



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ



εκδδα

ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

**ΕΘΝΙΚΗ ΣΧΟΛΗ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
ΚΑΙ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ**

**ΚΣΤ΄ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΣΕΙΡΑ
ΤΕΛΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

ΤΙΤΛΟΣ

**Η τηλεργασία στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή
Ένωση**

**ΤΜ. ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΣΗΣ: ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΥΓΕΙΑΣ
ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ - ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ**

Επιβλέπων:

Γεώργιος Βλασσόπουλος

Σπουδαστής:

Μιχαήλ Διαμαντάκης

ΑΘΗΝΑ - 2020

Η τηλεργασία στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση

Πίνακας Περιεχομένων

Πίνακας Συντμήσεων και Συντομογραφιών	6
Περίληψη	8
Εισαγωγή	10
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1	11
1.1 Ιστορική Αναδρομή	11
1.2 Ορισμός της τηλεργασίας	12
1.3 Μορφές τηλεργασίας	13
1.4 Οφέλη - Προκλήσεις τηλεργασίας.	13
1.5 Παγκόσμια υγειονομική κρίση και τηλεργασία.	17
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2	19
2.1 Ευρωπαϊκό θεσμικό πλαίσιο.	19
2.2 Η εξέλιξη τηλεργασίας στην ΕΕ.....	21
2.3 Βέλτιστες πρακτικές για την τηλεργασία.....	22
2.3.1 Δικαίωμα αποσύνδεσης τηλεργαζόμενου.....	22
2.3.2 Δικαίωμα / Αξίωση στην τηλεργασία.	24
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3	24
3.1 Ελληνικό θεσμικό πλαίσιο για την τηλεργασία.	24
3.1.1 Νόμοι 2639/98 - 3846/2010.....	24
3.1.2 Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 2006-07.....	26
3.2 Η εξέλιξη της τηλεργασίας στην Ελλάδα.	27
3.3 Η τηλεργασία στην Ελλάδα κατά την πανδημική κρίση.	28
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4	30
4.1 Το υπό διαμόρφωση νέο θεσμικό πλαίσιο για την τηλεργασία.	30
4.2 Κριτική στην προτεινόμενη Δέσμη Διατάξεων για την Τηλεργασία.	32

4.3 Προτάσεις για νέες νομοθετικές διατάξεις / συμφωνίες των κοινωνικών εταίρων με αφορμή την Δέσμη Διατάξεων του Υπουργείου Εργασίας,	34
4.3.1 Οικειοθελής χαρακτήρας τηλεργασίας.....	34
4.3.2 Δικαίωμα απασχόλησης/ επιστροφής στις εγκαταστάσεις του εργοδότη. ...	35
4.3.3 Δικαίωμα / αξίωση στην τηλεργασία.	35
4.3.4 Δικαίωμα αποσύνδεσης.	36
4.3.5 Υγεία και ασφάλεια στην τηλεργασία.....	37
4.3.6 Υποχρέωση Διαβούλευσης Εργοδότη και Εργαζόμενου για τις Συνθήκες εφαρμογής Τηλεργασίας.	38
4.3.7 Κάλυψη συνολικού πρόσθετου κόστους τηλεργασίας.....	39
4.3.8 Κατοχύρωση ισότητας δικαιωμάτων - μεταχείρισης.	39
4.3.9 Κατοχύρωση συνδικαλιστικών δικαιωμάτων.....	40
4.3.10 Τηλεργασία στον δημόσιο τομέα.....	40
4.3.11 Παρατηρητήριο τηλεργασίας.....	42
4.3.12 Μικτή τηλεργασία.	43
4.3.13 Επιδότηση τηλεργασίας.....	43
Συμπεράσματα	44
Βιβλιογραφία	49

Ε.Σ.Δ.Δ.Α.,

Μιχαήλ Διαμαντάκης,

©, 2020

Με την επιφύλαξη παντός δικαιώματος.

ΔΗΛΩΣΗ

«Δηλώνω ρητά ότι, η παρούσα εργασία αποτελεί αποκλειστικά προϊόν προσωπικής εργασίας, δεν παραβιάζει καθ' οιονδήποτε τρόπο πνευματικά δικαιώματα τρίτων και δεν είναι προϊόν μερικής ή ολικής αντιγραφής».

Αθήνα, 20/09/2020

ΜΙΧΑΗΛ ΔΙΑΜΑΝΤΑΚΗΣ

Υπογραφή

Πίνακας Συντμήσεων και Συντομογραφιών

Γ.Κ.Π.Δ.:	Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων
Δ.Ο.Ε.:	Διεθνής Οργανισμός Εργασίας
Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.:	Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
Ε.Ε.:	Ευρωπαϊκή Ένωση
Ε.Κ.:	Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο
Ε.Ο.Κ.Ε.:	Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή
Ε.Σ.Π.Α.:	Εταιρικό Σύμφωνο για το Πλαίσιο Ανάπτυξης
Η.Π.Α.:	Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής
Κ.Υ.Α.:	Κοινή Υπουργική Απόφαση
Μ.Μ.Μ.:	Μέσα Μαζικής Μεταφοράς
Ο.Ο.Σ.Α.:	Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης
Π.Ν.Π.:	Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου
Π.Ο.Π.:	Προγράμματα Οικονομικής Προσαρμογής
Π.Σ.:	Πληροφοριακό Σύστημα
Π.τ.Δ :	Πρόεδρος της Δημοκρατίας
Σ.Ε.Β.:	Σύνδεσμος Ελλήνων Βιομηχάνων
Σ.Ε.Κ.:	Συνθήκη για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας
Σ.ΕΠ.Ε.:	Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας
Σ.Λ.Ε.Ε.:	Συνθήκη για την Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης
Σ.Σ.Ε.:	Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
Τ.Π.Ε.:	Τεχνολογίες Πληροφορικής και Επικοινωνιών
Υ.Α.:	Υπουργική Απόφαση
Φ.Ε.Κ.:	Φύλλο Εφημερίδας Κυβερνήσεως

Ευχαριστίες

Η παρούσα εργασία είναι αφιερωμένη στην μνήμη του πατέρα μου, η απώλεια του οποίου «σημάδεψε» τη θητεία μου ως σπουδαστή στην ΕΣΔΔΑ.

Αρχικά, θα ήθελα να ευχαριστήσω τη σύζυγο μου Μάγδα και τα παιδιά μου Κωνσταντίνο και Κυριάκο, για την αμέριστη υπομονή, υποστήριξη και αγάπη τους προς το πρόσωπο μου καθ' όλη τη διάρκεια των σπουδών μου, και όχι μόνο.

Επιπλέον, θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τον καθηγητή μου και επιβλέποντα την εργασία μου κ. Γεώργιο Βλασσόπουλο, Διδάκτορα Νομικής, για την πολύτιμη βοήθεια και καθοδήγηση του στη συγγραφή της εργασίας.

Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω και όλους εκείνους που με βοήθησαν ο καθένας με τον δικό του ξεχωριστό τρόπο στην εκπόνηση της παρούσας εργασίας.

Περίληψη

Η παρούσα εργασία εξετάζει την τηλεργασία ως σύγχρονη ευέλικτη μορφή απασχόλησης, υπό το πρίσμα του ισχύοντος εθνικού και ευρωπαϊκού θεσμικού πλαισίου και διατυπώνει προτάσεις πολιτικής για ένα ολοκληρωμένο, λειτουργικό και διαφανές θεσμικό πλαίσιο για την τηλεργασία. Ειδικότερα, στο πρώτο κεφάλαιο παρουσιάζεται η έννοια της τηλεργασίας, οι βασικές της μορφές, τα ποικίλα οφέλη και οι προκλήσεις που συνεπάγεται η εφαρμογή της, ενώ καταγράφονται και αποτελέσματα ερευνών που αφορούν την ευρεία εφαρμογή της από επιχειρήσεις κατά τη διάρκεια της πρόσφατης υγειονομικής κρίσης. Το δεύτερο κεφάλαιο εκθέτει το πλαίσιο ρύθμισης της τηλεργασίας σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης και την εξέλιξή της στην Ευρώπη, και παραθέτει παραδείγματα βέλτιστων πρακτικών εφαρμογής της σε ευρωπαϊκές χώρες. Το τρίτο κεφάλαιο αφορά το ισχύον στην Ελλάδα θεσμικό πλαίσιο για την τηλεργασία και τις βασικές αλλαγές σε αυτό κατά την τρέχουσα συγκυρία της υγειονομικής κρίσης. Στο τέταρτο και τελευταίο κεφάλαιο της εργασίας περιγράφονται οι εξαγγελθείσες από την Ελληνική Κυβέρνηση νέες διατάξεις για την τηλεργασία και επιχειρείται η κριτική τους προσέγγιση, ενώ διατυπώνονται προτάσεις πολιτικής προς ενσωμάτωση είτε στο νέο νομοθέτημα για την τηλεργασία, είτε σε Συμφωνία μεταξύ των Κοινωνικών Εταίρων. Συμπερασματικά, προτείνεται ότι η τηλεργασία μπορεί να αποτελέσει μηχανισμό ανάπτυξης για την ελληνική οικονομία και κοινωνία, μέσα από μια σύγχρονη νομική ρύθμιση που θα διασφαλίζει επί ίσοις όροις τα συμφέροντα εργοδοτών και εργαζομένων.

Λέξεις - κλειδιά:

εργασία εξ αποστάσεως, εργατικό δίκαιο, Τεχνολογίες Πληροφορικής και Επικοινωνιών, κοινωνικοί εταίροι, ισότητα δικαιωμάτων, covid-19

Abstract.

The present study examines teleworking as a modern flexible employment form, in the light of the current national and European legal framework, and formulates policy proposals towards a comprehensive, functional and transparent framework for teleworking. More specifically, the first chapter presents the concept of teleworking, its basic forms, the various benefits and challenges involved in its implementation, while it also records research results on its widespread application by businesses during the recent health crisis. The second chapter sets out the framework for regulating teleworking at the European Union level and presents its development in Europe, while it also offers examples of best practices in teleworking in European countries. The third chapter refers to the current legal framework for teleworking in Greece and the main changes therein during the current health crisis. The fourth and final chapter of this study describes the new provisions for teleworking announced by the Greek Government and attempts to critically approach them, while formulating policy proposals to be incorporated either in the new legislation on teleworking or in a Social Partners' Agreement. In conclusion, it is suggested that teleworking can constitute a development mechanism for the Greek economy and society, through a modern legal arrangement that will safeguard the interests of employers and employees on equal terms.

Keywords:

teleworking, labor law, Information and Communication Technologies, social partners, equal rights, covid-19

Όταν η τεχνολογική πρόοδος παραμένει ηθικά ουδέτερη, τότε το όραμα για μια κοινωνία δημοκρατική και συνεκτική μπορεί να επιτευχθεί (Βλασσόπουλος, 2005).

Εισαγωγή

Η ταχύτατη πρόοδος της τεχνολογίας τις τελευταίες δεκαετίες έχει οδηγήσει σε έναν μετασχηματισμό του παραδοσιακού μοντέλου εργασίας, καθώς ολοένα και περισσότεροι εργαζόμενοι μπορούν πλέον να παρέχουν τις υπηρεσίες τους από τοποθεσίες «έξω» από τον παραδοσιακά νοούμενο «χώρο εργασίας», τις εγκαταστάσεις δηλαδή του εργοδότη, χρησιμοποιώντας δίκτυα υπολογιστών και τηλεπικοινωνιακές συσκευές.

Δεδομένων των πλεονεκτημάτων που δύναται να προσφέρει σε επιχειρήσεις, εργαζόμενους, αλλά και στο κοινωνικό σύνολο γενικότερα, ο τρόπος απασχόλησης που ανωτέρω περιγράφηκε, η λεγόμενη «τηλεργασία», κατατάσσεται μεταξύ των ελκυστικότερων μορφών ευέλικτης απασχόλησης.

Ωστόσο, η ευρεία χρήση της συνεπάγεται και σημαντικές προκλήσεις, κυρίως για τους εργαζόμενους, το ούτως ή άλλως ασθενέστερο μέρος των εργασιακών σχέσεων: η σύγχυση των ορίων επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων, οι πιθανότητες διαρροής προσωπικών δεδομένων και η ανάπτυξη ψυχοσωματικών ασθενειών αποτελούν μερικές μόνο από αυτές.

Στην τρέχουσα συγκυρία του covid-19, η τηλεργασία βρέθηκε ξαφνικά στο επίκεντρο των εξελίξεων. Η χώρα μας, μάλιστα, κλήθηκε μέσα σε πολύ σύντομο χρονικό διάστημα, και χωρίς να διαθέτει τις κατάλληλες (κυρίως τεχνολογικές) υποδομές, να εφαρμόσει την τηλεργασία ως ένα από τα μέτρα για τον περιορισμό της πανδημίας και την προστασία της δημόσιας υγείας.

Παρόλη, όμως, την πίεση του χρόνου και τις ελλείψεις σε εξοπλισμό, η τηλεργασία εφαρμόστηκε με σχετική επιτυχία (τουλάχιστον ως προς τον στόχο του περιορισμού της πανδημίας), γεγονός που αφήνει ανοιχτό το ενδεχόμενο της μόνιμης καθιέρωσης και ευρύτερης διάδοσής της στην Ελλάδα. Υπόψη τούτου, καθίσταται αναγκαία η θέσπιση ενός νέου, πιο σύγχρονου και διαφανούς ρυθμιστικού πλαισίου για την τηλεργασία, που θα ενισχύσει την εμπιστοσύνη μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων και θα συμβάλει στην αντιμετώπιση των προκλήσεων που αντιμετωπίζει ο ταχέως μεταβαλλόμενος κόσμος της εργασίας στον 21^ο αι.

Από την άλλη, η δημιουργία ενός νέου θεσμικού πλαισίου δεν αρκεί αφ' εαυτής, καθότι η διαβλεπόμενη διάδοση της τηλεργασίας τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα απαιτεί μακρόπνοη στρατηγική, συγκεκριμένο πλάνο δράσεων και ευρύτερη κοινωνική συναίνεση μέσα από μία διαδικασία γόνιμου και ανοικτού διαλόγου μεταξύ των κοινωνικών εταίρων (Βλασσόπουλος, 2005).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

1.1 Ιστορική Αναδρομή

Ήδη από τα τέλη της δεκαετίας του '70 και μετά το πέρας των 2 πετρελαϊκών κρίσεων, ξεκίνησε μια διαδικασία «αποσυγκεντροποίησης» της μισθωτής εργασίας, όπου το παραδοσιακό εργασιακό μοντέλο μετάβασης των εργαζομένων στην εργασία (επιχείρηση) αντικαθίστατο από την μετάβαση της εργασίας προς τους εργαζόμενους (Ληξουριώτης, 2005).

Στις αρχές της δεκαετίας του '80, η δημόσια συζήτηση για την τηλεργασία αναπτύχθηκε ακόμη περισσότερο. Ωστόσο, ο φόβος ότι η εν λόγω μορφή απασχόλησης θα μπορούσε να συνεπάγεται απώλεια του υπαλληλικού καθεστώτος των εργαζομένων, και συνεπώς του προστατευτικού πλαισίου του εργατικού δικαίου, λειτούργησε ανασταλτικά, με αναπόφευκτη συνέπεια την γενικότερη απόρριψη της ιδέας της τηλεργασίας, ιδίως από τα συνδικάτα. Επιπλέον, και οι εργοδότες την αντιμετώπισαν επιφυλακτικά, λόγω της περιορισμένης δυνατότητας επιτήρησης των εργαζομένων (Hochgerner and Lacina, 1998).

Τη δεκαετία που ακολούθησε, η πρόοδος των νέων τεχνολογιών έδωσε περαιτέρω ώθηση στην εφαρμογή της τηλεργασίας, οι δε συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων σταδιακά αποδέχθηκαν το γεγονός ότι η ανερχόμενη πορεία της δύσκολα θα μπορούσε να ανακοπεί, και εγκατέλειψαν την αρνητική τους στάση. Έτσι, σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες, η ρύθμιση της τηλεργασίας αποτέλεσε αντικείμενο συλλογικών συμβάσεων εργασίας σε επίπεδο κλάδου ή επιχείρησης (Ζερδελής, 2017).

Παράλληλα, η ΕΕ προώθησε τη διάδοση της τηλεργασίας μέσω επίσημων ή μη προτάσεων πολιτικής, στο πλαίσιο της ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας και της απασχόλησης (Λευκή Βίβλος για την Ανάπτυξη - Ανταγωνιστικότητα - Απασχόληση - 1993, Πράσινη Βίβλος - Σύμπραξη για μια νέα οργάνωση της εργασίας - 1997), το δε 2002, στο πλαίσιο υλοποίησης της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση,

υπεγράφη η Συμφωνία Πλαίσιο για την Τηλεργασία, μετά από διαπραγματεύσεις των κοινωνικών εταίρων για ζητήματα εκσυγχρονισμού και βελτίωσης των εργασιακών σχέσεων.

1.2 Ορισμός της τηλεργασίας

Η τηλεργασία, σύμβολο της αγοράς εργασίας στην Κοινωνία της Γνώσης, εντάσσεται στις μορφές εργασίας με τις οποίες επιδιώκεται ελαστικοποίηση των εργασιακών σχέσεων· η δε εργασία κατ' οίκον, ως κυριότερη έκφανση αυτής, αποτελεί ίσως την κύρια μορφή εκδήλωσης του φαινομένου εξαγωγής της μισθωτής εργασίας από την επιχείρηση (Κουκιάδης, 2005).

Στην τηλεργασία, ως μορφή οργάνωσης ή / και εκτέλεσης της εργασίας, έχουν κατά καιρούς αποδοθεί διάφοροι ορισμοί, με κοινό χαρακτηριστικό την εξ αποστάσεως απασχόληση με τη χρήση των μέσων τεχνολογίας.

Ειδικότερα, σύμφωνα με τον Κουκιάδη, ως τηλεργασία ορίζεται η εργασία από απόσταση με σύμβαση εργασίας, εξαρτημένης ή ανεξάρτητης, που προσφέρεται άμεσα σε μια επιχείρηση με τη συνδυασμένη χρήση της πληροφορικής, των τηλεπικοινωνιών, και κάθε άλλης δυνατότητας που έχουν τα μέσα πολλαπλής επικοινωνίας (Κουκιάδης, 1996). Περαιτέρω, σε μελέτη για «την προώθηση και εφαρμογή της τηλεργασίας στην Ελλάδα» που διεξήχθη το 2003 από το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, η τηλεργασία ορίζεται ως ένας ευέλικτος τρόπος οργάνωσης της εργασίας, χωρίς να είναι απαραίτητη η φυσική παρουσία του εργαζόμενου στο χώρο εργασίας καθ' όλη τη διάρκεια του ωραρίου του. Η εφαρμογή της προϋποθέτει τη συχνή χρήση τεχνικών ηλεκτρονικής επεξεργασίας πληροφοριών και την εκτεταμένη χρήση τηλεπικοινωνιακού εξοπλισμού (π.χ. τηλεφώνου, αυτόματου τηλεφωνητή, τηλεομοιότυπου, ηλεκτρονικών υπολογιστών με πρόσβαση σε δίκτυο), αλλά και άλλων προηγμένων τηλεπικοινωνιακών υπηρεσιών, όπως φωνητική και βίντεο - τηλεδιάσκεψη, εκτροπή κλήσεων, κινητή τηλεφωνία, κ.α. (Ομάδα Μελέτης Έργου - Υπουργείο Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας, 2004).

Στη βάση των ανωτέρω, η τηλεργασία δεν εφαρμόζεται σε όλα τα επαγγέλματα. Είναι πιο διαδεδομένη σε επαγγέλματα υψηλού επιπέδου προσόντων (ανώτερα διευθυντικά και διοικητικά στελέχη), επαγγελματίες τεχνολογιών και πληροφορικής, υπαλλήλους γραφείου, λογιστές, μεταφραστές κλπ., ενώ η εφαρμογή της είναι από δύσκολη έως αδύνατη για επαγγέλματα που από τη φύση τους προϋποθέτουν

χειρωνακτική εργασία ή προσωπική επαφή (10 questions sur le télétravail | Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), 2017).

1.3 Μορφές τηλεργασίας

Με βασικό κριτήριο το χώρο από τον οποίο παρέχεται, η τηλεργασία διακρίνεται σε διάφορες μορφές, οι κυριότερες εκ των οποίων είναι οι ακόλουθες:

α) Η «κατ' οίκον τηλεργασία» (home based teleworking) που αποτελεί την κύρια και πλέον διαδεδομένη μορφή τηλεργασίας, και συνιστά μετεξέλιξη της παραδοσιακής κατ' οίκον εργασίας. Στην κατ' οίκον τηλεργασία, ο εργαζόμενος είτε διεκπεραιώνει το κύριο μέρος της εργασίας του στο σπίτι (διαρκής τηλεργασία), είτε διαμοιράζει τον χρόνο απασχόλησής του εν μέρει στο σπίτι και εν μέρει στους χώρους εγκατάστασης του εργοδότη (εναλλασσόμενη τηλεργασία).

β) Η «κινητή τηλεργασία» (mobile teleworking) που αναπτύχθηκε χάρη στη ραγδαία διάδοση των φορητών υπολογιστών και των κινητών τηλεφώνων, και αφορά την τηλεργασία που δεν παρέχεται από σταθερή θέση εργασίας, αλλά ο τόπος παροχής συναρτάται από το πού βρίσκεται κάθε φορά ο εργαζόμενος.

γ) Η απασχόληση σε τηλεκέντρα εργασίας που αφορά μικρές μονάδες εργασίας σε ειδικά διαμορφωμένους χώρους, όπου περισσότεροι εργαζόμενοι μιας ή πολλών επιχειρήσεων παρέχουν εργασία προς την κύρια μονάδα. Η συγκεκριμένη μορφή τηλεργασίας παρουσιάζει κοινά πλεονεκτήματα με την κατ' οίκον εργασία όπως η εξοικονόμηση επαγγελματικών χώρων και η αποτροπή μετακίνησης του εργαζόμενου (Ζερδελής, 2017).

Σε κάθε περίπτωση, και ανεξάρτητα από την μορφή της, το βασικό χαρακτηριστικό της τηλεργασίας είναι ότι συνιστά εργασία από απόσταση, που χρησιμοποιεί την πληροφορική, την τηλεπικοινωνία και τις δυνατότητες που προσφέρουν τα μέσα πολλαπλής επικοινωνίας (Ληξουριώτης, 2005).

1.4 Οφέλη - Προκλήσεις τηλεργασίας.

Ως μορφή απασχόλησης, η τηλεργασία παρουσιάζει σημαντικά πλεονεκτήματα, όχι μόνο για τους εργοδότες και τους εργαζόμενους, αλλά και για το ευρύτερο κοινωνικό σύνολο.

Συγκεκριμένα, η εφαρμογή της τηλεργασίας δύναται να συνεπάγεται σημαντικά πρακτικά οφέλη για τις επιχειρήσεις, όπως την αύξηση της παραγωγικότητας τους, τη μείωση των λειτουργικών τους δαπανών, την πρόσβαση σε εξειδικευμένο εργατικό

δυναμικό - ακόμη και γεωγραφικά απομακρυσμένο, αλλά και την αποφυγή εκτάκτων απουσιών των εργαζομένων όταν ανακύπτουν απρόβλεπτα γεγονότα, π.χ. απεργία MMM, δυσμενείς καιρικές συνθήκες, φυσικές καταστροφές κ.ο.κ. Πέρα, όμως, από αυτά τα οφέλη, η εφαρμογή συστήματος τηλεργασίας μπορεί να ενισχύσει σημαντικά τη φήμη και το εταιρικό προφίλ μιας επιχείρησης, δίνοντάς της την εικόνα ενός δυναμικά εξελισσόμενου, σύγχρονου οργανισμού, και καθιστώντας την ελκυστική σε περιζήτητο στελεχιακό δυναμικό με ανεπτυγμένες ψηφιακές δεξιότητες (10 questions sur le télétravail | Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), 2017. ΣΕΒ, 2019).

Με δυο λόγια, η εισαγωγή της τηλεργασίας μπορεί να συνιστά ένα «παράθυρο ευκαιρίας» για την ενίσχυση της αποδοτικότητας της επιχείρησης και τη βελτίωση της ποιότητας ζωής στην εργασία, μέσα από την αξιοποίηση ψηφιακών και τηλεπικοινωνιακών εργαλείων (10 questions sur le télétravail | Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), 2017).

Όσον αφορά τους εργαζόμενους, η τηλεργασία συμβάλλει σημαντικά στη μείωση των καθημερινών τους εξόδων και, ως εκ τούτου, στην ενίσχυση της αγοραστικής τους δύναμης. Ειδικότερα, απασχολούμενος από το σπίτι, ένας εργαζόμενος εξοικονομεί ποσά που θα κατέβαλλε για τη μετακίνησή του προς και από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη του (καύσιμα, συντήρηση οχήματος), καθώς και για τη φροντίδα των παιδιών του κατά τις ώρες της αναγκαστικής του απουσίας - ποσά τα οποία μπορεί στη συνέχεια να αξιοποιήσει για την κάλυψη άλλων αναγκών, π.χ. για τρόφιμα, είδη πρώτης ανάγκης κ.α. (10 questions sur le télétravail | Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), 2017).

Επιπλέον, με την τηλεργασία αναπροσδιορίζονται οι ισορροπίες μεταξύ χρόνου εργασίας και προσωπικής ζωής, καθώς ο χρόνος που εξοικονομείται από τις μετακινήσεις προς και από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη μπορεί να «επανεπενδυθεί» διαφορετικά από τον εργαζόμενο. Ειδικά στην Ευρώπη, όπου το commuting είναι σχεδόν ο «κανόνας» για τους εργαζόμενους, μιλάμε για σημαντική δυνατότητα αναδιάρθρωσης του ημερήσιου προγράμματός τους υπέρ του προσωπικού χρόνου (Ζερδελής, 2017. Gubins, van Ommeren and de Graaff, 2019).

Περαιτέρω, η απασχόληση εκτός των εργοδοτικών χώρων συμβάλλει στην πιο ξεκούραστη και ποιοτική εργασιακή καθημερινότητα - μιας και ο εργαζόμενος μπορεί να αφοσιώνεται καλύτερα στα καθήκοντά του, χωρίς περισπασμούς και ενδεχόμενες προστριβές / «κακό» εργασιακό κλίμα με συναδέλφους, ενώ ενθαρρύνει την ανάπτυξη

πνεύματος πρωτοβουλίας, το οποίο συχνά καταπνίγεται όταν ο εργαζόμενος εντάσσεται σε ένα αυστηρά ιεραρχικό «περιβάλλον γραφείου» (10 questions sur le télétravail | Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), 2017).

Τέλος, με την εφαρμογή συστήματος απασχόλησης εξ αποστάσεως ο εργαζόμενος αποφεύγει το ενδεχόμενο να πρέπει να μετεγκατασταθεί ώστε να βρίσκεται «κοντά στη δουλειά» του (Gubins, van Ommeren and de Graaff, 2019).

Αναφορικά με το κοινωνικό σύνολο, η τηλεργασία έχει επίσης ευεργετικές συνέπειες, καθώς αυξάνει τις ευκαιρίες απασχόλησης για άτομα που κωλύονται να προσέρχονται προς εργασία στις εγκαταστάσεις του εκάστοτε εργοδότη - επιχείρησης (π.χ. ΑμεΑ, μονογονείς), αλλά και για άτομα που κατοικούν σε περιοχές όπου δεν υπάρχει πρόσβαση σε ΜΜΜ (Ζερδελής, 2017).

Άλλωστε, ο περιορισμός στη χρήση τόσο ατομικού οχήματος, όσο και ΜΜΜ, που συνεπάγεται η κατ' οίκον απασχόληση, ιδίως στα μεγάλα αστικά κέντρα, έχει θετική πολλαπλασιαστική επίδραση, καθώς συντελεί στη μείωση των τροχαίων ατυχημάτων, της κυκλοφοριακής συμφόρησης και των εκπομπών ρύπων, αλλά και στην εξοικονόμηση ενεργειακών πόρων και την περιστολή των δυσμενών συνεπειών της κλιματικής αλλαγής (Ζερδελής, 2017).

Ακόμη, το γεγονός ότι παρέχεται πλέον, μέσω της τηλεργασίας, η δυνατότητα απασχόλησης και από γεωγραφικά απομακρυσμένες περιοχές (αρκεί να διαθέτουν τηλεφωνική και διαδικτυακή σύνδεση) μπορεί να λειτουργήσει ανασταλτικά για τις σύγχρονες, διαρκώς αυξανόμενες τάσεις αστυφιλίας και ερήμωσης της επαρχίας.

Υπόψη τούτων, ο κοινωνικός χαρακτήρας που δύναται να προσλάβει ο θεσμός της τηλεργασίας καθίσταται προφανής, αφού τόσο η απασχόληση και ο αποκλεισμός από την αγορά εργασίας ατόμων που ανήκουν σε ειδικές ομάδες του πληθυσμού, όσο και η ατμοσφαιρική ρύπανση, η κλιματική αλλαγή και η αστυφιλία αποτελούν προβλήματα, για τα οποία η Πολιτεία αναζητά συνεχώς τρόπους αντιμετώπισης (Ντούτσης, 1998).

Βέβαια, ως ήδη αναφέρθηκε, η εφαρμογή της τηλεργασίας, πέρα από σημαντικά πλεονεκτήματα, συνεπάγεται και κινδύνους και προκλήσεις, κατά κύριο λόγο για την ασθενέστερη πλευρά των εργασιακών σχέσεων: τους εργαζόμενους.

Καταρχήν, η ανέλεγκτη εφαρμογή της τηλεργασίας μπορεί να οδηγήσει στην «ασυνείδητη» παράταση της διάρκειας της ημερήσιας απασχόλησης και, κατά συνέπεια, στη σύγχυση μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Ειδικότερα, σε έρευνα που δημοσιεύθηκε το 2017 από τον ΔΟΕ και το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη

Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Eurofound)¹, διαπιστώθηκε ότι οι εργάσιμες ώρες των ατόμων που κάνουν χρήση των ΤΠΕ είναι συνήθως περισσότερες από εκείνων που εργάζονται πάντοτε από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη, και οι ώρες αυτές λειτουργούν συμπληρωματικά στον χρόνο εργασίας, χωρίς να αμείβονται (στις χώρες με διαθέσιμα στοιχεία). Σύμφωνα με την ίδια έρευνα, οι εργαζόμενοι που κάνουν χρήση των ΤΠΕ είναι πιο πιθανό να εργαστούν τα απογεύματα ή τα Σαββατοκύριακα σε σχέση με τους εργαζόμενους που εργάζονται πάντοτε από το γραφείο.

Από τα ανωτέρω καθίσταται, λοιπόν, σαφές ότι η χρήση των ΤΠΕ στην εργασία (άρα και η τηλεργασία) επηρεάζει σημαντικά τη διάρκεια αλλά και την οργάνωση του χρόνου εργασίας, δυνάμενη να μεταβάλει τα όρια της ελάχιστης ημερήσιας ανάπαυσης κατά παράβαση του ισχύοντος θεσμικού πλαισίου (άρθρο 3 Π.Δ. 88/1999, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει), σύμφωνα με το οποίο για κάθε περίοδο 24 ωρών, η ελάχιστη ανάπαυση δεν μπορεί να είναι κατώτερη από 11 συνεχείς ώρες (ILO - EUROFOUND, 2017).

Η απουσία ολοκληρωμένου προστατευτικού πλαισίου για τους τηλεεργαζόμενους (είτε πρόκειται για νομοθέτημα, είτε για προϊόν συμφωνίας των κοινωνικών εταίρων, είτε ακόμη και για μονομερή επιχειρησιακή ρύθμιση, π.χ. Κανονισμό Εργασίας) δύναται, επίσης, να συνεπάγεται δυσμενέστερες γι' αυτούς επιπτώσεις, όπως η κοινωνική αποξένωση από τους συναδέλφους, ο περιορισμός της συνδικαλιστικής τους δραστηριοποίησης, ο κίνδυνος διαρροής και κακόβουλης χρήσης προσωπικών και επαγγελματικών τους δεδομένων, ακόμη και η μετακύλιση του κόστους της τηλεργασίας σε αυτούς (Ζερδελής, 2017).

Από πλευράς επιχείρησης, η μακροχρόνια / μόνιμη εφαρμογή συστήματος τηλεργασίας ενδέχεται να επιφέρει μείωση της αποδοτικότητας του προσωπικού κατά την εκτέλεση ομαδικών εργασιών, ενώ η ανάθεση υπερβολικού φόρτου εργασίας που δύναται να ανακλύπει στην πράξη - λόγω της σύγχυσης προσωπικού και εργασιακού χρόνου που προπεριγράψαμε - μπορεί να προκαλέσει την εργασιακή εξάντληση (burnout) του ανθρώπινου κεφαλαίου της επιχείρησης, και να πλήξει την εν γένει παραγωγικότητά της (10 questions sur le télétravail | Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), 2017).

¹ Αποτελεί Οργανισμό της ΕΕ που ιδρύθηκε το 1975 βάσει του κανονισμού (ΕΟΚ) αριθ. 1365/75 του Συμβουλίου με αποστολή την παροχή γνώσεων για την ανάπτυξη κοινωνικών πολιτικών και πολιτικών απασχόλησης στην Ευρώπη (Σχετικά με το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Eurofound), 2020).

Εξάλλου, η τηλεργασία αναπόφευκτα (λόγω της απόστασης και της μεσολάβησης της τεχνολογίας) αμβλύνει την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος και την άμεση ανάπτυξη ιεραρχικών σχέσεων, θεμέλια των οποίων αποτελεί η δυνατότητα του εργοδότη για άμεση εποπτεία και η αντίστοιχη υποχρέωση του εργαζόμενου για φυσική παρουσία. Στο πλαίσιο αυτό, αναδεικνύεται μια νέα αναγκαιότητα για την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ ελέγχου και εμπιστοσύνης, σε συνέπεια της οποίας ο διευθυντικός έλεγχος μετουσιώνεται σε «διαχείριση» της εργασίας (10 questions sur le télétravail | Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), 2017).

1.5 Παγκόσμια υγειονομική κρίση και τηλεργασία.

Το παγκόσμιο φαινόμενο της πανδημίας του covid-19 επέφερε ριζικές αλλαγές στην ανθρώπινη καθημερινότητα, κυρίως μέσω της αποστασιοποίησης από τον κοινωνικό περίγυρο και της υποχρεωτικής παραμονής στο σπίτι. Φυσικά, η αγορά εργασίας δε θα μπορούσε να μείνει ανεπηρέαστη από αυτή τη κατάσταση.

Σε Οδηγό Εφαρμογής για την τηλεργασία που εξέδωσε πρόσφατα, ο ΣΕΒ εστιάζει στα σημαντικά οφέλη της ως σύγχρονης και ανερχόμενης μορφής απασχόλησης, επισημαίνοντας ότι η τηλεργασία μπορεί να συμβάλει τόσο στην αντιμετώπιση της απειλής για τη δημόσια υγεία, όσο και στη συνέχιση της οικονομικής δραστηριότητας. Παράλληλα, στον εν λόγω Οδηγό υπογραμμίζεται η αναγκαιότητα αλλαγής νοοτροπίας τόσο των επιχειρήσεων όσο και των εργαζομένων, και η μετάβαση από ένα περιβάλλον ελέγχου, σε ένα περιβάλλον αποτελεσμάτων και αμοιβαίας εμπιστοσύνης, με σύγχρονα συστήματα αξιολόγησης και μέτρησης απόδοσης, τα οποία θα βασίζονται περισσότερο στην επίτευξη προκαθορισμένων στόχων και λιγότερο στη φυσική παρουσία (ΣΕΒ, 2020).

Περαιτέρω, σε έρευνα που διενήργησε σε εταιρείες-μέλη του το Ελληνογερμανικό Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο, σχετικά με την υποδοχή της τηλεργασίας από επιχειρηματίες και εργαζόμενους κατά την περίοδο του lockdown της αγοράς, 4 στις 10 εταιρίες δηλώνουν ότι θα επέμεναν στην εξ αποστάσεως απασχόληση και μετά την πανδημική κρίση, ενώ 7 στις 10 εταιρίες ότι προσαρμόστηκαν εύκολα στο μοντέλο της τηλεργασίας. Ειδικότερα, το 66,7% των εταιριών δήλωσε ότι οι εργαζόμενοι προσαρμόστηκαν άμεσα στο καθεστώς της τηλεργασίας, το 23,5% ότι αντιμετώπισαν κάποιες δυσκολίες, μόλις το 1,2% ότι δεν κατάφεραν να προσαρμοστούν στις νέες συνθήκες, ενώ το 8,6% δεν εφάρμοσε πολιτική κατ' οίκον εργασίας. Επιπλέον, το 67,9% των εταιριών χαρακτήρισε από αρκετά έως πολύ αποδοτική την εξ αποστάσεως

απασχόληση του προσωπικού (50,6% αρκετά και 17,3% πολύ), το 19,8% αξιολόγησε την τηλεργασία ως λίγο αποδοτική, το 4,9% ως καθόλου αποδοτική, ενώ περίπου 8% δήλωσε ότι δεν προχώρησε σε προσαρμογές του εργασιακού περιβάλλοντος (Έρευνα του Ελληνογερμανικού Επιμελητηρίου για την τηλεργασία, 2020).

Επιπλέον, σε έρευνα της Randstad Ελλάδος από 31.08 έως 04.09 με τη συμμετοχή ανώτατων στελεχών των Τμημάτων Ανθρώπινου Δυναμικού από διάφορους κλάδους της ελληνικής οικονομίας, εξάγεται το συμπέρασμα ότι *«η προοπτική παράτασης της τηλεργασίας αναδεικνύεται μονόδρομος για την ανθεκτικότητα των επιχειρήσεων και τη διασφάλιση των θέσεων εργασίας»*. Αναλυτικότερα, τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι 7 στις 10 επιχειρήσεις εξακολουθούσαν να λειτουργούν αποκλειστικά ή μερικώς με το μοντέλο της τηλεργασίας, με 2 στις 10 να υιοθετούν εξ ολοκλήρου την απομακρυσμένη εργασία. Επιπλέον, 5 στις 10 επιχειρήσεις διατηρούσαν την πλειοψηφία των εργαζομένων τους σε ποσοστό 50% - 80% να εργάζονται από το σπίτι, προτείνοντας ένα ευέλικτο πρόγραμμα εργασίας που συνδυάζει παρουσία 2 ημερών στο γραφείο και 3 από το σπίτι. Στον αντίποδα, μόλις το 6% των ερωτηθέντων δήλωσαν ότι θα συνεχίσουν να απασχολούν τους εργαζομένους τους αποκλειστικά με φυσική παρουσία (Randstad: 7 στις 10 επιχειρήσεις λειτουργούν με το μοντέλο της τηλεργασίας - Μόλις το 6% απαιτεί φυσική παρουσία, 2020).

Σε παγκόσμιο επίπεδο, δεν είναι λίγες οι εταιρίες που επανεξετάζουν τα σχέδια τους για επιστροφή των εργαζομένων στους φυσικούς χώρους της επιχείρησης, υπό τον φόβο της συνεχιζόμενης πανδημίας και εκμεταλλευόμενες τις δυνατότητες της χρήσης των ΤΠΕ.

Στις ΗΠΑ, σε έρευνα της Εθνικής Ένωσης για την Οικονομία των Επιχειρήσεων (NABE) που διεξήχθη από 2 έως 14 Ιουλίου, 2 στους 3 ερωτηθέντες απάντησαν ότι «συμφωνούν» ή «συμφωνούν απόλυτα» ότι η εμπειρία της επιχείρησής τους από την πανδημία θα οδηγήσει σε πιο ευέλικτες μορφές προσλήψεων και εργασίας, ενώ περισσότερο από το 80% των ερωτηθέντων δήλωσαν ότι η εταιρία τους θα διατηρήσει τουλάχιστον «κάποιο επίπεδο» τηλεργασίας και μετά την υγειονομική κρίση (80% of US companies will maintain telework after the pandemic, survey, 2020). Επιπλέον, παγκόσμιοι κολοσσοί όπως η Google, Sony Music, Scotiabank, Amazon Corporate, ανακοίνωσαν ότι οι υπάλληλοί τους δεν θα επιστρέψουν στο γραφείο τουλάχιστον μέχρι το 2021, ενώ άλλοι όπως οι Facebook, Twitter, Square, κ.α, ενημέρωσαν τους υπαλλήλους τους ότι δεν χρειάζεται να επιστρέψουν ποτέ ξανά στο γραφείο (Ποιες εταιρείες θα συνεχίσουν την τηλεργασία μέχρι το 2021 - ή για πάντα, 2020).

Εύλογα, επομένως, προκύπτει το συμπέρασμα ότι ίσως η τηλεργασία καταστεί στο εξής μόνιμο στοιχείο της παγκόσμιας αγοράς εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό, και με στόχο την κατά το δυνατόν καλύτερη προσαρμογή στις νέες συνθήκες που διαμορφώνονται, η επικαιροποίηση του θεσμικού πλαισίου για την τηλεργασία φαντάζει πιο αναγκαία από ποτέ.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

2.1 Ευρωπαϊκό θεσμικό πλαίσιο.

Εντός ΕΕ, η τηλεργασία διέπεται από την αντίστοιχη Ευρωπαϊκή Συμφωνία Πλαίσιο. Η ανωτέρω Συμφωνία υπήρξε το αποτέλεσμα των διαπραγματεύσεων μεταξύ των ευρωπαϊκών κοινωνικών εταίρων², που διεξήχθησαν κατόπιν πρόσκλησης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, με αντικείμενο διαβούλευσης τον εκσυγχρονισμό και τη βελτίωση των εργασιακών σχέσεων υπό το πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση.

Κατ' άρθρο 152 ΣΛΕΕ, «η Ένωση αναγνωρίζει και προάγει τον ρόλο των κοινωνικών εταίρων στο επίπεδό της, λαμβάνοντας υπόψη την ποικιλομορφία των εθνικών συστημάτων. Διευκολύνει τον μεταξύ τους διάλογο, σεβόμενη την αυτονομία τους». Η Ευρωπαϊκή Συμφωνία Πλαίσιο για την Τηλεργασία, με νομική βάση το αρ. 155 ΣΛΕΕ (πρώην αρ. 139 ΣΕΚ), συνήφθη το 2002 με στόχο την εγκαθίδρυση ενός γενικού πλαισίου - σε ευρωπαϊκό επίπεδο - για τον εκσυγχρονισμό της οργάνωσης της εργασίας, και την ενθάρρυνση εργοδοτών και εργαζομένων να προσφεύγουν στην τηλεργασία, ενώ βασική της επιδίωξη αποτέλεσε η επίτευξη ισορροπίας ανάμεσα στην ευελιξία και την προστασία (Ζερδελής, 2017).

Για τις ανάγκες εφαρμογής της ανωτέρω Συμφωνίας, η τηλεργασία ορίζεται ως μορφή οργάνωσης ή/και εκτέλεσης εργασίας, με τη χρήση των τεχνολογιών πληροφορικής, στο πλαίσιο εργασιακής σύμβασης / σχέσης, στην οποία η εργασία που θα μπορούσε επίσης να εκτελείται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, εκτελείται κανονικά εκτός αυτών των εγκαταστάσεων. Περαιτέρω, από τις διατάξεις της

²Συμμετείχαν η Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (CES), η Ευρωπαϊκή Εργοδοτική Οργάνωση Επιχειρήσεων Ιδιωτικού Τομέα (UNICE), η Ευρωπαϊκή Οργάνωση Βιοτεχνών Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων (UEAPME) και το Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημοσίων Επιχειρήσεων (CEEP).

Συμφωνίας Πλαίσιο καλύπτεται όποιο πρόσωπο εκτελεί τηλεργασία, όπως αυτή ορίζεται παραπάνω, το οποίο και χαρακτηρίζεται ως τηλεεργαζόμενος (άρθρο 2).

Με αφετηρία τον ορισμό της Συμφωνίας Πλαίσιο, εντοπίζουμε τα 3 βασικά στοιχεία που συνθέτουν την έννοια της τηλεεργασίας: α) η χρήση των τεχνολογιών της πληροφορικής (κατά τρόπο γενικό και χωρίς να τίθενται επιπλέον ειδικές προϋποθέσεις, τεχνικής ή άλλης φύσης), β) η παροχή της εργασιακής δύναμης του απασχολούμενου εκτός των χώρων της επιχείρησης και γ) η παροχή εργασίας εξ αποστάσεως κατά τρόπο συνήθη ή κανονικό (χωρίς να προσδιορίζεται ποσοτικά ο αναγκαίος χρόνος τηλεεργασίας) (Κουκιάδης, 2005).

Ός ήδη εκτέθηκε, η Συμφωνία επιδιώκει, μέσα από τις επιμέρους ρυθμίσεις της, την εμπέδωση μιας - ομολογουμένως ευαίσθητης - ισορροπίας ανάμεσα στην ευελιξία και την προστασία, ως κατωτέρω.

Στο άρθρο 3 της Συμφωνίας αναδεικνύεται ο οικειοθελής, για εργοδότη και εργαζόμενο, χαρακτήρας της τηλεεργασίας, η οποία δύναται να αποτελεί μέρος της αρχικής περιγραφής των καθηκόντων του δεύτερου ή να τίθεται σε εφαρμογή στη συνέχεια. Βασική έννομη συνέπεια του (οικειοθελούς αυτού) χαρακτήρα είναι ότι η άρνηση εργαζόμενου να αποδεχθεί την τηλεργασία, δεν αποτελεί καθαυτή λόγο για τη λύση της σχέσης εργασίας ή για τη μεταβολή των όρων απασχόλησης.

Περαιτέρω, η Συμφωνία περιλαμβάνει διατάξεις για την ισότητα δικαιωμάτων των τηλεεργαζομένων με τους αντίστοιχους εργαζόμενους στους χώρους του εργοδότη (άρθρο 4), την υποχρέωση του εργοδότη να προστατεύει τα δεδομένα που υπόκεινται σε χρήση και επεξεργασία από τον τηλεεργαζόμενο (άρθρο 5), και το σεβασμό της ιδιωτικής ζωής του τηλεεργαζόμενου από τον εργοδότη (άρθρο 6).

Επιπλέον, η Συμφωνία (άρθρο 7) ρυθμίζει ζητήματα εξοπλισμού για την τηλεργασία (ευθύνη του εργοδότη για εγκατάσταση και συντήρηση εξοπλισμού, τεχνική εξυπηρέτηση, κάλυψη δαπανών τηλεεργασίας), ευκαιριών κατάρτισης και εξέλιξης των τηλεεργαζομένων και υπαγωγής τους στις ίδιες πολιτικές αξιολόγησης με τους λοιπούς εργαζόμενους (άρθρο 10), ισότητας των συλλογικών δικαιωμάτων των τηλεεργαζομένων με τους εργαζόμενους στους χώρους του εργοδότη και προϋποθέσεων συμμετοχής και υποψηφιότητας τους κατά τις αρχαιρεσίες των οργάνων που τους εκπροσωπούν (άρθρο 11).

Ακόμη, στο κείμενο της Συμφωνίας περιλαμβάνονται διατάξεις που εγκαθιδρύουν ευθύνη του εργοδότη για την προστασία της εργασιακής υγιεινής και ασφάλειας του τηλεεργαζόμενου (άρθρο 8) και για την αποτροπή της απομόνωσής του, και προβλέπουν

την αυτονομία του τηλεργαζόμενου ως προς τον προσδιορισμό της οργάνωσης του χρόνου εργασίας του, εντός του πλαισίου της ισχύουσας νομοθεσίας, των συλλογικών συμβάσεων και των κανονισμών εργασίας (άρθρο 9).

Παρά τον εξόχως προοδευτικό της χαρακτήρα, η ανωτέρω Συμφωνία δεν οδήγησε τελικά στην έκδοση Οδηγίας του Συμβουλίου, όπως προβλέπεται στο άρθρο 155 ΣΛΕΕ («με απόφαση του Συμβουλίου που λαμβάνεται μετά από πρόταση της Επιτροπής»), ώστε να προκύπτει υποχρέωση ενσωμάτωσης της στο εθνικό δίκαιο των κρατών - μελών. Συνεπώς, τα κράτη - μέλη είχαν τη δυνατότητα να την εφαρμόσουν είτε μέσω της εθνικής τους νομοθεσίας (Τσεχική Δημοκρατία, Ουγγαρία, Πολωνία, Πορτογαλία, Σλοβακία, Σλοβενία), είτε μέσω της σύναψης συλλογικών συμβάσεων, εθνικών (Βέλγιο, Δανία, Ελλάδα, Ισπανία, Γαλλία, Ιταλία, Λουξεμβούργο), κλαδικών (Αυστρία, Δανία, Ισπανία, Ιταλία, Ολλανδία, Σουηδία), ή επιχειρησιακών (Γερμανία, Ισπανία). Τέλος, υπήρξαν και κράτη - μέλη που την ενσωμάτωσαν μέσω μηχανισμών του λεγόμενου ήπιου δικαίου, ήτοι άτυπων συμφωνιών, κατευθυντήριων γραμμών, και γνωμοδοτήσεων (Φινλανδία, Ιρλανδία, Λετονία, Ολλανδία, Γερμανία, Σουηδία, Ηνωμένο Βασίλειο) (EUROFOUND, 2010).

Η ανωτέρω ποικιλομορφία μέτρων υλοποίησης της Συμφωνίας αντικατοπτρίζει την αντίστοιχη ποικιλομορφία των δομών και παραδόσεων των εργασιακών σχέσεων στα κράτη - μέλη (EUROFOUND, 2010). Όπως θα αναλυθεί και στη συνέχεια, η Συμφωνία ενσωματώθηκε στο εθνικό μας δίκαιο με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας της περιόδου 2006-07, έκτοτε δε αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της εκάστοτε ισχύουσας ΕΓΣΣΕ.

2.2 Η εξέλιξη τηλεργασίας στην ΕΕ.

Το ποσοστό των εργαζομένων σε ολόκληρη την ΕΕ που απασχολούνται στο πλαίσιο καθεστώτος τηλεργασίας τις τελευταίες δύο δεκαετίες βαίνει ολοένα αυξανόμενο. Κατά το έτος 2000, το συνολικό ποσοστό των τηλεργαζομένων για ολόκληρη την ΕΕ ήταν περίπου 5,3%, ενώ το 2005 είχε αυξηθεί σε 7% (EUROFOUND, 2010). Κατά το έτος 2015, το 17% περίπου των μισθωτών εντός ΕΕ ήταν τηλεργαζόμενοι. Η Δανία βρισκόταν στη 1^η θέση με ποσοστό 37% και η Ιταλία στην τελευταία με ποσοστό 7%, η δε Ελλάδα στην προτελευταία θέση με ποσοστό μόλις 9% (ILO - EUROFOUND, 2017).

2.3 Βέλτιστες πρακτικές για την τηλεργασία.

2.3.1 Δικαίωμα αποσύνδεσης τηλεργαζόμενου.

Ως ήδη ανωτέρω εκτέθηκε, μια από τις σημαντικότερες προκλήσεις της εφαρμογής της τηλεργασίας είναι ο κίνδυνος «κανονικοποίησης» της παράτασης της ημερήσιας διάρκειας απασχόλησης, με άμεση συνέπεια την αναπόφευκτη (και άκρως εξοντωτική για τον τηλεργαζόμενο) «σύγχυση» των ορίων επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής.

Ως αντίβαρο στην εν λόγω «πρόκληση», που «γέννησε» η ραγδαία εξέλιξη και διάδοση των ΤΠΕ, ήρθε να λειτουργήσει το «δικαίωμα αποσύνδεσης» (le droit à la déconnexion), το οποίο θεσπίστηκε το πρώτον στη Γαλλία το 2001 (Haridy, 2018). Πρόκειται ουσιαστικά για το δικαίωμα του τηλεργαζόμενου να αποσυνδέεται και να μην συμμετέχει σε ηλεκτρονικές επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, όπως μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή άλλα, πέραν του συμβατικού του ωραρίου (EUROFOUND / Right to switch off, 2019).

Παραδείγματα εφαρμογής του κατά τα ανωτέρω δικαιώματος αποσύνδεσης απαντώνται σε διάφορες ευρωπαϊκές εθνικές νομοθεσίες και κλαδικές ή επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις, η συμμόρφωση με τις συναφείς ρυθμίσεις των οποίων επιτυγχάνεται από τις επιχειρήσεις μέσω τεχνικών περιορισμών στη χρήση των ψηφιακών εργαλείων για την τηλεργασία.

Συγκεκριμένα, η γαλλική αυτοκινητοβιομηχανία Renault συμπεριέλαβε στη διεπαγγελματική συμφωνία της για την ισότητα ειδική συμβατική ρύθμιση για τον περιορισμό στην αποστολή email στους εργαζόμενους τα βράδια και τα σαββατοκύριακα, με δυνατότητα ωστόσο άρσης της απαγόρευσης σε εξαιρετικές περιπτώσεις, κατά τρόπον ώστε να μην προσδίδεται στο δικαίωμα αποσύνδεσης απόλυτος χαρακτήρας (ILO - EUROFOUND, 2017). Περαιτέρω, η γερμανική Volkswagen προχώρησε το 2012 σε μια γενική, «αυτόματη» εφαρμογή αποσύνδεσης, ρυθμίζοντας τους εσωτερικούς της διακομιστές ώστε να μην δρομολογούν email σε μεμονωμένους λογαριασμούς μεταξύ 6.15 μ.μ. και 7 π.μ. Επιπλέον, το 2014, η αυτοκινητοβιομηχανία Daimler εφάρμοσε μια ακόμα πιο ριζοσπαστική πολιτική, κατά την οποία τα εισερχόμενα email των υπαλλήλων που για οποιονδήποτε λόγο βρίσκονταν σε άδεια διαγράφονταν αυτόματα και οι αποστολείς ενημερώνονταν και καλούνταν να επικοινωνήσουν ηλεκτρονικά με άλλο υπάλληλο της επιχείρησης (Gibson, 2014).

Σε κλαδικό επίπεδο, στη Γαλλία, το δικαίωμα αποσύνδεσης έχει υιοθετηθεί πλήρως από τον πετρελαϊκό κλάδο, με τη θέσπιση ρυθμίσεων για τουλάχιστον 11 ώρες υποχρεωτικής καθημερινής ανάπαυσης μεταξύ εργάσιμων ημερών, ενώ η ισχύουσα συλλογική σύμβαση στον τηλεπικοινωνιακό κλάδο ορίζει ρητά ότι κάθε ατομική σύμβαση εργασίας στον συγκεκριμένο τομέα θα πρέπει να περιλαμβάνει διάταξη που θα καθορίζει τις χρονικές περιόδους κατά τις οποίες ο τηλεεργαζόμενος υποχρεούται να είναι διαθέσιμος για επικοινωνία (ILO - EUROFOUND, 2017).

Σε εθνικό νομοθετικό επίπεδο, το δικαίωμα αποσύνδεσης ισχύει στη Γαλλία ήδη από το 2017 (κατόπιν αναθεώρησης του γαλλικού εργατικού κώδικα το 2016). Το σχετικό άρθρο (L. 2242-8, όπως τροποποιήθηκε από το Νόμο 2016-1088 της 8ης Αυγούστου 2016, άρθρο 55) προβλέπει την υποχρέωση εργοδοτών και εργαζομένων - σε κάθε επιχείρηση που απασχολεί τουλάχιστον 50 εργαζόμενους - να διαπραγματεύονται για τα ζητήματα που αφορούν τη χρήση των ΤΠΕ, με σκοπό τη διασφάλιση του σεβασμού των περιόδων ανάπαυσης και αδείας των εργαζομένων και της προσωπικής και οικογενειακής τους ζωής. Σε περίπτωση μη επίτευξης σχετικής συμφωνίας, ο Κώδικας προβλέπει υποχρέωση του εργοδότη να καταρτίσει Κανονισμό Εργασίας, κατόπιν διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων (Télétravail : faut-il mettre en place une charte ou un accord collectif ? | Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), 2020).

Στη Γερμανία, το 2013, το Υπουργείο Απασχόλησης εισήγαγε μια πολιτική «ελάχιστης παρέμβασης στον ελεύθερο χρόνο», σύμφωνα με την οποία οι διευθυντές μπορούν να επικοινωνήσουν με τους υπαλλήλους εκτός των κανονικών ωρών εργασίας τους μόνο για να αντιμετωπίσουν εξαιρετικές καταστάσεις που απαιτούν ενέργειες που δεν μπορούν να αναβληθούν μέχρι την έναρξη του επόμενου ωραρίου εργασίας. Επιπλέον, οι εργαζόμενοι δεν μπορούν να υποβληθούν σε δυσμενή μεταχείριση επειδή απενεργοποιούν το κινητό τους τηλέφωνο ή δεν απαντούν σε μηνύματα εκτός των κανονικών ωρών εργασίας.

Τέλος και η Ιταλία ενσωμάτωσε το 2017 στο δίκαιό της³ μια εκδοχή του δικαιώματος αποσύνδεσης, κατά την οποία τα μέρη υποχρεούνται με την ατομική σύμβαση εργασίας να προσδιορίζουν «τους χρόνους ανάπαυσης του εργαζόμενου καθώς και τα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα που είναι απαραίτητα για τη διασφάλιση

³Legislatura 17a – Disegno di Legge n. 2233-B art. 19 (ILO – EUROFOUND, 2017).

της αποσύνδεσής του από τον τεχνολογικό εξοπλισμό εργασίας» (ILO -EUROFOUND, 2017).

2.3.2 Δικαίωμα / Αξίωση στην τηλεργασία.

Σε σημαντικό βήμα για τη μελλοντική θεμελίωση αξίωσης των εργαζομένων στην τηλεργασία αναδεικνύεται η εντατικοποίηση, το τελευταίο διάστημα, στο πλαίσιο της συγκυρίας του covid-19, του δημοσίου διαλόγου γύρω από το συγκεκριμένο ζήτημα στη Γερμανία.

Ειδικότερα, το γερμανικό ομοσπονδιακό Υπουργείο Εργασίας, σχεδιάζει ένα νέο νομοθέτημα για τους προσεχείς μήνες, που, μεταξύ άλλων, θα θεμελιώνει νόμιμη αξίωση των εργαζομένων σε τηλεργασία, «αντλώντας» από την εμπειρία που αποκομίστηκε με την πανδημική κρίση. Σύμφωνα με τη σχετική δήλωση του Γερμανού Υπουργού Εργασίας: *«όχι μόνο οι εργοδότες, αλλά και οι εργαζόμενοι χρειάζονται ευελιξία. Όπου αυτό είναι επιχειρησιακά εφικτό, κάθε εργαζόμενος θα πρέπει στο μέλλον να μπορεί να αξιώνει να εργάζεται από το σπίτι του»*.

Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί ότι το συγκεκριμένο εγχείρημα έχει συναντήσει σημαντική αντίσταση από πλευράς εργοδοτών, που (όπως είναι λογικό, στη βάση όσων ανωτέρω αναλύθηκαν) προτιμούν να έχουν τον απόλυτο έλεγχο και την τελική απόφαση για την εφαρμογή ή μη τηλεργασίας στις επιχειρήσεις τους, και όχι να έρχονται αντιμέτωποι με νομικά εκτελεστές αξιώσεις των υπαλλήλων τους για τηλεργασία. Συγκεκριμένα, κατά τον Γενικό Διευθυντή της Συνομοσπονδίας των Γερμανικών Ενώσεων Εργοδοτών, *«αυτό που χρειάζεται τώρα είναι ένα «μορατόριουμ» στις επιβαρύνσεις για την επιχειρηματικότητα, αντί για περαιτέρω απαιτήσεις που περιορίζουν την ανάπτυξη και την ευελιξία. Και τούτο διότι είναι μεν προς το συμφέρον των εργοδοτών και των εργαζομένων να χρησιμοποιούν την τηλεργασία, όχι όμως ως «πανάκεια», αλλά όπου αυτό είναι εύλογο και εφικτό»* (Haas, 2020).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

3.1 Ελληνικό θεσμικό πλαίσιο για την τηλεργασία.

3.1.1 Νόμοι 2639/98 - 3846/2010

Στην Ελλάδα, το θεσμικό πλαίσιο που αφορά την τηλεργασία εντοπίζεται στους Ν. 2639/98 (ΦΕΚ Α' 205/2.9.1998) και 3846/10 (ΦΕΚ Α' 66/11.05.2010), ενώ αναφορά

σε αυτή γίνεται και στην Υπουργική Απόφαση 80025/2004 (ΦΕΚ Β' 845/9.6.2004), με την οποία ιδρύεται αρμοδιότητα του Τμήματος Πρόληψης Κινδύνων για Ειδικές Ομάδες Εργαζομένων και Βελτίωσης του Εργασιακού Περιβάλλοντος για τα ζητήματα που ανακύπτουν από την εφαρμογή των ρυθμίσεων για την τηλεργασία.

Ειδικότερα, η τηλεργασία αναγνωρίστηκε για πρώτη φορά στη χώρα μας ως «ειδική μορφή απασχόλησης δια της οποίας παρέχεται υπηρεσία ή έργο από τον απασχολούμενο προς τον εργοδότη», με το άρθρο 1 του Ν. 2639/98.

Δώδεκα ολόκληρα χρόνια μετά την πρώτη αναφορά του Έλληνα νομοθέτη σε αυτή, η τηλεργασία ρυθμίστηκε κανονιστικά με τον Ν. 3846/10, ο οποίος και έθεσε το βασικό προστατευτικό πλαίσιο για τους τηλεεργαζόμενους.

Συγκεκριμένα, στο άρθρο 1 του ανωτέρω νομοθετήματος (το οποίο αντικατέστησε προηγούμενη διάταξη του Ν. 2639/98) αναφέρεται ότι στη περίπτωση της τηλεεργασίας εισάγεται τεκμήριο ύπαρξης σχέσης εξαρτημένης εργασίας *«εφόσον η εργασία παρέχεται αυτοπροσώπως, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για 9 συνεχείς μήνες»*. Περαιτέρω, το μοναδικό (πέραν του αμέσως προηγούμενου) άρθρο του Ν. 3846/10 που αφορά την τηλεργασία, ήτοι το άρθρο 5, ορίζει τα εξής.

Καταρχήν, το άνω άρθρο προβλέπει υποχρέωση του εργοδότη, εντός 8 ημερών από την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας για τηλεργασία, να ενημερώνει εγγράφως τον εργαζόμενο για το σύνολο των πληροφοριών που σχετίζονται με τους όρους βάσει των οποίων αυτή θα παρέχεται, δηλαδή τα λεπτομερή καθήκοντα, τον τρόπο υπολογισμού της αμοιβής και μέτρησης του χρόνου εργασίας, και την κάλυψη του κόστους των τηλεπικοινωνιών / του εξοπλισμού / ενδεχόμενων βλαβών, κ.ο.κ.,

Περαιτέρω, το άρθρο 5 εισάγει το πρώτον τον όρο «συμφωνία για τηλε-ετοιμότητα», που αφορά τον καθορισμό των χρονικών ορίων και προθεσμιών ανταπόκρισης του μισθωτού στο «κάλεσμα» του εργοδότη, και προβλέπει ότι, εφόσον επέλθει συμφωνία για τη μετατροπή του τρόπου παροχής της εργασίας σε τηλεργασία, στη συμφωνία αυτή θα πρέπει να ορίζεται τρίμηνη «περίοδος προσαρμογής», κατά την οποία οποιοδήποτε από τα μέρη, τηρώντας 15ήμερη προθεσμία, μπορεί να θέσει τέλος στην τηλεργασία και ο μισθωτός να επιστρέψει στην εργασία του σε αντίστοιχη θέση με αυτήν που κατείχε.

Επιπλέον, το ίδιο άρθρο προβλέπει ότι ο εργοδότης αναλαμβάνει το κόστος που προκαλείται στον μισθωτό από την τηλεργασία, ιδίως το τηλεπικοινωνιακό, την παροχή τεχνικής υποστήριξης και την επισκευή ή αντικατάσταση των συσκευών που χρησιμοποιούνται για την εκτέλεση της τηλεεργασίας, ακόμα και αυτών που ανήκουν

στον μισθωτό (εκτός αν η σύμβαση ορίζει διαφορετικά),⁴ ενώ ο τρόπος χρηματικής αποκατάστασης από πλευράς εργοδότη της χρησιμοποίησης του οικιακού χώρου εργασίας του μισθωτού ορίζεται στη σύμβαση ή στη σχέση εργασίας.

Τέλος, το άρθρο 5 θεσπίζει υποχρέωση του εργοδότη, το αργότερο εντός 2 μηνών από την κατάρτιση της εργασιακής σύμβασης, να πληροφορήσει εγγράφως τον τηλεεργαζόμενο για το πρόσωπο και τα στοιχεία επικοινωνίας των εκπροσώπων του προσωπικού της επιχείρησης, επιδιώκοντας τη διασφάλιση της άσκησης των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων / συνδικαλιστικής δραστηριότητας και από τους τηλεεργαζόμενους, επί ίσους όρους με τους συναδέλφους τους που απασχολούνται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη.

3.1.2 Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 2006-07.

Ως γνωστόν, η ΕΓΣΣΕ εκτείνεται σε όλη τη χώρα και δεσμεύει αφενός όλες τις κατηγορίες των εργοδοτικών επιχειρήσεων, αφετέρου όλες τις κατηγορίες των μισθωτών που μπορούν να διέπονται από ΣΣΕ (Γκούτος, 2006).

Με το άρθρο 14 της ΕΓΣΣΕ 2004-05, τα μέρη «αποφάσισαν» την ενσωμάτωση της Ευρωπαϊκής Συμφωνίας Πλαισίου για την Τηλεεργασία στην ελληνική έννομη τάξη έως την 30.09.04. Ωστόσο, η «απόφαση» αυτή των κοινωνικών εταίρων δεν είχε κανένα κανονιστικό αποτέλεσμα: η ανωτέρω ΣΣΕ δεν ενέτασσε τη Συμφωνία στο κείμενό της, ώστε να αποκτήσει χαρακτήρα εθνικής δικαιοϋκτικής ρύθμισης, παρά «προέτρεπε» ουσιαστικά το νομοθέτη να ενεργήσει προς τούτο. Δεδομένου, λοιπόν, ότι η Ελληνική Βουλή ουδέποτε προέβη στην εν λόγω ενσωμάτωση - κύρωση της Συμφωνίας, το άρθρο 14 κατέληξε απλό «ευχολόγιο».

Η Ευρωπαϊκή Συμφωνία Πλαίσιο για την Τηλεεργασία ενσωματώθηκε τελικά από την επόμενη χρονικά ΕΓΣΣΕ 2006-07. Ειδικότερα, το άρθρο 4 της ΕΓΣΣΕ κατέγραψε την απόφαση των ενδιαφερομένων μερών για άμεση εφαρμογή της Ευρωπαϊκής Συμφωνίας Πλαίσιο για την Τηλεεργασία, η ελληνική μετάφραση της οποίας προσαρτήθηκε στο Παράρτημα Β' αυτής, και έκτοτε αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της εκάστοτε ισχύουσας ΕΓΣΣΕ (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., 2006-07. ΣΕΒ, 2019.).

⁴ Παρόμοια διάταξη περιλαμβάνεται στον Γαλλικό Κώδικα Εργατικής Νομοθεσίας (άρθρο L.1222-10 αυτού). Ειδικότερα, η συγκεκριμένη διάταξη προβλέπει υποχρέωση του εργοδότη να αναλαμβάνει το σύνολο των δαπανών που ανακύπτουν άμεσα από την άσκηση της τηλεεργασίας, ιδίως το κόστος του εξοπλισμού, του λογισμικού, των συνδρομών, των επικοινωνιών και των εργαλείων, καθώς και της συντήρησής τους (Légifrance, 2020).

Κατά τον Ζερδελή, χρειάζεται να γίνουν άμεσα ειδικότερες ρυθμίσεις για τη νέα μορφή απασχόλησης της τηλεργασίας, που θα επιτρέψουν την ακώλυτη ανάπτυξή της στην Ελλάδα: *«Σήμερα υπάρχει στην ελληνική νομοθεσία μια διάταξη που αναφέρεται στην τηλεργασία. Πρόκειται για το άρθρο 5 του Νόμου 3846/2010. Υπάρχει επίσης η Ευρωπαϊκή Συλλογική Συμφωνία-Πλαίσιο, η οποία όμως ποτέ δεν κατέληξε σε οδηγία και περιλαμβάνει γενικές και αόριστες ρυθμίσεις τόσο σε ευρωπαϊκό, όσο και σε εθνικό επίπεδο. Δεν υπάρχουν ειδικές ρυθμίσεις και ρυθμίσεις κατά κλάδο»* (Καθηγητής ΑΠΘ: Ανεπαρκές το νομοθετικό πλαίσιο για την τηλεργασία - Γιατί χρειάζεται να υπάρξουν ειδικότερες ρυθμίσεις, 2020)

3.2 Η εξέλιξη της τηλεργασίας στην Ελλάδα.

Ήδη από το 2003, μελέτη του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας για την τηλεργασία κατέληγε στο συμπέρασμα ότι η εξέλιξη της τηλεργασίας σε ελληνικό επίπεδο αναμενόταν μεν να είναι θετική, όμως με ρυθμούς πιο αργούς σε σχέση με την Ευρώπη. Ως βασικοί λόγοι για αυτή τη θετική εξέλιξη εντοπιζόνταν το υψηλό μορφωτικό επίπεδο των Ελλήνων, οι ανταγωνιστικές προοπτικές των εταιριών για εναλλακτικές μορφές εργασίας με μικρότερο συνολικό πάγιο κόστος και οι νέες ευκαιρίες απασχόλησης που παρουσιάζονται στο εργατικό δυναμικό για ένα πιο ισορροπημένο μοντέλο διαβίωσης μεταξύ εργασιακής και προσωπικής ζωής (Ομάδα Μελέτης Έργου - Υπουργείο Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας, 2004).

Παρά τις ανωτέρω εκτιμήσεις, σύμφωνα με τα ευρήματα έρευνας του ILO και της EUROFOUND που προπαραθέσαμε, το 2015 η Ελλάδα κατέλαβε την προτελευταία θέση στην ΕΕ των 28 σε ποσοστό απασχόλησης μέσω τηλεργασίας, λόγω, μεταξύ άλλων, του χαμηλού ποσοστού χρήσης των ΤΠΕ στη χώρα μας.

Τούτο έρχεται να επιβεβαιώσει αναφορά του ΣΕΒ για την τηλεργασία τον Μάιο του 2019, κατά την οποία εντοπίζεται έντονη θετική συσχέτιση μεταξύ του δείκτη DESI⁵ και του επιπέδου ανάπτυξης τηλεργασίας μιας χώρας. Με δεδομένο, λοιπόν, ότι το 2015 η Ελλάδα κατέλαβε την 26η θέση (στην ΕΕ των 28) στην εν λόγω κλίμακα, καθίσταται

⁵ Ο σύνθετος δείκτης DESI (Digital Economy and Society Index) παρακολουθεί την πρόοδο των κρατών - μελών της ΕΕ στην ψηφιακή ανταγωνιστικότητα συναθροίζοντας μια σειρά σχετικών δεικτών διαρθρωμένων γύρω από 5 παραμέτρους: συνδεσιμότητα, ανθρώπινο κεφάλαιο, χρήση του διαδικτύου, ενσωμάτωση της ψηφιακής τεχνολογίας και ψηφιακές δημόσιες υπηρεσίες. (The Digital Economy and Society Index (DESI), 2020)

προφανής η σύνδεση με την εξαιρετικά χαμηλή πρόοδο της χώρας μας στην εφαρμογή της τηλεργασίας.

3.3 Η τηλεργασία στην Ελλάδα κατά την πανδημική κρίση.

Το Σύνταγμά μας, αναγνωρίζοντας το δίκαιο της ανάγκης, ορίζει στο άρθρο 44 παρ. 1 ότι ο ΠτΔ εκδίδει, μετά από πρόταση του Υπουργικού Συμβουλίου, Πράξεις Νομοθετικού Περιεχομένου σε περιπτώσεις εξαιρετικώς επείγουσας και απρόβλεπτης ανάγκης, με τις οποίες θεσπίζονται κανόνες δικαίου τυπικής ισχύος ίσης με του νόμου.

Ως τέτοια περίπτωση εξαιρετικώς επείγουσας και απρόβλεπτης ανάγκης αξιολογήθηκε από το Υπουργικό Συμβούλιο η πανδημία του κορωνοϊού covid-19, οδηγώντας στην έκδοση της από 11.03.2020 ΠΝΠ⁶ (ΦΕΚ Α' 55/11.03.2020 «*Κατεπείγοντα μέτρα αντιμετώπισης των αρνητικών συνεπειών της εμφάνισης του κορωνοϊού covid-19 και της ανάγκης περιορισμού της διάδοσής του*»).

Σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 4 παρ. 2 της συγκεκριμένης ΠΝΠ, «ο εργοδότης δύναται με απόφασή του να καθορίζει ότι η εργασία που παρέχεται από τον εργαζόμενο στον προβλεπόμενο από την ατομική σύμβαση τόπο εργασίας, θα πραγματοποιείται με το σύστημα της εξ αποστάσεως εργασίας» - με δυο λόγια, η τηλεργασία απώλεσε, δυνάμει της ανωτέρω διάταξης, (προσωρινά) τον παραδοσιακά οικειοθελή της χαρακτήρα, προς χάριν της προστασίας της δημόσιας υγείας.

Στη περίπτωση αυτή, δόθηκε στους εργοδότες η δυνατότητα να επιβάλλουν μονομερώς την τηλεργασία, με την ένταξη αυτής απόλυτα στο διευθυντικό τους δικαίωμα, στο δικαίωμά τους δηλαδή να διαχειρίζονται, να οργανώνουν, να διευθύνουν και να διαμορφώνουν την εκμετάλλευση της επιχείρησής τους σύμφωνα με τα νόμιμα και εύλογα συμφέροντα αυτής (Ληξουριώτης, 2005).

Μάλιστα, παρότι το συγκεκριμένο μέτρο αναγγέλθηκε με αρχική ισχύ έως 10.04.20, μετά από συνεχείς παρατάσεις, εξακολουθεί να ισχύει έως τις 31.12.20, σύμφωνα με νέα κοινή απόφαση (ΚΥΑ Αριθμ. Οικ. 36124/1194/2020 - ΦΕΚ Β' 3945/ 15.09.20) των Υπουργών Οικονομικών, Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Υγείας. Ως εκ τούτου, προβλέπεται να διανύσουμε μία περίοδο περίπου 10 μηνών, εφαρμόζοντας

⁶Κυρώθηκε με το αρ. 2 του Ν. 4682/20 (ΦΕΚ Α' 76/03.04.2020). Στο πλαίσιο αυτής δημοσιεύτηκε εγκύκλιος του Υπουργείου Εσωτερικών (ΔΙΔΑΔ/Φ.69/108/οικ.7874/12.3.2020) που αφορούσε - μεταξύ άλλων - τη λήψη των απαραίτητων μέτρων για την εξασφάλιση της δυνατότητας παροχής εργασίας εξ αποστάσεως σε περίπτωση ανάγκης αναστολής ή περιορισμού της λειτουργίας των δημοσίων υπηρεσιών.

ρυθμίσεις προσωρινού τύπου για την τηλεργασία, γεγονός που αναδεικνύει την ανάγκη για την όσο το δυνατόν συντομότερη θέσπιση ενός νέου νομοθετήματος, ώστε ο κόσμος της εργασίας στην χώρας μας να είναι έτοιμος για «την επόμενη μέρα».

Ακόμη, σε ΠΝΠ της 22.08.20 (ΦΕΚ Α' 161/22.08.20) προβλέπεται ότι εργαζόμενοι που ανήκουν σε ευπαθείς ομάδες⁷ δύνανται να εργάζονται με το σύστημα της εξ αποστάσεως εργασίας, κατόπιν αιτήματός τους, που διατυπώνεται με κάθε πρόσφορο μέσο, όπως τηλέφωνο, ηλεκτρονικό ταχυδρομείο ή γραπτό μήνυμα κινητού τηλεφώνου, ενώ ο εργοδότης οφείλει να αποδεχθεί το αίτημα τους, εφόσον η εργασία δύναται να παρασχεθεί εξ αποστάσεως. Περαιτέρω, προβλέπεται ότι σε περίπτωση που δεν καθίσταται εφικτή η εφαρμογή των παραπάνω, ο εργοδότης λαμβάνει μέτρα, ώστε ο αιτών εργαζόμενος που ανήκει σε ευπαθή ομάδα να μην παρέχει εργασία για την εκτέλεση της οποίας έρχεται σε επαφή με κοινό, ενώ σε περίπτωση που δεν μπορεί να εφαρμοστεί ούτε αυτό, ως ύστατο μέτρο προστασίας του εργαζόμενου-αιτούντα ο εργοδότης θέτει τη σύμβαση εργασίας του σε αναστολή, για χρονικό διάστημα έως την 30.09.20. Τέλος προβλέπεται πρόστιμο ύψους 5.000€ σε περίπτωση που ο εργοδότης, παρά το αποδεδειγμένο αίτημα του εργαζόμενου, δεν εφαρμόζει τις ανωτέρω διατάξεις.

Περαιτέρω, σε πολύ πρόσφατη εξαγγελία της Ελληνικής Κυβέρνησης για την προστασία της υγείας των εργαζομένων, με ισχύ από 21.09 έως 04.10 για την Αττική, προβλέπεται υποχρεωτική τηλεργασία για το 40% των εργαζομένων του ιδιωτικού και δημοσίου τομέα που εκτελούν εργασίες γραφείου ή εργασίες που μπορούν να εκτελεστούν εξ αποστάσεως (Νέα μέτρα στην Αττική - Υποχρεωτική η τηλεργασία στο 40% - Τι αλλάζει από Δευτέρα, 2020)

Συγκεκριλώνοντας, το κατά τα προλεχθέντα δίκαιο της ανάγκης που επικαλέστηκε η Κυβέρνηση για την προστασία της ζωής και της δημόσιας υγείας επέφερε δραστικούς περιορισμούς στην ελευθερία της κίνησης, ως και σε άλλες θεμελιώδεις ελευθερίες, όπως της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας, της εργασίας, της συνάθροισης, των προσωπικών δεδομένων, της οικονομικής και επιχειρηματικής ελευθερίας.

Όμως, αν και «δρακόντεια», τα μέτρα που εφαρμόστηκαν (και εξακολουθούν σε ένα βαθμό να εφαρμόζονται) στην Ελλάδα υπήρξαν, σε γενικές γραμμές, και με τα μέχρι τώρα δεδομένα, συνταγματικά θεμιτά ως μη παραβιάζοντα την αρχή της

⁷ Με την ΚΥΑ 37095/1436 (ΦΕΚ Β' 4011/18.09.20) καθορίστηκαν οι κατηγορίες των ευπαθών ομάδων εργαζομένων και τα απαιτούμενα ιατρικά πιστοποιητικά για την εφαρμογή της εν λόγω διάταξης.

αναλογικότητας. Τούτο βέβαια δεν αναιρεί τη δικαιοπολιτική αναγκαιότητα για προσωρινό χαρακτήρα των μέτρων, κυρίως δε για τη συνεχή επαναξέτασή τους, ως προς το πόσο κατάλληλα, επαρκή και αναγκαία είναι για την προστασία της ζωής από την δημοκρατικά νομιμοποιημένη πολιτική εξουσία με βάση τις συγκεκριμένες προτάσεις των γιατρών - ειδικών (Τζέμος, 2020).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

4.1 Το υπό διαμόρφωση νέο θεσμικό πλαίσιο για την τηλεργασία.

Με αφορμή τη διαφαινόμενη καθιέρωση της εφαρμογής της τηλεργασίας στη «μετά Πανδημική» εποχή, το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων προωθεί δέσμη διατάξεων για την τηλεργασία, καθώς σύμφωνα με ανακοίνωσή του *«ο θεσμός της τηλεργασίας, ο οποίος αναδείχτηκε στην περίοδο της πανδημίας, αποτελεί μια νέα δυναμική πρόκληση από το μέλλον στην οποία πρέπει να προσαρμοστούν η ελληνική αγορά εργασίας, οι εργαζόμενοι και οι επιχειρήσεις»* (Δέσμη 10 μέτρων για την τηλεργασία, 2020).

Η κατά τα ανωτέρω εισήγηση του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, για την εισαγωγή ενός σύγχρονου θεσμικού πλαισίου για την τηλεργασία, αποτελείται, σύμφωνα με δημοσιογραφικές πηγές, από 10 προτεινόμενες διατάξεις, στις οποίες, για λόγους συντομίας, θα αναφερόμαστε στο εξής ως «Σημεία». (Δέσμη 10 διατάξεων στην τηλεργασία, 2020)

Ειδικότερα, σύμφωνα με το Σημείο 2 της εισήγησης, η τηλεργασία θα πρέπει καταρχήν να αποτελεί, στη βάση του παραδοσιακά οικειοθελούς της χαρακτήρα, προϊόν συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου. Ωστόσο, για λόγους προστασίας της δημόσιας υγείας, προβλέπεται ότι ο εργαζόμενος θα οφείλει να αποδέχεται την πρόταση του εργοδότη για τηλεργασία - αντίστοιχα, σε περίπτωση που τίθεται σε διακινδύνευση η υγεία του εργαζόμενου, ο εργοδότης θα υποχρεούται και αυτός να αποδέχεται την πρόταση του εργαζόμενου που απασχολεί ήδη στις εγκαταστάσεις του για τηλεργασία. Τέτοια υποχρέωση δεν θα ισχύει, βέβαια, για κανένα από τα μέρη, όταν αυτά αδυνατούν να πράξουν αναλόγως για σπουδαίο και σοβαρό κατ' αντικειμενική κρίση λόγο.

Περαιτέρω, στο Σημείο 3 της προτεινόμενης δέσμης μέτρων, προβλέπεται υποχρέωση του εργοδότη - εντός 8 ημερών από την έναρξη της τηλεργασίας - να

γνωστοποιεί στον εργαζόμενο εγγράφως, με οποιονδήποτε πρόσφορο τρόπο, ακόμα και μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, τις ακόλουθες πληροφορίες:

- το σύνολο των πληροφοριών που αφορούν τα καθήκοντα του,
- το ωράριο εργασίας του,
- τον τρόπο υπολογισμού και την ανάλυση του πρόσθετου κόστους με το οποίο επιβαρύνεται ο τηλεεργαζόμενος, και το οποίο ο εργοδότης θα καλύπτει σε μηνιαία βάση,
- την ιεραρχική σύνδεση του τηλεεργαζόμενου με τους προϊσταμένους του,
- τυχόν συμφωνία περί τηλε-ετοιμότητας,
- τους όρους υγιεινής και ασφάλειας της τηλεεργασίας,
- τις διαδικασίες για την προστασία των επαγγελματικών και προσωπικών δεδομένων, και
- τα στοιχεία επικοινωνίας των συνδικαλιστικών εκπροσώπων των εργαζομένων.

Ακόμη, τα λοιπά Σημεία του προτεινόμενου νέου θεσμικού πλαισίου για την τηλεεργασία στην Ελλάδα εισάγουν ρυθμιστικές προβλέψεις για βασικά εργασιακά ζητήματα όπως:

- την κατοχύρωση της ισότητας δικαιωμάτων και υποχρεώσεων των τηλεεργαζομένων με τους συγκρίσιμους εργαζόμενους εντός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης, ιδίως σχετικά με τον όγκο εργασίας, τα κριτήρια αξιολόγησης, την κατάρτιση, την επαγγελματική εξέλιξη και τη συνδικαλιστική τους δράση (Σημείο 5),
- την υποχρέωση τήρησης του ωραρίου εργασίας από πλευράς του εργοδότη, το σεβασμό της ιδιωτικής ζωής του τηλεεργαζόμενου, και την ρητή απαγόρευση της χρήσης κάμερας για τον έλεγχο του τηλεεργαζόμενου (Σημείο 6),
- την ευθύνη του εργοδότη για την προστασία της υγείας και της επαγγελματικής ασφάλειας του τηλεεργαζόμενου, και την υποχρέωση του τηλεεργαζόμενου να εφαρμόζει τις ισχύουσες διατάξεις για την υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία (Σημείο 7),
- την πληροφόρηση και γνωμοδότηση των εκπροσώπων των εργαζομένων για την εισαγωγή της τηλεεργασίας, σύμφωνα και με τις νομοθετικές διατάξεις περί σωματείων, συνδικαλιστικών οργανώσεων και συμβουλίων εργαζομένων, και

- την υποχρεωτική δήλωση του ωραρίου τηλεργασίας και της αναλογίας τηλεργασίας και εργασίας στις εγκαταστάσεις του εργοδότη στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ (Σημείο 9).

Τέλος, με βάση την προτεινόμενη από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων δέσμη διατάξεων, αρμόδιος για τον καθορισμό του τρόπου υπολογισμού του πρόσθετου κόστους με το οποίο θα επιβαρύνεται περιοδικώς ο τηλεργαζόμενος από την τηλεργασία (και το οποίο φυσικά θα καλύπτει ο εργοδότης) ορίζεται ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, ενώ προβλέπεται και η ίδρυση αυτοτελούς Τμήματος Ελέγχου Τηλεργασίας στο ΣΕΠΕ, με αρμοδιότητες την διενέργεια ελέγχων, τη διαπίστωση της τήρησης των όρων της εκάστοτε ατομικής / συλλογικής συμφωνίας για τηλεργασία και των μέτρων για την ασφάλεια και υγεία των τηλεργαζομένων.

4.2 Κριτική στην προτεινόμενη Δέσμη Διατάξεων για την Τηλεργασία.

Ως ήδη ανωτέρω επισημάνθηκε, η θέσπιση ενός νέου ρυθμιστικού πλαισίου για την τηλεργασία είναι απαραίτητη για την προσαρμογή, τόσο των ιδιωτικών επιχειρήσεων και του δημόσιου τομέα, όσο και του ανθρώπινου δυναμικού της χώρας μας, στη νέα πραγματικότητα που διαμορφώνεται μετά την πρόσφατη υγειονομική κρίση.

Στη βάση τούτου, η εισήγηση του Υπουργείου Εργασίας, τα Σημεία - προτάσεις του οποίου εν συντομία προπαραθέσαμε, αποτελεί μια καλή βάση εκκίνησης για την οργάνωση των ζητημάτων που αφορούν την τηλεργασία στην Ελλάδα.

Σε γενικές γραμμές, τα θετικά σημεία του προτεινόμενου θεσμικού πλαισίου συνοψίζονται στα εξής:

Θετικά σημεία:

- τηλεργασία ως προϊόν συμφωνίας
- κάλυψη πρόσθετου κόστους τηλεργασίας από εργοδότη
- προστασία προσωπικών και επαγγελματικών δεδομένων
- κατοχύρωση ισότητας δικαιωμάτων και υποχρεώσεων των τηλεργαζομένων
- υποχρέωση τήρησης του ωραρίου εργασίας από πλευράς εργοδότη
- σεβασμός της ιδιωτικής ζωής του τηλεργαζόμενου και ρητή απαγόρευση της χρήσης κάμερας για τον έλεγχο του τελευταίου
- υποχρεωτική δήλωση του ωραρίου τηλεργασίας και της αναλογίας τηλεργασίας και εργασίας στις εγκαταστάσεις του εργοδότη στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ

- ίδρυση Τμήματος Ελέγχου Τηλεργασίας στο ΣΕΠΕ, αρμόδιου για την διενέργεια ελέγχων.

Παρόλα ταύτα, δεν μπορούμε να μην επισημάνουμε και ορισμένες αδυναμίες του, τις οποίες και θα αναλύσουμε στη συνέχεια.

Καταρχήν, θεωρούμε ότι χρήζει αναθεώρησης η πρόταση ο οικειοθελής χαρακτήρας της τηλεργασίας να αίρεται αποκλειστικά για λόγους δημόσιας υγείας ή υγείας του εργαζόμενου, και όχι και για άλλους έκτακτους και απρόβλεπτους λόγους είτε γενικούς (π.χ. φυσικές καταστροφές), είτε σε επίπεδο επιχείρησης, είτε συντρέχοντες στο πρόσωπο του εργαζόμενου (π.χ. κλοπή του οχήματός του). Και τούτο διότι μια τέτοια παράλειψη δεν προωθεί τελικά την επιδιωκόμενη διάδοση του θεσμού της τηλεργασίας, ενδέχεται δε να δημιουργήσει την ανάγκη θέσπισης συμπληρωματικών - ερμηνευτικών διατάξεων, οδηγώντας σε φαινόμενα πολυνομίας, θεσμικής ασάφειας και δικαστικής αυθαιρεσίας.

Επιπλέον, το προτεινόμενο πλαίσιο δεν περιλαμβάνει διάταξη για το δικαίωμα αποσύνδεσης ως θεσμικό αντίβαρο απέναντι στην επαπειλούμενη - από την ανέλεγκτη νομοθετικά εφαρμογή της τηλεργασίας - σχετικοποίηση των ορίων του χρόνου εργασίας.

Αλλωστε, αν και προβλέπεται η εισαγωγή ρητής απαγόρευσης για τη χρήση καμερών για τον έλεγχο του τηλεεργαζόμενου, δεν προσδιορίζεται νόμιμος τρόπος ελέγχου για την τήρηση του ωραρίου του. Το ζήτημα χρήζει οπωσδήποτε ρύθμισης, ιδίως διότι, έναντι του συνταγματικού δικαιώματος της προστασίας της κατοικίας, το δικαίωμα του εργοδότη για έλεγχο παρίσταται εξαρχής «αποδυναμωμένο». Οι προτάσεις για αναγγελία του ωραρίου στο σύστημα ΕΡΓΑΝΗ και οι επιτόπιοι έλεγχοι του ΣΕΠΕ είναι μεν προς τη σωστή κατεύθυνση, δεν αποτελούν όμως εγγύηση για την τήρηση του ωραρίου από κανένα από τα μέρη. Στο πλαίσιο αυτό, προτείνεται η εισαγωγή πρόβλεψης για τη κατάρτιση του ελεγκτικού προσωπικού του ΣΕΠΕ στις νέες τεχνολογίες που χρησιμοποιούνται για την τηλεργασία, ώστε τα στελέχη του να είναι σε θέση να εντοπίζουν περιστατικά παραβίασης του νόμου χωρίς να πρέπει να έρχονται απαραιτήτως αντιμέτωπα με τις πρακτικές δυσχέρειες που συνεπάγεται η μετάβασή τους στο χώρο των τηλεεργαζομένων.

Τέλος, παράλειψη των ανωτέρω προτεινόμενων Σημείων συνιστά και το ότι δεν περιλαμβάνουν ειδική πρόβλεψη για την κάλυψη του εργονομικού κόστους από τον εργοδότη, ούτε συγκεκριμένες κυρώσεις σε περίπτωση μη εκπλήρωσης από τον τελευταίο των υπό θέσπιση υποχρεώσεών του.

4.3 Προτάσεις για νέες νομοθετικές διατάξεις / συμφωνίες των κοινωνικών εταίρων με αφορμή την Δέσμη Διατάξεων του Υπουργείου Εργασίας.

Δεδομένου ότι, όπως από τα ανωτέρω καθίσταται σαφές, η δέσμη των προτεινόμενων από το Υπουργείο Εργασίας Σημείων για τη ρύθμιση του θεσμού της τηλεργασίας περιλαμβάνει γενικές κατευθυντήριες γραμμές, χωρίς να υπεισέρχεται σε λεπτομερείς ρυθμίσεις, δημιουργείται σημαντικό «περιθώριο» τα «κενά» του (μελλοντικού) νομοθετήματος να καλυφθούν είτε νομοθετικά είτε με συμφωνίες μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, στην λογική της οικοδόμησης ενός λειτουργικού καθεστώτος με τη συνδρομή όλων των ενδιαφερόμενων (10 questions sur le télétravail | Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), 2017).

Ειδικότερα, μέσα από ουσιαστικές συναινέσεις των συμβαλλόμενων μερών θα μπορούσε να προκύψει ένα ολιστικό πλαίσιο πολιτικής για την τηλεργασία, που θα οδηγήσει αφενός στη διαχρονική βελτίωση και αναβάθμιση των εργασιακών σχέσεων στη χώρα μας, αφετέρου στην αποτελεσματική αντιμετώπιση των κινδύνων που αναδύονται από την πανδημία του covid-19.

Στη βάση τούτων, ενδεχόμενη συμφωνία των κοινωνικών εταίρων για την τηλεργασία, που σε καμία περίπτωση δεν θα υποκαθιστά την εθνική νομοθεσία αλλά θα λειτουργεί συμπληρωματικά σε αυτή, καλύπτοντας κενά και ασάφειες, θα μπορούσε να περιλαμβάνει διατάξεις που να ρυθμίζουν τα ακόλουθα ζητήματα.

4.3.1 Οικειοθελής χαρακτήρας τηλεργασίας.

Καταρχήν, θεωρούμε απαραίτητο, σε μια συλλογική συμφωνία που θα ρυθμίζει την εφαρμογή της τηλεργασίας σε ελληνικές επιχειρήσεις (ενδεχομένως και δημόσιους οργανισμούς), να περιλαμβάνεται συμβατικός όρος που θα κατοχυρώνει απερίφραστα τον οικειοθελή χαρακτήρα της τηλεργασίας, ώστε αυτή να εφαρμόζεται χωρίς καμία μορφή πίεσης από την άλλη πλευρά.

Στο πλαίσιο μιας τέτοιας διάταξης, ο οικειοθελής χαρακτήρας θα αναιρείται αποκλειστικά σε περιπτώσεις έκτακτης και απρόβλεπτης ανάγκης, όπως αυτή κάθε φορά κηρύσσεται από τις αρμόδιες αρχές π.χ. υγειονομική κρίση, φυσικές καταστροφές κ.ο.κ, είτε για συγκεκριμένους, ρητά προσδιοριζόμενους λόγους που δύνανται να αφορούν την επιχείρηση ή να συντρέχουν στο πρόσωπο του εργαζόμενου.

Σε κάθε περίπτωση, οι λόγοι για τους οποίους ο οικειοθελής χαρακτήρας της τηλεργασίας θα δύναται να αναιρεθεί θα πρέπει να είναι συγκεκριμένοι (προτείνεται

μάλιστα η κατάρτιση δεσμευτικού καταλόγου αυτών) και να αποτελούν προϊόν συμφωνίας των κοινωνικών εταίρων.

4.3.2 Δικαίωμα απασχόλησης/ επιστροφής στις εγκαταστάσεις του εργοδότη.

Με την διασφάλιση του οικειοθελούς χαρακτήρα της τηλεργασίας συνέχεται στενά η κατοχύρωση δικαιώματος του τηλεργαζόμενου να απασχολείται / να επιστρέψει στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης, εφόσον το αιτείται και υπάρχει διαθέσιμη θέση.

Ως ήδη ανωτέρω εκτέθηκε, το προς το παρόν ισχύον άρθρο 5 Ν. 3846/2010, προβλέπει ότι, εφόσον επέλθει συμφωνία για τη μετατροπή του τρόπου παροχής της εργασίας σε τηλεργασία, στη συμφωνία αυτή θα πρέπει να ορίζεται τρίμηνη «περίοδος προσαρμογής», κατά την οποία οποιοδήποτε από τα μέρη, τηρώντας 15ήμερη προθεσμία, μπορεί να θέσει τέλος στην τηλεργασία και ο μισθωτός να επιστρέψει στην εργασία του σε αντίστοιχη θέση με αυτήν που κατείχε.

Αναφορικά με το πνεύμα της συγκεκριμένης διάταξης, θεωρούμε ότι στόχος της είναι να συμβάλει στη διάδοση της τηλεργασίας, διότι, όπως είναι εύλογο, όταν δεν υπάρχουν (έστω για κάποιους μήνες) νομικά εμπόδια για την επάνοδό του στον παραδοσιακό εργασιακό χώρο της επιχείρησης, ο μέσος εργαζόμενος θα πειστεί ευκολότερα να «δοκιμάσει» την εξ αποστάσεως απασχόληση.

Στο πλαίσιο αυτό, προτείνεται η νομοτεχνική βελτίωση της ως άνω διάταξης, και η συμπερίληψή της στο νέο Νομοθέτημα για την Τηλεργασία, σε μια από τις ακόλουθες εκδοχές: α) πλήρης κατάργηση της προθεσμίας για επάνοδο στις εγκαταστάσεις του εργοδότη (με ή χωρίς άλλες προϋποθέσεις για την επιστροφή στα πρότερα καθήκοντα), β) αύξηση του χρονικού διαστήματος της προθεσμίας για επάνοδο στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, τουλάχιστον στο διπλάσιο (ήτοι σε 6 μήνες).

Περαιτέρω, προτείνεται η θέσπιση υποχρέωσης του εργοδότη να δίδει προτεραιότητα στον τηλεργαζόμενο για την κατάληψη ή ανακατάληψη θέσης χωρίς τηλεργασία που να αντιστοιχεί στα επαγγελματικά προσόντα και τις δεξιότητές του, και μάλιστα να τον ενημερώνει για τη διαθεσιμότητα τέτοιας θέσης, ακόμη και αν αυτός δεν έχει εκδηλώσει ενδιαφέρον (10 questions sur le télétravail | Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), 2017).

4.3.3 Δικαίωμα / αξίωση στην τηλεργασία.

Την αντίθετη όψη του δικαιώματος απασχόλησης / επιστροφής στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, στο οποίο αναφερθήκαμε αμέσως παραπάνω, συνιστά το δικαίωμα στην

τηλεργασία - η αξίωση δηλαδή κάθε εργαζόμενου να απασχοληθεί εξ αποστάσεως, με αντίστοιχη υποχρέωση του εργοδότη να αποδεχτεί το σχετικό αίτημα, εφόσον οι συνθήκες το επιτρέπουν και δεν υφίσταται σοβαρός και αποδεδειγμένος λόγος αντίρρησης.

Η σχετική αξίωση - τη θέσπιση της οποίας δια νόμου θεωρούμε, για ευνόητους λόγους, πιο εφικτή από ό,τι με συλλογική συμφωνία - θα μπορούσε να λειτουργήσει πιλοτικά στη χώρα μας για άτομα που έχουν προσληφθεί αναγκαστικώς, βάσει του Ν. 2643/1998 (ΦΕΚ Α' 220/28.9.1998, «*Μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών και άλλες διατάξεις*»), και σταδιακά να επεκταθεί σε άλλες κατηγορίες εργαζομένων. Επισημαίνεται ότι η συγκεκριμένη πρόταση έχει χαρακτήρα γενικής εφαρμογής, και δεν συνδέεται με τις ειδικές συνθήκες της παρούσας υγειονομικής κρίσης, με αφορμή τις οποίες άλλωστε η Πολιτεία έχει ήδη λάβει τα απαραίτητα μέτρα και προσαρμόσει το νέο νομοθετικό πλαίσιο που εισηγείται το Υπουργείο Εργασίας.

4.3.4 Δικαίωμα αποσύνδεσης.

Σύμφωνα με την ευρωπαϊκή Οδηγία 2019/1158 του ΕΚ και του Συμβουλίου, η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής ήδη συνιστά σοβαρή πρόκληση για πολλές κατηγορίες εργαζομένων όπως γονείς και άτομα με ευθύνες φροντιστή (π.χ. δικαστικοί συμπαραστάτες).

Περαιτέρω, και με βάση όσα ανωτέρω αναφέρθηκαν, η τηλεργασία, όταν δεν ρυθμίζεται κανονιστικά, μπορεί να οδηγήσει πρακτικά στην παράταση του ωραρίου εργασίας, πολλές φορές ακόμη και στην αυθαίρετη μεταβολή του με βάση τις διαθέσεις του εργοδότη. Άλλωστε, η ταύτιση του χώρου κατοικίας με τον χώρο εργασίας μπορεί εύκολα να επιφέρει τη σταδιακή κατάργηση της έννοιας του απαραβίαστου της ιδιωτικής ζωής.

Υπόψη των ανωτέρω, το δικαίωμα του τηλεεργαζόμενου να αποσυνδέεται αποτελεί αναγκαίο μέσο ανάσχεσης της σχετικοποίησης του ωραρίου εργασίας, καθώς θέτει ένα διακριτό όριο μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Εξάλλου, συνδέεται άμεσα με την υποχρέωση του εργοδότη για την προστασία της υγείας και ασφάλειας του τηλεεργαζόμενου, αφού διασφαλίζει τον απαραίτητο για την υγεία του ελεύθερο χρόνο.

Επομένως, θεωρούμε απολύτως απαραίτητη τη συμπερίληψη διάταξης για το δικαίωμα αποσύνδεσης σε οποιοδήποτε νομοθέτημα για την τηλεργασία ή σχετική

συμφωνία μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, με σαφή μάλιστα καθορισμό του περιεχομένου του.

Τέλος, ειδικότερης ρύθμισης χρήζουν, κατά τον γράφοντα, και ζητήματα (χρονικά όρια, περιθώριο απόκρισης, αμοιβή, κλπ) της εφαρμογής καθεστώτος τηλε-ετοιμότητας - αναφερόμαστε στον οικειοθελή περιορισμό της ελευθερίας του τηλεργαζόμενου για χάρη του εργοδότη, με σκοπό να του προσφέρει, μέσα στο χρόνο που συμφωνήθηκε, τηλεργασία κάθε φορά που θα του ζητηθεί (Ζερδελής, 2007). Η ρύθμιση τέτοιων ζητημάτων προτείνεται να γίνει, ιδανικά, με συμφωνία των κοινωνικών εταίρων, ώστε να αποφευχθεί η κρατική παρέμβαση σε εκφάνσεις των εργασιακών σχέσεων που συνήθως διαμορφώνονται μέσα από διαπραγμάτευση, όπως π.χ. το ύψος των αμοιβών ενός κλάδου / μιας επιχείρησης.

4.3.5 Υγεία και ασφάλεια στην τηλεργασία.

Σύμφωνα με την Υ.Α. οικ. 48416/2564 (ΦΕΚ Β' 3757/25.10.2017), η επίτευξη ενός ασφαλούς και υγιεινού περιβάλλοντος εργασίας αποτελεί βασικό χαρακτηριστικό ευημερίας και προόδου σε μια σύγχρονη και ευνομούμενη κοινωνία, ενώ παράλληλα συμβάλλει καθοριστικά στην προώθηση της οικονομικής ανάπτυξης και της απασχόλησης, μέσω της διασφάλισης της ποιότητας και της παραγωγικότητας στην εργασία.

Κατά το ισχύον νομικό πλαίσιο, ο εργοδότης έχει την ευθύνη για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων στην επιχείρησή του (Ν. 1568/85, Οδηγία 89/391/ΕΟΚ), και οφείλει (ανάλογα με τη φύση και το μέγεθος της επιχείρησης) να κάνει χρήση υπηρεσιών τεχνικού ασφαλείας και ιατρού εργασίας. Επιπλέον, οι εργαζόμενοι μπορούν - βάσει του άρθρου 2 του Ν. 1568/85 - να συστήνουν στην επιχείρηση «επιτροπή υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία», με σκοπό τη συμμετοχή τους στις διαδικασίες πρόληψης εργατικών ατυχημάτων.

Από την εφαρμογή της τηλεργασίας μπορεί να προκύψουν σημαντικά ζητήματα αναφορικά με την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων, όπως:

- Η μεταφορά του τόπου προσφοράς εργασίας, από τον παραδοσιακό χώρο της επιχείρησης στην κατοικία του τηλεργαζόμενου, θα επιφέρει σταδιακά την αποδέσμευση του εργοδότη έναντι των παραπάνω υποχρεώσεων του;
- Πώς μπορεί να εξασφαλιστεί η αποτελεσματική παροχή των υπηρεσιών ενός τεχνικού ασφαλείας ή ιατρού εργασίας σε καθεστώς τηλεργασίας;

- Σε ποιον θα αναφέρονται περιστατικά εργατικού ατυχήματος, και από ποιον θα διερευνώνται;
- Πώς θα εποπτεύεται το εργασιακό περιβάλλον του τηλεεργαζόμενου ως προς την τήρηση των μέτρων υγιεινής και ασφάλειας;
- Πώς μπορεί να αποδειχθεί αιτιώδης σύνδεσμος μεταξύ παθήσεων που ενδέχεται να εμφανίσει ο τηλεεργαζόμενος (π.χ. σύνδρομο καρπιαίου σωλήνα, μυοσκελετικές παθήσεις, κοκ) και της απασχόλησης του με τηλεργασία (ζήτημα επαγγελματικών ασθενειών λόγω τηλεργασίας);

Όλα τα ανωτέρω χρήζουν ρύθμισης (αν όχι δια νόμου) οπωσδήποτε με συμφωνία μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, προς αποφυγή αδικιών και μακροχρόνιων δικαστικών διενέξεων.

Σε καμία περίπτωση, πάντως, δεν θα πρέπει τα πρότυπα ασφαλείας και υγιεινής για τους τηλεεργαζόμενους να υπολείπονται σε ποιότητα συγκριτικά με τα εφαρμοζόμενα για τους εργαζόμενους εντός του χώρου της επιχείρησης. Παραθέτουμε ως επιχείρημα προς τούτο την καλή πρακτική του γαλλικού νόμου Warsmann του 2012 για τα εργατικά ατυχήματα σε ώρες τηλεργασίας, με τον οποίο εισήχθη έμμεσα νόμιμο τεκμήριο ευθύνης του εργοδότη σε περίπτωση ατυχήματος του εργαζόμενου κατά την τηλεργασία στο σπίτι, εφόσον το ατύχημα συνέβη κατά τις ώρες εργασίας που προβλέπονται από τη συμφωνία μεταξύ των δύο μερών για μετάβαση σε καθεστώς τηλεργασίας (10 questions sur le télétravail | Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), 2017).

4.3.6 Υποχρέωση Διαβούλευσης Εργοδότη και Εργαζόμενου για τις Συνθήκες εφαρμογής Τηλεργασίας.

Σε συνέχεια των ανωτέρω, προτείνεται, στα πρότυπα της Γαλλικής Νομοθεσίας (άρθρο L. 3121-60 Νόμου αριθ. 2016-1088 της 8ης Αυγούστου 2016 «*σχετικά με την εργασία, τον εκσυγχρονισμό του κοινωνικού διαλόγου και την διασφάλιση της επαγγελματικής σταδιοδρομίας*») η πρόβλεψη διάταξης (είτε νομοθετικής είτε σε συλλογική συμφωνία) που θα θεσπίζει υποχρέωση του εργοδότη να μεριμνά για τον εύλογο χαρακτήρα του φόρτου εργασίας κάθε τηλεεργαζόμενου, ώστε να γίνεται ομαλή κατανομή της εκτέλεσής του στη διάρκεια του εργασιακού ωραρίου (Légifrance, 2020).

Συγκεκριμένα, ο εργοδότης θα μπορούσε να οργανώνει ανά προσυμφωνημένα (ακόμη και με την ατομική σύμβαση εργασίας) χρονικά διαστήματα διαβουλεύσεις με τους υπαλλήλους (ή τους εκλεγμένους εκπροσώπους τους) για να συζητήσει τον φόρτο

και την οργάνωση της εργασίας τους, τον βαθμό επίτευξης ισορροπίας μεταξύ της επαγγελματικής δραστηριότητας και της προσωπικής τους ζωής, καθώς και ζητήματα αμοιβής της εξ αποστάσεως απασχόλησής τους σε σχέση με τους συναδέλφους τους που απασχολούνται στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης.

4.3.7 Κάλυψη συνολικού πρόσθετου κόστους τηλεργασίας.

Όπως είναι επόμενο, η εφαρμογή της τηλεργασίας συνεπάγεται ένα σοβαρό πρόσθετο οικονομικό κόστος που σχετίζεται με την προμήθεια του απαραίτητου εξοπλισμού και την παροχή διαδικτυακών και τηλεπικοινωνιακών υπηρεσιών στο χώρο της τηλεργασίας. Ως ήδη εκτέθηκε, σύμφωνα με τα ειδικώς οριζόμενα στον Ν. 3846/10, με την επιφύλαξη διαφορετικής συμφωνίας, η δαπάνη αυτή αναλαμβάνεται από τον εργοδότη.

Ωστόσο, υπάρχει και το εργονομικό κόστος, καθώς οι προδιαγραφές μιας κατοικίας συνήθως δεν προσφέρονται για επαγγελματική χρήση, με συνέπεια να απαιτείται πρόσθετη δαπάνη για την κατάλληλη διαμόρφωση του χώρου, την προμήθεια του κατάλληλου εξοπλισμού (γραφείο, καρέκλα) και την εξασφάλιση του επιτρεπτού επιπέδου ως προς τον θόρυβο, τον φωτισμό και τον εξαερισμό του εργασιακού χώρου. Ακόμη, δε θα πρέπει να λησμονείται το κόστος για την ηλεκτροδότηση και την θέρμανση του χώρου της τηλεργασίας, ενώ θεωρούμε σκόπιμο να υπάρχει διαθέσιμο κονδύλι στην επιχείρηση για την παροχή υπηρεσιών συμβουλευτικής και ψυχολογικής υποστήριξης από ειδικούς, σε περίπτωση που κάποιος τηλεεργαζόμενος χρειαστεί να κάνει χρήση τους.

Συνεπεία των ανωτέρω, θεωρούμε αναγκαία την πρόβλεψη με νομοθετική διάταξη / διάταξη Συμφωνίας μεταξύ των κοινωνικών εταίρων για την ανάληψη των συναφών δαπανών από τον εργοδότη - με την παράλληλη βέβαια διασφάλιση της κανονικότητας τους, προς την απόδειξη της οποίας οι τηλεεργαζόμενοι θα προσκομίζουν έγγραφα στον εργοδότη.

4.3.8 Κατοχύρωση ισότητας δικαιωμάτων - μεταχείρισης.

Η κατοχύρωση της ισότητας των δικαιωμάτων και της μεταχείρισης των τηλεεργαζομένων με τους υπόλοιπους εργαζόμενους αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για την προώθηση της τηλεργασίας και την ομαλή λειτουργία κάθε επιχείρησης ή οργανισμού που την εφαρμόζει.

Προτείνεται, λοιπόν, τόσο η νομοθετική κατοχύρωση, όσο και η διά συλλογικής συμφωνίας προώθηση, της αναγνώρισης και παροχής από πλευράς εργοδοσίας ίσων δικαιωμάτων και ευκαιριών εξέλιξης και κατάρτισης σε κάθε εργαζόμενο, ανεξαρτήτως καθεστώτος απασχόλησης.

4.3.9 Κατοχύρωση συνδικαλιστικών δικαιωμάτων

Τα συνδικαλιστικά δικαιώματα (ή συνδικαλιστικές ελευθερίες) διευκολύνουν και ενισχύουν την ελευθερία της εργασίας και της επιχειρηματικής δράσης και αποτελούν ουσιώδες στοιχείο της κοινωνίας των πολιτών, της δημοκρατίας και της ανθρώπινης ελευθερίας. Συνεπώς, προστατεύονται υπερνομοθετικά ως θεμελιώδη ανθρώπινα δικαιώματα, όχι μόνο από το Σύνταγμα (άρθρο 23 παρ.1), αλλά και από Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας⁸ (Γκούτος, 2006).

Ως γνωστόν, ο πυρήνας της συνδικαλιστικής δράσης συνίσταται στην άσκηση πίεσης για τη βελτίωση των όρων αξιοποίησης της εργασίας, την ηθική και υλική αποκατάσταση της εργασίας. Εφόσον όμως, το νέο τεχνολογικό περιβάλλον έχει επιφέρει ριζικές αλλαγές στον τρόπο που οργανώνεται η εργασία, και έχει διαμορφώσει νέες μορφές παραγωγικών σχέσεων, όπου η παραδοσιακά εξαρτημένη εργασία σ' ένα συγκεκριμένο τόπο χάνει την παλιά της επιβολή, το νέο θεσμικό πλαίσιο θα πρέπει να διασφαλίζει την συνδικαλιστική ελευθερία και δράση των τηλεεργαζομένων, κατ' επιταγή της υπερνομοθετικής προστασίας τους που ήδη αναφέρθηκε (Κουκιάδης, 2017).

Υπόψη των ανωτέρω, βασική παράμετρο οποιουδήποτε ρυθμιστικού πλαισίου για την τηλεεργασία (νομοθετικού ή σε επίπεδο συμφωνίας των κοινωνικών εταίρων) θα πρέπει να συνιστά και η κατοχύρωση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων των τηλεεργαζομένων.

4.3.10 Τηλεεργασία στον δημόσιο τομέα

Δεδομένου ότι η τηλεεργασία αφορά πρωτίστως τα επαγγέλματα που βασίζονται στην παροχή υπηρεσιών, έχει σημασία όχι μόνο για τον ιδιωτικό τομέα αλλά και για τη δημόσια διοίκηση, τον κατ' εξοχήν χώρο παροχής υπηρεσιών (Ζερδελής, 2017).

⁸Υπ. Αριθμ. 87/1948, 98/1949, 135,1971 (αφορούν σε όλους τους μισθωτούς και τους εργοδότες), 141/1975 (αφορά στον αγροτικό τομέα) και 151/1978 (αφορά στους δημοσίους υπαλλήλους).

Άλλωστε, πέρα από ένα - κατά γενική ομολογία - επιτυχημένο μέτρο για την προστασία της δημόσιας υγείας κατά την πρόσφατη υγειονομική κρίση, η τηλεργασία στο Δημόσιο μπορεί να καταστεί πηγή πολλαπλών ωφελειών αφενός για τον πολίτη, που θα λαμβάνει ποιοτικότερες υπηρεσίες μέσω της ψηφιοποίησης των διαδικασιών και θα εξυπηρετείται με ταχύτητα και διαφάνεια, αφετέρου για την ίδια τη δημόσια διοίκηση, μέσω της εξοικονόμησης υλικών και ανθρώπινων πόρων.

Στη βάση όλων των ανωτέρω, το ζήτημα της εφαρμογής της τηλεργασίας στους οργανισμούς του δημόσιου τομέα (συμπεριλαμβανομένων Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου και Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης) μετά την πανδημική κρίση ανακύπτει με τρόπο ακόμη πιο επιτακτικό.

Σύμφωνα με σχετικά δημοσιεύματα, το Υπουργείο Εσωτερικών προετοιμάζει για τους προσεχείς μήνες θεσμικό πλαίσιο που θα επιφέρει βαθιές αλλαγές στη λειτουργία και στελέχωση του δημοσίου τομέα, το οποίο θα περιλαμβάνει και διατάξεις για την τηλεργασία. Η νέα νομοθεσία θα περιγράφει τον τρόπο με τον οποίο θα παρέχεται η τηλεργασία στο Δημόσιο, το ποσοστό δημοσίων υπαλλήλων που θα απασχολείται εξ αποστάσεως και υπό ποιες προϋποθέσεις. Επιπλέον, θα προσδιορίζονται οι κατηγορίες των εργαζομένων που θα απασχολούνται εξ αποστάσεως, καθώς και οι αρμοδιότητες και οι παρεχόμενες υπηρεσίες.

Το νέο νομοθέτημα προβλέπεται να στηριχθεί στην ελληνική εμπειρία από την κρίση του covid-19 και σε μελέτη του Υπουργείου Εσωτερικών που θα συγκεράσει στοιχεία από τις νομοθεσίες άλλων ευρωπαϊκών χωρών, τους κανόνες διεθνών φορέων, όπως ο ΟΟΣΑ και η Κομισιόν, και καλές πρακτικές του ιδιωτικού τομέα, προκειμένου να βρεθεί το πιο συμβατό για τα ελληνικά δεδομένα μοντέλο. Τέλος, σύμφωνα με τα ίδια δημοσιεύματα, η πιλοτική εφαρμογή του θα γίνει από το υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης καθώς οι υπάλληλοι θα χρειαστεί να έχουν πρόσβαση σε email, ηλεκτρονικά αρχεία, και ψηφιακές υπογραφές, ενώ παράλληλα θα πρέπει να προστατευτούν εμπιστευτικά στοιχεία και απόρρητοι φάκελοι (Χόνδρος, 2020).

Ως σχόλιο για το εν αναμονή θεσμικό πλαίσιο τηλεργασίας στο δημόσιο τομέα, να σημειώσουμε ότι το Κράτος, ως «υπηρετής» του δημοσίου συμφέροντος και της αρχής της νομιμότητας, οφείλει πρώτα εκείνο να εκπληρώνει τις υποχρεώσεις του έναντι των υπαλλήλων του, δείχνοντας το δρόμο και στους ιδιώτες εργοδότες να πράξουν το ίδιο. Θεωρούμε, λοιπόν, αυτονόητο ότι το νέο νομοθέτημα θα περιλαμβάνει διατάξεις που θα ρυθμίζουν επαρκώς ζητήματα όπως το δικαίωμα αποσύνδεσης, το δικαίωμα

επιστροφής του υπαλλήλου στους χώρους της Υπηρεσίας, την κάλυψη του κόστους της τηλεργασίας, κλπ.

Τέλος, το ανωτέρω νομοθετικό πλαίσιο για την τηλεργασία στο Δημόσιο θα πρέπει να είναι διαφανές και ξεκάθαρο, χωρίς περιθώρια παρερμηνείας, και να καταλαμβάνει με όρους ισότητας όλους τους δημοσίους υπαλλήλους, ανεξαρτήτως κριτηρίων που διέπουν τη σχέση τους με το δημόσιο (σύμβαση εργασίας, καθεστώς μονιμότητας, κλπ).

4.3.11 Παρατηρητήριο τηλεργασίας.

Στο πλαίσιο της καθιέρωσης της τηλεργασίας στην εγχώρια αγορά εργασίας, σημαντική συνεισφορά θα μπορούσε να έχει η δημιουργία Παρατηρητηρίου για την τηλεργασία, με στοχοθεσία: α) την παρακολούθηση και αξιολόγηση των πολιτικών που αφορούν τη τελευταία, ως μέθοδο οργάνωσης της εργασίας, και β) την «καταγραφή» της φωνής των εμπλεκόμενων μερών (κυρίως των τηλεεργαζομένων ως ασθενέστερη πλευρά) αναφορικά με τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν στην εφαρμογή της τηλεργασίας (Βλασσόπουλος, 2020).

Ο εν λόγω μηχανισμός μπορεί να δημιουργηθεί με πρωτοβουλία των κοινωνικών εταίρων, και για την αποτελεσματική λειτουργία του να στηριχθεί στο καταρτισμένο και εξειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό που θα ταχθεί στην υποστήριξη του και σε διαφανείς και πρακτικές οργανωσιακές διαδικασίες, μέσω των οποίων θα διασφαλίζεται η αντικειμενική πληροφόρηση προς όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη.

Ειδικά αναφορικά με τον παράγοντα «ανθρώπινο δυναμικό», θεωρούμε κρίσιμο το Παρατηρητήριο για την Τηλεργασία να συσταθεί από τους κοινωνικούς εταίρους, ως κατεξοχήν αρμόδιους εμπλεκόμενους στην αγορά εργασίας, και να απαρτίζεται από άτομα κοινής αποδοχής. Μόνο έτσι θα μπορούν να προωθούνται από κοινού τα συμφέροντα εργοδοτών και εργαζομένων και να εκφράζεται γνήσια ο κόσμος της αγοράς εργασίας.

Σε δεύτερο επίπεδο, ο τρόπος λειτουργίας του Παρατηρητηρίου θα πρέπει να αναδεικνύει την τριπλή θετική διάσταση της τηλεργασίας σε εργοδότες, εργαζόμενους, και ολόκληρη την κοινωνία, και να διασφαλίζει την συνεχή και απρόσκοπτη πληροφόρηση σε όλους τους εμπλεκόμενους φορείς (Υπουργείο Εργασίας, 1^οβάθμιους / 2^οβάθμιους / 3^οβάθμιους συνδικαλιστικούς φορείς εργοδοτών και εργαζομένων, επιστημονικά - εκπαιδευτικά ιδρύματα, επιχειρήσεις, μεμονωμένα άτομα, κ.α.), π.χ. με τη δυνατότητα εγγραφής τους στο newsletter του οργανισμού.

4.3.12 Μικτή τηλεργασία.

Δεδομένης της χαμηλής τεχνολογικής προόδου, των παθογενειών της ελληνικής αγοράς εργασίας και της ανυπαρξίας σχετικής κουλτούρας, θεωρούμε ότι ο πλέον ενδεδειγμένος τρόπος εξοικείωσης των Ελλήνων εργαζομένων με την τηλεργασία είναι η προώθηση ενός μικτού συστήματος, που θα συνδυάζει εργασία και εξ αποστάσεως, αλλά και από τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης.

Με δυο λόγια, οι επιχειρήσεις θα μπορούσαν να εφαρμόζουν το καθεστώς απασχόλησης του προσωπικού τους (στις ειδικότητες που αυτό είναι εφικτό) για κάποιες μέρες την εβδομάδα / το μήνα από τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης και τις υπόλοιπες εξ αποστάσεως.

Μάλιστα, προς την ασφαλέστερη εφαρμογή ενός τέτοιου μικτού καθεστώτος, θα μπορούσε να προβλεφθεί, σε συμφωνία μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, η υποχρεωτική παροχή εργασίας από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη για κάποιες μέρες τον μήνα, στη λογική του ότι ωφελεί τον εργαζόμενο, καθώς του παρέχει τη δυνατότητα να επικοινωνεί διά ζώσης με τους συναδέλφους και τους συνδικαλιστικούς εκπροσώπους του, αποσοβώντας παράλληλα τον κίνδυνο αποξένωσής του.

4.3.13 Επιδότηση τηλεργασίας

Ως ήδη εκτέθηκε, η εφαρμογή της τηλεργασίας με τρόπο που να μη θίγει τα προσωπικά και εργασιακά συμφέροντα των εργαζομένων, απαιτεί ένα πρόσθετο οικονομικό κόστος, το οποίο καλείται να επωμιστεί η πλευρά των εργοδοτών. Η βασικότερη δυσκολία που αντιμετωπίζουν οι εργοδότες για την εφαρμογή της τηλεργασίας είναι, λοιπόν, το κόστος (εξοπλισμού, τηλεπικοινωνιακό, εργονομικό, εκπαίδευσης και κατάρτισης του προσωπικού).

Είναι λογικό, ειδικά οι νεοφυείς επιχειρήσεις αλλά και οι μικρομεσαίες, που στην Ελλάδα είναι συνήθως οικογενειακού τύπου και αποτελούν την ραχοκοκαλιά της οικονομίας, να αδυνατούν να εξασφαλίσουν τους απαραίτητους οικονομικούς πόρους για μεταρρυθμίσεις τέτοιου βεληνεκούς. Επομένως, οι ανωτέρω επιχειρήσεις αναμένεται να μειονεκτούν σε ενδεχόμενο ανταγωνισμό με μεγαλύτερες, οι οποίες έχουν πρόσβαση σε πόρους και κεφάλαια που οι πρώτες (νεοφυείς - μικρομεσαίες) δεν έχουν. Μία πρώτη λύση στο παραπάνω πρόβλημα θα μπορούσε να δώσει το κράτος, με τη θέσπιση κατάλληλων κινήτρων (ασφαλιστικών, φορολογικών, επιχειρηματικών, κοκ) που να διευκολύνουν τις επιχειρήσεις στην εφαρμογή της τηλεργασίας, ούτως ώστε μακροπρόθεσμα όλοι να απολαμβάνουν τα οφέλη που προκύπτουν από αυτή.

Συγκεκριμένα, ενδεχόμενη κρατική επιδότηση θα μπορούσε να αφορά σε κλιμακωτή κάλυψη του μισθού του τηλεργαζόμενου, φτάνοντας στο 80% - 100% στη περίπτωση που ο τελευταίος ανήκει σε ειδική ομάδα (ΑμεΑ, αποφυλακισμένοι, μονογονείς, Ρομά, άτομα που ανήκουν σε εθνοτικές μειονότητες, κ.α.), με στόχο την προώθηση της τηλεργασίας αφενός, και την αύξηση της απασχόλησης των ατόμων που ανήκουν σε ειδικές ομάδες του πληθυσμού αφετέρου.

Περαιτέρω, σημαντική θα μπορούσε να είναι και η συμβολή σε επίπεδο ΕΕ. Στο πλαίσιο της πρόσφατης υγειονομικής κρίσης, η Επιτροπή ανακοίνωσε την πρωτοβουλία SURE (Support to mitigate Unemployment Risks in an Emergency) που αφορά χρηματοδοτική συνδρομή έως 100δισ ευρώ, για την καταπολέμηση των αρνητικών οικονομικών και κοινωνικών συνεπειών της επιδημίας του κορονοϊού στα κράτη μέλη (A European instrument for temporary Support to mitigate Unemployment Risks in an Emergency (SURE), 2020).

Πρόκειται ουσιαστικά για πρόγραμμα «επιδότησης εκ περιτροπής ή μερικής απασχόλησης», εφόσον αφορά επιδότηση μέρους της απώλειας μισθού που υπέστησαν οι εργαζόμενοι που τέθηκαν σε μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση, εξαιτίας της πανδημίας. Θα μπορούσε λοιπόν να εφαρμοστεί αντίστοιχο ενωσιακό πρόγραμμα στη λογική της «επιδότησης της τηλεργασίας» που θα καλύπτει το σχετικό κόστος που προκύπτει για τις επιχειρήσεις, ώστε οι τελευταίες να είναι σε θέση να την εφαρμόσουν πιο εύκολα.

Ως άλλη εναλλακτική για την στήριξη των νεοφυών και μικρομεσαίων επιχειρήσεων στην προώθηση της τηλεργασίας θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν κονδύλια από το Πρόγραμμα ΕΣΠΑ της ΕΕ, με επιδοτούμενες δαπάνες εκείνες που σχετίζονται με την αγορά εξοπλισμού, το εργονομικό και τηλεπικοινωνιακό κόστος, τις δαπάνες για την εκπαίδευση του προσωπικού στις νέες τεχνολογίες, κ.κ. (Επιχειρησιακά Προγράμματα, 2015).

Συμπεράσματα

Ως ήδη ανωτέρω εκτέθηκε, οι ελαστικές μορφές απασχόλησης, στις οποίες εντάσσεται και η τηλεργασία, παρά τις προοπτικές τους για επιχειρήσεις και εργαζόμενους, ενέχουν ορισμένα στοιχεία ανασφάλειας και συχνά κινούνται στη «γκρίζα ζώνη» της προστασίας του Εργατικού Δικαίου, δυνάμενες να οδηγήσουν στην καταστρατήγηση ασφαλιστικών και εργασιακών δικαιωμάτων.

Πέρα από αυτό, με την απομάκρυνσή τους από τον συμβατικό εργασιακό χώρο, οι τηλεεργαζόμενοι απομακρύνονται και από τις συλλογικές διεργασίες που παραδοσιακά λαμβάνουν χώρα σε αυτόν - γεγονός που μπορεί να οδηγήσει στη διάβρωση των θεμελίων της συλλογικής επαγγελματικής δράσης, με τη σταδιακή απομάκρυνση της συγκεκριμένης κατηγορίας εργαζομένων από τη συλλογική διαπραγμάτευση και άσκηση συλλογικών δικαιωμάτων, όπως του δικαιώματος της απεργίας.

Συμπερασματικά, η διάδοση της τηλεεργασίας συνιστά σημαντική πρόκληση, τόσο για τον κόσμο της μισθωτής εργασίας και το Δημόσιο, όσο και για το συνδικαλιστικό κίνημα, την ίδια στιγμή που η εκτεταμένη εφαρμογή της για την προστασία της δημόσιας υγείας από την πανδημία του covid-19, και οι συνεχιζόμενες παρατάσεις ισχύος των ΠΝΠ που την υπάγουν στο διευθυντικό δικαίωμα / ή την επιβάλλουν στο δημόσιο τομέα, αναδεικνύουν την ανάγκη για ένα ολοκληρωμένο και λειτουργικό θεσμικό πλαίσιο που θα τη ρυθμίζει.

Είναι γεγονός ότι, ενώ σε άλλες χώρες η τηλεεργασία ήδη αποτελούσε κομμάτι της εργασιακής πραγματικότητας, στην Ελλάδα εφαρμόστηκε ως αναγκαιότητα, υπό συνθήκες χρονικής πίεσης, χωρίς την κατάλληλη ζύμωση μέσα στη κοινωνία που θα επέτρεπε την ευκολότερη προσαρμογή όλων στα νέα δεδομένα.

Υπόψη τούτου, το νομοθέτημα που αναμένεται να διέπει την εφαρμογή της τηλεεργασίας, σύμφωνα με τις κυβερνητικές εξαγγελίες των τελευταίων μηνών, δεν μπορεί (και δεν πρέπει) να αποτελεί απλή συνέχεια των ΠΝΠ που εκτάκτως θεσπίστηκαν για την διασφάλιση του αγαθού της δημόσιας υγείας, αλλά οφείλει να αναδειχθεί σε ένα πρακτικό ρυθμιστικό «εργαλείο», που θα επιτρέψει σε εργοδότες και εργαζόμενους να απολαύσουν τα πλεονεκτήματα του νέου τρόπου απασχόλησης, αντιμετωπίζοντας όσο το δυνατόν λιγότερες δυσκολίες.

Πράγματι, η ανωτέρω νομοθετική πρωτοβουλία είναι αναγκαία, καθώς όλα δείχνουν ότι η τηλεεργασία ήρθε στην ελληνική εργασιακή πραγματικότητα «για να μείνει». Φυσικά, η ψήφιση νομοθετήματος με αντικείμενο την τηλεεργασία δε σημαίνει ότι οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να εφησυχάζουν. Το αντίθετο θα λέγαμε: ο ρόλος τους στη ρύθμιση της τηλεεργασίας είναι πιο κρίσιμος από κάθε άλλη φορά, και ο σχετικός κοινωνικός διάλογος έχει ήδη αργήσει, ιδίως δεδομένου ότι η προτεινόμενη δέσμη νομοθετικών διατάξεων αφήνει σημαντικό περιθώριο για παρέμβασή τους, ως των κατεξοχήν ενδιαφερόμενων να ρυθμίσουν τα συναφή ζητήματα.

Συγκεφαλαιώνοντας ό,τι έχει αναφερθεί ως τώρα, το νέο θεσμικό πλαίσιο για την τηλεεργασία, που ιδανικά θεωρούμε ότι θα πρέπει να αποτελείται τόσο από τυπικό

(νόμος) όσο και από ουσιαστικό δίκαιο (ΣΣΕ), οφείλει να ρυθμίζει οπωσδήποτε τις ακόλουθες πτυχές της:

- τον οικειοθελή χαρακτήρα της τηλεργασίας (πλην εξαιρετικών και συγκεκριμένων προϋποθέσεων),
- το δικαίωμα του τηλεργαζόμενου να απασχολείται / επιστρέψει στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης,
- την κάλυψη του συνολικού κόστους της τηλεργασίας από τον εργοδότη (εξοπλισμού, τηλεπικοινωνιακού, εργονομικού, κόστος εκπαίδευσης στις νέες τεχνολογίες, κ.ο.κ.),
- την ισότητα δικαιωμάτων των τηλεργαζομένων με τους λοιπούς εργαζόμενους της επιχείρησης (υπερωρίες, γονικές άδειες, άδεια λόγω ασθένειας, κ.α.),
- την υποχρέωση διαβούλευσης εργοδότη και εργαζόμενου για τις συνθήκες εφαρμογής τηλεργασίας,
- την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων των τηλεργαζομένων,
- τη διευθέτηση νομικών ζητημάτων που σχετίζονται με τον έλεγχο των όρων υγιεινής και ασφάλειας της τηλεργασίας, τη διασφάλιση των χρονικών ορίων εργασίας (π.χ. κατά πόσο ο χρόνος αποκατάστασης τεχνικών βλαβών προσμετράται στον εργασιακό χρόνο ή όχι), τον χαρακτηρισμό (ή μη) ενός ατυχήματος ως εργατικού, όταν αυτό λαμβάνει χώρα εντός της κατοικίας του τηλεργαζόμενου,
- τον σεβασμό της ιδιωτικής ζωής των τηλεργαζομένων και την προστασία των προσωπικών δεδομένων τους,
- την πρόβλεψη συγκεκριμένων κυρώσεων εφόσον ο εργοδότης δεν συμμορφώνεται με τις υποχρεώσεις του,
- την ίδρυση Παρατηρητηρίου για την τηλεργασία,
- την επέκταση της τηλεργασίας στον δημόσιο τομέα, για όλους τους τύπους συμβάσεων (δημοσίου - ιδιωτικού δικαίου, αορίστου - ορισμένου χρόνου),
- την επιδότηση του κόστους της τηλεργασίας για μικρομεσαίες και νεοφυείς επιχειρήσεις και
- την εφαρμογή συστήματος μικτής τηλεργασίας με συνδυασμό εργασίας και εξ αποστάσεως και από τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης.

Περαιτέρω, θεωρείται σκόπιμη η γόνιμη ενσωμάτωση στις διατάξεις του νέου θεσμικού πλαισίου, όποια μορφή και αν αυτό λάβει τελικά, καλών πρακτικών και

προτάσεων από άλλες χώρες, όπως το δικαίωμα αποσύνδεσης (Γαλλία, Γερμανία, Ιταλία), το τεκμήριο ευθύνης του εργοδότη σε περίπτωση ατυχήματος (Γαλλία), το δικαίωμα / αξίωση του εργαζόμενου για τηλεργασία (Γερμανία), κυρίως στο πλαίσιο της ενίσχυσης της προστασίας των τηλεεργαζομένων από καταχρήσεις του διευθυντικού δικαιώματος.

Σε κάθε περίπτωση, η θέσπιση κανονιστικού πλαισίου για την τηλεργασία δεν αρκεί αφ' εαυτής για την εμπέδωσή της στην ελληνική εργασιακή αγορά, αλλά θα πρέπει να συνοδευτεί από σημαντικές μεταρρυθμίσεις που αφορούν κυρίως στο επίπεδο διείσδυσης των νέων τεχνολογιών, αλλά και στο εκπαιδευτικό σύστημα. Τούτο καθίσταται σαφές από τα αναφερόμενα στην πρόσφατη (ενδιάμεση) έκθεση του Ελληνοκύπριου οικονομολόγου και νομπελίστα Χρ. Πισσαρίδη με τίτλο «*Σχέδιο Ανάπτυξης για την Ελληνική Οικονομία*», όπου στο πρόγραμμα του ΟΟΣΑ για την αποτίμηση των ικανοτήτων των ενηλίκων (PIAAC⁹) επισημαίνεται συναφώς ότι «σε σύγκριση με ό,τι συμβαίνει σε άλλες χώρες του ΟΟΣΑ, ο πληθυσμός στην Ελλάδα χαρακτηρίζεται από χαμηλές γλωσσικές, αριθμητικές και ψηφιακές δεξιότητες, καθώς και από έλλειψη εκείνων των ικανοτήτων που χρειάζονται για την επίλυση προβλημάτων σε προηγμένο τεχνολογικό περιβάλλον» (Πισσαρίδης και συν., 2020).

Επειδή οι στενά τεχνοκρατικές αντιλήψεις δυναμικών κοινωνικών φαινομένων όπως η τηλεργασία δέχονται κριτικές, ευκταίο είναι να ενισχυθεί ο συστηματικός και τεκμηριωμένος διάλογος των κοινωνικών εταίρων με κομβικό σημείο αναφοράς, μεταξύ άλλων, τη διαμόρφωση ενός κοινής αποδοχής μηχανισμού λογοδοσίας με όρους διαφάνειας και καλής πίστης, ώστε ένα εύλογο τμήμα του πραγματικού οφέλους που αναμφισβήτητα απολαμβάνει η επιχειρηματική πλευρά εξαιτίας της τηλεργασίας να πιστώνεται στην εργατική πλευρά.

Εν ολίγοις, θα πρέπει να αποδεχθούμε την τηλεργασία ως κομμάτι της νέας μας καθημερινότητας καθώς η συνεχώς αυξανόμενη διάδοση και εφαρμογή της από δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς, σε επίπεδο εθνικό και διεθνές, με αφορμή και την πρόσφατη υγειονομική κρίση που διέρχεται ο πλανήτης, και με δεδομένα τα πολλαπλά οφέλη που δύναται να επιφέρει για εργοδότες, εργαζόμενους και κοινωνικό σύνολο, δύσκολα θα ανατραπεί.

Ανακύπτει, επομένως, περισσότερο από ποτέ η ανάγκη για δομημένο κοινωνικό διάλογο, όπου οι εθνικοί εκπρόσωποι εργοδοτών και εργαζομένων θα είναι «μαζί» στη

⁹ Programme for the International Assessment of Adult Competencies

προσπάθεια προώθησης του κοινωνικού χαρακτήρα της τηλεργασίας, και στην οικοδόμηση κουλτούρας τηλεργασίας στη χώρα. Μάλιστα, ο Σ.Ε.Β. έχει κατ'επανάληψη επισημάνει την ανάγκη για γόνιμο κοινωνικό διάλογο για το μέλλον της εργασίας με ζητούμενο τις δημιουργικές λύσεις υπό το φως των νέων τεχνολογικών δυνατοτήτων (ΣΕΒ, 2019). Επιπλέον, ενδεχόμενη νέα συμφωνία σε ευρωπαϊκό επίπεδο, θα απομείωνε τη σφοδρή κριτική κατά της Ε.Ε., με αφετηρία την προωθούμενη από αυτήν πολιτική της ευελιξίας της εργασίας. Η κοινωνική Ευρώπη βρίσκεται - κυρίως τη τελευταία δεκαετία - στις συμπληγάδες της πολιτικής της ευελιξίας και της αποδυνάμωσης του συνδικαλιστικού κινήματος (Κουκιάδης, 2017).

Εν κατακλείδι, το «μυστικό» για την κατάκτηση των πλεονεκτημάτων της τηλεργασίας δεν είναι άλλο από το να οικοδομήσουμε, μέσα από διαδικασίες ειλικρινούς και ουσιαστικής διαβούλευσης όλων των ενδιαφερομένων, ένα σύγχρονο και «στιβαρό» Εργατικό Δίκαιο, που σταδιακά θα οδηγήσει στον γενικότερο εκσυγχρονισμό της αγοράς εργασίας, αλλά και μια νέα κουλτούρα στις εργασιακές σχέσεις - μια κουλτούρα που θα σηματοδοτεί τη νέα νοοτροπία αντιμετώπισης της παραγωγικής διαδικασίας από εργοδότες, συνδικάτα, και εργαζόμενους, με το Κράτος τελικά να καταλαμβάνει ρόλο όλο και λιγότερο ρυθμιστικό (Βλασσόπουλος, 2005).

Βιβλιογραφία

I. Πρωτογενείς πηγές

Νόμοι

- «Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας Ετών 2006 και 2007», διαθέσιμο σε: <https://www.omed.gr/sites/default/files/RythmiseisEtosKeimeno/egsse-2006-7.pdf> [Τελευταία επίσκεψη 12 Σεπτεμβρίου 2020]
- Ν. 2639/1998. Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων, σύσταση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και άλλες διατάξεις. Εφημερίδα της Κυβερνήσεως (ΦΕΚ 205/Α/02.09.1998).
- Ν. 3846/2010. Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις. Εφημερίδα της Κυβερνήσεως (ΦΕΚ 66/Α/11.05.2010)
- Ν. 4682/2020. Κύρωση: α) της από 25.2.2020 Π.Ν.Π. «Κατεπείγοντα μέτρα αποφυγής και περιορισμού της διάδοσης κορωνοϊού» (Α΄ 42), β) της από 11.3.2020 Π.Ν.Π. «Κατεπείγοντα μέτρα αντιμετώπισης των αρνητικών συνεπειών της εμφάνισης του κορωνοϊού COVID-19 και της ανάγκης περιορισμού της διάδοσής του» (Α΄ 55) και γ) της από 14.3.2020 Π.Ν.Π. «Κατεπείγοντα μέτρα αντιμετώπισης της ανάγκης περιορισμού της διασποράς του κορωνοϊού COVID-19» (Α΄ 64) και άλλες διατάξεις. Εφημερίδα της Κυβερνήσεως (ΦΕΚ 76/Α/03.04.2020).
- Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου. «Κατεπείγοντα μέτρα αντιμετώπισης των αρνητικών συνεπειών της εμφάνισης του κορωνοϊού COVID-19 και της ανάγκης περιορισμού της διάδοσής του». Εφημερίδα της Κυβερνήσεως (ΦΕΚ 55/11.03.2020)

II. Βιβλία

- Βλασσόπουλος, Γ., 2005. *Τηλεργασία*. Αθήνα: Αντ. Ν. Σάκκουλας, σελ. 2-3.
- Γκούτος, Χ., 2006. *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*. Αθήνα - Κομοτηνή: Αντ. Ν. Σάκκουλας, σελ. 22, 76.
- Ζερδελής, Δ., 2007. *Εργατικό Δίκαιο - Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*. Αθήνα - Κομοτηνή: Αντ. Ν. Σάκκουλας, σελ. 542-543.
- Ζερδελής, Δ., 2017. *Εγχειρίδιο Εργατικού Δικαίου Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*. 5th ed. Αθήνα - Θεσσαλονίκη: Σάκκουλας, σελ. 69-70, 73.
- Κουκιάδης Ι., 1996. *Τηλεργασία. Νέες Μορφές Οργάνωσης της Επιχείρησης, Δελτίο Εταιρειών Επιχειρήσεων*, τεύχος 1/1996, σελ. 12

- Κουκιάδης, Ι., 2005. *Εργατικό Δίκαιο. Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας*. Αθήνα - Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 242, 244-245, 247
- Κουκιάδης, Ι., 2017. *Εργατικό Δίκαιο - Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις*. 2^η εκδ. Αθήνα - Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλας, σελ. 80, 441, 465.
- Ληξουριώτης, Ι., 2005. *Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη, σελ. 162, 163, 408.
- Ντούτσης, Ν., 1998. *Το φαινόμενο της τηλεργασίας. Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, τεύχος 22, Αθήνα: Έκδοση Ειδική Εκδοτική Α.Ε.Ε.Β.Ε. σελ. 72-85
- Hochgerner, J. and Lacina, F., 1998. *Work and Employment in the Information Society*. Vienna: Centre for Social Innovation, σελ.92.

Έρευνες - Μελέτες

- Ομάδα Μελέτης Έργου - Υπουργείο Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας, 2004. *ΕΚΠΙΟΝΗΣΗ ΜΕΛΕΤΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ*. Αθήνα: Υπουργείο Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας, σελ. 25-26, 219.
- Πισσαρίδης, Χ., Βαγιανός, Δ., Βέττας, Ν. και Μεγήρ, Κ., 2020. *Σχέδιο Ανάπτυξης Για Την Ελληνική Οικονομία - ΕΝΔΙΑΜΕΣΗ ΕΚΘΕΣΗ*. [online] Αθήνα: Επιτροπή Εκπόνησης Σχεδίου Ανάπτυξης για την Ελληνική Οικονομία - Ελληνική Κυβέρνηση, σελ.107-108. Διαθέσιμο σε: < <https://government.gov.gr/schedio-anaptixis-gia-tin-elliniki-ikonomia-endiamesi-ekthesi/> > [Τελευταία επίσκεψη 6 Σεπτεμβρίου 2020].
- ΣΕΒ, 2019. *Τηλεργασία: Ευκαιρία Για Πιο Παραγωγικές Επιχειρήσεις και Καλύτερη Ζωή Για Τους Εργαζόμενους*. [online] Αθήνα: ΣΕΒ, σελ.1. Διαθέσιμο σε: < https://www.sev.org.gr/Uploads/Documents/52083/SR_TELEWORK_final.pdf > [Τελευταία επίσκεψη 17 Σεπτεμβρίου 2020].
- ΣΕΒ, 2020. *Τηλεργασία. Q&A Και Οδηγός Εφαρμογής*. [online] ΑΘΗΝΑ: ΣΕΒ, σελ. 2, 5. Διαθέσιμο σε: < [https://www.sev.org.gr/Uploads/Documents/52761/SEV_Thlergasia%20\(1B\).pdf](https://www.sev.org.gr/Uploads/Documents/52761/SEV_Thlergasia%20(1B).pdf) > [Τελευταία επίσκεψη 26 Αυγούστου 2020].
- EUROFOUND, 2010. *Telework In The European Union*. DUBLIN: EUROFOUND, σελ. 6, 21, Annex: Forms of implementation of European Framework Agreement on Telework.
- ILO - EUROFOUND, 2017. *Working Anytime, Anywhere: The Effects On The World Of Work*. Luxembourg - Geneva, σελ.14-15. 25, 50-52.

- Gubins, S., van Ommeren, J. and de Graaff, T., 2019. Does new information technology change commuting behavior?. *The Annals of Regional Science*, 62(1), σελ. 3.

III. Διαδικτυακές Πηγές-Τόποι

- Βλασσόπουλος, Γ., 2020. *Για Την Ουσιαστική Βελτίωση Των Όρων Εργασίας*. [online] tourismtoday.gr. Διαθέσιμο σε: < <https://www.tourismtoday.gr/%CE%B3%CE%B9%CE%B1-%CF%84%CE%B7%CE%BD-%CE%BF%CF%85%CF%83%CE%B9%CE%B1%CF%83%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%AE-CE%B2%CE%B5%CE%BB%CF%84%CE%AF%CF%89%CF%83%CE%B7-%CF%84%CF%89%CE%BD-%CF%8C%CF%81%CF%89%CE%BD-%CE%B5/> > [Τελευταία επίσκεψη 10 Σεπτεμβρίου 2020].
- Τζέμος, Β., 2020. *Θεμελιώδη Δικαιώματα, Αναλογικότητα Και Πανδημία*. [online] www.kathimerini.gr. Διαθέσιμο σε: < <https://www.kathimerini.gr/world/1075800/themeliodi-dikaiomata-analogikotita-kai-pandimia/> > [Τελευταία επίσκεψη 11 Σεπτεμβρίου 2020].
- Χόνδρος, Δ., 2020. *Αλλάζουν όλα στο Δημόσιο*. [online] www.tovima.gr. Διαθέσιμο σε: < <https://www.tovima.gr/2020/08/10/politics/anatropes-sto-dimosio-ti-allazei-olo-to-sxedio/> > [Τελευταία επίσκεψη 11 Αυγούστου 2020].
- 2020. *Έρευνα Του Ελληνογερμανικού Επιμελητηρίου Για Την Τηλεργασία*. [online] Διαθέσιμο σε: < <https://griechenland.ahk.de/gr/nea/news-details/ereyna-toy-ellinogermanikoy-epimelitirioy-gia-tin-tilergasia> > [Τελευταία επίσκεψη 23 Αυγούστου 2020].
- www.capital.gr. 2020. *Νέα Μέτρα Στην Αττική - Υποχρεωτική Η Τηλεργασία Στο 40% - Τι Αλλάζει Από Δευτέρα*. [online] Διαθέσιμο σε: < <https://www.capital.gr/epikairoti/3481732/nea-metra-stin-attiki-upoxreotiki-i-tilergasia-sto-40-ti-allazei-apo-deutera> > [Τελευταία επίσκεψη 19 Σεπτεμβρίου 2020].
- www.ergasia.gr. 2020. *Δέσμη 10 Διατάξεων Στην Τηλεργασία*. [online] Διαθέσιμο σε: < <https://www.ergasia.gr/%CE%B4%CE%AD%CF%83%CE%BC%CE%B7-10-%CE%B4%CE%B9%CE%B1%CF%84%CE%AC%CE%BE%CE%B5%CF%89%CE%BD-%CF%83%CF%84%CE%B7%CE%BD-%CF%84%CE%B7%CE%BB%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%AF%CE%B1-%CF%8C%CE%BB%CE%B5%CF%82/> > [Τελευταία επίσκεψη 10 Σεπτεμβρίου 2020].
- www.espa.gr. 2015. *Επιχειρησιακά Προγράμματα*. [online] Διαθέσιμο σε: < <https://www.espa.gr/el/Pages/staticRegionalOP.aspx> > [Τελευταία επίσκεψη 14 Σεπτεμβρίου 2020].

- www.huffingtonpost.gr. 2020. *Ποιες Εταιρείες Θα Συνεχίσουν Την Τηλεργασία Μέχρι Το 2021 - Η Για Πάντα.* [online] Διαθέσιμο σε: < https://www.huffingtonpost.gr/entry/poies-etaireies-tha-senechisoen-ten-teleryasia-mechri-to-2021-e-gia-panta_gr_5f281a10c5b68fbfc885f5cc > [Τελευταία επίσκεψη 13 Αυγούστου 2020]
- www.iefimerida.gr. 2020. *Καθηγητής ΑΠΘ: Ανεπαρκές Το Νομοθετικό Πλαίσιο Για Την Τηλεργασία -Γιατί Χρειάζεται Να Υπάρξουν Ειδικότερες Ρυθμίσεις.* [online] Διαθέσιμο σε: < <https://www.iefimerida.gr/ellada/kathigitis-apth-aneparkes-nomothetiko-plaisio-tilergasia> > [Τελευταία επίσκεψη 23 Αυγούστου 2020].
- www.insider.gr. 2020. *Randstad: 7 Στις 10 Επιχειρήσεις Λειτουργούν Με Το Μοντέλο Της Τηλεργασίας - Μόλις Το 6% Απαιτεί Φυσική Παρουσία.* [online] Διαθέσιμο σε: < <https://www.insider.gr/hristika/ergasia/145071/randstad-7-stis-10-epiheiriseis-leitoyrgoyn-me-montelo-tis-tilergasias-6> > [Τελευταία επίσκεψη 18 Σεπτεμβρίου 2020].
- www.kathimerini.gr. 2020. *Δέσμη 10 Μέτρων Για Την Τηλεργασία.* [online] Διαθέσιμο σε: < <https://www.tovima.gr/2020/07/13/finance/desmi-10-diatakseon-gia-tin-tilergasia/> > [Τελευταία επίσκεψη 11 Σεπτεμβρίου 2020].
- Anact.fr. 2020. *Télétravail : Faut-Il Mettre En Place Une Charte Ou Un Accord Collectif ? | Agence Nationale Pour L'amélioration Des Conditions De Travail (Anact).* [online] Διαθέσιμο σε: < <https://www.anact.fr/teletravail-faut-il-mettre-en-place-une-charte-ou-un-accord-collectif> > [Τελευταία επίσκεψη 14 Σεπτεμβρίου 2020].
- Anact.fr. 2017. *10 Questions Sur Le Télétravail | Agence Nationale Pour L'amélioration Des Conditions De Travail (Anact).* [online] Διαθέσιμο σε: < <https://www.anact.fr/10-questions-sur-le-teletravail> > [Τελευταία επίσκεψη 13 Σεπτεμβρίου 2020].
- Gibson, M., 2014. *Here's A Radical Way To End Vacation Email Overload.* [online] <https://time.com/>. Διαθέσιμο σε: < <https://time.com/3116424/daimler-vacation-email-out-of-office/> > [Τελευταία επίσκεψη 23 Αυγούστου 2020].
- Haas, S., 2020. *Recht Auf Heimarbeit.* [online] www.sueddeutsche.de. Διαθέσιμο σε: < <https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/arbeitswelt-recht-auf-heimarbeit-1.4889842?fbclid=IwAR2rexEWJsGutY10joiHrkeBONghYcWRFLMQaa8nXIRtqeIvcfVM2mQwVhQ> > [Τελευταία επίσκεψη 4 Σεπτεμβρίου 2020].
- Haridy, R., 2018. *The Right To Disconnect: The New Laws Banning After-Hours Work Emails.* [online] www.newatlas.com. Διαθέσιμο σε: < <https://newatlas.com/right-to-disconnect-after-hours-work-emails/55879> > [Τελευταία επίσκεψη 23 Αυγούστου 2020].

- Legifrance.gouv.fr. 2020. *Légifrance*. [online] Διαθέσιμο σε: < <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000033003246/2016-08-10/>> [Τελευταία επίσκεψη 13 Σεπτεμβρίου 2020].
- <https://ec.europa.eu/>. 2020. *The Digital Economy And Society Index (DESI)*. [online] Διαθέσιμο σε: < <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/desi> > [Τελευταία επίσκεψη 10 Σεπτεμβρίου 2020].
- https://ec.europa.eu/info/index_el. 2020. *A European Instrument For Temporary Support To Mitigate Unemployment Risks In An Emergency (SURE)*. [online] Διαθέσιμο σε: < https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/financial-assistance-eu/funding-mechanisms-and-facilities/sure_en > [Τελευταία επίσκεψη 8 Αυγούστου 2020].
- www.eurofound.europa.eu/el. 2019. *Right To Switch Off*. [online] Διαθέσιμο σε: < <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/right-to-switch-off> > [Τελευταία επίσκεψη 23 Αυγούστου 2020].
- www.eurofound.europa.eu/. 2020. *Σχετικά Με Το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα Για Τη Βελτίωση Των Συνθηκών Διαβίωσης Και Εργασίας (Eurofound)*. [online] Διαθέσιμο σε: < <https://www.eurofound.europa.eu/el/about-eurofound> > [Τελευταία επίσκεψη 16 Σεπτεμβρίου 2020].
- www.web24.news. 2020. *80% Of US Companies Will Maintain Telework After The Pandemic, Survey*. [online] Διαθέσιμο σε: < <https://www.web24.news/u/2020/07/80-of-us-companies-will-maintain-telework-after-the-pandemic-survey.html> > [Τελευταία επίσκεψη 13 Αυγούστου 2020].



Ε.Π.
ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗ
ΔΗΜΟΣΙΟΥ
ΤΟΜΕΑ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ



Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΣΔΔΑ)

Πειραιώς 211, ΤΚ 177 78, Ταύρος

τηλ: 2131306349 , fax: 2131306479

www.ekdd.gr