκη, Ε., (1998),«Τηλεργασία και Επιχείρηση. Πηγαίνοντας την εργασία στον εργαζόμενο», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, τεύχ. 10, σελ. 35-57
- Σουμέλη, Ε., (1999), «Τηλεεργασία και Εργασιακές Σχέσεις στην Ευρώπη», *Ενημέρωση*, τεύχ. 45, σελ.2-9
- Τραυλός – Τζανετάτος, Δ., (1994), «Συμβάσεις με αντικείμενο την παροχή εργασίας», *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, τόμος 53, τεύχ. 12, σελ.593-605
- Ψηλός, Γ., (1992), «Εργασία κατ'οίκον με σύστημα φασόν και ασφάλιση στο ΙΚΑ ή ΤΕΒΕ», *Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας*, τόμος 48, τεύχ. 1167, σελ.1194 – 1196

Ξενόγλωσσα

- Haddon, L., “The experience of teleworking: A view from the home”, *Teleworking: International Perspectives. From Telecommuting to the Virtual Organisation*, 1998, available at: <http://www2.lse.ac.uk/media@lse/whosWho/AcademicStaff/LeslieHaddon/ExperienceTelework.pdf> (February 24 2012)
- Haddon, L., Silverstone, R., “Information and Communication Technologies in the home: The case of teleworking”, *Working Paper 17 University of Sussex*, October 1992, Available at: <http://www2.lse.ac.uk/media@lse/whosWho/AcademicStaff/LeslieHaddon/cict.pdf> (February 24 2012)
- Kyriakides, T., “Telework in Greece”, *E.K.A.T.O. - Hellenic Consumer Organization*, 2005, available at: <http://www.tijdvoortelewerk.be/Telework-Greece.pdf> (August 8 2012)
- Rasmussen, E., Corbett, G., “Why isn't teleworking working?”, *Journal of Employment Relations*, Vol.32, No.2, 20-32, available at: [http://www.nzjournal.org/33\(2\)Rasmussen.pdf](http://www.nzjournal.org/33(2)Rasmussen.pdf) (February 24 2012)
- Skyrme, D., “Teleworking – Achieving the business benefits”, 1993, available at: <http://w.skyrme.com/kmarticles/tw93.pdf> (February 24 2012)
- Wendell, J., “History of telework (1972-1998)”, *Telework America Online Curriculum*, November 1998, available at: <http://www.teleworknetwork.com/pdfs/63.pdf> (August 24 2012)

Βιβλία

Ελληνικά

- Βλασσόπουλος, Γ., (2005), *Τηλεργασία*, Αθήνα, Εκδόσεις Σάκκουλα
- Καρατζάς, Χ., (2010), *Οι Εργασιακές Σχέσεις μετά τις ρυθμίσεις των νέων εργατικών νόμων 2010*, Αθήνα, Π.Ι.Μ. Εργασιακή Ο.Ε.
- Μήλιου, Α., Πομπόρτσης, Α., (2004), *Υπηρεσίες Προστιθέμενης Αξίας στο Διαδίκτυο*, Εκδόσεις Τζιόλα, σελ.265-284

Ξενόγλωσσα

- Ellison, N., (2004), *Telework and social change. How technology is reshaping the boundaries between home and work*, USA, Praeger Publishers
- Gray M., Hodson N., Gordon G., (1993), *Teleworking Explained*, J. Wiley & Sons, New York

Ιστοσελίδες

- Γεωργιάδης, Σ., «Συνεργασία με το Προκόπι και Εσκισεχίρ στο πρόγραμμα δια βίου μάθηση Λεονάρντο», *Επιμελητήριο Δράμας δελτίο τύπου*, 3 Απριλίου 2012, διαθέσιμο: <http://www.dramanet.gr/ecportal.asp?id=2431&nt=105&lang=1> (25 Αυγούστου 2012)
- Δήμος Αγίας Παρασκευής δελτίο τύπου, 28 Νοεμβρίου 2011, διαθέσιμο: <http://www.agiaparaskevi.gr/%CE%9D%CE%AD%CE%B1/%CE%9D%CE%AD%CE%B1%CE%A3%CF%85%CE%BB%CE%BB%CF%8C%CE%B3%CF%89%CE%BD%CE%A6%CE%BF%CF%81%CE%AD%CF%89%CE%BD/tabid/268/itemid/871/amid/708/16.aspx> (25 Αυγούστου 2012)
- «Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας Ετών 2006 και 2007», διαθέσιμο: <http://www.kepea.gr/Uploads/FilesUP/egsse20062007.pdf> (24 Φεβρουαρίου 2012)
- «Επιχειρηματικός επανασχεδιασμός με χρήση τεχνολογιών πληροφορικής και ανάπτυξης εκπαιδευτικού λογισμικού για την κατάρτιση προσωπικού και την ανάπτυξη τηλεργασίας», *ΕΡΓΑ.ΣΥ.Α*, διαθέσιμο: <http://www.ergasya.tuc.gr/projects.html?start=2> (25 Αυγούστου 2012)
- *Εταιρία Συμβούλων ZEYΣ Α.Ε.*, διαθέσιμο: www.zeusnet.gr (25 Αυγούστου 2012)
- *Κέντρο Ενημέρωσης και Επιμόρφωσης Δήμητρα*, διαθέσιμο: <http://www.dimitra.gr/company/default.el.asp> (24 Ιουλίου 2012)
- «ΝΔ 2698.1953 Περί ΙΚΑ – Διοίκηση – Πόροι – Προσλήψεις – Συντάξεις κτλ.», ΦΕΚ Β -315, διαθέσιμο: http://lawdb.intrasoftnet.com/nomos/2_nomothesia_artl_current.php (14 Ιουλίου 2012)
- “Ν. 1568.1985 Υγιεινή – Ασφάλεια των εργαζομένων” ΦΕΚ Α-177, Διαθέσιμο: http://lawdb.intrasoftnet.com/nomos/2_nomothesia_artl_current.php (24 Ιουλίου 2012)
- «Ν. 1876.1990 Σ.Σ.Ε. ΒΛ. Και ΠΥΣ 6.2012, Κεφάλαιο Α΄ Συλλογικές Συμβάσεις,

- Άρθρο 1 Έκταση Εφαρμογής του Ν.», ΦΕΚ Α – 27, διαθέσιμο: http://lawdb.intrasoftnet.com/nomos/2_nomothesia_artl_current.php (14 Ιουλίου 2012)
- «Ν.1902.1990 Συνταξιοδοτικό – Οικονομικό ΔΕΚΟ, Ταμείων κλπ. Συναφή», ΦΕΚ Α – 138, διαθέσιμο: http://lawdb.intrasoftnet.com/nomos/2_nomothesia_artl_current.php (14 Ιουλίου 2012)
- «Ν. 2472.1997 Προστασία ατόμου από την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων», ΦΕΚ Α – 50, διαθέσιμο: http://lawdb.intrasoftnet.com/nomos/2_nomothesia_artl_current.php (14 Ιουλίου 2012)
- «Ν. 2639.2008 Ρύθμιση Εργασιακών Σχέσεων – Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας», Άρθρο 1: Ειδικές μορφές απασχόλησης, ΦΕΚ Α-205, διαθέσιμο:http://lawdb.intrasoftnet.com/nomos/2_nomothesia_rs_sub.php, (24 Ιουλίου 2010)
- «Ν. 3846.2010 Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις», ΦΕΚ Α - 66 διαθέσιμο: http://lawdb.intrasoftnet.com/nomos/2_nomothesia_artl_current.php (14 Ιουλίου 2012)
- «Π.Δ. 398.1994 Ασφάλεια εργασίας με οθόνες οπτικής απεικόνισης» ΦΕΚ Α – 221, Διαθέσιμο: http://lawdb.intrasoftnet.com/nomos/2_nomothesia_artl_current.php (24 Ιουλίου 2012)
- «Τηλεργασία 2000», Π.Ε.Δ.Η. Περιφερειακή Ένωση Δήμων Ηπείρου, 17 Σεπτεμβρίου 2012, διαθέσιμο: http://www.pedepirus.gr/index.php?option=com_content&task=view&id=234&Itemid=263 (25 Αυγούστου 2012)
- Bibby, A., “Telergos, a remote word processing agency in Northern England”, available at: <http://www.andrewbibby.com/telework/telergos.html> (25 Αυγούστου 2012)
- “I telecentri e I telecottages”, available at: http://www.telelavorare.org/materiale_formativo/org_aziendale/cap1_2_4.html (25 Αυγούστου 2012)
- “Telework Programs: Implementing Computer Benefits as one of the Nation's best workplaces for commuters”, *United States Environmental Protection Agency Office of air and radiation*, January 2005, available at: http://www.bestworkplaces.org/pdf/telework_07.pdf (August 24 2012)
- Torlando, L., “Telelavoro in Italia: dal mito alla realta della redazione di dols”, available at: http://www.dols.net/technology_news.php?id_micro=47&id_sub=9999&id_news=52, (25 Αυγούστου 2012)

<http://www.densen.dk/>

<http://www.eap.gr/>

http://lawdb.intrasoftnet.com/nomos/2_nomothesia_artl_current.php