

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ
ΔΙΑΤΜΗΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΑ
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ

ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΙΔΟΥ ΜΑΡΙΑ

ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ

Επιβλέπων καθηγητής: κ.Σκαλίδης Ελευθέριος

Εξεταστής: κ.Χατζηγάγιος Θωμάς

Ημερομηνία Παρουσίασης: 12/02/2004

Θεσσαλονίκη 2004

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Ένα ολόκληρο σύστημα εργασιακών, παραγωγικών και κοινωνικών σχέσεων το οποίο βασιζόταν στην εργασία όπως έως σήμερα την γνωρίζαμε έχει αρχίσει να αλλάζει και να δοκιμάζεται. Οι τεχνολογίες της πληροφορικής και της τηλεματικής έχουν αλλάξει τον τρόπο λειτουργίας των σύγχρονων επιχειρήσεων και ακόμη περισσότερο έχουν εισαγάγει στην εργασιακή πραγματικότητα νέους ευέλικτους τρόπους και μορφές εργασίας. Μέσω της εφαρμογής των ηλεκτρονικών μέσων μαζικής επικοινωνίας και των συστημάτων διαχείρισης και μεταφοράς δεδομένων, η κατασκευή, η διαδικασία και το περιεχόμενο της εργασίας σε γραφείο μεταβάλλεται. Μία από τις εξελίξεις που συνθέτουν την νέα πραγματικότητα είναι και η εργασία εξ αποστάσεως ή τηλεργασία, η οποία άρχισε να αξιοποιείται ήδη στο εργασιακό περιβάλλον και αναμένεται να φέρει σημαντικές αλλαγές στον τρόπο λειτουργίας των επιχειρήσεων. [1]

Η παρούσα εργασία είναι μια μελέτη της τηλεργασίας και χωρίζεται σε επτά κεφάλαια. Στο πρώτο κεφάλαιο, η τηλεργασία αναλύεται ως αντικείμενο, δηλαδή δίνονται κάποιοι ορισμοί της, παρουσιάζονται οι μορφές με τις οποίες εμφανίζεται καθώς επίσης και τα στοιχεία εκείνα που αποτελούν τα βασικά χαρακτηριστικά της.

Στο δεύτερο κεφάλαιο, καταγράφονται οι επιπτώσεις της τηλεργασίας. Πιο συγκεκριμένα, παρατίθενται τα πλεονεκτήματα της τηλεργασίας και από την πλευρά των τηλεργαζομένων και από την πλευρά της επιχείρησης και από την πλευρά της κοινωνίας. Επιπλέον, αναφέρονται οι κοινωνικές και ψυχολογικές επιπτώσεις καθώς και οι επωφελούμενες κοινωνικές ομάδες.

Το τρίτο κεφάλαιο της παρούσας εργασίας ασχολείται με την εφαρμογή της τηλεργασίας. Παρατίθενται τα επαγγέλματα που ασκούνται μέσω τηλεργασίας και γίνεται ανάλυση για το τι είναι απαραίτητο για την οργάνωσή της, ποια είναι η απαραίτητη τεχνολογική υποδομή και ποιες είναι οι απαραίτητες προϋποθέσεις για τη σωστή άσκησή της. Επίσης, αναφέρονται εφαρμογές της τηλεργασίας με την ανοικτή ηλεκτρονική διασύνδεση και με την επιχειρηματικότητα.

Στο τέταρτο κεφάλαιο, υπογραμμίζονται τα σημαντικά προβλήματα στην εφαρμογή της τηλεργασίας και οι βασικοί προβληματισμοί. Και στη συνέχεια, στο πέμπτο κεφάλαιο μέσα από μια μελέτη του Ελληνικού Δικαίου γίνεται

προσπάθεια να δοθούν απαντήσεις στα προβλήματα που υπάρχουν στο χώρο της τηλεργασίας λόγω έλλειψης νομοθετικού πλαισίου.

Στο έκτο κεφάλαιο, η τηλεργασία μελετάται από τη πλευρά της Ευρώπης και δίνονται οι παράμετροι που σχετίζονται με τις επιπτώσεις της στις εργασιακές σχέσεις.

Στο έβδομο και τελευταίο κεφάλαιο της εργασίας συμπερασματικά γίνονται κάποιες γενικές προτάσεις και προτείνεται ένα ελληνικό μοντέλο τηλεργασίας.

Στο τέλος, παρατίθενται οι ηλεκτρονικές διευθύνσεις και η βιβλιογραφία, που αποτέλεσαν τις πηγές των πληροφοριών για την συγγραφή της παρούσας εργασίας.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	σελ. 2
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ.....	σελ. 4
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	σελ. 6
1. ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ	
1.1. ΟΡΙΣΜΟΙ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	σελ. 7
1.2. ΜΟΡΦΕΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	σελ. 9
1.3. ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	σελ. 14
2. ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ	
2.1. ΟΦΕΛΗ ΚΑΙ ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ.....	σελ. 20
2.1.1. Πλεονεκτήματα της τηλεργασίας.....	σελ. 20
2.1.2. Πλεονεκτήματα της τηλεργασίας για τις επιχειρήσεις.....	σελ. 20
2.1.3. Πλεονεκτήματα της τηλεργασίας για τους τηλεργαζόμενους.....	σελ. 21
2.1.4. Κοινωνικά και οικονομικά οφέλη από την τηλεργασία.....	σελ. 21
2.2. ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΕΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ.....	σελ. 22
2.3. ΕΠΩΦΕΛΟΥΜΕΝΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ.....	σελ. 28
3. ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ	
3.1. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ ΠΟΥ ΑΚΟΥΝΤΑΙ ΜΕΣΩ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	σελ. 30
3.2. ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΗΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	σελ. 32
3.3. ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΣ – ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗ ΥΠΟΔΟΜΗ.....	σελ. 34
3.4. ΑΠΑΡΑΙΤΗΤΕΣ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΣΚΗΣΗ ΤΗΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ	σελ. 35
3.5. ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ: Η ΑΝΟΙΚΤΗ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΑΣΥΝΔΕΣΗ.....	σελ. 35
3.6. ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ.....	σελ. 38

4. ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ

4.1. ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΣΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	σελ. 40
4.2. ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ.....	σελ. 40

5. ΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ

5.1. ΝΟΜΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΠΟΥ ΣΧΕΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΗΝ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ.....	σελ. 43
5.2. Η ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ.....	σελ. 44
5.2.1. Το παραδοσιακό Εργατικό Δίκαιο.....	σελ. 44
5.2.2. Το κριτήριο της νομικής εξάρτησης.....	σελ. 46
5.2.3. Η νομική αντιμετώπιση των νέων προβλημάτων.....	σελ. 46
5.2.4. Η κατ'οίκον εργασία.....	σελ. 47
5.2.5. Τηλεργασία και κοινωνική ασφάλιση.....	σελ. 52
5.3. ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ ΚΑΤΑΝΟΗΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ.....	σελ. 53

6. Η ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ

6.1. ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΠΟΙΗΣΗ.....	σελ. 62
6.2. ΟΙ ΑΠΟΦΕΙΣ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ.....	σελ. 64
6.2.1. Ο ρόλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης.....	σελ. 66
6.2.2. Τηλεργασία και εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη.....	σελ. 67

7. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

7.1. ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	σελ. 79
7.2. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ.....	σελ. 80
ΠΗΓΕΣ.....	σελ. 83

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στην εποχή της ραγδαίας ανάπτυξης της τεχνολογίας και των τηλεπικοινωνιακών μέσων, το μοντέλο των εργασιακών σχέσεων αλλά και ο τρόπος παροχής των υπηρεσιών γενικότερα αλλάζουν τάχιστα προκειμένου να ανταποκριθούν στις αυξημένες απαιτήσεις της παγκοσμιοποιημένης πλέον κοινωνίας.

Οι επιχειρήσεις αλλά και οι εργαζόμενοι αναζητούν νέες, πιο ευέλικτες μεθόδους εργασίας ώστε να αντεπεξέλθουν στις νέες προκλήσεις. Μία από τις πιο ευέλικτες λύσεις και σημαντικότερες ευκαιρίες στον εργασιακό τομέα είναι μία νέα μορφή εργασίας, η **τηλεργασία**.

Αρχικά στις ΗΠΑ αλλά πλέον και στην Ευρωπαϊκή Ένωση δεκάδες χιλιάδων εργαζομένων απασχολούνται με το σύστημα της τηλεργασίας. Οι συνθήκες που βοήθησαν και συντέλεσαν στην εμφάνιση και την καθιέρωση αυτής της μορφής εργασίας είναι αρκετές και ιδιαίτερα σημαντικές, όπως:

- Η ανάπτυξη της τεχνολογίας και του διαδικτύου, που βοηθάει στην εκμηδένιση των αποστάσεων και του χρόνου.
- Η ανάγκη, κυρίως όμως η δυνατότητα απασχόλησης ειδικών ομάδων εργαζομένων, όπως τα άτομα με ειδικές ανάγκες, οι άνεργοι και οι μερικώς απασχολούμενοι. Με την αξιοποίηση των νέων δυνατοτήτων που προσφέρονται από τις νέες τεχνολογίες και τις τηλεπικοινωνίες είναι πλέον εφικτή η ένταξη των ανωτέρω αφενός γιατί οι μέχρι πρότινος αντικειμενικές δυσκολίες ξεπεράστηκαν αφετέρου γιατί δημιουργείται ένα πλαίσιο επανεκπαίδευσης στην κατεύθυνση της δημιουργίας νέων, καινοτόμων ειδικοτήτων.
- Η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας δημιούργησε ευνοϊκές συνθήκες προσέγγισης των επιχειρήσεων συνεπώς και των εργαζομένων συμβάλλοντας έτσι σημαντικά στην εξ αποστάσεως παροχή υπηρεσιών (τηλεργασία). [5]

1. ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ

1.1. ΟΡΙΣΜΟΙ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ

Παρόλο που η τηλεργασία συνιστά μια αρκετά σύγχρονη πτυχή της ζωής μας, δεν φείδεται καθόλου ερμηνειών και ορισμών. Αντίθετα, η τηλεργασία πλαισιώνεται από ένα πλήθος ορισμών που δίνονται ανάλογα με τη χρήση της στις εκάστοτε περιστάσεις. Μία απόπειρα να δώσει κανείς συγκεκριμένο ορισμό δεν θα μπορούσε να θεωρηθεί απόλυτα πετυχημένη. Το να περιορίσει κανείς την τηλεργασία, ακόμα και σαν όρο, μέσα σε δύο ή τρεις γραμμές θα ήταν μάλλον φειδωλό. Μερικοί από τους πιο σημαντικούς ορισμούς είναι:

- I. Κάθε μορφή απασχόλησης, μερικής ή ολικής, που επιτρέπει στον εργαζόμενο να παράγει όλο το έργο που του ζητήθηκε αποκλειστικά από το σπίτι του ή από το φυσικό χώρο που επιλέγει ο ίδιος, χρησιμοποιώντας τις δυνατότητες που προσφέρουν η πληροφορική, οι τηλεπικοινωνίες και η τηλεματική.
- II. Η χρήση των υπολογιστών και τηλεπικοινωνιών για την αλλαγή του συνηθισμένου γεωγραφικού χώρου εργασίας.
- III. Ευέλικτη μορφή εργασίας. Η έννοια αυτή δηλώνει μία ποικιλία νέων πρακτικών εργασίας, οι οποίες περιλαμβάνουν ευέλικτο ωράριο, ευελιξία στον χώρο εργασίας, ευελιξία στις συμβάσεις εργασίας, μερική απασχόληση και άλλα. [1]
- IV. Η μορφή εργασίας που εκτελείται από ένα άτομο, κυρίως ή σε ένα σημαντικό μέρος της, σε τοποθεσίες εκτός του παραδοσιακού εργασιακού χώρου, για έναν εργοδότη ή πελάτη, και η οποία περιλαμβάνει τη χρήση των τηλεπικοινωνιών και των προηγμένων τεχνολογιών πληροφόρησης ως ένα ουσιαστικό και κεντρικό χαρακτηριστικό της εργασίας. [2]
- V. Η τηλεργασία προσδιορίζεται ως:
 - i. μία μορφή οργανωτικής αλλαγής των διαδικασιών λειτουργίας των επιχειρήσεων και οργανισμών, η οποία εμπεριέχεται στις διαδικασίες εξέλιξής τους (αλλαγή ως προς την οργάνωση της εργασίας από το παραδοσιακό γραφείο/χώρο δουλειάς που παρέχεται από τον εργοδότη σε δομές που περιλαμβάνουν την

εργασία για αυτές από απομακρυσμένη τοποθεσία μέσω σύγχρονων τεχνολογικών μέσων).

- ii. ένα νέο μέσο για την ικανοποίηση ανθρώπινων αναγκών των εργαζομένων (λαμβάνοντας υπόψη τις προτιμήσεις της εργασίας στο σπίτι, την δυνατότητα επιλογής από τον εργαζόμενο διαφορετικών τύπων συμβάσεων εργασίας, των επιπτώσεων των μη-εργασιακών κοινωνικών αναγκών κ.α.).
- iii. ένας νέος τρόπος ζωής (η τηλεργασία είναι δυνατόν να προσφέρει ευκαιρίες για ένα αυτόνομο και ευέλικτο συνδυασμό της εργασίας και της προσωπικής ζωής του ανθρώπου λόγω της χρήσης του χρόνου από τον ίδιο τον εργαζόμενο). [4]

Οι παραπάνω ορισμοί είναι σαφείς και ικανοί να μας ερμηνέψουν την νέα αυτή μορφή εργασίας. Υπάρχει όμως ένας ακόμη ορισμός, ο οποίος είναι σύντομος και περιεκτικός. Σύμφωνα με αυτόν *η τηλεργασία είναι η μορφή αυτή εργασίας κατά την οποία γίνεται χρήση υπολογιστών και άλλων μέσων τηλεπικοινωνίας με σκοπό να αλλάξει γεωγραφικά η θέση εργασίας.*

Ο ορισμός αυτός γίνεται πιο κατανοητός αν κάποιος φέρει στο μυαλό του το εξής παράδειγμα. Είναι ένα σκοτεινό και κρύο πρωινό. Το ξυπνητήρι σας χτυπάει εκνευριστικά. Είναι ώρα να σηκωθείτε και να αρχίσετε το καθημερινό πρόγραμμα ρουτίνας. Εγκατελείψτε το ζεστό σας πάπλωμα, ετοιμάστε το πρωινό σας (αν έχετε χρόνο) και ευθύς αμέσως «ταξιδέψτε» για την δουλειά σας. Η όλη διαδικασία παρόλο που επαναλαμβάνετε καθημερινά, δεν είναι εύκολο να συνηθιστεί. Ποιός από εμάς αρέσκει στο να ξυπνάει χαράματα, να αφήνει το ζεστό του σπίτι και να «μποτιλιάρεται» στους δρόμους; Ποιός μπορεί να συμβιβαστεί με την ιδέα του πρωινού άγχους και της τλαιπωρίας; Αν όχι κανείς, πολλοί λίγοι. Όλοι μπορεί να το έχουμε συνηθίσει αλλά αυτό δεν σημαίνει πως μας αρέσει κιόλας. Σκεφτείτε τι ωραία θα ήταν να μπορούσαμε να παραμείνουμε σπίτι μας, να απολαύσουμε τον καφέ μας, να γλυτώσουμε το πρωινό μας «ταξίδι» και να εργαστούμε κάνοντας τον δικό μας χρονικό σχεδιασμό, χωρίς να έχουμε πάνω από το κεφάλι μας έναν πιεστικό διευθυντή ή ένα μουντό και γεμάτο ένταση κλίμα γραφείου. Αυτό είναι ένα από τα πολλά ευεργετήματα που μας προσφέρει η τηλεργασία. [3]

1.2. ΜΟΡΦΕΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η τηλεργασία εφαρμόζεται με σκοπό να αλλάξει η δεδομένη γεωγραφικά θέση εργασίας. Αυτό δεν σημαίνει ότι ο νέος χώρος εργασίας είναι αποκλειστικά και μόνο από το σπίτι. Η τηλεργασία μπορεί να υλοποιηθεί με βάση τα παρακάτω σχήματα:

- **Τηλεκέντρα**

Παραδοσιακά όλες οι ενέργειες μιας εταιρείας είναι συγκεντρωμένες σε ένα χώρο. Η δημιουργία των τηλεκέντρων έρχεται να αλλάξει αυτά τα δεδομένα με την δημιουργία χώρων οι οποίοι διαθέτουν την κατάλληλη τηλεματική υποδομή και οι οποίοι μπορούν να φιλοξενούν εργαζόμενους μακριά από τα γραφεία της εταιρείας τους και κοντά στους χώρους παραμονής τους.

Πρόκειται για καλά οργανωμένους χώρους με τη μορφή γραφείων (που προσφέρουν δηλαδή τις υπηρεσίες που θα πρόσφερε ένα γραφείο). Οι χώροι αυτοί μπορούν να χρησιμοποιηθούν είτε από υπαλλήλους διάφορων εταιρειών είτε από υπαλλήλους της ίδιας εταιρείας, που όμως ανήκουν σε διαφορετικούς τομείς εργασίας. Τα τηλεκέντρα διαφέρουν από τα γραφεία στα εξής. Αφενός μπορεί να βρίσκονται πολύ πιο κοντά (στην ίδια γειτονιά) στον εργαζόμενο από άποψη απόστασης από ότι τα γραφεία της εταιρείας. Αφετέρου οι χώροι των τηλεκέντρων είναι ανοιχτοί να χρησιμοποιούνται από όλους τους ενδιαφερόμενους. Καταργείται ο όρος της «ιδιοκτησίας» του συγκεκριμένου χώρου των παραδοσιακών γραφείων. Όλοι δουλεύουν παντού. Ένας εργαζόμενος που δούλεψε την Τετάρτη στην αίθουσα Α, την Πέμπτη μπορεί να δούλεψει στην αίθουσα Γ.

- **Τηλε-αγροικίες**

Οι τηλε-αγροικίες (telecottages) είναι μία μορφή τηλεκέντρων που όμως είναι συνήθως εγκατεστημένα σε άγονες και απομακρυσμένες περιοχές. Πρόκειται για ξύλινες καλύβες ή μικρά σπίτια, τα οποία είναι εξοπλισμένα με τα απαραίτητα εργαλεία της τηλεργασίας, που απαρτίζουν μικρά χωριά. Η συγκεκριμένη μορφή τηλεργασίας έχει τις ρίζες της στην Σκανδιναβία. Η εξάπλωσή τους από τις αρχές του 1980 μέχρι σήμερα υπήρξε ραγδαία με αποτέλεσμα σήμερα να υπάρχουν περί τα 500 τηλεσπίτια σε όλη την Ευρώπη. Οι τηλε-αγροικίες μπορεί να είναι

εγκατεστημένες σε παλιά σχολεία ή φάρμες ή σε άλλα κτίρια της υπαίθρου. Ευρύτερος σκοπός τους είναι να ενδυναμώσουν την κατά τόπους οικονομία με το να:

- εκπαιδεύουν τους κατοίκους απομακρυσμένων περιοχών στην τηλεργασία και στον ευρύτερο χώρο των Τηλεπικοινωνιών και της Πληροφορικής,
- απορροφούν τη νεολαία των περιοχών αυτών στην αγορά εργασίας,
- δίνουν την ευκαιρία στις ήδη υπάρχουσες επιχειρήσεις και τοπικούς οργανισμούς να αποκτήσουν πρόσβαση σε εξοπλισμό υψηλότερων τεχνολογικών προδιαγραφών. Οι τηλε-αγροικίες φιλοδοξούν ακόμα να ενισχύσουν την οικονομική δραστηριότητα αγροτικών περιοχών βοηθώντας τους ανθρώπους της περιοχής να βρουν δουλειά χωρίς να χρειαστεί να φύγουν από τον τόπο τους.

- **Τηλεργασία στο σπίτι**

Η τηλεργασία στο σπίτι (home based teleworking) πραγματοποιείται με έδρα το σπίτι. Απαραίτητη προϋπόθεση εδώ είναι πως ένας χώρος του σπιτιού πρέπει να μετατραπεί σε τυπικό γραφείο και να εξοπλιστεί αντίστοιχα με γραφική ύλη, τηλέφωνα, fax, υπολογιστή, modem και ISDN για σύνδεση του υπολογιστή με το Δίκτυο κ.α., ανάλογα με τις απαιτήσεις της εργασίας.

Ο εργαζόμενος μπορεί να δουλέψει “on-line” (σε απευθείας σύνδεση) ή “off-line” (χωρίς απευθείας σύνδεση) και μπορεί να εργάζεται για κάποιον εργοδότη με την μορφή της μερικής ή πλήρους απασχόλησης ή να αναλαμβάνει εργασία με την μορφή συμβάσεων εργασίας ή να απασχολείται ως ελεύθερος επαγγελματίας.

- **Νομαδική τηλεργασία**

Στην νομαδική τηλεργασία (nomadic teleworking) οι τηλεεργαζόμενοι είναι περιφερόμενοι. Δεν υπάρχει σταθερός χώρος εργασίας. Η χρήση φορητών υπολογιστών και κινητής τηλεφωνίας υποχρεώνει τους τηλεεργαζόμενους να μετατρέπουν σε χώρο εργασίας τους κάθε φορά το μέρος που τους επιτρέπει να συνδέσουν τον τεχνολογικό εξοπλισμό τους. Οι τηλεεργαζόμενοι συνεπώς σ’ αυτό το μοντέλο είναι εντελώς αποδεσμευμένοι από τον όρο της σταθερής βάσης εργασίας.

Ο εργαζόμενος είναι σε κίνηση ή μπορεί να εντοπισθεί σε ένα ή περισσότερα μέρη, π.χ. εμπορικός αντιπρόσωπος. Η κινητικότητά τους αυξάνεται από την χρήση νέων τεχνολογιών πληροφορικής, για παράδειγμα, με τη χρήση lap-top και notebook υπολογιστών με

δυνατότητες επικοινωνίας από απόσταση ή ακόμη και ασύρματα μέσω της κινητής τηλεφωνίας και συστημάτων όπως το GSM.

- **Τηλεργασία με τη βοήθεια κινητού γραφείου**

Στην τηλεργασία με τη βοήθεια κινητού γραφείου (remote office teleworking) γίνεται χρήση γραφείου, το οποίο βρίσκεται γεωγραφικά σε απόσταση από την εταιρεία και τα υπόλοιπα γραφεία της. Οι τηλεεργαζόμενοι είναι συνήθως υπάλληλοι των οποίων η φύση της δουλειάς τους επιτρέπει ή καμιά φορά και τους υποχρεώνει να βρίσκονται μακριά από τους συναδέλφους τους. Επίσης μπορούν οι τηλεεργαζόμενοι αυτού του μοντέλου να απαρτίζουν ακόμα και ομάδες στήριξης των κεντρικών γραφείων με εργασία άλλοτε πλήρους και άλλοτε μερικής απασχόλησης ανάλογα με τις ανάγκες της εταιρείας. Τα κινητά γραφεία υποχρεώνονται να παρέχουν άμεση πρόσβαση στο Δίκτυο και στις βάσεις δεδομένων της επιχείρησης.

- **Διάσπαρτη τηλεργασία**

Η διάσπαρτη τηλεργασία (offshore teleworking) αποτελεί μια παραλλαγή της τηλεργασίας μέσω γραφείων. Ο όρος αυτός ανακαλύφθηκε το 1992-1993 μετά από έρευνα του Βρετανικού τμήματος Βιομηχανίας και Εμπορίου. Αφορά στη δημιουργία κινητών γραφείων ανά τον κόσμο, ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης. Ένα παράδειγμα τέτοιας μορφής είναι το Πανευρωπαϊκό Τηλεφωνικό Κέντρο.

- **Τηλεχωριά**

Τα τηλεχωριά (televillages) είναι μία σύγχρονη μορφή τηλε-αγροικιών. Η προηγμένη εικόνα τους απαιτεί ολόκληρα χωριά εξοπλισμένα με άρτιο τεχνολογικό εξοπλισμό. Τα χωριά απαρτίζονται από επιμέρους σπιτάκια, όλα «καλωδιωμένα», ούτως ώστε να έχουν πρόσβαση στο δίκτυο του τηλεχωριού και να μπορούν όλα να επικοινωνούν μεταξύ τους αλλά και με άλλα τηλεχωριά ή βάσεις.

- **Δορυφορικά γραφεία /Υποκαταστήματα**

Ένα δορυφορικό γραφείο ή ένα υποκατάστημα εντοπίζεται σε απόσταση από το κεντρικό γραφείο και σπάνια είναι αυτόνομος οργανισμός. Η εργασία που γίνεται στα δορυφορικά γραφεία συχνά περιλαμβάνει την χρήση νέων τεχνολογιών πληροφορικής. Γίνεται χρήση της ηλεκτρονικής επικοινωνίας με το κεντρικό γραφείο ή με άλλους συγγενείς δορυφόρους. Εργαζόμενοι σε δορυφορικά γραφεία προέρχονται συνήθως από την γύρω περιοχή και δουλεύουν για την ίδια εταιρεία. [1][3]

Κοινό τόπο στις διάφορες μορφές τηλεργασίας αποτελούν ο τόπος της εργασίας και η χρησιμοποιούμενη τεχνολογία.

- **Ο τόπος της εργασίας**

Ο τόπος της εργασίας βρίσκεται κάπου αλλού από τον παραδοσιακό τόπο εργασίας στο χώρο του εργοδότη. Συνεπώς, τηλεργασία σημαίνει δουλεύω από απόσταση, μακριά από τον τόπο όπου το αποτέλεσμα της εργασίας μου αναμένεται. Η εργασία στο σπίτι του τηλεργαζόμενου βεβαίως συμπεριλαμβάνεται. Και τα μέχρι τώρα στοιχεία δείχνουν ότι τέτοιες είναι οι περιπτώσεις των περισσότερων τηλεργαζομένων. Επίσης συχνά έχουμε τηλεργασία σε ένα ανεξάρτητο από τον εργοδότη τηλεκέντρο ή τηλεσταθμό. Ο τόπος επιλέγεται ελεύθερα από τον τηλεργαζόμενο ή μπορεί να αποτελεί όρο της σύμβασης εργασίας. Βέβαια, η κατ'οίκον εργασία προϋπήρχε, όπως και η εργασία από απόσταση. Η παρέμβαση της νέας τεχνολογίας είναι αυτή που χαρακτηρίζει επιπλέον το φαινόμενο της τηλεργασίας.

- **Η χρησιμοποιούμενη τεχνολογία**

Το δεύτερο αυτό στοιχείο αφορά στην τεχνολογία που χρησιμοποιείται από τον τηλεργαζόμενο. Η τηλεργασία περιλαμβάνει τη χρήση τηλεπικοινωνιών: computer, fax, cd roms κ.λπ.. Πρόκειται για τηλεπικοινωνιακές ανταλλαγές λόγων, σχεδίων κ.ο.κ., και όχι για κατασκευαζόμενα αγαθά όπως έπιπλα, υφάσματα ή ακόμα και βιβλία, όπως στην περίπτωση της παραδοσιακής χειροτεχνίας στο σπίτι. Η φύση της τηλεργασίας ποικίλλει σε μεγάλο βαθμό εκτεινόμενη από ένα πολύ χαμηλό επίπεδο και συχνά επαναλαμβανόμενο, όπως data-entry εργασίες μέχρι υψηλότατα δημιουργικά επίπεδα, όπως έρευνα, ανάπτυξη, παροχές συμβουλών, τέχνες κ.λπ.. Σε ποιον ανήκει η υποδομή από την άποψη του εργατικού δικαίου δεν είναι καθοριστικό όσον αφορά στον ορισμό της τηλεργασίας. Το υλικό μπορεί πραγματικά να είναι ιδιοκτησίας ή κατοχής δύναμει και μισθώσεως του τηλεργαζόμενου ή να έχει τεθεί στη διάθεσή του από τον εργοδότη. Στην πράξη, πάντως, η υλική υποδομή ανήκει συνήθως στον ανεξάρτητο τηλεργαζόμενο ενώ ανήκει στον εργοδότη στην περίπτωση του τηλεργαζόμενου μισθωτού. Και στη μία και στην άλλη περίπτωση διάφορα νομικά θέματα μπορούν να προκύψουν, όπως π.χ. η αποκλειστική χρήση του υλικού, η ευθύνη για αυτό κ.λπ..

Εξαιτίας, πάντως, της έλλειψης ακριβούς επιστημονικού ορισμού και της απουσίας συστηματικής έρευνας και ανεπαρκών στατιστικών στα

περισσότερα κράτη-μέλη της Κοινότητας δεν έχουμε πολλά στοιχεία διαθέσιμα για την τηλεργασία. Από τις μέχρι στιγμής έρευνες μπορούμε να διαπιστώσουμε αφενός ότι η εικόνα στα διάφορα Κράτη μέλη είναι πολύ διαφοροποιημένη και αφετέρου ότι αλματωδώς αυξάνονται οι τηλεργαζόμενοι. [26]

Ο πίνακας που ακολουθεί βοηθάει στην κατανόηση των μορφών τηλεργασίας σε σχέση με την παραδοσιακή εργασία [4]:

	ΑΠΟΦΑΣΗ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΤΟΥ ΧΩΡΟΥ ΑΠΟ ΤΟΝ ΤΗΛΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ	ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΤΟΜΟΥ ΜΕ ΚΙΝΗΤΙΚΕΣ ΔΥΣΚΟΛΙΕΣ	ΑΤΟΜΙΚΑ ΣΥΜΒΟΛΑΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΠΟ ΤΟΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ	ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΠΟ ΤΟΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ	ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ Τ.Ε.Β.Ε Ή ΑΛΛΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΕΝΑΛΛΑΓΗΣ ΑΠΟ ΜΕΡΙΚΗ ΣΕ ΠΛΗΡΗ ΑΠΑΣΧ/ΣΗ
ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΟΝ ΠΑΡΑΔΟΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ	ΟΧΙ	ΟΧΙ	ΟΧΙ	ΟΧΙ	ΟΧΙ	ΟΧΙ
ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ	ΝΑΙ (με μικρές εξαιρέσεις)	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ
ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ΑΠΟ ΤΟ ΣΠΙΤΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ
ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ΣΕ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ (εκτός εάν είναι εντεταγμένος σε πρόγραμμα τηλεργασίας της εταιρείας του)	ΝΑΙ	ΝΑΙ
ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ΣΕ ΔΟΥΡΥΦΟΡΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΟΧΙ (εφόσον είναι εντεταγμένος σε πρόγραμμα τηλεργασίας της εταιρείας του)	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ

1.3. ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η ανεξαρτησία της τοποθεσίας

Βασικό χαρακτηριστικό της τηλεργασίας είναι ότι αυτή δεν εξαρτάται από το χώρο εργασίας. Πλέον ενδιαφέρουν η ποιότητα και ο τρόπος εργασίας και όχι ο χώρος. Το χαρακτηριστικό αυτό δίνει ιδιαίτερη ευελιξία στην εργασία και εξυπηρετεί όχι μόνο τον τηλεργαζόμενο με την στενή έννοια του υπαλλήλου αλλά και τον ελεύθερο επαγγελματία, τον πελάτη, τον προμηθευτή, τον εργοδότη κ.ά.. Νωρίτερα αναφέρθηκαν κάποιες μορφές τηλεργασίας οι οποίες επιβεβαιώνουν και με το παραπάνω τη σπουδαιότητα του εν λόγω χαρακτηριστικού. Η ανεξαρτησία όμως της τοποθεσίας ως προς την εργασία βοηθά και στην ενεργοποίηση περιθωριοποιημένων κοινωνικών ομάδων, όπως κατοίκων απομακρυσμένων περιοχών ή ατόμων με κινητικές δυσκολίες κ.ά.. Επιπλέον, ενδυναμώνει έμμεσα τις κατά τόπους ευάλωτες οικονομικά κοινωνίες και συνεισφέρει στην προστασία του περιβάλλοντος. Παρόλα τα έμμεσα και άμεσα ευεργετήματα του χαρακτηριστικού αυτού της τηλεργασίας, υπάρχει και ένα αρνητικό σημείο που χρειάζεται ιδιαίτερη προσοχή. Η δυναμική φύση της ανεξαρτησίας του χώρου μπορεί να οδηγήσει στην απομόνωση (αποξένωση από τον εργασιακό περίγυρο, αποκοπή από την εκπαίδευση και τη διαρκή ενημέρωση κ.ά.), με πολλές αρνητικές -επαγγελματικές, κοινωνικές και ψυχολογικές- επιπτώσεις.

Η χρήση της Πληροφορικής και των τεχνολογιών της Επικοινωνίας

Εξίσου σημαντικό χαρακτηριστικό της τηλεργασίας είναι η χρήση των τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνίας. Μία από τις αναγκαιότητες της εποχής είναι η γνώση και η χρήση των ηλεκτρονικών μέσων. Η τηλεργασία καλύπτει αυτή την ανάγκη. Τα αποτελέσματα αυτής της συνέπειας είναι θετικότατα. Η πληροφόρηση είναι άμεση και κινείται προς όλα τα επίπεδα και τις κατευθύνσεις. Με άλλα λόγια, οι τηλεργαζόμενοι χρησιμοποιούν στο έπακρο τη σύγχρονη τεχνολογία και απολαμβάνουν έτσι τους καρπούς της. Επίσης, η χρήση τέτοιων μέσων επικοινωνίας βοηθά στην καταπολέμηση και του φαινομένου της απομόνωσης. Μία καλά μελετημένη πολιτική επικοινωνίας του manager σε συνδυασμό με την

ύπαρξη αυτών των τεχνολογικών μηχανημάτων θα αποφέρει θετικά αποτελέσματα στην προσπάθεια για την καταπολέμηση της απομόνωσης του τηλεργαζόμενου.

Η ευελιξία ως προς την διαχείριση του χρόνου

Η προσωπική διαχείριση του χρόνου εργασίας δίνει στην τηλεργασία ένα πιο ευέλικτο σχήμα. Ο τηλεργαζόμενος μπορεί να ορίσει από μόνος του τον εργάσιμο χρόνο και κατ' αυτόν τον τρόπο να διευθετήσει και άλλες υποθέσεις, για παράδειγμα οικογενειακές και κοινωνικές. Η ελευθερία αυτή των κινήσεων είναι απαραίτητη για μία μητέρα που θέλει να αναθρέψει το παιδί της, ιδιαίτερα στη δύσκολη βρεφονηπιακή ηλικία, για κάποιον που θέλει να φροντίσει ανθρώπους προχωρημένης ηλικίας κ.λ.π.. Παρόλη τη θετική εικόνα που προσδίδει αυτό το χαρακτηριστικό στην τηλεργασία, χρειάζεται ως αναπόσπαστο συμπλήρωμα η ικανότητα και η γνώση του να χειρίζεται ο τηλεργαζόμενος σωστά το χρόνο. Συχνό στην τηλεργασία είναι το φαινόμενο της εργασιομανίας, που απορρέει από την αδυναμία του σωστού καταμερισμού του χρόνου εργασίας. Σε ανάλογες περιπτώσεις ο τηλεργαζόμενος αγνοεί τις κοινωνικές του υποχρεώσεις και αναλώνει το μεγαλύτερο, αν όχι όλο, το μέρος της χρονικής διαθεσιμότητάς του στην εργασία. Υπάρχουν όμως και τα αντίθετα παραδείγματα, που είναι και αυτά απόρροια της κακής διαχείρισης, όπου ο τηλεργαζόμενος απορροφάται από τις ανάγκες της οικογένειας και της προσωπικής του ζωής, με αποτέλεσμα να παρουσιάζει εικόνα μειωμένης παραγωγικότητας και επαγγελματικής ευσυνειδησίας.

Αλλαγές που συντελούνται στη φύση της εργασίας και στις εργασιακές σχέσεις

Μια πρώτη συνολική εκτίμηση είναι ότι η εργασία αλλάζει διαρκώς εικόνα, στην προσπάθειά της να εναρμονιστεί με τις απαιτήσεις της αγοράς. Από το κλίμα αυτό δεν είναι δυνατό να εξαιρεθεί η τηλεργασία.

Ο ρόλος του τηλεργαζόμενου ενισχύεται

Το σύγχρονο προφίλ του τηλεργαζόμενου απαιτεί απ' αυτόν να μάθει πλέον να εργάζεται ανεξάρτητα από αυτό που ονομάζεται "κλίμα γραφείου".

Ο τηλεργαζόμενος καθίσταται πλέον αποκλειστικά αρμόδιος για το σχεδιασμό του χρόνου και του τρόπου εργασίας. Ο τηλεργαζόμενος συνεπώς αποκτά και μία επιπλέον αρμοδιότητα, αυτή του manager, με σκοπό να αναπτύξει με επιτυχία την επαγγελματική του σταδιοδρομία. Επίσης, η νέα αυτή μορφή εργασίας τον υποχρεώνει να αναπτύξει προσόντα και δεξιότητες στενά συνδεδεμένες με τις νέες τεχνολογίες, ώστε να μπορεί -όταν χρειάζεται- να επικοινωνεί με τον ευρύτερο εργασιακό χώρο. Συνεπώς, ο τηλεργαζόμενος παρουσιάζεται πιο ανεξάρτητος, αναπτύσσει περισσότερα προσόντα και επωμίζεται μεγαλύτερο μέρος επαγγελματισμού από τον απλό εργαζόμενο.

Εναρμόνιση της εργασίας με την προσωπική και οικογενειακή ζωή

Η τηλεργασία δείχνει να εναρμονίζεται πλήρως με τη σύγχρονη δομή της οικογένειας και τους ρυθμούς της εποχής. Σήμερα αυξάνεται ολοένα ο αριθμός των νοικοκυριών που αποτελούνται από έναν κηδεμόνα. Αλλά και στις άλλες περιπτώσεις, το υψηλό κόστος ζωής υποχρεώνει και τους δύο γονείς να εργαστούν για τα προς το ζην. Τα παραπάνω σε συνάρτηση με τον καταναλωτισμό καθιστούν την τηλεργασία απαραίτητη. Ας μην ξεχνάμε ότι ο τηλεργαζόμενος καθορίζει από μόνος του το χρόνο εργασίας. Μπορεί να εργαστεί βράδυ ή πρωί, καθημερινές, Σαββατοκύριακα ή αργίες και, σε κάθε περίπτωση, όποτε αυτός νομίζει, συνδυάζοντας την εργασία με τις λοιπές υποχρεώσεις και ρόλους του. Και πάλι, ο κίνδυνος που υπάρχει είναι η αδυναμία διαχείρισης του χρόνου, που μπορεί να γεμίσει με άγχος τον τηλεργαζόμενο.

Η τηλεργασία επιφέρει αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις

Ο τηλεργαζόμενος αφενός παύει να αποτελεί υπάλληλο γραφείου. Αυτό σημαίνει ότι πλέον εργάζεται πιο ατομικά και ανεξάρτητα. Από την άλλη μεριά, πρέπει να επιδείξει στοιχεία ομαδικότητας, στις περιπτώσεις που καλείται να επικοινωνήσει και να συνεργαστεί με τους συναδέλφους του. Το νέο αυτό σχήμα εργασίας καταργεί και τη μονοδιάστατη ιδιότητα του εργοδότη, ο οποίος παρουσιάζεται πλέον και ως πελάτης, ως συνάδελφος και ως manager. Έτσι, και το οργανόγραμμα της εργασιακής δομής παρουσιάζεται περισσότερο επίπεδο, καθώς υπάρχει μόνο ο εργοδότης και ο manager σε κάθετη διάταξη και η επικοινωνία πλέον διεξάγεται οριζόντια.

Είναι εμφανές πως κάθε άξονας αυτής της συνεργασίας πρέπει να αναπροσαρμόσει το ρόλο του σε καινούρια δεδομένα, αποκτώντας νέες δεξιότητες και χαρακτηριστικά.

Νέα προσόντα, ικανότητες και γνώσεις

Μεγαλύτερη προσοχή θα πρέπει να δοθεί σε αυτές τις δεξιότητες που έχουν σχέση με τις Νέες Τεχνολογίες και την Πληροφορική, αφού οι τεχνολογίες αυτές χρησιμοποιούνται ευρύτατα στην τηλεργασία. Βεβαίως ο τηλεεργαζόμενος θα πρέπει να έχει και τα προσόντα του ίδιου του επαγγέλματος που εξασκεί. Επίσης, η νέα επικοινωνιακή πολιτική υποχρεώνει και -ταυτόχρονα- επιτρέπει την ανάπτυξη της ικανότητας του τηλεεργαζόμενου για εξ αποστάσεως επικοινωνία.

Επέκταση της αγοράς εργασίας

Η αγορά εργασίας πλέον επεκτείνεται και τείνει να συμπεριλάβει στους κόλπους της ομάδες που μέχρι πρότινος θεωρούνταν αποκλεισμένες. Ενδεικτικά αναφέρονται οι άνθρωποι με ειδικές ανάγκες, οι γυναίκες με οικογενειακές υποχρεώσεις, οι προχωρημένης ηλικίας εργαζόμενοι καθώς και οι κάτοικοι απομονωμένων -ορεινών και νησιωτικών- περιοχών. Σε συνάρτηση με την τελευταία αυτή ομάδα, τα οφέλη της τηλεργασίας είναι πολλαπλά. Αφενός προωθείται η έννοια της αποκέντρωσης και μειώνονται οι τάσεις αστυφιλίας, που αποτελεί ένα από τα μεγαλύτερα οικονομικά και κοινωνικά προβλήματα, ιδίως στην Ελλάδα. Παράλληλα, ενισχύεται η τοπική περιφερειακή οικονομία και η ιδιωτική πρωτοβουλία για επενδύσεις στην επαρχία.

Οργανωτική μετατόπιση της εργασίας και της διαχείρισής της

Η τηλεργασία ως τρόπος εργασίας δεν γνωρίζει συγκεκριμένο χώρο. Ξεκινάει από εγχώριες αγορές και μπορεί να επεκταθεί σε παγκόσμιο επίπεδο. Με άλλα λόγια, είναι αυτός ο τύπος εργασίας που δεν περιορίζεται στα σύνορα μιας χώρας. Επειδή η διάρθρωση είναι περισσότερο επίπεδη και η επικοινωνία οριζόντια, εισχωρεί με τρόπο ευέλικτο στην αγορά και με τάσεις ολοένα και πιο επεκτατικές. Το μειονέκτημα της τηλεργασίας είναι το νομοθετικό της πλαίσιο, που παρουσιάζει κάποιες αδυναμίες. Θέματα που

απασχολούν την νομοθεσία σε συνάρτηση με την σύγχρονη αυτή μορφή εργασίας είναι:

- Η εκπαίδευση που πρέπει να παρέχεται στους τηλεργαζόμενους από τις εταιρείες.
- Όταν αναπτύσσονται "εικονικές ομάδες εργασίας" πρέπει να δημιουργούνται και οι κατάλληλες επικοινωνιακές προϋποθέσεις για την στήριξή τους.
- Οι εταιρείες πρέπει να ορίζουν manager για την επίβλεψη και την υποστήριξη των τηλεργαζομένων.
- Οι τηλεργαζόμενοι πρέπει να αμείβονται αντίστοιχα με τους υπαλλήλους γραφείου.
- Οι τηλεργαζόμενοι πρέπει να ενσωματώνονται στα σχέδια ανάπτυξης και εξέλιξης της εταιρείας και του προσωπικού της.
- Η εταιρεία πρέπει να υποχρεούται να παρέχει τον εξοπλισμό και να καλύπτει τα έξοδα των τηλεργαζομένων που σχετίζονται με την εργασία. Επίσης, πρέπει να παρέχει ασφαλιστική και νοσοκομειακή κάλυψη και να επιτρέπει στους τηλεργαζόμενους να εκπροσωπούνται στα σωματεία.
- Η τηλεργασία συμβάλλει στην προστασία του περιβάλλοντος.
- Η εικόνα που παρουσιάζουν οι σύγχρονες πόλεις κάθε πρωί τις ώρες αιχμής, με το άγχος, την ένταση, το καυσαέριο, τα κορναρίσματα και το μπουτιλιάρισμα αποτελούν τη σύγχρονη πραγματικότητα. Η τηλεργασία όμως μπορεί να βοηθήσει και σ' αυτόν τον τομέα διότι οι εργαζόμενοι μένοντας σπίτι τους θα βοηθήσουν στη μείωση της περιβαλλοντικής ρύπανσης, της έντασης, της ηχορύπανσης. Ακόμα και αυτοί που θα χρειαστεί να μετακινηθούν, θα το κάνουν γλιτώνοντας χρόνο και εκμεταλλευόμενοι τα μαζικά μέσα μεταφοράς, που συνήθως πληρούν τις προδιαγραφές για την προστασία της ατμόσφαιρας. Είναι άξιο λόγου ακόμα και το γεγονός ότι η ανάπτυξη της τηλεργασίας θα μειώσει το ρυθμό ανέγερσης τεράστιων τσιμεντένιων οικοδομημάτων στο κέντρο της πόλης για στέγαση των υπαλλήλων.

Αποδοχή στην αγορά εργασίας των τυπικά και ουσιαστικά "αποκλεισμένων"

Άνθρωποι με ειδικές ανάγκες, μητέρες με οικογενειακές υποχρεώσεις, ηλικιωμένοι κάθε φύλου, απομονωμένοι γεωγραφικά, όλα αυτά είναι

παραδείγματα ανθρώπων που συγκαταλέγονται στους κοινωνικά αποκλεισμένους, χωρίς προοπτική εργασίας, διάκρισης και καταξίωσης. Η τηλεργασία τους δίνει την ευκαιρία να ενσωματωθούν και να διεκδικήσουν επί ίσοις όροις το δικαίωμα στην εργασία και τη ζωή. Επίσης, τους δίνεται η ευκαιρία να εγκαταστήσουν στα σπίτια τους και να χρησιμοποιήσουν τις νέες τεχνολογίες που αποτελούν αναπόσπαστο κομμάτι της κοινωνίας της Πληροφορίας. Αν δεν υπήρχε η τηλεργασία, οι άνθρωποι αυτοί θα έπρεπε να "ταξιδεύουν" καθημερινά για να γνωρίσουν τη νέα πραγματικότητα, πράγμα που θα ήταν αδύνατο. [10]

2. ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ

2.1. ΟΦΕΛΗ ΚΑΙ ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ

Μελετώντας κανείς προσεκτικά τα χαρακτηριστικά της τηλεργασίας μπορεί να κάνει λόγο για τα πολλαπλασιαστικά της οφέλη σε περισσότερους από έναν τομείς. Ακολουθώς η τηλεργασία είναι απαραίτητη γιατί:

Καταπολεμά τον κοινωνικό αποκλεισμό.

Διαφυλάσσει την προστασία του περιβάλλοντος.

Ενδυναμώνει την οικονομία.

Αντιστέκεται στο φαινόμενο της αστυφιλίας και προάγει την αποκέντρωση.

Βοηθά τον εργαζόμενο να διαλέξει τον τόπο και το χρόνο εργασίας του.

Προάγει μια πιο ολοκληρωμένη εικόνα του ανθρώπου (όχι μόνο ως επαγγελματία, αλλά και ως γονέα, ως μέλους της κοινωνίας κ.λπ.).

Εξοικονομεί χρόνο και για τον εργαζόμενο και για την εταιρεία στην οποία απασχολείται.

Εξοικονομεί χώρο στην εταιρεία.

Εξαπλώνεται παντού και γρήγορα.

Εξοικειώνει το σύγχρονο άνθρωπο με τις απαιτήσεις του μέλλοντος. [6]

2.1.1. Πλεονεκτήματα της τηλεργασίας

- Μείωση λειτουργικών δαπανών για τις επιχειρήσεις που απασχολούν τηλεεργαζομένους.
- Αύξηση της παραγωγικότητας με τη βελτίωση της ψυχολογίας.
- Δυνατότητα να ενταχθούν και να ενσωματωθούν στην αγορά εργασίας άτομα με ειδικές ανάγκες και μητέρες με μικρά παιδιά.
- Μείωση των μετακινήσεων των εργαζομένων με συνέπεια τη προστασία του περιβάλλοντος και την ευεξία των ιδίων. [22]

2.1.2. Πλεονεκτήματα της τηλεργασίας για τις επιχειρήσεις

- Μείωση κόστους.
- Αύξηση παραγωγικότητας.

- Αύξηση των κινήτρων.
- Ευελιξία επιχείρησης.
- Ευελιξία προσωπικού.
- Ελαστικότητα.
- Μείωση των απουσιών.
- Βελτίωση της επικοινωνίας.
- Βελτίωση της διαχείρισης.
- Μείωση αλλαγών στο προσωπικό.
- Μείωση δαπανών για εκπαίδευση νέων υπαλλήλων. [22]

2.1.3. Πλεονεκτήματα της τηλεργασίας για τους τηλεργαζόμενους

- Δυνατότητα συνδυασμού καριέρας και οικογένειας.
- Δυνατότητα εναρμόνισης καριέρας και οικογένειας, ιδιαίτερα για τις γυναίκες που θέλουν να εργάζονται στο σπίτι.
- Ευκαιρίες σε υπαλλήλους με προβλήματα υγείας.
- Αίσθηση αυτονομίας και ανεξαρτησίας.
- Διατήρηση της εργασίας σε περίπτωση αλλαγής κατοικίας.
- Ευελιξία ωραρίου.
- Βελτίωση ευκαιριών εργασίας. [2][22][25]

2.1.4. Κοινωνικά και οικονομικά οφέλη από την τηλεργασία

- Μείωση της κυκλοφοριακής συμφόρησης.
- Βελτίωση της ποιότητας ζωής.
- Ευκαιρίες σε άτομα με προβλήματα υγείας.
- Ευκαιρίες για ευρύτερη εργοδοσία και εργασία.
- Εξοικονόμηση ενέργειας.
- Αναβάθμιση της επαρχίας – Αποκέντρωση. [2][22]

2.2. ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΕΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ

Η τηλεργασία με βάση το σπίτι έχει θετικές αλλά και αρνητικές επιπτώσεις, τόσο στον κοινωνικό όσο και στον ψυχολογικό τομέα. Πολλοί πιστεύουν ότι ο επιτυχημένος εργαζόμενος είναι αυτός που έχει οριοθετήσει σωστά τη θέση του και το ρόλο του μέσα στο σπίτι. Η αλληλεπίδραση των ρόλων μέσα στο σπίτι καθορίζει σε σημαντικό βαθμό την επιτυχία της τηλεργασίας. Ένας πρώτος παράγοντας είναι ο ανθρώπινος παράγοντας, γίνεται συνεπώς λόγος για την/τον σύζυγο, τα παιδιά ή όποιο άλλο μέλος της οικογένειας. Τα μέλη της οικογένειας είναι σε θέση να βοηθήσουν ή να παρεμποδίσουν το έργο του τηλεεργαζόμενου ανάλογα με τη στάση τους. Όταν, για παράδειγμα, μία σύζυγος γίνεται πολύ απαιτητική και εκμεταλλεύεται το γεγονός ότι ο σύζυγος εργάζεται σπίτι και διαρκώς του αποσπά την προσοχή με το να του ζητά να διεκπεραιώσει δουλειές του σπιτιού. Ένα άλλο παράδειγμα είναι αυτό των παιδιών που παίζουν και φωνάζουν μέσα στο σπίτι όταν η μητέρα προσπαθεί να εργαστεί μπροστά από τον υπολογιστή. Ακόμη, όταν ο τηλεεργαζόμενος είναι συνεχώς απομονωμένος στο γραφείο του και δεν συμμετέχει στην οικογενειακή ζωή, δημιουργεί ίσως εντονότερο πρόβλημα παρά αν εργαζόταν στην επιχείρηση. Η εναρμόνιση των ρόλων και η ισορροπία των υποχρεώσεων συμβάλλει σημαντικά στην ομαλή διεξαγωγή της τηλεργασίας. Θα πρέπει τόσο ο τηλεεργαζόμενος όσο και τα λοιπά μέλη να κατανοούν αλλήλους. Ο κοινός σχεδιασμός κάποιου προγράμματος (ώρες φαγητού, ψυχαγωγίας κ.λπ.) είναι μια πολύ καλή λύση για να συνεχιστεί η ήρεμη οικογενειακή ζωή και παράλληλα να εκπληρωθούν και οι επαγγελματικές υποχρεώσεις.

Ένας άλλος παράγοντας είναι ο χώρος εργασίας μέσα στο σπίτι και η διευθέτηση του εξοπλισμού. Πόσο μεγάλο είναι το γραφείο; Είναι αρκετά απομονωμένο από τους υπόλοιπους χώρους; Χρειάζεται να χρησιμοποιείται ο υπολογιστής από άλλα μέλη της οικογένειας; Πόσες ώρες και ποιες; Όλα τα παραπάνω είναι ερωτήματα που θα πρέπει να εξεταστούν προκειμένου να μη δημιουργηθούν προβλήματα. Ο χώρος και ο εξοπλισμός πολλές φορές είναι κοινά για περισσότερα από δύο μέλη. Το ζήτημα όμως είναι πως ο χώρος είναι κοινός για άτομα που έχουν διαφορετικές δραστηριότητες. Για παράδειγμα, ο πατέρας χρειάζεται το υπνοδωμάτιο για να εργαστεί, ενώ η μητέρα για να αναπαυθεί αφού εργαζόταν όλη την ημέρα. Το παιδί

χρειάζεται τον υπολογιστή για να κάνει μια σχολική εργασία, την ίδια ώρα που ο πατέρας τον χρειάζεται για να ολοκληρώσει την συγγραφή ενός κειμένου που πρέπει να παραδώσει. Όλα αυτά είναι συχνότατα προβλήματα, με μόνη εφικτή λύση τον άρτιο σχεδιασμό και προγραμματισμό. Όσο για το χώρο εργασίας μέσα στο σπίτι, αυτός καλύτερα να βρίσκεται όσο το δυνατόν πιο απομονωμένος από πηγές θορύβου και αν είναι δυνατόν να έχει μόνο έναν χρήστη.

Η δυνατότητα που παρουσιάζει η τηλεργασία να χειρίζεται ο ίδιος ο τηλεεργαζόμενος το χρόνο του ανάλογα με τις υποχρεώσεις του, καθώς και να μην απαιτείται να εμφανίζεται και να συμπεριφέρεται ανάλογα με τις περιστάσεις και τα πρότυπα της εταιρείας είναι δύο από τους λόγους που οι τηλεεργαζόμενοι αρνούνται επίμονα να αλλάξουν αυτόν τον τρόπο εργασίας. Επιπλέον η ευκαιρία που δίνεται στον τηλεεργαζόμενο να εργάζεται μακριά από το γραφείο, που συνήθως αποτελεί πηγή άγχους, φασαρίας και εκνευρισμού, φαίνεται να ενδυναμώνει ακόμα περισσότερο αυτή την στάση των τηλεεργαζομένων.

Υπάρχουν ωστόσο περιπτώσεις που οι τηλεεργαζόμενοι νιώθουν απομονωμένοι στο σπίτι και ιδιαίτερα όταν ο φόρτος εργασίας είναι μεγάλος και τους υποχρεώνει να μην αλλάζουν παραστάσεις και περιβάλλον, ενώ συχνά συσσωρεύεται και η ένταση που απορρέει και από τις άλλες υποχρεώσεις.

Θετικός αντίκτυπος της τηλεργασίας

- Ελεύθερη επιλογή των ωρών εργασίας.
- Εργασία χωρίς διακοπές.
- Περιορισμένος αριθμός προστριβών με συνεργάτες και συναδέλφους.
- Δεν υπάρχει άμεσος ορατός έλεγχος από τον manager (δεν υπάρχει άμεση επιστασία του τηλεεργαζόμενου).
- Μειωμένα έξοδα μεταφοράς και οικονομία χρόνου.
- Ευκολία στο συνδυασμό των οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων.
- Ευκολία στην ανατροφή των παιδιών.

Αρνητικός αντίκτυπος της τηλεργασίας

- Κίνδυνος εργασιομανίας με αποτέλεσμα την απώλεια αργιών, Κυριακών και άλλων τυπικά μη εργάσιμων χρονικών περιόδων.
- Ο τηλεεργαζόμενος μπορεί να αποφασίσει να εργαστεί ακόμα και όταν είναι άρρωστος, ή να προφασιστεί εύκολα την αρρώστια για να γλιτώσει από την εργασία. Επίσης, αν κάποιος μέλος της οικογένειας είναι

άρρωστο πιθανότατα θα επηρεάσει τον τηλεργαζόμενο. Γενικά καταστάσεις που εξελίσσονται στο οικογενειακό περιβάλλον συνήθως δεν αφήνουν αδιάφορο τον τηλεργαζόμενο.

- Απώλεια επαφής με το εργασιακό περιβάλλον και αδυναμία ανάπτυξης συναδελφικών σχέσεων.
- Αδυναμία συμμετοχής σε συνδικαλιστικές ή σε εργασιακές δραστηριότητες.
- Συχνά απώλειες παραγωγικότητας λόγω τεχνικών βλαβών (π.χ. προβλήματα με τον υπολογιστή μπορούν να οδηγήσουν σε απώλεια υλικού και πληροφοριών). Επίσης, η επιθεώρηση των μηχανημάτων στο σπίτι από κάποιον ειδικό δεν είναι συχνό φαινόμενο.
- Η επιθεώρηση της εργασίας, όταν γίνεται, δημιουργεί άσχημες εντυπώσεις γιατί μπορεί να θεωρηθεί ως παρέμβαση στην προσωπική ζωή. Ο τηλεργαζόμενος χάνει κάθε επαφή με τις προοπτικές ανάπτυξης και εξέλιξης που προσφέρει η εταιρεία, π.χ. προαγωγές. [11]

Στον παρακάτω πίνακα συνοψίζονται όλα τα παραπάνω, αντιπαραθέτοντας τις θετικές με τις αρνητικές επιδράσεις της τηλεργασίας, έτσι ώστε να είναι πιο εύκολη η κατανόησή τους. [23]

Πίνακας 2. Θετικές και Αρνητικές επιδράσεις της τηλεργασίας στο σπίτι για τους εργαζόμενους (Eurofiet (1997), *Teleworking and trade union strategy*, (Brussels)).

<ul style="list-style-type: none"> • Ελεύθερη επιλογή εργασιμου χρόνου. 	<ul style="list-style-type: none"> • Κίνδυνος υπερεργασίας (αυτο-εκμετάλλευση). • Απώλεια προνομίων και δικαιωμάτων (Κυριακές/ διακοπές).
<ul style="list-style-type: none"> • Εργασία χωρίς διακοπές/ ανεπιθύμητα διαλείμματα. 	<ul style="list-style-type: none"> • Η εργασία σταματάει κατά τη διάρκεια της αρρώστιας ή ο εργαζόμενος εργάζεται παρόλο που είναι άρρωστος. • Αδιαφανής προσδιορισμός της

	<p>αντικατάστασης σε περίπτωση αρρώστιας.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Περιορισμός της χρήσης του δικαιώματος στην άδεια όταν τα παιδιά είναι άρρωστα. • Αδύνατο να αγνοηθούν οι διακοπές της εργασίας από τα άλλα μέλη της οικογένειας.
<ul style="list-style-type: none"> • Λιγότερες τριβές με συναδέλφους και προϊσταμένους. • Η διεύθυνση δεν μπορεί να κάνει επιτηρήσεις και να παρακολουθήσει. 	<ul style="list-style-type: none"> • Απώλεια επικοινωνίας με τους συναδέλφους. • Απώλεια της αξιολόγησης της εργασίας και της παρουσίας/ αναγνώρισής της.
<ul style="list-style-type: none"> • Μείωση κόστους και χρόνου μετακινήσεων. 	<ul style="list-style-type: none"> • Οι προδιαγραφές εργασίας δεν είναι εγγυημένες. • Περιορίζεται η ικανότητα των συμβουλίων των εργαζομένων/ συνδικάτων και των ελεγκτών υγιεινής και ασφάλειας να επιθεωρούν το χώρο εργασίας. • Ζημίες στο hardware/ software, απώλεια στοιχείων, ανεπίτρεπτη πρόσβαση σε στοιχεία.
<ul style="list-style-type: none"> • Περισσότερες δυνατότητες συνδυασμού της εργασίας με τις οικογενειακές ευθύνες. 	<ul style="list-style-type: none"> • Καταπάτηση της ιδιωτικής σφαίρας (ζωής).
<ul style="list-style-type: none"> • Διευκόλυνση της φροντίδας των παιδιών (η μόνη εναλλακτική λύση 	<ul style="list-style-type: none"> • Οι εργαζόμενοι δεν μπορούν να παρακολουθήσουν τις εξελίξεις στην επιχείρηση.

<p>είναι η εγκατάλειψη της εργασίας).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Λιγότερες δυνατότητες προαγωγής κ.λπ.. • Απουσιάζει η συμμετοχή στην καθημερινή ζωή της επιχείρησης. • Δημιουργία δύο κατηγοριών εργαζομένων: <p>- Αυτούς που ασκούν κατάλληλες για τηλεργασία δραστηριότητες.</p> <p>- Αυτούς που έχουν στη διάθεσή τους κατάλληλους χώρους εργασίας.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Από τη στιγμή που κάποιος γίνει τηλεργαζόμενος παραμένει μόνιμα στην τηλεργασία. • Δυσκολίες συμμετοχής σε δραστηριότητες που συνδέονται με την αντιπροσώπευση των συμφερόντων των εργαζομένων (συμβούλια εργαζομένων, συνδικάτα).
---	--

Στον παρακάτω πίνακα συνοψίζονται μερικά από τα οφέλη της τηλεργασίας.
[23]

Πίνακας 3. Μερικά δυνητικά οφέλη της τηλεργασίας (European Foundation for the Improvement of Living and working Conditions (1996), European Guide to Teleworking : A framework for action, (Dublin)).

<ul style="list-style-type: none"> • Μεγαλύτερος έλεγχος στο 	<ul style="list-style-type: none"> • Πολύ υψηλότερη παραγωγικότητα 	<ul style="list-style-type: none"> • Λιγότερη μόλυνση
---	---	--

<p>εργασιακό περιβάλλον.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Μεγαλύτερη ευελιξία σχετικά με το χρόνο και τη δομή της εργασίας. • Λιγότερες ανταλλαγές κι έτσι περισσότερος χρόνος, χρήμα και λιγότερο στρες. • Μεγαλύτερη ευελιξία σχετικά με την επιλογή του χώρου κατοικίας. • Στενότερη διασύνδεση κατοικίας και εργασίας. • Διεύρυνση δεξιοτήτων. • Βελτίωση ικανοποίησης από την εργασία. • Βελτίωση της ποιότητας ζωής. • Επιτρέπει τη σταδιακή μετάβαση στην εργασία έπειτα από αρρώστια ή 	<p>ανάμεσα στους τηλεργαζόμενους.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Λιγότερη χαλάρωση του προσωπικού. • Μείωση λειτουργικού και εργατικού κόστους. • Βελτίωση της ποιότητας της εργασίας. • Μείωση απουσιών. • Μεγαλύτερη ευελιξία στις μορφές εργασίας. • Βελτιωμένη 24ωρη τεχνική υποστήριξη και ενδιαφέρον για τον πελάτη. • Επέκταση των χωρικών ορίων εξεύρεσης και επιλογής προσωπικού. • Αύξηση δεξιοτεχνιών της επιχείρησης. • Μεγαλύτερη πολυπλοκότητα της εργασιακής γνώσης, του περιεχομένου της εργασίας και των σχετικών εισροών και εκροών. • Ταχύτερη 	<ul style="list-style-type: none"> • Μικρότερη συγκέντρωση στις πόλεις. • Μείωση των επιπέδων κατανάλωσης ενέργειας. • Βελτίωση απασχόλησης στις αγροτικές περιοχές. • Μείωση κόστους υγιεινής και ασφάλειας. • Μεγαλύτερη κοινοτική ταυτότητα και επικέντρωση. • Περισσότερες ευκαιρίες απασχόλησης για τα άτομα με ειδικές ανάγκες. • Αναγέννηση παλιών δεξιοτεχνιών.
--	---	--

<p>τραυματισμό.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Μεγαλύτερη ανεξαρτησία για τα άτομα με ειδικές ανάγκες. 	<p>επιστροφή στην εργασία μετά από αναρρωτική άδεια.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Βελτίωση ικανοτήτων διεύθυνσης και διαχείρισης. • Ολικά 24ωρη λειτουργία χωρίς τη χρησιμοποίηση αντικοινωνικών εργασιμων ωρών. 	
---	--	--

2.3. ΕΠΩΦΕΛΟΥΜΕΝΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ

- **Κάτοικοι απομακρυσμένων, ορεινών και νησιωτικών, περιοχών**
Είναι σαφές ότι πρόκειται για μια ευάλωτη ομάδα η οποία λόγω του άσχημου επικοινωνιακού δικτύου -κυρίως τον χειμώνα- παραμένει εντελώς απομονωμένη. Συχνά αποκόπτεται και η τηλεφωνική επικοινωνία. Οι κάτοικοι αυτών των περιοχών βρίσκονται έτσι στο έλεος των καιρικών συνθηκών. Ο πρωταρχικός στόχος είναι η επικοινωνία και οι καλύτερες συνθήκες διαβίωσης που θα επέλθουν με την ενδυνάμωση της τοπικής οικονομίας. Παραδείγματα τέτοιων κατοίκων στην Ελλάδα είναι οι νησιώτες της άγονης γραμμής καθώς και οι κάτοικοι ορεινών όγκων.
- **Γυναίκες με οικογενειακές υποχρεώσεις**
Εδώ γίνεται λόγος κυρίως για τις μητέρες που έχουν παιδιά στην βρεφονηπιακή ηλικία. Είναι πολύ φυσικό η μητέρα να μη μπορεί ή να μη θέλει να προσλάβει οικιακή βοηθό και να προτιμάει η ίδια να αναλάβει την ανατροφή των παιδιών της. Επίσης, σ' αυτήν την κατηγορία

συμπεριλαμβάνονται και γυναίκες οι οποίες έχουν επιφορτιστεί με τον ρόλο να φροντίζουν κάποιο άτομο προχωρημένης ηλικίας.

- **Νέοι άνθρωποι**

Είναι αυτή η κατηγορία των νέων που περιμένουν "αιώνια" να βρουν μια εργασία μέσα από αγγελίες ή που ακόμα δεν έχουν την δυνατότητα μετακίνησης ή και πληροφόρησης.

- **Άτομα με ειδικές ανάγκες**

Πρόκειται κυρίως για ανθρώπους που αντιμετωπίζουν πρόβλημα μετακίνησης λόγω σωματικής αναπηρίας. Οι άνθρωποι αυτοί όχι μόνο δεν μπορούν να εργαστούν αλλά ούτε και να πληροφορηθούν ή και να εκπαιδευτούν γύρω από τις νέες τεχνολογίες, γεγονός που τους απομονώνει ακόμα περισσότερο κοινωνικά.

- **Κάτοικοι μεγάλων αστικών κέντρων**

Γνωστό το πρόβλημα της μετακίνησης και των αποστάσεων στα μεγάλα αστικά κέντρα. Πρόκειται για μια χρονοβόρα και ψυχοφθόρα καθημερινή διαδικασία με ισχυρό αρνητικό αντίκτυπο και προς το περιβάλλον (ρύπανση, θόρυβος, κυκλοφοριακή συμφόρηση). Η μετακίνηση πληθυσμών στα προάστια των μεγάλων πόλεων επιβεβαιώνει τη σοβαρότητα του προβλήματος. [7]

3. ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η τηλεργασία όπως έχει ήδη χρησιμοποιηθεί στις ΗΠΑ και στην Ευρώπη σε επιχειρήσεις και δημόσιες αρχές οδήγησε τις αγροτικές περιοχές στην αποκέντρωση των υπηρεσιών προστιθέμενης αξίας, ειδικά στους παρακάτω τομείς:

- Επικοινωνία ηλεκτρονικών υπολογιστών.
 - Ασφαλιστικές εταιρείες.
 - Εμπορικές υπηρεσίες για επιχειρήσεις.
 - Συμβουλευτικές υπηρεσίες (μηχανικής, βιομηχανικού σχεδιασμού).
 - Γραφικού σχεδιασμού, εκδόσεων, μέσων μαζικής ενημέρωσης.
 - Οικονομικές υπηρεσίες (λογιστικά).
 - Ανάθεση διαχείρισης, κοινή γραμματειακή υποστήριξη, μετάφραση.
- [25]

3.1. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ ΠΟΥ ΑΣΚΟΥΝΤΑΙ ΜΕΣΩ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η τηλεργασία δεν είναι ο ιδανικός τρόπος εργασίας για όλα τα επαγγέλματα, για παράδειγμα επαγγέλματα που θεωρούν απαραίτητη προϋπόθεση την προσωπική επαφή ή τη χειρωνακτική εργασία δεν είναι δυνατόν να εφαρμοστούν με βάση την τηλεργασία. Μερικές από τις κατηγορίες επαγγελμάτων που μπορούν να ασκηθούν μέσω της τηλεργασίας είναι:

- Καλές Τέχνες
- Οπτικοακουστικά μέσα
- Εμπόριο
- Επικοινωνία
- Σχεδιασμός multimedia
- Εκπαίδευση
- Στελέχωση προσωπικού
- Management
- Σχεδίαση Γραφικών
- Χειρισμός Ηλεκτρονικών Υπολογιστών
- Εφαρμογές σχετικά με το Internet

- Δημοσιογραφία
 - Νομικός, οικονομικός και κοινωνικός τομέας
 - Marketing
 - Πληροφορική και Νέες Τεχνολογίες
 - Γραμματειακή υποστήριξη
 - Μεταφράσεις
- Ακολουθούν κάποιες μορφές εργασίας που μπορεί να συναντήσει κάποιος σε ένα τηλεκέντρο:
- Συγγραφή, εισαγωγή και διαμόρφωση κειμένου
 - Τηλεδιάσκεψη
 - Μεταφορά υλικού και πληροφοριών
 - Τηλεφωνικά κέντρα με διάφορες δραστηριότητες από το marketing της εταιρείας μέχρι την τεχνική της υποστήριξη
 - Εισαγωγή δεδομένων
 - Ενοικίαση εξοπλισμού (πολλά τηλεκέντρα ενοικιάζουν τον εξοπλισμό τους σε επιχειρήσεις που τον χρειάζονται)
 - Γραμματειακή υποστήριξη του τηλεκέντρου
 - Παροχή πληροφοριών (κυρίως μέσω Internet)
 - Τουριστικές παροχές υπηρεσιών, κρατήσεις σε μεταφορικά μέσα, ξενοδοχεία
 - Υπηρεσίες γραφείου
 - Σχεδιασμός και εκδόσεις στον τομέα των multimedia
 - Υπηρεσίες κινητών γραφείων
 - Scanning
 - Εκπαίδευση
 - Μεταφραστικές υπηρεσίες
 - Λογιστικές εφαρμογές και τήρηση αρχείων
 - Προγραμματισμός
 - Σχεδίαση ιστοσελίδων [7]

3.2. ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΗΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ

Τρεις βασικές παράμετροι για να λειτουργήσει ομαλά και αποτελεσματικά η σύγχρονη αυτή μέθοδος εργασίας είναι οι εξής:

- Η θεμελίωση καλών σχέσεων μεταξύ τηλεργαζόμενου και επιβλέποντα.
- Η δημιουργία ενός άνετου και λειτουργικού χώρου εργασίας.
- Ο σωστός σχεδιασμός χρόνου και τρόπου εργασίας σύμφωνα με τις απαιτήσεις του επαγγέλματος.

- **Διαχείριση εργασίας βάσει προκαθορισμένων στόχων (management by objectives)**

Πρόκειται για μια ευρέως διαδεδομένη μέθοδο εργασίας κυρίως στο εξωτερικό. Αυτή η πτυχή του management συνιστά:

- Ανάλυση των επαγγελματικών καθηκόντων και υποχρεώσεων.
- Ορισμός των στόχων που πρέπει να επιτευχθούν.
- Χρονικός προγραμματισμός.
- Επιμέρους και συνολική ανασκόπηση και αξιολόγηση.

Με άλλα λόγια, ο τηλεργαζόμενος προσδιορίζει από κοινού με τον επιβλέποντα (manager) τους στόχους και τα χρονικά περιθώρια που επιβάλλει η φύση του επαγγέλματος. Μετά το πέρας κάθε στόχου κάνει μια τμηματική ανασκόπηση της προσπάθειάς του και ζητά την αξιολόγηση του αρμόδιου manager. Αυτό που κυρίως προσέχει είναι να μην αποκλίνει χρονικά από τις δεδομένες ημερομηνίες.

- **Σχεδιασμός εργασίας**

Πριν ξεκινήσει να εργάζεται ο τηλεργαζόμενος οφείλει να σχεδιάσει καλά τα βήματα που θα ακολουθήσει. Σε άμεση συνεργασία πρέπει να ζητήσει από τον manager το σύντομο προφίλ του συγκεκριμένου επαγγέλματος, το οποίο συνίσταται από τα χαρακτηριστικά και τις αρμοδιότητες του επαγγέλματος και από τις ικανότητες που θα πρέπει να έχει ο εργαζόμενος για να αντεπεξέλθει στις υποχρεώσεις του.

- **Οργάνωση της εργασίας βάσει καθηκόντων**

Το στάδιο αυτό περιλαμβάνει λεπτομερή ανάλυση των καθηκόντων. Πρέπει να οριστούν οι στόχοι και ο τρόπος που θα επιτευχθούν. Ο σχεδιασμός του χρονοδιαγράμματος υπάγεται επίσης σ' αυτήν την ενότητα.

- **Τμηματική ανασκόπηση**

Εδώ ο manager πρέπει από κοινού με τον τηλεργαζόμενο να ορίσει χρονικά σημεία θεώρησης και αξιολόγησης (milestones). Αυτά τα χρονικά σημεία θα πρέπει να διέπουν τη διαδικασία σε καθοριστικές στιγμές της.

- **Οργάνωση του χώρου και των λειτουργιών**

Κύριος υπεύθυνος για αυτή τη διαδικασία είναι ο manager, ο οποίος πρέπει να ενημερώσει τον τηλεργαζόμενο για τα στάδια που θα αντιμετωπίσει στην πορεία, να οργανώσει το γραφείο του (τεχνολογικός ή άλλος εξοπλισμός), να του παρέχει διαρκή εκπαίδευση, να αναπτύξει τεχνικές επικοινωνίας, να εφεύρει τρόπους μέτρησης της αποτελεσματικότητας και της παραγωγικότητας και τέλος να δημιουργήσει το κατάλληλο υπόβαθρο στην εταιρεία για τηλεργασία.

- **Αυτοαξιολόγηση του τηλεργαζόμενου**

Ο τηλεργαζόμενος θα πρέπει να αυτοαξιολογείται σε τακτά χρονικά διαστήματα. Δεν διαθέτουν όλοι οι εργαζόμενοι τα χαρακτηριστικά του τηλεργαζόμενου. Ο τηλεργαζόμενος θα πρέπει να κάνει μια απογραφή του έργου του και των προσόντων του προτού να είναι αργά και να καταλήξει αν τελικά η τηλεργασία είναι ο τρόπος εργασίας που του ταιριάζει. Επίσης πρέπει να διαπιστώσει αν αυτά που σχεδιάστηκαν τηρούνται τόσο από την πλευρά του όσο και από την πλευρά της εταιρείας για να διευκολυνθεί το έργο του.

- **Σωστή στρατηγική επικοινωνίας με τον manager και με το γραφείο**

Επειδή δεν υπάρχει διαρκής και πρόσωπο με πρόσωπο επαφή, υποχρεούται ο manager αφενός να ξεδιαλύνει απόλυτα τους στόχους και αφετέρου να ενεργοποιήσει σωστά κανάλια επικοινωνίας του τηλεργαζόμενου με τα γραφεία της εταιρείας. Ανά πάσα στιγμή ο τηλεργαζόμενος θα πρέπει να έχει πρόσβαση και επικοινωνία με τους αρμόδιους. Η επικοινωνία αυτή δεν έχει μόνο σχέση με την εργασία αυτή καθ' εαυτή, αλλά και με το γενικότερο εργασιακό κλίμα (για παράδειγμα, επικοινωνιακή σχέση με συναδέλφους, ενημέρωση κ.λπ.). Υπάρχουν διάφορες τεχνικές επικοινωνίας, μερικές από αυτές είναι η τηλεδιάσκεψη, η οργάνωση σε ομάδες επικοινωνίας κ.ά..

- **Έξοδα - Δαπάνες**

Αφενός πρέπει να υπολογιστούν οι δαπάνες ώστε να εξοπλιστεί το γραφείο ή το τηλεκέντρο (επίπλωση χώρου, modem, PC, εκτυπωτής,

τηλέφωνο, fax, αυτόματος τηλεφωνητής κ.ά.). Αφετέρου υπάρχουν τα τρέχοντα έξοδα, όπως το ενοίκιο του χώρου, το ηλεκτρικό ρεύμα, το τηλεπικοινωνιακό κόστος, το service των μηχανημάτων και τα αναλώσιμα, όπως μελάνι, χαρτί, δισκέτες και ότι άλλο χρειάζεται. [7]

3.3. ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΣ – ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗ ΥΠΟΔΟΜΗ

Το πιο βασικό εξάρτημα στην εργασία στο σπίτι θεωρείται ο προσωπικός ηλεκτρονικός υπολογιστής (PC) και έπονται όλα τα άλλα. Όσον αφορά στο είδος του υπολογιστή, αυτό έχει να κάνει με τις επιμέρους ανάγκες του χρήστη. Όταν η τηλεργασία έχει και τη μορφή κινητής τηλεργασίας (δηλ. δεν υπάρχει σταθερή βάση), τότε ανεπιφύλακτα προτιμάται ένας φορητός (laptop) υπολογιστής. Σε περίπτωση, όμως, που η τηλεργασία διεκπεραιώνεται με βάση σταθερό κατάλυμα, τότε η προτιμητέα λύση είναι αυτή του επιτραπέζιου υπολογιστή. Συνήθως οι απαιτητικοί χρήστες καταλήγουν στη δεύτερη λύση, η οποία είναι οικονομικά πιο συμφέρουσα αλλά και παρουσιάζει μεγαλύτερες δυνατότητες αναβάθμισης και χειρισμών. Οι δυνατότητες του μηχανήματος εξαρτώνται από το πώς θα πλαισιωθεί αυτό, με άλλα λόγια από τι δυναμικότητα κομμάτια απαρτίζεται ο υπολογιστής. Τα πιο βασικά επιμέρους τμήματα που συνθέτουν την εικόνα ενός μηχανήματος είναι: ο επεξεργαστής, η μνήμη RAM, ο σκληρός δίσκος, η κάρτα γραφικών και η κάρτα ήχου.

Συχνά η εκτύπωση αποτελεί μια αναπόφευκτη διαδικασία. Αν οι ανάγκες της εκτύπωσης δεν είναι ιδιαίτερα υψηλές (δηλαδή έγχρωμες εκτυπώσεις με μεγάλη ταχύτητα) τότε η επιλογή είναι ένας εκτυπωτής inkjet. Οι έγχρωμοι laser εκτυπωτές είναι αρκετά ακριβοί, αλλά παρέχουν ποιότητα εκτύπωσης, έγχρωμης ή μη. Ανάλογα με την απόδοση, υπάρχουν εκτυπωτές που εκτυπώνουν 4, 6, 8 ή και 10 σελίδες ανά λεπτό.

Το scanner είναι ειδικό για να εισάγει κανείς εικόνες και φωτογραφίες στον ηλεκτρονικό υπολογιστή. Το ολοένα και χαμηλότερο κόστος του, σε συνδυασμό με την απλή διαδικασία εγκατάστασης και την χρησιμότητά του, το καθιστούν οικονομικά εφικτό, ενώ είναι και απαραίτητο για πολλά από τα επαγγέλματα που ασκούνται μέσω τηλεργασίας (για παράδειγμα, σχεδίαση γραφικών και ανάπτυξη σελίδων web).

Η αγορά modem θεωρείται απαραίτητη για τους τηλεργαζόμενους που χρησιμοποιούν το Internet. Υπάρχουν εσωτερικά και εξωτερικά modem.

Καλά εξωτερικά modem θεωρούνται το US Robotics Sportster Message Plus και το ελληνικής κατασκευής Crypto 56K plus, τα οποία εκτός από υψηλή ταχύτητα, έχουν τη δυνατότητα να λαμβάνουν και να στέλνουν fax καθώς και να λαμβάνουν φωνητικά μηνύματα και fax, έστω και αν το PC είναι κλειστό. Εννοείται ότι για τη λειτουργία του modem θα πρέπει να είναι διαθέσιμη και τηλεφωνική γραμμή. [8]

3.4. ΑΠΑΡΑΙΤΗΤΕΣ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΣΚΗΣΗ ΤΗΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ

- **Για τον εργαζόμενο**
Ωριμότητα, αυτοπειθαρχία, αποφασιστικότητα, ικανότητα να εργάζεται ανεξάρτητα.
- **Για τον εργοδότη**
Αλλαγή νοοτροπίας εργοδότη και υπαλλήλου και μια εργασιακή σχέση βασισμένη στην αμοιβαία εμπιστοσύνη.
- **Για την πολιτεία**
Δημιουργία κατάλληλου νομοθετικού πλαισίου. [22]

3.5. ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ: Η ΑΝΟΙΚΤΗ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΑΣΥΝΔΕΣΗ

Η Ανοικτή Ηλεκτρονική Διασύνδεση (ΑΗΔ) συνδυάζει την χρήση των Τεχνολογιών των Πληροφοριών (Information Tehnologies) και των τηλεπικοινωνιών με στόχο την ενίσχυση της επικοινωνίας, ανάμεσα σε επιχειρήσεις.

Η βάση της ΑΗΔ είναι το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο (e-mail), το οποίο μπορεί να χρησιμοποιηθεί τόσο μέσα στα πλαίσια μιας οργάνωσης αλλά και εκτός αυτής, με αποτέλεσμα από την μία την δραματική μείωση του κόστους και από την άλλη την ενίσχυση της απόδοσης της διαπροσωπικής και ομαδικής επικοινωνίας.

Από την στιγμή που τα μέλη ενός δικτύου έχουν αρχίσει την χρήση του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, μπορούν να ενισχύσουν παραπέρα την διαπροσωπική και ομαδική επικοινωνία με την προσθήκη: «Notice board» ή «bulletin boards», για την διάχυση πληροφοριών σε όλα τα μέλη της ομάδας.

Συνδιασκέψεις ή ομάδες ηλεκτρονικών συζητήσεων επιτρέπουν την ανάπτυξη και συζήτηση θεμάτων κοινού ενδιαφέροντος. Κοινές βιβλιοθήκες πληροφοριών, μέσω των οποίων οι συμμετέχοντες στο δίκτυο ανταλλάσσουν χρήσιμες εργασίες, αρχεία, πίνακες, αναφορές κ.λπ.. Όλες αυτές οι δυνατότητες μπορούν να γίνουν εύκολα προσβάσιμες σε κάθε έναν που διαθέτει έναν ηλεκτρονικό υπολογιστή, modem και μια απλή τηλεπικοινωνιακή σύνδεση και βέβαια πρόσβαση στο INTERNET.

Η επιχειρηματική και οικονομική σημασία της ΑΗΔ

Σχετικές έρευνες έχουν αποδείξει ότι η ΑΗΔ έχει μια σειρά από σημαντικές επιπτώσεις στην ανταγωνιστικότητα μιας επιχείρησης, ανάμεσα στις οποίες:

- Επιτρέπει στα άτομα να επικοινωνούν πιο αποδοτικά με ένα ευρύ φάσμα επαφών, σε λιγότερο χρόνο, βοηθώντας έτσι στην ανάπτυξη καλύτερων σχέσεων με τους πελάτες, τους προμηθευτές και τους επαγγελματικούς συνεργάτες.
- Μειώνει το κόστος της αποδοτικής επικοινωνίας σε σύγκριση με οποιαδήποτε άλλη μέθοδο.
- Επιτρέπει σε άτομα και τμήματα μια επιχείρησης να έρχονται σε επαφή, αλλά και να κλείνουν συμφωνίες με άτομα και εταιρείες σε μακρινές αγορές, συχνά χωρίς την ανάγκη τοπικής παρουσίας.
- Ενισχύει την σύγκλιση στα πλαίσια της οργάνωσης και υποστηρίζει συνεργατικές και ευέλικτες μεθόδους οργάνωσης (όπως η τηλεργασία).

Τα βασικά στοιχεία της ΑΗΔ.

Βασικά στοιχεία ενός αποτελεσματικού συστήματος ΑΗΔ είναι:

- Το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο (email).
Χρησιμοποιείται για να αποστέλλονται μηνύματα σε ένα άλλο άτομο ή μια ομάδα ατόμων ή μια επιχείρηση. Το βασικό πλεονέκτημα του e-mail, σε σύγκριση με το fax, ή το συμβατικό ταχυδρομείο είναι η καλύτερη διαχείριση του χρόνου, το χαμηλό κόστος αποστολής και λήψης ενός μηνύματος, καθώς επίσης και το χαμηλό κόστος της επικοινωνίας.
- Ηλεκτρονικά «σημεία συνάντησης».
Συχνά ονομάζονται «forums», «conferences», «newsgroups». Προσφέρουν «σημεία συνάντησης» σε άτομα τα οποία έχουν κοινά ενδιαφέροντα σε ένα συγκεκριμένο θέμα, αλλά τέτοια «σημεία συνάντησης», όπου τα μέλη του μπορούν να «συναντήσουν» και να

αλληλεπιδράσουν, με έναν απεριόριστο αριθμό ατόμων από όλο τον κόσμο, χωρίς να αφήσουν το γραφείο τους.

Σε αντίθεση με το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, το οποίο είναι ιδιωτικό, τα forums είναι ανοικτά, με την έννοια ότι κάθε μέλος του μπορεί να έχει πρόσβαση στα μηνύματα και τις πληροφορίες που στέλνουν τα άλλα μέλη.

- Ηλεκτρονικοί πίνακες ανακοινώσεων.

Συχνά γίνεται σύγχυση ανάμεσα στους ηλεκτρονικούς πίνακες ανακοινώσεων και το e-mail ή τα forums, αλλά πρόκειται για τελείως διαφορετικά εργαλεία.

Όπως ακριβώς υπονοεί και το όνομα του, πρόκειται για «δημόσιες» ανακοινώσεις και παίζουν συνήθως τον ρόλο του πίνακα ανακοινώσεων μιας εταιρείας.

- Δημόσιες «βιβλιοθήκες» πληροφοριών.

Συχνά είναι συνδεδεμένες με ένα forum και εκεί οι συμμετέχοντες συμβάλλουν με έρευνες, αρχεία, ντοκουμέντα, software και άλλες χρήσιμες μορφές πληροφοριών. Κάθε αρχείο στην βιβλιοθήκη, μπορεί να «κατέβει» στον υπολογιστή του συμμετέχοντος, έτσι ώστε αυτός μπορεί να το χρησιμοποιήσει για δικούς του σκοπούς.

- Internet Relay Chart (I.R.C.).

Το IRC επιτρέπει την ταυτόχρονη επικοινωνία ενός μεγάλου αριθμού χρηστών του δικτύου, οι οποίοι χωρίζονται σε ομάδες ανάλογα με το θέμα που συζητούν. Τα θέματα προς συζήτηση στο IRC υφίστανται με τη μορφή καναλιών.

Οι κανόνες που τίθενται είναι δύο, κάθε κανάλι πρέπει να έχει ένα όνομα και κάθε χρήστης πρέπει να δίνει το όνομα του.

Εφαρμογές της Ανοικτής Ηλεκτρονικής Διασύνδεσης

Η ΑΗΔ μπορεί να εφαρμοστεί και να ενισχύσει σχεδόν κάθε δραστηριότητα της οργάνωσης και συγκεκριμένα στο Μάρκετινγκ, στις Πωλήσεις, στο Service και στην υποστήριξη του πελάτη, στην καλύτερευση των σχέσεων με προμηθευτές, στην ανάπτυξη της Έρευνας και Τεχνολογίας για νέα προϊόντα και στην Παραγωγή. [13]

3.6. ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ

Η κοινωνία των πληροφοριών αλλάζει την γεωγραφία της εργασίας, της παραγωγής και της διανομής. Ο επιχειρηματίας έχει την δυνατότητα να περάσει τα σύνορα της σφαίρας επιρροής του και να απευθυνθεί σε μια διευρυμένη και απομακρυσμένη αγορά.

Υπηρεσίες και προϊόντα, που από την ίδια τους την φύση ή και την γεωγραφική θέση παραγωγής, απευθύνονται σε περιορισμένη και συγκεκριμένη τοπική αγορά, σήμερα, είναι εν δυνάμει προϊόντα που μπορούν να φθάσουν σε διευρυμένη-παγκόσμια, εξίσου συγκεκριμένη αλλά πολύ μεγαλύτερη αριθμητικά, αγορά.

Αυτό βέβαια με την σειρά του οδηγεί με μαθηματική ακρίβεια, στην αλλαγή και των χαρακτηριστικών του επιχειρηματία και δίνει έναν νέο ορισμό στην επιχειρηματικότητα που το κύριο χαρακτηριστικό της είναι η «τοπική δράση, μέσα σε ένα παγκόσμιο χώρο».

Δεν είναι εύκολο να προσδιοριστούν επακριβώς, ποια είναι τα στοιχεία που συνθέτουν αυτές τις αλλαγές στην επιχειρηματική δραστηριότητα, όμως επηρεάζουν το σύνολο σχεδόν των λειτουργιών τόσο της επιχείρησης όσο και του επιχειρηματία. Έτσι για παράδειγμα, αν οι βασικές λειτουργίες της επιχείρησης είναι η παραγωγή και η εμπορία, τότε η κοινωνία των πληροφοριών:

- Επηρεάζει την λειτουργία της παραγωγής, δίνοντας την δυνατότητα στον επιχειρηματία να αναπτύσσει νέα προϊόντα, νέες μορφές οργάνωσης, νέες και βελτιωμένες διαδικασίες παραγωγής, ελέγχου ποιότητας κ.λπ..
- Επηρεάζει την λειτουργία της εμπορίας, τόσο από την πλευρά της προμήθειας, όσο και από την πλευρά του μάρκετινγκ και των πωλήσεων, δίνοντας στον επιχειρηματία την δυνατότητα, να απευθύνεται σε μια διευρυμένη αγορά, τόσο στις προμήθειες, όσο και στις πωλήσεις.

Το ίδιο γίνεται με την οικονομική λειτουργία, με την ανάπτυξη και με την ασφάλεια της επιχείρησης.

Από την άλλη πλευρά, η κοινωνία της πληροφορίας, δίνει άλλη διάσταση και στις λειτουργίες του επιχειρηματία/διοικητή, βασικό χαρακτηριστικό των οποίων είναι πια, από την μια μεριά, η χρήση εξελιγμένων τεχνολογικών

μέσων και τεχνικών σε συνδυασμό με μια γενναία αποκέντρωση εξουσιών και ανάθεση ευθυνών.

Αν οι μέχρι τώρα παραδοσιακές λειτουργίες του μάνατζερ, δηλαδή ο προγραμματισμός, η οργάνωση, η διοίκηση, η ηγεσία και ο έλεγχος εξασκούνται μέσα στο προστατευμένο και σε μεγάλο βαθμό ελεγχόμενο περιβάλλον της παραδοσιακής επιχείρησης, στις νέες επιχειρήσεις αυτές οι λειτουργίες, υποχρεωτικά, αποκτούν ένα νέο περιεχόμενο, το οποίο όλοι μας μπορούμε να το φανταστούμε, άλλα ίσως δεν μπορούμε να το θεωρητικοποιήσουμε ακόμα.

Βασικό όμως χαρακτηριστικό αυτού του περιεχομένου είναι ο σημαντικός βαθμός πρωτοβουλίας, αυτενέργειας, αυτο-υποκίνησης του εργαζόμενου και κατ' επέκταση ο συνολικός εκδημοκρατισμός και ενδεχομένως η αλλαγή των σχέσεων που αναπτύσσονται στην διάρκεια της παραγωγής αλλά και της ανταλλαγής των προϊόντων. [14]

4. ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ

4.1. ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΣΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ

- Η αποξένωση των εργαζομένων από το κοινωνικό περιβάλλον των χώρων εργασίας.
- Η πιθανή σύγχυση των τηλεεργαζομένων που αφορά την κατανομή του χρόνου τους σε χρόνο «εργασίας» και «μη-εργασίας».
- Η ασάφεια που υπάρχει ακόμα στους κανόνες κοινωνικής ασφάλισης και άλλων θεσμικών ρυθμίσεων.
- Ο κίνδυνος αδυναμίας προσαρμογής των εργαζομένων σε εταιρείες που αποφασίζουν ότι θα εφαρμόσουν προγράμματα τηλεργασίας. [24][4]

4.2. ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ

Όπως συμβαίνει με κάθε νέα εφαρμογή της τεχνολογίας τα αποτελέσματα είναι θετικά εφόσον η εφαρμογή έγινε με τον σωστό τρόπο και στον σωστό χρόνο. Μερικά από τα σημεία πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή είναι:

Όσον αφορά το άτομο

Η τηλεργασία δεν είναι κατάλληλη για όλα τα άτομα. Πολλά άτομα χρειάζονται άμεση καθοδήγηση και έλεγχο για να αποδώσουν στην εργασία τους και δεν έχουν υψηλό επίπεδο αυτο-υποκίνησης. Επίσης, τα νέα άτομα έχουν πολλές φορές να ωφεληθούν πολλά από την παρουσία τους σε ένα οργανωμένο εργασιακό περιβάλλον και την αλληλεπίδρασή τους με παλαιότερους και έμπειρους εργαζόμενους.

Ψυχολογικοί παράγοντες

Πολλά άτομα θέλουν να φεύγουν από το σπίτι τους και να βρίσκονται στο χώρο του γραφείου γιατί αυτή η διαδικασία τους ικανοποιεί και τους δίνει καλύτερη και πιο ασφαλή αίσθηση του χώρου εργασίας τους. Η χρήση τηλεκέντρων θα μπορούσε να προσφέρει κάποια λύση σε αυτό το πρόβλημα.

Από άποψη χώρου

Όλα τα σπίτια δεν είναι κατάλληλα εξοπλισμένα με την τεχνολογική υποδομή για να μπορέσει κάποιος να τηλεργαστεί από εκεί. Σημαντικό είναι

επίσης η ύπαρξη άνεσης χώρου για εργασία και ο διαχωρισμός τους από τον υπόλοιπο χώρο του σπιτιού. Η χρήση τηλεκέντρων θα μπορούσε να δώσει επίσης λύση σε αυτά τα προβλήματα.

Για την επιχείρηση

Πολλές φορές η κουλτούρα και η έως τώρα οργάνωση της επιχείρησης μπορεί να μην επιτρέπει την άμεση εφαρμογή της τηλεργασίας. Πολύ περισσότερο δε η διοίκηση ατόμων που τηλεργάζονται απαιτεί ιδιαίτερες ικανότητες από τους προϊσταμένους τους. Επιπλέον είναι πιο δύσκολο να γίνουν αντιληπτά και αποδεκτά από τηλεργαζόμενους, η κουλτούρα και οι σκοποί της επιχείρησης και είναι πιο δύσκολο να νοιώσουν πραγματικά μέλη της επιχείρησης.

Διαδικασίες – Εργασίες

Δεν είναι δυνατό όλες οι εργασίες να γίνουν από απόσταση και μέσω της τηλεργασίας. Είναι συγκεκριμένες εργασίες και ενέργειες που προσφέρονται για διεξαγωγή από απόσταση και άλλες οι οποίες δεν προσφέρονται, όπως είναι, για παράδειγμα, η εργασία σε μια γραμμή παραγωγής. [1]

5. ΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ

Οι επιπτώσεις της Κοινωνίας της Πληροφορίας στην εργασία και την απασχόληση είναι ριζικές. Οι νέες τεχνολογίες δεν φέρνουν βέβαια το "τέλος της εργασίας" αλλά αλλάζουν τη δομή των επιχειρήσεων, τη μορφή, τις συνθήκες και το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων αλλά και την ίδια τη δομή της εργασίας. Στην "αυγή της εποχής της τηλεργασίας" οι έννοιες του χώρου και χρόνου εργασίας ακόμη και η έννοια του εργαζόμενου αποκτούν νέο περιεχόμενο.

Οι αλλαγές αυτές αναπόφευκτα πρέπει να βρουν τη νομοθετική τους αποτύπωση για την εύρυθμη λειτουργία των εργασιακών σχέσεων. Το κοινωνικό και νομικό πλαίσιο πρέπει να προσαρμοστεί ώστε να ανταποκρίνεται στα νέα δεδομένα. Δύο είναι οι άξονες του δικαίου της απασχόλησης στην Κοινωνία της Πληροφορίας: α) είναι αναγκαία η άρση των εμποδίων στην ανάπτυξη νέων μορφών εργασίας, β) οι νέες μορφές εργασίας δεν πρέπει να οδηγήσουν σε έλλειμμα δικαιωμάτων και προστασίας των απασχολούμενων.

Υπό το πρίσμα αυτό θα χρειαστεί να «αναθεωρηθούν» και να συμπληρωθούν τόσο το ατομικό όσο και το συλλογικό εργατικό δίκαιο αλλά και ζητήματα που άπτονται της ασφαλιστικής νομοθεσίας. Στο πεδίο αυτό εντάσσονται ο νομικός προσδιορισμός της τηλεργασίας και του «τηλεαπασχολούμενου», η αμοιβή και η κοινωνική προστασία, η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος στην τηλεργασία, η προσαρμογή των δικαιωμάτων των εργαζομένων που αφορούν την εκπροσώπηση και συμμετοχή σε συλλογικές διαπραγματεύσεις, η αναπροσαρμογή των κανονισμών που αφορούν την ασφάλεια και την υγιεινή και τα θέματα της προστασίας εναντίον των διακρίσεων στην απασχόληση. [18]

5.1. ΝΟΜΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΠΟΥ ΣΧΕΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΗΝ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ

- **Το δικαίωμα της παρέμβασης και επιθεώρησης του προσωπικού χώρου**

Η ενότητα αυτή αναφέρεται σ' αυτές τις περιπτώσεις που ο προσωπικός χώρος του τηλεργαζόμενου ελέγχεται ή εποπτεύεται από υπεύθυνο της εταιρείας για να διαπιστωθεί η καταλληλότητα του χώρου και του εξοπλισμού. Πρόκειται για μία περίπτωση κατά την οποία μπορεί να δημιουργηθεί πρόβλημα μεταξύ των δύο πλευρών (εργοδότης-τηλεργαζόμενος), αν δεν έχει προβλεφθεί κάτι τέτοιο νομικά ή στο συμβόλαιο εργασίας. Ο μεν εργοδότης μπορεί να επικαλεστεί λόγους ασφάλειας, υγιεινής και παραγωγικότητας, προκειμένου να επιθεωρήσει τον ιδιωτικό χώρο εργασίας του τηλεργαζόμενου, που είναι ταυτόχρονα και η κατοικία του, ενώ ο τηλεργαζόμενος υποστηρίζεται από την αρχή που θέλει την κατοικία του να αποτελεί και άσυλο το οποίο μπορεί να παραβιαστεί μόνο με ένταλμα, θεωρώντας ότι η επίσκεψη αρμοδίων στον προσωπικό του χώρο συνιστά καταπάτηση της ιδιωτικής του ζωής.

- **Κάλυψη εξόδων**

Ο εργοδότης κανονικά οφείλει να προμηθεύσει με υπολογιστή τον εργαζόμενο. Σύμφωνα με τον Αστικό Κώδικα, ο εργοδότης πρέπει να καλύψει όλα τα έξοδα του εργαζόμενου που έχουν σχέση με την εργασία του. Σύμφωνα με αυτή λοιπόν τη ρήτρα, είναι υποχρεωμένος ο εργοδότης να καλύψει τον τηλεφωνικό λογαριασμό ή έξοδα χαρτικών και ειδών γραφείου κ.ά.. Το ίδιο θα πρέπει να προβλεφθεί και για τους τηλεργαζόμενους, είτε μέσω ειδικής νομικής ρύθμισης είτε μέσω του συμβολαίου που υπογράφουν οι δύο πλευρές.

- **Έξοδα του χώρου εργασίας**

Τέτοια έξοδα αποτελούν η θέρμανση, ο φωτισμός και η καθαριότητα του χώρου, στο βαθμό που αναφέρονται στο χώρο εργασίας του τηλεργαζόμενου.

- **Επίβλεψη και παρακολούθηση της παραγωγής έργου**

Ο τηλεργαζόμενος πρέπει να δικαιούται να έχει αρμόδιο για την επίβλεψή του.

- **Υπευθυνότητα για την καταστροφή ή την απώλεια υλικού**
Θα πρέπει να προβλέπεται αν ο τηλεργαζόμενος είναι υπόλογος σε περίπτωση που χαθεί, καταστραφεί ή ακόμα διοχετευθεί υλικό σε κατευθύνσεις που δεν προβλέπονται από τις εκάστοτε συμφωνίες.
- **Ασφαλής πρόσβαση στο Δίκτυο - Η αρχή της εμπιστευτικότητας**
Η εταιρεία θα πρέπει να διασφαλίσει ότι η πρόσβαση στο δίκτυο του τηλεργαζόμενου και η μεταφορά υλικού και πληροφοριών γίνεται με απόλυτη ασφάλεια. Είναι γνωστά τα προβλήματα που εμφανίζονται κατά καιρούς όπου οι επανομαζόμενοι hackers παραβιάζουν τους προστατευτικούς κωδικούς και αποκτούν άμεση πρόσβαση στο υλικό.
[9]

5.2. Η ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

5.2.1. Το παραδοσιακό Εργατικό Δίκαιο

Το παραδοσιακό Εργατικό Δίκαιο αναπτύχθηκε με βάση τη φυσική παρουσία του εργαζομένου στο χώρο της δουλειάς, την προσφορά εργασίας υπό τον άμεσο έλεγχο του εργοδότη και το σαφή χωρισμό χρόνου εργασίας και ελεύθερου χρόνου.

Η τηλεργασία δημιουργεί νέα κατάσταση πραγμάτων που θέτει υπό αμφισβήτηση τις παραδοσιακές ρυθμίσεις. Η αναζήτηση νέων νομοθετικών ρυθμίσεων είναι αναπόφευκτη. Επί του παρόντος τέτοιες ρυθμίσεις δεν υπάρχουν. Η αντιμετώπισή τους γίνεται με την νομοθεσία για την κατ' οίκον εργασία που συνιστά και την κύρια μορφή εμφάνισής της. Τελικά, όμως, άλλο θέμα είναι η αντιμετώπιση μιας οριακής μορφής εργασίας και άλλο θέμα η διαχείριση ενός νέου τρόπου οργάνωσης των παραγωγικών σχέσεων.

Με την τηλεργασία τα όρια ανάμεσα στην προσωπική και την επαγγελματική ζωή ή την ατομική και οικογενειακή, τα όρια ανάμεσα στο χρόνο εργασίας και τον ελεύθερο χρόνο καθίστανται ρευστά. Ο τηλεργαζόμενος βρίσκεται σε άμεσο σύνδεσμο με την επιχείρηση αλλά η δουλειά του μπορεί να γίνει και σε άλλες στιγμές πέραν του οκταώρου και σε μέρες μη εργάσιμες.

Το οκτάωρο, η διάκριση κανονικού χρόνου εργασίας και υπερωρίας, η διάκριση ανάμεσα στην ημερήσια και νυχτερινή εργασία, είναι θέματα που δύσκολα μπορούν να ρυθμιστούν.

Η τηλεργασία από την φύση της ανοίγει νέους ορίζοντες στην ελαστικότητα της εργασίας. Η ευρεία δυνατότητα συνδυασμού τηλεργασίας και τηλετοιμότητας θα μειώσει το χρόνο αμειβόμενης εργασίας ενώ θα διευρύνει το χρόνο δέσμευσης του εργαζομένου. Πράγματι, η τηλεργασία ενώ δίνει στον εργαζόμενο περισσότερες δυνατότητες κίνησης και ελευθερίας τον καθιστά συγχρόνως δέσμιος σε διαρκή βάση.

Η ιεραρχική εξέλιξη δημιουργεί εμπλοκές από τη συνύπαρξη παραδοσιακών εργαζομένων και τηλεεργαζομένων. Όλο το σύστημα υγιεινής και ασφάλειας που οικοδομήθηκε με τόσο κόπο πρέπει να μελετηθεί από την αρχή για να συνεκτιμήσει τα νέα δεδομένα που η ιδιωτική κατοικία προσφέρει, ενώ ο παραδοσιακός έλεγχος από τον επόπτη εργασίας καθίσταται σχεδόν ανέφικτος τόσο από την νομική πλευρά γιατί προσκρούει στην προστασία του ασύλου όσο και από ουσιαστική γιατί πολλαπλασιάζει το έργο εποπτείας.

Όμως και η ατομική σύμβαση, κατά το μέτρο που η ιδιωτική αυτονομία λειτουργεί στις εργασιακές σχέσεις, καλείται να εμπλουτισθεί με νέους όρους που έχουν σχέση με τον αμιγή ή τον εναλλακτικό τρόπο χρησιμοποίησης της τηλεργασίας, το χρόνο που θα καλύπτει η τηλεργασία, το δικαίωμα επανόδου σε παραδοσιακό τρόπο εργασίας, το κόστος εγκατάστασης και λειτουργίας του αναγκαίου εξοπλισμού και τις δυνατότητες έκτακτης απασχόλησης.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον αποκτούν οι ρήτρες μη ανταγωνισμού εξαιτίας των ευρειών δυνατοτήτων για παράλληλη απασχόληση καθώς και η ρήτρα εχεμύθειας και πίστης, γιατί η άμεση πρόσβαση στα μυστικά της επιχείρησης και η απευθείας αξιοποίησή τους γίνεται ιδιαίτερα ευχερής. Κυρίως όμως υπό δοκιμασία τίθενται οι συλλογικές εργασιακές συμβάσεις και οι δομές που αναπτύχθηκαν με βάση τον παραδοσιακό τρόπο παροχής εργασίας στις σύγχρονες κοινωνίες. Οι νέες μορφές οργάνωσης της παραγωγής διασπούν την κοινότητα των συμφερόντων που η εργατική τάξη με τόσες θυσίες ανέπτυξε και προάγουν την ατομικότητα. Η έννοια του προσωπικού αποσυντίθεται, η επικοινωνία με τη συνδικαλιστική οργάνωση και τα όργανα εκπροσώπησης χαλαρώνει και οι γνωστές μορφές συλλογικής έκφρασης όπως η συλλογική διαπραγμάτευση και κυρίως η απεργία, δύσκολο συγχρονίζονται με το νέο κοινωνικό περίγυρο.

5.2.2. Το κριτήριο της νομικής εξάρτησης

Η τηλεργασία εισάγει νέο τύπο παραγωγικών σχέσεων με στοιχεία διαφορετικά από αυτά που συγκρότησαν τις βιομηχανικές κοινωνίες, συνακόλουθα τα δομικά στοιχεία που συγκρότησαν το σύστημα προστασίας της εργασίας γίνονται μετέωρα. Έτσι, και το βασικότερο δομικό στοιχείο που αποτέλεσε τη βάση της εργατικής νομοθεσίας, η εξαρτημένη εργασία, που στηρίχθηκε στη νομική ή προσωπική εξάρτηση γίνεται όλο και περισσότερο ανενεργό. Πράγματι, οι συνθήκες εργασίας κάτω από τις οποίες παρέχεται η τηλεργασία αδυνατίζουν τα στοιχεία εκείνα που συνιστούν τη νομική εξάρτηση. Το πρόβλημα από οριακό με την παραδοσιακή κατ'οίκον εργασία μετατρέπεται σε κεντρικό.

Η νομολογία στην κατ'οίκον εργασία με πολύ δυσκολία αναγνώριζε την ύπαρξη της εξαρτημένης εργασίας. Η προέκταση αυτής της στάσης οδηγεί στην νομική υποκατάσταση της εξαρτημένης εργασίας από την ανεξάρτητη παρ'όλο ότι οι τηλεεργαζόμενοι από ουσιαστική πλευρά δεν θα είναι παρά μισθωτοί που θα επιζητούν να διασφαλίσουν τα δικαιώματα εργασίας. Η νέα τάξη εργαζομένων θα είναι νομικά ανεξάρτητη αλλά κοινωνικοοικονομικά εξαρτημένη. Έτσι, η κοινωνική πολιτική τίθεται μπροστά σε νέα διλήμματα για τα οποία αργά ή γρήγορα τόσο ο εθνικός νομοθέτης όσο και ο κοινοτικός θα κληθούν να πάρουν θέση.

5.2.3. Η νομική αντιμετώπιση των νέων προβλημάτων

Η αντιμετώπιση της νέας κατάστασης είναι περισσότερο δυσχερής από ότι φαίνεται. Η οποιαδήποτε ρύθμιση πρέπει να συνεκτιμήσει την πραγματική βούληση πολλών νέων εργαζομένων που θέλουν να προσφέρουν εργασία χωρίς τις δεσμεύσεις της παραδοσιακής μισθωτής εργασίας, τη θετική συμβολή της ανεξάρτητης εργασίας στην καταπολέμηση της ανεργίας, τους κινδύνους μετατροπής χωρίς ουσιαστικό αντίκρουσμα των μισθωτών σε ανεξάρτητους επαγγελματίες. Η ανεύρεση σημείων ισορροπίας ανάμεσα στις νέες ανάγκες που δημιουργούνται και στους νέους κινδύνους εκμετάλλευσης απασχολεί ήδη τη σύγχρονη επιστήμη.

Οι διαφαινόμενες μέθοδοι αντιμετώπισης που μπορούν να συνδυαστούν μεταξύ τους είναι πολλές. Μία απ'αυτές επιζητεί τη διεύρυνση ή την

αναμόρφωση της έννοιας της εξάρτησης με βάση νέα στοιχεία, όπως η χρηματοδότηση, η προσφυγή ή μη σε ανοιχτό αριθμό πελατών, η ύπαρξη πρωτοβουλίας για παραγγελίες, η δυνατότητα άρνησης εκτέλεσης μιας παραγγελίας και κάθε ιδιαιτερότητα που εισάγει η νέα τεχνολογία.

Αυτή η μέθοδος έχει για συνέπεια την επέκταση της παραδοσιακής εργατικής νομοθεσίας σε νέες κατηγορίες εργαζομένων. Δεν αποτελεί όμως πανάκεια γιατί εξουδετερώνει τον αυτοτελή λειτουργικό σκοπό πολλών νέων μορφών τηλεργασίας.

Μία δεύτερη μέθοδος είναι η αυτοτελής προώθηση νομοθεσίας για την ανεξάρτητη εργασία για εκείνες τις κατηγορίες εργαζομένων που δεν συνιστούν αληθινούς ανεξάρτητους επαγγελματίες. Έτσι, στη θέση ενός ενιαίου εργασιακού δικαίου θα δημιουργηθεί ένα διπολικό προστατευτικό δίκαιο εργασίας, το δίκαιο της μισθωτής εργασίας και το δίκαιο της ανεξάρτητης εργασίας, το οποίο θα περιλαμβάνει την κατοχύρωση συγκεκριμένων δικαιωμάτων.

Δυνατή ή και αναγκαία είναι η πρόβλεψη νέων ρυθμίσεων για τα νέα προβλήματα που αναδεικνύονται από την τηλεργασία για εκείνους από τους τηλεεργαζόμενους που βρίσκονται άμεσα ενταγμένοι στην επιχείρηση, που έχουν άμεση σύνδεση με τον εντολέα και διατηρούν τη δυνατότητα άμεσου ελέγχου από αυτόν. Η τηλεξάρτηση σ' αυτή την περίπτωση δεν απομακρύνεται από τη νομική εξάρτηση, επιβάλλει όμως μία διευρυμένη θεώρηση της τελευταίας. Σε κάθε περίπτωση δεν αποκλείεται συνδυασμός των μεθόδων αυτών.

5.2.4. Η κατ'οίκον εργασία

Σύμφωνα με τα προηγούμενα το νέο φαινόμενο της τηλεργασίας παρ'όλο το νέο προβληματισμό που θέτει, κατά την κύρια τουλάχιστο μορφή που εμφανίζεται, αναβαθμίζει τη σημασία της κατ'οίκον εργασίας. Έτσι καθιστά τις μέχρι σήμερα νομοθετικές ρυθμίσεις για τη εργασία αυτή τις πλέον πρόσφορες για μία πρώτη αντιμετώπιση.

Κεντρική ιδέα όλων αυτών των ρυθμίσεων ήταν η συμπλήρωση της ανεπάρκειας των κριτηρίων της νομικής εξάρτησης με το κριτήριο της οικονομικής εξάρτησης (Γαλλία, Γερμανία, Αυστρία) ή της λειτουργικής εξάρτησης (Ιταλία), τα στοιχεία των οποίων προσδιορίζει η κάθε νομοθεσία με συγκεκριμένες αξιολογήσεις, που δεν είναι πάντα ταυτόσημες.

Έτσι, η έννοια των κατ'οίκον εργαζομένων, ως κατηγορία εργαζομένων που ενώ δεν θεωρούνται μισθωτοί με το κριτήριο της νομικής εξάρτησης θεωρούνται ότι έχουν ανάγκη από προστασία, δεν είναι δεδομένη.

Από τις διάφορες νομοθετικές ρυθμίσεις χωρών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης προκύπτει κατά περίπτωση: α) θεωρείται ως κατ'οίκον εργασία και η εργασία που γίνεται και σε άλλους τόπους πέρα από την εργασία στο σπίτι, εφόσον αυτή δεν υπάγεται στον άμεσο έλεγχο του εργοδότη, β) εντάσσονται στην κατηγορία των κατ'οίκον εργαζομένων και οι εργαζόμενοι που χρησιμοποιούν και άλλα πρόσωπα που άλλοτε είναι μόνο τα μέλη της οικογένειας, άλλοτε και τρίτοι με προσδιορισμό ενός μεγίστου αριθμού (έξι στη Ισπανία), γ) καλύπτονται και περιπτώσεις που την ανάθεση της εργασίας κάνει ένα ενδιάμεσο πρόσωπο και αναγνωρίζεται η ύπαρξη σχέσης με τον βασικό εντολέα, δ) λαμβάνεται υπόψη και η ευκαιριακή κατ'οίκον εργασία, ε) η πληρωμή με το κομμάτι δεν αποτελεί αναγκαίο στοιχείο για το ειδικό καθεστώς του κατ'οίκον εργαζομένου.

Κατά τον Ιταλικό νόμο που προέκρινε το κριτήριο της «λειτουργικής» εξάρτησης υπάρχει εξάρτηση όταν ο εργαζόμενος κατ'οίκον υποχρεούται να ακολουθεί τις οδηγίες του εργοδότη όσον αφορά τους τρόπους εκτέλεσης, τα χαρακτηριστικά και το περιεχόμενο της προς εκπλήρωση εργασίας με σκοπό την κατασκευή επί μέρους προϊόντων, την περάτωση ή την ολοκληρωτική εκτέλεση προϊόντων που αποτελούν αντικείμενο της δραστηριότητας του εντολέα. Με άλλα λόγια, τα στοιχεία της εξάρτησης τα περιορίζουν στις οδηγίες για τη σωστή εκπλήρωση της εργασίας.

Πέρα όμως από το πρωταρχικό πρόβλημα που πρέπει να επιλυθεί και που αναφέρεται στο ποιοι και με ποιες προϋποθέσεις έχουν ανάγκη από ειδική προστασία υπάρχει και ένα δεύτερο που αφορά το είδος και την έκταση της προστασίας. Οι βασικές επιλογές στο σημείο αυτό είναι δύο. Η μία επεκτείνει την παραδοσιακή εργατική νομοθεσία και στους κατ'οίκον εργαζομένους και η άλλη προβλέπει ειδικές ρυθμίσεις ή επεκτείνει συγκεκριμένες διατάξεις.

Την πρώτη μέθοδο ακολουθεί η γαλλική νομοθεσία. Ωστόσο, ενόψει του γεγονότος ότι λόγω της ιδιορρυθμίας της κατ'οίκον εργασίας πολλές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας δεν θα μπορούσαν να εφαρμοστούν λαμβάνεται παράλληλα μέριμνα για τη θέσπιση ειδικών διατάξεων.

Σύμφωνα με το γαλλικό νόμο υπάγεται στην εργατική νομοθεσία και όποιος εργάζεται με αμοιβή με το κομμάτι μόνος ή με τη βοήθεια μελών της οικογένειάς ή με ένα βοηθό για λογαριασμό ενός ή περισσότερων εντολέων

(όχι όμως για λογαριασμό αορίστου αριθμού πελατών) ανεξάρτητα από το είδος της επιχείρησης (βιομηχανική, εμπορική, αγροτική, ιδιωτική, δημόσια κ.λπ.).

Την δεύτερη μέθοδο ακολουθεί η γερμανική νομοθεσία. Με το ειδικό αυτό καθεστώς αποκλείεται για τους κατ'οίκον εργαζομένους η εφαρμογή των διατάξεων για τον χρόνο εργασίας και την αιτιολογημένη καταγγελία. Περιλαμβάνει όμως ορισμένες εξειδικευμένες διασφαλίσεις με διατάξεις δημοσίου δικαίου και διατάξεις ιδιωτικού δικαίου. Στις πρώτες εντάσσονται οι υποχρεώσεις που επιβάλλονται στον εντολέα για δήλωση στη δημόσια αρχή των συμβάσεων των κατ'οίκον εργαζομένων και για κοινοποίηση σε τακτά διαστήματα συγκεντρωτικού πίνακα των κατ'οίκον εργαζομένων. Ακόμα προβλέπεται ειδική επιτροπή ως δημόσια αρχή που επιλύει ορισμένα κρίσιμα θέματα.

Οι διατάξεις ιδιωτικού δικαίου αναφέρονται στον τύπο των συμβάσεων, σε ορισμένες εποχιακές υποχρεώσεις του εντολέα και στο αναγκαίο περιεχόμενό τους, στην μνεία των ενδιάμεσων προσώπων που τυχόν χρησιμοποιούνται και στους όρους για τη λύση της σύμβασης.

Πάντως, σε κάθε περίπτωση το βασικό πρόβλημα που είναι η διασφάλιση με διάταξη κανονιστικής ισχύος ενός κατώτερου ορίου μισθού προσκρούει σε δύο ειδικότερα προβλήματα που πρέπει προηγουμένως να επιλύονται. Αυτά αφορούν τον καθορισμό του χρόνου εκτέλεσης μιας εργασίας και τη δέσμευση του εργοδότη για παροχή παραγγελίας σε τακτά διαστήματα.

Με τις ρυθμίσεις αυτές η νομική κατάσταση του τηλεεργαζομένου μπορεί να αντιμετωπισθεί με πολλαπλούς τρόπους γιατί διαμορφώνονται διάφορες κατηγορίες κατ'οίκον εργαζομένων. Μία κατηγορία είναι αυτή που είναι πλήρως ενταγμένοι στην οργάνωση της επιχείρησης και θεωρούνται κανονικοί μισθωτοί. Μία άλλη με άμεση και πάλι σύνδεση αλλά με ελευθερία στη διαχείριση της εργασίας που καλύπτεται από το νομικό καθεστώς των κατ'οίκον εργαζομένων εφόσον βέβαια πληρούν τις αντίστοιχες προϋποθέσεις. Αν δεν συντρέχουν ούτε η μία ούτε η άλλη περίπτωση ο τηλεεργαζόμενος κατ'οίκον εμπίπτει στην κατηγορία του πλήρως ανεξάρτητου εργαζομένου.

Η μέθοδος που ακολούθησε η γερμανική νομοθεσία είναι πιο εύκαμπτη από τη γαλλική και ευθυγραμμίζεται ευκολότερα με τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας και της πολιτικής της απασχόλησης. Αξιολογήσεις αυτού του είδους οδήγησαν το γάλλο νομοθέτη με ένα πρόσφατο νόμο να θεσπίσει

για τους κατ'οίκον τηλεργαζομένους μαχητό τεκμήριο για το «μη χαρακτηρισμό» σε ορισμένες περιπτώσεις της σύμβασης εργασίας τους ως σύμβασης εξαρτημένης εργασίας. Εντυπωσιάζει για το παραδοσιακό νομικό η δημιουργία ενός «αρνητικού» τεκμηρίου. Ειδικότερα, ο τηλεργαζόμενος που θα εγγραφεί ως έμπορος ή βιοτέχνης τεκμαίρεται ότι δεν συνδέεται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας κατά την άσκηση της δραστηριότητας για τη οποία ζήτησε την εγγραφή του σε αντίστοιχο επιμελητήριο.

Αναφέρεται ότι σκοπός του νομοθέτη ήταν να περιορίσει τις αβεβαιότητες για το νομικό χαρακτηρισμό των αντίστοιχων συμβάσεων που οδηγούσαν μετά από μακρούς δικαστικούς αγώνες κατά τους οποίους τελικά επικρατούσε ο χαρακτηρισμός της σύμβασης ως σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, σε πληρωμή αναδρομικώς ασφαλιστικών εισφορών και μισθών.

Πάντως το τεκμήριο αυτό ενισχύει την ιδιωτική βούληση αφού η βούληση κάποιου για την εγγραφή του ως εμπόρου, την οποία μπορεί εύκολα να εκβιάσει ο εντολέας, είναι αποφασιστικό στοιχείο για τον χαρακτηρισμό της συμβάσεως ως συμβάσεως ανεξαρτήτων υπηρεσιών.

Το βάρος της απόδειξης για την ύπαρξη σχέσης εργασίας φέρει ο εργαζόμενος αλλά καθίσταται σαφές ότι όλες οι αμφισβητούμενες περιπτώσεις θα χαρακτηρίζονται ως συμβάσεις ανεξαρτήτων υπηρεσιών, αφού ο σεβασμός της βούλησης των ενδιαφερομένων, όπως συμπληρώνεται από τη δήλωση του εργαζομένου για εγγραφή στο μητρώο, αποκτά κατά το νομοθέτη προτεραιότητα.

Στο αμέσως επόμενο εδάφιο ο νομοθέτης προβαίνει σε μία συμπληρωματική κίνηση που περιπλέκει ακόμη περισσότερο τα πράγματα. Συγκεκριμένα, ορίζει ότι «πάντως η ύπαρξη σύμβασης εξαρτημένης εργασίας μπορεί να θεμελιωθεί όταν ο τηλεργαζόμενος προσφέρει αμέσως ή με ενδιάμεσο πρόσωπο, υπηρεσίες σε έναν εντολέα με όρους που τον θέτουν υπό διαρκή νομική εξάρτηση απέναντί του». Ο νομοθέτης όχι μόνο επανέρχεται στο κριτήριο της νομικής εξάρτησης που είχε εγκαταλείψει για τους κατ'οίκον εργαζομένους αλλά προσθέτει και την προϋπόθεση της «διάρκειας». Όμως με τη λύση αυτή που δόθηκε, ο εντολέας για να αποφύγει το χαρακτηρισμό της σύμβασης, ως σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, απλώς θα πρέπει να αποφεύγει να δίνει παραγγελίες κατά τρόπο συνεχή. Είναι προφανές ότι επιδίωξη του γάλλου νομοθέτη είναι η διευκόλυνση της διάδοσης της σύμβασης ανεξαρτήτων υπηρεσιών.

Η Ελλάδα ανήκει στις χώρες που δεν θεώρησαν σκόπιμη την ιδιαίτερη ρύθμιση για τους κατ'οίκον εργαζομένους. Το νομικό καθεστώς αυτών

εξαρτάται από το αν συνυπάρχουν κατά περίπτωση τα διάφορα στοιχεία που συγκροτούν τη νομική εξάρτηση. Είναι εύκολα κατανοητό ότι η συνύπαρξη τέτοιων στοιχείων για τους κατ'οίκον εργαζομένους δυσχερώς μπορεί να διαπιστωθεί. Εύλογα, λοιπόν, η νομολογία αρνείται συνήθως την ύπαρξη σχέσεως εξαρτημένης εργασίας.

Η προσφυγή στη θεωρία της οικονομικής εξάρτησης γίνεται με φειδώ. Με αυτά τα δεδομένα το όλο πλέγμα των σχέσεων ανάμεσα στους κατ'οίκον εργαζομένους και τον εντολέα εντάσσεται στο νόμο της αγοράς, όπου κυριαρχεί ο χαρακτηρισμός της συμβάσεώς τους ως συμβάσεως ανεξαρτήτων υπηρεσιών ή έργου. Από κοινωνικοπολιτική πλευρά εύλογα γίνεται λόγος για «πρωτόγονες σχέσεις». Παράλληλα για τους κατ'οίκον εργαζομένους σε μικρές πόλεις κάτω των 6000 κατοίκων προβλέπεται απ'ευθείας εξαίρεσή τους από τη υπαγωγή στην εργατική νομοθεσία. Την ίδια τύχη θα έχει και ο χαρακτηρισμός των συμβάσεων εκείνων που αφορούν τους τηλεεργαζόμενους που δεν ανήκουν στο προσωπικό μιας επιχείρησης ή με άλλα λόγια που δεν είναι άμεσα συνδεδεμένοι με το πρόγραμμα της επιχείρησης.

Κάθε λοιπόν τηλεεργαζόμενος, με εξαίρεση ίσως αυτό που είναι άμεσα ενταγμένος στο πρόγραμμα της επιχείρησης και από τον ίδιο τον εργοδότη κατατάσσεται στο προσωπικό του, θα θεωρείται ότι συνδέεται με τον εντολέα με σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών ή σύμβαση έργου.

Ωστόσο υπάρχουν δύο αξιοσημείωτες νεότερες ρυθμίσεις που μεταβάλλουν τα δεδομένα της κατάστασης αυτής. Η μία προέρχεται από το εργατικό δίκαιο και η άλλη από το δίκαιο των κοινωνικών ασφαλίσεων.

Όσον αφορά την πρώτη πρόκειται για τη διάταξη του άρθρου 1 παρ. 2 ν.1876/1990 που προβλέπει ότι ο νόμος αυτός εφαρμόζεται και σε φυσικά πρόσωπα τα οποία αν και δεν συνδέονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας παρέχουν εργασία υπό συνθήκες εξάρτησης και εμφανίζουν ανάγκη προστασίας αντίστοιχη με αυτή των εργαζομένων. Ο νομοθέτης εγκαταλείπει το μονοπώλιο του κριτηρίου της νομικής εξάρτησης και αποδέχεται και το κριτήριο της οικονομικής εξάρτησης ως προϋπόθεση για την υπαγωγή στο πεδίο εφαρμογής του νόμου 1876/1990 και κατ'επέκταση ως προϋπόθεση αξιοποίησης για τη συλλογική αυτονομία. Πρόκειται για επέκταση του προνομίου των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε όλους τους ανεξάρτητους μικροεπαγγελματίες που εργάζονται σε συγκεκριμένα πρόσωπα με συνθήκες παρόμοιες με αυτές των μισθωτών. Η ρύθμιση είναι ρηξικέλευθη. Οι κατ'οίκον εργαζόμενοι απλοί ή τηλεεργαζόμενοι που δεν

χαρακτηρίζονται μισθωτοί θα μπορέσουν να διαμορφώσουν το δικό τους δίκιο. Προϋποθέτει όμως ότι οι κατηγορίες αυτές θα μπορέσουν να οργανωθούν σε συνδικαλιστικές οργανώσεις, προϋπόθεση που η μέχρι σήμερα πρακτική έδειξε ότι δεν μπορεί ευκαιρώς να πληρωθεί. Ωστόσο από τον συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 1 παρ. 1, 2 και 3 παρ. 1 ν.1876/1990 θα είναι δυνατόν αυτοί που συνάπτουν εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις να περιλαμβάνουν ρυθμίσεις που αναφέρονται και στις κατηγορίες αυτές των εργαζομένων. [27]

5.2.5. Τηλεργασία και κοινωνική ασφάλιση

Για την κοινωνικοασφαλιστική υπαγωγή των τηλεεργαζομένων δεν υπάρχουν ειδικές ρυθμίσεις. Βασικό ζήτημα για την ασφάλιση του ΙΚΑ και του ΟΑΕΔ, δηλαδή στο κοινωνικοασφαλιστικό σύστημα των μισθωτών στην Ελλάδα, είναι ο χαρακτηρισμός της εργασιακής σχέσης ως εξαρτημένης εργασίας. Εάν η σχέση τηλεεργασίας είναι με στοιχεία εξάρτησης δεν τίθεται θέμα υπαγωγής του εργαζομένου στην ασφάλιση ΙΚΑ και ΟΑΕΔ, ενώ δεν συμβαίνει αυτό εάν η τηλεεργασία παρέχεται στο πλαίσιο μιας σχέσης παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών ή μιας σύμβασης μίσθωσης έργου.

Μολονότι δεν υπάρχει ειδική διάταξη για την κοινωνικοασφαλιστική μεταχείριση των σχέσεων παροχής τηλεεργασίας, μπορούμε να εντοπίσουμε μια γενικότερη διάταξη, η θέσπιση της οποίας οφείλεται κυρίως στην ύπαρξη ενός παρεμφερούς προς την τηλεεργασία τρόπου εργασίας, της εργασίας «φασόν», διάταξη που μπορεί να βρεί εφαρμογή και στην ειδικότερη περίπτωση της τηλεεργασίας.

Πρόκειται για τη διάταξη του άρθρου 22 ν.1902/1990, σύμφωνα με την οποία στην ασφάλιση του ΙΚΑ, του ΟΑΕΔ, του ΟΕΚ και του ΙΚΑ/TEAM (στην τελευταία περίπτωση αν δεν ασφαρίζονται σε άλλο επικουρικό ταμείο) υπάγονται γενικά τα πρόσωπα που απασχολούνται αυτοπροσώπως και κατά κύρια απασχόληση στις διαδικασίες παραγωγής προϊόντων ή παροχής υπηρεσιών προς μία ή περισσότερες επιχειρήσεις, αμείβονται με το κομμάτι (φασόν) και εργάζονται στο σπίτι τους ή σε εργαστήρια που βρίσκονται εκτός του χώρου λειτουργίας των επιχειρήσεων του εργοδότη, έστω και αν χρησιμοποιούν δικά τους εργαλεία.

Ωστόσο, εάν ο απασχολούμενος με σύστημα φασόν χρησιμοποιεί και βοηθητικό προσωπικό εξαιρείται της υπαγωγής στην ανωτέρω κοινωνικοασφαλιστική κάλυψη. Επίσης εξαιρείται εάν συντρέχουν

αρθροιστικώς οι εξής προϋποθέσεις: α) δηλώνει στην εφορία εισόδημα Δ' κατηγορίας (από εμπορικές επιχειρήσεις), β) είναι γραμμένος στο Επιμελητήριο στο οποίο υπάγεται ο κλάδος του και γ) διαθέτει επαγγελματική εγκατάσταση εκτός της κατοικίας του. Εάν συντρέχουν οι προϋποθέσεις αυτές υπάγεται στην ασφάλιση του ΤΕΒΕ.

Βασική προϋπόθεση για την υπαγωγή στην ασφάλιση του ΙΚΑ είναι να παρέχεται η ασφαλίσιμη εργασία κατά κύριο επάγγελμα, χωρίς όμως να απαιτείται ελάχιστη διάρκεια απασχόλησης ούτε να ενδιαφέρει το ύψος της αμοιβής. Συνεπώς δεν αποκλείεται η υπαγωγή στην ασφάλιση του ΙΚΑ προσώπου που εργάζεται τηλεματικώς με μειωμένη απασχόληση, εφόσον δεν έχει άλλη κύρια απασχόληση. [28]

5.3. ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ ΚΑΤΑΝΟΗΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ

Στα πλαίσια του έργου 'ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ 2000' του Ινστιτούτου Τεχνολογίας Υπολογιστών (ITY) το οποίο εντάσσεται στα Ανθρώπινα Δίκτυα Έρευνας και Τεχνολογικής Γνώσης της ΓΓΕΤ (ΕΠΕΤ II, Μέτρο 4.2) συντάχθηκε το Ελληνικό Μνημόνιο Κατανόησης για την Τηλεργασία, με σκοπό την αποδοχή της Τηλεργασίας ως ισότιμης μορφής απασχόλησης.

Στόχος του Μνημονίου αυτού είναι η χάραξη των κατευθυντηρίων γραμμών για την διάδοση και εφαρμογή της Τηλεργασίας στην Ελλάδα. Το Ελληνικό Μνημόνιο Κατανόησης για την Τηλεργασία αφορά την συμφωνία των φορέων του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα που το υπογράφουν σε κοινούς κανόνες και οδηγίες για την ανάπτυξη της τηλεργασίας στην Ελλάδα.

Οι οδηγίες που ακολουθούν διακρίνονται σε: **Γενικές πολιτικές οδηγίες** (προερχόμενες από διαφορετικές θεματικές περιοχές) και **Οδηγίες συγκεκριμένης σωστής άσκησης της τηλεργασίας** για τις ακόλουθες περιοχές που αφορούν την Τηλεργασία και την ανάπτυξή της:

- Σχέσεις Εργασίας, Εργασιακή και Κοινωνική Καινοτομία
- Φορολόγηση και Κοινωνική Ασφάλιση
- Αειφόρος Κοινωνικοοικονομική Ανάπτυξη
- Κίνητρα για τις επιχειρήσεις.

- **Γενικές πολιτικές οδηγίες**

Στη βιομηχανική κοινωνία, ο χώρος εργασίας είναι σημαντικός για τις κοινωνικές σχέσεις. Καθώς η Τηλεργασία αποτελεί σπουδαία αλλαγή στην εργασιακή δομή και τον τρόπο ζωής, πρέπει να ανταποκρίνεται στις κοινωνικές ανάγκες του τηλεργαζομένου. Νέα οργάνωση της εργασίας και οι σχετικές ρυθμίσεις πρέπει να εισαχθούν με προσοχή αναφορικά με τις εμπλεκόμενες κοινωνικές πτυχές, αλλά και με το ενδεχόμενο αλλαγής τους. Εξάλλου, τα μέτρα υποστήριξης της ωφέλιμης χρήσης της τηλεργασίας σχετικά με την ελαστικότητα καθώς και την ασφάλεια δεν μπορούν να συρρικνωθούν σε εναλλακτικές λύσεις μιας ρύθμισης.

Λαμβάνοντας υπόψη την πολυπλοκότητα των συναφών παραγόντων, η Τηλεργασία απαιτεί προσεκτική πολιτική ανάμιξη που θα περιλαμβάνει συστηματοποίηση των ρυθμίσεων, κίνητρα και ενημέρωση.

Γενική Οδηγία 1: Ρύθμιση της Συνέχειας στις Αγορές Εργασίας

Το πλαίσιο της Τηλεργασίας θα πρέπει να προκύπτει από συλλογικές συμβάσεις, νόμους και εργασιακές πρακτικές που διαμορφώνουν το πλαίσιο της αγοράς εργασίας στις μέρες μας. Η Τηλεργασία θα πρέπει να διέπεται από τους υπάρχοντες κανονισμούς για τους υπαλλήλους της παραδοσιακής εργασίας, παρά να διαχωρίζονται από τους συναδέλφους του γραφείου τους από ειδικά σχεδιασμένους νόμους και συλλογικές συμβάσεις. Όπου κρίνεται απαραίτητο, οι υπάρχοντες κανόνες θα πρέπει να προσαρμόζονται ώστε να είναι εφαρμόσιμοι και για την τηλεργασία.

Γενική Οδηγία 2: Ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις για τους τηλεργαζομένους

Δεν πρέπει να υπάρχει διαφορετική μεταχείριση για τους τηλεργαζόμενους σε σχέση με τους κανονισμούς, τις συνθήκες εργασίας, τις αμοιβές και τις δυνατότητες σταδιοδρομίας συγκριτικά με τους αντίστοιχους επαγγελματίες στον ίδιο χώρο εργασίας, τη χώρα, την περιφέρεια, την πόλη και την υπηρεσία.

Γενική Οδηγία 3 : Διάκριση μεταξύ του υπαλλήλου και της μικρής επιχείρησης

Οι ρυθμίσεις για τους τηλεργαζόμενους πρέπει να κάνουν σαφή διάκριση μεταξύ ενός υπαλλήλου και μιας επιχείρησης. Οι ελεύθεροι επαγγελματίες τηλεργαζόμενοι θα πρέπει να εκλαμβάνονται ως μικρές επιχειρήσεις, εάν μπορούν να ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις για μια ανεξάρτητη επιχείρηση. Διαφορετικά θα πρέπει να θεωρούνται υπάλληλοι στην

υπηρεσία όπου εργάζονται και να έχουν την ίδια μεταχείριση με τους άλλους εργαζόμενους, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, τις συμφωνίες και τις εργασιακές πρακτικές.

Γενική Οδηγία 4: Φορολογική Διάκριση, Επιδοτήσεις και Κίνητρα

Το Υπουργείο Οικονομικών και οι Επαγγελματίες Λογιστές, Σύμβουλοι για Φ.Π.Α., Φόρους Εισοδήματος και Κεφαλαίου, Φόρους Κοινωνικής Ασφάλισης, Φόρους Επιχειρηματικού Κέρδους θα πρέπει να εξετάζουν το φορολογικό καθεστώς αναφορικά με τους τηλεεργαζόμενους (τους υπαλλήλους και τις μικρές επιχειρήσεις) καθώς και τους εργοδότες των τηλεεργαζομένων έτσι ώστε να προσδιορίζουν τους φόρους ή την εφαρμογή φορολογικών κανόνων, οι οποίοι δεν θα αποθαρρύνουν την Τηλεργασία ή κάνουν διάκριση σε βάρος της.

Να επιζητήσουν να αφαιρεθεί οποιαδήποτε ανάλογη διάκριση. Επίσης, πρέπει να προσδιορίζουν τους φόρους ή την εφαρμογή των φορολογικών κανόνων, οι οποίοι θα μπορούσαν να τροποποιηθούν για να δράσουν ως οικονομικά κίνητρα (ελαφρύνσεις, επιδοτήσεις) σε δράσεις τηλεργασίας.

Γενική Οδηγία 5: Η Τηλεργασία ως κερδοφόρο μοντέλο με την υποστήριξη κινήτρων

Η Τηλεργασία θα πρέπει να ρυθμίζεται όσον αφορά την κατανομή κερδών, επιτρέποντας στον τηλεεργαζόμενο και τον εργοδότη να παίρνουν δίκαιη αναλογία των οικονομικών πλεονεκτημάτων που προκύπτουν από τις ρυθμίσεις περί τηλεργασίας. Θα πρέπει να εξεταστεί πως θα μπορούσαν να μοιράζονται τα οφέλη της τηλεργασίας μεταξύ των συμβαλλομένων. Θα πρέπει επίσης να διερευνηθεί αν θα μπορούσαν να αυξηθούν οι μισθολογικές κλίμακες για την Τηλεργασία και να μειωθούν οι φορολογικές κλίμακες, καθώς η Τηλεργασία απαιτεί λιγότερο συνήθεις πόρους.

Γενική Οδηγία 6: Η Τηλεργασία σε απομακρυσμένες περιοχές

Οι τοπικές και περιφερειακές αρχές και οι πολιτικοί εκπρόσωποι σε όλα τα επίπεδα θα πρέπει να εντείνουν τις προσπάθειές τους για το πως θα αυξηθούν οι νέες θέσεις εργασίας στις απομακρυσμένες περιοχές μέσω των συμβάσεων τηλεργασίας. Οι μέθοδοι και τα μοντέλα για τα εργασιακά επιδόματα και τον νέο προσδιορισμό εργασιακού χώρου θα πρέπει να καθοριστούν και να δοκιμαστούν. Τα υποδείγματα συνεργασίας μεταξύ ιδιωτικών επιχειρήσεων και αναπτυξιακών περιφερειακών αρχών θα πρέπει να επεξεργαστούν και να εισάγονται σε ευρύτερη κλίμακα. Θα πρέπει να ξεκινήσει σε όλη την Ελλάδα μια ενημερωτική εκστρατεία για την Τηλεργασία ως μέσο διευκόλυνσης της δημιουργίας νέων θέσεων απασχόλησης και ως

μέσο για μεγαλύτερη ανταγωνιστικότητα, που θα κάνει τις Ελληνικές επιχειρήσεις πιο ανταγωνιστικές στην παγκόσμια αγορά.

Γενική Οδηγία 7: Η Τηλεργασία και η προώθηση των Δικτύων για Γραφεία Γειτνίασης

Οι τοπικές αρχές θα πρέπει να προωθήσουν τη σύσταση κοινοπραξιών μεταξύ δημόσιων και ιδιωτικών φορέων, για να δημιουργηθεί, να αναπτυχθεί και να λειτουργήσει ένα δίκτυο γραφείων και πλήρως εξοπλισμένοι σταθμοί εργασίας με λογισμικό ηλεκτρονικών υπολογιστών και υποδομή επικοινωνιών καθώς και δικτυακή πρόσβαση. Οι εργαζόμενοι σε αυτές τις δημόσιες ή ιδιωτικές υπηρεσίες ή οι ελεύθεροι επαγγελματίες θα πρέπει να γνωρίζουν τα πλεονεκτήματα της Τεχνολογίας των Πληροφοριών και Επικοινωνιών και να παραδίδουν το σύνολο ή μέρος της εργασίας τους εξ αποστάσεως με τη βοήθεια των δικτύων τηλεματικής.

Γενική Οδηγία 8 : Εφαρμογή της Τηλεργασίας στη δημόσια διοίκηση

Το κράτος παίζει καθοριστικό ρόλο· πρέπει να δώσει τη δυνατότητα στα άτομα και τις εταιρείες να έχουν πρόσβαση σε κατάλληλες Τεχνολογίες Πληροφοριών και Επικοινωνιών. Το κράτος θα πρέπει να προχωρήσει σε πιλοτικές αλλά και εκτεταμένες εφαρμογές τηλεργασίας στην δημόσια διοίκηση.

- **Σχέσεις εργασίας, εργασιακή και κοινωνική καινοτομία**

Οδηγία 1: Εθελοντισμός

Η ευκαιρία που δίνεται στους εργαζόμενους να ασκούν την Τηλεργασία θα πρέπει να αποφασίζεται κατά περίπτωση και θα πρέπει να είναι εξ ολοκλήρου εθελοντική.

Οδηγία 2: Ισότητα

Η ευκαιρία για την άσκηση της τηλεργασίας θα πρέπει να παρέχεται ίσα στους άντρες και τις γυναίκες. Οι τηλεεργαζόμενοι που απασχολούνται στο σπίτι ή σε Κέντρο Τηλεργασίας θα πρέπει να θεωρούνται καθ'όλα ίσοι με τους συνάδελφούς τους στα κεντρικά γραφεία. Αυτό ειδικότερα θα πρέπει να περιλαμβάνει την σχετική κάλυψή τους μέσω συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Οδηγία 3: Αποζημίωση εξόδων

Για τους τηλεεργαζόμενους που εργάζονται με βάση την οικία τους, οι εργοδότες θα πρέπει να παρέχουν κάθε βασικό εξοπλισμό υπολογιστών και

επικοινωνιών. Την κάλυψη των εξόδων για ξεχωριστή τηλεφωνική γραμμή, για τη χρήση τηλεφώνου, fax και e-mail. Η κάλυψη των εξόδων και η μέθοδος υπολογισμού των εξόδων, του ηλεκτρικού ρεύματος για το γραφείο στο σπίτι, της συντήρησης του εξοπλισμού και της θέρμανσης θα πρέπει να συμφωνούνται μεταξύ του εργοδότη και του τηλεργαζομένου στη σύμβαση τηλεργασίας.

Οδηγία 4: Ιδιωτική ζωή και προστασία δεδομένων

Για τους τηλεργαζόμενους που εργάζονται με βάση την οικία τους, θα πρέπει να γίνεται σεβαστή η ιδιωτική τους ζωή οι εργοδότες θα πρέπει μόνο να έχουν πρόσβαση στο σπίτι του τηλεργαζομένου μετά από αμοιβαία συμφωνία. Τα ιδιωτικά και τα επίσημα δεδομένα που μεταδίδονται μεταξύ του εργοδότη και του τηλεργαζομένου, τα οποία είναι ή όχι αποθηκευμένα και στους δύο χώρους θα πρέπει να προστατεύονται από μη εξουσιοδοτημένη πρόσβαση.

Οδηγία 5: Συλλογική προστασία

Οι τηλεργαζόμενοι θα πρέπει να έχουν την ίδια συλλογική προστασία όπως οι εργαζόμενοι που ασκούν τα ίδια καθήκοντα.

Οδηγία 6: Υγιεινή και Ασφάλεια στο Χώρο Εργασίας

Για τους τηλεργαζόμενους που εργάζονται με βάση την οικία τους, θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να καθορίζουν ένα σαφώς προσδιορισμένο χώρο στο σπίτι, χωρίς ενοχλήσεις, σύμφωνα με τις πιο ικανοποιητικές προδιαγραφές θεμάτων υγιεινής και ασφάλειας στο χώρο εργασίας.

Οδηγία 7: Κατάρτιση για τους τηλεργαζόμενους

Στους τηλεργαζόμενους θα πρέπει να παρέχεται ειδική κατάρτιση αναφορικά με τη χρήση προηγμένων τεχνολογιών, διαχειριστικών θεμάτων, σχετικά με την υγιεινή και την ασφάλεια καθώς και την κοινωνικοψυχολογική διάσταση της τηλεργασίας.

Οδηγία 8: Κατάρτιση για διευθυντές τηλεργασίας

Στους διευθυντές και τους εκπαιδευτές των ομάδων τηλεργασίας θα πρέπει να γίνεται ειδική κατάρτιση σχετικά με αποτελεσματικές μεθόδους επικοινωνίας και να περιλαμβάνεται η χρήση τεχνικών τηλεδιαχείρισης, οι οποίες εμπεριέχουν την αμοιβαία διαπραγμάτευση στόχων, τους διακανονισμούς ελαστικού χρόνου και τη διαχείριση της κατανεμημένης σε διάφορα μέρη εργασίας εξ αποστάσεως.

- **Φορολόγηση και κοινωνική ασφάλιση**

Οδηγία 1: Εργασιακό Καθεστώς Συμβάσεων

Οι εργοδότες των τηλεργαζομένων, οι μισθωτοί τηλεργαζόμενοι, οι αυτο-απασχολούμενοι τηλεργαζόμενοι, οι επαγγελματίες σύμβουλοι και οι οικονομικές αρχές θα πρέπει να προσδιορίζουν και να καταγράφουν στη σύμβαση εργασίας ή στην ανάθεση έργου το εργασιακό καθεστώς του τηλεργαζομένου. Εάν διέπεται από πλήρη ή μερική απασχόληση, και να καθορίζουν το ισχύον οικονομικό καθεστώς.

Οδηγία 2: Κατοικία, Τόπος και Κοινωνικά Δικαιώματα του Πολίτη

Οι εργοδότες των τηλεργαζομένων, οι μισθωτοί τηλεργαζόμενοι, οι αυτο-απασχολούμενοι τηλεργαζόμενοι, οι επαγγελματίες σύμβουλοι και οι οικονομικές αρχές θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι ο χώρος εργασίας, η κατοικία στη χώρα προέλευσης και ο τόπος διαμονής καθώς η φορολογική διεύθυνση κάθε τηλεργαζομένου καταγράφονται στη σύμβαση εργασίας ή στην ανάθεση έργου. Ο καθορισμός της σωστής σχέσης και των κοινωνικών δικαιωμάτων για τους τηλεργαζομένους θα πρέπει να αποτελεί ευθύνη των εργοδοτών τους.

Οδηγία 3: Διαφωνίες Μεταφοράς Έργου-Τιμολόγησης

Εάν η Τηλεργασία που παράγεται από τους τηλεργαζόμενους επαναπωληθεί σε οποιαδήποτε μορφή από τους εργοδότες και γίνει αντικείμενο διαφωνιών Μεταφοράς Έργου-Τιμολόγησης μεταξύ των οικονομικών Αρχών και των εργοδοτών, δεν θα πρέπει να επιβληθούν ποινές στους τηλεργαζόμενους μέσω ή επ'ωφελεία όποιων ρυθμίσεων απαιτούμενων για την τιμή μεταφοράς.

Οδηγία 4: Περιβαλλοντικά Οφέλη

Οι Αρχές και οι εργοδότες θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι τηλεργαζόμενοι επιβραβεύονται με κάθε δυνατή φορολογική επιδότηση και με κίνητρα για τη μείωση της συγκοινωνιακής συμφόρησης και για άλλα οφέλη υπέρ του περιβάλλοντος και να εξασφαλίζουν ότι δεν επιβάλλονται ποινές στους τηλεργαζόμενους για τη μείωση των μεταφορών και των ταξιδιών τους, για παράδειγμα για το αν επιβάλλονται υψηλότερα φορολογικά ποσοστά για οχήματα της επιχείρησης με μικρά έξοδα κίνησης.

- **Αειφόρος κοινωνικοοικονομική ανάπτυξη**

Οδηγία 1: Η Τηλεργασία για τον κοινωνικό εμπλουτισμό

Σε πολλά προάστια και χωριά, μεγάλο μέρος των ενήλικων στις πόλεις πηγαίνουν καθημερινά στη δουλειά τους με τη συγκοινωνία. Σε αυτά τα προάστια και τα χωριά, το κοινωνικό περιβάλλον δεν είναι ισορροπημένο στη διάρκεια πολλών ωρών της ημέρας. Μειώνεται αισθητά ο κοινωνικός έλεγχος που ασκείται από τους ενήλικες στα παιδιά και τους νέους. Πολλά κοινωνικά προβλήματα που αφορούν τα νεότερα άτομα μπορούν, δικαιολογημένα, να σχετίζονται με το βιοτικό περιβάλλον που συνδέεται με κοινωνικές ανισορροπίες και μειωμένο κοινωνικό έλεγχο. Θα πρέπει να διερευνηθεί η δυνατότητα κοινωνικού εμπλουτισμού μέσω της τηλεργασίας με πειράματα μεγάλης κλίμακας.

Οδηγία 2: Ίσα ποσοστά τηλεργασίας

Η Τηλεργασία από μεγάλη απόσταση εμφανίζει ένα σημαντικό μειονέκτημα, καθώς τα ποσοστά για επικοινωνίες εξαρτώνται από το μέγεθος της απόστασης. Αυτό μειώνει τις πιθανότητες να εντοπιστούν εντατικές από την άποψη των επικοινωνιών οικονομικές δραστηριότητες στις απομακρυσμένες περιοχές. Θα πρέπει να δοθούν κίνητρα για την ανάπτυξη προς την κατεύθυνση των ίσων επικοινωνιακών ποσοστών ανεξάρτητα από την απόσταση. Τουλάχιστον, δεν θα πρέπει να υπάρχουν καθόλου πρόσθετα έξοδα που δεν δικαιολογούνται από τα πρόσθετα έξοδα από την πλευρά του προμηθευτή.

Οδηγία 3: Συνδυασμοί εργασίας

Υπάρχει ανάγκη να αυξηθεί η ελαστικότητα αναφορικά με τους συνδυασμούς εργασίας. Καθώς με τον όρο “τηλεργασία” εννοείται ότι ένα μεμονωμένο άτομο μπορεί να αναλαμβάνει την εργασία, τα επαγγέλματα με έντονες διακυμάνσεις ανά εποχές θα μπορούσαν να συνδυαστούν με άλλα καθήκοντα όσο διαρκεί η περίοδος χαμηλής ζήτησης. Τέτοιοι συνδυασμοί θα πρέπει να διευκολύνονται και να δίνονται κίνητρα γι’ αυτό το σκοπό. Οι μεταβάσεις μεταξύ της απασχόλησης και του αυτο-απασχολούμενου στην εργασία κάποιου ατόμου θα πρέπει να γίνονται ευκολότερα καθώς επίσης και η δυνατότητα να συνδυαστεί η μερική απασχόληση με την επιχείρηση μερικού χρόνου.

Οδηγία 4: Μεγαλύτερη ελαστικότητα στο ωράριο εργασίας

Για να προστατευθεί καλύτερα το περιβάλλον, θα πρέπει να δοθούν κίνητρα για την ελαστικότητα σχετικά με το ωράριο εργασίας και τις ώρες

γραφείου, με στόχο να μειωθούν οι κυκλοφοριακές συμφορήσεις το πρωί και το βράδυ και να ελαττωθεί η διάρκεια που υπάρχει αυξημένη μόλυνση λόγω των εξατμίσεων των οχημάτων.

Οδηγία 5: Μείωση του κυκλοφοριακού προβλήματος και της μόλυνσης

Τα Υπουργεία και οι περιφερειακές Αρχές θα πρέπει να ενισχυθούν με την αρμόζουσα νομοθεσία ή κατάλληλους κανονισμούς, για να μπορούν να σχεδιάσουν τους προϋπολογισμούς τους, ώστε να εφαρμόζουν τις πρωτοβουλίες περί τηλεργασίας όχι μόνο ως ένα νέο τρόπο απασχόλησης κάποιου εργαζομένου εξ αποστάσεως ή εύρεσης ενός πελάτη από μακριά, αλλά και ως απαιτούμενα μέτρα μείωσης της κυκλοφοριακής συμφόρησης. Ειδικότερες πρωτοβουλίες θα περιλαμβάνουν τα κέντρα τηλεργασίας, που θα είναι σε περιφερειακή βάση σε σχέση με τα αστικά κέντρα, σε συνδυασμό με γραμμές λεωφορείων που οι στάσεις βρίσκονται δίπλα σε χώρους στάθμευσης, με λύσεις ελεύθερης στάθμευσης, για περιπτώσεις που υπάρχει έντονο πρόβλημα μόλυνσης ή διαμορφώνοντας εγκαταστάσεις κοινής μεταφοράς και σιδηροδρομικούς σταθμούς στα προάστια καθώς επίσης και τα “κέντρα τηλεργασίας κοινής γειτνίασης”.

Οδηγία 6: Μια κατανοητή ενημερωτική εκστρατεία για την τηλεργασία

Έχει αποδειχθεί ότι η Τηλεργασία είναι χρήσιμη για πολλούς στόχους που δεν είναι ευρύτερα γνωστοί. Θα πρέπει να ξεκινήσει μια κατανοητή ενημερωτική εκστρατεία, για να ενημερώσει και να δείξει στις αρχές και στο σύνολο του πληθυσμού πως εφαρμόζεται η Τηλεργασία σε διάφορους στόχους.

- **Κίνητρα για τις επιχειρήσεις**

Οδηγία 1: Ανάπτυξη των μηχανισμών Αναφοράς

Κάθε μέτρο οικονομικής πολιτικής θα πρέπει να αναγνωρίζει την ύπαρξη δικτυωμένων τηλεπηρεώσεων ως βασική εστία. Αυτό σημαίνει ότι οι νέοι στατιστικοί ορισμοί θα πρέπει να προδιαγράφονται με βάση τον πιο σωστό προσδιορισμό των παραμέτρων του τομέα παροχής υπηρεσιών.

Οδηγία 2: Εξασφάλιση επαρκούς αποτελεσματικής κατάρτισης και εκπαιδευτικής υποστήριξης για επιχειρήσεις σε σχέση με την τηλεπικοινωνία

Κάθε ανάπτυξη πολιτικών εκπαίδευσης και κατάρτισης θα πρέπει να περιλαμβάνει την υποστήριξη για την εισαγωγή και εφαρμογή της τηλεματικής με βάση τις επιχειρηματικές διαδικασίες. Η υποστήριξη θα πρέπει να παρέχεται με κατανοητό τρόπο, για να συμπεριλαμβάνει όλους τους εμπλεκόμενους παράγοντες στις εξ αποστάσεως συναλλαγές.

Οδηγία 3: Χρηματοπιστωτικό Περιβάλλον

Οι χρηματοδοτικές ενισχύσεις, περιλαμβάνοντας φορολογικές και άλλες επιδοτήσεις κεφαλαίου, θα πρέπει να είναι πάντα διαθέσιμες για τη δημιουργία, ανάπτυξη και συντήρηση των τηλεπικοινωνιών και των δικτύων. Θα πρέπει να αναπτυχθούν κίνητρα σχετικά με τη διαμεσολάβηση, εκφράζοντας τα πραγματικά στοιχεία για τη δημιουργία και τις συναλλαγές της Τηλεπικοινωνίας. [12]

6. Η ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ

6.1. ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΠΟΙΗΣΗ

Η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας είναι εν μέρει αποτέλεσμα των επιπτώσεων της Κοινωνίας των Πληροφοριών. Αλλά η παγκοσμιοποίηση του εμπορίου και των επενδύσεων δε σημαίνει απαραίτητα ότι η αγορά εργασίας είναι ενοποιημένη ή ανοικτή σε παγκόσμιο επίπεδο. Αντίθετα, τα προβλήματα και τα εμπόδια είναι πολλά, ακόμα και μέσα στην Ευρωπαϊκή Ένωση στην οποία η αγορά εργασίας δεν είναι ομογενοποιημένη σε ότι αφορά κυρίως τις αμοιβές, την ελεύθερη διακίνηση, ασφαλιστικά θέματα κ.α..

Επί πλέον, η παγκοσμιοποίηση θα πρέπει να συνοδευτεί με τη διαδικτύωση της οικονομίας έτσι ώστε να γίνεται αναφορά σε μια παγκόσμια, τουλάχιστον μεταξύ των αναπτυγμένων χωρών, διαδικτυωμένη οικονομία στην οποία οποιαδήποτε επιχείρηση ή και το άτομο να μπορεί με ελάχιστο κόστος να συνδεθεί με οποιαδήποτε άλλη επιχείρηση ή άτομο για να συνάψει συμφωνίες, συναλλαγές, ανταλλαγές, εμπόριο, τραπεζικές εργασίες. Η διαδικτυωμένη παγκόσμια ή περιφερειακή οικονομία αποτελεί κατά κάποιο τρόπο ένα ιδεατό κόσμο του μέλλοντος στον οποίο όμως είναι απαραίτητο να προσαρμοστούν οι πολιτικές. Η τηλεργασία, όμως, είναι εκ των πραγμάτων και εξ ορισμού παγκοσμιοποιημένη εφόσον ουσιαστικά, ανεξάρτητα από την έκτασή της, η θέση εργασίας και το άτομο που την πληρεί δεν είναι αναγκαίο να συμπύπτουν χωρικά. Θέσεις εργασίας στην παραγωγή λογισμικού δημιουργούνται στην Αμερική, π.χ., αλλά οι εργαζόμενοι κατοικούν και εργάζονται στην Ινδία. Με άλλα λόγια, το κύριο στοιχείο στην έστω και περιορισμένη κλίμακα της τηλεργασίας στην παρούσα φάση είναι η εμβέλεια του διαδικτύου και το επίπεδο διαδικτύωσης της οικονομίας. Περισσότερο από οποιοδήποτε άλλο τομέα, η αγορά τηλεργασίας λειτουργεί σε παγκόσμιο επίπεδο.

- Η κινητικότητα της εργασίας σε παγκόσμιο επίπεδο αποτελεί επίπτωση της Κοινωνίας της Πληροφορίας.
- Οι εργοδότες είναι σε θέση να επιλέξουν εργαζόμενους από οποιοδήποτε μέρος του κόσμου με κριτήριο όχι πλέον το χαμηλό κόστος,

αλλά την ποιότητα εργασίας και την σταθερότητα και αξιοπιστία του εργαζόμενου. Η τηλεργασία αφορά κυρίως σε προϊόντα για τα οποία το κόστος δημιουργίας δεν είναι πολύ σημαντικό για την μετέπειτα εξέλιξη και την κερδοφορία του προϊόντος. Δεν παράγονται με τηλεργασία προϊόντα έντασης εργασίας, με υψηλό κόστος εργασίας και overhead. Το κόστος σε αυτές τις περιπτώσεις μπορεί να μειωθεί με την εφαρμογή της σύγχρονης τεχνολογίας. Η τηλεργασία αφορά κυρίως σε επεξεργασία δεδομένων και μεταφορά πληροφοριών. Έτσι κριτήριο για την πλήρωση θέσεων δεν αποτελεί το κόστος της εργασίας αλλά οι δεξιότητες και οι ικανότητες των εργαζομένων. Με αυτή την έννοια, η κινητικότητα της εργασίας σε παγκόσμιο επίπεδο υποκατέστησε εν μέρει την κινητικότητα του κεφαλαίου που μέσω των πολυεθνικών διείσδυσε σε άλλες οικονομίες.

- Στην παγκόσμια διαδικτυωμένη οικονομία, η κινητικότητα της εργασίας, δηλαδή η τηλεργασία αναδεικνύεται ως σημαντικός παράγοντας διαμόρφωσης των οικονομικών σχέσεων, ειδικά της κατανομής των πόρων.
- Στο μικρο-επίπεδο, η κινητικότητα της εργασίας στην Κοινωνία της Πληροφορίας εμφανίζεται στη διαφορετική σχέση μεταξύ του εργαζόμενου και της εργασίας. Οι αλλαγές στην εργασία αφορούν:
 - Στην αυξημένη κινητικότητα των εργαζομένων μεταξύ επιχειρήσεων και τομέων της οικονομίας. Οι εργαζόμενοι σήμερα αλλάζουν περισσότερες δουλειές από ότι σε παλαιότερες εποχές.
 - Στην αυξημένη αναλογία δεξιοτήτων που δεν συνδέονται άμεσα με τις απαιτήσεις μιας επιχείρησης ή ενός τομέα. Ένας εργαζόμενος μπορεί να αλλάξει ακόμα και τομέα δραστηριότητας με τις δεξιότητες τις οποίες έχει.
 - Στην αύξηση της αυτο-απασχόλησης.
 - Στην αυξημένη απασχόληση σε μικρές επιχειρήσεις όπου το άτομο έχει μεγαλύτερη βαρύτητα από ότι σε μεγάλες, απρόσωπες επιχειρήσεις.
 - Στην αύξηση των εργαζομένων που εργάζονται με σχέση μερικής απασχόλησης για πολλούς εργοδότες ταυτόχρονα.

Δεδομένων αυτών των τάσεων, οι δεξιότητες των εργαζομένων στην τηλεργασία, την τηλεσυνεργασία και το τηλεμπόριο αποτελούν απαραίτητο εφόδιο για την αγορά εργασίας του μέλλοντος. [17]

6.2. ΟΙ ΑΠΟΦΕΙΣ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή -από τις αρχές της δεκαετίας του 1990- έδωσε έμφαση στο στρατηγικό ρόλο της κοινωνίας των πληροφοριών για την Ευρώπη. Αυτό αντανακλάται στη λειτουργία των διαρθρωτικών ταμείων με την εκπόνηση εγγράφων άσκησης πολιτικής και την έναρξη πρότυπων έργων. Αυτή η αναβάθμιση του ρόλου της κοινωνίας των πληροφοριών στην περιφερειακή ανάπτυξη αντανακλάται περαιτέρω, τόσο στους νέους κανονισμούς του ΕΤΠΑ, όσο και στον Οδηγό για τα προγράμματα 2000-2006.

Η κοινωνία των πληροφοριών χαρακτηρίστηκε επίσης ως ένα οριζόντιο θέμα στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση και περιλαμβάνεται στις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση του 1999. Όπως και στην περίπτωση του κανονισμού του ΕΤΠΑ, περιλαμβάνεται επίσης ως θέμα και στον κανονισμό του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΚΤ).

Πράγματι, η κοινωνία των πληροφοριών έχει σημαντικές δυνατότητες για την ενίσχυση της οικονομικής και της κοινωνικής συνοχής με την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των περιφερειών. Η τελευταία καθορίζεται ολοένα και περισσότερο από την ικανότητα υιοθέτησης νέων τεχνολογιών από τις περιφέρειες, τεχνολογιών που καθίστανται διαθέσιμες από την κοινωνία των πληροφοριών. Οι τεχνολογίες αυτές μπορούν να βοηθήσουν τις περιφέρειες να διατηρήσουν ένα μεγαλύτερο μερίδιο της συνολικής προστιθέμενης αξίας καθώς και να προσελκύσουν και να αναπτύξουν νέες δραστηριότητες υψηλής προστιθέμενης αξίας. Η κοινωνία των πληροφοριών θα μπορούσε επίσης να βοηθήσει στην εξάλειψη των εμποδίων για την εγκατάσταση των επιχειρήσεων εκτός των αστικών κέντρων, μέσα από την αυξανόμενη προσέλκυση επενδύσεων σε αγροτικές περιοχές και περιοχές που εξαρτώνται από την αλιεία. Παρέχει μεγάλες δυνατότητες για την ανάπτυξη νέων μορφών απασχόλησης και θέσεων που απαιτούν υψηλή εξειδίκευση, ιδίως μέσω της παροχής στα ΜΜΕ, των μέσων για καινοτομία και προσαρμογή σε ένα ταχύτατα μεταβαλλόμενο οικονομικό περιβάλλον. Επιπλέον, η κοινωνία των πληροφοριών δημιουργεί ευκαιρίες για νέες μορφές εργασίας όπως η τηλεργασία, παρέχοντας δυνατότητες ευρύτερης

πρόσβασης σε θέσεις εργασίας και περισσότερο ελαστικό ωράριο εργασίας. Προσφέρει μια βάση για την αντιμετώπιση των προβλημάτων κινητικότητας και πρόσβασης που προκύπτουν, για παράδειγμα, από τις μεγάλες αποστάσεις και/ή την ανεπαρκή υποδομή μεταφορών. Παρέχει νέες ευκαιρίες στους τομείς της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, των δραστηριοτήτων ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης, του τουρισμού και της πρόσβασης στην πολιτισμική κληρονομιά της Ευρώπης, του περιβάλλοντος, καθώς και της διαχείρισης καταστάσεων ανάγκης. Επίσης, εξασφαλίζει μεγαλύτερη διαφάνεια στη δημόσια διοίκηση.

Ταυτόχρονα ο τομέας των τηλεπικοινωνιών γνώρισε σημαντικές αλλαγές με το άνοιγμα της τηλεπικοινωνιακής αγοράς και τη δημιουργία ενός ανταγωνιστικού περιβάλλοντος στις περισσότερες χώρες. Είναι, συνεπώς, αναγκαία η επανεξέταση του ρόλου των δημόσιων χρηματοδοτήσεων, λαμβάνοντας υπόψη τη στρατηγική φύση των τηλεπικοινωνιών για την οικονομική ανάπτυξη, τις ταχύρυθμες τεχνολογικές αλλαγές, πάνω στις οποίες στηρίζεται η ανάπτυξή τους και το νέο νομοθετικό πλαίσιο. Παράλληλα, είναι απαραίτητο να διασφαλιστεί ότι η προσέγγιση των τηλεπικοινωνιών εκ μέρους του ΕΤΠΑ θα είναι όσο το δυνατόν περισσότερο συνεκτική και ομοιογενής σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση. Η κρίσιμη πτυχή που πρέπει να εξεταστεί, είναι ο τρόπος με τον οποίο εντάσσονται στα σχέδια τα διάφορα μέτρα. Με άλλα λόγια, τα μέτρα για την κοινωνία των πληροφοριών στο πλαίσιο των χρηματοδοτούμενων περιφερειακών σχεδίων πρέπει να είναι το αποτέλεσμα μιας ολοκληρωμένης και ενιαίας στρατηγικής. Αυτό αποτελεί προϋπόθεση, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι τα μέτρα εναρμονίζονται με τα χαρακτηριστικά των περιφερειακών κοινωνικοοικονομικών δομών και να αποφευχθεί η συχνά παρατηρούμενη έλλειψη συνεκτικότητας μεταξύ των δράσεων στον τομέα αυτό.

Προκειμένου τα άτομα, οι φορείς και οι εταιρείες να μπορούν να εκμεταλλεύονται τις ευκαιρίες που παρέχονται από την κοινωνία των πληροφοριών πρέπει να διαμορφωθούν ευνοϊκοί παράγοντες σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση. Η ύπαρξη υποδομών πληροφοριών και τηλεπικοινωνιών υψηλής ποιότητας αποτελεί σαφώς έναν από αυτούς τους παράγοντες. Ωστόσο, η ύπαρξη της πλέον προηγμένης υποδομής δεν έχει καμία σημασία αν δεν παρέχονται στους τελικούς χρήστες οι κατάλληλες υπηρεσίες και εφαρμογές ή αν οι τελικοί χρήστες δεν διαθέτουν τη γνώση ή την ικανότητα για να αποκομίσουν όφελος από αυτές. Ο σχετικά

περιορισμένος όγκος πληροφοριών, το γενικά χαμηλό επίπεδο ευαισθητοποίησης όσον αφορά τις ωφέλειες και τις ευκαιρίες της κοινωνίας των πληροφοριών και οι (σχετικά) υψηλές τιμές -κοινοί φραγμοί στις λιγότερο ευνοημένες περιφέρειες-επιδεινώνονται συχνά από την έλλειψη ικανοτήτων στον τομέα των τεχνολογιών των πληροφοριών και των επικοινωνιών (ΤΠΕ). [15]

6.2.1. Ο ρόλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Ειδικότερα με τη σταδιακή ολοκλήρωση της Ευρωπαϊκής Ένωσης και την καθιέρωση της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων δόθηκε ιδιαίτερη έμφαση στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής και της προστασίας των εργαζομένων αλλά και τη δημιουργία προγραμμάτων-κινήτρων για την απασχόληση αλλά και ειδικότερα για την τηλεργασία. Βασικοί στόχοι αυτών των προγραμμάτων (ενδεικτικά αναφέρονται μερικά προγράμματα: α) "Κοινωνία της πληροφορίας φιλική προς το χρήστη", β) "Ανταγωνιστική και αειφόρος οικονομική ανάπτυξη", γ) "Leonardo da Vinci", δ) "Interreg III" κ.α.) είναι:

1. Να αυξήσουν την ανταγωνιστικότητα και να βελτιώσουν την οικονομία. Αποσκοπούν στο να υλοποιηθούν στη Ευρώπη τα οφέλη της τεχνολογικής εξέλιξης ώστε οι νέες μέθοδοι εργασίας και το ηλεκτρονικό εμπόριο να προσφέρουν τη δυνατότητα στους εργαζόμενους και τις επιχειρήσεις από την Ευρώπη, ιδιαιτέρως τις ΜΜΕ, να αυξήσουν την ανταγωνιστικότητά τους στην παγκόσμια αγορά. Παράλληλα όμως έχουν στόχο να βελτιώνουν την ποιότητα της οικονομικά ενεργού ζωής των ατόμων, επειδή η χρήση των τεχνολογιών της κοινωνίας των πληροφοριών προσφέρει την ευελιξία υπερνίκησης πολλών περιορισμών στις μεθόδους εργασίας και οργάνωσης, περιλαμβανομένων των περιορισμών λόγω απόστασης και χρόνου (Απόφαση Συμβουλίου 1999/168/ΕΚ).
2. Να αντιμετωπίσουν την ανεργία συμβάλλοντας στην ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και της βιωσιμότητας (Απόφαση Συμβουλίου 1999/169/ΕΚ) αλλά και να αξιοποιήσουν τις δυνατότητες της κοινωνίας της πληροφορίας για τα μειονεκτούντα άτομα ώστε να παρέχεται στους ανέργους και στα άτομα με αναπηρίες δυνατότητα αξιοποίησης της κοινωνίας της πληροφόρησης, δημιουργώντας ευκαιρίες απασχόλησης

στο τομέα των τεχνολογικών πληροφοριών και επικοινωνιών, προωθώντας την τηλεργασία και την επιγραμμική πρόσληψη εργαζομένων και καθιστώντας διαθέσιμη και οικονομικά προσιτή την πρόσβαση στις τεχνολογίες πληροφοριών/επικοινωνιών (Ψήφισμα Συμβουλίου 2001/C 292/02 και Γνωμοδότηση Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής 98/C 129/06).

3. Να εκπαιδεύσουν τους άνεργους ή τους ήδη εργαζόμενους σύμφωνα με τις ανάγκες της κοινωνίας των πληροφοριών:

- α) βελτιώνοντας τις δεξιότητες και τις ικανότητες των ατόμων, ιδίως των νέων, που διανύουν αρχική επαγγελματική κατάρτιση κάθε επιπέδου,
- β) βελτιώνοντας την ποιότητα και την πρόσβαση στη συνεχή επαγγελματική κατάρτιση και την απόκτηση δεξιοτήτων και ικανοτήτων καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής (Απόφαση Συμβουλίου 1999/382/ΕΚ και Γνωμοδότηση της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής 98/C 129/06).

4. Να συμβάλλουν ουσιαστικά στην ισόρροπη ανάπτυξη των ευρωπαϊκών οικονομιών, να παρέχουν ίσες ευκαιρίες στους ευρωπαίους εργαζομένους και τελικά να επιτύχουν την ευρωπαϊκή εννοποίηση.

Η απομόνωση μεθοριακών περιοχών έχει δύο πτυχές: αφενός, τα σύνορα αποκόπτουν μεθοριακές κοινότητες, οικονομικά, κοινωνικά και πολιτισμικά και δυσχεραίνουν τη συνεκτική διαχείριση των οικοσυστημάτων· αφετέρου, οι μεθοριακές περιοχές υπήρξαν συχνά παραμελημένες στο πλαίσιο της εθνικής πολιτικής, με αποτέλεσμα να τείνουν οι οικονομίες τους να καταστούν περιφερειακές εντός των εθνικών συνόρων.

Η ενιαία αγορά και η οικονομική και νομισματική ένωση (ΟΝΕ) αποτελούν ισχυρούς καταλύτες για τη μεταβολή της εν λόγω κατάστασης (Ανακοίνωση Επιτροπής 2000/C 143/08). Σε εφαρμογή των παραπάνω προγραμμάτων έχουν ήδη χορηγηθεί στην Γερμανία επενδυτικές ενισχύσεις για τη δημιουργία θέσεων τηλεργασίας (Απόφαση Επιτροπής 1999/686/ΕΚ). [19]

6.2.2. Τηλεργασία και εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη

Τόσο στην Ευρώπη, όσο και ευρύτερα, η τηλεργασία αναδεικνύεται σε ζήτημα αυξημένου ενδιαφέροντος για τους κοινωνικούς συνομιλητές, τις κυβερνήσεις και τους Ευρωπαϊκούς φορείς. Όσον αφορά το ευρωπαϊκό επίπεδο, κατά τα τελευταία έτη, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει αναπτύξει ιδιαίτερη δράση τόσο για την προώθηση σχετικής με την τηλεργασία

έρευνας, όσο και για την ανάπτυξη της δημόσιας συζήτησης γύρω από την τηλεργασία, κυρίως σε σύνδεση με τις προετοιμασίες που απαιτούνται για την πληροφορική κοινότητα.

Η Πράσινη Βίβλος του 1997 για την Συνεργασία σε μια Νέα Οργάνωση της Εργασίας επικεντρώνεται στην τηλεργασία και την συνδέει με την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, την αύξηση ευκαιριών στην εργασία, την περιβαλλοντική βελτίωση και την περιφερειακή ανάπτυξη. Το σχέδιο της Επιτροπής να ενημερώσει τους κοινωνικούς συνομιλητές σχετικά με την τηλεργασία επαναλήφθηκε και στο Κοινωνικό Σχέδιο Δράσης για το 1998-2000, καθιστώντας το ζήτημα της τηλεργασίας ακόμη πιο επίκαιρο.

Η εν λόγω συγκριτική έκθεση παρέχει μία σύντομη περίληψη (δεδομένης της φύσης του ζητήματος και του διαθέσιμου υλικού που είναι ημιτελής) των παραμέτρων που σχετίζονται με τις επιπτώσεις της τηλεργασίας στις εργασιακές σχέσεις. Ειδικότερα, εξετάζεται περιληπτικά η έκταση και το νομικό καθεστώς της τηλεργασίας, ο βαθμός στον οποίο περιλαμβάνεται στις συλλογικές συμφωνίες, το περιεχόμενο αυτών των συμφωνιών, η σχέση των τηλεργαζόμενων με τα συνδικάτα και οι απόψεις των κοινωνικών συνομιλητών.

Η συγκριτική έκθεση βασίζεται στις σχετικές συνεισφορές των εθνικών κέντρων του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου Εργασιακών Σχέσεων (EIRO) και περιγράφει την κατάσταση που επικρατεί στις 15 χώρες κράτη-μέλη και στην Νορβηγία. Η εν λόγω παρουσίαση αποτελεί την περίληψη μίας πληρέστερης συγκριτικής έκθεσης σχετικά με το θέμα, η οποία παρουσιάζεται στην βάση δεδομένων του EIRO και καλύπτει μία ευρύτερη κλίμακα θεμάτων σε μεγαλύτερο βάθος.

1. Ορισμός, έκταση και σημερινή κατάσταση

Η προσπάθεια να διατυπωθεί ο ακριβής ορισμός της τηλεργασίας είναι ιδιαίτερα δύσκολη αφού απαιτείται λειτουργικός ορισμός λόγω του ότι η τηλεργασία δεν συνιστά ανεξάρτητη νομική κατηγορία. Για τον ορισμό αυτής της νέας μορφής απασχόλησης είναι απαραίτητες δύο προϋποθέσεις : (α) ο χώρος εργασίας πρέπει να βρίσκεται εκτός του παραδοσιακού χώρου που ανήκει στον εργοδότη, και (β) η εργασία θα πρέπει να περιλαμβάνει την χρήση των τηλεπικοινωνιών (υπολογιστή, φαξ, τηλέφωνο, καλωδιακή σύνδεση κ.λπ.).

Μέχρι σήμερα, και σε όλες σχεδόν τις χώρες, δεν υπάρχουν αξιόπιστα στοιχεία σχετικά με την έκταση της τηλεργασίας. Τα επίσημα στατιστικά στοιχεία δεν αναφέρονται σε αυτήν, ενώ οι ανεπίσημες μελέτες

χρησιμοποιούν ορισμούς και μεθοδολογίες τόσο διαφορετικές που δεν είναι συγκρίσιμες μεταξύ τους. Εξάιρεση στον κανόνα αυτό, αποτελεί η Αυστρία όπου οι επίσημες στατιστικές για την απασχόληση χρησιμοποιούν τρεις ορισμούς για την τηλεργασία. Τον Σεπτέμβριο του 1997 και σύμφωνα με τον ορισμό που χρησιμοποιείται κάθε φορά, οι τηλεργαζόμενοι αντιπροσωπεύουν το 0,6%-1,5% του συνόλου των απασχολούμενων, και το 0,4%-1,1% του συνόλου των μισθωτών.

Δεδομένων αυτών των δυσκολιών, είναι σχετικά δύσκολο να μιλήσουμε με απόλυτα μεγέθη για την τρέχουσα κατάσταση της τηλεργασίας. Είναι ξεκάθαρο ωστόσο, ότι το φαινόμενο της τηλεργασίας είναι περιορισμένο ακόμη και αναπτύσσεται με πιο αργούς ρυθμούς από ότι αρχικά αναμενόταν.

Η ετήσια έκθεση για την τηλεργασία κατά το 1998, την οποία συνέταξε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, ενώ αναγνωρίζει τις δυσκολίες σχετικά με τον ορισμό του όρου, καθώς και την έλλειψη πληροφοριών, αναφέρει ωστόσο κάποια ενδεικτικά στοιχεία. Σύμφωνα με τους υπολογισμούς της Ευρωπαϊκής Ένωσης οι οποίοι βασίζονται στην Ανάπτυξη της Τηλεργασίας σε Ευρωπαϊκό Επίπεδο, στο τέλος του 1997, υπήρχαν 1.125.000 "τυπικοί" τηλεργαζόμενοι (ως τυπική μορφή τηλεργασίας θεωρείται αυτή που πραγματοποιείται ως μέρος ενός επίσημου επιχειρησιακού σχεδίου), δηλαδή 0,8% του συνόλου των απασχολούμενων στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Εάν συμπεριληφθεί στους υπολογισμούς και η μη-τυπική τηλεργασία (εργαζόμενοι στο σπίτι βάση μίας άτυπης ατομικής συμφωνίας), οι απασχολούμενοι ανέρχονται σε 4.630.000, ήτοι ποσοστό 3,1% του συνόλου των απασχολούμενων στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Με βάση τα στοιχεία αυτά, τα επίπεδα της τυπικής τηλεργασίας είναι υψηλότερα στην Δανία (3,9%) και στην Ολλανδία (3%), και χαμηλότερα (0,1% και λιγότερο) στο Βέλγιο, στην Γαλλία, στην Ελλάδα, στην Πορτογαλία και στην Ισπανία.

Λείπουν επίσης αξιόπιστα στοιχεία σχετικά με την νομικό καθεστώς των τηλεργαζόμενων. Υπολογίζεται, ωστόσο, ότι η αναλογία των αυτο-απασχολούμενων εργαζόμενων στους τηλεργαζόμενους είναι πολύ μεγάλη και αυξάνεται σε όλες τις χώρες. Όσον αφορά την κλαδική κατανομή της τηλεργασίας, τα διαθέσιμα στοιχεία είναι μάλλον πιο αξιόπιστα. Σύμφωνα με τα στοιχεία αυτά, οι κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας στους οποίους η τηλεργασία αναπτύσσεται γρηγορότερα είναι οι: ασφάλειες, οι τράπεζες, τα τμήματα υπηρεσιών των διαφόρων επιχειρήσεων, και οι τηλεπικοινωνίες. Σε επαγγελματικούς όρους, σε όλες τις χώρες, οι τηλεργαζόμενοι είναι κυρίως

"υψηλής ειδίκευσης εργαζόμενοι σε αντικείμενο διανοητικής εργασίας ", δηλαδή, υψηλής ειδίκευσης υπάλληλοι με μεγάλη αυτονομία, οι οποίοι απασχολούνται σε διαδικασίες επεξεργασίας της πληροφορίας με υψηλή προστιθέμενη αξία, όπως προγραμματιστές, αναλυτές, μηχανικοί, αρχιτέκτονες, δημοσιογράφοι, ταξιδιωτικοί πράκτορες, δικηγόροι, σύμβουλοι και άλλοι. Σε χώρες ωστόσο, όπως η Βρετανία και η Ισπανία, η τηλεργασία εξαπλώνεται σε κατηγορίες υπαλλήλων μέτριας ειδίκευσης, με περιορισμένη δυνατότητα αυτονομίας και σε προϊόντα με χαμηλή προστιθέμενη αξία. Η κατηγορία αυτή, περιλαμβάνει γραμματείς, υπαλλήλους γραφείου και επεξεργαστές.

Η ρύθμιση των συνθηκών εργασίας των τηλεεργαζόμενων συνδέεται άμεσα με το νομικό καθεστώς τους. Όσον αφορά τους μισθωτούς με συμβάσεις αορίστου χρόνου, η τηλεργασία αφορά σχεδόν αποκλειστικά στις μεγάλες επιχειρήσεις. Τις περισσότερες φορές, δε, συνίσταται στην λεγόμενη "εναλλασσόμενη" τηλεργασία, σε έναν συνδυασμό δηλαδή εργασίας στο σπίτι ή σε ένα τηλεκέντρο, με τακτική εργασία μέσα στον χώρο της εταιρείας, όπου οι συνθήκες εργασίας καθορίζονται μέσω συλλογικής συμφωνίας. Η τηλεργασία ως πλήρης μορφή απασχόλησης, είναι χαρακτηριστικό των αυτο-απασχολούμενων ή των προσωρινώς απασχολούμενων, οι οποίοι έχουν μία λιγότερο σταθερή επαγγελματική κατάσταση.

2. Νομοθεσία και τηλεργασία

Η τηλεργασία ως νέα μορφή οργάνωσης της εργασίας, δεν αποτελεί μία ανεξάρτητη από τις παραδοσιακές μορφές παροχής υπηρεσιών νομική κατηγορία, και ως εκ τούτου το νομικό καθεστώς της ποικίλλει από χώρα σε χώρα. Το εφαρμοζόμενο νομικό πλαίσιο εξαρτάται από την νομική υπόσταση των τηλεεργαζόμενων όπως αυτή καθορίζεται από την σχέση τους με τις επιχειρήσεις στις οποίες εργάζονται.

Αναφορικά λοιπόν με τις 15 χώρες κράτη-μέλη και την Νορβηγία, προσδιορίζονται επτά διαφορετικά νομικά καθεστώτα. Η τηλεργασία μπορεί να πραγματοποιείται από έναν εργοδότη, έναν αυτο-απασχολούμενο, έναν "κατά το ήμισυ" αυτο-απασχολούμενο (κατηγορία που χρησιμοποιείται στην Ολλανδία), έναν "συντονισμένο" ελεύθερο εργαζόμενο (Ιταλία), έναν "σχεδόν υπάλληλο" (Αυστρία), έναν δημόσιο υπάλληλο, είτε έναν μισθωτό. Σε μερικές περιπτώσεις χρησιμοποιείται επίσης, η ειδική κατηγορία της εργασίας στο σπίτι, παρόλο που το νομικό καθεστώς της μπορεί να διαφέρει μεταξύ των χωρών.

Αυτές οι διαφορετικές μορφές εργασιακού καθεστώτος μπορούν να διαιρεθούν σε δύο βασικές ομάδες: στις περιπτώσεις εκείνες κατά τις οποίες υπάρχει σχέση εξαρτημένης εργασίας και στις περιπτώσεις στις οποίες υπάρχει η σχέση ελεύθερου επαγγελματία. Ως εκ τούτου, το εφαρμοζόμενο νομικό πλαίσιο είναι ή το εργατικό δίκαιο ή το εταιρικό δίκαιο. Ωστόσο, σε όλες τις χώρες, η εφαρμογή του νομικού πλαισίου της τηλεργασίας, μπορεί να καταστεί προβληματική. Υπάρχουν δύο βασικοί λόγοι γι' αυτό:

1. Όταν η σύμβαση για την τηλεργασία ορίζεται σαν μία σχέση ανεξάρτητων υπηρεσιών, προκύπτει διαφωνία στις περιπτώσεις που στην πραγματικότητα υπάρχει σχέση εξαρτημένης εργασίας, η οποία δύσκολα αποδεικνύεται, διότι η παραδοσιακή έννοια της σχέσης εργασίας -η οποία βασίζεται σε απόψεις που γίνονται όλο και πιο απαρχαιωμένες, όπως η προσωπική παρουσία, η ομοιομορφία και η συνέχεια στην εξάσκηση των καθηκόντων, η άμεση ιεραρχία και ο άμεσος έλεγχος- δεν είναι εφαρμόσιμη στην τηλεργασία. Σύμφωνα με την εμπειρία πολλών χωρών, το νομικό καθεστώς του αυτο-απασχολούμενου χρησιμοποιείται από πολλούς εργοδότες με σκοπό να παρακάμψουν την εργατική νομοθεσία. Σε πολλές χώρες, αυτή η τάση (η οποία δεν περιορίζεται μόνον στην τηλεργασία) αποφυγής των παραδοσιακών συμβάσεων εργασίας αντιμετωπίζεται είτε αναθεωρώντας την παραδοσιακή νομική αντίληψη της εξάρτησης (όπως στην Γερμανία, στην Ολλανδία και στην Βρετανία), είτε ορίζοντας νέους τύπους καθεστώτων για τους εκείνους που τυπικά ή προσωπικά είναι ανεξάρτητοι, εξαρτώνται ωστόσο οικονομικά από την εργασία τους (όπως στην Αυστρία, στην Ιταλία και στην Ολλανδία), παρόλο που ο τρόπος αυτός δεν εφαρμόζεται εύκολα στην τηλεργασία.
2. Όταν η σύμβαση για την τηλεργασία ορίζεται ως σχέση εξαρτημένης εργασίας, τα διάφορα ζητήματα προς διευθέτηση επικεντρώνονται στην ρύθμιση των συνθηκών εργασίας. Ένας μισθωτός τηλεεργαζόμενος με πλήρη εργασιακά δικαιώματα, πολλές φορές, δεν μπορεί να τα ασκήσει εξαιτίας του χώρου εργασίας και της χρήσης των τηλεπικοινωνιών. Οι ελλείψεις ως προς την ρύθμιση της τηλεργασίας αφορούν σε διάφορα ζητήματα όπως στην υποχρέωση του εργοδότη για τα εργατικά ατυχήματα και την υγιεινή και ασφάλεια στους χώρους εργασίας, στον χρόνο εργασίας και δυνατότητα συλλογικής εκπροσώπησης. Σε μερικές χώρες, όπως στο Βέλγιο,

στην Νορβηγία και στην Σουηδία, η νομοθεσία προσπαθεί να δώσει στους εργαζόμενους που δεν παρίστανται στον παραδοσιακό χώρο εργασίας την δυνατότητα να εξασκούν τα εργασιακά τους δικαιώματα.

Ιδιαίτερα προβληματική είναι η εφαρμογή της εργασίας στο σπίτι στους τηλεεργαζόμενους. Ειδικότερα, στις περισσότερες περιπτώσεις αυτής της κατηγορίας η νομοθεσία είναι ανεπαρκής και απαρχαιωμένη, έχοντας συχνά αναπτυχθεί με τέτοιο τρόπο ώστε να καλύπτει πιο κλασικές περιπτώσεις.

3. Συλλογικές διαπραγματεύσεις και τηλεργασία

3.1. Η σημασία της διαπραγμάτευσης

Ο ρόλος της συλλογικής διαπραγμάτευσης στην ρύθμιση της τηλεεργασίας ποικίλλει πολύ από χώρα σε χώρα. Σε πολλές χώρες συμπεριλαμβανομένων και των Βελγίου, Φιλανδίας, Ελλάδας, Λουξεμβούργου, Ολλανδίας και Πορτογαλίας, η τηλεργασία δεν ρυθμίζεται μέσω συλλογικής διαπραγμάτευσης σε κανένα διαπραγματευτικό επίπεδο, παρόλο που σε κάποιες χώρες, κυρίως στην Ολλανδία, τα συνδικάτα προσπάθησαν να συμπεριλάβουν την τηλεργασία στην διαπραγμάτευση. Σε μερικές εταιρείες, η επίτευξη ατομικών συμφωνιών μεταξύ της διοίκησης και των εργαζομένων, είχε σαν αποτέλεσμα μια κάποια ρύθμιση αυτής της νέας μορφής οργάνωσης της εργασίας, μερικές φορές με την παρέμβαση του συμβουλίου εργαζομένων, όχι όμως και την πλήρη ρύθμιση μέσω συλλογικής διαπραγμάτευσης. Στην κατηγορία αυτή μπορεί επίσης να συμπεριληφθεί και η Ισπανία, παρόλο που η διαπραγμάτευση έχει αρχίσει να αναπτύσσεται: σε μερικές εταιρείες, οι διαπραγματεύσεις σχετικά με την εργασία εξ αποστάσεως βρίσκονται σε εξέλιξη, ενώ μία συμφωνία αναφέρεται σαφώς στην τηλεργασία. Σε άλλες χώρες, η τηλεργασία αποτελεί αντικείμενο διαπραγμάτευσης σε επιχειρησιακό επίπεδο, παρόλο που γενικά η πρακτική αυτή αποτελεί ένα σχετικά καινούργιο φαινόμενο. Στις χώρες αυτές ανήκουν η Γαλλία, η Γερμανία, η Ιρλανδία και η Βρετανία, ενώ με κάποια επιφύλαξη μπορούν να συμπεριληφθούν η Αυστρία και η Νορβηγία. Ειδικότερα, στην Νορβηγία οι διαπραγματεύσεις για την τηλεργασία είναι λιγότερο ανεπτυγμένες και στην Αυστρία εκτός από κάποιες επιχειρησιακές συμφωνίες, υπάρχει και μία κλαδική συμφωνία στην βιομηχανία αργού πετρελαίου, στην οποία η εργοδοσία προέβαλε σθεναρή αντίσταση, ενώ για το μέλλον δεν προβλέπονται άλλες κλαδικές συμφωνίες.

Τέλος, σε έναν μικρό αριθμό χωρών, η διαπραγμάτευση για την τηλεργασία φαίνεται περισσότερο ανεπτυγμένη και "σαφής", συνδυάζει δε

επιχειρησιακές συμφωνίες με μία ανερχόμενη ανάπτυξη κλαδικών συμφωνιών. Στην Σουηδία, οι κλαδικές συμφωνίες περιλαμβάνουν μία κοινή υπόδειξη για το εμπόριο και τις υπηρεσίες καθορίζοντας κατευθυντήριες γραμμές για συμφωνίες σε χαμηλότερα επίπεδα. Στην Ιταλία οι επιχειρησιακές συμφωνίες άρχισαν να περιλαμβάνουν την τηλεργασία κατά το 1994, ενώ από το 1996 υπεγράφησαν σχετικές συμφωνίες στο λιανικό εμπόριο και τις τηλεπικοινωνίες. Στην Δανία η τηλεργασία αποκτά ιδιαίτερη σημασία από το 1997, μέσω κλαδικών συμφωνιών στον κρατικό τομέα, στις περιφέρειες και στους δήμους, αλλά και στον τραπεζικό τομέα. Στην βιομηχανία, στο λιανικό εμπόριο και στις υπηρεσίες, πρωτόκολλα που αφορούν στην τηλεργασία περιλαμβάνονται στις συμφωνίες και διάφορες επιτροπές συζητούν για το εν λόγω θέμα. Η Δανία, είναι γενικότερα η χώρα στην οποία η διαπραγμάτευση που αφορά στην τηλεργασία διακρίνεται για την μεγαλύτερη σαφήνιά της. Οι κλαδικές συμφωνίες διαφοροποιούνται στις διάφορες διαστάσεις του θέματος και μεταξύ τους αλλά και σε σχέση με επιχειρησιακές και ατομικές συμφωνίες.

3.2. Θέματα που ρυθμίζονται μέσω διαπραγμάτευσης

Στις περιπτώσεις όπου η τηλεργασία ρυθμίζεται μέσα από συλλογικές συμφωνίες, οι σχετικές προβλέψεις είναι σχετικά όμοιες:

- **Εθελοντική φύση.** Ο εργαζόμενος πρέπει να συμφωνήσει να εργαστεί με τηλεργασία με την θέλησή του και ποτέ μετά από εξαναγκασμό του εργοδότη.
- **Δυνατότητα ανάκλησης.** Τόσο ο εργοδότης όσο και ο εργαζόμενος μπορούν να τερματίσουν την τηλεργασία. Προβλέπεται πάντοτε ρύθμιση για τις διαδικασίες της ανάκλησης, όπως τις προθεσμίες.
- **Η θέση των εργαζομένων.** Οι τηλεεργαζόμενοι διατηρούν το εργασιακό τους καθεστώς σε όλες τις περιπτώσεις. Ως εκ τούτου οι γενικές εργασιακές τους συνθήκες ρυθμίζονται με συλλογική διαπραγμάτευση, παρόλο που κάποια θέματα κανονίζονται με ειδική ρύθμιση.
- **Όχι διακρίσεις.** Οι τηλεεργαζόμενοι δεν επιτρέπεται να υποστούν διάκριση λόγω της ειδικής εργασιακής τους κατάστασης. Για τον λόγο αυτό υπάρχει μερικές φορές σαφής αναφορά σχετικά με την αμοιβή τους και την εργασιακή τους εξέλιξη. Επίσης αναφέρεται συνήθως η δυνατότητα πρόσβασής τους, μέσω των τηλεπικοινωνιών, στα

αρχεία της επιχείρησης ή η δυνατότητα συμμετοχής στα αρμόδια συνδικαλιστικά όργανα.

- **Υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία.** Οι σχετικοί κανόνες που αφορούν στην υγιεινή και ασφάλεια προσαρμόζουν τις υπάρχουσες ρυθμίσεις στην κατάσταση της τηλεργασίας. Γενικά, η υποχρέωση του εργοδότη για την υγιεινή και ασφάλεια επεκτείνεται και στο σπίτι, καθιστώντας αναγκαίο τον σχετικό έλεγχο,
- **Χρόνος εργασίας.** Ο χρόνος εργασίας αφορά κυρίως στον συμφωνημένο χρόνο με τον εργοδότη. Ωστόσο, υπάρχουν συγκεκριμένοι κανόνες που αφορούν στην ευελιξία του χρόνου εργασίας και στον υπολογισμό των υπερωριών. Συμφωνείται επίσης και ένας ορισμένος χρόνος παραμονής στον κανονικό χώρο εργασίας, προκειμένου να εξασφαλίσει κάποιες συναντήσεις με τους τηλεεργαζόμενους, και την διατήρηση της επαφής τους με την εταιρεία.
- **Εξοπλισμός και έξοδα.** Ο εργοδότης συνήθως, παρέχει και διατηρεί τον κατάλληλο εξοπλισμό για την επίτευξη της εργασίας και ανταποκρίνεται σε υπέρογκα έξοδα του σπιτιού που απορρέουν από την τηλεργασία, όπως τηλέφωνο και ηλεκτρικό ρεύμα.
- **Ειδικές κατηγορίες.** Η τηλεργασία αφορά σε αρκετές περιπτώσεις σε ειδικές κατηγορίες εργαζομένων, όπως υψηλής ειδίκευσης τεχνικούς, άτομα με ειδικές ανάγκες, εγκύους και γυναίκες με μικρά παιδιά. Ωστόσο, η τάση αυτή δεν είναι γενικευμένη και μερικές συμφωνίες απορρίπτουν την τηλεργασία ως μέσο συμφιλίωσης καριέρας και οικογένειας, στον βαθμό μάλιστα που μπορεί να δημιουργήσει διακρίσεις σε βάρος των γυναικών.

4. Τηλεεργαζόμενοι και συνδικάτα

Πληροφόρηση σχετικά με την συνδικαλιστική πυκνότητα των τηλεεργαζόμενων δεν υπάρχει. Ωστόσο, μπορεί να υποθέσει κανείς ότι αυτή είναι αρκετά υψηλή στους τηλεεργαζόμενους που καλύπτονται από σχετικές συμβάσεις, διότι είναι εργαζόμενοι μεγάλων επιχειρήσεων, με μόνιμες συμβάσεις και σε πολλές περιπτώσεις συμμετέχουν σε εγχειρήματα που βρίσκονται υπό τον έλεγχο των συνδικάτων. Αντιθέτως, στις περιπτώσεις ατομικών συμφωνιών ή αυτο-απασχόλησης είναι λιγότερες οι περιπτώσεις όπου οι τηλεεργαζόμενοι είναι μέλη κάποιου σωματείου. Η διασπορά και η απομόνωση των τηλεεργαζόμενων δυσκολεύει τη πρόσβαση των συνδικάτων σε αυτούς. Ο παραδοσιακός συνδικαλισμός έχει ιδιαίτερη δυσκολία να

αντιμετωπίσει τις νέες αυτές πραγματικότητες και έχει πλήρη γνώση του κινδύνου να αφήσει απροστάτευτους τους εργαζόμενους στις άτυπες μορφές απασχόλησης. Σε γενικές γραμμές, τα συνδικάτα βλέπουν τον κίνδυνο της εξατομίκευσης και του διαχωρισμού των εργασιακών σχέσεων και των εργασιακών συνθηκών και αναγνωρίζουν την ανάγκη να εξερευνήσουν νέες μορφές επικοινωνίας, οργάνωσης και αντιπροσώπευσης. Στο πλαίσιο αυτό κάποια συνδικάτα έχουν αναλάβει συγκεκριμένες πρωτοβουλίες που αφορούν στους τηλεργαζόμενους:

- Στην Γερμανία, τα συνδικάτα των ταχυδρομείων και των τηλεπικοινωνιών (DPG), το σωματείο των ΜΜΕ (IG Medien) και το σωματείο που εκπροσωπεί το εμπόριο και την βιομηχανία (HBV) από το 1997 έχουν εγκαθιδρύσει από κοινού μία “συμβουλευτική επιτροπή που αφορά στους τηλεργαζόμενους”, On Forte, με υποστήριξη της κυβέρνησης και της εταιρείας Deutsche Telekom. Ο κύριος στόχος είναι να αναλύσουν τις ευκαιρίες και τα επίδικα αντικείμενα της τηλεργασίας, να αναπτύξουν λύσεις και να παρέχουν στους τηλεργαζόμενους νομική βοήθεια, στήριξη και πληροφορίες σχετικά με τα παραδείγματα καλής πρακτικής στον τομέα αυτό, την υγιεινή και την προστασία των εργαζομένων.
- Στην Ιρλανδία, το σωματείο των Επικοινωνιών στοχεύει στις ανάγκες των τηλεργαζόμενων δίνοντας κατευθυντήριες γραμμές για την ίση μεταχείρισή τους και εγκαθιστώντας ένα δίκτυο προσλήψεων τηλεργαζόμενων. Επίσης, το συνδικάτο δέχεται ως μέλη του όλους τους τηλεργαζόμενους (μισθωτούς και αυτο-απασχολούμενους), όπως και οποιοδήποτε απασχολείται σε κάποια από τις υπηρεσίες των επικοινωνιών.
- Στην Ιταλία, οι τρεις βασικές ομοσπονδίες δημιούργησαν το 1998 εσωτερικές δομές με στόχο την οργάνωση και την εκπροσώπηση των εργαζομένων στις άτυπες μορφές απασχόλησης. Η Cgil δημιούργησε τις Νέες Εργασιακές Ταυτότητες, η Cisl το Σωματείο των Εργαζομένων με Άτυπη και Προσωρινή Απασχόληση, ενώ η Uil σκοπεύει να διευρύνει την δράση των Επιτροπών της για την Απασχόληση και στους εργαζόμενους με άτυπες μορφές απασχόλησης. Επιπλέον, η Cisl θα δημιουργήσει στο μέλλον ένα σωματείο ειδικά για τους μη-ανεξάρτητους τηλεργαζόμενους.

5. Οι απόψεις των κοινωνικών συνομιλητών

Η τηλεργασία δεν εμφανίζεται ακόμη στις άμεσες προτεραιότητες της ατζέντας των κοινωνικών συνομιλητών. Παρόλο που σε μερικές περιπτώσεις οι θέσεις των κοινωνικών συνομιλητών είναι πιο ξεκάθαρες από των άλλων, σε καμία περίπτωση δεν έχει καταγραφεί ότι η τηλεργασία αποτελεί αντικείμενο υψηλής και άμεσης προτεραιότητας.

5.1. Οι θέσεις των συνδικάτων

Γενικά, τα συνδικάτα αντιμετωπίζουν την τηλεργασία με αμφιλεγόμενο τρόπο, αντανακλώντας και τις νέες ευκαιρίες αλλά και το ρίσκο που υπάρχει σε αυτή την μορφή απασχόλησης. Στην Δανία, την Ολλανδία και την Σουηδία έχει καταγραφεί μία σαφής εξέλιξη στις θέσεις των συνδικάτων: ενώ στο παρελθόν υπήρχε έντονη αντίσταση διότι η τηλεργασία συνδεόταν με την παραδοσιακή κατ' οίκον εργασία -χειρωνακτική, χαμηλά αμειβόμενη και χωρίς σταθερές εργασιακές συνθήκες- η αντιμετώπιση έχει αλλάξει αρκετά και κυμαίνεται από ουδέτερη έως και θετική, αν και με επιφυλάξεις.

Τα συνδικάτα δέχονται πλέον, ότι η τηλεργασία δημιουργεί ευνοϊκές προσδοκίες για αρκετούς εργαζόμενους, οι οποίοι είτε θέλουν ένα διαφορετικό εργασιακό περιβάλλον είτε μία νέα ισορροπία ανάμεσα στον χρόνο εργασίας και στον ελεύθερο χρόνο τους. Ωστόσο, τα συνδικάτα έχουν γνώση και των κινδύνων: αντίθετα στην γενικώς αισιόδοξη άποψη που προσεγγίζει την τηλεργασία ως έναν τρόπο για την δημιουργία θέσεων απασχόλησης, τα συνδικάτα ανησυχούν για την αυξημένη αστάθεια των εργασιακών συνθηκών που προκύπτουν από την "εξωτερίκευση της εργασίας". Ένα κοινό συνδικαλιστικό αίτημα, είναι η αποφυγή της οποιασδήποτε υποχρεωτικής μεταφοράς των τηλεεργαζόμενων σε καθεστώς αυτο-απασχόλησης. Για τους μισθωτούς τηλεεργαζόμενους, τα αιτήματα των συνδικάτων συμπίπτουν σε μεγάλο βαθμό με τις προαναφερόμενες προβλέψεις που υπάρχουν στις συλλογικές συμφωνίες: η διασφάλιση ότι η τηλεργασία είναι εθελούσια και ανακλητή, ότι οι τηλεεργαζόμενοι έχουν ίσα δικαιώματα και ευκαιρίες με τους άλλους εργαζόμενους και ότι η εργατική νομοθεσία θα προσαρμόζεται στην κατάσταση της τηλεργασίας.

Γενικά, όλα τα συνδικάτα συμφωνούν ότι η τηλεργασία θα πρέπει να ρυθμίζεται εκτενέστερα, παρόλο που υπάρχουν διαφορές σε ότι αφορά τον τρόπο με τον οποίο θα συνδυαστούν η νομοθεσία και η συλλογική διαπραγμάτευση. Οι διαφορές αυτές προκύπτουν εν μέρει από τις διαφορές των εθνικών κανονιστικών πλαισίων, ενώ σε πολλές περιπτώσεις δημιουργούνται και λόγω των διαφορών που υπάρχουν μεταξύ των

συνδικάτων της ίδιας χώρας. Μερικά συνδικάτα δίνουν προτεραιότητα στην νομοθεσία με σκοπό να αποφύγουν την περίπτωση μη αναγνώρισης εξαρτημένης εργασίας, να ρυθμίσουν βασικές πλευρές της τηλεργασίας και να επιτρέψουν την επέκταση της ισχύουσας εργατικής νομοθεσίας και στην τηλεργασία. Άλλα πάλι συνδικάτα έχουν την άποψη ότι η τηλεργασία δεν είναι ακόμη αρκετά ανεπτυγμένη ώστε να ρυθμιστεί νομοθετικά και είναι υπέρ της αντιμετώπισής της μέσα από την καθημερινή πρακτική. Στις περιπτώσεις αυτές, προωθούν την συλλογική διαπραγμάτευση σε κλαδικό και επιχειρησιακό επίπεδο, χωρίς να απορρίπτουν, στις περιπτώσεις που η τηλεργασία είναι περισσότερο εκτεταμένη, και την υιοθέτηση γενικότερων μέτρων είτε μέσα από πολυκλαδικές συμφωνίες είτε μέσα από την νομοθεσία.

Πρόσφατα σε ευρωπαϊκό επίπεδο η Ευρωπαϊκή Συνδικαλιστική Ομοσπονδία (ETUC) έχει αναπτύξει μία γενική και θεμελιωμένη θέση απέναντι στην τηλεργασία, αναγνωρίζοντας βέβαια τα προβλήματα που μπορεί να προκύψουν. Σε ένα πρόσφατο έγγραφο που αφορά σε 25 σημεία σχετικά με τις εργασιακές σχέσεις στην "κοινωνία των πληροφοριών", η ETUC επισημαίνει ότι "η τηλεργασία δεν θα πρέπει ούτε να απορριφθεί αλλά ούτε και να εκθιασθεί. Το βασικότερο ερώτημα αφορά στον τρόπο οργάνωσής της".

5.2. Οι θέσεις των εργοδοτών

Η θέση των εργοδοτικών οργανώσεων είναι λιγότερο σαφής από αυτή των συνδικάτων, διότι στο σύνολο τους αντιμετωπίζουν την οργάνωση της εργασίας σαν ένα ζήτημα που αφορά αποκλειστικά και μόνον τις εταιρείες. Ωστόσο, οι εργοδοτικές οργανώσεις τείνουν να κρατήσουν μια θετική στάση σε ότι αφορά την τηλεργασία: κατά κύριο λόγο αισθάνονται ότι αυτή επιτρέπει μία πιο ευέλικτη οργάνωση της εργασίας, ότι μειώνει το κόστος και δημιουργεί ευνοϊκές προσδοκίες μεταξύ των εργαζομένων. Πολλές βέβαια χώρες αναφέρουν ότι η στάση αυτή δεν συμπίπτει πάντοτε με εκείνη των διοικητικών στελεχών μιας επιχείρησης, οι οποίοι συχνά είναι απρόθυμοι να αλλάξουν τα υπάρχοντα μοντέλα διοίκησης και οργάνωσης της εργασίας και πάνω απ' όλα να χάσουν τον απόλυτο και άμεσο έλεγχο επί αυτής.

Όσον αφορά την ρύθμιση αυτής της μορφής απασχόλησης η θέση των εργοδοτικών οργανώσεων είναι συνήθως σαφής: δεν θεωρούν αναγκαίο ότι θα πρέπει να υπάρξει συγκεκριμένη ρύθμιση για την τηλεργασία, ενώ στην περίπτωση που υπάρχει ρύθμιση προτιμούν την συλλογική διαπραγμάτευση από την νομοθεσία.

5.3. Κοινές προσεγγίσεις

Παρόλο που οι απόψεις των συνδικάτων και των εργοδοτικών οργανώσεων συχνά διαφέρουν, σε μερικές χώρες υπάρχει κάποιος βαθμός συμφωνίας ως προς την ρύθμιση της τηλεργασίας. Στην Πορτογαλία, το τριμερές "Στρατηγικό Κοινωνικό Σύμφωνο" (1996-9) διακηρύσσει ότι η τηλεργασία μπορεί να οδηγήσει σε αστάθεια εάν δεν ρυθμιστεί όπως πρέπει. Στο πλαίσιο αυτό, η κυβέρνηση αποφάσισε να ξεκινήσει διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς συνομιλητές με σκοπό την προώθηση ενός νέου νομοθετικού πλαισίου για την τηλεργασία. Στην Ολλανδία, η τριμερής Κοινωνική και Οικονομική Επιτροπή επισήμανε πρόσφατα ότι η προστασία των τηλεργαζόμενων θα πρέπει να είναι ανάλογη με αυτή των παραδοσιακών εργαζόμενων. Η επιτροπή αντιμετωπίζει επίσης με θετικό πνεύμα τις ευκαιρίες για αυτο-απασχόληση που δημιουργεί η τηλεργασία, επισημαίνοντας ωστόσο ότι δεν θα πρέπει να υποτιμηθεί το προστατευτικό πλαίσιο που ορίζει η εργατική νομοθεσία και η νομοθεσία για την κοινωνική ασφάλιση. Στην Ελλάδα οι κοινωνικοί συνομιλητές αντιμετωπίζουν θετικά την προσπάθεια ρύθμισης των "άτυπων μορφών απασχόλησης" μέσω του νέου νόμου Ν.2639/1998 για τις εργασιακές σχέσεις, παρόλο που εκφράζονται διαφορετικές απόψεις σχετικά με πολλές από τις πτυχές του νέου νόμου. Στην Νορβηγία μία "κοινή διακήρυξη για την τηλεργασία" περιλαμβάνεται στην τελευταία αναθεώρηση της "Βασικής Συμφωνίας" μεταξύ της εργοδοτικής οργάνωσης NHO και του συνδικάτου LO (1998-2001).

Οι δύο οργανώσεις συμφωνούν ότι υπάρχουν αρκετά προβλήματα που συνδέονται με την τηλεργασία και δεσμεύονται να ελέγχουν από κοντά την μελλοντική ανάπτυξη αυτής της νέας μορφής απασχόλησης μέσα από σχετικές μελέτες και διάλογο. Μία κοινή επιτροπή θα αναλάβει να εξετάσει το ζήτημα και να προτείνει τις απαραίτητες αλλαγές στην υπάρχουσα νομοθεσία και στις συλλογικές συμφωνίες. [20]

7. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

7.1. ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η χώρα μας έχει το μεγαλύτερο ποσοστό αυτο-απασχόλησης και μικρο-επιχειρηματικότητας σε όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση, έτσι όπως τουλάχιστον μας δείχνουν τα διαθέσιμα σε εμάς στοιχεία (Ελλάδα 34%, Πορτογαλία 26%, Ιταλία 25%, Βέλγιο 15%, Φιλανδία 14%, Ενωμένο Βασίλειο 13%, Γερμανία 9%). Η αυτο-απασχόληση υποχρεώνει, σε μεγάλο βαθμό, τον αυτο-απασχολούμενο να αλλάξει συχνά τόσο το αντικείμενο εργασίας όσο και χρόνο, χώρο και πολλές φορές συνεργάτες. Οι αυτο-απασχολούμενοι δημιουργούν αρκετά συχνά δίκτυα, τα οποία λειτουργούν συμπληρωματικά, και βοηθούν τα μέλη τους να αναλαμβάνουν και να ολοκληρώνουν μεγάλα - για τις δυνατότητες του κάθε ενός ξεχωριστά- έργα. Δημιουργούνται ή μπορούν να δημιουργηθούν μορφές οργάνωσης, άτυπες ή και τυπικές (συνεταιριστικές), που από την μια εξασφαλίζουν την αυτοτέλεια του κάθε ξεχωριστού παραγωγού-μικροεπιχειρηματία, ενώ από την άλλη επιτρέπουν την από κοινού λειτουργία τους σε συγκεκριμένα -αλλά διαφορετικά κάθε φορά τόσο από την άποψη των συμμετεχόντων όσο και από την άποψη του αντικειμένου- έργα.

Αυτές είναι μορφές λειτουργίας, που ονομάζουμε «εξατομικευμένη συνέργια». Το ερώτημα που προκύπτει είναι: μπορούν αυτές οι μορφές οργάνωσης και εργασίας, που έτσι ή αλλιώς υπάρχουν και που από ότι φαίνεται παίζουν σημαντικό ρόλο στις τοπικές οικονομίες αλλά και στην εθνική οικονομία, να υποβοηθηθούν, να ενισχυθούν, να λειτουργήσουν πιο αποδοτικά; Αν πρόκειται να υπάρξει, ένα «ελληνικό μοντέλο» τηλεργασίας, αυτό πρέπει να στηριχθεί:

- στην ισχυρή ιστορική παράδοση της αυτο-απασχόλησης και μικρο-επιχειρηματικότητας,
- στην εξίσου ισχυρή παράδοση, δικτύωσης και συνεργατικότητας, και να υποστηριχθεί από συγκεκριμένες δομές παροχής τεχνικής στήριξης και ανάπτυξης της επιχειρηματικότητας.

Οι όποιες εφαρμογές της τηλεργασίας, θα πρέπει -κυρίως- να υποστηρίξουν αυτό το μοντέλο, άρα θα πρέπει να είναι φιλικές στον τελικό

χρήστη. Ταυτόχρονα, και προκειμένου να έχει ο κάθε ένας πρόσβαση στην χρήση αυτών των εφαρμογών, πρέπει να αναπτυχθούν τοπικοί μηχανισμοί πρόσβασης στις εφαρμογές (τηλεματικά ή τηλεοικοτεχνικά κέντρα), ενώ τέλος οι τηλεργαζόμενοι θα πρέπει να υποστηρίζονται από συγκεκριμένες δομές στήριξης και ανάπτυξης της επιχειρηματικότητας και εκπαίδευσης. [16]

7.2. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

1. Να δοθούν κίνητρα ενθάρρυνσης άσκησης της Τηλεργασίας:
 - Εθνικό Ταμείο για την Τηλεργασία
Θα χρησιμοποιείται για τη χρηματοδότηση έργων σχετικά με την τηλεργασία από την πλευρά των γραφείων και για τη διοχέτευση των συναφών πληροφοριών. Θα χρηματοδοτείται εν μέρει από το αρμόδιο υπουργείο και εν μέρει από χρηματοδοτήσεις σε τοπικό επίπεδο.
 - Ειδική Επιτροπή στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων
Τρεις κύριες αρμοδιότητες :
 - Αξιολόγηση και επιλογή έργων για τη δοκιμή, μετατροπή και διάχυση της τηλεργασίας.
 - Μελέτη του αντίκτυπου της τηλεργασίας από πλευράς οικονομικής απόδοσης και κοινωνικής αποδοχής.
 - Άσκηση συμβουλευτικού ρόλου στην καθοδήγηση και υποστήριξη διαφόρων συναφών αντικειμένων και πληροφόρηση για τις πρωτοβουλίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην ενθάρρυνση της άσκησης της τηλεργασίας. [21]
2. Να ορισθούν κατευθυντήριες γραμμές που θα διέπουν την εφαρμογή της τηλεργασίας χωρίς να παρεμποδίζουν την ανάπτυξή της. Βάσει των διαφόρων πρακτικών που έχουν εφαρμοσθεί έως σήμερα για να προσαρμοσθεί το πλαίσιο εργασίας (κυρίως πρακτικές που προέκυψαν από συλλογικές διαπραγματεύσεις) να επιβληθεί ένας κατάλογος γενικών αρχών που πρέπει να διέπουν την εφαρμογή:
 - Εθελοντική βάση.
 - Δικαίωμα επιστροφής.
 - Εγγύηση όσον αφορά τη διατήρηση του καθεστώτος του μισθωτού.

- Εξασφάλιση της ίσης μεταχείρισης.
 - Πληροφορίες που πρέπει να παρέχονται στον τηλεεργαζόμενο.
 - Ανάλυση εξόδων από τον εργοδότη.
 - Εξασφάλιση της παροχής κατάλληλης κατάρτισης.
 - Προστασία στον τομέα της υγείας και της ασφάλειας.
 - Χρόνος εργασίας.
 - Προστασία της ιδιωτικής ζωής και των προσωπικών δεδομένων.
 - Διατήρηση επαφής με την επιχείρηση.
 - Τα συλλογικά δικαιώματα των τηλεεργαζομένων και η πρόσβαση στην τηλεεργασία. [29]
3. Η διατύπωση κριτηρίων για τη διάκριση ανάμεσα στην εξαρτημένη και την ανεξάρτητη εργασία. Τα κριτήρια αυτά είναι οι διάφοροι τρόποι εξαρτήσεως των εργαζομένων από εκείνον προς τον οποίο παρέχουν την εργασία τους και είναι κυρίως:
- η οικονομική εξάρτηση του εργαζομένου, που καθορίζεται από την οικονομική εκμετάλλευσή του από εκείνον προς τον οποίο παρέχεται η εργασία κατά τρόπο ώστε ο εργαζόμενος να πορίζεται από την εργασία του το σύνολο ή έστω το πιο σημαντικό μέρος από τα μέσα συντήρησής του και παράλληλα η εργασία του αυτή απορροφά ολόκληρο το χρόνο απασχόλησής του ενώ ταυτόχρονα δεν διαθέτει κατά την αξιοποίηση της εργασίας κεφάλαια και δυνατότητα χρησιμοποίησεως για λογαριασμό του της εργασίας τρίτων και να μη μπορεί να οργανώσει με δικό του κίνδυνο τη δραστηριότητά του,
 - η νομική εξάρτηση του εργαζομένου, η οποία εκδηλώνεται με εξουσία που ασκεί το άλλο πρόσωπο κάτω από τις διαταγές, τη διεύθυνση και την επίβλεψη του οποίου ασκείται η εργασία κατά τρόπο ώστε να δημιουργείται μεταξύ τους μία έννομη σχέση που να ιδρύει και για τον ένα (εργοδότη) το δικαίωμα να ελέγχει τον άλλο (εργαζόμενο) και να του δίνει διαταγές ή οδηγίες σχετικά με την οργάνωση της δουλειάς ή την αξιοποίηση του χρόνου και για τον τελευταίο την υποχρέωση να υπακούει σε αυτές,
 - η προσωπική εξάρτηση του εργαζομένου, η οποία είναι σε τέτοιο βαθμό που να δεσμεύει την προσωπικότητά του και να δικαιολογεί την ειδική προστασία του, η οποία υπάρχει όταν αυτός θέτει ολόκληρη την εργασιακή του δύναμη στη διάθεση κάποιου άλλου, και να μπορεί να τη χρησιμοποιεί κατά τη θέλησή του για τους δικούς του

σκοπούς καθορίζοντας μονομερώς τους όρους και τις συνθήκες εργασίας και αξιοποιώντας ελεύθερα το αποτέλεσμά της. Ειδικότερα, του παρέχονται εξουσίες όπως ο καθορισμός του τόπου, του χρόνου, του τρόπου και οργάνωσης της δουλειάς και ο έλεγχος εκτέλεσης των οδηγιών. [30]

ΠΗΓΕΣ

- [1]-<http://www.dimitra.gr/remote/old/telework.htm>
- [2]-<http://pi-schools.gr/sxoleia/56gymn-ath/ergasies/telework.htm>
- [3]-http://w3.westnet.gr/daring/teteworking/tilergasia_orismoj_morfes.htm
- [4]-<http://www.teleworking.gr/oldsite/plir.htm>
- [5]-http://go-online.gr/ebusiness/specials/article.html?article_id=371
- [6]-http://w3.westnet.gr/daring/teteworking/tilergasia_ofeli.htm
- [7]-http://w3.westnet.gr/daring/teteworking/tilergasia_efarmoges.htm
- [8]-http://w3.westnet.gr/daring/teteworking/tilergasia_eksoplismos.htm
- [9]-http://w3.westnet.gr/daring/teteworking/tilergasia_thesmiko_plaisio.htm
- [10]-http://w3.westnet.gr/daring/teteworking/tilergasia_xarakteristika.htm
- [11]-http://w3.westnet.gr/daring/teteworking/tilergasia_epiptosis.htm
- [12]-<http://www.disabled.gr/gr-arts/26telerg.html>
- [13]-<http://www.disabled.gr/gr-arts/26telerg05.html>
- [14]-<http://www.disabled.gr/gr-arts/26telerg06.html>
- [15]-<http://www.disabled.gr/gr-arts/26telerg07.html>
- [16]-<http://www.disabled.gr/gr-arts/26telerg03.html>
- [17]-<http://www.disabled.gr/gr-arts/26telerg01.html>
- [18]-<http://www.government.gr/info/plaisio/6.html>
- [19]-http://go-online.gr/ebusiness/specials/article.html?article_id=372
- [20]-<http://www.inegsee.gr/enimerwsi-45-doc2.htm>
- [21]-<http://www.teleworking2000.com/Documents/Presentation8esmiko%20plaisio.ppt>
- [22]-<http://www.teleworking2000.com/Documents/presentation-thlergasia.ppt>
- [23]-<http://www.inegsee.gr/enimerwsi-37-doc3parart.htm>
- [24]-<http://www.inegsee.gr/enimerwsi-43-doc4.htm>

- [25]-<http://medlab.cs.uoi.gr/RISE/RISEoffice/ISexamples.htm>
- [26]-http://www.masterkek.gr/adapt_main_study.html
- [27]-Κουκιάδης Ιωάννης, Τηλεργασία. Νέες μορφές Οργάνωσης της Επιχείρησης, ΔΕΕ 1/1996
- [28]-Ληξουριώτης Δημ. Ιωάννης, Νέες τεχνολογίες, ευέλικτες μορφές απασχόλησης (flexibility) και τηλεργασία (teleworking), Μάθημα 6 Μαΐου 1998
- [29]- Νομοθέτημα: ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ-ΓΡΑΠΤΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ
Αριθμός: 1012
Έτος: 2001
Εκδότης: Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, Garriga Polledo Salvador
- [30]- ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΠΟΦΑΣΗΣ
Δικαστήριο: ΜΟΝΟΜΕΛΕΣ ΠΡΩΤΟΔΙΚΕΙΟ
Τόπος: Αθήνα
Αριθ. Απόφασης: 1449
Έτος: 1997