



**Διατμηματικό Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών
στη Διοίκηση Επιχειρήσεων**

ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΥΕΛΙΚΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ

του φοιτητή

ΚΟΥΜΛΕΛΗ ΔΗΜΗΤΡΙΟΥ ΤΟΥ ΓΕΩΡΓΙΟΥ

Υποβλήθηκε ως απαιτούμενο για την απόκτηση του μεταπτυχιακού
διπλώματος ειδίκευσης στη Διοίκηση Επιχειρήσεων με εξειδίκευση στην Διοίκηση
Ανθρωπίνων Πόρων

ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2014

Αφιέρωσεις

Στη σύζυγό μου

Ευχαριστίες

Στους καθηγητές των μαθημάτων «Ειδικά Θέματα Εργατικού Δικαίου» και «Συστημάτων Κινήτρων και Αμοιβών» που με ενέπνευσαν για την συγγραφή αυτής της εργασίας.

Περίληψη

Οι ευέλικτες μορφές εργασίας βρίσκονται διαρκώς στην ατζέντα των εταιρειών από την δεκαετία του '80. Οι ευέλικτες πρακτικές που μπορεί να εφαρμόσει ένας οργανισμός διακρίνονται σε τρεις γενικές κατηγορίες : η αριθμητική ευελιξία, η λειτουργική ευελιξία και η μισθολογική ευελιξία. Ένας οργανισμός για να μεταπέσει σε μια μορφή «ευέλικτης» λειτουργίας απαιτούνται διάφορα στάδια στα οποία διαμορφώνεται τόσο η τεχνολογική υποδομή του οργανισμού ώστε να μπορεί να υποστηρίξει ευέλικτες πρακτικές, αλλά και η διαμόρφωση της απαραίτητης κουλτούρας του ανθρωπίνου δυναμικού, η οποία αποτελεί και το θεμέλιο για την επιτυχία της εφαρμογής.

Η τηλεργασία είναι μια μορφή ευέλικτης εργασίας η οποία είναι αλληλένδετη με την τεχνολογία. Τεχνολογικά επιτεύγματα των τελευταίων ετών, έχουν αυξήσει την δυνατότητα παροχής τηλεργασίας από τους εργαζόμενους μειώνοντας ταυτόχρονα και το απαιτούμενο κόστος από πλευράς των εταιρειών.

Όσον αφορά τους κανόνες του εργατικού δικαίου, οι διάφορες χώρες με νομοθετικές ρυθμίσεις, λαμβάνουν μέριμνα ώστε οι τηλεεργαζόμενοι να απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα με τους κανονικούς εργαζόμενους.

Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη περιορίζεται όσον αφορά την δυνατότητα επιβολής για παροχή εργασίας με την μορφή της τηλεργασίας, με νομολογία. Εξαιρέση φαίνεται να αποτελεί η Γαλλία, επιτρέποντας την επιβολή σε καταστάσεις έκτακτης ανάγκης.

Πίνακας περιεχομένων

Αφιερώσεις		ii
Ευχαριστίες		iii
Περίληψη		iv
Πίνακας Περιεχομένων		v
Κατάλογος Εικονογραφήσεων		vi
1. Ευέλικτη Εργασία	1	
1.1 Εισαγωγή		1
1.2 Κατηγορίες Ευέλικτων Πρακτικών		2
1.3.Εφαρμοζόμενες Μορφές Ευέλικτης Εργασίας		4
1.4«Ευέλικτη Εταιρεία»		6
1.5 Ευελιξία και Ασφάλεια (Flexicurity)		8
1.6 Ευελιξία και Ελληνική Πραγματικότητα		10
1.6.1 Πρόσφατες Νομοθετικές Ρυθμίσεις		10
2. Τηλεργασία		21
2.1 Εισαγωγή		21
2.1.1 Ορισμός		21
2.1.2 Ποιοι Εργάζονται		22
2.1.3 Πως Εργάζονται		23
2.1.4 Πλεονεκτήματα και Μειονεκτήματα		25
2.2 Η επίδραση της τεχνολογίας στην ανάπτυξη της τηλεργασίας		28
2.2.1 Μη επανδρωμένα αεροσκάφη («drones» ή «UAV's») και τηλεεργαζόμενοι πιλότοι («commuter-fighters»)		29
2.2.2 Τηλεϊατρική (telemedicine)		31
2.2.3 Τηλεκπαίδευση (e-learning)		32
2.2.4 «Cloud Computing»		34
2.2.5 «Έξυπνα Τηλέφωνα» / «Smartphones»		37
2.3. Τηλεργασία και ασφάλεια		38
2.4 Τηλεργασία και θεμελιώδεις αρχές εργατικού δικαίου		39
2.5 Τηλεργασία και Διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη		43

2.5.1	Είδος εργασίας	44
2.5.2	Αλλαγή αντικειμένου ή θέση εργασίας	45
2.5.3	Αλλαγή τόπου εργασίας-μετάθεση	46
2.5.4	Χρόνος εργασίας	46
2.5.5	Προαγωγές	47
2.5.6	Υποχρέωση για πραγματική απασχόληση του μισθωτού	47
3.	Συμπεράσματα – Προτάσεις	48
	Κατάλογος Αναφορών	50

Κατάλογος Εικονογραφήσεων

Εικόνες

Εικόνα 1	Στάδια εξέλιξης ευέλικτης εργασίας	8
Εικόνα 2	Το «Χρυσό Τρίγωνο»	9
Εικόνα 3	«Drone Pilot»	30
Εικόνα 4	Σύστημα εξέτασης εξ αποστάσεως με χαμηλό κόστος	33
Εικόνα 5	Αποτελέσματα από την χρήση συστήματος εξέτασης εξ αποστάσεως με χαμηλό κόστος	34

Πίνακες

Πίνακας 1	Νέες Νομοθετικές Ρυθμίσεις για την ευελιξία στην εργασία	10
------------------	--	----

Εισαγωγή

Κατά την διάρκεια των παραδόσεων των μαθημάτων «Σύστημα Κινήτρων» και «Ειδικά θέματα Εργατικού Δικαίου» στο MBA, ένας όρος αναφερόταν συνεχώς ως η νέα τάση στην Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων: η «ευελιξία». Η ευελιξία προβαλλόταν ως μία μορφή εργασίας με την οποία τόσο ο εργοδότης, όσο και ο εργαζόμενος ήταν κερδισμένοι (σχέση «win-win»).

Μια μορφή ευέλικτης εργασίας είναι και η τηλεργασία. Με την τηλεργασία και τις δυνατότητες που προσφέρει η νέα τεχνολογία, είναι δυνατή η παροχή υπηρεσιών σε όλο τον κόσμο, η έννοια του χώρου εργασίας, με την παραδοσιακή έννοια καταργείται. Ο συγγραφέας Αλβιν Τοφλερ (Alvin Toffler) στο «προφητικό» του βιβλίο «το Τρίτο Κύμα» το 1981 προέβλεψε ότι πλέον με την βοήθεια της τεχνολογίας και των ηλεκτρονικών υπολογιστών η εργασία «δεν θα εκτελείται απαραίτητα σε γραφεία και εργοστάσια. Θα εκτελείται οποιαδήποτε ώρα και οπουδήποτε!» (Toffler, Longul and Forbes, 1981), κάτι το οποίο δεν μοιάζει απίθανο σήμερα.

Εμπνευσμένος από τα παραπάνω, πραγματοποίησα την παρούσα μελέτη, με σκοπό την κριτική βιβλιογραφική επισκόπηση από άρθρα σε επιστημονικές εφημερίδες και περιοδικά στην διεθνή βιβλιογραφία, η οποία θα χωριστεί σε 2 κεφάλαια. Το πρώτο κεφάλαιο αφορά την ευέλικτη εργασία και το δεύτερο την τηλεργασία.

Στον τομέα της ευέλικτης εργασίας παρουσιάζονται αναλυτικά νέες νομοθετικές ρυθμίσεις που ψηφίστηκαν μετά το 2009 στην Ελλάδα και αφορούν την ευέλικτη εργασία.

Στον τομέα της τηλεργασίας, ιδιαίτερη έμφαση δόθηκε σε θέματα εφαρμογής των αρχών του εργατικού δικαίου, κατάρτισης της σύμβασης εργασίας, αλλά και θέματα που αφορούν το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη.

1. ΕΥΕΛΙΚΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

1.1. Εισαγωγή

Η ραγδαία ανάπτυξη των δυνατοτήτων της πληροφοριακής τεχνολογίας («Information and Communication Technologies» ή «ICTs») την δεκαετία του '90,

έδωσε στις επιχειρήσεις και στους οργανισμούς που την υιοθέτησαν, πολλά πλεονεκτήματα. Τα πλεονεκτήματα αυτά αφορούσαν τόσο την αποδοτικότητα και την αποτελεσματικότητα των εργαζομένων αλλά επίσης και την βέλτιστη διοίκηση (Khamkanya and Sloan, 2009).

Παράλληλα, παρατηρήθηκε απορύθμιση της αγοράς εργασίας, η οποία εκτιμάται ότι οδήγησε την μετάπτωση της οικονομίας σε μια «ευέλικτη» μορφή. Τα οφέλη από αυτή την μετάπτωση ποικίλουν. Από την μία πλευρά με την υιοθέτηση ευέλικτων πρακτικών παρατηρείται μείωση του κονδυλίου για τους καταβαλλομένους μισθούς, εργαζόμενοι προσλαμβάνονται σε περιόδους εντάσεως εργασίας π.χ. με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, μέχρι την ολοκλήρωση της εργασίας. Επίσης οι «ευέλικτοι» εργαζόμενοι συνήθως αμείβονται λιγότερο από τους «κανονικούς» εργαζόμενους και δεν αποκτούν τα προνόμια των «κανονικών» εργαζομένων. Θα πρέπει να προσθέσουμε τέλος, ότι είναι πιο πιθανό σε έναν εργοδότη να προσλάβει νέους εργαζόμενους, εάν μπορεί να τους απολύσει εύκολα (Michie and Sheehan, 2005).

Ο όρος ευέλικτη εργασία είχε έρθει στο προσκήνιο ήδη από την δεκαετία του '80 και με την συνεχόμενη ανάπτυξη της τεχνολογίας, ο όρος βρίσκεται διαρκώς στην ατζέντα των εταιρειών και οργανισμών (Rasmussen and Corbett, 2008).

1.2 Κατηγορίες Ευέλικτων Πρακτικών

Στην διεθνή βιβλιογραφία μπορούμε να συναντήσουμε, σύμφωνα με μια μεγάλη μερίδα ερευνητών, τρεις γενικές κατηγορίες των ευέλικτων πρακτικών που μπορεί να εφαρμόσει ένας οργανισμός, σύμφωνα με τους (Kalleberg, 2001; Wilthagen, 2011) γνωστές και ως το «μοντέλο του Άτκινσον» (Rønnevig, 2006), οι οποίες διακρίνονται σε :

1. Αριθμητική Ευελιξία (Numerical flexibility). Η αριθμητική ευελιξία αναφέρεται τόσο στην μορφή όσο και στην διάρκεια των συμβάσεων εργασίας και στο χρόνο εργασίας με σκοπό την μεγαλύτερη ευελιξία στον αριθμό των εργαζομένων που απασχολούνται την επιχείρηση (Rønnevig, 2006).

Η αριθμητική ευελιξία μπορεί να αναλυθεί σε υποκατηγορίες σε :

- **Εξωτερική Αριθμητική Ευελιξία**, η οποία κυρίως αφορά την πολιτική στρατολόγησης και αποχώρησης από τον οργανισμό, ανθρωπίνου δυναμικού (προσλήψεις – απολύσεις).

- **Εσωτερική Αριθμητική Ευελιξία**, η οποία αφορά κυρίως τις ώρες εκτέλεσης της παρεχόμενης εργασίας.

2. Λειτουργική/ Εσωτερική Ευελιξία (Functional/ Internal Flexibility). Ο σκοπός της λειτουργικής ευελιξίας είναι να μεταβάλλει το περιεχόμενο της εργασίας ανάλογα με την ζήτηση (Rønning, 2006).

Η λειτουργική ευελιξία διακρίνεται σε τρεις τύπους σύμφωνα με τους (Khamkanya and Sloan, 2008) .Αυτοί είναι:

- **Ευελιξία Συμβάσεων**

Η ευελιξία αυτή, αφορά τις συμβάσεις εργασίας. Μπορούν να προσληφθούν είτε πλήρους απασχόλησης είτε μειωμένης απασχόλησης εργαζόμενοι. Ο πυρήνας της εταιρείας-οργανισμού θα αποτελείται από εργαζόμενους με σύμβαση πλήρους απασχόλησης, ενώ οι περιφερειακοί εργαζόμενοι ανάλογα με τις ανάγκες της εταιρείας-οργανισμού.

- **Χρονική Ευελιξία**

Η αρχή πάνω στην οποία βασίζεται η χρονική ευελιξία είναι η ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής (Work-Life balance). Οι εταιρείες - οργανισμοί θα πρέπει να δίνουν την δυνατότητα στους εργαζομένους τους επιλογές ευέλικτης – χρονικά – εργασίας με εναλλακτικό χρόνο αλλά και τόπο εκτέλεσης της εργασίας.

- **Χωρική Ευελιξία**

Στο σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον, οι εργαζόμενοι θα πρέπει να επιλέγουν τον χώρο εργασίας τους με βάση τις δραστηριότητες – έργο που τους ανατίθεται.

3. Μισθολογική Ευελιξία (Wage Flexibility).

Μισθολογική ευελιξία σύμφωνα με τον economist (*Flexible Wages Definition / Economics Help*, n.d.), έχουμε όταν οι μισθοί ανταποκρίνονται στις μεταβολές της προσφοράς και της ζήτησης.

Μια άλλη μερίδα ερευνητών τις κατατάσσει τις ευέλικτες μορφές εργασίας σε 4 κατηγορίες όπως παρακάτω (Flexibility, 2006; Giannikis and Mihail, 2011; Glynn, Steinberg and McCartney, 2002):

- Ευελιξία με βάση τον προγραμματισμό των ωρών εργασίας.
- Ευελιξία με βάση τον αριθμό των ωρών εργασίας
- Ευελιξία με βάση τον χώρο εκτέλεσης της εργασίας
- Ευελιξία στις άδειες απουσίας
-

1.3. Εφαρμοζόμενες Μορφές Ευέλικτης Εργασίας

Παραδείγματα από τις εφαρμοζόμενες ευέλικτες φόρμες εργασίας είναι τα παρακάτω:

Ευελιξία με βάση τον προγραμματισμό των ωρών εργασίας

1. **Οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου.** Οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου έχουν αναπτυχθεί κυρίως στις οικονομικά αναπτυσσόμενες χώρες (CĂȘUNEANU, 2013; Guest, 2004). Στην Ευρώπη, στοιχεία από την EUROSTAT δείχνουν ότι μεταξύ των ετών 1983 και 2000 το ποσοστό των εργαζομένων με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, αυξήθηκε από 9,1% σε 13,4%. Η μεγαλύτερη αύξηση παρατηρήθηκε στην Ισπανία (32,1%) στην Πορτογαλία (20,4%) και στην Φιλανδία (17,1%). Αντίθετα μείωση παρατηρήθηκε, στο αντίστοιχο διάστημα, στην Ελλάδα, Δανία και Ιρλανδία (Guest, 2004).

2. **Ευέλικτου Χρόνου («Flexitime»).** Χαρακτηριστικό της μορφής αυτής είναι ότι ο εργαζόμενος με τον εργοδότη συμφωνούν για το πυρήνα του ωραρίου και υπάρχει ευελιξία στην αρχή ή στο τέλος του ωραρίου.

Ευελιξία με βάση τον αριθμό των ωρών εργασίας

1. **«Συμπυκνωμένη Εβδομάδας» («Compressed week»)**. Σε αυτή τη μορφή, ο εργαζόμενος εργάζεται το συνολικό χρόνο εργασίας μίας εβδομάδος (π.χ. 36 ¼, 38 ή 40), σε λιγότερες ημέρες από εβδομάδα. Με αυτόν τον τρόπο δεν εργάζεται τις υπόλοιπες ημέρες της εβδομάδος.

2. «Ετήσιες Ώρες» («Annualized Hours» ή «Flexiyear»).

Η μορφή αυτή ξεκίνησε από την Ευρώπη την δεκαετία του '90 και χρησιμοποιείται, κυρίως, για να αντιμετωπιστεί η διακύμανση και η εποχικότητα στην ζήτηση αγαθών ή υπηρεσιών (Azmat and Widmer, 2004; Hung, 1999).

Σε αυτή την μορφή εργασίας, ο εργαζόμενος συνάπτει μία σύμβαση εργασίας με τον εργοδότη, η οποία θέτει όριο εργασίας το χρόνο (π.χ. 18.000 ώρες) ή άλλη περίοδο. Σε περιόδους αυξημένης ζήτησης, ο εργαζόμενος εργάζεται παραπάνω, ενώ σε περιόδους μειωμένης ζήτησης ο εργαζόμενος εργάζεται λιγότερο, σαν αντιστάθμισμα των παραπάνω ωρών που εργάστηκε στις περιόδους με αυξημένη ζήτηση. Υπερωρία πληρώνεται στον εργαζόμενο μόνο εάν υπερβεί το συνολικό όριο των προσυμφωνημένων ωρών.

Αυτή η μορφή εργασίας χαρακτηρίζεται από πλεονεκτήματα για τον εργοδότη. Ο εργοδότης χρησιμοποιεί εκπαιδευμένο εργατικό δυναμικό οικονομικότερα, με αποτέλεσμα να έχει χαμηλό κόστος εργασίας ανά ώρα και ταυτόχρονα ποιότητα σε περιόδους αυξημένης ζήτησης. Απαιτείται ασφαλώς για την σωστότερη αξιοποίηση του ανθρωπίνου δυναμικού και σωστός καθορισμός του ετήσιου κυκλικού προγράμματος εργασίας (Hung, 1999).

Ευελιξία με βάση τον χώρο εκτέλεσης της εργασίας

1. «Ζεστού Γραφείου» (Hot-Desking).

Αυτή η μορφή εργασίας είναι εμπνευσμένη από την ζωή στα υποβρύχια. Ο χώρος σε αυτά τα σκάφη είναι περιορισμένος, οι ναύτες εναλλάσσονται σε βάρδιες και μοιράζονται 2 άτομα το ίδιο κρεβάτι, το οποίο παραμένει συνέχεια ζεστό.

Έτσι λοιπόν, οι εργαζόμενοι δεν έχουν σταθερό χώρο εργασίας, αλλά εργάζονται στον χώρο, ο οποίος είναι διαθέσιμος εκείνη την στιγμή (και είναι ασφαλώς κατάλληλος για την εργασία που θέλουν να εκτελέσουν) (Millward, Haslam and Postmes, 2007). Με την μορφή αυτή, μειώνονται οι απαιτήσεις του χώρου για την λειτουργία του οργανισμού, γεγονός που μεταφράζεται σε μείωση των λειτουργικών εξόδων.

Εδώ θα πρέπει να σημειώσουμε ότι, η ραγδαία ανάπτυξη της τεχνολογίας εκτοπίζει τις «παραδοσιακές» μορφές ευέλικτης εργασίας και την θέση τους παίρνουν νέες, όπως η τηλεργασία (Rasmussen and Corbett, 2008).

1.4 «Ευέλικτη Εταιρεία»

Η υιοθέτηση ευέλικτων μορφών εργασίας σε έναν οργανισμό, πιθανόν να μην φέρει τα επιθυμητά αποτελέσματα εάν γίνει από την μία μέρα στην άλλη. Για να λειτουργήσει σωστά και να φέρει τα επιθυμητά αποτελέσματα για τους εργαζόμενους και τον οργανισμό απαιτείται (εκτός από τις θεσμικές ρυθμίσεις ασφαλώς, όπως ιδιαίτερες συμβάσεις κτλ.) μια προεργασία ώστε η ευελιξία να γίνει κομμάτι της κουλτούρας του ανθρωπίνου κεφαλαίου του οργανισμού. Άλλωστε το ανθρώπινο κεφάλαιο θα υλοποιήσει τις ευέλικτες μορφές εργασίας.

Οι (Khamkanya and Sloan, 2009), σε έρευνα τους για τις Σκοτσέζικες Τοπικές Αρχές, έχουν κατανειμί την εξέλιξη της ευέλικτης εργασίας σε έναν οργανισμό, στα παρακάτω στάδια:

- **Στάδιο 1**

Παραδοσιακό περιβάλλον εργασίας. Το προσωπικό εργάζεται στο περιβάλλον του οργανισμού. Ο κοινός εξοπλισμός των εργαζομένων είναι περιορισμένος

- **Στάδιο 2**

Δημιουργία περιβάλλοντος κοινού γραφείου (shared office) με πρακτικές όπως «hot-desking» ή «open-planned area».

- **Στάδιο 3**

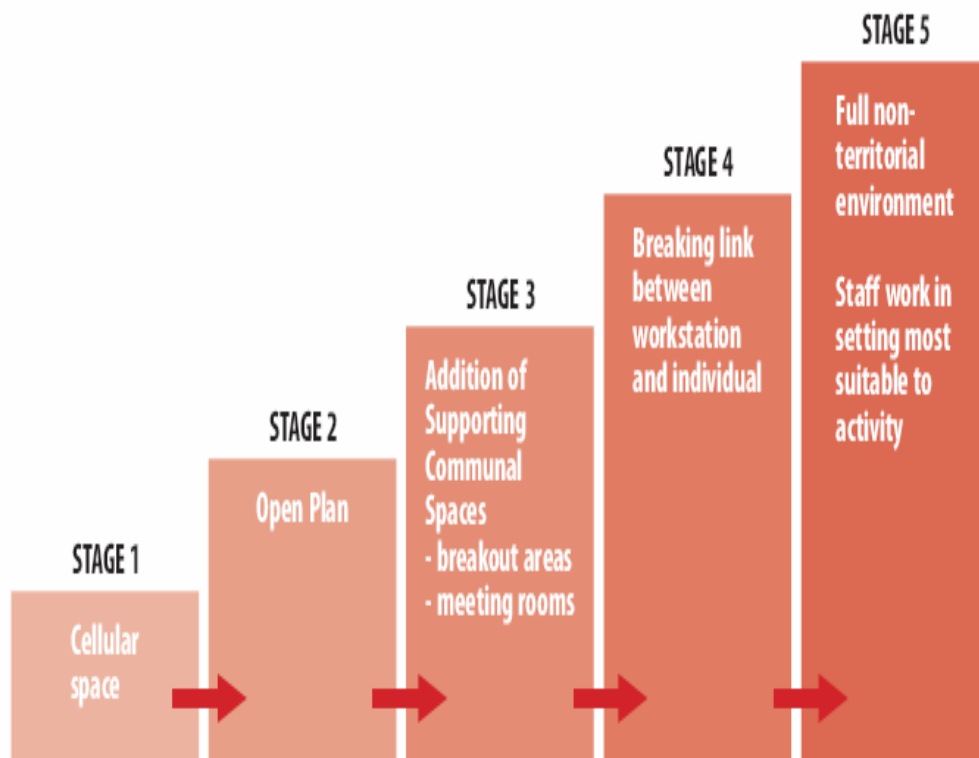
Περισσότεροι χώροι εργασίας είναι δομημένοι ανάλογα με την εκτελούμενη εργασία. Ηλεκτρονικά δεδομένα είναι δυνατόν να αποσταλούν από απόσταση. Είναι δυνατό οι εργαζόμενοι να έχουν τη δυνατότητα εργασίας με κάποιες μορφές ευέλικτης απασχόλησης όπως «flexitime», «compressed hours», «annualized hours».

- **Στάδιο 4**

Ο χώρος εργασίας διαμορφώνεται έτσι ώστε το προσωπικό να έχει την δυνατότητα να εργάζεται παντού μέσα στον χώρο. Ασύρματα συστήματα πληροφοριακής τεχνολογίας είναι διαθέσιμα σε συγκεκριμένους χώρους. Το προσωπικό έχει την δυνατότητα να εργάζεται από απομακρυσμένα γραφεία, κάτω από ένα ελεγχόμενο ηλεκτρονικό σύστημα ασφαλείας.

- **Στάδιο 5**

Το προσωπικό έχει την δυνατότητα να εργάζεται οπουδήποτε και οποτεδήποτε. Ενσύρματα και ασύρματα σημεία είναι διαθέσιμα στο περιβάλλον – έδρα του οργανισμού.

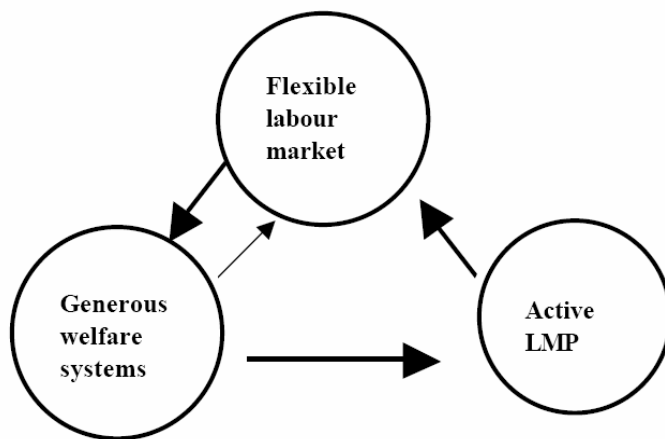


Εικόνα 1 . « Στάδια εξέλιξης ευέλικτης εργασίας» (Khamkanya and Sloan, 2009)

1.5 Ευελιξία και Ασφάλεια (Flexicurity)

Ο όρος ευελιξισφάλεια (Flexicurity) εμφανίστηκε όταν ερευνητές και πολιτικοί της Ολλανδίας το 1995 προσπάθησαν να συνδυάσουν τις ευέλικτες μορφές εργασίας με την προστασία των εργαζομένων και την επαγγελματική τους εξέλιξη. Η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει στην ατζέντα της την ευελιξισφάλεια από το 2006 και προσπαθεί με ενέργειες να την εξαπλώσει στην Ευρωζώνη (Wilthagen, 2011).

Η Δανία είναι η κατεξοχήν χώρα, η οποία εφαρμόζει την «flexicurity» με επιτυχία εδώ και σχεδόν 20 χρόνια. Το μοντέλο της ευελιξίας βασίζεται στο παρακάτω σχήμα, το οποίο οι ερευνητές το ονομάζουν και «χρυσό τρίγωνο» (Madsen, 2002):



Εικόνα 2. Το «Χρυσό Τρίγωνο»

Η επιτυχία του μοντέλου στηρίζεται όχι μόνο στους πυλώνες της ευελιξίας και της ασφάλειας, αλλά και στον τρίτο πυλώνα την «ενεργητική πολιτική στην αγορά εργασίας», («Labour Market Policy, LMP»). Ο όρος «ενεργητική» είναι σημαντικός, διότι στην περίπτωση που γίνει παθητική η πολιτική στην αγορά εργασίας θα απορροφήσει όλα τα μειονεκτήματα και των άλλων 2 πυλώνων, με αποτέλεσμα την ανεργία.

Ενεργητική πολιτική σημαίνει δια βίου εκπαίδευση-κατάρτιση, ώστε ο εργαζόμενος να είναι έτοιμος και καταρτισμένος για τις νέες ανάγκες σε θέσεις εργασίας, αλλά παράλληλα και κοινωνικές παροχές, όπως πλεονεκτήματα στους ανέργους, οικογενειακά και άλλα επιδόματα (Wilthagen, 2011). Η πολιτική αυτή όμως, συνεπάγεται και κόστος στον προϋπολογισμό. Ένα κόστος που ενδεικτικά την περίοδο 1986-1993 από το 0,3% του ΑΕΠ της Δανίας (παθητική πολιτική), την δεκαετία 1994-2004 ανήλθε στο ποσοστό 1,3 % του ΑΕΠ (ενεργητική πολιτική). Η αύξηση αυτή προήλθε κυρίως από προγράμματα εκπαίδευσης, τα οποία και είχαν μεγάλο κόστος.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα η πολιτική της Δανίας την εικοσαετία '70-'90. Την περίοδο αυτή η πολιτική της χαρακτηρίζεται από παθητική πολιτική στην αγορά εργασίας. Αποτέλεσμα, η ανεργία στις ηλικίες 15-66 ετών από 10% στις αρχές του '70 εκτινάχθηκε στο 30% στις αρχές του '90 (Andersen and Svarer, 2007).

1.6 Ευελιξία και η Ελληνική Πραγματικότητα

Στην Ελλάδα παρατηρήθηκαν αυξητικές τάσεις στην ευέλικτη απασχόληση στο πρόσφατο παρελθόν (Voudouris, 2004). Ο καθοριστικός παράγοντας, όμως, της αλλαγής του σκηνικού στις Εργασιακές Σχέσεις ήταν οι νομοθετικές ρυθμίσεις που ψηφίστηκαν από την Ελληνική Βουλή κατόπιν προτροπής του κλιμακίου της «Τρόικα», μετά το 2009. Σαν αποτέλεσμα των ρυθμίσεων αυτών, τους πρώτους 9 μήνες του 2010 26.253 εργαζομένων με σύμβαση πλήρους απασχόλησης να μετατραπούν σε ευέλικτες συμβάσεις, αύξηση 54,6% σε σύγκριση με το 2009. Το 2011 μετατράπηκαν 42.488 συμβάσεις εργασίας και ενώ το 2009 τα συμβόλαια πλήρους απασχόλησης αποτελούσαν το 79% των νέων συμβάσεων, το 2011 αποτελούν το 58,92% (Gounias and Michail, 2012).

1.6.1 Πρόσφατες Νομοθετικές Ρυθμίσεις

Οι πρόσφατες νομοθετικές ρυθμίσεις από 2010 και μέχρι την ώρα που γράφεται η παρούσα εργασία, που αφορούν την ευελιξία στη εργασία συνοψίζονται στον πίνακα 1

Πίνακας 1. «Νέες Νομοθετικές Ρυθμίσεις για την ευελιξία στην εργασία».

Ρυθμίσεις που αφορούν την Αριθμητική Ευελιξία	Ρυθμίσεις που αφορούν Λειτουργική/ Εσωτερική Ευελιξία	Ρυθμίσεις που αφορούν Μισθολογική Ευελιξία
Δυνατότητα πρόσληψης νέων με συμβάσεις διάρκειας έως 24 μηνών με μειωμένες αποδοχές (N.3986/2011 άρθρο 43)	Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης (N. 3846/2010 άρθρο 3)	Μεταβολή του ωρομισθίου των εργαζομένων με μερική απασχόληση (N. 3846/2010 άρθρο 2 παρ.9)
Καθορισμός 12 μήνης δοκιμαστικής περιόδου νεοπροσληφθέντων, με δυνατότητα καταγγελίας	Καθορισμός Περιόδου Αυξημένης απασχόλησης (N. 3986/2011, άρθρο 42)	Κατώτατος Μισθός (N. 4093/2012 άρθρο 1 υποπαράγραφος ΙΑ,11)

χωρίς χρόνο προειδοποίησης και δικαιώματος αποζημίωσης (N.3899/2010 άρθρο 17/5)		
Διαθεσιμότητα Εργαζομένων (N.3846/2010 άρθρο 4)	Επιβολή Συστήματος εκ περιτροπής απασχόλησης από τον εργοδότη λόγω περιορισμού των δραστηριοτήτων (N. 3846/2010 άρθρο 2 παρ.3)	Μείωση χρόνου προειδοποίησης απόλυσης για την καταβολή της μισθής αποζημίωσης (N. 4093/2012 άρθρο 1 υποπαράγραφος ΙΑ,12)
Νέα ρύθμιση για την Αναγγελία Υπερωριακής Απασχόλησης (N. 4093/2012 άρθρο 1 υποπαράγραφος ΙΑ 13, εδαφ. 2 και N. 4144/2013 άρθρο 80 παράγραφος 1 ^Α)	Ρυθμίσεις για την εργασία με την μορφή της Τηλεργασίας (N. 3846/2010 άρθρο 5 παρ.1)	
Τροποποίηση των ελαχίστων προδιαγραφών για την οργάνωση του χρόνου εργασίας/ Ημερήσια Ανάπαυση (N.4093/2012 άρθρο 1 υποπαράγραφος ΙΑ 14, εδαφ. 2)	Αναγγελία τροποποίησης Ωραρίου Εργασίας (N. 4093/2012 άρθρο 1 υποπαράγραφος ΙΑ)	
Κατάτμηση Αδείας (N. 4093/2012 άρθρο 1 υποπαράγραφος ΙΑ)	Υποβολή στοιχείων ηλεκτρονικά, μέσω του πληροφοριακού συστήματος «ΕΡΓΑΝΗ» για θέματα αρμοδιότητας ΣΕΠΕ και ΟΑΕΔ	

	(ΥΑ 28153/126/28-08-2013)	
Γονική Άδεια (Ν. 4075/2012 άρθρο 50)		

Αναλυτικά οι ρυθμίσεις καθορίζουν τα εξής :

1. Ρυθμίσεις που αφορούν την αριθμητική ευελιξία του οργανισμού :

- **Δυνατότητα πρόσληψης νέων με συμβάσεις διάρκειας έως 24 μηνών με μειωμένες αποδοχές**

Με τον **Νόμο 3986/2011 άρθρο 43**, δίνεται το δικαίωμα στον εργοδότη να προσλαμβάνει άτομα ηλικίας 18 έως 25 ετών, με συμβάσεις διάρκειας έως 24 μηνών για την απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας με αποδοχές μειωμένες κατά 20% από αυτές που προβλέπονται για νεοπροσλαμβανόμενο προσωπικό. Προϋπόθεση για την πρόσληψη νέων με αυτήν την ρύθμιση είναι, το προσωπικό αυτό να είναι πέραν του υφισταμένου και να μην έχει γίνει μείωση του προσωπικού της επιχείρησης τους τελευταίους 3 μήνες, αλλά και ούτε να προβούν σε μείωση προσωπικού κατά την διάρκεια εφαρμογής τέτοιων συμβάσεων.

- **Καθορισμός 12 μήνης δοκιμαστικής περιόδου νεοπροσληθέντων, με δυνατότητα καταγγελίας χωρίς χρόνο προειδοποίησης και δικαιώματος αποζημίωσης**

Με τον **Νόμο 3899/2010 άρθρο 17/5** α η περίοδος 12 μηνών από την κατάρτιση σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, θεωρείται δοκιμαστικός χρόνος και είναι δυνατόν να γίνει καταγγελία της από τον εργοδότη, χωρίς χρόνο προειδοποίησης και χωρίς ο εργαζόμενος να δικαιούται αποζημίωσης, εκτός και εάν έχουν συμφωνήσει διαφορετικά τα δύο μέλη. Εάν ο εργαζόμενος για διάστημα μεταξύ 12 μηνών και 2

ετών, τότε ο εργοδότης μπορεί να προβεί στην καταγγελία της σύμβασης εργασίας και να την γνωστοποιήσει εγγράφως στον εργαζόμενο 1 μήνα πριν την απόλυση.

- **Διαθεσιμότητα Εργαζομένων**

Με τον **Νόμο 3846/2010 άρθρο 4**, αντικαθίσταται το **άρθρο 10 του Νόμου 3198/1955**, το οποίο συμπληρώθηκε από το **άρθρο 1 του Ν.Δ. 206/1974**, και προβλέπεται «σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, εάν έχει περιοριστεί η οικονομική δραστηριότητα τους να θέσουν σε διαθεσιμότητα, κατόπιν αναγγελίας τους μισθωτούς του, η οποία δεν μπορεί να υπερβαίνει χρονικό διάστημα 3 μηνών ετησίως».

- **Νέα ρύθμιση για την Αναγγελία Υπερωριακής Απασχόλησης**

Με τον **Νόμο 4093/2012 άρθρο 1 υποπαράγραφος ΙΑ 13, εδαφ. 2**, η υπέρβαση του ωραρίου εργασίας επιτρέπεται για 2 ώρες ημερησίως και συνολικά 120 ώρες τον χρόνο. Με τον **Νόμο 4144/2013 άρθρο 80 παράγραφος 1Α**, ορίζεται ότι ο εργοδότης καταχωρεί υποχρεωτικά την υπερωριακή απασχόληση πριν την έναρξη της υπερωρίας στο Ειδικό Βιβλίο Υπερωριών, το οποίο τηρείται στον χώρο εργασίας και με την παράγραφο 1 ΣΤ του ίδιου νόμου, ο εργοδότης πλέον υποχρεούται να γνωστοποιεί την υπερωριακή απασχόληση στην οικεία Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας εντός του πρώτου δεκαπενθημέρου του επόμενου μήνα για τις υπερωρίες του προηγούμενου μήνα, ανά εργαζόμενο, ενώ με την μέχρι τώρα υπάρχουσα ρύθμιση του **Νόμου 4093/2012 άρθρο 1 υποπαράγραφος ΙΑ 13, εδαφ. 2**, σύμφωνα με το οποίο η υπερωριακή απασχόληση έπρεπε να αναγγελθεί το αργότερο τη επόμενη ημέρα στην Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας. Μέχρι σήμερα για αυτήν την υπερωριακή απασχόληση, μέχρι 120 ώρες το χρόνο, απαιτούνταν άδεια από την οικεία επιθεώρηση εργασίας και για πάνω από 120 ώρες άδεια από το ΑΣΕ.

- **Τροποποίηση των ελαχίστων προδιαγραφών για την οργάνωση του χρόνου εργασίας/ Ημερήσια Ανάπαυση**

Με τον **Νόμο 4093/2012 άρθρο 1 υποπαράγραφος ΙΑ 14, εδαφ. 2** τροποποιείται ο ελάχιστος χρόνος ημερήσιας ανάπαυσης του εργαζομένου από 12 ώρες που καθόριζε

το άρθρο 3 του Π.Δ. 88/1999 (Α' 94), σε 11 ώρες συνεχείς ώρες και καθορίζει πλέον την περίοδο των 24 ωρών να αρχίζει την 00:01 και να λήγει την 24:00, ανεξαρτήτως ημέρας, καθώς υπήρχαν διαφορετικές ρυθμίσεις για την Κυριακή, στο τροποποιηθέν άρθρο.

Το άρθρο 3 του π.δ. 88/1999 (Α' 94) «Ελάχιστες προδιαγραφές για την οργάνωση του χρόνου εργασίας σε συμμόρφωση με την Οδηγία 93/104/ΕΚ» αντικαθίσταται ως εξής:

- **Κατάτμηση Αδείας**

Το θέμα με την δυνατότητα κατάτμησης της αδείας του εργαζομένου, επανέρχεται ουσιαστικά στην επικαιρότητα καθώς ο **Νόμος 4093/2012 άρθρο 1 υποπαράγραφος ΙΑ τροποποιεί τα μέχρι τώρα ισχύοντα με το άρθρο 8 του ν. 549/1977 (ΦΕΚ 55 Α) κατά το μέρος που κύρωσε το άρθρο 7 της από 26.1.1977 ΕΓΣΣΕ (ΦΕΚ 60 Β)**, χωρίς να προβεί βέβαια στην ουσία σε κάποια αλλαγή.

Έτσι, είναι επιτρεπτή από τον εργοδότη η κατάτμηση του χρόνου αδείας εξαιτίας ιδιαίτερα σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης που προκύπτει στο πλαίσιο της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης. Η κατάτμηση μπορεί να γίνει σε δυο περιόδους εντός του αυτού ημερολογιακού έτους. Η πρώτη περίοδος της άδειας που χορηγείται με αυτό τον τρόπο δεν μπορεί να είναι μικρότερη των έξι (6) εργάσιμων ημερών επί εξαήμερου εβδομαδιαίας εργασίας και των πέντε (5) εργάσιμων ημερών επί πενθημέρου ή δώδεκα (12) εργάσιμων ημερών εάν πρόκειται για ανήλικο εργαζόμενο.

Επιτρέπεται η κατάτμηση του χρόνου αδείας και σε περισσότερες των δυο περιόδων. Η διαδικασία αυτή, η οποία προβλέπει έγγραφη αίτηση του εργαζομένου προς τον εργοδότη, θα πρέπει να περιλαμβάνει την χορήγηση ενιαίου τμήματος αδείας δέκα (10) εργάσιμων ημερών επί πενθημέρου ή δώδεκα (12) εργάσιμων ημερών επί εξαήμερου εβδομαδιαίας εργασίας ή δώδεκα (12) εργάσιμων ημερών, εάν πρόκειται για ανήλικο εργαζόμενο. Η παραπάνω διαδικασία υπάγεται στις σχετικές διατάξεις της νομοθεσίας για την άδεια, οι οποίες προβλέπουν τη χορήγηση αδείας ή τμήματος αδείας από τον εργοδότη στον εργαζόμενο μετά από συνεννόηση των δυο μερών (άρ.4 του ΑΝ 539/45 όπως ισχύει).

- **Γονική Άδεια**

Η δυνατότητα για ένα νέο είδος αδείας έρχεται στην επικαιρότητα, αυτό της Γονικής άδειας. Με τον **Νόμο 4075/2012 άρθρο 50**, ο οποίος αποτελεί προσαρμογή της νομοθεσίας στην Οδηγία 2010/18/ΕΕ, **καθορίζεται ότι πλέον ο γονέας έχει το δικαίωμα χορήγησης άδειας ανατροφής τέκνου, με διάρκεια τουλάχιστον 4 μηνών**, μέχρις ότου συμπληρώσει την ηλικία των 6 ετών, με σκοπό την εκπλήρωση των ελάχιστων υποχρεώσεων ανατροφής προς αυτό. Η άδεια αυτή είναι άνευ αποδοχών και για τη χορήγηση της οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν συμπληρώσει ένα 1 χρόνο συνεχόμενης ή διακεκομμένης εργασίας στον ίδιο εργοδότη, εκτός αν ορίζεται ευνοϊκότερα από άλλη ειδική διάταξη νόμων.

Η γονική άδεια ανατροφής χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά, με βάση σχετική αίτηση του εργαζόμενου, στην οποία διευκρινίζεται η έναρξη και η λήξη της. Η γονική άδεια ανατροφής χορηγείται από τον εργοδότη με βάση τη σειρά προτεραιότητας των απασχολούμενων στην επιχείρηση για κάθε ημερολογιακό έτος.

Στην περίπτωση που και οι 2 γονείς απασχολούνται στο ίδιο εργοδότη, τότε του δίνεται η δυνατότητα να αποφασίζουν με κοινή δήλωσή τους, κάθε φορά, ποιος από τους δύο θα κάνει πρώτος χρήση αυτού του δικαιώματος και για πόσο χρονικό διάστημα.

2. Ρυθμίσεις που αφορούν την Λειτουργική/ Εσωτερική Ευελιξία (Functional/ Internal Flexibility):

- **Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης**

Με τον **Νόμο 3846/2010 άρθρο 3**, τροποποιείται η **παρ.20 του Νόμου 2956/2001** και καθορίζεται ότι οι λεγόμενες Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης επιτρέπεται να παραχωρούν έναν μισθωτό σε άλλη εταιρεία μόνο για συγκεκριμένους λόγους που δικαιολογούνται από έκτακτες, πρόσκαιρες ή εποχιακές ανάγκες.

Επίσης με το ίδιο άρθρο:

- **τροποποιείται η παρ.22 του Νόμου 2956/2001** και αυξάνεται το μέγιστο διάστημα των 8 μηνών και επέκταση έως 2 μηνών του χρόνου απασχόλησης από έμμεσο εργοδότη σε 12 μήνες απασχόλησης και με επέκταση του χρόνου χωρίς να

υπερβαίνει τους 18 μήνες. Επίσης ο έμμεσος εργοδότης μπορεί να ανανεώσει την απασχόληση του μισθωτού μετά την λήξη της διάρκειας της αρχικής παραχώρησης και νόμιμων επεκτάσεων, χωρίς να θεωρηθεί ότι πρόκειται για σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου μεταξύ έμμεσου εργοδότη και μισθωτού, εάν μετά την λήξη της αρχικής ανανέωσης μεσολαβήσει διάστημα 45 ημερολογιακών ημερών από την έναρξη της νέας απασχόλησης.

- **τροποποιείται η παρ.24 του Νόμου 2956/2001** προσθέτοντας την διάταξη στην παρ. 2, ότι ο έμμεσος εργοδότης δεν μπορεί να απασχολήσει μισθωτούς με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης εάν έχει απολύσει εργαζομένους της ίδιας ειδικότητας τους προηγούμενους 6 μήνες για οικονομοτεχνικούς λόγους, ενώ μένει σε ισχύ η απαγόρευση εάν έχουν προηγηθεί ομαδικές απολύσεις το προηγούμενο δωδεκάμηνο.

- **Καθορισμός Περιόδου Αυξημένης Απασχόλησης**

Όσον αφορά την διευθέτηση του χρόνου εργασίας, με τον **Νόμο 3986/2011, άρθρο 42** υπάρχει η δυνατότητα από τον εργοδότη να καθορίσει περίοδο αυξημένης απασχόλησης εντός του έτους (η οποία δεν είναι δυνατό να «υπερβαίνει τους 6 μήνες σε ένα διάστημα 12 μηνών, περίοδος αναφοράς»). Έτσι είναι δυνατό να παρατείνει το ωράριο εργασίας των οκτώ ωρών για δύο ακόμα ώρες την ημέρα (με μέγιστο τις 10 ώρες ημερησίως) την περίοδο αυτή, με την προϋπόθεση ότι οι επιπλέον των 40 ώρες εργασίας την εβδομάδα θα αφαιρεθούν από ώρες εργασίας μιας άλλης χρονικής περιόδου. Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί αυτή την ρύθμιση κάτι που δεν συνιστά λόγο καταγγελίας της σύμβασης, ούτε και είναι αντίθετη με την αρχή της καλής πίστης.

Η συμφωνία για την ρύθμιση της παραπάνω διευθέτησης γίνεται μεταξύ εργοδότη και των διαφόρων συλλογικών ενώσεων των εργαζομένων, ανάλογα με το είδος της επιχείρησης. Ο νόμος αυτός μπορεί να έχει εφαρμογή και σε επιχειρήσεις με εποχιακό χαρακτήρα, αλλά και σε εργαζόμενους με διάρκεια σύμβασης μικρότερη του ενός έτους.

Οι κείμενες προστατευτικές διατάξεις για το χρόνο υποχρεωτικής ανάπαυσης των εργαζομένων πρέπει να τηρούνται και κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης.

Η αμοιβή του εργαζομένου για το χρονικό διάστημα αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης δεν αλλάζει και είναι ίση με την αμοιβή για ωράριο 40 ωρών. Εάν κατά την περίοδο μειωμένης απασχόλησης ο εργοδότης ζητήσει από τον εργαζόμενο να εργασθεί παραπάνω ώρες από τις μειωμένες, τότε αυτές αμείβονται ως υπερεργασία ή υπερωρία σύμφωνα με το άρθρο 74 του **Νόμου 3863/2010**.

- **Επιβολή Συστήματος εκ περιτροπής απασχόλησης από τον εργοδότη λόγω περιορισμού των δραστηριοτήτων**

Σύμφωνα με τον **Νόμο 3846/2010 άρθρο 2 παρ.3**, ο εργοδότης έχει το δικαίωμα σε περίπτωση περιορισμού των δραστηριοτήτων της επιχείρησης, αντί να καταγγείλει την σύμβαση εργασίας, να επιβάλλει εκ περιτροπής απασχόληση στους εργαζομένους, αφού πρώτα προβεί σε ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων. Ως μέγιστη διάρκεια της εκ περιτροπής απασχόλησης ορίστηκαν αρχικά οι 6 μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος για τον ίδιο εργαζόμενο, αλλά κατόπιν με τον **Νόμο 3899/2010 άρθρο 17 παρ. 3**, η μέγιστη διάρκεια, αυξήθηκε στους 9 μήνες.

- **Ρυθμίσεις για την εργασία με την μορφή της Τηλεργασίας**

Η μορφή της τηλεργασίας ρυθμίζεται πλέον με νόμο και όχι με το προσάρτημα Β στην Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 2005-2006, όπως ίσχυε μέχρι το 2010. Σύμφωνα, λοιπόν με τον **Νόμο 3846/2010 άρθρο 5 παρ.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.)

Επίσης, για την περίπτωση στην οποία μια κανονική εργασία μετατρέπεται σε τηλεργασία, καθορίζεται στο άρθρο 5 παρ. 2, ότι υπάρχει 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.

Όσον αφορά το κόστος του τεχνολογικού εξοπλισμού για την τηλεργασία, καθορίζεται με το άρθρο 5 παρ. 3 του ίδιου νόμου, ότι ο εργοδότης αναλαμβάνει σε κάθε περίπτωση το κόστος που προκαλείται στον μισθωτό από τη μορφή αυτή εργασίας και ειδικότερα των τηλεπικοινωνιών. Επίσης 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.

- **Αναγγελία τροποποίησης Ωραρίου Εργασίας**

Ο Νόμος 4093/2012 άρθρο 1 υποπαράγραφος ΙΑ τροποποιεί τα μέχρι τώρα ισχύοντα με την παράγραφος 4 του άρθρου 30 του ν. 3996/2011 και καθορίζει ότι για την αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου ή την οργάνωση του χρόνου εργασίας, Ο εργοδότης υποχρεούται να καταθέσει συμπληρωματικούς πίνακες προσωπικού ως προς τα μεταβληθέντα στοιχεία στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας την ίδια μέρα ή το αργότερο εντός δύο (2) εργάσιμων ημερών από την ημέρα αλλαγής ή τροποποίησης του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, σε αντίθεση με την ισχύουσα κατάσταση, με την οποία ο εργοδότης έπρεπε να υποβάλλει την αλλαγή το αργότερο πριν την έναρξη της εργασίας από τον εργαζόμενο.

- **Δυνατότητα Ηλεκτρονικής Υποβολής στοιχείων**

Με την Υπουργική Απόφαση (ΥΑ) 28153/126/28-08-2013 άρθρο 1, κάθε εργοδότης που απασχολεί εργαζόμενο με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, από

01/03/2013 υποχρεούται να υποβάλει ηλεκτρονικά, στο νέο πληροφοριακό σύστημα (ΠΣ) του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, με την ονομασία «ΕΡΓΑΝΗ» το οποίο διασυνδέεται με το ΟΠΣ ΟΑΕΔ και το ΟΠΣ ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, στοιχεία για :

1. Αναγγελία πρόσληψης.
2. Πίνακας προσωπικού/ Ετήσιος Συμπληρωματικός πίνακας.
3. Αναγγελία οικειοθελούς αποχώρησης μισθωτού.
4. Καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου (με ή χωρίς προειδοποίηση),.
5. Βεβαίωση - Δήλωση εργοδότη για συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή έργου.
6. Γνωστοποίηση πραγματοποιηθείσας υπερωριακής απασχόλησης.
7. Σύμβαση Εργασίας Μερικής Απασχόλησης ή/και Εκ Περιτροπής Εργασίας.
8. Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.

Οι αρμόδιες υπηρεσίες θα δέχονται και καταστάσεις για τα παραπάνω στοιχεία, μόνο από εργοδότες, οι οποίοι δεν είναι εγγεγραμμένοι στα μητρώα ΙΚΑ-ΕΤΕΜ (**άρθρο 3**).

3. Ρυθμίσεις που αφορούν την Μισθολογική Ευελιξία:

- **Μεταβολή του ωρομισθίου των εργαζομένων με μερική απασχόληση**

Σύμφωνα με τον **Νόμο 3846/2010 άρθρο 2 παρ.9**, οι απολαβές των εργαζομένων με μερική απασχόληση υπολογίζονται με βάση τις απολαβές συγκρίσιμου εργαζόμενου και αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης και εφόσον το ωράριο είναι μικρότερο των 4 ωρών ημερησίως, οι αποδοχές αυξάνονται κατά 7,5%. Κατόπιν όμως με τον **Νόμο 3899/2010 άρθρο 17 παρ.1**, καταργείται η προσαύξηση του 7,5%.

- **Κατώτατος Μισθός**

Ο **Νόμος 4093/2012 άρθρο 1 υποπαράγραφος ΙΑ 11/3**, καθορίζει το ύψος του κατώτατου μισθού που δύναται να καταβληθεί σε έναν εργαζόμενο. Επίσης καθορίζεται, σε αντικατάσταση του πρώτου εδαφίου της παρ. 1 του άρθρου 8 του ν. 1876/1990 ότι «Οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας καθορίζουν τους

ελάχιστους μη μισθολογικούς όρους εργασίας, που ισχύουν για τους εργαζόμενους όλης της χώρας και ότι το ύψος του κατώτατου μισθού δεν μπορεί να καθορισθεί χαμηλότερη με καμία συλλογική ή ατομική σύμβαση εργασίας.

- **Μείωση χρόνου προειδοποίησης απόλυσης για την καταβολή της μισθής αποζημίωσης**

Ο Νόμος 4093/2012 άρθρο 1 υποπαράγραφος ΙΑ 12, τροποποιεί τον χρόνο έγγραφης προειδοποίησης για απόλυση υπαλλήλων με σύμβαση αορίστου χρόνου που έχουν υπηρετήσει από δέκα (10) έτη συμπληρωμένα και άνω από 6 μήνες σε 4. Ο εργοδότης ο οποίος προβαίνει σε αυτή την ενέργεια, καταβάλλει το ήμισυ της δικαιούμενης αποζημίωσης στον εργαζόμενο.

2. ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ

2.1 Εισαγωγή

Η πετρελαϊκή κρίση την δεκαετία του '70, ανάγκασε εταιρείες και εργαζόμενους να ψάξουν να βρουν τρόπους να μειώσουν την κατανάλωση καυσίμων χωρίς να μειώσουν την αποτελεσματικότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών. Ένας από τους πιο προφανείς τρόπους, ήταν ο περιορισμός των μετακινήσεων. Λόγω αυτής της ανάγκης λοιπόν, αναπτύχθηκε μια νέα μορφή εργασίας, η «τηλεργασία», με την ονομασία «telecommuting» (η μεταφορά μέσω πληροφοριακής τεχνολογίας στον χώρο εργασίας δηλαδή), να επικρατεί στις Η.Π.Α. και «teleworking» στην Ευρώπη (Martínez-Sánchez et al., 2007).

2.1.1 Ορισμός

Η τηλεργασία σαν όρος εμφανίστηκε πρώτη φορά το 1976 από τον φυσικό και επιστήμονα Jack Nilles, ο οποίος και εργαζόταν από απόσταση για λογαριασμό της NASA και αναγγέλθηκε ως ένας τρόπος ίασης κάποιων εργασιακών «παθήσεων» σε επίπεδο οργανισμού και σε κοινωνικό επίπεδο (Bailey, D, & Kurland, N, 2002; (Raiborn and Butler, 2009)..Η αναγγελία αυτή χαρακτηρίστηκε τολμηρή και μάλιστα σε μια εποχή που η χρήση τεχνολογίας ήταν ακριβή (Clear and Dickson, 2005). Ανάλογες προτάσεις για εργασία μακριά από τον παραδοσιακό χώρο εργασίας με την χρήση των μέσων επικοινωνίας και της τεχνολογίας των ηλεκτρονικών υπολογιστών, είχαν γίνει ήδη από τα μέσα της δεκαετίας του '50 (Raiborn and Butler, 2009), χωρίς όμως ευρεία απήχηση.

Ο νέος αυτός τρόπος εργασίας δεν διαδόθηκε γρήγορα. Οι τεχνολογία δεν ήταν τόσο αναπτυγμένη, αλλά και οι μάνατζερ δεν είχαν την διάθεση να αλλάξουν και να συνεργαστούν σε τέτοια προγράμματα, και να αντιμετωπίσουν τα οποία προβλήματα συντονισμού ανέκυπταν (Bailey and Kurland, 2002).

Η τηλεργασία γενικά, σύμφωνα με τους (Taskin and Devos, 2005), αναφέρεται σε μια επαγγελματική δραστηριότητα, η οποία εκτελείται πλήρως ή σε ένα μέρος της,

εκτός του παραδοσιακού χώρου εργασίας και χρησιμοποιεί πληροφοριακή τεχνολογία για την ολοκλήρωση της.

Ως τηλεεργαζόμενοι χαρακτηρίζονται οι άνθρωποι που εργάζονται μακριά από τον εργοδότη τους ή τον οργανισμό τους χρησιμοποιώντας την πληροφοριακή τεχνολογία για να υπερνικήσουν την απόσταση αυτή (Glenda Jacobs, 2004; Pyöriä, 2003). Η χρήση της πληροφοριακής τεχνολογίας («Information and Communication Technologies» ή «ICTs»), ηλεκτρονικός υπολογιστής και τηλέφωνο δηλαδή, είναι το κύριο χαρακτηριστικό που ξεχωρίζει έναν τηλεεργαζόμενο, από ένα απλό εργαζόμενο στο σπίτι, «home –worker», (καθώς και ο δεύτερος εργάζεται μακριά από τον εργοδότη του και τον οργανισμό του)(Sullivan, 2003).

Κάποιοι ερευνητές θεωρούν ότι υπάρχει και η «καλυμμένη» («hidden») τηλεεργασία. Με αυτόν τον όρο προσδιορίζουν εργαζόμενους που εργάζονται και σε ώρες πέραν του ωραρίου εργασίας, μακριά από το γραφείο τους, για την ολοκλήρωση εργασιών, οι οποίες δεν τελείωσαν μέσα στο ωράριο εργασίας, στον χώρο του γραφείου τους (Clear and Dickson, 2005).

Σήμερα ως τηλεεργασία θα πρέπει να θεωρηθούν και οι μαθητές που συμμετέχουν σε προγράμματα εξ αποστάσεως (tele-education), η διάγνωση εξ αποστάσεων ασθενών (tele-medicine), αλλά και Η/Υ και οι τηλεδιασκέψεις στελεχών εταιρειών ή οργανισμών (teleconference) (Raiborn and Butler, 2009).

2.1.2 Ποιοι εργάζονται

Οι τηλεεργαζόμενοι, δεν αποτελούν ένα ομογενές σύνολο. Διακρίνονται σε εργαζόμενους με «ειδικές» γνώσεις, συνήθως μεγάλου μορφωτικού επιπέδου και σε εργαζόμενους που κάνουν επαναλαμβανόμενες εργασίες, οι οποίες δεν χρειάζονται εξειδικευμένες γνώσεις, λήψη αποφάσεων ή πρωτοβουλία (Glenda Jacobs, 2004).

Σύμφωνα με τον Schulz, οι ενδιαφερόμενοι για την τηλεεργασία είναι :

- Οργανισμοί (Ιδιωτικοί/ Δημόσιοι, Μεγάλοι/ Μικροί)
- Κρατικές υπηρεσίες (τοπικές, περιφερειακές, ομοσπονδιακές)
- Εργαζόμενοι

- Εργαζόμενοι με συμβόλαιο
- Οικογένειες Εργαζομένων
- Πόλεις/ Δήμοι

(Schulz, Greidanus and Hambley, 2008, p. 4)

Οι εργασίες, οι οποίες μπορούν να παρασχεθούν με την μορφή της τηλεργασίας σύμφωνα με τους (Pérez et al., 2002), μπορούν να ταξινομηθούν ως εξής:

α) παραγωγή της πληροφορίας (επιστημονικά ή τεχνικά επαγγέλματα, συλλογή πληροφοριών, συμβουλευτικές δραστηριότητες),

β) επεξεργασία της πληροφορίας (αποστολή και λήψη δεδομένων, δακτυλογράφηση, τηλεγραμματοεργασία, τηλεμετάφραση κ.λπ.),

γ) διανομή της πληροφορίας (εκπαίδευση, κατάρτιση από απόσταση, πώληση από απόσταση κ.λπ.) και

δ) εκμετάλλευση και συντήρηση συστημάτων πληροφόρησης (τηλεϋπηρεσίες εκμετάλλευσης και συντήρησης των τηλεπικοινωνιακών συστημάτων).(Pérez et al., 2002).

2.1.3 Πως εργάζονται

Οι τρόποι με τους οποίους εργάζονται οι τηλεεργαζόμενοι σύμφωνα με τον (Morgan, 2004) συνοψίζονται ως εξής :

- Τηλεργασία με έδρα το σπίτι (Home-Based telework).

Αναφέρεται στην περίπτωση που ο τηλεεργαζόμενος χρησιμοποιεί το σπίτι του ως κύρια έδρα για την εργασία του, αντί του παραδοσιακού χώρου εργασίας σε ένα γραφείο ή τις εγκαταστάσεις του πελάτη.

Για να γίνει η εργασία στο σπίτι αποδοτικότερη και να αποφευχθούν οι τυχόν οικογενειακές συγκρούσεις, ερευνητές προτείνουν την ύπαρξη ξεχωριστού χώρου εργασίας στον οποίο δεν θα έχουν πρόσβαση τα υπόλοιπα μέλη της οικογένειας,

ρούχα εργασίας κατά την διάρκεια της εργασίας, κανονικά διαλείμματα και γενικά ότι συνηθίζεται σε ένα εργασιακό περιβάλλον (Mello, 2007).

Το μεγαλύτερο μέρος των τηλεεργαζόμενων στις Η.Π.Α. το 2000, είχαν σαν έδρα τους το σπίτι τους («home-based teleworkers»)(Ng, 2010)

- Κινητή Τηλεεργασία (Mobile Telework):

Στην περίπτωση αυτή ο εργαζόμενος δεν έχει μία σταθερή βάση εργασίας και μετακινείται σε διαφορετικές εγκαταστάσεις προκειμένου να παρέχει τις υπηρεσίες του. Ένα τέτοιο παράδειγμα θα μπορούσε να είναι ένας σύμβουλος επιχειρήσεων που μπορεί να ξοδεύει σημαντικό μερίδιο από το χρόνο του στις εγκαταστάσεις πελατών και να απουσιάζει από το γραφείο του για μεγάλο χρονικό διάστημα.

Ένα μεγάλο πλεονέκτημα της «mobile telework» είναι, σύμφωνα με τον (Pyöriä, 2011), το γεγονός ότι ο τηλεεργαζόμενος έχει την δυνατότητα να εκμεταλλευτεί «νεκρούς» χρόνους, όπως αναμονές κτλ και να παράγει εργασία .

Σε κάποιες περιοχές, το φαινόμενο της «mobile telework» παρατηρείται να είναι επικρατέστερο του «home-based telework», όπως π.χ. στις εταιρείες στην Επαρχία Piedmont της Ιταλίας (Neirotti, Paolucci and Raguseo, 2013).

Μια νέα υποκατηγορία εργαζομένων που μπορεί να ενταχθεί στους «mobile workers», είναι οι «off-roaders» (Harmer and Pauleen, 2010)

- Τηλεκέντρα (Telecentres):

Είναι συγκεκριμένοι χώροι με τον απαραίτητο εξοπλισμό για τη διεκπεραίωση της εργασίας, όπου υποκαθιστούν το χώρο εργασίας στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης. Έτσι αντί οι εργαζόμενοι να πηγαίνουν στα κεντρικά, εργάζονται στα τηλεκέντρα που καλύπτουν όλες τις απαιτήσεις και συνήθως βρίσκονται σε κάποιο περιφερειακό χώρο, μακριά από τα κεντρικά γραφεία.

- Τηλεκατοικίες (Telecottages): Είναι μια μορφή τηλεκέντρων με τη διαφορά ότι οι χώροι ανήκουν στις τοπικές κοινότητες κι όχι στον εργοδότη ή κάποια κερδοσκοπική επιχείρηση. Πρόκειται για ξύλινες καλύβες ή μικρά σπίτια, τα οποία είναι εξοπλισμένα με τα απαραίτητα εργαλεία της τηλεεργασίας, που απαρτίζουν μικρά χωριά. Ευρύτερος σκοπός τους είναι να εκπαιδεύουν τους κατοίκους των

απομακρυσμένων περιοχών. Η συγκεκριμένη μορφή τηλεργασίας έχει τις ρίζες της στην Σκανδιναβία.

Λειτουργική Μετεγκατάσταση (Functional Relocation): Ολόκληρα τμήματα ή λειτουργίες της επιχείρησης αποσπώνται από τα κεντρικά γραφεία και λειτουργούν σε ξεχωριστή τοποθεσία, έχοντας ωστόσο άμεση πρόσβαση στα συστήματα της εταιρείας. Η βασική διαφορά με τα τηλεκέντρα, είναι ότι τα πρώτα μπορούν να αφορούν άτομα από διάφορα τμήματα, ενώ η Λειτουργική Μετεγκατάσταση αφορά ολόκληρο τμήμα ή λειτουργία. Ένα παράδειγμα θα μπορούσε να είναι η λειτουργία του Τμήματος Εξυπηρέτησης Πελατών σε κάποιο χώρο εκτός των κύριων εγκαταστάσεων της επιχείρησης.

2.1.4 Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα της τηλεργασίας

Η τηλεργασία έχει πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα τόσο για τους εργαζόμενους, όσο και για τις εταιρείες.

Στα πλεονεκτήματα μπορούμε να απαριθμήσουμε, σύμφωνα με τον (Morgan, 2004) τα εξής:

- Διατήρηση Ταλέντων

Η οικονομική κρίση στα μέσα του 2009, διαμόρφωσε μια αβέβαιη οικονομική κατάσταση τόσο στις Η.Π.Α. όσο και στην Ευρώπη. Μεγάλες εταιρείες και οργανισμοί αναγκάζονται να βάλουν τις απολύσεις προσωπικού στην ατζέντα τους, με σκοπό τον περιορισμό του κόστους. Με αυτόν τον τρόπο όμως χάνουν το πολύτιμο ανθρώπινο κεφάλαιο, το οποίο θα το χρειαστούν όταν η οικονομία ανακάμψει. Η τηλεργασία προβάλλεται από ερευνητές ως ένας τρόπος διατήρησης του πολύτιμου ανθρώπινου κεφαλαίου και ταυτόχρονα περιορισμού (σε κάποιο βαθμό), του κόστους (Raiborn and Butler, 2009). Έχει παρατηρηθεί επίσης, ότι οι ευέλικτες προοπτικές εργασίας γίνονται όλο και πιο πολύ επιθυμητές από εργαζόμενους με συγκεκριμένες δεξιότητες – ικανότητες και μετατρέπονται σε κριτήριο προσέλκυσης εργαζομένων (Morgan, 2004).

- Ανταπόκριση στην ζήτηση «εκτός ωραρίου».

Η ζήτηση προϊόντων και υπηρεσιών έχει ξεπεράσει πλέον το ωράριο «9-5». Η προσφορά αντίστοιχα θα αντιδράσει σαν καθρέφτης της ζήτησης και θα εναρμονιστεί με τα ωράρια της. Η χρήση της τηλεργασίας είναι ένας αποτελεσματικός τρόπος για

την κάλυψη της ζήτησης εκτός ωραρίου, βελτιώνοντας το επίπεδο παρεχόμενων υπηρεσιών προς τον πελάτη.

- Εξοικονόμηση δαπανών

Η εξοικονόμηση δαπανών επιτυγχάνεται από την μείωση των λειτουργικών εξόδων της επιχείρησης και την ταυτόχρονη αύξηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων (Martínez-Sánchez et al., 2007).

- Μείωση «απόστασης» από τον πελάτη

Η τηλεργασία διασφαλίζει ότι το προσωπικό μπορεί να είναι «κοντά» σε πελάτες ή προμηθευτές - ή ακόμα και σε ορισμένες περιπτώσεις, να συνεργάζονται άμεσα με τους πελάτες ή τους προμηθευτές, αξιοποιώντας τις δυνατότητες της πληροφοριακής τεχνολογίας.

- Βελτιωμένη ευελιξία

Βελτιωμένη ευελιξία και προσαρμοστικότητα μπορεί να δημιουργηθεί με τη θέσπιση επίσημων προγραμμάτων τηλεργασίας από έναν οργανισμό, τα οποία μπορούν με τη σειρά τους, να παρέχουν πρόσθετα οφέλη σε άλλους τομείς της οργάνωσης, όπως π.χ. να βελτιώσουν την ταχύτητα και την ευκινησία του οργανισμού στο να ανταποκριθεί έγκαιρα στις μεταβαλλόμενες δυνάμεις στο επιχειρηματικό περιβάλλον.

- Βελτίωση του ρόλου και της συμβολής του εργαζομένου στον οργανισμό

Από την μεριά των εργαζομένων, οι τηλεργαζόμενοι έχουν περισσότερη ευελιξία στον χρόνο εργασίας του και μειωμένες μετακινήσεις (Martínez-Sánchez et al., 2007).

Τα πλεονεκτήματα της τηλεργασίας από την μεριά του εργαζομένου συνοψίζονται, σύμφωνα με τον (Morgan, 2004) :

- Επίπεδα ικανοποίησης των εργαζομένων τείνουν να αυξάνονται και τα επίπεδα προσωπικό κίνητρο αναδεικνύεται μέσα από αξιόπιστες μέθοδοι τηλεργασία - που μπορούν να βελτιώσουν την πίστη, διατηρώντας έτσι τα βασικά μέλη του προσωπικού.

- Η τηλεργασία παρέχει σημαντικά οφέλη στην ποιότητα και την ποσότητα εργασίας, που επηρεάζει θετικά στην παραγωγικότητα της εργασίας και την αποδοτικότητα.

- Γεωγραφικοί περιορισμοί ουσιαστικά καταργούνται με τα προγράμματα τηλεργασίας, δίνοντας στους εργαζομένους να εργάζονται ουσιαστικά, οπουδήποτε.

- Η τηλεργασία επιτρέπει στο προσωπικό να οργανώσει καλύτερα το χρόνο εργασίας.
- Οι τηλεεργαζόμενοι έχουν περισσότερο χρόνο για να προετοιμάσουν την εργασία τους.
- Παρατηρείται μικρότερη διαταραχή της οικογενειακής ζωής του εργαζόμενου.
- Οι χρόνοι μετακινήσεως και το κόστος που σχετίζεται με αυτές, είναι δυνατό να μηδενιστεί.

Τα πλεονεκτήματα από την μεριά της κοινωνίας μπορούν να συνοψιστούν στην μείωση της μόλυνσης του περιβάλλοντος, αλλά και στην μείωση της κυκλοφοριακής συμφόρησης, πλεονεκτήματα που έκαναν μια συντηρητική κοινωνία όπως αυτή του Ιράν να κάνει στροφή προς την υιοθέτηση της τηλεργασίας με νομοθετική πράξη ακόμα και σε κυβερνητικές υπηρεσίες, με σκοπό εργαζόμενοι και κοινωνία να επωφεληθούν από τα πλεονεκτήματα της τηλεργασίας (Valmohammadi, 2012).

Στα μειονεκτήματα της τηλεργασίας μπορούν να αναφερθούν :

- είναι η χρήση της τεχνολογία και η πρόσβαση που έχει ο εργαζόμενος με την εταιρεία(Martínez-Sánchez et al., 2007).
- Η ύπαρξη της απόστασης μεταξύ τηλεεργαζόμενου και οργανισμού και εταιρείας επηρεάζει την προσήλωση του εργαζόμενου σε αυτήν. Μειώνει τις ευκαιρίες για επικοινωνία με την οργανωσιακή κουλτούρα του οργανισμού, του οράματος και των στόχων του. Μειώνει την σιωπηρή ανταλλαγή γνώσεων αλλά και την άτυπη ανταλλαγή απόψεων και κριτικής μεταξύ συναδέλφων (Glenda Jacobs, 2004).
- Το αίσθημα της απομόνωσης από τους συνεργάτες και τους προϊσταμένους (Cascio, 2000).
- Η ασφάλεια δεδομένων (Pyöriä, 2011).
- Η πιθανή δημιουργία συγκρούσεων στο περιβάλλον του σπιτιού (σε περιπτώσεις «home-working»)(Cascio, 2000).

Οι εργαζόμενοι πριν αποφασίσουν να ακολουθήσουν ένα πρόγραμμα τηλεργασίας θα πρέπει σύμφωνα με τον (Mello, 2007), να έχουν τα παρακάτω χαρακτηριστικά :

1. Εμπειρία στο να εργάζονται έξω από την κουλτούρα της εταιρείας. Η απώλεια της διάδρασης μεταξύ των συνεργατών αλλά και των προϊστάμενων, δημιουργεί απομόνωση και απώλεια ενός σημαντικού συστατικού για την ολοκλήρωση μιας εργασίας, της ανταλλαγής απόψεων και εμπειριών. Επίσης η έλλειψη «φυσικής» επικοινωνίας με την εταιρεία, θα αποστερήσει από τον εργαζόμενο από συνεργασία με συναδέλφους καθώς και από εποικοδομητική κριτική των προϊστάμενων του.

1. Έτοιμος να νιώσει «παραμελημένος» από την εταιρεία-οργανισμό. Το γεγονός της μη φυσικής του παρουσίας στο εργασιακό περιβάλλον ίσως του αποστερήσει την συμμετοχή σε κάποιο σημαντικό έργο αλλά και ακόμη και στην ανέλιξη του στην ιεραρχία της εταιρείας.

3. Πολύ πειθαρχημένος ώστε να αντικρούσει τις αποσπάσεις από το οικογενειακό του περιβάλλον καθώς και πιθανές ενδοοικογενειακές συγκρούσεις. Παράλληλα θα πρέπει να τεθούν χρονικά όρια εργασίας και να τηρούνται τόσο από τον εργαζόμενο, όσο και από τον εργοδότη, για να αποφθεχθεί το «κάψιμο» (burn-out) του εργαζόμενου.

2.2 Η επίδραση της τεχνολογίας στην ανάπτυξη της τηλεργασίας

Τα 11 μεγάλα τεχνολογικά επιτεύγματα της 10ετίας, σύμφωνα με τον (Ross, 2011) είναι τα «έξυπνα κινητά τηλέφωνα» (smartphones), η κοινωνική δικτύωση, η μεταφορά ήχου μέσω ίντερνετ (voice over IP), ο φωτισμός LED, πολυπύρηνος επεξεργαστής, το διαδικτυακό «νέφος» («cloud computing»), τα μη επανδρωμένα αεροσκάφη («drones» ή «UAV's»), διαπλανητικά οχήματα, η ψηφιακή φωτογραφία, η ευέλικτη AC μετάδοση ήχου και η class-D αναπαραγωγή ήχου.

Η ανάπτυξη της τεχνολογίας ανοίγει νέους ορίζοντες και ευκαιρίες για τηλεργασία (Baruch, 2000). Με την χρήση των παραπάνω μεγάλων τεχνολογικών επιτευγμάτων της τελευταίας δεκαετίας, η τηλεργασία αναπτύσσεται είτε σε ήδη υπάρχουσες μορφές (χρησιμοποιώντας π.χ. τα οφέλη που προσφέρει το «cloud computing») και εξελίσσεται (τηλεκπαίδευση, τηλεϊατρική), είτε βρίσκει εφαρμογή με νέες μορφές, όπως τηλεεργαζόμενοι πιλότοι μη επανδρωμένων αεροσκαφών.

2.2.1 Μη επανδρωμένα αεροσκάφη («drones» ή «UAV's») και τηλεργαζόμενοι πιλότοι («commuter-fighters»).

Η ανάπτυξη νέων τεχνολογιών παραδοσιακά έβρισκε αρχικά εφαρμογή σε στρατιωτικές εφαρμογές και δοκιμαζόταν σε πολεμικές συγκρούσεις. Αυτό ακριβώς συνέβη και με την περίπτωση των μη επανδρωμένων αεροσκαφών.

Τα συγκεκριμένα συστήματα αναπτύχθηκαν ως αεροσκάφη χωρίς πιλότο, και καθοδηγούνται από τον κυβερνήτη τους στο έδαφος. Τα UAV έπαιξαν ενεργό ρόλο στον πόλεμο του Βιετνάμ με 3.435 εξόδους, στον πρώτο πόλεμο του Κόλπου με πάνω από 520 εξόδους, με περιορισμένες δυνατότητες, που αφορούσαν κυρίως παρατήρηση και επιτήρηση (Clouet, 2012, p. 177).

Τα πρόσφατα τεχνολογικά επιτεύγματα έχουν βελτιώσει σε μεγάλο βαθμό τις δυνατότητες των μη επανδρωμένων αεροσκαφών και τους δίνουν την δυνατότητα εκτός από παρατήρηση και επιτήρηση να διεξάγουν πιο περίπλοκες αποστολές, όπως αποστολές στοχοποίησης, διεύθυνσης πυρός και εξουδετέρωσης εκρηκτικών μηχανισμών, αλλά παράλληλα δίνουν την δυνατότητα στους χειριστές τους να τα οδηγούν από μεγάλη απόσταση.

Η προσέγγιση της κυβέρνησης Ομπάμα για την μειωμένη χρήση στρατευμάτων στο έδαφος («boots on the ground») και την αποφυγή εθνικών στρατιωτικών αποστολών, είχε σαν αποτέλεσμα την εντατικοποίηση της χρήσης μη επανδρωμένων αεροσκαφών. Τα στοιχεία δείχνουν ότι πραγματοποιήθηκαν 6 φορές περισσότερες επιθέσεις σε μία θητεία του προέδρου Ομπάμα από ότι στα 8 χρόνια διακυβέρνησης του Προέδρου Μπους (Boyle, 2013).

Έτσι, δημιουργήθηκε μια νέα μορφή πιλότου, του «commuter fighter», (όπως ονομάζονται στην αργκό της Αεροπορίας των Η.Π.Α. σύμφωνα με τον (Gregory, 2011), οποίος διεξάγει αεροπορικές αποστολές σε όλο τον κόσμο, μέσα από την ασφάλεια της αεροπορικής βάσης. Ο πιλότος του μη επανδρωμένου αεροσκάφους, με την λήξη της βάρδιας του επιστρέφει στο σπίτι του, χωρίς τίποτα να δείχνει ότι έχει εκτελέσει μια πολεμική αποστολή κρούσης.

Επίσης, για πρώτη ίσως φορά στην ιστορία της Αεροπορίας, ο πιλότος δεν βρίσκεται μόνος του στο πιλοτήριο και αποφασίζει σε δευτερόλεπτα για την πραγματοποίηση πολεμικών ενεργειών, αλλά ένα επιτελείο αναλυτών και νομικών συμβούλων

αναλύουν την κατάσταση και δίνουν το «πράσινο φως» για την εκτέλεση της ενέργειας, μειώνοντας έτσι το περιθώριο λάθους του πιλότου.



Εικόνα 3. «Drone Pilot» (*Drone Pilots, Waiting for a Kill Shot 7,000 Miles Away - NYTimes.com, n.d.*)

Τα πλεονεκτήματα των μη επανδρωμένων αεροσκαφών, σύμφωνα με τον (Clouet, 2012) συνοψίζονται στα εξής :

- Μεγάλη αντοχή (24ωρη δυνατότητα πτήσης) και ταυτόχρονα σταθερότητα πέρα από τα ψυχολογικά όρια του πιλότου.
- Μειωμένη έκθεση των πιλότων σε κινδύνους.
- Μικρότερο κόστος.

Η Αεροπορία των Η.Π.Α. αυτή την στιγμή έχει ένα στόλο 6.000 μη επανδρωμένων αεροσκαφών διαφόρων τύπων. Τα αεροσκάφη αυτά χρησιμοποιούνται κατά κόρον στον πόλεμο κατά της τρομοκρατίας και συγκεκριμένα στις επιχειρήσεις εναντίον της Αλ-Κάιντα στο Αφγανιστάν, στο Πακιστάν, στην Σομαλία και στην Υεμένη και καθοδηγούνται από πιλότους, 7.000 μίλια μακριά, μέσω αναμετάδοσης στην περιοχή των συχνοτήτων Ku-Band, από την ασφάλεια της Αεροπορικής Βάσης «Creech Air Force Base» στην περιοχή Νεβάδα των Η.Π.Α. (Clouet, 2012, p. 184; *Drone Pilots, Waiting for a Kill Shot 7,000 Miles Away - NYTimes.com, n.d.*)(Clouet, 2012, p. 186; Gregory, 2011).

Η Αεροπορία των Η.Π.Α. χρησιμοποιώντας αυτά τα αεροσκάφη, έχει πετύχει πολύ μεγάλο χρόνο παραμονής στον αέρα, κάτι που μόνο τα UAV μπορούν να πετύχουν, καθώς οι πιλότοι εδάφους αλλάζουν βάρδιες, αλλά το αεροσκάφος να συνεχίσει να πετάει και να μεταφέρει εικόνα χωρίς διακοπή συνεχίζοντας την αποστολή του (Gregory, 2011). Παράλληλα η Αεροπορία των Η.Π.Α. σκοπεύει με την χρήση των επιθετικών UAV's να μειώσει τον χρόνο ανταπόκρισης σε αίτηση αεροπορικής υποστήριξης των δυνάμεων εδάφους από 30-45 λεπτά σήμερα, σε 2 λεπτά με στόχο να φθάσει τα μερικά δευτερόλεπτα το 2025 (Gregory, 2011).

Επίσημα στοιχεία που αφορούν την χρήση των μη επανδρωμένων αεροσκαφών χαρακτηρίζονται από το Υπουργείο Άμυνας των Η.Π.Α. ως απόρρητα και δεν ανακοινώνονται. Μεμονωμένα περιστατικά όμως, που αφορούσαν παράπλευρες απώλειες αμάχων κατά την διάρκεια των επιθέσεων, έχουν διαρρεύσει στα Μ.Μ.Ε. Οι ειδικοί όμως εκτιμώντας το χαμηλό κόστος των αποστολών, αλλά και την απουσία ρίσκου για προσωπικό των Η.Π.Α., θεωρούν τα UAV's ως ένα ηθικό και αποτελεσματικό μέσο διεξαγωγής επιχειρήσεων (Boyle, 2013).

2.2.2 Τηλεϊατρική (telemedicine)

Η τηλεϊατρική ορίζεται γενικά ως η παροχή ιατρικών πληροφοριών και υπηρεσιών με την χρήση πληροφοριακής τεχνολογίας (Perednia and Allen, 1995, p. 483; Russomano et al., 2009).

Ιστορικά, η πρώτη χρήση της τηλεϊατρικής πραγματοποιήθηκε το 1959, πραγματοποιώντας εκτιμήσεις για ασθενείς, με την χρήση τηλεόρασης και μικροκυμάτων, από το Ψυχιατρικό Κέντρο της Νεμπράσκα των Η.Π.Α. στην περιοχή Όμαχα σε μια πολιτειακή Ψυχιατρική Κλινική 112 μίλια μακριά (Perednia and Allen, 1995, p. 483). Γενικά όμως, την τηλεϊατρική δημιούργησε η ανάγκη για παρακολούθηση των φυσιολογικών παραμέτρων των αστροναυτών της NASA σε πραγματικό χρόνο μέσω ασύρματης σύνδεσης σε αποστολές εξερεύνησης στο διάστημα (Karim et al., 2013). Από τότε η τηλεϊατρική, είναι ένας κλάδος, ο οποίος ωφελήθηκε πολύ από την ανάπτυξη της πληροφοριακής τεχνολογίας και των δικτύων, δίνοντας κρίσιμες δυνατότητες και σώζοντας ανθρώπινες ζωές (Karim et al., 2013).

Η τηλεϊατρική χωρίζεται σύμφωνα με τους (Karim et al., 2013) σε κλάδους όπως :

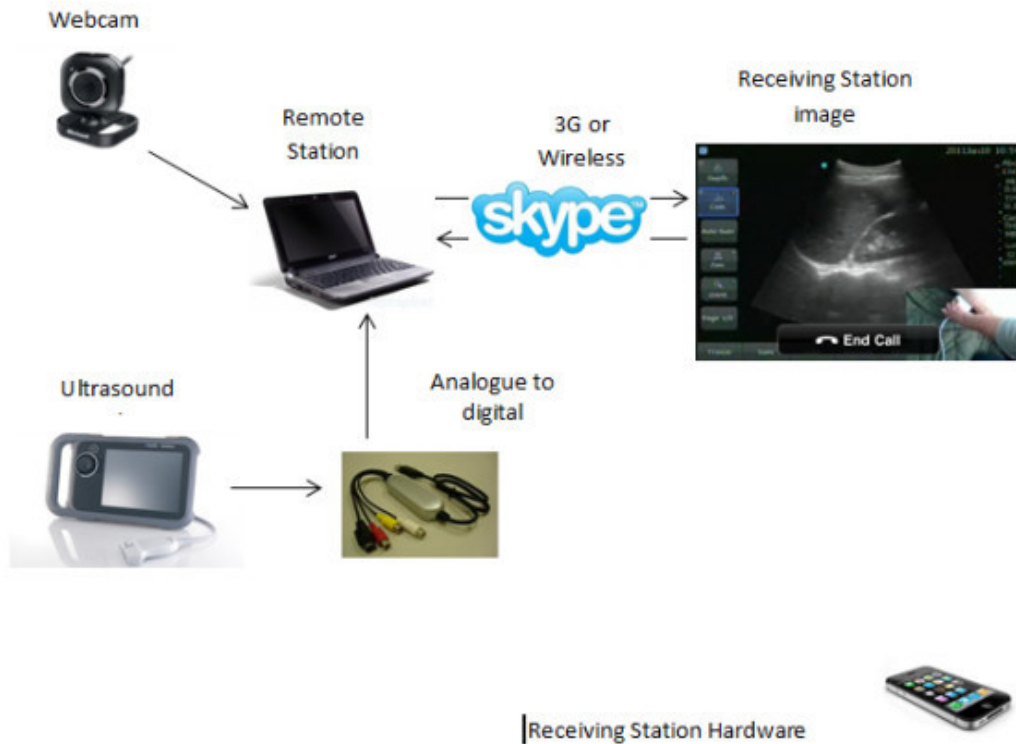
- **Teleconsultation**, η ιατρική σύσκεψη μέσω πληροφοριακής τεχνολογίας.

- **Teleproctoring**, μέθοδος η οποία αναφέρεται στην εποπτεία μιας ιατρικής εξέτασης από απόσταση με την χρήση πληροφοριακής τεχνολογίας.
- **Telementoring**, μέθοδος η οποία αναφέρεται στην καθοδήγηση ή διδασκαλία από απόσταση με την χρήση πληροφοριακής τεχνολογίας.
- **Telesurgery**, όταν ο χειρουργός ιατρός εκτελεί ένα χειρουργείο από απόσταση με την βοήθεια ρομποτικής τεχνολογίας.
- **Telediagnose**, ο προσδιορισμός της αρρώστιας ενός ασθενή από ιατρό ο οποίος βρίσκεται σε απόσταση από τον ασθενή και λαμβάνει δεδομένα με την χρήση συστημάτων πληροφοριακής τεχνολογίας.
- **Telepresence**, η δυνατότητα του να είναι παρόν κάποιος ιατρός με την χρήση συστημάτων πληροφοριακής τεχνολογίας.
- **Teletrauma**, διάγνωση τραύματος εξ αποστάσεως.

Όλοι οι παραπάνω κλάδοι θεωρούνται ως οικονομικότεροι, εκτός της τηλεχειρουργικής, η οποία απαιτεί πολύ ακριβό εξοπλισμό.

Η ανάπτυξη στην τεχνολογία δικτύων αλλά και στην τεχνολογία των φορητών ηλεκτρονικών υπολογιστών επιτρέπει την διενέργεια, σε πραγματικό χρόνο, δυναμικών εξετάσεων, όπως ο υπέρηχος, με πολύ μικρό κόστος και μεγάλη ακρίβεια. Χαρακτηριστικό παράδειγμα εξέτασης υπερήχου με μικρό κόστος, το οποίο χρησιμοποιεί νοσοκομείο στον Καναδά, αναφέρει ο (Crawford et al., 2012).

Για την λειτουργία απαιτείται το νέο «voice over internet protocol» (VOIC) που επιτρέπει την μεταφορά της φωνής μέσω ίντερνετ και όχι από το ενσύρματο δίκτυο τηλεφώνου, «public-switched telephone network» (PSTN) ή τις γραμμές «Integrated Service and Digital Network» (ISDN), οι οποίες χρησιμοποιούνταν για τις ανάγκες τηλεδιασκέψεων. Το SKYPE είναι μια δωρεάν υπηρεσία VOIC η οποία διατίθεται σε εκατομμύρια ανθρώπους στον κόσμο. Με την χρήση των δυνατοτήτων του SKYPE λοιπόν, αλλά και την χρήση ενός απλού σύγχρονου φορητού υπολογιστή και μιας κάμερας από τον σταθμό λήψεως και ενός φορητού υπολογιστή, «έξυπνου τηλεφώνου» ή ταμπλέτας συνδεδεμένου στο ίδιο δίκτυο μέσω SKYPE από τον τερματικό σταθμό, είναι δυνατή η δημιουργία ενός συστήματος εξέτασης εξ αποστάσεως με χαμηλό κόστος όπως φαίνεται στην εικόνα .



Εικόνα 4. «Σύστημα εξέτασης εξ αποστάσεως με χαμηλό κόστος»(Crawford et al., 2012)

Επίσημα αποτελέσματα από την χρήση του παραπάνω συστήματος χαμηλού κόστους εξέτασης υπερήχου μεταξύ νοσοκομείου στον Καναδά και σημείου αξιολόγησης στην άλλη μεριά του Ατλαντικού, στην Σκωτία ή σε άλλο σημείο του Καναδά, φαίνονται στον παρακάτω πίνακα και χαρακτηρίζονται ως επιτυχή.

Table 1

Formally documented low-cost tele-ultrasound remote mentoring reports

Author	Number of examinations	Site of examination	Experience of on-site user	Site of interpreta
McBeth [12]	1	Mountain, Canada	Basic	House, Canada
Crawford [16]	1	Hospital, Canada	Novice	Hospital, Scotland
Crawford [13]	1	Hospital, Canada	Novice	Hospital Scotland
McBeth [14]	10	Varied settings in Canada	Novice	Varied including interna Trans-Atlantic
Biegler [17]	1	Hospital, Canada	Novice	Same hospital, Canada
Biegler	13	Hospital	Basic to novice	Same hospital, Canada

Εικόνα 5. «Αποτελέσματα από την χρήση συστήματος εξέτασης εξ αποστάσεως με χαμηλό κόστος»(Crawford et al., 2012).

Νομικά ζητήματα που προέκυψαν όσον αφορά το θέμα του απορρήτου των ιατρικών δεδομένων, από την χρήση της πρακτικής αυτή, δεν αποτέλεσαν εμπόδιο, διότι το Skype είναι ένα σύστημα κρυπτογραφημένα χρησιμοποιώντας έναν κώδικα 256 ψηφίων, των οποίων μπορεί να αποκωδικοποιήσει μόνο ο server του Skype. Πρακτικά, το Skype είναι πιο ασφαλές από τις γραμμές τηλεφώνου που χρησιμοποιούνται για την μεταβίβαση ιατρικών πληροφοριών.

2.2.3 Τηλεκπαίδευση (e-learning)

Αρκετοί πρακτικοί και ερευνητές συμφωνούν, σύμφωνα με τους (Welsh et al., 2003), ότι τα τεχνολογικά επιτεύγματα έχουν μεταβάλλει το τοπίο και στον χώρο της εκπαίδευσης. Ο κλάδος αυτός, όπως και πολλοί άλλοι, έχει διεθνοποιηθεί με αποτέλεσμα να υπάρχει αυξημένη ζήτηση απόκτησης πτυχίων και γνώσεων από Δυτικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα. Η διεθνοποίηση της εκπαίδευσης συμβαδίζει με την εκπαίδευση εξ αποστάσεως υποστηριζόμενη από συστήματα εκπαίδευσης βασισμένα στο διαδίκτυο (van Raaij and Schepers, 2008).

Οι μορφές τηλεκπαίδευσης χωρίζονται σε 2 γενικές κατηγορίες : **Ασύγχρονες** μορφές (asynchronous) και οι **Σύγχρονες** μορφές (synchronous).

Ασύγχρονες μορφές (asynchronous)

Ο όρος ασύγχρονες μορφές εκπαίδευσης υποδηλώνει ότι η αλληλεπίδραση μεταξύ εκπαιδευτή και εκπαιδευομένου γίνεται σε διαφορετικές χρονικές στιγμές (Chen et al., 2005). Το εκπαιδευτικό υλικό έχει ήδη διαμορφωθεί και είναι διαθέσιμο οποιαδήποτε στιγμή της ημέρας από οποιαδήποτε τοποθεσία (Welsh et al., 2003).

Οι μορφές ασύγχρονης εκπαίδευσης ποικίλουν από μία απλή παρουσίαση με το πρόγραμμα «Power Point» του προγράμματος «Office» της Microsoft, μέχρι και σε βίντεο με animation, γραφήματα και ακουστικό μέρος (Welsh et al., 2003).

Παράδειγμα ασύγχρονης εκπαίδευσης στην Ελλάδα μπορούμε να συναντήσουμε στα προγράμματα εκπαίδευσης από απόσταση του «Ελληνικού Ανοικτού Πανεπιστημίου». Το εκπαιδευτικό υλικό στο Ανοικτό Πανεπιστήμιο, «ανεβαίνει» σε έναν server από τους διδάσκοντες. Οι εκπαιδευόμενοι έχουν πρόσβαση σε αυτό και

μέσω του server αποστέλλουν διάφορα ερωτήματα ή ανεβάζουν τις εργασίες τους για αξιολόγηση (Xenos et al., 2004).

Σύγχρονες μορφές (synchronous)

Η σύγχρονη μορφή τηλεκπαίδευσης απαιτεί την ταυτόχρονη χρονική παρουσία και των 2 μερών (εκπαιδευτή και εκπαιδευομένου), προκειμένου να λάβει χώρα η εκπαιδευτική διαδικασία (Chen et al., 2005).

Η σύγχρονη μορφή διδασκαλίας απαιτεί πιο εξελιγμένο εξοπλισμό και συστήματα από αυτά που απαιτούνται για την ασύγχρονη εκπαίδευση.

Πλεονεκτήματα της σύγχρονης εκπαίδευσης σύμφωνα με τους (Chen et al., 2005) είναι τα εξής :

- Άμεση ανατροφοδότηση του εκπαιδευομένου
- Κίνητρο για συμμετοχή και παρακολούθηση του προγράμματος.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα των δυνατοτήτων της τηλεκπαίδευσης είναι η συμφωνία μεταξύ Βιετνάμ και Η.Π.Α. για την εκπαίδευση 50 μαθητών (προπτυχιακών και μεταπτυχιακών), διάρκειας 2 ετών στην κλινική χειρουργική, μέσω τηλεδιασκέψεων σε πραγματικό χρόνο. Τα ιδρύματα των Η.Π.Α. που συμμετείχαν στο πρόγραμμα αυτό ήταν τα Louisiana State University Health Sciences Center-Shreveport και University of California - Davis School of Medicine και από το Βιετνάμ το Thai Binh Medical University βρίσκονται σε μεγάλη γεωγραφική απόκλιση και σε διαφορετική ωρική ζώνη. Τα μαθήματα εκτός από θεωρία, όπως «Αρχές Κλινικής Χειρουργικής» περιελάμβαναν και μαθήματα, στα οποία ήταν αναγκαία και η αλληλεπίδραση μεταξύ εκπαιδευτών και εκπαιδευομένων μέσω σύγχρονης διδασκαλίας (Chu et al., 2012).

2.2.4 «Cloud Computing»

Μία νέα δυνατότητα της πληροφοριακής τεχνολογίας η οποία σύμφωνα με τον (PRATT, 2013), εξαπλώθηκε παντού, είναι και το «νέφος» ή «cloud».

Το «cloud» είναι, σύμφωνα με τους (Kemp et al., 2012) είναι ευέλικτη υπηρεσία, η οποία προσφέρει πολλές δυνατότητες, οι οποίες αφορούν την αποθήκευση δεδομένων, την χρήση λειτουργικών συστημάτων, την επεξεργασία δεδομένων. Οι

υπηρεσίες αυτές, είναι ανεξάρτητες από μπαταρία κάποιας μηχανής π.χ. Y/H, αλλά εξαρτώμενες από ηλεκτρικό ρεύμα. Η υπηρεσία αυτή είναι διαρκώς «online» σε μια σταθερή διεύθυνση σε κάποιον server και είναι προσβάσιμα τα δεδομένα που περιέχει διαρκώς.

Η ευέλικτη υπηρεσία αυτή ανοίγει νέους ορίζοντες στην εργασία, καθώς δίνει την δυνατότητα στον εργαζόμενο να επεξεργάζεται δεδομένα και να χρησιμοποιεί λειτουργικά συστήματα από οποιαδήποτε συσκευή, οπουδήποτε, με μόνη προϋπόθεση την σύνδεση στο διαδίκτυο (Heo, Park and Park, 2013; PRATT, 2013).

Τα πλεονεκτήματα των υπηρεσιών «νέφους» σύμφωνα με την (Yeh, 2012), είναι :

- Μείωση κόστους που αφορά λειτουργικά συστήματα Y/H «software» και «hardware» .
- Γρήγορη ανταπόκριση.
- Ευκολότερη Διοίκηση με μειωμένη πιθανότητα απώλειας δεδομένων.
- Δυνατότητα πρόσβασης από οπουδήποτε παγκοσμίως.

Ζητήματα που αφορούν το «νέφος» και περιέχουν ρίσκο για τις επιχειρήσεις, σύμφωνα με την (Yeh, 2012) είναι :

- Ζητήματα ασφαλείας δεδομένων από υποκλοπές
- Προβλήματα στην σύνδεση στο διαδίκτυο, η οποία επηρεάζει την πρόσβαση στο «νέφος».
- Απώλεια ελέγχου από την εταιρεία στα και εξάρτησή της από τον πάροχο υπηρεσιών «νέφους» για ζητήματα όπως συντήρηση, αναβαθμίσεις κ.τ.λ.

Παρόλα τα ζητήματα που περιέχουν ρίσκο, η δυνατότητα «νέφους» βοηθάει την ανάπτυξη προγραμμάτων τηλεργασίας (Joshi and Rana, 2011), καθώς είναι δυνατή η πρόσβαση σε δεδομένα, αλλά και σε λειτουργικά συστήματα, από οπουδήποτε με οποιαδήποτε συσκευή.

2.2.5 «Έξυπνα Τηλέφωνα» / «Smartphones»

Την τελευταία δεκαετία παρατηρείται μια στροφή στην χρήση των Y/H. Οι H/Y δεν βρίσκονται πλέον στον χώρο του γραφείου, αλλά μέσα στην τσέπη του καθενός, με την μορφή ενός «έξυπνου τηλεφώνου». Αυτές οι συσκευές τσέπης δίνουν την

δυνατότητα στον χρήστη να έχει πρόσβαση σε ηλεκτρονικά αρχεία, να μπορεί να επικοινωνήσει, να αναζητήσει πληροφορίες στο διαδίκτυο και πολλά άλλα (Kemp et al., 2012).

Οι εταιρείες, σύμφωνα με τους (Kemp et al., 2012), βλέποντας την στροφή των χρηστών στην χρήση «έξυπνων τηλεφώνων», πραγματοποίησαν μια αλλαγή στην χρήση Υ/Η δημιουργώντας υπηρεσίες διαδικτύου και εφαρμογές, οι οποίες να είναι δυνατό να χρησιμοποιηθούν και από τέτοιες συσκευές.

Μεγάλο μειονέκτημα του «έξυπνου τηλεφώνου» είναι η περιορισμένη δυνατότητα αποθήκευσης δεδομένων λόγω μικρής – συνήθως - μνήμης, μειονέκτημα το οποίο αντιμετωπίστηκε με την εμφάνιση του «νέφους», το οποίο σε συνδυασμό με την χρήση «smartphone» επιτρέπει ουσιαστικά απεριόριστες δυνατότητες αποθήκευσης (Kemp et al., 2012).

Τα «έξυπνα τηλέφωνα», τα οποία σχετικά πρόσφατα έγιναν προσιτά στο ευρύ κοινό, αμέσως χρησιμοποιήθηκαν από τους τηλεργαζόμενους.

Έρευνα της εταιρείας «Cisco» αναφέρει ότι 78% των Αμερικανών εργαζομένων χρησιμοποιεί μία φορητή συσκευή για εργασία (“Flex” benefits business, not just employees.’, 2012) , έρευνα της εταιρείας «zBoost» στην Ατλάντα των Η.Π.Α., έδειξε ότι το 34% των εργαζομένων της εταιρείας οι οποίοι διαθέτουν κινητό ή «έξυπνο τηλέφωνο», εργάζονται με την μορφή της τηλεργασίας (*Teleworking Statistics*, n.d.) .

2.3 Τηλεργασία και ασφάλεια

Με την εφαρμογή προγραμμάτων τηλεργασίας, προκύπτουν και θέματα ασφαλείας δεδομένων, γιατί το λόγο ο (Pyöriä, 2011) προτείνει πριν ένας οργανισμός προχωρήσει στην υιοθέτηση προγραμμάτων τηλεργασίας να αξιολογήσει αυτές τις απειλές.

Πόσο ασφαλή μπορούν να είναι τα ευαίσθητα δεδομένα μιας επιχείρησης στον Η/Υ ενός τηλεργαζόμενου στο σπίτι του; Μπορεί ο εργοδότης να μπει στο σπίτι του τηλεργαζόμενου και να τον ελέγξει; (McCune, 1998) Αυτά είναι δύο καίρια ερωτήματα που αφορούν ζητήματα ασφαλείας και αποτελούν σημεία ιδιαίτερης προσοχής και από τα δύο μέλη.

Οι (Yang et al., n.d.), συνοψίζουν τους κινδύνους ασφαλείας στους εξής :

- Αποκάλυψη δεδομένων

Μπορεί να συμβεί όταν κάποιος από το οικογενειακό περιβάλλον ή κάποιος τρίτος που έχει πρόσβαση στον υπολογιστή του τηλεργαζόμενου, τον χρησιμοποιήσει. Επίσης μπορεί τα δεδομένα μπορούν να κλαπούν ή να μην αποθηκευτούν με ασφάλεια. Τέλος, αποκάλυψη δεδομένων μπορεί να γίνει με την μετάδοση τους μέσω μη ασφαλή καναλιού επικοινωνίας.

- Καταστροφή δεδομένων

Η καταστροφή των δεδομένων μπορεί να συμβεί με καταστροφή των μέσων αποθήκευσης δεδομένων από φυσικά ή μη αίτια, όπως πυρκαγιά, πλημμυρά, σεισμός κτλ.

- Τροποποίηση δεδομένων

Τροποποίηση δεδομένων είναι δυνατό να συμβεί μετά από προβλήματα του λειτουργικού συστήματος που χρησιμοποιείται στον Η/Υ του τηλεργαζόμενου, ή από σφάλματα κατά την διάρκεια της επεξεργασίας τους από τον εργαζόμενο.

Για την θωράκιση των δεδομένων που χρησιμοποιεί ο τηλεργαζόμενος και την δημιουργία ενός περιβάλλοντος ασφαλείας από επιθέσεις hacker όλου του δικτύου της εταιρείας, ο (Peacey, 2006) προτείνει:

- Δημιουργία ενός συστήματος ασφαλείας το οποίο να αποτελείται από διάφορα στρώματα.
- Επέκταση της περιμέτρου ασφαλείας μέχρι την άκρη. Η επέκταση αυτή θα δημιουργήσει ένα ασφαλές περιβάλλον για τον σταθμό εργασίας (Υ/Η , λάπτοπ) του τηλεργαζόμενου.
- Εγκατάσταση και συνεχή ενημέρωση προγραμμάτων «anti-virus» και «anti-malware».
- Εγκατάσταση ενός «hardware firewall» και όχι ενός «software firewall» για την προστασία όλων των σταθμών εργασίας του δικτύου.
- Εγκατάσταση ενός συστήματος προειδοποίησης «εισβολής» από hacker («intrusion detection system»).
- Ύπαρξη εταιρικής πολιτικής περί Υ/Η, πιστή εφαρμογή της και καθορισμός «απαγορευμένων» ιστοσελίδων για επίσκεψη.

- Οι κωδικοί του προσωπικού θα πρέπει να είναι αλφαριθμητικοί, με συνδυασμό γραμμάτων αριθμών και συμβόλων και λέξεων που δεν υπάρχουν στο λεξικό.
- Κατά την διάρκεια εργασίας μέσω ασύρματης σύνδεσης, τα μεταφερόμενα δεδομένα θα πρέπει να είναι κρυπτογραφημένα, όπως επίσης και τα δεδομένα που μεταφέρονται σε φορητές μνήμες USB.
- Διενέργεια επικαιροποιημένης εκτίμησης ασφαλείας, που να αφορά νεοεμφανιζόμενους κίνδυνους για την ασφάλεια δεδομένων.

2.4 Τηλεργασία και θεμελιώδεις αρχές εργατικού δικαίου

Η τηλεργασία είναι μια μορφή ευέλικτης εργασίας, με την οποία ο εργαζόμενος θα πρέπει να απολαμβάνει τα ίδια δικαιώματα, σύμφωνα με την εκάστοτε νομοθεσία, με τους εργαζόμενους που εργάζονται στην έδρα της επιχείρησης, χωρίς διακρίσεις (Pyöriä, 2011).

Στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, υπάρχει μια συμφωνία - πλαίσιο, σύμφωνα με την οποία η τηλεργασία είναι πάντοτε προαιρετική τόσο για τον εργοδότη, όσο και για τον εργαζόμενο και απαιτεί αμοιβαία συναίνεση για την έναρξη της. Η άρνηση του εργαζόμενου να εργασθεί με την μορφή της τηλεργασίας δεν αποτελεί λόγο για τη λύση της σχέσεως εργασίας, αλλά και το αντίθετο (Pyöriä, 2011).

Η τηλεργασία χαρακτηρίζεται από την απόσταση μεταξύ εργοδότη – εργαζομένου, με αποτέλεσμα για την επίτευξη των επιθυμητών αποτελεσμάτων, να είναι απαραίτητη η δημιουργία και η υιοθέτηση μιας κουλτούρας εμπιστοσύνης μεταξύ εργαζόμενου και εργοδότη (Baruch and Smith, 2002; Baruch, 2000) .

Η τηλεργασία είναι μια μορφή απασχόλησης και σύμφωνα με τον νόμο, δεν είναι απαραίτητος ο έγγραφος τύπος για την σύναψη σύμβασης εργασίας. Η τηλεργασία παράλληλα όμως, είναι μια «ατυπική» μορφή εργασίας. Έτσι λοιπόν είναι προτιμότερη η σύναψη σύμβασης εργασίας με γραπτό τύπο, για την πληρέστερη και καλύτερη κάλυψη κάποιων πλευρών της «ατυπικής» αυτής σχέσης (Pyöriä, 2011; Smith and Baruch, 2001, p. 11).

Ο (Pyöriä, 2011) αναφέρει ότι πριν την έναρξη της εξαρτημένης σχέσης εργασίας με την μορφή της τηλεργασίας, πολύ σημαντική είναι η σύνταξη μιας λεπτομερής και αναλυτικής σύμβαση εργασίας. Η σύμβαση αυτή θα πρέπει να συμβαδίζει με την εργατική νομοθεσία της χώρας και θα πρέπει να καταρτίζεται με γραπτό τύπο. Οι υποχρεώσεις εργοδότη-εργαζομένου και τα δικαιώματα του εργαζόμενου θα πρέπει να αναγράφονται προσεκτικά στην σύμβαση.

Τα σημεία ιδιαίτερης προσοχής στην κατάρτιση μιας σύμβασης εργασίας με την μορφή της τηλεργασίας, σύμφωνα με τον (Pyöriä, 2011), θα πρέπει να είναι :

Ισχύ της Σύμβασης

- ημερομηνία έναρξης.
- η φύση της σύμβασης εργασίας (αορίστου / ορισμένου χρόνου).
- δοκιμαστική περίοδος ή περίοδος υπό προειδοποίηση .
- με την λήξη της παροχής εργασίας με τηλεργασία είτε με αμοιβαία συμφωνία είτε όχι, εάν ο εργαζόμενος επιστρέψει στα προηγούμενα καθήκοντα του.

Τόπος και χρόνος εργασίας - Μισθός

- Τόπος Εργασίας. Ορισμό τόπου εκτέλεσης της τηλεργασίας χώρο (π.χ. στο σπίτι ή σε κάποιο κέντρο).
- Χρόνος Εργασίας . Οι τηλεεργαζόμενοι θα πρέπει να συμμορφώνονται με το ωράριο εργασίας που καθορίζεται στη σύμβαση.
- Μισθός : Προσδιορισμός του μισθού (π.χ. μηνιαίος μισθός, υπερωρίες κτλ)

Καθήκοντα του Εργαζόμενου

- Εάν και πότε ο τηλεεργαζόμενος πρέπει να είναι παρών (φυσική παρουσία) στις εγκαταστάσεις του εργοδότη (π.χ. συγκεντρώσεις).
- Εάν ο τηλεεργαζόμενος θα είναι διαθέσιμος για επικοινωνία με τον εργοδότη του, άλλους συναδέλφους και πελάτες κάποιες συγκεκριμένες χρονικές περιόδους.
- Συμμόρφωση του εργαζόμενου με τις οδηγίες για υγιεινή και ασφάλεια του εργοδότη.
- Αναφορά εργασίας (π.χ. Ημερολόγιο Εργασίας «logbook»).

Καθήκοντα του Εργοδότη

- Αποζημίωση του κόστους του εργαζόμενου για την παροχή τηλεργασίας.

- Πρόβλεψη για εκπαίδευση
- Ασφάλεια κατά την εργασία
- Ίση μεταχείριση και ίσες ευκαιρίες εξέλιξης, εκπαίδευσης και επικοινωνίας των τηλεεργαζόμενων με τους κανονικούς εργαζόμενους.
- Σεβασμός της ιδιωτικής ζωής του τηλεεργαζόμενου

Εργαλεία παρακολούθησης της απόδοσης

- Περιεχόμενο της εργασίας, χρονοδιάγραμμα και πιθανοί προσωρινοί στόχοι, κατά περίπτωση και με ακρίβεια χωρίς περιθώριο παρερμηνείας.
- Για την παρακολούθηση της απόδοσης, θα πρέπει να έχει βαρύτητα το αποτέλεσμα και όχι η διαδικασία, ή οι ώρες εργασίας.

Τα θέματα που θα πρέπει να ρυθμίζονται με λεπτομέρεια στην σύμβαση εργασίας, σύμφωνα με τους (Baguch and Smith, 2002), είναι τα εξής :

- Ωράριο εργασίας, εάν θα είναι ευέλικτο ή όχι, τότε ο εργαζόμενος θα βρίσκεται «εν ώρα εργασίας».
- Θέματα που αφορούν την πληρωμή του εργαζομένου, εάν θα γίνεται με την ώρα, με μηνιαίο μισθό ή ανάλογα με την ανατιθέμενη εργασία.
- Πλαίσιο με το οποίο θα γίνεται η αξιολόγηση του εργαζομένου.
- Άδειες.
- Αντίγραφα αρχείων από στοιχεία της εταιρείας.
- Θέματα υγείας, όπως αναρρωτικές άδειες.
- Αστάθητους Παράγοντες, οι οποίοι εμποδίζουν την εκτέλεση εργασίας, π.χ. διακοπή ρεύματος και εάν αυτοί θα έχουν πιθανές επιπτώσεις στο χρονοδιάγραμμα εκτέλεσης μιας εργασίας.
- Ασφάλιση εργαζομένου.
- Πληρωμή λογαριασμών που αφορούν την λειτουργία του γραφείου στο σπίτι, π.χ. τηλέφωνο, internet, fax, ηλεκτρικό ρεύμα.
- Απόρρητα της επιχείρησης.
- Ζητήματα Υγιεινής και ασφάλειας
- Ζητήματα πειθαρχίας, που αφορούν ζητήματα ορθής χρήσης των Η/Υ.

Επειδή η τηλεργασία είναι, σχετικά, μια νέα μορφή εργασίας, οι εργαζόμενοι, προτείνουν οι (Baruch and Smith, 2002) , να συμπεριφερθούν προληπτικά («proactive behaviour»). Πριν την σύναψη σύμβασης εργασίας με την μορφή της τηλεργασίας, θα πρέπει να εξετάζουν το κατά πόσο θα μπορέσουν οι ίδιοι να ανταποκριθούν σε ένα τέτοιο πρόγραμμα, αλλά και το κατά πόσο εύκολα θα μπορέσουν να «λύσουν» την σύμβαση της τηλεργασίας και να μεταπέσουν σε «συμβατική» μορφή εργασίας σε περίπτωση που η τηλεργασία αποδειχθεί ότι δεν τους εξυπηρετεί .

Όσον αφορά το τι γίνεται στην πράξη, οι (Taskin and Devos, 2005), αναφέρουν ότι έχει παρατηρηθεί στην Ευρώπη σε ποσοστά 65,5% έως 90,4% (ανάλογα με την χώρα), η απασχόληση με την μορφή της τηλεργασίας να γίνεται μέσω μιας ανεπίσημης συμφωνίας μεταξύ εργαζομένου με τον εργοδότη, κάτι το οποίο συνεπάγεται συμφωνία χωρίς ξεκάθαρες ρυθμίσεις.

Εκτός από την σύναψη αναλυτικής σύμβασης εργασίας, οι αρχές του εργατικού δικαίου προστατεύονται και με την υπάρχουσα νομολογία του κάθε κράτους.

Έτσι, όσον αφορά :

- την αρχής της ίσης μεταχείρισης και ειδικότερα στην ισότητα στην αμοιβή, η νομοθεσία στην Βραζιλία αναφέρεται στην εργασία από απόσταση στα άρθρα 6 και 83 του Εργατικού Νόμου. Το άρθρο 6 αναφέρει ότι δεν υπάρχει καμία διαφορά στην αμοιβή μεταξύ του εργαζόμενου που εργάζεται από απόσταση και αυτού που εργάζεται στον χώρο μιας εταιρείας και επίσης στο άρθρο 83 αναφέρει ότι οι τηλεεργαζόμενοι έχουν τα ίδια δικαιώματα αναφορικά με τις απολαβές σε υπερωρίες, 13^ο μισθό επίσημες αργίες, άδειες, αναρρωτικές άδειες και ότι άλλο προβλέπει ο νόμος για τις άδειες των εργαζομένων.(Bernardino, Roglio and Del Corso, 2012).
- την αρχή της εύνοιας προς τον εργαζόμενο, στο Quebec του Καναδά, η νομολογία που αφορά την υγιεινή και ασφάλεια ισχύει και για τους τηλεεργαζόμενους, οι οποίοι έχουν το δικαίωμα αποζημίωσης για σωματική βλάβη που προήλθε από την χρήση (ή μάλλον την υπερβολική χρήση) Υ/Η

- την απαγόρευση παραίτησης του μισθωτού από ορισμένα εργασιακά δικαιώματα, ο Νόμος 3846/2010 στην Ελλάδα, αναφορικά με την τηλεργασία ορίζει ότι ο εργοδότης ενημερώνει γραπτώς τον τηλεεργαζόμενο μετά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας, εντός 2 μηνών, για τους εκπροσώπους των εργαζομένων στην επιχείρηση, μη στερώντας του το δικαίωμα του συνδικαλισμού.

2.5. Τηλεργασία και Διευθυντικό Δικαίωμα του εργοδότη

Σύμφωνα με τον Άρειο Πάγο (9/2011 και 927/2013) το διευθυντικό του δικαίωμα του εργοδότη θεωρείται η εξουσία που έχει να ρυθμίζει όλα τα θέματα που ανάγονται στην οργάνωση και λειτουργία της επιχειρήσεως του κατά τον προσφορότερο τρόπο για την επίτευξη των σκοπών της. Επίσης, ο εργοδότης, μπορεί να ασκήσει το διευθυντικό του δικαίωμα, στο οποίο υπόκειται ο εργαζόμενος με σχέση εξαρτημένης εργασίας, και να εξειδικεύει τους όρους της παροχής της εργασίας του μισθωτού (τον τόπο, το χρόνο, τον τρόπο), εφόσον οι όροι αυτοί δεν έχουν προσδιορισθεί από κανόνες δικαίου ή από την εργασιακή σύμβαση.

Συνέπεια των παραπάνω, ειδικότερες εκφάνσεις του διευθυντικού δικαιώματος αποτελούν : είδος εργασίας-αλλαγή αντικειμένου ή θέση εργασίας, η αλλαγή τόπου εργασίας-μετάθεση, ο χρόνος εργασίας και οι προαγωγές.

2.5.1 Είδος εργασίας

Η τηλεργασία είναι μια «ατυπική» μορφή εργασίας. Δεν ταιριάζει σε όλους τους εργαζόμενους, δεν ταιριάζει σε όλες τις επιχειρήσεις και επίσης δεν ταιριάζει για όλες τις θέσεις. Μπορεί, επίσης, ανάλογα με την πολιτική της εταιρείας να δίνεται η δυνατότητα για τηλεργασία μόνο κάποιες συγκεκριμένες ημέρες της εβδομάδος

Ο εκάστοτε εργοδότης, κατόπιν αμοιβαίας συμφωνίας με τον εργαζόμενο, μπορεί :

- να εφαρμόζει πολιτική με την οποία να απασχολεί εργαζόμενους με τηλεργασία.
- αρχικά να μην απασχολεί εργαζόμενους με την μορφή της τηλεργασίας, αλλά λόγω των περιστάσεων να δώσει το δικαίωμα σε κάποιους εργαζόμενους .

Χαρακτηριστικό παράδειγμα της περίπτωσης αυτής η αμερικάνικη εταιρεία AT&T . Καθώς ο τυφώνας « Κατρίνα» σάρωνε τις Πολιτείες γύρω από τον Κόλπο του Μεξικό τον Αύγουστο του 2005, περίπου 125 υπάλληλοι της AT&T ζούσαν ή εργαζόταν σε περιοχές όπου σαρώθηκαν από τον τυφώνα κατηγορίας 5. Αμέσως, το κομμάτι της εταιρείας στην πληγείσα περιοχή συνδέθηκε με ηλεκτρονικά μέσα με τον οργανισμό συνεχίζοντας να παρέχει τις υπηρεσίες της εταιρείας στον πληθυσμό τόσο κατά την διάρκεια του τυφώνα όσο και τις ημέρες μετά το πέραςμα του. Ο λόγος που η εταιρεία ανταποκρίθηκε άμεσα, και παρείχε υπηρεσίες όλο το 24-ωρο, ήταν η εμπειρία, αλλά και η ύπαρξη πολλών τηλεεργαζομένων στο δυναμικό της εταιρείας.(Roitz and Jackson, 2006) .

Η δυνατότητα αυτή του εργοδότη να επιβάλλει την τηλεργασία στο πλαίσιο του διευθυντικού δικαιώματος κατά κανόνα δεν συναντάται στην νομολογία, οπότε μια τέτοια δυνατότητα για κατά περίπτωση τηλεργασία θα πρέπει εκ των προτέρων να αναφέρεται στην σύμβαση ή προκύπτει κατόπιν αμοιβαίας συμφωνίας την δεδομένη στιγμή.

Εξάιρεση του παραπάνω κανόνα αποτελεί ο νέος Γαλλικός νόμος που αφορά την τηλεργασία (Lois 387-2012, 22 Mar 2012/ Article 46), ο οποίος με το άρθρο 46 ορίζει ότι σε περιπτώσεις εκτάκτων αναγκών π.χ. επιδημίας και κατόπιν ανακοίνωσης του Συμβουλίου της Επικρατείας («Conseil d' Etat»), ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να επιβάλλει την τηλεργασία ως ένα μέτρο συνέχισης των δραστηριοτήτων της εταιρείας και ταυτόχρονη διασφάλιση των εργαζομένων (*Fac-similé JO du 23/03/2012, texte 1 / Legifrance, n.d.*).

- Στο πλαίσιο του διευθυντικού δικαιώματος όμως, ο εργοδότης μπορεί να προσλάβει εργαζόμενους (μετά από αμοιβαία συμφωνία) με την μορφή της τηλεργασίας και κατόπιν να αποφασίσει να τερματίσει την εργασία με την

μορφή αυτή και να απαιτήσει την φυσική παρουσία του εργαζομένου στον χώρο εργασίας, χωρίς να υπάρχει αμοιβαία συμφωνία με τον εργαζόμενο.

Χαρακτηριστική περίπτωση της παραπάνω δυνατότητας του εργοδότη είναι η εταιρεία «YAHOO!», η οποία μετά από απόφαση της Διευθύνων Συμβούλου της (CEO) Marissa Mayer τον Ιούνιο του 2013, άλλαξε την πολιτική της εταιρείας για την τηλεργασία. Με απόφασή της λοιπόν, όλοι οι τηλεεργαζόμενοι στο «Αρχηγείο» της εταιρείας στο Sunnyvale της California, επέστρεψαν στις θέσεις τους (‘After Yahoo and Best Buy bans, what’s the real deal on flex?’, 2013) .

2.5.2 Αλλαγή αντικειμένου ή θέση εργασίας

Μια έκφανση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη είναι και η αλλαγή του είδους-αντικειμένου εργασίας. Στο περιβάλλον της «ευέλικτης» εταιρείας, στα πλαίσια της λειτουργικής ευελιξίας και προκειμένου να ανταποκριθεί στο μεταβαλλόμενο εξωτερικό περιβάλλον, ο εργοδότης είναι δυνατό να διευρύνει την αρμοδιότητες μιας θέσης εργασίας ή να αλλάξει θέση εργασίας σε έναν εργαζόμενο.

Αυτή η αλλαγή ή διεύρυνση των αρμοδιοτήτων σε συνδυασμό με το γεγονός ότι δεν είναι δυνατή η εκτέλεση εργασίας με την μορφή της τηλεργασίας για όλες τις θέσεις εργασίας, δημιουργεί νομικά ζητήματα από μόνη της (Rönnmar, 2006). Έτσι λοιπόν εγείρεται θέμα μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας και το ερώτημα εάν ο εργαζόμενος υποχρεούται να εφαρμόσει αυτή την αλλαγή.

2.5.3 Αλλαγή τόπου εργασίας - μετάθεση

Για τους εργαζόμενους με την μορφή της τηλεργασίας, ο χώρος αποκτά μικρή σημασία. Ο τηλεεργαζόμενος έχει πλέον την δυνατότητα να εργάζεται από τον δρόμο, από το αεροδρόμιο, από το σπίτι, από τα κεντρικά ή από τα δευτερεύοντα γραφεία της εταιρείας και από περιοχές σε διαφορετικές ωρικές ζώνες (McCune, 1998). Οπότε η μεταβολή του τόπου παροχής εργασίας, δικαίωμα του εργοδότη, δεν φαίνεται να έχει και τόσο μεγάλη σημασία, για τους τηλεεργαζόμενους πλήρους απασχόλησης.

Για τους εργαζόμενους που χρησιμοποιούν την τηλεργασία για συγκεκριμένο αριθμό ημερών την εβδομάδα, σίγουρα ασφαλώς και η αλλαγή του τόπου εργασίας να επηρεάσει τον εργαζόμενο για τις ημέρες για τις οποίες απαιτείται η φυσική του παρουσία.

Ένα μεγάλο ερώτημα που εγείρεται σχετικά με το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη και εάν αποτελεί μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας, είναι εάν (σε περίπτωση που δεν αναγράφεται στην σύμβαση) ο εργοδότης υποχρεώσει τον εργαζόμενο να αλλάξει χώρο παροχής υπηρεσιών μέσω της τηλεργασίας π.χ. από το σπίτι σε κάποιο «τηλεκέντρο» ή το αντίθετο. Θεωρητικά, ο εργοδότης έχει δικαίωμα να το ζητήσει, εφόσον βέβαια δεν αναφέρεται ρητά ο χώρος παροχής στην σύμβαση εργασίας. Στην πράξη, η μεταβολή αυτή μάλλον αναμένεται να επηρεάσει τον τηλεεργαζόμενο και πιθανόν να θεωρήσει ότι υπάρχει μονομερής μεταβολή των όρων εργασίας και προχωρήσει σε καταγγελία της σύμβασης.

2.5.4 Χρόνος εργασίας

Στο πλαίσιο της ευελιξίας, ο εργοδότης χάνει ουσιαστικά το δικαίωμα να ρυθμίζει και να προσδιορίζει το ωράριο εργασίας του τηλεεργαζόμενου. Το παραδοσιακό ωράριο εργασίας με την τηλεργασία, δεν έχει πλέον σημασία και είτε ρητά, είτε με σιωπηρά συμβατικό όρο, καταργείται (Cascio, 2000; Dimitrova, 2003). Ο έλεγχος του εργαζομένου επιτυγχάνεται από αυστηρά χρονοδιαγράμματα στην εκτέλεση δοθέντων εργασιών. Τα χρονοδιαγράμματα αυτά πρέπει να γίνονται αντικείμενο ελέγχου και όχι οι ώρες τις οποίες ο εργαζόμενος εργάζεται μέσα στην ημέρα.

Το ωράριο εργασίας είναι δυνατό να αλλάζει ανάλογα με τις ανάγκες του κάθε εργαζόμενου, λόγω π.χ. φροντίδας των παιδιών ή άλλων δραστηριοτήτων (Dimitrova, 2003).

Ο (Baruch, 2000) σε έρευνα του σε τηλεεργαζόμενους μεγάλων επιχειρήσεων στην Μ. Βρετανία, παρατήρησε ότι με την τηλεργασία ο «πραγματικός» χρόνος εργασίας, χωρίς διάφορες αποσπάσεις που συμβαίνουν στον χώρο του παραδοσιακού γραφείου, αυξάνεται στις περισσότερες περιπτώσεις (σε ποσοστό 48%) ή κατ ελάχιστον παραμένει ο ίδιος (40% των περιπτώσεων).

Υπάρχουν βέβαια και οι περιπτώσεις στις οποίες ο τηλεεργαζόμενος, λόγω της φύσης της εργασίας του, να εργάζεται στο σπίτι με αυστηρά συγκεκριμένο ωράριο. Το

ωράριο αυτό καθορίζεται από τον εργοδότη, λόγω ιδιαιτερότητας της εργασίας (π.χ. σύνδεση με το εσωτερικό δίκτυο της εταιρείας) (Montreuil and Lippel, 2003), οπότε, σε αυτήν την περίπτωση και ο χρόνος εκτέλεσης εργασίας να αποτελεί αντικείμενο ελέγχου του εργοδότη.

2.5.5 Προαγωγές

Η επαγγελματική εξέλιξη είναι ένα μεγάλο θέμα για τους τηλεεργαζόμενους. Το δικαίωμα των προαγωγών δεν ρυθμίζεται με νόμους ή κανόνες του εργατικού δικαίου και σαν αποτέλεσμα αυτού, ο εργοδότης ασκώντας το διευθυντικό του δικαίωμα, επιλέγει το προσωπικό που θα προαχθεί.

Η φυσική απουσία του τηλεεργαζόμενου από τον οργανισμό, δημιουργεί ένα κλίμα άγχους στον εργαζόμενο ότι θα μείνει εκτός από προαγωγές και «καλές» δουλειές (Mello, 2007). Ο (Baruch, 2000) υποστηρίζει ότι η τηλεεργασία οδηγεί σε αδιέξοδο, όσον αφορά το θέμα των προαγωγών, καθώς όπως τονίζει χαρακτηριστικά όποιος είναι «αόρατος» («out of site») την ώρα της εργασίας, θα είναι και «αόρατος», («out of mind») την ώρα που ο προϊστάμενος θα αποφασίσει ποιος θα προαχθεί.

2.5.6 Υποχρέωση για πραγματική απασχόληση του μισθωτού

Ο έλεγχος του εργαζομένου από τον εργοδότη δεν θα πρέπει να αφορά το πώς και πότε εργάζεται ο εργαζόμενος, όπως υπαγορεύει το παραδοσιακό μάνατζμεντ, αλλά με τον έλεγχο του αποτελέσματος και του έργου που αυτός παράγει.

Για να αποφευχθούν όμως παρενέργειες της τηλεεργασίας, όπως π.χ. ο εργοδότης να βρίσκει την ευκαιρία και να απαιτεί από τον εργαζόμενο στον βωμό της ευελιξίας να εκτελεί απλήρωτες υπερωρίες, να τον πιέζει για την συνεχή αύξηση της απόδοσής του, αλλά και να θεωρεί ότι είναι διαθέσιμος όλο το 24ωρο, από την αρχή της περιόδου τηλεεργασίας ο (Pyögiä, 2011) προτείνει την κατάρτιση μιας αναλυτικής και λεπτομερούς σύμβασης εργασίας ώστε να ρυθμίζονται διάφορα θέματα πριν παρουσιαστούν προβλήματα στην εξαρτημένη σχέση εργασίας.

3. Συμπεράσματα - προτάσεις

Με την ολοκλήρωση της βιβλιογραφικής επισκόπησης προκύπτουν πολλά συμπεράσματα τόσο για το φαινόμενο της ευέλικτης εργασίας, όσο και για την τηλεργασία.

Όσον αφορά τον τομέα της ευέλικτης εργασίας :

1. Η ευέλικτη εργασία έχει αυξητικές τάσεις στην Ελλάδα, οι οποίες ίσως οφείλονται στην οικονομική κρίση που διανύει η χώρα (Voudouris, 2004).
2. Η μετάβαση μιας εταιρείας – οργανισμού από παραδοσιακή σε ευέλικτη λειτουργία απαιτεί μια προεργασία και κάποια στάδια, τα οποία δεν αφορούν μόνο τεχνολογικούς παράγοντες αλλά και διαμόρφωση της κουλτούρας του ανθρωπίνου δυναμικού (Khamkanya and Sloan, 2009).
3. Το υπάρχον νομοθετικό πλαίσιο στην Ελλάδα έχει ανανεωθεί και ευνοεί την υιοθέτηση ευέλικτων πρακτικών εργασίας Σαν αποτέλεσμα των ρυθμίσεων αυτών, τους πρώτους 9 μήνες του 2010 26.253 εργαζομένων με σύμβαση πλήρους απασχόλησης να μετατραπούν σε ευέλικτες συμβάσεις, αύξηση 54,6% σε σύγκριση με το 2009 (Gouviás and Michail, 2012).
4. Το μοντέλο της ευελιξισφάλειας που ακολουθεί η Δανία και έχει οδηγήσει στην μείωση της ανεργίας στην χώρα και ίσως φαίνεται σαν το μοντέλο που – λαμβάνοντας υπόψη τις κατά περίπτωση ιδιαιτερότητες – μπορεί να δώσει λύση σε χώρες που έχουν υψηλή ανεργία (Wilthagen, 2011).

Στον τομέα της τηλεργασίας, τα συμπεράσματα συνοψίζονται στα εξής :

1. Η ανάπτυξη της τεχνολογίας βοηθάει στην ανάπτυξη της τηλεργασίας. Ως αντικείμενο μελλοντικής έρευνας μπορεί να είναι το κατά πόσο τα νέα τεχνολογικά επιτεύγματα του «cloud computing» και των «smartphones» εάν και κατά πόσο έχουν συμβάλλει στην ανάπτυξη της τηλεργασίας και σε ποιο είδος.
2. Η τηλεϊατρική είναι ένας τομέας που με μικρό σχετικά κόστος μπορεί να χρησιμοποιηθεί για διάφορες εφαρμογές. Ως αντικείμενο μελλοντικής έρευνας μπορεί να είναι το κατά πόσο εφαρμογές τηλεϊατρικής εφαρμόζονται στην Ελλάδα, η οποία χαρακτηρίζεται από απομακρυσμένα νησιά και μικρονήσους

3. Η τηλεεκπαίδευση κυρίως με την χρήση του διαδικτύου έχει οδηγήσει στην διεθνοποίηση της εκπαίδευσης και έχει αυξήσει την δυνατότητα παρακολούθησης εκπαιδευτικών προγραμμάτων από μαθητές που βρίσκονται σε απομακρυσμένες περιοχές, σε άλλη χώρα, σε άλλη ωρική ζώνη , αλλά και σε εργαζόμενους.
4. Οι αρχές του εργατικού δικαίου εφαρμόζονται και στην περίπτωση της τηλεργασίας κυρίως με νόμους που ψηφίζει κάθε κράτος ώστε να διασφαλίζονται τα δικαιώματα του τηλεεργαζόμενου.
5. Στο πλαίσιο του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη, η υπάρχουσα νομοθεσία δεν επιτρέπει στον εργοδότη να επιβάλλει στον εργαζόμενο να παρέχει εργασία με την μορφή της τηλεργασίας. Εξάιρεση του παραπάνω κανόνα αποτελεί η Γαλλία, η οποία με τον νόμο 387-2012, 22 Mar 2012, ο οποίος με το άρθρο 46 ορίζει ότι σε περιπτώσεις εκτάκτων αναγκών και μόνο κατόπιν απόφασης του Συμβουλίου της Επικρατείας («Conseil d' Etat»), ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να επιβάλλει την τηλεργασία.
6. Έχει παρατηρηθεί σε έρευνες, ότι ο «πραγματικός» χρόνος εργασίας ενός τηλεεργαζόμενου, αυξάνεται στις περισσότερες περιπτώσεις (σε ποσοστό 48%) ή κατ ελάχιστον παραμένει ο ίδιος (40% των περιπτώσεων) . Το γεγονός αυτό μπορεί να θεωρηθεί ως αναμενόμενο, καθώς στους χώρους που εφαρμόζεται η τηλεργασία μειώνονται οι παράγοντες που αποσπούν τον εργαζόμενο από την εκτέλεση της εργασίας (Baruch, 2000).
7. Η παραγωγικότητα των τηλεεργαζόμενων σύμφωνα με άρθρα ερευνητών, θα πρέπει να ελέγχεται από τον εργοδότη με βάση το παραγόμενο έργο και όχι τις ώρες εργασίας (Cascio, 2000; Pyöriä, 2011; Baruch, 2000). Η παραπάνω αρχή όμως ισχύει κατά βάση στις συμβάσεις έργου, όπου ο εργαζόμενος αμείβεται με βάση το έργο και όχι με βάση τις ώρες εργασίας. Επομένως, εάν εξαιρεθούν οι περιπτώσεις στις οποίες οι τηλεεργαζόμενοι έχουν συγκεκριμένο ωράριο εργασίας π.χ. τηλεφωνικά κέντρα, η εξαρτημένη σχέση εργασίας με την μορφή της τηλεργασίας ουσιαστικά υποκρύπτει σύμβαση έργου μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου.

Κατάλογος Αναφορών – Παραπομπών

- ‘After Yahoo and Best Buy bans, what’s the real deal on flex?’ (2013) *HR Specialist: Compensation & Benefits*, 8(4), pp. 4–4.
- Andersen, T. M. and Svarer, M. (2007) ‘Flexicurity—Labour Market Performance in Denmark’, *CESifo Economic Studies*, 53(3), pp. 389–429. doi: 10.1093/cesifo/ifm015.
- Azmat, C. S. and Widmer, M. (2004) ‘A case study of single shift planning and scheduling under annualized hours: A simple three-step approach’, *Timetabling and Rostering*, 153(1), pp. 148–175. doi: 10.1016/S0377-2217(03)00105-X.
- Bailey, D. E. and Kurland, N. B. (2002) ‘A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work’, *Journal of organizational behavior*, 23(4), pp. 383–400.
- Baruch, Y. (2000) ‘Teleworking: benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers’, *New Technology, Work and Employment*, 15(1), pp. 34–49. doi: 10.1111/1468-005X.00063.
- Baruch, Y. and Smith, I. (2002) ‘The legal aspects of teleworking’, *Human Resource Management Journal*, 12(3), pp. 61–75. doi: 10.1111/j.1748-8583.2002.tb00071.x.
- Bernardino, A. F., Roglio, K. D. D. and Del Corso, J. M. (2012) ‘Telecommuting and HRM: a case study of an information technology service provider’, *JISTEM-Journal of Information Systems and Technology Management*, 9(2), pp. 285–306.
- Boyle, M. J. (2013) ‘The costs and consequences of drone warfare’, *International Affairs*, 89(1), pp. 1–29. doi: 10.1111/1468-2346.12002.
- Cascio, W. F. (2000) ‘Managing a virtual workplace’, *The Academy of Management Executive*, 14(3), pp. 81–90.
- CĂȘUNEANU, I. (2013) ‘Improvement of labor flexibility in Romanian companies using practices in the field in some EU countries.’, *Theoretical & Applied Economics*, 20(8), pp. 125–136.

- Chen, N., Ko, H., Kinshuk * and Lin, T. (2005) 'A model for synchronous learning using the Internet', *Innovations in Education and Teaching International*, 42(2), pp. 181–194. doi: 10.1080/14703290500062599.
- Chu, Q. D., Nguyen, T., Nguyen, P. and Ho, H. S. (2012) 'Cost Analysis of Establishing a Relationship Between a Surgical Program in the US and Vietnam', *International surgery*, 97(2), pp. 155–160.
- Clear, F. and Dickson, K. (2005) 'Teleworking practice in small and medium-sized firms: management style and worker autonomy.', *New Technology, Work & Employment*, 20(3), pp. 218–233.
- Clouet, L.-M. (2012) 'Drones as Future Air Power Assets: The Dawn of Aviation 2.0?', in Fels, E., Kremer, J.-F., and Kronenberg, K. (eds) *Power in the 21st Century*. Springer Berlin Heidelberg (Global Power Shift), pp. 177–192. Available at: http://dx.doi.org/10.1007/978-3-642-25082-8_10.
- Crawford, I., McBeth, P. B., Mitchelson, M., Ferguson, J., Tiruta, C. and Kirkpatrick, A. W. (2012) 'How to set up a low cost tele-ultrasound capable videoconferencing system with wide applicability', *Critical ultrasound journal*, 4(1), pp. 1–8.
- Dimitrova, D. (2003) 'Controlling teleworkers: supervision and flexibility revisited', *New Technology, Work and Employment*, 18(3), pp. 181–195. doi: 10.1111/1468-005X.00120.
- '“Flex” benefits business, not just employees.' (2012) *HR Specialist: Compensation & Benefits*, 7(11), pp. 1–2.
- Flexibility, W. (2006) 'Flexible work arrangements: A definition and examples'.
- Giannikis, S. K. and Mihail, D. M. (2011) 'Flexible work arrangements in Greece: a study of employee perceptions', *The International Journal of Human Resource Management*, 22(2), pp. 417–432. doi: 10.1080/09585192.2011.540163.
- Glenda Jacobs (2004) 'Diagnosing the distance: Managing communication with dispersed technical workforces.', *Corporate Communications: An International Journal*, 9(2), pp. 118–127.

Glynn, C., Steinberg, I. and McCartney, C. (2002) *Work-life balance: The role of the manager*. Roffey Park Institute Crawley.

Gouvias, D. and Michail, E. (2012) 'Female Unemployment in Greece, in times of crisis - The case of Rhodes and the subsidised placement schemes for unemployed women.', *Journal of Critical Studies in Business & Society*, 3(1), pp. 53–76.

Gregory, D. (2011) 'From a View to a Kill Drones and Late Modern War', *Theory, Culture & Society*, 28(7-8), pp. 188–215.

Guest, D. (2004) 'Flexible employment contracts, the psychological contract and employee outcomes: an analysis and review of the evidence', *International Journal of Management Reviews*, 5(1), pp. 1–19. doi: 10.1111/j.1460-8545.2004.00094.x.

Harmer, B. M. and Pauleen, D. J. (2010) 'Attitude, aptitude, ability and autonomy: the emergence of "offroaders", a special class of nomadic worker', *Behaviour & Information Technology*, 31(5), pp. 439–451. doi: 10.1080/0144929X.2010.489117.

Heo, G., Park, Y. and Park, W. (2013) 'Vulnerability of information disclosure in data transfer section for constructing a safe smart work infrastructure', *Multimedia Tools and Applications*, pp. 1–17. doi: 10.1007/s11042-013-1627-1.

Hung, R. (1999) 'A multiple-shift workforce scheduling model under annualized hours', *Naval Research Logistics (NRL)*, 46(6), pp. 726–736. doi: 10.1002/(SICI)1520-6750(199909)46:6<726::AID-NAV8>3.0.CO;2-T.

Joshi, P. and Rana, S. (2011) 'Era of Cloud Computing', in Mantri, A., Nandi, S., Kumar, G., and Kumar, S. (eds) *High Performance Architecture and Grid Computing*. Springer Berlin Heidelberg (Communications in Computer and Information Science), pp. 1–8. Available at: http://dx.doi.org/10.1007/978-3-642-22577-2_1.

Kalleberg, A. L. (2001) 'Organizing Flexibility: The Flexible Firm in a New Century', *British Journal of Industrial Relations*, 39(4), pp. 479–504. doi: 10.1111/1467-8543.00211.

Karim, R. A., Zakaria, N. F., Zulkifley, M. A., Mustafa, M. M., Sagap, I. and Latar, N. H. M. (2013) 'Telepointer technology in telemedicine: a review', *Biomedical engineering online*, 12(1), p. 21.

Kemp, R., Palmer, N., Kielmann, T. and Bal, H. (2012) 'The Smartphone and the Cloud: Power to the User', in Gris, M. and Yang, G. (eds) *Mobile Computing, Applications, and Services*. Springer Berlin Heidelberg (Lecture Notes of the Institute for Computer Sciences, Social Informatics and Telecommunications Engineering), pp. 342–348. Available at: http://dx.doi.org/10.1007/978-3-642-29336-8_23.

Khamkanya, T. and Sloan, B. (2008) 'Flexible working in Scottish local authority property: developing a combined resource management strategy', *International Journal of Strategic Property Management*, 12(3), pp. 183–202.

Khamkanya, T. and Sloan, B. (2009) 'Flexible working in Scottish local authority property: moving on to the highest flexibility level', *International Journal of Strategic Property Management*, 13(1), pp. 37–52.

Madsen, P. K. (2002) 'The Danish model of flexicurity—A paradise with some snakes', *Labour market and social protections reforms in international perspective: Parallel or converging tracks*, p. 243.

Martínez-Sánchez, A., Pérez-Pérez, M., de-Luis-Carnicer, P. and Vela-Jiménez, M. J. (2007) 'Telework, human resource flexibility and firm performance.', *New Technology, Work & Employment*, 22(3), pp. 208–223.

McCune, J. C. (1998) 'Telecommuting revisited. (cover story)', *Management Review*, 87(2), p. 10.

Mello, J. A. (2007) 'Managing telework programs effectively', *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 19(4), pp. 247–261.

Michie, J. and Sheehan, M. (2005) 'Business strategy, human resources, labour market flexibility and competitive advantage', *The International Journal of Human Resource Management*, 16(3), pp. 445–464. doi: 10.1080/0958519042000339598.

- Millward, L. J., Haslam, S. A. and Postmes, T. (2007) 'Putting Employees in Their Place: The Impact of Hot Desking on Organizational and Team Identification', *Organization Science*, 18(4), pp. 547–559. doi: 10.1287/orsc.1070.0265.
- Montreuil, S. and Lippel, K. (2003) 'Telework and occupational health: a Quebec empirical study and regulatory implications', *Safety Science*, 41(4), pp. 339–358. doi: 10.1016/S0925-7535(02)00042-5.
- Morgan, R. E. (2004) 'Teleworking: an assessment of the benefits and challenges', *European Business Review*, 16(4), pp. 344–357.
- Neirotti, P., Paolucci, E. and Raguseo, E. (2013) 'Mapping the antecedents of telework diffusion: firm-level evidence from Italy.', *New Technology, Work & Employment*, 28(1), pp. 16–36.
- Ng, C. F. (2010) 'Teleworker's home office: an extension of corporate office?', *Facilities*, 28(3/4), pp. 137–155.
- Peacey, A. (2006) 'Teleworkers—extending security beyond the office', *Network Security*, 2006(11), pp. 14–16.
- Perednia, D. A. and Allen, A. (1995) 'Telemedicine technology and clinical applications', *JAMA: the journal of the American Medical Association*, 273(6), pp. 483–488.
- Pérez, M. P., Sánchez, A. M., de Luis Carnicer, M. P. and Jiménez, M. J. V. (2002) 'Knowledge tasks and teleworking: a taxonomy model of feasibility adoption', *Journal of Knowledge Management*, 6(3), pp. 272–284.
- PRATT, M. K. (2013) 'CLOUD STORAGE FOR EVERYONE.', *Computerworld*, 47(17), pp. 19–21.
- Pyöriä, P. (2003) 'Knowledge work in distributed environments: issues and illusions', *New Technology, Work and Employment*, 18(3), pp. 166–180.
- Pyöriä, P. (2011) 'Managing telework: risks, fears and rules', *Management Research Review*, 34(4), pp. 386–399.

- Van Raaij, E. M. and Schepers, J. J. L. (2008) 'The acceptance and use of a virtual learning environment in China', *Computers & Education*, 50(3), pp. 838–852. doi: 10.1016/j.compedu.2006.09.001.
- Raiborn, C. and Butler, J. B. (2009) 'A new look at telecommuting and teleworking.', *Journal of Corporate Accounting & Finance (Wiley)*, 20(5), pp. 31–39.
- Rasmussen, E. and Corbett, G. (2008) 'Why isn't teleworking working?', *New Zealand Journal of Employment Relations*, 33(2), pp. 20–32.
- Roitz, J. and Jackson, E. (2006) 'AT&T adds business continuity to the long list of telework's advantages.', *Journal of Organizational Excellence*, 25(2), pp. 3–12.
- Rönmar, M. (2006) 'The Managerial Prerogative and the Employee's Obligation to Work: Comparative Perspectives on Functional Flexibility', *Industrial Law Journal*, 35(1), pp. 56–74. doi: 10.1093/indlaw/dwj003.
- Ross, P. E. (2011) 'Top 11 technologies of the decade', *Spectrum, IEEE*, 48(1), pp. 27–63.
- Russomano, T., Cardoso, R. B., Fernandes, J., Cardoso, P. G., Alves, J. M., Pianta, C. D., Souza, H. P. and Lopes, M. H. I. (2009) 'Tele-Surgery: A New Virtual Tool for Medical Education.', in, pp. 866–870.
- Schulz, R., Greidanus, N. and Hambley, L. (2008) *Growing the virtual workplace: the integrative value proposition for telework*. Edward Elgar Publishing.
- Smith, I. T. and Baruch, Y. (2001) 'Telecommuting and the legal aspects', *Telecommuting and Virtual Offices: Issues and Opportunities*, pp. 1–27.
- Sullivan, C. (2003) 'What's in a name? Definitions and conceptualisations of teleworking and homeworking', *New Technology, Work and Employment*, 18(3), pp. 158–165. doi: 10.1111/1468-005X.00118.
- Taskin, L. and Devos, V. (2005) 'Paradoxes from the Individualization of Human Resource Management: The Case of Telework', *Journal of Business Ethics*, 62(1), pp. 13–24. doi: 10.1007/s10551-005-8710-0.

Toffler, A., Longul, W. and Forbes, H. (1981) *The third wave*. Bantam books New York.

Valmohammadi, C. (2012) 'Investigating the perceptions of Iranian employees on teleworking', *Industrial and Commercial Training*, 44(4), pp. 236–241.

Voudouris, I. (2004) 'The use of flexible employment arrangements: some new evidence from Greek firms', *The International Journal of Human Resource Management*, 15(1), pp. 131–146.

Welsh, E. T., Wanberg, C. R., Brown, K. G. and Simmering, M. J. (2003) 'E-learning: emerging uses, empirical results and future directions', *International Journal of Training and Development*, 7(4), pp. 245–258. doi: 10.1046/j.1360-3736.2003.00184.x.

Wilthagen, T. (2011) 'Flexicurity: Riding Into the Future.', *IESE Insight*, (11), pp. 29–35.

Xenos, M., Stavrinoudis, D., Avouris, N., Komis, V. and Margaritis, M. (2004) 'Synchronous collaboration in distance education: a case study on a science course', in. IEEE, pp. 500–504.

Yang, H., Zheng, C., Zhu, L., Chen, F., Zhao, Y. and Valluri, M. (n.d.) 'Security Risks in Teleworking'.

Yeh, C.-W. (2012) 'Cloud computing and human resources in the knowledge era.', *Human Systems Management*, 31(3/4), pp. 165–175.

Ιστοσελίδες

Drone Pilots, Waiting for a Kill Shot 7,000 Miles Away - *NYTimes.com* (n.d.). Available at: http://www.nytimes.com/2012/07/30/us/drone-pilots-waiting-for-a-kill-shot-7000-miles-away.html?pagewanted=all&_r=0 (Accessed: 19 December 2013).

Flexible Wages Definition | Economics Help (n.d.). Available at: <http://www.economicshelp.org/blog/glossary/flexible-wages/> (Accessed: 12 January 2014).

Teleworking Statistics (n.d.). Available at: <http://www.zboost.com/teleworking-statistics/> (Accessed: 1 February 2014).

Νομολογία

Ελληνική

N.3846/2010, «Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις».

N.3899/2010, «Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του προγράμματος στήριξης της ελληνικής οικονομίας».

N.3986/2011, «Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012-2015».

N.4075/2012, «Θέματα Κανονισμού Ασφάλισης ΙΚΑ ΕΤΑΜ, Ασφαλιστικών Φορέων, προσαρμογή της νομοθεσίας στην Οδηγία 2010/18/ΕΕ και λοιπές διατάξεις».

N.4093/2012, « Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016 - Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του ν. 4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016».

N.4144/2013, «Αντιμετώπιση της παραβατικότητας στην Κοινωνικής Ασφάλιση και στην αγορά εργασίας και λοιπές διατάξεις αρμοδιότητας του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας».

ΥΑ 28153/126/28-08-2013, «Τροποποίηση και συμπλήρωση της υπ' αριθ. 5072/6/25.02.2013 Απόφασης (ΦΕΚ Β'449/25.02.2013) του Υπουργού Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας περί επανακαθορισμού των όρων και προϋποθέσεων ηλεκτρονικής υποβολής στοιχείων για θέματα αρμοδιότητας του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) όπως ορίζουν οι Υποπαράγραφοι ΙΑ. 10,11,12, 13 και 14 του άρθρου πρώτου του νόμου 4093/12».

Άρειος Πάγος, Απόφαση Αριθμός «9/2011».

Άρειος Πάγος, Απόφαση Αριθμός «927/2013».

Γαλλική

Fac-similé JO du 23/03/2012, texte 1 | Legifrance (n.d.). Available at: http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20120323&numTexte=1&pageDebut=05226&pageFin=05253 (Accessed: 3 February 2014).