

ΨΗΦΙΑΚΗ ΕΠΟΧΗ

Τηλεργασία και
εξ αποστάσεως εργασία
υποστηριζόμενη από ΤΠΕ:

Η εργασία στην ψηφιακή εποχή

Τηλεργασία και εξ αποστάσεως εργασία
υποστηριζόμενη από ΤΠΕ:
Η εργασία στην ψηφιακή εποχή

Σε περίπτωση παραπομπής στην παρούσα έκθεση, παρακαλείστε να χρησιμοποιείτε τις ακόλουθες διατυπώσεις:
Eurofound (2020), *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*, Translated in Greek by INE/GSEE, Athens.

Συγγραφείς:

Oscar Vargas-Llave, Irene Mandl, Tina Weber και Mathijn Wilkens

Διευθυντές έρευνας:

Oscar Vargas-Llave και Irene Mandl

Έργο Eurofound:

Συνθήκες εργασίας και απασχόλησης των εργαζομένων με εξ αποστάσεως εργασία υποστηριζόμενη από ΤΠΕ (170903)

Ευχαριστίες:

Οι συγγραφείς θα ήθελαν να εκφράσουν την ευγνωμοσύνη τους στους κάτωθι για τη δουλειά τους στην αξιολόγηση έντυπου υλικού και στις μελέτες περίπτωσης:

Pablo Sanz (Εφαρμοσμένη Κοινωνική Έρευνα – Notus), Juan Arasan (Εφαρμοσμένη Κοινωνική Έρευνα – Notus), Maria Caprile (Εφαρμοσμένη Κοινωνική Έρευνα – Notus), Bernadette Allinger (Κέντρο Έρευνας Επαγγελματικού Βίου – Forba), Johanna Vallistu (Όμιλος BPI), Sandrine Gineste (Όμιλος BPI), Carsten Jørgensen (Πανεπιστήμιο της Κοπεγχάγης – FAOS) and Karsten Krueger (Δίκτυο Αναφοράς στην Έρευνα για την Εφαρμοσμένη Οικονομία XREAP), στον Pablo Sanz και τη Maria Caprile για τον συντονισμό αυτής της εργασίας.

Οι συντελεστές παρείχαν σημαντικές πληροφορίες για το Κεφάλαιο 7 της έκθεσης σχετικά με τους κανονισμούς.

Τέλος, οι Karel Fric, Julie Vanderleyden και Matteo Avogaro διαδραμάτισαν καθοριστικό ρόλο στην επεξεργασία των πληροφοριών και στην παροχή νέων πληροφοριών για την έρευνα του παρόντος έργου.

Για την έκδοση στην Αγγλική Γλώσσα: Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Print: ISBN 978-92-897-2042-7 doi:10.2806/70118 TJ-04-20-008-EN-C

PDF: ISBN 978-92-897-2043-4 doi:10.2806/337167 TJ-04-20-008-EN-N

Πάροχος μετάφρασης: Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ

Η παρούσα μελέτη εκδόθηκε από το Eurofound στην αγγλική γλώσσα με τίτλο: *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*. Το σχετικό υλικό είναι διαθέσιμο online στον ιστότοπο: <http://eurofound.link/ef19032>

Είναι τμήμα της σειράς: Νέες μορφές απασχόλησης του Eurofound. Βλ. ολόκληρη τη σειρά στον ιστότοπο

<http://eurofound.link/efs009>

© Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Απασχόλησης, 2020.

Η Αναπαραγωγή είναι εξουσιοδοτημένη υπό την προϋπόθεση η πηγή να είναι αναγνωρισμένη.

© Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 2021 (Για την ελληνική έκδοση της παρούσας μελέτης). Εκδόθηκε σε συνεννόηση με το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Απασχόλησης (Eurofound).

Η μετάφραση από την αγγλική στην ελληνική γλώσσα πραγματοποιήθηκε από το μεταφραστικό τμήμα της εταιρίας Texto Λεξικοπωλείο Μονοπρόσωπη ΕΠΕ. Το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ είναι υπεύθυνο για την ποιότητα της μετάφρασης και τη συνάφειά της με το αρχικό κείμενο.

Για οποιαδήποτε χρήση ή αναπαραγωγή φωτογραφιών ή άλλο υλικό που δεν καταλαμβάνονται από τα δικαιώματα πνευματικής ιδιοκτησίας του Eurofound, η άδεια πρέπει να αναζητείται απευθείας από τους κατόχους των δικαιωμάτων πνευματικής ιδιοκτησίας.

Χάρτες σελ. 16, 67, 68, 69: © GeoNames, HERE, MSFT

Τυχόν ερωτήματα σχετικά με τα δικαιώματα πνευματικής ιδιοκτησίας πρέπει να απευθύνονται εγγράφως στον ιστότοπο:

copyright@eurofound.europa.eu

Το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Απασχόλησης (Eurofound) είναι μια τριμερής Υπηρεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης που ιδρύθηκε το 1975. Ο ρόλος της είναι να παρέχει γνώση στον χώρο των κοινωνικών, των εργασιακών και των σχετικών με την απασχόληση πολιτικών, σύμφωνα με τον Κανονισμό ΕΕ/127/2019.

Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Απασχόλησης

Τηλέφωνο: (+353 1) 204 31 00

Email: information@eurofound.europa.eu

Web: www.eurofound.europa.eu

	Συνοπτική Παρουσίαση	6
	Εισαγωγή	8
	Πλαίσιο και στόχοι της έκθεσης	8
	Μεθοδολογία	8
	Δομή της έκθεσης	9
1	Τι είναι η TICTM;	10
	Έννοια και μορφές της χρήσης TICTM	11
	Ρυθμίσεις της TICTM στην πράξη	12
2	Διάδοση της χρήσης TICTM στην Ευρώπη	14
	Κλίμακα και κατανομή	15
	Η χρήση TICTM ανά τομέα	18
	Η χρήση TICTM ανά επάγγελμα	19
	Η χρήση TICTM σε δεύτερη απασχόληση	20
	Η χρήση TICTM μεταξύ των αυτοαπασχολούμενων	20
	Κοινωνικοδημογραφικά χαρακτηριστικά	20
	Συνοπτικά: Κλίμακα και έκταση της χρήσης της TICTM στην Ευρώπη	22
3	Οργάνωση εργασίας, χρόνος εργασίας και ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής	23
	Επιπτώσεις των ΤΠΕ	25
	Οφέλη για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής	26
	Μειονεκτήματα για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής	30
	Το παράδοξο της αυτονομίας	41
	Συνοπτικά: Οργάνωση εργασίας, χρόνος εργασίας και ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής	42
4	Επιπλοκές για την υγεία και την ευεξία	43
	Οι επιδράσεις των ΤΠΕ στην εργασία και την υγεία	44
	Η χρήση TICTM και ο κίνδυνος των ΜΣΠ	53
	Συνοπτικά: Η χρήση TICTM, υγεία και ευεξία	53
5	Απόδοση και προοπτικές εργαζομένου	54
	Απόδοση των εργαζομένων	55
	Αποδοχές	57
	Εκμάθηση και κατάρτιση	58
	Προοπτικές σταδιοδρομίας και συνθήκες απασχόληση	60
	Συνοπτικά: Η χρήση TICTM, απόδοση και προοπτικές εργαζομένου	62
6	Κανονιστικές ρυθμίσεις σχετικά με τη χρήση TICTM και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής	63
	Κανονισμοί ΕΕ	64
	Εθνικές διατάξεις	65
	Συνοπτικά: Αποκλίνουσες προσεγγίσεις στη ρύθμιση της TICTM	72
7	Συμπεράσματα και δείκτες πολιτικής	73
	Συμπεράσματα	74
	Δείκτες πολιτικής	75
8	Βιβλιογραφία	77

Κωδικοί χωρών ΕΕ-28

AT	Αυστρία	FI	Φινλανδία	NL	Ολλανδία
BE	Βέλγιο	FR	Γαλλία	PL	Πολωνία
BG	Βουλγαρία	HR	Κροατία	PT	Πορτογαλία
CY	Κύπρος	HU	Ουγγαρία	RO	Ρουμανία
CZ	Τσεχία	IE	Ιρλανδία	SE	Σουηδία
DE	Γερμανία	IT	Ιταλία	SI	Σλοβενία
DK	Δανία	LT	Λιθουανία	SK	Σλοβακία
EE	Εσθονία	LU	Λουξεμβούργο	UK	Ηνωμένο Βασίλειο
EL	Ελλάδα	LV	Λετονία		
ES	Ισπανία	MT	Μάλτα		

Συνοπτική παρουσίαση

Εισαγωγή

Τηλεργασία και εξ αποστάσεως εργασία υποστηρίζονται από Τεχνολογίες Πληροφοριών & Επικοινωνιών (Teleworking and ICT based Mobile work – TICTM) συνιστούν κάθε μορφή ρύθμισης εργασίας, σύμφωνα με την οποία οι εργαζόμενοι εργάζονται από απόσταση, μακριά από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη ή συγκεκριμένη τοποθεσία, χρησιμοποιώντας ψηφιακές τεχνολογίες, όπως δίκτυα, φορητούς υπολογιστές, κινητά τηλέφωνα και το διαδίκτυο. Προσφέρει στους εργαζομένους μέγιστη ευελιξία όπου και όταν εργάζονται. Η χρήση TICTM έχει αναδυθεί στο πλαίσιο των εξελίξεων που συντελούνται στον κόσμο της εργασίας και της οικονομίας, όπως η ψηφιοποίηση, η ελαστικοποίηση της αγοράς εργασίας, η αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας και ο παγκόσμιος ανταγωνισμός.

Η έκθεση αναλύει τις συνθήκες εργασίας και απασχόλησης των εργαζομένων με χρήση TICTM. Επικεντρώνεται στο πώς το εργασιακό περιβάλλον και η οργάνωση της εργασίας με χρήση TICTM επηρεάζουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, την υγεία, την αποδοτικότητα και τις προοπτικές των εργαζομένων. Επειδή η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής συνιστά ταυτόχρονα στόχο και πρόκληση για τη χρήση TICTM, καθώς και βασικό μέλημα της κοινωνικής πολιτικής της ΕΕ, η έκθεση περιλαμβάνει ένα κεφάλαιο που χαρτογραφεί τις διατάξεις της ΕΕ οι οποίες σχετίζονται άμεσα με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και τη χρήση TICTM.

Πολιτικό Πλαίσιο

Το ευρωπαϊκό πλαίσιο συμφωνίας σχετικά με την εργασία εξ αποστάσεως (2002) είναι το βασικό ευρωπαϊκό κείμενο που καλύπτει αυτό το θέμα και προβλέπει ορισμένους όρους εργασίας της χρήσης TICTM. Η Οδηγία (2003/88/EC) σχετικά με τον χρόνο εργασίας είναι επίσης σχετική στον βαθμό που περιορίζει εβδομαδιαίως τις εργάσιμες ώρες και ρυθμίζει ελάχιστες ημερήσιες περιόδους ανάπαυσης. Δύο νέες κανονιστικές πρωτοβουλίες της ΕΕ θα έχουν επίσης αντίκτυπο:

- Η Οδηγία (COM/2017/0253 final) σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, που επεκτείνει το υπάρχον δικαίωμα να αιτηθεί ο εργαζόμενος ρύθμιση ευέλικτης εργασίας (συμπεριλαμβανομένων των ρυθμίσεων εξ αποστάσεως εργασίας και προγραμμάτων ευέλικτης εργασίας) σε όλους τους εργαζομένους γονείς και όσους έχουν ευθύνη παροχής φροντίδας
- Η Οδηγία (COM/2017/0797 final) σχετικά με τις διαφανείς και προβλέψιμες συνθήκες εργασίας, που περιλαμβάνει διατάξεις σχετικές με τον τόπο και τα πρότυπα εργασίας.

Αμφότερες οι οδηγίες συνιστούν μέρος της υλοποίησης του Ευρωπαϊκού Πυλώνα για τα Κοινωνικά Δικαιώματα. Η ευέλικτη εργασία με τη χρήση Τεχνολογιών Πληροφοριών και Επικοινωνιών (ΤΠΕ) έχει εξελιχθεί σε σημαντικό θέμα του δημόσιου διαλόγου αναφορικά με θέματα κοινωνικής πολιτικής σε πολλές χώρες της Ευρώπης. Ορισμένες έχουν υιοθετήσει διατάξεις σχετικά με το δικαίωμα αποσύνδεσης προκειμένου να προστατευτούν οι εργαζόμενοι από τις αρνητικές επιπτώσεις τέτοιων ρυθμίσεων.

Κύριες διαπιστώσεις

- Ορισμένες έχουν υιοθετήσει διατάξεις σχετικά με το δικαίωμα αποσύνδεσης προκειμένου να προστατευτούν οι εργαζόμενοι από τις αρνητικές επιπτώσεις τέτοιων ρυθμίσεων. Εργαζόμενοι με ρύθμιση της TICTM αναφέρουν μεγαλύτερη αυτονομία, καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, υψηλότερη παραγωγικότητα και μειωμένο χρόνο μετακίνησης. Υπάρχουν όμως και μειονεκτήματα: Μπορεί να οδηγήσει σε επιμήκυνση του χρόνου εργασίας, στην αλληλοεπικάλυψη επαγγελματικής και οικιακής ζωής και σε αυξημένη ένταση εργασίας. Οι εργαζόμενοι γενικά βιώνουν βελτιωμένους όρους εργασίας και αποτελέσματα όταν η χρήση TICTM είναι περιστασιακή.
- Η χρήση TICTM προσφέρει στους εργαζομένους μεγαλύτερη αυτονομία, που είναι ένα προνόμιο. Η αυτονομία, ωστόσο, δύναται να οδηγήσει, επίσης, σε εντατικοποίηση της εργασίας όταν συνδυάζεται με βαρύ εργασιακό φόρτο και εργασιακή κουλτούρα στην οποία κυριαρχεί ο ανταγωνισμός, η αυτοδιαχείριση και οι μηχανισμοί ενίσχυσης της απόδοσης. Αυτό είναι το «παράδοξο της αυτονομίας» τέτοιων ρυθμίσεων.
- Εξαρτώμενη από τον τρόπο υλοποίησης, η χρήση TICTM μπορεί να ενισχύσει ή να υπονομεύσει την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Εντός της ομάδας με ιδιαίτερη κινητικότητα και χρήση TICTM, το μερίδιο των εργαζομένων στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής είναι σημαντικά μεγαλύτερο μεταξύ εκείνων που έχουν παιδιά σε σύγκριση με όσους δεν έχουν. Αντίθετα, φτωχή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής είναι περισσότερο διαδεδομένη στους τακτικά τηλεεργαζομένους από το σπίτι χωρίς παιδιά, παρά σε εκείνους με παιδιά.
- Η χρήση TICTM θέτει ορισμένους κινδύνους για την ψυχική και τη σωματική ευεξία των εργαζομένων. Όχι μόνο είναι πιο πιθανό να αναφέρουν άγχος και άλλα ψυχοκοινωνικά και σωματικά προβλήματα, επίσης είναι πιθανό να συμμετάσχουν σε ένα νέο φαινόμενο που ενεργοποιείται από την ψηφιοποίηση: την εικονική παρουσία – δηλαδή την εργασία από το σπίτι όταν κάποιος είναι ασθενής, αλλά όχι τόσο ώστε να εμποδίζεται από το να εργαστεί.
- Η εξ αποστάσεως εργασία δεν φαίνεται να περιορίζει τη συμμετοχή στην κατάρτιση, αν και οι εξ αποστάσεως εργαζόμενοι ίσως απολέσουν ορισμένες μορφές άτυπης εκμάθησης στον χώρο εργασίας. Επιπρόσθετα, εργαζόμενοι με ρυθμίσεις TICTM γενικά διαθέτουν καλύτερες προοπτικές σταδιοδρομίας,

εν μέρει λόγω του περισσότερου χρόνου εργασίας, του επιπέδου συμμετοχής τους, της υποστήριξης που λαμβάνουν από τους διευθυντές και του επιπέδου απασχόλησης. Το εν λόγω όφελος σταδιοδρομίας βιώνεται κυρίως από εργαζομένους μέσων και υψηλών προσόντων.

- Δεν ωφελούνται όλοι οι εργαζόμενοι όμοια από τη χρήση TICTM. Για παράδειγμα, ενώ μπορεί να διευκολύνει τις ευάλωτες ομάδες να έχουν πρόσβαση στην απασχόληση, υπάρχει ο κίνδυνος τακτικοί τηλεργαζόμενοι από το σπίτι να θεωρηθούν από τους συναδέλφους τους και τη διοίκησή τους ότι έχουν αναλάβει λιγότερες ευθύνες. Αυτό, σε συνδυασμό με την έλλειψη προβολής, θα μπορούσε να θέσει σε κίνδυνο τις ευκαιρίες για εξέλιξη στη σταδιοδρομία τους. Υπό ένα ευρύτερο πρίσμα, μετά βίας το 1/4 των εργαζομένων με αυτή τη μορφή ρυθμίσεων βρίσκονται σε επισφαλή απασχόληση.
- Η εφαρμογή των κανονισμών για τη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής στο πλαίσιο της ευέλικτης εργασίας με τη χρήση των Τεχνολογιών Πληροφοριών και Επικοινωνίας (ΤΠΕ) ποικίλλει στην Ευρώπη. Μόνο λίγες χώρες έχουν υιοθετήσει τη νομοθεσία αναφορικά με το δικαίωμα αποσύνδεσης.

Προτάσεις πολιτικής

- Υπάρχουν διαφορές στον τρόπο εφαρμογής της χρήσης TICTM, κάτι που θα έπρεπε να ληφθεί υπόψη στη διαμόρφωση πολιτικής. Έντονη χρήση της TICTM θα πρέπει να είναι περιορισμένη, για παράδειγμα, επειδή έχει αρνητικό αντίκτυπο στους εργαζομένους. Επιπλέον, γενικές πολιτικές που επεξεργάζονται ελάχιστους κανόνες στους όρους εργασίας θα πρέπει να περιλαμβάνουν τη χρήση TICTM και να καλύπτουν εργαζομένους υπό το καθεστώς ρυθμίσεων επισφαλούς απασχόλησης.
- Βελτιώσεις στην οργάνωση της εργασίας είναι απαραίτητες για την αντιμετώπιση κινδύνων που σχετίζονται με τη χρήση TICTM, και πρωτοβουλίες αναφορικά με τον τρόπο εργασίας θα μπορούσαν να διευκολύνουν σε αυτό. Συστήματα παρακολούθησης και ελέγχου πρέπει να σχεδιαστούν ώστε να δώσουν στους εργαζομένους με χρήση TICTM πραγματική αυτονομία, να εξασφαλίσουν ότι τα δεδομένα που τους αφορούν χρησιμοποιούνται κατάλληλα και να αποτρέψουν βλάβες στην υγεία και την ευεξία τους από τα πρότυπα χρόνου εργασίας. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και ο κοινωνικός διάλογος θα πρέπει να διαδραματίσουν ρόλο στον σχεδιασμό και στην υλοποίηση τέτοιων πρωτοβουλιών.

- Η χρήση TICTM θα πρέπει να προωθηθεί ως ένας τρόπος βελτίωσης της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής (για παράδειγμα, μέσω της μεταφοράς στο εθνικό δίκαιο της Οδηγίας σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής). Αυτό θα πρέπει να γίνει με την κατανόηση ότι όλες αυτές οι πρωτοβουλίες μπορεί να έχουν επιπτώσεις στην ισότητα των φύλων και οφείλουν να γίνονται σεβαστά προγράμματα εργασίας φιλικά προς τον υπάλληλο, καθώς και τα ανώτατα όρια χρόνου εργασίας.
- Η Οδηγία σχετικά με Διαφανείς και Προβλέψιμους Όρους Εργασίας θα πρέπει να βοηθήσει στη βελτίωση ορισμένων όρων για τους εργαζομένους με ρυθμίσεις TICTM. Ωστόσο, υπάρχει επίσης η ανάγκη αξιολόγησης του κατά πόσο η ισχύουσα Οδηγία σχετικά με τον Χρόνο Εργασίας και το Ευρωπαϊκό πλαίσιο συμφωνίας σχετικά με την τηλεργασία είναι επαρκή για την υλοποίηση των προβλέψεων για τους εν λόγω εργαζομένους (και την προστασία τους), συμπεριλαμβανομένων μέτρων καταγραφής, παρακολούθησης και ελέγχου του χρόνου εργασίας τους.
- Ο κανονισμός για τη χρήση TICTM –όπως και το δικαίωμα αποσύνδεσης– ίσως είναι ο μόνος τρόπος αναχαίτισης της τάσης προς μια κουλτούρα εργασίας που χαρακτηρίζεται από αυτοεπιβαλλόμενη ένταση εργασίας, αμοιβή της εργασίας βάσει του έργου και της απόδοσης και συνεχή διαθεσιμότητα. Οι εν λόγω κανονισμοί απαιτούν αποτελεσματικό κοινωνικό διάλογο σε εταιρικό και κλαδικό επίπεδο για την εξασφάλιση αποτελεσματικής υλοποίησης και επιβολής.
- Οι επιπτώσεις της χρήσης TICTM στην υγεία θα μπορούσαν να βελτιωθούν, αν αποσαφηνιστούν αφενός οι ευθύνες των εργαζομένων αναφορικά με την οργάνωση και τον τρόπο εργασίας τους όταν αυτοί εργάζονται εξ αποστάσεως και αφετέρου το τι προσδοκάται από αυτούς με όρους απόδοσης. Η ανάπτυξη και η αξιολόγηση ψυχολογικών κινδύνων και η διαχείριση σε εταιρικό επίπεδο είναι επίσης ένα βασικό μέρος της αναγνώρισης και περιορισμού των πιθανών κινδύνων για την υγεία των εξ αποστάσεως εργαζομένων. Επιπρόσθετα, στις παραδοσιακές ανησυχίες, όπως τα επίπεδα υψηλού άγχους, θα πρέπει να ληφθούν υπόψη νέα φαινόμενα, όπως η εικονική παρουσία.

Εισαγωγή

Οι κακίες αντιστοίχως υπολείπονται ή υπερβαίνουν το σωστό τόσο στα πάθη όσο και στις πράξεις, ενώ η αρετή βρίσκεται και επιλέγει το ενδιάμεσο.

Αριστοτέλης

“*Ηθικά Νικομάχεια*”, Βιβλίο II, Κεφάλαιο 6

Πλαίσιο και στόχοι της έκθεσης

Οι ρυθμίσεις όσον αφορά στην τηλεργασία και την εξ αποστάσεως εργασία υποστηριζόμενη από ΤΠΕ (TICTM) αναδύθηκαν ως απάντηση σε κοινωνικές εξελίξεις, όπως οι τεχνολογικές αλλαγές στις οποίες οδήγησε η ψηφιοποίηση, η αυξανόμενη ευελιξία στην αγορά εργασίας και η συμμετοχή των γυναικών σε αυτή, καθώς και ο μεγαλύτερος παγκόσμιος ανταγωνισμός. Η χρήση TICTM ξεκίνησε με την έλευση των πρώτων κινητών ψηφιακών τεχνολογιών τη δεκαετία του 1970 και αναπτύχθηκε τις επόμενες τέσσερις δεκαετίες με τη γρήγορη εξάπλωση των τεχνολογιών, όπως ο προσωπικός φορητός ηλεκτρονικός υπολογιστής, το διαδίκτυο και τα κινητά τηλέφωνα (Eurofound and ILO, 2017¹ Eurofound, 2019a).

Την τελευταία δεκαετία, ένας αυξανόμενος αριθμός εργαζομένων υπόκειται σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης, όπως οι ευέλικτες συμβάσεις εργασίας, η μερική απασχόληση, τα ευέλικτα ωράρια ή η εργασία σε τόπο διαφορετικό από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη. Ένας σημαντικός διαμεσολαβητικός παράγοντας για τις εν λόγω εξελίξεις υπήρξε η αυξανόμενη ψηφιοποίηση της οικονομίας και η πρόοδος στην τεχνολογία της πληροφορίας και των επικοινωνιών (ΤΠΕ). Η εν λόγω τεχνολογία έχει συνδράμει στον μετασχηματισμό της οργάνωσης της εργασίας επιτρέποντας μεγαλύτερη ευελιξία αναφορικά με τον χρόνο και την τοποθεσία (European Commission, 2018). Έχει επίσης διευκολύνει τη διασυνδεσιμότητα, επιτρέποντας στους εργαζομένους να συνεργάζονται με συναδέλφους, διευθυντές και άλλες οργανώσεις εικονικά, και έτσι να είναι μέρος της ροής εργασίας ή της διαδικασίας παραγωγής από οπουδήποτε και οποτεδήποτε. Αν και η τεχνολογία δεν καθορίζει όλες τις πτυχές της οργάνωσης της εργασίας, φαίνεται ότι έχει συνεισφέρει στην αύξηση της ευέλικτης εργασίας σε πολλούς τομείς, συμπεριλαμβανομένων της δημόσιας διοίκησης, επαγγελματικών δραστηριοτήτων, της πληροφορίας και επικοινωνίας, οικονομικών υπηρεσιών και πωλήσεων.

Οι νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας που έχουν αναδυθεί εξαρτώνται λιγότερο από τη φυσική παρουσία των εργαζομένων στις εγκαταστάσεις του εργοδότη για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα καθημερινά και περισσότερο από τον ευέλικτο καταμερισμό εργασιών και τη διαχείριση ανά στόχο. Εν ολίγοις, στις αγορές εργασίας συντελείται μια μετάβαση από μια κανονική, γραφειοκρατική και εδροκεντρική οργάνωση εργασίας σε ένα πιο ευέλικτο μοντέλο εργασίας.

Η βιβλιογραφία έχει μελετήσει τις επιπτώσεις των ΤΠΕ σε διαφορετικές πτυχές των ρυθμίσεων εργασίας –προσαρμογές χρόνου εργασίας, τόποι εργασίας και μορφές κινητικότητας– καθώς και ευρύτερα τον αντίκτυπό τους στα καθήκοντα, στις δραστηριότητες, στις θέσεις απασχόλησης και στις εργασιακές σχέσεις στο πλαίσιο της ψηφιοποίησης (ETUI, 2016). Ένα ευρύ φάσμα εννοιών έχει χρησιμοποιηθεί για να περιγράψει την εξ αποστάσεως και ευέλικτη σε όρους τόπου και χρόνου εργασία. Τέτοιες έννοιες είναι η τηλεπικοινωνία, η έξυπνη εργασία, η εξ αποστάσεως εργασία, η φορητή ηλεκτρονική εργασία, η τηλεργασία και εξ αποστάσεως εργασία υποστηριζόμενη από ΤΠΕ.

Η παρούσα έκθεση δεν υπεισέρχεται στις τεχνολογικές πτυχές της ψηφιοποίησης της εργασίας. Αντίθετα, εξετάζει πώς η χρήση των ΤΠΕ έχει αλλάξει την οργάνωση της εργασίας και πώς αυτή η χρήση συνδέεται άμεσα ή έμμεσα με ορισμένους όρους εργασίας. Για παράδειγμα, οι ΤΠΕ έχουν διευκολύνει ευέλικτες μορφές οργάνωσης της εργασίας. Ωστόσο, οι όροι εργασίας που σχετίζονται με αυτές δεν συνιστούν άμεση συνέπεια της τεχνολογίας που χρησιμοποιείται για την εργασία, αλλά ένα αποτέλεσμα της αλληλεπίδρασης μεταξύ της τεχνολογικής αλλαγής και του θεσμικού πλαισίου.

Η τρέχουσα μελέτη αναλύει την απασχόληση και τους όρους εργασίας στη χρήση TICTM βασισμένη σε μια έννοια που αναπτύχθηκε από το Eurofound and ILO (2017). Αυτή ορίζει την TICTM ως την εργασία με χρήση Τεχνολογιών Πληροφορίας και Επικοινωνίας (ΤΠΕ) σε πάνω από μία τοποθεσίες (με διαφορετικούς βαθμούς κινητικότητας) και ευελιξία όσον αφορά τον τόπο και τον χρόνο εργασίας. Η ανωτέρω έννοια εστιάζει στην ευελιξία που προσφέρουν οι ΤΠΕ παρά στις εργασιακές σχέσεις ή τη φύση των καθηκόντων. Με βάση την έρευνα του Eurofound και του ILO, η τρέχουσα μελέτη επικεντρώνεται στη διερεύνηση των αποτελεσμάτων της χρήσης TICTM αναφορικά με την οργάνωση της εργασίας, την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και την υγεία, την απόδοση και τις προοπτικές των εργαζομένων. Παρέχει επίσης μια επισκόπηση της σχετικής νομοθεσίας σε επίπεδο ΕΕ και χαρτογράφηση των νομοθετικών διατάξεων των κρατών μελών που σχετίζονται με τη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής των εργαζομένων με χρήση TICTM.

Η παρούσα έκθεση περιλαμβάνει στοιχεία σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο οι αλληλεπιδράσεις μεταξύ του κόσμου της εργασίας και της ψηφιοποίησης μπορούν να διαμορφώσουν τους όρους εργασίας των εργαζομένων στην Ευρώπη. Από την άποψη αυτή, θα πρέπει να ληφθεί υπόψη στο πλαίσιο της έρευνας και των πολιτικών που σχετίζονται με την ψηφιοποίηση. Άλλη έρευνα δείχνει ότι η αυτοματοποίηση, η τεχνητή νοημοσύνη και η εργασία μέσω ηλεκτρονικής πλατφόρμας μπορούν να δημιουργούν δυνατότητες για περαιτέρω ευελιξία σε όρους χρόνου και τοποθεσίας, αλλά και κινδύνους όσον αφορά την εντατικοποίηση της εργασίας. Αυτά είναι τυπικά χαρακτηριστικά των όρων εργασίας με εντατική και τακτική χρήση TICTM.

Μεθοδολογία

Η παρούσα έκθεση βασίζεται σε προηγούμενη έκθεση του Eurofound σχετικά με τη χρήση TICTM. Η έκθεση *Νέες μορφές απασχόλησης* (Eurofound, 2015a) αναγνώ-

ρισε την εξ αποστάσεως εργασία υποστηριζόμενη από ΤΠΕ ως μία από τις μορφές οργάνωσης της εργασίας που είναι σε άνοδο στην ΕΕ. Ακολουθώντας, η έκθεση «Working anytime anywhere: The effects on the world of work» ερευνήσε το θέμα σε βάθος βάσει στοιχείων από 10 κράτη μέλη: Βέλγιο, Φινλανδία, Γαλλία, Γερμανία, Ουγγαρία, Ιταλία, Ολλανδία, Ισπανία, Σουηδία και Ηνωμένο Βασίλειο (Eurofound and ILO, 2017). Αυτή συμπληρώνεται από τα στοιχεία της Ευρωπαϊκής Έρευνας για τις Συνθήκες Εργασίας (ΕΕΣΕ).

Η τρέχουσα μελέτη περιλαμβάνει πρόσθετη ανασκόπηση της βιβλιογραφίας και περαιτέρω ανάλυση των δεδομένων της ΕΕΣΕ 2015 (Eurofound, 2019a), αναλυτικές μελέτες περίπτωσης όσον αφορά τις ρυθμίσεις της TICTM και τα εθνικά πλαίσια και εξελίξεις στα 28 κράτη μέλη της ΕΕ σχετικά με την ευέλικτη εργασία χρησιμοποιώντας ΤΠΕ και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής (Eurofound, forthcoming).

Η ΕΕΣΕ καλύπτει ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα 43.850 εργαζομένων και αυτοαπασχολούμενων στις 35 ευρωπαϊκές χώρες. Η έρευνα περιλαμβάνει διά ζωής συνεντεύξεις που διεξάγονται στα σπίτια των εργαζομένων. Το ερωτηματολόγιο της έρευνας καταλαμβάνει ένα ευρύ φάσμα θεμάτων: χαρακτηριστικά εργαζομένων (συμπεριλαμβανομένης της κατάστασης του νοικοκυριού), σχεδιασμός της θέσης εργασίας, συνθήκες απασχόλησης, χρόνος εργασίας, έκθεση σε φυσικούς κινδύνους, οργάνωση της εργασίας, χρήση δεξιοτήτων και αυτονομία, ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, συμμετοχή εργαζομένου και εκπροσώπηση, το κοινωνικό περιβάλλον της εργασίας, καθώς και η υγεία και ευεξία.

Για τον σκοπό αυτής της μελέτης, εργαζόμενοι με ρυθμίσεις της TICTM ορίζονται οι υπάλληλοι και οι αυτοαπασχολούμενοι εργαζόμενοι που «πάντα» ή «σχεδόν όλη την ώρα» εργάζονται με ηλεκτρονικούς υπολογιστές, φορητούς υπολογιστές, έξυπνα τηλέφωνα (smartphones) και άλλες ΤΠΕ και που εργάζονται σε άλλη μία τουλάχιστον τοποθεσία διαφορετική από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη για τουλάχιστον μερικές φορές τον μήνα. Περαιτέρω κατηγοριοποιούνται βάσει της συχνής χρήσης των ΤΠΕ, του τύπου εργασίας και του επιπέδου κινητικότητας. Οι όροι εργασίας των εν λόγω εργαζομένων συγκρίνονται με εκείνες των εργαζομένων των οποίων ο τύπος εργασίας είναι σταθερός. Οι εν λόγω κατηγορίες επιτρέπουν τόσο τη συγκριτική όσο και σε επίπεδο ΕΕ στατιστική ανάλυση των εν λόγω εργαζομένων για πρώτη φορά.

Ορισμένα στοιχεία της ΕΕΣΕ έχουν επιλεγεί προκειμένου να εξεταστούν ζητήματα που έχουν ήδη διερευνηθεί στη βιβλιογραφία σχετικά με την εν λόγω ρύθμιση εργασίας. Σε ορισμένες περιπτώσεις, τα στοιχεία είναι προσεγγίσεις, καθώς δεν αντιστοιχούν ακριβώς στις έννοιες που χρησιμοποιούνται στη βιβλιογραφία.

Ενώ η ανάλυση των διαφορών μεταξύ των χωρών είναι περιορισμένη εξαιτίας του μικρού μεγέθους του δείγματος. Τα αποτελέσματα ορισμένων δεικτών μέτρησης της ποιότητας εργασίας παρουσιάζονται εν είδει παραδείγματος σε πέντε χώρες: Βέλγιο, Γαλλία, Σλοβενία, Ισπανία και το Ηνωμένο Βασίλειο.

Τα ευρήματα παρουσιάζονται βάσει τόσο περιγραφικής όσο και πολυμεταβλητής ανάλυσης, δεδομένου ότι η τελευταία επιτρέπει τον έλεγχο της επίδρασης των εννοιολογικών μεταβλητών, όπως η απασχόληση, ο τομέας και η χώρα ελέγχου, καθώς επίσης και άλλων σχετικών παραγόντων.

Η ανασκόπηση της βιβλιογραφίας διενεργήθηκε το 2017-2018 και κάλυψε εκδόσεις έρευνας, περιοδικά και άρθρα που εκδόθηκαν στην αγγλική, την εσθονική, τη γαλλική, τη γερμανική και την ισπανική γλώσσα από το 2012. Αυτές είναι γλώσσες χωρών που έχουν συγκριτικά υψηλό αριθμό δημοσιεύσεων στο θέμα, με ένα σχετικά υψηλό επίπεδο χρήσης TICTM και όπου η ψηφιοποίηση είναι αντικείμενο των εθνικών πολιτικών. Η ανασκόπηση εστίασε στην εμπειρική έρευνα σχετικά με την απασχόληση και τις συνθήκες εργασίας των τηλεεργαζομένων και των εξ αποστάσεως εργαζομένων με την υποστήριξη ΤΠΕ.

Επιπρόσθετα, διεξήχθησαν 15 αναλυτικές μελέτες περίπτωσης σε πέντε χώρες το 2018: Δανία, Εσθονία, Γαλλία, Γερμανία και Ισπανία. Ο στόχος ήταν να συμπληρωθεί η ποσοτική ανάλυση με απεικονίσεις αιτιωδών διαδικασιών και μηχανισμών και να αποκτηθεί περαιτέρω επίγνωση του αντίκτυπου της χρήσης TICTM στους εργαζομένους. Οι περιπτώσιολογικές μελέτες βασίζονται κυρίως σε ημιτυποποιημένες ποιοτικές συνεντεύξεις εργαζομένων και των εργοδοτών τους, καθώς και των αυτοαπασχολούμενων και των πελατών τους.

Δομή της έκθεσης

Η δομή της έκθεσης είναι η ακόλουθη:

Το **Κεφάλαιο 1** ορίζει και πραγματεύεται την έννοια της χρήσης TICTM και τον τρόπο λειτουργίας της στην πράξη.

Το **Κεφάλαιο 2** κάνει μια σύντομη επισκόπηση της επίπτωσης της χρήσης της TICTM στην Ευρώπη, παρέχοντας πληροφορίες σχετικά με την κατανομή με βάση τη χώρα, τον τομέα, την απασχόληση, την εργασιακή κατάσταση, το φύλο και την ηλικιακή ομάδα.

Τα **Κεφάλαια 3-5** διερευνούν τους όρους εργασίας στη χρήση TICTM σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, την υγεία, τις προοπτικές σταδιοδρομίας και αναλύει τα ευρήματα.

Το **Κεφάλαιο 6** κάνει μια σύντομη επισκόπηση των εθνικών διατάξεων σχετικά με τη χρήση της TICTM. Βασίζεται στο πλαίσιο συνθηκών του 2017-2018 – όπως σχετικές συζητήσεις πολιτικής και κανονιστικές διατάξεις– από τις ίδιες πέντε χώρες των μελετών περίπτωσης προκειμένου να παρασχεθεί ένα πλαίσιο εφαρμογής. Επίσης, παρουσιάζει ορισμένα ευρήματα έρευνας που διεξήχθη από το Eurofound το 2019 για τη χαρτογράφηση των κανονιστικών διατάξεων των κρατών μελών σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής εργαζομένων που εργάζονται ευέλικτα με τη χρήση ΤΠΕ.

Το **Κεφάλαιο 7** παρουσιάζει συμπεράσματα και δείκτες πολιτικής της συγκεντρωτικής ανάλυσης.

1

**Τι είναι
η TICTM?**

Έννοια και μορφές της TICTM

Η Τηλεργασία και εξ αποστάσεως εργασία υποστηρίζονται από ΤΠΕ (TICTM) είναι μια μορφή απασχόλησης που αναφέρεται στην παροχή εργασίας από περισσότερα από ένα μέρη μέσω της χρήσης ΤΠΕ (Eurofound and ILO, 2017). Οι Τεχνολογίες Πληροφοριών και Επικοινωνίας (ΤΠΕ) συνεισφέρουν στην οργάνωση της εργασίας και στο εργασιακό περιβάλλον της χρήσης TICTM παρέχοντας ευελιξία αναφορικά με τον τόπο και τον χρόνο, μια εξέλιξη που έχει εικονικοποιήσει τον τόπο εργασίας και κατέστησε τη διαρκή συνδεσιμότητα δυνατή.

Η χρήση της TICTM εκτείνεται, για παράδειγμα, σε υπάλληλους γραφείου που επίσης εργάζονται και εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη (όπως από το σπίτι, στις καφετέριες ή στις δημόσιες συγκοινωνίες) και σε αυτοαπασχολούμενους που εργάζονται με ευελιξία, εγκατεστημένοι στις δικές τους εγκαταστάσεις, στον πελατών τους ή σε ένα κοινό γραφείο σε ένα κέντρο συνεργασίας. Όλοι οι ανωτέρω εργαζόμενοι έχουν την ευκαιρία να χρησιμοποιήσουν ΤΠΕ για να εργάζονται εξ αποστάσεως και από περισσότερα από ένα μέρη.

Το ίδιο συμβαίνει με πολλούς εργαζομένους στην εκκολαπτόμενη οικονομία πλατφόρμας, όπου διαδικτυακές πλατφόρμες αντιστοιχίζουν την προσφορά με τη ζήτηση αμειβόμενης εργασίας. Δεδομένου ότι η εργασία μέσω ηλεκτρονικής πλατφόρμας υποστηρίζεται από ψηφιακή υποδομή (μέσω φορητών υπολογιστών, υπολογιστών ταμπλετών και έξυπνων τηλεφώνων), οι εργαζόμενοι μέσω ηλεκτρονικής πλατφόρμας μπορεί να χρειαστεί να εργαστούν ανά πάσα στιγμή και από οπουδήποτε, ειδικά όταν η εργασία πραγματοποιείται σε απευθείας σύνδεση (Eurofound, 2018a).

Προηγούμενη έρευνα έχει δείξει ότι το επίπεδο κινητικότητας και έντασης της χρήσης ΤΠΕ ποικίλλει στις ρυθμίσεις της TICTM, κάτι που έχει σημαντική επιρροή στους όρους εργασίας (Eurofound and ILO, 2017).

Είναι επίσης βασική η διάκριση μεταξύ των εργαζομένων και των αυτοαπασχολούμενων, δεδομένου ότι η φύση της αντίστοιχης κατάστασης απασχόλησης οδηγεί σε διαφορές στους όρους εργασίας στο πλαίσιο της χρήσης TICTM. Η παρούσα έκθεση ορίζει τέσσερις κατηγορίες της χρήσης TICTM βάσει του βαθμού κινητικότητας, τη χρήση των ΤΠΕ και την κατάσταση απασχόλησης (Πίνακας 1):

- **τακτικοί κατ' οίκον:** εργαζόμενοι που χρησιμοποιούν συχνά ΤΠΕ για να εργάζονται από το σπίτι
- **υψηλής κινητικότητας:** εργαζόμενοι που χρησιμοποιούν συχνά ΤΠΕ για να εργάζονται και να διατηρούν υψηλό επίπεδο κινητικότητας
- **περιστασιακοί:** εργαζόμενοι που χρησιμοποιούν περιστασιακά ΤΠΕ για να εργάζονται από τοποθεσίες διαφορετικές από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη.
- **αυτοαπασχολούμενοι:** αυτοαπασχολούμενοι που χρησιμοποιούν περιστασιακά ή συχνά ΤΠΕ για να εργάζονται από τοποθεσίες διαφορετικές από τις εγκαταστάσεις των ιδίων.

Στην παρούσα μελέτη, οι όροι εργασίας στη χρήση TICTM συγκρίνονται με εκείνες των εργαζομένων και των αυτοαπασχολούμενων που εργάζονται πάντα από σταθερή τοποθεσία. Με αυτό τον τρόπο, οι επιπτώσεις της χρήσης TICTM στις συνθήκες εργασίας δύνανται να αναγνωριστούν. Οι τρεις κατηγορίες εργαζομένων χωρίς ρυθμίσεις TICTM είναι:

- εργαζόμενοι που χρησιμοποιούν συχνά τις ΤΠΕ για την εργασία και που πάντα εργάζονται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη
- εργαζόμενοι που χρησιμοποιούν περιστασιακά ή καθόλου τις ΤΠΕ και που πάντα εργάζονται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη
- αυτοαπασχολούμενοι με σταθερό τόπο εργασίας.

Πίνακας 1: Εργασιακές ρυθμίσεις που συγκρίνονται στην έκθεση

Κατάσταση απασχόλησης	Κατηγορία εργασιακής ρύθμισης	Ένταση της χρήσης ΤΠΕ	Τόπος εργασίας/συχνότητα
Εργαζόμενοι	Τακτικοί κατ' οίκον χρήσης TICTM	Υψηλή	Κυρίως από το σπίτι, τουλάχιστον μερικές φορές μηνιαίως
	Υψηλής κινητικότητας TICTM	Υψηλή	Σε τουλάχιστον δύο τοποθεσίες, μερικές φορές εβδομαδιαίως
	Περιστασιακής χρήσης TICTM	Υψηλή	Ένα ή περισσότερα μέρη εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη, με πιο χαμηλό βαθμό κινητικότητας από την ομάδα υψηλής κινητικότητας περιστασιακά
	Πάντα στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, υψηλή χρήση ΤΠΕ	Υψηλή	Στις εγκαταστάσεις του εργοδότη
	Πάντα στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, χαμηλή χρήση ΤΠΕ	Χαμηλή/χωρίς	Στις εγκαταστάσεις του εργοδότη
Αυτοαπασχολούμενοι	Αυτοαπασχολούμενοι χρήσης TICTM	Υψηλή	Πάνω από έναν χώρους εργασίας
	Αυτοαπασχολούμενοι με σταθερό τόπο εργασίας	Υψηλή/χαμηλή/χωρίς	Ένας χώρος εργασίας

Σημείωση: Κατηγορίες χρήσης TICTM επισημαίνονται με πορτοκαλί.

Πηγή: Συλλογή στοιχείων από συγγραφείς, βάσει του Eurofound και του ILO.

Ρυθμίσεις TICTM στην πράξη

Η τηλεργασία και εξ αποστάσεως εργασία υποστηριζόμενη από ΤΠΕ θεωρείται μια νέα, αναπτυσσόμενη, μορφή απασχόλησης, καθώς αλλάζει παραδοσιακούς τρόπους οργάνωσης και μορφές εργασίας (Eurofound, 2015a). Τα στοιχεία της μελέτης περίπτωσης δείχνουν ότι η χρήση TICTM γενικά εκπληρώνεται βάσει τυποποιημένων συμβάσεων εργασίας. Ωστόσο, σύμφωνα με την ΕΕΣΕ, περίπου το 1/4 αυτών των εργαζομένων αντιμετωπίζουν επισφαλείς όρους που χαρακτηρίζονται από προσωρινές συμβάσεις, εργασιακή ανασφάλεια, χαμηλές αποδοχές, δύσκολη πρόσβαση στην κατάρτιση και χαμηλές προοπτικές σταδιοδρομίας.

Η χρήση TICTM περιλαμβάνεται όλο και περισσότερο στις συλλογικές συμβάσεις σε κλαδικό και επιχειρησιακό επίπεδο. Ωστόσο, επικρατεί κυρίως η ελλιπής τυπική εφαρμογή αυτών των εργασιακών ρυθμίσεων. Η διαθεσιμότητα της χρήσης TICTM είναι συχνά στη διακριτική ευχέρεια των ανώτερων στελεχών της διοίκησης και τα ανεπίσημα στοιχεία που έχουν συγκεντρωθεί από τις μελέτες περίπτωσης δείχνουν ότι κάθε επιχείρηση έχει τους δικούς της κανόνες. Ενώ η χρήση TICTM δεν συνιστά κατάλληλη ρύθμιση για όλες τις εργασίες, λόγω της φύσης της και ζητημάτων όπως η ασφάλεια και προστασία των δεδομένων, το εύρος των επαγγελματιών με καθήκοντα τα οποία θα μπορούσαν να αναληφθούν εξ αποστάσεως αυξάνεται.

Κατά την ερμηνεία των ευρημάτων της παρούσας έκθεσης, θα πρέπει να σημειωθεί ότι οι όροι εργασίας και ο αντίκτυπός τους στους εργαζομένους δεν καθορίζονται μόνο από τη χρήση των ΤΠΕ ή τον τόπο εργασίας. Οι θεσμικές πτυχές του τόπου εργασίας αλληλεπιδρούν με τα χαρακτηριστικά της εργασιακής σχέσης στη διαμόρφωση των όρων εργασίας. Η ψηφιοποίηση προσφέρει δυνατότητες και πλεονεκτήματα που δεν υπήρχαν στο παρελθόν, συμπεριλαμβανομένων της επεξεργασίας, της αποθήκευσης και της διάδοσης της πληροφορίας,

καθώς και της ευελιξίας ως προς τον χώρο και τον χρόνο. Ωστόσο, είναι ευθύνη των εργοδοτών, των εργαζομένων και των θεσμών να διαμορφώσουν τη χρήση της TICTM, τους σχετικούς όρους εργασίας και τα αποτελέσματα.

Γενικά, η χρήση TICTM υλοποιείται κατόπιν αιτήματος του εργαζομένου (συνήθως με σκοπό τη βελτίωση της αυτονομίας, της ευελιξίας και της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής του) ή του εργοδότη (αν, για παράδειγμα, στο πλαίσιο της εργασίας του ο εργαζόμενος χρειάζεται να επισκέπτεται πελάτες ή ως τρόπος μείωσης του κόστους ή αύξησης της απόδοσης και της παραγωγικότητας) ή συνδυασμού και των δύο. Αυτό οδηγεί σε διαφοροποιήσεις όσον αφορά το ποιοι εργαζόμενοι είναι κατάλληλοι να ενταχθούν στη συγκεκριμένη εργασιακή ρύθμιση.

Μια σημαντική προϋπόθεση για την αποτελεσματική και αποδοτική χρήση της TICTM είναι οι εξ αποστάσεως εργαζόμενοι να διαθέτουν πρόσβαση στα συστήματα επικοινωνίας της εταιρείας και να μπορούν να ανταλλάσσουν πληροφορίες με τους συναδέλφους και τους διευθυντές τους ανεξάρτητα από τον χρόνο και την τοποθεσία (Eurofound, 2015a). Αυτό απαιτεί σύστημα υπολογιστικού νέφους (cloud computing) στο οποίο να μπορεί να υπάρχει πρόσβαση από κινητές συσκευές, καθώς και συμφωνημένες διαδικασίες για την ανταλλαγή πληροφοριών. Εταιρικές πρακτικές διαφέρουν όσον αφορά την παροχή των απαιτούμενων συσκευών από τον εργοδότη και το κατά πόσο θα επιτρέπεται στους υπαλλήλους να τις χρησιμοποιούν και για προσωπικούς σκοπούς. Αυτό εν μέρει επηρεάζεται από τον κλάδο και το επάγγελμα. Για παράδειγμα, αν η εργασία απαιτεί πρόσβαση σε ευαίσθητα δεδομένα πελατών, οι εργοδότες θα είναι αυστηροί να δώσουν τη δυνατότητα στους εξ αποστάσεως εργαζομένους να έχουν ασφαλή πρόσβαση σε αυτά μέσω ειδικού εξοπλισμού και λογισμικού, ώστε να διασφαλιστεί η ευθυγράμμιση με κανόνες προστασίας δεδομένων.

Απόσπασμα μελέτης περίπτωσης 1: **Άτυπη και επίσημη χρήση TICTM**

Σε μια γερμανική ασφαλιστική εταιρεία με υπηρεσίες υγείας, η χρήση TICTM ήταν διαθέσιμη ανεπίσημα για πολύ καιρό σε συγκεκριμένες ομάδες εργαζομένων, ειδικά στη διοίκηση και σε εξειδικευμένο προσωπικό. Αυτό έγινε προκειμένου το προσωπικό να μπορεί να εργαστεί εξ αποστάσεως κατά τη διάρκεια επαγγελματικών ταξιδιών. Για τη διερεύνηση μιας πιο επίσημης προσέγγισης της εξ αποστάσεως εργασίας, η εταιρεία δοκίμασε την κατ' οίκον τηλεργασία μέσω ενός περιορισμένου πιλοτικού προγράμματος το 2017. Ένα δεύτερο πιο εκτεταμένο πιλοτικό πρόγραμμα ετοιμάζεται αυτή την περίοδο. Το πιλοτικό πρόγραμμα επιτρέπει σε επιλεγμένο προσωπικό της εταιρείας να εργάζεται μέχρι και το ήμισυ του χρόνου εργασίας κατ' οίκον. Για να πληρούν τα κριτήρια ένταξης στο πρόγραμμα, οι υπάλληλοι θα πρέπει να διαθέτουν ένα κατάλληλο εργασιακό περιβάλλον στο σπίτι. Η καταλληλότητα ελέγχεται από την εταιρεία για να εξασφαλίσει ότι τόσο νομικά απαιτούμενα, υγείας και ασφάλειας, όσο και απαιτούμενα προστασίας δεδομένων εκπληρώνονται. Άλλο κριτήριο είναι ο εργαζόμενος να εξασφαλίζει ότι δύναται να εργάζεται κατ' οίκον δίχως τεχνικές ή προσωπικές διακοπές. Ο χρόνος εργασίας θα πρέπει επίσης να καταγράφεται στο εταιρικό σύστημα.

Παράλληλα με τα πιλοτικά προγράμματα, επιτεύχθηκε μια συμφωνία μεταξύ της διοίκησης και των εκπροσώπων του προσωπικού σχετικά με την επίσημη υλοποίηση της «εξ αποστάσεως εργασίας». Αυτό περιλαμβάνει περιπτώσεις συνδυασμού εργασίας γραφείου, περιστασιακής κινητικότητας για επαγγελματικούς λόγους και κατ' οίκον τηλεργασίας. Περιορίζεται σε διευθυντές, επικεφαλής τμημάτων και διευθύνσεων, προσωπικό υψηλών προσόντων σε ορισμένα τμήματα και σε εξωτερικό υπηρεσιακό προσωπικό, όπως οι πράκτορες πωλήσεων. Η ατομική ρύθμιση θα πρέπει να συμφωνείται μεταξύ του υπαλλήλου και του προϊστάμενου του και περιορίζεται από την εταιρική συμφωνία σε όχι πλέον του 20% του συνολικού χρόνου εργασίας. Μετακινούμενο προσωπικό απαιτείται να καταγράφει τον χρόνο εργασίας στο εταιρικό σύστημα και είναι εν πολλοίς υπεύθυνο για την εξασφάλιση ότι ο τόπος εξ αποστάσεως εργασίας πληροί την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, καθώς και τα πρότυπα προστασίας των δεδομένων (η εταιρεία δεσμεύεται στην κατάρτιση των υπαλλήλων σχετικά με την αποφυγή εργασιακών κινδύνων).

2

Διάδοση της χρήσης TICTM στην Ευρώπη

Τα στοιχεία σχετικά με την κλίμακα και την εμβέλεια της χρήσης TICTM στην Ευρώπη παραμένουν περιορισμένα, παρά το αυξανόμενο ενδιαφέρον γι' αυτήν από τους διαμορφωτές πολιτικής και τους ερευνητές (Eurofound and ILO, 2017). Σε ορισμένες χώρες, ακριβή και αναλυτικά δεδομένα είναι είτε σπάνια είτε δεν αντικατοπτρίζουν τον πραγματικό αριθμό των ατόμων που χρησιμοποιούν αυτή τη μορφή των ρυθμίσεων, επειδή αφορούν μόνο άτομα που εργάζονται κατ' οίκον. Άλλη πρόκληση όσον αφορά τη μέτρηση της χρήσης TICTM συνιστά η έλλειψη εναρμονισμένης αντίληψης της έννοιας, κάτι που έχει οδηγήσει στη χρήση διαφορετικών ορισμών από διαφορετικούς ερευνητές. Οι εν λόγω αποκλίσεις τελικά καταλήγουν σε διαφορετικά αποτελέσματα, εμποδίζοντας την ανάπτυξη μιας συγκριτικής ανάλυσης ή καθιστούν μια τέτοια ανάλυση, τουλάχιστον, δύσκολη.

Για τους ανωτέρω λόγους τα πιο αξιόπιστα συγκριτικά στοιχεία διάδοσης της χρήσης TICTM στις ευρωπαϊκές χώρες προέρχονται από την Ευρωπαϊκή Έρευνα για τις Συνθήκες Εργασίας (ΕΕΣΕ).

Κλίμακα και κατανομή

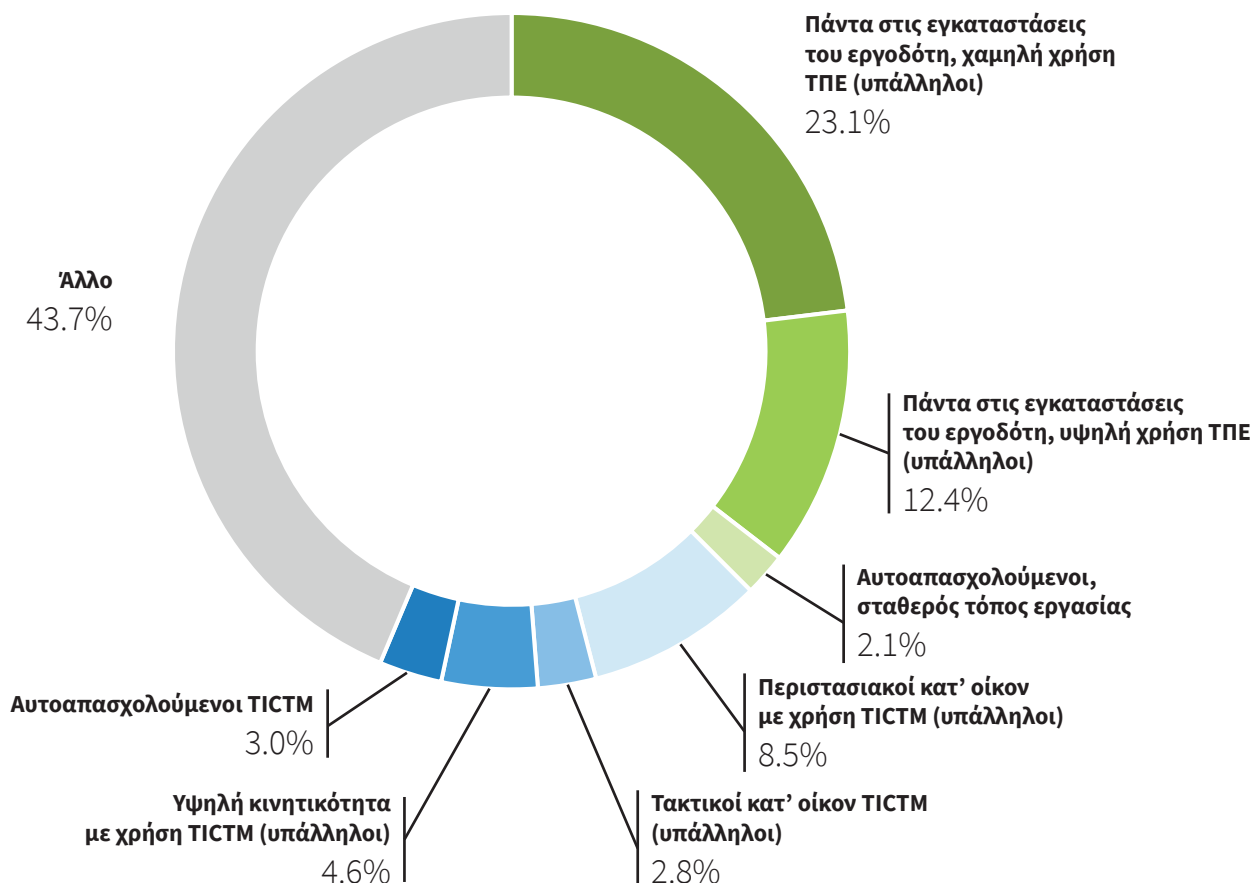
Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Έρευνα για τις Συνθήκες Εργασίας του 2015 (ΕΕΣΕ 2015), περίπου το 19% των εργαζομένων στην ΕΕ έχουν ρυθμίσεις TICTM στην εργασία τους (Διάγραμμα 1). Από αυτούς, σχεδόν οι μισοί είναι εργαζόμενοι περιστασιακά μετακινούμενοι, ενώ το

1/4 είναι εργαζόμενοι υψηλής κινητικότητας. Τα ποσοστά των τακτικών κατ' οίκον χρήσης TICTM εργαζομένων και των αυτοαπασχολούμενων χρήσης TICTM εργαζομένων είναι συγκριτικά χαμηλότερα, έκαστο αντιστοιχεί στο 15% όλων των εργαζομένων που κάνουν χρήση της TICTM.

Στην ΕΕ, η χρήση της TICTM είναι περισσότερο διαδεδομένη στις σκανδιναβικές χώρες: Το 38% και το 33% του εργατικού δυναμικού στη Δανία και τη Σουηδία αντίστοιχα εργάζονται κατ' αυτόν τον τρόπο (Διάγραμμα 2). Άλλες χώρες της ΕΕ με σχετικά υψηλά ποσοστά χρήσης TICTM εργαζομένων είναι η Ολλανδία (31%), το Λουξεμβούργο (29%), το Ηνωμένο Βασίλειο (27%), η Γαλλία (26%) και η Εσθονία (25%). Τα ανωτέρω δείχνουν ότι οι TICTM ρυθμίσεις είναι περισσότερο κοινές στη βόρεια και τη δυτική Ευρώπη, αν και υπάρχουν ορισμένες εξαιρέσεις, όπως η Γερμανία, που βρίσκεται κάτω από τον μέσο όρο της ΕΕ με 13% και η Εσθονία που βρίσκεται πάνω από τον μέσο όρο με 24%.

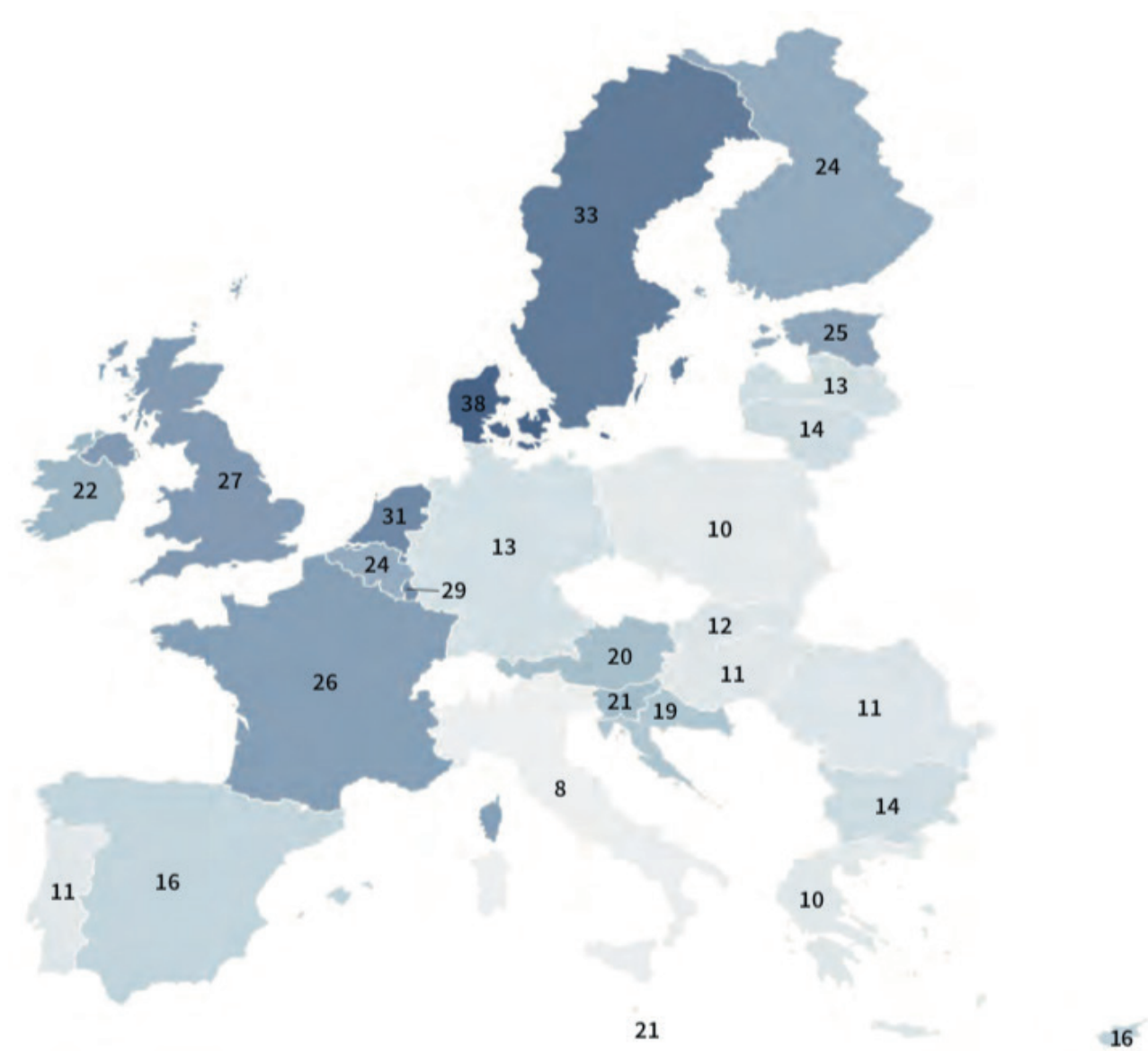
Η Ισπανία είναι η χώρα του ευρωπαϊκού νότου με το υψηλότερο ποσοστό εργαζομένων χρήσης TICTM (16%). Ενδιαφέρον προκαλεί ότι το ποσοστό των αυτοαπασχολούμενων χρήσης TICTM εργαζομένων είναι υψηλότερο στις νότιες ευρωπαϊκές χώρες. Στην Ιταλία, για παράδειγμα, το 36% των αυτοαπασχολούμενων ατόμων μπορεί να κατηγοριοποιηθεί ως χρήστες TICTM, συγκριτικά με μόλις το 7% των υπαλλήλων.

Διάγραμμα 1: Ποσοστά εργαζομένων ανά μορφή εργασιακής ρύθμισης, ΕΕ-28, 2015



Πηγή: ΕΕΣΕ 2015

Σχήμα 2: Ποσοστά εργαζομένων (υπαλλήλων και αυτοαπασχολούμενων) με ρυθμίσεις TICTM (%), κράτη μέλη, 2015



Πηγή: ΕΕΣΕ 2015

Έρευνα των Eurofound and ILO (2017) δείχνει ότι οι αποκλίσεις μεταξύ χωρών μπορούν αποδοθούν σε διάφορους παράγοντες όπως: η διάδοση των ΤΠΕ, η συνδεσιμότητα στο διαδίκτυο, οι δεξιότητες των ΤΠΕ, η οικονομική διάρθρωση, το Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν (ΑΕΠ), η γεωγραφία και η εργασιακή κουλτούρα, συμπεριλαμβανομένων των διοικητικών μοντέλων. Άλλο ένα σημαντικό στοιχείο συνιστούν οι νομοθετικές προβλέψεις και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις που ρυθμίζουν την ευέλικτη και εξ αποστάσεως εργασία. Ως εκ τούτου, παράγοντες που προωθούν την υλοποίηση της χρήσης TICTM και φραγμοί σε αυτή είναι πολύπλευροι και αλληλένδετοι, και η ψηφιοποίηση της οικονομίας δεν είναι ο μοναδικός καθοριστικός παράγοντας. Αυτό αντικατοπτρίζεται στις πληροφορίες που παρέχονται από τον Δείκτη Ψηφιακής

Οικονομίας και Κοινωνίας της ΕΕ (Digital Economy and Society Index – DESI), που ιχνηλατεί την ψηφιακή επίδοση των κρατών μελών. Η Δανία και η Εσθονία έχουν υψηλούς δείκτες, κάτι που θα μπορούσε να συνδεθεί με το γεγονός ότι αμφότερες οι χώρες έχουν υψηλά επίπεδα χρήσης TICTM. Ωστόσο, η Γαλλία έχει μέσο Δείκτη Ψηφιακής Οικονομίας και Κοινωνίας παρά το υψηλό ποσοστό χρήσης TICTM και ο Δείκτης Ψηφιακής Οικονομίας και Κοινωνίας της Ισπανίας είναι αντίστοιχος με αυτόν της Γαλλίας, αν και η χώρα διαθέτει πολύ λιγότερους TICTM εργαζομένους. Αυτό υποδηλώνει ότι άλλοι παράγοντες προωθούν και παρεμποδίζουν τη χρήση της TICTM στην Ευρώπη, ιδιαίτερα η διοικητική κουλτούρα, ένας παράγοντας που επισημαίνεται στις μελέτες περίπτωσης (βλ. Απόσπασμα μελέτης περίπτωσης 2).

Απόσπασμα μελέτης περίπτωσης 2: **Διοικητική κουλτούρα που ενθαρρύνει την τηλεργασία και την εξ αποστάσεως εργασία υποστηριζόμενη από ΤΠΕ**

Η Δανία γενικά χαρακτηρίζεται από μια διοικητική κουλτούρα που ορίζεται ως «διοίκηση βασισμένη στην εμπιστοσύνη» και «ελευθερία με υπευθυνότητα». Ένα υψηλό επίπεδο κοινωνικού κεφαλαίου θεωρείται σημαντικός οδηγός για καλή εταιρική επίδοση. Αυτό εκδηλώνεται από έναν υψηλό βαθμό εργασιακής αυτονομίας και χαμηλά επίπεδα εσωτερικού ελέγχου στην οργάνωση της εργασίας. Αυτή η διοικητική κουλτούρα συνιστά σημαντική βάση για τη σύσταση της χρήσης TICTM, που συχνά υλοποιείται ανεπίσημα βάσει της εμπιστοσύνης μεταξύ διοίκησης και εργαζομένων. Ενώ οι επενδύσεις σε λύσεις TICTM έχουν γίνει κοινή πρακτική σε μεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις, είναι λιγότερο κοινές σε μικρές εταιρείες (ειδικά αν πρόκειται για οικογενειακές επιχειρήσεις), που τείνουν να εμμένουν σε πιο παραδοσιακές μορφές διοίκησης.

Ενώ δεν υπάρχουν διαθέσιμα αναλυτικά δεδομένα, υπάρχει μια γενική αντίληψη ότι ένα αυξανόμενο ποσοστό εργαζομένων κάνει χρήση ΤΠΕ στην Ευρώπη για να εργάζεται ευέλικτα τουλάχιστον σε περιστασιακή βάση, και αυτή η τάση είναι ακόμα πιο αξιοσημείωτη για τους αυτοαπασχολούμενους (ETUI, 2013' Holtgrewe, 2014). Στοιχεία από μεμονωμένες χώρες το επιβεβαιώνουν. Στη Γαλλία, για παράδειγμα, το ποσοστό των εργαζομένων με ρυθμίσεις TICTM αυξήθηκε από το 7% το 2007 στο 12,4% το 2012 (Greenworking, 2012). Ομοίως, στη Σουηδία το ποσοστό των επιχειρήσεων με εργαζομένους που εργάζονται με τηλεργασία αυξήθηκε από 36% το 2003 στο 51% το 2014 (Statistics Sweden, 2015). Η εν λόγω αύξηση αναμένεται να συνεχιστεί εφόσον η ψηφιοποίηση προχωρήσει περαιτέρω και αυξηθούν η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, η ευέλικτη απασχόληση και η ευέλικτη οργάνωση της εργασίας.

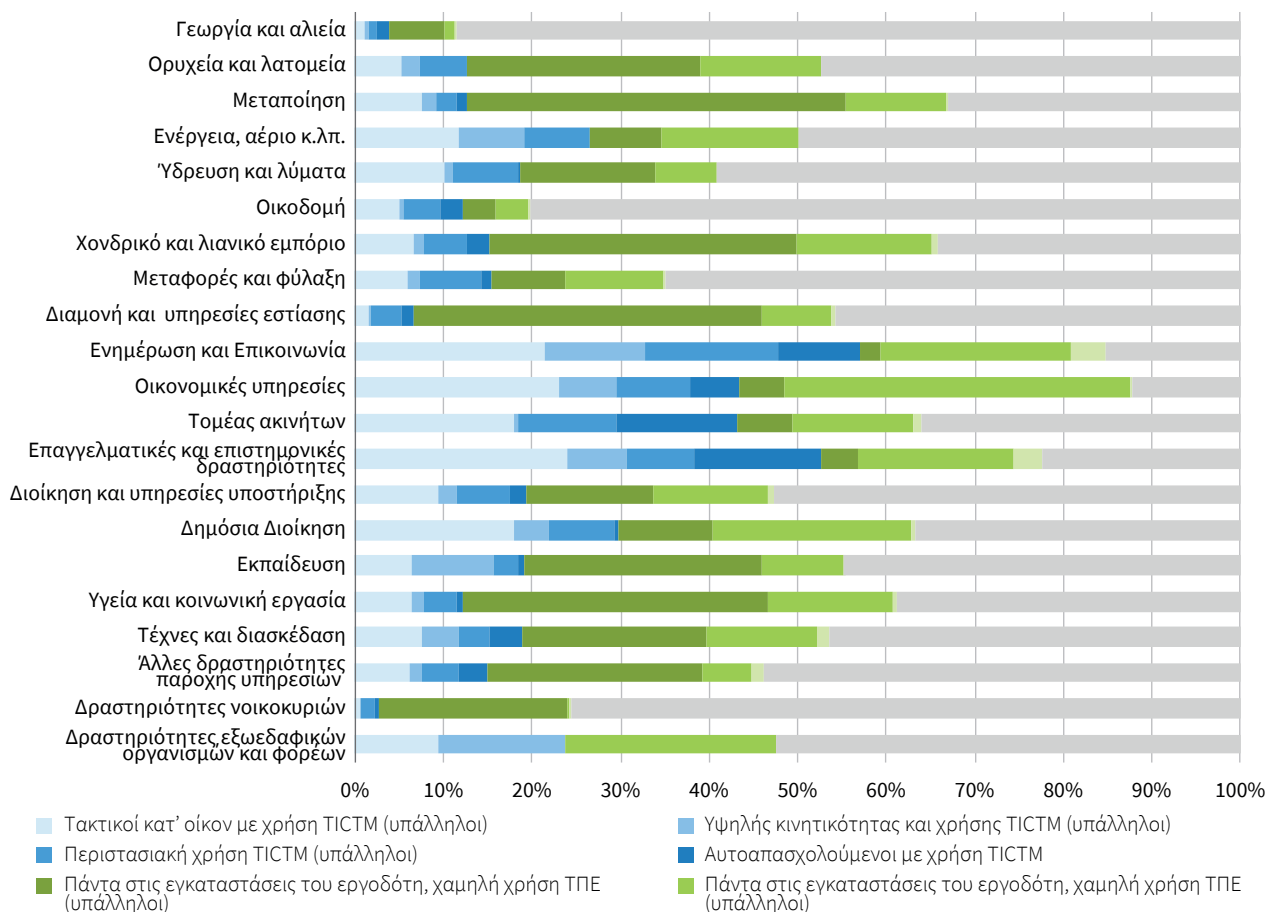
Η χρήση TICTM ανά κλάδο δραστηριότητας

Λαμβάνοντας υπόψη το συνολικό εργατικό δυναμικό της ΕΕ, σχετικά υψηλότεροι αριθμοί εργαζομένων με ρυθμίσεις TICTM έχουν βρεθεί στον κλάδο των επαγγελματικών και επιστημονικών δραστηριοτήτων, καθώς και στο χονδρικό και λιανικό εμπόριο. Η περαιτέρω εξέταση των δεδομένων δείχνει ότι διαφορετικές μορφές χρήσης TICTM είναι πιο κυρίαρχες, ανάλογα με τον κλάδο. Τακτική κατ' οίκον χρήση TICTM απαντάται κυρίως στην εκπαίδευση και συνήθως στην εργασία, στην ενημέρωση και την επικοινωνία (συμπεριλαμβανομένης

της βιομηχανίας ΤΠΕ) και στις επαγγελματικές και επιστημονικές δραστηριότητες. Εργαζόμενοι χρήσης TICTM με υψηλή κινητικότητα υπάρχουν σε διάφορους τομείς, αλλά συγκεντρώνονται στο χονδρικό και λιανικό εμπόριο και σε μικρότερο βαθμό στη μεταποιητική βιομηχανία, στις μεταφορές και τη φύλαξη, στην ενημέρωση και την επικοινωνία, στη δημόσια διοίκηση και στην υγεία. Περιστασιακή χρήση TICTM είναι η πιο κοινή μορφή σε όλους τους κλάδους. Κυριαρχεί στη μεταποιητική βιομηχανία, στις επαγγελματικές και επιστημονικές δραστηριότητες και στη δημόσια διοίκηση. Αυτοαπασχολούμενοι εργαζόμενοι με χρήση TICTM απαντώνται κυρίως στις επαγγελματικές και επιστημονικές δραστηριότητες, στην ενημέρωση και την επικοινωνία, καθώς και στο χονδρικό και λιανικό εμπόριο.

Το Διάγραμμα 3 απεικονίζει το ποσοστό των εργαζομένων σε κάθε κατηγορία ανάλογα με τον κλάδο δραστηριότητας. Οι κλάδοι με το υψηλότερο ποσοστό εργαζομένων με ρυθμίσεις TICTM είναι οι: ενημέρωση και επικοινωνία (57% των εργαζομένων στον τομέα), οι ακολουθούμενοι από τις επαγγελματικές και επιστημονικές δραστηριότητες (53%), οι οικονομικές υπηρεσίες (43%), ο κλάδος των ακινήτων (43%) και η δημόσια διοίκηση (30%). Τυπικά, οι εν λόγω τομείς είναι υψηλού επιπέδου εξάρτησης από ΤΠΕ και μεγαλύτερης ευελιξίας αναφορικά με τον τόπο εργασίας. Αξίζει να σημειωθεί ότι η ενημέρωση και επικοινωνία, καθώς και οι επαγγελματικές και επιστημονικές δραστηριότητες περιλαμβάνουν μια ποικιλία από μορφές TICTM, ενώ η περιστασιακή χρήση TICTM είναι πιο κυρίαρχη σε άλλους κλάδους.

Διάγραμμα 3: Συχνότητα μορφών εργασιακών ρυθμίσεων ανά κλάδο, ΕΕ-28, 2015



Πηγή: ΕΕΣΕ 2015

Η χρήση TICTM ανά επάγγελμα

Όσον αφορά την απασχόληση, η χρήση TICTM είναι περισσότερο κοινή μεταξύ των επαγγελματιών. Το 6,5% του εργατικού δυναμικού της ΕΕ είναι επαγγελματίες με ρύθμιση TICTM. Ακολουθούν οι τεχνικοί και οι επαγγελματικές ομάδες συναφών κλάδων (εκείνοι που κάνουν χρήση TICTM ανέρχονται στο 4,5% τους εργατικού δυναμικού της ΕΕ), καθώς και οι υπάλληλοι γραφείου και οι διευθυντές (από 2,5% του εργατικού δυναμικού της ΕΕ).

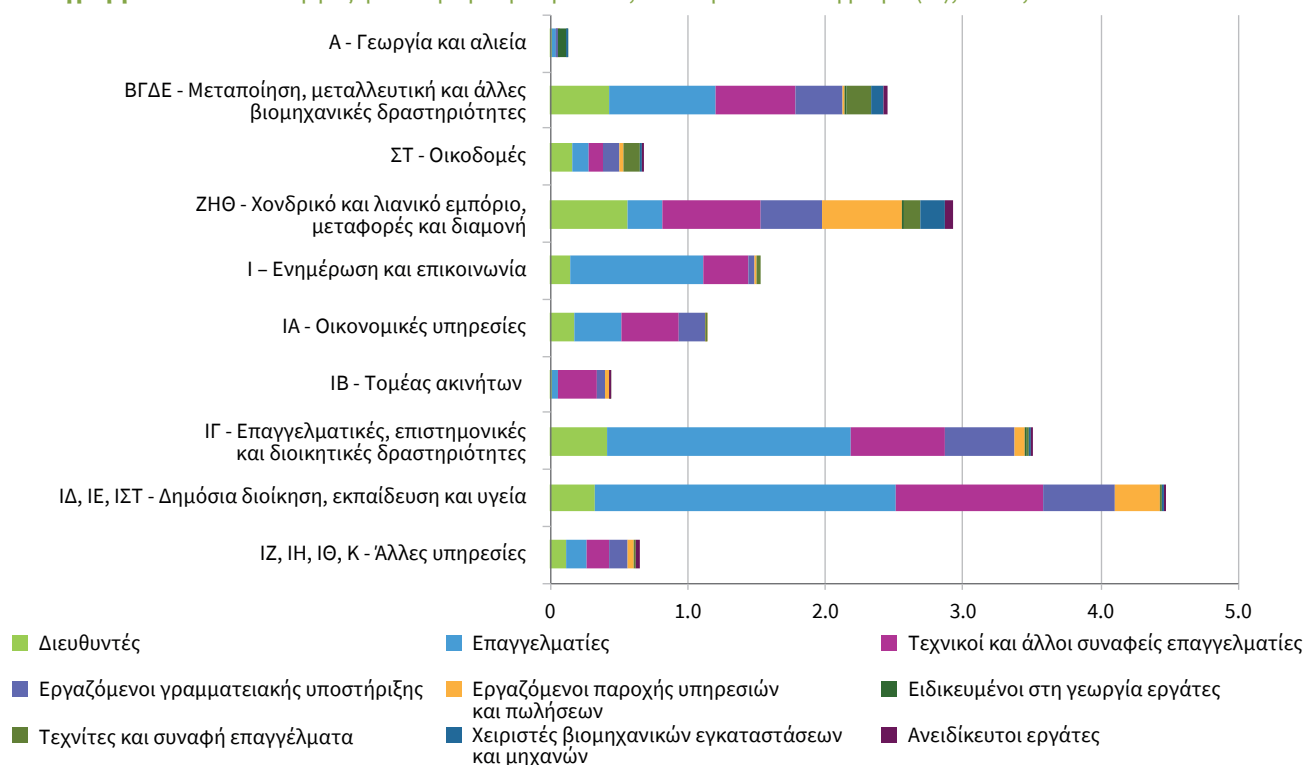
Και πάλι, διαφορετικές μορφές TICTM είναι πιο κοινές σε διαφορετικά επαγγέλματα. Τακτική κατ' οίκον χρήση TICTM αναλαμβάνεται κυρίως από επαγγελματίες (συμπεριλαμβανομένων, για παράδειγμα, των δασκάλων), ενώ η ομάδα με υψηλή κινητικότητα περιλαμβάνει ένα σχετικά μεγάλο ποσοστό τεχνικών, καθώς και εργαζομένων στις υπηρεσίες, τις πωλήσεις και τις βιοτεχνίες. Υπάλληλοι με περιστασιακή χρήση TICTM περιλαμβάνουν ένα μεγαλύτερο ποσοστό εργαζομένων γραμματειακής υποστήριξης σε σχέση με τις άλλες δύο ρυθμίσεις.

Η ομάδα αυτοαπασχολούμενων με χρήση TICTM περιλαμβάνει ένα μεγαλύτερο ποσοστό διευθυντών.

Υπάρχουν ορισμένες διαφορές μεταξύ τομέων όσον αφορά την επαγγελματική κατανομή της χρήσης TICTM (Διάγραμμα 4).¹ Στον τομέα των οικονομικών υπηρεσιών, οι τεχνικοί και επαγγελματίες συναφών κλάδων είναι η μεγαλύτερη επαγγελματική ομάδα που εργάζεται στη βάση της χρήσης TICTM. Ο τομέας που περιλαμβάνει το χονδρικό και λιανικό εμπόριο, τις μεταφορές και τη διαμονή ποικίλλει, με εργαζομένους που χρησιμοποιούν TICTM συμπεριλαμβανομένων διευθυντών, τεχνικών και επαγγελματιών συναφών κλάδων, καθώς και εργαζομένων παροχής υπηρεσιών και πωλήσεων.

Σε άλλες τρεις τομεακές ομάδες, οι επαγγελματίες είναι η μεγαλύτερη επαγγελματική κατηγορία που χρησιμοποιεί TICTM: ενημέρωση και επικοινωνία, επαγγελματικές, επιστημονικές, και διοικητικές δραστηριότητες, δημόσια διοίκηση, εκπαίδευση και υγεία. Ορισμένοι από τους ανωτέρω τομείς περιλαμβάνουν παραδοσιακής κινητικότητας επαγγέλματα, όπως ανθρώπους των πωλήσεων, που πρόσφατα έχουν υιοθετήσει τη χρήση των ΤΠΕ.

Διάγραμμα 4: Ποσοστά εργαζομένων με ρύθμιση TICTM, ανά τομέα και επάγγελμα (%), ΕΕ-28, 2015



Σημείωση: ΕΕ-28=100%

Πηγή: ΕΕΣΕ 2015

1. Στην εν λόγω περίπτωση, οι 21 κλάδοι της 2ης Αναθεώρησης της Ευρωπαϊκής Ταξινόμησης Οικονομικών Δραστηριοτήτων (NACE) έχουν συμπυκνωθεί σε 10 (βλ. Eurofound, 2017a). Η χρήση της ταξινόμησης των 21 κλάδων ήταν αδύνατη λόγω του πολύ μικρού αριθμού περιπτώσεων ανά επάγγελμα.

Η χρήση TICTM σε δεύτερη απασχόληση

Μερικοί εργαζόμενοι αναλαμβάνουν δεύτερη εργασία για να ενισχύσουν το εισόδημά τους. Το ποσοστό των εργαζομένων που αναφέρουν ότι έχουν δεύτερη απασχόληση είναι υψηλότερο μεταξύ των εργαζομένων με ρύθμιση TICTM παρά σε άλλους εργαζομένους (έπειτα από έλεγχο ανά τομέα δραστηριότητας). Μάλιστα, λαμβάνοντας υπόψη μόνο τους εργαζομένους με χρήση TICTM, οι τακτικοί κατ' οίκον εργαζόμενοι με χρήση TICTM είναι η ομάδα με το μεγαλύτερο ποσοστό εργαζομένων με δεύτερη απασχόληση. Για παράδειγμα, το 14% της εν λόγω ομάδας στον τομέα «άλλες υπηρεσίες» διαθέτουν δεύτερη απασχόληση (εν συγκρίσει με το 7% των υπαλλήλων που πάντοτε εργάζονται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη), εκ των οποίων οι μισοί απασχολούνται σε παραπάνω από μία εργασίες σε σταθερή βάση. Είναι εύλογο ότι η κατ' οίκον χρήση TICTM διευκολύνει τα άτομα να διαθέτουν και δεύτερη απασχόληση, όπως και η μεγαλύτερη ευελιξία όσον αφορά τον χρόνο και τον τόπο εργασίας.

Η χρήση TICTM μεταξύ των αυτοαπασχολούμενων

Περίπου το 20% των αυτοαπασχολούμενων εργαζομένων στην ΕΕ χρησιμοποιούν ρύθμιση TICTM. Σχεδόν το ήμισυ αυτών είναι υψηλής κινητικότητας, συγκριτικά με 27% των υπαλλήλων. Ως εκ τούτου, οι αυτοαπασχολούμενοι τείνουν να χρησιμοποιούν πιο εντατικές μορφές TICTM απ' ό,τι οι υπάλληλοι. Η σύνθεση των αυτοαπασχολούμενων με χρήση TICTM εργαζομένων προσομοιάζει με αυτή των αυτοαπασχολούμενων γενικά στην Ευρώπη ως προς το ότι η πλειονότητα εργάζεται για λογαριασμό της ή είναι διευθυντές. Η αναλογία των ελευθέρων επαγγελματιών ή εκείνων που εργάζονται ως συνεταίροι σε επιχείρηση ή επαγγελματική δραστηριότητα αντιπροσωπεύει λιγότερο από το 1/5 του συνολικού αριθμού.

Τα δεδομένα υποδηλώνουν ότι το επίπεδο εξάρτησης (δηλαδή το ποσοστό εργασίας για έναν μοναδικό πελάτη) στην ομάδα αυτοαπασχολούμενων με χρήση TICTM είναι ελαφρώς υψηλότερο για εκείνους που κάνουν χρήση της εν λόγω ρύθμισης πιο συχνά. Ωστόσο, η σύγκριση μεταξύ των αυτοαπασχολούμενων με χρήση TICTM εργαζομένων και άλλων γενικά αυτοαπασχολούμενων δείχνει έναν ελαφρώς υψηλότερο βαθμό εξάρτησης στην τελευταία ομάδα. Ως εκ τούτου, αν και έχουν εντοπιστεί διαφοροποιήσεις στις κατηγορίες που προβαίνουν σε χρήση TICTM, δεν υπάρχουν στοιχεία ότι οι αυτοαπασχολούμενοι με χρήση TICTM εργαζόμενοι είναι πιο εξαρτημένοι από έναν μοναδικό πελάτη απ' ό,τι οι υπόλοιποι αυτοαπασχολούμενοι.

Ένα μεγαλύτερο ποσοστό αυτοαπασχολούμενων με χρήση TICTM εργαζομένων αναφέρει ότι δεν έχει τη δυνατότητα να προσλάβει υπαλλήλους και ότι δεν έχει

υπαλλήλους να εργάζονται γι' αυτούς σε σύγκριση με εκείνους με σταθερό τόπο εργασίας. Ως εκ τούτου, είναι λιγότερο συχνό για έναν αυτοαπασχολούμενο με χρήση TICTM να είναι εργοδότης απ' ό,τι ένας αυτοαπασχολούμενος που έχει σταθερό τόπο εργασίας.

Κοινωνικοδημογραφικά χαρακτηριστικά

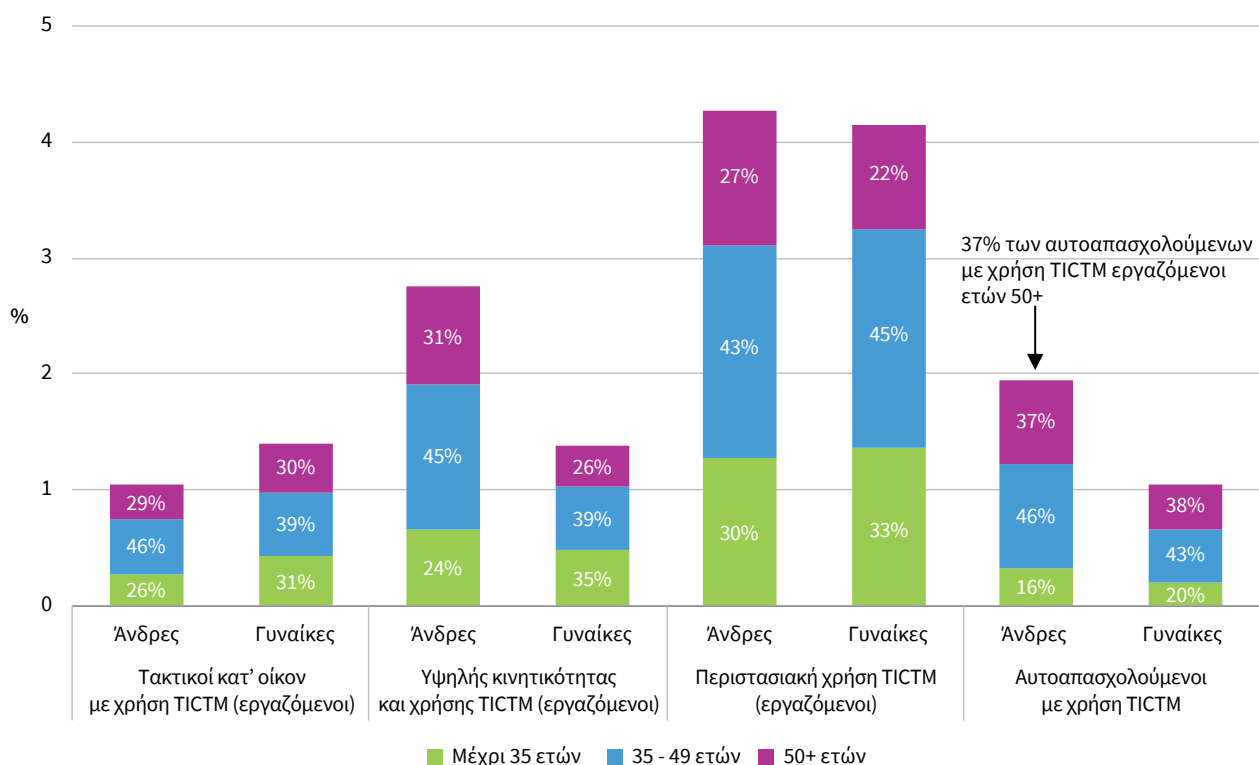
Τα ευρήματα της Ευρωπαϊκής Έρευνας για τις Συνθήκες Εργασίας (ΕΣΕΕ) δείχνουν ότι μεγαλύτερο ποσοστό απασχόλησης με ρυθμίσεις TICTM έχουν οι άνδρες (54%) συγκριτικά με τις γυναίκες (46%) (Eurofound and ILO, 2017). Στους κόλπους των διαφορετικών μορφών TICTM, οι άνδρες φτάνουν σε υψηλότερα ποσοστά εργαζομένων υψηλής κινητικότητας με χρήση TICTM και αυτοαπασχολούμενων με χρήση TICTM εργαζομένων, ενώ περισσότερες γυναίκες από άνδρες είναι στην ομάδα των τακτικών κατ' οίκον εργαζομένων.

Η περιστασιακή χρήση TICTM είναι κοινή σε αμφότερα τα φύλα. Η ανωτέρω κατανομή μεταξύ των φύλων ίσως σχετίζεται με τους παραδοσιακούς ρόλους τους. Αν και περισσότερες γυναίκες εργάζονται, εξακολουθούν γενικά να συνεισφέρουν περισσότερο στις οικογενειακές εργασίες από τους άνδρες συντρόφους τους, οπότε περισσότερες γυναίκες κάνουν χρήση της τακτικής κατ' οίκον TICTM εργασίας προκειμένου να συνδυάσουν τις εργασιακές και τις οικιακές απαιτήσεις (Eurofound and ILO, 2017).

Οι Ευρωπαϊκές Έρευνες για τις Συνθήκες Εργασίας (ΕΕΣΕ) ενισχύουν τα εν λόγω συμπεράσματα επισημαίνοντας ότι μεγαλύτερο ποσοστό εργαζομένων με χρήση TICTM ρυθμίσεων έχει ευθύνες φροντίδας συγκριτικά με το υπόλοιπο εργατικό δυναμικό. Είθισται επίσης για τους εν λόγω εργαζομένους να είναι το κύριο οικονομικό στήριγμα του νοικοκυριού, υπονοώντας ότι τέτοιοι εργαζόμενοι δίνουν μεγαλύτερη αξία στην εργασία και έτσι έχουν ισχυρότερο κίνητρο να εργαστούν όταν είναι μακριά από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη.

Σχετικά με την ηλικία, το Διάγραμμα 5 απεικονίζει ότι η ομάδα περιστασιακής χρήσης TICTM έχει σχετικά υψηλό ποσοστό νέων εργαζομένων, ενώ οι ομάδες τακτικών κατ' οίκον, υψηλής κινητικότητας και αυτοαπασχολούμενων περιλαμβάνουν σχετικά υψηλά ποσοστά ανδρών ηλικίας 35-49. Εργαζόμενοι της ομάδας των αυτοαπασχολούμενων τείνουν να είναι μεγαλύτεροι (ανεξαρτήτως φύλου) σε σχέση με αυτούς της εξαρτημένης εργασίας. Οι διαφορές μεταξύ γενεών σε σχέση με τις δεξιότητες ΤΠΕ και τις μορφές εργασίας φαίνεται ότι ευνοούν περισσότερο την υιοθέτηση της χρήσης TICTM από τους νέους και τους εργαζομένους σε παραγωγική ηλικία. Ωστόσο, ενώ η χρήση της TICTM θα μπορούσε αυξανόμενα να αξιοποιηθεί για την επέκταση της εργασιακής ζωής, προσφέροντας άνετη ρύθμιση εργασίας σε μεγαλύτερους ηλικιακά εργαζομένους, η εν λόγω κατανομή ίσως αλλάξει στο μέλλον.

Διάγραμμα 5: Ποσοστά εργαζομένων, ανά μορφή TICTM, φύλο και ηλικία, ΕΕ-28, 2015



Σημείωση: Ποσοστό εργαζομένων ανά μορφή TICTM, φύλο και ηλικία (ΕΕ-28=100%) και ποσοστά εντός κάθε ομάδας φύλου και μορφής TICTM (για παράδειγμα, αυτοαπασχολούμενοι άνδρες με μορφή TICTM=100%)

Πηγή: ΕΕΣΕ 2015

ΣΥΝΟΠΤΙΚΑ:

Κλίμακα και έκταση της χρήσης TICTM στην Ευρώπη

- Περίπου το 1/5 του εργατικού δυναμικού της ΕΕ έχει ρύθμιση TICTM. Τα κράτη μέλη αναφέρουν αυξητική τάση στην εξ αποστάσεως εργασία, μακριά από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη.
- Υφίστανται σημαντικές διαφορές διάδοσης στις χώρες, με μια γενική διάκριση βορρά-νότου και ανατολής-δύσης. Η ποικιλία αποδίδεται σε έναν συνδυασμό παραγόντων, συμπεριλαμβανομένων του σταδίου της τεχνολογικής προόδου και των υποδομών κάθε χώρας, την οικονομική κατάσταση και την κατάσταση της αγοράς εργασίας, τη διοικητική κουλτούρα και το κανονιστικό πλαίσιο.
- Ενώ η χρήση TICTM είναι κυρίαρχη στους περισσότερους τομείς, είναι πιο διαδεδομένη στην ενημέρωση και επικοινωνία, στις οικονομικές υπηρεσίες, στις επαγγελματικές και επιστημονικές δραστηριότητες και στη δημόσια διοίκηση.
- Η χρήση της TICTM εíθισται μεταξύ επαγγελματιών και ανδρών εργαζομένων μέχρι 49 ετών.
- Περίπου το ήμισυ των εργαζομένων με την εν λόγω ρύθμιση προβαίνουν σε χρήση της σε περιστασιακή βάση. Το ανωτέρω, σε συνδυασμό με το εύρημα ότι περισσότεροι εργαζόμενοι με χρήση TICTM έχουν υποχρεώσεις φροντίδας σε σχέση με το υπόλοιπο εργατικό δυναμικό, υποδηλώνει ότι η απαίτηση για ευελιξία συνιστά έναν από τους παράγοντες που προωθούν την εν λόγω ρύθμιση εργασίας.
- Αυτοαπασχολούμενοι εργαζόμενοι τείνουν να χρησιμοποιούν TICTM πιο εντατικά.

3

**Οργάνωση
της εργασίας,
χρόνος εργασίας
και ισορροπία
μεταξύ
επαγγελματικής
και ιδιωτικής ζωής**

Η τηλεργασία και εξ αποστάσεως εργασία υποστηριζόμενη από ΤΠΕ έχει πλεονεκτήματα και για τους εργοδότες και τους εργαζομένους. Επιτρέπει ο χρόνος και ο τόπος εργασίας να προσαρμόζονται εξίσου στις ανάγκες του εργοδότη και του εργαζομένου, βελτιώνοντας την παραγωγικότητα και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Ωστόσο, ορισμένα δυνητικά μειονεκτήματα, όπως η συνεχής διαθεσιμότητα και οι πολλές ώρες εργασίας, μπορούν να θολώσουν τα όρια μεταξύ ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής. Επιπλέον, το εάν η εργασία εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη λειτουργεί ως υποκατάστατο ή συμπλήρωμα της κατ'οίκον εργασίας επηρεάζει το αν οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι η χρήση ΤICTM βελτιώνει ή περιορίζει την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής.

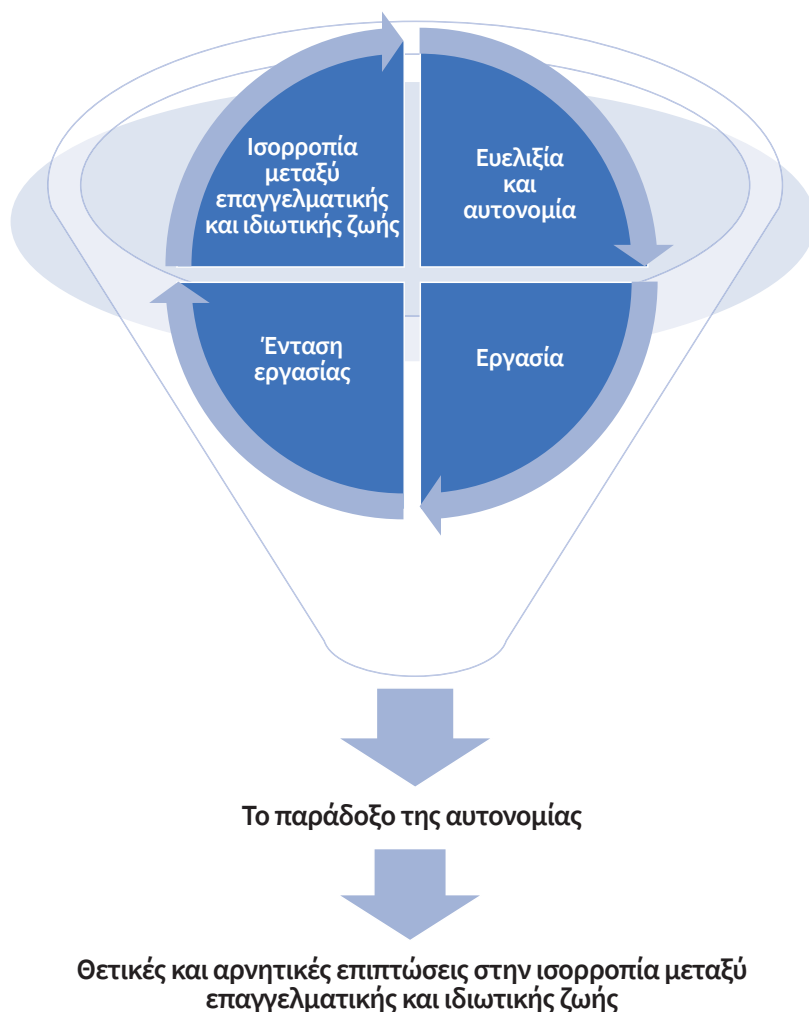
Η έως τώρα έρευνα σχετικά με τον αντίκτυπο της χρήσης ΤICTM είναι ασαφής και ορισμένες φορές αντιφατική (Eurofound and ILO, 2017). Η ανάλυση στο παρόν κεφάλαιο στοχεύει στην παροχή μιας πιο συνολικής αξιολόγησης των επιπτώσεων της εν λόγω ρύθμισης εργασίας σχετικά με τους όρους εργασίας και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής.

Δεδομένου ότι πολλοί παράγοντες δύνανται να επηρεάζουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, η παρούσα ανάλυση εστιάζει σε μερικούς από εκείνους που προβλήθηκαν σε προηγούμενη έρευνα των Eurofound and ILO (2017), για τους οποίους οι Ευρωπαϊκές Έρευνες για τις Συνθήκες Εργασίας (ΕΕΣΕ) παρέχουν συγκεκριμένα δεδομένα. Αυτές περιλαμβάνουν:

- ευελιξία και αυτονομία
- ωράρια και ποιότητα χρόνου εργασίας
- ένταση και φόρτο εργασίας
- τα όρια μεταξύ εργασίας και σπιτιού.

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι η χρήση ΤICTM αναλαμβάνεται κυρίως από εργαζομένους που εργάζονται ευέλικτα μέσω ΤΠΕ, η πλειονότητα των οποίων είναι επαγγελματίες και τεχνικοί. Ως εκ τούτου, αν και άλλα επαγγέλματα επιτρέπουν γι' αυτή τη μορφή εργασίας ρυθμίσεις (για παράδειγμα, πωλητές και υπάλληλοι γραφείου), τα εξαγόμενα συμπεράσματα κυρίως αφορούν στους εργαζομένους υψηλών προσόντων. Ωστόσο, η πολυμεταβλητή στατιστική ανάλυση επιβεβαιώνει ότι η χρήση ΤICTM διαδραματίζει έναν ρόλο διαμόρφωσης των οργανωτικών πτυχών της εργασίας ανεξαρτήτως της ειδικότερης υπό εξέταση εργασίας ή απασχόλησης.

Διάγραμμα 6: Παράγοντες που επηρεάζουν τον αντίκτυπο της χρήσης ΤICTM στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής



Πηγή: Συλλογή στοιχείων από συγγραφείς

Επιπτώσεις των ΤΠΕ

Ευελιξία χρόνου εργασίας

Μια έννοια άρρηκτα συνδεδεμένη με την ψηφιοποίηση του τόπου εργασίας και ειδικά με τη χρήση των ΤΠΕ είναι αυτή της ευελιξίας. Οι ΤΠΕ έχουν διευκολύνει νέους τρόπους οργάνωσης της εργασίας παρέχοντας στους εργαζομένους περισσότερη ευελιξία όσον αφορά στον χρόνο και τον τόπο παροχής της εργασίας. Οι εν λόγω μορφές οργάνωσης της εργασίας στηρίζονται λιγότερο στους κανονικούς ρυθμούς και αντ' αυτών καταμερίζουν τα καθήκοντα πιο ευέλικτα. Η εν λόγω μεταστροφή συνοδεύεται από μια πιο γενική τάση εργασίας που έχει βάση το έργο και είναι κατακερματισμένη (Eurofound, 2015a), αμειβόμενη ανάλογα με τη ζήτηση και την επίδοση. Οι εν λόγω μορφές εργασίας δεν συνδέονται απαραίτητα με τις τακτικές ώρες εργασίας, αλλά απαιτείται από τους εργαζομένους να είναι σε ετοιμότητα, να τηρούν προθεσμίες ή να επιτυγχάνουν στόχους που τίθενται από τους εργοδότες ή τους πελάτες (Eurofound, 2019a).

Η ευελιξία του χρόνου εργασίας ίσως είναι απαίτηση ορισμένη από τον εργοδότη, οπότε σε αυτή την περίπτωση είναι ακούσια για τον εργαζόμενο, ή προκαλείται από τον εργαζόμενο, οπότε είναι εκούσια. Φιλικές προς τον εργοδότη μορφές ευέλικτου χρόνου εργασίας είναι εκείνες που επιτρέπουν στις εταιρείες να «ευθυγραμμίσουν το ανθρώπινο κεφάλαιο με τις διαχρονικές ανάγκες που απορρέουν από την επιχειρηματική δραστηριότητα» (Eurofound, 2013: 17).

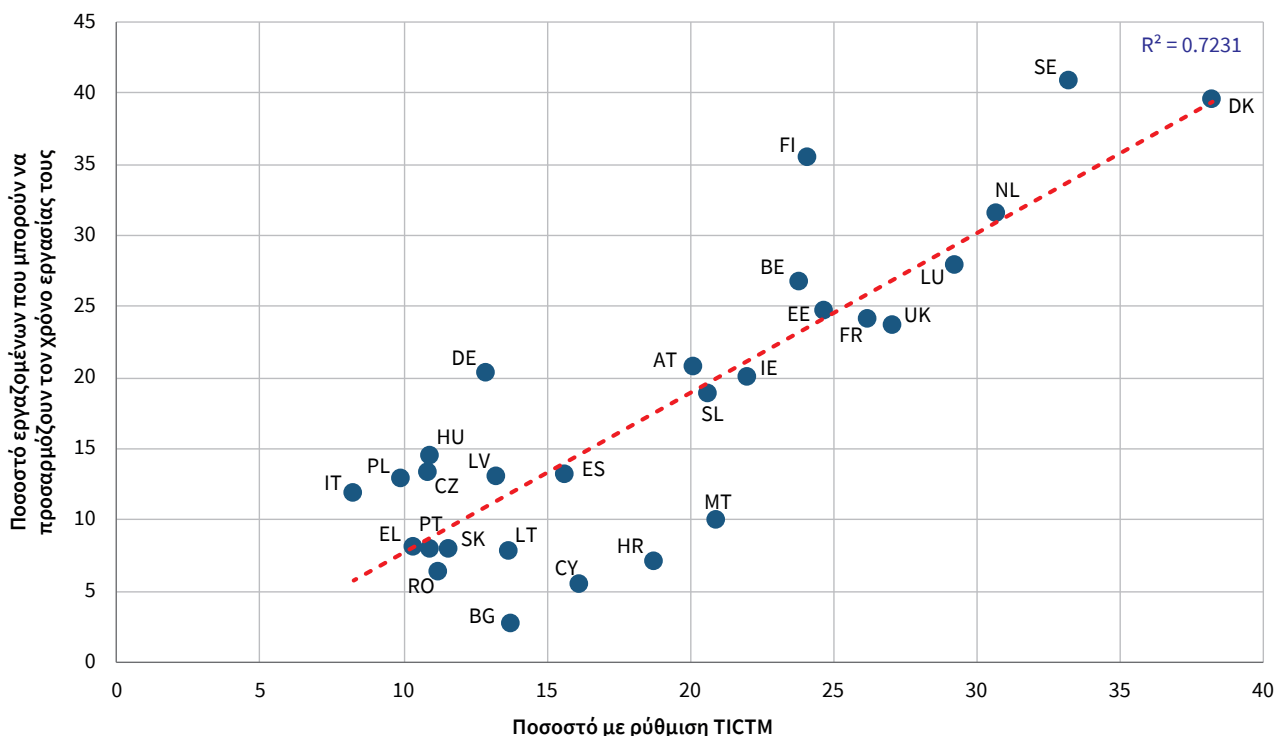
Φιλικές προς τους υπαλλήλους μορφές είναι εκείνες που «παρέχουν στους εργαζομένους την ελευθερία να προσαρμόσουν τον χρόνο εργασίας και το πρόγραμμα τους βάσει των προσωπικών και οικογενειακών τους αναγκών» (Eurofound, 2013: 17).

Ένα σημαντικό υψηλότερο ποσοστό εργαζομένων με χρήση TICTM εργάζεται ευέλικτα σε σύγκριση με εργαζομένους που απασχολούνται αποκλειστικά στις εγκαταστάσεις του εργοδότη (Eurofound and ILO, 2017). Σε επίπεδο χωρών, τα στοιχεία δείχνουν μια ισχυρή θετική συσχέτιση μεταξύ της χρήσης TICTM και ευέλικτων μορφών οργάνωσης του χρόνου εργασίας (Διάγραμμα 7). Τόσο ο ευέλικτος χρόνος εργασίας όσο και η χρήση TICTM είναι πιο διαδεδομένα στο Βέλγιο, τη Δανία, την Εσθονία, τη Φινλανδία, τη Γαλλία, το Λουξεμβούργο, την Ολλανδία, τη Σουηδία και το Ηνωμένο Βασίλειο.

Αυτονομία εργαζομένου

Η αυτονομία στην εργασία αναφέρεται στη δυνατότητα του εργαζομένου να καθορίζει πτυχές της εργασίας του (όπως τη σειρά των καθηκόντων, την επίσπευση της εργασίας και εργασιακές μεθόδους), να έχει λόγο στην επιλογή των συναδέλφων και να κάνει διάλειμμα όταν το επιθυμεί. Σε γενικές γραμμές, υπάλληλοι που εργάζονται εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη έχουν μεγαλύτερη ελευθερία στην οργάνωση της εργασίας τους, καθώς είναι λιγότερο υποκείμενοι στους άμεσους μηχανισμούς ελέγχου που συνήθως συνοδεύονται από τη φυσική παρουσία σε συγκεκριμένο τόπο εργασίας.

Διάγραμμα 7: Συσχέτιση μεταξύ ευέλικτου χρόνου εργασίας και της χρήσης TICTM, κράτη μέλη, 2015



Πηγή: ΕΕΣΕ 2015

Εργαζόμενοι με ρύθμιση TICTM είθισται να αναφέρουν υψηλά επίπεδα αυτονομίας σε σχέση με άλλους εργαζομένους. Εργαζόμενοι δήλωσαν, στο πλαίσιο μελετών περίπτωσης, ότι οι εργασιακές τους ρυθμίσεις τους έχουν επιτρέψει να λάβουν ορισμένες αποφάσεις σχετικά με το πρόγραμμα και τον ρυθμό εργασίας τους και να έχουν περιορισμένο διοικητικό έλεγχο.

Ο βαθμός της εν λόγω αυτονομίας συχνά εξαρτάται από την άτυπη συμφωνία μεταξύ του εργαζόμενου και του προϊσταμένου του, που διαμορφώνεται από τη διοικητική στάση απέναντι στην εξ αποστάσεως εργασία. Μια έρευνα σχετικά με την τηλεργασία από την Ojala et al. (2014) έδειξε ότι οι αυτόνομες και «συναρπαστικές» εργασίες είναι οι πιο ισχυροί προφήτες της τηλεργασίας και άτυπης υπερωρίας κατ' οίκον, που δείχνει ότι οι εργαζόμενοι με τηλεργασία γενικά έχουν τη διακριτική ευχέρεια να καθορίζουν το πρόγραμμα και τον ρυθμό εργασίας τους.

Η ανάλυση των δεδομένων των ΕΕΣΕ δείχνει υψηλότερο ποσοστό αυτονομίας μεταξύ των εργαζομένων με ρύθμιση TICTM σε σχέση με εκείνους που πάντα εργάζονται από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη. Αυτό οφείλεται σε έναν βαθμό στο γεγονός ότι η χρήση TICTM είναι πιο κοινή στους white-collar εργαζομένους που είναι ψηλά

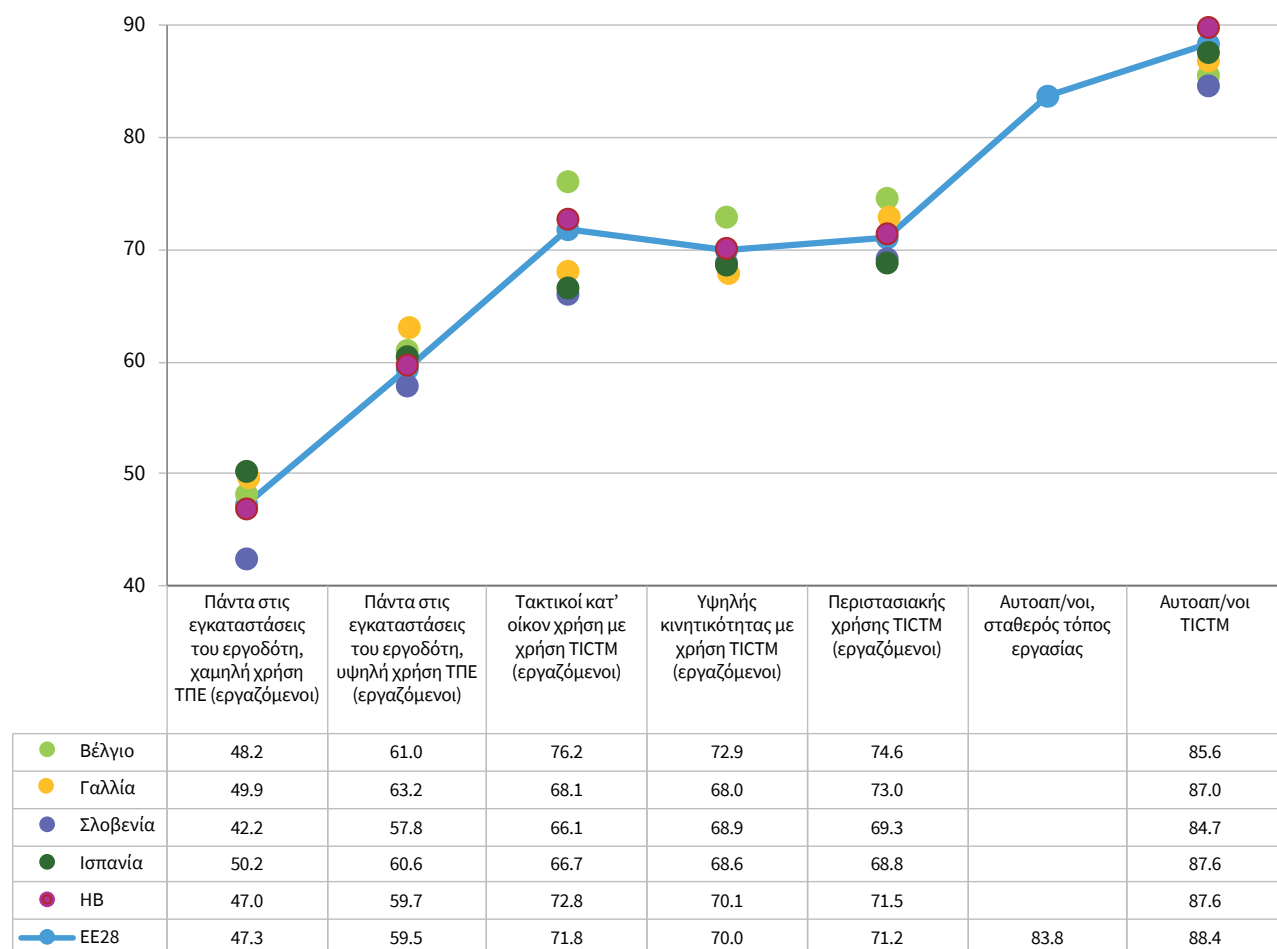
στην επαγγελματική ιεραρχία, οι οποίοι γενικά απολαμβάνουν μεγαλύτερη διακριτικότητα στην εργασία από τους εργαζομένους που βρίσκονται χαμηλά στην ιεραρχία.

Συγκρίνοντας τις κατηγορίες χρήσης TICTM, υφίστανται ελάχιστες διαφορές στα επίπεδα αυτονομίας μεταξύ των πέντε κρατών μελών που επιλέχθηκαν για συγκεκριμένη ανάλυση. Η εξαίρεση είναι η τακτική κατ' οίκον χρήσης TICTM, μια κατηγορία που οι εργαζόμενοι του Βελγίου κατατάσσονται υψηλότερα από το μέσο όρο (Διάγραμμα 8). Μια εξήγηση γι' αυτό θα μπορούσε να είναι ότι το κανονιστικό πλαίσιο της χώρας διέπει τους όρους της τακτικής κατ' οίκον εργασίας. Στις περισσότερες κατηγορίες χρήσης TICTM, οι εργαζόμενοι της Σλοβενίας είναι κάτω από τον μέσο όρο της ΕΕ και έχουν τη χαμηλότερη αυτονομία μεταξύ των πέντε κρατών μελών.

Επιτήρηση

Ενώ η χρήση TICTM μπορεί να αυξήσει την αυτονομία, η χρήση των ψηφιακών τεχνολογιών έχει επίσης αυξήσει τη δυνατότητα να ελέγχονται και να παρακολουθούνται οι εξ αποστάσεως εργαζόμενοι. Περιορισμένη πληροφορία είναι διαθέσιμη από τα μέσα του 2019 σχετικά με την έκταση που οι εταιρείες χρησιμοποιούν ΤΠΕ για την επιτήρηση των εργαζομένων.

Διάγραμμα 8: Δείκτης αυτονομίας, ανά εργασιακή ρύθμιση, ΕΕ-28 και πέντε κράτη μέλη, 2015



Σημείωση: Μέσος όρος 0-100. Υψηλότερος-χαμηλότερος συνολικός μέσος όρος χώρας: 73 (Φινλανδία)-51 (Βουλγαρία). Κλίμακα=23. Αποτελέσματα αυτοαπασχολούμενων με σταθερό τόπο εργασίας δεν απεικονίζονται για τις μεμονωμένες χώρες λόγω του ανεπαρκούς αριθμού περιπτώσεων, ώστε να εξαχθούν αξιόπιστα συμπεράσματα.

Πηγή: ΕΕΣΕ 2015

Ανεπίσημα στοιχεία δείχνουν ότι υπάρχουν δύο διαδεδομένες πρακτικές:

- σεβασμός των εργοδοτών για την ιδιωτικότητα του προσωπικού παρά τις δυνατότητες που προσφέρει η τεχνολογία
- διεξαγωγή άκαμπτης επιτήρησης μέσω εντακτικής χρήσης της τεχνολογίας.

Η παρουσία επιτήρησης επηρεάζει τον βαθμό της αυτονομίας των εργαζομένων και ενισχύει το παράδοξο της αυτονομίας – το γεγονός ότι η αυτονομία, ενώ δύναται να καταστήσει την εργασία πιο επωφελή, ταυτόχρονα μπορεί να οδηγήσει τους εργαζομένους σε περισσότερες ώρες εργασίας και σε διάσπαση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, ένα ζήτημα που θα εξετάσουμε παρακάτω στο παρόν κεφάλαιο.

Οφέλη για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής

Το γεγονός ότι η χρήση TICTM διευκολύνει τους εργαζομένους να προσαρμόσουν τον τόπο και τον χρόνο εργασίας στις ατομικές τους ανάγκες προσφέρει πολλές δυνατότητες για τη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Για παράδειγμα, παρέχει στους εργαζομένους μεγαλύτερη ελευθερία να διαχειριστούν καλύτερα τις ευθύνες φροντίδας που έχουν ή να διευθετήσουν προσωπικά ζητήματα που είναι δύσκολο να επιλυθούν λόγω του συγκεκριμένου ωραρίου λειτουργίας (όπως η επίσκεψη σε δημόσια υπηρεσία ή σε ένα ιατρικό ραντεβού) (Walrave and De Bie, 2005 · Fundacion Masfamilia, 2012).

Ορισμένες εθνικές μελέτες αναφέρουν θετικό αντίκτυπο της χρήσης TICTM στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Έρευνα των Lasfargue and Fauconnier (2015) στη Γαλλία, για παράδειγμα, έδειξε ότι για το 95% των ερωτηθέντων η τηλεργασία είχε θετικό αντίκτυπο στην ποιότητα ζωής τους, το 89% ανέφερε ότι η οικογενειακή τους ζωή βελτιώθηκε ποιοτικά και το 88% θεώρησε ότι είχε καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Αυτό εξηγείται από την άποψη ότι υπάρχει περισσότερος χρόνος να διατεθεί με την οικογένεια (79%), σε προσωπικές δραστηριότητες (66%) και σε δραστηριότητες στην τοπική κοινότητα (47%).

Η ΕΕΣΕ συμπεριλαμβάνει ορισμένες ερωτήσεις στο θέμα της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Οι συμμετέχοντες, για παράδειγμα, ερωτώνται σχετικά με την προσαρμογή των ωρών εργασίας και των οικογενειακών υποχρεώσεων, για το αν η εργασία επεμβαίνει στην ιδιωτική τους ζωή και για το κατά πόσο εργάζονται στον ελεύθερο χρόνο τους για να αντεπεξέλθουν στις απαιτήσεις της εργασίας.

Από την εξέταση των στοιχείων μεταξύ κρατών προκύπτει ότι οι εργαζόμενοι της κατηγορίας των τακτικών κατ' οίκον χρήσης TICTM αναφέρουν μια ελαφρώς καλύτερη προσαρμογή μεταξύ του χρόνου εργασίας και των οικογενειακών ή κοινωνικών υποχρεώσεων από τους εργαζομένους που πάντα εργάζονται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη. Η πολυμεταβλητή ανάλυση επιβεβαιώνει το ανωτέρω εύρημα. Αντίθετα, τα αποτελέσματα για την ομάδα υψηλής κινητικότητας είναι λιγότερο θετικά σε όλους τους δείκτες της έρευνας που αξιολογούν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, συμπεριλαμβανομένης της προσαρμογής μεταξύ του ωραρίου εργασίας τους και των οικογενειακών ή κοινωνικών υποχρεώσεων. Τα αποτελέσματα στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής από τις εργασιακές ρυθμίσεις είναι παρόμοια για άνδρες και γυναίκες. Εργαζόμενοι υψηλής κινητικότητας και περιστασιακής χρήσης TICTM αποτελούν εξαίρεση. Σε αυτές τις δύο ομάδες οι γυναίκες είναι λίγο πιο πιθανό να αναφέρουν ότι το ωράριο εργασίας τους προσαρμόζεται καλά ή πολύ καλά στην ιδιωτική τους ζωή.

Μελέτες περίπτωσης που διεξήχθησαν για την εν λόγω έρευνα υποδηλώνουν ότι υπάρχουν συγκεκριμένα καλές ευκαιρίες για βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους εργαζομένους με οικογενειακές υποχρεώσεις που περιστασιακά προβαίνουν σε χρήση της TICTM. Οι περισσότεροι από τους εργαζομένους με περιστασιακή χρήση TICTM που έδωσαν συνέντευξη δεν ανέφεραν συγκρούσεις μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Τυχόν τέτοια σύγκρουση αυξάνεται, ωστόσο, όταν η τακτική κατ' οίκον χρήση TICTM είναι πιο συχνή. Αξίζει επίσης να τονιστεί και η δυνατότητα που προσφέρει η χρήση TICTM για εξοικονόμηση χρόνου όσον αφορά τη μετάβαση στην εργασία. Η εγγενής ευελιξία της χρήσης TICTM επιτρέπει στους εργαζομένους να αποφεύγουν τη μετάβαση σε έναν συγκεκριμένο τόπο εργασίας, αν το αντικείμενό της δεν είναι συνδεδεμένο με την τοποθεσία ή να ρυθμίζουν τη μετάβαση σε κατάλληλο χρόνο (εκτός ωρών αιχμής), αν το αντικείμενό της δεν είναι συνδεδεμένο με την ώρα.

Απόσπασμα μελέτης περίπτωσης 3: **Ψηφιακή επιτήρηση στη χρήση της TICTM**

Δεδομένης της αναβάθμισης των ΤΠΕ, ζητήθηκε από το προσωπικό πωλήσεων μιας γερμανικής εταιρείας ΤΠΕ να καταγράψει κάθε βήμα του έργου του μέσω έξυπνου τηλεφώνου (smartphone) ή ψηφιακού φορητού υπολογιστή, ώστε να διευκολύνει τη διοίκηση να παρακολουθεί την απόδοσή του πιο στενά. Το συμβούλιο των εργαζομένων εναντιώθηκε στην καινοτόμα αυτή ιδέα, με αποτέλεσμα η εταιρεία να συμφωνήσει στη μη χρήση των δεδομένων παρακολούθησης της ατομικής απόδοσης των εργαζομένων.

Το προσωπικό πωλήσεων στον ισπανικό κλάδο χονδρικού εμπορίου και διαμονής, που παραδοσιακά διαθέτει εργατικό δυναμικό υψηλής κινητικότητας, χρησιμοποιούν συσκευές χειρός από τη δεκαετία του 1990. Πιο πρόσφατα, νέα χαρακτηριστικά, όπως ο εντοπισμός γεωγραφικής θέσης, έχουν προστεθεί στις εν λόγω συσκευές. Η καινοτομία επιτρέπει στους εργοδότες να ελέγχουν ότι τα αγαθά παραδίδονται στους πελάτες στους συμφωνημένους χρόνους, παρακολουθώντας αν οι εργαζόμενοι έχουν ακολουθήσει τις προγραμματισμένες καθημερινές τους διαδρομές. Στην παρούσα μελέτη περίπτωσης, ο εκπρόσωπος του συνδικαλιστικού σωματείου συμφώνησε ότι το εν λόγω χαρακτηριστικό βελτίωνε την απόδοση, αλλά σημείωσε ότι επίσης ενίσχυε τον εταιρικό έλεγχο.

Απόσπασμα μελέτης περίπτωσης 4: **Η βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής από την ευέλικτη χρήση TICTM**

Δύο μέλη του προσωπικού του εσθονικού υποκαταστήματος μιας διεθνούς επιχείρησης εκμίσθωσης εργοστασιακών εγκαταστάσεων τόνισαν ότι η χρήση TICTM είναι αρωγός στην επίτευξη καλύτερης ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, διευκολύνοντάς τους να ρυθμίζουν τις υποχρεώσεις φροντίδας και τις ανάγκες υγείας. Αμφότεροι επίσης χρησιμοποιούν την ευελιξία του χρόνου εργασίας προκειμένου να καταστήσουν την καθημερινή μετάβαση στην εργασία ευκολότερη και να συνδυάσουν καλύτερα την εργασία με την προσωπική τους ζωή. Ο ένας, για παράδειγμα, φροντίζει να αποχωρεί από το γραφείο νωρίς, για να αποφεύγει προβλήματα κυκλοφοριακής συμφόρησης, και συνεχίζει να εργάζεται αργότερα κατ' οίκον. Ένα παράδειγμα που αναφέρθηκε σχετικά με το πώς η εν λόγω ευελιξία μπορεί να λειτουργήσει ήταν η δυνατότητα να πάει το αυτοκίνητο για επισκευή το απόγευμα, να εργαστεί για λίγες ώρες, να συμμετάσχει σε αθλητικό όμιλο και να εργαστεί λίγο ακόμα αργότερα. Με αυτό τον τρόπο, προσωπικές δραστηριότητες που έχουν αναληφθεί κατά τη διάρκεια της ημέρας αντισταθμίζονται με πρόσθετη εργασία το απόγευμα.

Μία μελέτη περίπτωσης από τον ισπανικό τραπεζικό τομέα εστίασε επίσης στον θετικό αντίκτυπο της χρήσης TICTM στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Όταν οι υπάλληλοι εργάζονται εξ αποστάσεως, είθισται να εργάζονται το απόγευμα και, σε μικρότερο βαθμό, το βράδυ, αντί του βασικού ωραρίου, ειδικά όταν αντιμετωπίζουν οικογενειακές ανάγκες. Η χρήση των TICTM ρυθμίσεων προσφέρει στους υπαλλήλους μεγαλύτερη αυτονομία να οργανώσουν το πρόγραμμά τους, σύμφωνα με τις ανάγκες τους, όταν εργάζονται εκτός των εγκαταστάσεων της τράπεζας. Για να εξασφαλιστεί αυτό, η εταιρική πολιτική στοχεύει στην αποτροπή των διευθυντών από το να ενεργούν με τρόπους που υπονομεύουν την αυτονομία των υπαλλήλων – για παράδειγμα, υποδεικνύοντας πότε οι υπάλληλοι πρέπει να είναι διαθέσιμοι ή οργανώνοντας περιττές συναντήσεις.

Μειονεκτήματα για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής

Παρά τη γενικά θετική αξιολόγηση της σχέσης μεταξύ της χρήσης TICTM και της ισορροπίας επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής που σκιαγραφήθηκε ανωτέρω, η εν λόγω εργασιακή ρύθμιση δύναται να έχει επίσης μεγαλύτερο αρνητικό αντίκτυπο. Επιβλαβείς συνέπειες βασικά εδράζονται σε ορισμένους από τους εργασιακούς όρους της χρήσης TICTM και στη συχνότητα με την οποία οι εργαζόμενοι απασχολούνται σε αυτή τη βάση. Σε γενικές γραμμές, αυτοί που προβαίνουν πιο συχνά στη χρήση της TICTM (κυρίως οι εργαζόμενοι υψηλής κινητικότητας) βιώνουν περισσότερο αρνητικές επιπτώσεις στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Για παράδειγμα, χάνουν ή παραμελούν οικογενειακές δραστηριότητες επειδή η εργασία παρεμβαίνει στην προσωπική τους ζωή. Αυτή η μορφή επιπτώσεων έχει αναφερθεί στη Φινλανδία, στη Γερμανία, στην Ολλανδία, στη Σουηδία και στο Ηνωμένο Βασίλειο (Eurofound and ILO, 2017). Πλην της Γερμανίας, οι εν λόγω χώρες έχουν σχετικά υψηλούς αριθμούς εργαζομένων με ρυθμίσεις TICTM.

Τα θολά όρια μεταξύ επαγγελματικού και ιδιωτικού χρόνου είναι πρόβλημα ιδιαίτερα για τους εργαζομένους που εργάζονται κατ' οίκον, καθώς δυσκολεύονται να τα εντοπίσουν. Αυτό μπορεί να οξυνθεί, όταν λόγω του φόρτου εργασίας ή του προσωπικού εργασιακού ήθους σχετικά με την προώθηση της καριέρας, η εργασία που πραγματοποιείται κατ' οίκον συμπληρώνει την εργασία που πραγματοποιείται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη αντί να την αντικαθιστά.

Εκτός των παραγόντων που έχουν ήδη αναφερθεί (ευελιξία, αυτονομία και επιτήρηση), ποιες πτυχές οργάνωσης της εργασίας με χρήση TICTM συμβάλλουν στη διάβρωση του ορίου μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής; Για να απαντηθεί αυτό, θα πρέπει να εξεταστούν πιο προσεκτικά η ένταση της εργασίας και η ποιότητα του χρόνου εργασίας.

Ένταση εργασίας

Η βιβλιογραφία σχετικά με τη χρήση ΤΠΕ εντός και εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη δείχνει ότι, ενώ οι ΤΠΕ διευκολύνουν τη μεγαλύτερη αυτονομία, επίσης οδηγούν σε υψηλότερα επίπεδα εντατικής εργασίας (Eurofound, 2019a). Προηγούμενη έρευνα αναγνωρίζει τις ακόλουθες πηγές ως συνεισφέρουσες στην ένταση της εργασίας με χρήση TICTM (Green, 2006· Derks and Bakker, 2010· Kelliher and Anderson, 2010· Grant et al, 2013).

Παρακολούθηση εργασιακής διαδικασίας: Η χρήση της τεχνολογίας για την παρακολούθηση των εργασιακών διαδικασιών –που στοχεύει στην αποφυγή αδρανών περιόδων κατά την παραγωγική διαδικασία– μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένο φόρτο εργασίας και άρα σε πιο εντατική εργασία ή σε περισσότερες ώρες εργασίας.

Μόνιμη συνδεσιμότητα: Αυτό μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι να θεωρούν ότι πρέπει πάντα να είναι διαθέσιμοι για την εργασία τους και να ανταποκρίνονται σε απαιτήσεις της τελευταίας στιγμής, οδηγώντας έτσι σε εντονότερη εργασιακή πίεση.

Διακοπές: Συνεχείς διακοπές, που προκαλούνται από τη μόνιμη συνδεσιμότητα ή ακατάλληλους τόπους εργασίας, σπαταλούν χρόνο και μπορεί να προσθέσουν πίεση σε κάποιον να εργαστεί σκληρότερα ώστε να αναπληρώσει τον χαμένο χρόνο ή τυχόν ανεπάρκεια.

«Ανταλλαγή κοινωνικού χαρακτήρα» μεταξύ εργοδωτών και υπαλλήλων: Εργαζόμενοι που τους έχει χορηγηθεί μια ευέλικτη εργασιακή ρύθμιση μπορεί να ανταποκρίνονται με πρόσθετο κόπο («ανταποδοτικότητα») για να αποδείξουν ότι δεν έχει επηρεαστεί το εργασιακό τους ήθος ή η αφοσίωσή τους.

Εταιρική ή διοικητική κουλτούρα, προσωπικό ήθος ή φιλοδοξία: Οι εν λόγω πτυχές μπορεί να ωθήσουν έναν υπάλληλο να προσπαθήσει πάνω και πέρα από το απαιτούμενο για να παράσχει επαρκώς την εργασία.

Απόσπασμα μελέτης περίπτωσης 5: **Μεγαλύτερη ένταση εργασίας λόγω διεύρυνσης της εργασίας**

Σε μια μικρή γαλλική εταιρεία που εξειδικεύεται στον σχεδιασμό βιομηχανικών κατασκευών, η χρήση TICTM αύξησε την επάρκεια της διαδικασίας πωλήσεων μέσω της μείωσης του απαιτούμενου χρόνου για την περαίωση ορισμένων καθηκόντων. Αυτό οδήγησε την εταιρεία στην αύξηση των στόχων πωλήσεων για τους εμπορικούς αντιπροσώπους και στη διεύρυνση της εμβέλειας των καθηκόντων τους.

Πέραν των συναντήσεων με πελάτες, το προσωπικό πωλήσεων πρέπει τώρα να προβαίνει σε περισσότερες αναφορές –για παράδειγμα, σύνοψη των επισκέψεων των πελατών και κατάρτιση εβδομαδιαίων και μηνιαίων αναφορών πωλήσεων– καθήκοντα που ο ερωτηθείς υπάλληλος έκρινε ως χρονοβόρα και αντιπαραγωγικά. Επιπλέον, η πολυπλοκότητα της εργασίας έχει αυξηθεί, επειδή οι τεχνικές συσκευές που οι εμπορικοί αντιπρόσωποι φέρουν στις συναντήσεις περιλαμβάνουν άμεσα διαθέσιμη πληροφορία σχετικά με τα χαρακτηριστικά του προϊόντος και τις τιμές, και ως εκ τούτου οι πελάτες αναμένουν πιο εξατομικευμένες συμβουλές.

Υπερφόρτωση πληροφορίας: Αυτή συμβαίνει όταν ο όγκος της πληροφορίας προς κατανάλωση και αφομοίωση, ειδικά σε σχέση με ένα καθήκον ή μια απόφαση υπερβαίνει την ικανότητα του ατόμου να επεξεργάζεται πληροφορίες.

Υπερφόρτωση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου: Αυτό συμβαίνει όταν ο όγκος των ηλεκτρονικών μηνυμάτων που έχουν ληφθεί και ο απαιτούμενος χρόνος κατάλληλης ανταπόκρισης υπερβαίνει τον διαθέσιμο χρόνο. Αυτό μπορεί να αποδίδεται στη λήψη πολλών περιττών μηνυμάτων, στην κουλτούρα έλλειψης εμπιστοσύνης που προτρέπει τους χρήστες να περιλαμβάνουν πολλούς αποδέκτες σε έγγραφα και ηλεκτρονικά μηνύματα, στην εμπλοκή του εργαζομένου σε πολλά έργα ταυτόχρονα ή στην έλλειψη ομαδικών ή οργανωτικών κανόνων για την προώθηση της συνετής χρήσης του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου. Η ανταπόκριση σε ηλεκτρονικά μηνύματα μπορεί να απαιτεί από τον αποδέκτη να αλλάζει μερικούς διακεκριμένους εργασιακούς ρόλους και κοινωνικό πλαίσιο, υπερβαίνοντας την ικανότητα για αλληλεπίδραση.

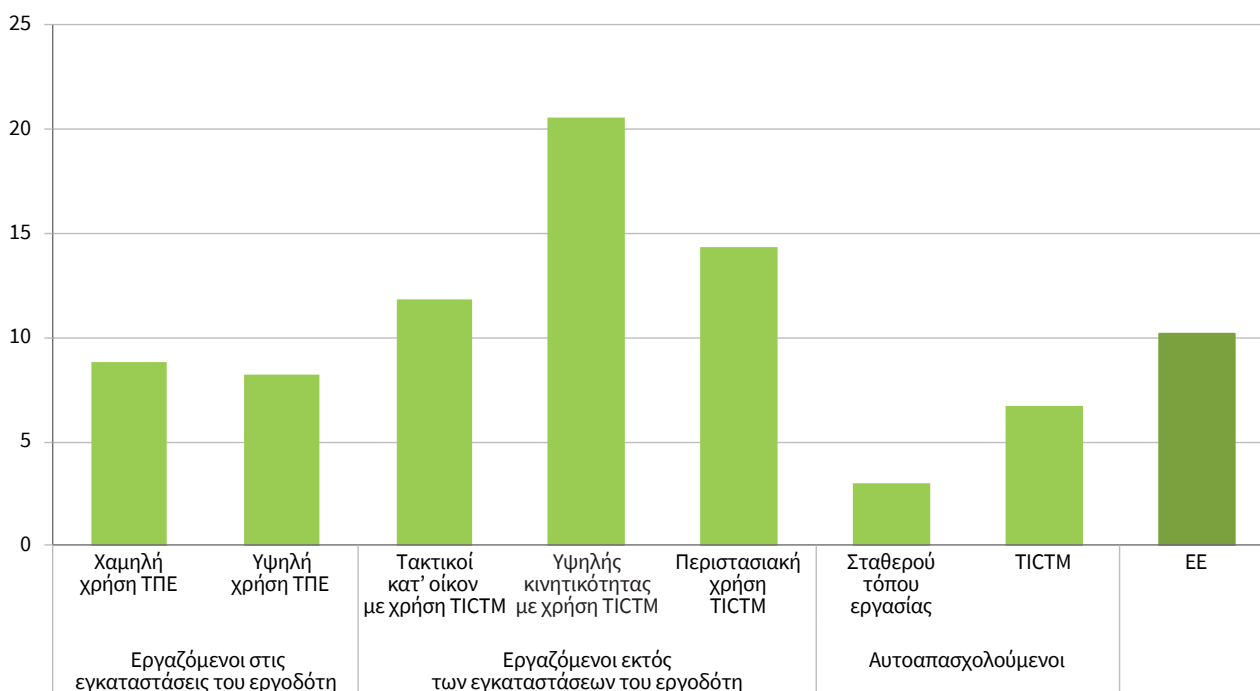
Οι μελέτες περίπτωσης που διεξήχθησαν για την εν λόγω έρευνα ανέδειξαν άλλον έναν παράγοντα που δεν έχει ακόμα αναλυθεί στη βιβλιογραφία: τη διεύρυνση της εργασίας ως αποτέλεσμα της χρήσης της TICTM, που περιγράφεται στο ανωτέρω απόσπασμα μελέτης περίπτωσης. Ορισμένοι από τους παράγοντες που οδηγούν

σε αύξηση της εντατικοποίησης εργασίας στη χρήση TICTM έχουν αναλυθεί μέσω των δεδομένων της ΕΕΣΕ, έχουν συμπληρωθεί με πληροφορίες από τις μελέτες περίπτωσης και απεικονίζονται παρακάτω.

Επαρκής χρόνος εργασίας: Ο φόρτος εργασίας και η πίεση της δουλειάς συνεισφέρουν σημαντικά στην ένταση εργασίας στο πεδίο της χρήσης TICTM. Η ΕΕΣΕ ρωτά τους εργαζομένους αν διαθέτουν επαρκή χρόνο να πραγματοποιήσουν την εργασία τους και οι απαντήσεις απεικονίζονται στο Διάγραμμα 9. Σύμφωνα με την πολυποίκιλη ανάλυση, οι υπάλληλοι με ρύθμιση TICTM είναι πιο πιθανό να αναφέρουν ότι το βρίσκουν δύσκολο να πραγματοποιήσουν την εργασία τους εντός προθεσμίας, ειδικά η ομάδα υψηλής κινητικότητας. Οι μελέτες περίπτωσης δείχνουν ότι ο κίνδυνος για υπερφόρτωση είναι μεγαλύτερος σε εργασίες που συνδυάζουν υψηλή κινητικότητα με διοικητικές ευθύνες στο γραφείο.

Όταν λαμβάνονται υπόψη όλες οι ομάδες εργαζομένων, τα δεδομένα της ΕΕΣΕ δείχνουν ότι οι αυτοαπασχολούμενοι με χαμηλή ή καθόλου χρήση ΤΠΕ είναι πιο πιθανό να διαθέτουν επαρκή χρόνο να πραγματοποιήσουν την εργασία τους. Ως εκ τούτου, θα μπορούσε να υποστηριχτεί ότι η αυτονομία των αυτοαπασχολούμενων τους διευκολύνει να αντιμετωπίζουν την πίεση στην εργασία, κάτι που δεν ισχύει απαραίτητα για υπαλλήλους με ρύθμιση TICTM.

Διάγραμμα 9: Ποσοστά εργαζομένων που σπάνια ή ποτέ δεν έχουν επαρκή χρόνο για την εργασία τους (%), ανά εργασιακή ρύθμιση, ΕΕ-28, 2015



Πηγή: ΕΕΣΕ 2015

Παρεμβολές

Άλλος ένας σημαντικός παράγοντας που συνεισφέρει στην ένταση εργασίας είναι η μόνιμη συνδεσιμότητα που οδηγεί σε παρεμβολές καθ' όλη τη διάρκεια της εργασιακής μέρας. Σύμφωνα με την ΕΕΣΕ, οι εργαζόμενοι με χρήση TICTM όλων των κατηγοριών τείνουν να αντιμετωπίζουν παρεμβολές στα προγραμματισμένα καθήκοντά τους από απρόβλεπτα αιτήματα σε καθημερινή βάση. Επιπρόσθετα, αμφότεροι οι αυτοαπασχολούμενοι με χρήση TICTM εργαζόμενοι και εκείνοι που τακτικά εργάζονται με χρήση ΤΠΕ στις εγκαταστάσεις του εργοδότη βιώνουν περισσότερες παρεμβολές από τους εργαζομένους που δεν προβαίνουν σε χρήση ΤΠΕ. Αυτό υποδηλώνει ότι η χρήση της τεχνολογίας διαδραματίζει μεγαλύτερο ρόλο από την κινητικότητα στον καθορισμό του επιπέδου της παρεμβολής.

Οι αναφερόμενες παρεμβολές είναι αποδιοργανωτικές για το 1/2 των εργαζομένων με ρύθμιση TICTM και το 1/3 των αυτοαπασχολούμενων με χρήση TICTM. Ωστόσο, είναι λιγότερες για εκείνους που δεν χρησιμοποιούν τακτικά ΤΠΕ στην εργασία. Αυτό υποδηλώνει ότι η χρήση TICTM δεν είναι ιδανική για ορισμένες δραστηριότητες και καθήκοντα και μπορεί να προσθέτει στην εργασία ένταση και εργασιακές απαιτήσεις.

Διαρκής διαθεσιμότητα

Οι ΤΠΕ επίσης διευκολύνουν τους υπαλλήλους και τους εργαζομένους γενικά να είναι διαρκώς διαθέσιμοι στους συναδέλφους και τους πελάτες τους, δυνητικά επεκτείνοντας τον χρόνο εργασίας τους και αυξάνοντας την εργασιακή πίεση. Αυτό αντανακλάται σε ορισμένες εθνικές μελέτες. Σύμφωνα με τη φινλανδική έρευνα για την ποιότητα της επαγγελματικής ζωής, το 65% των τηλεεργαζόμενων προσεγγίστηκε για ζητήματα αναφορικά με την εργασία, εκτός του τακτικού ωραρίου το 2013, κυρίως μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου. Άνω του 1/3 (35%) ανέφερε ότι τέτοια επικοινωνία είχε πραγματοποιηθεί μερικές φορές κατά την περίοδο αναφοράς (Statistics Finland, 2014). Ομοίως, το 68% των Ισπανών εργαζομένων επιβεβαίωσαν ότι είχαν λάβει ηλεκτρονικά

μηνύματα ή τηλεφωνικές κλήσεις εκτός του τακτικού ωραρίου εργασίας (Randstad, 2012). Στη Σουηδία, σε μια έρευνα αμφοτέρων των εξ αποστάσεως και μη εργαζομένων, πάνω από τους μισούς ερωτηθέντες (53%) ήταν διαθέσιμοι εκτός του τακτικού ωραρίου εργασίας. Επιπλέον, το 31% των ερωτηθέντων συμφώνησαν «απόλυτα» ή «σε έναν βαθμό» ότι συχνά διάβαζαν τα επαγγελματικά ηλεκτρονικά μηνύματα εκτός τακτικού ωραρίου εργασίας.

Η πολυμεταβλητή ανάλυση των δεδομένων της ΕΕΣΕ δείχνει ότι εργαζόμενοι υψηλής κινητικότητας και χρήσης TICTM (15% αυτής της ομάδας) και αυτοαπασχολούμενοι με χρήση TICTM εργαζόμενοι (28%) είναι σημαντικά πιο πιθανό να κληθούν στην εργασία την τελευταία στιγμή εν συγκρίσει με τους εργαζομένους των άλλων κατηγοριών χρήσης TICTM ή με τους εργαζομένους που είναι πάντα στις εγκαταστάσεις του εργοδότη τους. Οι εν λόγω ομάδες αποτελούνται κυρίως από επαγγελματίες στον τομέα των υπηρεσιών και συναφείς επαγγελματίες στους τομείς των υπηρεσιών και του εμπορίου. Τα εν λόγω ευρήματα υποδεικνύουν ότι η υψηλή κινητικότητα συχνά συνεπάγεται αιφνίδια διαθεσιμότητα. Επιπλέον, αν ένας αυτοαπασχολούμενος είναι με χρήση TICTM, οι πιθανότητες να κληθεί για εργασία σχεδόν διπλασιάζονται.

Οι μελέτες περίπτωσης επίσης δείχνουν ότι οι υψηλής κινητικότητας με χρήση TICTM υπάλληλοι, καθώς και οι αυτοαπασχολούμενοι με χρήση TICTM εργαζόμενοι είναι πιο πιθανό να είναι διαρκώς διαθέσιμοι. Η τακτική εργασία σε ποικίλους τόπους εργασίας σημαίνει ότι η επικοινωνία μέσω συσκευών των ΤΠΕ συνιστά έναν απαραίτητο τρόπο συντονισμού δραστηριοτήτων με συναδέλφους, διευθυντές και πελάτες. Υπήρξε ισχυρή συμφωνία μεταξύ των συνεντευξιζόμενων ότι μια τέτοια κατάσταση απαιτεί ξεκάθαρα όρια ως προς τους όρους του χρόνου διαθεσιμότητας για εργασία και του χρόνου αποσύνδεσης. Στην περίπτωση των αυτοαπασχολούμενων ατόμων, τα εν λόγω όρια θα πρέπει να ορίζονται στους πελάτες. Η αποκοπή από μια πρόκληση θα μπορούσε να οδηγήσει σε απώλεια δουλειάς.

Απόσπασμα μελέτης περίπτωσης 6: Όρια της διοίκησης

Ένας ανεξάρτητος Γερμανός σύμβουλος ΤΠΕ, ο οποίος είναι εξ αποστάσεως με χρήση TICTM εργαζόμενος, έχει εγκαθιδρύσει μια τεχνική λύση για την αντιμετώπιση της «πρόκλησης της μόνιμης συνδεσιμότητας» κάτι σύνθημα για το επάγγελμά του και τη ρύθμιση της εργασίας του. Οι πελάτες του αντιλαμβάνονται ότι, εκτός αν εργάζεται στις εγκαταστάσεις τους, δεν είναι άμεσα προσβάσιμος και όποια τυχόν εργασιακή επαφή χρειάζεται να γίνεται μέσω ηλεκτρονικών μηνυμάτων ή τηλεφωνικών κλήσεων που διοχετεύονται από μια υπηρεσία απευθείας κλήσεων. Αυτό σημαίνει ότι ο επαγγελματικός αριθμός τηλεφώνου του απαντάται από μια τηλεφωνική υπηρεσία που είναι ανοιχτή από τις 08:00 έως τις 18:00. Οι πελάτες μπορούν να εξηγήσουν τις ανησυχίες τους και, ανάλογα με τις οδηγίες που θα λάβουν από τον σύμβουλο, η απευθείας υπηρεσία κλήσεων είτε συνδέει την κλήση με το κινητό του τηλέφωνο είτε σημειώνει την κλήση και τον ενημερώνει σχετικά (ώστε να επικοινωνήσει αργότερα).

Μια αυτοαπασχολούμενη Ισπανίδα τεχνικός μηχανικός, που χρησιμοποιεί την TICTM προκειμένου να ισορροπεί την εργασία της με τη φροντίδα της νεαρής κόρης της, εξήγησε ότι είχε ανάγκη να είναι πάντα διαθέσιμη για νέα έργα ή να ικανοποιεί τις απαιτήσεις των πελατών, ακόμα και μετά το βασικό ωράριο εργασίας αλλά και κατά την περίοδο των διακοπών. Για να διαχειριστεί αυτή την κατάσταση, εφαρμόζει έναν «κωδικό επικοινωνίας» όπου πάντα απαντά στις τηλεφωνικές κλήσεις των πελατών. Αλλά όταν είναι με το παιδί της ή απασχολημένη σε άλλα εργασιακά καθήκοντα, θα ασχοληθεί αμέσως μόνο με τα επείγοντα αιτήματα. Για τα μη επείγοντα αιτήματα ενημερώνει τον πελάτη ότι θα τον καλέσει το συντομότερο δυνατό. Η εμπειρία της από αυτή την προσέγγιση υπήρξε θετική, καθώς στέλνει στους πελάτες το μήνυμα ότι είναι διαθέσιμη, ενώ ταυτόχρονα της επιτρέπει να αποδεσμεύεται αν χρειαστεί.

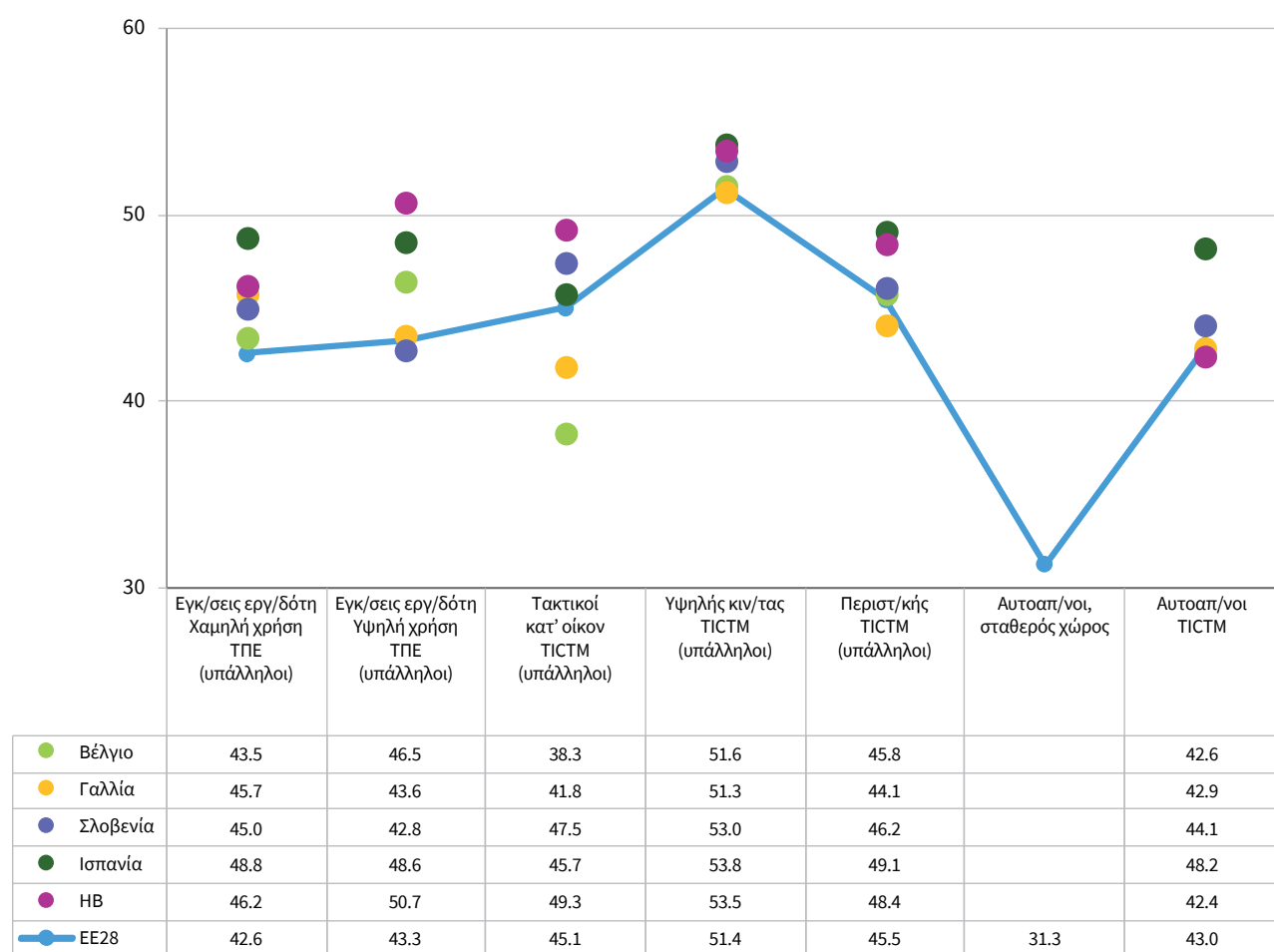
Δείκτης έντασης εργασίας

Ορισμένοι από τους υπό εξέταση στην παρούσα έκθεση όρους εργασίας (επαρκής χρόνος εργασίας, παρεμβολές, εργασιακή πίεση και εργασία στον ελεύθερο χρόνο) αποτελούν τμήμα του δείκτη έντασης και ποιότητας εργασίας του Eurofound.² Το Διάγραμμα 10 απεικονίζει τα αποτελέσματα των εργαζομένων βάσει του δείκτη ανάλογα με τις εργασιακές ρυθμίσεις και επιβεβαιώνει ότι η έντονη χρήση της TICTM συνεπάγεται υψηλότερα επίπεδα έντασης εργασίας. Όταν τα αποτελέσματα εξετάζονται ανά επάγγελμα, υπάρχουν μεταπτώσεις μεταξύ των εργαζομένων της ομάδας των τακτικών κατ'οίκον με χρήση TICTM, με τους εργαζομένους σε διοικητικές θέσεις να αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα έντασης από άλλες ομάδες.³ Διαφορές στην ένταση εργασίας μεταξύ επαγγελματιών στις ομάδες περιστασιακής και συχνής

εξ αποστάσεως εργασίας δεν είναι σημαντικές. Ωστόσο, η χρήση TICTM οδηγεί σε υψηλότερα επίπεδα έντασης εργασίας σε όλα τα επαγγέλματα.

Το Διάγραμμα 10 επίσης απομονώνει τον δείκτη αποτελεσμάτων έντασης εργασίας για πέντε κράτη μέλη (αν και τα αποτελέσματα θα πρέπει να αντιμετωπιστούν προσεκτικά λόγω του περιορισμένου αριθμού περιπτώσεων). Αυτά υποδηλώνουν ότι οι μεγαλύτερες διαφορές μεταξύ χωρών σχετίζονται με την τακτική κατ'οίκον χρήση TICTM, που μπορεί να αποδίδεται σε διαφορετικές εθνικές συνθήκες και πολιτικές. Τα περισσότερα αποτελέσματα στην Ισπανία και το Ηνωμένο Βασίλειο είναι πάνω από τον μέσο όρο της ΕΕ, γεγονός που θα μπορούσε να σχετίζεται με το συνολικά υψηλότερο επίπεδο έντασης εργασίας σε αυτές τις χώρες.

Διάγραμμα 10: Αποτελέσματα στον δείκτη έντασης εργασίας, ανά εργασιακή ρύθμιση, ΕΕ-28 και πέντε κράτη μέλη, 2015



Σημείωση: Μέσος όρος δείκτη επιδόσεων 0-100 Υψηλότερος-χαμηλότερος συνολικός μέσος όρος χώρας: 57 (Κύπρος) - 32 (Λετονία). Εύρος = 25. Αποτελέσματα αυτοαπασχολούμενων με σταθερό τόπο εργασίας δεν απεικονίζονται για τις μεμονωμένες χώρες λόγω του ανεπαρκούς αριθμού περιπτώσεων ώστε να εξαχθούν αξιόπιστα συμπεράσματα.

Πηγή: ΕΕΣΕ 2015

2. Ο δείκτης έντασης εργασίας περιλαμβάνει τα εξής: εντατική εργασία με σύντομες προθεσμίες διεκπεραίωσής της, παράγοντες εργασιακής πίεσης, επαρκής χρόνος διεκπεραίωσης της εργασίας, ύπαρξη συχνών διασπαστικών παρεμβολών και εργασία στον ελεύθερο χρόνο.

3. Λόγω του μικρού αριθμού των εργαζομένων με χρήση TICTM στις χειρωνακτικές εργασίες, δεν είναι δυνατό να εξαχθούν αξιόπιστα συμπεράσματα αναφορικά με τον δείκτη έντασης εργασίας στην εν λόγω κατηγορία.

Διαφορές στην ποιότητα εργασίας

Η μεγαλύτερη ένταση εργασίας στις ρυθμίσεις TICTM μπορεί να οδηγήσει σε περισσότερες και πιο αυθαίρετες ώρες εργασίας, συμπληρωματική εργασία, άτακτα προγράμματα και ανεπαρκή χρόνο ξεκούρασης για τους εργαζομένους με χρήση TICTM, ειδικά για τους συχνά εξ αποστάσεως εργαζομένους και εκείνους με υψηλό επίπεδο αυτονομίας. Όλα τα ανωτέρω μπορεί να έχουν αρνητικές επιπτώσεις στην ποιότητα εργασίας. Είναι δύσκολο να μετρηθεί η έκταση στην οποία η χρήση TICTM αυξάνει τον χρόνο εργασίας, όσο διεξάγεται εκτός των επίσημων ρυθμίσεων. Για παράδειγμα, η Glorieux et al. (2008) έδειξε ότι περίπου το 50% των τηλεεργαζομένων στο Βέλγιο χρησιμοποιούσε τη μορφή της τηλεεργασίας συμπληρωματικά στην εργασία του στις εγκαταστάσεις του εργοδότη. Παρόμοια αποτελέσματα εξήχθησαν από μια ισπανική μελέτη, η οποία έδειξε ότι το 64% των τηλεεργαζομένων εκτέλεσε εργασιακά καθήκοντα κατά τη διάρκεια του ελεύθερου χρόνου του – 8% παραπάνω από το μέσο όρο (56%) (Randstad, 2012). Η Beauregard et al. (2013) ανέδειξε ότι η διαφορά μεταξύ των πραγματικών και των νόμιμων ωρών εργασίας ήταν υψηλότερη για τους τηλεεργαζομένους απ' ό,τι για τους εργαζομένους στα γραφεία τους.

Οι υπερωρίες

Τα δεδομένα της ΕΕΣΕ δείχνουν ότι το ποσοστό των εργαζομένων που εργάζεται πολλές ώρες –που ορίζονται ως πλέον των 48 ωρών εβδομαδιαίως– είναι υψηλότερο μεταξύ των εργαζομένων με ρύθμιση TICTM απ' ό,τι σε άλλους υπαλλήλους (Διάγραμμα 11). Αυτό ισχύει ειδικά για τους συχνά εξ αποστάσεως εργαζομένους με χρήση TICTM, όπου οι εργαζόμενοι γενικά έχουν υψηλό επίπεδο αυτονομίας.

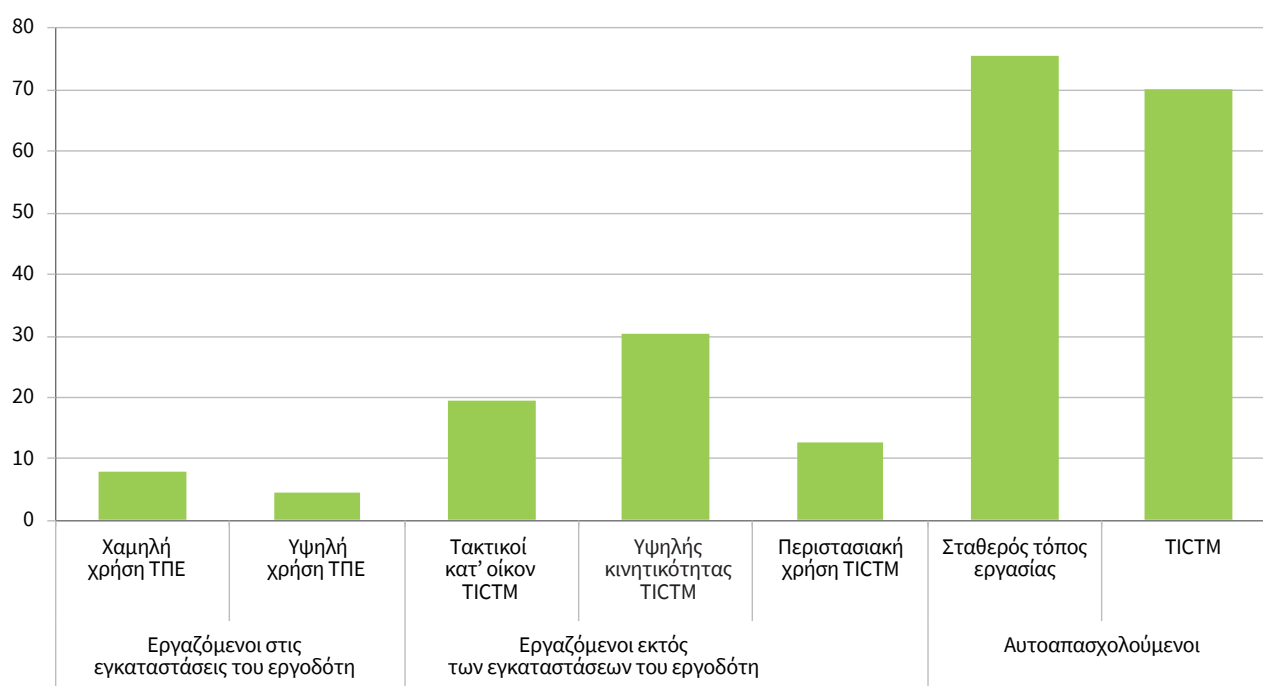
Οι αυτοαπασχολούμενοι με χρήση TICTM εργαζόμενοι και οι αυτοαπασχολούμενοι που εργάζονται σε σταθερό τόπο εργασίας είναι πιο πιθανό να υπερβαίνουν τις 48 ώρες εργασίας ανά βδομάδα, που είναι αναμενόμενο, δεδομένης της εργασιακής τους κατάστασης. Ωστόσο, είναι αξιοσημείωτο ότι λιγότεροι αυτοαπασχολούμενοι με χρήση TICTM αναφέρουν πολλές ώρες εργασίας εν συγκρίσει με εκείνους που έχουν σταθερό τόπο εργασίας.

Η πολυποίκιλη ανάλυση δείχνει ότι η εργασιακή αυτονομία δεν επιτρέπει σε ένα μεγάλο ποσοστό εξ αποστάσεως με χρήση TICTM εργαζομένων να αποφύγει τις υπερωρίες. Πράγματι, φαίνεται ότι η αυτονομία στην οργάνωση της εργασίας μπορεί να συμβάλλει σε επιπλέον ώρες εργασίας. Επιπλέον, η πιθανότητα των εργαζομένων με χρήση TICTM να εργάζονται υπερωρίες αυξάνει σε περίπτωση εργασιακής πίεσης (μέτρηση της ΕΕΣΕ ανάλογα με το αν υπάρχει επαρκής χρόνος για την εκτέλεση της εργασίας) και παρεμβολών. Ανεπίσημα στοιχεία των περιπτωσιολογικών μελετών προβάλλουν δύο λόγους για τους οποίους η χρήση TICTM οδηγεί τους εργαζομένους να εργάζονται επιπλέον ώρες εργασίας:

- ευκαιρία: οι εργαζόμενοι συνειδητά εργάζονται περισσότερο όταν είναι εκτός του παραδοσιακού τόπου εργασίας, καθώς αισθάνονται πιο παραγωγικοί.
- ανάγκη: τα καθήκοντα ή ο φόρτος εργασίας απαιτούν από αυτούς να προσθέτουν χρόνο εργασίας.

Υπάρχει επίσης ένας κίνδυνος οι συμπληρωματικές ώρες εργασίας να είναι ανεπίσημες και απλήρωτες, ειδικά αν η υπερωρία δεν έχει καταγραφεί (όπως φαίνεται σε μερικές από τις περιπτωσιολογικές μελέτες).

Διάγραμμα 11: Ποσοστά εργαζομένων που αναφέρουν πλέον των 48 ωρών εβδομαδιαία εργασία (%), ανά εργασιακή ρύθμιση, ΕΕ-28, 2015



Πηγή: ΕΕΣΕ 2015

Απόσπασμα μελέτης περίπτωσης 7: **Εταιρικές πρακτικές εξασφάλισης αξιοπρεπούς ωραρίου**

Ορισμένοι συνεντευξιζόμενοι μελέτης περίπτωσης ανέφεραν ότι δεν προσέφεραν πρόσθετη εργασία, αλλά ότι η ευελιξία της χρήσης TICTM τους επέτρεπε να ισορροπούν τις επιπλέον ώρες εργασίας σε περιόδους αιχμής με λιγότερες ώρες εργασίας σε άλλες περιόδους. Ωστόσο, αυτό απαιτεί μια υποστηρικτική εταιρική κουλτούρα, αυτοπειθαρχία και ικανότητα αυτοδιαχείρισης.

Το γαλλικό υποκατάστημα μιας πολυεθνικής τράπεζας επωφελείται της τεχνολογίας για να ενθαρρύνει τους υπαλλήλους να τηρούν το κανονικό ωράριο εργασίας. Έπειτα από εννιά ώρες χρήσης TICTM, το σύστημα ΤΠΕ αυτόματα στέλνει μήνυμα στους υπαλλήλους για να τους υπενθυμίσει το δικαίωμα αποσύνδεσης. Οι υπάλληλοι έτσι γνωρίζουν ότι, αν λάβουν αιτήματα από τον διευθυντή τους εκτός του ωραρίου εργασίας, δεν είναι υποχρεωμένοι να ανταποκριθούν άμεσα.

Μειωμένος χρόνος ανάπαυσης

Ο επιπλέον χρόνος εργασίας μπορεί επίσης να μειώσει τον χρόνο ανάπαυσης των ατόμων μεταξύ των εργασιμίων ημερών (Διάγραμμα 12). Οι εργαζόμενοι με χρήση TICTM είναι πιο πιθανό να στερηθούν μια περίοδο ανάπαυσης 11 συνεχόμενων ωρών για κάθε 24ωρο, που είναι το καθορισμένο επίπεδο από την Οδηγία του Χρόνου Εργασίας (2003/88/ΕΚ). Όπως και προηγουμένως, οι εξ αποστάσεως εργαζόμενοι και οι αυτοαπασχολούμενοι με χρήση TICTM είναι αυτοί που επηρεάζονται περισσότερο.

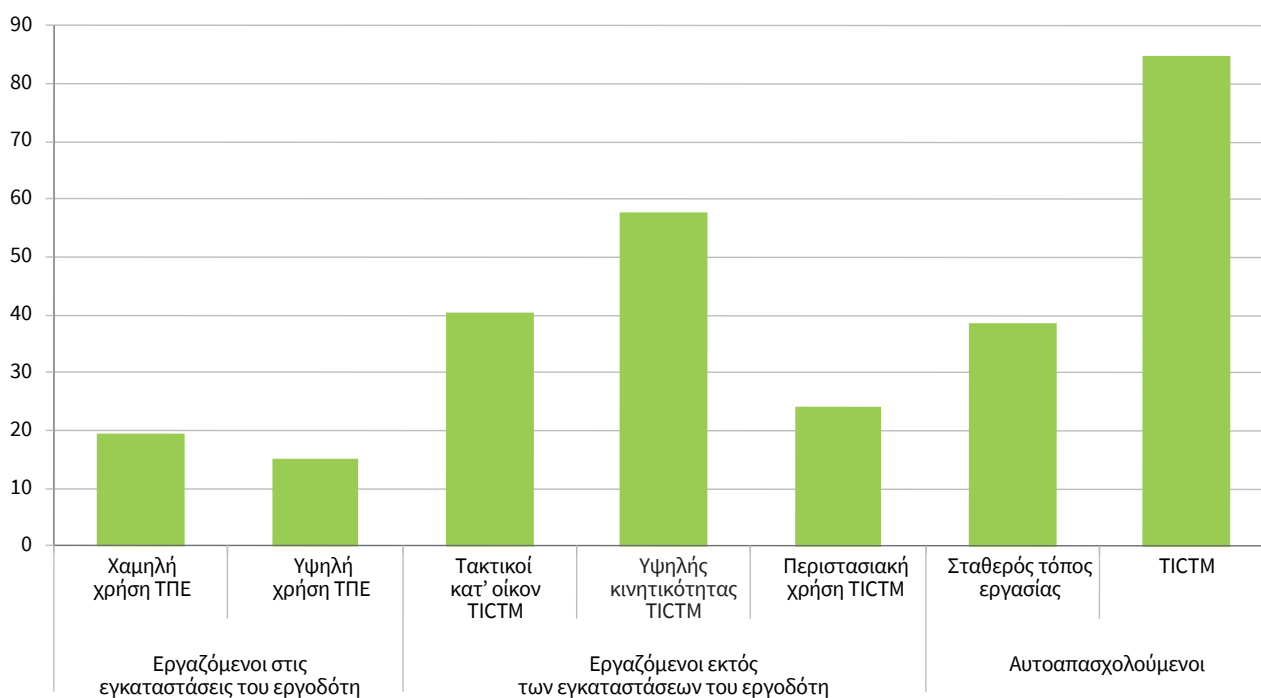
Δείκτης ποιότητας χρόνου εργασίας

Ο δείκτης ποιότητας του χρόνου εργασίας του Eurofound ενσωματώνει τους δείκτες της ΕΕΣΕ σχετικά με τη διάρκεια του χρόνου εργασίας, τον άτυπο χρόνο εργασίας, τις ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας (αυτονομία και πρόγραμμα αλλαγών) και την ευελιξία του εργαζομένου. Το Διάγραμμα 13 δείχνει τα αποτελέσματα των εργαζομένων σχετικά με αυτόν τον δείκτη, ανάλογα με τη ρύθμιση του τόπου εργασίας για την ΕΕ και πέντε κράτη μέλη. Τα αποτελέσματα επιβεβαιώνουν ότι οι εξ αποστάσεως με

συχνή χρήση TICTM εργαζόμενοι και ειδικά οι αυτοαπασχολούμενοι (ανεξαρτήτως τόπου εργασίας) έχουν κακή ποιότητα χρόνου εργασίας. Η ποιότητα του χρόνου εργασίας με τακτική, κατ' οίκον εργασία με χρήση TICTM είναι παρόμοια με αυτή των εργαζομένων που έχουν ως βάση πάντοτε τις εγκαταστάσεις του εργοδότη με χαμηλή χρήση ΤΠΕ, αλλά χειρότερη από αυτούς με υψηλή χρήση ΤΠΕ. Εργαζόμενοι που προβαίνουν περιστασιακά στη χρήση TICTM αναφέρουν υψηλή ποιότητα χρόνου εργασίας. Αυτό θα μπορούσε να είναι μια ένδειξη ότι οι ΤΠΕ μπορούν να βελτιώσουν την ποιότητα του χρόνου εργασίας, ειδικά αν είναι συνδεδεμένοι με επιλεκτική ευελιξία του τόπου εργασίας.

Παρατηρώντας με λεπτομέρεια τα κράτη μέλη, το Βέλγιο καταγράφει υψηλές επιδόσεις σε όλες τις κατηγορίες εκτός από τους αυτοαπασχολούμενους με χρήση TICTM, που θα μπορούσε να υποδηλώνει ότι όλοι οι εργαζόμενοι σε αυτή τη χώρα έχουν καλύτερη ποιότητα χρόνου εργασίας. Η Σλοβενία έχει ιδιαίτερα κακές επιδόσεις στην ποιότητα του χρόνου εργασίας στους αυτοαπασχολούμενους με χρήση TICTM, ενώ το Ηνωμένο Βασίλειο έχει σχετικά καλή επίδοση στην ίδια ομάδα.

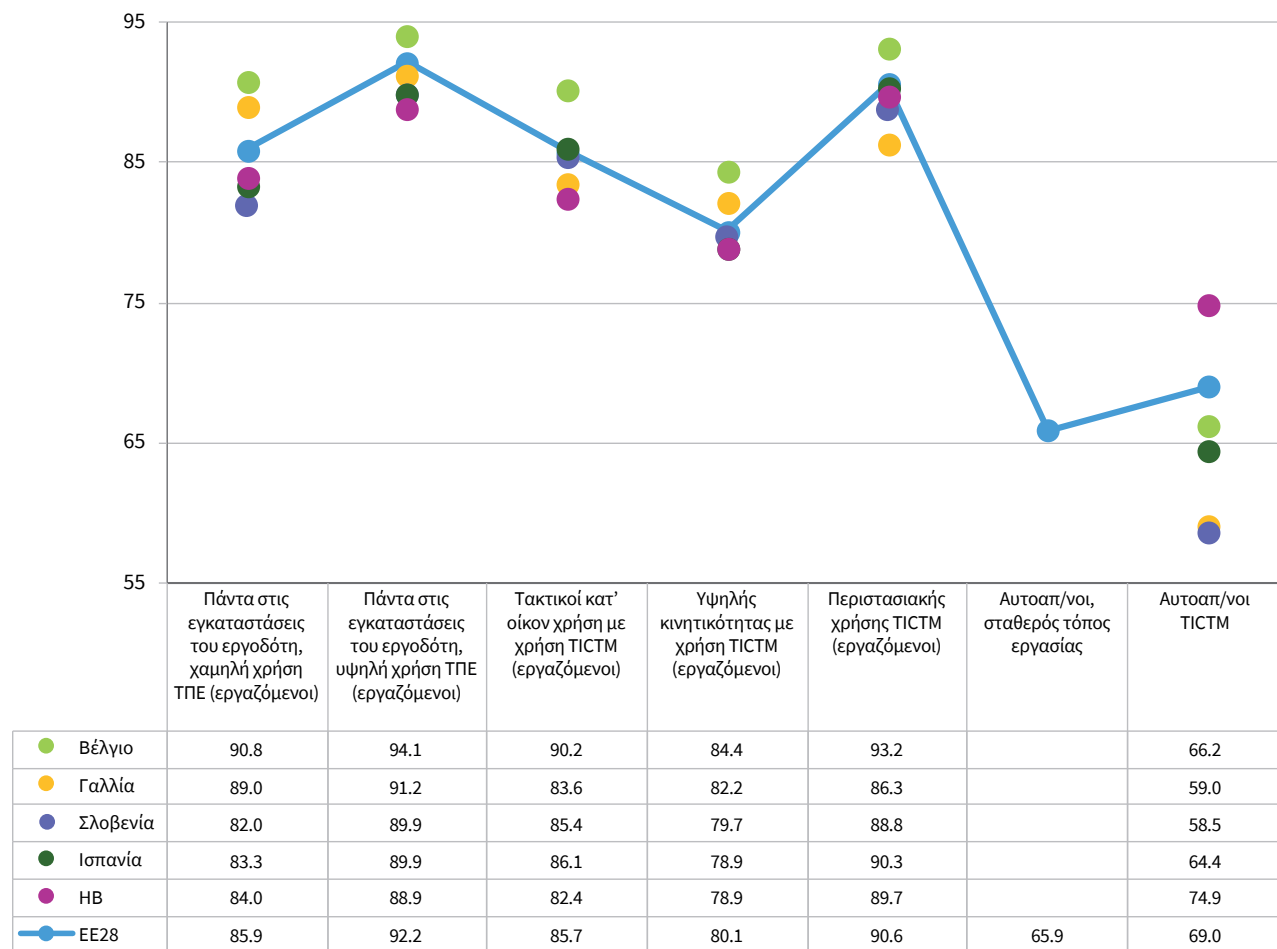
Διάγραμμα 12: Ποσοστά των εργαζομένων που αναφέρουν μειωμένη περίοδο ανάπαυσης (%), ανά εργασιακή ρύθμιση, ΕΕ-28, 2015



Σημείωση: Το ερώτημα της ΕΕΣΕ ρωτά κατά πόσο τον τελευταίο μήνα ο συμμετέχων είχε περίοδο ανάπαυσης λιγότερο από 11 ώρες μεταξύ δύο εργασιμίων ημερών.

Πηγή: ΕΕΣΕ 2015

Διάγραμμα 13: Επιδόσεις στον δείκτη αυτονομίας, ανά εργασιακή ρύθμιση, ΕΕ-28 και πέντε κράτη μέλη, 2015



Σημείωση: Μέσος όρος δείκτη επιδόσεων 0-100. Υψηλότερος-χαμηλότερος συνολικός μέσος όρος χώρας: 89 (Δανία) - 69 (Ελλάδα). Εύρος = 20. Επιδόσεις αυτοαπασχολούμενων με σταθερό τόπο εργασίας δεν απεικονίζονται για μεμονωμένες χώρες λόγω του ανεπαρκούς αριθμού περιπτώσεων, αφού δεν μπορούν να εξαχθούν αξιόπιστα συμπεράσματα.

Πηγή: ΕΕΣΕ 2015

Παράτυπα ωράρια

Η χρήση TICTM έχει επιπτώσεις όχι μόνο στη διάρκεια του χρόνου εργασίας αλλά επίσης στην οργάνωση του χρόνου εργασίας. Εργαζόμενοι με ρύθμιση TICTM είναι πιο πιθανό να εργαστούν σε ασταθή και παράτυπα ωράρια, σύμφωνα με την ΕΕΣΕ. Η ευελιξία που έχουν με γνώμονα την τοποθεσία τους τους επιτρέπει να παρεκκλίνουν από το κανονικό ωράριο εργασίας και να εκτελούν την εργασία τους εκτός τακτικού ωραρίου εργασίας.

Οι Walrave and De Bie (2005) έδειξαν ότι η δομή μιας τυπικής εργάσιμης μέρας για τους Φλαμανδούς τηλεεργαζόμενους ήταν πολύ διαφορετική από μια παραδοσιακή οκτάωρη ημέρα γραφείου. Σχεδόν οι μισοί των τηλεεργαζόμενων (45%) διεξήγαγαν εξωτερικές δουλειές μεταξύ εργασιακών δραστηριοτήτων, σχεδίασαν τον χρόνο εργασίας τους με γνώμονα τις οικογενειακές ανάγκες και εκτέλεσαν οικιακές εργασίες κατά της διάρκεια του διαλείμματος. Μόνο το 9% προσάρμοσε το πρόγραμμά του σε αυτό του γραφείου του, ενώ το 36% ξεκίνησε και τελείωσε την εργασία του νωρίτερα ή αργότερα. Έτσι, ενώ η εργάσιμη ημέρα των τηλεεργαζόμενων είναι τυπικά μακρύτερη από αυτή των άλλων εργαζομένων, είναι επίσης πιο προσιτή (Genin, 2016).

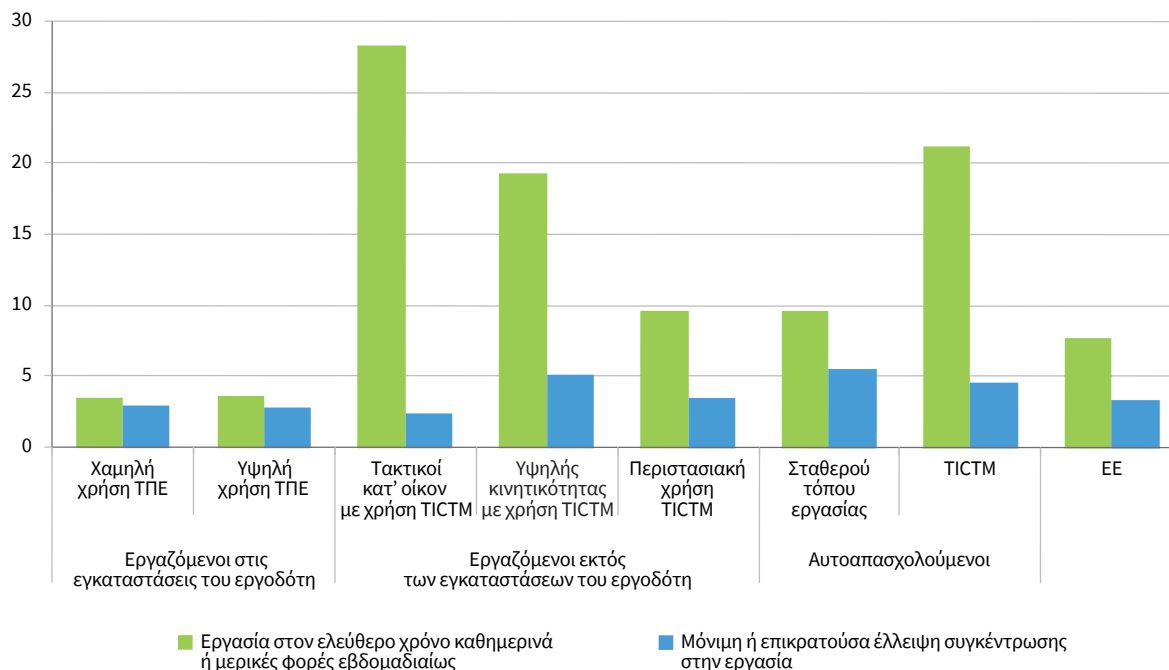
Τα ασταθή και παράτυπα ωράρια εργασίας αποτελούν ένα γνώρισμα των κατά παραγγελία εργασιών, που μπορεί να

λάβει χώρα σε ένα πλαίσιο χρήσης TICTM (ETUI, 2019). Αυτό συμβαίνει γιατί μια πιο διαδεδομένη πρόσβαση σε ψηφιακές υποδομές –μέσω φορητών υπολογιστών (laptops), ταμπλετών και έξυπνων τηλεφώνων (smartphones)– παρέχει ένα περιβάλλον στο οποίο οι υπηρεσίες ανάλογα με τη ζήτηση ευδοκούν (World Bank, 2019). Για κατά παραγγελία δουλειές, η φιλοεργοδοτική ευελιξία φαίνεται να επικρατεί απέναντι στην αυτονομία του χρόνου εργασίας των υπαλλήλων.

Παρέμβαση στην εργασία κατ' οίκον

Προηγούμενη έρευνα δείχνει ότι υπάρχει κίνδυνος αλληλεπικάλυψης επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στην κατ' οίκον χρήση TICTM, λόγω των περισσότερων ωρών εργασίας και του συνδυασμού των εργασιακών και οικιακών δραστηριοτήτων (Dén-Nagy, 2014· Allen et al, 2015· Eurofound and ILO, 2017). Τα δεδομένα της ΕΕΣΕ, που απεικονίζονται στο Διάγραμμα 14 επιβεβαιώνουν ότι το όριο μεταξύ εργασίας και ιδιωτικής ζωής είναι πιο θολό για εργαζομένους με ρύθμιση TICTM, βασισμένα στις απαντήσεις σε ερωτήματα σχετικά με την εργασία στον ελεύθερο χρόνο και τη δυσκολία συγκέντρωσης στην εργασία λόγω οικογενειακών ευθυνών. Περαιτέρω, η πολυποίκιλη ανάλυση επισημαίνει τη σημαντική διαφορά μεταξύ των αυτοαπασχολούμενων με σταθερό τόπο εργασίας και εκείνων με εργασιακή ρύθμιση TICTM. Οι τελευταίοι είναι

Διάγραμμα 14: Ποσοστά εργαζομένων που αναφέρουν παρεμβάσεις στην κατ' οίκον εργασία (%), ανά εργασιακή ρύθμιση, ΕΕ-28, 2015



Σημείωση: Η έρευνα της ΕΕΣΕ ρωτά τους συμμετέχοντες πόσο συχνά εργάζονται στον ελεύθερο χρόνο τους για να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της εργασίας και πόσο συχνά δυσκολεύονται να συγκεντρωθούν στην εργασία τους λόγω των οικογενειακών ευθυνών.

Πηγή: ΕΕΣΕ 2015

πιο πιθανό να αναφέρουν προβλήματα, υποδηλώνοντας ότι οι οικογενειακές ευθύνες μπορούν να διασπάσουν τη συγκέντρωσή τους στην εργασία επειδή εργάζονται στον ελεύθερο χρόνο τους ή εργάζονται πολλές ώρες ή το όριο μεταξύ εργασίας και σπιτιού έχει γίνει εύκολα προσβάσιμο. Τέτοια ζητήματα επίσης κυριαρχούν στις κατηγορίες των εξ αποστάσεως εργαζομένων και των τακτικών κατ' οίκον με χρήση TICTM εργαζομένων.

Οι μελέτες περίπτωσης επίσης παρουσιάζουν την αμφίδρομη φύση της σύγκρουσης μεταξύ επαγγελματικής και οικιακής ζωής. Οι συνεντευξιαζόμενοι σημείωσαν ότι οι οικιακές παρεμβολές μπορούν να παρέμβουν στην ικανότητά τους να συγκεντρωθούν σε εργασιακά ζητήματα, ενώ παρεμβολές από την εργασία μπορούν να τους αποτρέψουν από το να εκτελέσουν (και να χαρούν) τις ευθύνες φροντίδας. Σύμφωνα με τους Ojala et al. (2014), οι διαφορές είναι εμφανείς όταν εξετάζεται η μορφή της οικογένειας. Ζευγάρια με παιδιά τηλεεργάζονται και εργάζονται στον ελεύθερο τους χρόνο πιο συχνά από ό,τι σε άλλες μορφές νοικοκυριού. Η εν λόγω άτυπη υπερωρία συσχετίζεται άρρηκτα με την αυξημένη σύγκρουση αναφορικά με την κατανομή του «οικογενειακού χρόνου» με τη σύνδεση αυτή να είναι ισχυρή ανεξάρτητα από τα χαρακτηριστικά της οικογένειας και της απασχόλησης. Αναμενόμενα, η σύγκρουση επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής είναι ιδιαίτερα κοινή μεταξύ των υπαλλήλων που εργάζονται από το σπίτι κατά τη διάρκεια του ελεύθερου χρόνου τους, ενώ εκείνοι που περιορίζουν την τηλεεργασία στις ώρες γραφείου τείνουν να αξιολογούν την ποιότητα εργασίας τους και την ικανοποίηση της εργασίας τους πιο θετικά (BITKOM, 2013· BMAS, 2015).

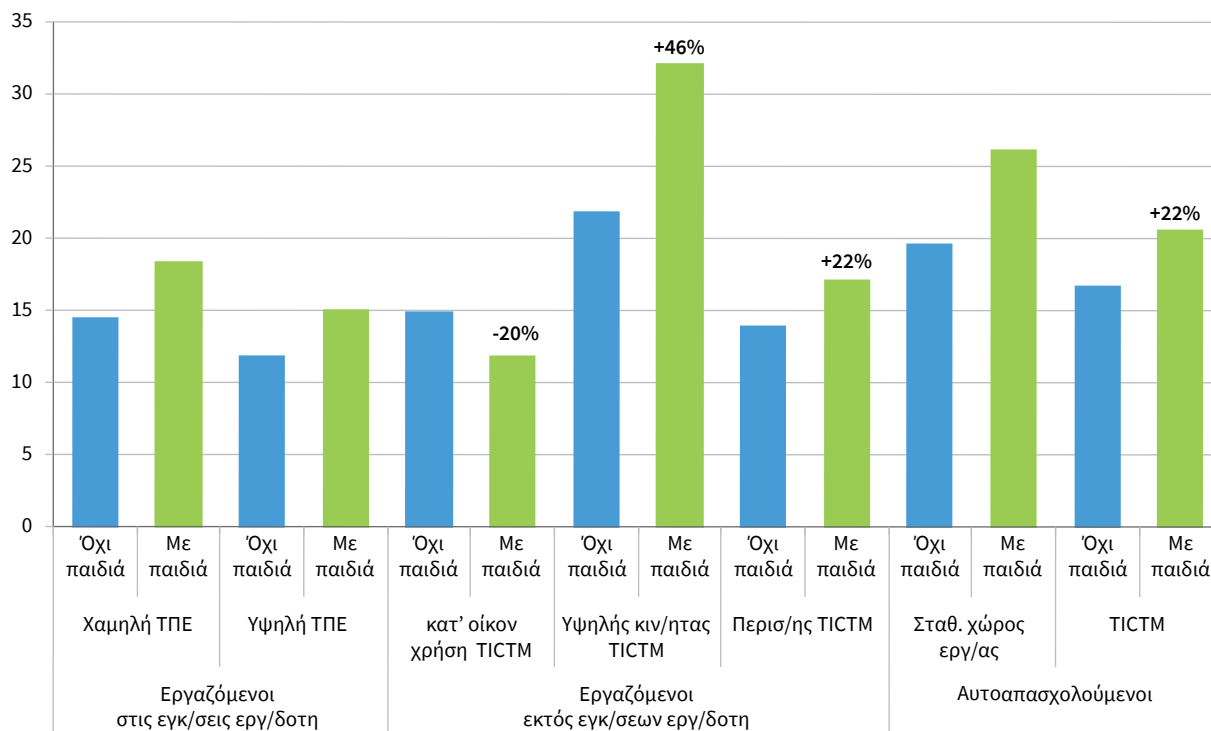
Η ΕΕΣΕ επιβεβαιώνει ότι οι άτυπες υπερωρίες (εργασία στον ελεύθερο χρόνο) διαταράσσει την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής ενός ατόμου. Ωστόσο,

η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής βελτιώνεται για εκείνους που εργάζονται από το σπίτι και έχουν παιδιά. Οι τακτικοί κατ' οίκον τηλεεργαζόμενοι είναι η μόνη ομάδα χρήσης TICTM που αναφέρει ελαφρώς καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής απ' ό,τι οι υπάλληλοι που πάντα εργάζονται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη. Ένας από τους λόγους είναι ότι κυρίως οι γυναίκες εργαζόμενοι προβαίνουν στη χρήση αυτής της ρύθμισης με σκοπό ακριβώς να συνδυάσουν την εργασία και τη φροντίδα (Eurofound and ILO, 2017).

Η προβληματική ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τις διαφορετικές ομάδες χρήσης TICTM, με ή χωρίς παιδιά, απεικονίζεται στο Διάγραμμα 15. Μεταξύ των υπαλλήλων χωρίς παιδιά, τα προβλήματα της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής είναι πιο κοινά με τους εξ αποστάσεως εργαζομένους με χρήση TICTM εργαζομένους. Όμως, η προβληματική ισορροπία αυξάνεται στο 46% για εκείνους που έχουν παιδιά. Οι μελέτες περίπτωσης επιβεβαιώνουν ότι τα πρότυπα εξ αποστάσεως εργασίας είναι σε μεγάλο βαθμό ασύμβατα με τις οικογενειακές ανάγκες, ειδικά με τη φροντίδα παιδιών. Περιστασιακές ρυθμίσεις TICTM παρέχουν ένα επίπεδο ευελιξίας που μπορεί να προσαρμόσει ορισμένες ευθύνες φροντίδας, αλλά τα παιδιά επίσης αυξάνουν την πρόκληση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για την εν λόγω ομάδα, όπου το ποσοστό που αναφέρει προβλήματα αυξάνεται στο 22% για εκείνους που έχουν παιδιά.

Το Διάγραμμα 15 επίσης απεικονίζει ότι το ποσοστό των τακτικών κατ' οίκον με χρήση TICTM εργαζομένων με παιδιά που αναφέρουν ανησυχίες στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής είναι χαμηλότερο από το ποσοστό των εργαζομένων που εργάζονται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη και των τηλεεργαζομένων χωρίς παιδιά.

Διάγραμμα 15: Ποσοστά εργαζομένων που αναφέρουν προβλήματα στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής (%), ανά εργασιακή ρύθμιση και ύπαρξη ή απουσία παιδιών, ΕΕ-28, 2015



Σημείωση: Τα ανωτέρω ποσοστά απεικονίζουν τη διαφορά μεταξύ του ποσοστού των εργαζομένων με παιδιά και εκείνων χωρίς παιδιά

Πηγή: ΕΕΣΕ 2015

Το παράδοξο της αυτονομίας

Είναι ξεκάθαρο ότι η χρήση TICTM παρέχει στους εργαζομένους υψηλότερα επίπεδα αυτονομίας και ευελιξίας αλλά βιώνουν μακρύτερα και πιο παράτυπα ωράρια, κάτι που μπορεί να προκαλέσει προβλήματα στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Αυτό υποδηλώνει ότι, ενώ η αυτονομία στην εργασία γενικά προωθείται, στην πραγματικότητα μπορεί να είναι επιζήμια, ιδιαίτερα στους εξ αποστάσεως με χρήση TICTM εργαζομένους. Σε τέτοιες περιπτώσεις, η αυτονομία μετατρέπεται από προνόμιο (δηλαδή ένα μέσο που παρέχει στους εργαζομένους την ελευθερία να επιλέξουν τον χρόνο, τον τόπο και τον τρόπο της εργασίας τους) σε μειονέκτημα (την υποχρέωση αντιμετώπισης αυξημένου φόρτου εργασίας).

Το παράδοξο της αυτονομίας έχει αναγνωριστεί από τους Mazmanian et al, 2013· Sewell and Taskin, 2015· Biron and van Veldhoven, 2016· Huws, 2017. Μπορεί να επιβληθεί από τον ίδιο τον εργαζόμενο στον εαυτό του (λόγω των προσδοκιών και φιλοδοξιών του) ή να οφείλεται στον εργοδότη (για παράδειγμα, μέσω οργάνωσης της εργασίας, της επίτευξης στόχων και της παρακολούθησης και των διοικητικών προτύπων). Το παράδοξο υπογραμμίζει ότι η ευελιξία του χρόνου και τόπου εργασίας, όπως προβλέπεται από τη χρήση TICTM, δεν πρέπει να εξετάζεται μεμονωμένα. Η ανάλυση της ΕΕΣΕ και οι περιπτωσιολογικές μελέτες δείχνουν ότι οι πτυχές της οργάνωσης εργασίας, καθώς και οι διοικητικές μορφές και η εταιρική κουλτούρα διαδραματίζουν σημαντικό

ρόλο στον αντίκτυπο της χρήσης TICTM στους εργαζομένους – την ένταση εργασίας τους, τον χρόνο εργασίας τους και την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής τους.

Οι μελέτες περίπτωσης επισημαίνουν δυνατούς τρόπους λύσης του παράδοξου της αυτονομίας, όπως:

- προστασία των ρυθμίσεων TICTM με διαχείριση και ενεργητική υποστήριξη από την ανώτερη διοίκηση, καθώς και αναγνώριση της συνεισφοράς των εργαζομένων στην επίτευξη των στόχων, ακόμα και χωρίς τη φυσική τους παρουσία
- θέσπιση ξεκάθαρων κανόνων και αμοιβαίων προσδοκιών, όπως τι συνιστά χρόνο εργασίας, διαθεσιμότητα, αναφορά, επίτευξη στόχων και μέτρηση
- προσαρμογή της οργάνωσης εργασίας στις ιδιαιτερότητες της χρήσης TICTM, συμπεριλαμβανομένων της ανάθεσης καθηκόντων, του φόρτου εργασίας, της επικοινωνίας και του συντονισμού μεταξύ ομάδων
- εξουσιοδότηση των υπαλλήλων με τη χορήγηση προσωπικής ευθύνης, βάσει σχέσεων εμπιστοσύνης (για παράδειγμα, ενίσχυση των δεξιοτήτων αυτοοργάνωσης και αυτοδιοίκησης, ενθάρρυνση της αυτοπειθαρχίας όσον αφορά στην αποσύνδεση από την εργασία), και αποδοχή της απώλειας του άμεσου ελέγχου στον χρόνο των υπαλλήλων.

ΣΥΝΟΠΤΙΚΑ: Οργάνωση της εργασίας, χρόνος εργασίας και ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής

- Η χρήση TICTM μπορεί να επηρεάσει θετικά την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, καθώς παρέχει στους εργαζομένους μεγαλύτερη αυτονομία να οργανώνουν τον χρόνο εργασίας τους βάσει των αναγκών και των προτιμήσεών τους. Μπορεί επίσης να περιορίσει τον χρόνο που απαιτείται για τη μετάβαση στον τόπο εργασίας.
- Τα ευρήματα υποδηλώνουν ότι ένα υψηλό επίπεδο ευελιξίας στον χρόνο και τον τόπο εργασίας, σε συνδυασμό με υψηλά επίπεδα ζήτησης, αυξάνουν την ένταση της εργασίας. Αυτό μπορεί να σημαίνει, για παράδειγμα, έλλειψη επαρκούς χρόνου διεκπεραίωσης εργασίας, μία κατάσταση που οξύνεται από παρεμβολές και συνεχή διαθεσιμότητα. Υψηλά επίπεδα έντασης εργασίας μπορεί να οδηγήσουν σε επιπλέον ώρες εργασίας και άτυπες υπερωρίες.
- Ο χρόνος εργασίας διαφέρει στις κατηγορίες χρήσης TICTM. Σε γενικές γραμμές, εκείνοι που είναι πιο ευκίνητοι και εργάζονται πιο συχνά εκτός του παραδοσιακού τόπου εργασίας είναι πιο πιθανό να αναφέρουν παρατεταμένο ωράριο, καθώς και ασταθείς και παράτυπες ώρες εργασίας.
- Ένα νέο μοντέλο χρόνου εργασίας έχει αναδυθεί χάρη στη δύναμη και εξάπλωση των ΤΠΕ, όπου είναι πιο δύσκολη η διάκριση του χρόνου εργασίας από τον μη εργάσιμο χρόνο και του τόπου εργασίας από τον τόπο μη εργασίας.
- Παρατεταμένα, παράτυπα και δυσμενή ωράρια εργασίας σε συνδυασμό με την κατ' οίκον εργασία μπορεί να δημιουργήσουν μια κατάσταση, όπου η εργασία παρεμβαίνει στην οικογενειακή ζωή και η οικογενειακή ζωή παρεμβαίνει στην εργασία.
- Διαφορετικές μορφές χρήσης TICTM έχουν διαφορετικές επιπτώσεις στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής.
- Ενώ τόσο οι τακτικοί όσο και οι περιστασιακοί κατ' οίκον με χρήση TICTM εργαζόμενοι τείνουν να βελτιώνουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, οι υψηλής κινητικότητας με χρήση TICTM εργαζόμενοι παράγουν πιο αρνητικά αποτελέσματα.
- Αμφότεροι εργοδότες και εργαζόμενοι πρέπει να είναι εν γνώσει του παράδοξου της αυτονομίας –των θετικών και αρνητικών επιπτώσεων που μπορεί να έχει η αυτονομία στην εμπειρία της εργασίας– και να προβαίνουν σε ενέργειες προκειμένου να αποτρέψουν την εγγενή ευελιξία της χρήσης TICTM από το να έχει αρνητικές επιπτώσεις στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής.

4

**Επιπλοκές για
την υγεία και την
ευεξία**

Έρευνα του Eurofound (2013) έχει δείξει ότι τα ωράρια των ανθρώπων, τα προγράμματα εργασίας και το επίπεδο ευελιξίας που διαθέτουν επηρεάζουν την υγεία τους. Δεδομένου ότι η εξ αποστάσεως εργασία υποστηρίζεται από την Τεχνολογία Πληροφοριών και Επικοινωνίας (TICTM) έχει ισχυρές επιπλοκές για τις συνθήκες εργασίας, συνεπάγεται ότι η χρήση ΤΠΕ για εργασία εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη είναι πιθανό να επηρεάσει την υγεία και την ευεξία των εργαζομένων. Επιπλέον, η βιβλιογραφία δείχνει ότι η χρήση TICTM μπορεί να βλάψει την υγεία των εργαζομένων, αυξάνοντας το άγχος και προκαλώντας διαταραχές στον ύπνο. Τέτοιες συνθήκες υγείας συσχετίζονται με την εργονομία, την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, τις μετακινήσεις, την απομόνωση και την ένταση της εργασίας (Eurofound and ILO, 2017). Η ανάλυση στο παρόν κεφάλαιο εστιάζει πρώτον στις επιπτώσεις της χρήσης των ΤΠΕ στην υγεία και κατόπιν εξετάζει τον ιδιαίτερο αντίκτυπο της χρήσης TICTM στην υγεία των εργαζομένων. Οι συνέπειες στην υγεία που εξετάζονται σχετίζονται με τη γενική υγεία και ευεξία, καθώς και με τα ψυχολογικά συμπτώματα. Ευρήματα του European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) σε συγκεκριμένες επιπτώσεις της χρήσης κινητών συσκευών ΤΠΕ σχετικά με μυοσκελετικές διαταραχές (ΜΣΔ) εξετάζονται συνοπτικά στο τέλος.

Οι ΤΠΕ στην εργασία και οι επιπτώσεις στην υγεία

Η εισαγωγή νέων τεχνολογιών στον τόπο εργασίας μπορεί να τροποποιήσει τα καθήκοντα που οι εργαζόμενοι εκτελούν, να αλλάξει τις εργασιακές διαδικασίες και να επηρεάσει την οργάνωση της εργασίας. Η χρήση των ΤΠΕ μπορεί να επηρεάσει τον ρυθμό εργασίας (Green, 2006), τον χρόνο εργασίας, το επίπεδο των παρεμβολών και τις γνωστικές απαιτήσεις που βιώνουν οι εργαζόμενοι, οδηγώντας σε ορισμένες περιπτώσεις σε μεγαλύτερο άγχος των υπαλλήλων και υπερκόπωση (Akinwale et al. 2011· Chesley, 2014· Berg-Beckhoff et al. 2017· ETUI, 2017). Οι Salanova et al. (2013) υποστηρίζουν ότι η χρήση των ΤΠΕ συσχετίζεται με «τεχνολογικό άγχος» (όπου οι άνθρωποι αισθάνονται ανησυχία, κούραση, σκεπτικισμό, και έλλειψη παραγωγικότητας αναφορικά με την τεχνολογία) και «τεχνολογικό εθισμό» (υπερβολική και ψυχαναγκαστική χρήση της τεχνολογίας). Άλλες άμεσες επιπτώσεις της χρήσης ΤΠΕ περιλαμβάνουν αυξημένα επίπεδα του οπτικού συνδρόμου υπολογιστών, που συνιστά έναν συνδυασμό οπτικών προβλημάτων που απορρέουν από την παρατεταμένη χρήση των ΤΠΕ, όπως κεφαλαλγίες ή κόπωση των οφθαλμών (Rosenfield, 2011· Sheppard and Wolffsohn, 2018).

Οι Charalampous et al. (2019) υποστηρίζουν μια πιο ευνοϊκή οπτική των επιπτώσεων της χρήσης ΤΠΕ. Σε μια συστηματική ανασκόπηση της βιβλιογραφίας, αναδει-

χτηκε η συσχέτιση της τηλεργασίας με πιο θετικά συναισθήματα, μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση, μεγαλύτερη αυτονομία, ισχυρότερη δέσμευση και λιγότερη συναισθηματική εξάντληση. Στην ουσία, η έρευνα και πάλι εξάγει αμφίβολα και αντιφατικά ευρήματα.

Η ΕΕΣΕ συμπληρώνει τα στοιχεία, εστιάζοντας περισσότερο στις επιπτώσεις στην υγεία από τη χρήση ΤΠΕ στην εργασία. Δείχνει ότι οι εργαζόμενοι που χρησιμοποιούν ΤΠΕ και ειδικά εκείνοι που τις χρησιμοποιούν συνεχώς, αναφέρουν υψηλά επίπεδα έντασης εργασίας, ποσοτικές απαιτήσεις,⁴ παρεμβολές, παρατεταμένα ωράρια και εργασία στον ελεύθερο χρόνο. Η έρευνα επίσης επιβεβαιώνει ότι, μεταξύ εκείνων που προβαίνουν στη χρήση ΤΠΕ, ένα υψηλό ποσοστό αναφέρει ότι έχει αυτονομία στην οργάνωση της εργασίας (να αποφασίζει τις μεθόδους εργασίας, τους ρυθμούς και τα καθήκοντα) και ευελιξία στον χρόνο εργασίας (όπως η δυνατότητα εύρεσης χρόνου για την αντιμετώπιση προσωπικών ζητημάτων). Επιπλέον, ένα υψηλότερο ποσοστό εργαζομένων που προβαίνουν στη χρήση ΤΠΕ αναφέρουν ότι λαμβάνουν κοινωνική υποστήριξη.

Σε αυτό το πλαίσιο, η ακόλουθη ανάλυση εξετάζει κατά πόσο η χρήση ΤΠΕ συσχετίζεται με συγκεκριμένες εργασιακές απαιτήσεις και εργασιακά μέσα (ψυχολογικά και οργανωτικά μέσα που απορρέουν από μία αντίληψη επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας) και κατά πόσο οι εν λόγω εργασιακές απαιτήσεις και τα μέσα συσχετίζονται με τις επιπτώσεις στην υγεία (Διάγραμμα 16). Σε περίπτωση θετικής απάντησης, η χρήση ΤΠΕ έχει έμμεση επίπτωση στην υγεία. Διαφορετικά, μπορεί να υπάρχει μία άμεση συσχέτιση μεταξύ της χρήσης ΤΠΕ και υγείας που δεν εξηγείται από τις εργασιακές απαιτήσεις και τα μέσα. Αυτή αντιπροσωπεύεται από τη γραμμή που πηγάζει κατευθείαν από τη χρήση ΤΠΕ στους δείκτες υγείας.

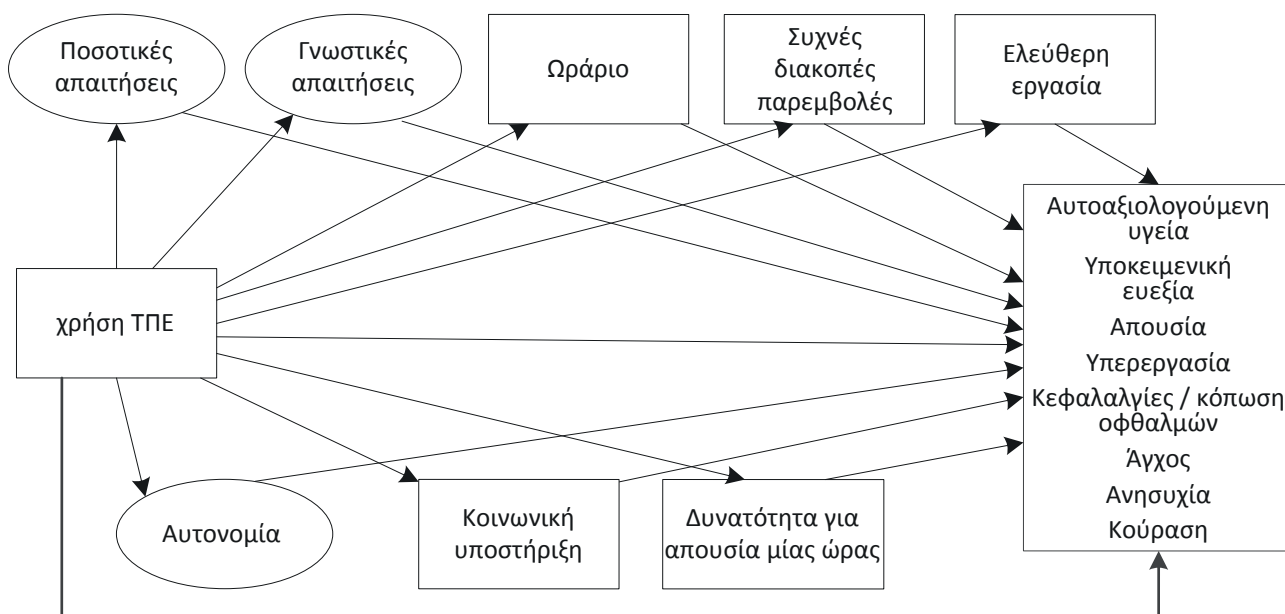
Οι εργασιακές απαιτήσεις που εξετάστηκαν είναι ποσοτικές απαιτήσεις, γνωστικές απαιτήσεις,⁵ ωράρια, συχνές παρεμβολές και εργασία στον ελεύθερο χρόνο. Τα μέσα είναι η αυτονομία, η κοινωνική υποστήριξη και η δυνατότητα για μία ώρα απουσίας. Οκτώ επιπτώσεις στην υγεία περιλαμβάνονται στην εν λόγω ανάλυση: αυτοαξιολογούμενη υγεία, υποκειμενική ευεξία, απουσία, υπερεργασία, κεφαλαλγίες και κόπωση οφθαλμών, άγχος, ανησυχία, και κούραση.

Το πρότυπο περιλαμβάνει ελέγχους ηλικίας, φύλου, απασχόλησης, τομέα, εκπαίδευσης, έτους και χώρας, που σημαίνει ότι η επίπτωση αυτών των παραγόντων στην υγεία και την ευεξία λαμβάνονται υπόψη και τα αποτελέσματα αποκλείουν τον αντίκτυπό τους. Η ανάλυση χρησιμοποιεί τα δεδομένα της ΕΕΣΕ του 2010 και του 2015. Ωστόσο, λόγω της φύσης των δεδομένων, αιτιώδης σύνδεσμος μεταξύ της χρήσης ΤΠΕ και των εργασιακών απαιτήσεων και μέσων –ή ο αντίκτυπός τους στην έκβαση της υγείας– δεν μπορεί να αποδειχτεί.

4. Οι ποσοτικές απαιτήσεις που μετρήθηκαν είναι η εργασία σε υψηλό ρυθμό ταχύτητας, η εργασία σε ασφυκτικές προθεσμίες και ο ανεπαρκής χρόνος για την περαίωση της εργασίας.

5. Οι γνωστικές απαιτήσεις που μετρήθηκαν είναι οι λύσεις απρόβλεπτων προβλημάτων, η εκτέλεση περίπλοκων καθηκόντων και η εκμάθηση νέων αντικειμένων.

Διάγραμμα 16: Εννοιολογικό μοντέλο για τη διερεύνηση της σχέσης μεταξύ της υγείας και της χρήσης ΤΠΕ στην εργασία



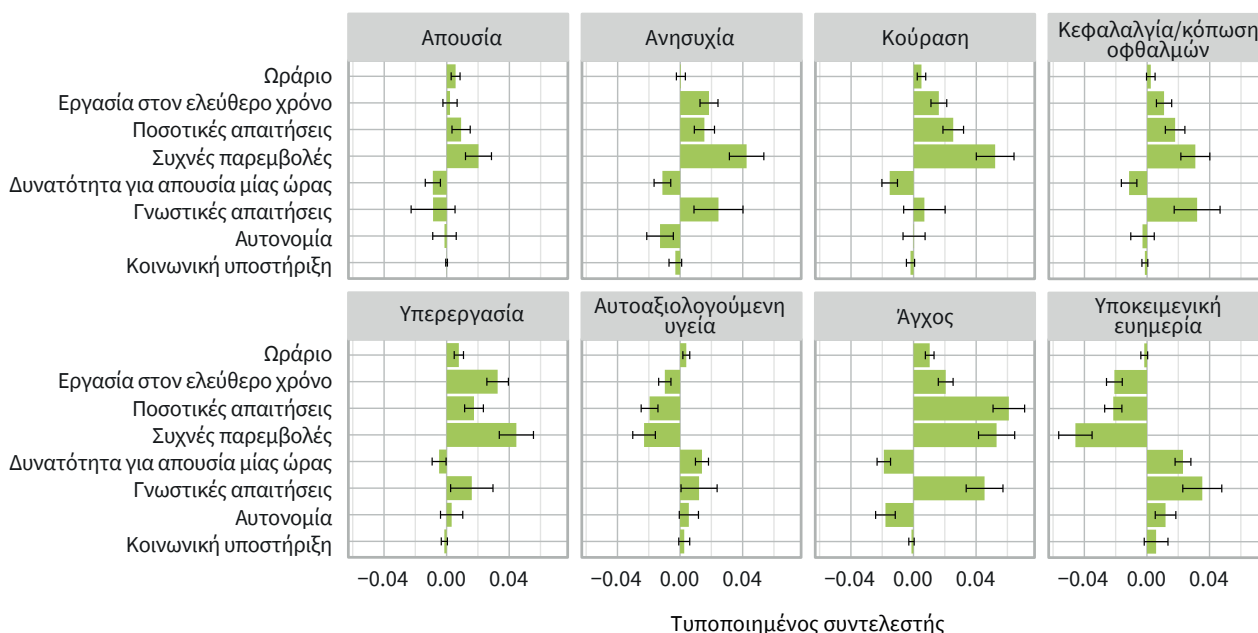
Πηγή: Συλλογή στοιχείων από συγγραφείς

Αποτελέσματα: Η επίπτωση στις χρήσεις των ΤΠΕ στην υγεία

Σε γενικές γραμμές, ένα υψηλότερο επίπεδο εργασιακών απαιτήσεων συσχετίζεται με πιο κακές επιπτώσεις στην υγεία και ένα υψηλότερο επίπεδο εργασιακών μέσων οδηγεί σε καλύτερες επιπτώσεις στην υγεία (Eurofound, 2019b). Το Διάγραμμα 17 δείχνει τα αποτε-

λέσματα της τρέχουσας ανάλυσης των εν λόγω σχέσεων, και η σύγκριση του μήκους των πράσινων γραμμών αποκαλύπτει ότι η συσχέτιση είναι ισχυρότερη για τις εργασιακές απαιτήσεις (μακρύτερες γραμμές) απ' ό,τι για τα εργασιακά μέσα (κοντύτερες γραμμές). Για παράδειγμα, η αυτονομία και η δυνατότητα για μία ώρα απουσίας έχουν περιορισμένη συσχέτιση με τις επιπτώσεις στην υγεία.

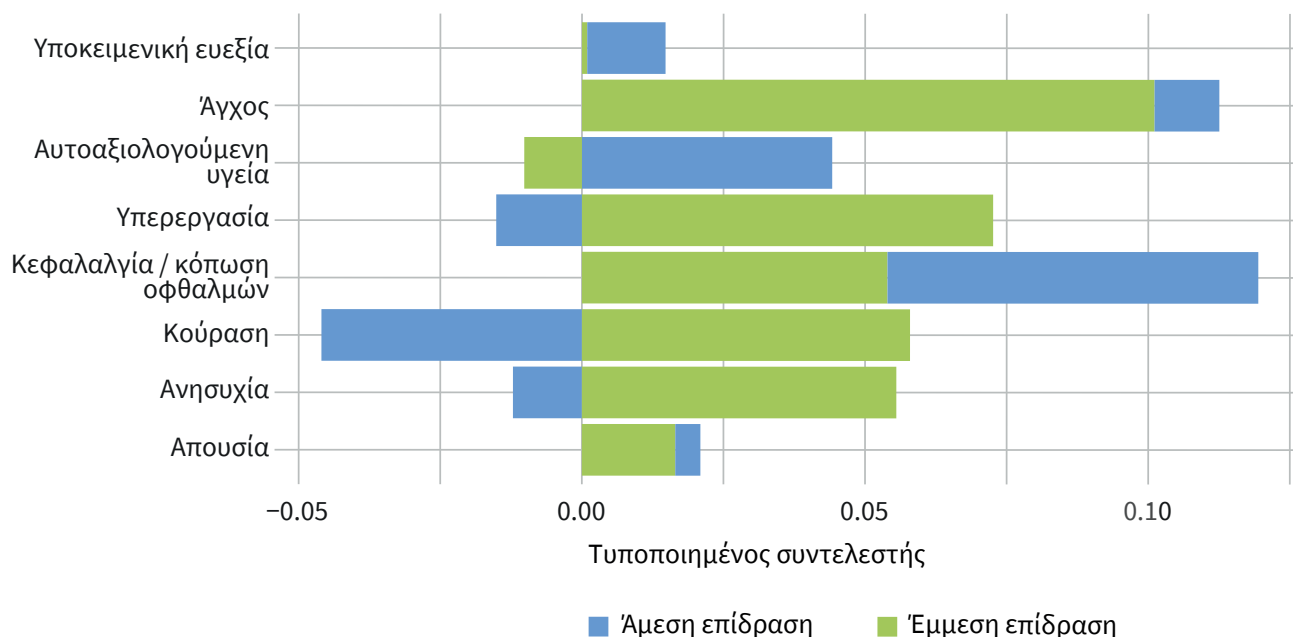
Διάγραμμα 17: Συσχέτιση των εργασιακών απαιτήσεων και των εργασιακών μέσων με τις επιπτώσεις στην υγεία



Σημείωση: Οι γραμμές λάθους δείχνουν διάστημα εμπιστοσύνης 95%

Πηγή: ΕΕΣΕ 2010 και 2015

Διάγραμμα 18: Επίδραση της χρήσης ΤΠΕ κατά της διάρκειας της εργασίας στις επιπτώσεις στην υγεία



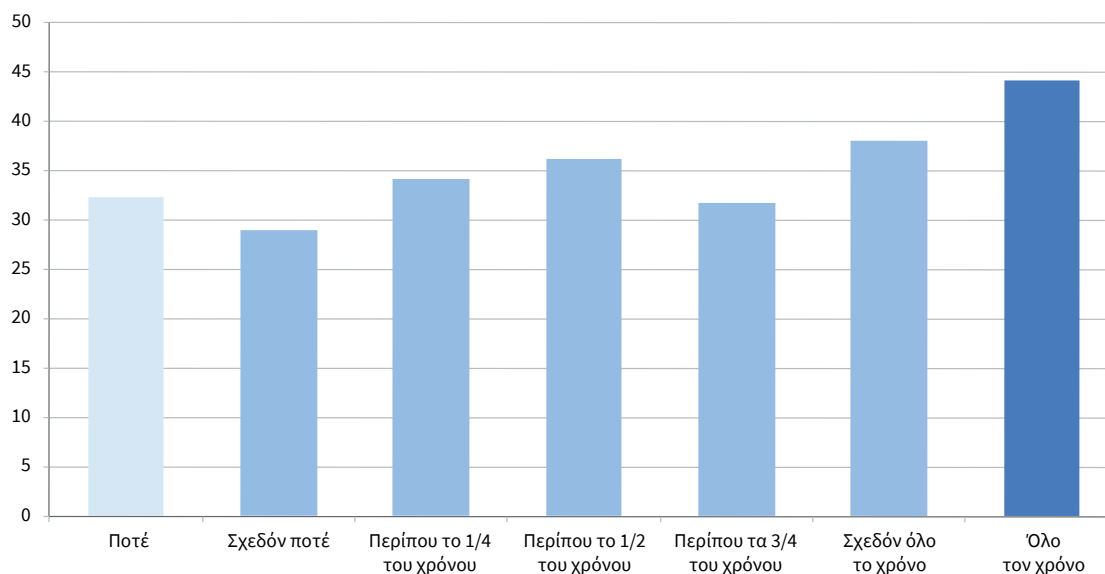
Σημείωση: Τυποποιημένοι συντελεστές έχουν χρησιμοποιηθεί, άμεσοι και έμμεσοι (μέσω εργασιακών απαιτήσεων και μέσων).

Πηγή: ΕΕΣΕ 2010 και 2015

Ωράρια, εργασία στον ελεύθερο χρόνο, ποσοτικές απαιτήσεις, συχνές διασπαστικές παρεμβολές και γνωστικές απαιτήσεις αυξάνουν τις αρνητικές επιπτώσεις στην υγεία, ενώ η δυνατότητα απουσίας για μία ώρα, η αυτονομία και η κοινωνική υποστήριξη γενικά μειώνουν τις εν λόγω επιπτώσεις. Οι παράγοντες που συνδέονται περισσότερο με την υγεία είναι οι διασπαστικές παρεμβολές, οι ποσοτικές απαιτήσεις, η εργασία στον ελεύθερο χρόνο και οι γνωστικές απαιτήσεις. Αν η χρήση ΤΠΕ επίσης συνδέεται έντονα με αυτές τις εργασιακές απαιτήσεις, μια ισχυρή έμμεση επίπτωση στην υγεία θα ήταν αναμενόμενη. Αυτό υποστηρίζεται από τα αποτελέσματα του μοντέλου εκτίμησης, στο Διάγραμμα 18, το οποίο δείχνει ότι η συχνότητα χρήσης ΤΠΕ στην εργασία είναι άμεσα και έμμεσα συσχετιζόμενη με τις διαφορετικές επιπτώσεις στην υγεία, αλλά σε ποικίλους βαθμούς.

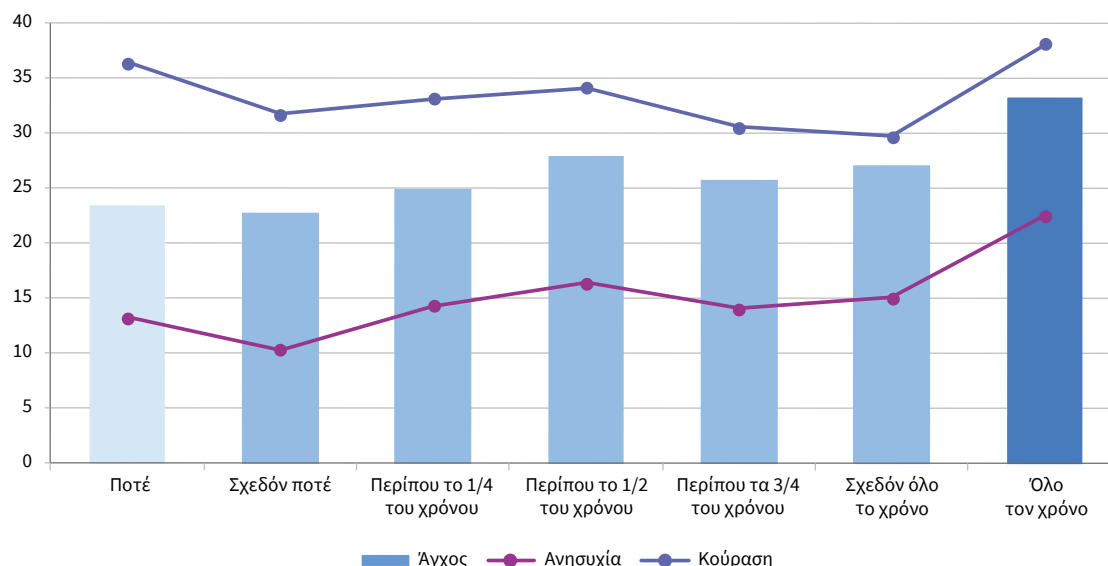
Η πιο ισχυρή συσχέτιση είναι μεταξύ της χρήσης ΤΠΕ, κεφαλαλγίας και κόπωσης των οφθαλμών. Περίπου το ήμισυ αυτής είναι έμμεση, μέσω εργασιακών απαιτήσεων. Εκείνοι που προβαίνουν στη χρήση ΤΠΕ διαρκώς είναι πιθανότερο να έχουν πιο απαιτητικά, από άποψη γνώσης, καθήκοντα και δέχονται πιο συχνά παρεμβολές, τα οποία αμφότερα συσχετίζονται με αναφερόμενα υψηλότερα επίπεδα κεφαλαλγίας και κόπωσης οφθαλμών. Η χρήση ΤΠΕ από μόνη της μπορεί να οδηγήσει σε κεφαλαλγίες και κόπωση οφθαλμών. Το 32% εκείνων που δεν προβαίνουν ποτέ στη χρήση ΤΠΕ και το 44% αυτών που τις χρησιμοποιούν στα υψηλότερα επίπεδα αναφέρουν αυτό το πρόβλημα (Διάγραμμα 19).

Διάγραμμα 19: Ποσοστά εργαζομένων που αναφέρουν κεφαλαλγίες και κόπωση οφθαλμών (%), ανά συχνότητα χρήσης ΤΠΕ, ΕΕ-28, 2015



Πηγή: ΕΕΣΕ 2015

Διάγραμμα 20: Ποσοστά εργαζομένων που αναφέρουν άγχος, ανησυχία και κούραση από τη συχνότητα χρήσης ΤΠΕ (%), ΕΕ-28, 2015



Πηγή: ΕΕΣΕ 2015

Η δεύτερη μεγαλύτερη συσχέτιση, όπως απεικονίζεται στο Διάγραμμα 18, είναι μεταξύ της χρήσης ΤΠΕ και του άγχους. Η συσχέτιση αυτή είναι κατά κύριο λόγο έμμεση: εκείνοι που προβαίνουν στη χρήση ΤΠΕ είναι πιο πιθανό να αντιμετωπίσουν μία μίξη εργασιακών απαιτήσεων που οδηγούν στο άγχος. Η αρνητική επίδραση απορρέει από τις συχνές παρεμβολές, καθώς και τις γνωστικές και ποσοτικές απαιτήσεις.

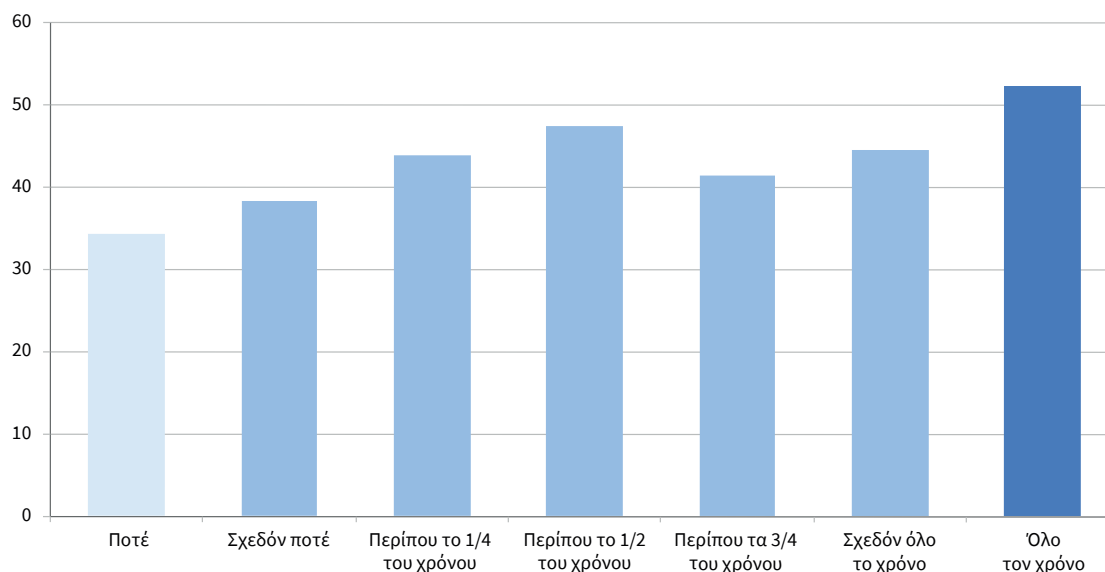
Η ανησυχία είναι επίσης πιο πιθανό να βιωθεί σε εργασιακό περιβάλλον με υψηλό επίπεδο χρήσης ΤΠΕ. Σε αυτή την περίπτωση, ορισμένες από τις βασικές έμμεσες πηγές είναι οι παρεμβολές και οι γνωστικές απαιτήσεις. Από την άλλη πλευρά, η χρήση των ΤΠΕ ελαττώνει την κούραση άμεσα, ίσως επειδή δεν απαιτεί σωματικές δυνάμεις. Ωστόσο, άλλοι όροι σε ένα ψηφιακό εργασιακό περιβάλλον, όπως ένα υψηλό επίπεδο εργασιακών απαιτήσεων, θα μπορούσε έμμεσα να αυξήσει την κούραση.

Οι εν λόγω συσχετίσεις φαίνεται να αντανakλώνται στα ποσοστά των εργαζομένων που αναφέρουν διαφορετικές επιπτώσεις στην υγεία (Διάγραμμα 20). Υπάρχει μια σαφής συσχέτιση μεταξύ της συχνής χρήσης ΤΠΕ και του άγχους, με 33% των εργαζομένων που προβαίνουν στη διαρκή χρήση ΤΠΕ να αναφέρουν υψηλά επίπεδα άγχους, εν συγκρίσει με το 23% των εργαζομένων που δεν χρησιμοποιούν ποτέ ΤΠΕ.

Η συσχέτιση μεταξύ της χρήσης ΤΠΕ και ανησυχίας είναι πιο γενική για όλα τα επίπεδα της χρήσης ΤΠΕ. Η κούραση κυρίως επηρεάζει εκείνους που βρίσκονται στα δύο άκρα όσον αφορά τη χρήση ΤΠΕ, αλλά με διαφορετικούς τρόπους: τους μη χρήστες επειδή αυτή η έλλειψη χρήσης ΤΠΕ μπορεί αντίθετα να σημαίνει ότι εκτελούν καθήκοντα που απαιτούν σωματικές δυνάμεις· τους συχνούς χρήστες ΤΠΕ λόγω του εργασιακού περιβάλλοντος που συσχετίζεται με τη χρήση ΤΠΕ.

Η παροχή εργασίας εν καιρώ ασθενείας επίσης φαίνεται να επηρεάζεται έμμεσα από τη χρήση ΤΠΕ. Οι εργαζόμενοι σε περιβάλλον με υψηλό επίπεδο παρεμβολών, που έχει υψηλό επίπεδο εργασιακών απαιτήσεων ή που εργάζονται πιο συχνά στον ελεύθερο χρόνο τους, είναι πιο πιθανό να προβούν στη χρήση ΤΠΕ και να εργαστούν εν μέσω ασθενείας. Ως εκ τούτου, οι εργαζόμενοι σε ψηφιοποιημένο περιβάλλον που χρησιμοποιούν συσκευές ΤΠΕ είναι πιο πιθανό να αναφέρουν εικονική παρουσία –εργασία κατ' οίκον εν μέσω ασθενείας αν και σε έναν βαθμό αυτή εμποδίζει την εργασία– που μπορεί να βλάψει την απόδοση, να δυσχεράνει την ανάρρωση και να επηρεάσει τη μακροπρόθεσμη υγεία. Αυτό το φαινόμενο αναδεικνύεται από το γεγονός ότι η μεγαλύτερη διαφορά στην εικονική παρουσία είναι μεταξύ εκείνων που δεν χρησιμοποιούν ποτέ ΤΠΕ και εκείνων που διαρκώς τις χρησιμοποιούν: 34% εν συγκρίσει με 52% (Διάγραμμα 21).

Διάγραμμα 21: Ποσοστά εργαζομένων που αναφέρουν άγχος, ανησυχία και κούραση από τη συχνότητα χρήσης ΤΠΕ (%), ΕΕ-28, 2015



Σημείωση: Ο πίνακας δείχνει την αναλογία των εργαζομένων που έχουν εργαστεί ενώ ήταν ασθενείς (υπερπαρουσία) για τουλάχιστον μία μέρα στους 12 πριν από την έρευνα μήνες

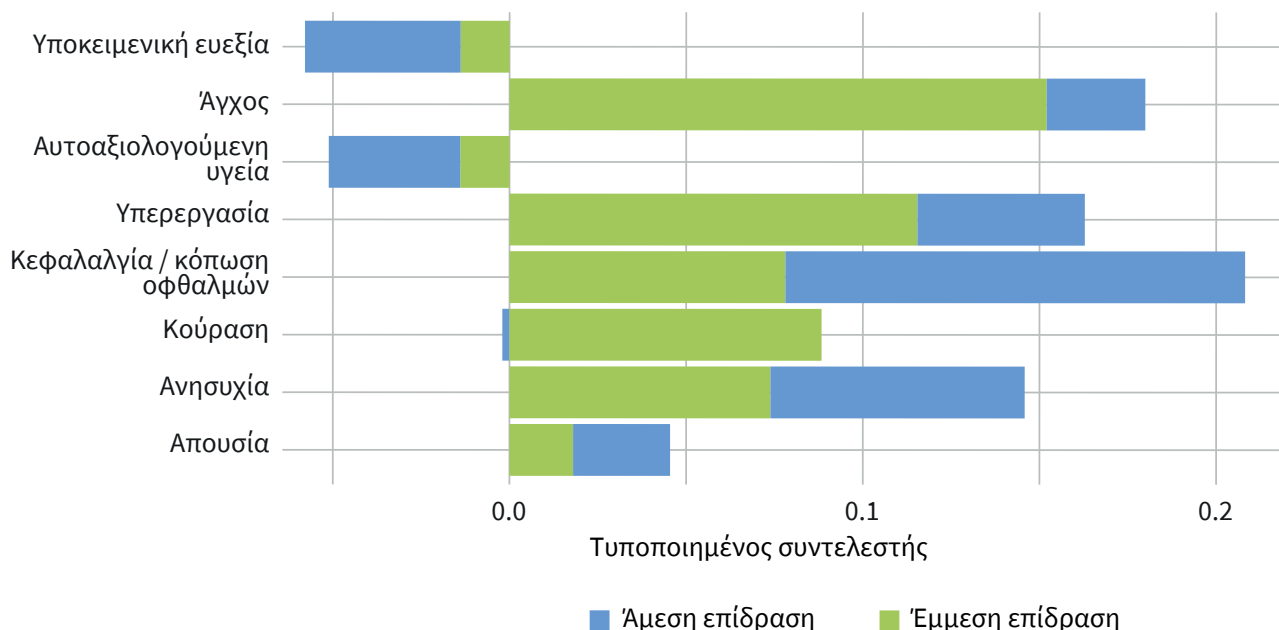
Πηγή: ΕΕΣΕ 2015

Αποτελέσματα: Οι επιπτώσεις της χρήσης TICTM στην υγεία

Αντιστρόφως, η απουσία δεν φαίνεται να συσχετίζεται με τη χρήση ΤΠΕ στην εργασία, ενώ η συσχέτιση με την υποκειμενική ψυχική υγεία είναι επίσης μικρή. Είναι ενδιαφέρον ότι η συσχέτιση μεταξύ των μεταβλητών που ελήφθησαν υπόψη στο μοντέλο και η συνολική αυτοαξιολογούμενη υγεία δείχνουν μια θετική σχέση μεταξύ των δεικτών της χρήσης ΤΠΕ κατά την εργασία και της υγείας. Αυτό υποδηλώνει ότι ένα εργασιακό περιβάλλον που βασίζεται στη χρήση ΤΠΕ θα μπορούσε να θεωρηθεί λιγότερο επικίνδυνο για την υγεία από ένα εργασιακό περιβάλλον με πιο πολλές φυσικές απαιτήσεις.

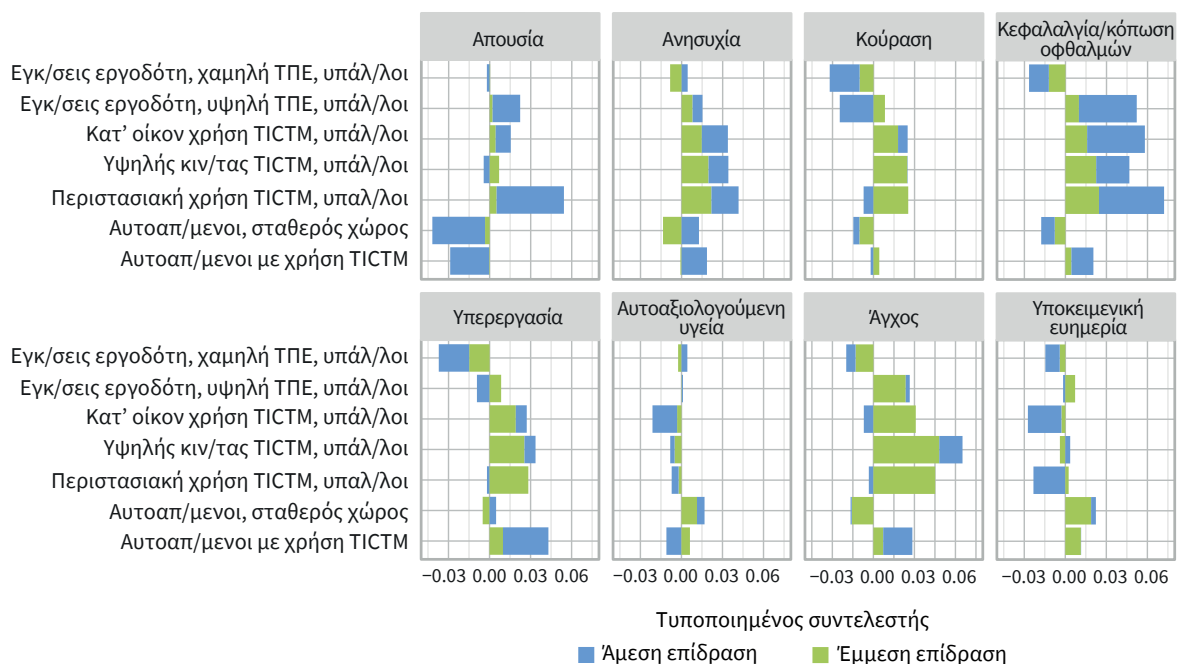
Η ανάλυση της σχέσης μεταξύ των επιπτώσεων στην υγεία και τη χρήση TICTM δείχνει ότι η εν λόγω εργασιακή ρύθμιση αυξάνει την υπερπαρουσία και την ανησυχία σε μεγαλύτερο βαθμό από τη χρήση ΤΠΕ (Διάγραμμα 22). Έχει επίσης αρνητικές επιπτώσεις στην υποκειμενική ευημερία και την αυτοαξιολογούμενη υγεία. Εν συνόλω, οι επιπτώσεις του εργασιακού περιβάλλοντος στην υγεία είναι σε μεγάλο βαθμό οι ίδιες με εκείνων που προβαίνουν στη χρήση ΤΠΕ, που υποδηλώνει ότι οι ίδιοι παράγοντες θα μπορούσαν να διαδραματίσουν παρόμοιο ρόλο στις επιπτώσεις στην υγεία.

Διάγραμμα 22: Επίδραση της χρήσης TICTM στις επιπτώσεις στην υγεία



Πηγή: ΕΕΣΕ 2015

Διάγραμμα 23: Συσχέτιση μορφών εργασιακών ρυθμίσεων με τις επιπτώσεις στην υγεία



Σημείωση: Το Διάγραμμα δείχνει τη συσχέτιση ένταξης σε μία από τις ομάδες με την κατηγορία «άλλη», δηλαδή, τους εργαζομένους που δεν ανήκουν σε καμία από τις ομάδες που παρουσιάζονται στο εν λόγω Διάγραμμα
Πηγή: ΕΕΣΕ 2015

Τα ευρήματα για τις ομάδες χρήσης TICTM γενικά διαφέρουν από αυτά των εργαζομένων στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, είτε με χαμηλή χρήση ΤΠΕ είτε, σε μικρότερη έκταση, με υψηλή χρήση (Διάγραμμα 23). Οι αυτοαπασχολούμενοι με χρήση TICTM αποτελούν ένα διακριτό πρότυπο, ίσως λόγω της επαγγελματικής τους κατάστασης ως αυτοαπασχολούμενων. Ωστόσο, είναι πιο πιθανό να αναφέρουν άγχος, ανησυχία, κεφαλαλγίες και υπερπαρουσία σε σχέση με άλλους αυτοαπασχολούμενους και αυτό συσχετίζεται με τη ρύθμιση TICTM.

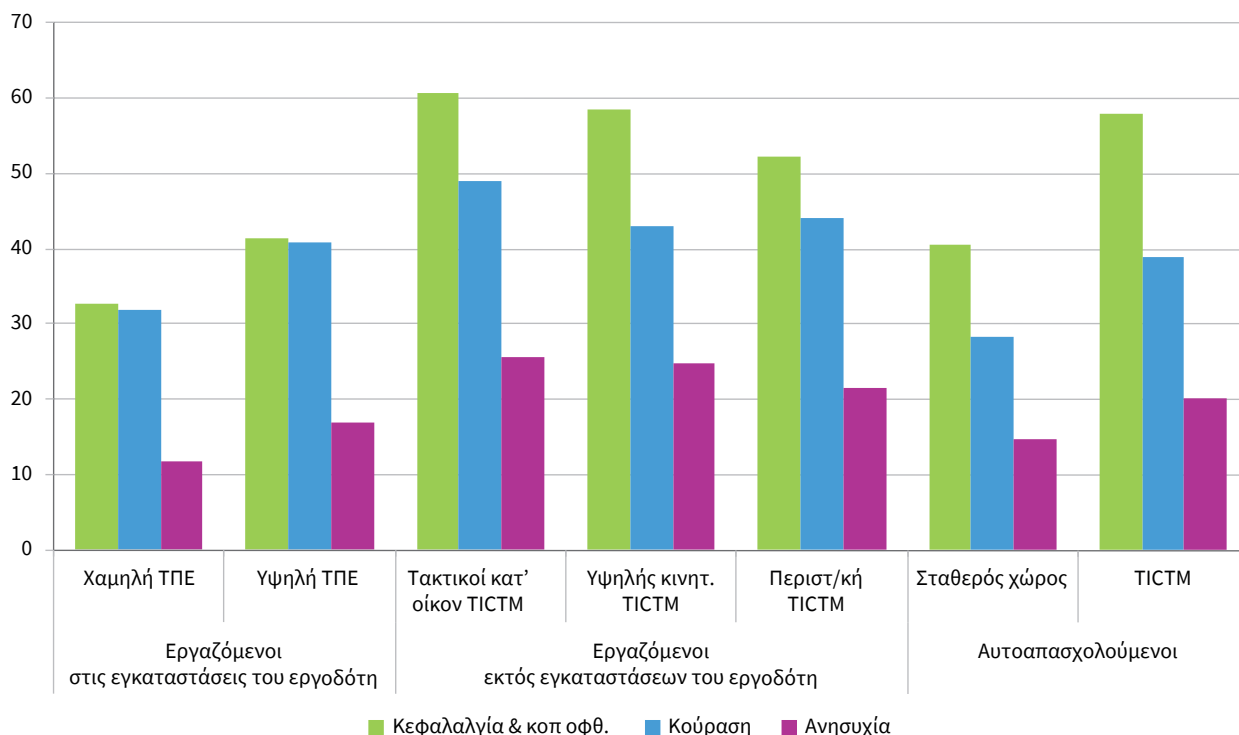
Σύμφωνα με ορισμένες απόψεις, οι συνθήκες εργασίας με χρήση TICTM είναι συναφείς με τις συνθήκες εργασίας των εργαζομένων που κάνουν χρήση ΤΠΕ σχεδόν σε όλη τη διάρκεια του χρόνου εργασίας ή σε όλη τη διάρκεια του χρόνου εργασίας. Όπως σημειώθηκε στο Κεφάλαιο 3, οι εργαζόμενοι με χρήση TICTM υψηλής κινητικότητας έχουν καλά επίπεδα αυτονομίας, αλλά επίσης έχουν προγράμματα που είναι πιο άτακτα, τείνουν να εργάζονται περισσότερο και έχουν σχετικά υψηλά επίπεδα έντασης εργασίας. Η κύρια διαφορά είναι η κινητικότητα αυτών των εργαζομένων. Ωστόσο, ο βαθμός κινητικότητας σε συνδυασμό με το επίπεδο χρήσης ΤΠΕ επηρεάζουν το εργασιακό περιβάλλον των εργαζομένων. Το Διάγραμμα 23 απεικονίζει ότι για ορισμένες από τις επιπτώσεις στην υγεία, δεν υπάρχουν ή υπάρχουν μικρές διαφορές μεταξύ των μορφών χρήσης TICTM. Το άγχος είναι λίγο εντονότερο για τους εργαζομένους με χρήση TICTM υψηλής κινητικότητας, που μπορεί να αποδοθεί

κυρίως στην ένταση εργασίας (συμπεριλαμβανομένων του φόρτου εργασίας και της συχνότητας παρεμβολών). Η σύγκρουση εργασιακής και οικογενειακής ζωής, που είναι πιο συνηθισμένη στην εργασία με χρήση TICTM, επίσης συνεισφέρει σε ένα υψηλό επίπεδο άγχους στους εργαζομένους υψηλής κινητικότητας (Eurofound and ILO, 2017).

Όπως απεικονίζεται στο Διάγραμμα 24, όλες οι ομάδες χρήσης TICTM, ιδιαίτερα εκείνες των υπαλλήλων, είναι πιο πιθανό να αναφέρουν κεφαλαλγίες και κόπωση οφθαλμών, όπως και οι εργαζόμενοι που προβαίνουν στη χρήση TICTM στις εγκαταστάσεις του εργοδότη. Ως εκ τούτου, οι κεφαλαλγίες και η κόπωση οφθαλμών μεταξύ των εργαζομένων που προβαίνουν στη χρήση TICTM είναι κυρίως άμεσες επιπτώσεις της χρήσης ΤΠΕ. Ωστόσο, ορισμένα στοιχεία του εργασιακού περιβάλλοντος (όπως οι παρεμβολές, η συνεχής διαθεσιμότητα και τα υψηλά επίπεδα γνωστικών απαιτήσεων) επίσης συνεισφέρουν στο εν λόγω αποτέλεσμα.

Η ανησυχία είναι πιο πιθανό να αναφερθεί από τους εργαζομένους χρήσης TICTM. Συσχετίζεται με παράγοντες εργασιακού περιβάλλοντος που είναι συναφείς με εκείνους που προκαλούν άγχος, αλλά η χρήση των ΤΠΕ φαίνεται ότι διαδραματίζει πιο άμεσο ρόλο. Είναι επίσης ενδιαφέρον να σημειωθεί ότι εργαζόμενοι με χρήση TICTM είναι πιο πιθανό να αναφέρουν κούραση από εκείνους που εργάζονται από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη.

Διάγραμμα 24: Ποσοστά εργαζομένων που αναφέρουν κούραση, κεφαλαλγίες, κόπωση οφθαλμών και ανησυχία (%), ανά εργασιακή ρύθμιση, ΕΕ-28, 2015



Πηγή: ΕΕΣΕ 2015

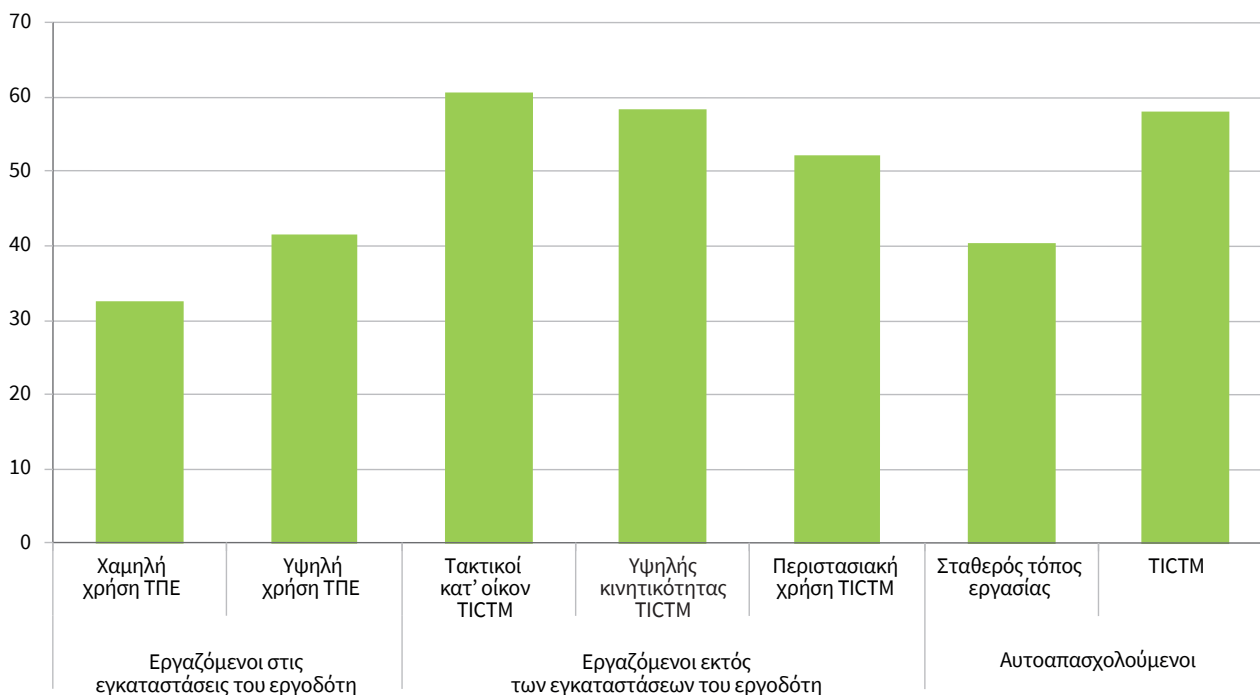
Ανεπίσημα στοιχεία των περιπτώσιολογικών μελετών δείχνουν ότι προβλήματα που συσχετίζονται με το άγχος, την ανησυχία, και τον εθισμό στη χρήση ΤΠΕ μεταξύ των εργαζομένων υψηλής κινητικότητας είναι σε μεγάλο βαθμό το αποτέλεσμα πολλών ωρών εργασίας, προτύπων ειδικών και παράτυπων ωραρίων και υψηλών επιπέδων έντασης εργασίας. Αυτό ιδιαίτερα ισχύει αν τα υψηλά επίπεδα έντασης εργασίας απορρέουν πιο πολύ από τα καθήκοντα παρά είναι αποτέλεσμα ενδογενούς κινήτρου. Άλλοι ενισχυτικοί παράγοντες είναι η εργασία στην απομόνωση όταν εκτελούνται καθήκοντα υψηλού επιπέδου (συμπεριλαμβανομένων των γνωστικών απαιτήσεων), η περιορισμένη αυτονομία από άποψη έντασης εργασίας και έλλειψης υποστήριξης (όπως η απουσία πολιτικών διαχείρισης για την αξιολόγηση του άγχους και την αποτροπή του). Οι συνεντευξιζόμενοι επίσης ανέφεραν κούραση ως απόρροια των εκτεταμένων μετακινήσεων.

Η ανάλυση της ΕΕΣΕ δείχνει ότι οι περισσότεροι τακτικοί κατ' οίκον και υψηλής κινητικότητας με χρήση TICTM εργαζόμενοι (42% για αμφότερους) αναφέρουν διαταραχές στον ύπνο απ' ό,τι οι εργαζόμενοι που εργάζονται από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη (29%).

Η πολυποίκιλη ανάλυση επιβεβαιώνει ότι οι τακτικοί κατ' οίκον με χρήση TICTM εργαζόμενοι είναι πιο πιθανό να αναφέρουν αυτό το πρόβλημα, που φαίνεται να συσχετίζεται με τα υψηλά επίπεδα συμπληρωματικής εργασίας που οι εν λόγω εργαζόμενοι αναλαμβάνουν. Η υψηλή ένταση εργασίας επίσης διαδραματίζει ρόλο στις διαταραχές στον ύπνο μεταξύ των εργαζομένων με χρήση TICTM.

Η εικονική παρουσία είναι σημαντικά υψηλότερη μεταξύ των εργαζομένων με εργασιακές TICTM ρυθμίσεις απ' ό,τι μεταξύ εργαζομένων που πάντα εργάζονται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη (περίπου 60% για τους τακτικούς κατ' οίκον και υψηλής κινητικότητας με χρήση TICTM, 58% για τους αυτοαπασχολούμενους με χρήση TICTM και 52% για περιστασιακής χρήσης TICTM εργαζομένους) (Διάγραμμα 25). Ο εν λόγω δείκτης συσχετίζεται κυρίως με διασπαστικές παρεμβολές και συμπληρωματική εργασία. Περαιτέρω, εκείνοι που αναφέρουν εργασία στον ελεύθερο τους χρόνο είναι επίσης πιο πιθανό να αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα υπερπαρουσίας.

Διάγραμμα 25: Ποσοστά των εργαζομένων που αναφέρουν υπερπαρουσία (%), ανά εργασιακή ρύθμιση, ΕΕ-28, 2015



Σημείωση: Το Διάγραμμα δείχνει την αναλογία των εργαζομένων που έχουν εργαστεί, ενώ ήταν ασθενείς (υπερπαρουσία) για τουλάχιστον μία μέρα τους 12 προηγούμενους της έρευνας μήνες.

Πηγή: ΕΕΣΕ 2015

Οι μελέτες περίπτωσης υποστηρίζουν την άποψη ότι το περιβάλλον χρήσης TICTM συμβάλλει στην υπερπαρουσία, μειώνοντας «δικαιολογημένες και νομικά αναγνωρισμένες» αναρρωτικές άδειες. Για παράδειγμα, όπου υπάρχουν περιστασιακές ρυθμίσεις TICTM –που δίνουν στους εργαζομένους το περιθώριο επιλογής να εργαστούν μεμονωμένες ημέρες εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη– οι ασθενείς εργαζόμενοι τείνουν να εργάζονται από το σπίτι αντί να αιτηθούν αναρρωτική άδεια. Φαίνεται ότι αυτή είναι μια επιλογή του εργαζομένου που απορρέει από τον φόρτο εργασίας.

Η επίδραση της υπερπαρουσίας στην επαγγελματική ζωή ποικίλλει. Η εμπειρία είναι αρνητική για ορισμένους εργαζομένους, ενώ άλλοι είναι ικανοποιημένοι που μπορούν να εργάζονται κατ'οίκον αντί να μεταβαίνουν στις εγκαταστάσεις του εργοδότη όταν δεν αισθάνονται καλά. Η λήψη αναρρωτικής άδειας μετ' αποδοχών διαδραματίζει επίσης ρόλο στον καθορισμό των αποφάσεων των εργαζομένων να εργαστούν ή όχι.

Απόσπασμα μελέτης περίπτωσης 8: **Αναρρωτικές άδειες άνευ αποδοχών οδηγούν στην εικονική παρουσία**

Μερικές μελέτες περίπτωσης ανέδειξαν ότι οι εργαζόμενοι ήταν ευχαριστημένοι που είχαν την επιλογή να εργάζονται από το σπίτι όταν δεν αισθάνονταν καλά. Στην Εσθονία αναφέρθηκε ότι η υπερπαρουσία θα μπορούσε να προωθείται από έναν κανονισμό αναρρωτικής άδειας που εξειδικεύει πως οι τρεις πρώτες μέρες της απουσίας είναι άνευ αποδοχών. Επομένως, εξυπακούεται ότι πολλοί υπάλληλοι προτιμούν να εργαστούν όταν αισθάνονται ελαφρώς άρρωστοι. Η χρήση TICTM τους επιτρέπει να παραμείνουν στο σπίτι και να ξεκουραστούν ή να εργαστούν λιγότερες ώρες. Αν η χρήση TICTM δεν ήταν επιλογή, θα έπρεπε να λάβουν αναρρωτική άδεια και να στερηθούν κάποιο εισόδημα ή να μεταβούν στην εργασία και να ανεχθούν τη δυσφορία τού να μην αισθάνονται καλά.

Η χρήση TICTM και ο κίνδυνος των μυοσκελετικών παθήσεων (ΜΣΠ)

Σύμφωνα με μελέτη του EU-OSHA (2018), ο κινητός εξοπλισμός ΤΠΕ (ειδικά μικρές συσκευές, όπως κινητά τηλέφωνα, ταμπλέτες και φορητοί υπολογιστές) συχνά δεν είναι συμβατός με τα εργονομικά πρότυπα και έχει περιορισμένη καταλληλότητα στην εργασία γραφείου και σε μακρά διαστήματα εργασίας. Προβλήματα τέτοιων εξοπλισμών περιλαμβάνουν μικρές ή ανακλαστικές οθόνες, μικρά ή εικονικά πλήκτρα και σταθερές οθόνες και πλήκτρα των οποίων οι θέσεις δεν μπορούν να προσαρμοστούν. Τα εν λόγω χαρακτηριστικά μπορεί να οδηγήσουν σε αφύσικες ή κακές στάσεις του σώματος και τον

κίνδυνο ανάπτυξης μυοσκελετικών παθήσεων (ΜΣΠ), ειδικά των άνω άκρων, του αυχένα και της πλάτης. Επιπλέον, τα σπίτια, οι δημόσιοι χώροι τα ΜΜΜ μπορεί να μην είναι χώροι εργονομικά κατάλληλοι για εργασιακούς σκοπούς. Το ήμισυ των χρηστών φορητών υπολογιστών παραπονιούνται για κακές συνθήκες εργασίας.

Η πολυποίκιλη ανάλυση της ΕΕΣΕ δείχνει ότι οι τακτικοί κατ' οίκον και υψηλής κινητικότητας με χρήση TICTM εργαζόμενοι είναι πιο πιθανό να αναφέρουν ΜΣΠ στα άνω άκρα. Η εν λόγω συσχέτιση δεν απαντάται σε εργαζομένους περιστασιακής χρήσης TICTM. Καμία συσχέτιση δεν βρέθηκε μεταξύ άλλων ΜΣΠ (για παράδειγμα, προβλήματα κάτω άκρων) και χρήσης TICTM.



Συνοπτικά: Η χρήση TICTM, η υγεία και η ευεξία

- Υπάρχει ένας σαφής σύνδεσμος μεταξύ της χρήσης ΤΠΕ στην εργασία, της χρήσης TICTM και των επιπτώσεων στην υγεία. Ορισμένες πτυχές του περιβάλλοντος χρήσης TICTM έχουν θετική επίδραση, αλλά άλλες μπορεί να βλάψουν την υγεία των εργαζομένων.
- Εργαζόμενοι που χρησιμοποιούν ηλεκτρονικούς υπολογιστές στην εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων με ρυθμίσεις TICTM, είναι πιο πιθανό να αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα ορισμένων εργασιακών απαιτήσεων (όπως ποσοτικές απαιτήσεις) και υψηλότερα επίπεδα ορισμένων μέσων εργασίας (όπως ευελιξία χρόνου εργασίας).
- Οι επιπτώσεις στην υγεία και την ευεξία, όπως κούραση, ανησυχία και υπερπαρουσία είναι πιθανό να είναι ισχυρότερες για εργαζομένους που εργάζονται εξ αποστάσεως ή που είναι σε κατάσταση κινητικότητας, κάτι που θα μπορούσε να συσχετίζεται με εκτεταμένα ταξίδια, υψηλά επίπεδα έντασης εργασίας και συνεχή συνδεσιμότητα.
- Το εργασιακό περιβάλλον της χρήσης TICTM συσχετίζεται έντονα με το άγχος και η αυτονομία δεν συνιστά αποτελεσματική προστασία απέναντι σε αυτό.
- Η εργασία υψηλής κινητικότητας και τακτικής κατ' οίκον χρήσης TICTM συσχετίζονται με υψηλότερο αριθμό αρνητικών επιπτώσεων στην υγεία, κυρίως λόγω της έντασης εργασίας. Ωστόσο, ορισμένες επιπτώσεις, όπως κεφαλαλγίες και κόπωση οφθαλμών, κούραση και εικονική παρουσία, φαίνονται να είναι πιθανές σε όλες τις ρυθμίσεις TICTM.
- Η ελάττωση της χρήσης ΤΠΕ μπορεί να μειώσει τον κίνδυνο κεφαλαλγιών και κόπωσης οφθαλμών. Ωστόσο, η μείωση του άγχους που συσχετίζεται με τη χρήση TICTM σημαίνει ότι αντιμετωπίζεται αριθμός προβλημάτων συμπεριλαμβανομένων των εκτεταμένων εργασιακών απαιτήσεων, μεγάλου όγκου εργασίας, διαρκούς συνδεσιμότητας και διαθεσιμότητας και δυσκολιών που αντιστοιχούν σε υψηλό επίπεδο γνωστικών απαιτήσεων.
- Οι διαταραχές στον ύπνο είναι πιο πιθανό να αναφερθούν από τακτικούς κατ' οίκον και υψηλής κινητικότητας με χρήση TICTM εργαζομένους.
- Η εικονική παρουσία –η κατ' οίκον εργασία όταν κάποιος δεν αισθάνεται καλά αλλά είναι ικανός να εκτελεί καθήκοντα– είναι ένα νέο φαινόμενο που συσχετίζεται με τη χρήση TICTM. Οι εργαζόμενοι που συνεντευξιάστηκαν για τις μελέτες περίπτωσης ήταν θετικοί για την εν λόγω επιλογή, καθώς σημαίνει ότι μπορούν να εκτελούν ένα μέρος της εργασίας τους όταν δεν αισθάνονται καλά, ενώ δεν θα χρειάζεται να λάβουν αναρρωτική άδεια.
- Έντονη χρήση TICTM έχει επίσης επιπτώσεις στη σωματική υγεία αυξάνοντας τον κίνδυνο των ΜΣΠ στα άνω άκρα, τον αυχένα και την πλάτη.

5

**Η απόδοση και οι
προοπτικές
του εργαζομένου**

Η παγκοσμιοποίηση είναι μια από τις κυρίαρχες τάσεις που επηρεάζουν την οικονομία και την αγορά εργασίας. Για να είναι ανταγωνιστικές στην παγκόσμια αγορά, οι εταιρείες αναζητούν λύσεις για να διατηρήσουν και να βελτιώσουν την επάρκεια τους και να μειώσουν το κόστος, ενώ λαμβάνουν υπόψη την παραγωγικότητα της εργασίας, καθώς και τρόπους προσέλκυσης και διατήρησης του ταλέντου. Οι ρυθμίσεις τηλεργασίας και εξ αποστάσεως εργασίας υποστηριζόμενης από ΤΠΕ δύναται να αποτελούν μέρος της λύσης, καθώς διαθέτουν τη δυνατότητα να έχουν ως αποτέλεσμα επωφελείς καταστάσεις για τους εργαζομένους και τους εργοδότες λόγω της εγγενούς ευελιξίας, που ικανοποιεί αμφότερες τις πλευρές (Eurofound, 2015a).

Στο πλαίσιο αυτό, είναι σημαντικό να διερευνηθεί η σημασία της χρήσης TICTM για την απόδοση των εργαζομένων⁶ και τις προοπτικές τους. Αυτή περιλαμβάνει τη συμπεριφορά κατά την εκτέλεση ειδικών και μη καθηκόντων, την επικοινωνία, την προσπάθεια, την υποστήριξη εντός της ομάδας και την παρακολούθηση (Campbell et al., 1990). Η διαθέσιμη ανάλυση δεν πραγματεύεται αυτά τα ζητήματα σε βάθος, αν και υπάρχουν ενδείξεις ότι η χρήση TICTM ευνοεί την προώθηση της σταδιοδρομίας (Eurofound, 2019a). Το παρόν κεφάλαιο έχει ως στόχο να παράσχει επιπλέον στοιχεία σε αυτό το θέμα και, όσο το δυνατόν περισσότερο, να αναγνωρίσει κατά πόσο υπάρχουν διαφορετικές επιπτώσεις που εξαρτώνται από τις μορφές χρήσης TICTM

Απόδοση των εργαζομένων

Ο αιτιώδης σύνδεσμος μεταξύ της χρήσης TICTM και της απόδοσης στην εργασία δεν είναι τόσο σαφής όσο συχνά θεωρείται. Δεν εξαρτάται μόνον από τα ατομικά χαρακτηριστικά του κάθε εργαζομένου (όπως ικανότητες και συμπεριφορές) αλλά επίσης επηρεάζεται από πτυχές της οργάνωσης εργασίας (επικοινωνία και συντονισμός, για παράδειγμα) και πως η τεχνολογία στρατηγικά χρησιμοποιείται για να υποστηρίξει τη ροή εργασίας. Οι διαθέσιμες μελέτες δείχνουν ότι η χρήση TICTM έχει γενικά θετική επίδραση στην ατομική απόδοση. Για παράδειγμα, σύμφωνα με τους Lasfargue and Fauconnier (2015), το 84% των Γάλλων τηλεεργαζομένων δήλωσε ότι η παραγωγικότητα τους αυξήθηκε λόγω της τηλεργασίας και το 81% είπε ότι η εξ αποστάσεως εργασία τους ήταν υψηλότερης ποιότητας απ' ό,τι η εργασία τους στο γραφείο.

Χαρακτηριστικά που προωθούν την απόδοση

Όπως αναλύθηκε σε προηγούμενα κεφάλαια, τα εκτεταμένα ωράρια που είναι κοινό χαρακτηριστικό της χρήσης TICTM δύνανται να επιδράσουν αρνητικά στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Ωστόσο, μελέτες από τη Γαλλία, τη Σουηδία και το Ηνωμένο Βασίλειο υποδηλώνουν ότι η χρήση TICTM έχει ως αποτέλεσμα βελτιωμένη απόδοση, λόγω των πρόσθετων, απλήρωτων ωρών εργασίας (Beauregard et al., 2013· Eurofound and ILO, 2017).

Περαιτέρω, η ευελιξία της χρήσης TICTM, όσον αφορά την τοποθεσία και την οργάνωση της εργασίας, παρέχει στους εργαζομένους μεγαλύτερη αυτονομία. Μπορούν να επιλέξουν ποια καθήκοντα θα ολοκληρώσουν σε ποιον χώρο εργασίας και αυτό τους επιτρέπει να οργανώνουν την εργασία τους ώστε να συνάδει με τα χαρακτηριστικά και τις επιλογές τους (Beauregard et al., 2013· Lasfargue and Fauconnier, 2015). Η αποφυγή μετακινήσεων αυξάνει την παραγωγικότητα της εργασίας (Lasfargue and Fauconnier, 2015).

Οι Beauregard et al. (2013) και Lasfargue and Fauconnier (2015) υποδηλώνουν ότι η μερική χρήση TICTM έχει μεγαλύτερο αντίκτυπο στην απόδοση και την παραγωγικότητα από πιο έντονες μορφές εφαρμογής της. Αυτό μπορεί να συσχετίζεται με τα προηγούμενα ευρήματα της εν λόγω έκθεσης ότι οι παρεμβολές τείνουν να είναι πιο διασπαστικές για τους υπό ρύθμιση υψηλής κινητικότητας υπαλλήλους και αυτοαπασχολούμενους. Σε κάθε περίπτωση, οι συνεχείς διακοπές μπορούν να διακινδυνεύουν την απόδοση των εργαζομένων που προβαίνουν σε όλες τις μορφές χρήσης TICTM, αν και οι τακτικοί κατ' οίκον με χρήση TICTM εργαζόμενοι μερικές φορές επωφελούνται από την ικανότητα να συγκεντρώνονται σε ορισμένα καθήκοντα λόγω της έλλειψης των παρεμβολών που κανονικά θα ελάμβαναν χώρα στον χώρο εργασίας.

Στοιχεία από το Βέλγιο και την Ολλανδία επίσης υποδηλώνουν ότι ορισμένα χαρακτηριστικά της χρήσης TICTM μπορούν να βοηθήσουν στη βελτίωση της απόδοσης προωθώντας καινοτόμες συμπεριφορές (Eurofound and ILO, 2017). Οι εθνικές μελέτες περαιτέρω υποδηλώνουν ότι στενή παρακολούθηση ή επιτήρηση μπορεί να είναι τροχοπέδη σε τέτοια καινοτόμο συμπεριφορά.

6. Η χρήση TICTM, όπως κάθε άλλη εργασιακή ρύθμιση, έχει τη δυνατότητα να επηρεάσει αμφότερες την οργανωτική και ατομική απόδοση. Η οργανωτική απόδοση αναφέρεται στην οικονομική κατάσταση της επιχείρησης, συμπεριλαμβανομένης της παραγωγικότητας της εργασίας, της αποδοτικότητας, των μεριδίων της αγοράς και της ικανοποίησης του πελάτη, καθώς και της εργασίας και θεμάτων προσωπικού όπως ο η απουσία, οι προσλήψεις και η διατήρηση, τα κίνητρα του προσωπικού και η δέσμευση. Όμως μια τέτοια ανάλυση βρίσκεται εκτός πλαισίου της παρούσας έκθεσης, η οποία επικεντρώνεται στην ατομική απόδοση

Απόσπασμα μελέτης περίπτωσης 9: **Η χρήση TICTM και η απόδοση στην αυτοαπασχόληση**

Ένα υψηλό επίπεδο απόδοσης στην εργασία είναι ιδιαίτερα σημαντικό για τους αυτοαπασχολούμενους, καθώς επιδρά άμεσα στις οικονομικές τους συνθήκες και επηρεάζει την οικονομική κατάσταση και βιωσιμότητα της επιχείρησής τους.

Οι αυτοαπασχολούμενοι με χρήση TICTM εργαζόμενοι που συνεντευξιάστηκαν για τις μελέτες περίπτωσης –όλοι επαγγελματίες στον τομέα των υπηρεσιών– υποστήριξαν σθεναρά τη χρήση TICTM στον επιχειρηματικό προγραμματισμό. Όλοι επέλεξαν να είναι αυτοαπασχολούμενοι επειδή ήθελαν να είναι πιο ανεξάρτητοι και να έχουν μεγαλύτερη αυτονομία κατά την εργασία τους. Επέλεξαν μια εργασιακή ρύθμιση με χρήση TICTM για προσωπικούς λόγους (για παράδειγμα, για να προσαρμόσουν τις ευθύνες φροντίδας), αλλά επίσης τη θεώρησαν σαν μια απαραίτητη προϋπόθεση για οικονομική επιτυχία. Η κινητικότητα και συνδεσιμότητα που κατέστη δυνατή μέσω της χρήσης TICTM τους επιτρέπει να παρέχουν τις υπηρεσίες τους πιο αποτελεσματικά, όπως να απαντάνε στα ηλεκτρονικά μηνύματα ή τηλεφωνικές κλήσεις των πελατών από διάφορους χώρους, να παρέχουν εικονικές υπηρεσίες σε πολλαπλούς πελάτες από το γραφείο της οικίας τους ή να χρησιμοποιούν τα ταξίδια ή τους χρόνους αναμονής για εργασιακούς σκοπούς.

Οι συνεντευξιαζόμενοι επίσης σημείωσαν ότι οι πελάτες ακόμα ευνοούν σε ένα ποσοστό τη φυσική αλληλεπίδραση ή ότι μερικές φορές χρειάζεται να εργάζονται σε χώρο λόγω της πολυπλοκότητας του καθήκοντος. Η χρήση TICTM τους επιτρέπει αυτή την προσαρμογή, καθώς επίσης και να παραμένουν διαθέσιμοι σε άλλους υπάρχοντες και δυνητικούς πελάτες.

Πέραν αυτού, και παρόμοιο με αυτό που αναδείχτηκε για τους εργαζόμενους με χρήση TICTM, οι αυτοαπασχολούμενοι συνεντευξιαζόμενοι τόνισαν τα οφέλη της χρήσης TICTM αναφορικά με λιγότερες παρεμβολές και εργασία υψηλότερων κινήτρων, που αισθάνθηκαν ότι συνεισέφεραν έχοντας καλύτερη απόδοση.

Χαρακτηριστικά που λειτουργούν ως τροχοπέδη στην απόδοση

Η υπάρχουσα βιβλιογραφία και οι μελέτες περίπτωσης δεν εντόπισαν τρόπους με τους οποίους η χρήση TICTM έχει σημαντικά αρνητικό αντίκτυπο στην απόδοση των εργαζομένων. Ωστόσο, οι Eurofound και ILO (2017) υποδηλώνουν ότι υπάρχουν συγκεκριμένοι παράγοντες που μπορεί να μειώσουν την απόδοση.

Εποπτεία διοίκησης: Η στενή παρακολούθηση και η εποπτεία δύνανται να καταστήσουν μια ρύθμιση TICTM ανεπαρκή και να μειώσουν την απόδοση των εργαζομένων (για παράδειγμα, λόγω της ανάγκης δαπάνης χρόνου σε αντιπαραγωγικά καθήκοντα, όπως οι αναφορές).

Υψηλό επίπεδο απαιτήσεων ΤΠΕ: Αν η χρήση TICTM βασίζεται σε περίπλοκα συστήματα ΤΠΕ και οι εργαζόμενοι δεν διαθέτουν τα προσόντα και την εμπειρία να τα χειριστούν αποτελεσματικά, αυτό μπορεί να έχει αρνητικές επιπτώσεις στην παραγωγικότητά τους.

Διασπαστικό εργασιακό περιβάλλον: Μη ευνοϊκό περιβάλλον (όπως θορυβώδες περιβάλλον ή άβολος χώρος εργασίας) δύναται να μειώσει την παραγωγικότητα.

Συντονισμός: Για τους υπαλλήλους χρήσης TICTM η εργασία με μεγαλύτερες ομάδες, η προσπάθεια συντονισμού ενός φυσικά απόντος εργατικού δυναμικού όχι μόνο μπορεί να οδηγήσει σε οργανωτικές ανεπάρκειες, αλλά επίσης να υπονομεύσει την ατομική απόδοση του εργαζομένου. Σε αυτό το πλαίσιο, ορισμένοι συνεντευξιαζόμενοι της μελέτης περίπτωσης επεσήμαναν τη σημασία των τακτικών διά ζώσης συναντήσεων στο πλαίσιο της ομάδας και μεταξύ της ανώτερης διοίκησης και του προσωπικού για την αποτελεσματική και επαρκή ανταλλαγή πληροφοριών και συντονισμό.

Ενώ η χρήση διαύλων ψηφιακής επικοινωνίας καθίσταται αυξανόμενο κοινή πρακτική (όπως το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, οι βιντεοκλήσεις μέσω WhatsApp και Skype), αυτό δεν είναι πάντα ιδανικό, καθώς η προσήλωση του εργαζομένου μπορεί να μειώνεται όταν χρησιμοποιεί τέτοια εργαλεία.

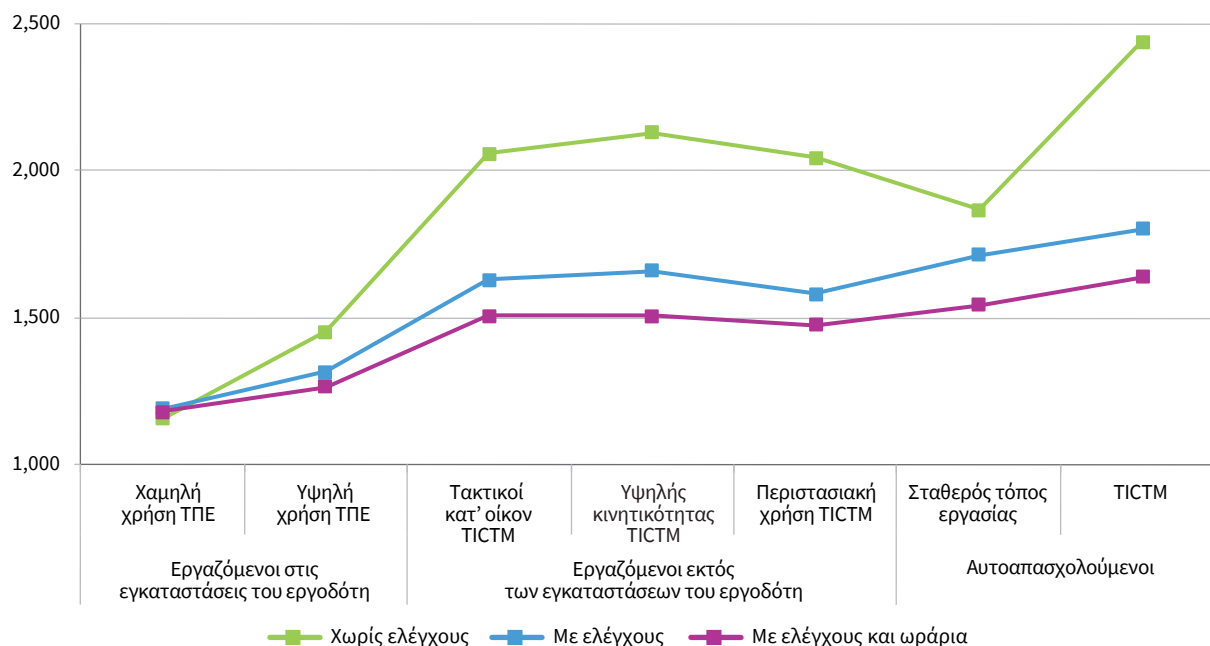
Αποδοχές

Έρευνα σχετικά με τις αποδοχές των εργαζομένων με ρυθμίσεις TICTM είναι σπάνια στην Ευρώπη. Σύμφωνα με επισκόπηση της βιβλιογραφίας, τρεις πτυχές πρέπει να αξιολογηθούν κατά την εξέταση του εν λόγω θέματος (Eurofound, 2019a):

- οι δυνητικά αρνητικές επιπτώσεις της έλλειψης προβολής και η αποσύνδεση αυτών των εργαζομένων από τον χώρο εργασίας⁷
- το γεγονός ότι τείνουν να εργάζονται απλήρωτες υπερωρίες πιο συχνά από τους άλλους εργαζομένους
- οι δυνητικές επιπτώσεις των πολλών ωρών εργασίας στους μισθούς και την καριέρα εν συγκρίσει με άλλους εργαζομένους.

Ένας δείκτης μηνιαίων αποδοχών δείχνει ότι οι μέσες μηνιαίες αποδοχές των εργαζομένων με ρύθμιση TICTM στην ΕΕ είναι υψηλότερες από τις αποδοχές εκείνων που πάντα εργάζονται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη (Διάγραμμα 26). Εντός των κατηγοριών TICTM, οι αποδοχές είναι υψηλότερες μεταξύ των αυτοαπασχολούμενων, αλλά οι διαφορές δεν είναι σημαντικές μεταξύ των μορφών της χρήσης TICTM. Οι διαφορές μειώνονται όταν εφαρμόζονται οι έλεγχοι (με την έννοια ότι οι διαφορές ηλικίας, φύλου, επαγγέλματος, τομέα και ωραρίων των ερωτηθέντων λαμβάνονται υπόψη), αλλά δεν εξαλείφονται.

Διάγραμμα 26: Μηνιαίες μέσες αποδοχές σε ευρώ, ανά εργασιακή ρύθμιση, ΕΕ-28, 2015



Σημείωση: «Χωρίς έλεγχοι» δείχνει τις πραγματικές μέσες αξίες. «Με έλεγχοι» δείχνει τις μέσες αξίες ύστερα από έλεγχο διαφορών στην ηλικία, χώρα, φύλο, επάγγελμα και τομέα. «Με έλεγχοι και ωράρια» δείχνει τις μέσες αξίες ύστερα από τον έλεγχο των διαφορών στα ωράρια.

Πηγή: ΕΕΣΕ 2015

7. Στη μελέτη τους σχετικά με την τηλεργασία οι Allen et al. (2015) έδειξαν ότι η επίδραση αυτή είναι ισχυρότερη για τις γυναίκες σε επαγγελματικούς και διοικητικούς ρόλους.

Εκμάθηση και κατάρτιση

Επίσημη εκμάθηση

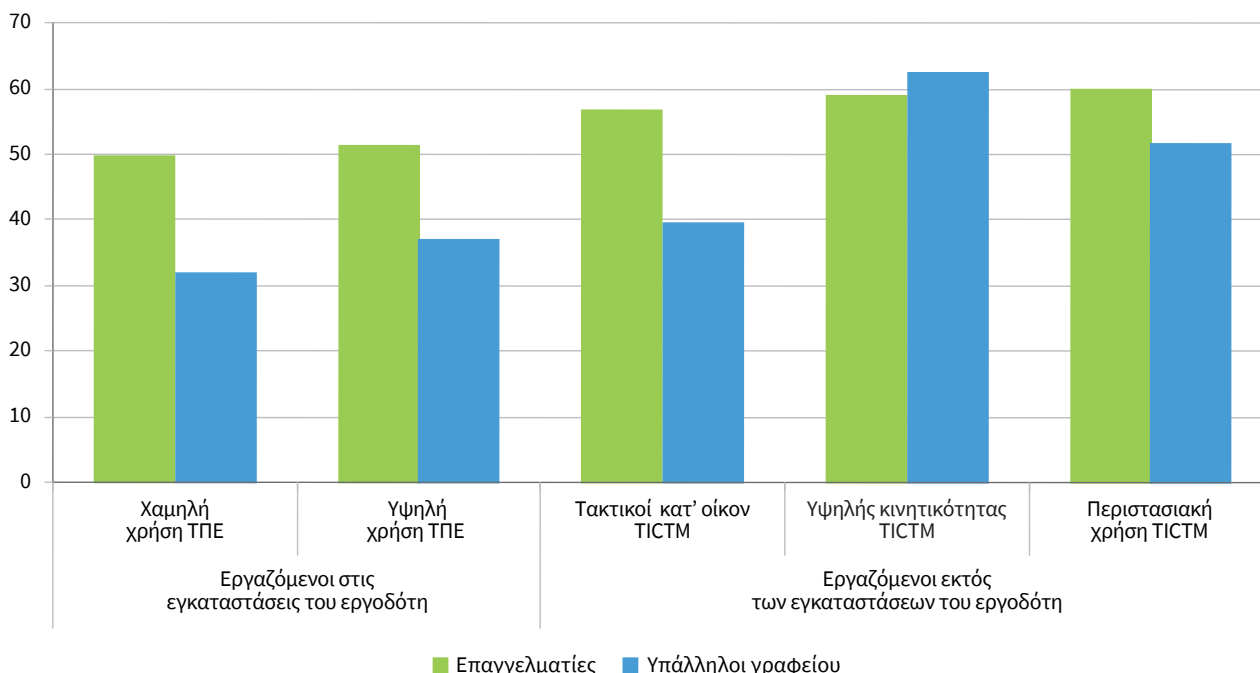
Η συνεχής εκμάθηση είναι ευρέως αναγνωρισμένη ως μία σημαντική προϋπόθεση για διαρκή απασχολησιμότητα και πρόοδο καριέρας. Όσον αφορά την επίσημη κατάρτιση που προσφέρεται από τους εργοδότες, το ερώτημα που εγείρεται είναι σχετικό με το κατά πόσο οι εργαζόμενοι με χρήση TICTM συμμετέχουν σε τέτοιου είδους κατάρτιση στον ίδιο βαθμό με τους εργαζομένους με σταθερή τοποθεσία. Η έρευνα των Martínez and Gómez (2013) ανέδειξε ότι οι υπάλληλοι που είχαν περισσότερη ευελιξία να εργάζονται εκτός του χώρου εργασίας σε τακτική βάση συμμετείχαν σε μικρότερο βαθμό στην κατάρτιση. Αυτό μπορεί να συμβαίνει λόγω της έλλειψης προβολής που οδηγεί σε μικρότερη διοικητική υποστήριξη της επαγγελματικής τους ανάπτυξης.

Ωστόσο, οι εξελίξεις στην ηλεκτρονική εκμάθηση και στην αυτοδιδασκαλία μέσω του διαδικτύου θα πρέπει να ληφθούν υπόψη πριν από την εξαγωγή συμπερασμάτων σχετικά με το κατά πόσο η χρήση TICTM αποτρέπει τους εργαζομένους από το να μαθαίνουν και να αναπτύσσουν νέες δεξιότητες. Εταιρείες που προσφέρουν σύγχρονες μορφές κατάρτισης μέσω ΤΠΕ επίσης τείνουν να είναι πιο ανοιχτές ως προς το να προσφέρουν σύγχρονες εργασιακές ρυθμίσεις, όπως η χρήση TICTM, και να παρέχουν στους εργαζομένους νέα μονοπάτια εκμάθησης. Ανεπίσημα στοιχεία από τις μελέτες περίπτωσης μεταξύ των συνεντευξιζόμενων εργαζομένων με χρήση TICTM επίσης προσανατολίζονται προς τη χρήση της ηλεκτρονικής εκμάθησης.

Απόσπασμα μελέτης περίπτωσης 10: Ηλεκτρονική εκμάθηση για τους εργαζομένους με χρήση TICTM

Μια δανική εταιρεία λιανικού εμπορίου έχει εγκαταστήσει λογισμικό ηλεκτρονικής εκμάθησης στα έξυπνα τηλέφωνα (smartphones) των εργαζομένων με χρήση TICTM. Το λογισμικό είναι μια εύχρηστη πλατφόρμα επικοινωνίας και σύνδεσης που είναι σχεδιασμένο να προσεγγίζει, να καταρτίζει και να διαχειρίζεται εξ αποστάσεως εργαζομένους. Οι υπεύθυνοι έργου αποστέλλουν ασκήσεις (όπως θεωρητικά ή πραγματικά προς λύση προβλήματα που σχετίζονται με την εργασία) στους εργαζομένους για σκοπούς κατάρτισης. Οι υπάλληλοι αποστέλλουν πίσω τις απαντήσεις μέσω της εφαρμογής και ένας συνεχιζόμενος διάλογος μπορεί να αναδυθεί. Οι εν λόγω ασκήσεις θεωρούνται μέρος του εργάσιμου χρόνου και η εφαρμογή χρησιμοποιείται συχνά όχι μόνο για την κατάρτιση αλλά επίσης και για επικοινωνία εντός της ομάδας ή για ανάρτηση αιτημάτων προς υποστήριξη. Το εργαλείο θεωρείται ένας καλός τρόπος παροχής υποστήριξης και ανταλλαγής γνώσεων.

Διάγραμμα 27: Ποσοστά εργαζομένων που κατάρτίστηκαν με δαπάνες του εργοδότη (%), ανά εργασιακή ρύθμιση, ΕΕ-28, 2015



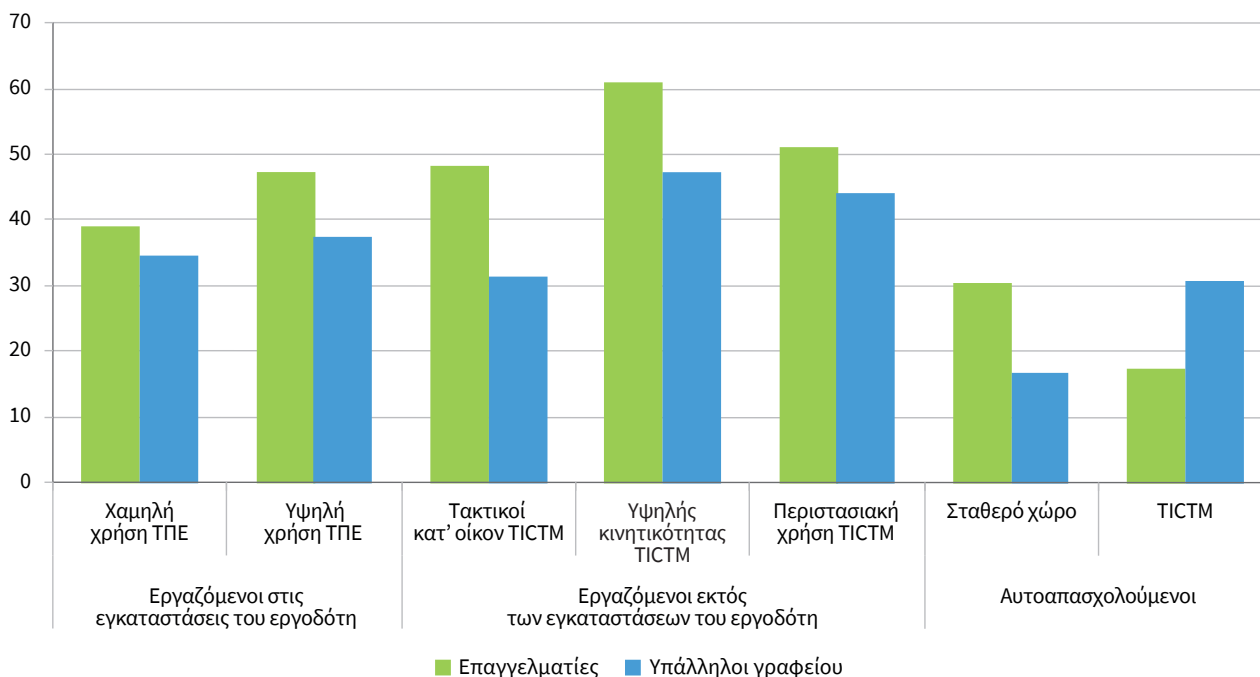
Πηγή: ΕΕΣΕ 2015

Σύμφωνα με την ΕΕΣΕ, στους περιστασιακής χρήσης ΤICTM εργαζομένους είναι πιο πιθανό να παρασχεθεί κατάρτιση από τον εργοδότη τους, ενώ σε εκείνους της εργασίας κατ' οίκον κατηγορίας δίνονται λιγότερες ευκαιρίες. Σε γενικές γραμμές, ωστόσο, οι εργαζόμενοι με χρήση ΤICTM αναφέρουν μεγαλύτερη ανάμειξη στην επίσημη κατάρτιση από εκείνες τις ομάδες που εργάζονται πάντα από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη.

Όπως είναι αναμενόμενο, διαφορές υπάρχουν με γνώμονα την απασχόληση και οι επαγγελματίες υψηλών δεξιοτήτων έχουν περισσότερες ευκαιρίες συμμετοχής σε κατάρτιση από τους υπαλλήλους γραφείου (Διάγραμμα 27). Μεταξύ των χρηστών ΤICTM, η διαφορά μεταξύ των δύο επαγγελματικών ομάδων είναι μεγαλύτερη μεταξύ των τακτικών κατ' οίκον τηλεεργαζομένων. Είναι επίσης σημαντικό να εξεταστεί η επίσημη και η ανεπίσημη εκμάθηση. Η κοινωνικοποίηση του χώρου εργασίας είναι ευρέως αναγνωρισμένη ως ένα κρίσιμο συστατικό της εκμάθησης στον χώρο εργασίας και της μεταβίβασης των οργανωτικών γνώσεων. Λόγω της φυσικής τους απουσίας από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη, οι εργαζόμενοι χρήσης ΤICTM μπορεί να αισθανθούν αποκλεισμένοι από την ανταλλαγή των γνώσεων μέσω διαπροσωπικών σχέσεων και την ανεπίσημη γνώση που ενισχύει σχετικές με την εργασία δεξιότητες. Αυτό μπορεί να οδηγήσει στην αποσύνδεσή τους από σημαντικές πηγές επαγγελματικής εξέλιξης και προόδου ως προς την καριέρα (Sewell and Taskin, 2015).

Οι Taskin and Bridoux (2010) επεσήμαναν ότι η συχνότητα τηλεργασίας ενός εργαζομένου είναι πιθανό να επηρεάσει τον βαθμό κατά τον οποίο ταυτίζεται με τους στόχους και τις αξίες του εργοδότη του. Η κοινωνικοποίηση υπαγορεύεται από συγκριτικές πτυχές που επηρεάζουν τη δημιουργία και τη μετάδοση της άρρητης γνώσης στον χώρο εργασίας, που μπορεί να επηρεάσει τη μετάδοση και τη ρητή γνώση. Άλλη έρευνα δίνει έμφαση στον ρόλο της τεχνολογίας στην ανταλλαγή των γνώσεων, θεωρώντας τη τόσο σημαντική όσο τη διά ζώσης αλληλεπίδραση. Οι Golden and Raghuram (2010) προτείνουν ότι οι διά ζώσης αλληλεπιδράσεις και η εκτεταμένη χρήση της τεχνολογίας είναι πιθανό να διευκολύνουν την ανταλλαγή γνώσεων για τους τηλεεργαζομένους, των οποίων οι σχέσεις διακατέχονται από χαμηλό επίπεδο εμπιστοσύνης, ωστόσο λιγότερο για εκείνους με σχέσεις, όπου υπάρχει υψηλό επίπεδο εμπιστοσύνης. Οι συντάκτες συμπεραίνουν ότι η φύση των διαπροσωπικών σχέσεων δεν επηρεάζεται θεμελιωδώς από τις χωροταξικές και τεχνολογικές αλληλεπιδράσεις του τηλεεργαζομένου. Η κατάρτιση στον χώρο εργασίας σχετίζεται στενά με τη μεταβίβαση της άρρητης γνώσης ή ανεπίσημης κατάρτισης στο ότι κάποια σύνδεση με τον χώρο εργασίας, τους συναδέλφους και τους ελεγκτές υπονοείται (Διάγραμμα 28).

Διάγραμμα 28: Ποσοστά εργαζομένων που συμμετείχαν σε κατάρτιση στον χώρο εργασίας, ανά εργασιακή ρύθμιση (%), ΕΕ-28, 2015



Πηγή: ΕΕΣΕ 2015

Η ΕΕΣΕ δείχνει ότι οι εργαζόμενοι με ρύθμιση TICTM είναι πιο πιθανό να συμμετάσχουν σε κατάρτιση στον χώρο εργασίας από τους αυτοαπασχολούμενους ή εκείνους που εργάζονται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη. Εργαζόμενοι με τακτική κατ' οίκον χρήση TICTM έχουν λιγότερες ευκαιρίες για τέτοια κατάρτιση από τους άλλους υπαλλήλους χρήσης TICTM. Ως εκ τούτου, τουλάχιστον για τους τακτικούς κατ' οίκον με χρήση TICTM και αυτοαπασχολούμενους εργαζομένους, οι ανησυχίες που εκφράζονται από ορισμένους από τους προαναφερθέντες συντάκτες φαίνονται να επιβεβαιώνονται από την ΕΕΣΕ (ειδικά για τους υπαλλήλους γραφείου). Αν και η online κατάρτιση υφίσταται και δύναται να αξιολογηθεί από τους εργαζομένους στις ρυθμίσεις της TICTM, η επαφή με συναδέλφους και επόπτες στον χώρο εργασίας θα μπορούσε να ενισχύσει τις ευκαιρίες εκμάθησης και λήψης κατάρτισης.

Η πολυποικίλη ανάλυση δείχνει ότι μετά την εφαρμογή του ελεγκτικού πλαισίου (συμπεριλαμβανομένης της απασχόλησης), οι υψηλής κινητικότητας και περιστασιακής χρήσης TICTM εργαζόμενοι είναι πιο πιθανό να αναφέρουν την εκμάθηση νέων πραγμάτων κατά την τρέχουσα εργασία. Οι τακτικοί κατ' οίκον με χρήση TICTM εργαζόμενοι είναι λιγότερο πιθανό να αναφέρουν κάτι ανάλογο, που θα μπορούσε να ενισχύσει την αντίληψη ότι η αποσύνδεση και η κοινωνική απομόνωση μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα λιγότερη άρρητη γνώση ή γνώση γενικά. Ωστόσο, αυτό δεν μπορεί να επιβεβαιωθεί απόλυτα από την ανάλυση.

Μια άλλη πτυχή προς εξέταση είναι το γεγονός ότι οι ρυθμίσεις TICTM καθιστούν αναγκαίο για τον εργαζόμενο να διαθέτει δεξιότητες ΤΠΕ. Οι εν λόγω ικανότητες δεν είναι μόνο κρίσιμες για την αξιολόγηση της εργασίας, αλλά ακόμα για την αυτοπροβολή και τη δημιουργία μιας online φήμης που εξασφαλίζει επαγγελματικές ευκαιρίες και επεκτείνει τις προοπτικές σταδιοδρομίας.

Προοπτικές καριέρας και όροι εργασίας

Η ανάλυση των δεδομένων της ΕΕΣΕ δείχνει ότι το 24% των εργαζομένων με χρήση TICTM είναι σε επισφαλή εργασία: είναι πιο πιθανό να έχουν σύμβαση ορισμένου χρόνου, να λαμβάνουν χαμηλό εισόδημα, να βιώνουν εργασιακή ανασφάλεια και να στερούνται ευκαιρίες κατάρτισης. Η εν λόγω ομάδα περιλαμβάνει εργαζομένους σε τομείς αναφορικά με την παροχή υπηρεσιών (πληροφορίες και επικοινωνίες, επαγγελματικές δραστηριότητες, διοικητικές και υποστηρικτικές δραστηριότητες, τέχνες, διασκέδαση και ψυχαγωγία, καθώς και άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών). Ανά επάγγελμα, είναι πιο πιθανό να είναι επαγγελματίες (για παράδειγμα στον νομικό, πολιτισμικό και κοινωνικό τομέα), εργαζόμενοι στην παροχή υπηρεσιών και στον τομέα των πωλήσεων, καθώς και τεχνικοί ενημέρωσης και επικοινωνίας. Σε σχέση με τη μορφή της χρήσης TICTM, υπάρχει μια μεγαλύτερη πιθανότητα για τους αυτοαπασχολούμενους με χρήση TICTM να είναι στην ομάδα επισφαλούς εργασίας.

Αυτό δείχνει την ανομοιογένεια των εργασιακών όρων στο πλαίσιο της χρήσης TICTM. Σημαίνει ότι το 1/4 των εργαζομένων με χρήση TICTM δεν επωφελούνται από ορισμένες θετικές πτυχές της εν λόγω ρύθμισης. Ενώ η χρήση TICTM έχει παραδοσιακά θεωρηθεί ως μορφή εργασίας που είναι πιο συνηθισμένη στους επαγγελματίες και τους εργαζομένους υψηλών προσόντων, εύρημα της ΕΕΣΕ επιβεβαιώνει ότι είναι επίσης κυρίαρχη μεταξύ των υπαλλήλων γραφείου και των εργαζομένων στους τομείς παροχής υπηρεσιών.

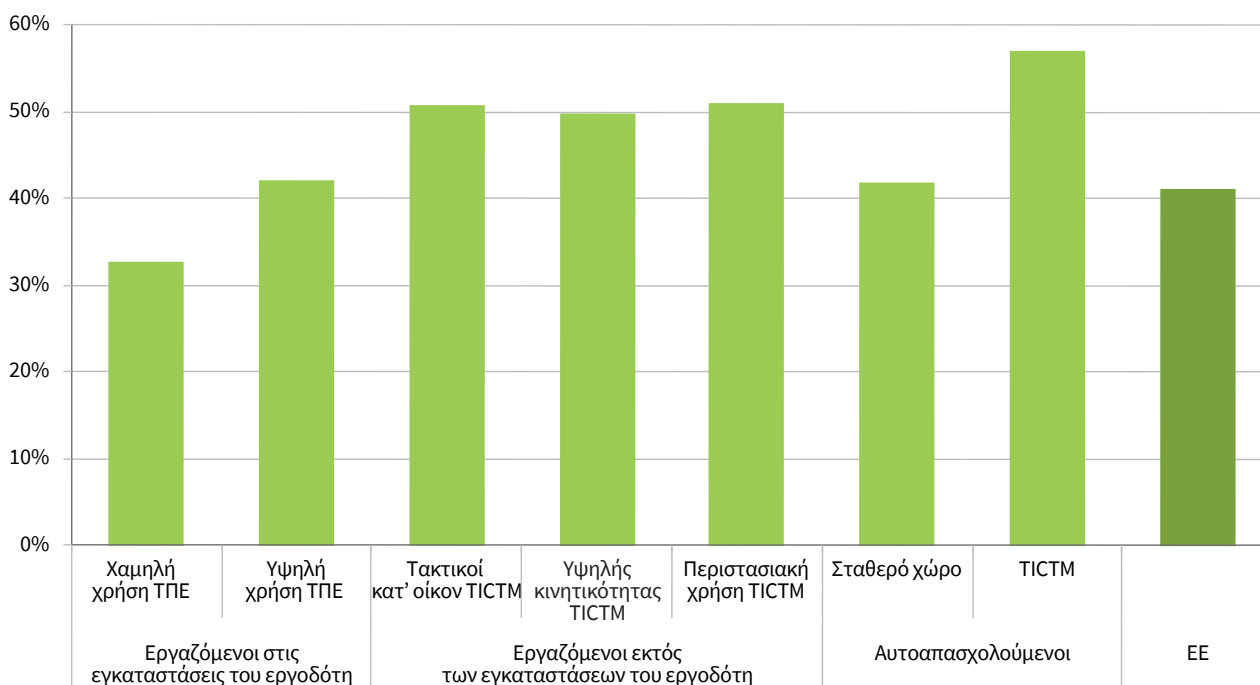
Στους εν λόγω τομείς, η έρευνα έχει αναγνωρίσει τους δυνητικά επισφαλείς και μη τυποποιημένους όρους για ορισμένες ομάδες που εργάζονται εντατικά με τη χρήση νέων τεχνολογιών και διαθέτουν ευελιξία όσον αφορά στον χρόνο και τον χώρο. Η εργασία μέσω ηλεκτρονικής πλατφόρμας συνιστά ένα σχετικό παράδειγμα, η οποία συχνά θεωρείται ως μια νέα μορφή μη τυποποιημένης εργασίας (Huws et al., 2017). Ορισμένοι εργαζόμενοι μέσω ηλεκτρονικής πλατφόρμας ίσως βιώσουν επισφαλείς όρους, συμπεριλαμβανομένων χαμηλών ή απρόβλεπτων αποδοχών, μιας μη σαφούς επαγγελματικής κατάστασης και μη σαφών εργασιακών δικαιωμάτων, καθώς και λιγότερου ελέγχου στην εργασία τους (Eurofound, 2019a, 2019c).

Η χρήση TICTM δύναται να προσφέρει σε ορισμένες ομάδες των οποίων η εργασία με σταθερές ώρες στον χώρο εργασίας του εργοδότη δεν βολεύει –για παράδειγμα άτομα με οικογενειακές ευθύνες ή αναπηρία– μια ευκαιρία πρόσβασης στην αγορά εργασίας. Ωστόσο, έχει επίσης αναφερθεί ότι η απουσία από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη για μια παρατεταμένη περίοδο μπορεί να επηρεάσει αρνητικά τις προοπτικές καριέρας. Από την οπτική του μεμονωμένου εργαζομένου, η έλλειψη προβολής και η αποσύνδεση από τον χώρο εργασίας του εργοδότη μπορεί να διακινδυνεύσει την εξέλιξη της καριέρας. Οι Maruyama and Tietze (2012) ανέδειξαν ότι οι γυναίκες τηλεεργαζόμενες, ειδικά εκείνες με παιδιά και εκείνες που δαπανούν πάνω από το 50% του ωραρίου τους κατ' οίκον, ήταν πιο πιθανό να αναφέρουν ότι είχαν την εμπειρία μειωμένης προβολής και λιγότερες ευκαιρίες εξέλιξης καριέρας. Η διοίκηση επίσης μπορεί

να θεωρήσει τη φυσική απουσία των εργαζομένων ως αδιαφορία, που μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα ποιές ως προς την ανέλιξη της καριέρας για τους εργαζομένους που αφορούν (Leslie et al., 2012). Άλλοι συγγραφείς υποστηρίζουν ότι υψηλά επίπεδα συμμετοχής, υψηλά επίπεδα εμπιστοσύνης και υποστηρικτικές σχέσεις μεταξύ του εργαζομένου και του εργοδότη έχουν θετική επίδραση στην ανέλιξη της καριέρας στους εργαζομένους με χρήση TICTM (Gajendran et al., 2015 · Boell et al., 2016 · Glass and Nooman, 2016 · Koslowski, 2016 · Masuda et al., 2017). Όσον αφορά την απόδοση των εργαζομένων, οι Konrad and Yang (2012) έδειξαν ότι τα μακροπρόθεσμα οφέλη της χρήσης ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων τείνουν να αντισταθμίζουν τις αρχικά αρνητικές απόψεις της διοίκησης και των συνεργατών. Επίσης, ενισχύει τις ευκαιρίες προώθησης.

Τα δεδομένα της ΕΕΣΕ δείχνουν ότι οι αυτοαπασχολούμενοι με χρήση TICTM είναι πιο πιθανό να δηλώσουν ότι έχουν καλές προοπτικές προώθησης της σταδιοδρομίας τους (Διάγραμμα 29). Οι εργαζόμενοι με χρήση TICTM είναι επίσης πιο πιθανό να αναφέρουν θετικές προοπτικές καριέρας από τους συναδέλφους τους που εργάζονται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη. Οι μελέτες περίπτωσης παρέχουν λίγα στοιχεία σχετικά με τις προοπτικές απασχόλησης. Ωστόσο, μερικοί συνεντευξιαζόμενοι αναφέρουν ότι η χρήση TICTM απαιτεί από αυτούς την ανάπτυξη συγκεκριμένων ικανοτήτων που θα μπορούσαν να βελτιώσουν τις προοπτικές τους, όπως την ικανότητα να διαχειρίζονται υψηλά επίπεδα ευθύνης και αυτο-διαχείρισης.

Διάγραμμα 29: Ποσοστά εργαζομένων που αναφέρουν ότι η εργασία τους παρέχει καλές προοπτικές στην προώθηση της σταδιοδρομίας (%), ανά εργασιακή ρύθμιση, ΕΕ-28, 2015



Πηγή: ΕΕΣΕ 2015

Συνοπτικά: Χρήση TICTM, απόδοση και προοπτικές εργαζομένου

- Η ευελιξία στον εργάσιμο χρόνο και τον εργασιακό χώρο που παρέχεται από τη χρήση ΤΠΕ έχει γενικά θετικές επιπτώσεις στην απόδοση σε εργασίες που προσφέρονται στη χρήση TICTM. Ωστόσο, χαρακτηριστικά ορισμένων τύπων περιβάλλοντος με χρήση TICTM είναι τροχοπέδη για την απόδοση και πρέπει να αποφεύγονται. Αυτά περιλαμβάνουν στενή παρακολούθηση, παρεμβολές, πολύπλοκα συστήματα ΤΠΕ και περιπλοκές που απορρέουν από τη φυσική απουσία από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη.
- Η χρήση TICTM μπορεί να συνιστά σημαντική προϋπόθεση για τη βιωσιμότητα και την ανάπτυξη ορισμένων ομάδων αυτοαπασχολούμενων, ιδιαίτερα εκείνων των οποίων οι πελάτες προσδοκούν ευελιξία όσον αφορά στον χρόνο και τον τόπο.
- Οι εργαζόμενοι με χρήση TICTM λαμβάνουν υψηλότερες μέσες αποδοχές, αν και χρειάζεται περαιτέρω έρευνα ώστε να διαπιστωθεί η πραγματική επιρροή της χρήσης TICTM στα επίπεδα των αποδοχών.
- Η χρήση TICTM δεν αποτρέπει τους εργαζομένους από τη συμμετοχή στην κατάρτιση με δαπάνες του εργοδότη ή στην κατάρτιση στον χώρο εργασίας. Στην πραγματικότητα, περιστασιακής και υψηλής κινητικότητας χρήσης TICTM υπάλληλοι είναι πιο πιθανό να μάθουν νέα πράγματα στην εργασία.
- Η ανταλλαγή γνώσεων μέσω ανεπίσημης εκμάθησης είναι πιο δύσκολη όταν υπάρχει έλλειψη διά ζώσης αλληλεπίδρασης. Αυτό επιδρά σε ορισμένους αυτοαπασχολούμενους με χρήση TICTM, και σε έναν βαθμό, στους τακτικούς, κατ' οίκον, χρήσης TICTM εργαζομένους.
- Ενώ η χρήση TICTM μπορεί να διευκολύνει την πρόσβαση στην εργασία και αυτό μπορεί να είναι σημαντικό για ανθρώπους μειονεκτούντες στην αγορά εργασίας, υπάρχει κίνδυνος οι τακτικοί, κατ' οίκον, χρήσης TICTM εργαζόμενοι να θεωρηθούν ότι έχουν χαμηλό επίπεδο ανάληψης υποχρεώσεων. Η έλλειψη προβολής μπορεί επίσης να θέσει σε κίνδυνο την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους.
- Σε γενικές γραμμές, οι εργαζόμενοι με ρυθμίσεις TICTM έχουν καλύτερες προοπτικές σταδιοδρομίας. Αυτό σχετίζεται εν μέρει με τις περισσότερες ώρες εργασίας, το επίπεδο της συμμετοχής τους, την υποστήριξη που λαμβάνουν από τη διοίκηση και το επαγγελματικό τους επίπεδο (η πλειοψηφία είναι εργαζόμενοι μέσω και υψηλών δεξιοτήτων). Ως εκ τούτου, η χρήση TICTM μπορεί να βοηθήσει τη σταδιοδρομία ειδικά των εργαζομένων με προσόντα.
- Δεν ωφελούνται όλοι οι εργαζόμενοι όμοια από τη χρήση TICTM. Περίπου το 1/4 των εργαζομένων με αυτή τη ρύθμιση βιώνει επισφαλείς όρους εργασίας (όπως εργασιακή ανασφάλεια, χαμηλές αποδοχές και έλλειψη προοπτικής), και αυτό περιλαμβάνει εργαζομένους μέσω και υψηλών δεξιοτήτων.

6

**Ρυθμίσεις σχετικά
με τη χρήση ΤΙCΤΜ
και την ισορροπία
μεταξύ
επαγγελματικής
και ιδιωτικής ζωής**

Η δυνατότητα μιας πιο αποτελεσματικής ισορροπίας εργασιακών απαιτήσεων και οικογενειακών δεσμεύσεων είναι μια από τις κύριες αιτίες που οι εργαζόμενοι προτιμούν τις ρυθμίσεις TICTM. Ωστόσο, τα διαθέσιμα στοιχεία δείχνουν ότι οι επιδράσεις σε σχέση με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής δεν είναι πάντα θετικές, επειδή μπορεί να οδηγήσουν σε πιο εντατική εργασία, παράτυπα ωράρια και πολλές ώρες εργασίας. Αυτό, με τη σειρά του, μπορεί να είναι επιβλαβές για την υγεία και την ευεξία των εργαζομένων. Εργαζόμενοι υψηλής κινητικότητας, που εργάζονται τακτικά κατ'οίκον, που προβαίνουν στη χρήση ΤΠΕ εντατικά ή εργάζονται τα απογεύματα ή τα Σαββατοκύριακα διατρέχουν ιδιαίτερο κίνδυνο.

Μερικές από αυτές τις επιπτώσεις στους εργαζομένους δεν είναι καινούριες, καθώς υφίστανται ήδη στις πιο παραδοσιακές εργασιακές ρυθμίσεις. Και οι ρυθμιστικές αρχές, τόσο σε επίπεδο ΕΕ όσο και σε εθνικό επίπεδο, αντιδρώντας σε τέτοιους κινδύνους, έχουν θεσπίσει κανονιστικά πλαίσια για την προστασία των υπαλλήλων. Το τελευταίο διάστημα, οι κυβερνήσεις και οι κοινωνικοί εταίροι έχουν σχεδιάσει παρεμβάσεις που στοχεύουν ιδιαίτερα στην ποιότητα των όρων εργασίας των εν κινήσει εργαζομένων, την εντατική χρήση ΤΠΕ στην εργασία ή έναν συνδυασμό των δύο.

Το παρόν κεφάλαιο παρέχει μια σύντομη επισκόπηση τέτοιων κανόνων σε επίπεδο ΕΕ και σε εθνικό επίπεδο, εστιάζοντας σε μέτρα σχετικά με τη χρήση TICTM και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, συμπεριλαμβανομένου του «δικαιώματος αποσύνδεσης».

Νομοθετικό πλαίσιο ΕΕ

Οδηγία σχετικά με ορισμένα στοιχεία του χρόνου εργασίας

Τα διαθέσιμα στοιχεία σχετικά με τους όρους εργασίας των εργαζομένων με χρήση TICTM υποδηλώνουν ότι υπάρχουν δυνητικές προκλήσεις αναφορικά με τον χρόνο εργασίας – τη διάρκειά του και τον προγραμματισμό του. Η Ευρωπαϊκή Οδηγία σχετικά με ορισμένα στοιχεία του Χρόνου Εργασίας (2003/88/EC) παρέχει από την άποψη αυτή ένα κανονιστικό πλαίσιο. Καθώς ο κύριος στόχος της οδηγίας είναι η προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, η διάρκεια και η οργάνωση του χρόνου εργασίας μπορεί να έχουν επιπτώσεις στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής.

Η Οδηγία παρέχει ένα νομικό πλαίσιο που θέτει ανώτατο όριο εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας τις 48 ώρες, συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών. Η περίοδος αναφοράς δεν πρέπει να υπερβαίνει τους τέσσερις μήνες, αλλά μπορεί να επεκταθεί στο υπέρτατο όριο των έξι μηνών

και υπό ορισμένες προϋποθέσεις (για παράδειγμα, σε περίπτωση μιας συλλογικής σύμβασης εργασίας) μπορεί να επεκταθεί στο υπέρτατο όριο του ενός έτους. Αυτή είναι μια σημαντική πρόβλεψη για τη χρήση TICTM, ιδιαίτερα ενόψει του ευρήματος της ΕΕΣΕ ότι οι εργαζόμενοι με χρήση TICTM είναι πιο πιθανό να αναφέρουν πολλές εβδομαδιαίες ώρες εργασίας από άλλους εργαζομένους.

Η Οδηγία σχετικά με ορισμένα στοιχεία του Χρόνου Εργασίας επίσης προβλέπει ελάχιστες περιόδους συνεχόμενων ωρών ημερήσιας ανάπαυσης (11 ώρες) και εβδομαδιαίας ανάπαυσης (35 ώρες, που μπορεί να είναι ο μέσος όρος για περίοδο δύο βδομάδων). Η εν λόγω διάταξη είναι επίσης πολύ σχετική για τους εργαζομένους χρήσης TICTM, καθώς τείνουν να διαθέτουν ανεπαρκείς περιόδους ανάπαυσης. Σύμφωνα με την ΕΕΣΕ, το 58% των εργαζομένων υψηλής κινητικότητας, το 41% των τακτικών κατ'οίκον εργαζομένων και το 24% των περιστασιακής χρήσης TICTM εργαζομένων είχαν λιγότερες από 11 ώρες ανάπαυσης τουλάχιστον μία φορά τον μήνα προ της έρευνας. Ο μέσος όρος για τους εργαζομένους της ΕΕ είναι 21%.

Τα ευρήματα στο Κεφάλαιο 3 επίσης δείχνουν ότι, εν συγκρίσει με άλλες ομάδες, οι υψηλής κινητικότητας χρήσης TICTM εργαζόμενοι είναι πιο πιθανό να κληθούν αιφνιδώς στην εργασία τους και να εργαστούν στον ελεύθερο χρόνο τους. Αυτό εγείρει το ερώτημα τι θεωρείται χρόνος εργασίας στις εργασιακές ρυθμίσεις που διαφέρουν από τις παραδοσιακές ρυθμίσεις στις εγκαταστάσεις του εργοδότη. Για τη νομοθεσία, ο χρόνος εργασίας είναι δυαδικός: ο εργαζόμενος είναι είτε σε χρόνο εργασίας είτε σε περίοδο ανάπαυσης.⁸ Κατ'αρχήν, αμφότεροι μπορούν και θα έπρεπε να καταγράφονται, έτσι ώστε και η αμοιβή να μπορεί να κατοχυρώνεται βάσει του χρόνου εργασίας αλλά και ο ελάχιστος χρόνος ανάπαυσης να μπορεί να γίνεται σεβαστός. Ωστόσο, υφίστανται ορισμένα στοιχεία από τη βιβλιογραφία και την ΕΕΣΕ ότι η μη προβλεψιμότητα της ζωής μπορεί να καταστήσει δύσκολο να διακρίνει κανείς τι συνιστά και τι δεν συνιστά χρόνο εργασίας.

Εξ αποστάσεως εργαζόμενοι με αντισυμβατικά προγράμματα βρίσκουν μεγαλύτερη πρόκληση την καταγραφή, την παρακολούθηση και τον έλεγχο του χρόνου εργασίας τους από τους εργαζομένους που εργάζονται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη και έχουν καθορισμένο πρόγραμμα. Η Οδηγία σχετικά με τον Χρόνο Εργασίας απαιτεί μόνο οι εργοδότες να καταγράφουν τα ωράρια των εργαζομένων εκείνων που έχουν επιλέξει τις 48ωρες του υπέρτατου χρόνου εργασίας. Καθώς η εθνική νομοθεσία στα περισσότερα κράτη μέλη το υπερβαίνει αυτό και απαιτεί ο χρόνος εργασίας να καταγράφεται για όλους τους εργαζομένους, μόνο μία μειονότητα έχει συγκεκριμένες προβλέψεις καταγραφής του χρόνου εργασίας κατά την εξ αποστάσεως εργασία.

8. «Χρόνος εργασίας» σημαίνει κάθε περίοδο κατά την οποία ο εργαζόμενος εργάζεται και είναι στη διάθεση του εργοδότη και ασκεί τη δραστηριότητά του ή τα καθήκοντά του, σύμφωνα με τους εθνικούς νόμους ή/και πρακτικές. «Περίοδος ανάπαυσης» σημαίνει κάθε περίοδος που δεν συνιστά χρόνο εργασίας. Η νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης όσον αφορά την Οδηγία σχετικά με ορισμένα στοιχεία του Χρόνου Εργασίας επίσης διακρίνει τον χρόνο ετοιμότητας από τον χρόνο επιφυλακής. Ο χρόνος ετοιμότητας εκτελείται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη και μετράει ως χρόνος εργασίας ακόμα και αν είναι «ανεργός». Ο χρόνος επιφυλακής είναι εκείνος που ο εργαζόμενος είναι σπíti του ή σε τοποθεσία της επιλογής του, αλλά απαιτείται να είναι διαθέσιμος και έτοιμος για εργασία, αν κληθεί, κάτι που νοείται ως χρόνος εργασίας μόνο για τις ώρες που πράγματι εργάζεται.

Η παρακολούθηση του ωραρίου των εργαζομένων με χρήση TICTM είναι δύσκολη όχι μόνο γιατί εργάζονται εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη, αλλά επίσης γιατί μπορεί να εργάζονται ανεπίσημα, θολώνοντας το όριο μεταξύ της εργασίας και της προσωπικής ζωής. Προβληματισμοί έχουν επίσης εγερθεί αναφορικά με τις επιπλοκές της προστασίας των δεδομένων τέτοιων ρυθμίσεων παρακολούθησης. Σε ορισμένες χώρες, έχουν αναληφθεί πρωτοβουλίες σε εταιρικό ή άλλα επίπεδα για την καταγραφή του χρόνου εργασίας των εξ αποστάσεως εργαζομένων. Το θέμα αυτό διερευνάται σε μεγαλύτερο βάθος σε μια προσεχή δημοσίευση του Eurofound που εξετάζει τους κανονισμούς σχετικά με την ευέλικτη εργασία με τη χρήση ΤΠΕ.

Συμφωνία-πλαίσιο σχετικά με την τηλεργασία

Η ευρωπαϊκή συμφωνία-πλαίσιο σχετικά με την τηλεργασία (2002), που ήταν αντικείμενο διαπραγμάτευσης των Ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων σε διακλαδικό επίπεδο, είναι ακόμα το βασικό ευρωπαϊκό κείμενο σε αυτό το ζήτημα. Μια αυτόνομη συμφωνία έχει υλοποιηθεί από τα εθνικά μέλη των κοινωνικών εταίρων σύμφωνα με συγκεκριμένες διαδικασίες και πρακτικές του κάθε κράτους μέλους. Το επίπεδο της εν λόγω υλοποίησης ποικίλλει μεταξύ των χωρών, καθώς η συμφωνία δεν είναι νομικά δεσμευτική, αν και οι περισσότερες την έχουν χρησιμοποιήσει για να πλαισιώσουν τις διατάξεις που ορίζουν την τηλεργασία είτε μέσω νομοθεσίας, συλλογικής σύμβασης εργασίας, κοινών κατευθυντήριων γραμμών είτε μέσω άλλων κειμένων.

Ωστόσο, υπάρχουν ορισμένες πτυχές των ρυθμίσεων TICTM που δεν καλύπτονται με σαφήνεια από τη συμφωνία (Eurofound and ILO, 2017). Αυτές περιλαμβάνουν το γεγονός ότι η τηλεργασία είναι μερικές φορές ανεπίσημη και βασισμένη στην εμπιστοσύνη και ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι με αυτόν τον τρόπο εργάζονται περιστασιακά. Η συμφωνία αντίθετα αναφέρεται σε μια εθελοντική, πλην επίσημη, συμφωνία που περιλαμβάνει τακτική τηλεργασία. Φαίνεται ότι πρόσφατες τεχνολογικές εξελίξεις που έχουν ευνοήσει υψηλότερα επίπεδα ευέλικτης εργασίας δεν είχαν προβλεφθεί όταν υπεγράφη η συμφωνία το 2002.

Δικαιώματα σχετικά με τον εθελοντισμό και την αρχή της αντιστρεψιμότητας επίσης δεν καλύπτονται πλήρως από τη συμφωνία-πλαίσιο. Προβλέπει ότι η ρύθμιση TICTM είναι αντιστρέψιμη όταν έχει συμφωνηθεί εθελοντικά μεταξύ του εργοδότη και του υπαλλήλου και αυτή έχει τυπικά μεταφερθεί στις εθνικές κανονιστικές ρυθμίσεις. Ωστόσο, όταν η χρήση TICTM απαιτείται ως μέρος της περιγραφής της εργασίας, οι εργαζόμενοι δεν δικαιούνται να μετατρέψουν την εργασιακή τους ρύθμιση σε μια σταθερή τοποθεσία στις εγκαταστάσεις του εργοδότη. Υψηλής κινητικότητας άτομα στον τομέα των πωλήσεων που απαιτείται να ταξιδεύουν συχνά και τακτικά προβαίνουν στη χρήση ΤΠΕ για την εργασία τους, επηρεάζονται ιδιαίτερα από αυτή. Οι εν λόγω εργαζόμενοι μπορεί να βρεθούν με διπλό βάρος: όχι μόνο βιώνουν όρους που μπορεί να έχουν αρνητικές επιπτώσεις στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και στην ευεξία, αλλά επίσης στερούνται τα νομικά μέσα να αλλάξουν την κατάστασή τους εκτός αν αλλάξουν εργασία.

Πρόσφατες νομοθετικές πρωτοβουλίες

Ορισμένες πιο πρόσφατες νομοθετικές εξελίξεις στοχεύουν συγκεκριμένα να θίξουν τα προβλήματα σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής των εργαζομένων χρήσης TICTM. Αυτές περιλαμβάνουν την Οδηγία σχετικά με την Ισορροπία μεταξύ Επαγγελματικής και Ιδιωτικής ζωής (COM/2017/0253 final) και την Οδηγία για τους Διαφανείς και Προβλέψιμους Όρους Εργασίας (COM/2017/0797 final), που υιοθετήθηκαν από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο τον Ιούνιο του 2019.

Η Οδηγία σχετικά με την Ισορροπία μεταξύ Επαγγελματικής και Ιδιωτικής ζωής θα επεκτείνει το υπάρχον δικαίωμα του αιτήματος ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων σε όλους τους εργαζόμενους γονείς παιδιών μέχρι και οκτώ ετών⁹ και όλων των υπευθύνων φροντίδας. Αυτό θα πρέπει να διευκολυνθεί, όπου είναι δυνατόν, μέσω ρυθμίσεων εξ αποστάσεως εργασίας, ευέλικτων προγραμμάτων εργασίας ή μείωσης των ωραρίων. Εργαζόμενοι που εξασκούν το εν λόγω δικαίωμα θα προστατεύονται από διακρίσεις ή τυχόν μη ευνοϊκή μεταχείριση που απορρέουν από το αίτημα. Αν η οδηγία εφαρμοστεί, οι γονείς και οι υπεύθυνοι φροντίδας θα έχουν το δικαίωμα υποβολής αιτήματος ρυθμίσεων TICTM που θα μπορούσαν να βοηθήσουν στη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής (ειδικά τακτικών, κατ'οίκον τηλεεργαζομένων).

Η Οδηγία σχετικά με τους Διαφανείς και Προβλέψιμους Όρους Εργασίας θα μπορούσε επίσης να βοηθήσει στην αντιμετώπιση κάποιων προβλημάτων σχετικά με τις ρυθμίσεις TICTM. Η εν λόγω Οδηγία προτείνει οι διατάξεις σχετικά με τον χώρο και τις μορφές εργασίας να περιλαμβάνονται στις συμβάσεις εργασίας, κάτι που θα μπορούσε να καταστήσει τους όρους εργασίας στη χρήση TICTM πιο διαφανείς και προβλέψιμους από την έναρξη της εργασιακής σχέσης. Επιπλέον, η Οδηγία αναζητά τρόπους προστασίας των εργαζομένων από κατ'απαίτηση αιτήματα εξασφαλίζοντας ότι διαθέτουν μια εύλογη περίοδο προηγούμενης ειδοποίησης σχετικά με τον χρόνο περαίωσης της εργασίας. Αυτό θα μπορούσε να βοηθήσει στη μείωση της μη προβλεψιμότητας των μορφών παράτυπου χρόνου εργασίας και να έχει θετικές επιπτώσεις στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής των εργαζομένων.

Εθνικές κανονιστικές ρυθμίσεις

Η ανάλυση αυτής της ενότητας είναι βασισμένη στην προσεχή έκθεση του Eurofound που καθορίζει τις λεπτομέρειες των κανονιστικών ρυθμίσεων σχετικά με την ευέλικτη με χρήση ΤΠΕ εργασία για τη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής στα κράτη μέλη.

Ορισμένα κράτη μέλη έχουν αναπτύξει κανονιστικές ρυθμίσεις στη χρήση TICTM, με ορισμένα να τις προωθούν ως τρόπο βελτίωσης της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και άλλα να στοχεύουν στην προστασία των εργαζομένων από τις αρνητικές πτυχές της εν λόγω εργασιακής ρύθμισης. Ορισμένα κράτη μέλη, συμπεριλαμβανομένων της Δανίας, της Εσθονίας, της Γαλλίας, της Γερμανίας και της Ισπανίας,

9. Μπορεί να καθοριστεί υψηλότερο όριο ηλικίας σε επίπεδο κρατών μελών

έχουν ενσωματώσει πλήρως ή σε έναν βαθμό, τις διατάξεις της συμφωνίας-πλαισίου σχετικά με την τηλεργασία. Οι περισσότερες χώρες έχουν επίσης επικαιροποιήσει ή επεκτείνει τις εν λόγω κανονιστικές ρυθμίσεις τα τελευταία χρόνια.

Ωστόσο, ενώ η «εθελοντική αρχή» έχει θεσπιστεί στη χρήση TICTM, υφίσταται ένας αριθμός πτυχών της εν λόγω εργασιακής ρύθμισης που δεν έχει θεσπιστεί (ή έχει θεσπιστεί μόνο σε περιορισμένη έκταση). Αυτές περιλαμβάνουν ζητήματα σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, το δικαίωμα αποσύνδεσης, την υγεία και την ασφάλεια, την προστασία δεδομένων, την εποπτεία των υπαλλήλων και υψηλά επίπεδα εργασιακών απαιτήσεων.

Νομοθετικές και συλλογικά συμφωνημένες αντιδράσεις

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και η νομοθεσία έχουν υπάρξει κρίσιμες για την ανάπτυξη πρωτοβουλιών σχετικά με τον ευέλικτο χρόνο εργασίας που αναφέρονται στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής σε ορισμένες Ευρωπαϊκές χώρες (Eurofound, 2015b). Ωστόσο, η προσέγγιση στο ζήτημα και το περιεχόμενο τέτοιων πρωτοβουλιών διαφέρουν μεταξύ των χωρών.

Η κεντρική και η ανατολική Ευρώπη χαρακτηρίζεται από πιο άκαμπτες κανονιστικές ρυθμίσεις και λιγότερους όρους στις συλλογικές συμβάσεις, αντανakλώντας τους αντίστοιχους ρόλους που διαδραματίζουν η νομοθεσία και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις (ειδικά στο εθνικό κλαδικό επίπεδο) στις εν λόγω χώρες. Παρ' όλα αυτά, ορισμένες χώρες σε αυτό το τμήμα της Ευρώπης έχουν εισαγάγει μερικές και πιο ευέλικτες επιλογές χρόνου εργασίας.

Στις σκανδιναβικές χώρες, με κανονιστικές ρυθμίσεις που επιτρέπουν πιο ευέλικτες μορφές, η υποστήριξη στον ρόλο των συλλογικών διαπραγματεύσεων έχει αυξηθεί. Ως αποτέλεσμα, ευέλικτοι όροι χρόνου εργασίας έχουν διευρυνθεί σχετικά. Οι χώρες της δυτικής Ευρώπης διαφέρουν όσον αφορά τους όρους ευελιξίας του χρόνου εργασίας και διαφορετικές προσεγγίσεις έχουν εισαχθεί στη νομοθεσία και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Αυτές εκτείνονται από το δικαίωμα ευέλικτης εργασίας στο Ηνωμένο Βασίλειο (στη νομοθεσία) μέχρι το δικαίωμα αποσύνδεσης στη Γαλλία (στη νομοθεσία και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις) (Eurofound, 2015b, 2017b, 2018b· Eurofound and ILO, 2017).

Μόλις επτά κράτη μέλη διαθέτουν νομοθεσία που συνδέει απευθείας τις διατάξεις τηλεργασίας ή εξ αποστάσεως εργασίας χρήσης ΤΠΕ με προσπάθειες υποστήριξης μιας καλύτερης ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής.¹⁰ Από αυτές, μόνο τέσσερις χώρες αναζητούν την ενασχόληση με αμφότερες τις δυνητικά θετικές και αρνητικές επιπλοκές αυτών των μορφών εργασίας για τη συμφιλίωση της επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Επιπλέον 13 κράτη μέλη διαθέτουν νομοθεσία που ρυθμίζει κανονιστικά τη χρήση TICTM, αλλά αυτά

δεν συνδέουν άμεσα τις ευέλικτες εργασιακές ρυθμίσεις με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής (κυρίως ρυθμίζουν κανονιστικά την εκτέλεση της τηλεργασίας).

Στις περισσότερες χώρες οι συλλογικές διαπραγματεύσεις είναι ο βασικός δρόμος διαμόρφωσης της χρήσης TICTM και της σύνδεσής της με τις ρυθμίσεις ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής στην πράξη (Διάγραμμα 30). Όπου υπάρχει νομοθεσία, είθισται να συμπληρώνεται με συλλογικές διαπραγματεύσεις σε διάφορα επίπεδα. Όπου υπάρχουν κλαδικές διαπραγματεύσεις σε μια χώρα, οι διατάξεις τείνουν να επεκτείνονται περαιτέρω μέσω διαπραγματεύσεων σε επίπεδο επιχείρησης.

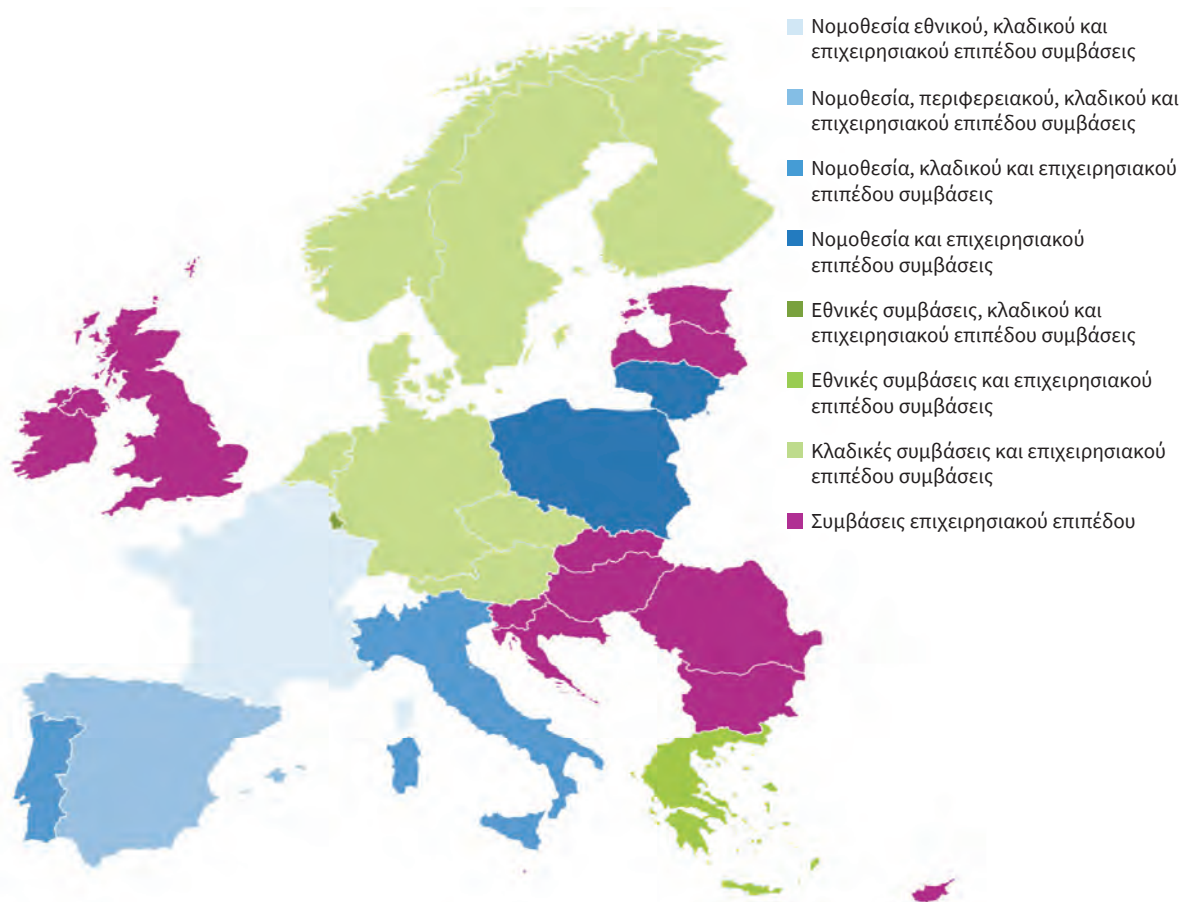
Όπως απεικονίζεται στο Διάγραμμα 30, εθνικές, κλαδικές και επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο σε έναν αριθμό χωρών, όπου συγκεκριμένη νομοθεσία προβλέπει το υψηλότερο επίπεδο κανονιστικών ρυθμίσεων για τη χρήση TICTM και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Αυτό ισχύει στο Βέλγιο, στη Γαλλία, στην Ιταλία και στην Ισπανία και σε έναν βαθμό στην Πορτογαλία. Στο Βέλγιο, οι καθολικώς ισχύουσες εθνικές συλλογικές διαπραγματεύσεις βοηθούν την προώθηση της τηλεργασίας και περιορίζουν τα ωράρια των τηλεεργαζομένων. Οι κλαδικές συμβάσεις τείνουν να επαναλαμβάνουν τις απαιτήσεις που προβλέπονται στη νομοθεσία και τις εθνικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, δεδομένου ότι οι επιχειρησιακές συμβάσεις συνιστούν το βασικό επίπεδο καθορισμού των λεπτομερειών της χρήσης TICTM και του δικαιώματος αποσύνδεσης για τους μεμονωμένους υπαλλήλους.

Ο χρηματοπιστωτικός τομέας και ο τομέας δημόσιας διοίκησης εκπροσωπούνται ιδιαίτερα ικανοποιητικά μεταξύ εκείνων των τομέων που έχουν διαπραγματευτεί σχετικές συλλογικές συμβάσεις. Άλλοι τομείς, όπου οι συμβάσεις προώθησης της τηλεργασίας είναι σχετικά διαδεδομένες, περιλαμβάνουν τη μεταποίηση, την ενημέρωση και την επικοινωνία, καθώς και επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες. Ωστόσο, λόγω της απουσίας δημοσίως διαθέσιμων δεδομένων σχετικά με τις συλλογικές συμβάσεις σε πολλές χώρες, είναι δύσκολο να υπολογιστεί η έκταση στην οποία η χρήση TICTM και η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής καλύπτονται από τέτοιες συμβάσεις.

Η παρουσία κανονιστικών ρυθμίσεων δεν σημαίνει ότι σε όλες αυτές τις χώρες οι προβλέψεις είναι διάχυτες σε διαφορετικά επίπεδα. Για παράδειγμα, κλαδικές και επιχειρησιακές συμβάσεις σε αυτό το θέμα είναι πιο διαδεδομένες στη Γαλλία από την Ισπανία, όπου υφίσταται σχετικά μικρός αριθμός τέτοιων συμβάσεων. Οι σημαντικές διαφορές στην κυριαρχία των συλλογικών διαπραγματεύσεων και στα διαφορετικά επίπεδα και πεδία εφαρμογής τέτοιων συμβάσεων σε διαφορετικές χώρες, σημαίνουν ότι οι πληροφορίες στο Διάγραμμα 30 δεν θα έπρεπε να θεωρούνται μεμονωμένες.

10. Δεν αναφέρει όλη η νομοθεσία ειδικά την εξ αποστάσεως εργασία υποστηριζόμενη από ΤΠΕ, με αναφορές γενικά να γίνονται για τηλεργασία (που σημαίνει ότι συμπεριλαμβάνει την εξ αποστάσεως εργασία υποστηριζόμενη από ΤΠΕ και την τηλεργασία). Νομοθεσία αναφορικά με μέτρα για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και την τηλεργασία δεν συνιστούν απαραίτητα μέρος του ίδιου νομοθετικού πακέτου, αλλά αναφορές συχνά γίνονται στις θετικές επιπτώσεις που η εξ αποστάσεως εργασία και η τηλεργασία μπορούν να έχουν στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής.

Διάγραμμα 30: Υψηλότερο επίπεδο κανονιστικών ρυθμίσεων που συνδέουν τη χρήση TICTM με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, ανά κράτος μέλος



Σημείωση: Οι χώρες με πράσινο χρώμα έχουν κλαδικές ή εθνικές συλλογικές συμβάσεις, οι χώρες με μπλε χρώμα έχουν νομοθεσία και οι ροζ χώρες έχουν συμβάσεις μόνο σε επιχειρησιακό επίπεδο.

Πηγή: ΕΕΣΕ 2015

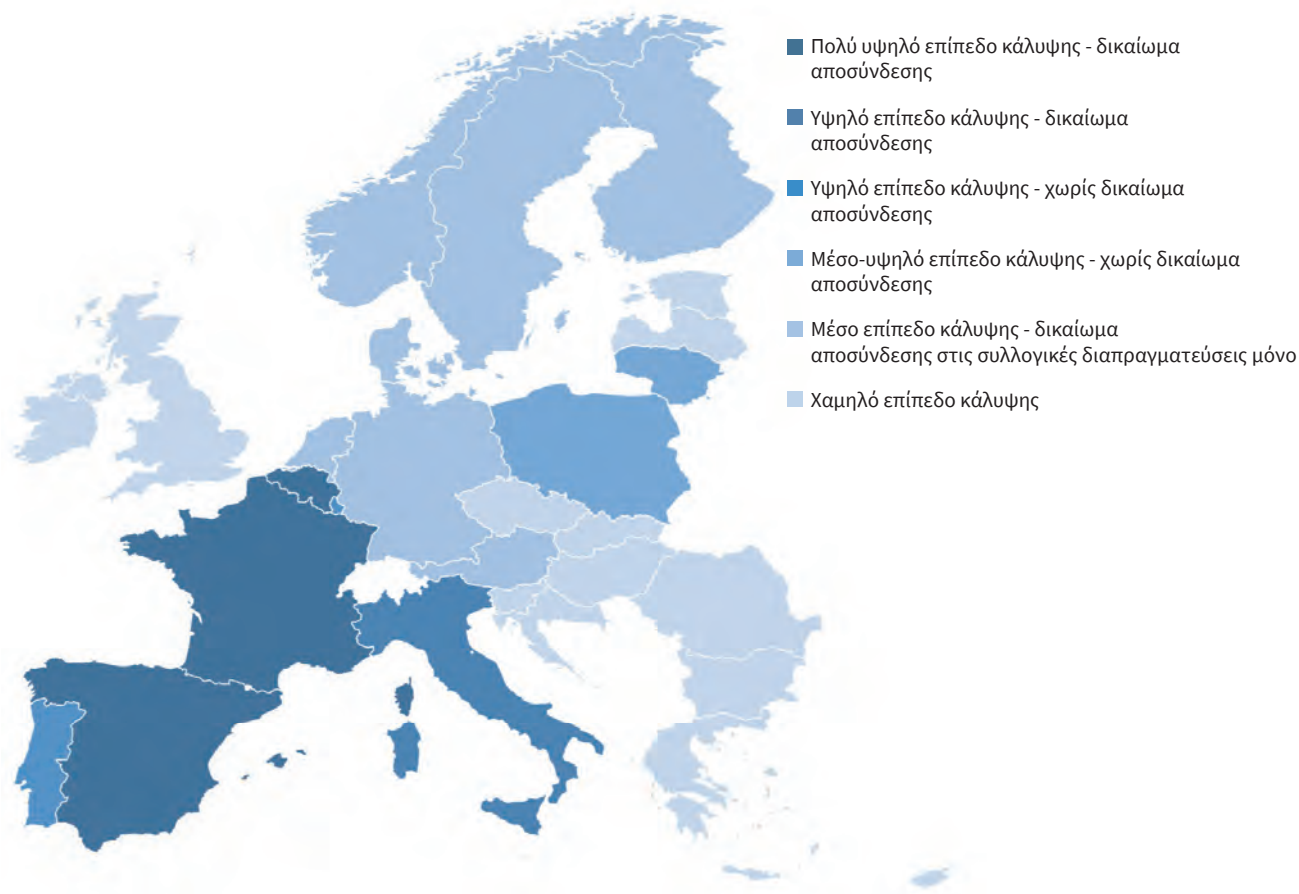
Το πεδίο εφαρμογής της νομοθεσίας που συνδέει άμεσα ή έμμεσα διατάξεις σχετικά με την τηλεργασία και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής επίσης επηρεάζεται από τα κατώτατα όρια του εταιρικού μεγέθους και τον μηχανισμό μέσω του οποίου τέτοιες διατάξεις εφαρμόζονται (για παράδειγμα, μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων, μέσω επιτροπών υγείας και ασφάλειας ή άμεσων συμβατικών ρυθμίσεων μεταξύ εργοδότη και υπαλλήλου). Το Διάγραμμα 31 παρέχει μια επιφυλακτική αξιολόγηση του εύρους που καταλαμβάνει η εν λόγω νομοθεσία και οι συλλογικές συμβάσεις.

- Ένα υψηλό επίπεδο κάλυψης σημαίνει ότι η νομοθεσία και οι συλλογικές συμβάσεις που είναι καθολικά (ή σχεδόν καθολικά) ισχύουσες και –στην περίπτωση των συλλογικών συμβάσεων– καταλαμβάνουν όλους ή σχεδόν όλους τους τομείς της οικονομίας.
- Ένα υψηλό επίπεδο κάλυψης ισχύει για χώρες όπου οι συλλογικές συμβάσεις καταλαμβάνουν τουλάχιστον το ήμισυ όλων των κλάδων και όπου οι επεκτάσεις τέτοιων συμβάσεων είναι διάχυτες ή η νομοθεσία καταλαμβάνει ένα σημαντικό ποσοστό του εργατικού δυναμικού.

- Μέσα επίπεδα κάλυψης σημαίνουν ότι χώρες όπου οι συλλογικές συμβάσεις καταλαμβάνουν λιγότερο από το ήμισυ των κλάδων ή ότι η νομοθεσία διέπει τη χρήση TICTM και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για ένα πιο περιορισμένο ποσοστό του εργατικού δυναμικού.
- Τέλος, ένα χαμηλό επίπεδο κάλυψης αναδεικνύεται σε χώρες χωρίς νομοθεσία που να συνδέει διατάξεις για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής με τη χρήση TICTM, και χωρίς συλλογικές συμβάσεις που είναι περιορισμένες σε λίγες εταιρείες.

Αναφορικά με τη νομοθεσία, μια διάκριση γίνεται μεταξύ χωρών που περιλαμβάνουν το δικαίωμα αποσύνδεσης στη νομοθεσία τους (Βέλγιο, Γαλλία, Ιταλία και Ισπανία) και χωρών που συνδέουν συγκεκριμένα τη χρήση TICTM με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, αλλά δεν περιλαμβάνουν το δικαίωμα αποσύνδεσης στη νομοθεσία τους (Λιθουανία, Πολωνία και Πορτογαλία). Ωστόσο, λόγω της έλλειψης ακριβούς πληροφόρησης από κάθε χώρα σχετικά με τον αριθμό των εταιρειών ή κλάδων που περιλαμβάνονται στις εν λόγω διατάξεις, η ταξινόμηση θα πρέπει να ερμηνεύεται με προσοχή και να αξιολογείται κατά προσέγγιση.

Διάγραμμα 31: Κατά προσέγγιση κάλυψη των κανονιστικών ρυθμίσεων που περιλαμβάνουν τη σύνδεση χρήσης TICTM με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, κράτη μέλη



Σημείωση: Παρά την ύπαρξη εθνικής σύμβασης σχετικά με την τηλεργασία στην Ελλάδα, που ακολουθεί τη συμφωνία των Ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων, η χρήση τηλεργασίας έχει καταταχθεί χαμηλά. Αυτό συμβαίνει γιατί η συνολική χρήση της τηλεργασίας και η πρακτική εφαρμογή της στις επιχειρήσεις είναι χαμηλές.

Πηγή: Συγκέντρωση στοιχείων από τους συντάκτες, βάσει συνεισφορών του Δικτύου Ανταποκριτών του Eurofound

Η ύπαρξη νομοθεσίας που ρητά συσχετίζει τη χρήση TICTM με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής στη Λιθουανία και την Πολωνία κατατάσσεται ως «μέση-υψηλή κάλυψη – χωρίς δικαίωμα αποσύνδεσης», καθώς η εν λόγω νομοθεσία εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζομένους, αλλά δεν περιλαμβάνει το δικαίωμα αποσύνδεσης. Η Πορτογαλία κατατάσσεται ως «υψηλή κάλυψη – χωρίς δικαίωμα αποσύνδεσης» λόγω της παρουσίας ορισμένων κλαδικών συλλογικών συμβάσεων αναφορικά με αυτά τα θέματα, που επεκτείνονται σε όλο το εργατικό δυναμικό. Αυτό δεν συμβαίνει με τη Λιθουανία και την Πολωνία, όπου οι διαπραγματεύσεις σχετικά με τέτοια ζητήματα περιορίζονται σε επιχειρησιακό επίπεδο και δεν διαδίδονται.

Το Βέλγιο και η Γαλλία κατατάσσονται στην κατηγορία «πολύ υψηλή κάλυψη – με δικαίωμα αποσύνδεσης». Αν και η νομοθεσία σε αυτές τις χώρες εφαρμόζεται μόνο σε εταιρείες πλέον των 50 υπαλλήλων, οι εν λόγω νομοθετικές διατάξεις συμπληρώνονται με συλλογικές συμβάσεις σε όλους σχεδόν τους κλάδους, που επεκτείνονται στην πλειονότητα του εργατικού δυναμικού (και σε πολλές περιπτώσεις, περιλαμβάνουν το δικαίωμα αποσύνδεσης).

Η Ισπανία επίσης κατατάσσεται ως «πολύ υψηλή κάλυψη – με δικαίωμα αποσύνδεσης» επειδή αν και το ποσοστό των κλάδων με σχετικές συλλογικές συμβάσεις (που συνήθως επεκτείνονται) είναι χαμηλό, η νομοθεσία απαιτεί όλοι οι εργοδότες να συντάξουν πρωτόκολλα σχετικά με το δικαίωμα αποσύνδεσης.

Στην Ιταλία, ο νόμος –γνωστός ως νόμος Lavoro Agile– απαιτεί ατομική σύμβαση σχετικά με το δικαίωμα αποσύνδεσης για να ισχύει μεταξύ εργοδότη και υπαλλήλου. Ωστόσο, αυτό ισχύει μόνο στην περίπτωση των ονομαζόμενων «έξυπνων εργαζομένων», που υπάγονται σε ιδιαίτερο συμβατικό καθεστώς. Επιπλέον, κλαδικές και επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις θεσπίζονται, που τείνουν να επεκτείνονται. Η κλαδική κάλυψη τέτοιων συμβάσεων είναι «υψηλή – με δικαίωμα αποσύνδεσης».

Στο Λουξεμβούργο, το υψηλό επίπεδο κάλυψης απορρέει από το γεγονός ότι οι εθνικές συμβάσεις είναι καθολικά δεσμευτικές.

Νομοθετικές προσεγγίσεις

Τα τελευταία χρόνια, το δικαίωμα αποσύνδεσης έχει αρχίσει να αναδύεται στη νομοθεσία, στις συλλογικές συμβάσεις και στις εταιρικές πρακτικές σε μια προσπάθεια περιορισμού τυχόν αρνητικών επιπτώσεων στην τηλεργασία και στη χρήση TICTM προστατεύοντας τον μη εργάσιμο χρόνο των υπαλλήλων. Ενώ το δικαίωμα αποσύνδεσης έχει συμπεριληφθεί στη νομοθεσία ή/και στις κλαδικές και επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις ορισμένου αριθμού κρατών μελών, η χρήση τέτοιων διατάξεων δεν έχει ακόμα διαδοθεί.

Ορισμένες προσεγγίσεις της νομοθεσίας που διέπουν τη χρήση της TICTM μπορούν να διακριθούν (Διάγραμμα 32).

Ισορροπημένη προώθηση – προστασία: Υφίσταται συγκεκριμένη νομοθεσία που προωθεί τη χρήση ΤΠΕ για την υποστήριξη της ευέλικτης εργασίας, όπου το δικαίωμα αποσύνδεσης παρέχεται για την προστασία των εργαζομένων από τις δυνητικά αρνητικές επιπτώσεις της συνεχούς διαθεσιμότητας. Αυτές οι χώρες περιλαμβάνουν το Βέλγιο, τη Γαλλία, την Ιταλία και την Ισπανία.

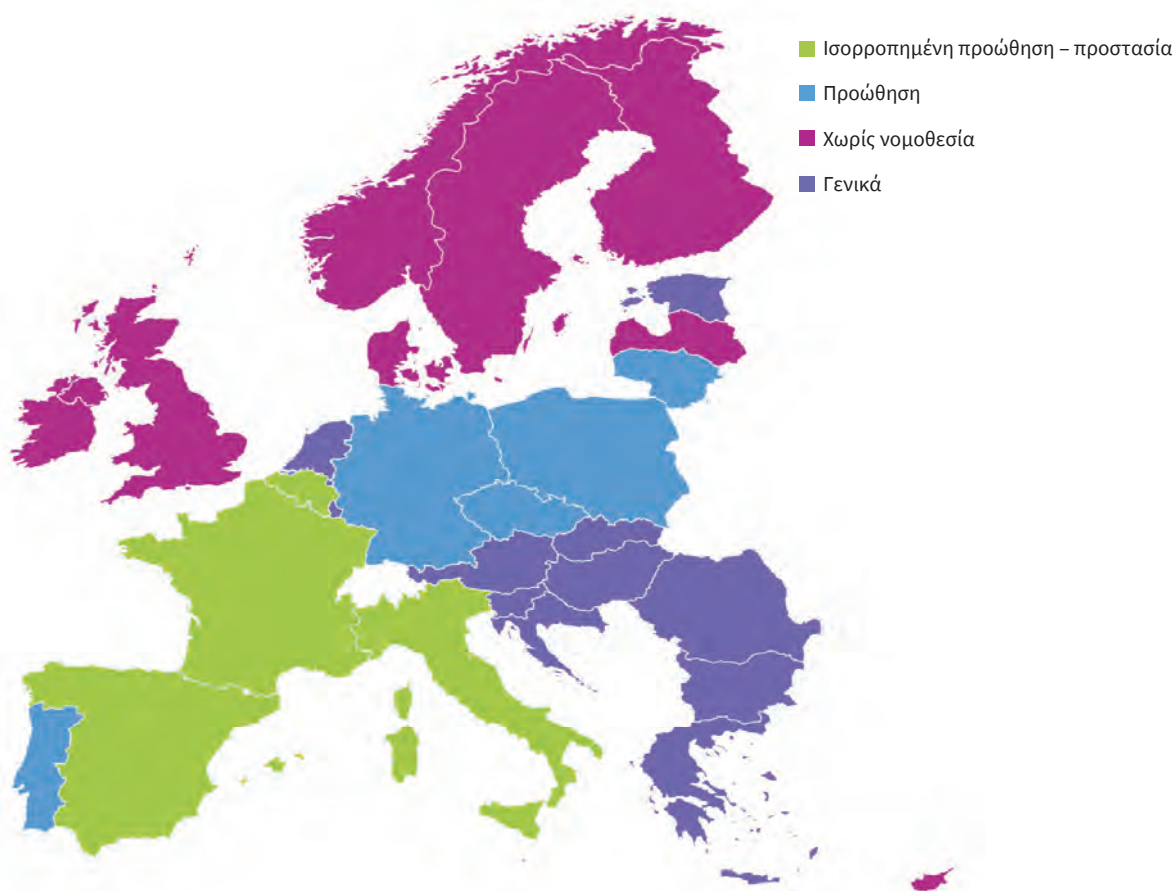
Προώθηση: Νομοθεσία υφίσταται στην τηλεργασία ή την εξ αποστάσεως εργασία με άμεση σύνδεση μεταξύ των δυνητικών πλεονεκτημάτων αυτών των ευέλικτων μορφών εργασίας και της ισορροπίας μεταξύ

επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, αλλά δεν αντιμετωπίζει συγκεκριμένα τυχόν αρνητικές επιπτώσεις. Αυτές οι χώρες περιλαμβάνουν την Τσεχία, τη Λιθουανία, την Πολωνία και την Πορτογαλία.¹¹

Γενικά: Οι εν λόγω χώρες διαθέτουν γενική νομοθεσία ρυθμίζοντας κανονιστικά την τηλεργασία ή την εξ αποστάσεως εργασία, χωρίς να απαιτείται άμεση σύνδεση μεταξύ της εν λόγω εργασίας και της ισορροπίας επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής (αν και αυτό μπορεί να υποτεθεί ότι είναι ένα έμμεσο όφελος). Οι εν λόγω χώρες περιλαμβάνουν τη Βουλγαρία, την Κροατία, την Εσθονία, τη Γερμανία, την Ελλάδα, την Ουγγαρία, το Λουξεμβούργο, τη Μάλτα, την Ολλανδία, τη Ρουμανία, τη Σλοβακία και τη Σλοβενία.

Χωρίς νομοθεσία: Οι εν λόγω χώρες δεν διαθέτουν συγκεκριμένη νομοθεσία που να διέπει την τηλεργασία και την εξ αποστάσεως εργασία και περιλαμβάνουν την Κύπρο, τη Δανία, τη Φινλανδία, την Ιρλανδία, τη Λετονία, τη Νορβηγία, τη Σουηδία και το Ηνωμένο Βασίλειο. Η έλλειψη συγκεκριμένης νομοθεσίας στις σκανδιναβικές χώρες είναι περισσότερο αντανάκλαση του δεδικασμένου των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, η νομοθεσία για το δικαίωμα αιτήματος ευέλικτης εργασίας δεν περιλαμβάνεται σε αυτούς τους προβληματισμούς, καθώς δεν γίνεται άμεση σύνδεση με την τηλεργασία και την εξ αποστάσεως εργασία.

Διάγραμμα 32: Θέσπιση και φύση νομοθεσίας που συνδέει τη χρήση TICTM με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, κράτη μέλη



Πηγή: Συγκέντρωση στοιχείων από τους συντάκτες, βάσει των συνεισφορών των Ανταποκριτών του Δικτύου του Eurofound

11. Αν και οι τέσσερις χώρες θεωρούνται ότι έχουν αυτή την προσέγγιση για λόγους ταξινόμησης, μόνο ο νόμος Lavoro Agile της Ιταλίας αναφέρεται άμεσα σε αμφότερες τις δυνητικά αρνητικές και θετικές επιπτώσεις της χρήσης TICTM.

Νομοθεσία σχετικά με το δικαίωμα αποσύνδεσης

Όπως ήδη αναφέρθηκε, μόνο λίγες χώρες έχουν συμπεριλάβει το δικαίωμα αποσύνδεσης στη νομοθεσία τους και στις περισσότερες από αυτές τις περιπτώσεις, η αποτελεσματική εφαρμογή του εν λόγω δικαιώματος είναι μέσω κλαδικών ή/και επιχειρησιακών συλλογικών διαπραγματεύσεων. Σε μερικές άλλες χώρες, μόνο οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, κυρίως σε επιχειρησιακό επίπεδο, διαδραματίζουν ρόλο (για παράδειγμα, στην εταιρεία «Volkswagen» στη Γερμανία). Οι εν λόγω πρωτοβουλίες έχουν αναπτυχθεί στο πλαίσιο της αυξανόμενα ψηφιοποιημένης και ευέλικτης εργασίας, που έχει καταστήσει την εφαρμογή της νομοθεσίας σχετικά με τον χρόνο εργασίας πιο δύσκολη.

Νομοθεσία που καταλαμβάνει το δικαίωμα αποσύνδεσης έχει θεσπιστεί στο Βέλγιο, στη Γαλλία, στην Ιταλία και στην Ισπανία, ενώ πρόταση νόμου έχει επίσης υποβληθεί στην Πορτογαλία, αλλά απορρίφθηκε τον Ιούλιο του 2019. Σε κάθε περίπτωση, η νομοθεσία δεν παρέχει άμεσο δικαίωμα. Αντίθετα, απαιτεί οι κοινωνικοί εταίροι σε κλαδικό και επιχειρησιακό επίπεδο ή ακόμα και ο μεμονωμένος εργαζόμενος να προβούν σε συμφωνία σχετικά με το πώς θα καταστήσουν το εν λόγω δικαίωμα λειτουργικό.

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι τα δικαιώματα που κατοχυρώνονται με αυτή τη νέα νομοθεσία δεν είναι πάντα αμιγώς καινούρια, αλλά απορρέουν από προϋπάρχουσες συμβάσεις των εθνικών κοινωνικών εταίρων (για παράδειγμα, στη Γαλλία) ή σε εταιρικές πρακτικές (για παράδειγμα, στην Ιταλία). Η Ιταλία είναι μοναδική περίπτωση υπό την έννοια ότι ο νομοθέτης έχει επιλέξει να αναθέσει την ευθύνη της σύνταξης τέτοιων συμβάσεων στους μεμονωμένους εργοδότες και υπαλλήλους (παρά στους εκπροσώπους), γεγονός που εύλογα υποδηλώνει έναν διαφορετικό συσχετισμό δύναμης μεταξύ των μερών.

Η κάλυψη και η προσέγγιση της εφαρμογής επίσης διαφέρουν μεταξύ των χωρών. Στην Ιταλία, ο νόμος «Lavoro Agile» καλύπτει μόνο τους «έξυπνους εργαζομένους», οι οποίοι συνδυάζουν την εργασία από το γραφείο με την εργασία εξ αποστάσεως με σκοπό την ισορροπία της εργασίας και των οικογενειακών υποχρεώσεων. Από τα μέσα του 2019, υπολογίζονταν περίπου 480.000 «έξυπνοι εργαζόμενοι» στην Ιταλία. Εργαζόμενοι ταξινομημένοι ως «τηλεεργαζόμενοι» καλύπτονται από ξεχωριστή νομοθεσία που δεν περιλαμβάνει το δικαίωμα αποσύνδεσης.

Στη Γαλλία, το δικαίωμα αποσύνδεσης εφαρμόζεται μέσω συμβάσεων μεταξύ εργοδοτών και σωματείων σε όλες τις εταιρείες με πάνω από 50 εργαζομένους. Σύμφωνα με υπολογισμούς της Eurostat, αυτό σημαίνει ότι η νομοθεσία εφαρμόζεται σε λιγότερο από το 1% των εργοδοτών και μεταξύ 45-50% του εργατικού δυναμικού. Ωστόσο, οι εν λόγω νομικές διατάξεις συμπληρώνονται περαιτέρω από καθολικά ισχύουσες κλαδικές συλλογικές συμβάσεις, καθώς και συμβάσεις σε επιχειρησιακό επίπεδο.

Η νομοθεσία στο Βέλγιο καταλαμβάνει όλες τις εταιρείες όπου συστήνονται οι επιτροπές υγείας και ασφάλειας (αυτό είναι νομική προϋπόθεση στις εταιρείες πλέον των 50 εργαζομένων) και οι ακριβείς διατάξεις πρέπει να είναι αντικείμενο διαπραγματεύσεων εντός των εν λόγω επιτροπών. Ένας υψηλός αριθμός καθολικά ισχυουσών κλαδικών συλλογικών συμβάσεων και επιχειρησιακών συμβάσεων επίσης καθιερώνονται, επεκτείνοντας το πεδίο εφαρμογής πέραν του 47% περίπου των εργαζομένων που εργάζονται σε εταιρείες πλέον των 50 υπαλλήλων.

Ο Ισπανικός Οργανικός Νόμος επίσης αφήνει την εφαρμογή του δικαιώματος αποσύνδεσης στα μέρη των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε κλαδικό και επιχειρησιακό επίπεδο. Από τα μέσα του 2019, το δικαίωμα αποσύνδεσης κατοχυρώνεται στην κλαδική συλλογική σύμβαση μόνο στον τομέα της μεταποίησης και σε έναν αριθμό συλλογικών συμβάσεων σε επιχειρησιακό επίπεδο.

Παρά την εν λόγω νομοθεσία, δεν είναι καθολικά αποδεκτό ότι ένα συγκεκριμένο νομικό δικαίωμα αποσύνδεσης είναι απαραίτητο, επειδή η Οδηγία σχετικά με ορισμένα στοιχεία του Χρόνου Εργασίας ήδη το προβλέπει για τα ανώτατα ωράρια (κατ' αρχήν). Ένας αριθμός δικαστικών υποθέσεων σε εθνικό επίπεδο έχει αποφανθεί σε τέτοιες περιπτώσεις (όπως η υπόθεση «Kerak» στην Ιρλανδία), ενώ το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης πρόσφατα απεφάνθη ότι οι εργοδότες πρέπει να εγκαταστήσουν συστήματα καταγραφής του χρόνου εργασίας (υπόθεση C-55/18 Διεθνής Συνδικαλιστική Συνομοσπονδία – CCOO).

Ορισμένες χώρες προτιμούν να επαφίενται στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και στις εταιρικές πρακτικές ως προς την κανονιστική ρύθμιση της σύνδεσης της χρήσης TICTM με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και το δικαίωμα αποσύνδεσης. Ωστόσο, τέτοιου είδους προσεγγίσεις μπορεί να οδηγήσουν σε ανισότητες μεταξύ χωρών και κλάδων, καθώς και μεταξύ εργαζομένων που ίσως δεν διαθέτουν ισχυρή εκπροσώπηση στις συλλογικές διαπραγματεύσεις σε διαφορετικά επίπεδα.

Δικαίωμα αποσύνδεσης που δεν έχει ρυθμιστεί συγκεκριμένα

Στη Γερμανία, ο κανονισμός σε εθνικό επίπεδο δεν περιλαμβάνει το δικαίωμα αποσύνδεσης και η σχετική με τη χρήση TICTM νομοθεσία είθισται να συμπληρώνεται από κλαδικές και επιχειρησιακές συλλογικές διαπραγματεύσεις. Η Λευκή Βίβλος της ομοσπονδιακής κυβέρνησης κατέληξε ότι δεν υπάρχει ανάγκη για συμπληρωματική νομοθεσία που να ρυθμίζει κανονιστικά το δικαίωμα αποσύνδεσης, καθώς οι εργαζόμενοι δεν είναι υποχρεωμένοι να είναι διαθέσιμοι στους εργοδότες τους κατά τη διάρκεια του ελεύθερου χρόνου τους (Ομοσπονδιακό Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικών Υποθέσεων και Προστασίας του Καταναλωτή – BMASK, 2017). Η Βίβλος κατέληξε ότι οι συλλογικές διαπραγματεύσεις θεωρούνται ως το πιο κατάλληλο μέσο να ρυθμιστεί κανονιστικά ο υπερβολικός φόρτος εργασίας και να προστατευτεί η ιδιωτική ζωή των εργαζομένων από τις απαιτήσεις της ευελιξίας.

Η χρήση της TICTM ρυθμίζεται κανονιστικά μόνο μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων σε κλαδικό και επιχειρησιακό επίπεδο στη Δανία, που έχει το υψηλότερο ποσοστό εργαζομένων με χρήση TICTM στην Ευρώπη και ισχυρή παράδοση θέσπισης κανονιστικών ρυθμίσεων στην αγορά εργασίας μέσω του κοινωνικού διαλόγου (Eurofound, 2018b). Το δικαίωμα αποσύνδεσης δεν είναι μέρος του πολιτικού διαλόγου, ούτε είναι μέρος των συζητήσεων μεταξύ των κοινωνικών εταίρων. Αντίθετα, το ζήτημα που εγέρθηκε από τα σωματεία στο πλαίσιο της χρήσης TICTM είναι η «αυτοεπιβαλλόμενη υπερωρία».

Θα μπορούσε να ισχυριστεί κανείς ότι άλλο ένα πλεονέκτημα του να συμπεριλαμβάνεται συγκεκριμένο δικαίωμα αποσύνδεσης στη νομοθεσία ή σε σύμβαση είναι ότι μειώνει την ανάγκη των υπαλλήλων να προσπαθήσουν να ενισχύσουν το δικαίωμα οι ίδιοι. Η εφαρμογή του δικαιώματος αποσύνδεσης μπορεί επίσης να οδηγήσει στη δημιουργία τεχνικών εργαλείων που να επιτρέπουν να ασκηθεί το εν λόγω δικαίωμα. Τέτοια εργαλεία μπορούν να πάρουν διαφορετικές μορφές, συμπεριλαμβανομένων σκληρών και ηπιότερων μέσων αποσύνδεσης (όπως ασύρματους διανομείς τερματισμού ύστερα από ορισμένο χρόνο ή αναδυόμενα μηνύματα υπενθύμισης των εργαζομένων ότι δεν χρειάζεται να απαντούν σε ηλεκτρονικά μηνύματα εκτός ωραρίου).

Το ευρύτερο ζήτημα του φόρτου εργασίας είναι άλλη μια σημαντική πτυχή προς προβληματισμό σε συνάρτηση με το δικαίωμα αποσύνδεσης. Είναι πιθανό η αποσύνδεση χωρίς να προκαλείται πρόσθετη πίεση στον υπάλληλο να είναι δυνατή όταν ο φόρτος εργασίας και τα ωράρια εναρμονίζονται εύλογα. Υπάρχουν επίσης δυνητικά προβλήματα σε σχέση με την οργάνωση του χρόνου εργασίας και τη συνεχή διαθεσιμότητα των εξ αποστάσεως εργαζομένων.

ΣΥΝΟΠΤΙΚΑ: Χρήση TICTM, απόδοση και προοπτικές εργαζομένου

- Προβλέψεις σε επίπεδο ΕΕ που συνδέονται με τη χρήση TICTM περιλαμβάνουν την Οδηγία σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του Χρόνου Εργασίας και το πλαίσιο συμφωνίας σχετικά με την τηλεργασία. Πιο πρόσφατα, η Οδηγία σχετικά με την Ισορροπία μεταξύ Επαγγελματικής και Ιδιωτικής Ζωής και η Οδηγία σχετικά με τους Διαφανείς και Προβλέψιμους Όρους Εργασίας έχουν εστιάσει στις δυνητικές προκλήσεις για έντιμους όρους εργασίας αναφορικά με τη χρήση TICTM.
- Υφίσταται νομοθεσία ή συλλογικές συμβάσεις σχετικά με τη χρήση TICTM στα περισσότερα κράτη μέλη. Ωστόσο, μόνο ορισμένες από αυτές τις κανονιστικές ρυθμίσεις περιλαμβάνουν ρητά τον στόχο προώθησης της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και λίγες από αυτές περιλαμβάνουν διατάξεις σχετικά με το δικαίωμα αποσύνδεσης. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις σε κλαδικό και επιχειρησιακό επίπεδο είναι συνήθως ο τρόπος κατά τον οποίο πρακτικές διατάξεις αναπτύσσονται για την εφαρμογή των κανονιστικών ρυθμίσεων σχετικά με τη χρήση TICTM.
- Κανονιστικές ρυθμίσεις σχετικά με τη χρήση TICTM και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής αναπτύσσονται μόνο μέσω κλαδικών συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Αυστρία, στην Τσεχία, στη Δανία, στη Φινλανδία, στη Γερμανία, στην Ολλανδία, στη Νορβηγία και στη Σουηδία.
- Εθνικού επιπέδου συλλογικές συμβάσεις που συμπεριλαμβάνουν διατάξεις οι οποίες συνδέουν τη χρήση TICTM και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής υφίστανται στην Εσθονία, την Ελλάδα και το Λουξεμβούργο.
- Νομοθετικές προσεγγίσεις (που συμπληρώνονται από συλλογικές διαπραγματεύσεις), οι οποίες συμπεριλαμβάνουν αμφότερες την προώθηση και την προστασία της χρήσης TICTM, έχουν αναπτυχθεί στο Βέλγιο, στη Γαλλία, στην Ιταλία και στην Ισπανία.
- Η νομοθεσία σχετικά με τη χρήση TICTM εΐθισται να είναι αντικείμενο διαπραγμάτευσης σε επιχειρησιακό επίπεδο στις περισσότερες χώρες της κεντρικής και της ανατολικής Ευρώπης, καθώς και στην Ιρλανδία και στο Ηνωμένο Βασίλειο.
- Υπάρχει έλλειψη συναίνεσης στην Ευρώπη σχετικά με την ανάγκη νομοθεσίας που να καταπιάνεται με το δικαίωμα αποσύνδεσης και το πώς θα πρέπει να ρυθμιστεί η εν λόγω νομοθεσία. Το εν λόγω ζήτημα και τα διαφορετικά επίπεδα εφαρμογής μπορεί να οδηγήσουν σε ανισότητες μεταξύ χωρών, κλάδων ή τύπου εργαζομένου από την άποψη της προστασίας έναντι των επιπτώσεων της χρήσης TICTM στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και στην υγεία του εργαζομένου.

7

Συμπεράσματα και δείκτες πολιτικής

Συμπεράσματα

Οι ρυθμίσεις τηλεργασίας και εξ αποστάσεως εργασίας υποστηριζόμενης από ΤΠΕ (TICTM) είναι από πολλές απόψεις επωφελείς για τους εργαζομένους όταν συγκρίνονται με τις παραδοσιακές εργασιακές ρυθμίσεις που βασίζονται σε έναν χώρο εργασίας. Οι εργαζόμενοι χρήσης TICTM γενικά έχουν μεγαλύτερη αυτονομία να οργανώνουν τον χρόνο εργασίας τους, καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και μεγαλύτερη παραγωγικότητα. Επιπρόσθετα, δαπανούν λιγότερο χρόνο στις μετακινήσεις. Υπάρχουν επίσης μειονεκτήματα για τη χρήση TICTM, συμπεριλαμβανομένης της τάσης για παράταση των ωραρίων, αλληλεπικάλυψη της εργασίας και της προσωπικής ζωής και εντατικοποίηση της εργασίας για τους εργαζομένους που χρησιμοποιούν αυτή τη ρύθμιση. Η ανάλυση υποδηλώνει ότι οι εργαζόμενοι που επωφελούνται περισσότερο από τη χρήση TICTM είναι εκείνοι που προβαίνουν σε αυτή περιστασιακά – γι' αυτούς γενικά καταλήγει σε καλύτερους όρους εργασίας και μεγαλύτερα οφέλη σε σχέση με τον χρόνο εργασίας, την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και ορισμένες πτυχές της υγείας και της ευεξίας.

Φαίνεται ότι οι παράδοξες επιπτώσεις της χρήσης TICTM σε έναν βαθμό είναι αποτέλεσμα της αλληλεπίδρασης μεταξύ της χρήσης ΤΠΕ, του χώρου εργασίας, του περιβάλλοντος εργασίας και των χαρακτηριστικών διαφορετικών επαγγελμάτων. Το παράδοξο της αυτονομίας συνιστά χαρακτηριστικό παράδειγμα για το ζήτημα. Η χρήση TICTM προσφέρει στους εργαζομένους μεγαλύτερη αυτονομία, που είναι ένα προνόμιο. Ωστόσο, μπορεί να καταστήσει την εργασία πιο εντατική όταν συνδυάζεται με βαρύ φόρτο εργασίας και κουλτούρα εργασίας όπου κυριαρχεί ο ανταγωνισμός, η αυτοδιαχείριση ή μηχανισμοί ενίσχυσης της απόδοσης εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη.

Οι αυτοαπασχολούμενοι με χρήση TICTM παρουσιάζουν ορισμένες από τις ανεπιθύμητες παρενέργειες της αυτονομίας. Αυτοί οι εργαζόμενοι έχουν παρόμοιους όρους εργασίας με τους υψηλής κινητικότητας και χρήσης TICTM υπαλλήλους, αλλά η ποιότητα του χρόνου εργασίας τους είναι χειρότερη, κάτι που πιθανόν σχετίζεται με το υψηλό επίπεδο αυτονομίας που έχουν οι αυτοαπασχολούμενοι κατά τον χρόνο εργασίας τους. Για παράδειγμα, είναι πιο πιθανό να μη λαμβάνουν τον απαραίτητο χρόνο ανάπαυσης μεταξύ των εργάσιμων ημερών. Επίσης, είναι πιο πιθανό να βιώνουν απομόνωση, αν και αυτό μπορεί να ξεπεραστεί σε έναν βαθμό μέσω της χρήσης ΤΠΕ, ώστε να διατηρούν επαφή με συναδέλφους και πελάτες.

Παρόμοια ασάφεια υπάρχει σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Μία από τις κύριες αιτίες που οι εργαζόμενοι προτιμούν ρύθμιση TICTM είναι για να συνδυάζουν καλύτερα την επαγγελματική και την ιδιωτική ζωή. Αλλά ανάλογα με τον τρόπο εφαρμογής της, η χρήση TICTM μπορεί να έχει είτε θετικές είτε αρνητικές επιπτώσεις στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Πολλές μεταβλητές διαδραματίζουν ρόλο στη διαμόρφωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, συμπεριλαμβανομένων του βαθμού αυτονομίας, της έντασης εργασίας και των προτύπων χρόνου εργασίας. Η αλληλεπίδραση των εν λόγω παραγόντων ίσως δεν καταλήξει σε βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Για παράδειγμα, οι εργαζόμενοι με παιδιά τείνουν να θεωρούν ότι η ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής τους ζωής χειροτερεύει με τη χρήση TICTM. Αυτό πράγματι ισχύει για την ομάδα υψηλής κινητικότητας, όπου το ποσοστό που αναφέρει κακή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής διπλασιάζεται για εκείνους που έχουν παιδιά. Ωστόσο, τακτικοί, κατ' οίκον με χρήση TICTM εργαζόμενοι με παιδιά αναφέρουν καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής από εκείνους χωρίς παιδιά.

Τα ευρήματα επίσης δείχνουν ότι το περιβάλλον εργασίας της χρήσης TICTM θέτει ορισμένους κινδύνους για την ψυχική και τη σωματική ευεξία των εργαζομένων. Όχι μόνο είναι πιο πιθανό να αναφέρουν άγχος και άλλα προβλήματα υγείας, αλλά επίσης είναι πιο πιθανό να αντιμετωπίσουν ένα νέο φαινόμενο που διευκολύνεται από τον ψηφιακό κόσμο: την εικονική παρουσία ή εργασία κατ' οίκον όταν κάποιος είναι ασθενής, αλλά όχι τόσο ασθενής ώστε να αποκλείεται η εργασία.

Η Έκθεση επίσης παρουσιάζει νέα ευρήματα σε πεδία εργασιακών όρων που δεν έχουν ερευνηθεί προηγουμένως σε βάθος στην ΕΕ ή σε εθνικά επίπεδα. Αυτά περιλάμβαναν το εύρημα ότι η εξ αποστάσεως εργασία δεν φαίνεται να έχει ιδιαίτερα αρνητική επίπτωση στη συμμετοχή κατάρτισης, αν και οι εξ αποστάσεως εργαζόμενοι μπορεί να απολέσουν μερικές μορφές ανεπίσημης εκμάθησης στον χώρο εργασίας. Επιπλέον, η χρήση TICTM θα μπορούσε ακόμα και να συνεισφέρει στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας, καθώς οι εργαζόμενοι με αυτές τις ρυθμίσεις είναι πιο πιθανό να εργάζονται περισσότερες ώρες, σε υψηλό επίπεδο απασχόλησης και να λαμβάνουν υποστήριξη από τη διοίκηση – αυτό συμβαίνει ιδιαίτερα σε εργαζομένους με μέσο έως υψηλό επίπεδο προσόντων.

Δεν ωφελούνται όλοι οι εργαζόμενοι όμοια από τη χρήση TICTM. Για παράδειγμα, ενώ η χρήση ΤΠΕ μπορεί να διευκολύνει την πρόσβαση στην απασχόληση στις ευάλωτες ομάδες, υπάρχει ο κίνδυνος οι τακτικοί, κατ' οίκον, χρήσης TICTM εργαζόμενοι να θεωρηθούν ότι έχουν χαμηλά επίπεδα δέσμευσης. Αυτό, σε συνδυασμό με την έλλειψη προβολής, θα μπορούσε να θέσει σε κίνδυνο τις ευκαιρίες εξέλιξης της σταδιοδρομίας. Γενικότερα, αυστηρά το 1/4 των εργαζομένων σε αυτές τις ρυθμίσεις είναι σε επισφαλή εργασία επειδή αναφέρουν έναν συνδυασμό χαμηλών αποδοχών, εργασιακής ανασφάλειας, έλλειψη πρόσβασης στην κατάρτιση και περιορισμένες προοπτικές σταδιοδρομίας. Αξίζει να σημειωθεί ότι η εν λόγω επισφαλή ομάδα περιλαμβάνει εργαζομένους μέσου και υψηλού επιπέδου προσόντων.

Τα ίδια πρότυπα διαφορών στους όρους εργασίας μεταξύ των ομάδων χρήσης TICTM (ταξινομημένες ανά συχνότητα χρήσης ΤΠΕ και κινητικότητας) υφίστανται σε όλα τα κράτη μέλη. Τα ευρήματα υποδηλώνουν ότι ορισμένες διαφορές επηρεάζονται από το θεσμικό περιβάλλον της χώρας – τακτικοί, κατ' οίκον τηλεεργαζόμενοι στο Βέλγιο, για παράδειγμα, απολαμβάνουν καλύτερους όρους, κάτι που θα μπορούσε να οφείλεται στο γεγονός ότι η χώρα έχει εκτεταμένες κανονιστικές ρυθμίσεις στην αγορά εργασίας.

Ωστόσο, η έκταση και εφαρμογή των κανονιστικών ρυθμίσεων για τη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, στο πλαίσιο της ευέλικτης εργασίας με τη χρήση ΤΠΕ ποικίλλει σε όλη την Ευρώπη. Και μόνο λίγες χώρες έχουν υιοθετήσει νομοθεσία που καταπιάνεται με το δικαίωμα αποσύνδεσης. Διαθέσιμες πληροφορίες επίσης υποδηλώνουν ότι τα κράτη μέλη διαφέρουν όσον αφορά τις κανονιστικές ρυθμίσεις προστασίας των εργαζομένων σε σχέση με τις αρνητικές επιπτώσεις της χρήσης TICTM.

Η αυξανόμενη τάση για ρυθμίσεις ευέλικτης εργασίας υποστηριζόμενης από την ψηφιακή τεχνολογία αλλάζει τον κόσμο της εργασίας, επηρεάζοντας τα πρότυπα του χρόνου εργασίας, τους κινδύνους υγείας και την οργάνωση επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Οι υπάρχουσες κανονιστικές ρυθμίσεις πρέπει να προσαρμοστούν –και νέες κανονιστικές ρυθμίσεις να αναπτυχθούν– με σκοπό να διευκολύνουν τα θετικά στοιχεία των νέων ρυθμίσεων εργασίας και να αντισταθμίσουν τυχόν αρνητικές επιπτώσεις.

Τέλος, η Έκθεση έχει παρουσιάσει πώς η αλληλεπίδραση μεταξύ του κόσμου της εργασίας και της ψηφιοποίησης μπορεί να διαμορφώσει τους όρους εργασίας για τους εργαζομένους στην Ευρώπη. Από την άποψη αυτή, θα πρέπει να ληφθεί υπόψη στο πλαίσιο της έρευνας και των πολιτικών που σχετίζονται με την ψηφιοποίηση. Άλλη έρευνα αναδεικνύει ορισμένα στοιχεία ότι η αυτοματοποίηση, η τεχνητή νοημοσύνη και η εργασία μέσω ηλεκτρονικής πλατφόρμας μπορούν επίσης να προσφέρουν

πραιτέρω δυνατότητες για ευελιξία στον χρόνο και τον χώρο εργασίας, καθώς και να αυξήσουν τον κίνδυνο για μεγαλύτερη ένταση εργασίας. Αυτά είναι τυπικά χαρακτηριστικά των όρων εργασίας σε εντατική και τακτική χρήση TICTM.

Δείκτες πολιτικής

Διαφορετικές μορφές της χρήσης TICTM: Η χρήση TICTM λαμβάνει διαφορετικές μορφές και αυτό θα πρέπει να ληφθεί υπόψη στην αξιολόγηση του τρόπου συνεισφοράς της στην επαγγελματική ζωή. Εντατικές, υψηλής κινητικότητας μορφές χρήσης TICTM θα έπρεπε να περιορίζονται και η περιστασιακή χρήση TICTM θα έπρεπε να ενθαρρύνεται, επειδή έχει πιο θετικό αντίκτυπο στις συνθήκες εργασίας, την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και την ευεξία των εργαζομένων.

Περίπου το 1/4 των εργαζομένων με χρήση TICTM δεν απολαμβάνει όλα τα οφέλη της εν λόγω εργασιακής ρύθμισης: δεν έχουν τυπική απασχόληση, έχουν χαμηλές αποδοχές, περιορισμένη πρόσβαση στην κατάρτιση και σχετικά υψηλά επίπεδα εργασιακής ανασφάλειας. Γενικές πολιτικές που αντιμετωπίζουν στοιχειώδεις προϋποθέσεις στους όρους εργασίας, όπως η Οδηγία σχετικά με τους Διαφανείς και Προβλέψιμους Όρους Εργασίας, θα έπρεπε να περιλαμβάνει αυτή την ομάδα εργαζομένων.

Οργάνωση της εργασίας: Βελτιώσεις στην οργάνωση της εργασίας είναι απαραίτητες προκειμένου να αντιμετωπιστούν οι κίνδυνοι που συσχετίζονται με τη χρήση TICTM. Οι εν λόγω κίνδυνοι περιλαμβάνουν τη συνεχή διαθεσιμότητα και την πιθανότητα οι υπάλληλοι να προβαίνουν στη χρήση της προκειμένου να συμπληρώνουν παρά να υποκαθιστούν την εργασία που εκτελείται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, που συχνά συμβαίνει όταν ο φόρτος εργασίας είναι υψηλός και η εταιρική κουλτούρα ενθαρρύνει άμεσες απαντήσεις. Οι πρωτοβουλίες επιπέδου χώρου εργασίας μπορεί να βοηθήσουν στην άμβλυνση τέτοιων κινδύνων θίγοντας τον φόρτο εργασίας, τη δυναμική της ομάδας (για παράδειγμα, διάζωσης συναντήσεις για τη μείωση της απομόνωσης των εξ αποστάσεως εργαζομένων), τη διαθεσιμότητα προς εργασία και τον χρόνο εργασίας.

Συστήματα παρακολούθησης και ελέγχου θα πρέπει να σχεδιάζονται με τρόπο που να δίνει στους εργαζομένους αυτονομία και να εξασφαλίζει την προστασία των δεδομένων. Και οι εργαζόμενοι με χρήση TICTM, συμπεριλαμβανομένων των αυτοαπασχολούμενων, πρέπει να είναι εξοικειωμένοι με τέτοιες πρωτοβουλίες έτσι ώστε να μπορούν να διαχειρίζονται τα όρια μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής πιο αποτελεσματικά. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και ο κοινωνικός διάλογος θα πρέπει να διαδραματίζουν ρόλο στον σχεδιασμό και στην υλοποίηση τέτοιων πρωτοβουλιών.

Εταιρική κουλτούρα και διοίκηση: Για να είναι επιτυχείς τέτοιες πρωτοβουλίες σχετικά με τον χώρο εργασίας, είναι βασική μια υποστηρικτική εταιρική κουλτούρα και διαχειριστική προσέγγιση. Αντισυμβατικές εργασιακές ρυθμίσεις, όπως η χρήση TICTM, πρέπει να υποστηρίζονται από την ανώτερη διοίκηση, ενώ τα στελέχη της διοίκησης πρέπει να εφαρμόζουν τρόπους διοίκησης που ενισχύουν τους εξ αποστάσεως εργαζομένους και τους βοηθούν στην αυτοδιαχείριση. Αυτό απαιτεί ευαισθητοποίηση και εκπαιδευτικά μέτρα που στοχεύουν στο να βοηθήσουν τα στελέχη της διοίκησης να εξοικειωθούν με πρακτικές συντονισμού ομάδων και εικονικών εργαζομένων.

Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής: Από άποψη πολιτικής, η χρήση TICTM θα πρέπει να προωθηθεί ως ένας τρόπος βελτίωσης της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής (για παράδειγμα, μέσω της μεταφοράς στο εθνικό δίκαιο της Οδηγίας σχετικά με την Ισορροπία μεταξύ Επαγγελματικής και Ιδιωτικής ζωής). Ωστόσο, αυτό θα πρέπει να γίνει στη βάση κατανόησης ότι οι εν λόγω πρωτοβουλίες μπορεί να έχουν επιπλοκές όσον αφορά στην ισότητα των φύλων και θα πρέπει να γίνονται σεβαστά προγράμματα φιλικά προς τον υπάλληλο, καθώς και τα ανώτατα όρια χρόνου εργασίας. Ως εκ τούτου, για τους γονείς η ευέλικτη εργασία με ΤΠΕ, η κοινωνική υποστήριξη και οι αλληλεπιδράσεις με συναδέλφους θα πρέπει να εξασφαλίζονται, προκειμένου να αποφεύγεται η έλλειψη προβολής και οι υποθέσεις χαμηλής δέσμευσης που συσχετίζονται με την εξ αποστάσεως εργασία.

Χρόνος εργασίας: Οι εργαζόμενοι με χρήση TICTM είναι πιο πιθανό να αναφέρουν εργασία πολλών ωρών και μη επαρκή χρόνο ανάπαυσης μεταξύ των εργάσιμων ημερών. Αν και νέες Οδηγίες της ΕΕ θα πρέπει να βελτιώνουν τους όρους εργασίας της χρήσης TICTM, υπάρχει

ανάγκη αξιολόγησης κατά πόσο η Οδηγία σχετικά με ορισμένα στοιχεία του Χρόνου Εργασίας και το ευρωπαϊκό πλαίσιο συμφωνίας σχετικά με την τηλεργασία είναι επαρκή για την εφαρμογή των διατάξεων που προστατεύουν την εν λόγω ομάδα εργαζομένων.

Κανονιστικές ρυθμίσεις: Ο κανονισμός για τη χρήση TICTM –όπως η πρόβλεψη για το δικαίωμα αποσύνδεσης– ίσως είναι ο μόνος τρόπος αναχαίτισης της τάσης προς μια κουλτούρα εργασίας που χαρακτηρίζεται από αυτοεπιβαλλόμενη ένταση εργασίας, πληρωμή της εργασίας βάσει του έργου και της απόδοσης και συνεχή διαθεσιμότητα. Οι κανονιστικές ρυθμίσεις θα μπορούσαν να συνεισφέρουν σε μια αλλαγή κουλτούρας και να καθιερώσουν ένα υψηλότερο επίπεδο προστασίας για τους εργαζομένους έναντι κινδύνων για την υγεία και την ευεξία. Οι εν λόγω κανονιστικές ρυθμίσεις χρειάζονται αποτελεσματικό κοινωνικό διάλογο σε επιχειρησιακά και κλαδικά επίπεδα για να εξασφαλιστεί η εφαρμογή και επιβολή.

Η υγεία του εργαζομένου: Η υγεία των εργαζομένων με ρύθμιση TICTM μπορεί να βελτιωθεί με την αποσαφήνιση των ευθυνών σε ένα πλαίσιο όπου η νομοθεσία της ΕΕ καθορίζει ότι ο εργοδότης είναι υπεύθυνος για την υγεία και την ασφάλεια των υπαλλήλων. Η εφαρμογή της εν λόγω πρόβλεψης σε πολλαπλές τοποθεσίες πέραν των εγκαταστάσεων του εργοδότη είναι προβληματική. Σε αυτό το πλαίσιο, οι πληροφορίες και η κατάρτιση είναι απολύτως απαραίτητες. Η ανάπτυξη και η υλοποίηση αξιολογήσεων ψυχολογικών κινδύνων σε εταιρικό επίπεδο είναι επίσης ένα βασικό μέρος της αναγνώρισης και του περιορισμού των πιθανών κινδύνων για την υγεία των εξ αποστάσεως εργαζομένων. Μαζί με τα παραδοσιακά ζητήματα ανησυχίας, όπως τα υψηλά επίπεδα άγχους, νέα φαινόμενα, όπως η εικονική παρουσία, θα πρέπει να ληφθούν υπόψη.

8

Βιβλιογραφία

- Akinwale, B., Lynch, K., Wiggins, R., Harding, S., Bartley, M. and Blaine, D. (2011), “Work, permanent sickness and mortality risk: A prospective cohort study of England and Wales, 1971–2006”, *Journal of Epidemiology & Community Health*, Vol. 65, No. 9, pp. 786–792.
- Allen, T. D., Golden, T. D. and Shockley, K. M. (2015), “How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings”, *Psychological Science in the Public Interest*, Vol. 16, No. 2, pp. 40–68.
- Beauregard, T. A. and Basile, K. (2016), “Strategies for successful telework: How effective employees manage work/home boundaries”, *Strategic HR Review*, Vol. 15, No. 3, pp. 106–111.
- Beauregard, T. A., Basile, K. and Canonico, E. (2013), *Home is where the work is: A new study of homeworking in Acas – and beyond*, Acas, London.
- Berg-Beckhoff, G., Nielsen, G. and Ladekjær Larsen, E. (2017), “Use of information communication technology and stress, burnout, and mental health in older, middle-aged, and younger workers – results from a systematic review”, *International Journal of Occupational and Environmental Health*, Vol. 23, No. 2, pp. 160–171.
- Biron, M. and Van Veldhoven, M. (2016), “When control becomes a liability rather than an asset: Comparing home and office days among part-time teleworkers”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 37, No. 8, pp. 1317–1337.
- BITKOM (2013), *Arbeit 3.0. Arbeiten in der digitalen Welt*, Berlin.
- BMAS (2015), *Forschungsbericht 460: Mobiles und entgrenztes Arbeiten*, Berlin.
- BMASK (2017), *Sozialbericht: Sozialpolitische Entwicklungen und Maßnahmen 2015–2016*, Sozialpolitische Analysen, Vienna.
- Boell, S. K., Cecez-Kecmanovic, D. and Campbell, J. (2016), “Telework paradoxes and practices: The importance of the nature of work”, *New Technology, Work and Employment*, Vol. 31, No. 2, pp. 114–131.
- Campbell, J., McHenry, J. and Wise, L. (1990), “Modeling job performance in a population of jobs”, *Personnel Psychology*, Vol. 43, No. 2, pp. 313–575.
- Charalampous, M., Grant, C., Tramontano, C. and Michailidis, E. (2019), “Systematically reviewing remote e-workers’ well-being at work: A multidimensional approach”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 28, No. 1, pp. 51–73.
- Chesley, N. (2014), “Information communication technology use, work intensification and employee strain and distress”, *Work, Employment and Society*, Vol. 28, No. 4, pp. 589–610.
- Dén-Nagy, I. (2014), “A double-edged sword?: A critical evaluation of the mobile phone in creating work–life balance”, *New Technology, Work and Employment*, Vol. 29, No. 2, pp. 193–211.
- Derks, D. and Bakker, A. B. (2010), “The impact of e-mail communication on organizational life”, *Cyberpsychology: Journal of Psychosocial Research on Cyberspace*, Vol. 4, No. 1.
- ETUI (2013), *The Janus face of ‘new ways of work’: Rise, risks and regulation of nomadic work*, ETUI Working Paper 2013.07, Brussels.
- ETUI (2016), *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets*, ETUI Working Paper 2016.02, Brussels.
- ETUI (2017), “Toeing the line. Working conditions in the digital era”, *Hesamag #16: The future of work in the digital era*, pp. 12–16.
- ETUI (2019), *Regulating uncertainty: Variable work schedules and zero-hour work in EU employment policy*, ETUI Policy Brief, No. 5/2019, Brussels.
- EU-OSHA (European Agency for Safety and Health at Work) (2018), *Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation 2025*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2013), *Organisation of working time: Implications for productivity and working conditions – Overview report*, Dublin.

- Eurofound (2015a), *New forms of employment*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2015b), *Policies to improve work-life balance*, Dublin.
- Eurofound (2017a), *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update)*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2017b), *Working time patterns for sustainable work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2018a), *Employment and working conditions of selected types of platform work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2018b), *Measuring varieties of industrial relations in Europe: A quantitative approach*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2019a), *Further exploring the working conditions of ICT-based mobile workers and home-based teleworkers*, Dublin.
- Eurofound (2019b), *Working conditions and workers' health*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2019c), *Platform work: Maximising the potential while safeguarding standards?*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (forthcoming), *Regulations on flexible work using ICT for the improvement of work-life balance in the EU28 Member States*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound and the ILO (2017), *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva.
- European Commission (2018), *Employment and social developments in Europe: Annual review 2018*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Fundación Másfamilia (2012), *El Libro Blanco del teletrabajo en España: Del trabajo a domicilio a los e-workers. Un recorrido por la flexibilidad espacial, la movilidad y el trabajo en remoto*, Madrid.
- Gajendran, R., Harrison, D. and Delaney-Klinger, K. (2015), “Are telecommuters remotely good citizens? Unpacking telecommuting’s effects on performance via i-deals and job resources”, *Personnel Psychology*, Vol. 68, No. 2, pp. 353–393.
- Genin, E. (2016), “Proposal for a theoretical framework for the analysis of time porosity”, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 32, No. 3, pp. 280–300.
- Glass, J. L. and Noonan, M. C. (2016), “Telecommuting and earnings trajectories among American women 1989–2008”, *Social Forces*, Vol. 95, No. 1, pp. 217–250.
- Glorieux, I., Mestdag, I. and Minnen, J. (2008), “The coming of the 24-hour economy?: Changing work schedules in Belgium between 1966 and 1999”, *Time & Society*, Vol. 17, No. 1, pp. 63–83.
- Golden, T. and Raghuram, S. (2010), “Teleworker knowledge sharing and the role of altered relational and technological interactions”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 31, No. 8, pp. 1061–1085.
- Grant, C., Wallace, L. and Spurgeon, P. (2013), “An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker’s job effectiveness, well-being and work-life balance”, *Employee Relations*, Vol. 35, No. 5, pp. 527–546.
- Green, F. (2006), *Demanding work: The paradox of job quality in an affluent economy*, Princeton University Press, Princeton, New Jersey, USA.
- Greenworking (2012), *Le télétravail dans les grandes entreprises françaises: Comment la distance transforme nos modes de travail*, Ministre de l’Industrie, de l’Energie et de l’Economie Numérique, Paris.
- Holtgrewe, U. (2014), “New new technologies: The future and the present of work in information and communication technology”, *New Technology Work and Employment*, Vol. 29, No. 1, pp. 9–24.

- Huws, U. (2017), “Where did online platforms come from? The virtualization of work organization and the new policy challenges it raises”, in Meil, P. and Kirov, V. (eds.), *Policy implications of virtual work*, Palgrave Macmillan, London, pp. 29–48.
- Huws, U., Spencer, N. H., Syrdal, D. S. and Holts, K. (2017), *Work in the European gig economy: Research results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy*, Foundation of European Progressive Studies and UNI Europa, Brussels.
- IFA (Institut für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung) (2016), *It's all about people: Priorities for tomorrow's occupational safety and health*, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, Berlin.
- Kelliher, C. and Anderson, D. (2010), “Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work”, *Human Relations*, Vol. 63, No. 1, pp. 83–106.
- Konrad, A. M. and Yang, Y. (2012), “Is using work–life interface benefits a career-limiting move? An examination of women, men, lone parents, and parents with partners”, *Journal of Organizational Behaviour*, Vol. 33, No. 8, pp. 1095–1119.
- Koslowski, N. C. (2016), “My company is invisible – Generating trust in the context of placelessness, precarity and invisibility in virtual work”, in Flecker, J. (ed.), *Space, place and global digital work*, Palgrave Macmillan, London, pp. 171–199.
- Lasfargue, Y. and Fauconnier, S. (2015), *Télétravail salarié: Comment concilier liens de subordination et marges de liberté?*, Obergö, Paris.
- Leslie, L. M., Flaherty Manchester, C., Park, T.-Y. and Mehng, S. A. (2012), “Flexible work practices: A source of career premiums or penalties?”, *Academy of Management Journal*, Vol. 55, No. 5, pp. 1407–1428.
- Martínez, P. and Gómez, C. B. (2013), “Trading telecommuting flexibility for fewer training opportunities?”, *Management Research*, Vol. 11, No. 3, pp. 235–259.
- Maruyama, T. and Tietze, S. (2012), “From anxiety to assurance: Concerns and outcomes of telework”, *Personnel Review*, Vol. 41, No. 4, pp. 450–469.
- Masuda, A., Holtschlag, C. and Nicklin, J. (2017), “Why the availability of telecommuting matters: The effects of telecommuting on engagement via goal pursuit”, *Career Development International*, Vol. 22, No. 2, pp. 200–219.
- Mazmanian, M., Orlikowski, W. J. and Yates, J. (2013), “The autonomy paradox: The implications of mobile email devices for knowledge professionals”, *Organization Science*, Vol. 24, No. 5, pp. 1291–1600.
- Ojala, S., Nätti, J. and Anttila, T. (2014), “Informal overtime at home instead of telework: Increase in negative work–family interface”, *International Journal of Sociology and Social Policy*, Vol. 34, No. 1–2, pp. 69–87.
- Randstad (2012), *Las tecnologías destruyen las fronteras entre vida privada y laboral*, press release, 12 April.
- Rosenfield, M. (2011), “Computer vision syndrome: A review of ocular causes and potential treatments”, *Ophthalmic and Physiological Optics*, Vol. 31, No. 5, pp. 502–515.
- Salanova, M., Acosta Antognoni, H., Torrente Barberá, P. and Llorens Gumbau, S. (2013), “Prácticas organizacionales saludables: Un análisis exploratorio de su impacto relativo sobre el engagement con el trabajo”, *Revista de Peruana de Psicología y Trabajo Social*, Vol. 2, No. 1, pp. 107–120.
- Sewell, G. and Taskin, L. (2015), “Out of sight, out of mind in a new world of work? Autonomy, control and spatiotemporal scaling in telework”, *Organization Studies*, Vol. 36, No. 11, pp. 1507–1529.
- Sheppard, A. and Wolffsohn, J. (2018), “Digital eye strain: Prevalence, measurement and amelioration”, *BMJ Open Ophthalmology*, Vol. 3, No. 1.
- Statistics Finland (2014), *Työolojen muutokset 1977–2013*, Helsinki.
- Statistics Sweden (2015), *Labour Force Surveys 2015*, Stockholm.
- Taskin, L. and Bridoux, F. (2010), “Telework: A challenge to knowledge transfer in organizations”, *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 21, No. 13, pp. 2503–2520.
- Unionen (2013), *Jobbet alltid närvarande – en studie om tjänstemännens gränslösa arbetsliv*, Malmö, Sweden.
- Walrave, M. and De Bie, M. (2005), *Teleworking @ home or closer to home: Attitudes towards and experiences with teleworking*, University of Antwerp, Antwerp, Belgium.
- World Bank (2019), *World Development Report 2019: The changing nature of work*, Washington, D.C., USA.

Οι δημοσιεύσεις του Eurofound είναι διαθέσιμες στον ιστότοπο:
www.eurofound.europa.eu

Επικοινωνία με την ΕΕ

Αυτοπροσώπως

Σε όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση υπάρχουν εκατοντάδες κέντρα πληροφόρησης «Europe Direct». Μπορείτε να βρείτε τη διεύθυνση του πλησιέστερου κέντρου στον ιστότοπο:

<http://europa.eu/contact>

Μέσω τηλεφώνου ή ηλεκτρονικού ταχυδρομείου

Η «Europe Direct» είναι μία υπηρεσία που απαντά στις ερωτήσεις σου σχετικά με την Ευρωπαϊκή Ένωση.

Μπορείτε να επικοινωνήσετε με την εν λόγω υπηρεσία:

- χωρίς χρέωση: 00 800 6 7 8 9 10 11 (ορισμένοι πάροχοι ίσως χρεώσουν τις εν λόγω κλήσεις)
- στον ακόλουθο σταθερό αριθμό: +32 22999696
- μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου: <http://europa.eu/contact>

Πληροφορίες για την ΕΕ

Μέσω Διαδικτύου

Πληροφορίες σχετικά με την Ευρωπαϊκή Ένωση σε όλες τις επίσημες γλώσσες της ΕΕ είναι διαθέσιμες στον ιστότοπο «Europa»: <http://europa.eu>

Εκδόσεις ΕΕ

Μπορείτε να κατεβάσετε ή να παραγγείλετε δωρεάν και με χρέωση εκδόσεις της ΕΕ από το Βιβλιοπωλείο της ΕΕ στον ιστότοπο: <http://publications.europa.eu/eubookshop>. Πολλαπλά αντίτυπα δωρεάν δημοσιεύσεων δύναται να αποκτηθούν ύστερα από επικοινωνία με την «Europe Direct» ή το τοπικό σας κέντρο πληροφόρησης (βλ. <http://europa.eu/contact>).

Νομοθεσία ΕΕ και σχετικά έγγραφα

Για πρόσβαση σε νομικές πληροφορίες της ΕΕ, συμπεριλαμβανομένης ολόκληρης της νομοθεσίας της ΕΕ, από το 1951, σε όλες τις επίσημες γλωσσικές εκδοχές, επισκεφθείτε τη EUR-Lex στον ιστότοπο: <http://eur-lex.europa.eu>

Ανοιχτά δεδομένα της ΕΕ

Η Πύλη Ανοιχτών Δεδομένων της ΕΕ (EU Open Data Portal) με ηλεκτρονική διεύθυνση (<http://data.europa.eu/euodp>) παρέχει πρόσβαση σε σύνολα δεδομένων της ΕΕ. Τα δεδομένα μπορούν να μεταφορτωθούν και επαναχρησιμοποιηθούν χωρίς χρέωση, για αμοτέρους διαφημιστικούς και μη σκοπούς.

Το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Απασχόλησης (Eurofound) είναι μια τριμερής Υπηρεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης που ιδρύθηκε το 1975. Ο ρόλος του είναι να παρέχει γνώση στον χώρο των κοινωνικών, των εργασιακών και των σχετικών με την απασχόληση πολιτικών, σύμφωνα με τον Κανονισμό ΕΕ/127/2019.

Οι εξελίξεις στις ΤΠΕ έχουν ανοίξει την πόρτα σε νέους τρόπους οργάνωσης της εργασίας. Αλλάζουμε πορεία από ένα τακτικό, γραφειοκρατικό και «εδροκεντρικό» πρότυπο χρόνου εργασίας προς ένα πιο ευέλικτο. Η τηλεργασία και εξ αποστάσεως εργασία υποστηριζόμενη από ΤΠΕ (TICTM) έχει αναδυθεί σε αυτή τη μετάβαση, παρέχοντας στους εργαζομένους και στους εργοδότες τη δυνατότητα προσαρμογής του χρόνου και του χώρου εργασίας στις ανάγκες τους.

Παρά την ευελιξία και το υψηλότερο επίπεδο της εγγενούς αυτονομίας του εργαζομένου στο πλαίσιο της χρήσης TICTM, υπάρχουν κίνδυνοι η εν λόγω εργασιακή ρύθμιση να οδηγήσει στην επιδείνωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, σε υψηλότερα επίπεδα άγχους, καθώς και στην επιδείνωση της υγείας του εργαζομένου. Η παρούσα έκθεση εξετάζει την απασχόληση και τους όρους εργασίας των εργαζομένων με ρυθμίσεις TICTM, εστιάζοντας στον τρόπο που επιδρούν στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, στην υγεία, στην απόδοση και στις προοπτικές εργασίας. Ενώ οι διαμορφωτές πολιτικής σε πολλές χώρες της ΕΕ συζητούν για τη χρήση TICTM και τις επιπλοκές της, η μελέτη αναδεικνύει ότι μόνο λίγες χώρες έχουν εφαρμόσει νέες κανονιστικές ρυθμίσεις που να αποτρέπουν τις αρνητικές επιπτώσεις στην ευεξία των εργαζομένων από τη χρήση TICTM.