



Νέες μορφές εργασίας, up- skilling & re- skilling

Άννα Τσιμπουκλή, Επικ. Καθηγήτρια,
ΕΚΠΑ

Νέα φαινόμενα

Τηλεργασία.

Ψηφιακές πλατφόρμες.

IT νομάδες

Μεγάλη παραίτηση.

Ψηφιοποίηση της εργασίας.

Metaverse

Ορισμός της Τηλεργασίας

Η τηλεργασία, ως νέα μορφή εργασίας έχει απασχολήσει το χώρο εργασίας από τη δεκαετία του 1970. Στα τέλη της δεκαετίας του 1990, το Ινστιτούτο Εργασιακών Μελετών του Ηνωμένου Βασιλείου εξέδωσε μία μελέτη για την σχέση της τηλεργασίας με την παγκοσμιοποίηση (Huws et.al., 1999). Η μελέτη αυτή υποστηρίζει ότι η τηλεργασία έχει στόχο την **αποσύνδεση της εργασίας** από έναν **συγκεκριμένο χώρο και τόπο**, ώστε να εξυπηρετήσει αφενός την **παγκοσμιοποίηση** και αφετέρου την **αύξηση των κερδών** των επιχειρήσεων. Σε αυτό το πλαίσιο, εμφανίζονται **τρία είδη** τηλεργασίας (Huws et.al., 1999):

1. **Εξατομικευμένη τηλεργασία**, που περιλαμβάνει εργασία στο σπίτι ή άλλου τύπου τηλεργασία που αποκόπτει το άτομο από το παραδοσιακό περιβάλλον του γραφείου, όπως δηλαδή συνέβη στην περίοδο της πανδημίας σχεδόν για το σύνολο των εργαζομένων.
2. Τηλεργασία που περιλαμβάνει τη **μεταφορά ολόκληρων λειτουργιών ή ομάδων εργαζομένων** σε τόπο εντός των εθνικών συνόρων αλλά εκτός του χώρου εργασίας των επιχειρήσεων και των εταιρειών (π.χ. τηλεφωνικά κέντρα, εθνικά τηλεφωνικά κέντρα, δορυφορικά γραφεία κλπ.), όπως για παράδειγμα συμβαίνει σε αρκετές ασφαλιστικές εταιρείες ή εταιρείες κινητής τηλεφωνίας όπου η επικοινωνία με τους πελάτες διεξάγεται εκτός του χώρου εργασίας.
3. **Διασυνοριακά κέντρα** που αφορούν τη **μεταφορά της εργασίας εκτός των συνόρων** μίας χώρας, με ανάθεση για παράδειγμα βασικών λειτουργικών διαδικασιών σε εξωτερικούς συνεργάτες (*outsourcing*) ή/και μέσω διακρατικών συμβολαίων και συνεργασιών που συνάπτουν επιχειρήσεις από διαφορετικά κράτη ή και μέσω διεθνοποίησης της εταιρείας. Παράδειγμα αποτελούν πολλοί εκδοτικοί οίκοι της δύσης που έχουν επιλέξει να μεταφέρουν μέρος των εργασιών τους σε διαφορετικές χώρες της ανατολής, με στόχο τη μείωση του κόστους μισθοδοσίας, τη μείωση της φορολογίας κλπ. (π.χ. Ινδία, Φιλιππίνες). Άλλες επιχειρήσεις κυρίως στο πεδίο της μόδας ή της τεχνητής νοημοσύνης, έχουν εξελιχθεί σε οργανισμούς διεθνούς εμβέλειας, με αποτέλεσμα σε διαφορετική χώρα να βρίσκονται τα κεντρικά γραφεία της εταιρείας και σε διαφορετικές χώρες γραφεία με διάφορες άλλες λειτουργίες.

Νέες μορφές εργασίας

Εξατομικευμένη τηλεργασία, η οποία θέτει νέους όρους στη σχέση μεταξύ εργαζόμενων και εργοδοτών.
Στην περίπτωση της εξατομικευμένης τηλεργασίας, το άτομο που εργάζεται από το σπίτι, μπορεί να είναι:

- Εργαζόμενος σε μία επιχείρηση (π.χ. designers' company, διοικητικός υπάλληλος σε εταιρεία κλπ.).
- Αυτό-απασχολούμενος (όταν εργάζεται π.χ. για ψηφιακές πλατφόρμες) και
- Η τηλεργασία σε ένα συγκεκριμένο αντικείμενο, μπορεί να αποτελεί μία μορφή δεύτερης απασχόλησης και όχι το κύριο επάγγελμα του (π.χ. παροχή τηλεεκπαίδευσης).

Σε αυτό το πλαίσιο, η τηλεργασία θεωρείται μία **ευέλικτη μορφή εργασίας**

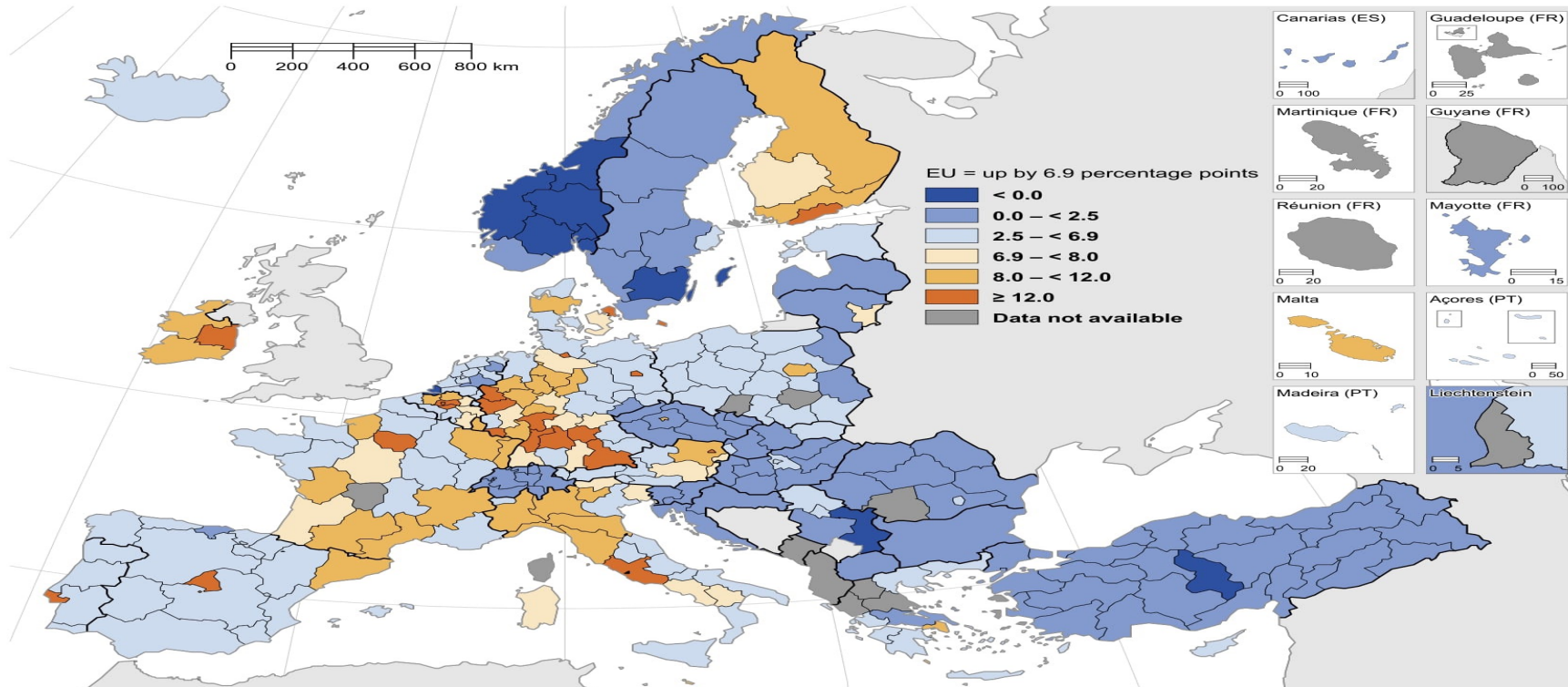
Ευρωπαϊκό Πλαίσιο της Συμφωνίας για την Τηλεργασία

«η τηλεργασία αποτελεί μία μορφή οργάνωσης και διεξαγωγής της εργασίας, που αξιοποιεί την τεχνολογία στο πλαίσιο ενός συμβολαίου μεταξύ ενός εργοδότη και ενός εργαζόμενου, όπου εργασία που θα μπορούσε να διεξαχθεί και στο χώρο του εργοδότη, πραγματοποιείται εκτός αυτού του χώρου σε συστηματική βάση». Σε αυτό το πλαίσιο, η τηλεργασία προσφέρεται όταν:

- Ο εργαζόμενος επιθυμεί την τηλεργασία.
- Η τηλεργασία μπορεί να ανατραπεί, όταν αλλάξουν οι συνθήκες για τον εργαζόμενο μέσα από ατομικές και συλλογικές διαπραγματεύσεις.
- Ο εργοδότης προσφέρει τα μέσα (π.χ. Η/Υ) και καλύπτει το κόστος (π.χ. ίντερνετ) για τη διεξαγωγή της τηλεργασίας.
- Οι τηλεεργαζόμενοι έχουν τις ίδιες δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης και ανάπτυξης καθώς και εκπαίδευσης με τους υπόλοιπους εργαζόμενους.
- Οι τηλεεργαζόμενοι αξιολογούνται με ίσους όρους με τους υπόλοιπους εργαζόμενους για την αποτελεσματικότητα της εργασίας τους.
- Η θέση εργασίας τους δεν είναι επισφαλής και
- Ο εργοδότης είναι υπεύθυνος για την υγεία και την ασφάλεια τους.

Τηλεργασία στην Ευρώπη

Annual change in the share of people usually working from home, 2020
(percentage points change compared with 2019, people in employment aged 20-64 years, by NUTS 2 regions)

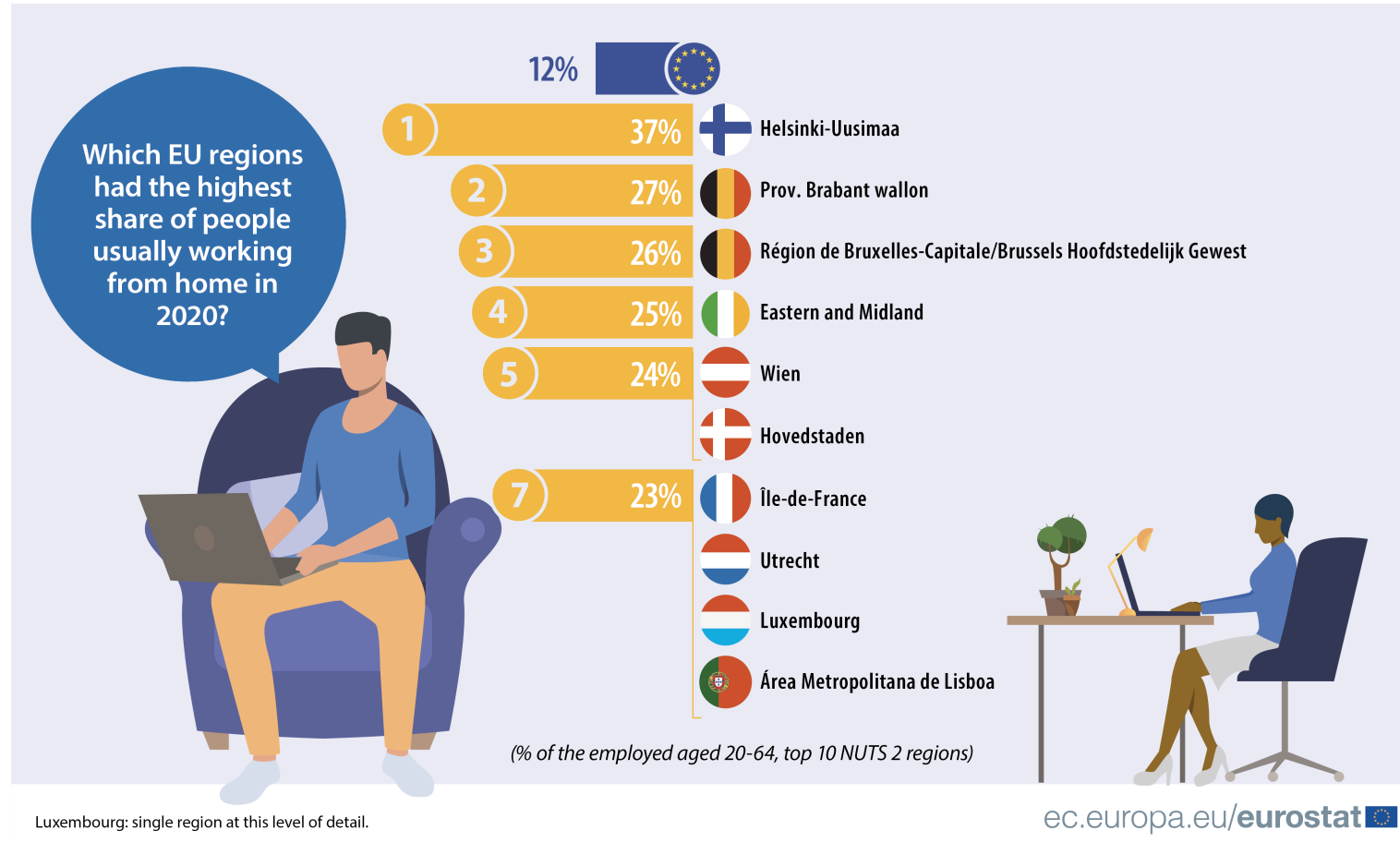


Regional data for Estonia, Cyprus, Latvia, Luxembourg, Malta, Iceland and North Macedonia: single regions at this level of detail. Bulgaria: national data. Germany and Iceland: break in time series.

Administrative boundaries: © EuroGeographics © UN-FAO © Turkstat
Cartography: Eurostat – IMAGE, 09/2021

"Usually working from home" means doing at home any productive work related to the current job for at least half of the days worked in a reference period of four weeks.

Χώρες με τα υψηλότερα ποσοστά τηλεργασίας



Η μεγάλη παραίτηση και η υβριδική μορφή εργασίας

- Ο όρος **μεγάλη παραίτηση** εφευρέθηκε από τον Anthony Klotz, καθηγητή Διοίκησης Επιχειρήσεων, που προέβλεψε το φαινόμενο της άρνησης των εργαζομένων να επιστρέψουν στο χώρο εργασίας μετά την πανδημία του COVID-19.
- Η **μεγάλη παραίτηση** εμφανίστηκε κυρίως στην Αμερική, όταν μέσα σε περίπου ένα μήνα, 3.6 εκατομμύρια εργαζόμενοι, σύμφωνα με την Στατιστική Υπηρεσία Εργασίας των ΗΠΑ (US Bureau of Labor Statistics) αποφάσισαν ότι προτιμούν να παραιτηθούν, παρά να επιστρέψουν στα γραφεία (Melin & Egkolfroulou, 2021).
- Ωστόσο, χρειάζεται να μελετήσουμε ποιο είναι το προφίλ των εργαζομένων που φαίνεται να επιθυμούν την τηλεργασία.
- Οι περισσότεροι φαίνεται να είναι υψηλού μορφωτικού επιπέδου και σε εξειδικευμένα επαγγέλματα (Purificación & Rodríguez-Modroño, 2020).
- Η μεγάλη παραίτηση, ανέσυρε όμως και στην επιφάνεια ένα άλλο ζήτημα που αφορά τις διαπροσωπικές σχέσεις που αναπτύσσονται στους οργανισμούς και κατά πόσο είναι ικανές να συνδέσουν το άτομο με τον οργανισμό, να το κάνουν να αισθανθεί ότι είναι σημαντικό για τον οργανισμό και να ενισχύσουν τη δέσμευση του απέναντι του.
- Επειδή τα ζητήματα αυτά είναι κρίσιμα σημασίας και δεν έχουν ακόμη απαντηθεί, εμφανίζεται το φαινόμενο, αρκετοί εργοδότες πάρα τη μείωση του λειτουργικού κόστους που επιφέρει η τηλεργασία, να επιθυμούν ένα **υβριδικό (μεικτό) μοντέλο εργασίας**, με τους εργαζόμενους, να αφιερώνουν ορισμένες ημέρες στο γραφείο και άλλες στο σπίτι. Οι εργοδότες θεωρούν ότι μέσα από αυτό το μοντέλο, αναμένεται να:
 - Αυξηθεί η ικανοποίηση από το χώρο εργασίας.
 - Ενισχυθεί η πρωτοβουλία των εργαζομένων.
 - Ενισχυθεί η παραγωγικότητα και
 - Αυξηθεί η αυτονομία των εργαζόμενων.

Σήμερα, το φαινόμενο της **υβριδικής εργασίας**, όπου εκ περιτροπής οι εργαζόμενοι εργάζονται με τηλεργασία ορισμένες ημέρες και άλλες από τα γραφεία τους, φαίνεται να κερδίζει έδαφος (de Souza Santos and Paul Ralph, 2022). Ακόμη όμως και σε αυτή την περίπτωση, μεγάλη σημασία φαίνεται να έχει η αξιοποίηση διαδικτυακών μέσων και εργαλείων που υποστηρίζουν την ομαδική εργασία. Επομένως, το μακρόχρονο κόστος και όφελος της τηλεργασίας τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για τους εργοδότες, δεν έχει ακόμη πλήρως αποτιμηθεί. Η διασφάλιση των δικαιωμάτων των ατόμων που αξιοποιούν την τηλεργασία, θέματα διακρίσεων ανάμεσα στα δύο φύλα, όσον αφορά την προώθηση της τηλεργασίας (Purificación & Rodríguez-Modroño, 2021) αλλά και η ανάγκη οι εργαζόμενοι να αντλούν ικανοποίηση από το χώρο εργασίας ώστε να μπορούν να αποδώσουν αποτελεσματικά, αποτελούν ακόμη ανοικτά προς συζήτηση ζητήματα (Niebuhr et.al., 2022). Ιδιαίτερα με το θέμα της ανάπτυξης των διαπροσωπικών σχέσεων και της ομαδικής εργασίας σε μεικτό περιβάλλον, θα ασχοληθούμε στην επόμενη υπό-ενότητα.