



2022

ΕΛ.ΜΕ.ΠΑ

Ελληνικό Μεσογειακό Πανεπιστήμιο

Δ.Π.Μ.Σ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΓΙΑ ΜΗΧΑΝΙΚΟΥΣ

ΤΜΗΜΑ ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Τίτλος ΕΛΛΗΝΙΚΑ

Οι επιπτώσεις της εξ αποστάσεως εργασίας στους εργαζόμενους στον τομέα της πληροφορικής με την έλευση της πανδημίας Covid-19.

Τίτλος ΑΓΓΛΙΚΑ

The effects of distance working on IT workers with the onset of the Covid-19 pandemic.

Μεταπτυχιακή Φοιτήτρια

Σαβέτα Γκερβιόλα

A.M 113

Επιβλέπων Καθηγητής

Δρ. Καθαράκης Μιχάλης

Ηράκλειο Κρήτης Φεβρουάριος 2022.

Ευχαριστίες

Με την ολοκλήρωση της μεταπτυχιακής εργασίας μου, θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τον επιβλέποντα καθηγητή μου, Δρ. Καθαράκη Μιχάλη, για την επιστημονική καθοδήγηση, τη συμπαράσταση αλλά και την κατανόηση και υπομονή απέναντι στη μη σταθερή ροή της ερευνητικής διαδικασίας λόγω των ιδιαίτερων απαιτήσεων της οικογενειακής καθημερινότητάς μου. Με καθοδήγησε, με συμβούλευσε και με υποστήριξε με μεγάλο ζήλο και θέρμη.

Ιδιαίτερα θα ήθελα να ευχαριστήσω την οικογένειά μου. Στη διάρκεια εκπόνησης της εργασίας γεννήθηκε και το τέταρτο μέλος της οικογένειάς μου. Ο χρόνος που αφιέρωνε ο σύζυγός μου στα δυο μας παιδιά, στη Νεφέλη και τον Παύλο, ήταν καθοριστικός για να οδηγηθώ στο τέλος αυτής της διαδρομής με τη βοήθειά του.

Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω την αδερφή μου, Τζανίνα Σαβέτα, αλλά και την αδελφική μου φίλη, Ρούλα Αυγουστάκη, που είναι πάντα δίπλα μου. Εκτός από τις γνώσεις τους, με ενθάρρυναν όλο αυτό το διάστημα και μου υπενθύμιζαν τη χαρά της δημιουργικότητας, ειδικά σε στιγμές που οι δυσκολίες της καθημερινότητας με οδηγούσαν στην επιλογή της παραίτησης της προσπάθειας.

Copyright© Σαβέτα Γκερτβιόλα, 2021.

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Η έγκριση της πτυχιακής εργασίας από το πρόγραμμα δεν υποδηλώνει απαραίτητως και αποδοχή των απόψεων του συγγραφέα εκ μέρους του Τμήματος.

Περίληψη

Σκοπός της παρούσας εργασίας, που εκπονήθηκε στο πλαίσιο του μεταπτυχιακού προγράμματος “MBA για μηχανικούς” του Ελληνικού Μεσογειακού Πανεπιστημίου, είναι η διερεύνηση και διαπίστωση των επιπτώσεων της εξ αποστάσεως εργασίας στους εργαζόμενους στον τομέα της πληροφορικής με την έλευση της πανδημίας Covid-19. Ο όρος «τηλεργασία» εισέβαλε αίφνης στην καθημερινότητά μας και θέσπισε νέους κανόνες στον εργασιακό τομέα.

Η παρούσα διπλωματική εργασία αποσκοπεί στην εξαγωγή ασφαλών συμπερασμάτων με αυτοσκοπό τη βελτιστοποίηση των επιπτώσεων που αντανακλώνται στους εργαζόμενους.

Στόχος της έρευνας είναι να προσδιοριστεί κατά πόσο οι πρωτόγνωρες αυτές συνθήκες επηρέασαν τη σχέση εργασίας- τηλεργασίας. Επιδιώκεται να εντοπιστούν εκείνες οι παραμέτροι οι οποίες δυσχεραίνουν την κατάσταση και να διερευνηθεί το ποσοστό θετικής πρόθεσης των εργαζόμενων στην καθιέρωση αυτής της νέας μορφής εργασίας.

- Κατά πόσο αλλάζει ο κορονοϊός τη σχέση εργασίας - τηλεργασίας.
- Ποιες είναι οι τυχόν συνέπειες και τα προβλήματα που δημιουργεί η εξ αποστάσεως εργασία όσον αφορά: την καταπάτηση των εργασιακών δικαιωμάτων και των ψυχολογικών επιπτώσεων στους εργαζόμενους.
- Πώς οι μορφωτικές και κοινωνικές ανισότητες επηρέασαν την απόδοση των εργαζομένων και σε ποιο βαθμό.
- Πόσο θετικοί είναι οι εργαζόμενοι στην εισαγωγή της εξ αποστάσεως εργασίας και μετά κορονοϊού εποχής.

Για την εργασία χρησιμοποιήθηκε η ποιοτική έρευνα μέσω ερωτηματολογίων που περιείχε ερωτήσεις κλειστού τύπου. Επιπλέον, είχε προβλεφθεί και η δυνατότητα ελεύθερου σχολίου για να συγκεντρωθούν από τους ερωτηθέντες σημαντικές παρατηρήσεις που ενδεχομένως δεν είχαν προβλεφθεί στο στάδιο της κατάρτισης του ερωτηματολογίου. Η προσέγγιση των συμμετεχόντων έγινε μέσω email και από πλατφόρμες μέσων κοινωνικής δικτύωσης, με δειγματοληψία χιονόμπαλας για την επέκταση της διαδικασίας προσέγγισης. Ελήφθησαν συνολικά 173 απαντήσεις.

Τα αποτελέσματα των ερωτηματολογίων δείχνουν πως οι εργαζόμενοι αισθάνονται πιο ασφαλείς με την τηλεργασία και, παρόλο που δεν ήταν προφανές και αναμενόμενο, σημειώθηκε αύξηση της αποδοτικότητάς τους. Η μεγαλύτερη δυσκολία που κλήθηκε να αντιμετωπίσει ο εργαζόμενος, είναι η απουσία σαφών ορίων σε συνδυασμό με την παραμονή στους ίδιους χώρους. Η απόδοσή τους επηρεάζεται κυρίως από την ύπαρξη παιδιών στο σπίτι, και από την ιεράρχηση στον επαγγελματικό τομέα. Εντυπωσιακά θετική ήταν η πρόθεση καθιέρωσης της τηλεργασίας κυρίως από εκείνους που είχαν πρότερη εμπειρία, ενώ ανέλπιστα θετική ήταν η πρόθεση εκείνων που δεν ήταν συνηθισμένοι σε τέτοιου είδους εργασία, όπως προκύπτει από το τελευταίο ερευνητικό ερώτημα.

Τα συμπεράσματα της εργασίας οδηγούν στη διαπίστωση ότι υπάρχει η τάση η τηλεργασία να καθιερωθεί και ότι η μετά Covid-19 εποχή θα έχει αλλάξει ριζικά τη ζωή των εργαζομένων και τη σύσταση των επιχειρήσεων.

Abstract

The purpose of this paper, which was prepared in the framework of the postgraduate program "MBA for Engineers", of the Hellenic Mediterranean University, is to investigate and determine the effects of distance working on IT workers with the onset of the Covid-19 pandemic. The term teleworking has entered our daily lives for good and has introduced new rules in the field of work.

With this dissertation we aim to draw safe conclusions that will lead us to optimization of the impact reflected on employees.

The aim of the research is to determine whether these unprecedented conditions affected the employment-teleworking relationship. To identify those parameters that complicate the situation and to give an answer to what is the percentage of positive intention of the employees in the introduction of this new form of work.

- To what extent does covid change the employment-teleworking relationship.
- What are the possible consequences and problems of distance working in terms of: the violation of labor rights and the psychological impact on employees.
- How educational and social inequalities affected employee performance and to what extent.
- How positive are the workers in the introduction of distance working and after the coronavirus era.

For the thesis, qualitative research was used through questionnaires containing closed-ended questions. In addition, the possibility of free comment was provided in order to collect from the respondents important remarks that may not have been provided in the questionnaire. Participants were approached via email and social media platforms, with snowball sampling to extend the reach process. A total of 173 responses were received.

The results of our questionnaires show that employees feel safer with teleworking and although it was not obvious and expected, we have an increase in their efficiency. The biggest difficulty that the employee was faced with is the absence of clear boundaries in combination with staying in the same places. Their performance is mainly influenced by the presence of children at home, and by the hierarchy in the professional field. Impressive positive intention to introduce teleworking mainly by those who had previous experience and unexpected positive intention by those who were not accustomed to this type of work we find in our latest research question.

The findings lead to the belief that teleworking has come to stay and that the post-Covid-19 era will have radically changed workers' lives and business start-ups.

Πίνακας περιεχομένων

Ευχαριστίες	2
Περίληψη	4
Abstract	5
1. Τηλεργασία	9
1.1.Μορφές τηλεργασίας	9
2. Τηλεργασία στην ΕΕ πριν και μετά τον COVID-19: που ήμασταν και που κατευθυνόμαστε.	11
2.1.Ποιοι εργαζόμενοι δούλευαν ήδη με τηλεργασία στην ΕΕ πριν από την πανδημία COVID-19;	11
2.2.Πού ήταν πιο διαδεδομένη η τηλεργασία πριν την πανδημία και γιατί;	12
2.3.Πως διαμορφώνεται η τηλεργασία από την πανδημία και μετά	14
2.4.SWOT Analysis	17
3. Τηλεργασία στην Ελλάδα	19
4. Η έρευνα	24
4.1.Μέθοδοι - Συμμετέχοντες και διαδικασία	24
4.2.Παρουσίαση αποτελεσμάτων	25
5. Συμπεράσματα	41
5.1.Αλλάζει ο κορονοϊός τη σχέση εργασίας - τηλεργασίας και πόσο;	41
5.2.Ποιες είναι οι τυχόν συνέπειες και τα προβλήματα που δημιουργεί η εξ αποστάσεως εργασία όσον αφορά: την καταπάτηση των εργασιακών δικαιωμάτων και των ψυχολογικών επιπτώσεων στους εργαζόμενους;	42
5.3.Πώς οι μορφωτικές και κοινωνικές ανισότητες επηρέασαν την απόδοση των εργαζομένων στη δουλειά και σε ποιο βαθμό;	44
5.4.Πόσο θετικοί είναι η εργαζόμενοι στην εισαγωγή της εξ αποστάσεως εργασίας και μετά κορονοϊού εποχής;	46
5.5.Άλλα συμπεράσματα	49
6. Προτάσεις	50
Βιβλιογραφία	51
Bibliography	51
Παράρτημα	53

Πίνακας εικόνων

Εικόνα 1: Συχνότητα της τηλεργασίας ανά κλάδο στις χώρες της Ε.Ε.-27(2018) % των απασχολούμενων συνήθως ή ορισμένες φορές με τηλεργασία	12
Εικόνα 2: (%) των απασχολούμενων με τηλεργασία ως ποσοστό της συνολικής απασχόλησης Ε.Ε.-28 (2009 και 2019)	13
Εικόνα 3: Μεταβολή της τηλεργασίας από το 1992 έως και λίγο πριν ξεσπάσει η πανδημία Covid-19	14
Εικόνα 4: Μεταβολή της τηλεργασίας με το ξέσπασμα της πανδημίας Covid-19	15
Εικόνα 5: Εξ αποστάσεως εργασία με την καθιέρωση του πρώτου lockdown	16
Εικόνα 6: Σύγκριση τηλεργασίας χωρών σε όλα τα lockdowns	17
Εικόνα 7: Ανάλυση SWOT της τηλεργασίας	18
Εικόνα 8: Νέες θέσεις μισθωτής εργασίας, 2014-2020	20
Εικόνα 9: Κύριες επιπτώσεις της πανδημίας στην αγορά εργασίας	21
Εικόνα 10: Επίπτωση της πανδημίας στην εργασία από το σπίτι ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας ⁷	21
Εικόνα 11: Κύριες επιπτώσεις της πανδημίας στην αγορά εργασίας ⁷	22
Εικόνα 12: Επίπτωση της πανδημίας στην εργασία από το σπίτι ανά τομέα οικονομικής δραστηριότητας ⁷	22
Εικόνα 13: (%) των εργαζομένων που εν δυνάμει μπορούν να απασχοληθούν με τηλεργασία στην Ε.Ε.-27	23
Εικόνα 14: Ηλικία - 173 απαντήσεις	25
Εικόνα 15: Φύλο - 173 απαντήσεις	25
Εικόνα 16: Περιφερειακή ενότητα στην οποία μένετε - 173 απαντήσεις	26
Εικόνα 17: Μορφωτικό επίπεδο - 173 απαντήσεις	27
Εικόνα 18: Σύνθεση νοικοκυριού - 172 απαντήσεις	27
Εικόνα 19: Αριθμός εργαζομένων στην επιχείρηση - 172 απαντήσεις	28
Εικόνα 20: Ποια είναι τα πρώτα μέτρα που πήρε η εταιρεία σας για τον περιορισμό των επιπτώσεων της πανδημίας; - 173 απαντήσεις	28
Εικόνα 21: Πόσο αποτελεσματικά θα λέγατε ότι είναι τα μέτρα που έχει λάβει η εταιρεία σε σχέση με την ανάσχεση των επιπτώσεων από την πανδημία; - 171 απαντήσεις	29
Εικόνα 22: Πόσο ασφαλείς υγειονομικά αισθάνεστε όταν εργάζεστε στο γραφείο αυτή την περίοδο; - 166 απαντήσεις	30
Εικόνα 23: Πόσο ασφαλείς υγειονομικά αισθάνεστε όταν εργάζεστε στο σπίτι αυτή την περίοδο; - 168 απαντήσεις	30
Εικόνα 24: Σας προσέφερε η εταιρεία σας τεχνολογική υποδομή; - 172 απαντήσεις	31
Εικόνα 25: Έχετε ξαναδουλέψει από απόσταση; - 171 απαντήσεις	31
Εικόνα 26: Πώς πιστεύετε ότι η εξ αποστάσεως εργασία έχει επηρεάσει την αποδοτικότητα σας; - 170 απαντήσεις	32
Εικόνα 27: Κατά τη διάρκεια αυτής της διαδικασίας, καταφέρατε να εξισορροπήσετε τη δουλειά σας με τις άλλες ευθύνες σας στο σπίτι; - 172 απαντήσεις	32
Εικόνα 28: Τι είναι αυτό που σας δυσκολεύει περισσότερο δουλεύοντας από το σπίτι; - 167 απαντήσεις	33
Εικόνα 29: Πως βιώνετε την παραμονή σας στο σπίτι; - 173 απαντήσεις	34
Εικόνα 30: Αν θεωρείτε ότι δεν μπορείτε να κάνετε την δουλειά σας εξίσου καλά από το σπίτι, πού πιστεύετε ότι οφείλεται; - 119 απαντήσεις	35

Εικόνα 31: Πώς έχει επηρεάσει η εξ αποστάσεως εργασία τη συνεργασία με τους συναδέλφους σας; - 171 απαντήσεις	35
Εικόνα 32: Εάν έχει υπάρξει αύξηση φόρτου εργασίας, σε ποιούς λόγους πιστεύετε ότι οφείλεται; - 132 απαντήσεις	37
Εικόνα 33: Τι σας ανησυχεί περισσότερο στο μέλλον σε σχέση με την εργασία σας; - 152 απαντήσεις	38
Εικόνα 34: Ποια είναι η άποψη σας σε μια πιθανή καθιέρωση της εξ αποστάσεως εργασίας; - 172 απαντήσεις	38
Εικόνα 35: Υγειονομική ασφάλεια στο γραφείο και στο σπίτι	41
Εικόνα 36: Αποδοτικότητα στην εξ αποστάσεως εργασία και προηγούμενη εμπειρία	42
Εικόνα 37: Παραμονή στο σπίτι και εξισορρόπηση ευθυνών	43
Εικόνα 38: Εξ αποστάσεως εργασία και μορφωτικό επίπεδο	44
Εικόνα 39: Εξ αποστάσεως εργασία και φύλο	45
Εικόνα 40: Εξ αποστάσεως εργασία και ηλικία	45
Εικόνα 41: Εξ αποστάσεως εργασία και σύνθεση νοικοκυριού	46
Εικόνα 42: Εξ αποστάσεως εργασία και συνεργασία με τους συναδέλφους	47
Εικόνα 43: Καθιέρωση εξ αποστάσεως εργασία και φύλο	47
Εικόνα 44: Καθιέρωση εξ αποστάσεως εργασία και ηλικιακή ομάδα	48
Εικόνα 45: Καθιέρωση εξ αποστάσεως εργασία και αντίστοιχη εμπειρία	48

1. Τηλεργασία

Η εργασία από το σπίτι είναι σήμερα γνωστή ως η εναλλακτική λύση που ελαχιστοποιεί τον κίνδυνο μόλυνσης από τον COVID-19, ωστόσο η έννοια της εργασίας από το σπίτι δεν είναι καινούργια. Πρώτη φορά γίνεται αναφορά από τον Nilles (1988), η οποία χρονολογείται από το 1973, ως «τηλεργασία» (Jon C. Messenger, 2016). Η εργασία από το σπίτι έχει οριστεί με διάφορους όρους τις τέσσερις προηγούμενες δεκαετίες, ως «εξ αποστάσεως εργασία», ως «ευέλικτος χώρος εργασίας», ως «τηλεργασία», και ως «ηλεκτρονική εργασία». Αυτοί οι όροι αναφέρονται στην ικανότητα των εργαζομένων να εργάζονται σε ευέλικτους χώρους εργασίας, ειδικά από το σπίτι, χρησιμοποιώντας τεχνολογίες πληροφορικής για την εκτέλεση των εργασιακών καθηκόντων.

1.1. Μορφές τηλεργασίας

Η ψηφιακή επανάσταση έχει αλλάξει ανεπιστρεπτή τον τρόπο με τον οποίο εργαζόμαστε, αναθεωρώντας το ωράριο εργασίας 9π.μ. έως 5μ.μ. στο γραφείο. Εξαιτίας της τεχνολογικής προόδου, νέες και ευέλικτες μέθοδοι εργασίας γίνονται ολοένα και πιο δημοφιλείς. Το «εργατικό δυναμικό χωρίς γραφείο» αναφέρεται σε μεγάλο βαθμό σε εργαζομένους που δεν κάθονται σε ένα γραφείο ή μπροστά από έναν υπολογιστή για να κάνουν τη δουλειά τους και αντιπροσωπεύει 2,7 δισεκατομμύρια ανθρώπους στον παγκόσμιο εργαζόμενο πληθυσμό. Αν και σε γενικές γραμμές η τηλεργασία μπορεί να πάρει διάφορες μορφές, αυτές μπορούν να συμπτυκνωθούν στις παρακάτω (Morgan, 2004):

- Κινητή Τηλεργασία (Mobile Telework): Στην περίπτωση αυτή ο εργαζόμενος δεν έχει μία σταθερή βάση εργασίας και μετακινείται σε διαφορετικές εγκαταστάσεις, προκειμένου να παρέχει τις υπηρεσίες του.
- Τηλεργασία με έδρα το σπίτι (Home-Based telework): Αναφέρεται στην περίπτωση που ο τηλεεργαζόμενος χρησιμοποιεί το σπίτι του ως κύρια έδρα για την εργασία του, αντί του παραδοσιακού χώρου εργασίας σε ένα γραφείο ή τις εγκαταστάσεις του πελάτη.
- Τηλεκέντρα (Telecentres): Είναι συγκεκριμένοι χώροι με τον απαραίτητο εξοπλισμό για τη διεκπεραίωση της εργασίας, που υποκαθιστούν τον χώρο εργασίας στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης. Έτσι, αντί οι εργαζόμενοι να πηγαίνουν στα κεντρικά γραφεία, εργάζονται στα τηλεκέντρα που καλύπτουν όλες τις απαιτήσεις και συνήθως βρίσκονται σε κάποιον περιφερειακό χώρο, μακριά από τα κεντρικά γραφεία.

- Τηλεκατοικίες (Telecottages): Είναι μια μορφή τηλεκέντρων, με τη διαφορά ότι οι χώροι ανήκουν στις τοπικές κοινότητες κι όχι στον εργοδότη ή κάποια κερδοσκοπική επιχείρηση. Πρόκειται για ξύλινες καλύβες ή μικρά σπίτια, τα οποία είναι εξοπλισμένα με τα απαραίτητα εργαλεία της τηλεργασίας, που απαρτίζουν μικρά χωριά. Ευρύτερος σκοπός τους είναι να εκπαιδεύουν τους κατοίκους των απομακρυσμένων περιοχών.
- Λειτουργική Μετεγκατάσταση (Functional Relocation): Ολόκληρα τμήματα ή λειτουργίες της επιχείρησης αποσπώνται από τα κεντρικά γραφεία και λειτουργούν σε ξεχωριστή τοποθεσία, έχοντας ωστόσο άμεση πρόσβαση στα συστήματα της εταιρείας. Η βασική διαφορά με τα τηλεκέντρα είναι ότι τα πρώτα μπορούν να αφορούν άτομα από διάφορα τμήματα, ενώ η Λειτουργική Μετεγκατάσταση αφορά ολόκληρο τμήμα ή λειτουργία. Ένα παράδειγμα θα μπορούσε να είναι η λειτουργία του Τμήματος Εξυπηρέτησης Πελατών σε κάποιον χώρο εκτός των κύριων εγκαταστάσεων της επιχείρησης.

Ενώ αυτοί οι όροι μπορεί να φαίνονται πανομοιότυποι, υπάρχουν, όμως, μερικές λεπτές διαφορές. Καθεμία από αυτές τις προσεγγίσεις απαιτεί διαφορετικές δυνατότητες. Η κατανόηση του ορισμού που ισχύει για το εργατικό δυναμικό θα διασφαλίσει ότι θα επιλεχθεί μια τεχνολογική πλατφόρμα που ανταποκρίνεται στις ανάγκες επικοινωνίας, συνεργασίας και παραγωγικότητας.

2. Τηλεργασία στην ΕΕ πριν και μετά τον COVID-19: που ήμασταν και που κατευθυνόμαστε.

Από την αρχή της πανδημίας Covid-19 η εργασία από το σπίτι έχει γίνει ο κανόνας για εκατομμύρια εργαζόμενους στην ΕΕ και παγκοσμίως. Αναλύσεις από το Eurofound(2020) δείχνουν ότι σχεδόν το 40% των εργαζομένων, εργάζονται πλέον από το σπίτι.

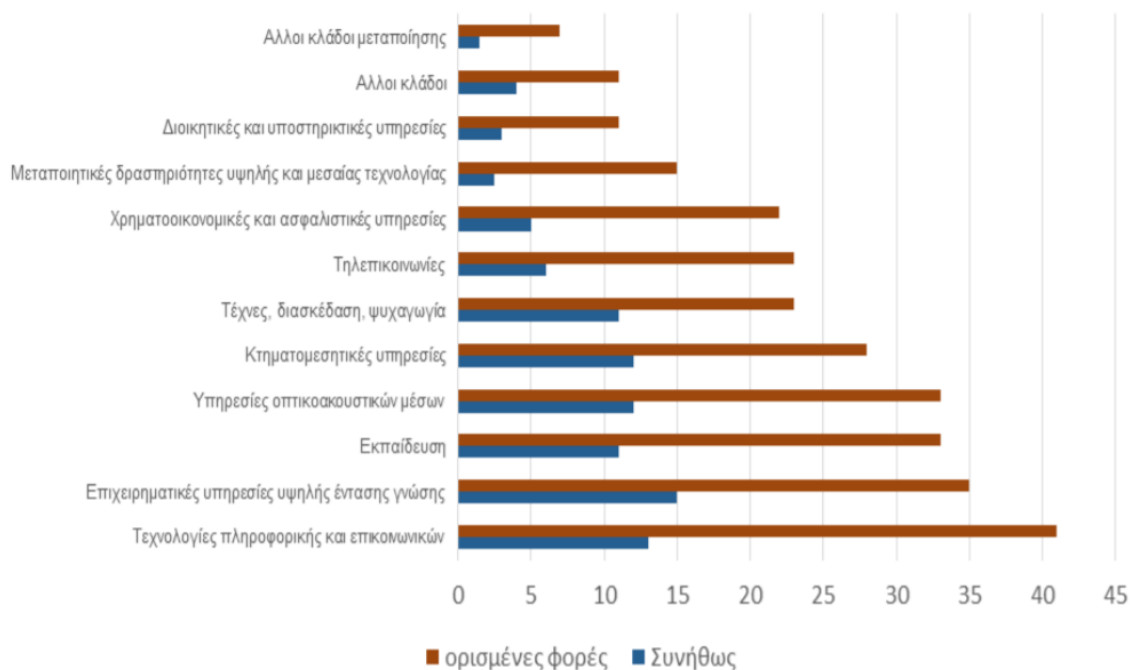
Λαμβάνοντας υπόψη ότι πριν από το ξέσπασμα της πανδημίας μόλις το 15% των απασχολούμενων στην ΕΕ είχαν εργαστεί από απόσταση, αυτό μας δείχνει ότι μεγάλος αριθμός εργαζομένων και εργοδοτών, κατά πάσα πιθανότητα, ήρθαν αντιμέτωποι με προκλήσεις για την αντιμετώπιση της ξαφνικής στροφής στην τηλεργασία. Ωστόσο, η έκταση αυτών των δυσκολιών είναι πιθανό να ποικίλλει σημαντικά ή να εξαρτάται από άλλους παράγοντες είτε από την ύπαρξη προηγούμενης εμπειρίας στην τηλεργασία.

2.1. Ποιοι εργαζόμενοι δούλευαν ήδη με τηλεργασία στην ΕΕ πριν από την πανδημία COVID-19;

Στην πραγματικότητα, μέχρι το 2019 μόνο το 5,4% των απασχολούμενων στην ΕΕ-27 συνήθως δούλευε από το σπίτι. Αυτό σημαίνει ότι το ποσοστό αυτό παρέμενε περίπου σταθερό από το 2009. Αύξηση παρατηρήθηκε στο ποσοστό των εργαζομένων που εργάζονται μερικές φορές εξ αποστάσεως. Το ποσοστό αυτό κυμάνθηκε από 5,2% το 2009 σε 9% το 2019. Αξιοσημείωτο είναι ότι οι αυτοαπασχολούμενοι ήταν και συνεχίζουν να είναι εκείνοι που κρατούν τα ηνία της εργασίας από απόσταση, με ποσοστό που άγγιξε σχεδόν το 36% το 2019. Αντιθέτως, το ποσοστό τηλεργασίας των εξαρτημένων εργαζομένων ήταν ελαφρώς αυξημένο από το 11% το 2019, από 7,5% το 2009 (Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to).

Τα ποσοστά της τηλεργασίας διέφεραν σημαντικά μεταξύ των τομέων, καθώς η εφαρμογή της εργασίας σχετίζεται άμεσα με κλάδους και επαγγέλματα στα οποία είναι δυνατή η πρακτική της εφαρμογής. Είναι εύλογα αντιληπτό ότι η τηλεργασία πολύ δύσκολα μπορεί να εφαρμοστεί στην πράξη ή είναι εντελώς αδύνατη στους κατεχοχόν παραγωγικούς κλάδους του πρωτογενούς και δευτερογενούς παραγωγικού τομέα, καθώς επίσης και στα πρωτεύοντα ή δευτερεύοντα επαγγέλματα που σχετίζονται με τη γραμμή παραγωγής προϊόντων. Όπως γίνεται σαφές στο διάγραμμα της Εικόνα 1, τα μεγαλύτερα ποσοστά παρατηρούνται σε υπηρεσίες τεχνολογίας πληροφοριών και επιχειρηματικές υπηρεσίες έντασης γνώσης. Ιδιαίτερα οι εργαζόμενοι στις τεχνολογίες πληροφορίας αγγίζουν ποσοστό πάνω από 41%. Ακολουθούν οι επιχειρηματικές υπηρεσίες με ποσοστό πάνω από 35%, ενώ στον τελευταίο κρίκο της αλυσίδας βρίσκονται οι υπηρεσίες διοίκησης.

**Συχνότητα της τηλεργασίας ανά κλάδο στις χώρες της Ε.Ε-27 (2018)
% των απασχολουμένων συνήθως ή ορισμένες φορές με τηλεργασία**



Εικόνα 1: Συχνότητα της τηλεργασίας ανά κλάδο στις χώρες της Ε.Ε.-27(2018) % των απασχολουμένων συνήθως ή ορισμένες φορές με τηλεργασία¹

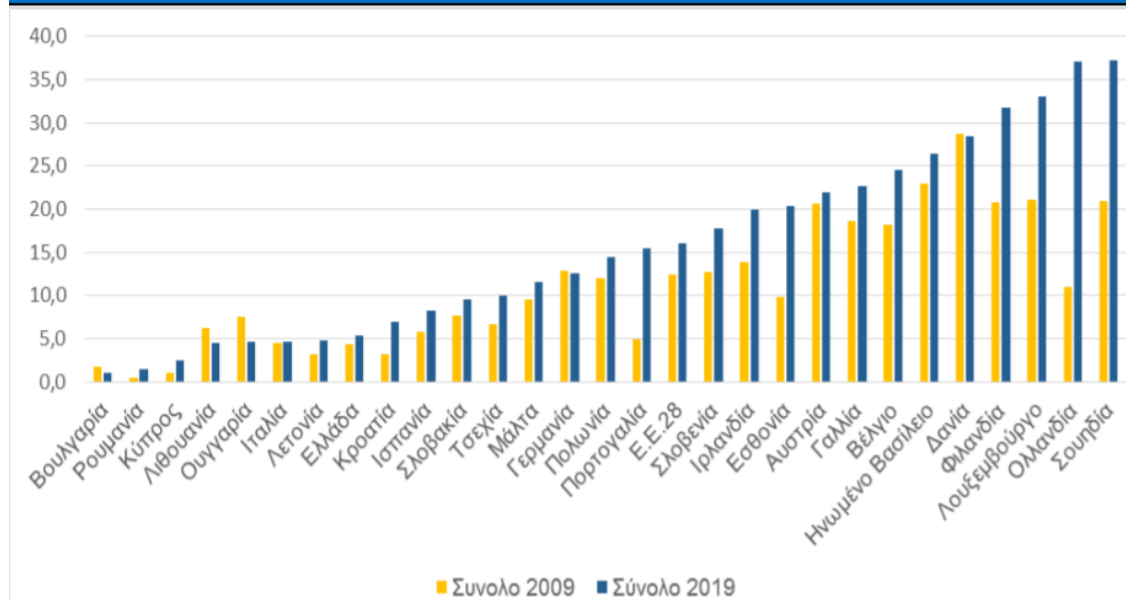
2.2. Πού ήταν πιο διαδεδομένη η τηλεργασία πριν την πανδημία και γιατί;

Στο διάγραμμα της Εικόνα 2 παρατηρείται ότι οι βόρειες χώρες έχουν υιοθετήσει την τηλεργασία κατά την τελευταία δεκαετία σε πολύ μεγάλο ποσοστό, η Δανία το 2009 αγγίζει το 29%. Σε ένα ποσοστό άνω του 17% κυμαίνονται και χώρες όπως: Ολλανδία, Σουηδία, Φινλανδία, Βέλγιο και Γαλλία. Τα ποσοστά αυτά σχεδόν διπλασιάζονται το 2019, φτάνοντας το 37% η Σουηδία και η Ολλανδία.

Κοντά στον μέσο όρο των Ε.Ε.-27 κυμαίνονται χώρες όπως: Πολωνία, Πορτογαλία και Γερμανία. Ωστόσο, υπάρχουν χώρες οι οποίες κυμαίνονται κάτω από το 5%. Χώρες όπως η Κύπρος, η Ιταλία και η Ελλάδα φαίνεται να μην υιοθέτησαν και να συνεχίζουν να μην υιοθετούν άλλες μορφές εργασίας από τη διά ζώσης εργασία.

¹ Πηγή: Joint Research Centre 2020(a), με επεξεργασία στοιχείων Eurostat

(%) ΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΜΕ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ΩΣ ΠΟΣΟΣΤΟ ΤΗΣ ΣΥΝΟΛΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ Ε.Ε-28 (2009 και 2019)
Σύνολο: «Ορισμένες φορές» και «συνήθως»



Εικόνα 2: (%) των απασχολούμενων με τηλεργασία ως ποσοστό της συνολικής απασχόλησης Ε.Ε.-28 (2009 και 2019) ²

Καθοριστικό ρόλο στην τηλεργασία φαίνεται πως παίζει το μέγεθος της βιομηχανίας της κάθε χώρας της ΕΕ, όπως αυτό μπορεί να γίνει εύκολα κατανοητό. Στις χώρες στις οποίες οι εργαζόμενοι απασχολούνται κατά βάση σε επαγγέλματα υψηλής τεχνολογικής εξειδίκευσης (π.χ. επιχειρηματικές υπηρεσίες υψηλής έντασης γνώσης), καταγράφηκε σημαντική αύξηση της τηλεργασίας μετά από την κρίση της πανδημίας του COVID-19. Τέτοιες χώρες είναι οι σκανδιναβικές (Δανία, Νορβηγία, Σουηδία, Φινλανδία, Ισλανδία).

Πέρα από τη βιομηχανική δομή των χωρών της ΕΕ και άλλα στοιχεία δείχνουν να επηρεάζουν την επικράτηση ή μη της τηλεργασίας. Κάποια από αυτά τα στοιχεία είναι τα μεγέθη των επιχειρήσεων και η δυνατότητα υιοθέτησης μιας τέτοιας μορφής εργασίας, το ποσοστό αυτοαπασχόλησης και τα επαγγελματικά μίγματα. Τέλος, αρκετά σημαντική δείχνει να είναι η κουλτούρα οργάνωσης και διαχείρισης της εργασίας σε κάθε χώρα.

Στον πίνακα της Εικόνα 3 διακρίνεται η μεταβολή της τηλεργασίας από το 1992 έως και λίγο πριν ξεσπάσει η πανδημία Covid-19. Αφορά τα ποσοστά εργαζομένων που απασχολούνταν ορισμένες φορές από το σπίτι.

Παρατηρείται ότι από τα δεδομένα που υπάρχουν τη δεκαετία 1990-2000, ελάχιστες ήταν οι χώρες εκείνες οι οποίες εφάρμοζαν την τηλεργασία, με

² Πηγή: Joint Research Centre 2020(a), με επεξεργασία στοιχείων Eurostat

εξαίρεση το Ηνωμένο Βασίλειο που τα ποσοστά του +20% δεν τα αγγίζουν ακόμα οι περισσότερες χώρες 20 χρόνια μετά.

TIME	1992	2000	2008	2015	2018	2019
European Union - 27	:	:	5,8	8,1	8,4	9,0
Βέλγιο	5,8	8,4	8,2	14,2	16,1	17,7
Δανία	4,1	15,6	16,8	18,2	19,6	20,7
Γερμανία	6,6	7,8	9,9	8,0	6,6	7,4
Εστονία	:	4,9	3,8	7,9	12,5	13,5
Ιρλανδία	3,1	:	5,9	9,6	12,8	12,9
Ελλάδα	3,6	3,5	2,8	3,0	3,1	3,4
Ισπανία	0,7	0,8	2,4	2,9	3,2	3,5
Γαλλία	0,3	2,4	7,6	12,4	14,1	15,8
Κροατία	:	:	2,3	3,1	5,3	5,0
Ιταλία	2,8	2,9	1,5	1,0	1,2	1,1
Κύπρος	:	1,2	0,5	1,1	1,0	1,2
Λουξεμβούργο	2,8	6,3	2,2	18,9	19,8	21,5
Ουγγαρία	:	4,8	4,6	5,3	3,7	3,4
Μάλτα	:	:	4,4	2,3	3,9	5,4
Ολλανδία	:	:	:	20,9	21,7	23,0
Αυστρία	:	6,7	10,1	11,8	11,7	12,1
Πολωνία	:	:	7,8	10,2	9,4	9,8
Πορτογαλλία	0,3	3,0	4,2	8,0	8,6	9,0
Φινλανδία	:	6,5	11,5	14,8	17,0	17,6
Σουηδία	:	5,0	14,6	25,9	29,4	31,3
Ελβετία	:	30,3	28,0	25,1	26,9	27,7
Ηνωμένο Βασίλειο	20,9	22,9	19,9	20,2	19,4	21,7

Εικόνα 3: Μεταβολή της τηλεργασίας από το 1992 έως και λίγο πριν ξεσπάσει η πανδημία Covid-19³

2.3. Πως διαμορφώνεται η τηλεργασία από την πανδημία και μετά

Πέρα από τους κλάδους και τα επαγγέλματα, όπου η δυνατότητα εφαρμογής της τηλεργασίας είναι ευκολότερη και συχνότερη, μέχρι και την πανδημική κρίση COVID-19, καταγράφονταν επίσης μεγάλες διαφοροποιήσεις στα ποσοστά τηλεργασίας μεταξύ των χωρών μελών της Ε.Ε., όπως δείχνει και ο πίνακας της Εικόνα 4.

³ Πηγή:

https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ehomp&lang=en

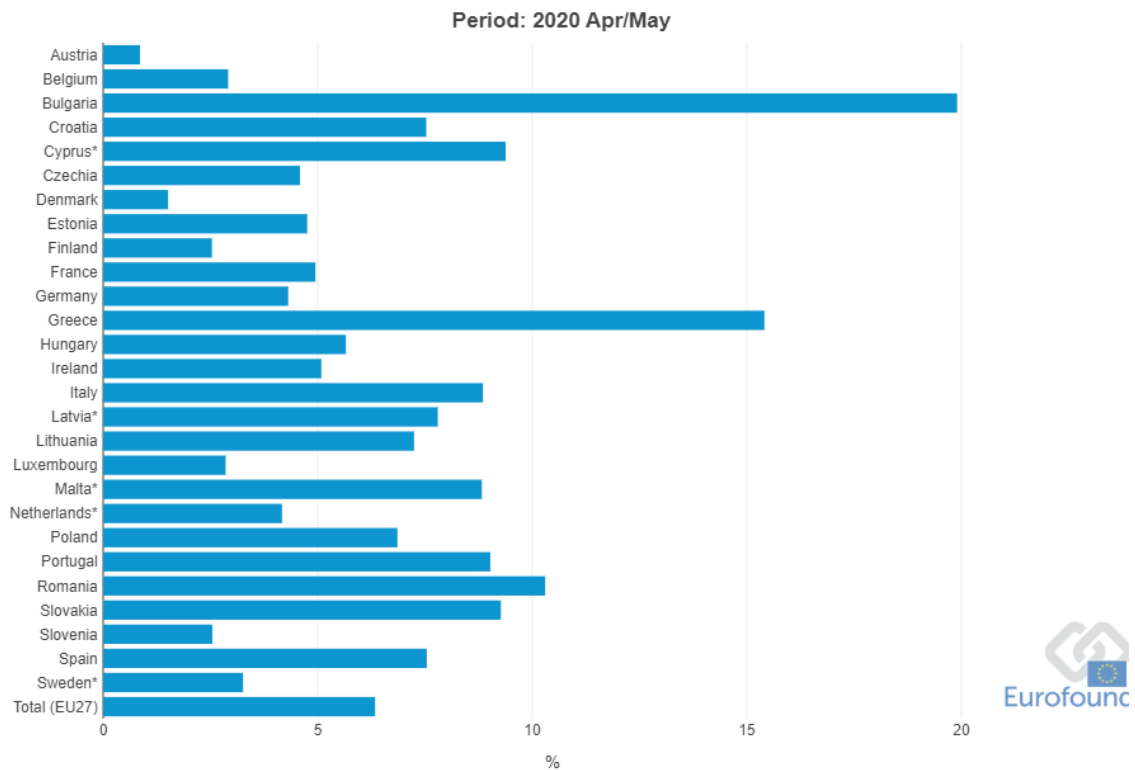
TIME	1992	2000	2008	2015	2018	2020
European Union - 27	:	:	5,8	8,1	8,4	8,6
Βέλγιο	5,8	8,4	8,2	14,2	16,1	16,5
Δανία	4,1	15,6	16,8	18,2	19,6	18,3
Γερμανία	6,6	7,8	9,9	8,0	6,6	7,3
Εστονία	:	4,9	3,8	7,9	12,5	11,1
Ιρλανδία	3,1	:	5,9	9,6	12,8	10,5
Ελλάδα	3,6	3,5	2,8	3,0	3,1	3,4
Ισπανία	0,7	0,8	2,4	2,9	3,2	4,2
Γαλλία	0,3	2,4	7,6	12,4	14,1	13,7
Κροατία	:	:	2,3	3,1	5,3	7,9
Ιταλία	2,8	2,9	1,5	1,0	1,2	1,4
Κύπρος	:	1,2	0,5	1,1	1,0	2,9
Λουξεμβούργο	2,8	6,3	2,2	18,9	19,8	24,4
Ουγγαρία	:	4,8	4,6	5,3	3,7	7,4
Μάλτα	:	:	4,4	2,3	3,9	10,9
Ολλανδία	:	:	:	20,9	21,7	22,3
Αυστρία	:	6,7	10,1	11,8	11,7	11,1
Πολωνία	:	:	7,8	10,2	9,4	9,2
Πορτογαλλία	0,3	3,0	4,2	8,0	8,6	8,7
Φινλανδία	:	6,5	11,5	14,8	17,0	14,1
Σουηδία	:	5,0	14,6	25,9	29,4	:
Ελβετία	:	30,3	28,0	25,1	26,9	35,0
Ηνωμένο Βασίλειο	20,9	22,9	19,9	20,2	19,4	.

Εικόνα 4: Μεταβολή της τηλεργασίας με το ξέσπασμα της πανδημίας Covid-19 ⁴

Το ξέσπασμα της πανδημίας Covid-19 είχε ως συνέπεια: αρχικά τον καθολικό σχεδόν περιορισμό της οικονομικής δραστηριότητας (lockdown) και στη συνέχεια τη λήψη μιας σειράς περιοριστικών μέτρων, που αποτέλεσε για την τηλεργασία σημείο καμπής. Οι επιχειρήσεις σε μικρό χρονικό διάστημα αναγκάστηκαν να καθιερώσουν την εξ αποστάσεως εργασία ως απάντηση στην προσπάθεια τους να λειτουργήσουν κατά το δυνατό απρόσκοπτα, διαφυλάσσοντας ταυτόχρονα την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων τους. Η πρώτη καταγραφή κατά το αρχικό κύμα της πανδημίας πραγματοποιήθηκε με μια πανευρωπαϊκή έρευνα που πραγματοποίησε το Eurofound (2020), κύριο πόρισμα της οποίας είναι ότι πάνω από το 1/3 (37%) των εργαζομένων στην Ε.Ε. – 27, που προηγουμένως απασχολούνταν δια ζώσης ξεκίνησαν να εργάζονται από το σπίτι. Στο παρακάτω διάγραμμα της Εικόνα 5 φαίνεται η εντυπωσιακή αύξηση της εξ αποστάσεως εργασίας στην καθιέρωση του πρώτου lockdown.

⁴ Πηγή:

https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ehomp&lang=en

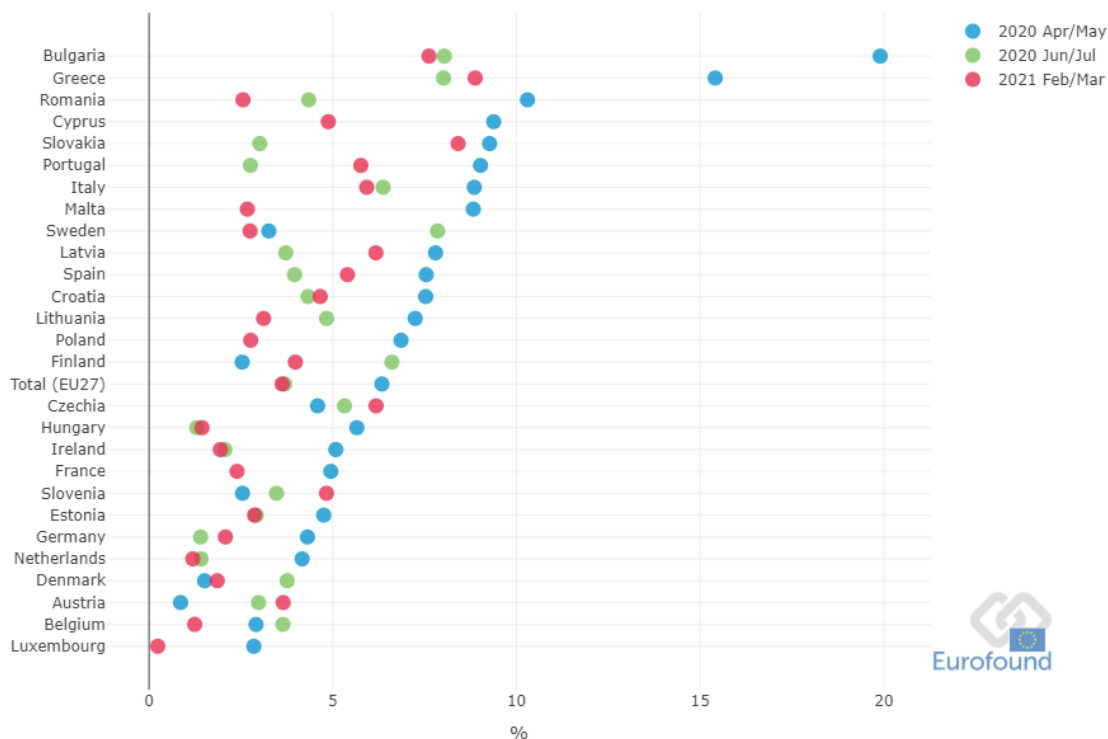


Εικόνα 5: Εξ αποστάσεως εργασία με την καθιέρωση του πρώτου lockdown⁵

Τη ραγδαία αύξηση την παρατηρούμε κυρίως σε χώρες που είχαν εξαιρετικά χαμηλά ποσοστά εργασίας από απόσταση. Χώρες όπως η Βουλγαρία και η Ελλάδα αγγίζουν ποσοστά της τάξεως του 20% και 16% αντίστοιχα.

Μετά το πρώτο lockdown και την προσπάθεια επαναφοράς της οικονομίας και της κοινωνίας σε κανονικούς ρυθμούς, επακολούθησαν άλλα δυο lockdowns. Αυτή τη φορά φαίνεται πως οι επιχειρήσεις και οι εργαζόμενοι ήταν σαφώς πιο προετοιμασμένοι, όχι τόσο για την εξ αποστάσεως εργασία, όσο ότι έλαβαν μέτρα προστασίας των εργαζομένων στους χώρους εργασίας. Αυτό αποτυπώνεται στο συγκριτικό διάγραμμα που ακολουθεί.

⁵ Πηγή: <https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19/working-teleworking>



Εικόνα 6: Σύγκριση τηλεργασίας χωρών σε όλα τα lockdowns ⁶

Στο δεύτερο lockdown όλες οι χώρες μείωσαν τους εργαζόμενους της τηλεργασίας των μηνών Απριλίου και Μαΐου στο μισό. Αυτό παρατηρείται στον Ευρωπαϊκό μέσο όρο που από το 7% κατέβηκε κοντά στο 3%. Τα ποσοστά αυτά διατηρούνται και κατά τον τρίτο περιορισμό, τους μήνες Φεβρουάριο - Μάρτιο του 2021. Οι χώρες του βορρά λόγω της βιομηχανικής τους δομής ουσιαστικά επέστρεψαν στην προ-κορωνοϊού κατάσταση εργασίας. Φαίνεται όμως πως οι χώρες με τη σχεδόν αποκλειστική διά ζώσης εργασία, αύξησαν και διατήρησαν εν μέρει τα ποσοστά αυτά και μετά τους περιορισμούς. Πιο πρόσφατες έρευνες δείχνουν ότι περίπου το 25% απασχολουμένων συνολικά εργάζεται ήδη εξ αποστάσεως σε σχετικά σταθερή βάση (Joint Research Centre της E.E., 2020).

2.4. SWOT Analysis

Η πανδημία οδήγησε σε σημαντικές τάσεις στον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας. Στρατηγικά είναι ζωτικής σημασίας οι ανώτατες διοικήσεις να αξιολογούν τον αντίκτυπο και το αποτέλεσμα της κάθε τάσης.

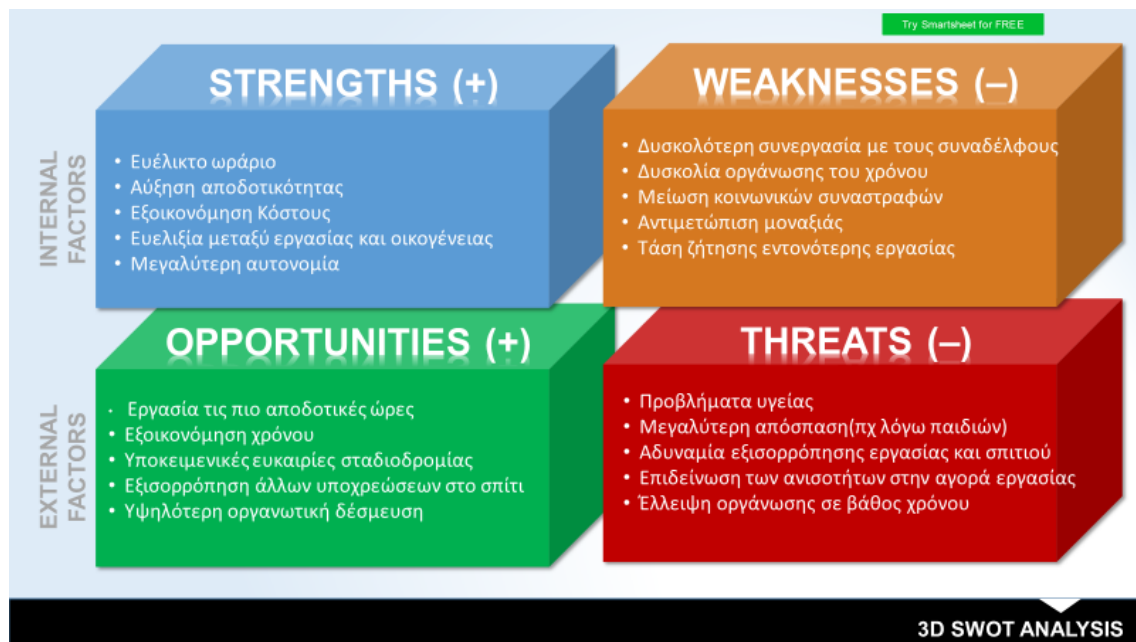
⁶ Πηγή: <https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19/working-teleworking>

Οι οργανισμοί μεταπήδησαν σε επιχειρήσεις εξ αποστάσεως εργασίας κατά την περίοδο της πανδημίας. Αυτό οδήγησε τους υπεύθυνους χάραξης στρατηγικής να εξετάσουν το ενδεχόμενο αλλαγής στόχων απόδοσης και αξιολόγησης της εργασίας.

Ο στρατηγικός σχεδιασμός είναι η γερή βάση σε μια επιτυχημένη στρατηγική διαχείριση που είναι η συνεχής διαδικασία προγραμματισμού, εφαρμογής και αξιολόγησης των αποφάσεων που θα οδηγήσουν τον οργανισμό προς την επίτευξη των στόχων του. Μια σημαντική φάση της στρατηγικής διαχείρισης είναι η εσωτερική και εξωτερική ανάλυση η οποία επιτυγχάνεται με την SWOT ανάλυση.

Η ανάλυση SWOT ανάλυση επινοήθηκε από τον Albert Humphery στο Stanford Research Institute (SRI) τη δεκαετία του 1960. Η εξωτερική ανάλυση βοηθά τους σχεδιαστές στρατηγικής να εντοπίσουν τις ευκαιρίες και τις απειλές που σχετίζονται με εξωτερικούς παράγοντες ενώ η εσωτερική ανάλυση βοηθά στον εντοπισμό αδυναμιών και των δυνατών σημείων στο εσωτερικό περιβάλλον ενός οργανισμού.

Παρακάτω (Εικόνα 7) παρουσιάζεται μια ανάλυση SWOT της τηλεργασίας από ανασκόπηση επιλεγμένης υπάρχουσας βιβλιογραφίας (Karunaratne, 2021).



Εικόνα 7: Ανάλυση SWOT της τηλεργασίας

3. Τηλεργασία στην Ελλάδα

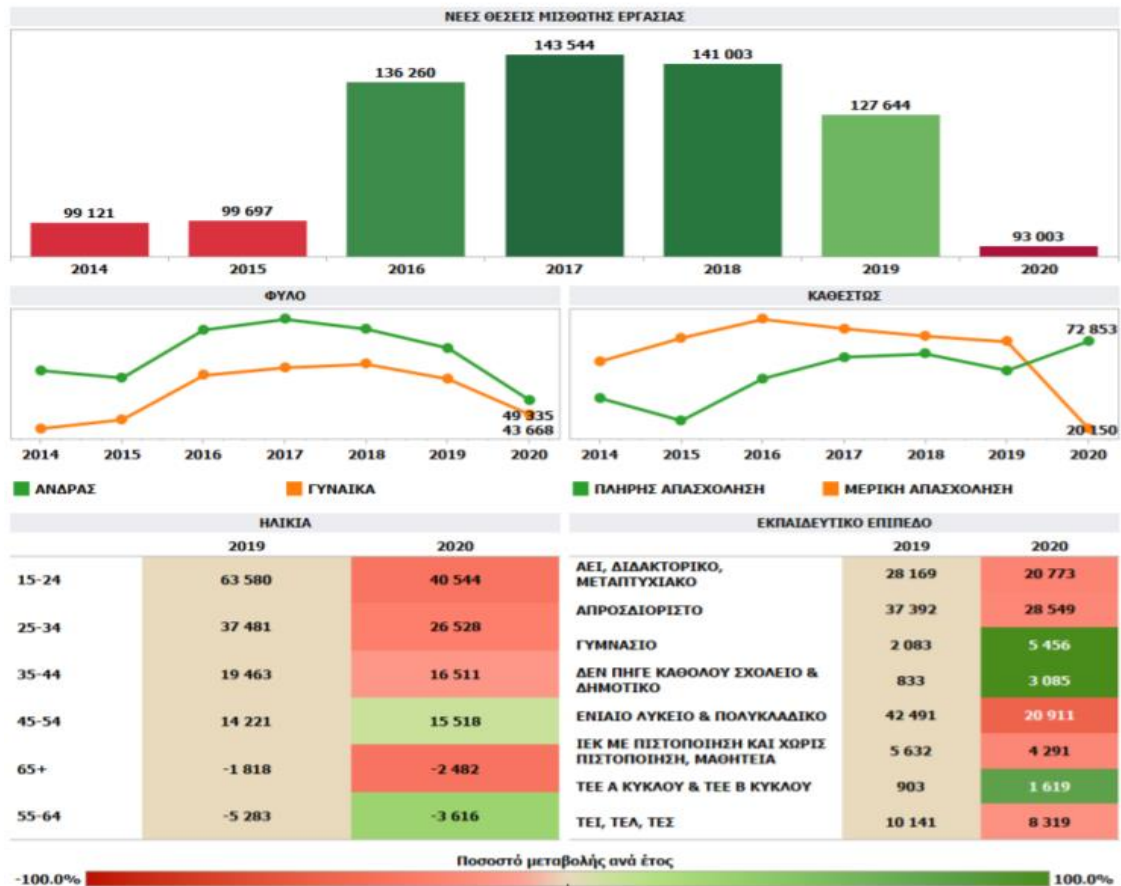
Βιώνοντας τη σοβαρότερη κρίση δημόσιας υγείας των τελευταίων χρόνων, η Ελλάδα ήταν μια χώρα που έφερε ήδη το βαρύ τίμημα της προηγούμενης οικονομικής και χρηματοπιστωτικής κρίσης χρέους.

Μετά την επιβολή πολιτικών λιτότητας, προγράμματα αναδιάρθρωσης ή μνημονίων, η Covid-19 θα επέφερε μεγαλύτερο πλήγμα στην ήδη βεβαρυμένη κατάσταση της οικονομίας στην Ελλάδα.

Η Ελλάδα είχε ήδη καταταχθεί στην τελευταία θέση των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) ως προς το σύνολο της ψηφιακής της ετοιμότητας (Ευρωπαϊκή Επιτροπή 2019), μεταξύ άλλων δεικτών όπως: συνδεσιμότητα και πρόσβαση στο διαδίκτυο, χρήση ψηφιακών υπηρεσιών στο δημόσιο τομέα, χρήση ΤΠΕ τεχνολογίες ή την εργασία στο σπίτι, ενσωμάτωση ψηφιακών τεχνολογιών στις επιχειρήσεις και ανεπάρκεια της βάσης ψηφιακών δεξιοτήτων του (Cedefop, 2018). Ταυτόχρονα, έχει από τα χαμηλότερα ποσοστά τηλεργασίας στην Ε.Ε. Ειδικότερα, στην ελληνική επικράτεια η τηλεργασία συνολικά εκτιμήθηκε στο 4,3% το 2009 και στο 5,3% το 2019. Οι προκλήσεις που έπρεπε να αντιμετωπίσει η χώρα, δεδομένης και της οικονομικής κρίσης, ήταν πολλές και ο απολογισμός κατά το πρώτο κύμα μεγάλος.

Ο Μηχανισμός Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας, υπό την επιστημονική ευθύνη του Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας & Ανθρώπινου Δυναμικού (ΕΙΕΑΔ) και την εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, ανέλυσε τις επιπτώσεις της πανδημίας στην ελληνική αγορά εργασίας, με ειδική αναφορά στη διάρθρωση της απασχόλησης.

Με βάση τα διαθέσιμα μηνιαία στοιχεία από το ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ για την κινητικότητα της μισθωτής εργασίας το 2020, οι προσλήψεις μειώθηκαν κατά 29,83%, οι απολύσεις-αποχωρήσεις κατά 29,96% και οι νέες θέσεις (ισοζύγιο προσλήψεων-απολύσεων) κατά 27,14%. Στατιστικά σημαντικές διαφοροποιήσεις υπήρξαν στις νέες θέσεις εργασίας, που συνδέονται άμεσα και με τα μέτρα στήριξης της οικονομίας (αναστολές απολύσεων κ.λπ.) σημειώνονται ανά φύλο: (-30% οι άνδρες και -24% οι γυναίκες), ηλικία (+32% οι 55-64 ετών, +9% οι 45-54, -15% οι 35-44, -29% οι 25-34 και -36% οι 15-24 ετών και καθεστώς (+32% η πλήρης απασχόληση, -72% η μερική απασχόληση).



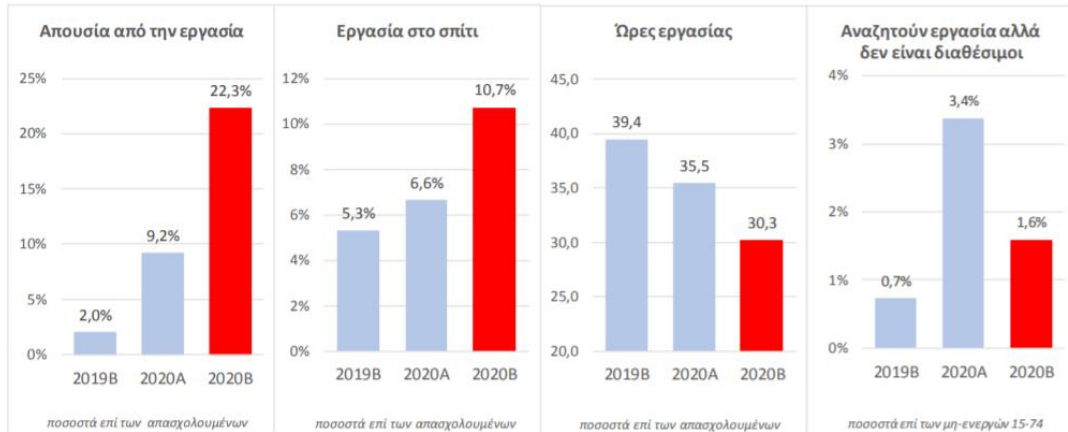
Εικόνα 8: Νέες θέσεις μισθωτής εργασίας, 2014-2020 ⁷

Προκειμένου να εξασφαλίσει η χώρα τουλάχιστον καλά αποτελέσματα για τη δημόσια υγεία, έπρεπε να μπουν σε εφαρμογή πρακτικές κοινωνικής αποστασιοποίησης και η εξ αποστάσεως εργασία θα έπρεπε να εφαρμοστεί από το μεγαλύτερο μέρος του εργατικού δυναμικού.

Τα μέτρα ξεκίνησαν την ενδέκατη (11η) εβδομάδα του Α' τριμήνου, κατά την οποία αναστάλη η λειτουργία των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και των επιχειρήσεων εστίασης ενώ τις επόμενες εβδομάδες αναστάλη η λειτουργία επιχειρήσεων και σε άλλους τομείς της οικονομίας, κυρίως στον κλάδο των υπηρεσιών, ενώ συγχρόνως περιορίστηκαν οι μετακινήσεις του πληθυσμού.

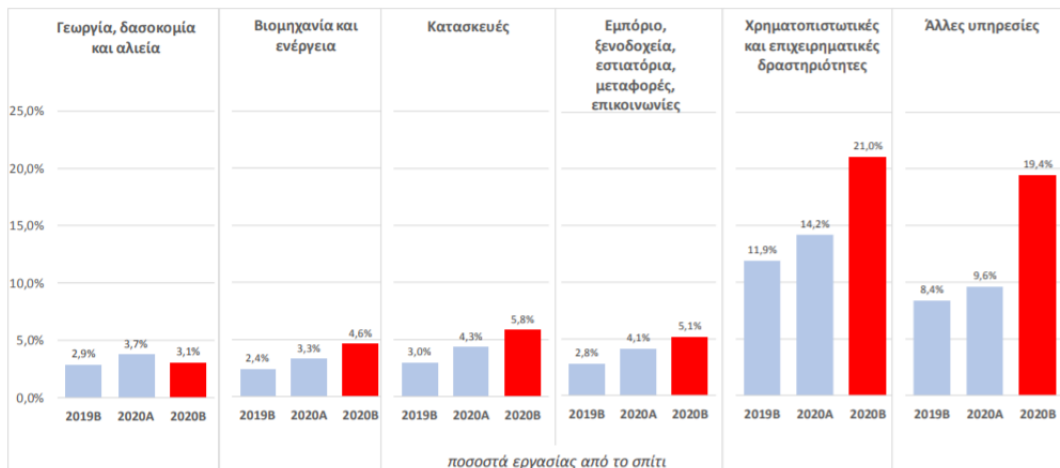
Η επίδραση της πανδημίας στην αγορά εργασίας γίνεται αισθητή το Β' τρίμηνο 2020 και αποτυπώνεται κυρίως στην αύξηση της απουσίας από την εργασία, στην αύξηση της εργασίας από το σπίτι και στη μείωση των ωρών εργασίας (Εικόνα 9).

⁷ Πηγή: ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ, Επεξεργασία: ΕΙΕΑΔ



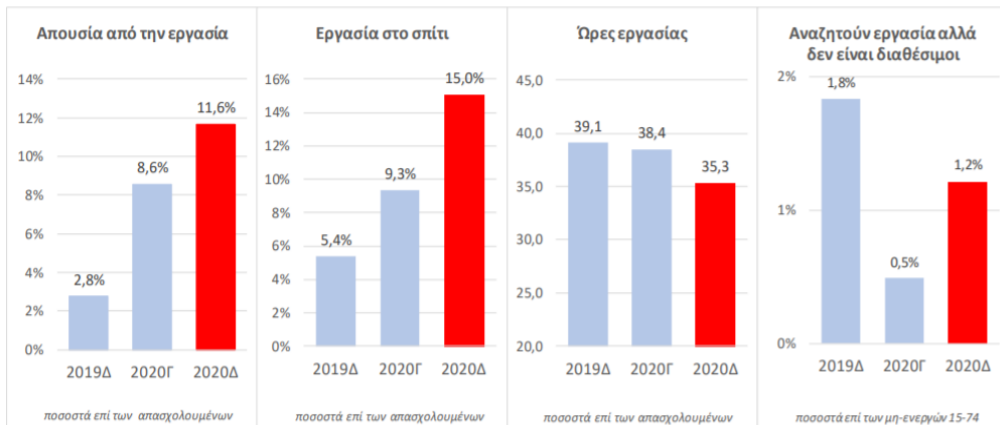
Εικόνα 9: Κύριες επιπτώσεις της πανδημίας στην αγορά εργασίας ⁷

Στο γράφημα της Εικόνα 10 διαφαίνονται οι επιπτώσεις κυρίως του πρώτου lockdown στην εργασία από το σπίτι ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας. Όπως ήταν αναμενόμενο σε δραστηριότητες που αφορούν τον πρωτογενή τομέα, η εργασία από το σπίτι ήταν αδύνατο να εφαρμοστεί. Χρηματοπιστωτικές και επιχειρηματικές δραστηριότητες, καθώς και άλλες υπηρεσίες ήταν αυτές που σχεδόν διπλασίασαν τα ποσοστά τους στην εξ αποστάσεως εργασία.



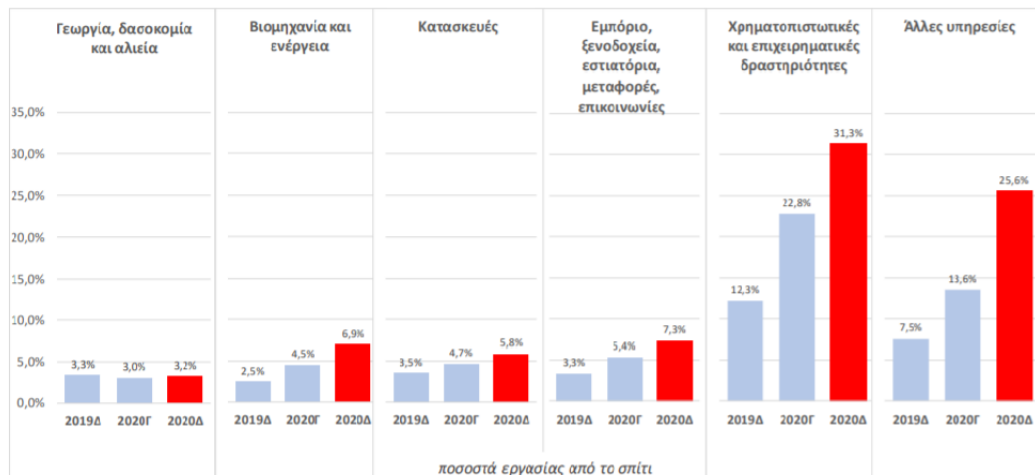
Εικόνα 10: Επίπτωση της πανδημίας στην εργασία από το σπίτι ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας ⁷

Η επίδραση της πανδημίας συνέχισε να αυξάνεται στην αγορά εργασίας κατά το Δ' τρίμηνο 2020. Από τα στοιχεία της έρευνας προκύπτει ότι οι απουσίες από την εργασία, καθώς και η εργασία στο σπίτι αυξήθηκαν, ενώ οι ώρες εργασίας μειώθηκαν σε σχέση με το γ' τρίμηνο 2020 (Εικόνα 11).



Εικόνα 11: Κύριες επιπτώσεις της πανδημίας στην αγορά εργασίας ⁷

Χρηματοπιστωτικές και επιχειρηματικές δραστηριότητες και άλλες υπηρεσίες συνέχισαν να αυξάνουν με γοργό ρυθμό τα ποσοστά τους στην εξ αποστάσεως εργασία. Οι υπόλοιπες δραστηριότητες καταβάλλουν μεγάλη προσπάθεια, χωρίς να καταφέρνουν αισθητά αποτελέσματα (Εικόνα 12).

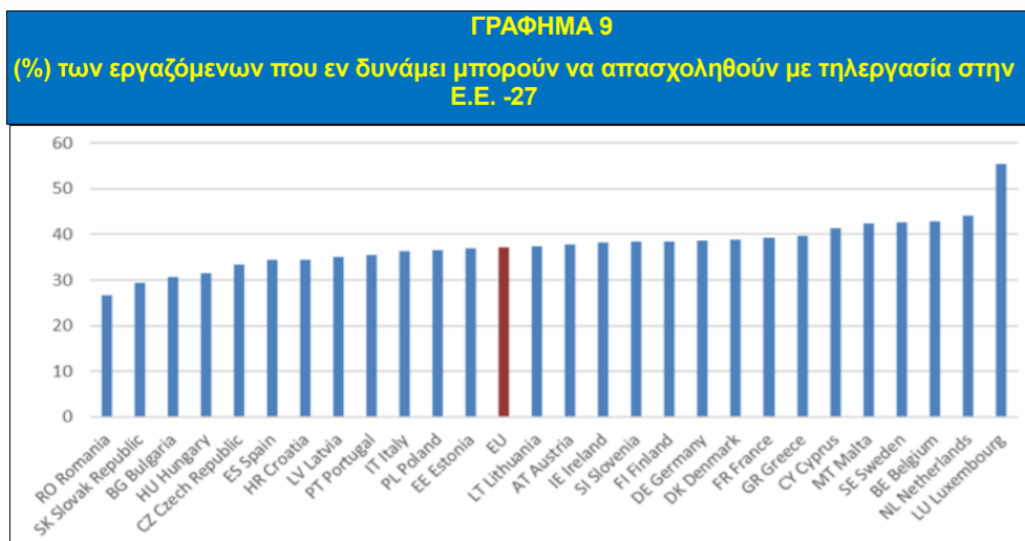


Εικόνα 12: Επίπτωση της πανδημίας στην εργασία από το σπίτι ανά τομέα οικονομικής δραστηριότητας ⁷

Στο πλαίσιο αυτό και προκειμένου να εκτιμηθεί η δυναμική της τηλεργασίας ως αποτέλεσμα της πανδημίας, μια σειρά από επιστημονικές εκτιμήσεις και σενάρια αρχίζουν να βλέπουν το φως της δημοσιότητας, τα οποία, όπως προαναφέρθηκε, διαχωρίζοντας κλάδους και επαγγέλματα, διαπιστώνουν ότι μια πιο γενικευμένη χρήση της τηλεργασίας, εκεί όπου είναι λειτουργικά, τεχνικά και οικονομικά εφικτή, είναι ήδη σε εξέλιξη και αναμένεται να παρουσιάσει σημαντική αύξηση στο άμεσο μέλλον. Στο επίκεντρο των ερευνών είναι κυρίως οι λεγόμενοι «teleworkable sectors» (κλάδοι και επαγγέλματα δηλαδή όπου η εφαρμογή της τηλεργασίας είναι εφικτή σε πιο γενικευμένη βάση). Σε μια πιο πρόσφατη μελέτη, το Joint Research Center (JRC) της Ε.Ε διατυπώνει την

εκτίμηση ότι περίπου το 25% των μισθωτών εργαζομένων στους λεγόμενους “teleworkable” κλάδους εργάζεται ήδη εξ αποστάσεως σε σχετικά σταθερή βάση (σε σύγκριση με το 15% περίπου πριν από την πανδημία)

Η Ελλάδα -και ίσως αυτό δεν είναι αναμενόμενο- κατατάσσεται αρκετά υψηλά στις χώρες όπου η εν δυνάμει τηλεργασία προσεγγίζει το 40% του συνόλου των εργαζόμενων μισθωτών. Τα στοιχεία αυτά, και σε ό,τι αφορά τη χώρα μας, επιβεβαιώνονται και από μια πολύ πρόσφατη μελέτη του Institute of Labour Economics (IZA)⁸ σύμφωνα με την οποία στο σύνολο της απασχόλησης (μισθωτοί και αυτοαπασχολούμενοι), δείχνει ότι έως και το 25% των απασχολούμενων (περί τα 500.000 άτομα) θα μπορούσαν να εργαστούν πλήρως με τηλεργασία (fully teleworkable) με ένα πρόσθετο 12% (+ 250.000-300.000 άτομα) να εργάζεται σε θέσεις εργασίας με υψηλές δυνατότητες τηλεργασίας.



Εικόνα 13: (%) των εργαζομένων που εν δυνάμει μπορούν να απασχοληθούν με τηλεργασία στην Ε.Ε.-27⁹

⁸ Institute of Labour Economics (IZA): Ινστιτούτο Οικονομικής Εργασίας, μέχρι το 2016 που αναφέρεται ως Ινστιτούτο Μελέτης της Εργασίας, είναι ένα ιδιωτικό, ανεξάρτητο ινστιτούτο οικονομικής έρευνας και ακαδημαϊκό δίκτυο που επικεντρώνεται στην ανάλυση των παγκόσμιων αγορών εργασίας και εδρεύει στη Βόνη της Γερμανίας.

⁹ Πηγή: Υπολογισμοί συγγραφέων Sostero et al. στο JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology 2020/05 με βάση τα στοιχεία της European Union., Labour Law Survey

4. Η έρευνα

Η παρούσα έρευνα αποσκοπεί να μελετήσει τέσσερα βασικά ερευνητικά ερωτήματα:

- Πρώτον, κατά πόσο αλλάζει ο κορονοϊός τη σχέση εργασίας - τηλεργασίας.
- Δεύτερον, ποιες είναι οι τυχόν συνέπειες και τα προβλήματα που δημιουργεί η εξ αποστάσεως εργασία όσον αφορά: την καταπάτηση των εργασιακών δικαιωμάτων και των ψυχολογικών επιπτώσεων στους εργαζόμενους.
- Τρίτον, πώς οι μορφωτικές και κοινωνικές ανισότητες επηρέασαν την απόδοση των εργαζομένων και σε ποιο βαθμό
- Τέλος, πόσο θετικοί είναι οι εργαζόμενοι στην εισαγωγή της εξ αποστάσεως εργασίας και μετά κορονοϊού εποχής.

Σκοπός της έρευνας είναι σε πρώτο στάδιο να προσδιοριστεί κατά πόσο οι πρωτόγνωρες αυτές συνθήκες επηρέασαν τη σχέση εργασίας- τηλεργασίας. Και αν ναι, να εντοπιστούν εκείνες οι παραμέτροι οι οποίες δυσχεραίνουν την κατάσταση και δημιουργούν επιπτώσεις στους εργαζόμενους. Διερευνάται, επίσης, ποιοι επιμερίζονται αυτές τις επιπτώσεις και τι αντίκτυπο έχουν σε κάθε κοινωνική ομάδα. Τελευταίο αλλά όχι λιγότερο σημαντικό, είναι να προσδιοριστεί το ποσοστό θετικής πρόθεσης των εργαζομένων στην καθιέρωση αυτής της νέας μορφής εργασίας.

4.1. Μέθοδοι - Συμμετέχοντες και διαδικασία

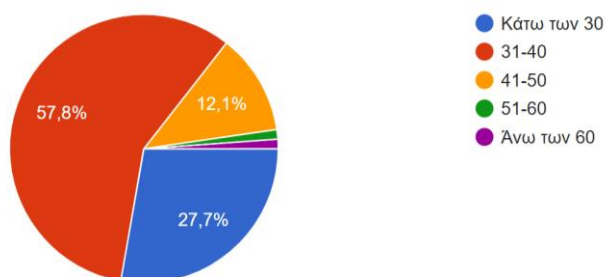
Τα δεδομένα συλλέχθηκαν μέσω ενός διαδικτυακού, ανώνυμου ερωτηματολογίου που αναπτύχθηκε μέσω των google forms από τις 13 Σεπτεμβρίου 2021 έως τις 24 Σεπτεμβρίου 2021. Οι συμμετέχοντες προσεγγίστηκαν μέσω email και από πλατφόρμες μέσων κοινωνικής δικτύωσης, με δειγματοληψία χιονόμπαλας για την επέκταση της διαδικασίας προσέγγισης. Ελήφθησαν συνολικά 173 απαντήσεις. Το ερωτηματολόγιο περιελάμβανε συνολικά 24 ερωτήσεις τύπου Likert, κατηγορικές και ανοιχτής απάντησης. Οι συμμετέχοντες απάντησαν σε ερωτήσεις για δημογραφικά στοιχεία, παράγοντες τρόπου ζωής και οικιακού περιβάλλοντος, επαγγελματικούς περιβαλλοντικούς παράγοντες και περιβαλλοντικούς παράγοντες γραφείου στο σπίτι, καθώς και πληροφορίες σχετικά με πρωτεύουσες εξαρτημένες μεταβλητές που σχετίζονται με την απόδοση στην εργασία, τη σωματική και ψυχική ευεξία. Τα δεδομένα που αναφέρονται εδώ εστιάζονται σε παράγοντες που σχετίζονται με αλλαγές στην απόδοση της εργασίας καθώς και στην σωματική και ψυχική ευεξία. Επιπλέον, τα δεδομένα που προέκυψαν από ερωτήσεις ανοιχτής απάντησης αναλύθηκαν και αναφέρονται ξεχωριστά.

4.2. Παρουσίαση αποτελεσμάτων

Παρακάτω θα αναλυθούν ένα προς ένα τα ερωτήματα της έρευνας. Στην έρευνα απάντησαν 173 άτομα. Συνεπώς, τα ερωτήματα, τα οποία αναφέρονται παρακάτω ως υποχρεωτικά, έχουν απαντηθεί από 173 άτομα. Όσον αφορά τα προαιρετικά ερωτήματα, θα αναφέρεται στην εκάστοτε ερώτηση ο αριθμός των απαντήσεων.

Ερώτημα 1^ο: Ηλικία

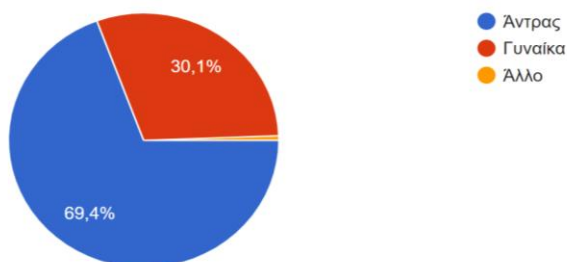
Το ερώτημα αυτό αφορούσε την ηλικία και ήταν υποχρεωτικό. Οι ηλικίες των ατόμων που απάντησαν στην έρευνα κυμαίνονταν ως εξής: το 27,7% είναι κάτω των 30 ετών, το 57,8% είναι 31-40 ετών, το 12,1% είναι 41-50 ετών, το 1,2% είναι 51-60 ετών και το 1,2% είναι άνω των 60 ετών. Εδώ παρατηρούμε ότι η συντριπτική πλειοψηφία, πάνω από το 85% των ερωτηθέντων αφορά ηλικίες κάτω από 50 ετών.



Εικόνα 14: Ηλικία - 173 απαντήσεις

Ερώτημα 2^ο: Φύλο

Το ερώτημα αυτό αφορούσε το φύλο και ήταν υποχρεωτικό. Το φύλο των ατόμων που απάντησαν στην έρευνα είναι κατά 69,4% άντρες, κατά 30,1% γυναίκες και 0,6% άλλο. Συμπερασματικά, και στη δική μας έρευνα αποδεικνύεται ότι ο τομέας είναι κατά βάση ανδροκρατούμενος.

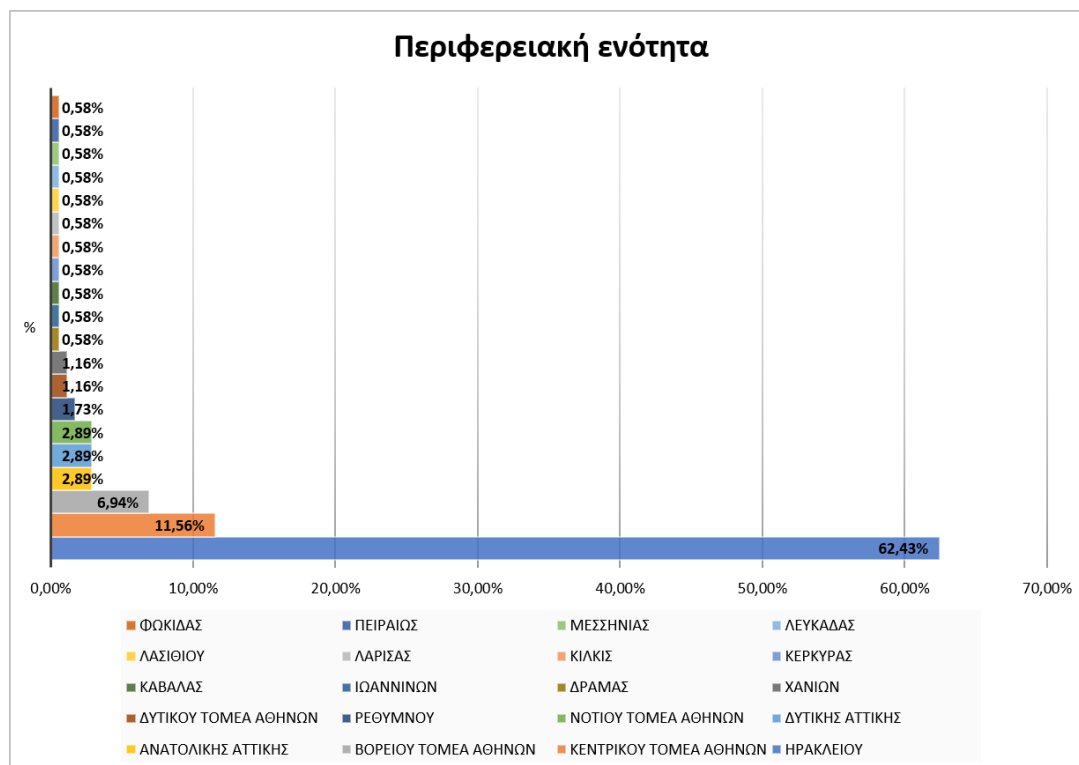


Εικόνα 15: Φύλο - 173 απαντήσεις

Ερώτημα 3^ο: Περιφερειακή ενότητα στην οποία μένετε

Το ερώτημα αυτό αφορούσε την περιφερειακή ενότητα στην οποία μένουν και ήταν υποχρεωτικό. Τα αποτελέσματα που πήραμε ήταν 62,4% Ηρακλείου, 11,6% Κεντρικού τομέα Αθηνών, 6,9% Βορείου τομέα Αθηνών, 2,9% Νότιου τομέα Αθηνών, 2,9% Ανατολικής Αττικής, 2,9% Δυτικής Αττικής, 1,7% Ρεθύμνου, 1,2% Δυτικού τομέα Αθηνών, 1,2% Χανίων, 0,6% Ιωαννίνων, 0,6% Καβάλας, 0,6% Κέρκυρας, 0,6% Κιλκίς, 0,6% Λάρισας, 0,6% Λασιθίου, 0,6% Λευκάδας, 0,6% Μεσσηνίας, 0,6% Πειραιώς, 0,6% Φωκίδας και 0,6 Δράμας.

Παρατηρούμε ότι το δείγμα μας ήταν κυρίως από τον νομό Ηρακλείου και από τους τομείς της Αθήνας.

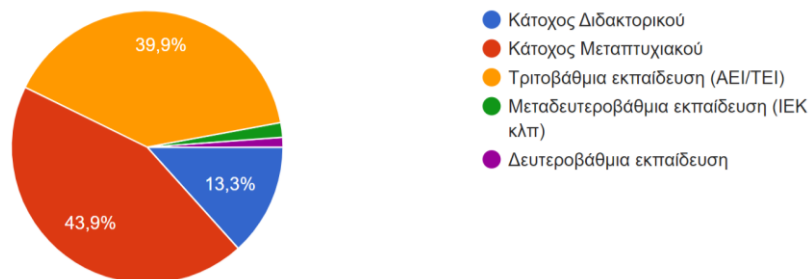


Εικόνα 16: Περιφερειακή ενότητα στην οποία μένετε - 173 απαντήσεις

Ερώτημα 4^ο: Μορφωτικό επίπεδο

Το ερώτημα αυτό αφορούσε το μορφωτικό επίπεδο και ήταν υποχρεωτικό. Τα αποτελέσματα που λάβαμε ήταν 43,9% “Κάτοχος Μεταπτυχιακού”, 39,9% “Τριτοβάθμια εκπαίδευση (ΑΕΙ/ΤΕΙ)”, 13,3% “Κάτοχος Διδακτορικού”, 1,7% “Μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση (ΙΕΚ κτλ)” και 1,2% “Δευτεροβάθμια εκπαίδευση”.

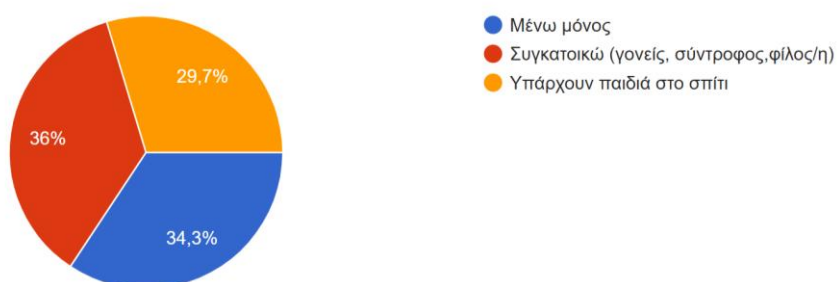
Το μορφωτικό επίπεδο του δείγματος είναι Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στο 97,1%. Με πάνω από το 57% να είναι κάτοχοι τουλάχιστον μεταπτυχιακού, και ένα 13,3% κάτοχοι διδακτορικού.



Εικόνα 17: Μορφωτικό επίπεδο - 173 απαντήσεις

Ερώτημα 5^ο: Σύνθεση νοικοκυριού

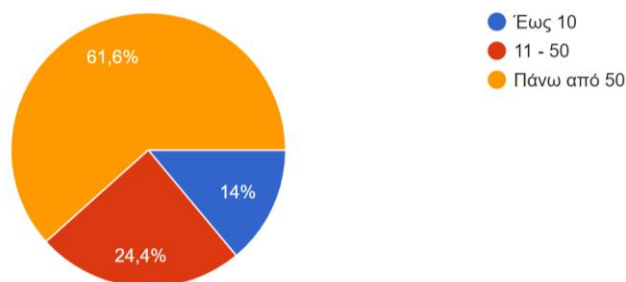
Στο ερώτημα 5 ζητήθηκε από το δείγμα μας να αναφέρει τη σύνθεση του νοικοκυριού του και δεν ήταν υποχρεωτικό. Απάντησαν 172 άτομα και τα αποτελέσματα που πήραμε ήταν 36% “Υπάρχουν παιδιά στο σπίτι”, 34,3% “Μένω μόνος” και 29,7% “Συγκατοικώ (γονείς, σύντροφος, φίλος/η)”. Όπως γίνεται αντιληπτό σε ένα ποσοστό πάνω από 66% υπάρχει και άλλο άτομο στο σπίτι, είτε αυτά είναι παιδιά, είτε συγκατοικοί.



Εικόνα 18: Σύνθεση νοικοκυριού - 172 απαντήσεις

Ερώτημα 6^ο: Αριθμός εργαζομένων στην επιχείρηση

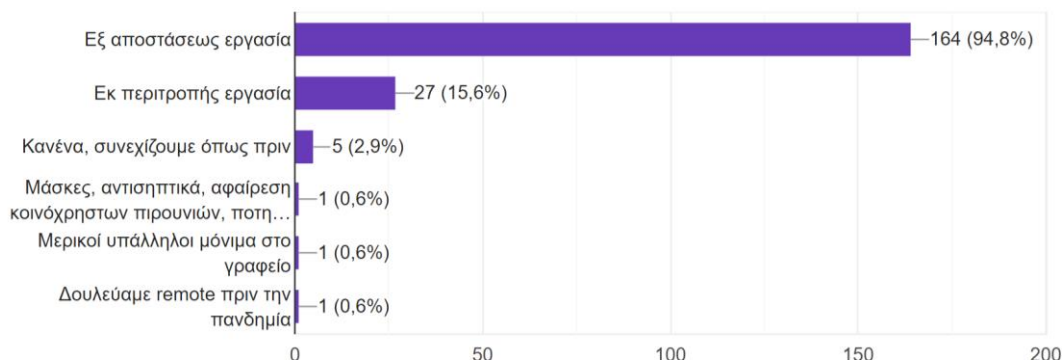
Το ερώτημα αυτό αφορούσε τον αριθμό των εργαζομένων στην επιχείρηση και δεν ήταν υποχρεωτικό. Απάντησαν 172 άτομα και τα αποτελέσματα που πήραμε ήταν 61,6% “Πάνω από 50”, 24,4% “11-50” και 14% “Έως 10”. Σύμφωνα με τις απαντήσεις, η πλειοψηφία του δείγματός μας εργάζεται σε μεσαίες επιχειρήσεις, και ένα 38% σε μικρές ή πολύ μικρές επιχειρήσεις.



Εικόνα 19: Αριθμός εργαζομένων στην επιχείρηση - 172 απαντήσεις

Ερώτημα 7^ο: Ποια είναι τα πρώτα μέτρα που πήρε η εταιρεία σας για τον περιορισμό των επιπτώσεων της πανδημίας;

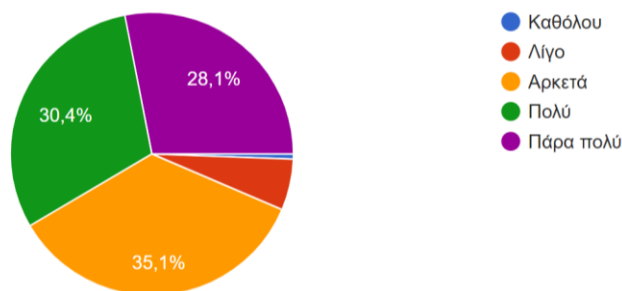
Στο επόμενο ερώτημα αξιολογήθηκαν από την πλευρά των εργαζομένων τα πρώτα μέτρα που πήρε η εταιρεία τους για τον περιορισμό των επιπτώσεων της πανδημίας. Οι απαντήσεις που μπορούσαν να δοθούν ήταν περισσότερες από μία και η ερώτηση δεν ήταν υποχρεωτική. Παρόλο την προαιρετικότητα της ερώτησης, απάντησαν και τα 173 άτομα και τα αποτελέσματα που πήραμε ήταν 94,8% “Εξ αποστάσεως εργασία”, 15,6% “Εκ περιτροπής εργασία”, 2,9% “Κανένα, συνεχίζουμε όπως πριν”, 0,6% “Δουλεύαμε remote πριν την πανδημία”, 0,6% “Μάσκες, αντισηπτικά, αφαίρεση κοινόχρηστων πιρουνιών, ποτηριών κλπ. από την κοινή κουζίνα” και 0,6% “Μερικοί υπάλληλοι μόνιμα στο γραφείο”. Τα αποτελέσματα που λάβαμε είναι ενθαρρυντικά, καθώς οι εταιρείες άμεσα έβγαλαν το προσωπικό τους σε καθεστώς εξ αποστάσεως εργασίας. Αυτό αποδεικνύεται από το σχεδόν 95% των ερωτηθέντων.



Εικόνα 20: Ποια είναι τα πρώτα μέτρα που πήρε η εταιρεία σας για τον περιορισμό των επιπτώσεων της πανδημίας; - 173 απαντήσεις

Ερώτημα 8º: Πόσο αποτελεσματικά θα λέγατε ότι είναι τα μέτρα που έχει λάβει η εταιρεία σε σχέση με την ανάσχεση των επιπτώσεων από την πανδημία;

Στο ερώτημα αυτό επιδιώκεται να διερευνηθεί την άποψη των εργαζομένων για το πόσο αποτελεσματικά θα έλεγαν ότι είναι τα μέτρα που έχει λάβει η εταιρεία σε σχέση με την ανάσχεση των επιπτώσεων από την πανδημία και δεν ήταν υποχρεωτικό. Απάντησαν 171 άτομα και τα αποτελέσματα που πήραμε ήταν 35,1% “Αρκετά”, 30,4% “Πολύ”, 28,1% “Πάρα πολύ”, 5,8% “Λίγο” και 0,6% “Καθόλου”. Παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των εταιρειών έλαβε από λίγο έως πάρα πολλά μέτρα. Ένα μικρό ποσοστό των εργαζομένων δείχνουν να είναι δυσαρεστημένοι από την εταιρεία τους, καθώς θεωρούν ότι τα μέτρα που πάρθηκαν ήταν κατώτερα των περιστάσεων και δεν βοήθησαν στην ανάσχεση της πανδημίας. Παρόλα αυτά, οι απαντήσεις μας δείχνουν ότι οι εταιρείες συμμορφώθηκαν και προσπάθησαν να ακολουθήσουν τα νέα δεδομένα και να λάβουν μέτρα κατά της πανδημίας σε ποσοστό άνω του 95%.

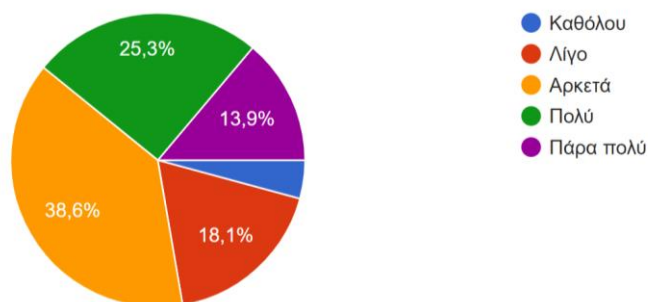


Εικόνα 21: Πόσο αποτελεσματικά θα λέγατε ότι είναι τα μέτρα που έχει λάβει η εταιρεία σε σχέση με την ανάσχεση των επιπτώσεων από την πανδημία; - 171 απαντήσεις

Ερώτημα 9º: Πόσο ασφαλείς υγειονομικά αισθάνεστε όταν εργάζεστε στο γραφείο αυτή την περίοδο;

Στο ερώτημα αυτό απευθύνουμε μια εξαιρετικής σημασίας για τους εργαζομένους, πόσο ασφαλείς υγειονομικά αισθάνεστε όταν εργάζεστε στο γραφείο αυτή την περίοδο και δεν ήταν υποχρεωτικό. Απάντησαν 166 άτομα και τα αποτελέσματα που πήραμε ήταν 38,6% “Αρκετά”, 25,3% “Πολύ”, 18,1% “Λίγο”, 13,9% “Πάρα πολύ” και 4,2% “Καθόλου”.

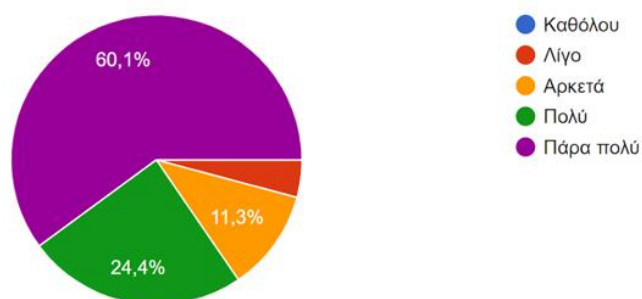
Και σε αυτό το ερώτημα, οι εργαζόμενοι δείχνουν να νιώθουν ασφαλείς στο χώρο εργασίας τους, με ένα μικρό ποσοστό να έχει τους ενδοιασμούς του.



Εικόνα 22: Πόσο ασφαλής υγειονομικά αισθάνεστε όταν εργάζεστε στο γραφείο αυτή την περίοδο; - 166 απαντήσεις

Ερώτημα 10^ο: Πόσο ασφαλείς υγειονομικά αισθάνεστε όταν εργάζεστε στο σπίτι αυτή την περίοδο;

Το ερώτημα αυτό ήταν για το πόσο ασφαλείς υγειονομικά αισθάνεστε όταν εργάζεστε στο σπίτι αυτή την περίοδο και δεν ήταν υποχρεωτικό. Απάντησαν 168 άτομα και τα αποτελέσματα που πήραμε ήταν 60,1% “Πάρα πολύ”, 24,4% “Πολύ”, 11,3% “Αρκετά” και 4,2% “Λίγο”. Το ερώτημα αυτό τέθηκε κατά βάση για διερευνήσουμε αν υπάρχει ανησυχία όσον αφορά την εργασία τους γενικότερο. Το δείγμα δείχνει να νιώθει ασφαλές, με ένα ποσοστό 20% να έχει τις αμφιβολίες του.

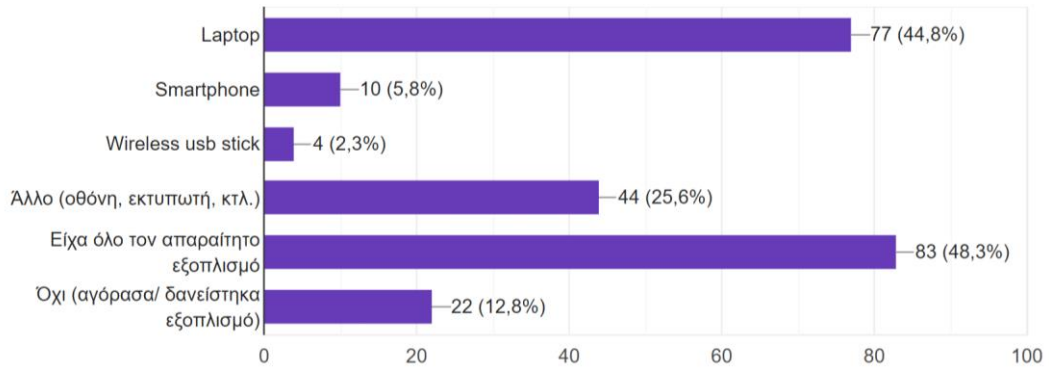


Εικόνα 23: Πόσο ασφαλής υγειονομικά αισθάνεστε όταν εργάζεστε στο σπίτι αυτή την περίοδο; - 168 απαντήσεις

Ερώτημα 11^ο: Σας προσέφερε η εταιρεία σας τεχνολογική υποδομή;

Το ερώτημα αυτό σχετιζόταν με το αν προσφέρθηκε τεχνολογική υποδομή από την εταιρεία. Οι απαντήσεις που μπορούσαν να δοθούν ήταν περισσότερες από μία και η ερώτηση δεν ήταν υποχρεωτική. Απάντησαν 172 άτομα και τα αποτελέσματα που πήραμε ήταν 48,3% “Είχα όλο τον απαραίτητο εξοπλισμό”, 44,8% “Laptop”, 25,6% “Άλλο (οθόνη, εκτυπωτή, κτλ.)”, 12,8% “Όχι (αγόρασα/δανείστηκα εξοπλισμό)”, 5,8% “Smartphone” και 2,3% “Wireless usb stick”.

Σχεδόν στους μισούς εργαζόμενους οι εταιρείες παρείχαν λάπτοπ. Ένα ποσοστό 44% είχε ήδη όλο τον απαραίτητο εξοπλισμό για να εργαστεί από το σπίτι. Ενώ υπήρχε και ένα όχι μικρό ποσοστό, κοντά στα 13% που αναγκάστηκε είτε να αγοράσει μόνο του τον εξοπλισμό είτε να τον δανειστεί.



Εικόνα 24: Σας προσέφερε η εταιρεία σας τεχνολογική υποδομή; - 172 απαντήσεις

Ερώτημα 12°: Έχετε ξαναδουλέψει από απόσταση;

Για να διερευνήσουμε την πρότερη εμπειρία των εργαζομένων στην εξ αποστάσεως εργασία, τέθηκε το ερώτημα 13 και δεν ήταν υποχρεωτικό. Απάντησαν 171 άτομα και τα αποτελέσματα που πήραμε ήταν 36,8% “Σπάνια”, 25,1% “Ναι τουλάχιστον 1 φορά την εβδομάδα”, 22,2% “Ποτέ” και 15,8% “Ναι εργάζομαι από το σπίτι”.

Ενώ θα περίμενε κανείς υψηλά θετικά ποσοστά, δεδομένου ότι το επάγγελμα προσφέρεται να είναι και αποκλειστικά εξ αποστάσεως, τα αποτελέσματα μας διέψευσαν. 59% των ερωτηθέντων απάντησαν Ποτέ και Σπάνια.



Εικόνα 25: Έχετε ξαναδουλέψει από απόσταση; - 171 απαντήσεις

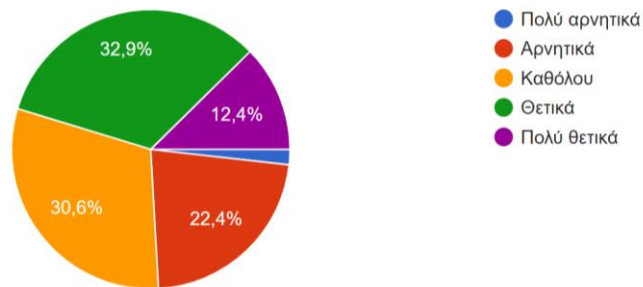
Σε αυτό το σημείο αρχίζουν να τίθενται ερωτήματα που αφορούν τη διαδικασία της υλοποίησης της εργασίας εξ αποστάσεως, καθώς και των επιπτώσεων αυτής στην αποδοτικότητα, σε συνδυασμό με την ψυχολογική κατάσταση των εργαζομένων.

Ερώτημα 13°: Πώς πιστεύετε ότι η εξ αποστάσεως εργασία έχει επηρεάσει την αποδοτικότητά σας;

Το ερώτημα αυτό ήταν για το πώς πιστεύουν οι εργαζόμενοι ότι η εξ αποστάσεως εργασία έχει επηρεάσει την αποδοτικότητά τους και δεν ήταν υποχρεωτικό. Απάντησαν 170 άτομα και τα αποτελέσματα ήταν: 32,9%

“Θετικά”, 30,6% “Καθόλου”, 22,4% “Αρνητικά”, 12,4% “Πολύ θετικά” και 1,8% “Πολύ αρνητικά”.

Ενθαρρυντικά θεωρούνται τα αποτελέσματα αφού δείχνουν ότι παραπάνω από ένας στους δύο εργαζόμενους έχουν δει αύξηση στην αποδοτικότητά τους: με το 30% να θεωρούν ότι κυμαίνονται στα ίδια επίπεδα, για να ακολουθήσουν σε ποσοστό περίπου 24% και εκείνοι που έχουν δυσκολευτεί από την κατάσταση και να έχουν δει μείωση στην απόδοσή τους.

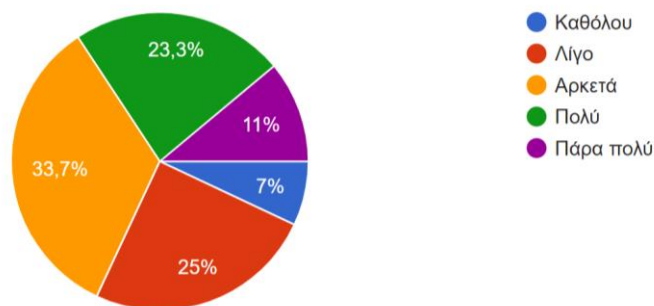


Εικόνα 26: Πως πιστεύετε ότι η εξ αποστάσεως εργασία έχει επηρεάσει την αποδοτικότητά σας; - 170 απαντήσεις

Ερώτημα 14^ο: Κατά τη διάρκεια αυτής της διαδικασίας, καταφέρατε να εξισορροπήσετε τη δουλειά σας με τις άλλες ευθύνες σας στο σπίτι;

Το ερώτημα αυτό αφορούσε αν οι εργαζόμενοι είχαν καταφέρει να εξισορροπήσουν τη δουλειά τους με τις άλλες ευθύνες τους στο σπίτι. Το ερώτημα δεν ήταν υποχρεωτικό. Απάντησαν 172 άτομα και τα αποτελέσματα που πήραμε ήταν 33,7% “Αρκετά”, 25% “Λίγο”, 23,3% “Πολύ”, 11% “Πάρα πολύ” και 7% “Καθόλου”.

Όπως ήταν αναμενόμενο, μόνο ένα 34% κατάφερε ουσιαστικά να εξισορροπήσει τον χρόνο ανάμεσα σε εργασία και άλλες υποχρεώσεις. Οι περισσότεροι εργαζόμενοι δείχνουν να αντιμετωπίσαν αρκετές δυσκολίες.



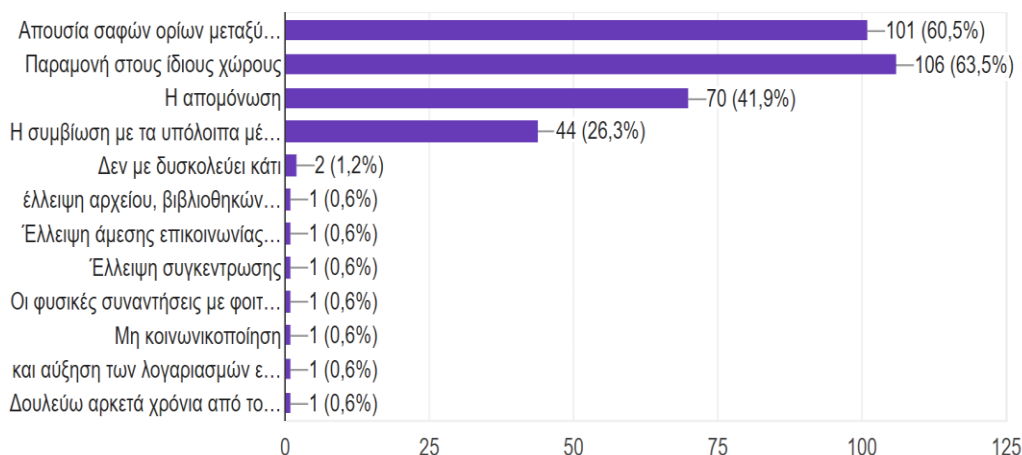
Εικόνα 27: Κατά τη διάρκεια αυτής της διαδικασίας, καταφέρατε να εξισορροπήσετε τη δουλειά σας με τις άλλες ευθύνες σας στο σπίτι; - 172 απαντήσεις

Ερώτημα 15ο: Τι είναι αυτό που σας δυσκολεύει περισσότερο δουλεύοντας από το σπίτι;

Λαμβάνοντας υπόψη το προηγούμενο ερώτημα που έκανε λόγο για εξισορρόπηση εργασίας και άλλων υποχρεώσεων, σε αυτό το ερώτημα στοχεύουμε να εντοπίσουμε εκείνους τους παράγοντες που έπαιξαν καθοριστικό ρόλο στη δυσκολία της εργασίας από το σπίτι.

Οι απαντήσεις που μπορούσαν να δοθούν, ήταν περισσότερες από μία και η ερώτηση δεν ήταν υποχρεωτική. Απάντησαν 167 άτομα και τα αποτελέσματα που πήραμε ήταν 63,5% “Παραμονή στους ίδιους χώρους”, 60,5% “Απουσία σαφών ορίων μεταξύ εργασίας και ξεκούρασης”, 41,9% “Η απομόνωση”, 26,3% “Η συμβίωση με τα υπόλοιπα μέλη”, 1,2% “Δεν με δυσκολεύει κάτι”, 0,6% “αύξηση των λογαριασμών ενέργειας. Ρεύμα, πετρέλαιο, κτλ...”, 0,6% “Οι φυσικές συναντήσεις με φοιτητές ή junior staff είναι σαφώς πιο παραγωγικές από τις τηλεδιασκέψεις”, 0,6% “Έλλειψη συγκέντρωσης”, 0,6% “Δουλεύω αρκετά χρόνια από το σπίτι, δεν με επηρέασε σχεδόν καθόλου η τηλεργασία λόγω πανδημίας”, 0,6% “Έλλειψη άμεσης επικοινωνίας με συνεργάτες”, 0,6% “Μη κοινωνικοποίηση” και 0,6% “έλλειψη αρχείου, βιβλιοθηκών & τεχνολογικού εξοπλισμού”.

Όπως παρατηρούμε από το εύρος των απαντήσεων, η παραμονή στους ίδιους χώρους και η έλλειψη σαφών ορίων ξεκούρασης και δουλειάς ήταν οι δύο βασικοί παράγοντες που δημιουργούν τη δυσκολία. Χωρίς να αφήνουμε βεβαίως απ έξω τη συμβίωση με άλλα άτομα στο σπίτι, η οποία ακολουθεί σε ποσοστό 41,9%.



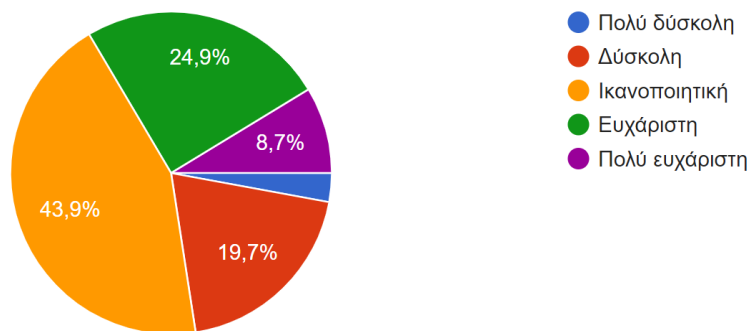
Εικόνα 28: Τι είναι αυτό που σας δυσκολεύει περισσότερο δουλεύοντας από το σπίτι; - 167 απαντήσεις

Ερώτημα 16ο: Πώς βιώνετε την παραμονή σας στο σπίτι;

Λαμβάνοντας υπόψη την αλλαγή της ψυχολογικής κατάστασης των εργαζομένων λόγω της υπάρχουσας κατάστασης, τέθηκε το παρακάτω ερώτημα.

Το ερώτημα αυτό ήταν για το πως βιώνουν την παραμονή τους στο σπίτι και δεν ήταν υποχρεωτικό. Παρόλη την προαιρετικότητα της ερώτησης απάντησαν και τα 173 άτομα και τα αποτελέσματα που πήραμε ήταν 43,9% “Ικανοποιητική”, 24,9% “Ευχάριστη”, 19,7% “Δύσκολη”, 8,7% “Πολύ ευχάριστη” και 2,9% “Πολύ δύσκολη”.

Τα συμπεράσματα που αναδεικνύονται από τις απαντήσεις, είναι ότι κατά πλειοψηφία η παραμονή στο σπίτι ήταν από ικανοποιητική μέχρι πολύ ευχάριστη. Χαρακτηριστικά, 1 στους 5 τη βίωσαν ως πολύ δύσκολη.



Εικόνα 29: Πως βιώνετε την παραμονή σας στο σπίτι; - 173 απαντήσεις

Ερώτημα 17ο: Αν θεωρείτε ότι δεν μπορείτε να κάνετε τη δουλειά σας εξίσου καλά από το σπίτι, πού πιστεύετε ότι οφείλεται;

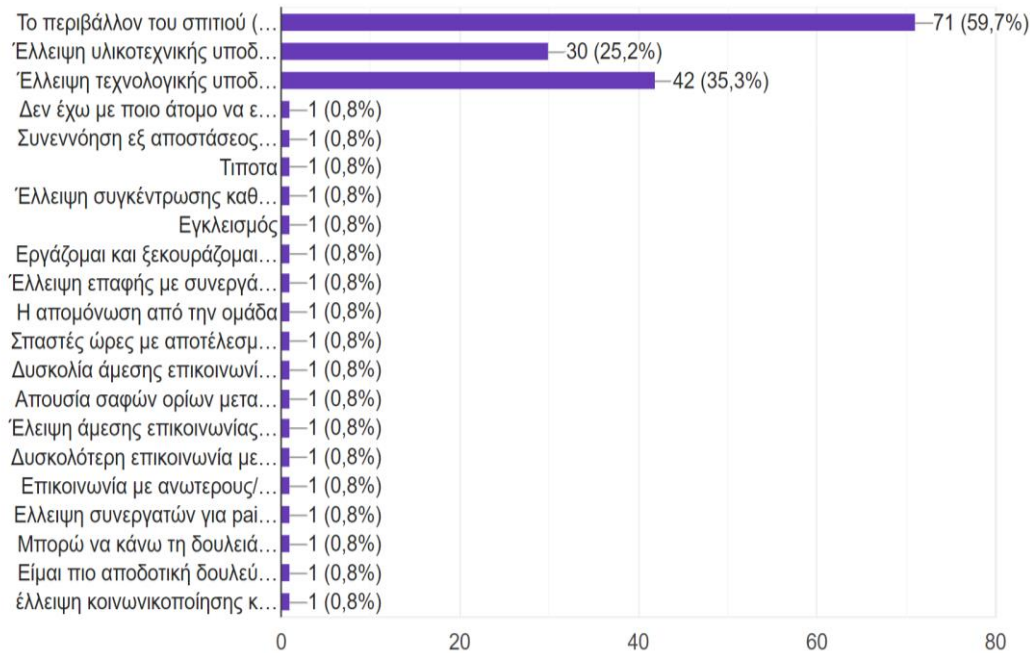
Όσον αφορά τη δυσκολία, η οποία διερευνήθηκε σε προηγούμενο ερώτημα, οι ερωτηθέντες καλούνται να απαντήσουν και ουσιαστικά να διευκρινίσουν με ακρίβεια τι ήταν εν τέλει αυτό που τους δυσκόλεψε περισσότερο και μείωσε την αποδοτικότητά τους.

Το ερώτημα αναφέρεται στο αν θεωρείτε ότι δεν μπορείτε να κάνετε τη δουλειά σας εξίσου καλά από το σπίτι, που πιστεύετε ότι οφείλεται. Οι απαντήσεις που μπορούσαν να δοθούν ήταν περισσότερες από μία και η ερώτηση δεν ήταν υποχρεωτική. Απάντησαν 119 άτομα και τα αποτελέσματα που πήραμε ήταν 59,7% “Το περιβάλλον του σπιτιού (φασαρία, έλλειψη ιδιωτικότητας, κα)”, 35,3% “Έλλειψη τεχνολογικής υποδομής (χαμηλή ταχύτητα, κα)”, 25,2% “Έλλειψη υλικοτεχνικής υποδομής (καρέκλα, γραφείο, κα)”, 0,8% “Εγκλεισμός”, 0,8% “Απουσία σαφών ορίων μεταξύ εργασίας και ξεκούρασης”, 0,8% “Η απομόνωση από την ομάδα”, 0,8% “έλλειψη κοινωνικοποίησης και μη αλλαγή περιβάλλοντος”, 0,8% “Δεν έχω με ποιο άτομο να επεξεργαστώ τις, σχετικές με τη δουλειά, ιδέες”, 0,8% “Είμαι πιο αποδοτική δουλεύοντας από το σπίτι”, 0,8% “Έλλειψη συγκέντρωσης καθώς αποτελεί τον χώρο εργασίας και ξεκούρασης, χωρίς εναλλαγή”, 0,8% “Εργάζομαι και ξεκουράζομαι στον ίδιο χώρο”, 0,8% “Τίποτα”, 0,8% “Επικοινωνία με ανωτερους/Έλλειψη συνεννόησης”, 0,8% “Ελειψη άμεσης επικοινωνίας, ελειψη σωστών διαλειμμάτων”, 0,8% “Δυσκολία άμεσης επικοινωνίας με την ομάδα”, 0,8% “Μπορώ να κάνω τη δουλειά μου”, 0,8% “Έλλειψη επαφής με συνεργάτες”, 0,8% “Σπαστές ώρες με αποτέλεσμα να δουλεύω όλη την ημέρα”, 0,8% “Δυσκολότερη επικοινωνία με συνεργάτες”, 0,8% “Συνεννόηση εξ αποστάσεως

με τους συναδέλφους (calls κλπ)” και 0,8% “Έλλειψη συνεργατών για pair working δια ζωσης (οπου αυτο χρειαζεται)”.

Από τις απαντήσεις αξίζει να σημειωθεί ότι 3 ήταν οι βασικοί παράγοντες.

Το περιβάλλον του σπιτιού, η έλλειψη υλικοτεχνικής υποδομής και η έλλειψη τεχνολογικής υποδομής.



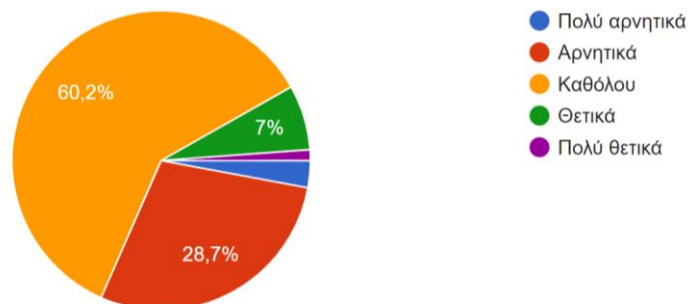
Εικόνα 30: Αν θεωρείτε ότι δεν μπορείτε να κάνετε την δουλειά σας εξίσου καλά από το σπίτι, που πιστεύετε ότι οφείλεται; - 119 απαντήσεις

Ερώτημα 18ο: Πώς έχει επηρεάσει η εξ αποστάσεως εργασία τη συνεργασία με τους συναδέλφους σας;

Σημαντικό ερώτημα που έχρηζε απάντησης ήταν και πώς επηρεάστηκε η συνεργασία μεταξύ των εργαζομένων.

Το ερώτημα αυτό ήταν το πώς έχει επηρεάσει η εξ αποστάσεως εργασία τη συνεργασία με τους συναδέλφους σας και δεν ήταν υποχρεωτικό. Απάντησαν 171 άτομα και τα αποτελέσματα που πήραμε ήταν 60,2% “Καθόλου”, 28,7% “Αρνητικά”, 7% “Θετικά”, 2,9% “Πολύ αρνητικά” και 1,2% “Πολύ θετικά”.

Παρατηρείται ότι σχεδόν 1 στους 3 δηλώνει ότι η συνεργασία επηρεάστηκε αρνητικά. Εν αντιθέσει μόνο ένα 8% είδε βελτίωση στην συνεργασία του.



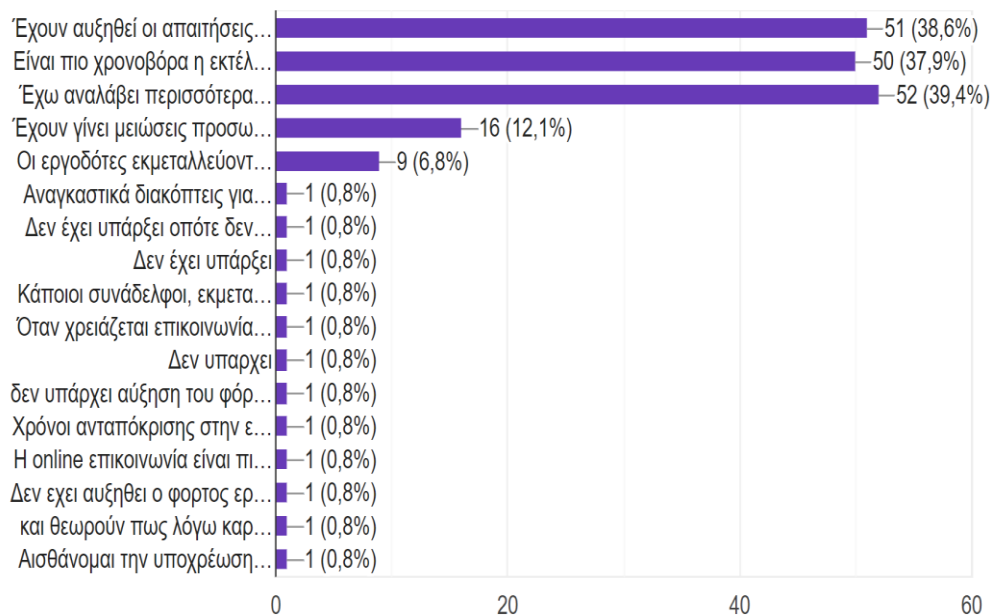
Εικόνα 31: Πως έχει επηρεάσει η εξ αποστάσεως εργασία την συνεργασία με τους συναδέλφους σας; - 171 απαντήσεις

Ερώτημα 19^ο: Εάν έχει υπάρξει αύξηση φόρτου εργασίας, σε ποιούς λόγους πιστεύετε ότι οφείλεται;

Για να διαπιστωθεί αν η εξ αποστάσεως εργασία ήταν και μια ευκαιρία για τους εργοδότες να αναθέσουν περισσότερη εργασία στους υπαλλήλους τους, τέθηκε το παρακάτω ερώτημα.

Το ερώτημα αναφέρεται στο εάν έχει υπάρξει αύξηση φόρτου εργασίας, σε ποιούς λόγους πιστεύετε ότι οφείλεται. Οι απαντήσεις που μπορούσαν να δοθούν ήταν περισσότερες από μία και η ερώτηση δεν ήταν υποχρεωτική. Απάντησαν 132 άτομα και τα αποτελέσματα που πήραμε ήταν 39,4% “Έχω αναλάβει περισσότερα καθήκοντα”, 38,6% “Έχουν αυξηθεί οι απαιτήσεις της εταιρείας”, 37,9% “Είναι πιο χρονοβόρα η εκτέλεση της εργασίας”, 12,1% “Έχουν γίνει μειώσεις προσωπικού και οι αρμοδιότητες μοιράστηκαν”, 6,8% “Οι εργοδότες εκμεταλλεύονται την δυσμενή κατάσταση εύρεσης άλλης εργασίας”, 3,2% “Δεν έχει υπάρξει”, 0,8% “Αισθάνομαι την υποχρέωση να δουλέψω περισσότερο”, 0,8% “Θεωρούν πως λόγω καραντίνας, έχουμε πολύ ελεύθερο χρόνο για εργασία. Έτσι προώθησαν αρκετά το ελαστικό ωράριο, κάτι ωραίο για να δικαιολογούν το να σε χρειάζονται ότι ώρες θέλουν”, 0,8% “Κάποιοι συνάδελφοι, εκμεταλλευόμενοι την κατάσταση, έχουν μειώσει την απόδοσή τους”, 0,8% “Αναγκαστικά διακόπτεις για προσωπικούς λόγους τη δουλειά και παραμένεις περισσότερες ώρες για να καταφέρεις να συγκεντρωθείς”, 0,8% “Η online επικοινωνία είναι πιο χρονοβόρα σε σχέση με την επικοινωνία από κοντά”, 0,8% “Χρόνοι ανταπόκρισης στην επικοινωνία” και 0,8% “Όταν χρειάζεται επικοινωνία με συναδέλφους παίρνει συνήθως περισσότερο χρόνο από απευθείας συνομιλία”.

Με βάση τα αποτελέσματα, 4 στους 10 απάντησαν ότι έχουν αυξηθεί οι απαιτήσεις της εταιρείας. Στα ίδια ακριβώς ποσοστά κυμαίνονται και το «έχω αναλάβει περισσότερα καθήκοντα», και «είναι πιο χρονοβόρα η εκτέλεση». Τα ποσοστά θα έπρεπε να γεννούν ερωτήματα για την καταπάτηση των εργασιακών δικαιωμάτων.

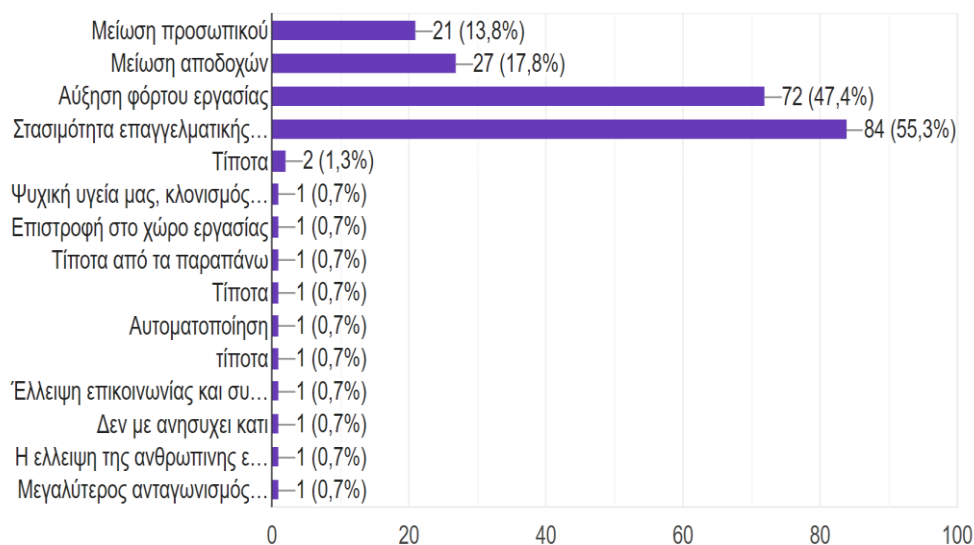


Εικόνα 32: Εάν έχει υπάρξει αύξηση φόρτου εργασίας, σε ποιούς λόγους πιστεύετε ότι οφείλεται; - 132 απαντήσεις

Ερώτημα 20^ο: Τι σας ανησυχεί περισσότερο στο μέλλον σε σχέση με την εργασία σας;

Το ερώτημα αναφέρεται στο τι τους ανησυχεί περισσότερο στο μέλλον σε σχέση με την εργασία τους. Οι απαντήσεις που μπορούσαν να δοθούν ήταν περισσότερες από μία και η ερώτηση δεν ήταν υποχρεωτική. Απάντησαν 152 άτομα και τα αποτελέσματα που πήραμε ήταν 55,3% “Στασιμότητα επαγγελματικής εξέλιξης”, 47,4% “Αύξηση φόρτου εργασίας”, 17,8% “Μείωση αποδοχών”, 13,8% “Μείωση προσωπικού”, 3,4% “Τίποτα”, 0,7% “Η έλλειψη της ανθρώπινης επαφής”, 0,7% “Επιστροφή στο χώρο εργασίας”, 0,7% “Τίποτα από τα παραπάνω”, 0,7% “Ψυχική υγεία μας, κλονισμός συνεργασίας, αλληλεγγύη συναδέλφων, αύξηση ωραρίου-έλλειψη ελέγχου”, 0,7% “Μεγαλύτερος ανταγωνισμός καθώς πλέον η αγορά εργασίας γίνεται πιο μεγάλη. Μπορούν να εργοδοτήσουν άτομα από οπουδήποτε στον κόσμο” και 0,7% “Αυτοματοποίηση”.

Οι επικρατέστερες απαντήσεις αφορούν την επαγγελματική στασιμότητα και αύξηση φόρτου εργασίας. Πρόκειται για πραγματικές ανησυχίες των εργαζόμενων που αναγκάστηκαν να συμβιβαστούν με τη νέα πραγματικότητα.



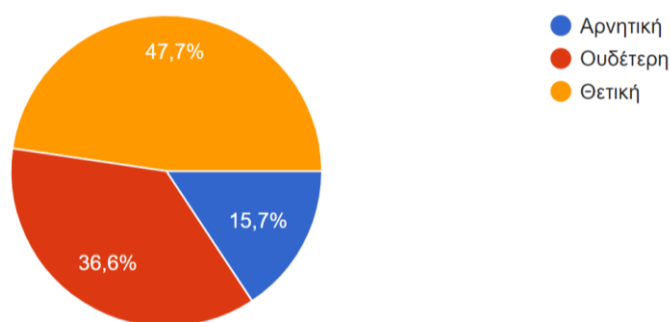
Εικόνα 33: Τι σας ανησυχεί περισσότερο στο μέλλον σε σχέση με την εργασία σας; - 152 απαντήσεις

Ερώτημα 21^ο: Ποια είναι η άποψη σας σε μια πιθανή καθιέρωση της εξ αποστάσεως εργασίας;

Τελευταίο ερώτημα κλειστού τύπου ήταν και ένα από τα ερευνητικά ερωτήματα της παρούσας έρευνας.

Το ερώτημα αυτό ήταν για το ποια είναι η άποψη των εργαζομένων σε μια πιθανή καθιέρωση της εξ αποστάσεως εργασίας και δεν ήταν υποχρεωτικό. Απάντησαν 172 άτομα και τα αποτελέσματα που πήραμε ήταν 47,7% “Θετική”, 36,6% “Ουδέτερη” και 15,7% “Αρνητική”.

Οι εργαζόμενοι εδώ δείχνουν διχασμένοι. Σχεδόν 1 στους 2 βλέπει αρνητικά ή ουδέτερα το να καθιερωθεί η εξ αποστάσεως εργασία.



Εικόνα 34: Ποια είναι η άποψη σας σε μια πιθανή καθιέρωση της εξ αποστάσεως εργασίας; - 172 απαντήσεις

Ερώτημα 22^ο: Καταγράψτε εδώ αν έχετε κάποιο άλλο σχόλιο σχετικά με την εξ αποστάσεως εργασία.

Το ερώτημα αυτό ζητούσε να καταγράψουν αν έχουν κάποιο άλλο σχόλιο σχετικά με την εξ αποστάσεως εργασία και δεν ήταν υποχρεωτικό. Απάντησαν 26 άτομα και κάποιες απαντήσεις ήταν κοινές. Για το λόγο αυτό επιλέξαμε τις 13 απαντήσεις που υπερκαλύπτουν άλλες και παρουσιάζονται παρακάτω:

1. Η εξ αποστάσεως εργασία είναι δύσκολη όταν είναι τα σχολεία κλειστά και τα παιδιά στο σπίτι, καθώς επηρεάζει την εργασιακή απόδοση.
2. Πριν από την πανδημία η εταιρεία παρείχε μεσημεριανό, καφέ, κλιματισμό και ρεύμα για τις συσκευές που χρησιμοποιούσαμε για να δουλεύουμε. Τώρα πληρώνουμε από τη τσέπη μας το ρεύμα, τον κλιματισμό, το μεσημεριανό, τον καφέ και το δίκτυο. Η εταιρία μας έδωσε μόνο ό,τι συσκευές είναι απαραίτητες.
3. Για λίγο καιρό η εξ αποστάσεως είναι μια χαρά. Για πολύ καιρό μπουχτίζεις, και η έλλειψη της δια ζώσης επικοινωνίας μειώνει την ευχαρίστηση της εργασίας και αυξάνει τον χρόνο απασχόλησης. Ο άνθρωπος είναι φύσει κοινωνικό ον.
4. Έχει φυσικά αρκετά θετικά (μείωση εξόδων και χρόνου μετακίνησης, εκτέλεση δουλειών που είναι κοντά στο σπίτι, ημέρες που είσαι άρρωστος, με έμμηνο ρύση κτλ). Όμως, αυτό στερεί την προσωπική επαφή, την αλλαγή συναισθημάτων/εικόνων, την ανταλλαγή απόψεων/γνώσης και πιθανά της εξέλιξης μας, εργαζόμαστε περισσότερες ώρες και είναι δυσκολότερη η συγκέντρωση συνήθως
5. Ο συνδυασμός της εξ αποστάσεως εργασίας και της διά ζώσης εργασίας είναι το καλύτερο μίγμα. Ιδανικά, όταν ο εργαζόμενος μπορεί να προσυμφωνήσει τις ημέρες που θα τον βόλευαν να δουλεύει από το σπίτι (ή και αλλού)
6. Σε επαγγελματικά αντικείμενα που έχουν να κάνουν με τη γνώση ή κάποιου είδους πνευματική ικανότητα, η εξ αποστάσεως εργασία μπορεί να καθιερωθεί πλήρως.
7. Προσωπικά, δεν είναι το στυλ εργασίας που θα επιθυμούσα για μένα. Αλλά στο πλαίσιο μιας εταιρίας ή ενός ερευνητικού κέντρου, είναι σίγουρα μια λύση που δεν πρέπει να απορριφθεί εντελώς. Είναι όμως απαραίτητο, πέρα από την υλικοτεχνική υποστήριξη σε όσους δουλεύουν από απόσταση, να εφαρμοστούν νέες τακτικές ελέγχου του τρόπου και της ποιότητας εργασίας. Οι αποσπάσεις που υπάρχουν σε όσους δουλεύουν εκτός γραφείου είναι πολλές, και είναι αρκετά εύκολο για μια ορισμένη κατηγορία εργαζομένων με χαμηλό εσωτερικό κίνητρο να μειώσουν την απόδοσή τους. Η πιο παρεμβατική εμπλοκή όσων επιβλέπουν την εργασία αυτών των ατόμων δεν είναι η καλύτερη λύση, τόσο γιατί δημιουργεί ένα άσχημο κλίμα συνεργασίας όσο και γιατί επιβαρύνει επιπλέον το πρόγραμμα όσων επιβλέπουν. Αντίθετα, η εργασία στο γραφείο και η καθημερινή συναναστροφή με συναδέλφους όλων των βαθμίδων θεωρώ ότι λειτουργεί θετικά στο να αναπτυχθούν εσωτερικά κίνητρα σε όσους έχουν την τάση να δουλεύουν στο ελάχιστο.
8. Απουσία σαφών ορίων μεταξύ εργασίας και ξεκούρασης
9. Παρόλο που είχα την δυνατότητα να εργαστώ εξ αποστάσεως με δικό μου εξοπλισμό, η εταιρεία για την οποία εργαζόμουν είχε σοβαρά θέματα επικοινωνίας με εμένα και ανάθεση εργασίας. Έμεινα έναν ολόκληρο μήνα χωρίς να επικοινωνήσουν μαζί μου ενώ εγώ ήμουν διαθέσιμος τις ώρες που είχα υποσχεθεί. Για αυτόν τον λόγο με "ανάγκασαν" να πηγαίνω εκεί διότι δεν μου ανέθεταν τίποτα, αρά δεν πληρωνόμουν (είμαι ωρομίσθιος).
10. Η εταιρεία με την έναρξη της πανδημίας τήρησε τα ποσοστά τηλεργασίας που κατά καιρούς όριζε η κυβέρνηση. Την περίοδο πριν την καθολική τηλεργασία

μας έλεγε συνεχώς να τηρούμε τα μέτρα και τις αποστάσεις μεταξύ των γραφείων μας παρόλα αυτά όλο ήταν δική μας ευθύνη και δεν έγινε τίποτα ώστε να απομακρυνθούμε μεταξύ μας μετακινώντας τα γραφεία. Εφόσον το επιθυμούσαμε όμως μας έκανε δωρεάν ράπιντ τεστ.

Στη συνέχεια το ποσοστό τηλεργασία αυξήθηκε στο 100% οπότε αναγκαστικά όλοι δουλεύαμε από τα σπίτια μας. Η εταιρεία φρόντισε να μας δώσει τους υπολογιστές μας αλλά όχι άλλο εξοπλισμό. Προσωπικά, είχα μόλις μετακομίσει και δεν είχα καρέκλα/γραφείο και το σημαντικότερο ίντερνετ. Όλα αυτά τα χρεώθηκα η ίδια. Γλιτώναμε μεν τα έξοδα μετακίνησης αλλά τα υπόλοιπα που έπρεπε να πληρώσουμε ήταν πολύ περισσότερα.

Η αποδοτικότητα μου αυξήθηκε κατά πολύ όμως το ωράριο εργασίας είχε πάψει πιά να υπάρχει. Ο προϊστάμενός μας θεωρούσε ότι δεν μπορεί να έχουμε κάτι καλύτερο να κάνουμε εν μέσω καραντίνας και εμείς μη γνωρίζοντας το μέλλον των εργασιών λόγω κορονοϊού κάναμε ότι καλύτερο μπορούσαμε. Πέρα από τους προϊσταμένους όμως και κάποιοι συνάδελφοι εκμεταλλεύτηκαν την κατάσταση και παρασίτησαν εις βάρος των υπολοίπων.

Πλέον, έχω βρει τις ισορροπίες μεταξύ τηλεργασίας και προσωπικού χρόνου. Κάναμε σαφές στον προϊστάμενό μας ότι δεν πρέπει να ξεφεύγουμε τόσο στο ωράριο εργασίας και ότι αυτό μας επηρεάζει ψυχολογικά αλλά και στην απόδοσή μας σε βάθος χρόνου.

Αυτό που πιστεύω ότι δεν μπορεί να βελτιωθεί είναι η στασιμότητα στην επαγγελματική εξέλιξη. Σε άλλη περίπτωση μετά από 2 χρόνια σκληρής δουλειάς δεν θα μπορούσαν να μας αρνηθούν μία αύξηση. Τώρα όμως οι εργοδότες έχουν πατήσει πάνω στην αβεβαιότητα και την ανεργία που μαστίζει και αρνούνται κάθε τέτοια εξέλιξη.

11. Η εξ αποστάσεως εργασία έχει πάρα πολλά θετικά στοιχεία. Η καθιέρωσή της ως αποκλειστικός τρόπος εργασίας θα έχει σίγουρα επιπτώσεις στις σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, την προσωπικότητά τους, την κοινωνικότητά τους. Ενδεχομένως σε κάποιο βαθμό η μεταβολή αυτή να έχει επίδραση και στην παραγωγικότητά τους. Θα ήταν ιδανικό η τηλεργασία να επιλέγεται από τους εργαζόμενους προς διευκόλυνσή τους εφόσον η φύση της εργασίας το επιτρέπει.
12. Πέραν των παραπάνω, δυσκολεύεται και ο συνδικαλισμός των εργαζομένων με το να μην βρίσκονται στον ίδιο χώρο.
13. It is a blessing και καλό θα είναι να αρχίζει να εφαρμόζεται και στην Ελλάδα και αφού βγούμε από την πανδημία. Είναι αρκετά απαρχαιωμένο και εντελώς στερεοτυπικό να συνδέουμε τον μείωση της παραγωγικότητας με το να δουλεύει κάποιος από το σπίτι. Σε κάποια επαγγέλματα (πχ computer science related) δεν θα πρέπει να έχει σημασία ο τόπος εργασίας. Η δουλειά μπορεί να γίνει εξ αποστάσεως με την ίδια παραγωγικότητα.

Οι παραπάνω απαντήσεις ήταν ανοιχτού τύπου και έδιναν την ευχέρεια στον κάθε ερωτώμενο να απαντήσει σε παρατηρήσεις που αυτός είχε να κάνει για όλες τις φάσεις της τηλεργασίας. Παρατηρήσεις που είναι σημαντικές καθώς παίρνουμε ανατροφοδότηση για κάτι το οποίο ενδεχομένως δεν έχουμε προβλέψει και μπορεί να μελετηθεί σε μελλοντική έρευνα, αφενός, και, αφετέρου, μας επιτρέπει να ομαδοποιήσουμε τις απαντήσεις αυτές ως προς τα ερευνητικά μας ερωτήματα.

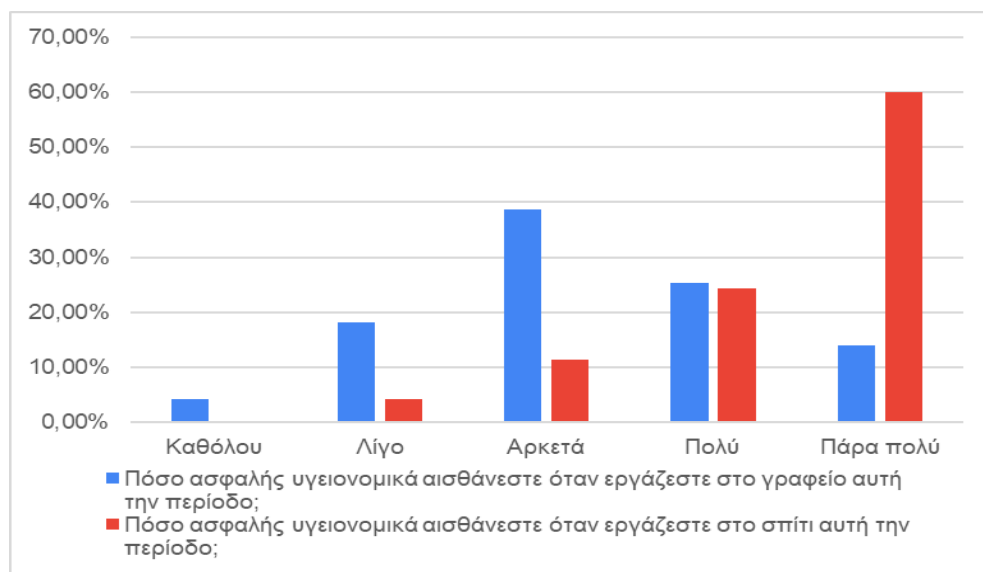
5. Συμπεράσματα

Στα προηγούμενα κεφάλαια αναφέρθηκε η έννοια της τηλεργασίας και οι μορφές αυτής. Έγινε ιδιαίτερη αναφορά στην τηλεργασία στην ΕΕ πριν και μετά τον COVID-19. Ποιοι εργαζόμενοι δούλευαν ήδη, πού ήταν πιο διαδεδομένη η τηλεργασία πριν την πανδημία και γιατί, και τέλος πως διαμορφώνεται η τηλεργασία από την πανδημία και μετά. Κατόπιν έγινε ανάλυση της τηλεργασίας στην Ελλάδα σε σύγκριση με τις χώρες της ΕΕ και ήρθαμε να απαντήσουμε τα ερευνητικά μας ερωτήματα, τα οποία ήταν: Αν αλλάζει ο κορονοϊός τη σχέση εργασίας - τηλεργασίας και πόσο. Ποιες είναι οι τυχόν συνέπειες και τα προβλήματα που δημιουργεί η εξ αποστάσεως εργασία όσον αφορά: την καταπάτηση των εργασιακών δικαιωμάτων και των ψυχολογικών επιπτώσεων στους εργαζόμενους. Πώς οι μορφωτικές και κοινωνικές ανισότητες επηρέασαν την απόδοση των εργαζομένων κ σε ποιο βαθμό. Πόσο θετικοί είναι οι εργαζόμενοι στην εισαγωγή της εξ αποστάσεως εργασίας και μετά κορονοϊού εποχής.

5.1. Αλλάζει ο κορονοϊός τη σχέση εργασίας - τηλεργασίας και πόσο;

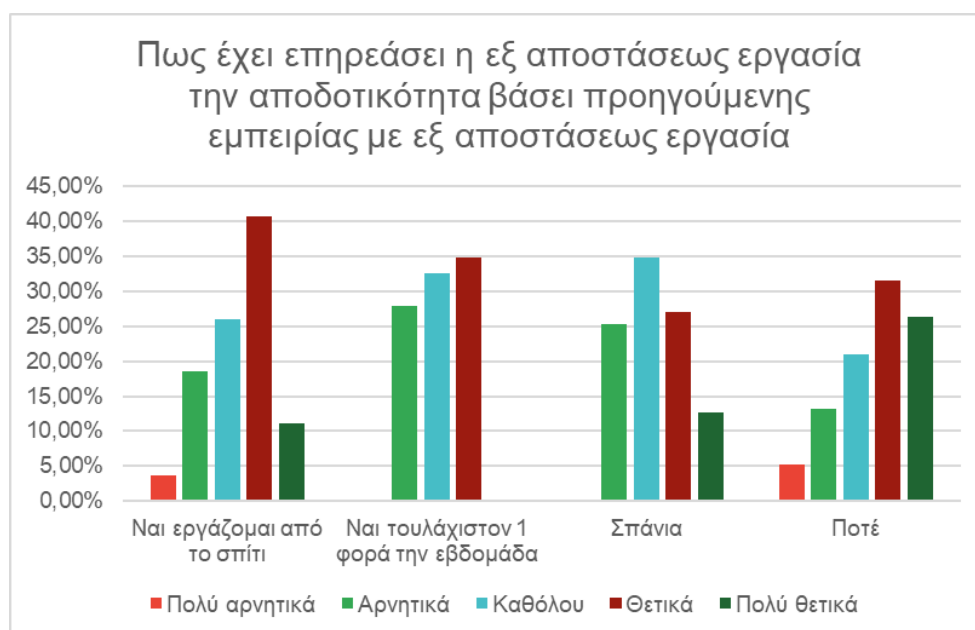
Στο πρώτο ερευνητικό ερώτημα διερευνήσαμε τη σχέση εργασίας- τηλεργασίας και πόσο αυτή άλλαξε με τον κορονοϊό. Το ερώτημα αυτό χωρίστηκε σε δύο σκέλη, όσον αφορά την υγειονομική ασφάλεια που ένιωθαν οι εργαζόμενοι είτε δουλεύοντας από το σπίτι είτε από το γραφείο, και πώς επηρέασε η εξ αποστάσεως εργασία την αποδοτικότητα βάση προηγούμενης εμπειρίας με εξ αποστάσεως εργασία.

Αναλύοντας το πρώτο σκέλος και συνδυάζοντας τα ερωτήματα 9 και 10 του ερωτηματολογίου μας παρατηρούμε ότι το 60% των ερωτηθέντων νιώθει πάρα πολύ ασφαλής όταν εργάζεται από το σπίτι. Προσθέτοντας και το 24,4% που αισθάνεται πολύ ασφαλής, φτάνουμε σε ένα ποσοστό της τάξεως του 84%. Παρόλη τη συντριπτική πλειοψηφία που αισθάνεται ασφαλής να εργάζεται από το σπίτι, σχεδόν 1 στους 2 απάντησε πως και στο γραφείο αισθάνεται το ίδιο ασφαλής.



Εικόνα 35: Υγειονομική ασφάλεια στο γραφείο και στο σπίτι

Στο δεύτερο σκέλος για να δοθεί ολοκληρωμένη απάντηση στο ερευνητικό μας ερώτημα, συνδυάσαμε τα ερωτήματα 12 και 13. Από το ερώτημα 12 που αφορούσε κατά πόσο είχαν ξαναδουλέψει εξ αποστάσεως, το 40% απάντησε ναι και αρκετές φορές. Σε αυτούς τους εργαζομένους παρατηρούμε ότι το 70% επηρεάστηκε θετικά. Φαίνεται ότι την μεγαλύτερη δυσκολία την αντιμετώπισαν αυτοί που εργάζονταν τουλάχιστον μία φορά την εβδομάδα. Πάνω από τους μισούς, σε ποσοστό 59% δεν δούλευαν εξ αποστάσεως. Εντυπωσιακά είναι τα ευρήματα καθώς φαίνεται ότι κατά πλειοψηφία αυτοί οι εργαζόμενοι επωφελήθηκαν από την εξ αποστάσεως εργασία, είτε είδαν βελτίωση στην απόδοσή τους, είτε δεν επηρεάστηκαν καθόλου.



Εικόνα 36: Αποδοτικότητα στην εξ αποστάσεως εργασία και προηγούμενη εμπειρία

Συμπερασματικά, καταλήγουμε στο ότι οι εργαζόμενοι αισθάνονται πιο ασφαλείς με την τηλεργασία και, παρόλο που δεν ήταν προφανές και αναμενόμενο, έχουμε αύξηση της αποδοτικότητάς τους. Φαίνεται πως ο κορονοϊός αλλάζει τη σχέση εργασίας- τηλεργασίας με τη δεύτερη να κερδίζει έδαφος βάσει της προηγούμενης ανάλυσης.

5.2. Ποιες είναι οι τυχόν συνέπειες και τα προβλήματα που δημιουργεί η εξ αποστάσεως εργασία όσον αφορά: την καταπάτηση των εργασιακών δικαιωμάτων και των ψυχολογικών επιπτώσεων στους εργαζόμενους;

Στο δεύτερο ερώτημα επικεντρωνόμαστε στις συνέπειες της τηλεργασίας και στην καταπάτηση των εργασιακών δικαιωμάτων και των ψυχολογικών επιπτώσεων.

Για να φτάσουμε σε ασφαλή συμπεράσματα, τέθηκαν 6 ερωτήσεις. Τρεις για τα εργασιακά δικαιώματα και άλλες τρεις για τις ψυχολογικές επιπτώσεις.

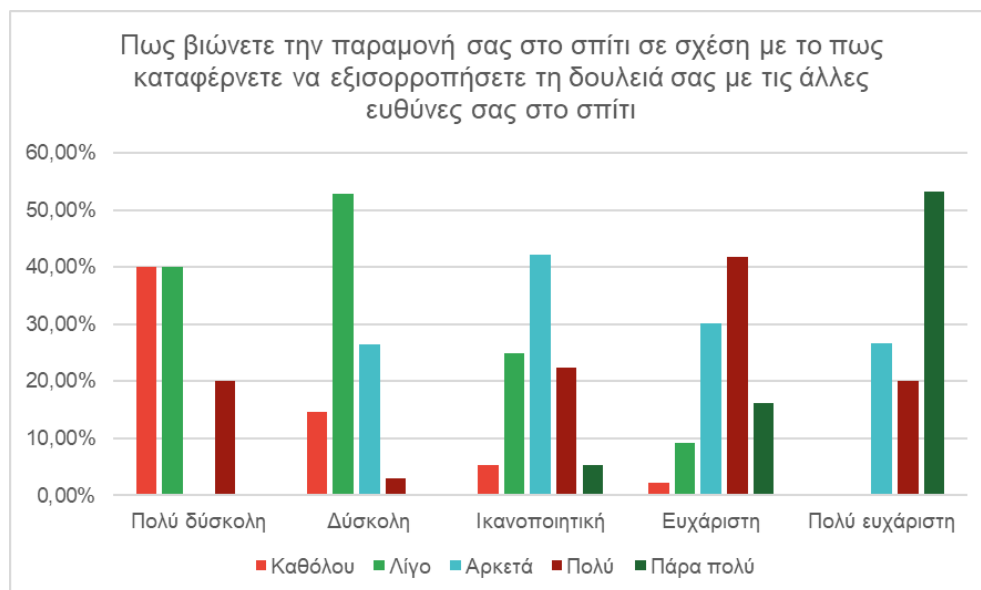
Καταπάτηση εργασιακών δικαιωμάτων: Τα ερωτήματα 11, 19 και 20 ήταν αυτά που έδωσαν απάντηση και ασφαλή συμπεράσματα. Σας προσέφερε η εταιρεία

σας τεχνολογική υποδομή; Εάν έχει υπάρξει αύξηση φόρτου εργασίας, σε ποιους λόγους πιστεύετε ότι οφείλεται; Τι σας ανησυχεί περισσότερο στο μέλλον σε σχέση με την εργασία σας;

Ένας στους δύο απάντησε ότι είχε όλο τον απαραίτητο εξοπλισμό, και ένα 13% ότι αναγκάστηκε να δανειστεί. Μπορεί το ποσοστό να είναι μικρό παρόλα αυτά γίνεται αντιληπτό ότι από την πρώτη στιγμή υπήρξαν ευθύνες και έξοδα που έπρεπε να επωμιστούν οι ίδιοι οι εργαζόμενοι. Απαντώντας στα άλλα δύο ερωτήματα περίπου 40% δηλώνει ότι οι απαιτήσεις της εργασίας του έχουν αυξηθεί, είτε έχουν αναλάβει περισσότερα καθήκοντα, είτε είναι πιο χρονοβόρα η εκτέλεση, είτε ένας συνδυασμός αυτών. Βιώνοντας αυτές τις αλλαγές αυτό που προβληματίζει κυρίως τους ερωτηθέντες είναι η επαγγελματική στασιμότητα και η αύξηση φόρτου εργασίας.

Ψυχολογικές επιπτώσεις. Συνεχίζοντας το παραπάνω συμπέρασμα ερχόμαστε να συνδυάσουμε τα ερωτήματα 14, 15 και 16 για να αποκρυπτογραφήσουμε σε ποιο βαθμό επηρεάστηκαν οι εργαζόμενοι ψυχολογικά. Τα ερωτήματα αυτά ήταν: Κατά τη διάρκεια αυτής της διαδικασίας, καταφέρατε να εξισορροπήσετε τη δουλειά σας με τις άλλες ευθύνες σας στο σπίτι. Τι είναι αυτό που σας δυσκολεύει περισσότερο δουλεύοντας από το σπίτι. Και πως βιώνετε την παραμονή σας στο σπίτι αντίστοιχα.

Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι η μεγαλύτερη δυσκολία που κλήθηκε να αντιμετωπίσει ο εργαζόμενος είναι η απουσία σαφών ορίων σε συνδυασμό με την παραμονή στους ίδιους χώρους σε ποσοστό πάνω του 60%. Φαίνεται ότι οι εργαζόμενοι στον τομέα της πληροφορικής βίωσαν σε ικανοποιητικό βαθμό την παραμονή τους στο σπίτι, με ένα 30% να αντιμετωπίζει αρκετές δυσκολίες.



Εικόνα 37: Παραμονή στο σπίτι και εξισορρόπηση ευθυνών

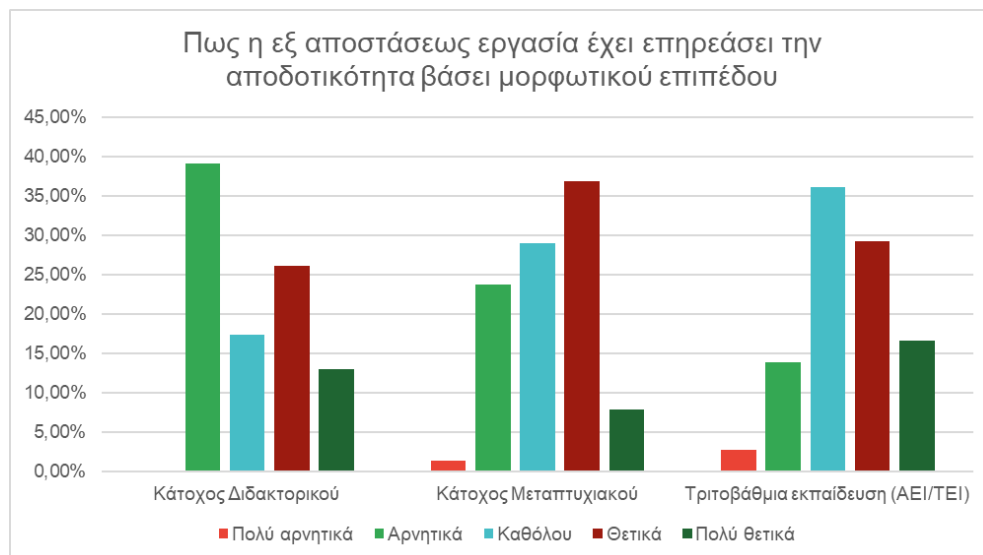
Αυτό αποτυπώνεται και στο παραπάνω διάγραμμα που αφορά την εξισορρόπηση των άλλων ευθυνών τους στο σπίτι σε σχέση με την παραμονή στο σπίτι.

Το 60% που θεωρεί τουλάχιστον ευχάριστη την παραμονή του στο σπίτι, καταφέρνει και να εξισορροπήσει τις ευθύνες του στο σπίτι. Αντίστοιχα εντοπίζουμε ότι αυτοί που δεν μπορούν να ισορροπήσουν τις ευθύνες στο σπίτι είναι και εκείνοι που βιώνουν και δυσκολότερη παραμονή.

5.3. Πώς οι μορφωτικές και κοινωνικές ανισότητες επηρέασαν την απόδοση των εργαζομένων στη δουλειά και σε ποιο βαθμό;

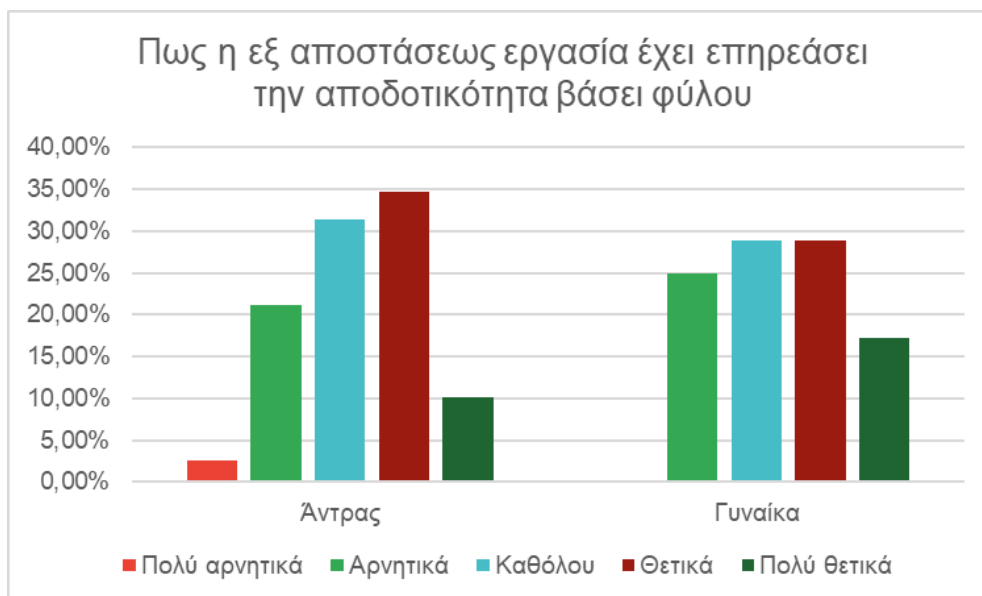
Το τρίτο ερευνητικό ερώτημα αφορούσε τις μορφωτικές και κοινωνικές ανισότητες και πώς αυτές επηρεάζουν την απόδοση των εργαζομένων και σε ποιο βαθμό.

Στις μορφωτικές ανισότητες παρατηρούμε ότι όσο υψηλότερα βρίσκεται κάποιος στην εκπαίδευση τόσο περισσότερη δυσκολία αντιμετωπίζει. Η δυσκολία αυτή φθίνει όσο κατεβαίνουμε κλίμακα. Αντίστοιχα στο διάγραμμα αποτυπώνεται ότι από “κάτω” προς τα “πάνω” στην εκπαιδευτική κλίμακα έχουμε αύξηση της αποδοτικότητας τους όταν δεν βρίσκονται στο χώρο εργασίας τους. Αυτό συμβαίνει γιατί οι εργαζόμενοι κερδίζουν χρόνο από τις μετακινήσεις τους και βιώνουν λιγότερο άγχος.



Εικόνα 38: Εξ αποστάσεως εργασία και μορφωτικό επίπεδο

Στις κοινωνικές ανισότητες το φύλο δείχνει να μην επηρεάζει την αποδοτικότητα. Η ηλικία είναι αυτή που επηρεάζει σε κάποιο βαθμό αρνητικά, όσους είναι άνω των 30.

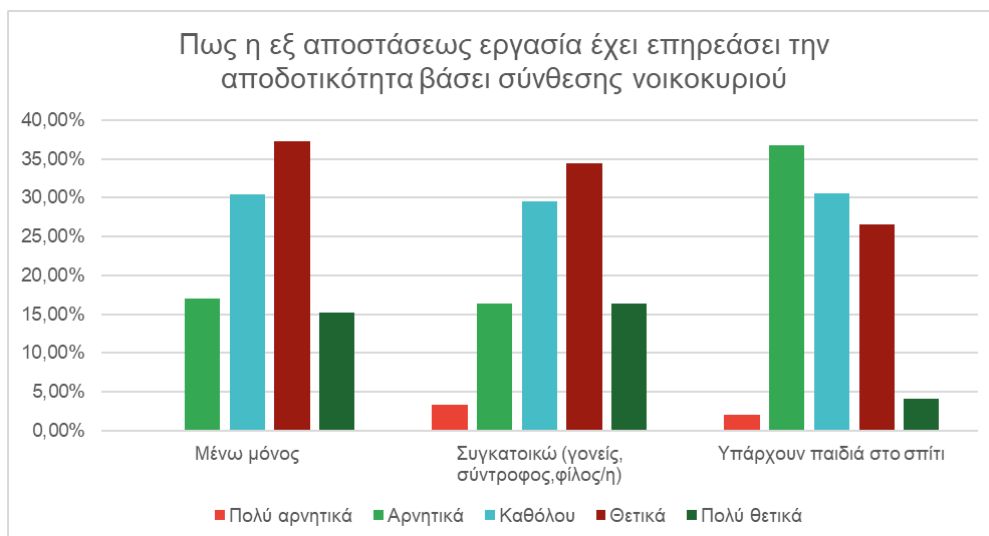


Εικόνα 39: Εξ αποστάσεως εργασία και φύλο



Εικόνα 40: Εξ αποστάσεως εργασία και ηλικία

Ο σημαντικότερος όμως παράγοντας που επηρεάζει τη μεταβλητή είναι η παρουσία παιδιών στο σπίτι. Φαίνεται ξεκάθαρα ότι όλοι κατάφεραν σε κάποιο βαθμό να φέρουν μια ισορροπία στα νέα δεδομένα, εκτός από αυτούς τους εργαζόμενους που συμβιώνουν με παιδιά. Σε ποσοστό 37% δηλώνουν ότι επηρεάστηκαν αρνητικά.



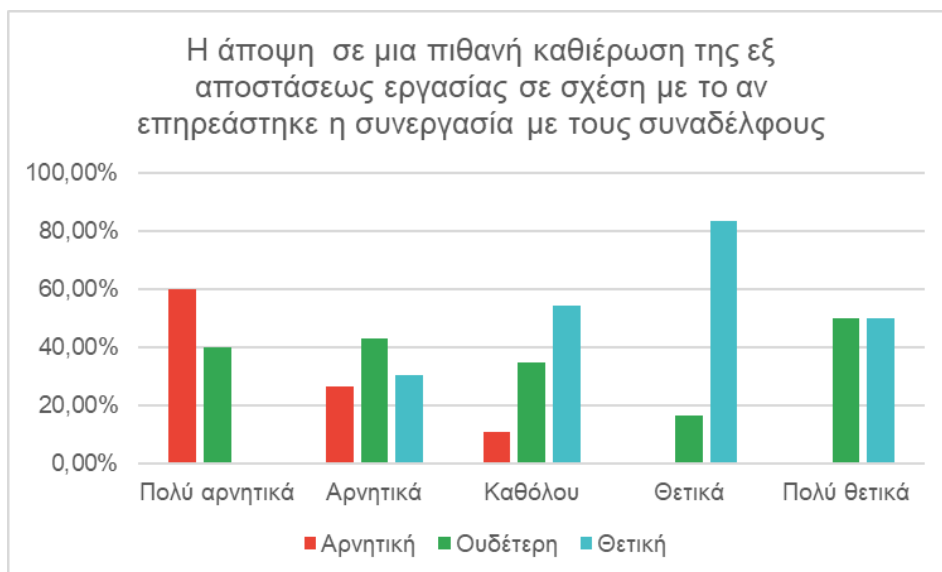
Εικόνα 41: Εξ αποστάσεως εργασία και σύνθεση νοικοκυριού

Συνοψίζοντας τα ευρήματα του συγκεκριμένου ερωτήματος, καταλήγουμε στο ότι η απόδοση των εργαζομένων επηρεάζεται κυρίως από την ύπαρξη παιδιών στο σπίτι, και από την ιεράρχηση στον επαγγελματικό τομέα.

5.4. Πόσο θετικοί είναι η εργαζόμενοι στην εισαγωγή της εξ αποστάσεως εργασίας και μετά κορονοϊού εποχής;

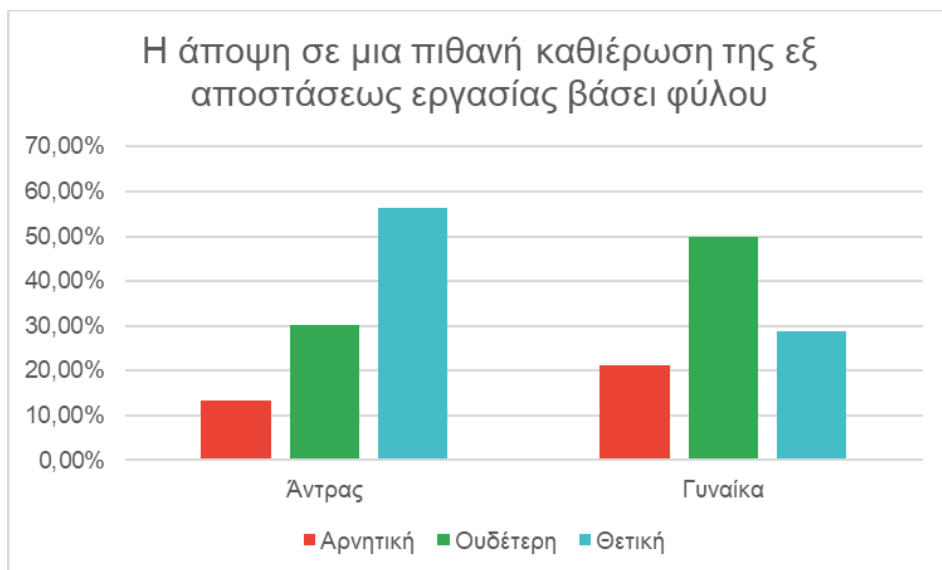
Το τελευταίο και βασικότερο ερευνητικό ερώτημα έπρεπε να δοθεί απάντηση είναι στο κατά πόσο θετικοί θα ήταν οι εργαζόμενοι στην εξ αποστάσεως εργασία και μετά κορονοϊού εποχής. Η ανάλυση αυτής της πρόθεσης έγινε βάση 5 παραμέτρων: ηλικίας, φύλου, αν έχει επηρεάσει η εξ αποστάσεως εργασία τη συνεργασία με τους συναδέλφους, ποια είναι η άποψη σε μια πιθανή καθιέρωση της εξ αποστάσεως εργασίας και αν έχετε ξαναδουλέψει από απόσταση.

Λαμβάνοντας υπόψη αυτούς που η συνεργασία με τους συναδέλφους τους επηρεάστηκε αρνητικά, βλέπουμε ότι είναι και εκείνοι που είναι διστακτικοί στην καθιέρωση της εξ αποστάσεως εργασίας. Αντίστοιχα, όσο αυξάνεται η θετικότητα της συνεργασίας, αυξάνεται και η θετικότητα ως προς την καθιέρωση και μετά κορονοϊού εποχής.



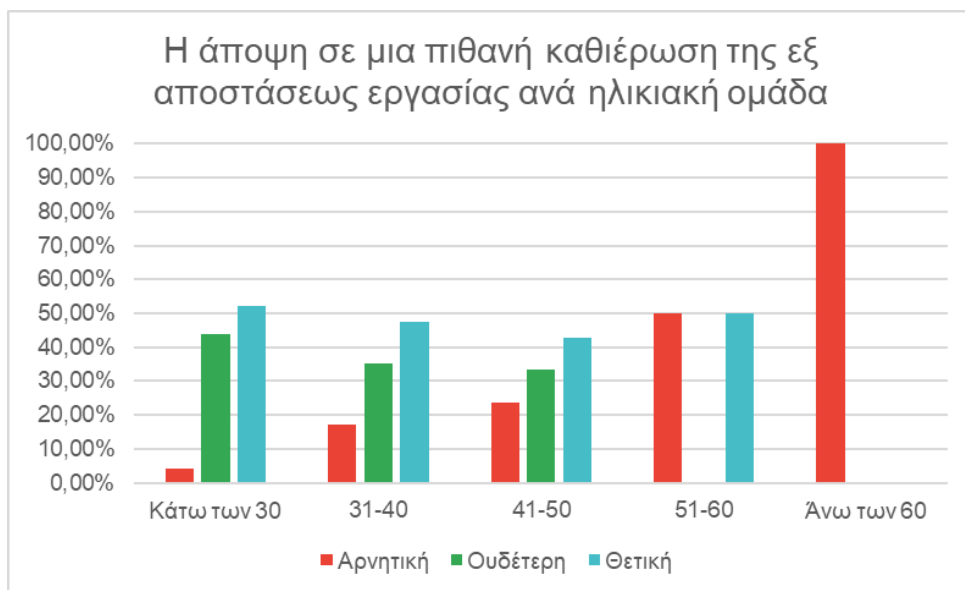
Εικόνα 42: Εξ αποστάσεως εργασία και συνεργασία με τους συναδέλφους

Ως προς το φύλο οι άντρες είναι εκείνοι που κατά πλειοψηφία φαίνονται περισσότερο θετικοί σε αυτή την ιδέα, χωρίς ωστόσο το ποσοστό των γυναικών που είναι αρνητικές να είναι μεγάλο. Αυτό ήταν αναμενόμενο καθώς, όπως είδαμε παραπάνω, το φύλο δεν φαίνεται να επηρέασε την απόδοση του εργαζομένου.



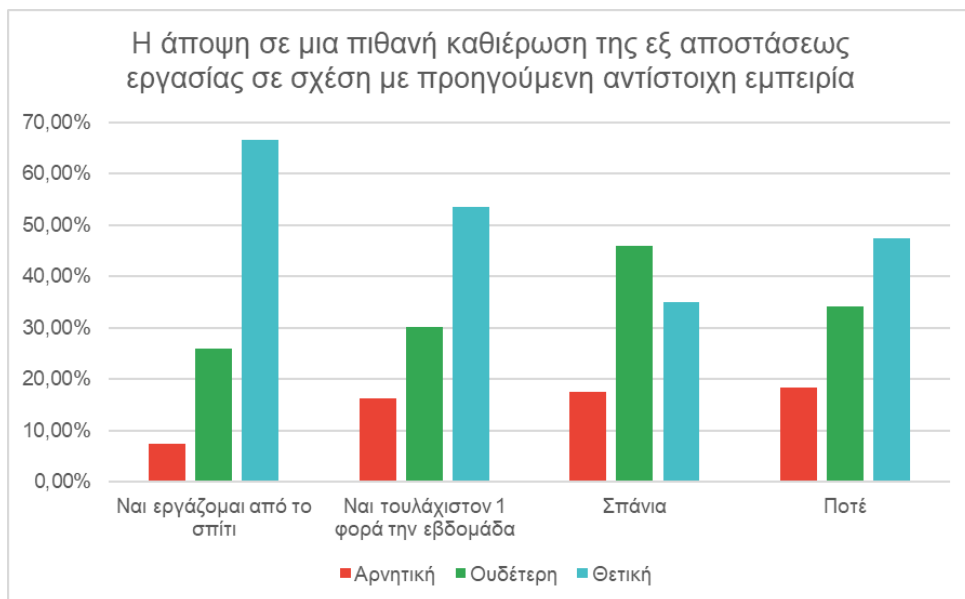
Εικόνα 43: Καθιέρωση εξ αποστάσεως εργασία και φύλο

Από ουδέτερη έως θετική φαίνεται η άποψη της καθιέρωσης σε όλες τις ηλικιακές ομάδες. Με αυξητική τάση όσο μειώνονται οι ηλικίες.



Εικόνα 44: Καθιέρωση εξ αποστάσεως εργασία και ηλικιακή ομάδα

Έως 68% θετική πρόθεση εντοπίζουμε στους εργαζόμενους οι οποίοι δούλευαν τουλάχιστον μια ημέρα την εβδομάδα εξ αποστάσεως. Μη αναμενόμενα ανέλπιστα ποσοστά έχουμε και σε εκείνους που πρώτη φορά κλήθηκαν να αντιμετωπίσουν αυτές τις νέες συνθήκες. Μόνο το 18% δηλώνει άρνηση και με έναν στους δύο να κρατάει ουδέτερη ή θετική στάση.



Εικόνα 45: Καθιέρωση εξ αποστάσεως εργασία και αντίστοιχη εμπειρία

Τα τελικά συμπεράσματα που μας έδωσε το ερευνητικό αυτό ερώτημα είναι η θετική πρόθεση καθιέρωσης. Εντυπωσιακά θετική πρόθεση κυρίως από εκείνους που είχαν πρότερη εμπειρία και ανέλπιστα θετική πρόθεση από εκείνους που δεν ήταν συνηθισμένοι σε τέτοιου είδους εργασία, εκφράζοντας βεβαίως μια μικρή δυσπιστία κατά πόσο αυτό θα έχει αίσια έκβαση.

5.5. Άλλα συμπεράσματα

Από την περιγραφή και την ανάλυση των δεδομένων που προηγήθηκε προκύπτει με σχετική σαφήνεια ότι: Η τηλεργασία δυνητικά μπορεί να εφαρμοστεί ως σχετικά σταθερή τακτική μορφή εργασίας ανάλογα με την δομή της οικονομίας της χώρας, σε κλάδους και επαγγέλματα όπως αυτό που αναλύουμε στην συγκεκριμένη εργασία. Η εισαγωγή και καθιέρωση της τηλεργασίας εγείρει σημαντικά ζητήματα ανισοτήτων (μισθολογικών, εκπαιδευτικών, φύλου κοκ), τα οποία θα πρέπει να αντιμετωπιστούν θεσμικά.

6. Προτάσεις

Με βάση τις παραπάνω παρατηρήσεις, θα προτεινάμε να ληφθούν θεσμικά μέτρα τα οποία θα επιλύουν κρίσιμα ζητήματα όπως της προστασίας της υγείας και της ασφάλειας του τηλεργαζομένου. Λαμβάνοντας υπόψη τα σχόλια των ερωτηθέντων υπάρχουν σημαντικά διακυβεύματα τα οποία χρήζουν και αυτά νομοθετικής ρύθμισης, όπως είναι η τήρηση των ορίων του χρόνου εργασίας σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία και η ίση μεταχείριση του τηλεργαζομένου στην επαγγελματική κατάρτιση και εξέλιξη.

Για την ακρίβεια, για να υπάρχουν σωστές βάσεις στη χρήση της τηλεργασίας θα πρέπει πρωταρχικά οι επιχειρήσεις να επενδύσουν σε τεχνολογικές υποδομές. Με ταυτόχρονη πολύπλευρη και πολυδιάστατη κατάρτιση στους υποψήφιους τηλεργαζομένους. Απαραίτητη κρίνεται και η ενημέρωση του προσωπικού για τα οφέλη αλλά και τα μειονεκτήματα της τηλεργασίας, με παράλληλη διαβεβαίωση ότι εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα τους δεν θα καταπατηθούν.

Από τα βασικά συμπεράσματα της έρευνας μας είναι ότι οι εργαζόμενοι με παιδιά, κατά κύριο λόγο, δυσκολεύτηκαν να ανταπεξέλθουν στα νέα δεδομένα. Για αυτή την ομάδα εργαζομένων θα πρέπει να προβλεφθούν μέτρα στήριξης, όπως άδειες ειδικού σκοπού και φορείς φύλαξης παιδιών. Χωρίς εξαίρεση, όμως, θα πρέπει σε όλους τους εργαζόμενους να παρέχεται η δυνατότητα για δωρεάν συνεδρίες ψυχολογικής υποστήριξης.

Τέλος, ως προς τη μορφή ή τον τύπο τηλεργασίας, με βάση τα υπάρχοντα δεδομένα, διαφαίνεται ότι η εναλλασσόμενη τηλεργασία (2-3 ημέρες στο σπίτι & 2-3 ημέρες στον χώρο εργασίας) ελαχιστοποιεί την κοινωνική και εργασιακή απομόνωση του εργαζομένου κάτι το οποίο αποτελεί σημαντικό πλεονέκτημα. Αυτή την πρόταση υιοθετούμε και εμείς καθώς δεν διακόπτεται η επαφή και η συνεργασία με τους συναδέλφους και διατηρείται η δυνατότητα ανάπτυξης της επαγγελματικής καριέρας.

Βιβλιογραφία

Bibliography

- Cedefop. (2018). Insights into skill shortages and skill mismatch: learning from Cedefop's European skills and jobs survey. *Luxembourg: Publications Office of the European Union, Cedefop reference series; 106*. Retrieved from <http://www.cedefop.europa.eu/en/publicationsand-resources/publications/3075>
- Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status (%)*. (n.d.). Retrieved from eurostat: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ehomp&lang=en
- Jon C. Messenger, L. G. (2016). Three generations of Telework: New ICTs and the (R)evolution from Home Office to Virtual Office. *New Technology, Work and Employment, 31*, 195–208.
- Karunarathne, P. (2021). A SWOT Analysis of Remote Working Based on Review of Literature. *International Journal of Business, Technology and Organizational Behavior (IJBTOB), 1(4)*, 253–262. doi:<https://doi.org/10.52218/ijbtob.v1i4.102>
- Living, working and COVID-19 First findings*. (2020, April). Retrieved from Eurofound: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20058en.pdf
- Morgan, R. (2004). Teleworking: an assessment of the benefits and challenges. *European Business Review, 16*, 344-357. doi:<https://doi.org/10.1108/09555340410699613>
- Pouliakas, K. (2020). Working at Home in Greece: Unexplored Potential at Times of Social Distancing? *IZA Institute of Labor Economics*. Retrieved from <https://ftp.iza.org/dp13408.pdf>
- Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to*. (n.d.). Retrieved from European Commission: https://ec.europa.eu/jrc/sites/default/files/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf
- Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?* (n.d.). Retrieved from JRC Technical Report: <https://ec.europa.eu/jrc/sites/default/files/jrc121193.pdf>
- Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond*. (n.d.). Retrieved from ILO International Labor Organization: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf
- The impact of COVID confinement measures on EU labour market*. (n.d.). Retrieved from European Commission: https://ec.europa.eu/jrc/sites/default/files/jrc.120585_policy.brief_impact.of_.covid-19.on_.eu-labour.market.pdf
- Working during COVID-19*. (n.d.). Retrieved from Eurofound: <https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19/working-teleworking>
- Xiao Y, B.-G. B. (2021). Impacts of Working From Home During COVID-19 Pandemic on Physical and Mental Well-Being of Office Workstation Users. *J Occup Environ Med, 181-190*. doi:10.1097/JOM.0000000000002097
- Δείκτες ΓΣΕΕ*. (Σεπτέμβριος 2020). Retrieved from Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας: https://gsee.gr/wp-content/uploads/2020/10/4783_DIKTESSEP2020.pdf

Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων. (n.d.). Retrieved from Ινστιτούτο εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε: <https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2020/04/tilergasia.pdf>

ΕΤΗΣΙΑ ΕΚΘΕΣΗ 2018. (n.d.). Retrieved from Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού: https://www.eiead.gr/publications/docs/2015/ETHSIA_2018_WEB.pdf

Κυριακούλιας, Π. (2020). *Η τηλεργασία στην Ελλάδα πριν και μετά την πανδημία Covid19*. Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού. Retrieved from https://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD_THEMATIC__ISSUE_TELEWORK_FINAL.pdf

Παράρτημα

15/1/22, 12:09 μ.μ.

Εργαζόμενοι στον τομέα της Πληροφορικής

Εργαζόμενοι στον τομέα της Πληροφορικής

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ "ΜΒΑ ΓΙΑ ΜΗΧΑΝΙΚΟΥΣ"
ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΜΕΣΟΓΕΙΑΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ

Το παρόν ερωτηματολόγιο διερευνά τις επιπτώσεις της εξ' αποστάσεως εργασίας την περίοδο των lockdown.

Το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο και τα στοιχεία που θα συλλεχθούν, θα χρησιμοποιηθούν με εμπιστευτικό τρόπο. Επιπλέον τα δεδομένα δεν θα παραχωρηθούν σε τρίτους και θα χρησιμοποιηθούν αυστηρά για ερευνητικούς και μόνο σκοπούς.

Η έρευνα διεξάγεται από το Διατμηματικό Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών "ΜΒΑ για Μηχανικούς" του Ελληνικού Μεσογειακού Πανεπιστημίου.

Επιβλέπων της έρευνας είναι ο Δρ. Μιχάλης Καθάρης (katharak@gmail.com).

Για περισσότερες πληροφορίες/διευκρινήσεις μπορείτε να απευθυνθείτε στην μεταπτυχιακή φοιτήτρια Βιόλα Σαβέτα (violasav@gmail.com).

 jsaveta@gmail.com (δεν κοινοποιήθηκε) [Εναλλαγή λογαριασμού](#)

 Έγινε επαναφορά του προχείρου

* Απαιτείται

*

Δίνω την συγκατάθεσή μου για την χρήση των δεδομένων για επιστημονικούς σκοπούς.

Ηλικία *

- Κάτω των 30
- 31-40
- 41-50
- 51-60
- Άνω των 60

Έγινε επαναφορά της προόδου σας

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSddHck5o2Anj24guR961bn1fzIQjnDgjnAzSWCf4EZBGCqgA/viewform>

1/8

Φύλο *

- Άντρας
- Γυναίκα
- Άλλο

Περιφερειακή ενότητα στην οποία μένετε: *

Επιλογή ▼

Μορφωτικό επίπεδο *

- Κάτοχος Διδακτορικού
- Κάτοχος Μεταπτυχιακού
- Τριτοβάθμια εκπαίδευση (ΑΕΙ/ΤΕΙ)
- Μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση (ΙΕΚ κλπ)
- Δευτεροβάθμια εκπαίδευση
- Άλλο:

Σύνθεση νοικοκυριού

- Μένω μόνος
- Συγκατοικώ (γονείς, σύντροφος, φίλος/η)
- Υπάρχουν παιδιά στο σπίτι

Έγινε επαναφορά της προόδου σας

Αριθμός εργαζομένων στην επιχείρηση

- Έως 10
- 11 - 50
- Πάνω από 50

Ποιά είναι τα πρώτα μέτρα που πήρε η εταιρεία σας για τον περιορισμό των επιπτώσεων της πανδημίας;

- Εξ αποστάσεως εργασία
- Εκ περιτροπής εργασία
- Κανένα, συνεχίζουμε όπως πριν
- Άλλο:

Πόσο αποτελεσματικά θα λέγατε ότι είναι τα μέτρα που έχει λάβει η εταιρεία σε σχέση με την ανάσχεση των επιπτώσεων από την πανδημία;

- Καθόλου
- Λίγο
- Αρκετά
- Πολύ
- Πάρα πολύ

Εάν εργάζεστε εξ αποστάσεως, είναι εκ περιτροπής ή συνεχόμενα;

- Εκ περιτροπής
- Συνεχόμενα

Διαγραφή επιλογής

Έγινε επαναφορά της προόδου σας

Πόσο ασφαλής υγειονομικά αισθάνεστε όταν εργάζεστε στο γραφείο αυτή την περίοδο;

- Καθόλου
- Λίγο
- Αρκετά
- Πολύ
- Πάρα πολύ

Πόσο ασφαλής υγειονομικά αισθάνεστε όταν εργάζεστε στο σπίτι αυτή την περίοδο;

- Καθόλου
- Λίγο
- Αρκετά
- Πολύ
- Πάρα πολύ

Σας πρόσεφερε η εταιρεία σας τεχνολογική υποδομή;

- Laptop
- Smartphone
- Wireless usb stick
- Άλλο (οθόνη, εκτυπωτή, κτλ.)
- Είχα όλο τον απαραίτητο εξοπλισμό
- Όχι (αγόρασα/ δανείστηκα εξοπλισμό)

Έγινε επαναφορά της προόδου σας

Εχετε ξαναδουλέψει από απόσταση;

- Ναι τουλάχιστον 1 φορά την εβδομάδα
- Ναι εργάζομαι από το σπίτι
- Σπάνια
- Ποτέ

Πως πιστεύετε ότι η εξ αποστάσεως εργασία έχει επηρεάσει την αποδοτικότητά σας;

- Πολύ αρνητικά
- Αρνητικά
- Καθόλου
- Θετικά
- Πολύ θετικά

Κατά τη διάρκεια αυτής της διαδικασίας, καταφέρατε να εξισορροπήσετε τη δουλειά σας με τις άλλες ευθύνες σας στο σπίτι;

- Καθόλου
- Λίγο
- Αρκετά
- Πολύ
- Πάρα πολύ

Έγινε επαναφορά της προόδου σας

Τι είναι αυτό που σας δυσκολεύει περισσότερο δουλεύοντας από το σπίτι;

- Απουσία σαφών ορίων μεταξύ εργασίας και ξεκούρασης
- Παραμονή στους ίδιους χώρους
- Η απομόνωση
- Η συμβίωση με τα υπόλοιπα μέλη
- Άλλο:

Πως βιώνετε την παραμονή σας στο σπίτι;

- Πολύ δύσκολη
- Δύσκολη
- Ικανοποιητική
- Ευχάριστη
- Πολύ ευχάριστη

Αν θεωρείτε ότι δεν μπορείτε να κάνετε την δουλειά σας εξίσου καλά από το σπίτι, που πιστεύετε ότι οφείλεται;

- Το περιβάλλον του σπιτιού (φασαρία, έλλειψη ιδιωτικότητας, κα)
- Έλλειψη υλικοτεχνικής υποδομής (καρέκλα, γραφείο, κα)
- Έλλειψη τεχνολογικής υποδομής (χαμηλή ταχύτητα, κα)
- Άλλο:

Έγινε επαναφορά της προόδου σας

Πως έχει επηρεάσει η εξ αποστάσεως εργασία την συνεργασία με τους συναδέλφους σας;

- Πολύ αρνητικά
- Αρνητικά
- Καθόλου
- Θετικά
- Πολύ θετικά

Εάν έχει υπάρξει αύξηση φόρτου εργασίας, σε ποιούς λόγους πιστεύετε ότι οφείλεται;

- Έχουν αυξηθεί οι απαιτήσεις της εταιρείας
- Είναι πιο χρονοβόρα η εκτέλεση της εργασίας
- Έχω αναλάβει περισσότερα καθήκοντα
- Έχουν γίνει μειώσεις προσωπικού και οι αρμοδιότητες μοιράστηκαν
- Οι εργοδότες εκμεταλλεύονται την δυσμενή κατάσταση εύρεσης άλλης εργασίας
- Άλλο:

Τι σας ανησυχεί περισσότερο στο μέλλον σε σχέση με την εργασία σας;

- Μείωση προσωπικού
- Μείωση αποδοχών
- Αύξηση φόρτου εργασίας
- Στασιμότητα επαγγελματικής εξέλιξης
- Άλλο:

Έγινε επαναφορά της προόδου σας

Ποιά είναι η άποψή σας σε μια πιθανή καθιέρωση της εξ αποστάσεως εργασίας;

- Αρνητική
- Ουδέτερη
- Θετική

Καταγράψτε εδώ αν έχετε κάποιο άλλο σχόλιο σχετικά με την εξ αποστάσεως εργασία.

Η απάντησή σας

Υποβολή

Εκκαθάριση φόρμας

Μην υποβάλετε ποτέ κωδικούς πρόσβασης μέσω των Φορμών Google.

Αυτό το περιεχόμενο δεν έχει δημιουργηθεί και δεν έχει εγκριθεί από την Google. [Αναφορά κακής χρήσης - Όροι Παροχής Υπηρεσιών - Πολιτική απορρήτου](#)

Google

Έγινε επαναφορά της προόδου σας