



**ΔΙΑΤΜΗΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ**

**ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**

**ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**Τηλεργασία: Νομικά και Τεχνολογικά ζητήματα**

του

**ΝΤΙΝΟΥ Γ. ΜΗΛΙΩΤΗ**

Υποβλήθηκε ως απαιτούμενο για την απόκτηση του μεταπτυχιακού  
διπλώματος ειδίκευσης στη Διοίκηση Επιχειρήσεων

**Θεσσαλονίκη, Ιανουαρίου 2013**

## Περίληψη

Ο σκοπός της παρούσας εργασίας ήταν να μελετήσει την τηλεργασία και το νομοθετικό και τεχνολογικό πλαίσιο μέσα στο οποίο λειτουργεί. Η τηλεργασία επιχειρεί να δώσει λύσεις στα προβλήματα απασχόλησης που εντάθηκαν λόγω της οικονομικής κρίσης, αλλά και να συμβάλει στην επίτευξη των στόχων της Ευρωπαϊκής Ένωσης για αύξηση της ανταγωνιστικότητας.

Κατά την δεκαετία του 1990 η Ευρωπαϊκή Ένωση έθεσε τις γενικές κατευθύνσεις στο θέμα των εργασιακών σχέσεων στις χώρες-μέλη, στοχεύοντας στην ανάπτυξη της ευελιξίας της εργασίας, ώστε να αυξηθεί η ανταγωνιστικότητα και η απασχόληση. Στα νέα αυτά πλαίσια δημιουργήθηκε και η έννοια της ευελιξίας με ασφάλεια ή flexicurity. Αποτέλεσμα όλων αυτών των διεργασιών, ήταν οι νέες μορφές απασχόλησης, που χαρακτηρίζονται από ευελιξία στην απασχόληση, εργασία από το σπίτι, μερική απασχόληση κτλ.

Η Ελλάδα, λόγω της οικονομικής κρίσης και υπό την πίεση των πιστωτών της, προχώρησε σε μεγάλες νομοθετικές παρεμβάσεις στις εργασιακές σχέσεις, με στόχο την ανάκτηση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας μέσω της μείωσης του κόστους εργασίας και της εκτεταμένης ευελιξίας στις εργασιακές σχέσεις.

Από την τεχνολογική σκοπιά, η τηλεργασία χρησιμοποιεί σε μεγάλο βαθμό τις τεχνολογίες της πληροφορικής και των επικοινωνιών, οι οποίες επιτρέπουν την εκτέλεση μιας εργασίας από απόσταση. Επομένως, απαιτείται ο κατάλληλος εξοπλισμός για την απασχόληση με τηλεργασία, ενώ, τόσο η εταιρία όσο και ο εργαζόμενος θα πρέπει να αναπτύξουν δεξιότητες που να είναι συνδεδεμένες με τις Νέες Τεχνολογίες. Σημαντική, επιπρόσθετα, κρίνεται και η ασφάλεια και η εμπιστευτικότητα των πληροφοριών, που διαχειρίζεται ο τηλεεργαζόμενος, για αυτό το λόγο θα πρέπει να έχει θεσπιστεί η κατάλληλη πολιτική ασφαλείας.

Η τηλεργασία δεν γνωρίζει μεγάλη ανάπτυξη στην Ελλάδα, γεγονός που οφείλεται τόσο στο νομοθετικό όσο και στο τεχνολογικό πλαίσιο, αφού παρατηρείται έλλειψη υποδομών τηλεπικοινωνιών και πληροφορικής, έλλειψη κατάλληλου

θεσμικού πλαισίου, ελλιπής προετοιμασία από το εκπαιδευτικό σύστημα στα μελλοντικά στελέχη και ξεπερασμένες διοικητικές πρακτικές.

## **Abstract**

The purpose of this study was to examine teleworking and the legal and technological context in which it operates. Teleworking attempts to provide solutions to employment problems that have intensified due to the economic crisis, but also to contribute to achieving the EU target for increasing competitiveness.

In the decade of 1990 the European Union set guidelines on the issue of industrial relations in member countries, aiming at developing the flexibility of labor in order to increase competitiveness and employment. In this new context created the concept of flexicurity. The result of all these processes were new forms of employment, characterized by flexibility in employment, work from home, part time etc.

Greece, because of the economic crisis and under pressure from its creditors, has made major legislative interventions in labor relations, in order to recover competitiveness of the economy by lowering the cost of labor and extensive flexibility in labor relations

From a technology perspective, teleworking using information technology and communications, which allow the execution of a task from a different place. Therefore, appropriate equipment for telecommuting employment, while both the company and the employee will need to develop skills that are associated with New Technologies. Important, in addition, is the security and confidentiality of information managed by the teleworker, for this reason should be in place appropriate security policies.

Teleworking has not major growth in Greece, due to both legislative and technological context, since there is a lack telecommunications infrastructure and

information technology, lack of appropriate institutional framework, poor preparation of the educational system in the future managers and outdated management practices.

# Περιεχόμενα

Κεφάλαιο 1: Εισαγωγή .....	1
1.1 Εισαγωγή και σκοπός της μελέτης.....	1
1.2 Βασικές έννοιες.....	2
1.3 Δομή της μελέτης.....	3
Κεφάλαιο 2: Οι εργασιακές σχέσεις .....	4
2.1 Εισαγωγή στην έννοια των εργασιακών σχέσεων .....	4
2.2 Η έννοια της ευελιξίας στην αγορά εργασίας .....	4
2.3 Οι νέες μορφές εργασιακών σχέσεων .....	7
2.4 Το κοινοτικό και εθνικό εργατικό δίκαιο .....	8
2.5 Η επίδραση της οικονομικής κρίσης στις εργασιακές σχέσεις.....	10
2.6 Οι πρόσφατες νομοθετικές μεταρρυθμίσεις στις εργασιακές σχέσεις.....	13
Κεφάλαιο 3: Η έννοια της τηλεργασίας.....	19
3.1 Ορισμός.....	19
3.2 Οι μορφές της τηλεργασίας .....	20
3.3 Τα χαρακτηριστικά της τηλεργασίας.....	22
3.4 Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα της τηλεργασίας .....	23
3.5 Το νομοθετικό πλαίσιο και η εφαρμογή της τηλεργασίας στην Ευρώπη.....	27
3.6 Προηγούμενες μελέτες για την τηλεργασία.....	28
Κεφάλαιο 4: Η τηλεργασία στην Ελλάδα.....	30
4.1 Η υφιστάμενη κατάσταση.....	30

4.2 Το νομοθετικό πλαίσιο της τηλεργασίας στην Ελλάδα .....	30
4.3 Οι προοπτικές της τηλεργασίας στην Ελλάδα .....	33
Κεφάλαιο 5: Τεχνολογικά ζητήματα που σχετίζονται με την τηλεργασία .....	35
5.1 Οι ανάγκες σε τεχνολογία από την εταιρία και τον εργαζόμενο .....	35
5.2 Η ασφάλεια και η εμπιστευτικότητα στα περιβάλλοντα τηλεργασίας .....	36
5.3 Τα τεχνολογικά εμπόδια στην τηλεργασία .....	38
5.4 Η τεχνική υποστήριξη στους εργαζόμενους με τηλεργασία.....	39
Κεφάλαιο 6: Συμπεράσματα .....	41
6.1 Συμπεράσματα .....	41
6.2 Προτάσεις .....	43
Βιβλιογραφία .....	46
Ξένη βιβλιογραφία .....	46
Ελληνική βιβλιογραφία.....	47
Πηγές – νομοθεσία.....	50

# **Κεφάλαιο 1: Εισαγωγή**

## ***1.1 Εισαγωγή και σκοπός της μελέτης***

Οι επιχειρήσεις και οι οργανισμοί λειτουργούν σε ένα περιβάλλον με το οποίο αλληλεπιδρούν συνεχώς. Επομένως, μια βασική προϋπόθεση για την επιβίωσή τους είναι η παρακολούθηση των εξελίξεων και η αντιμετώπιση των ευκαιριών και απειλών που προέρχονται από το πολιτικό, οικονομικό, νομοθετικό, κοινωνικό και τεχνολογικό περιβάλλον. Οι αλλαγές, όμως, που λαμβάνουν χώρα στο περιβάλλον είναι συνεχείς και συμβαίνουν με μεγάλη ταχύτητα. Αυτές οι αλλαγές διαμορφώνουν τάσεις στο περιβάλλον στο οποίο λειτουργεί κάθε επιχείρηση και επηρεάζουν τον τρόπο λήψης αποφάσεων για την οργάνωση και λειτουργία του οργανισμού.

Η εξέλιξη της τεχνολογίας και της γνώσης αποτέλεσε τον κύριο παράγοντα που επηρέασε σε σημαντικό βαθμό την εμφάνιση των νέων μορφών εργασίας, μεταξύ των οποίων συγκαταλέγεται και η τηλεργασία (Μπουραντάς, 2002).

Με την ανάπτυξη της τηλεργασίας και άλλων ευέλικτων μορφών εργασίας, η θέση εργασίας, όπως την ορίζαμε ως σήμερα έχει αρχίσει να εγκαταλείπεται, δίνοντας της θέση τις στις νέες μορφές εργασίας. Επιπλέον, η επίδραση της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης ανάγκασε τις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους να στραφούν στις νέες μορφές εργασίας, για να καλύψουν τις ανάγκες τους, ενώ οι έννοιες της σταθερότητας, της σιγουριάς και της καριέρας άλλαξαν σημαντικά το περιεχόμενό τους.

Ο σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να αναδείξει το πλαίσιο μέσα στο οποίο λειτουργεί η τηλεργασία και οι υπόλοιπες ευέλικτες μορφές εργασίας. προκειμένου να επιτευχθεί αυτός ο σκοπός. Υπάρχουν τέσσερις επιμέρους στόχοι. Ο πρώτος στόχος αφορά στην αποσαφήνιση της έννοιας των εργασιακών σχέσεων και στην επίδραση της έννοιας της ευελιξία σε αυτές. Ιδιαίτερη αναφορά, μάλιστα γίνεται στην επίδραση της οικονομικής κρίσης στις εργασιακές σχέσεις και στο νομοθετικό

πλαίσιο που τις καλύπτει. Ο δεύτερος στόχος είναι η μελέτη της έννοιας της των ευέλικτων μορφών εργασίας, που αποτελούν απάντηση στα αιτήματα των χωρών που αντιμετωπίζουν προβλήματα ανεργίας και μειωμένης ανταγωνιστικότητας στην αγορά εργασίας για αύξηση της απασχολησιμότητας. Μια από αυτές τις μορφές εργασίας είναι και η τηλεργασία. Ο τρίτος στόχος είναι η ανάλυση της τηλεργασίας, των χαρακτηριστικών της και άλλων πτυχών της, καθώς και μια γενική αποτίμηση της εφαρμογής της στην Ελλάδα. Ο τέταρτος στόχος είναι η μελέτη των τεχνολογικών ζητημάτων που σχετίζονται με την τηλεργασία, όπως του εξοπλισμού, η ασφάλεια, η εμπιστευτικότητα, τα προβλήματα κτλ. Όλοι οι παραπάνω στόχοι συμβάλουν στη σφαιρική μελέτη της τηλεργασίας, ώστε με το πέρας της μελέτης να υπάρχει η δυνατότητα, εξαγωγής συμπερασμάτων και διατύπωσης προτάσεων για την εφαρμογή της στη χώρα.

## **1.2 Βασικές έννοιες**

Οι κύριες έννοιες που θα εξεταστούν στην παρούσα μελέτη είναι οι εξής:

Οι εργασιακές σχέσεις αναφέρονται στις επίσημες και ανεπίσημες σχέσεις που αναπτύσσονται μέσα στους χώρους εργασίας, και πιο συγκεκριμένα, αφορούν τις σχέσεις μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών όταν υπάρχει σχέση εξαρτημένης εργασίας.

Η ευελιξία είναι μια έννοια που σχετίζεται με τη νομοθεσία προστασίας της απασχόλησης και τις συνθήκες εργασίας (Θεοχαράκης, 2002). Η έννοια της ευελιξίας δεν ορίζεται με ακρίβεια, αλλά με ενδεικτικά παραδείγματα ανυπαρξίας ακαμψίας (Sollow, 1998).

Οι νέες μορφές εργασίας είναι εκείνες οι μορφές απασχόλησης, που χαρακτηρίζονται από μεγαλύτερη ευελιξία. Μια από αυτές είναι και η τηλεργασία.

Η τηλεργασία είναι μια νέα μορφή εργασίας που περιλαμβάνει την ηλεκτρονική επεξεργασία πληροφοριών και δεδομένων για την εκτέλεση μιας σειράς



καθηκόντων προς ένα απομακρυσμένο εργοδότη. Πρόκειται, επομένως, για μια εργασία που πραγματοποιείται από απόσταση (Μουστρής, 2007).

Η τηλεργασία εξετάζεται και από τη σκοπιά της τεχνολογίας, αφού γίνεται ιδιαίτερη αναφορά στα τεχνολογικά ζητήματα και τους κινδύνους που σχετίζονται με την εφαρμογή της.

### ***1.3 Δομή της μελέτης***

Η παρούσα μελέτη αποτελείται από έξι κεφάλαια. Το πρώτο κεφάλαιο μας εισάγει στο σκοπό της εργασίας και τις κύριες έννοιες που θα μελετηθούν. Το δεύτερο κεφάλαιο αφορά τις εργασιακές σχέσεις και τον τρόπο που επηρεάστηκαν από την οικονομική κρίση. Το τρίτο κεφάλαιο παρουσιάζει την έννοια της τηλεργασίας, τα χαρακτηριστικά της, τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα της, αλλά και τον τρόπο με τον οποίο αντιμετωπίζεται νομικά στην Ευρώπη και την Ελλάδα. Το τέταρτο κεφάλαιο εξετάζει την εφαρμογή της τηλεργασίας στην Ελλάδα, το νομικό πλαίσιο που την καλύπτει και τις προοπτικές της. Το πέμπτο κεφάλαιο αναφέρεται στα τεχνολογικά ζητήματα που σχετίζονται με την τηλεργασία, όπως ο απαραίτητος εξοπλισμός, η ασφάλεια, η εμπιστευτικότητα, τα προβλήματα που είναι πιθανό να προκύψουν κτλ. Στο τελευταίο κεφάλαιο συνοψίζονται τα κυριότερα συμπεράσματα και γίνονται προτάσεις για την εφαρμογή της τηλεργασίας και για μελλοντικές έρευνες.

## **Κεφάλαιο 2: Οι εργασιακές σχέσεις**

### ***2.1 Εισαγωγή στην έννοια των εργασιακών σχέσεων***

Ως εργασιακή σχέση ορίζεται η σχέση που δημιουργείται ανάμεσα στον εργαζόμενο, ο οποίος παραχωρεί έναντι αμοιβής την εργασία του στον εργοδότη. Πρόκειται, επομένως, για μια σχέση παραγωγική και κοινωνική, η οποία αναπτύσσεται στη διαδικασία της παραγωγής και η οποία αποτελεί αντικείμενο νομοθετικών ρυθμίσεων (Μητρόπουλος, 1984).

Εναλλακτικά μπορεί να σημειωθεί ότι οι εργασιακές σχέσεις περιλαμβάνουν τις επιμέρους σχέσεις και τους όρους που διέπουν το περιεχόμενο της μισθωτής εργασίας (Κουζής, 2001).

Οι εργασιακές σχέσεις δέχονται πιέσεις να αλλάξουν την παραδοσιακή τους μορφή, η οποία περιλαμβάνει: εξαρτημένη μισθωτή εργασία (δηλαδή οικονομική εξάρτηση του μισθωτού έναντι του εργοδότη και καθορισμό του τόπου και του χρόνου παροχής της εργασίας σύμφωνα με τις εντολές του εργοδότη, ο οποίος μπορεί να ασκεί έλεγχο), σταθερή απασχόληση, πλήρη απασχόληση, σταθερό ωράριο, σταθερή αμοιβή, ασφαλιστική και εργατική προστασία του εργαζομένου από τη νομοθεσία. Αντί αυτών των χαρακτηριστικών των παραδοσιακών μορφών εργασιακών σχέσεων, πλέον προωθούνται οι νέες μορφές απασχόλησης, οι οποίες μεταβάλλουν τους όρους των εργασιακών σχέσεων (Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, 2008).

## ***2.2 Η έννοια της ευελιξίας στην αγορά εργασίας***

Η Ευρωπαϊκή Ένωση θεωρεί την ευελιξία της εργασίας, ως βασική διάσταση της πολιτικής της στην επίτευξη του στόχου της αύξησης της ανταγωνιστικότητας της Ευρωπαϊκής οικονομίας και της καταπολέμησης της ανεργίας. Πιο συγκεκριμένα, για την ευελιξία στις εργασιακές σχέσεις καταγράφονται τρεις βασικοί άξονες (Κούζης, 2005):

1. Ο πρώτος άξονας αφορά την ευελιξία της απασχόλησης και μπορεί να λάβει δύο μορφές: την ευελιξία του συνολικού μεγέθους της απασχόλησης, μέσα από τη σχετική απελευθέρωση του συστήματος των απολύσεων και της ανάπτυξης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, όπως είναι η προσωρινή απασχόληση, η μερική απασχόληση, ο δανεισμός προσωπικού, οι συμβάσεις ανεξάρτητης απασχόλησης που υποκρύπτουν μισθωτή εργασία, η τηλεργασία κτλ.
2. Ο δεύτερος άξονας περιλαμβάνει την ευελιξία των αποδοχών, η οποία συνδέει την αμοιβή με την ατομική απόδοση και με τα αποτελέσματα της επιχείρησης, υποβαθμίζοντας το ρόλο των συλλογικών συμβάσεων.
3. Ο τρίτος άξονας αφορά την ευελιξία του εργάσιμου χρόνου, με την προώθηση των ελαστικών ωραρίων και τη διευθέτηση του συνολικού χρόνου εργασίας, με τη μείωση των υπερωριών.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση δεν διέθετε μέχρι πρόσφατα ένα ολοκληρωμένο και δεσμευτικό πλαίσιο για την απασχόληση, αφού οι ιδρυτικές Συνθήκες και η Συνθήκη του Μάαστριχτ, δεν έκαναν συγκεκριμένη αναφορά σε αυτό το θέμα (Σακελλαρόπουλος, 2001).

Στην δεκαετία του 1990 η πολιτική της Ένωσης για τις εργασιακές σχέσεις προχώρησε στη διαμόρφωση κεντρικών Κατευθύνσεων στο θέμα των εργασιακών σχέσεων στις χώρες-μέλη, στοχεύοντας στην ανάπτυξη της ευελιξίας της εργασίας για να αυξηθεί η ανταγωνιστικότητα και η απασχόληση. Έτσι, διαμορφώθηκε η ευρωπαϊκή στρατηγική για το συντονισμό των εθνικών πολιτικών απασχόλησης. Η Λευκή Βίβλος για την Απασχόληση, την Ανταγωνιστικότητα και την Ανάπτυξη περιλαμβάνει τις κυριότερες ρυθμίσεις της Ένωσης για τις εργασιακές σχέσεις (Κούζης, 2001).

Στη Λευκή Βίβλο η ανεργία αντιμετωπίζεται σαν ένα διαρθρωτικό πρόβλημα, το οποίο μπορεί να καταπολεμηθεί με αλλαγές στη αγορά εργασίας, όπως για παράδειγμα: η ευρύτερη κατανομή θέσεων απασχόλησης και εισοδήματος, η μεταρρύθμιση του θεσμικού πλαισίου για τις εργασιακές σχέσεις, η βελτίωση της πρόσβασης στην αγορά εργασίας, η ισότητα των ευκαιριών στα δύο φύλα, η ανάπτυξη νέων θέσεων εργασίας και νέων δραστηριοτήτων κτλ (Κούζης, 2001).

Η μεγάλη τομή στις κοινοτικές πολιτικές για την απασχόληση έλαβε χώρα με τη συνθήκη του Άμστερνταμ, με την οποία τα κράτη μέλη αναλαμβάνουν την υποχρέωση να καταθέτουν κάθε χρόνο ένα εθνικό σχέδιο δράσης για την απασχόληση (Καραμεσίνη, 2005).

Η υιοθέτηση της ενίσχυσης της ευελιξίας της εργασίας, συνεχίστηκε με την Πράσινη Βίβλο για την Οργάνωση της εργασίας. Η βασική επιδίωξη της Πράσινης Βίβλο είναι η ανάπτυξη της ευέλικτης επιχείρησης που στηρίζεται στις ανάγκες της αγοράς, στις νέες τεχνολογίες και στο ανθρώπινο δυναμικό, αναζητώντας τρόπο σύνδεσης της ευελιξίας στην αγορά εργασίας με την διασφάλιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Η έννοια του συνδυάζει την ευελιξία με την ασφάλεια είναι η Ευέλικτη Ασφάλεια (χρησιμοποιούνται ακόμη οι όροι ευελφάλεια ή flexicurity, που προέρχονται από το συνδυασμό των λέξεων Ευελιξία (flexibility) και Ασφάλεια (security)) (Κούζης, 2001). Ο όρος της ευελιξίας με ασφάλεια είναι μια πολιτική στρατηγική, η οποία επιδιώκει να τονώσει την ευελιξία των αγορών εργασίας και ταυτόχρονα να διασφαλίσει συνθήκες εργασιακής σταθερότητας και κοινωνικής προστασίας, κυρίως για τις περισσότερο ευπαθείς ομάδες του πληθυσμού. Με την flexicurity(ευελιξία με ασφάλεια) επιχειρείται η αναγνώριση των βασικών

δικαιωμάτων στους απασχολούμενους με ευέλικτες μορφές εργασίας με τη δημιουργία ειδικού θεσμικού πλαισίου, τόσο στην Ευρώπη και σε κάθε χώρα μεμονωμένα.

### ***2.3 Οι νέες μορφές εργασιακών σχέσεων***

Η σύγχρονη κοινωνία χαρακτηρίζεται από έντονα καταναλωτική νοοτροπία, η οποία μεταβάλλει την οργάνωση της παραγωγής, ενώ κρίσιμη θεωρείται και η τεχνολογία των πληροφοριών που αλλάζει τον τρόπο οργάνωσης της παραγωγής. Έτσι, παρατηρείται μία μαζική μετατόπιση της εργασίας στο σπίτι, με κύριο παράδειγμα την τηλεργασία (Ζαρταλούδης, 2009).

Οι νέες μορφές εργασίας χαρακτηρίζονται από ευελιξία στην απασχόληση, πολλαπλή σταδιοδρομία, εργασία από το σπίτι (όπως η τηλεργασία), μερική απασχόληση και πολλαπλή κατάρτιση (Μπουραντάς, 2002). Επιπρόσθετα, μπορούν να αποτελέσουν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα για τις επιχειρήσεις (Reilly, 1998).

Οι κύριες αιτίες που οδήγησαν στην ανάπτυξη των ευέλικτων μορφών εργασίας είναι (Brewster et al., 1997):

- Οι οικονομικές πιέσεις που δέχεται η αγορά εργασίας
- Το ραγδαία μεταβαλλόμενο οικονομικό περιβάλλον
- Οι τεχνολογικές εξελίξεις που άλλαξαν τις ανάγκες για εργατικό δυναμικό και δημιούργησαν νέες ειδικότητες

Οι ευέλικτες μορφές εργασίας έχουν πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα για τους εμπλεκόμενους. Για τις επιχειρήσεις, μειώνουν το μισθολογικό κόστος, όμως αυξάνουν τα κόστη εκπαίδευσης. Επιπλέον, μπορεί να προκύψουν επικοινωνιακά και διοικητικά προβλήματα. Για τους εργαζόμενους, το θετικό στοιχείο είναι το γεγονός ότι έχουν περισσότερο χρόνο για την οικογένειά τους, όμως δεν έχουν ίση μεταχείριση με τους υπόλοιπους εργαζόμενους (Whitehead, 1998).

## ***2.4 Το κοινοτικό και εθνικό εργατικό δίκαιο***

Το κοινοτικό δίκαιο, παρότι έχει αυξημένη ισχύ έναντι των εθνικών, δεν καλύπτει όλα τα θέματα και έχει αποσπασματικό χαρακτήρα. Σε ο, τι αφορά τις εργασιακές σχέσεις, σημαντικές εξελίξεις έλαβαν χώρα τα τελευταία χρόνια (INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2009).

Σημαντική εξέλιξη θεωρείται η ψήφιση της οδηγίας για το δανεισμό εργαζομένων μέσω εταιριών προσωρινής απασχόλησης (2008/104/EK), η οποία αποδέχεται μεν την αρχή της ίσης μεταχείρισης απέναντι στο δανεισμό προσωπικού συγκριτικά με τους απασχολούμενους στη δανειζόμενη επιχείρηση.

Υπήρξαν και σημαντικές αποφάσεις σχετικά με τις εργασιακές σχέσεις στο κοινοτικό δίκαιο. Δύο από τις αποφάσεις αυτές προωθούν την οικονομική ελευθερία. Οι αποφάσεις Rüffert (Απόφαση ΔΕΚ 3<sup>η</sup>ς Απριλίου 2008, υπόθεση C-346/06) και Luxembourg (Απόφαση ΔΕΚ 19<sup>η</sup>ς Ιουνίου 2008, υπόθεση C-319/06) αφορούν στην απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής διασυνοριακών υπηρεσιών. Στην απόφαση Ruffert, αναγνωρίζεται το δικαίωμα σε εργολαβική πολωνική εταιρεία να αποσπά προσωπικό στη Γερμανία με χαμηλότερες αμοιβές. Στην υπόθεση Luxembourg δεν γίνεται αποδεκτή η προσπάθεια επιβολής του σεβασμού του λουξεμβουργιανού νόμου σε εταιρίες σε άλλες χώρες που αποσπών στο Λουξεμβούργο προσωπικό, παρά μόνο για τους ελάχιστους όρους εργασίας που ισχύουν σε αυτό. Οι αποφάσεις αυτές αποτελούν νομολογιακή απειλή για τα εργασιακά δικαιώματα, μέσω της αξιοποίησης του φθηνότερου εργατικού δυναμικού των νέων χωρών.

Όσον αφορά στο εθνικό εργατικό δίκαιο των κρατών- μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, υπήρξαν παρεμβάσεις για την προώθηση της ευελιξίας των εργασιακών σχέσεων (INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2009). Για παράδειγμα, προσαρμόζεται η βρετανική

νομοθεσία στην σχετική κοινοτική οδηγία για την καθιέρωση των ελάχιστων δικαιωμάτων των δανεισμένων σύμφωνα με την κοινοτική αρχή της ίσης μεταχείρισης.

Επιπλέον, καθιερώνεται η αρχή της συνευθύνης της δανειζόμενης εταιρείας και η αυστηροποίηση των ποινών στους εργοδότες για την παραβίαση της νομοθεσίας στην Ολλανδία, όπου διπλασιάστηκε η παράνομη απασχόληση δανειζόμενου προσωπικού με την αθρόα είσοδο μεταναστών από την Ανατολική Ευρώπη.

Η λήψη μέτρων για την αντιμετώπιση των φαινομένων καταστρατήγησης της εργατικής νομοθεσίας εκδηλώνονται μέσω παρεμβάσεων (INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2009). Για παράδειγμα, αλλαγές έλαβαν χώρα και στο σύστημα απολύσεων. Εισήχθη ο θεσμός της «φιλικής» διακοπής των συμβάσεων που συνεπάγεται μειωμένες αποζημιώσεις στη Γαλλία. Η ίδια χώρα καταδικάζεται από το Διεθνές Γραφείο Εργασίας, για την σύμβαση πρώτης απασχόλησης των νέων και τη δυνατότητα της αναιτιολόγητης διακοπής της από τους εργοδότες κατά τα δύο πρώτα έτη της διάρκειάς της.

Θεσμοθετείται η καταπολέμηση του φαινομένου των παράνομων παραιτήσεων, στην Ιταλία, η οποία γίνεται μέσω της υπογραφής παραίτησης με ανοικτή ημερομηνία κατά την πρόσληψη, σε περίπτωση εγκυμοσύνης ή ατυχήματος. Έτσι, εισάγεται η υποχρεωτική γνωστοποίηση της παραίτησης στην τοπική αρμόδια υπηρεσία, πριν την γνωστοποίησή της στον εργοδότη.

Η προώθηση της ευελιξίας της εργασίας επιχειρείται με ένα πλαίσιο μέτρων που αναζητεί με αμφιλεγόμενους όρους την ασφάλεια των εργαζομένων (Ευέλικτη Ασφάλεια ή flexicurity), με στόχο την εξισορρόπηση των αρνητικών συνεπειών της ανάπτυξης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και της απελευθέρωσης των απολύσεων ( INE/ ΓΣΕΕ- ΑΔΕΔΥ, 2009). Στη Γαλλία το πλαίσιο για την flexicurity εκδηλώνεται με ρυθμίσεις όπως η «φιλική» διακοπή της εργασιακής σχέσης, η αύξηση της δοκιμαστικής περιόδου και η εισαγωγή των συμβάσεων έργου σε ορισμένες κατηγορίες του εργατικού δυναμικού. Στην Ολλανδία, δημιουργείται ένα ταμείο υποχρεωτικής κατάρτισης, με πόρους οι οποίοι αντιστοιχούν σε τμήμα των αποζημιώσεων για απολύσεις, που δεν καταβάλλεται άμεσα στους απολυμένους, με

απώτερο στόχο την επανένταξη των ανέργων στην αγορά εργασίας. Παράλληλα, όμως, παρέχει διευκολύνσεις από το κόστος της απόλυσης στις επιχειρήσεις.

Η ανάπτυξη του θεσμού των stages σημειώνεται σε ευρεία κλίμακα, ακόμη και με όρους που αντιβαίνουν στο πραγματικό τους ρόλο. Παράδειγμα σε αυτή την περίπτωση αποτελεί η Ελλάδα.

Τέλος, όσον αφορά στην τηλεργασία, η ανάπτυξή της αφορά στο 8% της απασχόλησης στον ευρωπαϊκό χώρο, το οποίο κατά το 25% του χρόνου απασχόλησης εργάζεται με τηλεργασία, ενώ για το 2% η τηλεργασία αποτελεί πλήρη απασχόληση. Στη Δανία και τη Φινλανδία, εργάζεται με τηλεργασία το 25% της απασχόλησης. Στο Βέλγιο, τα ποσοστά τηλεργασίας ανέρχονται σε 7-11% και στην Ολλανδία 8%. Η θεσμική κάλυψη συχνά απουσιάζει, όπως για παράδειγμα στη Ρουμανία, στην οποία εργάζεται με τηλεργασία το 1% των απασχολούμενων, ενώ στη Λετονία καλύπτονται νομικά μόνο οι κατ' οίκον τηλεεργαζόμενοι (INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2009).

## ***2.5 Η επίδραση της οικονομικής κρίσης στις εργασιακές σχέσεις***

Η οικονομική κρίση, που ξέσπασε το 2008 και οι συνέπειές της, επηρέασαν σημαντικά την ευρωπαϊκή αγορά εργασίας. Αν και από το 2010, οι περισσότερες χώρες της Ευρώπης φάνηκαν να ξεπερνούν την ύφεση, τα σημάδια της στην αγορά εργασίας παραμένουν, αφού διαπιστώνεται μείωση της απασχόλησης, αύξηση της ανεργίας και ενίσχυση της ευελιξίας. Αυτοί οι παράγοντες επέδρασαν δυσμενώς στο περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων. Πολλές χώρες της Ευρωζώνης, μεταξύ αυτών και η Ελλάδα με την Ισπανία, είδαν τα επίπεδα της ανεργίας στο εσωτερικό τους να αυξάνονται δραματικά (Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων, 2011).

Το 2010, η Ευρωπαϊκή Ένωση παρουσίασε μια νέα στρατηγική για την απασχόληση, την Ευρώπη 2020, που αποτελεί συνέχεια της Συνθήκης της Λισαβόνας. Έχει στόχο την αύξηση της απασχόλησης, την ενίσχυση της ευελιξίας με



ασφάλεια, ενίσχυση της κινητικότητας και σύνδεση της απασχόλησης με το επίπεδο της εκπαίδευσης (Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων, 2011).

Όμως, και οι εξελίξεις στα εθνικά εργατικά δίκαια των χωρών μελών ακολουθούν την κατεύθυνση της ενίσχυσης της ευελιξίας, με μειώσεις στο κόστος απολύσεων, μειώσεις μισθών και προώθηση των ευέλικτων μορφών εργασίας (Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων, 2011).

Όσον αφορά στην Ελλάδα, η οικονομική κρίση που ταλανίζει τη χώρα είχε ως αποτέλεσμα να συντελείται στη χώρα μας μια άνευ προηγουμένου νομοθετική παρέμβαση στις εργασιακές σχέσεις. Οι αλλαγές αυτές ανατρέπουν σε μεγάλο βαθμό το εργατικό δίκαιο, όπως αυτό θεσμοθετήθηκε μέσω της εργατικής νομοθεσίας και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας (Καρακούλιας, 2012).

Πλέον, ο κύριος στόχος του εργασιακού μοντέλου είναι η ανάκτηση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας μέσω της μείωσης του κόστους εργασίας και της εκτεταμένης ευελιξίας στις εργασιακές σχέσεις (Καρακούλιας, 2012).

Από το 2010, η Ελλάδα εντάχθηκε στον μηχανισμό χρηματοοικονομικής στήριξης που απαρτίζεται από τα κράτη-μέλη της ζώνης του Ευρώ και του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου και σύναψε τη δεσμευτική συμφωνία οικονομικής και χρηματοπιστωτικής πολιτικής (το λεγόμενο Μνημόνιο). Η ψήφιση του Ν. 4046/12 ή εναλλακτικά το Μνημόνιο-2, περιλαμβάνει σειρά μέτρων με μειώσεις μισθών στον ιδιωτικό τομέα και αλλαγές θεμελιωδών αρχών και κανόνων του δικαίου των συλλογικών συμβάσεων (Καρακούλιας, 2012). Η πορεία υλοποίησης του αυστηρού προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής εποπτεύεται από την τριμερή εποπτεία των δανειστών της χώρας σε συνεργασία με την ελληνική Κυβέρνηση.

Οι μεταρρυθμίσεις του Μνημονίου προωθούν τα εξής ζητήματα εργατικού δικαίου (Καρακούλιας, 2012):

- Την ευελιξία της απασχόλησης, αφού υπάρχει διευκόλυνση των απολύσεων και των προσλήψεων και μείωση των αποζημιώσεων

- Την ευελιξία του περιεχομένου της απασχόλησης, αφού προωθούνται μορφές εργασίας, όπως η προσωρινή και η μερική απασχόληση, ο δανεισμός εργαζομένων, η τηλεργασία κτλ.
- Την ευελιξία στην οργάνωση του χρόνου εργασίας.
- Την ευελιξία στις αποδοχές, με μείωση των κατώτατων μισθών, διαμόρφωση αποδοχών σε επίπεδο επιχείρησης και όχι κλάδου και, τελικά, αποδυνάμωση της συλλογικής διαπραγμάτευσης.

Από το φθινόπωρο του 2011, και αφού έχουν μεσολαβήσει η ψήφιση του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Προσαρμογής 2012-2015 (Ν. 3985/11) και η ψήφιση του Ν. 3986/11, μετά από διαπραγματεύσεις ψηφίζεται ο Ν. 4046/12, ο οποίος εμπεριέχει το σύνολο των δεσμεύσεων της χώρας για την αναδιάρθρωση του χρέους και την ανταλλαγή των ελληνικών ομολόγων (PSI), το αναθεωρημένο πρόγραμμα δημοσιονομικής προσαρμογής έως το 2015, τα μέτρα για τον χρηματοπιστωτικό τομέα και το πρόγραμμα των διαρθρωτικών αλλαγών που περιλαμβάνει τις παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας και τους μισθούς (Καρακούλιας, 2012).

Στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, τα μέτρα αυτά αφορούν τέσσερις γενικές κατηγορίες παρεμβάσεων ως εξής (Καρακούλιας, 2012):

1. Διαρθρωτικά μέτρα για το επίπεδο των συλλογικών συμβάσεων.
2. Προσαρμογή του κατώτατου μισθού.
3. Προσαρμογή του μη μισθολογικού κόστους εργασίας
4. Επόμενες ενέργειες. Η κυβέρνηση θα επισκοπεί σε συνεχή βάση τα αποτελέσματα αυτών των μέτρων στην αγορά εργασίας και εάν χρειαστεί θα λάβει πρόσθετα διορθωτικά μέτρα.

## **2.6 Οι πρόσφατες νομοθετικές μεταρρυθμίσεις στις εργασιακές σχέσεις**

Από το 2010, η Ελλάδα προχώρησε σε μια σειρά νομοθετικών μεταρρυθμίσεων στις εργασιακές σχέσεις, ώστε να συμμορφωθεί με τις απαιτήσεις των πιστωτών της. Οι απαιτήσεις αυτές περιλαμβάνονται στο πρώτο και το δεύτερο Μνημόνιο, ενώ ενδιάμεσα μεσολάβησαν και τέσσερα επικαιροποιημένα προγράμματα του μνημονίου. Οι απαιτήσεις του πρώτου Μνημονίου θεσμοθετήθηκαν με το νόμο 3845/2010. Τα μέτρα που αφορούν τις εργασιακές σχέσεις είναι τα κάτωθι:

- Αλλαγή του θεσμικού πλαισίου των συλλογικών διαπραγματεύσεων.
- Αλλαγή της νομοθεσίας για την απασχόληση με: παράταση της περιόδου μαθητείας, μείωση του συνολικού επιπέδου των αποζημιώσεων, αύξηση του ορίου για τις ομαδικές απολύσεις, απαγόρευση των αυξήσεων των μισθών σε ονομαστική αξία επί 3 έτη, προώθηση της χρήσης των συμβάσεων εργασίας προσωρινής και μερικής απασχόλησης.
- Αναθεώρηση του κατώτατου μισθολογίου.
- Συγκράτηση μισθών μέσω: συμφωνιών για μισθούς κατώτερους αυτών των κλαδικών συμβάσεων, μεταβλητών απολαβών ώστε οι μισθοί να αντικατοπτρίζουν την παραγωγικότητα, αλλαγές στη Διαιτησία.
- Αύξηση της ευελιξίας του ωραρίου εργασίας με υπολογισμό του χρόνου εργασίας σε ετήσια βάση και μείωση των αμοιβών για υπερωριακή εργασία.
- Καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας με: επιβολή της δήλωσης των νέων απασχολούμενων και στελέχωση της Επιθεώρησης Εργασίας.

- Επανεξέταση των πολιτικών που παρέχουν δίχτυ κοινωνικής προστασίας.

Το πρώτο επικαιροποιημένο πρόγραμμα του Μνημονίου επαναλαμβάνει απαιτήσεις του πρώτου μνημονίου που δεν υλοποιήθηκαν. Συνεπώς, το πρώτο επικαιροποιημένο πρόγραμμα του Μνημονίου ορίζει τα εξής:

- Μείωση της αμοιβής της υπερωριακής εργασίας και δυνατότητες διευθέτησης του χρόνου εργασίας.
- Η επέκταση της δοκιμαστικής περιόδου απασχόλησης στο ένα έτος και η προώθηση της χρήσης της προσωρινής απασχόλησης και της μερικής απασχόλησης.
- Η υπερίσχυση των επιχειρησιακών ΣΣΕ έναντι των κλαδικών ΣΣΕ.
- Η κατάργηση της επέκτασης των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων σε επιχειρήσεις που δεν εκπροσωπούνται στις διαπραγματεύσεις.
- Δέσμευση για δικαίωμα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία και από τα δύο μέρη και ενίσχυση της ανεξαρτησίας του σώματος των διαιτητών.
- Η ενδυνάμωση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας.

Το δεύτερο επικαιροποιημένο πρόγραμμα του Μνημονίου περιελάμβανε επιπλέον αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις, ενώ επαναλάμβανε προηγούμενες δεσμεύσεις, οι οποίες δεν υλοποιήθηκαν. Τα κυριότερα στοιχεία του είναι τα εξής:

- Τροποποιήσεις του Ν. 1876/90 για την υπερίσχυση των επιχειρησιακών ΣΣΕ έναντι των κλαδικών ΣΣΕ.
- Η άρση του αριθμητικού κριτηρίου των 50 εργαζομένων για σύναψη επιχειρησιακής ΣΣΕ.

- Η κατάργηση της δυνατότητας επέκτασης των κλαδικών ΣΣΕ, σε επιχειρήσεις που δεν είναι μέλη των εργοδοτικών συνδέσμων.
- Η συμμετρία στο δικαίωμα προσφυγής στη διαιτησία, αφού πλέον προσέρχονται και οι δύο πλευρές στη διαιτησία
- Η επέκταση της χρονικής περιόδου για την προσωρινή απασχόληση.
- Η κατάργηση του αυξημένου ωρομισθίου για τους απασχολούμενους με μερική απασχόληση, αφού μέχρι πρόσφατα το ωρομίσθιο ήταν υψηλότερο στους απασχολούμενους με μερική απασχόληση.
- Το πιο ευέλικτο σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας και του συστήματος εργασίας με βάρδιες.

Ακολούθησαν το τρίτο και το τέταρτο επικαιροποιημένο πρόγραμμα του Μνημονίου που επαναλαμβάνουν δεσμεύεις που δεν υλοποιήθηκαν, με κυριότερες τις παρακάτω:

- Την επέκταση του χρονικού διαστήματος σύναψης συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου και την ευελιξία στη διευθέτηση του χρόνου εργασίας.
- Την απλοποίηση της διαδικασίας σύστασης εργατικών σωματείων σε επιχειρησιακό επίπεδο.
- Την προώθηση της πορείας των ειδικών επιχειρησιακών συμβάσεων (ν. 3899/ 2010),τη διασφάλιση, ώστε να συμβάλλουν στην ευθυγράμμιση των μισθών με την εξέλιξη της παραγωγικότητας.
- Την ανάληψη δέσμευσης για διευκόλυνση της μισθολογικής ευελιξίας σε επίπεδο επιχείρησης.

Αντίστοιχα το τέταρτο επικαιροποιημένο πρόγραμμα περιλαμβάνει τις εξής δεσμεύσεις, όσον αφορά τις εργασιακές σχέσεις:

- Την θέσπιση ειδικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου για τους νέους με μισθό κατώτερο από τα ελάχιστα της ΕΓΣΣΕ.
- Την ολοκλήρωση της ενδυνάμωσης της Επιθεώρησης Εργασίας με προσδιορισμό ποσοτικών στόχων ελέγχων (ν. 3996/2010).
- Την εκπόνηση πιλοτικής μελέτης για τις χρηματοοικονομικές επιπτώσεις στο σύστημα της κοινωνικής ασφάλισης μιας ενδεχόμενης μείωσης των ασφαλιστικών εισφορών στις επιχειρήσεις που θα εφαρμόσουν την κάρτα εργασίας.
- Την επανάληψη της δέσμευσης που αφορά την αξιολόγηση της προόδου του θεσμού των ειδικών επιχειρησιακών ΣΣΕ.

Με το Ν. 4046/12, ο οποίος εμπεριέχει το σύνολο των δεσμεύσεων της χώρας, υιοθετούνται οι απαιτήσεις των δανειστών που περιέχονται στο Μνημόνιο 2. Ο νόμος 4046/2012 περιλαμβάνει τα εξής:

- Διαρθρωτικά μέτρα για το επίπεδο των συλλογικών συμβάσεων. Τα μέτρα αυτά περιλαμβάνουν: τη διάρκεια των συλλογικών συμβάσεων και την αναθεώρηση της «μετενέργειας», την άρση της «μονιμότητας» σε ΔΕΚΟ και τράπεζες, το πάγωμα της «ωρίμανσης» μέχρι η ανεργία να πέσει κάτω από 10%, την εξάλειψη της μονομερούς προσφυγής σε διαιτησία.
- Προσαρμογή του κατώτατου μισθού. Τα μέτρα αυτά περιλαμβάνουν: την μείωση του επιπέδου του κατώτατου μισθού που καθορίζεται από την εθνική γενική συλλογική σύμβαση κατά 22%, το πάγωμα του κατώτατου μισθού μέχρι το τέλος της περιόδου του προγράμματος, επιπλέον μείωση 10% του κατώτατου μισθού για τους νέους,

την αναμόρφωση της εθνικής συλλογικής σύμβασης που θα ευθυγραμμίσει το πλαίσιο του κατώτατου μισθού της Ελλάδας με εκείνο συγκρίσιμων κρατών.

- Προσαρμογή του μη μισθολογικού κόστους εργασίας. Τα μέτρα αυτά περιλαμβάνουν: νομοθεσία για τη μείωση των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης για τους εργοδότες στο ΙΚΑ, εκπόνηση μιας μελέτης σχετικά με τον πρώτο πυλώνα επαγγελματικών συνταξιοδοτικών ταμείων σε εταιρείες με υπερβολικό κόστος κοινωνικής ασφάλισης και προτάσεις για την εξάλειψη αυτής της διαφοράς με δημοσιονομικά ουδέτερο τρόπο.

- Επόμενες ενέργειες για πρόσθετα διορθωτικά μέτρα, ώστε να διασφαλιστεί η ευκαμψία μισθών και υψηλότερη απασχόληση, ενώ υπάρχει και περίπτωση πιο άμεσων παρεμβάσεων.

Όσον αφορά στις Συλλογικές συμβάσεις, οι τελευταίες νομοθετικές ρυθμίσεις ορίζουν τα εξής:

- Ο νόμος 3945/2010 ορίζει ότι οι επιχειρησιακές συμβάσεις μπορούν να αποκλίνουν των συλλογικών. Επομένως, παύει να ισχύει η αρχή ότι εφαρμόζεται η πιο ευνοϊκή για τον εργαζόμενο σύμβαση.

- Ο ν. 3846/2010 αλλάζει τον τρόπο εκπροσώπησης των εργοδοτών στον κλάδο των τραπεζών. Επιπλέον δημιουργείται το Ηλεκτρονικό Μητρώο Συλλογικών Ρυθμίσεων

- Ο νόμος 3871/2010 απαγορεύει τις μισθολογικές αυξήσεις

- Ο νόμος 3863/2010 και αργότερα ο νόμος 3899/2010 αλλάζουν τη διαδικασία Μεσολάβησης και Διαιτησίας

- Θεσμοθετούνται ειδικές επιχειρησιακές συμβάσεις, οι οποίες θα μπορούν να υπερισχύουν ευνοϊκότερων κλαδικών συμβάσεων (ν. 3899/2010)

- Τις ειδικές επιχειρησιακές ΣΣΕ καταργεί ο νόμος 4024/2011 και απελευθερώνει τη σύναψή τους σε επιχειρησιακό επίπεδο, δυσκολεύοντας την εμπλοκή των κλαδικών σωματείων
- Ο νόμος 3996/2011 επιφέρει μεταρρυθμίσεις στο θεσμό της Συμφιλίωσης, κατά τη διαδικασία επίλυσης των ατομικών ή επιχειρησιακών διαφορών με παρέμβαση της Πολιτείας
- Με το νόμο 4046/2012 μειώνονται οι κατώτατοι μισθοί της ΕΓΣΣΕ, παγώνουν οι αυξήσεις και οι ωριμάνσεις, καταργείται η μονομερής προσφυγή στη Διαιτησία. Επιπλέον, υπάρχουν ρυθμίσεις για τη διάρκεια και τη μετενέργεια των ΣΣΕ



## **Κεφάλαιο 3: Η έννοια της τηλεργασίας**

### **3.1 Ορισμός**

Πολλοί ορισμοί έχουν διατυπωθεί για την τηλεργασία, οι οποίοι δεν εμφανίζουν σημαντικές διαφορές. Η έμφαση δίνεται στην απόσταση από τις εγκαταστάσεις της εταιρίας και στη χρήση της τεχνολογίας. Ενδεικτικά αναφέρονται οι εξής ορισμοί:

Η τηλεργασία είναι εκείνη η μορφή απασχόλησης στην οποία χρησιμοποιούνται οι τεχνολογίες της πληροφορικής και των επικοινωνιών, για την εργασία από απόσταση από τον τόπο στον οποίο βρίσκεται η επιχείρηση. Ο εργαζόμενος που απασχολείται με τηλεργασία μπορεί να εργάζεται στο σπίτι (Τζωρτζάκης & Τζωρτζάκη, 2002).

Σύμφωνα με τον ορισμό που έχει υιοθετήσει η Ευρωπαϊκή Ένωση, η τηλεργασία είναι η «μέθοδος οργάνωσης και εκτέλεσης της εργασίας, κατά την οποία σημαντικό μέρος του χρόνου εργασίας πραγματοποιείται εκτός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης και των χώρων όπου παραδίδονται τα αποτελέσματα της εργασίας, ενώ η ίδια η εργασία εκτελείται με τη χρήση της πληροφορικής τεχνολογίας και της τεχνολογίας μεταφοράς δεδομένων» (eWork, 2001).

Η τηλεργασία μπορεί, ακόμη, να οριστεί ως ένας ευέλικτος τρόπος οργάνωσης της εργασίας, στον οποίο δεν είναι απαραίτητη η φυσική παρουσία του εργαζομένου στο χώρο εργασίας, καθ' όλη τη διάρκεια του ωραρίου εργασίας του (Gray et al., 1993).

Η τηλεργασία θεωρείται μια ευέλικτη μορφή απασχόλησης που πραγματοποιείται κυρίως εκτός των χώρων της επιχείρησης. Ο εργαζόμενος με τηλεργασία εργάζεται στο σπίτι του, στα κέντρα τηλεργασίας ή και σε άλλους χώρους και δεν θεωρείται υπάλληλος γραφείου.

### 3.2 Οι μορφές της τηλεργασίας

Η τηλεργασία εμφανίζεται με πολλές μορφές, οι οποίες διακρίνονται σύμφωνα με μια σειρά από κριτήρια (Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, 2004).

Η τηλεργασία μπορεί να πάρει πολλές μορφές με κριτήριο το χώρο, με συνηθέστερες τις εξής (Αρβανίτης & Βόνδα, 2006):

- Κατ' οίκον εργασία (Home Based Teleworking). Σε αυτή τη μορφή τηλεργασίας, η εργασία πραγματοποιείται στο χώρο του σπιτιού του εργαζόμενου, χρησιμοποιώντας τον κατάλληλο εξοπλισμό (ηλεκτρονικό υπολογιστή, τηλέφωνο κτλ).
- Νομαδική Τηλεργασία (Nomadic Teleworking). Σε αυτή τη μορφή τηλεργασίας, υπάρχει γεωγραφική κινητικότητα, αφού οι εργαζόμενοι αλλάζουν συχνά τόπο εργασίας, μεταφέροντας μαζί τους και τον απαραίτητο εξοπλισμό.
- Κέντρα Τηλεργασίας (Telework Centres). Τα κέντρα τηλεργασίας λειτουργούν ως γραφεία με πρόσβαση σε τηλεπικοινωνίες και το διαδίκτυο και χρησιμοποιούνται είτε από εργαζομένους πολλών εταιριών, είτε από αυτοαπασχολούμενους.
- Τηλεσπίτια (Telecottages). Αυτός ο τύπος τηλεργασίας ξεκίνησε από τις Σκανδιναβικές χώρες, όπου κέντρα με τη μορφή ξύλινων σπιτιών, στα οποία οι εργαζόμενοι εκπαιδεύουν τους νέους στις Τεχνολογίες. Τα τηλεσπίτια είναι συνήθως εγκατεστημένα σε απομακρυσμένες περιοχές, με στόχο να τονώσουν τις τοπικές οικονομίες.
- Τηλεχωριά (Televillages). Αυτή η μορφή τηλεργασίας μοιάζει με την προηγούμενη, αλλά έχει εξελιχθεί. Τα τηλεχωριά έχουν τεχνολογικό εξοπλισμό και επικοινωνούν μέσω διαδικτύου μεταξύ τους.

- Δορυφορικά Κέντρα (Satellite Centres) είναι εγκατεστημένα σε απομακρυσμένες περιοχές και φιλοξενούν εργαζομένους του ίδιου οργανισμού. Σε αυτή τη μορφή τηλεργασίας επομένως, οι εργαζόμενοι που ανήκουν στον ίδιο οργανισμό μοιράζονται εγκαταστάσεις σε προάστια μεγάλων αστικών κέντρων ή σε απομακρυσμένες περιοχές, κοντά στις οικίες των εργαζομένων.

- Τηλεργασία με τη βοήθεια κινητού γραφείου (Remote office Teleworking). Σε αυτή την περίπτωση, ο χώρος όπου παρέχεται η εργασία βρίσκεται μακριά από την εταιρεία και τα υπόλοιπα γραφεία της.

- Διάσπαρτη ή εκτός συνόρων Τηλεργασία (Offshore Teleworking). Σε αυτή την περίπτωση, πολλά κινητά γραφεία ανά τον κόσμο χρησιμοποιούνται από τηλεεργαζόμενους, ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης. Αποτελεί ένα είδος υπεργολαβίας επιχειρήσεων, σε χώρες με χαμηλό εργατικό κόστος.

- Ομαδική Εργασία από απόσταση (team-telework from a distance). Πρόκειται για εργασία που παρέχεται από ομάδες εργαζομένων, η οποία παρέχεται από απόσταση. Τα κυριότερα παραδείγματα αυτής της μορφής τηλεργασίας είναι η τηλεϊατρική, η τηλεεκπαίδευση, το ηλεκτρονικό εμπόριο κτλ.

- Τηλε-υπηρεσίες (Teleservices). Σε αυτό τον τύπο τηλεργασίας υπάγονται υπηρεσίες, όπως η γραμματειακή υποστήριξη από απόσταση.

Αυτοί οι τύποι τηλεργασίας δημιουργήθηκαν για να καλύπτουν διαφορετικές ανάγκες των εργαζομένων με ευέλικτο ωράριο εργασίας, ώστε να βελτιώνεται η παραγωγικότητα του εργαζομένου.

Η τηλεργασία έχει κι άλλες διακρίσεις με πολλά διαφορετικά κριτήρια, όπως ο τρόπος οργάνωσης. Για παράδειγμα, με κριτήριο τον τρόπο οργάνωσης, η τηλεργασία διακρίνεται σε on-line και off-line. Στην πρώτη μορφή ο εργαζόμενος συνδέεται στο δίκτυο της εταιρίας, ενώ στη δεύτερη εργάζεται στον προσωπικό του υπολογιστή και συνδέεται με την επιχείρηση μόνο σε ορισμένες περιπτώσεις.

### **3.3 Τα χαρακτηριστικά της τηλεργασίας**

Τα κύρια χαρακτηριστικά της τηλεργασίας είναι τα εξής (Μουστρής, 2007):

- Η ανεξαρτησία της τοποθεσίας παροχής της εργασίας, αφού δίνεται έμφαση στην ποιότητα του αποτελέσματος και στον τρόπο εργασίας, και όχι στο χώρο που αυτή πραγματοποιείται
- Η ευελιξία. Ο εργαζόμενος διαχειρίζεται καλύτερα το χρόνο εργασίας του, ενώ ταυτόχρονα έχει τη δυνατότητα να αφιερώνει χρόνο και στις οικογενειακές του υποχρεώσεις.
- Η χρήση των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών, αφού η τηλεργασία στηρίζεται στις νέες τεχνολογίες για την εκτέλεσή της.
- Αποτελεί μια νέα μορφή απασχόλησης και διαμορφώνει αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις
- Δίνει την ευκαιρία σε άτομα που αποκλειόταν από την αγορά εργασίας, να εργαστούν από το σπίτι
- Ο εθελοντικός χαρακτήρας της τηλεργασίας είναι ένα ακόμη χαρακτηριστικό της, το οποίο συχνά καταπατείται από τους εργοδότες.

Η τηλεργασία αποτελεί μια ευέλικτη μορφή απασχόλησης, αφού παρέχει ευελιξία τόσο στον τόπο εργασίας, όσο και στην οργάνωση του χρόνου. Η ανάπτυξή της δεν θα ήταν δυνατή χωρίς την ανάπτυξη των τεχνολογιών της πληροφορικής και των τηλεπικοινωνιών, που εκμηδενίζουν τις αποστάσεις και το κόστος επικοινωνίας. Επιπλέον, η τηλεργασία αποτέλεσε απάντηση στις απαιτήσεις για μείωση της ανεργίας και τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας, σε παγκόσμιο επίπεδο.

Η τηλεργασία χρησιμοποιείται ευρύτατα στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας. Οι απασχολούμενοι με τηλεργασία απολαμβάνουν ευελιξία, καθώς δεν είναι πάντα απαραίτητη η φυσική παρουσία τους στο χώρο εργασίας. Ο εργαζόμενος έχει την

ευχέρεια να καθορίσει την οργάνωση του χρόνου εργασίας μέσα στα όρια της ισχύουσας νομοθεσίας, των συλλογικών συμβάσεων και των κανονισμών της επιχείρησης. Οι απασχολούμενοι με τηλεργασία έχουν τα ίδια εργασιακά δικαιώματα με τους εργαζόμενους στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης (Αρβανίτης & Βόνδα, 2006).

Η τηλεργασία έχει οικειοθελή χαρακτήρα και μπορεί να αποτελεί μέρος της περιγραφής της θέσης εργασίας του εργαζομένου. Σε κάθε περίπτωση, ο εργοδότης παρέχει στον εργαζόμενο γραπτές πληροφορίες για την άσκηση των καθηκόντων του. Ο χαρακτηρισμός της εργασιακής σχέσης είναι δυσχερής, λόγω της έλλειψης της προσωπικής παρουσίας του εργαζόμενου στο χώρο της επιχείρησης. Επιπλέον, η εξάρτηση δεν καθορίζεται από τη μορφή που δίνουν τα μέρη στην εργασιακή τους σχέση, αλλά από μαχητά τεκμήρια, όπως η ασφάλιση στο Ι.Κ.Α. (Ζαρταλούδης, 2009).

### ***3.4 Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα της τηλεργασίας***

Η υιοθέτηση της τηλεργασίας επηρεάζει σημαντικά τον τρόπο λειτουργίας της επιχείρησης, της εργασίας του εργαζομένου, αλλά και την τοπική κοινωνία. Τα αποτελέσματα της τηλεργασίας είναι θετικά και αρνητικά.

Η τηλεργασία μπορεί να προσφέρει σημαντικά πλεονεκτήματα τόσο στις επιχειρήσεις, στους εργαζόμενους, όσο και στην οικονομία. Τα κυριότερα οφέλη για τους εργοδότες είναι οι εξοικονομήσεις κόστους, η αυξημένη παραγωγικότητα, τα βελτιωμένα κίνητρα και η ευελιξία. Η μείωση του κόστους οφείλεται στις εξοικονομήσεις για κτίρια και εγκαταστάσεις, ενώ μειώνεται και το μισθολογικό κόστος, αφού απαιτούνται λιγότερα υψηλόβαθμα στελέχη για την ορθή λειτουργία της επιχείρησης. Τα βελτιωμένα κίνητρα σχετίζονται με την αυξημένη εμπιστοσύνη που δείχνει ο εργοδότης στον εργαζόμενο με τον πιο ανεξάρτητο τρόπο εργασίας (Τζωρτζακης & Τζωρτζακη, 2002).

Η εφαρμογή της τηλεργασίας μικραίνει το ρόλο των ενδιάμεσων στελεχών, τα οποία αποκτούν πλέον μόνο συντονιστικό ρόλο, μειώνοντας την κάθετη ιεραρχική οργάνωση στην επιχείρηση (Κουκουβίνος & Κουσούνη, 1999). Ταυτόχρονα, η αποκέντρωση της εργασίας αυξάνει την αυτονομία και την υπευθυνότητα των εργαζομένων, προσφέρει μεγαλύτερο έλεγχο στην εργασία και το χρόνο, αναπτύσσει το ρόλο του εργαζόμενου, αφού του δίνει τη δυνατότητα να αναλάβει περισσότερες πρωτοβουλίες (Ραγκούσης, 2003). Η τηλεργασία μπορεί, ακόμη, να επιδράσει θετικά στη μείωση του λειτουργικού κόστους, αλλά και του κόστους των παγίων. Αυτό συμβαίνει, γιατί δεν υπάρχουν μεγάλες απαιτήσεις για πάγια, ενώ ταυτόχρονα μειώνονται οι ανάγκες για διοικητικά στελέχη και έξοδα μετακίνησης. Καθώς μειώνονται οι απουσίες του προσωπικού λόγω της μη υποχρεωτικής του παρουσίας στο χώρο, μπορεί να θεωρηθεί ότι αυξάνεται η παραγωγικότητα και η αίσθηση της ανεξαρτησίας (Κωνσταντέλου & Πολυμενάκου, 2002).

Η ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών αυξάνεται, αφού πλέον η επιχείρηση στελεχώνεται με εξειδικευμένο προσωπικό. Ταυτόχρονα έχει μεγαλύτερη ευελιξία, τόσο στην ιεράρχηση των ατόμων, όσο και στον αριθμό των εργαζομένων που απασχολεί.

Τα κύρια οφέλη για τους εργαζόμενους είναι τα εξής (Τζωρτζακης & Τζωρτζακη, 2002):

- Η μείωση του χρόνου και του κόστους μεταφοράς, αφού αποτελούν βασικό κίνητρο για πολλούς εργαζόμενους για να επιλέξουν την τηλεργασία
- Οι περισσότερες ευκαιρίες για εργασία, αφού δεν υπάρχουν περιορισμοί στις αποστάσεις
- Η μικρότερη αναστάτωση στην οικογενειακή ζωή του εργαζόμενου, αφού το ωράριο εργασίας είναι πιο ευέλικτο και δεν υπάρχει ανάγκη μετεγκατάστασης.

- Η καλύτερη ισορροπία ανάμεσα στην εργασία και την οικογενειακή ζωή, αφού ο εργαζόμενος συμμετέχει περισσότερο στις οικογενειακές δραστηριότητες

- Το ευέλικτο ωράριο, καθώς ο εργαζόμενος μπορεί να επιλέξει να εργάζεται τις ώρες που είναι πιο παραγωγικός

Η τηλεργασία μπορεί να βοηθήσει τον εργαζόμενο να ικανοποιήσει τις ανάγκες του, αφού θα συνδυάζει την επαγγελματική με την οικογενειακή του ζωή, θα έχει λιγότερες μετακινήσεις και μεγαλύτερη ευελιξία κινήσεων, ενώ μπορεί να αναζητήσει εργασία σε οποιαδήποτε χώρα (Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, 2004).

Τέλος, τα οφέλη για την κοινωνία και την οικονομία περιλαμβάνουν τα εξής (Τζωρτζάκης & Τζωρτζάκη, 2002):

- Μειώνεται η κυκλοφοριακή συμφόρηση
- Μειώνεται η μόλυνση του περιβάλλοντος που οφείλεται στις μετακινήσεις

- Δίνεται η δυνατότητα εργασίας σε άτομα με ειδικές ανάγκες, λόγω των μειωμένων μετακινήσεων

- Δίνεται η δυνατότητα εργασίας σε άτομα που δεν μπορούν να εγκαταλείψουν το σπίτι τους, όπως οι μητέρες με μικρά παιδιά, όσοι φροντίζουν αρρώστους κτλ

Η χρήση της τηλεργασίας μπορεί να συμβάλει στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και νέων ειδικοτήτων, που αυξάνουν την ανταγωνιστικότητα της οικονομίας, ακόμη και σε απομακρυσμένες περιοχές (Ντούτσης, 1998). Επιπλέον, δίνει τη δυνατότητα να εργαστούν και σε άτομα που είχαν αποκλειστεί από την αγορά εργασίας, μειώνοντας τον κοινωνικό αποκλεισμό, και ταυτόχρονα προωθεί την ισότητα των δύο φύλων (Αναστασίου, 2007). Τέλος, μειώνεται σημαντικά και το κόστος μετακίνησης των εργαζομένων.

Η τηλεργασία, όμως, έχει και μειονεκτήματα για την επιχείρηση, τα οποία εμποδίζουν την επιτυχή εφαρμογή της. Για να ξεκινήσει μια επιχείρηση να απασχολεί προσωπικό με τη μορφή της τηλεργασίας, θα πρέπει να επενδύσει ένα μεγάλο ποσό για την αγορά εξοπλισμού και την εκπαίδευση των εργαζομένων της. Επιπλέον, η τηλεργασία μπορεί να συνοδεύεται από κακό συντονισμό, αλλά και ελλιπή έλεγχο. Προβλήματα μπορεί, ακόμη, να προκύψουν στην κατανομή των αρμοδιοτήτων, την επικοινωνία μεταξύ των εργαζομένων, αλλά και στην επίβλεψη των στελεχών. Τα προβλήματα αυτά μπορούν να βλάψουν την εικόνα της εταιρίας (Υπουργείο Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας, 2004). Συνεπώς, η εφαρμογή της τηλεργασίας απαιτεί την προσαρμογή της εταιρικής κουλτούρας. Ακόμη, είναι πιθανό να προκύψουν προβλήματα ασφαλείας των δεδομένων, αφού ο απασχολούμενος με τηλεργασία, δεν έχει άμεση τεχνική υποστήριξη (Υπουργείο Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας, 2004).

Όσον αφορά στα μειονεκτήματα της τηλεργασίας για τον εργαζόμενο, θα πρέπει να αναφερθούν οι κίνδυνοι που αντιμετωπίζει ο εργαζόμενος, αφού η τηλεργασία δεν προστατεύεται πλήρως από το εργατικό δίκαιο. Το συνηθέστερο πρόβλημα, είναι η σύναψη συμβάσεων ανεξάρτητης εργασίας, όταν στην πραγματικότητα η τηλεργασία είναι εξαρτημένη εργασία. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να καταπατώνται ορισμένα βασικά δικαιώματα του εργαζόμενου (Κονταξόπουλος, 2000). Επιπλέον, το γεγονός ότι ο εργοδότης μπορεί να ελέγχει και να επιβλέπει τον εργαζόμενο, γεγονός που υποδηλώνει μια σχέση εξαρτημένης εργασίας.

Ένα ακόμη πρόβλημα, που συνδέεται με την τηλεργασία είναι το γεγονός ότι ο εργαζόμενος με τηλεργασία απομακρύνεται από τη συνδικαλιστική δράση των συναδέλφων του, και δεν μπορεί, να διεκδικήσει τα δικαιώματά του μαζί τους. Έτσι, δημιουργούνται εργαζόμενοι δύο ταχυτήτων.

Η ιδιωτική ζωή του εργαζόμενου με τηλεργασία μπορεί να θεωρείται πιο ισορροπημένη, αφού μπορεί να συνδυάζεται με την εργασία του. Όμως, την ίδια στιγμή κινδυνεύει από την ασάφεια των ορίων μεταξύ εργασιακής και ιδιωτικής ζωής. Επιπλέον, ο εργαζόμενος, πολλές φορές, βρίσκεται δέσμιος της επιχείρησης, αφού έχει τη δυνατότητα να παρέχει τις υπηρεσίες του και πέρα, από το επίσημο ωράριο εργασίας (Κουκιάδης, 1986). Ακόμη, λόγω της μικρής επικοινωνίας και



επαφής του με τους συνεργάτες του, ο εργαζόμενος με τηλεργασία μπορεί να υποστεί επαγγελματική, αλλά και κοινωνική απομόνωση (Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, 2004). Άλλα προβλήματα, που σχετίζονται με την τηλεργασία, είναι η οικονομική επιβάρυνση του εργαζομένου. Οι μειωμένες του ευκαιρίες για εκπαίδευση και κατάρτιση. Η άνιση μεταχείρισή του σε σχέση με τους υπόλοιπους εργαζόμενους. Η δυσκολία διασφάλισης των κανόνων υγιεινής και ασφάλειας, η καταπάτηση της προσωπικής του ζωής κτλ.

### ***3.5 Το νομοθετικό πλαίσιο και η εφαρμογή της τηλεργασίας στην ΕΕ***

Πολλές χώρες στην Ευρώπη εφαρμόζουν την τηλεργασία. Ενδεικτικά θα αναφερθούν μερικές περιπτώσεις χωρών. Η φιλοσοφία της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τις εργασιακές σχέσεις αντικατοπτρίζεται στην Λευκή Βίβλο για την Ανάπτυξη, την Ανταγωνιστικότητα και την Απασχόληση (1993), η οποία επιδιώκει να λύσει το πρόβλημα της ανεργίας. Η ανεργία στην Ευρωπαϊκή Ένωση θεωρήθηκε ότι οφείλεται στην χαμηλή ανταγωνιστικότητα, που προκαλείται από το υψηλό κόστος εργασίας. Ταυτόχρονα, ανασταλτικός παράγοντας θεωρήθηκε και η έλλειψη ευελιξίας στην Ευρωπαϊκή αγορά εργασίας.

Η Λευκή Βίβλος έθεσε ως βασικό άξονα την ευελιξία, και γι' αυτό έδωσε ιδιαίτερη έμφαση στις νέες μορφές εργασίας. Η έννοια της ευελιξίας στην εργασία περιέχεται και στη Λευκή Βίβλο για την Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική (1994), ενώ λίγο αργότερα, το 2007, στη Συνθήκη της Λισαβόνας, γίνεται αναφορά στην ευελιξία με ασφάλεια. Η ευελιξία με ασφάλεια αναφέρεται και στην Πράσινη Βίβλο για τον εκσυγχρονισμό του εργατικού δικαίου. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο προτείνεται και η τηλεργασία ως ευέλικτη μορφή εργασίας.

Με το νομοθετικό πλαίσιο στην Ευρωπαϊκή Ένωση, για να οριστούν τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των εργαζομένων με τηλεργασία, υπογράφηκε η «Συμφωνία – Πλαίσιο για την Τηλεργασία», το 2002. Η Σύνοδος του Ευρωπαϊκού

Συμβουλίου της Λισαβόνας, το 2000, εστίασε το ενδιαφέρον της στους εξαρτημένους εργαζόμενους και στην τηλεργασία. Από τις διαβουλεύσεις που ξεκίνησαν εκεί προέκυψε η Συμφωνία – Πλαίσιο για την τηλεργασία, η οποία παρέχει στα κράτη- μέλη ένα γενικό πλαίσιο για την τηλεργασία και περιλαμβάνει θέματα, όπως ο εθελοντικός χαρακτήρας της τηλεργασίας, οι συνθήκες εργασίας, η προστασία της ιδιωτική ζωής, τα δικαιώματα των εργαζομένων κτλ.

Η τηλεργασία εφαρμόζεται σε μεγαλύτερο βαθμό στις χώρες της Βόρειας Ευρώπης, λόγω της τεχνογνωσίας τους. Αντίθετα, στη Νότια Ευρώπη ο θεσμός υιοθετήθηκε σε μικρότερο βαθμό, λόγω της ελλιπούς τεχνολογικής υποδομής, των παλιών διοικητικών νοοτροπιών, του υψηλού κόστους του εξοπλισμού και της απουσίας ρυθμιστικού πλαισίου.

Συνοψίζοντας, μπορεί να αναφερθεί ότι η υιοθέτηση της τηλεργασίας αυξάνει σε όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ. Η μέση αναλογία εργαζομένων με τηλεργασία στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης αυξήθηκε από περίπου 5% το 2000 σε 7% το 2005. Τα υψηλότερα ποσοστά τηλεργασίας παρατηρούνται στην Τσεχική Δημοκρατία, στη Μεγάλη Βρετανία και στη Δανία. Υψηλά ποσοστά άνω του ευρωπαϊκού μέσου όρου καταγράφονται στο Βέλγιο, στις Κάτω Χώρες, στο Λουξεμβούργο, στα σκανδιναβικά κράτη και σε αρκετά νέα κράτη μέλη. Όσον αφορά, στη σύγκριση μεταξύ των διαφόρων μορφών τηλεργασίας, η τηλεργασία της μερικής απασχόλησης είναι η πιο συνηθισμένη (Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη βελτίωση των Συνθηκών διαβίωσης και εργασίας, 2009).

### ***3.6 Προηγούμενες μελέτες για την τηλεργασία***

Πολλές μελέτες έχουν ως αντικείμενο τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης και την τηλεργασία σε διάφορες χώρες. Ενδεικτικά, θα γίνει αναφορά σε μερικές από αυτές.

Η μελέτη του Orpen (1981) εξέτασε τη σχέση που υπάρχει ανάμεσα στα ευέλικτα ωράρια και την εργασιακή απόδοση και ικανοποίηση. Από την μελέτη προέκυψε ότι τα ευέλικτα ωράρια στην εργασία, μπορούν να αυξήσουν την εργασιακή ικανοποίηση, δεν έχουν, όμως, σχέση με την παραγωγικότητα και την απόδοση.

Η έρευνα των Hamer et al. (1991) για την εφαρμογή της τηλεργασίας στην Ολλανδία καταλήγει στο συμπέρασμα ότι οι μετακινήσεις των εργαζομένων μειώνονται κατά 17%, ενώ ακόμη, και κατά τις ώρες αιχμής η μείωση στην κυκλοφοριακή κίνηση που προκαλείται από τη χρήση αυτοκινήτων είναι μειωμένη κατά 26%.

Η μελέτη των Mann και Holdsworth (2003) αποκάλυψε ότι οι η τηλεργασία έχει σημαντική επίδραση στην ψυχολογική κατάσταση των εργαζομένων. Πιο συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με τηλεργασία αισθάνονται απομόνωση, ανησυχία και ενοχές, ενώ σε μικρότερο βαθμό εντοπίζονται και σωματικά συμπτώματα.

Η έρευνα των Hesselink και Van Vuuren (1999) εξέτασαν τη σχέση ανάμεσα στην ευελιξία στην εργασία και την ασφάλεια. Από την έρευνά τους προέκυψε ότι οι εργαζόμενοι, που απασχολούνται με κάποια ευέλικτη μορφή εργασίας εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα ανασφάλειας για το μέλλον της σταδιοδρομίας τους.

Η έρευνα του Κουζή (2002) για την Ελλάδα έδειξε ότι περίπου το 80% των εργαζομένων απασχολούνται στις παλιές μορφές εργασίας. Παρόλα αυτά, παρατηρείται μια αύξηση της χρήσης των νέων μορφών απασχόλησης. Οι νέες μορφές απασχόλησης που εφαρμόζονται περισσότερο είναι οι εξής: η προσωρινή απασχόληση, η υπερωριακή απασχόληση, η χρήση της εργολαβίας κτλ. Από την άλλη πλευρά, η τηλεργασία και ο δανεισμός των εργαζομένων, δεν χρησιμοποιούνται σε μεγάλο βαθμό.

## **Κεφάλαιο 4: Η τηλεργασία στην Ελλάδα**

### ***4.1 Η υφιστάμενη κατάσταση***

Η τηλεργασία δεν έχει υιοθετηθεί στην Ελλάδα, ενώ όπου χρησιμοποιείται τείνει να έχει τη μορφή της συμπληρωματικής εργασίας. Η κατάσταση αυτή οφείλεται. Την έλλειψη υποδομών τηλεπικοινωνιών και πληροφορικής. Την έλλειψη κατάλληλου θεσμικού πλαισίου, την ελλιπή προετοιμασία που παρέχει το εκπαιδευτικό σύστημα και τις ξεπερασμένες διοικητικές πρακτικές (Κωνσταντέλου & Πολυμενάκου, 2002).

Οι όποιες δράσεις λαμβάνουν χώρα στις Ελλάδα για την προώθηση της τηλεργασίας, οφείλονται στη χρηματοδότηση από ευρωπαϊκά προγράμματα (Κουφοπούλου, 2005), όπως για παράδειγμα στα πλαίσια του Επιχειρησιακού Προγράμματος Κοινωνία της Πληροφορίας, στα πλαίσια του Γ' Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης.

### ***4.2 Το νομοθετικό πλαίσιο της τηλεργασίας στην Ελλάδα***

Η ελληνική νομοθεσία προσπαθεί να προστατέψει τους εργαζόμενους που εργάζονται με τηλεργασία. Ο Νόμος 2639/1998 (άρθρο 1 παρ. 1) αναγνωρίζει την τηλεργασία ως νομοθετικά προστατευμένη, όταν πληροί τις εξής προϋποθέσεις:

- Όταν υπάρχει έγγραφη σύμβαση εργασίας
- Ο εργοδότης πρέπει να υποβάλει αντίγραφο σύμβασης εντός 15 ημερών στην Επιθεώρηση Εργασίας, διαφορετικά θεωρείται σύμβαση εξαρτημένης εργασίας

Πιο ολοκληρωμένες ρυθμίσεις για την τηλεργασία προβλέπει ο ν. 3846/2010, ο οποίος ρυθμίζει ποικίλα ζητήματα εργασιακών σχέσεων. Σύμφωνα με το άρθρο 5 του νόμου αυτού, ο εργοδότης, κατά την κατάρτιση σύμβασης εργασίας για τηλεργασία, υποχρεούται να παραδίδει γραπτώς στον εργαζόμενο μέσα σε οκτώ ημέρες το σύνολο των πληροφοριών που αφορούν την εργασία που καλείται να εκτελέσει. Αν η παραδοσιακή εργασία μετατρέπεται σε τηλεργασία, τότε προβλέπεται περίοδος προσαρμογής τριών μηνών, κατά την οποία τα δύο μέρη μπορούν να την απορρίψουν και ο μισθωτός να επιστρέψει στην προηγούμενη εργασία του. Επιπρόσθετα, ο εργοδότης αναλαμβάνει το κόστος που προκαλείται στο μισθωτό από την τηλεργασία.

Με τον Ν. 3846/10 και συγκριμένα το άρθρο 1, οι ειδικές μορφές απασχόλησης, όπως η τηλεργασία, μπορούν να θεωρηθούν ότι υποκρύπτουν εξαρτημένη εργασία υπό την προϋπόθεση ότι η εργασία παρέχεται αυτοπροσώπως, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο, στον ίδιο εργοδότη για εννέα συνεχείς μήνες. Έτσι, τροποποιείται η προηγούμενη ρύθμιση του Ν. 2639/98, η οποία επέβαλε στον εργοδότη την υποχρέωση γνωστοποίησης της σύμβασης ως τέτοιας εντός 15 ημερών στην Επιθεώρηση Εργασίας. Αυτή η υποχρέωση απαλείφεται και εφεξής καθίσταται πιο ελαστική και λιγότερο αυστηρή η σύναψη των ειδικών αυτών μορφών απασχόλησης. Πρακτικά, η πραγματική εξακρίβωση του γεγονότος, εάν η απασχόληση ενός ατόμου με μια από τις ειδικές μορφές απασχόλησης συνιστά ή όχι εξαρτημένη εργασία (και κατά συνέπεια, αν ο εργαζόμενος απολαμβάνει τα δικαιώματα που απορρέουν από αυτήν), μετατοπίζει το βάρος της απόδειξης από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, ο οποίος καλείται να αποδείξει ότι εργάζεται αποκλειστικά και αυτοπροσώπως στον ίδιο εργοδότη επί εννέα συνεχείς μήνες. Επομένως, εάν η απασχόληση αυτή είναι μικρότερη των 9 μηνών ή εάν παρασχεθεί με διακεκομμένο τρόπο, δεν υπάρχει εξαρτημένη εργασία.

Ο Ν. 3846/10, στο άρθρο 5, περιέχει πρόσθετες ρυθμίσεις ως προς την τηλεργασία, τον τρόπο σύναψης και το πλαίσιο λειτουργίας της, καθώς και τη δυνατότητα μετατροπής της κανονικής εργασίας σε τηλεργασία. Πλέον, ο εργοδότης υποχρεώνεται να παραδίδει γραπτώς στον εργαζόμενο, μέσα σε οκτώ ημέρες, το σύνολο των πληροφοριών που αναφέρονται στην εκτέλεση της εργασίας. Στις

περιπτώσεις, στις οποίες η κανονική εργασία μετατρέπεται σε τηλεργασία, καθορίζεται περίοδος προσαρμογής τριών μηνών, κατά την οποία οποιοδήποτε από τα μέρη μπορεί να θέσει τέλος στην τηλεργασία.

Εφαρμόζονται όμως και διατάξεις προγενέστερων νόμων, όπως ο ν. 1876/1990 και ο ν. 1902/ 1990.

Το άρθρο 1 παρ. 2 του Ν. 1876/1990, προβλέπει ότι ο νόμος εφαρμόζεται και σε φυσικά πρόσωπα, που αν και δε έχουν σχέση εξαρτημένης εργασίας, παρόλα αυτά πρέπει να προστατεύονται όπως οι υπόλοιποι μισθωτοί.

Το άρθρο 22 του Ν. 1902/1990, προβλέπει κοινωνική ασφάλιση στο Ι.Κ.Α για τα φυσικά πρόσωπα που απασχολούνται σε μία ή περισσότερες επιχειρήσεις, αμείβονται κατ' αποκοπή και εργάζονται στο σπίτι ή σε χώρο εκτός επιχείρησης. Το ασφαλιστικό και φορολογικό καθεστώς των εργαζομένων με το καθεστώς της τηλεργασίας, είναι ίδιο με αυτό των υπολοίπων εργαζομένων. Ο εργαζόμενος, ως ανεξάρτητος επαγγελματίας, ασφαλιζεται στον Ο.Α.Ε.Ε. και αναλαμβάνει την υποχρέωση να εκδίδει δελτία παροχής υπηρεσιών. Σε περίπτωση που εργάζεται με σύμβαση έργου, τότε είναι ασφαλισμένος στο Ι.Κ.Α.

Ο εργοδότης οφείλει βάσει της νομοθεσίας (Ν. 1568/85 και ΠΔ 294/88, ΠΔ 17/96), να ενημερώσει τον εργαζόμενο για τα θέματα ασφάλειας και υγιεινής που τον αφορούν. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων και οι αρχές έχουν δικαίωμα ελέγχουν την καταλληλότητα στο χώρο της τηλεργασίας του απασχολούμενου.

Η Εθνική Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας 2006-2007, η οποία δεν ισχύει πλέον, όριζε την άμεση εφαρμογή της ευρωπαϊκής συμφωνίας-πλαίσου για την τηλεργασία, που συνήφθη από τη Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (C.E.S), την Ευρωπαϊκή Εργοδοτική Οργάνωση Επιχειρήσεων Ιδιωτικού Τομέα (UNICE), την Ευρωπαϊκή Οργάνωση Βιοτεχνών Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων (UEAPME) και το Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημοσίων Επιχειρήσεων (CEEP). Η συμφωνία ορίζει την τηλεργασία και αναφέρεται στον οικειοθελή χαρακτήρα της. Οι ιδιαιτερότητες της τηλεργασίας απαιτούν επιπλέον πληροφορίες σε θέματα όπως το τμήμα της επιχείρησης στο οποίο ανήκει ο εργαζόμενος, τα άτομα στα οποία ο

εργαζόμενος μπορεί να απευθύνει ερωτήματα ή να αναφέρει την πορεία της εργασίας του κλπ (Αρβανίτης & Βόνδα, 2006).

### ***4.3 Οι προοπτικές της τηλεργασίας στην Ελλάδα***

Η ελληνική αγορά εργασίας με τα υψηλά ποσοστά ανεργίας, μπορεί να θεωρηθεί ευνοϊκό περιβάλλον για την υιοθέτηση της τηλεργασίας. Ο λόγος είναι ότι η τηλεργασία μπορεί να συμβάλει στη συγκράτηση του λειτουργικού κόστους και τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, ειδικά για άτομα που έχουν υψηλή κατάρτιση. Επιπλέον, οι υποδομές στις τηλεπικοινωνίες και την πληροφορική, έχουν αναπτυχθεί σημαντικά σε σχέση με το παρελθόν. Επιπρόσθετα, η Ελλάδα θα μπορούσε να έχει αναπτύξει σημαντικά την τηλεργασία, λόγω της ανάγκης για αποκέντρωση, αλλά και του μεγάλου αριθμού των νησιών.

Από την άλλη πλευρά, όμως, υπάρχουν προβλήματα που δεν επέτρεψαν την εξάπλωση της τηλεργασίας στη χώρα. Παράδειγμα αποτελεί η μικρή εξοικείωση των ατόμων με τις νέες τεχνολογίες ώστε, να τις χρησιμοποιήσουν ως βασικό εργαλείο της δουλειάς τους. Ακόμη, η μειωμένη ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας και της ελληνικής αγοράς εργασίας, απαιτούν την προώθηση μιας εθνικής στρατηγικής που θα περιλαμβάνει και την τηλεργασία. Πρωταρχικό ρόλο θα παίξει στην επιτυχία του εγχειρήματος και η θέσπιση του κατάλληλου ρυθμιστικού πλαισίου, ώστε να προστατεύεται ο εθελοντικός χαρακτήρας της τηλεργασίας και να μην γίνεται ο εργαζόμενος αντικείμενο εκμετάλλευσης.

Έμφαση θα πρέπει ακόμη να δοθεί, και στην προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων που απασχολούνται με τηλεργασία. Οι εργαζόμενοι αυτοί συχνά δεν έχουν τις ίδιες ευκαιρίες εξέλιξης και εκπαίδευσης με τους υπόλοιπους εργαζόμενους

Η τηλεργασία μπορεί να εφαρμοστεί με μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα στην Ελλάδα, αν καλυφθούν ορισμένα κενά ώστε, να προστατεύονται και οι δύο πλευρές. Έτσι, απαιτείται ένα θεσμικό πλαίσιο ασφαλιστικής κάλυψης της

τηλεργασίας, αλλά και ανανέωση της νομοθεσίας περί υγιεινής και ασφάλειας, αφού οι συνθήκες εργασίας στην τηλεργασία διαφέρουν σημαντικά από τις παραδοσιακές μορφές εργασίας. Επιπλέον, θα πρέπει να αναπτυχθούν επιχειρηματικά σχέδια για την προώθηση της τηλεργασίας, αλλά και τη χρήση της στη δημόσια διοίκηση. Τέλος, θα πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη έμφαση στην εκπαίδευση των νέων σε θέματα των ευέλικτων μορφών εργασίας.

Όσον αφορά στις επιχειρήσεις που ενδιαφέρονται να απασχολήσουν προσωπικό με τηλεργασία, θα πρέπει να αποσυνδέσουν την τηλεργασία από την άτυπη κατ' οίκον εργασία, και να εξασφαλίσουν την απαραίτητη υποδομή για τους εργαζόμενούς τους. Προκειμένου να μην διαταραχτεί η λειτουργία τους από τη χρήση των νέων μορφών εργασίας, θα μπορούσαν να προχωρήσουν αρχικά σε πιλοτικές εφαρμογές προγραμμάτων τηλεργασίας, και στη συνέχεια, να την εφαρμόσουν πλήρως. Ακόμη, και τότε, όμως, θα πρέπει να έχει γίνει προσεκτική μελέτη όλων των θεμάτων, όπως επίσης και να έχει προβλεφθεί η κάλυψη των σχετικών με την εργασία εξόδων του εργαζομένου με τηλεργασία.

Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με τηλεργασία, από την άλλη πλευρά, θα πρέπει να φροντίσουν να δημιουργήσουν σωματεία συλλογικής εκπροσώπησης, ώστε να διασφαλίζεται ότι απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα με τους εργαζομένους στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης. Τέλος, θα πρέπει να φροντίσουν η ένταξή τους στην τηλεργασία να είναι οικειοθελής.

Συνεπώς, θα πρέπει να διαμορφωθεί ένα νομοθετικό πλαίσιο, που θα προάγει τις νέες μορφές εργασίας, μέσα στα πλαίσια της κοινωνίας της πληροφορίας και θα εγγυάται τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και των εργοδοτών.



## **Κεφάλαιο 5: Τεχνολογικά ζητήματα που σχετίζονται με την τηλεργασία**

### **5.1 Οι ανάγκες σε τεχνολογία από την εταιρία και τον εργαζόμενο**

Ως τηλεργασία ορίζεται εργασία που βασίζεται αποκλειστικά στη χρήση Τεχνολογίας Πληροφοριών και Επικοινωνιών. Η φύση της εργασίας απαιτεί από τον εργαζόμενο, να αναπτύξει δεξιότητες, που να είναι συνδεδεμένες με τις Νέες Τεχνολογίες. Συνεπώς, κρίνεται απαραίτητη η εκπαίδευση τόσο των εργαζομένων όσο και των εργοδοτών (Αρβανίτης & Βόνδα, 2006).

Όλα τα θέματα που αφορούν στον εργασιακό εξοπλισμό, στην ευθύνη και στις δαπάνες θα πρέπει να ορίζονται πριν την έναρξη της τηλεργασίας. Ο εργοδότης είναι υπεύθυνος για την παροχή, εγκατάσταση και συντήρηση του αναγκαίου εξοπλισμού, εκτός αν ο εργαζόμενος χρησιμοποιεί το δικό του εξοπλισμό. Ο εργοδότης είναι υπεύθυνος για την προστασία της υγείας και της επαγγελματικής ασφάλειας του εργαζόμενου (Αρβανίτης & Βόνδα, 2006).

Η ανάπτυξη της τηλεργασίας οφείλεται στην ανάπτυξη της τεχνολογίας των τηλεπικοινωνιών και της πληροφορικής τεχνολογίας. Αυτό συνέβη τόσο στη βελτίωση των δυνατοτήτων του Hardware και των λογισμικών, όσο και από την πτώση των τιμών των Η/Υ και των προγραμμάτων (Ζαρταλούδης, 2009).

Όσον αφορά στον απαραίτητο τεχνολογικό εξοπλισμό, ο προσωπικός ηλεκτρονικός υπολογιστής αποτελεί το βασικό εργαλείο για την εργασία από το σπίτι. Εναλλακτικά, ένας φορητός υπολογιστής είναι απαραίτητος για την κινητή τηλεργασία ή άλλες μορφές τηλεργασίας. Ο εξοπλισμός που έχει επιλεγεί πρέπει να πληροί ορισμένες προϋποθέσεις που έχει θέσει η επιχείρηση, ενώ θα πρέπει να γίνονται προγραμματισμένες συντηρήσεις και αναβαθμίσεις.

Μεγάλη σημασία έχει, όμως, και η επικοινωνία στην εκτέλεση της τηλεργασίας. Για την αποτελεσματική επικοινωνία του εργαζομένου με τους πελάτες και τους συνεργάτες του είναι απαραίτητη η σύνδεση στο διαδίκτυο, η οποία απαιτεί την ύπαρξη τηλεφωνικής γραμμής και εξοπλισμό.

Η εφαρμογή της τηλεργασίας προϋποθέτει την συχνή χρήση της ηλεκτρονικής επεξεργασίας πληροφοριών και τηλεπικοινωνιακού εξοπλισμού (όπως για παράδειγμα, τηλεφώνου, φαξ, ηλεκτρονικού υπολογιστή με πρόσβαση σε δίκτυο), αλλά και άλλων προηγμένων τηλεπικοινωνιακών υπηρεσιών, φωνητικό mail, τηλεδιάσκεψη, εκτροπή κλήσεων, κινητή τηλεφωνία κ.α (Αρβανίτης & Βόνδα, 2006).

Τέλος, ο εξοπλισμός που θα παρέχει η επιχείρηση στον εργαζόμενο με τηλεργασία θα πρέπει να πληροί ορισμένες προϋποθέσεις για την ασφάλεια και την εμπιστευτικότητα των πληροφοριών που θα μεταφέρονται.

## ***5.2 Η ασφάλεια και η εμπιστευτικότητα στο χώρο τηλεργασίας***

Η ασφάλεια της μεταφοράς δεδομένων αποτελεί βασικό παράγοντα επιτυχίας της τηλεργασίας, αφού τα δεδομένα της επιχείρησης δεν θα πρέπει να κινδυνεύουν να βρεθούν σε χέρια ανταγωνιστών (Δουκίδης και συν., 2001).

Υπάρχουν πολλές περιπτώσεις απώλειας δεδομένων, εξαπάτησης, παραποίησης εγγράφων, υποκλοπής προσωπικών και οικονομικών πληροφοριών, που θα πρέπει να προβλεφθούν κατά το σχεδιασμό ενός περιβάλλοντος τηλεργασίας.

Η ασφάλεια συναλλαγών σε μια ηλεκτρονική επιχείρηση είναι σημαντική, αφού όταν ένα δίκτυο συνδέεται στο internet, πραγματοποιείται κοινή χρήση, αλλά και ανταλλαγή μεγάλων ποσοτήτων πληροφοριών με άλλους χρήστες, οι οποίοι είναι πιθανό να επιθυμούν να εισέλθουν παράνομα στο δίκτυο κάποιας επιχείρησης.

Η εμπιστευτικότητα είναι επίσης κρίσιμη για την προστασία των ευαίσθητων οικονομικών δεδομένων μιας εταιρίας από μη εξουσιοδοτημένη πρόσβαση. Η

εμπιστευτικότητα είναι εκείνο το στοιχείο που εξασφαλίζει ότι η πληροφορία δεν μπορεί να αποκαλυφθεί σε τρίτους χωρίς την απαραίτητη εξουσιοδότηση (Μάρκελλος και συν., 2005).

Συνεπώς, ο αριθμός των απειλών στο διαδίκτυο είναι πολύ μεγάλος. Οι κίνδυνοι στους οποίους είναι ευάλωτοι οι χώροι τηλεργασίας είναι οι εξής (Μάρκελλος και συν., 2005):

- Η πρόσβαση χωρίς εξουσιοδότηση στο δίκτυο της επιχείρησης.
- Η καταστροφή ή παραποίηση πληροφοριών.
- Η αποκάλυψη πληροφοριών σε μη εξουσιοδοτημένα πρόσωπα.
- Η κλοπή πληροφοριών.
- Η αποκάλυψη εμπιστευτικών αρχείων προς τρίτους, κατά τη διάρκεια της εργασίας.

Η ασφάλεια των συστημάτων τηλεργασίας απαιτεί εκτός από γνώσεις, την απαραίτητη τεχνολογική και τεχνική υποδομή, καθώς και την κατάλληλη επιλογή των ανθρώπων, που θα εργάζονται από απόσταση (Παμπόρτσης & Τσουλάφας, 2002).

Η διασφάλιση της ασφάλειας του συστήματος μπορεί να επιτευχθεί, αν ικανοποιούνται ορισμένες απαιτήσεις στο software, που χρησιμοποιείται, οι οποίες συνθέτουν ένα πλαίσιο εργασίας, με τα παρακάτω στοιχεία (Μάρκελλος και συν., 2005):

- Ο Έλεγχος της αυθεντικότητας. Αυτή η διαδικασία της αυθεντικοποίησης αποσκοπεί στην εξακρίβωση της ταυτότητας ενός χρήστη. Οι μέθοδοι αυθεντικοποίησης περιλαμβάνουν κωδικούς και password, την κατοχή κάποιας ιδιοκτησιακής πληροφορίας (δηλαδή κάποιας πληροφορίας που μπορούν να κατέχουν μόνο εξουσιοδοτημένα άτομα), όπως για παράδειγμα κλειδί ή κάρτα.

- Η εξουσιοδότηση, η οποία περιλαμβάνει τον έλεγχο της πρόσβασης σε συγκεκριμένες πληροφορίες και υπηρεσίες, αφού η ταυτότητα του χρήστη έχει επαληθευτεί και περιλαμβάνει μηχανισμούς ελέγχου πρόσβασης και δικαιώματα πρόσβασης.
- Η εμπιστευτικότητα, η οποία αφορά την αποφυγή της μη εξουσιοδοτημένης τροποποίησης των πληροφοριών και αποτελεί στοιχείο της ιδιωτικότητας του χρήστη.
- Η ακεραιότητα, η οποία αφορά στην αποφυγή της μη εξουσιοδοτημένης τροποποίησης των δεδομένων. Οι εφαρμογές του χρησιμοποιούμενου συστήματος θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι τα δεδομένα θα φτάσουν στον προορισμό τους, χωρίς καμία αλλαγή. Μία μέθοδος που χρησιμοποιείται για την απαίτηση αυτή είναι οι ψηφιακές υπογραφές.

### ***5.3 Τα τεχνολογικά εμπόδια στην τηλεργασία***

Η Ελλάδα παρουσιάζει μια μάλλον απογοητευτική εικόνα, στους τομείς της πληροφορικής και των επικοινωνιών, παρά τις σημαντικές αναβαθμίσεις που έχουν λάβει χώρα τα τελευταία χρόνια. Η ελληνική οικονομία και επιχειρηματικότητα εμφανίζουν χαμηλό ποσοστό διάχυσης των νέων τεχνολογιών, μικρό ποσοστό εξειδίκευσης στους εργαζόμενους και μικρή διείσδυση των ευέλικτων μορφών εργασίας. Είναι, δε, χαρακτηριστικό το γεγονός ότι η Ελλάδα εμφανίζει το χαμηλότερο ποσοστό επενδύσεων σε νέες τεχνολογίες στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Εκτός, όμως από τα προβλήματα της χώρας, υπάρχουν και τεχνικά προβλήματα που πρέπει να αντιμετωπίσει κάθε επιχείρηση ξεχωριστά, όταν αποφασίζει να απασχολήσει άτομα με τηλεργασία. Επομένως, θα πρέπει να εντοπιστούν τα πιθανά προβλήματα που μπορούν να αποτελέσουν απειλές του συστήματος, όπως είναι τα εξής (Μάρκελλος και συν., 2005):

- Οι Hackers , οι οποίοι έχουν τη δυνατότητα να εισβάλλουν σε υπολογιστικά συστήματα για επίδειξη ή άλλους σκοπούς.
- Οι ηλεκτρονικοί εγκληματίες. Τα ηλεκτρονικά εγκλήματα ποικίλουν, με κυριότερα παραδείγματα τις απάτες με κλοπή αριθμών πιστωτικών καρτών και επιθέσεις σε συστήματα εταιριών για την απόκτηση πρόσβασης σε σημαντικές πληροφορίες.
- Οι ανταγωνιστές, οι οποίοι μπορεί να επιδιώξουν να εισέλθουν σε ένα υπολογιστικό σύστημα, με σκοπό να καταστρέψουν αρχεία ή να αποκτήσουν πρόσβαση στις λίστες πελατών της εταιρίας ή σε επιχειρηματικά σχέδια της εταιρίας.
- Οι εσωτερικοί εχθροί, όπως κάποιοι δυσαρεστημένοι υπάλληλοι.

Τέλος, θα πρέπει να μη υποτιμώνται και τα καθημερινά προβλήματα, τα οποία μπορούν να επηρεάσουν τη λειτουργία της επιχείρησης ή μόνο τη δουλειά του εργαζόμενου με τηλεργασία. Για παράδειγμα, ένα πρόβλημα ή μια βλάβη στον υπολογιστή του εργαζομένου, δεν θα του επιτρέψει να εργαστεί για κάποιο χρονικό διάστημα , γεγονός που μπορεί αν επηρεάσει και ολόκληρη την επιχείρηση. Οι υπόλοιποι εργαζόμενοι μπορούν, να έχουν άμεσα βοήθεια από το τεχνικό τμήμα της επιχείρησης, όμως, με τον τηλεεργαζόμενο κάτι τέτοιο δεν είναι πάντα εφικτό.

#### ***5.4 Η τεχνική υποστήριξη στους εργαζόμενους με τηλεργασία***

Τα παραπάνω προβλήματα του εργαζόμενου με τηλεργασία, θα πρέπει να έχουν προβλεφθεί από την επιχείρηση και να υπάρχουν διαθέσιμες λύσεις, ανά πάσα στιγμή. Επομένως, η επιχείρηση που χρησιμοποιεί την τηλεργασία, θα πρέπει να παρέχει τεχνική στήριξη σε ο,τι αφορά στην ασφάλεια του συστήματος και στις βλάβες του εξοπλισμού του τηλεεργαζόμενου.

Οι βασικές συνιστώσες της ασφάλειας στο διαδίκτυο που θα πρέπει να έχει φροντίσει η επιχείρηση να υπάρχουν για να υποστηρίξουν την καθημερινή λειτουργία του συστήματος, είναι οι εξής (Παμπόρτσης & Τσουλφάς, 2002):

- Οι πολιτικές και οι διαδικασίες. Θα πρέπει να υπάρχει σαφής και διατυπωμένη πολιτική ασφαλείας, η οποία θα περιγράφει τους κινδύνους που πρέπει να αντιμετωπιστούν έγκαιρα. Οι διαδικασίες καταγράφουν τον τρόπο λειτουργίας του συστήματος και επιτρέπουν τη λήψη των σωστών αποφάσεων για την προστασία του.
- Οι μηχανισμοί κρυπτογράφησης, τα πρωτόκολλα ασφαλών επικοινωνιών, οι τρόποι αποθήκευσης ευαίσθητων πληροφοριών κλπ.
- Η εκπαίδευση του προσωπικού είναι απαραίτητη σε ότι αφορά θέματα ασφάλειας.

Τέλος, όσον αφορά στις βλάβες του εξοπλισμού, η επιχείρηση θα πρέπει να είναι σε θέση να στείλει έγκαιρα κάποιο τεχνικό στο χώρο του τηλεργαζόμενου για να επιλύσει το πρόβλημα ή, αν αυτό δεν είναι δυνατό, να συνεργάζεται με κάποιο τοπικό συνεργάτη με κατάλληλη τεχνογνωσία, για να επιλυθεί το πρόβλημα.

## **Κεφάλαιο 6: Συμπεράσματα**

### **6.1 Συμπεράσματα**

Ο σκοπός της παρούσας εργασίας ήταν να μελετήσει την τηλεργασία και το πλαίσιο μέσα στο οποίο λειτουργεί. Η τηλεργασία αποτέλεσε απάντηση στις πιέσεις που δέχονται οι εργασιακές σχέσεις λόγω της οικονομικής κρίσης, αλλά και των στόχων της Ευρωπαϊκής Ένωσης για αύξηση της ανταγωνιστικότητας. Οι εργασιακές σχέσεις δέχονται πιέσεις να αλλάξουν την παραδοσιακή τους μορφή, η οποία περιλαμβάνει: την εξαρτημένη μισθωτή εργασία, τη σταθερή και πλήρη απασχόληση, το σταθερό ωράριο, τη σταθερή αμοιβή, την ασφαλιστική και εργατική προστασία του εργαζομένου από τη νομοθεσία.

Στην δεκαετία του 1990 η Ευρωπαϊκή Ένωση προχώρησε στη διαμόρφωση κεντρικών κατευθύνσεων στο θέμα των εργασιακών σχέσεων στις χώρες-μέλη, στοχεύοντας στην ανάπτυξη της ευελιξίας της εργασίας για να αυξηθεί η ανταγωνιστικότητα και την απασχόληση. Η Λευκή Βίβλο για την Απασχόληση, την Ανταγωνιστικότητα και την Ανάπτυξη, περιλαμβάνει τις κυριότερες ρυθμίσεις της Ένωσης για τις εργασιακές σχέσεις. Η υιοθέτηση της ενίσχυσης της ευελιξίας της εργασίας, συνεχίστηκε με την Πράσινη Βίβλο για την Οργάνωση της εργασίας, στο οποίο εμφανίζεται για πρώτη φορά και η έννοια της ευελιξίας με ασφάλεια ή flexicurity.

Αποτέλεσμα όλων αυτών των διεργασιών, ήταν οι νέες μορφές απασχόλησης. Οι νέες μορφές εργασίας χαρακτηρίζονται από ευελιξία στην απασχόληση, πολλαπλή σταδιοδρομία, εργασία από το σπίτι, μερική απασχόληση και πολλαπλή κατάρτιση.

Το κοινοτικό δίκαιο, όμως, δεν καλύπτει όλα τα θέματα και έχει αποσπασματικό χαρακτήρα. Σε ο, τι αφορά στις εργασιακές σχέσεις, σημαντικές εξελίξεις έλαβαν χώρα τα τελευταία χρόνια, όπως οδηγίες και αποφάσεις ΔΕΚ για την ενίσχυση της ευελιξίας. Όσον αφορά στο εθνικό εργατικό δίκαιο των κρατών-

μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, επίσης υπήρξαν παρεμβάσεις για την προώθηση της ευελιξίας των εργασιακών σχέσεων. Οι παρεμβάσεις αυτές απειλούν τους εργαζόμενους, που βλέπουν τα εργασιακά του δικαιώματα να καταπατώνται.

Το 2010, η Ευρωπαϊκή Ένωση παρουσίασε μια νέα στρατηγική για την απασχόληση, την ‘Ευρώπη 2020’, η οποία αποτελεί συνέχεια της Συνθήκης της Λισαβόνας και έχει στόχο την αύξηση της απασχόλησης, την ενίσχυση της ευελιξίας με ασφάλεια, ενίσχυση της κινητικότητας και σύνδεση της απασχόλησης με το επίπεδο της εκπαίδευσης.

Όσον αφορά στην Ελλάδα, η οικονομική κρίση που ταλανίζει τη χώρα είχε ως αποτέλεσμα να συντελεστεί στη χώρα μια μεγάλη νομοθετική παρέμβαση στις εργασιακές σχέσεις, που ανατρέπει σε μεγάλο βαθμό το εργατικό δίκαιο. Πλέον, ο κύριος στόχος του εργασιακού μοντέλου, είναι η ανάκτηση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας μέσω της μείωσης του κόστους εργασίας και της εκτεταμένης ευελιξίας στις εργασιακές σχέσεις. Για τη διασφάλιση των στόχων αυτών, η Ελλάδα αξιολογείται από την Τρόικα.

Έτσι, από το 2010, η Ελλάδα προχώρησε σε μια σειρά νομοθετικών μεταρρυθμίσεων στις εργασιακές σχέσεις, ώστε να συμμορφωθεί με τις απαιτήσεις των πιστωτών της. Οι απαιτήσεις αυτές περιλαμβάνονται στο πρώτο και στο δεύτερο Μνημόνιο, ενώ ενδιάμεσα μεσολάβησαν και τέσσερα επικαιροποιημένα προγράμματα του μνημονίου.

Όσον αφορά στα τεχνολογικά ζητήματα που σχετίζονται με την τηλεργασία, η τηλεργασία πραγματοποιείται, όταν χρησιμοποιούνται οι τεχνολογίες της πληροφορικής και των επικοινωνιών, οι οποίες επιτρέπουν την εκτέλεση μιας εργασίας από απόσταση. Η τηλεργασία δεν γνωρίζει μεγάλη ανάπτυξη στην Ελλάδα. Η κατάσταση αυτή οφείλεται στην έλλειψη υποδομών τηλεπικοινωνιών και πληροφορικής, την έλλειψη κατάλληλου θεσμικού πλαισίου, την ελλιπή προετοιμασία που παρέχει το εκπαιδευτικό σύστημα και τις ξεπερασμένες διοικητικές πρακτικές, που χρησιμοποιούνται από τις ελληνικές επιχειρήσεις.

Επιπλέον, όσον αφορά στα τεχνολογικά ζητήματα, που σχετίζονται με την τηλεργασία, τόσο η εταιρία όσο και ο εργαζόμενος θα πρέπει να αναπτύξουν



δεξιότητες που να είναι συνδεδεμένες με τις Νέες Τεχνολογίες, αλλά και να προμηθευτούν τον κατάλληλο εξοπλισμό.

Σημαντική κρίνεται και η ασφάλεια και η εμπιστευτικότητα των πληροφοριών, που διαχειρίζεται ο τηλεργαζόμενος, αφού μπορεί κάποιος να προσπαθήσουν να υποκλέψουν στοιχεία. αυτά τα προβλήματα μπορούν να αντιμετωπιστούν με την κατάλληλη πολιτική ασφαλείας.

Η ελληνική αγορά εργασίας με τα υψηλά ποσοστά ανεργίας, μπορεί να θεωρηθεί ευνοϊκό περιβάλλον για την εφαρμογή της τηλεργασίας, η οποία μπορεί να συμβάλει στη συγκράτηση του λειτουργικού κόστους και τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, ειδικά για άτομα που έχουν υψηλή κατάρτιση. Επιπλέον, οι υποδομές στις τηλεπικοινωνίες και την πληροφορική έχουν αναπτυχθεί σημαντικά τα τελευταία χρόνια. Επιπρόσθετα, η Ελλάδα θα μπορούσε να έχει αναπτύξει σημαντικά την τηλεργασία λόγω της ανάγκης για αποκέντρωση, αλλά και του μεγάλου αριθμού των νησιών της. Υπάρχουν, όμως, προβλήματα που δεν επιτρέπουν την εξάπλωση της τηλεργασίας στη χώρα, όπως η χαμηλή εξοικείωση των ατόμων με τις νέες τεχνολογίες, η μειωμένη ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας και της ελληνικής αγοράς εργασίας και η έλλειψη μιας εθνικής στρατηγικής που θα περιλαμβάνει και την τηλεργασία. Βασική προϋπόθεση θεωρείται, όμως, και η θέσπιση του κατάλληλου ρυθμιστικού πλαισίου, ώστε να προστατεύεται ο εθελοντικός χαρακτήρας της τηλεργασίας και να μην γίνεται ο εργαζόμενος αντικείμενο εκμετάλλευσης.

## **6.2 Προτάσεις**

Η τηλεργασία δεν γνωρίζει σημαντική εξάπλωση στην Ελλάδα, γεγονός που οφείλεται σε παράγοντες, όπως η διείσδυση των νέων τεχνολογιών, το εκπαιδευτικό σύστημα, ο τρόπος οργάνωσης και διοίκησης των επιχειρήσεων, το θεσμικό πλαίσιο, τα κίνητρα που παρέχονται από το κράτος κτλ. Σημαντική θεωρείται και η ανεπαρκής πληροφοριακή δομή στην χώρα.

Για να επιλυθούν τα παραπάνω προβλήματα, το εκπαιδευτικό σύστημα θα πρέπει να παρέχει τις απαραίτητες γνώσεις στους μελλοντικούς εργαζόμενους με τηλεργασία, και ταυτόχρονα, να τους προετοιμάζει να υιοθετήσουν μια νέα εταιρική φιλοσοφία από αυτή που είχαν έως σήμερα οι επιχειρήσεις.

Ένας ακόμη παράγοντας που πρέπει να ληφθεί υπόψη είναι το θεσμικό πλαίσιο. Το θεσμικό πλαίσιο δεν προστατεύει επαρκώς τα δικαιώματα του εργαζομένου με τηλεργασία, αφού δεν μπορεί να διεκδικήσει τα δικαιώματά του λόγω της ασαφούς φύσης της σχέσης του με τον εργοδότη. Επιπλέον, το εργατικό δίκαιο καλύπτει μόνο τις σχέσεις εξαρτημένης εργασίας, όμως, ο χαρακτηρισμός της τηλεργασίας ο εξαρτημένης σχέσης είναι δυσχερής.

Η τηλεργασία δεν σχετίζεται μόνο με ζητήματα, όπως το εύρος προστασίας του εργαζομένου αναφορικά με τα δικαιώματα που αφορούν στις εργασιακές σχέσεις, αλλά και με θέματα όπως η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, οι σωματικές και ψυχολογικές παθήσεις από τις οποίες μπορεί να υποφέρει ο εργαζόμενος λόγω της φύσης της τηλεργασίας και η προβληματική που αφορά τη διαχείριση της πληροφορίας (Ζαρταλούδης, 2009).

Η εταιρική κοινωνική ευθύνη δίνει μεγαλύτερη έμφαση στο ανθρώπινο κεφάλαιο, στο περιβάλλον εργασίας και στις σχέσεις με τους συμμετέχοντες (stakeholders). Η προτεραιότητα που δίδεται για μία άνετη εκτέλεση των καθηκόντων του εργαζομένου με τηλεργασία σχετίζεται με την επαγγελματική υγεία και ασφάλεια του εργαζόμενου, αφού ο χώρος εργασίας του εργαζόμενου πρέπει να είναι κατάλληλος και εργονομικά σχεδιασμένος. Με την τηλεργασία σχετίζονται πολλές μυοσκελετικές παθήσεις (Ζαρταλούδης, 2009).

Επιπλέον, η προστασία της επαγγελματικής υγείας σχετίζεται και με τη διαχείριση της πληροφορίας, αφού οι εξελίξεις στην τεχνολογία των τηλεπικοινωνιών και των Η/Υ, αλλάζουν τις συνθήκες στις εργασιακές σχέσεις. Όμως, η διαχείριση των πληροφοριών απαιτεί συνεχή παρακολούθηση από την επιχείρηση.

Συνοψίζοντας, θα πρέπει να αναφερθεί ότι εφόσον η τηλεργασία, είναι μια πολυσύνθετη μορφή εργασίας, είναι πολλοί οι παράγοντες που θα πρέπει να ληφθούν υπόψη για να εφαρμοστεί με επιτυχία στην Ελλάδα. Συνεπώς, προτείνεται:

- Μεγαλύτερη διάχυση των νέων τεχνολογιών και εξοικείωση των Ελλήνων, μέσω της εκπαίδευσης
- Καλύτερη εφαρμογή της σε οργανισμούς με οργανωσιακή φιλοσοφία που μπορεί να φιλοξενήσει και νέες μορφές εργασίας. Συνεπώς, απαιτείται νέος τρόπος οργάνωσης και διοίκησης των ελληνικών επιχειρήσεων, αλλά και αλλαγές στον τρόπο εκπαίδευσης των νέων στελεχών
- Ένα σαφώς διαμορφωμένο θεσμικό πλαίσιο, που να είναι σε θέση να προστατεύει και τις δύο πλευρές, και κυρίως τον εργαζόμενο.
- Έμφαση στις συνθήκες εργασίας του εργαζομένου που εργάζεται στο σπίτι, μέσω της ανάπτυξης εταιρικής κοινωνικής ευθύνης στις ελληνικές επιχειρήσεις.

Οι παραπάνω προτάσεις, θα μπορούσαν να οργανωθούν σε ένα εργαλείο έρευνας, που θα έχει ως στόχο να εξετάσει την επιτυχία της εφαρμογής της τηλεργασίας στις ελληνικές επιχειρήσεις. Η έρευνα θα πρέπει να αναφέρεται, τόσο σε εργοδότες, όσο και σε εργαζόμενους, για να αποτυπωθούν οι διαφορές στον τρόπο αντιμετώπισης της τηλεργασίας.

## **Βιβλιογραφία**

### ***Ξένη βιβλιογραφία***

Brewster, C., Mayne, L., Tregaskis, O., (1997), “Flexible working in Europe”, Journal of World Business, Vol. 32, No. 2, pp. 133-151.

E-work, (2001), “eWork : Status Report on New Ways to Work in the Information Society”. Available at: <http://www.eto.org.uk>

Gray, M., Hodson, N., Gordon, G., (1993), Teleworking: Explained, USA: John Wiley & Sons.

Hammer, R., Kroes, E., Van Ooststroom, H., (1991), “Teleworking in the Netherlands: an evaluation of changes in travel behavior”, Transportation, Vol. 18, No. 4, pp. 365-382.

Hesselink, D. J. K., Van Vuuren, T., (1999), “Job Flexibility and job insecurity: The Dutch case”, European Journal of Work and Organizational Psychology, Vol. 8, No. 2, pp. 273-293.

Mann, S., Holdworth, L., (2003), “The psychological impact of teleworking: stress, emotions and health”, New Technology, Work and Employment, Vol. 18, No. 3, pp. 196-211.

Orpen, C., (1981), “Effect of flexible working hours on employee satisfaction and performance”, Journal of Applied Psychology, Vol. 66, No. 1, pp. 113-115.

Reilly, P., (1998), “Balancing flexibility – Meeting the interests of employer and employee”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 7, No. 1, pp. 7-22.

Solow R.M. (1998) “What is Labour-Market Flexibility? What is it Good for?”, *Proceedings of the British Academy*, vol. 97, pp. 189–211.

Whitehead, M., (1998), “The elastic bandwagon”, *People Management*, Vol. 4, No. 1, pp. 32-36.

### ***Ελληνική βιβλιογραφία***

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

Αρβανίτης, Κ., Βόνδα, Ε., (2006), «Μελέτη εξειδίκευσης εφαρμογών τηλεργασίας στις γυναίκες μετανάστριες», *Ίδρυμα Οικονομικών & Βιομηχανικών Ερευνών και Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας*.

Δουκίδης Γ., Θεμιστοκλέους Μ., Δράκος Β., Παπαζαφειροπούλου Ν., (2001), «Ηλεκτρονικό Εμπόριο», *Εκδόσεις Νέων Τεχνολογιών*, Αθήνα.

Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, (2009), «Η τηλεργασία στην Ευρωπαϊκή Ένωση», [EF/09/96/EL].

Ζαρταλούδης, Ν., (2009), «Η προβληματική της τηλεργασίας», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, vol. 53, pp. 91-95.

- Θεοχαρόπουλος, ., (2002), «». Στο: Γετίμης, Π., (επιμ.), 'Εργασία 2002', Ινστιτούτο Αστικού Περιβάλλοντος και Ανθρώπινου Δυναμικού, Πάντειο Πανεπιστήμιο, Αθήνα.
- ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, (2009), "Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα: Ετήσια Έκθεση", Κουζής, Ι., (επιμ.), Αθήνα.
- Καρακούλιας, Π., (2012), «Οι εργασιακές σχέσεις μετά το μνημόνιο: Πανόραμα της μεταρρύθμισης της εργατικής νομοθεσίας 2010-2012», Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, Μάρτιος.
- Κονταξόπουλος, Ι., (2000), «Η άλωση του Εργατικού Δικαίου από την ανεξάρτητη εργασία – Σκέψεις με αφετηρία το παράδειγμα του γαλλικού τεκμηρίου υπέρ της ανεξάρτητης εργασίας», Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, Vol. 56, pp. 817-836.
- Κουζής, Γ., (2002), «Απασχόληση και εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα. Πραγματικότητα, τάσεις, προοπτικές. Αποτελέσματα πανελλαδικής έρευνας», Τετράδια του ΙΝΕ, Ινστιτούτο Εργασίας, ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Αθήνα.
- Κουζής, Γ., (2001), «Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή ενοποίηση, Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας», ΜΕΛΕΤΕΣ, ΙΝΕ / ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ, 11.
- Κουζής, Γ., (2005), «Ευελιξία της απασχόλησης και ποιότητα της εργασίας, Πολιτική απασχόλησης, πεδίο σύζευξης της οικονομικής και της κοινωνικής πολιτικής», ΚΕΚΜΟΚΟΠ, GUTENBERG, 174.
- Κουκιάδης, Ι., (1986), «Τηλεργασία: Νέες μορφές οργάνωσης της επιχείρησης», Δελτίο Εταιριών Επιχειρήσεων, Vol. 1, pp. 12-20.

- Κουκουβίνος, Λ., Κουσούνη, Α., (1999), «Η επίδραση της μικροηλεκτρονικής στις εργασιακές σχέσεις. Το φαινόμενο της τηλεργασίας», Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, τ. 58, σελ., 529-535.
- Κουφοπούλου, Π., (2005), «Η τηλεργασία στην Ευρωπαϊκή Ένωση», Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, τ. 38, σελ., 25-50.
- Κωνσταντέλου, Ν., Πολυμενάκου, Α., (2002), «Νέες τεχνολογίες Επικοινωνίας και τηλεργασία: Κατάσταση και προοπτικές στην Ελλάδα», E-business Forum, Αθήνα.
- Μάρκελλος Κ., Μαρκέλλου Π., Ρήγκου Μ., Συρμακέσης Σ., Τσακαλίδης Α., (2005), «e- Επιχειρηματικότητα από την ιδέα στην υλοποίηση», Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα.
- Μητρόπουλος, Α., (1984), «Εργασιακές σχέσεις και κοινωνικός μετασχηματισμός», ΕΕΔ , Αθήνα, σελ. 103 – 105.
- Μούστρης, Α., (2007), «Τηλεργασία: Μια συνοπτική οριοθέτηση, οι προκλήσεις στη Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων», Οκτώβριος. Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: [www.mediamax.gr](http://www.mediamax.gr)
- Μπουραντάς, Δ., (2002), Μάνατζμεντ: Θεωρητικό υπόβαθρο και σύγχρονες πρακτικές, Αθήνα: εκδόσεις Γ. Μπένου.
- Ντούτσης, Ν., (1998), «Το φαινόμενο της τηλεργασίας», Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, τ. 3, σελ., 257-267.
- Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων, (2011), «Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και την Ελλάδα», Επιστημονικές Εκθέσεις, Νο. 5, Δεκέμβριος.

- Πομπόρτσης Α., Τσουλφάς Α., (2002), «Εισαγωγή στο Ηλεκτρονικό Εμπόριο», Εκδόσεις Τζιόλα, Θεσσαλονίκη.
- Ραγκούσης, Α., (2003), «Εισαγωγή στη θεωρία της εργασιακής διαδικασίας: Τεχνολογία – τεχνικός καταμερισμός της εργασίας και εργατική γνώση. Αποειδίκευση ή αναβάθμιση της εργασίας;». Στο: Λιναρδος- Ρυλμόν, Π., (επιμ.), 'Νέες τεχνολογίες, οργάνωση της εργασίας και σχηματισμός των ειδικοτήτων', Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ- ΑΔΕΔΥ, Αθήνα, σελ., 25-29.
- Σακελλαρόπουλος, Θ., (2001), «Υπερεθνικές κοινωνικές πολιτικές την εποχή της παγκοσμιοποίησης», Εκδόσεις ΚΡΙΤΙΚΗ, 169.
- Τζωρτζάκης, Κ., Τζωρτζάκη, Α., (2002), Οργάνωση και Διοίκηση: Νέες ιδέες και πρακτικές στον 21<sup>ο</sup> αιώνα, Αθήνα: εκδόσεις Rosili.
- Υπουργείο Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας, (2004), Μελέτη για την προώθηση και εφαρμογή της τηλεεργασίας στην Ελλάδα, Αθήνα.
- Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, (2008), «Ο εργαζόμενος στην Ελλάδα και την Ευρώπη», Αθήνα.

### ***Πηγές – νομοθεσία***

- Ευρωπαϊκή Ένωση, (1993), «Λευκή Βίβλος για την ανάπτυξη, την ανταγωνιστικότητα και την απασχόληση: οι προκλήσεις και η αντιμετώπισή τους για τη μετάβαση στον 21ο αιώνα», [COM(93) 700].
- Ευρωπαϊκή Ένωση, (2006), Πράσινη Βίβλος της Επιτροπής, της 22ας Νοεμβρίου 2006, με τίτλο «Εκσυγχρονισμός του εργατικού δικαίου για την αντιμετώπιση των προκλήσεων του 21ου αιώνα» [COM(2006) 708].



- N. 1568/1985 (177/A/ 18.10.1985), «Υγιεινή και ασφάλεια εργαζομένων».
- N. 1876/90 (ΦΕΚ 27/A/8-3-1990), «Ελεύθερες Συλλογικές Διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις».
- N. 1902/1990 (ΦΕΚ 138/A/ 17.10.1990), «Ρύθμιση συνταξιοδοτικών και άλλων συναφών θεμάτων».
- N. 2639/98 (ΦΕΚ 205/A/2-9-1998), «Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων, σύσταση σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και άλλες διατάξεις».
- N. 3896/10 (ΦΕΚ 207/A/8-2-2010), «Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης – Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις».
- N. 3845/10 (ΦΕΚ 65/A/6-5-2010), «Μέτρα για την εφαρμογή του μηχανισμού στήριξης της ελληνικής οικονομίας από τα κράτη μέλη της ζώνης του Ευρώ και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο».
- N. 3846/10 (ΦΕΚ 66/A/11-5-2010), «Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις».
- N. 3863/10 (ΦΕΚ 115/A/15-7-2010), «Νέο ασφαλιστικό σύστημα και συναφείς διατάξεις, ρυθμίσεις στις εργασιακές σχέσεις».
- N. 3871/10 (ΦΕΚ 141/A/17-8-2010), «Δημοσιονομική Διαχείριση και ευθύνη».
- N. 3899/10 (ΦΕΚ 212/A/17-12-2010), «Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του προγράμματος στήριξης της ελληνικής οικονομίας»
- N. 3986/11 (ΦΕΚ 152/A/1-7-2011), «Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012 – 2015».

Ν. 4024/11(ΦΕΚ 246/Α/27-11-2011), «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο – βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012–2015».

Ν. 4046/12 (ΦΕΚ 28/Α/14-2-2012), «Έγκριση των Σχεδίων Συμβάσεων Χρηματοδοτικής Διευκόλυνσης μεταξύ του Ευρωπαϊκού Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (Ε.Τ.Χ.Σ.), της Ελληνικής Δημοκρατίας και της Τράπεζας της Ελλάδος, του Σχεδίου του Μνημονίου Συνεννόησης μεταξύ της Ελληνικής Δημοκρατίας, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της Τράπεζας της Ελλάδος και άλλες επείγουσες διατάξεις για τη μείωση του δημοσίου χρέους και τη διάσωση της εθνικής οικονομίας».