



Τηλεργασία: ευκαιρία για πιο παραγωγικές επιχειρήσεις και καλύτερη ζωή για τους εργαζόμενους

Μία από τις σημαντικότερες παραμέτρους του ψηφιακού μετασχηματισμού της οικονομίας είναι οι αλλαγές στον τρόπο με τον οποίο οργανώνεται και παρέχεται η εργασία, λόγω των νέων τεχνολογιών και των νέων δυνατοτήτων, που δημιουργούν για τις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους. Σε αυτές τις αλλαγές περιλαμβάνεται η **τηλεργασία**, ή εργασία από απόσταση, δηλαδή η μορφή εργασίας κατά την οποία οι εργαζόμενοι έχουν τη δυνατότητα να αντικαθιστούν την μεταφορά τους σε ένα κεντρικό τόπο εργασίας από τη δυνατότητα εργασίας οπουδήποτε, κάνοντας χρήση των σύγχρονων μέσων τηλεπικοινωνίας.

Σύμφωνα με εκτιμήσεις του Telework Research Network, οι μισές περίπου θέσεις εργασίας στις ανεπτυγμένες χώρες όπως η ΗΠΑ, ο Καναδάς και το Ηνωμένο Βασίλειο θα μπορούσαν να υπαχθούν σε καθεστώς τηλεργασίας, τουλάχιστον σε μερική βάση. **Το όφελος για τις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους από την εφαρμογή της τηλεργασίας έχει υπολογιστεί από 52 εκ. δολάρια σε ΗΒ και Καναδά έως 645 εκ. δολάρια ετησίως στις ΗΠΑ.** Στην Ευρώπη, υπάρχουν ακόμα σημαντικές διαφοροποιήσεις ως προς τη διάδοση της εξ αποστάσεως εργασίας. Έρευνα (2017) του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας (ILO) και του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Eurofound) κατέγραψε πως στην ΕΕ28, οι τακτικά τηλεεργαζόμενοι αποτελούν το 8,3% του συνόλου των μισθωτών. Στη Δανία, το ποσοστό είναι 19.8%. Η Ελλάδα, με 5% βρίσκεται στη 18^η θέση.

Η σχετική ελληνική υστέρηση συνδέεται με τη διαχρονική δυσκολία **προσαρμογής στις μεταβαλλόμενες συνθήκες λόγω τεχνολογικών αλλαγών ή νέων τάσεων οργάνωσης της εργασίας.** Η ανάγκη για γόνιμο κοινωνικό διάλογο για το μέλλον της εργασίας με ζητούμενο τις δημιουργικές λύσεις υπό το φως των νέων τεχνολογικών δυνατοτήτων, παραμένει επίκαιρη όπως έχει κατ' επανάληψη επισημάνει ο ΣΕΒ με σειρά δημοσίων παρεμβάσεων (βλ. [εδώ](#) και [εδώ](#)). Η ενίσχυση της τηλεργασίας αποτελεί άλλωστε σημαντικό παράγοντα για την αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας που στη χώρα μας σημείωσε πτώση κατά 12% στα χρόνια της κρίσης. Την ίδια στιγμή μελέτες του ΣΕΒ έχουν καταγράψει πως, όπως και διεθνώς, η υψηλότερη διείσδυση της τηλεργασίας εμφανίζεται σε κλάδους και επιχειρήσεις έντασης γνώσης, όπως οι κλάδοι των τεχνολογιών πληροφορικής, υγείας και logistics. Η ανάπτυξη και επέκταση τους είναι βασικό ζητούμενο για τη χώρα μας.

Ο ψηφιακός μετασχηματισμός της οικονομίας επηρεάζει τόσο τα σύγχρονα επαγγέλματα όπως είναι οι προγραμματιστές/αναλυτές, οι τεχνικοί επιτήρησης δικτύων, οι τεχνικοί εξυπηρέτησης πελατών, οι απασχολούμενοι στην προώθηση πωλήσεων και το διαδικτυακό marketing όσο και τις πιο παραδοσιακές δραστηριότητες, όπως τα επαγγέλματα που σχετίζονται με τη λήψη παραγγελιών, τη γραμματειακή υποστήριξη, τις μεταφράσεις και την εν γένει καταχώριση ή επεξεργασία δεδομένων. Την ίδια στιγμή, η εξ αποστάσεως εργασία αποτελεί και ένα εργαλείο για την

Τομέας Απασχόλησης & Αγοράς Εργασίας

Διευθυντής: Χρήστος Α. Ιωάννου
Policy Expert: Γιάννης Σιδηρόπουλος
Policy Analyst: Απόστολος Αγκαντόπουλος

Για περισσότερες πληροφορίες:
E: socialaff@sev.org.gr | T: +30 211 5006 148

Τομέας Μακροοικονομικής Ανάλυσης & Ευρωπαϊκής Πολιτικής

Senior Advisor: Μιχάλης Μητσόπουλος
Associate Advisor: Θανάσης Πρίντσιπας

Για περισσότερες πληροφορίες:
E: economics@sev.org.gr | T: +30 211 500 6157

Οι απόψεις στην παρούσα έκθεση είναι των συγγραφέων και όχι απαραίτητα του ΣΕΒ. Ο ΣΕΒ δεν φέρει καμία ευθύνη για την ακρίβεια ή την πληρότητα των πληροφοριών που περιλαμβάνει η έκθεση.



ανταπόκριση των επιχειρήσεων στις **σύγχρονες τάσεις και επιθυμίες των εργαζομένων, και ιδιαίτερα της γενιάς των Millennials, που καταγράφουν επιθυμία για ευελιξία** στην οργάνωση του τόπου, του τρόπου και του χρόνου εργασίας.

Η **τηλεργασία** μπορεί να **επιφέρει σημαντικά, αμοιβαία, οφέλη στις επιχειρήσεις και στους εργαζομένους**. Για τις **επιχειρήσεις**, τα κυριότερα οφέλη είναι η αύξηση της παραγωγικότητας μέχρι και 50%, η προσέλκυση και διατήρηση προσωπικού νεότερων ηλικιών, η μείωση των λειτουργικών εξόδων, αλλά και η μείωση εκτάκτων απουσιών. Για τους **εργαζόμενους**, η τηλεργασία βελτιώνει την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και επιφέρει οικονομικά οφέλη, κυρίως μέσω της μείωσης των μετακινήσεων. Για το **ευρύτερο κοινωνικό σύνολο** η τηλεργασία αυξάνει τις ευκαιρίες απασχόλησης για κοινωνικές ομάδες, που έως σήμερα είχαν περιορισμένη δυνατότητα παροχής εργασίας (π.χ. ΑμΕΑ και νέες μητέρες), αλλά και για όσους ζουν σε απομακρυσμένες περιοχές, ενώ έχει και παράλληλα οφέλη για το περιβάλλον, λόγω της δυναμικής μείωσης της κίνησης των οχημάτων στους δρόμους και της αντίστοιχης εξοικονόμησης ενεργειακών πόρων.

Στην Ελλάδα το **θεσμικό πλαίσιο, ακολουθεί εν πολλοίς τα Ευρωπαϊκά πρότυπα και είναι σε γενικές γραμμές ικανοποιητικό**. Η Εθνική Γενική Συλλογή Σύμβαση Εργασίας 2006 – 2007 ενσωμάτωσε για πρώτη φορά την Ευρωπαϊκή Συμφωνία Πλαίσιο για την Τηλεργασία, η οποία έκτοτε αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της εκάστοτε ισχύουσας ΕΓΣΣΕ. **Ωστόσο, υπάρχουν επιμέρους προβλήματα κατά την εφαρμογή της τηλεργασίας κυρίως λόγω της πολυπλοκότητας και ακαμψίας του ισχύοντος εργατικού και φορολογικού δικαίου**. Για παράδειγμα, ενώ οι εργοδότες είναι υπεύθυνοι για την κάλυψη του κόστους που προκαλείται από την παροχή της τηλεργασίας και ειδικότερα των τηλεπικοινωνιών, οι αυστηροί περιορισμοί που διέπουν τις μη μισθολογικές παροχές, βάσει του Ν.4173/2012 δεν διευκολύνουν την επιχείρηση να καλύψει το κόστος, χωρίς να κληθεί ο εργαζόμενος να καταβάλει επιπλέον φόρο για πληρωμές που ουσιαστικά ανήκουν στις παραγωγικές δαπάνες της επιχείρησης και συνεπώς θα έπρεπε να μην καταλογίζονται ως μη μισθολογικές παροχές (για το υπερβάλλον των 300 € ετησίως ποσό). Αντίστοιχα, ενώ η μερική τηλεργασία δεν απαγορεύεται από το θεσμικό πλαίσιο, **είναι δύσκολο να συνδυαστεί στην πράξη με κανονική εργασία σε ημερήσιο πρόγραμμα/βάση, καθώς υπάρχουν αντικρουόμενες ερμηνευτικές απόψεις κατά πόσο η επιχείρηση καλύπτεται σε περίπτωση ελέγχου από τις αρμόδιες αρχές**.

Με αυτό το Special Report επιχειρείται η αποτίμηση της κατάστασης 12 χρόνια μετά την πρώτη εισαγωγή θεσμικού πλαισίου για την τηλεργασία στη χώρα μας, με δεδομένο ότι για να μπορούμε να συμμετέχουμε αποτελεσματικά στο περιβάλλον του διεθνούς ανταγωνισμού και για να ανταποκριθούμε στις προκλήσεις του ψηφιακού μετασχηματισμού, **χρειάζεται σχεδιασμός, συνεχής επικαιροποίηση της νομοθεσίας και υλοποίηση πολιτικών, που θα συμβάλουν στην προσαρμογή των επιχειρήσεων και του ανθρώπινου δυναμικού στην νέα πραγματικότητα**.

Το παρόν συντάχθηκε από τον τομέα Απασχόλησης και Αγοράς Εργασίας του ΣΕΒ και αξιοποίησε στοιχεία που παράχθηκαν στο πλαίσιο του έργου «Έκταση εφαρμογής και ευκαιρίες ανάπτυξης της τηλεργασίας στην Ελλάδα» της Πράξης «Θεσμική και επιχειρησιακή ενδυνάμωση του κοινωνικού εταίρου ΣΕΒ» που υλοποιείται μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση & Διά Βίου Μάθηση».



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

**Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση**
Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης





Ορισμός τηλεργασίας

Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Συμφωνία Πλαίσιο για την Τηλεργασία, είναι «μια μορφή οργάνωσης ή/και εκτέλεσης εργασίας που χρησιμοποιεί **τεχνολογίες πληροφορικής**, βάσει μιας **σύμβασης ή σχέσης εργασίας**, όπου μια **εργασία που θα μπορούσε να εκτελεστεί στις εγκαταστάσεις του εργοδότη εκτελείται, σε τακτική βάση, εκτός** αυτών των εγκαταστάσεων».¹

Σύμφωνα με αυτό τον ορισμό η **τηλεργασία δεν περιλαμβάνει**:

- Παραδοσιακές μορφές κατ' οίκον εργασίας χωρίς τεχνολογίες πληροφορικής και επικοινωνιών (ΤΠΕ), όπως η παραγωγή ενδυμάτων «φασόν».
- Τους αυτοαπασχολούμενους που παρέχουν τις υπηρεσίες τους από απόσταση, χωρίς να τεκμαίρεται σχέση εξαρτημένης εργασίας με κάποιον εργοδότη.
- Εργαζόμενους των οποίων ο χώρος εργασίας βρίσκεται, εκ της φύσεως του ρόλου τους, εκτός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης, όπως για παράδειγμα, οι εργαζόμενοι στις εγκαταστάσεις πελατών.

Η τηλεργασία μπορεί να παρέχεται από το σπίτι του τηλεεργαζομένου (**κατ' οίκον τηλεργασία/home-based telework**) ή από προσωρινούς χώρους εργασίας κατά τη διάρκεια των μετακινήσεών του (**κινητή τηλεργασία/mobile telework**), είτε από ειδικά οργανωμένους χώρους γραφείων για εργαζόμενους διαφορετικών εταιριών (**τηλεργασία από τηλεκέντρο/telecentre**).

Το παρόν **Special Report** εστιάζει στις 2 πρώτες μορφές τηλεργασίας, δηλαδή την κατ' οίκον και την κινητή, οι οποίες και παρουσιάζουν το μεγαλύτερο ενδιαφέρον και απαντώνται ήδη στη χώρα μας.

Η τηλεργασία στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Σύμφωνα με πρόσφατη (2017) έρευνα του του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας (ILO) και του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Eurofound), **οι τακτικά κατ' οίκον τηλεεργαζόμενοι στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ανέρχονται σε 3,3% του συνόλου των μισθωτών και οι μετακινούμενοι τηλεεργαζόμενοι σε 5%. Παράλληλα ένα 10% τηλεργάζεται σε περιστασιακή βάση**.² Δηλαδή, **παρά τις τεχνολογικές εξελίξεις, η μεγάλη πλειονότητα συνεχίζει να εργάζεται με παραδοσιακό τρόπο**. Ωστόσο, υφίστανται σημαντικές διακυμάνσεις στο βαθμό διείσδυσης της τηλεργασίας μεταξύ χωρών (**Δ1**). Είναι ενδεικτικό ότι στη Δανία, που αποτελεί μακράν του δεύτερου τη

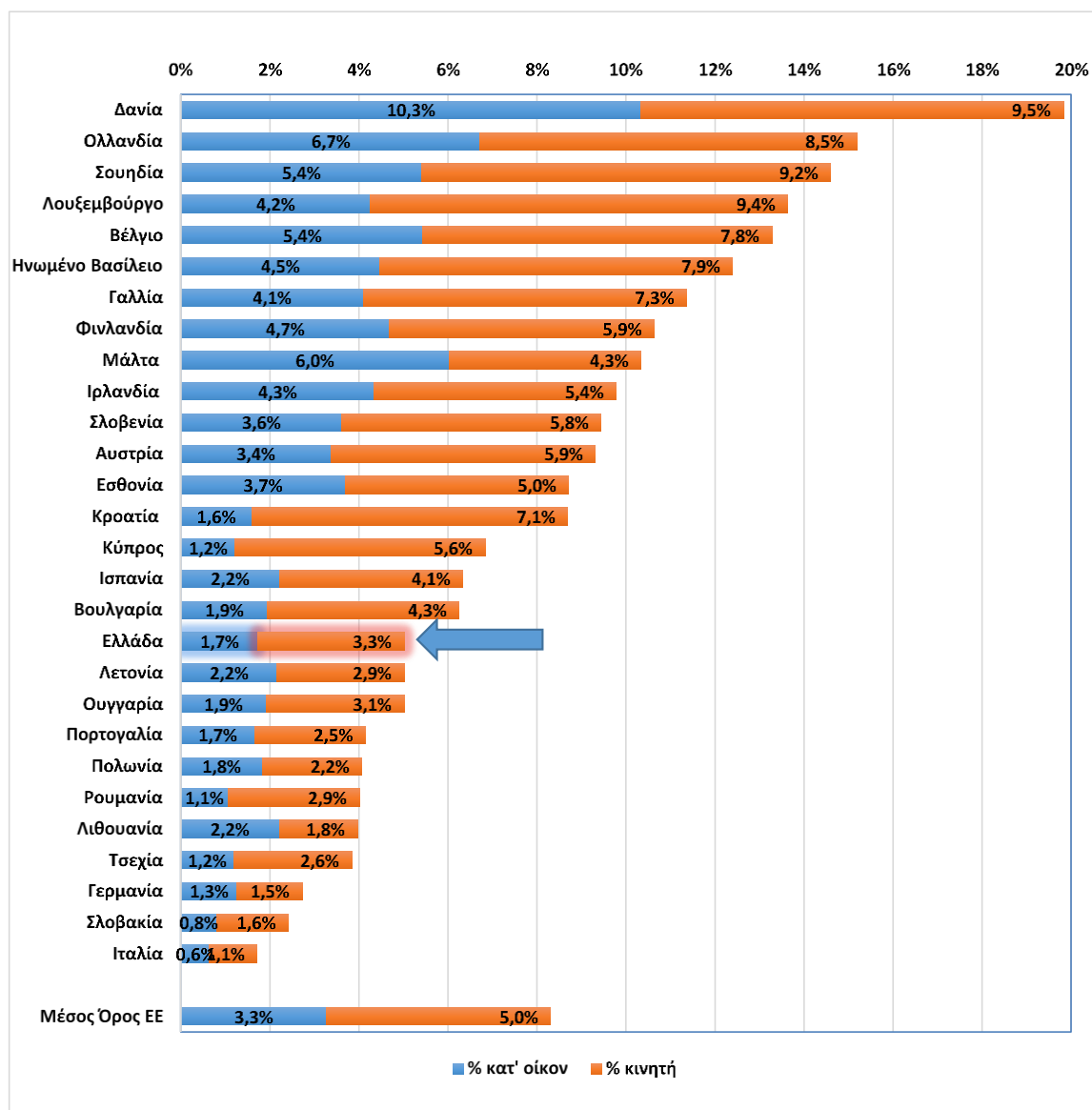
¹ Βλ. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/telework>

² Βλ. *ILO and Eurofound (2017). Working anytime, anywhere: the effects on the world of work*. Η έρευνα βασίστηκε στην παραδοχή ότι προκειμένου να χαρακτηριστεί κάποιος ως δυνητικά τηλεεργαζόμενος θα πρέπει (α) να είναι μισθωτός και (β) να χρησιμοποιεί Τεχνολογίες Πληροφορικής και Επικοινωνιών για το σύνολο σχεδόν του εργασιακού του χρόνου («πάντα ή σχεδόν πάντα»). Από το συνολικό δείγμα των 43.850 εργαζομένων από 35 ευρωπαϊκές χώρες, μισθωτοί ήταν οι 35.377. Εξ αυτών 29.581 προέρχονταν από τα 28 κράτη-μέλη της ΕΕ και δυνητικοί τηλεεργαζόμενοι βάσει του κριτηρίου χρήσης ΤΠΕ ήταν 9.865. Οι επιμέρους μορφές τηλεργασίας ορίστηκαν ως εξής:

- Τακτική κατ' οίκον τηλεργασία: να εργάζεται από σπίτι τουλάχιστον αρκετές φορές το μήνα και λιγότερο συχνά σε άλλες τοποθεσίες
- Τακτική κινητή τηλεργασία: εργασία από 2 εξωτερικές τοποθεσίες αρκετές φορές την εβδομάδα ή καθημερινά από μια εξωτερική τοποθεσία
- Περιστασιακά: Σε εξωτερικές τοποθεσίες λιγότερο συχνά



χώρα με τη μεγαλύτερη διείσδυση τηλεργασίας, ένας στους πέντε εργαζόμενους (19,7%) τηλεργάζεται σε τακτική βάση ενώ το αντίστοιχο ποσοστό στην Ιταλία, που βρίσκεται στην τελευταία θέση της κατάταξης είναι 2%. Σε γενικές γραμμές η τηλεργασία είναι πιο διαδεδομένη στη Βόρεια και Δυτική Ευρώπη και λιγότερο στην Κεντρική, Νότια και Ανατολική Ευρώπη. Η Ελλάδα καταλαμβάνει τη 18η θέση με τους τακτικά τηλεεργαζόμενους να ανέρχονται στο 5% (1,7% κατ' οίκον και 3,3% κινητή τηλεργασία).



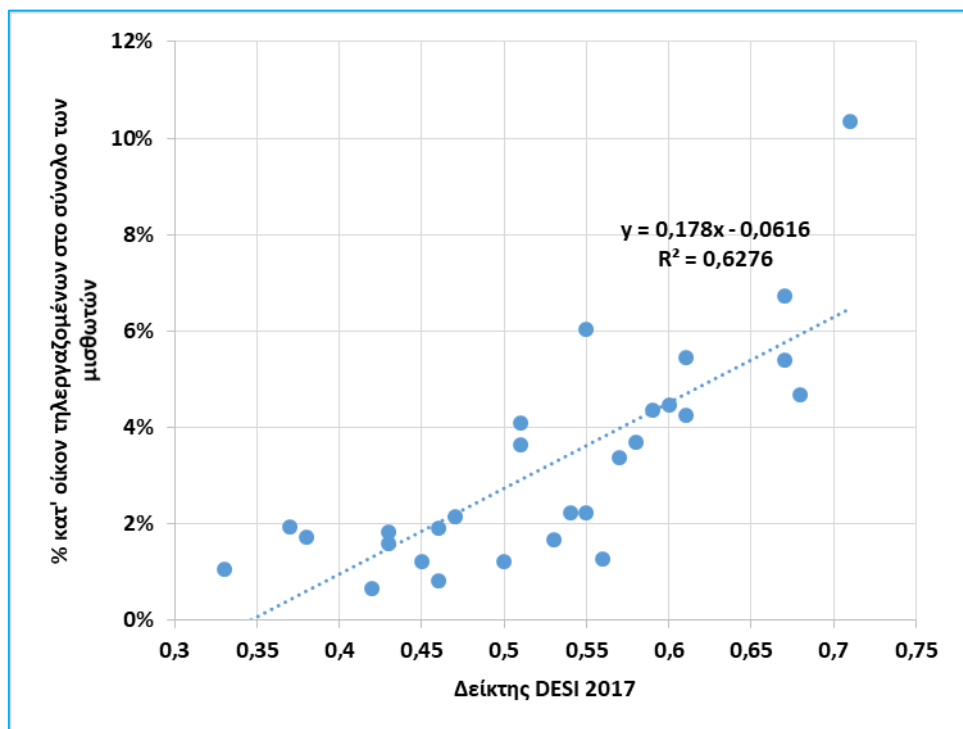
Δ1: Η τηλεργασία στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Πηγή: ILO and Eurofound (2017). *Working anytime, anywhere: the effects on the world of work.*



Η τηλεργασία είναι πιο διαδεδομένη στη βόρεια και δυτική Ευρώπη και λιγότερο στην κεντρική, νότια και ανατολική Ευρώπη. Η Ελλάδα, καταλαμβάνει τη 18η θέση στην Ε.Ε. με το ποσοστό των τακτικά τηλεργαζομένων στο σύνολο των μισθωτών να ανέρχεται σε 5% (1,7% για κατ' οίκον τηλεργασία και 3,3% για κινητή τηλεργασία), παρουσιάζοντας σημαντική απόκλιση από τους αντίστοιχους Ευρωπαϊκούς μέσους όρους (3,3% και 5%).

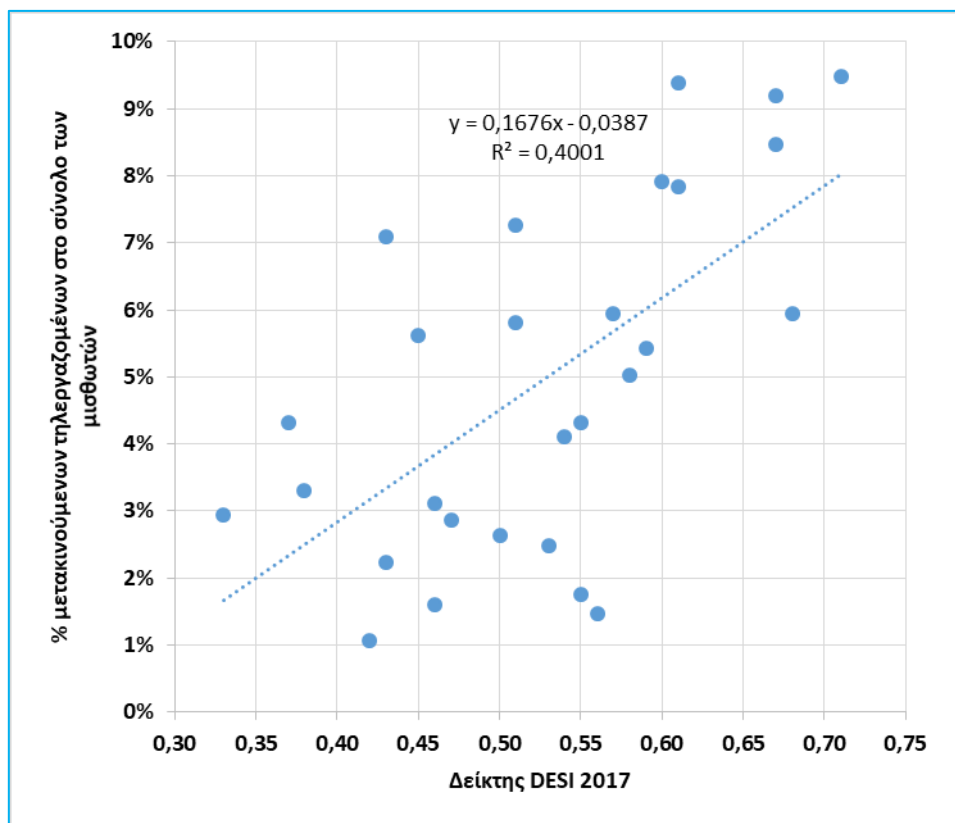
Από τη στιγμή που η τηλεργασία συνδέεται με τη χρήση ΤΠΕ, συσχετίσαμε την ψηφιακή ωριμότητα μιας χώρας, όπως αυτή καθορίζεται από το δείκτη DESI³ με το βαθμό διείσδυσης των διαφόρων μορφών τηλεργασίας. Όπως βλέπουμε, υπάρχει μια αρκετά **ισχυρή θετική συσχέτιση ανάμεσα στην τιμή του δείκτη DESI και την έκταση της κατ' οίκον τηλεργασίας (Δ2)** αλλά και με την κινητή τηλεργασία, αν και λιγότερο έντονη (Δ3).



Δ2. Κατ' οίκον τηλεργασία και ψηφιακή ωριμότητα

Πηγή: Υπολογισμοί ΣΕΒ βάσει EWCS 2015 και DESI index 2017

³ Ο Δείκτης Ψηφιακής Οικονομίας και Κοινωνίας (The Digital Economy and Society Index – DESI) είναι ένας σύνθετος δείκτης που κατήρτισε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή (CNECT) για να αξιολογεί την πρόοδο των χωρών της ΕΕ προς μια ψηφιακή οικονομία και κοινωνία. Ο δείκτης αυτός συναθροίζει μια σειρά σχετικών δεικτών διαρθρωμένων γύρω από 5 παραμέτρους: συνδεσιμότητα (Connectivity), ανθρώπινο κεφάλαιο (Human Capital), χρήση του διαδικτύου (Use of Internet), ενσωμάτωση της ψηφιακής τεχνολογίας (Integration of Digital Technology) και ψηφιακές δημόσιες υπηρεσίες (Digital Public Services). Οι βαθμολογίες DESI κυμαίνονται από το 0 έως 1. Όσο υψηλότερη είναι η βαθμολογία τόσο καλύτερες είναι οι επιδόσεις της χώρας.



Δ3. Κινητή τηλεργασία και ψηφιακή ωριμότητα

Πηγή: Υπολογισμοί ΣΕΒ βάσει

EWCS 2015 και DESI index 2017

Το γενικό συμπέρασμα είναι ότι η πρόοδος μιας χώρας στον τομέα της ψηφιακής ωριμότητας αποτελεί αναγκαία, όχι όμως και ικανή συνθήκη για τη διάδοση της τηλεργασίας.

Τα επαγγέλματα που προσφέρονται για τηλεργασία

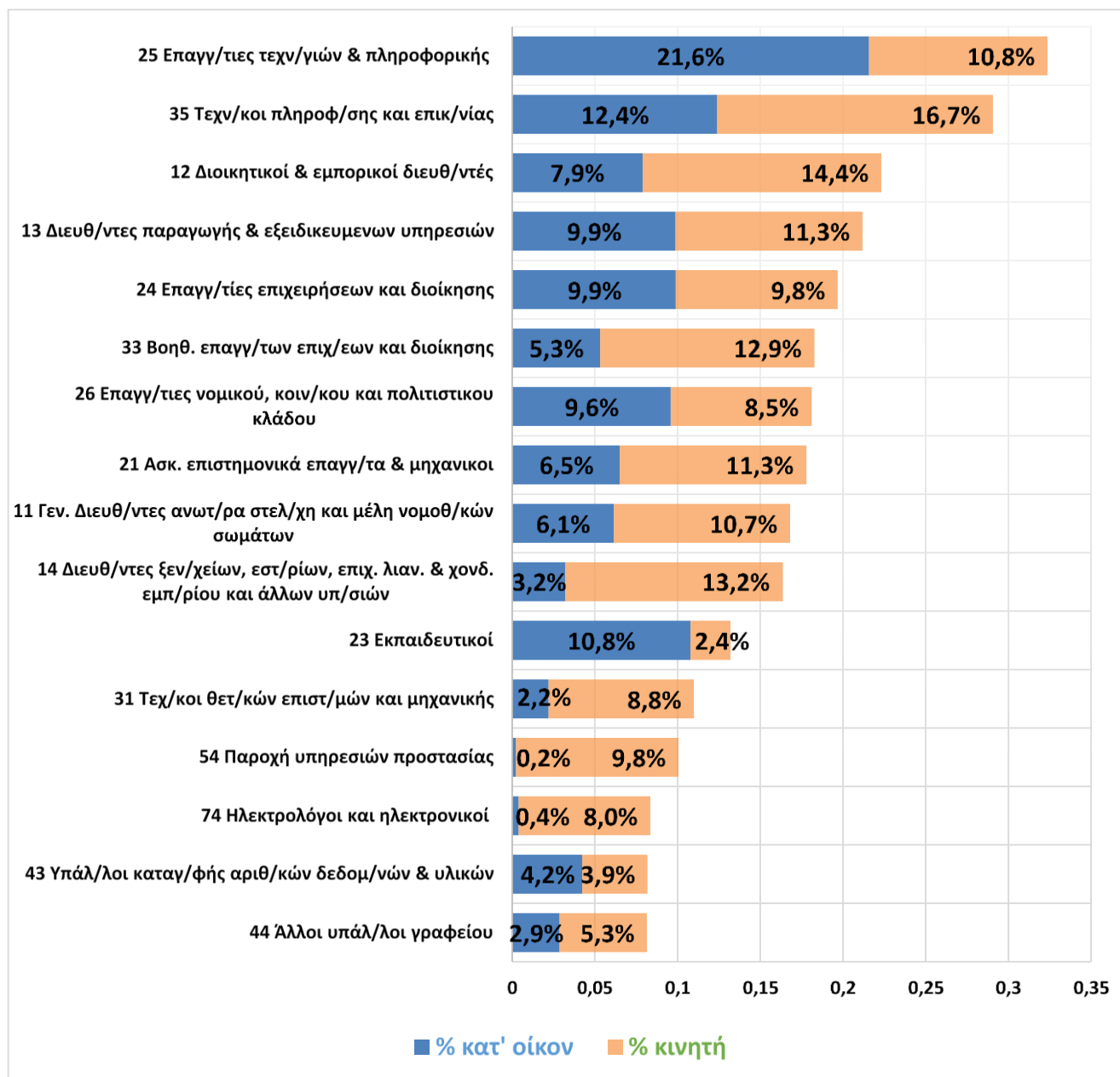
Η αξιοποίηση σύγχρονων μορφών οργάνωσης εργασίας συναρτάται άμεσα και με την ίδια τη φύση του αντικειμένου εργασίας, δηλαδή το επάγγελμα. Χρησιμοποιώντας την ίδια βάση δεδομένων και μεθοδολογία προσδιορισμού των τηλεπαραγόμενων με αυτή της προαναφερθείσας μελέτης των ILO και Eurofound υπολογίσαμε την **έκταση χρήσης της τηλεργασίας ανά επάγγελμα** (σε διψήφια ταξινόμηση ISCO-08), δηλαδή το ποσοστό των τηλεπαραγόμενων στο σύνολο των μισθωτών που ασκούν κάθε επάγγελμα. Τα αποτελέσματα παρουσιάζουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον ως προς την κατανομή τους.

Όπως βλέπουμε στο (Δ4) **μόνο 16 από τα συνολικά 42 επαγγέλματα που περιλαμβάνονται στην συγκεκριμένη ταξινόμηση έχουν ποσοστό τηλεπαραγόμενων μεγαλύτερο του γενικού ευρωπαϊκού μέσου όρου (8%)**. Από αυτά τα επαγγέλματα τα 12 χαρακτηρίζονται ως υψηλού επιπέδου προσόντων και τα 4 μέσου επιπέδου προσόντων.⁴

⁴ Στα επαγγέλματα υψηλού επιπέδου προσόντων κατά ISCO-08 εντάσσονται οι ακόλουθες κατηγορίες: « 1. Ανώτερα διευθυντικά και διοικητικά στελέχη», «2. Επαγγελματίες», 3. «Τεχνικοί & ασκούντες συναφή επαγγέλματα». Στα επαγγέλματα μέσου επιπέδου προσόντων εντάσσονται οι «4. Υπάλληλοι γραφείου», οι «5. Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές», οι «6. Ειδικευμένοι γεωργοί, κτηνοτρόφοι, δασοκόμοι και αλιείς», και οι «7.



Δ4. Επαγγέλματα με έκταση χρήσης τηλεργασίας υψηλότερη του γενικού μέσου όρου (% τηλεργαζομένων επί συνόλου μισθωτών που ασκούν το επάγγελμα)



Πηγή: Υπολογισμοί ΣΕΒ βάσει EWCS 2015

Το συμπέρασμα ότι η τηλεργασία επικεντρώνεται σε συγκεκριμένα επαγγέλματα υψηλού επιπέδου προσόντων επιβεβαιώνεται και από την εξέταση των μεριδίων των διαφόρων επαγγελματιών στο σύνολο των τηλεργαζομένων. Όπως βλέπουμε στο (Δ5) η μεγάλη πλειοψηφία των κατ' οίκον τηλεργαζομένων (83%) προέρχεται από 10 επαγγέλματα, ενώ το 17% ασκεί κάποιο άλλο από τα 42

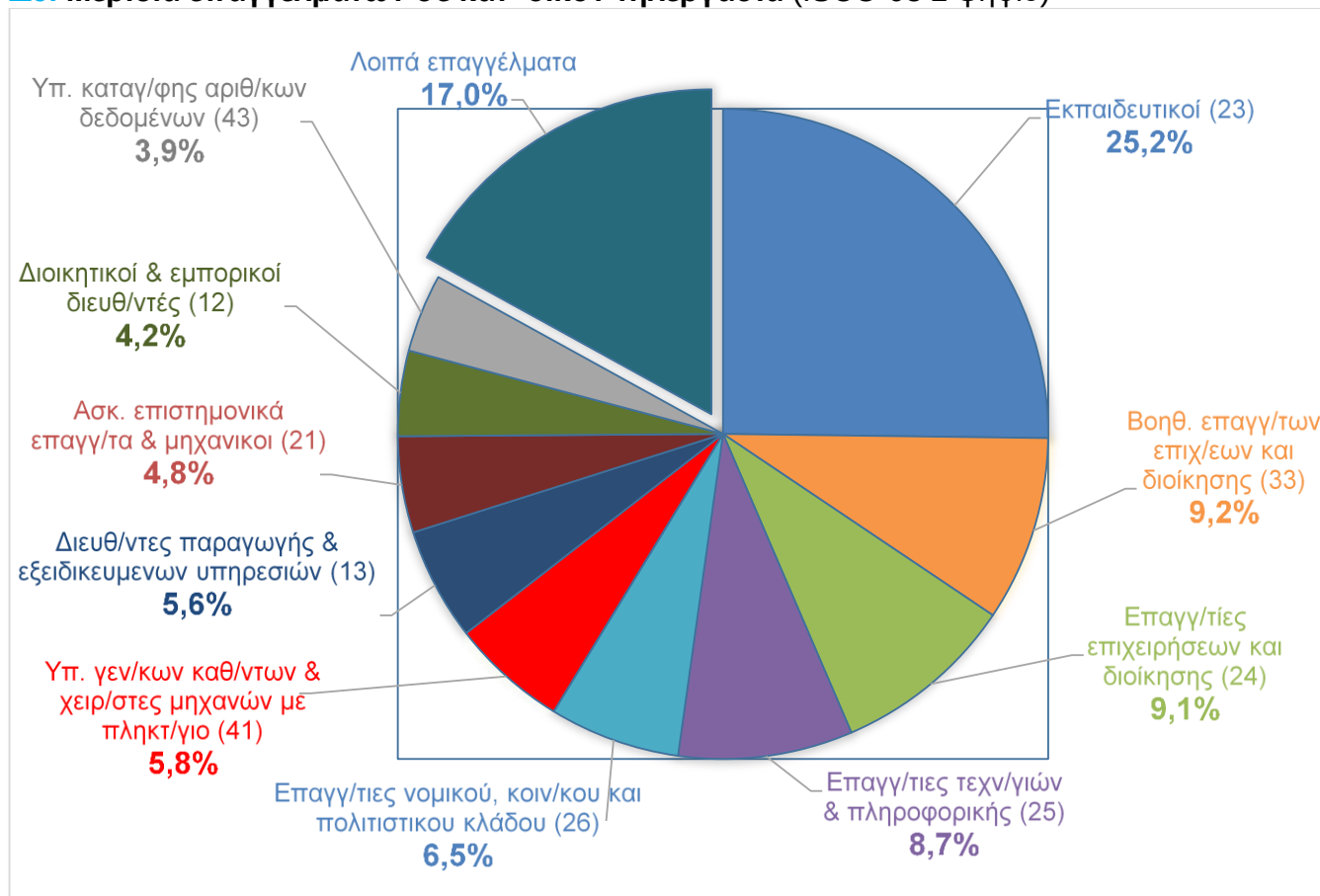
Ειδικευμένοι τεχνίτες και ασκούντες συναφή επαγγέλματα. Στα επαγγέλματα χαμηλού επιπέδου προσόντων «Χειριστές βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων και εξοπλισμού και συναρμολογητές» και οι (9. Ανειδίκευτοι εργάτες, χειρώνακτες και μικροεπαγγελματίες».



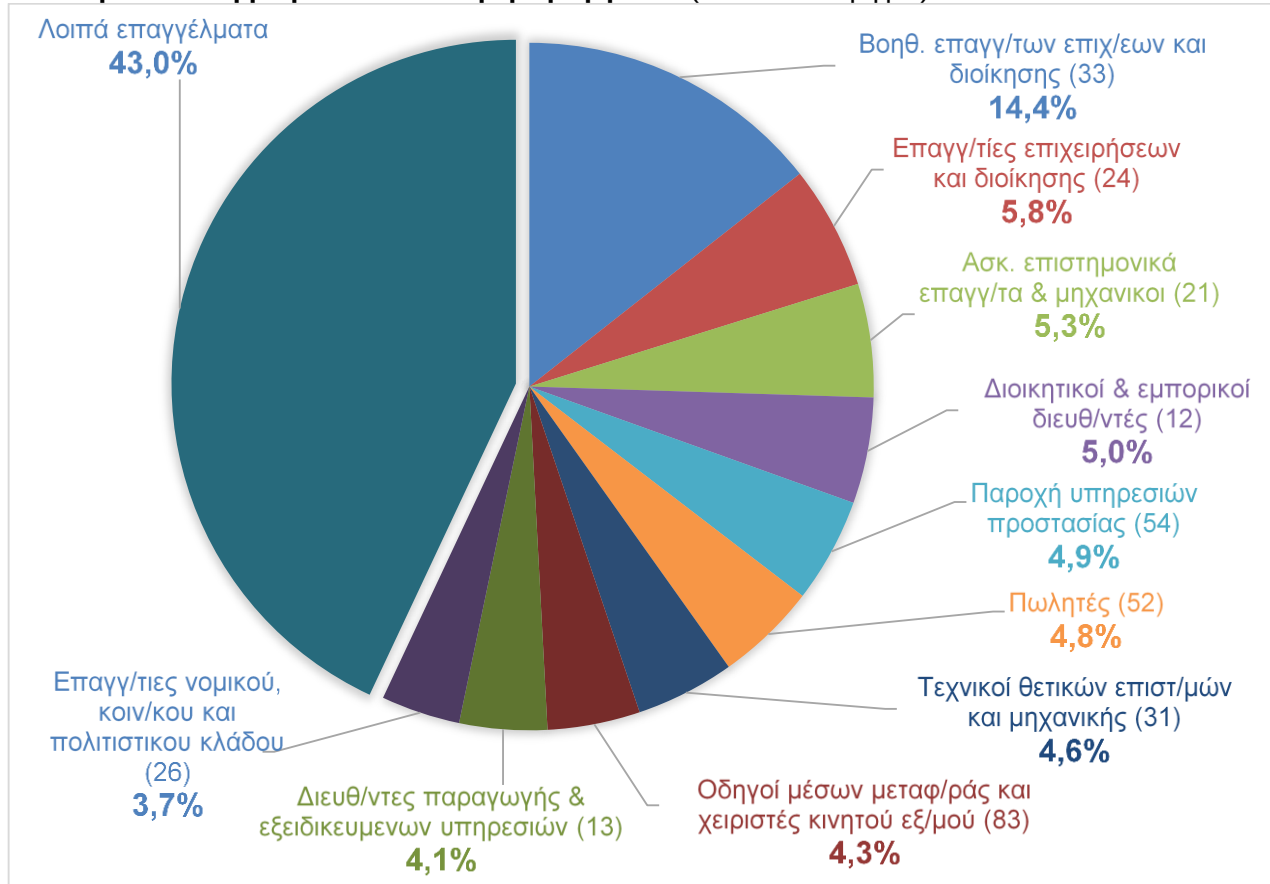
επαγγέλματα. Από τα 10 επαγγέλματα με το υψηλότερο μερίδιο, τα 8 θεωρούνται υψηλού επιπέδου προσόντων και μόνο 2 μέσου επιπέδου προσόντων.

Στην κινητή τηλεργασία η τάση συγκέντρωσης είναι λιγότερο έντονη, καθώς το μερίδιο των 10 πρώτων επαγγελμάτων αντιπροσωπεύει λίγο πάνω από τους μισούς τηλεργαζόμενους (**Δ6**). Και εδώ κυριαρχούν τα επαγγέλματα υψηλού επιπέδου προσόντων, υπάρχουν όμως και 2 επαγγέλματα που θεωρούνται μέσου επιπέδου προσόντων, καθώς και ένα χαμηλού επιπέδου προσόντων.

Δ5. Μερίδια επαγγελμάτων σε κατ' οίκον τηλεργασία (ISCO-08 2 ψήφιο)



Πηγή: Υπολογισμοί ΣΕΒ βάσει EWCS 2015

**Δ6. Μερίδια επαγγέλματων σε κινητή τηλεργασία (ISCO-08 2 ψήφιο)**

Πηγή: Υπολογισμοί ΣΕΒ βάσει EWCS 2015

Η τηλεργασία είναι πιο διαδεδομένη σε επαγγέλματα υψηλού επιπέδου προσόντων (ανώτερα διευθυντικά και διοικητικά στελέχη, επαγγελματίες, τεχνικούς και ασκούντες συναφή επαγγέλματα).

Το θεσμικό πλαίσιο για την τηλεργασία στην ΕΕ

Η ρύθμιση της τηλεργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση ορίζεται από την **Ευρωπαϊκή Συμφωνία Πλαίσιο για την Τηλεργασία** η οποία συνήφθη ανάμεσα στους Ευρωπαίους Κοινωνικούς Εταίρους το 2002, βάσει του άρθρου 139 της Συνθήκης ΕΚ, κατόπιν σχετικής παραίνεσης του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου (Δ7).



Δ7. Ευρωπαϊκή Συμφωνία Πλαίσιο για την Τηλεργασία (ΕΣΠΤ)

Η Ευρωπαϊκή Συμφωνία Πλαίσιο για την Τηλεργασία (ΕΣΠΤ) έχει ως δεδηλωμένο στόχο τη διαμόρφωση ενός γενικού θεσμικού πλαισίου για την τηλεργασία σε ευρωπαϊκό επίπεδο το οποίο να συμβάλει στην ενθάρρυνση και ανάπτυξη της τηλεργασίας, «κατά τρόπο που να συμβαδίζει η ευελιξία και η εργασιακή ασφάλεια και να αποφευχθεί η υποβάθμιση του γενικού επιπέδου προστασίας των εργαζομένων» (άρθρο 1).

Η Συμφωνία θεσπίζει τις γενικές αρχές του **οικειοθελούς χαρακτήρα** της τηλεργασίας (άρθρο 3) και της διασφάλισης **ίδιων δικαιωμάτων** των τηλεεργαζομένων με τους συγκρίσιμους εργαζομένους μέσα στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης.

Η ΕΣΠΤ ορίζει επίσης την **ευθύνη του εργοδότη για την παροχή κατάλληλου εξοπλισμού και τεχνικής υποστήριξης** καθώς επίσης και την **κάλυψη του κόστους παροχής, και ιδιαίτερα των τηλεπικοινωνιών**, αφήνοντας όμως παράλληλα σημαντικά περιθώρια ευελιξίας σε εργοδότες και εργαζόμενους.

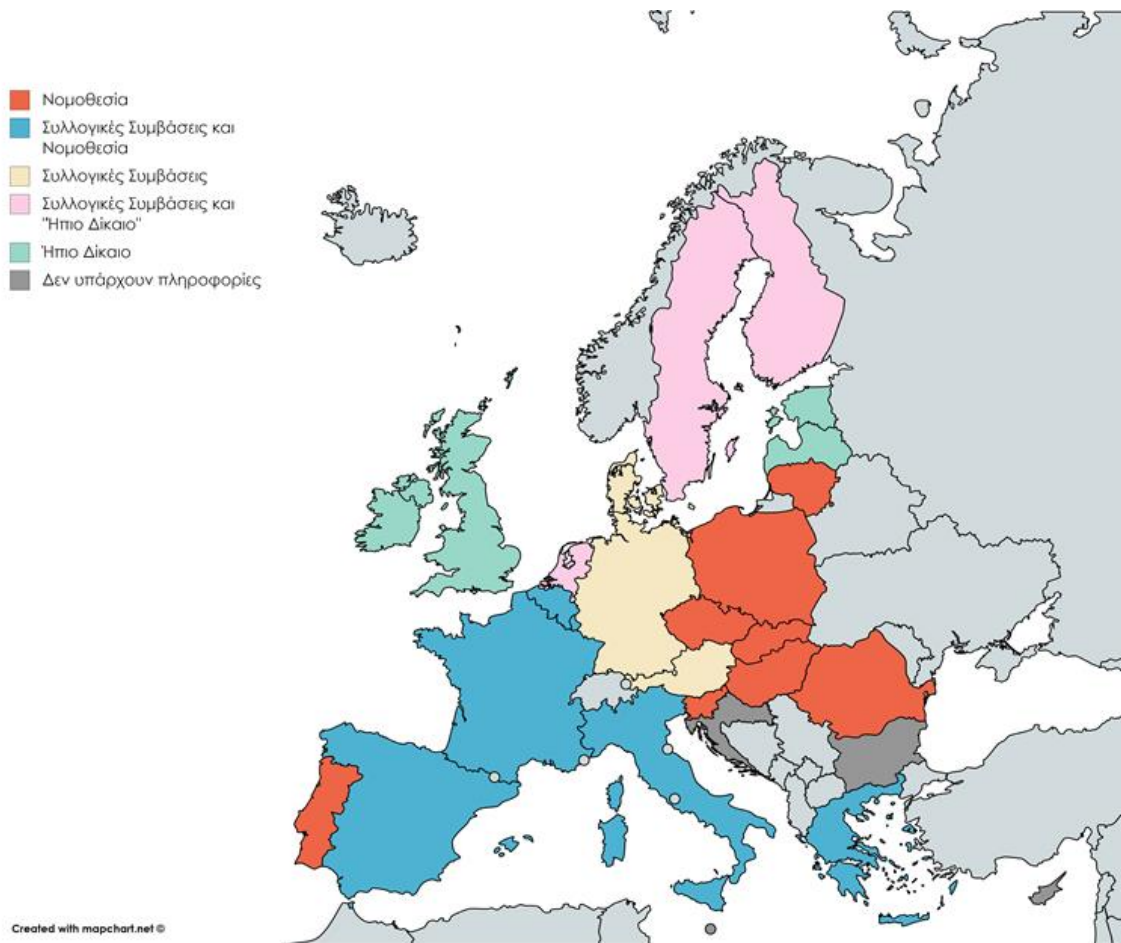
Τέλος, ρυθμίζεται μια σειρά επιμέρους θεμάτων που αφορούν στην προστασία δεδομένων, στην προστασία ιδιωτικής ζωής, στην υγιεινή και ασφάλεια ακολουθώντας όμως μια **μινιμαλιστική προσέγγιση**. Δηλαδή δεν παρατίθενται αναλυτικά οι υποχρεώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων αλλά παραπέμπονται στις υφιστάμενες ρυθμίσεις που απορρέουν από το Κοινοτικό κεκτημένο (π.χ. Οδηγία 91/533/ΕΟΚ σχετικά με την υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας, Οδηγία-πλαίσιο 89/391/ΕΚ για την ασφάλεια και την υγεία ()).

Σε αντίθεση με άλλες αντίστοιχες συμφωνίες που έγιναν βάσει Άρθρου 139 της Συνθήκης (γονική άδεια, μερική απασχόληση, fixed-term work) η ΕΣΠΤ δεν οδήγησε στην ψήφιση νομικά δεσμευτικής Οδηγίας από το Συμβούλιο Υπουργών της ΕΕ. Έδωσε όμως έδωσε στα κράτη-μέλη τη δυνατότητα να την εφαρμόσουν είτε με την ψήφιση ειδικών νόμων που ενσωματώνουν τις ρυθμίσεις της ΕΣΠΤ στην εργατική νομοθεσία, είτε με τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας στο κατάλληλο κατά περίπτωση επίπεδο (εθνικό, κλαδικό, επιχειρησιακό), είτε με εργαλεία του λεγόμενου ήπιου δικαίου, (μη δεσμευτικές κατευθυντήριες οδηγίες, άτυπες συμφωνίες κλπ), είτε ακόμα και με συνδυασμό των ανωτέρω ρυθμιστικών μέσων. Προέκυψαν κατ' αυτόν τον τρόπο **5 διαφορετικά μοντέλα ενσωμάτωσης στο εθνικό δίκαιο της τηλεργασίας** τα οποία ακολουθούν τις διαδικασίες και πρακτικές των ενδιαφερομένων κοινωνικών εταίρων και κρατών μελών (Δ8).

Είναι αξιοσημείωτο ότι χώρες όπως η Σουηδία, η Ολλανδία, το Ηνωμένο Βασίλειο και οι Φινλανδία όπου η τηλεργασία ρυθμίζεται βάσει άτυπων κανόνων, έχουν πολύ υψηλότερο βαθμό διείσδυσης σε σχέση με χώρες που έχουν υιοθετήσει νομικά δεσμευτικές ρυθμίσεις (Σλοβακία, Τσεχία, Λιθουανία, Πολωνία, Πορτογαλία, Ουγγαρία). **Δε φαίνεται δηλαδή να υπάρχει σχέση ανάμεσα στο μοντέλο ενσωμάτωσης στο εθνικό δίκαιο και το βαθμό διείσδυσης της τηλεργασίας.**



Δ8. Μοντέλα ενσωμάτωσης στο εθνικό δίκαιο της τηλεργασίας στην ΕΕ



Πηγή: Eurofound, European Commission και ΣΕΒ

Το θεσμικό πλαίσιο για την τηλεργασία στην Ελλάδα

Στην Ελλάδα η ΕΣΠΤ ενσωματώθηκε στην **Εθνική Γενική Συλλογή Σύμβαση Εργασίας 2006 - 2007** και έκτοτε αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της εκάστοτε ισχύουσας ΕΓΣΣΕ. Διατάξεις σχετικές με την τηλεργασία περιλαμβάνει επίσης και ο **Ν. 3846/2010** «Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις». Ειδικότερα στο Άρθρο 1 του νόμου (το οποίο αντικαθιστά προηγούμενη διάταξη του νόμου 2639/1998) εισάγεται ένα μαχητό, θετικό τεκμήριο ύπαρξης εξαρτημένης εργασίας εάν ο τηλεργαζόμενος παρέχει την εργασία του «αυτοπροσώπως, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για εννέα (9) συνεχείς μήνες». Επίσης στο Άρθρο 5 ρυθμίζονται ορισμένα βασικά ζητήματα που θεωρήθηκε ότι δεν καλύπτονται επαρκώς από την ΕΓΣΣΕ και αφορούν:

- Την υποχρέωση του εργοδότη να πληροφορεί γραπτώς τον εργαζόμενο 8 μέρες μετά την κατάρτιση της σύμβασης για όλα τα θέματα που αφορούν την εκτέλεση της εργασίας.
- Την θέσπιση περιόδου προσαρμογής διάρκειας τριών μηνών κατά την οποία είναι δυνατή η μονομερής ανάκληση της μετατροπής κανονικής εργασίας σε τηλεργασία, είτε από τον εργοδότη είτε από τον εργαζόμενο.
- Την ισχυροποίηση των προβλέψεων της ΕΣΠΤ σχετικά με την εργοδοτική υποχρέωση κάλυψης του κόστους παροχής της τηλεργασίας.



- Την υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώσει εντός 2 μηνών από την κατάρτιση της σύμβασης τον εργαζόμενο για το πρόσωπο και τα στοιχεία επικοινωνίας των εκπροσώπων του προσωπικού στην επιχείρηση.

Τα βασικά προβλήματα με το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο της τηλεργασίας δεν προέρχονται τόσο από τις διατάξεις για την τηλεργασία οι οποίες, όπως προαναφέρθηκε, στηρίζονται εν πολλοίς σε αντίστοιχες ευρωπαϊκές. Τα προβλήματα προέρχονται από την πολυνομία, την πολυπλοκότητα και την συνολική ακαμψία της ελληνικής εργατικής νομοθεσίας η οποία, όπως έχει επισημανθεί επανειλημμένα από τον ΣΕΒ, αδυνατεί να ενσωματώσει τις επεκτεινόμενες αρχές της ευελιξίας και της μεταβλητότητας που διέπουν της σύγχρονες «μεταβιομηχανικές» κοινωνίες (βλ. [ΣΕΒ Special Report To Μέλλον της Εργασίας](#)).

Για παράδειγμα, **μολονότι η μερική τηλεργασία δεν απαγορεύεται από το υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο, είναι δύσκολο να συνδυαστεί στην πράξη με κανονική εργασία σε ημερήσιο πρόγραμμα/βάση, ενώ υπάρχουν αντικρουόμενες ερμηνευτικές απόψεις κατά πόσο η επιχείρηση καλύπτεται σε περίπτωση ελέγχου από τις αρμόδιες αρχές.** Προκειμένου να είναι απολύτως σύννομη μια επιχείρησή θα πρέπει είτε οι μέρες τηλεργασίας να είναι αυστηρώς προκαθορισμένες (π.χ. κάθε Τετάρτη), είτε να αναθεωρείται η σύμβαση εργασίας κάθε φορά που αλλάζει το πρόγραμμα του τηλεεργαζομένου. Είναι προφανές ότι καμία από τις παραπάνω δύο λύσεις δεν είναι πρακτικά εφαρμόσιμη με αποτέλεσμα οι επιχειρήσεις να αξιοποιούν μεν την τηλεργασία προς όφελος των εργαζομένων, αλλά με τον κίνδυνο διαφορετικής ερμηνείας του νόμου από τους εκάστοτε ελεγκτικούς μηχανισμούς.

Επίσης, **η τυπική εφαρμογή του γενικώς ισχύοντος νομικού πλαισίου όσον αφορά στην τήρηση του ωραρίου εργασίας δεν μπορεί να ελεγχθεί πλήρως στην περίπτωση της τηλεργασίας,** δεδομένης της εγγενούς δυσκολίας που παρουσιάζει ο έλεγχος της ώρας έναρξης και λήξης της τηλεργασίας. Αντίθετα δημιουργούνται περιθώρια για καταχρηστικές πρακτικές όσον αφορά στις υπερωρίες, είτε από την πλευρά του εργοδότη (επιβολή άτυπων υπερωριών) είτε από την πλευρά του εργαζόμενου (επίκληση μη πραγματοποιηθεισών υπερωριών). Επιπρόσθετα, **οι περιορισμοί που υπάρχουν ως προς την εφαρμογή αυξημένου και μεταβλητού χρόνου διαλείμματος πρακτικά ακυρώνουν ένα από τα σημαντικότερα πλεονεκτήματα της τηλεργασίας,** δηλαδή την ευχέρεια του τηλεεργαζόμενου να ρυθμίσει το χρόνο του κατά βούλησή προκειμένου να διεκπεραιώνει προσωπικές-οικογενειακές και επαγγελματικές υποθέσεις με το βέλτιστο χρονικά τρόπο. Επισημαίνεται ότι τα θέματα αυτά, έχουν αντιμετωπιστεί σε αρκετές ευρωπαϊκές χώρες (Σουηδία, Δανία, Λουξεμβούργο, Γερμανία, Τσεχία, Σλοβακία, Ουγγαρία) με ειδικές ρυθμίσεις που προσδίδουν μεγάλη αυτονομία στον εργοδότη και τον εργαζόμενο όσον αφορά στον καθορισμό του ωραρίου, κατ' εξαίρεση των γενικώς ισχυουσών διατάξεων (βλ. [European Commission Report on the Implementation of the European Social Partner's Framework Agreement on Telework 2008](#)).

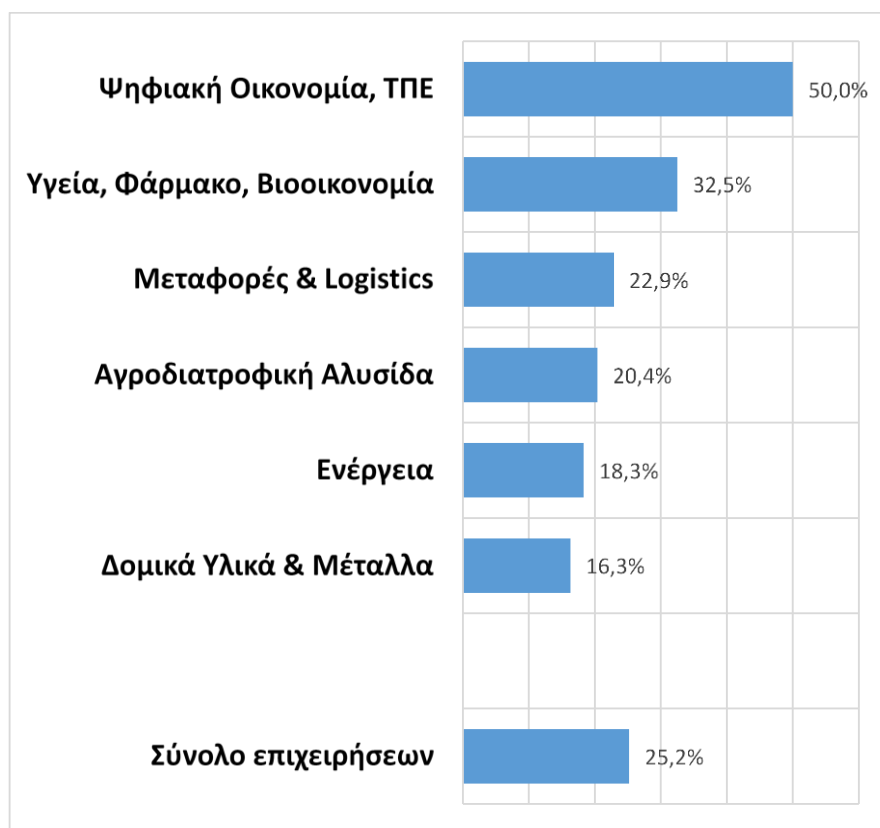
Σημαντικά προβλήματα δημιουργούνται λόγω της **έλλειψης σύνδεσης ορισμένων ρυθμίσεων της τηλεργασίας και της υφιστάμενης φορολογικής νομοθεσίας.** Συγκεκριμένα, τόσο η ΕΓΣΣΕ όσο και ο Ν.3846/2010 καθιστούν τον εργοδότη υπεύθυνο για την κάλυψη του κόστους που προκαλείται από την παροχή της τηλεργασίας και ειδικότερα των τηλεπικοινωνιών ενώ αναφέρεται και σε «χρηματική αποκατάσταση εκ μέρους του εργοδότη της χρησιμοποίησης του οικιακού χώρου εργασίας του μισθωτού». Δεδομένων των αυστηρών περιορισμών που διέπουν τις μη μισθολογικές παροχές, βάσει του Ν.4173/2012 δεν είναι απολύτως σαφές πως μπορεί μια επιχείρηση να ικανοποιήσει τις υποχρεώσεις του



νόμου, χωρίς να κληθεί ο εργαζόμενος να καταβάλει επιπλέον φόρο για πληρωμές που ουσιαστικά ανήκουν στις παραγωγικές δαπάνες της επιχείρησης και συνεπώς θα έπρεπε να μην καταλογίζονται ως μη μισθολογικές παροχές (για το υπερβάλλον των 300 € ετησίως ποσό).

Η τηλεργασία στις ελληνικές επιχειρήσεις

Πρόσφατη έρευνα⁵ του ΣΕΒ σε δείγμα 831 επιχειρήσεων σε όλη τη χώρα, για 6 κλαδικά οικοσυστήματα σε επιχειρήσεις που απασχολούν τουλάχιστον 30 εργαζομένους, έδειξε ότι μια στις τέσσερις επιχειρήσεις εφαρμόζει συστηματικά τηλεργασία, με σημαντικές ωστόσο αποκλίσεις ανάλογα με τα κλαδικά οικοσυστήματα (Δ9). Επίσης, οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται σε κλάδους έντασης γνώσης εφαρμόζουν τηλεργασία σε πολύ υψηλότερο ποσοστό σε σχέση με τις επιχειρήσεις σε κλάδους έντασης κεφαλαίου.

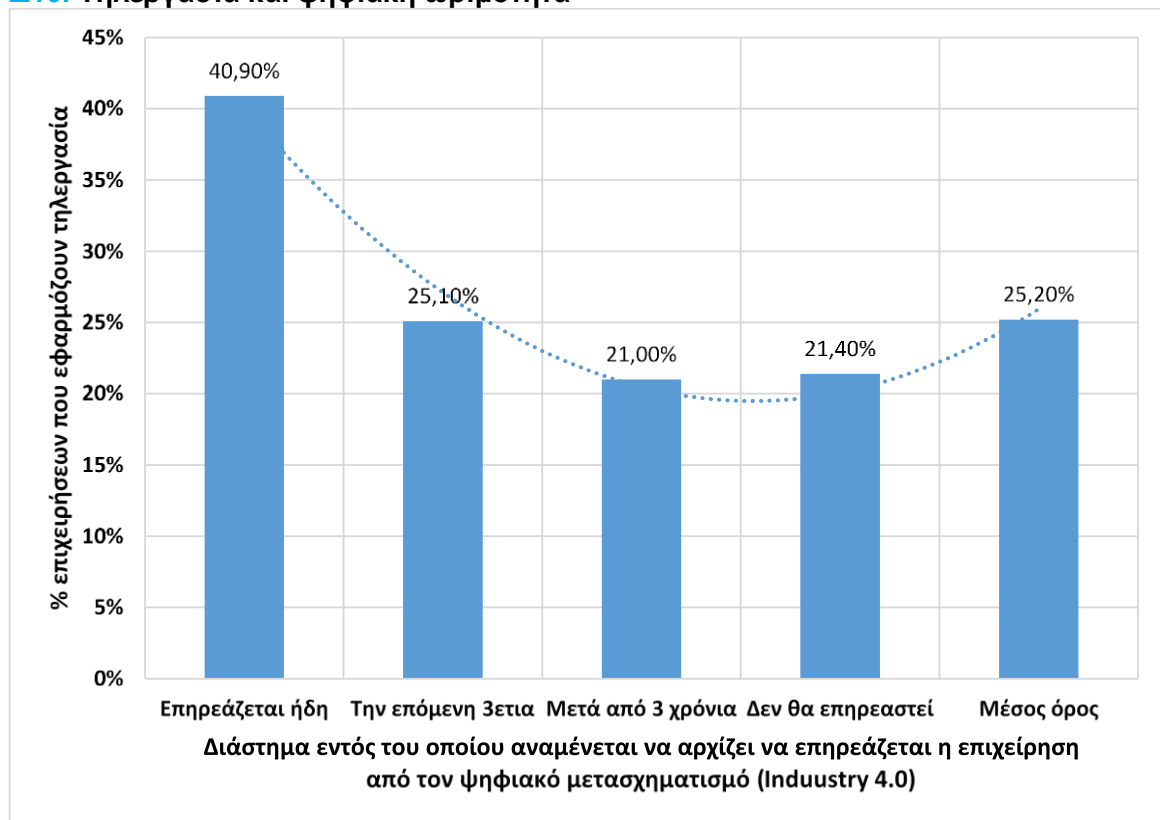


Δ9. Ποσοστό επιχειρήσεων που εφαρμόζει τηλεργασία ανά κλαδικό οικοσύστημα

Πηγή: ΣΕΒ: «Ποσοτική έρευνα σε βιομηχανικές επιχειρήσεις επί θεμάτων ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού» Ιουλ - Οκτ 2018

Παρατηρείται μια θετική συσχέτιση ανάμεσα στο βαθμό επηρεασμού μιας επιχείρησης από τον ψηφιακό μετασχηματισμό της οικονομίας («ψηφιακή ωριμότητα επιχείρησης») και τη χρήση της τηλεργασίας. Συγκεκριμένα οι επιχειρήσεις οι οποίες έχουν ήδη επηρεαστεί από την ψηφιακή μετάβαση εφαρμόζουν τηλεργασία σε σχεδόν διπλάσιο ποσοστό σε σχέση με το γενικό μέσο όρο (Δ10).

⁵ ΣΕΒ: «Ποσοτική έρευνα σε βιομηχανικές επιχειρήσεις επί θεμάτων ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού» Ιούλιος - Οκτώβριος 2018

**Δ10. Τηλεργασία και ψηφιακή ωριμότητα**

Πηγή: ΣΕΒ: «Ποσοτική έρευνα σε βιομηχανικές επιχειρήσεις επί θεμάτων ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού» Ιουλ - Οκτ 2018

Οι υπάρχουσες έρευνες, τόσο στην Ελλάδα όσο και σε διεθνές επίπεδο, δείχνουν ότι η τηλεργασία εφαρμόζεται κυρίως σε δραστηριότητες έντασης γνώσης και απαιτεί υψηλό επίπεδο ψηφιακής ωριμότητας, τόσο σε επίπεδο επιχείρησης όσο και σε επίπεδο οικονομίας.

Παράλληλα με την προαναφερθείσα ποσοτική έρευνα, ο ΣΕΒ πραγματοποίησε ποιοτική έρευνα και συναντήσεις με εκπροσώπους επιχειρήσεων που έχουν υιοθετήσει πρόσφατα ή σκοπεύουν να υιοθετήσουν πολιτικές τηλεργασίας. Ένα βασικό συμπέρασμα που προέκυψε από τις συγκεκριμένες συναντήσεις είναι ότι κινητήριο μοχλός για την εφαρμογή τηλεργασίας είναι η επιθυμία των ίδιων των εργαζομένων, ιδιαίτερα των νεότερων σε ηλικία, για μεγαλύτερη ευελιξία στην οργάνωση της εργασίας τους. Είναι ενδεικτικό μάλιστα ότι, σε αρκετές περιπτώσεις η τηλεργασία εντάσσεται σε ευρύτερες παλέτες πολιτικών που αφορούν στην ενίσχυση της ευζωίας και στην προσωπική ανάπτυξη των εργαζομένων. Οι περισσότερες επιχειρήσεις έχουν υιοθετήσει επίσημες πολιτικές, ενώ σε ορισμένες περιπτώσεις προβλέπεται και τροποποίηση των υφιστάμενων συμβάσεων ώστε να αποτυπώνονται με σαφήνεια οι



όροι και οι αμοιβαίες υποχρεώσεις εργοδότη-εργαζομένου. Τέλος αξίζει να τονιστεί ότι οι περιπτώσεις εργαζομένων που τηλεργάζονται σε μόνιμη βάση είναι σχετικά σπάνιες και αφορούν είτε σε χρονικά προσδιορισμένες έκτακτες περιστάσεις (π.χ. ασθένεια μέλους της οικογένειας τηλεργαζομένου), είτε σε εργαζόμενους που έχουν «διεθνή ρόλο», εξυπηρετούν δηλαδή πελάτες που βρίσκονται στο εξωτερικό, συχνά σε διαφορετική ζώνη ώρας. Είναι επίσης σημαντικό να τονιστεί ότι, κατ' εφαρμογή και των προβλεπόμενων στην ΕΣΠΤ, τηλεργασία εφαρμόζεται μόνο κατόπιν αμοιβαίας συμφωνίας εργοδότη-εργαζομένου, ενώ δεν υπάρχουν διαφοροποιήσεις με τους μη-τηλεργαζόμενους όσον αφορά στο ωράριο και στην αξιολόγηση της απόδοσης.

Το συμπέρασμα είναι ότι η τηλεργασία αντιμετωπίζεται από τις επιχειρήσεις στην χώρα μας **κυρίως ως απόκριση στις απαιτήσεις των καιρών και των αναγκών των εργαζομένων**. Σχεδόν καμία επιχείρηση δεν δήλωσε ότι εφαρμόζει τηλεργασία με πρωταρχικό στόχο την μείωση του κόστους λειτουργίας των εγκαταστάσεων της, παρότι αυτή είναι μια ακόμη παράμετρος που τις απασχολεί.

Επομένως, **η τηλεργασία επηρεάζει αποκλειστικά την οργάνωση της εργασίας, χωρίς να δημιουργεί ένα ειδικό εργασιακό καθεστώς και μια ιδιαίτερη κατηγορία εργαζομένων**.

Κινητήριοις μοχλός για την υιοθέτηση πρακτικών τηλεργασίας από τις ελληνικές επιχειρήσεις είναι η επιθυμία από πλευράς των εργαζομένων, ιδιαίτερα των νεότερων σε ηλικία, για μεγαλύτερη ευελιξία στην οργάνωση της εργασίας και αντιμετωπίζεται από τις επιχειρήσεις κυρίως ως ένα είδος «παροχής» που αυξάνει την ικανοποίηση των εργαζομένων και όχι ως ένας τρόπος μείωσης των λειτουργικών εξόδων της επιχείρησης.

Τα οφέλη και οι προκλήσεις της τηλεργασίας

Η τηλεργασία ως μια νέα μορφή οργάνωσης της εργασίας επιφέρει σημαντικά οφέλη τόσο για τις επιχειρήσεις όσο και για τους εργαζομένους. Αποτελεί δηλαδή μια ακόμα περίπτωση όπου η εξέλιξη της τεχνολογίας και οι νέες ανάγκες μπορούν να εξυπηρετηθούν με κοινό και αμοιβαίο όφελος.

Όσον αφορά τις επιχειρήσεις σειρά ερευνών δείχνει ότι οι τηλεργαζόμενοι έχουν **αυξημένη παραγωγικότητα**, αφενός λόγω της διεύρυνσης του ωφέλιμου εργάσιμου χρόνου, αφετέρου λόγω της υψηλότερης συγκέντρωσης που επιτυγχάνουν την ώρα που εργάζονται (**Δ11**).



Επιχείρηση	Χώρα	Κλάδος	Αύξηση παραγωγικότητας
Best Buy	ΗΠΑ	Εμπόριο ηλεκτρονικών ειδών	35%
British Telecom	Ην. Βασίλειο	Τηλεπικοινωνίες	20%
Dow Chemical	ΗΠΑ	Χημική Βιομηχανία	32,5%
IBM	ΗΠΑ	Πληροφορική	50%
Compaq	ΗΠΑ	Πληροφορική	10-45%
Ctrip	Κίνα	Ταξιδιωτικά πρακτορεία	20-30%

Δ11: Αντίκτυπος τηλεργασίας στην παραγωγικότητα – Ενδεικτικά παραδείγματα

Πηγές: Lister, K. and Harnish, T. (2011a). *The Shifting Nature of Work in the UK: Bottom Line Benefits of Telework*. Telework Research Network, Bloom, N., Liang, J., Roberts, J. and Ying, Z.J. (2015). "Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment". *The Quarterly Journal of Economics*, 165-218.

Επίσης η τηλεργασία, ειδικά όταν εφαρμοστεί ευρέως, συμβάλει στη **μείωση των λειτουργικών εξόδων**, και επιτρέπει την αναδιοργάνωση των εγκαταστάσεων της επιχείρησης (π.χ. κατάργηση ατομικών θέσεων και εφαρμογή hot-desking). Επιπλέον, διευκολύνει την **προσέλκυση και διατήρηση προσωπικού** γιατί επιτρέπει στις επιχειρήσεις να απασχολούν άτομα από μια ευρύτερη γεωγραφική περιοχή, αλλά και γιατί αυξάνει την εργοδοτική τους ελκυστικότητα σε μια σημαντική μερίδα των εργαζομένων, κυρίως νεότερης ηλικίας, που επιδιώκουν την ευελιξία ως προς το χώρο και χρόνο εργασίας. Τέλος η τηλεργασία συμβάλει στη **μείωση εκτάκτων απουσιών**, εξαιτίας ασθενειών ή άλλων εξωγενών παραγόντων.

Για τους **εργαζόμενους** η τηλεργασία συνεπάγεται, στις περισσότερες περιπτώσεις, ένα **καθαρό οικονομικό όφελος** καθώς μειώνονται τα καθημερινά έξοδα για μετακινήσεις, διατροφή, φύλαξη/φροντίδα παιδιών κλπ. Επίσης η μεγαλύτερη ευελιξία που υπάρχει όσον αφορά την οργάνωση του χρόνου εργασίας συμβάλει στην **εναρμόνιση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής** και αυξάνει την ικανοποίηση που αποκομίζει ο εργαζόμενος από την εργασία του.

Πέρα από τους άμεσα εμπλεκόμενους (εργοδότη-εργαζόμενο) η τηλεργασία επιφέρει **ευρύτερα κοινωνικά και περιβαλλοντικά οφέλη**. Η μείωση των καθημερινών μετακινήσεων από και προς την εργασία, είτε με ιδιωτικά ΙΧ, είτε με Μέσα Μαζικής Μεταφοράς, οδηγεί σε μείωση της ατμοσφαιρικής ρύπανσης και της κατανάλωσης ενέργειας, ενώ παράλληλα συμβάλει στην αντιμετώπιση της κυκλοφοριακής συμφόρησης. Επίσης η τηλεργασία αυξάνει τις ευκαιρίες απασχόλησης, τόσο για τις λεγόμενες «ευπαθείς κοινωνικές ομάδες» (ΑμΕΑ, νέες μητέρες), όσο και για όσους ζουν σε απομακρυσμένες και μειονεκτούσες περιοχές. Αποτελεί επομένως ένα **χρήσιμο εργαλείο για την αντιμετώπιση κοινωνικών και γεωγραφικών ανισοτήτων**.



Η τηλεργασία έχει σημαντικά οφέλη όχι μόνο για τους άμεσα εμπλεκόμενους (εργοδότες, εργαζόμενοι) αλλά και για το ευρύτερο κοινωνικό σύνολο.

Θα πρέπει να επισημάνουμε όμως ότι η τηλεργασία ενέχει και ορισμένες προκλήσεις στην εφαρμογή της. Η φυσική απουσία του τηλεργαζομένου δυσχεραίνει την παρακολούθηση και αξιολόγηση της απόδοσής του, ενώ μπορεί να δημιουργήσει και ζητήματα συνεργασίας και συντονισμού. Ένα άλλο ζήτημα που παρουσιάζεται σε αρκετούς τηλεργαζόμενους, ιδιαίτερα αυτούς που δουλεύουν με καθεστώς πλήρους τηλεργασίας, είναι η «απομάκρυνση» από την επαγγελματική και κοινωνική καθημερινότητα της επιχείρησης, γεγονός που, εκτός από τον ενδεχόμενο αρνητικό ψυχολογικό αντίκτυπο μπορεί να αποτελέσει ανασταλτικό παράγοντα στην επαγγελματική τους εξέλιξη. Επίσης η τηλεργασία μπορεί να οδηγήσει σε υπερβολική εργασία και σύγχυση των ορίων ανάμεσα στον επαγγελματικό και προσωπικό βίο. Ωστόσο **οι προκλήσεις αυτές είναι διαχειρίσιμες εφόσον δημιουργηθούν οι κατάλληλοι μηχανισμοί ελέγχου και υποστήριξης. Δεν θα πρέπει να γίνεται επίκλησή τους για την αποφυγή της εισαγωγής τηλεργασίας, αλλά αντίθετα αποτελούν προκλήσεις, οι οποίες μπορούν να μετατραπούν σε ευκαιρία, αν οδηγήσουν σε αλλαγή του τρόπου διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού της επιχείρησης.**

Θεμελιώδης αξιακή αλλαγή στην περίπτωση της τηλεργασίας είναι η μετακίνηση από τους μηχανισμούς ελέγχου στην αμοιβαία εμπιστοσύνη.

Μολονότι η τηλεργασία δεν μπορεί να εφαρμοστεί σε όλες τις θέσεις εργασίας, στις σύγχρονες ανεπτυγμένες οικονομίες υπάρχει σημαντικός αριθμός θέσεων εργασίας που επιτρέπουν την εργασία από απόσταση τουλάχιστον σε μερική βάση. Σύμφωνα με το Telework Research Network το 40% του εργατικού δυναμικού στις ΗΠΑ και τον Καναδά θα μπορούσε να τηλεργαστεί για τουλάχιστον 2 φορές την εβδομάδα. Στο Ηνωμένο Βασίλειο το ποσοστό των θέσεων εργασίας στις οποίες είναι δυνατή η τηλεργασία ανέρχεται σε 50%. Όπως βλέπουμε στο (Δ12) τα συνολικά αναμενόμενα οφέλη από την εκτεταμένη χρήση της τηλεργασίας στις ανωτέρω θέσεις είναι πολύ σημαντικά. Αξίζει επίσης να επισημάνουμε ότι τα έμμεσα κέρδη από την αύξηση της παραγωγικότητας και τη μείωση των αποχωρήσεων είναι μεγαλύτερα από τα άμεσα κέρδη που συνεπάγεται η μείωση του κόστους εγκαταστάσεων. Αυτό σημαίνει ότι **κατά την αξιολόγηση κόστους-οφέλους οι επιχειρήσεις θα πρέπει να υιοθετήσουν μια ευρεία αντίληψη για τον συνολικό αντίκτυπο της τηλεργασίας και να μη λαμβάνουν αποφάσεις επικεντρωνόμενες αποκλειστικά στη δυνητική άμεση εξοικονόμηση χρηματικών πόρων.**


Δ12: Εκτιμώμενα σωρευτικά οφέλη τηλεργασίας από εκτεταμένη χρήση τηλεργασίας*

Κατηγορία ωφελομένου	οφέλη ανά χώρα σε εκ. \$		
	ΗΠΑ	Ηνωμένο Βασίλειο	Καναδάς
Εργοδότες (Α)	436,80	36,80	43,60
Αύξηση Παραγωγικότητας	235,40	24,48	26,10
Μείωση κόστους εγκαταστάσεων	124,00	6,72	6,80
Μείωση απουσιών	46,30	5,12	8,90
Μείωση αποχωρήσεων	31,10	0,46	1,80
Εργαζόμενοι (Β)	171,70	11,84	8,50
Μείωση μετακινήσεων (με αυτοκίνητο)	14,8	2,08	N/A
Μείωση άλλων εξόδων	156,9	9,76	N/A
Κοινωνία (Γ)	36,7	3,46	0,58
Μείωση κατανάλωσης καυσίμων	23,1	1,21	0,54
Μείωση ατυχημάτων	11,6	2,24	0,037
Μείωση κόστους συντήρ. οδ. δικτύου	2,00	N/A	N/A
Σύνολο (Α+Β+Γ)	645,2	52,08	52,68

Πηγές: Lister, K. (2010). *Workshifting Benefits: The Bottom Line*. Telework Research Network., Lister, K. and Harnish, T. (2011a). *The Shifting Nature of Work in the UK: Bottom Line Benefits of Telework*. Telework Research Network, Lister, K. and Harnish, T. (2011b). *Workshift Canada: The Bottom Line of Telework*. Telework Research Network

*Για τις ΗΠΑ και τον Καναδά οι υπολογισμοί βασίζονται στην παραδοχή ότι το 40% του εργατικού δυναμικού μπορεί να τηλεργαστεί για τουλάχιστον 2 φορές την εβδομάδα και ότι το 79% εξ αυτών θα επιλέξει να το κάνει εάν του δοθεί η ευκαιρία. Για το Ηνωμένο Βασίλειο η υπόθεση εργασίας είναι ότι το 50% των θέσεων εργασίας είναι συμβατοί με τηλεργασία 2 φορές την εβδομάδα ενώ το ποσοστό των εργαζομένων σε αυτές τις θέσεις που θα επιλέξει να τηλεργαστεί 2 φορές την εβδομάδα ανέρχεται σε 67%.

Δυνατότητες ανάπτυξης της τηλεργασίας στην Ελλάδα

Λαμβάνοντας υπόψη τα ποσοστά διείσδυσης των επιμέρους μορφών τηλεργασίας στην Ελλάδα, όπως προέκυψαν από European Working Conditions Survey 2015, καθώς επίσης και το γεγονός ότι ο συνολικός αριθμός των μισθωτών στην Ελλάδα το Γ' Τρίμηνο του 2018 ανήλθε, σύμφωνα την ΕΛΣΤΑΤ, σε 2.548.098 άτομα, προβήκαμε σε εκτιμήσεις για τον υφιστάμενο αριθμό τηλεργαζομένων αλλά και για τις προοπτικές ανάπτυξης της τηλεργασίας εάν το ποσοστό των τηλεργαζομένων προσεγγίσει τον μέσο όρο της ΕΕ (σενάριο 1) ή αν αυξηθεί περαιτέρω, ώστε να ισούται με το μέσο όρο των κρατών-μελών με την υψηλότερη διείσδυση (σενάριο 2). Τα αποτελέσματα παρατίθενται αναλυτικά στο (Δ13).



Δ13. Δυνατότητες ανάπτυξης της τηλεργασίας στην Ελλάδα

	Εκτιμώμενη υφιστάμενη κατάσταση*		Σενάριο 1: διείσδυση ίση με μέσο όρο ΕΕ		Σενάριο 2: διείσδυση ίση με μέσο όρο του top 10 της ΕΕ	
Κατ' οίκον τηλεργασία	1,7%	43.318	3,3%	84.087	5,6%	142.693
Κινητή τηλεργασία	3,3%	84.087	5%	127.405	7,5%	191.107
Συνολική τηλεργασία	5%	127.405	8,3%	211.492	13,1%	333.790

Πηγή: Υπολογισμοί ΣΕΒ με βάσει στοιχείων μισθωτής απασχόλησης ΕΛΣΤΑΤ και EWCS 2015

Σύγκλιση με τον ευρωπαϊκό μέσο όρο σημαίνει διπλασιασμό του αριθμού των τηλεργαζομένων, ενώ εάν προσεγγίσουμε το μέσο όρο των 10 κρατών-μελών με την υψηλότερη διείσδυση τότε ο αριθμός των τηλεργαζομένων θα τριπλασιαστεί.

Ο διπλασιασμός του αριθμού των τηλεργαζομένων μέσα στην επόμενη 3ετία, ώστε η Ελλάδα να συγκλίνει με το Ευρωπαϊκό μέσο όρο θα μπορούσε να τεθεί ως ένας εθνικός στόχος.

Οδηγός εφαρμογής για τις επιχειρήσεις

Προς διευκόλυνση των επιχειρήσεων που επιθυμούν να υιοθετήσουν την πρακτική της τηλεργασίας δημιουργήσαμε ένα σύντομο οδηγό εφαρμογής με τα ακόλουθα 2 στοιχεία:

- Ένα Πίνακα Ελέγχου (check-list) με τα βασικά βήματα που πρέπει να ληφθούν υπόψη από τις επιχειρήσεις (Δ14)
- Ενδεικτικό κατάλογο με τους βασικούς δείκτες μέτρησης απόδοσης τηλεργασίας (KPIs) (Δ15)

Επισημαίνεται ότι ο συγκεκριμένος πίνακας ελέγχου (checklist) δεν υποκαθιστά τον ενδελεχή έλεγχο νομιμότητας που καλείται να κάνει η κάθε επιχείρηση με τους νομικούς της συμβούλους.

**Δ14: Πίνακας ελέγχου (checklist) με βασικά βήματα για εφαρμογή τηλεργασίας**

Στοχοθέτηση	➤ Τεκμηριωμένη αξιολόγηση αναγκών, δυνατοτήτων εφαρμογής, προβλεπόμενου κόστους και κινδύνων ➤ Προσδιορισμός επιδιωκόμενων στόχων και Δεικτών Μέτρησης Απόδοσης (KPIs)
Πεδίο εφαρμογής	➤ Προσδιορισμός επιλέξιμων θέσεων/ρόλων στους οποίους είναι εφικτή η τηλεργασία ➤ Επικουρική χρήση προσωπικών κριτηρίων (π.χ. ικανότητα διαχείρισης χρόνου) προκειμένου να δοθεί δυνατότητα τηλεργασίας, αλλά χωρίς «τιμωρητική» λογική
Θεσμικό πλαίσιο	➤ Διαμόρφωση πολιτικής τηλεργασίας στην οποία αποτυπώνονται οι προϋποθέσεις και διαδικασίες υπαγωγής/ανακλησιμότητας και οι αμοιβαίες υποχρεώσεις/δικαιώματα εργοδότη και τηλεργαζομένων ➤ Προσαρμογή συμβάσεων εργασίας με βάση τα περιγραφόμενα στην πολιτική τηλεργασίας
Υποδομές/ εξοπλισμός	➤ Διάθεση Η/Υ και συστημάτων τηλεσυνεργασίας ➤ Ρύθμιση κόστους τηλεπικοινωνιών και λοιπού εξοπλισμού λαμβάνοντας υπόψιν τις προβλέψεις του Άρθρου 7 της ΕΣΠΤ και παρ. 3, Αρ. 5 Ν.3846/2010
Υγιεινή & Ασφάλεια	➤ Ενημέρωση τηλεργαζομένων για πολιτική της επιχείρησης όσον αφορά την υγεία και την ασφάλεια στο χώρο εργασίας ➤ Συμφωνία για τον μηχανισμό ελέγχου συνθηκών εργασίας και ενυπόγραφη αυτοδέσμευση τηλεργαζόμενου για την τήρηση των κανόνων υγιεινής και ασφάλειας
Ασφάλεια δεδομένων	➤ Χρήση ασφαλών συνδέσεων για επικοινωνία με εταιρικά συστήματα (π.χ. VPN) ➤ Προσαρμογή χρησιμοποιούμενου εξοπλισμού στα συμφωνηθέντα επίπεδα ασφαλείας ➤ Συναίνεση πελατών - τρίτων για τα επεξεργαζόμενα, εκτός εγκαταστάσεων επιχείρησης δεδομένα
Υλοποίηση	➤ Πιλοτική εφαρμογή για εξαγωγή βασικών συμπερασμάτων ➤ Εγκατάσταση μηχανισμού παρακολούθησης: μέτρηση και αξιολόγηση βάσει KPIs ➤ Διασφάλιση συνθηκών απασχόλησης (ωράρια, μη πρόσβαση τρίτων κλπ)
Θέματα Ανθρώπινου Δυναμικού	➤ Έγγραφη ενημέρωση τηλεργαζομένων (εντός 8 ημερών) για όλα τα θέματα που αφορούν την εκτέλεση της εργασίας, συμπεριλαμβανομένων τυχόν ρυθμίσεων για τηλε-ετοιμότητα ➤ Διασφάλιση ίσης μεταχείρισης με λοιπούς εργαζομένους όσον αφορά όγκο εργασίας, κριτήρια απόδοσης, πρόσβαση σε κατάρτιση και συλλογικά δικαιώματα ➤ Λήψη μέτρων για αποφυγή «απομόνωσης» τηλεργαζομένων ➤ Διαμόρφωση /προσαρμογή συστήματος αξιολόγησης απόδοσης


Δ15: Ενδεικτικοί Δείκτες Μέτρησης Απόδοσης για την τηλεργασία

Κατηγορία	Δείκτης	Μέτρηση
Δείκτες εφαρμογής	Διείσδυση τηλεργασίας	% εργαζομένων που τηλεργάζονται προς σύνολο εργαζομένων
	Έκταση χρήσης	% δικαιούμενων εργαζομένων που κάνουν χρήση της πολιτικής
	Ένταση χρήσης	Πραγματοποιημένος αριθμός ημερών τηλεργασίας προς μέγιστο δυνητικό αριθμό ημερών
Δείκτες οικονομικών οφελών	Χρησιμοποιούμενος εργασιακός χώρος	Εργασιακός χώρος ανά εργαζόμενο (τ.μ.) πλήρους απασχόλησης πριν/μετά εφαρμογή
	Κόστος εγκαταστάσεων	Μείωση κόστους ενοικίων και άλλων λειτουργικών εξόδων εγκαταστάσεων
	Κόστος μετακινήσεων	Μείωση λειτουργικών εξόδων που αφορούν μετακινήσεις εργαζομένων (επιδοτούμενα εισιτήρια ΜΜΜ, μίσθωση λεωφορείου, πάρκινγκ)
Δείκτες παραγ/τας	Παραγωγικότητα εργασίας	Αποτέλεσμα ανά ώρα τηλεργασίας σε σύγκριση με αντίστοιχη ώρα εργασίας στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης
	Υπερκάλυψη στόχων	% τηλεργαζομένων που υπερκάλυψαν τους στόχους (high performers)
	Χαμένες εργατοημέρες	Μέσος όρος ημερών απουσίας τηλεργαζομένων σε σχέση με μη τηλεργαζόμενους
Δείκτες Ικαν/σης εργαζ/νων	Ικανοποίηση από τηλεργασία	% τηλεργαζομένων που δηλώνουν ικανοποιημένοι από υφιστάμενη πολιτική τηλεργασίας
	Ισορροπία προσωπικής-επαγγ/κής ζωής	% τηλεργαζομένων με θετικές απαντήσεις σε ερωτήματα που αφορούν την ισορροπία επαγγελματικής-προσωπικής ζωής
	Προσλήψεις	% νεοπροσληφθέντων που δηλώνουν ότι η τηλεργασία συνέβαλε στο να αποδεχθούν θέση
Δείκτες κοινωνικής προσφοράς	Εργαζόμενοι ΑμΕΑ	% εργαζομένων ΑμΕΑ σε δικαιούμενες θέσεις πριν & μετά την εφαρμογή
	Εργαζόμενες γυναίκες	% γυναικών σε δικαιούμενες θέσεις ρόλους πριν & μετά την εφαρμογή
	Μείωση μετακινήσεων	Χιλιόμετρα που εξοικονομούνται ανά τηλεργαζόμενο και ανάλογη μείωση εκπομπών CO2



Προτάσεις πολιτικής

Αν και το θεσμικό πλαίσιο της τηλεργασίας που θεσπίστηκε με την ΕΓΣΣΕ και τον Ν.3846/2010, ρυθμίζει με αρκετά αποτελεσματικό τρόπο τις περισσότερες πτυχές της τηλεργασίας, ορισμένες προβλέψεις της ισχύουσας εργατικής και φορολογικής νομοθεσίας δημιουργούν επιμέρους προβλήματα και μειώνουν τα δυνητικά οφέλη από τη χρήση της συγκεκριμένης μορφής οργάνωσης της εργασίας. Συγκεκριμένα:

- Η νομότυπη εφαρμογή καθεστώτος μερικής τηλεργασίας είναι εξαιρετικά δύσκολη και γραφειοκρατική, με αποτέλεσμα οι επιχειρήσεις που προσφέρουν τη συγκεκριμένη δυνατότητα στους εργαζομένους τους, να είναι έκθετες στον κίνδυνο διαφορετικών ερμηνειών από τους ελεγκτικούς μηχανισμούς.
- Το ισχύον νομικό πλαίσιο για τη ρύθμιση και έλεγχο του ωραρίου εργασίας αφενός δε διασφαλίζει τα ενδιαφερόμενα μέρη από καταχρηστικές πρακτικές, αφετέρου περιορίζει την αυτονομία του εργαζομένου, ακυρώνοντας στην πράξη ένα από τα σημαντικότερα πλεονεκτήματα της τηλεργασίας.
- Το ασαφές πλαίσιο που διέπει τη φορολόγηση των μη μισθολογικών παροχών δημιουργεί τον κίνδυνο άδικης επιβάρυνσης του τηλεεργαζομένου, σε περίπτωση που δαπάνες που αφορούν την παροχή της τηλεργασίας και καλύπτονται – βάση και των προβλέψεων του νόμου – από την επιχείρηση, θεωρηθούν από τους ελεγκτικούς μηχανισμούς ότι αποτελούν παροχή σε είδος (για το υπόλοιπο των 300 ευρώ ποσό).

Λαμβάνοντας υπόψιν τι ανωτέρω δυσκολίες αλλά και τις παγκόσμιες εξελίξεις στο πεδίο της τηλεργασίας, διατυπώνουμε τις ακόλουθες προτάσεις ως εισροές στην διαδικασία διαλόγου που πρέπει να λάβει χώρα μεταξύ επιχειρήσεων, πολιτείας και εργαζομένων.

1. Προώθηση της τηλεργασίας, ως μέρος της λειτουργικής ευελιξίας στην οργάνωση της εργασίας. Ειδικότερα θα πρέπει να προωθηθούν συστήματα που παρέχουν μεγαλύτερη αυτονομία στον εργαζόμενο, όσον αφορά στον καθορισμό του χρόνου εργασίας, με σεβασμό των ορίων εργασίας και ανάπαυσης. Προτάσεις που θα μπορούσαν να διερευνηθούν σε αυτό το πλαίσιο είναι η δημιουργία τράπεζας χρόνου, η εφαρμογή πρακτικών switch-off, κλπ.
2. Δημιουργία από το Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.) ενός πρότυπου – συνοπτικού οδηγού αξιολόγησης των συνθηκών υγιεινής και ασφάλειας στον χώρο τηλεργασίας ο οποίος να έχει και δεσμευτική ισχύ για τα συμβαλλόμενα μέρη.
3. Παροχή κινήτρων στις επιχειρήσεις για την αγορά εξοπλισμού και τη δημιουργία υποδομών. Οι επιλέξιμες δαπάνες θα μπορούσαν να περιλαμβάνουν την αγορά φορητών ηλεκτρονικών υπολογιστών, εκτυπωτών, κινητών τηλεφώνων, την εγκατάσταση συστημάτων ασφαλούς επικοινωνίας και πιθανές παρεμβάσεις που απαιτούνται στο χώρο παροχής τηλεργασίας.



4. Απαλλαγή των τηλεργαζομένων από οποιοδήποτε φορολογικό βάρος του κόστους τηλεπικοινωνιών μεταξύ τόπου τηλεργασίας και έδρας καθώς και των αναλογούντων συναφών λειτουργικών εξόδων (ενοίκια, θέρμανση κλπ).
5. Ενημέρωση «ευπαθών ομάδων» για τις ευκαιρίες απασχόλησης που δημιουργούνται μέσω της τηλεργασίας ώστε να ενθαρρυνθεί η (επαν)ένταξή τους στην αγορά εργασίας. Αυτή η διάσταση είναι ιδιαίτερα σημαντική για την Ελλάδα καθώς, σύμφωνα με τα πιο πρόσφατα διαθέσιμα στοιχεία της Eurostat (2011) το ποσοστό απασχόλησης για τα άτομα με αναπηρία ανήλθε σε 35,5% έναντι μέσου όρου 47,3% σε επίπεδο ΕΕ, ενώ η διαφορά σε σχέση με το επίπεδο απασχόλησης στον υπόλοιπο πληθυσμό ανήλθε σε 23 ποσοστιαίες μονάδες.
6. Η ταχύτερη και ισχυρότερη ψηφιοποίηση της ελληνικής οικονομίας και η ένταση χρήσης των ΤΠΕ κατά την εργασία μπορεί να επιτύχει τον υψηλότερο βαθμό διείσδυσης των διαφόρων μορφών τηλεργασίας οι οποίες με την σειρά του παρέχουν νέες ευκαιρίες απασχόλησης, αύξησης της παραγωγικότητας και της κοινωνικής συνοχής.

Το παρόν συντάχτηκε από τον τομέα Απασχόλησης και Αγοράς Εργασίας του ΣΕΒ και αξιοποίησε στοιχεία που παράχθηκαν στο πλαίσιο του έργου «Έκταση εφαρμογής και ευκαιρίες ανάπτυξης της τηλεργασίας στην Ελλάδα» της Πράξης «Θεσμική και επιχειρησιακή ενδυνάμωση του κοινωνικού εταίρου ΣΕΒ» που υλοποιείται μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση & Διά Βίου Μάθηση».



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης





Οικονομικά μεγέθη μελών ΣΕΒ

ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΟ

€325 δισ.

69% συνόλου*



ΙΔΙΑ ΚΕΦΑΛΑΙΑ

€61 δισ.

51% συνόλου*



ΠΩΛΗΣΕΙΣ

€66 δισ.

46% συνόλου*



ΠΡΟ ΦΟΡΩΝ ΚΕΡΔΗ

€4,0 δισ.**

41% συνόλου**



ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

197.000

10% συνόλου
ασφαλισμένων
στον ΕΦΚΑ

ΜΙΣΘΟΙ

€4,9 δισ.

18% συνόλου***

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ
ΕΙΣΦΟΡΕΣ

€2,1 δισ.

23% συνόλου***



ΦΟΡΟΣ ΕΠΙ ΚΕΡΔΩΝ

€1,1 δισ.

27% συνόλου****



* 21.075 δημοσιευμένοι ισολογισμοί χρήσης 2017 που περιλαμβάνονται στη βάση της ICAP

** σύνολο κερδών κερδοφόρων επιχειρήσεων

*** % επί του συνόλου τακτικών αποδοχών (χωρίς bonus και υπερωρίες)/ασφαλιστικών εισφορών ασφαλισμένων στον ΕΦΚΑ

**** % επί του συνόλου εσόδων από φόρο εισοδήματος νομικών προσώπων

Όραμα

Οραματιζόμαστε την Ελλάδα ως τη χώρα, που κάθε πολίτης του κόσμου θα θέλει και θα μπορεί να επισκεφθεί, να ζήσει και να επενδύσει.

Οραματιζόμαστε μια ανοιχτή, κοινωνικά υπεύθυνη και οικονομικά φιλελεύθερη χώρα-μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης, που προτάσσει την ισχυρή ανάπτυξη ως παράγοντα κοινωνικής συνοχής. Θέλουμε μια Ελλάδα δυναμικό κέντρο της ευρωπαϊκής περιφέρειας, με στέρεους θεσμούς, ελκυστικό κοινωνικό και οικονομικό περιβάλλον, που προάγει τις εξαγωγές, την καινοτόμο επιχειρηματικότητα, την παραγωγή και τις ποιοτικές υπηρεσίες, τη βιώσιμη ανάπτυξη, τη γνώση, τη συνοχή, τις ίσες ευκαιρίες και το κράτος δικαίου.

Αποστολή

Ηγεσία & Γνώση

Ο ΣΕΒ διαδραματίζει ηγετικό ρόλο στον μετασχηματισμό της Ελλάδας σε μια παραγωγική, εξωστρεφή και ανταγωνιστική οικονομία, ως ανεξάρτητος και υπεύθυνος εκπρόσωπος της ιδιωτικής οικονομίας.

Κοινωνικός Εταίρος

Ο ΣΕΒ, ως κοινωνικός εταίρος που πιστεύει στη λειτουργία των θεσμών, προωθεί στα αρμόδια όργανα της Πολιτείας και της Ε.Ε. τις απόψεις και θέσεις της επιχειρηματικής κοινότητας.

Ισχυρός Εκπρόσωπος

Ο ΣΕΒ διαμορφώνει θέσεις, αναλύσεις και προτάσεις πολιτικής για την οικονομία, τη βιομηχανία, την καινοτομία, την απασχόληση, την παιδεία και τις εργασιακές δεξιότητες, τον κοινωνικό διάλογο, τη βιώσιμη ανάπτυξη, την εταιρική υπευθυνότητα.

Φορέας Δικτύωσης

Ο ΣΕΒ δικτυώνει τα μέλη του μεταξύ τους & με τα κέντρα αποφάσεων (εγχώρια και διεθνή), με στόχο τη δημιουργία προστιθέμενης αξίας.



Σύγχρονες Επιχειρήσεις, Σύγχρονη Ελλάδα

ΣΕΒ σύνδεσμος επιχειρήσεων
και βιομηχανιών

Ξενοφώντος 5, 105 57 Αθήνα

T: 211 5006 000

F: 210 3222 929

E: info@sev.org.gr

www.sev.org.gr

SEV Hellenic Federation
of Enterprises

168, Avenue de Cortenberg

B-1000 Bruxelles

T: +32 (0) 2 662 26 85

E: kdiamantouros@sev.org.gr

ΑΚΟΛΟΥΘΗΣΤΕ ΜΑΣ
ΣΤΑ ΜΕΣΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ
ΔΙΚΤΥΩΣΗΣ

