



**ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΠΑΤΡΩΝ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΟΥ SMALL OFFICE-HOME OFFICE ΚΑΙ
Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ
ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΣΤΗΝ ΣΥΓΧΡΟΝΗ ΕΛΛΗΝΙΚΗ
ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ**

**ΔΗΜΗΤΡΟΥΛΑ ΔΗΜΗΤΡΑ-ΓΕΩΡΓΙΑ
ΜΑΝΗ ΠΑΝΑΓΙΩΤΑ
ΣΟΥΚΟΥΛΗ ΑΘΑΝΑΣΙΑ**

**ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ
ΓΡΗΓΟΡΙΟΣ ΚΟΚΟΡΑΚΗΣ**

ΠΑΤΡΑ, ΙΟΥΝΙΟΣ 2009

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	3
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	4

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΟ SMALL/ HOME OFFICE

1.1 ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ.....	6
1.2 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ.....	8
1.3 ΟΡΙΣΜΟΙ.....	9

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ ΚΑΙ ΝΕΕΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΕΣ

2.1 ΝΕΩΤΕΡΙΣΜΟΙ ΚΑΙ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ Η ΣΥΜΒΟΛΗ ΣΤΟΥ SMALL AND HOME OFFICE.....	11
2.2 ΚΟΙΤΩΝΤΑΣ ΠΑΡΑΠΕΡΑ Η ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ΩΣ ΕΝΑΣ ΝΕΟΣ ΤΡΟΠΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	19
2.3 ΝΕΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ. ΤΟ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΤΗΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	20
2.4 ΟΙ ΝΕΕΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΕΣ (ΝΤ) ΣΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	23

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΟΥ SMALL/HOME OFFICE

3.1 ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΗΚΑ ΣΟΗΟ.....	25
3.1.1 ΕΠΩΦΕΛΟΥΜΕΝΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ.....	30
3.2 ΕΙΔΗ ΓΡΑΦΕΙΩΝ	32
3.3 ΣΟΗΟ ΚΑΙ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ.....	38
3.4 ΘΕΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΑΡΝΗΤΙΚΕΣ ΕΠΙΔΡΑΣΕΙΣ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ.....	40
3.5 ΣΥΜΒΟΥΛΕΣ ΓΙΑ ΝΑ ΜΕΙΝΕΙ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΣ ΚΑΙ ΥΓΙΕΙΣ Ο ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ ΕΝΩ ΔΟΥΛΕΥΕΙ ΑΠΟ ΤΟ ΣΠΙΤΙ	45
3.6 ΚΑΛΗ ΚΑΙ ΚΑΚΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗ.....	48
3.7 ΤΟ ΚΟΣΤΟΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΧΡΗΣΤΕΣ.....	52
3.8 ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟΣ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΣ.....	52

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

ΤΟ SMALL/HOME OFFICE ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

4.1 Η ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΠΟΙΗΣΗ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ.....	54
4.2 ΓΕΝΙΚΑ ΣΧΟΛΙΑ ΓΙΑ ΤΟ ΣΟΗΟ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.....	57
4.3 Η ΣΗΜΕΡΙΝΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ.....	58

4.4 ΟΙ ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ.....	63
--	----

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ

ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

5.1 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΩΝ	66
5.2 ΑΝΑΛΥΤΙΚΟΤΕΡΑ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ.....	70

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ

ΕΡΕΥΝΑ – ΜΕΛΕΤΗ

6.1 ΕΡΕΥΝΑ.....	74
6.2 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	75
6.3 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	88
6.4 ΜΕΛΕΤΗ.....	91
6.5 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ ΜΕΛΕΤΗΣ.....	107

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΒΔΟΜΟ

7.1 ΛΥΣΕΙΣ ΒΕΛΤΙΩΣΕΙΣ.....	108
7.2 ΕΠΙΛΟΓΟΣ.....	109

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	113
-------------------	-----

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ.....	115
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ.....	120
ΦΩΤΟΓΡΑΦΙΕΣ.....	121

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η εργασία μας έχει σκοπό να εξετάσει την έννοια του home και small office επίσης την σημασία και την εφαρμογή που γίνεται από τις ελληνικές επιχειρήσεις.

Αναλυτικότερα:

Στο πρώτο κεφάλαιο γίνεται μία αναφορά στην έννοια της πληροφορικής και τις δυνατότητες της με κύριο μοχλό δράσης το internet. Γίνεται μνεία του small/home office μέσα από το πέρασμα των αιώνων καθώς και μια γνωστοποίηση για το τι ακριβώς είναι μέσα από τους ορισμούς τους.

Στο δεύτερο κεφάλαιο αναλύουμε το πόσο σημαντική είναι η καινοτομία για μια επιχείρηση για να είναι στην πρώτη γραμμή των εξελίξεων, επίσης αναφέρουμε τις νέες μορφές απασχόλησης και τις νέες τεχνολογίες στην εφαρμογή της τηλεργασίας.

Στο τρίτο κεφάλαιο καταγράφονται αναλυτικά τα χαρακτηριστικά του soho γίνεται αναφορά στις μορφές που μπορούμε να τα συναντήσουμε, τις θετικές και αρνητικές συνέπειες που έχουν κατά την εφαρμογή τους. Ακόμα αναφέρουμε τα παραδείγματα καλής και κακής εφαρμογής και χρήσιμες συμβουλές τι χρειάζεται, πόσο κοστίζει όταν κάποιος θέλει να εφαρμόσει μια τέτοια ιδέα.

Στο τέταρτο κεφάλαιο αναφερόμαστε στην παγκοσμιοποίηση της απασχόλησης καθώς επιπλέον και την σχέση του soho με την Ελλάδα και την παρούσα κατάσταση.

Στο πέμπτο κεφάλαιο υπάρχουν στοιχεία από όλο τον κόσμο μέσα από εγκεκριμένες έρευνες, όπως και για το πώς αντιμετωπίζει η κάθε χώρα τις νέες προκλήσεις όσον αφορά την ευελιξία στην απασχόληση.

Στο έκτο κεφάλαιο εργαστήκαμε πάνω σε μια έρευνα που δημιουργήσαμε και πρόεκυψαν χρήσιμα στοιχεία γύρω από το πλαίσιο του small/home office μετά από ένα δείγμα ερωτηματολογίων σε εργαζόμενους εταιρειών.

Επίσης παρουσιάζουμε μια μελέτη. Δημιουργήσαμε μια δικιά μας εικονική επιχείρηση. Οι πληροφορίες που συγκεντρώνονται πηγάζουν από την γραπτή αναφορά του θεωρητικού τμήματος που κάναμε παραπάνω. Γίνεται πλήρης ανάλυση του αντικειμένου που επιλέξαμε.

Στο έβδομο κεφάλαιο αναφέρουμε λύσεις και βελτιώσεις του soho και ένα γενικό συμπέρασμα της εργασίας μας.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στην εποχή της ραγδαίας ανάπτυξης της τεχνολογίας και των τηλεπικοινωνιακών μέσων, το μοντέλο των εργασιακών σχέσεων αλλά και ο τρόπος παροχής των υπηρεσιών γενικότερα, αλλάζουν τάχιστα προκειμένου να ανταποκριθούν στις αυξημένες απαιτήσεις της παγκοσμιοποιημένης πλέον κοινωνίας. Οι αλλαγές που επέφεραν οι νέες τεχνολογίες στο επιχειρηματικό γίγνεσθαι, καθιστούν αναγκαία την ενσωμάτωση νέων υποδομών και οργανωτικών μοντέλων από όλες τις σύγχρονες επιχειρήσεις. Η ανάγκη για την συνεχή εκπαίδευση του προσωπικού γίνεται σήμερα όλο και πιο επιβεβλημένη.

Πολλές φορές ο ανταγωνισμός επιβάλλει τη δυναμική ενσωμάτωση στο δυναμικό μιας επιχείρησης εξειδικευμένου προσωπικού στα πλαίσια ενός συγκεκριμένου έργου. Η εφαρμογή μοντέλων για εξ' αποστάσεως κατάρτιση και εργασία είναι πλέον ένα γεγονός που μπορεί να επιφέρει σημαντικά πλεονεκτήματα τόσο για τον εργαζόμενο όσο και για την επιχείρηση.

Οι επιχειρήσεις αλλά και οι εργαζόμενοι αναζητούν νέες, πιο ευέλικτες μεθόδους εργασίας ώστε να αντεπεξέλθουν στις νέες προκλήσεις. Μια από τις σημαντικότερες ευκαιρίες στον εργασιακό τομέα είναι μια νέα μορφή εργασίας, το HOME OFFICE-SMALL OFFICE.

Το home office-small office αναμένεται να επιφέρει σημαντικές αλλαγές στον τρόπο λειτουργίας των επιχειρήσεων. Η επανάσταση όμως αυτή δεν συμβαίνει σε ένα περιβάλλον στασιμότητας αλλά, αντίθετα, μέσα σ' ένα πεδίο που εξελίσσεται έντονα και μάλιστα προς περισσότερες κατευθύνσεις.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΟ SMALL/ HOME OFFICE

1.1 ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Η πληροφορική έκανε την εμφάνισή της στους χώρους εργασίας πριν από έξι δεκαετίες. Ήδη το διάστημα που έχει περάσει είναι αρκετό για να εξαχθούν χρήσιμα συμπεράσματα. Σταδιακά εργαζόμενοι και διοικήσεις αποδέχονται πως οι ευέλικτοι τρόποι εργασίας είναι αποδοτικότεροι από οικονομική άποψη, ενώ η πληροφορική βελτιώνει την ποιότητα της εργασίας. Βέβαια η πληροφορική δεν είναι πανάκεια, ούτε αποδίδει από μόνη της. Ο τρόπος που την χρησιμοποιούμε προσδιορίζει την αποτελεσματικότητά της.

Ο επαναπροσδιορισμός της σχέσης μεταξύ χώρου και χρόνου και η επίδραση που αυτός έχει στην εργασία είναι από τα κυρίαρχα ζητήματα της κοινωνίας της πληροφορίας. Η ενίσχυση της ευελιξίας για την καλύτερη χρήση των ανθρώπινων πόρων, προκειμένου να χρησιμοποιηθούν πιο παραγωγικά και αποδοτικά, είναι από τα σημαντικότερα πλεονεκτήματα της πληροφορικής και των νέων τεχνολογιών. Η ευελιξία επηρεάζει και τους εργαζομένους, ως άτομα, αλλά και τον τρόπο λειτουργίας των επιχειρήσεων.

Για τον εργαζόμενο, ευελιξία σημαίνει αλλαγή στη σχέση του με τον εργοδότη αλλά και με τους συναδέλφους. Για την επιχείρηση βασικοί στόχοι είναι φυσικά η άνοδος στην παραγωγικότητα, η αποτελεσματική αντιμετώπιση του ανταγωνισμού αλλά και η καλύτερη εξυπηρέτηση των πελατών.

Χάρη στην πληροφορική, έχει επέλθει μια πολύ σημαντική εξέλιξη στον τρόπο τον οποίο δουλεύουμε: η απόσταση, η φυσική παρουσία στο γραφείο έχει χάσει τη σημασία που είχε παλαιότερα. Τον κυρίαρχο ρόλο της φυσικής παρουσίας υποκαθιστά ήδη -και θα υποκαταστήσει ακόμα περισσότερο στο μέλλον- ο ρόλος της επικοινωνίας, και αυτή είναι μια εξέλιξη που καμία επιχείρηση, ακόμα και η πιο μικρή, δεν θα μπορέσει να αγνοήσει.

Η εξέλιξη αυτή είναι ιδιαίτερα σημαντική για τις μικρές επιχειρήσεις και τους επαγγελματίες. Συχνά για τις ΜΜΕ μία από τις υψηλότερες δαπάνες αφορά στις

εγκαταστάσεις και τα γραφεία τους. Πλέον, για πολλές κατηγορίες επιχειρήσεων και επαγγελματιών σε όλους τους τομείς οικονομικής δραστηριότητας, η ανάγκη για ύπαρξη κεντρικών γραφείων και εγκαταστάσεων είτε θα μειωθεί σημαντικά είτε σε κάποιες περιπτώσεις θα επαλειφθεί.

Το περιοδικό πληροφορικής Teleworker αναφέρει την περίπτωση ενός ιδιοκτήτη μικρής βρετανικής επιχείρησης, ο οποίος την διεύθυνε από την κατοικία του στην Ιταλία. Η περίπτωση ίσως ακούγεται υπερβολική, είναι όμως ενδεικτική για τις μελλοντικές εξελίξεις και τις ευκαιρίες αλλά και τις προκλήσεις που παρουσιάζονται για τις ΜΜΕ.

Η τηλεργασία, η αυξημένη ευελιξία στην εργασία, προϋποθέτει την οικοδόμηση σχέσεων εμπιστοσύνης ανάμεσα σε εργοδότες και εργαζομένους. Ιδιαίτερα στις μικρές επιχειρήσεις, ο παράγοντας αυτός είναι ακόμη πιο σημαντικός, καθώς η χαμηλή απόδοση έστω και ενός υπαλλήλου επηρεάζει άμεσα ολόκληρη την επιχείρηση. Εμπιστοσύνη βέβαια δεν σημαίνει απουσία κανόνων - το ακριβώς αντίθετο. Η **ευελιξία** στην εργασία λειτουργεί καλύτερα όταν τίθενται σαφείς κανόνες εφαρμογής των νέων μεθόδων, όταν επιχείρηση και προσωπικό γνωρίζουν και τηρούν ένα πλαίσιο λειτουργίας που διασφαλίζει την ομαλή λειτουργία. Συχνά οι ευέλικτες μορφές εργασίας και η τηλεργασία προϋποθέτουν αλλαγή στην οργάνωση και τον τρόπο διοίκησης στα κεντρικά της εταιρίας, προκειμένου να υποστηρίζονται καλύτερα οι εργαζόμενοι που βρίσκονται εκτός.

Αν και ο βέλτιστος τρόπος για τη μεγιστοποίηση των κερδών που αποφέρει η ευελιξία στην εργασία είναι η όσο το δυνατόν καλύτερη ανταπόκριση στις ιδιαίτερες ανάγκες του κάθε υπαλλήλου στο σύγχρονο ανταγωνιστικό περιβάλλον, άλλα θέματα αποτελούν προτεραιότητα για τις επιχειρήσεις, όπως η **ανεύρεση** και η διατήρηση **νέων αγορών** και **πελατών**.

Σύμφωνα με αποτελέσματα πρόσφατης έρευνας, η ευελιξία στην εργασία που παρέχουν τα εργαλεία η-επιχειρείν βοηθά και προς αυτή την κατεύθυνση. Με τα διαθέσιμα εργαλεία η-επιχειρείν, οι επιχειρήσεις είναι περισσότερο από ποτέ σε θέση να διαμορφώσουν όρους εξυπηρέτησης πελατών που καλύπτουν ιδιαίτερες ανάγκες, να παράσχουν εξατομικευμένες υπηρεσίες, να επιταχύνουν σημαντικά τους χρόνους απόκρισης κ.λπ.

Σε αυτό το σημείο πρέπει να τονιστεί άλλος ένας παράγοντας: ευελιξία στην εργασία δεν σημαίνει μόνο επιπλέον δυνατότητες σε μεμονωμένους εργαζομένους. Σημαίνει επίσης επιπλέον δυνατότητες σε ομάδες εργαζομένων να δουλέψουν μαζί σε διαφορετικούς χώρους και ωράρια.

Έτσι η επανάσταση του home και small office ξεκίνησε πριν μερικά χρόνια μαζί με την ανάπτυξη των προσωπικών Η/Υ. Αυτοί ήταν που έβαλαν αρκετή υπολογιστική ισχύ στα χέρια ιδιωτών για να τους επιτρέψουν να μετατρέψουν το σπίτι τους σε γραφείο και να αρχίσουν να προσφέρουν υψηλής ποιότητας υπηρεσίες μόνο με έναν Η/Υ, έναν εκτυπωτή και ένα fax.¹

Αυτή η τάση (να υποκατασταθεί η μισθωτή εργασία από ανεξάρτητους συνεργάτες που εργάζονται από το σπίτι τους) προβλέπεται να ενισχυθεί σημαντικά χάρη στο **Internet**. Κι αυτό διότι το δίκτυο ανοίγει νέες προοπτικές διαφήμισης και προώθησης των προϊόντων τους (συνήθως κάποιας μορφής υπηρεσίες όπως παροχή συμβουλών, γραφικές εργασίες κτλ.), και επίσης επιτρέπει την καλύτερη συνεργασία μεταξύ τέτοιων γραφείων.

Έτσι εργασίες που πριν μπορούσαν να γίνουν από μεγάλες επιχειρήσεις (αφού μόνο αυτές είχαν το απαιτούμενο προσωπικό) γίνονται τώρα δυνατές από μεμονωμένους ιδιώτες που γνωρίστηκαν μέσα στο Internet και ενώνουν τις δυνάμεις τους συνεργαζόμενοι χάρη στα εργαλεία που αυτό προσφέρει.

1.2 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ

Πριν από το 19ο αιώνα, και τη διάδοση της Βιομηχανικής Επανάστασης σε όλη την υδρόγειο, σχεδόν όλα τα γραφεία ήταν μικρά γραφεία ή/ και οικιακά γραφεία, με μόνο μερικές εξαιρέσεις.

Η Βιομηχανική Επανάσταση άθροισε τους εργαζομένους στα εργοστάσια, στα αγαθά μαζικών προϊόντων. Για το μεγαλύτερο μέρος, το αποκαλούμενο " υπαλληλικό " η εργασία γραφείων αντίστοιχων αθροίστηκε επίσης, στα μεγάλα κτήρια, συνήθως στις πόλεις ή εποίκησε πυκνά τις προαστιακές περιοχές.

¹ ODPM,2004

Αρχίζοντας στα μέσα της δεκαετίας του '90, η εμφάνιση του προσωπικού Η/Υ, και οι σημαντικές ανακαλύψεις στη μετάδοση φωνής και στοιχείων, δημιούργησαν τις ευκαιρίες για τους εργαζομένους γραφείων που αποκεντρώνουν. Η διοικητική αποκέντρωση ωφελεί επίσης τους εργοδότες, στα χαμηλότερα γενικά έξοδα, και σε πολλές περιπτώσεις, μεγαλύτερη παραγωγικότητα.

Στο τέλος του 20ού αιώνα και της αρχής του 21 ου, ο όρος " Μικρός ή οικιακό Office" και οι παραλλαγές του - εμπρός με το αρκτικόλεξο " SOHO" – έχει χρησιμοποιηθεί σε μεγάλο μέρος από τις επιχειρήσεις που εμπορεύονται τα προϊόντα απευθυνόμενος στους μεγάλους αριθμούς μικρών επιχειρήσεων που έχουν ένα μικροσκοπικό ή μέσου μεγέθους γραφείο².

1.3 ΟΡΙΣΜΟΙ

Με τον όρο **Small Office** περιγράφεται ένα **πληροφοριακό περιβάλλον** σε απλή δικτυακή μορφή με έναν τουλάχιστον NT Server³, στο οποίο απασχολείται και συνεργάζεται σχετικά μικρός αριθμός ατόμων, ενώ η όλη λειτουργία του είναι αυτόνομη. Αυτός ο πολύ γενικός ορισμός ασφαλώς μπορεί να καταδείξει ότι στα πλαίσια ενός οργανισμού είναι δυνατόν να υπάρχουν πολυάριθμες τέτοιες περιφερειακές διευθύνσεις (τμήματα), οι οποίες πλαισιώνουν ή συνεργάζονται με τις κεντρικές διευθύνσεις του οργανισμού. Ως παράδειγμα μπορούν να αναφερθούν οι διευθύνσεις Λογιστηρίου, Τεχνικών Έργων, Αρχείου, κ.ο.κ. Μια άλλη εφαρμογή της Small Office λύσης είναι σε διευθύνσεις όπου το απασχολούμενο προσωπικό είναι ολιγάριθμο αλλά οι προσφερόμενες υπηρεσίες είναι πολύτιμες (Home Office, 2005). Το Small Office παρέχει με ελάχιστο κόστος υψηλή τεχνολογία και πληροφοριακό περιβάλλον σε πρώτο επίπεδο⁴.

Η σύγχρονη έννοια του μικρού γραφείου, οικιακού γραφείου ή SoHo, αναφέρεται στην κατηγορία επιχείρησης που μπορεί να είναι από 1 έως 10 εργαζομένους. SOHO μπορεί επίσης να αντιπροσωπεύσει μικρό ή οικιακό

² Πηγή www.wikipedia.org

³ Ο όρος *NT* σημαίνει *New Technology*. Τα Windows NT Server απαιτούν την χρήση τουλάχιστον ενός server αρχείων, ο οποίος τρέχει το λειτουργικό σύστημα Windows NT Server

⁴ Πηγή www.alpaco.gr

γραφείο ή ενιαίο γραφείο. Όταν μια επιχείρηση φθάνει σε 100 ή περισσότερους υπαλλήλους, αναφέρεται συχνά ως μικρομεσαία επιχείρηση (ΜΜΕ).

Είναι μεγάλη χαρά για τον υπάλληλο να εργάζεται από το σπίτι του χωρίς το άγχος του γραφείου αλλά και του εργοδότη που μπορεί να βγάλει χρήματα μόνο από τον υπολογιστή του.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ ΚΑΙ ΝΕΕΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΕΣ

2.1 ΝΕΩΤΕΡΙΣΜΟΙ ΚΑΙ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ Η ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΟΥ SMALL/ HOME OFFICE

Ο προβληματισμός για την αναγκαιότητα ανάπτυξης της **καινοτομίας** στις ελληνικές επιχειρήσεις ουσιαστικά θέτει στο προσκήνιο το ζήτημα της ανάπτυξης της καινοτομίας στις μικρές επιχειρήσεις, οι οποίες δεσπόζουν στο παραγωγικό σύστημα της χώρας. Σε αυτή την κατεύθυνση πιστεύεται ότι είναι χρήσιμες οι παρακάτω προτάσεις.

Από την πλευρά της πολιτείας, είναι επιβεβλημένη η συνέχιση-εντατικοποίηση της προσπάθειας «θεραπείας» των γενικότερων εμποδίων, διαρθρωτικών προβλημάτων και περιορισμών που αντιμετωπίζουν οι μικρομεσαίες και οι πολύ μικρές επιχειρήσεις.

Χωρίς την επίλυση των εν λόγω προβλημάτων, τα ζητήματα είτε τεχνολογικής είτε οργανωτικής καινοτομίας θα εξακολουθήσουν να αποτελούν δευτερεύουσες επιχειρηματικές φροντίδες και θέματα πολύ χαμηλά στην επιχειρηματική «ατζέντα».

Παράλληλα, είναι απαραίτητο να υπάρξει ένα σχέδιο μαζικής μετάβασης-μετατροπής των πολλών πολύ μικρών και μικρών επιχειρήσεων, με τις περιορισμένες δυνατότητες και τα σημαντικά προβλήματα, σε μεσαίες έστω επιχειρήσεις, οι οποίες σαφώς έχουν περισσότερες δυνατότητες δραστηριοποίησης και ικανό μέγεθος διαθέτουν, αλλά και σημαντική ώθηση στην εθνική οικονομία μπορούν να δώσουν.

Αυτό βέβαια προϋποθέτει σημαντική προσπάθεια, τόσο σε επίπεδο καλλιέργειας, κουλτούρας, συνεργατικότητας όσο και σε επίπεδο μελέτης των όρων σύμπραξης-συνένωσης. Οι επιχειρήσεις, επίσης, πρέπει να αντιληφθούν ότι ο υπολογιστής και το διαδίκτυο έπαψαν να αποτελούν πολυτέλεια και πλέον

συνιστούν εκ των ων ουκ άνευ εργαλεία, που δίνουν ώθηση σε κάθε επιχειρηματική δραστηριότητα.

Η πολύ δυσάρεστη εικόνα του μικρού αριθμού επιχειρήσεων με κάποιο πιστοποιημένο σύστημα διασφάλισης-διαχείρισης ποιότητας πρέπει να αλλάξει το συντομότερο. Η από χρόνια διαπιστωμένη έλλειψη της σε έκταση συνεργασίας μεταξύ ακαδημαϊκών-ερευνητικών ιδρυμάτων και επιχειρήσεων είναι πλέον απαραίτητο να διαφοροποιηθεί.

Ανεξαρτήτως του πού βρίσκεται το μεγαλύτερο μέρος της ευθύνης για την κατάσταση αυτή, η εικόνα των απομονωμένων «νησίδων» που δεν έχουν καμία επαφή μεταξύ τους πρέπει να τροποποιηθεί, καθώς η κατάσταση αυτή επιβαρύνει και τα δύο μέρη, όπως και την εθνική οικονομία.

Δεδομένου ότι το υψηλό κόστος καινοτομίας συνιστά ένα από τα κυριότερα εμπόδια ανάπτυξης καινοτομιών, πρέπει να εξεταστούν κίνητρα, όπως λόγου χάρη η φορολογική ελάφρυνση, η απαλλαγή εισφορών κοινωνικής ασφάλισης, τα εγγυημένα δάνεια, οι ενισχύσεις κατάρτισης κ.ά., καθώς και η στοχευμένη-μελετημένη μεγέθυνση του ύψους των ποσοστών των ενισχύσεων για την καινοτομία με συγκεκριμένα κριτήρια, προκειμένου να αμβλυνθεί ο εν λόγω μείζων περιορισμός.

Παράλληλα, απαιτείται συστηματική και καλύτερη σε σχέση με το παρελθόν καλλιέργεια των δικτύσεων-clusters. Τα clusters⁵ έχει αποδειχτεί, με βάση την εμπειρία των προηγούμενων ετών, ότι δεν επιβάλλονται, αντίθετα είτε καλλιεργούνται μεσομακροπρόθεσμα είτε προκύπτουν αυθόρμητα από την επιχειρηματική πρωτοβουλία. Αφού, λοιπόν, η ανάγκη για τη δημιουργία ικανού μεγέθους-κρίσιμης μάζας είναι δεδομένη, η συγκέντρωση δυνάμεων, πρώτο, για τη στήριξη συλλογικών πρωτοβουλιών και την ανάπτυξη κουλτούρας συνεργατικότητας και, δεύτερο, για την καλλιέργεια, μεσομακροπρόθεσμα, βιώσιμων-διατηρήσιμων δικτύσεων με διάρκεια ζωής σε βάθος χρόνου είναι απαραίτητες.

⁵ Cluster είναι ένα δίκτυο από υπολογιστές, σχεδιασμένοι να λειτουργούν από κοινού ώστε να λύσουν ένα πρόβλημα.

Η ποιότητα των ανθρώπινων πόρων είναι ένα σταθερό ζητούμενο, μιας και όλα εν τέλει εξαρτώνται, τη στιγμή της εφαρμογής-υλοποίησης, από τον ανθρώπινο παράγοντα. Σε επικοινωνιακό επίπεδο, πρέπει να επικοινωνηθεί καλλιεργηθεί περαιτέρω η ιδέα και σκοπιμότητα της καινοτομίας, με στόχο την καθολική συνειδητοποίηση από τον επιχειρηματικό κόσμο της ευεργετικής και κρίσιμης συνεισφοράς της οργανωτικής και τεχνολογικής καινοτομίας στην ανταγωνιστικότητα, στις οικονομικές και εν γένει επιχειρηματικές επιδόσεις.

Δεδομένου ότι οι επιχειρήσεις περισσότερο καινοτομούν οργανωτικά και λιγότερο σε επίπεδο προϊόντος, η συγκέντρωση δυνάμεων και πόρων για την ανάπτυξη της καινοτομίας πρέπει να γίνει με προτεραιότητα στις οργανωτικές καινοτομίες, λόγω ακριβώς της φυσιογνωμίας και της συγκριτικής ετοιμότητας της επιχειρηματικής βάσης.

Παράλληλα, άκρως αναγκαία αποδεικνύεται η απλούστευση και καλύτερη στόχευση, συντονισμός και επικοινωνία των συγχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων, για να έχουν μεγαλύτερη απήχηση και αξιοποίηση από την επιχειρηματικότητα, η δε εξειδίκευση των ενισχυόμενων δράσεων κατά προτεραιότητα να αφορά τις καινοτομίες οργάνωσης, την αγορά παγίων και την κατάρτιση, όπως και το συνδυασμό της στήριξης καινοτομίας και εξαγωγικού προσανατολισμού.

Ενόψει και της 4^{ης} Προγραμματικής Περιόδου, σε επίπεδο σχεδιασμού, επιβάλλεται η πιστή εφαρμογή των κοινοτικών κατευθυντήριων γραμμών για την ενίσχυση της καινοτομίας, της έρευνας και της τεχνολογίας, «μεταφρασμένων» σε όρους ελληνικής πραγματικότητας, συναφών δυνατοτήτων και περιορισμών και έμφαση στην ανταγωνιστικότητα ποιότητας/καινοτομίας.

Ακόμη, είναι αναγκαία η ενθάρρυνση της δημιουργίας νέων επιχειρηματικών μονάδων σε τομείς έντασης γνώσης και η στήριξη της διαφαινόμενης αναπτυσσόμενης μάζας νέων επιχειρήσεων, που έχουν καλές προοπτικές προόδου σε θέματα καινοτομίας και εν γένει επιχειρηματικής ανάπτυξης, όπως και η κεφαλαιοποίηση της γνώσης και των εμπειριών που προήλθαν από συλλογικές ενέργειες του παρελθόντος.

Η ενίσχυση και αναβάθμιση, επίσης, των υφιστάμενων βιομηχανικών, βιοτεχνικών και τεχνολογικών πάρκων και θερμοκοιτίδων είναι απαραίτητη, ώστε οι εν λόγω υποδομή να λειτουργήσει ως χώρος υποδοχής, συγκέντρωσης και κυρίως όμως συνεργασίας-σύμπραξης και συλλογικών πρωτοβουλιών των επιχειρήσεων.

Η καινοτομία που έχει επιτευχθεί στους παραγωγικούς κλάδους είναι οριακή καινοτομία. Πώς, άλλωστε, θα μπορούσε να είναι διαφορετικά, αφού κυριαρχούν οι πολύ μικρές επιχειρήσεις, σπανίζουν οι επιχειρήσεις με μεγάλο ποσοστό αποφοίτων πανεπιστημιακής εκπαίδευσης, τα όποια τμήματα έρευνας και ανάπτυξης είναι στοιχειωδώς στελεχωμένα με ολιγάριθμο προσωπικό και η καινοτομικότητα -όπου απαντάται- είναι ένας συνδυασμός μικρών σε έκταση δραστηριοτήτων στους τομείς οργανωτικών καινοτομιών και καινοτομιών διαδικασιών και προϊόντος.

Την ίδια στιγμή τα βασικά επιχειρηματικά προβλήματα παραμένουν ως καθημερινά εμπόδια και τροχοπέδη στις προσπάθειες ευελιξίας και ανάπτυξης. Η διατήρηση ή η ατελής «θεραπεία» τους θα εμποδίζει σε μόνιμη βάση την επιχειρηματικότητα να διαμορφώσει ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα, τα δε θέματα ανάπτυξης καινοτομίας θα παραμένουν χαμηλά στην ημερήσια επιχειρηματική «ατζέντα», κατά συνέπεια η αντιμετώπιση των ανεπαρειών που παρακωλύουν, μεταξύ άλλων, και τη διαδικασία της καινοτομίας είναι πρωτεύον ζητούμενο.

Τα διαρθρωτικά χαρακτηριστικά, επίσης, της επιχειρηματικής βάσης είναι στυγνά περιοριστικά, καθώς δύο στις πέντε επιχειρήσεις δεν απασχολούν προσωπικό, ενώ τρεις στις τέσσερις απασχολούν προσωπικό κάτω των 5 ατόμων. Το πλήθος των αρχών, φορέων, δομών και μηχανισμών που υπηρετούν την επιχειρηματικότητα λειτουργούν αποσπασματικά με μεμονωμένες πρωτοβουλίες. Η απουσία συντονισμού και συνεργειών ή ακόμα και ενός κοινά αποδεκτού συντονιστικού επίσημου ή για αυτό το σκοπό, οργάνου αξιολογείται ως μείζονος σημασίας περιορισμός, που εκτός των άλλων σμικρύνει χρόνο με το χρόνο την εμπιστοσύνη, τις προσδοκίες και την αισιοδοξία των επιχειρήσεων.

Το ευτύχημα της ύπαρξης μεγάλου αριθμού πανεπιστημιακών και ερευνητικών ιδρυμάτων δεν έχει «μεταφραστεί» σε πλεονέκτημα υπέρ της επιχειρηματικότητας, καθώς η αλληλεπίδραση επιχειρήσεων και πανεπιστημίων είναι ελλιπής.

Η σπουδαία δουλειά που γίνεται στις διάφορες σχολές και ινστιτούτα δεν «αγγίζει» την επιχειρηματικότητα και κυρίως την «μικρή» επιχειρηματικότητα, που δεσπόζει στον παραγωγικό ιστό σε ολόκληρη την έκταση της επικράτειας, παρά μόνο σε ελάχιστο βαθμό μεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις. Αυτό συνιστά ένα παράδοξο, με την έννοια ότι το σημαντικό αυτό πλεονέκτημα βρίσκεται σε λανθάνουσα κατάσταση, που πλέον, με τη μορφή και την ταχύτητα που πρόκειται να λάβουν οι εξελίξεις, δεν αφήνει περιθώρια περαιτέρω υστερήσεων.

Δεδομένου ότι η καινοτομία αποτελεί μοχλό ανάπτυξης της παραγωγικότητας και βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας, σε επίπεδο βελτίωσης των επιχειρηματικών λειτουργιών, από τη σκοπιά δηλαδή των πρωτοβουλιών που θα πρέπει να αναλάβουν οι επιχειρήσεις, **συνιστώνται** τα εξής:

1. Πρώτο, διεύρυνση και αποτελεσματική διαχείριση των πηγών πληροφόρησης σχετικά με την καινοτομία
2. Δεύτερο, καλλιέργεια-ανάπτυξη κουλτούρας εξωστρέφειας, δικτύωσης, σύμπραξης και εν γένει συνεργατικότητας
3. Τρίτο, σταθερή και σε μόνιμη βάση συνεργασία με ακαδημαϊκούς και ερευνητικούς φορείς, τόσο για ερευνητική δραστηριότητα όσο και για εκπαίδευση στελεχών, καθώς και με δομές-δίκτυα στήριξης της επιχειρηματικότητας
4. Τέταρτο, ένταση στις διαδικασίες οργανωτικών καινοτομιών υιοθετώντας ευέλικτες οργανωτικές δομές με εξωστρέφεια-«ανοιχτή» επικοινωνία
5. Πέμπτο, σχεδιασμός σε μακροπρόθεσμη βάση και όχι ευκαιριακά, για την ανάπτυξη νέων προϊόντων και βελτιωμένων διαδικασιών
6. Έκτο, ανάπτυξη κουλτούρας και επιχειρησιακού κλίματος συνεχούς βελτίωσης με ανθρώπινο κεφάλαιο υψηλής εξειδίκευσης

7. Έβδομο, επένδυση υλικών και ανθρώπινων πόρων στην έρευνα και ανάπτυξη και στις τεχνολογίες αιχμής-συγκλίνουσες τεχνολογίες
8. Όγδοο, δημιουργία προϋποθέσεων πρόσβασης και εκμετάλλευσης των ευκαιριών ενίσχυσης δραστηριοτήτων καινοτομίας με συγχρηματοδότηση
9. Ένατο, μελέτη-αναγνώριση και εν συνεχεία συστηματική άμβλυνση των παραγόντων παρεμπόδισης της καινοτομίας
10. Δέκατο, ιεράρχηση σύμφωνα με την επιχειρηματική φυσιογνωμία, των προτεραιοτήτων καινοτομικότητας
11. Συνοψίζοντας, η τρέχουσα κατάσταση υποχρεώνει αποτίμηση και προσανατολισμό προς το μέλλον, πρώτα απ' όλα με ρεαλισμό και συγκρατημένες προσδοκίες.

Το Small Business είναι μια ισχυρή και εύχρηστη οικογένεια εφαρμογών παραγωγικότητας και διαχείρισης πελατών με νέα εργαλεία που βοηθούν στην εξοικονόμηση χρόνου, στην οργάνωση και στην παράδοση καλύτερων υπηρεσιών προς τους πελάτες. Με το Small Business κάποιος έχει τη δυνατότητα να διαχειρίζεται όλες τις πληροφορίες σχετικά με τις προοπτικές πωλήσεων και τους πελάτες σε μία θέση. Μπορεί ο χρήστης να δημιουργήσει γρήγορα δυναμικά επιχειρηματικά έγγραφα, υπολογιστικά φύλλα και παρουσιάσεις. Μπορεί να αναπτύξει αποτελεσματικό υλικό μάρκετινγκ για εκτύπωση, αποστολή μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και δημοσίευση στο Web, καθώς και να δημιουργήσει εκστρατείες μάρκετινγκ μέσα στην εταιρεία.

Μπορεί να διαχειρίζεται το ημερολόγιο, τις εργασίες και το ηλεκτρονικό του ταχυδρομείο πιο αποτελεσματικά, καθώς και να μπλοκάρει ανεπιθύμητα μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, προκειμένου να διατηρεί τις πληροφορίες του ασφαλείς. Επιπλέον, δαπανά λιγότερο χρόνο για να μάθει νέες δυνατότητες, χάρη στα βελτιωμένα μενού που παρουσιάζουν αυτόματα τα κατάλληλα εργαλεία.

Ακολουθούν οι 10 σημαντικότεροι τρόποι με τους οποίους μπορεί να βοηθήσει κάποιον το Office Small Business 2007.

Εύρεση και χρήση των δυνατοτήτων που απαιτείται. Η νέα και πιο διαισθητική εμφάνιση και αίσθηση του συστήματος Microsoft Office 2007 διευκολύνει κάποιον να εντοπίζει και να χρησιμοποιεί τις δυνατότητες του λογισμικού που χρειάζεται, όταν το χρειάζεται. Τα κατάλληλα μενού και οι γραμμές εργαλείων εμφανίζονται αυτόματα, ανάλογα με την εργασία την οποία πραγματοποιεί.

Αναζήτηση, διαχείριση και ιεράρχηση του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου. Οι προηγμένες δυνατότητες αναζήτησης στο Microsoft Office Outlook 2007 with Business Contact Manager βοηθούν στη γρήγορη εύρεση σημαντικών πληροφοριών. Η δυνατότητα «Εγχρωμες κατηγορίες» βοηθούν στην εύκολη ταξινόμηση και τη διαχείριση των μηνυμάτων του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου. Επίσης, οι βελτιωμένες τεχνολογίες φιλτραρίσματος ανεπιθύμητης αλληλογραφίας και προστασίας από το ηλεκτρονικό «ψάρεμα» εμποδίζουν την είσοδο ανεπιθύμητης ηλεκτρονικής αλληλογραφίας.

Πιο αποτελεσματική διαχείριση χρόνου και εργασιών. Το Office Outlook with Business Contact Manager περιλαμβάνει μια νέα γραμμή εκκρεμών εργασιών που παρουσιάζει μια ενοποιημένη προβολή εργασιών, πληροφοριών ημερολογίου και μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου με σήμανση υπενθύμισης. Οι προγραμματισμένες εργασίες εμφανίζονται στο ημερολόγιο και μπορεί κάποιος να εκχωρήσει χρόνο για τις εργασίες του με τη λειτουργία μεταφοράς και απόθεσης ώστε να παραμείνουν καλά οργανωμένοι.

Διαχείριση όλων των πληροφοριών σχετικά με τις προοπτικές πωλήσεων και τους πελάτες σε μία θέση. Το Microsoft Office Outlook 2007 with Business Contact Manager περιλαμβάνει μια πλήρη λύση διαχείρισης επαφών. Υπάρχει δυνατότητα συγκέντρωσης πληροφοριών επαφών, ευκαιριών και πελατών σε ένα μέρος —συμπεριλαμβάνοντας πληροφορίες ιστορικού επικοινωνιών, προβλεπόμενου κέρδους πωλήσεων, πιθανοτήτων κλεισίματος και πληροφορίες εργασιών. Επίσης μπορεί κάποιος να αποθηκεύσει όλους τους τύπους επικοινωνιών του με τους πελάτες σε μία θέση, συμπεριλαμβανομένων όλων των μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, των τηλεφωνικών κλήσεων, των συναντήσεων, των σημειώσεων και των εγγράφων.

Καλύτερη διαχείριση ευκαιριών και δυνατοτήτων πωλήσεων. Το Office Outlook 2007 with Business Contact Manager βοηθά στη διαχείριση των ευκαιριών και των δυνατοτήτων πωλήσεων σε μία θέση, συμπεριλαμβανομένων των πληροφοριών επαφών και του ιστορικού επικοινωνιών. Η πρωτοποριακή δυνατότητα του πίνακα εργαλείων παρέχει μια συγκεντρωτική εικόνα των πληροφοριών σχετικά με τις προοπτικές πωλήσεων και τους πελάτες, βοηθώντας να ληφθούν αποφάσεις και να ιεραρχηθούν οι εργασίες. Οι βελτιωμένες δυνατότητες αναφορών περιλαμβάνουν περισσότερες από 50 αναφορές, τις οποίες μπορεί κάποιος εύκολα να τροποποιήσει για τις ιδιαίτερες επιχειρηματικές του ανάγκες, ενώ οι νέες δυνατότητες φιλτραρίσματος βοηθούν στην πρόβλεψη και στο κλείσιμο των πωλήσεων.

Δημιουργία επαγγελματικού υλικού μάρκετινγκ και εκστρατειών μέσα στην επιχείρηση. Δημιουργία και διανομή υλικού και εκστρατείες μάρκετινγκ επαγγελματικής ποιότητας για εκτύπωση, αποστολή μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και δημοσίευση στο Web. Ο Microsoft Office Publisher 2007 βοηθά να διαμορφωθεί μια οπτική ταυτότητα για την επιχείρηση, χρησιμοποιώντας τα δικά της στοιχεία εμπορικής επωνυμίας — συμπεριλαμβανομένου του λογότυπου, των χρωμάτων, των γραμματοσειρών και των πληροφοριών της εταιρείας— και κατόπιν να κάνει εύκολα κοινή χρήση των στοιχείων σχεδίασης και περιεχομένου σε όλους τους τύπους έργων και να μετατρέπει δημοσιεύσεις από τον ένα τύπο στον άλλο. Νέα εργαλεία και μεγαλύτερη ενοποίηση με άλλα προγράμματα του συστήματος Microsoft Office βοηθούν την εύκολη διανομή των δημοσιεύσεων και την παρακολούθηση των δραστηριοτήτων.

Αποθήκευση και διανομή των αρχείων σας σε μορφή PDF, για να διατηρείτε τη μορφοποίηση, να εξασφαλίζεται τη συμβατότητα με τους τυπογραφικούς εκτυπωτές και να διασφαλίζονται οι υπάρχοντες και οι πιθανοί πελάτες.

Πιο αποτελεσματική διαχείριση των προσπαθειών στον τομέα του μάρκετινγκ.

Το Office Outlook with Business Contact Manager παρέχει νέες δυνατότητες που βοηθούν στη δημιουργία, στη διαχείριση και στην εύκολη παρακολούθηση εκστρατειών μάρκετινγκ.

Δημιουργία εγγράφων και παρουσιάσεων με πιο επαγγελματική εμφάνιση σε λιγότερο χρόνο. Το Office Word 2007 περιλαμβάνει νέα πρότυπα και εργαλεία

που διευκολύνουν την επαναχρησιμοποίηση περιεχομένου, την εφαρμογή επαγγελματικής μορφοποίησης και την προεπισκόπηση αλλαγών. Το Microsoft Office PowerPoint 2007 κάνει πιο εύκολη και πιο γρήγορη τη δημιουργία δυναμικών παρουσιάσεων και περιλαμβάνει μια εκτενή βιβλιοθήκη προσαρμόσιμων θεμάτων και διατάξεων διαφανειών, καθώς και νέα εργαλεία γραφικών που επιτρέπουν τη δημιουργία ισχυρών γραφημάτων, γραφικά SmartArt και πίνακες σε προεπισκόπηση, προκειμένου να φανούν οι αλλαγές στη μορφοποίηση.

Ανάλυση των πληροφοριών σας για λήψη καλύτερων αποφάσεων. Το Microsoft Office Excel 2007 περιλαμβάνει νέα εργαλεία που βοηθούν στο πιο αποτελεσματικό φιλτράρισμα, στην ταξινόμηση και την οπτική αναπαράσταση των επιχειρηματικών πληροφοριών. Η νέα συλλογή προκαθορισμένων στυλ και βελτιωμένων πινάκων και γραφικών βοηθά να εφαρμοστούν γρήγορα για μια ομοιόμορφη και επαγγελματική εμφάνιση σε οτιδήποτε δημιουργείται από τον επιχειρηματία.

2.2 ΚΟΙΤΩΝΤΑΣ ΠΑΡΑΠΕΡΑ: Η ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ΩΣ ΕΝΑΣ ΝΕΟΣ ΤΡΟΠΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η τηλεργασία δεν είναι ένα απομονωμένο φαινόμενο. Είναι μέρος μιας πληθώρας επιλογών, που κάνουν οι πρωτοπόροι οργανισμοί, προκειμένου να ανταποκριθούν στις νέες συνθήκες, καθώς και μεμονωμένα άτομα προκειμένου να προσαρμόσουν τη δουλειά τους στις προσωπικές προτιμήσεις και υποχρεώσεις τους. Πρόκειται για μια εξέλιξη που οδηγεί σε μεγάλη ελαστικότητα στον τομέα της εργασίας. Αλλαγές που ωφελούν τόσο τις επιχειρήσεις όσο και τους εργαζόμενους είναι εφικτές. Αλλαγές στις διαστάσεις: τόπος και χρόνος εργασίας, τύπος συμβολαίων, ενδοεπιχειρησιακή συνεργασία.

Το πρότυπο μεταπολεμικής εργασίας απαρτίζεται από τα εξής:

1. Μόνιμη εργασία (με συμβόλαιο)
2. Εργασία εφ' όρου ζωής
3. Καθορισμένες ώρες εργασίας.
4. Πλήρης απασχόληση (35-40 ανά εβδομάδα)

5. Κρατική κοινωνική ασφάλιση
6. Τόπος εργασίας σε κεντρικό κτίριο
7. Ενδοεπιχειρησιακή συνεργασία βασισμένη σε πρόσωπο με πρόσωπο συναντήσεις και περιορισμένες επαφές με εξωτερικά πρόσωπα/επιχειρήσεις και μόνο με συγκεκριμένους τρόπους.

Οι αλλαγές στο οικονομικό και στη συνέχεια στο κοινωνικό περιβάλλον μας έχουν φέρει σήμερα μπροστά στο πρότυπο του 21^{ου} αιώνα. Αυτό τείνει προς τη χωρική εξάρθρωση, την αυτοαπασχόληση, την ευελιξία στα πρότυπα των εργάσιμων ωρών και την εντονότερη επικοινωνία και συνεργασία. Το πρότυπο αυτό είναι πολύ ευρύτερο όσον αφορά τους τρόπους εργασίας. Αν και δεν πρόκειται να αντικαταστήσει, τουλάχιστον στο προσεχές μέλλον, το παραδοσιακό πρότυπο θα είναι σίγουρα ένα από τα πολλά πρότυπα εργασίας. Το soho μας δίνει μια πρόγευση για το πως θα είναι πολλοί από εμάς στο μέλλον. Θα είναι μέρος της ζωής και ο όρος «soho» δε θα χρησιμοποιείται πια. Θα είναι ένα νέο είδος «δουλειάς» και τίποτα παραπάνω. Ο όρος soho απλά μας βοήθησε να συζητήσουμε τις επερχόμενες αλλαγές και τώρα πια είναι περιττός.

2.3 «ΝΕΕΣ» ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ. ΤΟ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΤΗΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ

Το επάγγελμα της τηλεργασίας εμφανίζεται ως νέο κοινωνικό φαινόμενο απασχολισιμότητας στην Κοινωνία της Πληροφορίας καθώς περιλαμβάνει ηλεκτρονική επεξεργασία πληροφοριών, χρησιμοποιεί τηλεπικοινωνιακούς συνδέσμους και εκτείνεται γεωγραφικά μέσω της εμβέλειας του διαδικτύου. Η τηλεργασία εμφανίζεται ως «νέα μορφή» απασχόλησης⁶ «τυπική»⁷ ή «άτυπη»⁸, δηλαδή ως νέο κοινωνικό φαινόμενο απασχολισιμότητας στην Κοινωνία της Πληροφορίας, καθώς περιλαμβάνει ηλεκτρονική επεξεργασία πληροφοριών,

⁶ Simard, Chenevert, and Tremblay, 2000; Macbride-King, 1997, 1998; Booth, 1997

⁷ Όταν ο υπάλληλος εργάζεται με σύμβαση

⁸ Όταν ο υπάλληλος εργάζεται χωρίς σύμβαση (atypical ή non-standard).

χρησιμοποιεί τηλεπικοινωνιακούς συνδέσμους και εκτείνεται γεωγραφικά μέσω της εμβέλειας του διαδικτύου.

Η τηλεργασία (ή εργασία από απόσταση) αποτελεί καινοτομία στον τρόπο λειτουργίας της παραγωγικής διαδικασίας (Βλασσοπούλου, 2005). Η τηλεργασία αφορά κυρίως σε επεξεργασία δεδομένων και μεταφορά πληροφοριών. Με τον όρο τηλεργασία, εννοούμε κάθε μορφή παραγωγικής εργασίας, μερικής ή ολικής όπου ο εργαζόμενος παράγει το σύνολο ή μέρος⁹ της εργασίας του σε χώρους ανεξάρτητους της κτιριακής δράσης της επιχείρησης.

Ως τηλεργαζόμενος ορίζεται το φυσικό πρόσωπο που προσφέρει τηλεργασία. Ο τηλεργαζόμενος κάνει χρήση των δυνατοτήτων που του προσφέρουν οι Τεχνολογίες Πληροφορίας και Επικοινωνίας, καλύπτοντας έτσι την απόσταση εργαζομένου – επιχείρησης, δηλαδή δύναται να λειτουργήσει σε παγκόσμιο επίπεδο. Συνήθης μορφή τηλεργασίας είναι η τηλεργασία που παρέχεται στο πλαίσιο των επιχειρήσεων παροχής τηλευπηρεσιών, όπου οι επιχειρήσεις διαθέτουν και εμπορευματοποιούν πληροφορικά προϊόντα ή υπηρεσίες και απασχολούν εργαζόμενους κοντά στον τόπο δράσης της, ενώ οι χρήστες ή οι πελάτες της επιχείρησης βρίσκονται σε γεωγραφική απόσταση. (Βλασσοπούλου, Γ., 2005).

Η τηλεργασία ταξινομείται ποικιλοτρόπως. Σύμφωνα με τη Huws (1997) η τηλεργασία έχει καταγραφεί στις ακόλουθες πέντε μορφές: πολύ-τοποθεσιακή τηλεργασία, τηλεργασία στην οικία του εργαζομένου, ελεύθερη τηλεργασία, κινούμενη τηλεργασία, τηλεργασία που διενεργείται σε απομακρυσμένους από την έδρα του εργοδότη χώρους. Η αποδέσμευση του εργαζόμενου από τον συμβατικό εργασιακό χώρο-χρόνο επιτρέπει στον τηλεργαζόμενο την ελεύθερη επιλογή εργάσιμου χρόνου και την ελεύθερη επιλογή χώρας διαβίωσης. Επί παραδείγματι, σύμφωνα με την **έρευνα** “American Interactive Consumer Survey” που έλαβε χώρα από 15/8/2005 έως 1/9/2005 σχετικά με τους τόπους όπου εργάστηκαν τηλεργαζόμενοι κατά τη διάρκεια του Ιουλίου 2005 καταγράφηκαν σε δείγμα 135,4 εκατομμυρίων Αμερικανών τα ακόλουθα:

⁹Εναλλασσόμενη τηλεργασία, όπου ο εργαζόμενος παράγει ένα μέρος της εργασίας του ως τηλεργαζόμενος και το υπόλοιπο με τακτική εργασία στο φυσικό χώρο της εταιρείας.

- 45.1 εκατομμύρια τηλεργαζόμενοι εργάστηκαν στο σπίτι,
- 24.3 εκατομμύρια τηλεργαζόμενοι εργάστηκαν στο χώρο πελατών,
- 20.6 εκατομμύρια τηλεργαζόμενοι εργάστηκαν στο αυτοκίνητο τους,
- 16.3 εκατομμύρια τηλεργαζόμενοι στο χώρο των διακοπών τους,
- 15.1 εκατομμύρια τηλεργαζόμενοι σε εξωτερικό χώρο, π.χ. πάρκο και
- 7.8 εκατομμύρια τηλεργαζόμενοι εργάστηκαν ενώ βρίσκονταν σε αεροπλάνο ή τρένο.

Οι μορφές της τηλεργασίας ποικίλουν καθώς υπάρχει: η τηλεργασία στο σπίτι¹⁰, τα τηλεσπίτια (Telecottages), οι τηλεκοινότητες, τα τηλεχωριά, τα τηλεκέντρα ή οι σταθμοί τηλεργασίας¹¹, η κινητή τηλεργασία, η εξωχώρια ή παλαιότερα η υπεράκτια τηλεργασία (Offshore teleworking), τα δορυφορικά κέντρα, η συγκεντρωτική τηλεργασία και τα ολοκληρωτικά κέντρα τηλεργασίας. Τα ολοκληρωτικά κέντρα τηλεργασίας αποτελούν τεχνολογικά εξοπλισμένα ηλεκτρονικά γραφεία από όπου ο τηλεργαζόμενος μπορεί να κάνει χρήση των υπηρεσιών διοικητικής υποστήριξης, των χώρων τηλεδιάσκεψης, των χώρων τηλεργασίας. Παράλληλα, στα ολοκληρωμένα κέντρα τηλεργασίας διασφαλίζεται η κοινωνικότητα του εργασιακού χώρου καθώς ο τηλεργαζόμενος μπορεί να συμμετάσχει σε κέντρα ταχείας κατάρτισης και επιμόρφωσης, να αντλεί πληροφόρηση σε θέματα που άπτονται στην Κοινωνία της Πληροφορίας και να απολαμβάνει κοινωνικές υπηρεσίες.

Επίσης, η τηλεργασία διακρίνεται σε “on-line”, όπου ο εργαζόμενος παραμένει συνδεδεμένος με το δίκτυο του εργοδότη και σε “off-line”, όπου ο εργαζόμενος συνδέεται κατά βούληση με το δίκτυο του εργοδότη. Ο εργαζόμενος δύναται να απασχολείται σε διάφορες κατηγορίες επαγγελμάτων. Ενδεικτικά πλαίσια

¹⁰ Η τηλεργασία στο σπίτι διακρίνεται από την κατ’οίκον εργασία, “home office” γιατί τότε γίνεται λόγος για επιχείρηση, συνήθως ατομική, που εδρεύει στο σπίτι του εργαζόμενου και παρέχει υπηρεσίες σε τρίτους μέσω δικτύων επικοινωνίας. Η διάκριση έγκειται στο ότι δεν υπάρχει «παραδοσιακή» τηλεργασία αλλά δημιουργία αυτόνομης οικονομικής μονάδας.

¹¹ Τεχνολογικά εξοπλισμένοι σταθμοί εργασίας σε δήμους και κοινότητες από όπου ο τηλεργαζόμενος μπορεί να εργαστεί. Μέσω των σταθμών εργασίας ο τηλεργαζόμενος παραδίδει σε εργοδότη ή πελάτη τα αποτελέσματα της τηλεργασίας του.

εφαρμογών της τηλεργασίας ενυπάρχουν στους Δημόσιους και στους Κοινωνικούς τομείς, όπως στην εκπαίδευση, στην απασχόληση και στους τομείς υγείας. Καθώς και στον Ιδιωτικό τομέα στο εμπόριο, στις συναλλαγές και στα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης. Αναλυτικότερα, ο τηλεεργαζόμενος μπορεί να είναι εκπρόσωπος τηλεφωνικής εξυπηρέτησης, συγγραφέας, δημοσιογράφος, μελετητής, λογιστής, μεταφραστής, σχεδιαστής, υπάλληλος γραμματειακής υποστήριξης, δακτυλογράφος, υπάλληλος σε τουριστικές παροχές υπηρεσιών, υπάλληλος σε ποικίλες υπηρεσίες παροχής πληροφοριών, υπάλληλος σε πωλήσεις προϊόντων, οικονομολόγος, προγραμματιστής ηλεκτρονικών υπολογιστών, αρχιτέκτονας¹², διοργανωτής εκθέσεων/ εκδηλώσεων, υπάλληλος σε δημοπρασίες, ερευνητής, υπάλληλος παροχής υπηρεσιών συμβούλων¹³ κ.α. Συγκεντρωτικά, η εφαρμογή συστημάτων τηλεργασία αφορά στην παραγωγή, επεξεργασία και διανομή της πληροφορίας καθώς και στην εκμετάλλευση και συντήρηση συστημάτων πληροφόρησης. (Βλασσοπούλου, 2005). Σημειώνεται, ότι στο μέλλον είναι πιθανό οι κατηγορίες των επαγγελματιών που εργάζονται με τηλεργασία να διευρυνθούν.

2.4 ΟΙ ΝΕΕΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΕΣ (ΝΤ) ΣΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η τηλεργασία γεφυρώνει την ηλεκτρονική εργασία, “e-work”, με την τεχνολογία των πληροφοριών και της επικοινωνίας. Για την εφαρμογή της τηλεργασίας απαιτείται ένας φορητός υπολογιστής ή ένας υποφορητός, επί παραδείγματι ένα κινητό τηλέφωνο και ένα ακουστικό με ενσωματωμένο μικρόφωνο. Οι τεχνολογίες υλοποίησης της τηλεργασίας υποστηρίζονται μέσω Τεχνολογιών Διαδικτύου. Συγκεκριμένα, απαιτείται Hardware, Software, σχεδιασμός και ανάπτυξη συστημάτων Intranets - Extranets, τεχνολογία DSL, εφαρμογές Εκπαίδευσης από Απόσταση, συστημάτων Τηλε-συνεργασίας, ολοκληρωμένων εφαρμογών Ηλεκτρονικού Εμπορίου και εφαρμογών

¹² Επί παραδείγματι: «Τηλεργασία με το www.buildings.gr από την περιοχή σας», όπου ο τηλεεργαζόμενος δύναται να εργαστεί «μέσα από το ίντερνετ με τη λογική του ελεύθερου επαγγελματία»

¹³ Επί παραδείγματι σε επιχειρήσεις Management ή/και Marketing.

Τηλεργασίας. Στον απαραίτητο εξοπλισμό συμπεριλαμβάνονται η ολοκλήρωση εφαρμογών τηλε-συνεργασίας σε περιβάλλοντα Intranet (συστήματα τηλεδιάσκεψης, μεταφορά δεδομένων FTP¹⁴, συνομιλίας σε πραγματικό χρόνο, υπηρεσίες νέων και ανακοινώσεων, ηλεκτρονικού ταχυδρομείου κλπ.), καθώς και η ανάπτυξη συστημάτων τηλεργασίας (σε περιβάλλοντα αυτοματισμού γραφείου) με στόχο κυρίως την υποστήριξη ατόμων με ελαφρά κινητικά και νοητικά προβλήματα. Στην Ελλάδα, η τηλεργασία υποστηρίζεται τεχνικά μέσω του Οργανισμού Τηλεπικοινωνιών Ελλάδας αλλά και μέσω ιδιωτικών εταιρειών¹⁵. Πρακτικά, ο τηλεργαζόμενος θα πρέπει να είναι εξαιρετικά εξοικειωμένος με το λογισμικό που χρησιμοποιεί καθώς και με τα κινητά συστήματα πληροφορικής ώστε να επιτυγχάνει στην εργασία του.

¹⁴ File Transfer Protocol= *Πρωτόκολλο Μεταφοράς Αρχείων*

¹⁵ Ενδεικτικά αναφέρονται η εταιρεία Cyberce Integrated Electronic Commerce Solutions <http://www.cyberce.gr/grproducts?teleworking.shtml> 23/12/2006 και η εταιρεία Systema Informatics <http://www.systema.gr/gr/Services.htm> 23/12/2006

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΟΥ SMALL/HOME OFFICE

3.1 ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ SOHO

Παρακάτω θα αναλύσουμε ορισμένους παράγοντες που αποτελούν και τα χαρακτηριστικά ενός small office – home office για την καλύτερη κατανόηση τους.

Ειδικότερα:

Το Soho μπορούμε να το αναγνωρίσουμε από τα εξής χαρακτηριστικά:

Η ανεξαρτησία της τοποθεσίας

Το βασικό της χαρακτηριστικό είναι ότι αυτή δεν εξαρτάται από το χώρο εργασίας. Πλέον μας ενδιαφέρουν η ποιότητα και ο τρόπος εργασίας και όχι ο χώρος. Το χαρακτηριστικό αυτό δίνει ιδιαίτερη ευελιξία στην εργασία και εξυπηρετεί όχι μόνο τον εργαζόμενο με την στενή έννοια του υπαλλήλου αλλά και τον ελεύθερο επαγγελματία, τον πελάτη, τον προμηθευτή, τον εργοδότη κ.ά.. Η ανεξαρτησία όμως της τοποθεσίας ως προς την εργασία βοηθά και στην ενεργοποίηση περιθωριοποιημένων κοινωνικών ομάδων, όπως κατοίκων απομακρυσμένων περιοχών ή ατόμων με κινητικές δυσκολίες κ.ά. Επιπλέον, ενδυναμώνει έμμεσα τις κατά τόπους ευάλωτες οικονομικά κοινωνίες και συνεισφέρει στην προστασία του περιβάλλοντος. Παρόλα τα έμμεσα και άμεσα ευεργετήματα του χαρακτηριστικού αυτού της εργασίας, υπάρχει και ένα αρνητικό σημείο που χρειάζεται ιδιαίτερη προσοχή. Η δυναμική φύση της ανεξαρτησίας του χώρου μπορεί να οδηγήσει στην απομόνωση (αποξένωση από τον εργασιακό περίγυρο, αποκοπή από την εκπαίδευση και τη διαρκή ενημέρωση κ.ά), με πολλές αρνητικές - επαγγελματικές, κοινωνικές και ψυχολογικές - επιπτώσεις.

Η χρήση της Πληροφορικής και των τεχνολογιών της Επικοινωνίας

Εξίσου σημαντικό χαρακτηριστικό του soho είναι η χρήση των τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνίας. Μία από τις αναγκαιότητες της εποχής είναι η

γνώση και η χρήση των ηλεκτρονικών μέσων. Η εργασία καλύπτει αυτή την ανάγκη. Τα αποτελέσματα αυτής της συνέπειας είναι θετικότερα. Η πληροφόρηση είναι άμεση και κινείται προς όλα τα επίπεδα και τις κατευθύνσεις. Με άλλα λόγια, οι εργαζόμενοι χρησιμοποιούν στο έπακρο τη σύγχρονη τεχνολογία και απολαμβάνουν έτσι τους καρπούς της. Επίσης, η χρήση τέτοιων μέσων επικοινωνίας βοηθά στην καταπολέμηση και του φαινομένου της απομόνωσης. Ποιος μπορεί να ισχυριστεί ότι το Internet για παράδειγμα, για κάποιον που δεν μπορεί να επικοινωνήσει πρόσωπο - με - πρόσωπο δεν αποτελεί αξιόπιστη λύση; Μία καλά μελετημένη πολιτική επικοινωνίας του manager σε συνδυασμό με την ύπαρξη αυτών των τεχνολογικών μηχανημάτων θα αποφέρει θετικά αποτελέσματα στην προσπάθεια για την καταπολέμηση της απομόνωσης του εργαζόμενου.

Η ευελιξία ως προς την διαχείριση του χρόνου

Η προσωπική διαχείριση του χρόνου εργασίας δίνει στο soho ένα πιο ευέλικτο σχήμα. Ο εργαζόμενος μπορεί να ορίσει από μόνος του τον εργάσιμο χρόνο και κατ' αυτόν τον τρόπο να διευθετήσει και άλλες υποθέσεις, για παράδειγμα οικογενειακές και κοινωνικές. Η ελευθερία αυτή των κινήσεων είναι απαραίτητη για μία μητέρα που θέλει να αναθρέψει το παιδί της, ιδιαίτερα στη δύσκολη βρεφονηπιακή ηλικία, για κάποιον που θέλει να φροντίσει ανθρώπους προχωρημένης ηλικίας κ.λ.π. Παρόλη τη θετική εικόνα που προσδίδει αυτό το χαρακτηριστικό στην εργασία, χρειάζεται ως αναπόσπαστο συμπλήρωμα η ικανότητα και η γνώση του να χειρίζεται ο εργαζόμενος σωστά το χρόνο. Συχνό στην εργασία είναι το φαινόμενο της εργασιομανίας, που απορρέει από την αδυναμία του σωστού καταμερισμού του χρόνου εργασίας. Σε ανάλογες περιπτώσεις ο εργαζόμενος αγνοεί τις κοινωνικές του υποχρεώσεις και αναλώνει το μεγαλύτερο, αν όχι όλο, το μέρος της χρονικής διαθεσιμότητάς του στην εργασία. Υπάρχουν όμως και τα αντίθετα παραδείγματα, που είναι και αυτά απόρροια της κακής διαχείρισης, όπου ο εργαζόμενος απορροφάται από τις ανάγκες της οικογένειας και της προσωπικής του ζωής, με αποτέλεσμα να παρουσιάζει εικόνα μειωμένης παραγωγικότητας και επαγγελματικής ευσυνειδησίας.

Αλλαγές που συντελούνται στη φύση της εργασίας και στις εργασιακές σχέσεις

Μια πρώτη συνολική εκτίμηση είναι ότι η εργασία αλλάζει διαρκώς εικόνα, στην προσπάθειά της να εναρμονιστεί με τις απαιτήσεις της αγοράς. Από το κλίμα αυτό δεν είναι δυνατό να εξαιρεθεί το soho.

Ο ρόλος του εργαζόμενου ενισχύεται

Το σύγχρονο προφίλ του εργαζόμενου απαιτεί απ' αυτόν να μάθει πλέον να εργάζεται ανεξάρτητα από αυτό που ονομάζεται "κλίμα γραφείου". Ο εργαζόμενος καθίσταται πλέον αποκλειστικά αρμόδιος για το σχεδιασμό του χρόνου και του τρόπου εργασίας. Ο εργαζόμενος συνεπώς αποκτά και μία επιπλέον αρμοδιότητα, αυτή του manager, με σκοπό να αναπτύξει με επιτυχία την επαγγελματική του σταδιοδρομία. Επίσης, η νέα αυτή μορφή εργασίας τον υποχρεώνει να αναπτύξει προσόντα και δεξιότητες στενά συνδεδεμένες με τις νέες τεχνολογίες, ώστε να μπορεί - όταν χρειάζεται - να επικοινωνεί με τον ευρύτερο εργασιακό χώρο. Συνεπώς, ο εργαζόμενος παρουσιάζεται πιο ανεξάρτητος, αναπτύσσει περισσότερα προσόντα και επωμίζεται μεγαλύτερο μέρος επαγγελματισμού από τον απλό εργαζόμενο.

Εναρμόνιση της εργασίας με την προσωπική και οικογενειακή ζωή

Το soho δείχνει να εναρμονίζεται πλήρως με τη σύγχρονη δομή της οικογένειας και τους ρυθμούς της εποχής. Σήμερα αυξάνεται ολοένα ο αριθμός των νοικοκυριών που αποτελούνται από έναν κηδεμόνα. Αλλά και στις άλλες περιπτώσεις, το υψηλό κόστος ζωής υποχρεώνει και τους δύο γονείς να εργαστούν για τα προς το ζην. Τα παραπάνω σε συνάρτηση με τον καταναλωτισμό καθιστούν την κατ' οίκον εργασία απαραίτητη. Ας μην ξεχνάμε ότι ο αυτοαπασχολούμενος καθορίζει από μόνος του το χρόνο εργασίας. Μπορεί να εργαστεί βράδυ ή πρωί, καθημερινές, Σαββατοκύριακα ή αργίες και, σε κάθε περίπτωση, όποτε αυτός νομίζει, συνδυάζοντας την εργασία με τις λοιπές υποχρεώσεις και ρόλους του. Και πάλι, ο κίνδυνος που υπάρχει είναι η αδυναμία διαχείρισης του χρόνου, που μπορεί να γεμίσει με άγχος τον εργαζόμενο.

Το soho επιφέρει αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις

Ο εργαζόμενος αφενός παύει να αποτελεί υπάλληλο γραφείου. Αυτό σημαίνει ότι πλέον εργάζεται πιο ατομικά και ανεξάρτητα. Από την άλλη μεριά, πρέπει να επιδείξει στοιχεία ομαδικότητας, στις περιπτώσεις που καλείται να επικοινωνήσει και να συνεργαστεί με τους συναδέλφους του. Το νέο αυτό σχήμα εργασίας καταργεί και τη μονοδιάστατη ιδιότητα του εργοδότη, ο οποίος παρουσιάζεται πλέον και ως πελάτης, ως συνάδελφος και ως manager. Έτσι, και το οργανόγραμμα της εργασιακής δομής παρουσιάζεται περισσότερο επίπεδο, καθώς υπάρχει μόνο ο εργοδότης και ο manager σε κάθετη διάταξη και η επικοινωνία πλέον διεξάγεται οριζόντια. Είναι εμφανές πως κάθε άξονας αυτής της συνεργασίας πρέπει να αναπροσαρμόσει το ρόλο του σε καινούρια δεδομένα, αποκτώντας νέες δεξιότητες και χαρακτηριστικά.

Νέα προσόντα, ικανότητες και γνώσεις

Μεγαλύτερη προσοχή θα πρέπει να δοθεί σε αυτές τις δεξιότητες που έχουν σχέση με τις Νέες Τεχνολογίες και την Πληροφορική, αφού οι τεχνολογίες αυτές χρησιμοποιούνται ευρύτατα στο soho. Βεβαίως ο αυτοαπασχολούμενος θα πρέπει να έχει και τα προσόντα του ίδιου του επαγγέλματος που εξασκεί. Επίσης, η νέα επικοινωνιακή πολιτική υποχρεώνει και - ταυτόχρονα - επιτρέπει την ανάπτυξη της ικανότητας του εργαζόμενου για εξ αποστάσεως επικοινωνία.

Επέκταση της αγοράς εργασίας

Η αγορά εργασίας πλέον επεκτείνεται και τείνει να συμπεριλάβει στους κόλπους της ομάδες που μέχρι πρότινος θεωρούνταν αποκλεισμένες. Ενδεικτικά αναφέρονται οι άνθρωποι με ειδικές ανάγκες, οι γυναίκες με οικογενειακές υποχρεώσεις, οι προχωρημένης ηλικίας εργαζόμενοι καθώς και οι κάτοικοι απομονωμένων - ορεινών και νησιωτικών - περιοχών. Σε συνάρτηση με την τελευταία αυτή ομάδα, τα οφέλη του soho είναι πολλαπλά. Αφενός προωθείται η έννοια της αποκέντρωσης και μειώνονται οι τάσεις αστυφιλίας, που αποτελεί ένα από τα μεγαλύτερα οικονομικά και κοινωνικά προβλήματα, ιδίως στην Ελλάδα. Παράλληλα, ενισχύεται η τοπική περιφερειακή οικονομία και η ιδιωτική πρωτοβουλία για επενδύσεις στην επαρχία.

Οργανωτική μετατόπιση της εργασίας και της διαχείρισής της

Η εργασία ξεκινάει από τις εγχώριες αγορές και μπορεί να επεκταθεί σε παγκόσμιο επίπεδο. Με άλλα λόγια, είναι αυτός ο τύπος εργασίας που δεν περιορίζεται στα σύνορα μιας χώρας. Επειδή η διάρθρωση είναι περισσότερο επίπεδη και η επικοινωνία οριζόντια, εισχωρεί με τρόπο ευέλικτο στην αγορά και με τάσεις ολοένα και πιο επεκτατικές. Το μειονέκτημα της εργασίας είναι το νομοθετικό της πλαίσιο, που παρουσιάζει κάποιες αδυναμίες. Θέματα που απασχολούν την νομοθεσία σε συνάρτηση με την σύγχρονη αυτή μορφή εργασίας είναι:

- Η εκπαίδευση που πρέπει να παρέχεται στους εργαζόμενους από τις εταιρείες.
- Όταν αναπτύσσονται "εικονικές ομάδες εργασίας" πρέπει να δημιουργούνται και οι κατάλληλες επικοινωνιακές προϋποθέσεις για την στήριξή τους.
- Οι εταιρείες πρέπει να ορίζουν manager για την επίβλεψη και την υποστήριξη των εργαζομένων.
- Οι εργαζόμενοι πρέπει να αμείβονται αντίστοιχα με τους υπαλλήλους γραφείου.
- Οι εργαζόμενοι πρέπει να ενσωματώνονται στα σχέδια ανάπτυξης και εξέλιξης της εταιρείας και του προσωπικού της.
- Η εταιρεία πρέπει να υποχρεούται να παρέχει τον εξοπλισμό και να καλύπτει τα έξοδα των εργαζομένων που σχετίζονται με την εργασία. Επίσης, πρέπει να παρέχει ασφαλιστική και νοσοκομειακή κάλυψη και να επιτρέπει στους εργαζόμενους να εκπροσωπούνται στα σωματεία.
- Το soho συμβάλλει στην προστασία του περιβάλλοντος.

Για παράδειγμα φέρτε στο μυαλό σας την εικόνα που παρουσιάζει η Αθήνα κάθε πρωί τις ώρες αιχμής, με το άγχος, την ένταση, το καυσαέριο, τα κορναρίσματα και το μποτιλιάρισμα. Κι όμως όλα αυτά αποτελούν τη σύγχρονη πραγματικότητα. Το soho όμως μπορεί να βοηθήσει και σ' αυτό τον τομέα. Σκεφθείτε πόσοι εργαζόμενοι μένοντας σπίτι τους θα βοηθήσουν στη μείωση της περιβαλλοντικής ρύπανσης, της έντασης, της ηχορύπανσης. Ακόμα και αυτοί που θα χρειαστεί να μετακινηθούν, θα το κάνουν γλιτώνοντας χρόνο και

εκμεταλλευόμενοι τα μαζικά μέσα μεταφοράς, που συνήθως πληρούν τις προδιαγραφές για την προστασία της ατμόσφαιρας. Είναι άξιο λόγου ακόμα και το γεγονός ότι η ανάπτυξη της εργασίας θα μειώσει το ρυθμό ανέγερσης τεράστιων τιμεντένιων οικοδομημάτων στο κέντρο της πόλης για στέγαση των υπαλλήλων.

Αποδοχή στην αγορά εργασίας των τυπικά και ουσιαστικά "αποκλεισμένων"

Άνθρωποι με ειδικές ανάγκες, μητέρες με οικογενειακές υποχρεώσεις, ηλικιωμένοι κάθε φύλου, απομονωμένοι γεωγραφικά, όλα αυτά είναι παραδείγματα ανθρώπων που συγκαταλέγονται στους κοινωνικά αποκλεισμένους, χωρίς προοπτική εργασίας, διάκρισης και καταξίωσης. Η εργασία αυτή τους δίνει την ευκαιρία να ενσωματωθούν και να διεκδικήσουν επί ίσοις όροις το δικαίωμα στην εργασία και τη ζωή. Επίσης, τους δίνεται η ευκαιρία να εγκαταστήσουν στα σπίτια τους και να χρησιμοποιήσουν τις Νέες Τεχνολογίες που αποτελούν αναπόσπαστο κομμάτι της κοινωνίας της Πληροφορίας. Αν δεν υπήρχε η εργασία αυτή, οι άνθρωποι αυτοί θα έπρεπε να "ταξιδεύουν" καθημερινά για να γνωρίσουν τη νέα πραγματικότητα, πράγμα που θα ήταν αδύνατο.

3.1.1 ΕΠΩΦΕΛΟΥΜΕΝΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ

Κάτοικοι απομακρυσμένων, ορεινών και νησιωτικών, περιοχών

Είναι σαφές ότι πρόκειται για μια ευάλωτη ομάδα η οποία λόγω του άσχημου επικοινωνιακού δικτύου - κυρίως τον χειμώνα - παραμένει εντελώς απομονωμένη. Συχνά αποκόπτεται και η τηλεφωνική επικοινωνία. Οι κάτοικοι αυτών των περιοχών βρίσκονται έτσι στο έλεος των καιρικών συνθηκών. Ο πρωταρχικός στόχος είναι η επικοινωνία και οι καλύτερες συνθήκες διαβίωσης που θα επέλθουν με την ενδυνάμωση της τοπικής οικονομίας. Παραδείγματα τέτοιων κατοίκων στην Ελλάδα είναι οι νησιώτες της άγονης γραμμής καθώς και οι κάτοικοι ορεινών όγκων.

Γυναίκες με οικογενειακές υποχρεώσεις

Εδώ γίνεται λόγος κυρίως για τις μητέρες που έχουν παιδιά στην βρεφονηπιακή ηλικία. Είναι πολύ φυσικό η μητέρα να μη μπορεί ή να μη θέλει να προσλάβει οικιακή βοηθό και να προτιμάει η ίδια να αναλάβει την ανατροφή των παιδιών της.

Επίσης, σ' αυτήν την κατηγορία συμπεριλαμβάνονται και γυναίκες οι οποίες έχουν επιφορτιστεί με τον ρόλο να φροντίζουν κάποιο άτομο προχωρημένης ηλικίας.

Νέοι άνθρωποι

Είναι αυτή η κατηγορία των νέων που περιμένουν "αιώνια" να βρουν μια εργασία μέσα από αγγελίες ή που ακόμα δεν έχουν την δυνατότητα μετακίνησης ή και πληροφόρησης.

Κάτοικοι μεγάλων αστικών κέντρων

Γνωστό το πρόβλημα της μετακίνησης και των αποστάσεων στα μεγάλα αστικά κέντρα. Πρόκειται για μια χρονοβόρα και ψυχοφθόρα καθημερινή διαδικασία με ισχυρό αρνητικό αντίκτυπο και προς το περιβάλλον (ρύπανση, θόρυβος, κυκλοφοριακή συμφόρηση). Η μετακίνηση πληθυσμών στα προάστια των μεγάλων πόλεων επιβεβαιώνει τη σοβαρότητα του προβλήματος.

Άτομα με ειδικές ανάγκες

Πρόκειται κυρίως για ανθρώπους που αντιμετωπίζουν πρόβλημα μετακίνησης λόγω σωματικής αναπηρίας. Οι άνθρωποι αυτοί όχι μόνο δεν μπορούν να εργαστούν αλλά ούτε και να πληροφορηθούν ή και να εκπαιδευτούν γύρω από τις νέες τεχνολογίες, γεγονός που τους απομονώνει ακόμα περισσότερο κοινωνικά.

Είναι δύσκολο να υπολογίσουμε τον αριθμό των ανθρώπων που ζουν κάτω από συνθήκες αναπηρίας. Βασική δυσκολία είναι ο καθορισμός αυτού που θεωρούμε αναπηρία ή ανικανότητα ή ειδική ανάγκη ή ειδική εκπαιδευτική ανάγκη. Στο πλαίσιο της νομοθεσίας τα ίδια φυσικά πρόσωπα αλλού φέρονται ως ανάπηροι, αλλού ως άτομα με ειδικές ανάγκες, αλλού ως πολίτες με αναπηρίες, αλλού υπολογίζεται το ποσοστό αναπηρίας ή ανικανότητας.

Στην Ευρώπη υπάρχουν 50 εκατομμύρια άνθρωποι με αναπηρίες. Πρόσφατες έρευνες φανερώνουν ότι υπάρχουν πάνω από 6.4 εκατομμύρια ανάπηροι στην Γερμανία, και αυτή η τάση αυξάνεται συνεχώς.

Ειδικά όσον αφορά την **χώρα μας** υπάρχει ένα κενό στην ελληνική νομοθεσία που σύντομα πρέπει να καλυφθεί. Ήδη το Σύνταγμα έχει αλλάξει, με την εισαγωγή του ορθότερου όρου «πολίτες με αναπηρίες». Ποτέ μέχρι σήμερα δεν καταμετρήθηκαν οι πολίτες με αναπηρίες ή οι ανάγκες τους. Ακόμη και η πιο πρόσφατη απογραφή του πληθυσμού δεν περιελάμβανε την αναπηρία ως διαφορά συνθηκών και όρων ζωής και κατά συνέπεια ως αξιόλογο δημογραφικό στοιχείο.

3.2 ΕΙΔΗ ΓΡΑΦΕΙΩΝ

Όπως αναφέρθηκε το small office, home office αποτελεί μια ευέλικτη μορφή απασχόλησης και ως τέτοια μπορεί να εμφανίζεται με τα παρακάτω είδη.

Αναλυτικότερα:

1.VIRTUAL OFFICE

Στον τομέα της αγοράς ακινήτων, ο όρος VIRTUAL OFFICE αναφέρεται σε αυτό που ονομάζεται business center. Ένα κτίριο δηλαδή που προσφέρει επιπλωμένα γραφεία με διάφορες υπηρεσίες όπως ρεσεψιόν, τηλεφωνικά κέντρα, υπηρεσίες fax και άλλα.

Κάποιοι παροχής VIRTUAL OFFICE θα παρέχουν και υπηρεσίες όπως συνεργαζόμενες γραμματειακές υπηρεσίες, λογιστικές υπηρεσίες ή νομική κάλυψη. Επαγγελματικές φίρμες, όπως νομικές εταιρείες ή λογιστικές εταιρείες συχνά προσφέρουν εγγεγραμμένες υπηρεσίες σαν μέρος των παροχών.

Οι εταιρείες VIRTUAL OFFICE οι οποίες εστιάζουν σε μια πιο επιφανή μερίδα της αγοράς εδρεύουν σε πολύ μεγάλες πόλεις εξαιτίας της διασημότητας στην οποία στοχεύουν. Παρόλα αυτά, παροχής virtual office συναντούμε και σε βιομηχανικά πάρκα ή επιστημονικά πάρκα όπου προσελκύουν εταιρείες που στηρίζονται στην παραγωγή αγαθών.

Με το κόστος των γραφείων και των μηνιαίων λογαριασμών τους, αλλά και το κόστος του προσωπικού να αυξάνεται συνεχώς, πολλές εταιρείες έχουν αναγκαστεί να διακόψουν την λειτουργία των γραφείων τους στο εξωτερικό και

να στραφούν στην ενοικίαση και χρήση των «Ιδεατών Γραφείων». Μελέτες στην Ευρώπη δείχνουν ότι οι επιχειρηματίες μιας χώρας προτιμούν να επικοινωνούν με ξένες εταιρίες που διατηρούν τοπικά γραφεία αντιπροσώπων σε ποσοστό 4/1 έναντι εκείνων των εταιρειών που περιορίζονται στην ύπαρξη γραφείων μόνο στη χώρα τους.

Η χρήση «Ιδεατών Γραφείων» τα δύο τελευταία χρόνια έχει αυξηθεί κατά 356% και αναμένεται το ποσοστό αυτό να μεγαλώνει με την πάροδο των χρόνων. Το μεγαλύτερο προσόν που θα αποκτήσει μια εταιρεία είναι ότι μπορεί να αναγράφει και τις διευθύνσεις των πόλεων/κρατών στα οποία διατηρεί «Ιδεατά Γραφεία».

Ένα ιδεατό γραφείο μπορεί να περιλαμβάνει μία η και παραπάνω από τις ακόλουθες υπηρεσίες.

- i. Ταχυδρομική Διεύθυνση: Όλη η εισερχόμενη αλληλογραφία έχει τη δυνατότητα να ταχυδρομείται στα γραφεία στη Ελλάδα κάθε μέρα , μια φορά την εβδομάδα, μια φορά το μήνα. Επίσης υπάρχει η δυνατότητα να αποστέλλεται η εξερχόμενη αλληλογραφία σας από το «Ιδεατό Γραφείο» σας με διεύθυνση αποστολέα την τοπική διεύθυνση.
- ii. Τοπικό τηλεφωνικό αριθμό

Ο αριθμός αυτός έχει τις παρακάτω ιδιότητες:

- i. Να λειτουργεί σαν αυτόματος τηλεφωνητής, να ηχογραφεί τα εισερχόμενα τηλεφωνήματα σας και να τα προωθεί στο ηλεκτρονικό σας ταχυδρομείο.
- ii. Να λαμβάνει τηλέτυπα/φαξ και να τα προωθεί στο ηλεκτρονικό σας ταχυδρομείο.
- iii. Επίσης υπάρχει η δυνατότητα να αποστέλλονται φαξ από τον αριθμό του «Ιδεατού Γραφείου»
- iv. Να κάνει προώθηση κλήσεων σε οποιοδήποτε αριθμό κινητό ή σταθερό, σε οποιαδήποτε χώρα του κόσμου.
- v. Οι κλήσεις να απαντώνται από τοπική τηλεφωνήτρια η οποία μπορεί να καταγράφει το μήνυμα η και να προωθεί την κλήση στο κατάλληλο αριθμό οπουδήποτε στο κόσμο.

Οι εικονικές εταιρείες ρυθμίζουν περισσότερο «εκτελεστικές ακολουθίες» από την πλευρά του ειδώλου εντοπίζονται σε μεγαλύτερες πόλεις (Νέα Υόρκη, Λονδίνο , Χον-Κογκ) εξαιτίας της υψηλής δημοτικότητας.

Ωστόσο υπάρχουν αυξανόμενοι αριθμοί που εφοδιάζουν τα βιομηχανικά πάρκα και επιστημονικά πάρκα γύρω στο κόσμο με ελκυστική τεχνολογία ή κατασκευές βασισμένες σε εταιρείες.

2. SMALL OFFICE/HOME OFFICE

Διάφορες σειρές των προϊόντων, όπως το γραφείο Armoire και μερικές άλλες μορφές γραφείων, σχεδιάζονται συχνά συγκεκριμένα για τη " SOHO" αγορά. Διάφορα είδη βιβλίων γράφονται και πωλούνται συγκεκριμένα για αυτόν τον τύπο γραφείου, που κυμαίνεται από γενικά κείμενα συμβουλών ως τους συγκεκριμένους τουριστικούς οδηγούς όπως μια μικρή συσκευή PBX16 για τα τηλέφωνα γραφείων. Που σημαίνει πως είναι αποτελεσματικό. Πολλοί σύμβουλοι και τα μέλη διάφορων επαγγελματιών όπως οι δικηγόροι, οι κτηματομεσίτες ή οι επιθεωρητές στις μικρού και μεσαίου μεγέθους πόλεις λειτουργούν από τέτοια οικιακά γραφεία.

Ένα μεγάλο μέρος της ανάπτυξης λογισμικού έχουν οδηγήσει πολλούς επαγγελματίες σε αυτήν την επιλογή για να κάνουν την εργασία τους στα οικιακά γραφεία δεδομένης της δυσκολίας του παραδοσιακού επιχειρησιακού κόσμου για να προσαρμόσουν " τις normal" ώρες σε μερικές από τις πιο ακραίες ανάγκες της τεχνολογίας λογισμικού.

Η τεχνολογία έχει δημιουργήσει επίσης μια απαίτηση για τις μεγαλύτερες επιχειρήσεις για να απασχολήσει τα άτομα που εργάζονται από το σπίτι. Επίσης μερικές φορές αυτοί οι άνθρωποι παραμένουν ως ανεξάρτητο business person, και μερικές φορές γίνονται πραγματικά υπάλληλοι μιας μεγαλύτερης επιχείρησης.

Το μικρό οικιακό γραφείο έχει περάσει από έναν μεγάλο μετασχηματισμό πρόσφατα δεδομένου ότι η τεχνολογία έχει επιτρέψει σε καθεμία που εργάζεται από ένα οικιακό γραφείο για να ανταγωνιστεί συνολικά. Η τεχνολογία έχει

¹⁶ Private Branch Exchange (ιδιωτικό κέντρο). Οι χρήστες του τηλεφωνικού συστήματος PBX τηλεφωνούν εκτός εταιρείας με κοινή χρήση μιας σειράς εξωτερικών γραμμών.

καταστήσει αυτό πιθανό μέσω των webinar¹⁷ συστημάτων και των τηλεφωνικών συνδέσεων μέσω Skype και των ομοίων. Η εικονική έννοια γραφείων έχει επεκταθεί για να επιτρέψει σε κάθε έναν να κάνει συνολικά ότι μπορούσε να κάνει τοπικά πριν. Με μια σφαιρική άποψη, μέσω της χρήσης της τεχνολογίας το μικρό γραφείο – οικιακό έχει τώρα μια καλύτερη πιθανότητα ως μεγαλύτερη πρόκληση στην παγκόσμια αγορά.

3. FRONT OFFICE

Στις επιχειρήσεις το front office ίσως αφορά τις πωλήσεις και την τοποθέτηση των προϊόντων στην αγορά. Αυτό επίσης ίσως αφορά άλλα τμήματα σε μια επιχείρηση που συναλλάσσονται με τους πελάτες.

Στα ξενοδοχεία πχ το front office αναφέρεται στη ρεσεψιόν. Τον πυρήνα για την σωστή λειτουργία όλης της επιχείρησης. Στις οικονομικές υπηρεσίες των εταιρειών αναφέρεται στην επενδυτική διεύθυνση, την ομάδα χρηματοδότησης και την ομάδα πωλήσεων. Στον επαγγελματικό αθλητισμό το front office αναφέρεται γενικά στο management της ομάδας, του ομίλου, της διοργάνωσης ή κάποιας άλλης μορφής οργανισμού. Στον σχεδιασμό υπηρεσιών ο όρος αναφέρεται για να υποδείξει τον χρόνο και τον τόπο της συνεργασίας πελάτη- παρόχου. Η μελέτη και διαχείριση του front office απαιτεί ένα πολύ καλό χρονοδιάγραμμα που να ρυθμίζει τους όρους εξέλιξης και απόδοσης του.

4. MOBILE OFFICE

Το κινητό γραφείο είναι ένα γραφείο φτιαγμένο μέσα σε ένα φορητό ή τροχόσπιτο ή σε ειδικά διαμορφωμένο κοντέινερ για αυτό το σκοπό. Τα πιο συνηθισμένα γραφεία τέτοιου είδους κατασκευάζονται σε μορφή μεταλλικού πύργου για εύκολη μετεγκατάσταση. Φορητά γραφεία τέτοιου είδους συναντάμε συχνά σε εργοτάξια ή σε χώρους προσωρινού γραφείου. Υπάρχουν πολλοί τύποι εταιρειών που πουλούν, κατασκευάζουν ή νοικιάζουν καινούργια ή μεταχειρισμένα κοντέινερ αποθήκευσης, φορητά κτίρια ή συναρμολογούμενα κτίρια. Αυτός ο τύπος κατασκευών μικραίνει τον χρόνο κτισίματος καθώς το κτίριο μπορεί να

¹⁷ Είναι ένας όρος, ο οποίος περιγράφει ένα συγκεκριμένο τύπο συνάντησης ή παρουσίασης (τύπου web conference) μέσω internet”.

κατασκευαστεί μέσα σε ένα εργοστάσιο σε ένα διάστημα έξι εβδομάδων και η χρηστικότητα του μπορεί να συνδυαστεί με την κατασκευή του όλου κτιρίου.

Ο όρος «κινητό γραφείο» χρησιμοποιείται επίσης και για επαγγελματίες όπως πωλητές που εργάζονται μακριά από την εταιρεία τους. Αυτοί συνήθως έχουν ένα φορητό υπολογιστή και συνδέονται με το server της εταιρείας είτε μέσω κινητού τηλεφώνου είτε μέσω σύνδεσης internet από net cafe , ξενοδοχεία, αεροδρόμια.

5. SERVICED OFFICE

Το serviced office είναι ένα γραφείο ή ένα κτίριο γραφείων πλήρως εξοπλισμένο που διευθύνεται από μια εταιρεία management η οποία με τη σειρά της ενοικιάζει είτε μεμονωμένα γραφεία είτε ολόκληρους ορόφους σε άλλες εταιρείες. Τα serviced offices είναι επίσης γνωστά ως managed offices, business centers, executive suites, executive centers, συναντώνται συνήθως σε βιομηχανικές περιοχές μεγάλων πόλεων.

Οι εταιρείες που προσφέρουν serviced offices συνήθως παρέχουν πιο ελαστικούς όρους ενοικίασης σε σχέση με ένα κανονικό γραφείο, το οποίο θα χρειαστεί εξοπλισμό και έπιπλα. Ο χώρος είναι συνήθως ευέλικτος και μπορεί να επεκταθεί σε πολύ λίγο χρόνο εάν παραστεί ανάγκη. Οι παροχές των serviced office συχνά επιτρέπουν την κοινή χρήση εξοπλισμού και μηχανημάτων μειώνονται με αυτό τον τρόπο το κόστος και παρέχοντας πρόσβαση σε εξοπλισμό που κάτω από άλλες συνθήκες θα ήταν οικονομικά ασύμφορο.

6. BACK OFFICE

Το back office είναι μέρος των περισσότερων εταιρειών όπου υπάρχουν τμήματα που ασχολούνται με τη διοίκηση της ίδιας της εταιρείας. Ο όρος προέρχεται από τη θέση των γραφείων στις πρώτες εταιρείες όπου το front office περιελάμβανε τις πωλήσεις και άλλες υπηρεσίες που απαιτούσαν επαφή με τον πελάτη ενώ το back office θα ασχολούνταν με την κατασκευή ή την ανάπτυξη των προϊόντων ή τη διοίκηση αλλά χωρίς να έρχονται σε επαφή με τους πελάτες. Παρόλο που οι εργασίες του back office είναι αρκετά αφανής παραμένουν ένα σημαντικότατο κομμάτι της εταιρείας.

Παραδείγματα του back office είναι η τεχνική υποστήριξη, το λογιστήριο, το αρχείο κ.α. Το back office συνήθως υποστηρίζεται από ανάλογο λογισμικό που παρέχει υπηρεσίες όπως αρχεία πωλήσεων, κατάλογους προϊόντων, τιμολόγια αποδείξεις και αναφορές.

Το back office μπορεί να βρίσκεται μακριά από τα κεντρικά γραφεία της εταιρείας. Συνήθως εδρεύουν σε περιοχές ή χώρες με φθηνότερα ενοίκια και φθηνότερα εργατικά χέρια. Πολύ συχνά οι υπηρεσίες του back office ανατίθενται σε συμβουλευτικές εταιρείες.

7. CLASS A OFFICE SPACE

Το class a office space περιγράφει την βέλτιστη ποιότητα στους χώρους γραφείου που είναι διαθέσιμοι σε μια περιοχή. Τα class a offices δίνουν προτεραιότητα στο σχεδιασμό και την εμφάνιση σε βάρους κόστους αλλά και της πρακτικότητας του χώρου. Ένα κτίριο class a μπορεί να θεωρηθεί ότι αντικατοπτρίζει την δύναμη και την επιτυχία των ενοίκων του. Στις περισσότερες περιοχές τα γραφεία class a κατασκευάζονται σε πολυώροφα κτίρια χρησιμοποιώντας σκυρόδεμα και δομικό χάλυβα. Το κόστος μόνο για το κτίριο συνήθως ανέρχεται σε αρκετές εκατοντάδες ευρώ ανά τετραγωνικό μέτρο κάτι που εξαρτάται από τις προτιμήσεις του χρήστη.

Τα κτίρια γραφείων κατατάσσονται σε κατηγορίες με βάση ένα συνδυασμό των κατασκευαστικών χαρακτηριστικών και των χαρακτηριστικών της περιοχής. Τα γραφεία class b και c καθορίζονται από την ποιότητα των γραφείων class a. Δεν υπάρχουν συγκεκριμένα χαρακτηριστικά που να κατατάσσουν τα γραφεία σε κατηγορίες. Επομένως εμπλέκεται πάντα η προσωπική άποψη. Ο μεγαλύτερος αριθμός των γραφείων τρίτης κατηγορίας δεν είναι ουσιαστικά κτίριο γραφείων αλλά εδρεύουν σε βοηθητικούς χώρους επιχειρήσεων.

Τα γραφεία class a μπορούν να χαρακτηριστούν ως κτίρια με άψογη πρόσβαση και τοποθεσία και προσελκύουν υψηλής ποιότητας ενοίκους. Τα υλικά κατασκευής είναι άριστης ποιότητας και τα ενοίκια πολύ υψηλά. Τα γραφεία δεύτερης κατηγορίας είναι σε καλές τοποθεσίες και με υψηλά στάνταρ κατασκευής. Τα γραφεία τρίτης κατηγορίας είναι συνήθως δεκαπέντε με εικοσιπέντε ετών κτίρια αλλά συνήθως έχουν μόνιμους και σταθερούς χρήστες.

8. MIDDLE OFFICE

Το middle office περιλαμβάνει τμήματα από μια εταιρεία οικονομικών υπηρεσιών τα οποία διαχειρίζονται υπηρεσίες θέσης και εγκαταστάσεων. Αυτά τα τμήματα φροντίζουν ώστε τα υπόλοιπα τμήματα της εταιρείας να φτάνουν τα επιθυμητά επίπεδα κέρδους και απόδοσης .

Το middle office είναι συνήθως κομμάτι του τμήματος επιχειρήσεων. Εξαιτίας του σημαντικού τους ρόλου, πάντα λειτουργούν σε συνεργασία με το front office σε μια ανοικτή αγορά και επιβλέπονται από τα back office που είναι υπεύθυνα για το ρίσκο και την ανάπτυξη της εταιρείας¹⁸.

3.3 SOHO ΚΑΙ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ

Η τηλεργασία και το small office-home office συνιστούν σύγχρονες πτυχές της ζωής μας. Είναι δυο έννοιες που για να τις κατανοήσει πρέπει κανείς να τις μελετήσει προσεκτικά εμβαθύνοντας σε αυτές και όχι να αρκестεί σε μια πρόχειρη, επιφανειακή ανάγνωση. Αυτό γίνεται διότι περιέχουν στοιχεία όπως το ευέλικτο ωράριο και η εργασία από απόσταση που μπορούν να τις ταυτίσουν.

Η τηλεργασία δεν φείδεται καθόλου ερμηνειών και ορισμών. Αντίθετα πλαισιώνεται από ένα πλήθος ορισμών που δίνονται ανάλογα με τη χρήση της στις εκάστοτε περιστάσεις. Ένας γενικός ορισμός δίνεται ακολούθως:

Ο όρος «τηλεργασία» αφορά ένα συγκεκριμένο τύπο εργασίας που χρησιμοποιεί έναν τηλεπικοινωνιακό σύνδεσμο με έναν απομακρυσμένο εργοδότη ή πελάτη για την ανάθεση και παράδοση της εργασίας. Πρόκειται λοιπόν για εργασία η οποία διεκπεραιώνεται από απόσταση με την χρήση ηλεκτρονικού υπολογιστή και διανέμεται μέσω δικτύων υπολογιστών και κυρίως μέσω του διαδικτύου. Η τηλεργασία καλύπτει ένα ευρύ φάσμα εργασιακών δραστηριοτήτων και κατηγοριοποιείται ανάλογα με τον τύπο εργασιακής σχέσης μεταξύ εργοδότη-εργαζομένου και τον χώρο εργασίας. Έτσι μπορεί να διεκπεραιώνεται εσωτερικά,

¹⁸ Πηγή www.wikipedia.org άρθρο Ιούνιος,2007

δηλαδή ο τηλεργαζόμενος να διατηρεί βάσει συμβολαίου μόνιμη εργασιακή σχέση με την επιχείρηση, ή εξωτερικά οπότε ο τηλεργαζόμενος δεσμεύεται βάσει συμβολαίου για τη διεκπεραίωση συγκεκριμένων εργασιών με ορισμένο χρονικό ορίζοντα.

Από όλα όσα έχουμε δει παραπάνω προκύπτουν τα εξής συμπεράσματα:

Πρώτον και οι δύο έννοιες αναφέρονται στη χρήση ενός τηλεπικοινωνιακού συνδέσμου(ηλεκτρονικός υπολογιστής και διαδίκτυο).Δεύτερον κάνουν λόγο για απασχόληση που μπορεί να πραγματοποιηθεί είτε εντός της εταιρείας (συνεργασία με άλλα άτομα/τμήματα), είτε εκτός (από απόσταση). Τρίτον είναι αρωγοί ορισμένων κοινωνικών ομάδων με σκοπό την ίση μεταχείριση τους και την αύξηση του βιοτικού επιπέδου τους.

Όμως η **ειδοποιός διαφορά** τους έχει σχέση με τις μορφές που εμφανίζονται. Η μεν **τηλεργασία** μπορεί να υλοποιηθεί με τα παρακάτω σχήματα:

Τηλεκέντρα διαφέρουν από τα γραφεία επειδή μπορεί να βρίσκονται πολύ πιο κοντά στον εργαζόμενο από άποψη απόστασης από ότι τα γραφεία της εταιρείας, αφετέρου οι χώροι τους είναι ανοιχτοί-χρησιμοποιούνται από όλους τους ενδιαφερόμενους.

Τηλεσπίτια (σπίτια τα οποία είναι εξοπλισμένα με τα απαραίτητα εργαλεία και απαρτίζουν μικρά χωριά.)

Νομαδική οι εργαζόμενοι είναι περιφερόμενοι. Μετατρέπουν σε χώρους εργασίας τους κάθε φορά το μέρος που τους επιτρέπει να συνδέσουν τον εξοπλισμό τους.

Τηλεργασία με τη βοήθεια κινητού γραφείου (υπάλληλοι των οποίων η φύση της δουλειάς τους επιτρέπει να βρίσκονται μακριά από τους συναδέλφους τους.)

Διάσπαρτη αφορά στη δημιουργία κινητών γραφείων ανά τον κόσμο ανάλογα με τις ανάγκες της εταιρείας.

Το δε **SOHO** έχει να κάνει με την διάθρωση μιας επιχείρησης. Το κάθε είδος γραφείου αφορά και μια λειτουργία της(πωλήσεις, λογιστήριο, διοίκηση, management)αλλά και μια πιο σύγχρονη μορφή των «εικονικών γραφείων» που προσφέρουν κυρίως γραμματειακή υποστήριξη, νομική κάλυψη.

Εν κατά κλείδι από αυτή τη σύντομη αναφορά συμπεραίνουμε πως τελικά ο τηλεργαζόμενος είναι υπάλληλος σε μια επιχείρηση που μπορεί απλά να δουλέψει

και εκτός γραφείου ενώ ο στο small office –home office ο υπάλληλος είναι και ο εργοδότης.

3.4 ΘΕΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΑΡΝΗΤΙΚΕΣ ΕΠΙΔΡΑΣΕΙΣ- ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ

Η απασχόληση ήταν και (ευτυχώς) παραμένει μια κοινωνική διαδικασία που δεν μπορεί απλά να «μεταφερθεί στο σπίτι» με τη χρήση της τεχνολογίας. Όσα λοιπόν και αν είναι τα πλεονεκτήματα της εργασίας δεν πρέπει να ξεχνάμε πως ενδέχεται να οδηγήσει στην απομόνωση των sohos. Ας αναρωτηθούμε με πόσα άτομα έρχεται σε επαφή ένας άνθρωπος που δουλεύει με την χρήση υπολογιστή και μάλιστα από το σπίτι. Το soho αυξάνει την παραγωγικότητα και το κέρδος, αλλά ποιες θα είναι τελικά οι επιπτώσεις της στην ψυχική υγεία των εργαζομένων; Όταν οι συναδελφικές σχέσεις στηρίζονται στην λεγόμενη «e-mail κουλτούρα», μπορεί να υπάρχει συναδελφική αλληλεγγύη, ουσιαστική ανθρώπινη επαφή και ειλικρινές πνεύμα συνεργασίας; Και τελικά πως μπορεί να αγαπήσει κανείς την δουλειά του, όταν παράγει έργο για κάποιον που δεν γνωρίζει και παίρνει εντολές από άτομα που δεν βλέπει;

Το soho έχει θετικές επιδράσεις στους παρακάτω τομείς ειδικότερα:

ΘΕΤΙΚΕΣ ΕΠΙΔΡΑΣΕΙΣ

Για το άτομο

- Μικρότεροι (ή μηδενικοί στην περίπτωση τηλεργασίας από το σπίτι) χρόνοι μετακίνησης και επομένως και λιγότερο στρες
- Εξοικονόμηση εξόδων μεταφοράς (βενζίνες, εισιτήρια κλπ)
- Προσωπική ευελιξία
- Ικανότητα να διεκπεραιώνεται περισσότερη και καλύτερης ποιότητας εργασία λόγω π.χ. μεγαλύτερης συγκέντρωσης, λιγότερων διακοπών κλπ
- Μειωμένο στρες σχετιζόμενο με την εργασία
- Περισσότερος χρόνος με την οικογένεια
- Περισσότερη ανεξαρτησία και αυτονομία
- Περισσότερες ευκαιρίες απασχόλησης
- Καλύτερο περιβάλλον εργασίας
- Ευκαιρία απασχόλησης για άτομα με ειδικές ανάγκες

- Διατήρηση θέσης εργασίας σε γυναίκες με άδεια μητρότητας και εργαζόμενους κοντά στην συνταξιοδότηση
- Ευέλικτο ωράριο εργασίας
- Ευελιξία στην επιλογή του τόπου κατοικίας

Για την **επιχείρηση**

- Εξοικονόμηση εξόδων εγκαταστάσεων (γραφεία, πάρκινγκ)
- Εξοικονόμηση άλλων εξόδων (πχ επίβλεψης)
- Μείωση κόστους
- Καλύτερη στελέχωση (πρόσβαση στα καλύτερα ταλέντα και σε ευρύτερες αγορές εργασίας)
- Αυξημένη διατήρηση των εργαζομένων και των ιδιαίτερης ικανότητας στελεχών
- Μεγαλύτερη οργανωτική ευελιξία
- Αυξημένη παραγωγικότητα λόγω:
 - i. Λιγότερων απουσιών
 - ii. Λιγότερων αναρρωτικών αδειών
 - iii. Περισσότερων ωρών εργασίας
 - iv. Λιγότερων περισπασμών
- Βελτιωμένη εξυπηρέτηση πελατών (ακόμα και σε 24ωρη βάση)
- Ταχύτερη ανάκαμψη μετά από καταστροφές
- Βελτίωση στην διαχείριση εργασιών λόγω εμπιστοσύνης εργοδότη σε ελεύθερα και ανεξάρτητα εργαζόμενους
- Αύξηση απόδοσης εργαζομένων
- Διατήρηση δεξιοτήτων εργαζομένων (με επιστροφή στην εργασία προσωρινά αποχωρούντων)

Για την **κοινωνία**

- i. Μείωση των μετακινήσεων με συνέπεια:
 - Μείωση των επιβλαβών εκπομπών καυσαερίων και της περιβαλλοντικής μόλυνσης
 - Μείωση της κυκλοφοριακής συμφόρησης
 - Μείωση του χρόνου για άλλες μετακινήσεις
 - Μείωση της κατανάλωσης ενέργειας
 - Αυξημένη ασφάλεια στους αυτοκινητόδρομους

- Αυξημένες ευκαιρίες απασχόλησης
 - Μικρότερη συγκέντρωση στις πόλεις
- ii. Αύξηση του βαθμού ανάπτυξης της οικονομίας μέσω:
- Περιορισμού της ανεργίας
 - Ανάπτυξης σε περιφερειακό επίπεδο
 - Βελτίωση απασχόλησης στις αγροτικές περιοχές
 - Αναγέννηση παλιών βιομηχανικών περιοχών
 - Συμβολή στην προστασία του περιβάλλοντος
 - Μείωση κόστους υγιεινής και ασφάλειας
 - Μεγαλύτερη κοινοτική ταυτότητα και επικέντρωση

ΑΡΝΗΤΙΚΕΣ ΕΠΙΔΡΑΣΕΙΣ

i. Για τον **εργαζόμενο**:

- Απώλεια μισθωτής σχέσης και σχετικών αμοιβών, ωφελειών και προστασίας
- Κοινωνική / επαγγελματική απομόνωση
- Έλλειψη ανθρώπινης επικοινωνίας και ομαδικότητας
- Μειωμένες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης
- Λιγότερο ενδιαφέρον για εργασία και αυξανόμενη μονοτονία
- Απώλεια της διάκρισης κατοικίας / εργασίας και αυξανόμενο στρες
- Αυξανόμενο κόστος σχετικά με την κατοικία
- Προδιαγραφές υγιεινής και ασφάλειας και εφαρμογή τους
- Φροντίδα παιδιών και ηλικιωμένων
- Αντιπροσώπευση εργαζομένων και συνδικαλιστική συμμετοχή
- Δεν είναι εφαρμόσιμη για όλους τους εργαζομένους

ii. Για τον **εργοδότη**:

- Απομακρυσμένη διεύθυνση και διαχείριση, έλεγχος και επικοινωνία
- Ασφάλεια και εμπιστευτικότητα των πληροφοριών και των συστημάτων
- Ομαδική και επιχειρηματική ταυτότητα και πίστη
- Τρέχον κόστος
- Κόστος έναρξης

- Χρονικές απαιτήσεις για σχεδιασμό και εφαρμογή
- Διασφάλιση από ανεπιθύμητες διακοπές του εργάσιμου χρόνου εξαιτίας της φροντίδας παιδιών και ηλικιωμένων
- Κίνδυνος εργασιομανίας με αποτέλεσμα την απώλεια αργιών, Κυριακών και άλλων τυπικά μη εργάσιμων χρονικών περιόδων
- Καταστάσεις που εξελίσσονται στο οικογενειακό περιβάλλον συνήθως δεν αφήνουν αδιάφορο τον εργαζόμενο
- Συχνά απώλειες παραγωγικότητας λόγω τεχνικών βλαβών (π.χ. προβλήματα με τον υπολογιστή μπορούν να οδηγήσουν σε απώλεια υλικού και πληροφοριών)
- Ο εργαζόμενος χάνει κάθε επαφή με τις προοπτικές ανάπτυξης και εξέλιξης που προσφέρει η εταιρία (π.χ. προαγωγές).

ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ

Οι προβληματισμοί που δημιουργούνται από αυτήν την εργασία είναι στους εξής τομείς :

i. Ανθρώπινος παράγοντας:

Η εργασία δεν είναι κατάλληλη για όλα τα άτομα. Πολλά άτομα χρειάζονται άμεση καθοδήγηση και έλεγχο για να αποδώσουν την εργασία τους και δεν έχουν υψηλό επίπεδο αυτουποκίνησης. Επίσης τα νέα άτομα έχουν να ωφεληθούν πολλά από την παρουσία τους σε ένα οργανωμένο εργασιακό περιβάλλον και την αλληλεπίδραση τους με παλαιότερους και έμπειρους εργαζόμενους. Πολλά άτομα θέλουν να φεύγουν από το σπίτι τους και να βρίσκονται στο χώρο του γραφείου γιατί αυτή η διαδικασία τους ικανοποιεί και τους δίνει καλύτερη και πιο ασφαλή αίσθηση του χώρου εργασίας τους.

ii. Από άποψη χώρου:

Όλα τα σπίτια δεν είναι κατάλληλα εξοπλισμένα με την τεχνολογική υποδομή για να μπορέσει κάποιος να εργαστεί από εκεί. Σημαντική είναι επίσης η ύπαρξη άνετου χώρου για εργασία και ο διαχωρισμός τους από τον υπόλοιπο χώρο του σπιτιού.

iii. Για την επιχείρηση

Πολλές φορές η κουλτούρα και η ως τώρα οργάνωση της επιχείρησης μπορεί να μην επιτρέπει την άμεση εφαρμογή της τηλεργασίας. Πολύ περισσότερο η διοίκηση ατόμων που τηλεργάζονται απαιτεί ιδιαίτερες ικανότητες από τους προϊσταμένους τους. Επιπλέον είναι πιο δύσκολο να γίνουν αντιληπτά και αποδεκτά από τηλεργαζόμενους, η κουλτούρα και οι σκοποί της επιχείρησης και είναι πιο δύσκολο να νιώσουν πραγματικά μέλη της επιχείρησης.

iv. Διαδικασίες / εργασίες

Δεν είναι δυνατό όλες οι εργασίες να γίνουν από απόσταση και μέσω της τηλεργασίας. Είναι συγκεκριμένες οι εργασίες και οι ενέργειες που προσφέρονται για διεξαγωγή από απόσταση, όπως για παράδειγμα η εργασία σε μια γραμμή παραγωγής.

v. Δημιουργία δικτύου για πληροφόρηση ατόμων με ειδικές ανάγκες

Η κοινωνική ένταξη των ατόμων με ειδικές ανάγκες απαιτεί την αναβάθμιση των επαγγελματικών προσόντων τους και την προώθησή τους στην απασχόληση. Η δυσκολία μετακίνησης των ανθρώπων στους οποίους απευθύνεται το πρόγραμμα αποτελεί ισχυρό ανασταλτικό παράγοντα τόσο στην εκπαίδευσή τους όσο και στην εύρεση εργασίας και οδηγεί στον κοινωνικό αποκλεισμό τους. Η επαγγελματική κατάρτιση σε ειδικά διαμορφωμένους χώρους προσφέρει διέξοδο στα άτομα με κινητικές δυσκολίες όσον αφορά στην εκπαίδευσή τους, ενώ η τηλεργασία αποτελεί για τα άτομα αυτά ευεργετική λύση στο θέμα της απασχόλησής τους.

Η πληροφόρησή τους σχετικά με υπάρχουσες δυνατότητες απασχόλησης δημιουργεί ευκαιρίες για αξιοποίηση των επαγγελματικών προσόντων τους και ανάδειξη των ικανότητων τους. Η επικοινωνία μεταξύ τους, δημιουργεί διέξοδο στην κοινωνική απομόνωση των ατόμων αυτών, ενώ η υποστήριξή τους σε εργασιακά, τεχνολογικά και κοινωνικά ζητήματα προσφέρει λύσεις στην αντιμετώπιση των αρνητικών κοινωνικών επιπτώσεων της τηλεργασίας. Υπό το πρίσμα αυτό, η παρούσα δράση ανταποκρίνεται στον κεντρικό στόχο του προγράμματος για δημιουργία δικτύου ατόμων με ειδικές ανάγκες για πληροφόρηση, επικοινωνία και υποστήριξή τους.

3.5 ΣΥΜΒΟΥΛΕΣ ΓΙΑ ΝΑ ΜΕΝΕΙ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΣ ΚΑΙ ΥΓΙΕΙΣ Ο ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ ΕΝΩ ΔΟΥΛΕΥΕΙ ΑΠΟ ΤΟ ΣΠΙΤΙ

Η χαρά του να εργάζεσαι από το σπίτι εάν είσαι αυτοαπασχολούμενος ή τηλεπικοινωνιακός, είναι η αναβλητικότητα και την έλξη της οργάνωσης από το χώρο σου. Ένας καλός χάρτης είναι το εργαλείο που πρέπει να σε διευκολύνει και όχι να σου κάνει τη δουλειά δύσκολη. Από την άλλη μεριά το να εργάζεσαι από το σπίτι θολώνει τα όρια ανάμεσα στην εργασία και την προσωπική ζωή. Πόσο μπορούμε να είμαστε παραγωγικοί και την ίδια στιγμή υγιείς; Μερικά tips μπορεί να φαίνονται αντιφατικά αλλά ο καλύτερος τρόπος να χρησιμοποιήσει την λίστα είναι να την προσαρμόσει ο καθένας στην επιχείρησή του.

Για να δημιουργηθεί μια πετυχημένη επιχείρηση soho πρέπει να υπάρχουν κάποια βασικά συστατικά που θα αποτελέσουν την βάση για την σωστή λειτουργία της επιχείρησης

Απαραίτητες Προϋποθέσεις:

- Για τον εργαζόμενο: Ωριμότητα, αυτοπειθαρχία, αποφασιστικότητα, ικανότητα να εργάζεται ανεξάρτητα
- Για τον εργοδότη: Αλλαγή νοοτροπίας εργοδότη και υπαλλήλου και μια εργασιακή σχέση βασισμένη στην αμοιβαία εμπιστοσύνη
- Για την πολιτεία: Δημιουργία κατάλληλου νομοθετικού πλαισίου για την προστασία του εργαζόμενου

Παρακάτω αναφέρονται κάποια εργαλεία που θα βοηθήσουν στην αποδοτικότητα του εργαζόμενου:

- i. Να ορίσει τους χώρους του. Να έχει ένα δωμάτιο αφιερωμένο στη δουλειά. Με αυτό το τρόπο όταν εισέρχεται εκεί ξέρει συνειδητά ότι είναι εκεί για να κάνει τη δουλειά του. Αυτό αλλάζει την κατάσταση του μυαλού του.
- ii. Να τοποθετήσει τακτικές ώρες και επιμένει σε αυτές.
- iii. Να μην είναι απεριποίητος. Αντίθετα να παίρνει πρωινό, να κάνει μπάνιο και να ντύνεται. Να φτιάχνει τη λίστα της ημέρας που ξεκινά.
- iv. Να κλείνει την πόρτα. Αν η πόρτα είναι ανοιχτή, συμβολίζει κάτι για αυτόν και για την οικογένειά του. Για αυτόν δείχνει ότι είναι δύσκολη ή

- ότι δεν νιώθει στη δουλειά. Για την οικογένεια του δείχνει ότι είναι τριγύρω και μπορεί να του μιλήσει ανά πάσα στιγμή.
- v. Το γραφείο και ο χώρος να είναι περιποιημένος. Ένας καθαρός χώρος εργασίας βοηθάει να κρατήσει το μυαλό καθαρό το οποίο κάνει τη μέρα του παραγωγική.
 - vi. Το τηλέφωνο να είναι κλειστό όταν χρειάζεται να δουλέψει.
 - vii. Να μην σταματήσει τη δουλειά σε μια σκληρή μέρα. Θα ρθουν στιγμές που δε θα έχει ιδέες ή δε θα νιώθει παραγωγικός. Να σκέπτεται ότι πρέπει να ολοκληρώσει την εργασία του.
 - viii. Μπορεί να σημειώνει τρεις λίστες με τρία πράγματα η καθεμιά. Η πρώτη λίστα περιλαμβάνει τρία πράγματα που θα κάνει σήμερα. Η δεύτερη λίστα έχει τρία πράγματα που θα ήθελε να κάνει αλλά δεν είναι ουσιώδης. Η τρίτη έχει τρία πράγματα που χρειάζεται να κάνει.
 - ix. Να ξεκίνα την μέρα του σωστά και μη μισεί τη δουλειά. Να ξοδεύει χρόνο για τον εαυτό του κάνοντας οτιδήποτε.
 - x. Να χρησιμοποιεί μια καλή καρέκλα.
 - xi. Να κράτα ένα μπλοκ και ένα στυλό κοντά του. Αν τα κοιτάζει τα δύο φορές τη βδομάδα και φρεσκάρει το μυαλό του με πράγματα που θα μπορούσε να κάνει. Μερικές από τις καλύτερες δουλειές που θα κάνει θα προκύψουν από μια τυχαία έμπνευση.
 - xii. Να κάνει διαλλείματα. Για κάθε ώρα που δουλεύει να κάνει 15-30 λεπτά διάλλειμα.
 - xiii. Μην επιστρέφει στη δουλειά που έχει τελειώσει.
 - xiv. Να έχει νερό στο γραφείο του όλη την ώρα που εργάζεται.
 - xv. Να είναι προσεκτικός για το τι μουσική ακούει όταν δουλεύεις. Μουσική, τηλεόραση ή οτιδήποτε άλλο θα επηρεάσει τη διάθεση του.
 - xvi. Να γνωρίζει που να σταματήσει. Να μην δουλεύει ως αργά το βράδυ. Μπορεί να ορίσει χρόνους για το μέχρι πότε πρόκειται να εργασθεί και πότε να σταματήσει. Να είναι σίγουρος ότι δεν πρέπει να τελειώσει την εργασία αφήνοντας τη ζωή να τρέχει.
 - xvii. Να μην δουλεύει οχτώ ώρες την μέρα, με τέσσερα μεγάλα κομμάτια την ώρα με 20 λεπτά διάλλειμα ανάμεσα στο καθένα. Αν κάνει περισσότερα από αυτά η προσοχή του ίσως αρχίσει να περιπλανιέται και θα είναι ανήσυχος και η δουλειά του δεν θα έχει το επίπεδο των ικανοτήτων του.

- xviii. Να ορίσει βέβαιη δουλειά σε βέβαιες μέρες. Μπορεί να ταξινομήσει δηλαδή οτιδήποτε την Παρασκευή το απόγευμα παρά το Σάββατο. Έτσι θα αφήσει το γραφείο του το Σαββατοκύριακο χωρίς να αισθάνεται ότι άφησε ατελείωτη δουλειά.
- xix. Να θέσει όρια στους τριγύρω του. Να προγραμματίσει τις ώρες δουλειάς του. Τα παιδιά και σύζυγος να γνωρίζουν ότι δεν είναι διαθέσιμος για παιχνίδι και αγγαρείες κατά την διάρκεια αυτών των ωρών.
- xx. Να έχει ακουστικά για τον ήχο.
- xxi. Να δείξει προσοχή στη πορεία των λογαριασμών του τακτικά. Πόσα λιγότερα κερδίζει χαζεύοντας. Η υπενθύμιση: δουλειά που δεν έγινε = όχι λεφτά είναι πολύ χρήσιμη.
- xxii. Να έχει καλά γεύματα.
- xxiii. Να παρακολουθήσει το χρόνο του. Να κάνει ένα απλό πρόγραμμα. Να καταχωρήσει τι θέλει να κάνει και να το τελειοποιεί. Το τέλος της κάθε ημέρας και κατά συνέπεια της εβδομάδας θα μοιάζει με καλοκαίρι.
- xxiv. Να βάλει online ώρες. Δεν χρειάζεται να είναι πάντα ευπρόσιτος για συνομιλία. Είναι περισσότερο εφαρμόσιμο στους τηλεπικοινωνιακούς παρά στους αυτοαπασχολούμενους.
- xxv. Μην αφήσει τη δουλειά του να καταστρέψει τη ζωή του. Αν θέσει όρια για τον χρόνο που θα δουλέψει θα τα καταφέρει άψογα.
- xxvi. Να έχει χρόνο για τους άλλους. Να απάντα με κάποιο τρόπο σε κάθε e-mail. Δεν έχει σημασία πόσο μεγάλο θα είναι και τι θα περιλαμβάνει. Ακόμη μπορεί να μην απαντήσει την ίδια ημέρα.
- xxvii. Να ευχαριστεί. Να επεξεργαστεί ποιοι άνθρωποι τον έχουν βοηθήσει στη εργασία του περισσότερο. Είναι εκείνοι οι οποίοι του έδειξαν την προσοχή τους, το χρόνο τους, την ενέργεια τους, βοηθώντας. Να σιγουρευτεί ότι ξέρουν πόσο υπέροχα νιώθει γι' αυτό.
- xxviii. Να νιώθει υπέροχα δουλεύοντας από το σπίτι. Δεν είναι θαλαμίσκος. Η ευγνωμοσύνη θα τον παρακινήσει να δουλεύει σκληρότερα.

3.6 ΚΑΛΗ ΚΑΙ ΚΑΚΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗ

A) Καλή εφαρμογή

LVM Versicherungen

Η LVM ήταν από τις πρωτοπόρους στο soho στην Γερμανία. Εισήγαγε το «random model», σύμφωνα με το οποίο τα μικρότερα προβλήματα λύνονται από το tandem, δηλαδή την ομάδα των δύο, κατά περίπτωση. Και άλλες επιχειρήσεις υιοθέτησαν το μοντέλο αυτό με τα εξής αποτελέσματα : αύξηση παραγωγικότητας κατά 10%. Ως αποτέλεσμα υπογράφηκε συμφωνία με την οποία οι εργαζόμενοι θα αναλαμβάνουν επιπλέον δουλειά, όσο διάστημα τηλεργάζονται χωρίς επιπλέον πληρωμή.

Υποτίθεται ότι η βελτίωση των συνθηκών εργασίας και η χρήση νέων τεχνολογιών θα διευκολύνουν τους εργαζομένους και θα μειώσουν τις ώρες εργασίας. Αν κάθε άνεση που προσφέρεται στους εργαζόμενους -και όπως είναι αναμενόμενο τους κάνει πιο παραγωγικούς - συνεπάγεται την ανάθεση σε αυτούς μεγαλύτερου όγκου δουλειάς χωρίς επιπλέον πληρωμή, τότε ποιος άλλος ωφελείται από αυτό, εκτός από τους εργοδότες; Αυτό που θα έπρεπε να επιδιώκεται, είναι το όφελος τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων. Αποφεύχθηκε η κατασκευή δεύτερου κτιρίου της επιχείρησης, αφού πολλοί εργαζόμενοι δούλευαν από το σπίτι. Έτσι, εξοικονομήθηκαν 50 εκατομμύρια euro.

Interpolis

Η Interpolis είναι πρωτοπόρος στην Ολλανδία στον τομέα της ευελιξίας και της ανάπτυξης κινήτρων για νέους τρόπους εργασίας. Το 1994 ένα σχέδιο αναδιοργάνωσης με το όνομα «Vast en Zeker» (= βέβαιο και σίγουρο) μπήκε σε εφαρμογή. Σκοπός του ήταν η αύξηση του κέρδους αλλά και η αλλαγή συμπεριφοράς των εργαζομένων. Έτσι, εφαρμόστηκαν τα εξής :

1. Υλοποίηση του soho.
2. Εισαγωγή καινοτομιών στο χώρο του γραφείου.

3. Εισαγωγή ενός διαφορετικού είδους κύκλου αξιολόγησης.

Τα αποτελέσματα ήταν τα εξής :

- Περισσότερα κίνητρα για το προσωπικό.
- Αυξημένη παραγωγικότητα.
- Μείωση της ιεραρχίας.
- Βελτιωμένη και πολύ πιο ανοιχτή επικοινωνία.
- Αύξηση στις ευθύνες του προσωπικού.

Τόσο οι οργανωτές, όσο και οι εργαζόμενοι είναι απόλυτα ικανοποιημένοι. Γενικά, οι νέοι τρόποι εργασίας έχουν κάνει την Interpolis πιο αποφασιστική και δίνουν κίνητρα στους εργαζομένους να έχουν πιο ανοιχτή συμπεριφορά και να συνεργάζονται. Έτσι, το κέρδος από τα παραπάνω το απολαμβάνουν οι πελάτες καθώς και η Interpolis.

B) Κακή εφαρμογή

Κακή διοίκηση

Ο τρόπος που διοικούνται οι εργαζόμενοι είναι ένα πρόβλημα-κλειδί.

Συχνά οι εργαζόμενοι εγκαταλείπονται μόλις ξεκινήσουν τη δουλειά. Λαμβάνουν ελάχιστη υποστήριξη από συναδέλφους και κυρίως από τους επιβλέποντες και τα «κεντρικά».

Συχνά προσλαμβάνονται λάθος άτομα λόγω ακατάλληλων κριτηρίων επιλογής.

Πολλοί οργανισμοί -αγνοώντας τις αντιρρήσεις των επιβλεπόντων- προσλαμβάνουν άτομα χωρίς τα κατάλληλα προσόντα. Αποτέλεσμα είναι η μείωση της ποιότητας του προϊόντος.

Ακόμα, παρότι οι εταιρίες συνήθως προσφέρουν επαρκή εκπαίδευση στους μελλοντικούς εργαζομένους, δεν κάνουν το ίδιο και στους επιτηρητές τους, με αποτέλεσμα αυτοί να μην έχουν τα προσόντα να διοικήσουν τους αυτοαπασχολούμενους.

Πολλοί managers αδυνατούν να διοικήσουν αντικειμενικά και δεν εμπιστεύονται τους εργαζομένους, αφού τους έχουν ήδη δει να εργάζονται και με βάση αυτό

κρίνουν την απόδοση τους. Επιπλέον, κάποιοι (λίγοι) οργανισμοί, χρησιμοποιούν «κατασκοπευτικά εργαλεία» για να τους επιβλέπουν. Π.χ. μετρητές πατήματος των κουμπιών του πληκτρολογίου.

Τέλος, κάποιες εργασίες είναι πιο δύσκολο να αντιμετωπιστούν από τους αυτοαπασχολούμενους από ότι από τους κοινούς εργαζομένους. Απουσία ενσωμάτωσης.

Πολλοί οργανισμοί νομίζουν ότι κάνουν οικονομία με το να μην παρέχουν επαρκή τεχνικό εξοπλισμό στους εργαζομένους. Συχνά αγνοούν την ανάγκη μιας διαδικασίας προσαρμογής των εργαζόμενων κατά την εισαγωγή του soho.

Η καλή επικοινωνία ανάμεσα στους εργαζομένους είναι καθοριστική. Γι' αυτό απαιτείται μια «e-mail κουλτούρα». Συχνά, η επικοινωνία είναι ανεπαρκής, με αποτέλεσμα η δουλειά του ενός εργαζόμενου να εμποδίζει την δουλειά του άλλου.

Πολλοί οργανισμοί κάνουν το λάθος να επιτρέπουν μόνο σε πολύ λίγους εργαζομένους του κάθε τομέα να εργάζονται από απόσταση. Αυτό τους κάνει να μένουν πάντα «outsiders» και τελικά έχει αρνητικά αποτελέσματα. Ένα συχνό λάθος είναι η έλλειψη εμπλοκής των συμβουλίων των εργαζόμενων. Αν και στον τομέα αυτό παρατηρείται κάποια βελτίωση, πολλοί οργανισμοί δεν ενδιαφέρονται να κερδίσουν την συναίνεση των συμβουλίων εγκαίρως.

Τα θέματα «προστασίας δεδομένων» παραμελούνται και μόνο μετά την εισαγωγή της εργασίας λαμβάνονται υπόψη. Ανεπαρκής έλεγχος σχετικά με το κόστος.

Η εγκαθίδρυση του soho απαιτεί επιπλέον επενδύσεις. Για παράδειγμα, μια πρόταση ήταν αντί να προσφέρονται 2 χώροι εργασίας (γραφείο-σπίτι), οι εργαζόμενοι να χρησιμοποιούν το «μοίρασμα-γραφείου» (**desk sharing**)¹⁹. Ίσως κάποιοι να διαφωνήσουν με αυτό. Αν το κάνουν αναγκαστικά δε θα βελτιώσει την απόδοση τους και τελικά δε θα βοηθήσει στη μείωση των εξόδων. Γενικά, πάντως, η παραπάνω πρόταση έγινε εύκολα αποδεκτή από τους εργαζομένους.

¹⁹ Με αυτό τον τρόπο μπορεί κάποιος να λειτουργήσει τον υπολογιστή του γραφείου από τον υπολογιστή στο σπίτι και αντίστροφα.

Πολλοί οργανισμοί με μεγάλο αριθμό πωλητών, άρχισαν να προσφέρουν εξοπλισμό soho. Παρόλα αυτά, έδειξαν έλλειψη αυτοπεποίθησης και κράτησαν 1 στους 2-3 εργαζόμενους στα κεντρικά γραφεία, χωρίς αυτό να είναι απαραίτητο.

Τέλος, πολλοί οργανισμοί δεν παρέχουν υπηρεσίες επισκευής - συντήρησης hardware στους εργαζόμενους από ειδικούς μέσα στην εταιρία ή έξω από αυτή, όπως θα έπρεπε.

Συνοπτικά, όταν η εργασία αντιμετωπίζεται σαν κάτι το επιπρόσθετο, το πιθανότερο είναι να δημιουργήσει επιπλέον έξοδα, παρά να κάνει εξοικονόμηση.

Εκμετάλλευση των εργαζομένων.

Πολλοί οργανισμοί επιβάλλουν την εργασία από απόσταση, γεγονός που έχει πάρα πολύ αρνητικές επιπτώσεις-αρχικά στους εργαζόμενους και μακροπρόθεσμα στον οργανισμό.

Άλλοι χρησιμοποιούν την εργασία από απόσταση σαν αφορμή για να αναγκάσουν τους εργαζόμενους να δουλεύουν υπερωρίες και έτσι να τους στερούν το δικαίωμα στον ελεύθερο χρόνο.

Πολλοί μάλιστα προσπαθούν να μειώσουν τα έξοδα τους, αντιμετωπίζοντας τους εργαζόμενους σαν «peak buffers» (χωρίς συμβάσεις εργασίας).

Ασφάλιση

Η χαλαρή σχέση του εργαζομένου με συγκεκριμένο τόπο εργασίας αναπόφευκτα θα επηρεάσει και το ασφαλιστικό ζήτημα, με την έννοια ότι οι πολλές μορφές εργασίας θα συνεπάγονται διαφορετικές υποχρεώσεις προς τα ασφαλιστικά ταμεία. Αυτή η πολυμορφία των ασφαλιστικών υποχρεώσεων όμως δεν πρέπει να οδηγήσει σε συρρίκνωση των - ούτως ή άλλως ανεπαρκών - εσόδων των ασφαλιστικών ταμείων.

3.7 ΤΟ ΚΟΣΤΟΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΧΡΗΣΤΕΣ

Είναι δεδομένο ότι η χρήση των νέων τεχνολογιών συνεπάγεται κάποιο οικονομικό κόστος (αγορά υπολογιστή και εξαρτημάτων, συντήρηση, αναβάθμιση κτλ.). Είναι πολύ πιο εύκολο για έναν εργαζόμενο, που έχει την οικονομική άνεση, να εξοικειωθεί με τις νέες τεχνολογίες και να αποκτήσει τα απαραίτητα προσόντα. Για να αναπτυχθεί το soho, το κόστος των σύγχρονων τηλεπικοινωνιών και της απόκτησης του αντίστοιχου τεχνικού εξοπλισμού πρέπει να μειωθεί, αν όχι να χρεώνεται στους εργοδότες. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί μόνο με την ταχύτερη απορρόθμιση της αγοράς των τηλεπικοινωνιών σε ευρωπαϊκή κλίμακα αλλά και στην Ελλάδα. Δευτερευόντως, η μαζική χρήση των προηγμένων τηλεπικοινωνιακών τεχνολογιών θα επιτρέψει στους ίδιους τους κατασκευαστές να μειώσουν τις τιμές και, με αυτό τον τρόπο, ο εξοπλισμός να γίνει προσιτός σε μεγαλύτερο αριθμό χειριστών.

3.8 ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟΣ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΣ-ΕΡΓΑΛΕΙΑ

Το πιο βασικό εξάρτημα για την εργασία στο σπίτι θεωρείται ο προσωπικός ηλεκτρονικός υπολογιστής (PC) και έπονται όλα τα άλλα. Όσον αφορά στο είδος του υπολογιστή, αυτό έχει να κάνει με τις επιμέρους ανάγκες του χρήστη. Σε περίπτωση, που η εργασία διεκπεραιώνεται με βάση σταθερό κατάλυμα, τότε η προτιμητέα λύση είναι αυτή του επιτραπέζιου υπολογιστή. Συνήθως οι απαιτητικοί χρήστες καταλήγουν στη δεύτερη λύση, η οποία είναι οικονομικά πιο συμφέρουσα, αλλά παρουσιάζει και μεγαλύτερες δυνατότητες αναβάθμισης και χειρισμών. Αναγκαία εξαρτήματα για την εργασία στο σπίτι είναι και οι περιφερειακές συσκευές όπως το scanner και ο εκτυπωτής. Αν οι ανάγκες της εκτύπωσης δεν είναι ιδιαίτερα υψηλές, η καλύτερη επιλογή είναι ο εκτυπωτής inkjet. Οι έγχρωμοι laser εκτυπωτές είναι αρκετά ακριβοί, αλλά παρέχουν ποιότητα εκτύπωσης, έγχρωμης ή μη.

Το scanner είναι ειδικό για να εισάγει κανείς εικόνες, φωτογραφίες και κείμενα στον ηλεκτρονικό υπολογιστή. Το χαμηλό κόστος του, σε συνδυασμό με την απλή διαδικασία εγκατάστασης και τη χρησιμότητά του, το καθιστούν οικονομικά

εφικτό, ενώ είναι και απαραίτητο για πολλά από τα επαγγέλματα που ασκούνται μέσω τηλεργασίας όπως σχεδίαση γραφικών και ανάπτυξη σελίδων web.

Για την επικοινωνία: Τηλεεικονοδιάσκεψη video & Audio conferencing/Άμεση και Αμφίδρομη Οπτικοακουστική Επικοινωνία μεταξύ δύο ή περισσότερων μερών. Απαιτούμενος εξοπλισμός για H/Y Modem , ISDN ή LAN, κάρτα ήχου, κάρτα video.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

ΤΟ SMALL/HOME OFFICE ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

4.1 Η ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΠΟΙΗΣΗ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Η παγκοσμιοποίηση ή αλλιώς η διεθνοποίηση, αφορά στην προσπάθεια κατάργησης των εθνικών και γεωγραφικών συνόρων, υποδηλώνοντας απομάκρυνση από την κλασική κοινωνιολογική ιδέα της «κοινωνίας» ως καλώς οροθετημένου συστήματος. Καθώς και την αντικατάσταση της από μια προοπτική που επικεντρώνεται στην μέθοδο οργάνωσης της κοινωνίας διαμέσου του χρόνου και του χώρου²⁰. Το κυρίαρχο αντικείμενο της παγκοσμιοποίησης εγκιβωτίζεται στην παγκόσμια οικονομική αγορά ως δύναμη και φορέας συνεχών εξελίξεων. Εύλογα, η παγκοσμιοποίηση αντιμετωπίζεται από τους υποστηρικτές και τους πολέμιους της περισσότερο ως *de facto*. Ως σημείο σύγκρουσης παραμένουν οι πολιτικοί και οικονομικό-κοινωνικοί όροι που θα εδραιώσουν στη σύγχρονη πραγματικότητα την παγκοσμιοποίηση ως νέα αναγκαιότητα.

Η παγκοσμιοποίηση θεωρείται κυρίως οικονομικό φαινόμενο που από μακρο-οικονομική άποψη φέρει στον πυρήνα της την πολυεθνική επιχείρηση (Hall et als, 2003, Αλμπάνης, 1998). Οι πολυεθνικές επιχειρήσεις, που έχουν σαν χαρακτηριστικό γνώρισμα τους τη διασπορά των παραγωγικών λειτουργιών τους σε περισσότερα από ένα γεωγραφικά σημεία, δημιουργούν στο πλαίσιο της παγκοσμιοποίησης, υπερεθνικές αλυσίδες μονάδων παραγωγής διακρατικά και διαπεριφερειακά, με διασυνοριακή οργάνωση, καθώς η σύγχρονη τεχνολογία των επικοινωνιών έχει μικρύνει τον πλανήτη²¹. Με τη βοήθεια των δικτύων η συνεργασία των επιχειρήσεων διευκολύνεται και η ανάγκη καθετοποίησης της παραγωγής, στους κόλπους της ίδιας εταιρείας, παύει να καθίσταται επιτακτική. Συνεπώς, οι επιχειρήσεις, εφαρμόζοντας ευέλικτα σχήματα οργάνωσης και διοίκησης –όπως π.χ. αυτό της οριζόντιας συνεργασίας σε ομάδες με βάση τις αρχές της διαχείρισης έργου (project management), οδηγούνται σε αποδοτική

²⁰ Giddens, 1990

²¹ Mc Grew, A., 2003

συρρίκνωση (downsizing) των λειτουργικών μονάδων των επιχειρήσεων²² η οποία επέφερε σοβαρές συνέπειες για την ασφάλεια και τη σταθερότητα της απασχόλησης (Lee Hecht Harison, 1997).

Ακόλουθα, η διαδικασία «ισοπέδωσης» των ιεραρχικών δομών των επιχειρήσεων επέφερε επιπτώσεις στον τρόπο οργάνωσης και διοίκησης της εργασίας (Batt, 1996; Scott et al, 1996) οδηγώντας σε ευέλικτα σχήματα οργάνωσης και διοίκησης. Ειδικότερα οδήγησε: ι) στην περικοπή των επιπέδων οργανωτικής ιεραρχίας, ιι) στην συνακόλουθη σύμπτυξη των αρμοδιοτήτων σε λιγότερα άτομα και ιιι) στην ανάπτυξη της ομαδικής εργασίας (teamwork)²³.

Επιπρόσθετα, η υπερεθνική επιχείρηση και η σύγχρονη μορφή των παγκοσμιοποιημένων δικτύων των επιχειρήσεων επηρεάζει ουσιαστικά σε μεγάλο βαθμό την αγορά προϊόντων και υπηρεσιών. Παράλληλα, η υπερεθνική επιχείρηση επηρεάζει και ελέγχει (άμεσα και έμμεσα) και την αγορά συντελεστών παραγωγής. Συνεπώς και την αγορά εργασίας με άμεσο αποτέλεσμα την αλλαγή στο είδος και στη μορφή της απασχόλησης. Ενδεικτικά, η ανάπτυξη του τομέα των υπηρεσιών δημιουργεί ένα νέο προφίλ εργαζομένου με υψηλές μορφωτικές απαιτήσεις και επαγγελματικές δεξιότητες που καλείται να καλύψει σύνθετους επαγγελματικούς ρόλους (multi-task job). Αντίστοιχα, η εργασία μετασχηματίζεται, καθώς η γνώση και η τεχνολογία οδηγούν στη μείωση των χειρωνακτικών εργασιών, στην εμφάνιση υπαλληλικών και εξειδικευμένων επαγγελμάτων. Συγκεκριμένα, η «παραδοσιακή» μορφή απασχόλησης αντικαθίσταται από «νέες μορφές»

²² Ενδεικτική είναι η αναφορά του American Management Association, ότι από το 1978 έως το 1996, οι 100 μεγαλύτερες επιχειρήσεις των ΗΠΑ είχαν απολύσει το 22% του προσωπικού τους, και οι ίδιες ανέφεραν την μεταφορά δραστηριοτήτων εκτός της επιχείρησης (outsourcing) ως τον βασικό λόγο για την “σμίκρυνση”. American Management Association (1996).

²³ Όπως όλες οι άλλες «νέες μορφές απασχόλησης», έτσι και η εργασία σε ομάδες δεν είναι νέα ιδέα. Ήδη από τη δεκαετία του 1920 η Mary Parket Follett κατέγραφε τις ευεργετικές επιπτώσεις της αξιοποίησης της ομαδικής εργασίας στις επιχειρήσεις, αλλά κατά τις επόμενες δεκαετίες το θέμα αυτό πραγματευόταν μόνον σε ακαδημαϊκό και όχι επιχειρηματικό επίπεδο Graham, (1995). Ακόμα για στοιχεία σχετικά με το βαθμό διείσδυσης της ομαδικής εργασίας στην παραγωγή βλέπε: Cappelli et al, 1997, Gittlemean et al, 1998.

απασχόλησης (Simard, Chenevert, and Tremblay, 2000; Macbride-King, 1997, 1998; Booth, 1997) που αναλυτικότερα χαρακτηρίζονται από: 1) την άρση της μονιμότητας και της σταθερότητας του εργασιακού χώρου, 2) την άρση της μονιμότητας της εργασιακής σχέσης, 3) την άρση της μονιμότητας του σταθερού οκτάωρου ωραρίου εργασίας και την προώθηση των ευέλικτων ωραρίων εργασίας, δηλαδή απογευματινές, βραδινές βάρδιες, εργασία τα Σαββατοκύριακα, βάρδιες σπαστών/ διακεκομμένων ωραρίων κ.α., 4) τον συνεχή επαναπροσδιορισμό των θέσεων εργασίας και των υποχρεώσεων που απορρέουν από αυτή, 5) την ευελιξία στον τρόπο και τα κριτήρια αμοιβής της εργασίας, 6) την ασάφεια ως προς τα κριτήρια συλλογικής οργάνωσης για άσκηση συνδικαλιστικών δικαιωμάτων και 7) την ανατροπή της κατοχύρωσης της κρατικά εξασφαλισμένης κοινωνικής ασφάλισης και κοινωνικής πρόνοιας σε σχέση με το άτομο και την οικογένεια του. Συνεπώς, δημιουργούνται ευέλικτα σχήματα απασχόλησης, όπως η μερική απασχόληση και η εργασία από απόσταση, τα οποία ευνοούνται από τη σύγχρονη διοίκηση των επιχειρήσεων (management) και από το τεχνολογικό περιβάλλον.

Η παγκοσμιοποίηση συνοδεύεται από τη διαδικτύωση της οικονομίας προκειμένου οποιαδήποτε επιχείρηση ή άτομο, προερχόμενο συνήθως από τις αναπτυγμένες χώρες, να έχει τη δυνατότητα σε ελάχιστο χρόνο και με μικρό κόστος να συνδέεται με άλλες επιχειρήσεις ή άτομα συνάπτοντας συμφωνίες, συναλλαγές, εμπόριο και πλείστες άλλες εργασίες. Ακόλουθα, η αλματώδης αύξηση του τομέα των υπηρεσιών και η παγκοσμιοποίηση των αγορών οδήγησαν στην σταδιακή υποχώρηση της συμμετοχής του εργαζόμενου από την τυπική μισθωτή εργασία. Παράλληλα, η εισαγωγή στην παραγωγή των Νέων Τεχνολογιών (ΝΤ) και των Τεχνολογιών Επικοινωνίας και Πληροφορίας (ΤΠΕ) μετέβαλλαν τα παραδοσιακά παραγωγικά μοντέλα στην αγορά εργασίας, καθιστώντας την Κοινωνία της Γνώσης και την Κοινωνία της Πληροφορίας ως σημαντικούς παραγωγικούς συντελεστές στην παγκοσμιοποιημένη αγορά. Η Κοινωνία της Πληροφορίας αποτελεί μια από τις σημαντικότερες προτεραιότητες του ανεπτυγμένου κόσμου δεδομένης της ψηφιοποίησης της πληροφορίας και της διάχυσης της μέσω των ηλεκτρονικών δικτύων και του διαδικτύου.

Ο σύγχρονος άνθρωπος αποδεσμευμένος από χωρο-χρονικούς περιορισμούς αναζητά την πληροφορία χωρίς να μετακινείται. Σχηματικά, η μορφολογία της

πληροφορίας είναι που έχει μεταλλαχθεί ώστε να προσεγγίζει τον ενδιαφερόμενο χρήστη εκμηδενίζοντας τις αποστάσεις και τους χρονικούς περιορισμούς. Ακόλουθα, η πληροφορία αποκτά νεωτεριστικές διαστάσεις καθώς μεταβάλλεται σε εμπορικό προϊόν που αναζητά παραγωγούς, διακινητές και εν τέλει καταναλωτές.

Ως παράγοντας των κοινωνικών αλλαγών, η επιστήμη της πληροφορικής (IT), επιταχύνει την εξέλιξη, τόσο των γεγονότων που έχουν ήδη μπει σε τροχιά όσο και αυτών θα συνέβαιναν μελλοντικά ακόμα και χωρίς την επιρροή της. Συνεπώς, η επιστήμη της πληροφορικής έχει επιτελέσει κυρίως ρόλο καταλυτικό παρά πρωταρχική αιτία των αλλαγών.

Αντίστοιχα, οι ραγδαίες εξελίξεις της παγκοσμιοποίησης στην οικονομία και στις Νέες Τεχνολογίες επέβαλαν προσαρμογές στα παγκόσμια οικονομικό-κοινωνικά συστήματα. Οι αναπτυγμένες χώρες προσαρμόστηκαν έγκαιρα, σε αντίθεση με τις αναπτυσσόμενες χώρες όπου οι μεταρρυθμίσεις προκάλεσαν κοινωνικό-οικονομικούς τριγμούς, καθώς αποτέλεσαν απόρροια βίαιου εκσυγχρονισμού. Συνακόλουθα, γίνεται λόγος για νέες μορφές απασχόλησης, ευέλικτες μορφές εργασίας, μερική απασχόληση των εργαζομένων και βραχύβιες εργασιακές συμβάσεις.

4.2 ΓΕΝΙΚΑ ΣΧΟΛΙΑ ΓΙΑ ΤΟ SOHO ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Στο soho είναι δυνατό σε οποιαδήποτε περίπτωση κατά την οποία η εργασιακή σχέση υλοποιείται με την δημιουργία από τον εργαζόμενο κάποιας «ηλεκτρονικής οντότητας» και την επίδοση αυτής στον εργοδότη, ιδιαίτερα όταν τα πηγαία στοιχεία που απαιτούνται είναι διαθέσιμα στον εργαζόμενο χωρίς την ανάγκη προσωπικών επαφών.

Χαρακτηριστικά παραδείγματα είναι η συγγραφή ενός κειμένου, η κατασκευή κάποιας μονάδας προγράμματος, η καταχώρηση εγγραφών σε μια Βάση Δεδομένων, η δημιουργία μιας σελίδας στο web, κ.ά. Η πραγματική δυνατότητα εφαρμογής εξαρτάται από το είδος του πηγαίου υλικού και την εμπιστοσύνη προς αυτό. Για παράδειγμα, είναι ευκολότερο να εργαστεί στο σπίτι ο/η δακτυλογράφος,

παρά ο/η προγραμματιστής/τρια. Τώρα βέβαια, η ίδια η ανάπτυξη της τεχνολογίας θέτει υπό ερώτημα το κατά πόσο είναι αναγκαία η φυσική επαφή προκειμένου να έχουμε κάποια προσωπική επαφή (αναφέρομαι στο προ των πυλών videoconference. Σήμερα το videoconference²⁴ δεν αποτελεί ακόμα ευρέως διαδεδομένη υπηρεσία).

Μια πραγματικά χρήσιμη εφαρμογή της ιδέας του soho είναι αυτή της παροχής υποστήριξης και διάγνωσης βλαβών σε εγκαταστάσεις πληροφοριακών συστημάτων. Ανάλογα τη φύση των συστημάτων και το είδος της απαιτούμενης υποστήριξης μπορούμε να έχουμε οποιαδήποτε από τις τρεις εναλλακτικές περιπτώσεις που αναφέραμε στην αρχή. Για την υποστήριξη της διαχείρισης ενός συστήματος Unix, αρκεί η πρόσβαση μέσω τερματικού. Για την εγκατάσταση και τον έλεγχο λειτουργίας εφαρμογών, ενδεχομένως να απαιτείται εξ' αποστάσεως έλεγχος, ενώ για τη διαχείριση των πόρων και των υπηρεσιών ενός δικτύου συνήθως απαιτείται διασύνδεση δικτύων. Σε όλες τις περιπτώσεις ενδέχεται να χρησιμοποιείται ο ίδιος τηλεπικοινωνιακός εξοπλισμός και η κατά περίπτωση αναγκαία εφαρμογή λογισμικού, αφού ληφθεί σοβαρά υπόψη η παράμετρος της ασφάλειας των συστημάτων.

Είναι, δυστυχώς, κοινή διαπίστωση ότι η ποιότητα των παρεχομένων υπηρεσιών στη χώρα μας είναι κατά κανόνα ιδιαίτερα χαμηλή, και τέτοιου είδους εξ' αποστάσεως υποστήριξη φαντάζει τουλάχιστον πολυτέλεια. Ακόμα προτιμώνται λύσεις φτηνότερες από το συνολικό κόστος που συνεπάγεται για μια εταιρία πληροφορικής η υιοθέτηση μιας τέτοιας ιδέας. Επιπλέον, ο πελάτης «θέλει να μας βλέπει εκεί», ανεξάρτητα από το αν, τότε και με τι κόστος του κάνουμε τη δουλειά.

4.3 Η ΣΗΜΕΡΙΝΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ

Με βάση την πιο πρόσφατη έρευνα της OTEnet, ο αριθμός των χρηστών Internet στη χώρα μας είναι 130.000 και από αυτούς οι 90.000 (69%) είναι συνδεδεμένοι μέσω τηλεφώνου. Ο πολύ μικρός αυτός αριθμός (ποσοστό 1,3% επί

²⁴ Εννοούμε την αμφίδρομη επικοινωνία μεταξύ δύο ή περισσότερων απομακρυσμένων σημείων με υπηρεσίες πραγματικού χρόνου μέσω κατάλληλων πραγματικών δικτύων.

του πληθυσμού) καθιστά την Ελλάδα ουραγό στην Ευρωπαϊκή Ένωση, αλλά και πολύ πίσω σε σχέση με άλλες μη αναπτυγμένες χώρες. Χάριν συγκρίσεως αναφέρεται ότι τα σημερινά ανάλογα ποσοστά στο Κατάρ και το Κουβέιτ κυμαίνονται ήδη μεταξύ 2,15% και 3,1%. Ούτε λόγος βέβαια για τις ΗΠΑ και τον Καναδά, όπου ο αριθμός των χρηστών Internet με βάση μελέτη της Nielsen Media Research ξεπερνάει τα 80.000.000. Αξιοσημείωτο επίσης είναι ότι ο ρυθμός αύξησης των χρηστών στην Ελλάδα είναι πολύ χαμηλότερος σε σχέση με τον αντίστοιχο σε αναπτυγμένες και αναπτυσσόμενες χώρες.

Παρακάτω αναφέρονται κάποιες προτάσεις σχετικά με την προσαρμογή της Ελλάδας σε νέες μορφές εργασίας, όπως το soho :

Στη χώρα μας σήμερα, τείνει να δημιουργηθεί ένας διαχωρισμός ανάμεσα σε λίγους (αλλά ραγδαία αυξανόμενους) χρήστες πληροφορικής ή δικτύων επικοινωνίας όπως το Internet και σε πολλούς άλλους που αντιμετωπίζουν τις νέες τεχνολογίες στην καλύτερη περίπτωση σαν μυστήριο και στη χειρότερη σαν κίνδυνο για το μέλλον τους. Αυτή η διαφορά **νοοτροπίας** είναι σε ένα βαθμό θέμα διαφορετικών γενεών και δεδομένης της μεγαλύτερης εξοικείωσης των νέων με τις νέες τεχνολογίες με την πάροδο του χρόνου θα εξαλειφθεί. Η πολιτεία έχει όμως σημαντικό χρέος ενημέρωσης και διαπαιδαγώγησης για τη διευκόλυνση αυτής της μεταβατικής περιόδου. Και βέβαια είναι απαραίτητο να κατανοήσουν όλοι τις δυνατότητες που μας προσφέρουν οι νέες τεχνολογίες, η πληροφορική και τα δίκτυα. Μεταξύ των λύσεων που υπάρχουν και προτείνονται, η πιο σημαντική ίσως δεν είναι τόσο η **ενημέρωση**, όσο ο μη αποκλεισμός κάποιων κοινωνικών ομάδων από την πληροφορική.

Στη σύγχρονη ελληνική κοινωνία, η Δημόσια διοίκηση έχει την υποχρέωση να παρέχει στους πολίτες και στις επιχειρήσεις υπηρεσίες υψηλής ποιότητας, σε σύντομο χρόνο και με το μικρότερο δυνατό κόστος. Οι τεχνολογίες πληροφορικής και επικοινωνιών προσφέρουν τα απαραίτητα εργαλεία για την επίτευξη αυτού του σκοπού, ενώ ταυτόχρονα διευκολύνουν τη λειτουργία της Δημόσιας Διοίκησης σε πλαίσιο διαφάνειας και δημοκρατικής συμμετοχής.

Είναι γνωστό ότι στην Αυστραλία δεν υπάρχει χρονοχρέωση, σε πολλές πολιτείες της Αμερικής η χρέωση είναι μηδενική για συνδέσεις δεδομένων, στην

δε Ευρώπη, σε όλες σχεδόν τις χώρες υπάρχουν ειδικές τιμές για συνδέσεις με το Internet. Στην Ελλάδα αντίθετα, οι τιμές είναι τέτοιες που κάθε άλλο παρά προτρέπουν τους πολίτες να χρησιμοποιήσουν το internet για συνδιαλλαγές και ενημέρωση πόσο μάλλον για εργασία. Η λύση σε αυτό το πρόβλημα είναι η εξής απλή: **δωρεάν** συνδέσεις δεδομένων. Είτε αυτό σημαίνει σε πανελλαδικό αριθμό κλήσης ή σε τηλέφωνα που θα χορηγήσουν οι ίδιες οι εταιρείες που ενδιαφέρονται για τηλεργασία, οι ISPs που παρέχουν εικονικά ιδιωτικά δίκτυα (VPN), οι ανώτερες και ανώτατες σχολές. Η πρόσβαση στα δίκτυα και την πληροφορία θα πρέπει να είναι ελεύθερη για τους χρήστες και για όσους επιθυμούν να παρέχουν υπηρεσίες. Ρυθμίσεις για διασύνδεση με βάση τη διαφάνεια, την αντικειμενικότητα, τη χωρίς διακρίσεις αναλογικότητα και τη δημιουργία πολλαπλών κόμβων σε όλη την Ελλάδα. Η τιμολόγηση της διασύνδεσης πρέπει να είναι προσανατολισμένη στο κόστος, λαμβάνοντας υπόψη τη διεθνή πρακτική. Ζητήματα ασφάλειας και προστασίας δεδομένων πρέπει να ληφθούν σοβαρά υπόψη.

Παρούσα Κατάσταση

Η διάδοση της του small και home office στην Ελλάδα βρίσκεται σε χαμηλά επίπεδα σε σχέση με την ΕΕ και την αντίστοιχη διάδοση της τεχνολογίας. Υπάρχει μεγάλη δυσπιστία απέναντι στις νέες τεχνολογίες από το μεγαλύτερο μέρος των Ελλήνων. Παρατηρούνται λοιπόν ασάφεια και έλλειψη πλαισίου για την ανάληψη επιχειρηματικών πρωτοβουλιών, καθώς και ελλείψεις στο κανονιστικό και θεσμικό πλαίσιο.

Παρόλο που οι ελληνικές επιχειρήσεις εμφανίζονται, σύμφωνα με την έρευνα, ώριμες για την εφαρμογή του soho στη παραγωγική τους διαδικασία, η πλειονότητα αυτών χρησιμοποιεί την άμεση επίβλεψη των εργαζομένων ως μέθοδο διαχείρισης της εργασίας.

Ένας ακόμα παράγοντας που εμποδίζει την ανάπτυξη αυτής της μορφής εργασίας είναι η **έλλειψη θεσμικού πλαισίου** που θα κατοχυρώνει την αυταπασχόληση, τόσο από την πλευρά των εργοδοτών (επιχειρήσεις και οργανισμοί του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα) όσο, κυρίως, και από την πλευρά των εργαζομένων.

Επιπρόσθετα αναφέρουμε ότι το ποσοστό της ακαθάριστης εθνικής δαπάνης που διατίθεται στην πληροφορική στην Ελλάδα, κυμαίνεται γύρω στο 0.86%, ένα ποσοστό που διαφέρει σημαντικά από αυτό της Ευρώπης, που είναι 2.18%. Σε γενικές γραμμές, το κόστος της δαπάνης υπολογιστή στην Ελλάδα είναι σε πολύ υψηλά επίπεδα σε σχέση με την Αμερική και την Ευρώπη.

Συμπερασματικά λοιπόν καταλήγουμε ότι αυτή την στιγμή δεν είναι ρεαλιστικό να απαιτείται μεγάλη υιοθέτηση της εφαρμογής του soho στον ελλαδικό χώρο. Μέγιστη σημασία έχει η επιτάχυνση της ενημέρωσης του κόσμου με τις δυνατότητες εφαρμογών τέτοιου είδους και της πληροφορικής γενικότερα.

Είναι πλέον πλήρως αποδεκτό ότι η δυναμική εξέλιξη της αυτοαπασχόλησης στην χώρα μας σε σημαντικό βαθμό συναρτάται από την επιτυχή αντιμετώπιση ουσιαστικών προβλημάτων στο επίπεδο των εργασιακών σχέσεων και δικαιωμάτων. Οι sohos αποτελούν χαρακτηριστική περίπτωση όπου ο χαρακτηρισμός της εργασιακής σχέσης ως εξαρτημένης είναι δυσχερής, αφού η παροχή της εργασίας εκτός χώρου εγκατάστασης της επιχείρησης, εξασθενίζει την δυνατότητα άσκησης εποπτείας και ελέγχου από τον εργοδότη.

Τα συμβαλλόμενα μέρη δηλώνουν ότι αντιμετωπίζουν το soho ως ένα τρόπο με τον οποίο :

- Οι εργοδότες μπορούν να εκσυγχρονίσουν την οργάνωση της εργασίας αλλά και
- Οι εργαζόμενοι μπορούν να βελτιώσουν την ισορροπία μεταξύ της εργασίας και της ζωής τους και να επιτύχουν μεγαλύτερη αυτονομία στο χώρο, όπου παρέχουν την εργασία τους.

Νομοθετικό πλαίσιο στην Ελλάδα

Ως μορφή εργασίας θεωρείται σύμφωνα με το ελληνικό εργατικό δίκαιο ανεξάρτητη εργασία και υπάγεται στο εργασιακό καθεστώς της σύμβασης ανεξάρτητων υπηρεσιών.

Υπάγεται στην περίπτωση μίσθωσης ανεξάρτητων υπηρεσιών καθώς ο εργαζόμενος μπορεί να εργάζεται στο σπίτι του καθορίζοντας ο ίδιος το χρόνο εργασίας του.

Ο εργαζόμενος έχει συνεργασία με τον εργοδότη ως ελεύθερος επαγγελματίας με υποχρέωση να εκδίδει δελτία παροχής υπηρεσιών..

Επίσης αναφέρουμε ότι ο εργαζόμενος είναι δυνατόν να έχει συνεργασία με τον εργοδότη κατ' αποκοπή και για ορισμένο έργο.

Φορολογικό Καθεστώς

Οι εργαζόμενοι οι οποίοι απασχολούνται κατά αποκοπή εργασίας ως ελεύθεροι επαγγελματίες (με σύμβαση έργου ή με σύμβαση ανεξάρτητων), υπάγονται στο εκάστοτε ισχύον καθεστώς φορολόγησης των ατομικών εταιρειών.

Οι εργαζόμενοι οι οποίοι απασχολούνται με σύμβαση έργου και είναι ασφαλισμένοι στο Ι.Κ.Α. υπόκεινται στο εκάστοτε ισχύον καθεστώς φορολόγησης μισθωτών.

Ασφαλιστικό καθεστώς των εργαζόμενων στην Ελλάδα και εγγραφή τους σε επιμελητήρια και συλλογικούς φορείς

Αρχικά όσον αφορά την ασφάλιση του, αν ο εργαζόμενος έχει συνεργασία με τον εργοδότη κατ' αποκοπή ως ανεξάρτητος επαγγελματίας έχει την υποχρέωση να εκδίδει δελτία παροχής υπηρεσιών. Στην περίπτωση αυτή ο εργαζόμενος ασφαλίζεται υποχρεωτικά στο Τ.Ε.Β.Ε.

Στην συνέχεια όσον αφορά την εγγραφή τους σε επιμελητήρια και συλλογικούς φορείς οι εργαζόμενοι που εργάζονται κατ' αποκοπή εργασίας ως ελεύθεροι επαγγελματίες μπορούν να εγγραφούν στα τοπικά Επαγγελματικά και Βιοτεχνικά Επιμελητήρια. Ανάλογα με την ειδικότητά τους είναι δυνατή/ υποχρεωτική η εγγραφή στους σχετικούς συλλογικούς φορείς.

Διατάξεις ασφαλείας - Αποφυγή εσφαλμένης χρήσης κυβερνητικών κονδυλίων

Η αποφυγή εσφαλμένης χρήσης κυβερνητικών κονδυλίων επιτυγχάνεται πραγματοποιώντας τις παρακάτω ενέργειες :

- ενίσχυση με τα διαθέσιμα κεφάλαια μόνο εκείνων των επιχειρήσεων που ενδιαφέρονται πραγματικά να προσαρμόσουν το soho σαν εργαλείο για οργανωτική ευελιξία.
- δήλωση αποδοχής αυτής της μορφής εργασίας από τους μελλοντικούς εργαζόμενους. Για εργοδότες με προσωπικό άνω των 15 εργαζομένων θα

απαιτείται ένα συμφωνητικό, όπου θα καθορίζονται τα βασικά δικαιώματα του εργαζόμενου.

4.4 ΟΙ ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ - ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Στην Ελλάδα, παρά την ύπαρξη ευνοϊκού θεσμικού πλαισίου για τη διάδοση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, με τους Ν. 1892/1990, Ν.2639/1998, Ν.2874/2000 και Ν.2956/2001, η μόνη μορφή ευελιξίας που δυνητικά μπορεί να αξιοποιηθεί από τους εργαζόμενους για την καλύτερη εναρμόνιση οικογένειας και της εργασίας, είναι η μερική απασχόληση, η οποία αν και από χρόνια θεσμοθετημένη, αφορά ισχνό ποσοστό των απασχολουμένων. Οι υπόλοιπες θεσμοθετημένες μορφές ευέλικτης απασχόλησης μάλλον κρίνονται ως περιθωριακές. Η μερική απασχόληση κινείται σε ιδιαίτερα χαμηλά επίπεδα –και μάλιστα με ελαφρά πτωτική τάση- συγκριτικά με τις περισσότερες χώρες της Ε.Ε. και ανέρχεται μόλις στο 4.6% της συνολικής απασχόλησης (7.9% στις γυναίκες και 2.6% στους άνδρες), σε αντίθεση με τον μέσο ευρωπαϊκό όρο που ανέρχεται στο 17.9% (6.3% στους άνδρες και 33.5% στις γυναίκες). Επιπλέον, στον δημόσιο τομέα δεν έχει, μέχρι στιγμής, εφαρμοστεί, ούτε για βοηθητικές εργασίες όπως προβλέπει ο Ν.2639/98.

Η διαμοιραζόμενη εργασία (job sharing, όπου μια θέση πλήρους απασχόλησης μοιράζεται σε 2 άτομα), μορφή αρκετά διαδεδομένη στην Ε.Ε., δεν υφίσταται στην Ελλάδα, ενώ περιορισμένη έκταση έχουν και η εργασία κατά ζήτηση (labour on call), όπως και η εναλλασσόμενη εργασία (κυρίως στις αεροπορικές εταιρείες).

Η τηλεργασία αποτελεί μια περιθωριακή, για την ώρα, μορφή χωρο-ευέλικτης εργασίας, με πολλά περιθώρια δυναμικής ανάπτυξης και ευρείας εφαρμογής τόσο σε χαμηλής όσο και σε υψηλής ειδίκευσης εργασίες, χάρη στην ταχεία διάδοση των τεχνολογιών πληροφόρησης και επικοινωνίας. Στην Ελλάδα υπολογίζεται ότι μόλις το 1% των εργαζομένων κάνει χρήση της τηλεργασίας, αν και άτυπα η τηλεργασία είναι πιο διαδεδομένη.

Η προσωρινή απασχόληση ίσχυε άτυπα αλλά σύμφωνα με το Ν.2956/2001 ρυθμίστηκαν οι όροι λειτουργίας των Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης, που αποτελούν τον άμεσο εργοδότη, και κατοχυρώθηκαν τα εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα των προσωρινά απασχολούμενων. Η προσωρινή απασχόληση αφορά, μέχρι στιγμής, πολύ μικρό αριθμό εργαζομένων.

Όσον αφορά στη μερική απασχόληση²⁵, τα εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα όσων εργάζονται με αυτή τη μορφή απασχόλησης είναι, κατ' αναλογία, τα ίδια με αυτά των πλήρως απασχολούμενων. Ειδικότερα, οι μισθοί των εργαζομένων με μερική απασχόληση δεν μπορεί να είναι κατώτεροι από εκείνους που προβλέπονται για τους πλήρως απασχολούμενους στην ίδια εργασία και αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης. Οι μερικώς απασχολούμενοι εργαζόμενοι δικαιούνται άδεια με αποδοχές και το σχετικό επίδομα στη βάση της αμοιβής που θα ελάμβαναν εάν εργάζονταν κατά την άδειά τους. Η διάρκεια της άδειας διέπεται από τις ίδιες διατάξεις που ισχύουν για τους πλήρως απασχολούμενους. Ο χρόνος εργασίας μερικής απασχόλησης λαμβάνεται υπόψη για τους σκοπούς της αρχαιότητας υπηρεσίας. Σε αυτή την περίπτωση, οκτώ ώρες μερικής απασχόλησης είναι ίσες με 1 ημέρα αρχαιότητας υπηρεσίας. Επιπλέον, οι μερικώς απασχολούμενοι δικαιούνται: ι) επί τόπου κατάρτιση, σε συνθήκες ανάλογες με εκείνες των πλήρως απασχολούμενων και των εργαζομένων με σύμβαση εργασίας αόριστου χρόνου και ιι) τις ίδιες κοινωνικές υπηρεσίες που παρέχονται για τους υπόλοιπους εργαζόμενους της επιχείρησης. Έχουν δικαίωμα προτεραιότητας σε οποιαδήποτε θέση εργασίας πλήρους απασχόλησης προσφέρει ο εργοδότης, με την προϋπόθεση ότι συναγωνίζονται επί ίσοις όροις στην ίδια κατηγορία εργαζομένων. Εργαζόμενοι που έχουν προσληφθεί ή έχουν στραφεί στη μερική απασχόληση για οικογενειακούς λόγους, έχουν δικαίωμα σε πλήρη απασχόληση εάν υπάρχει τέτοια θέση εργασίας, ανεξάρτητα εάν εξακολουθούν να υπάρχουν οι λόγοι που τους έσπρωξαν στη μερική απασχόληση ή όχι. Τέλος, δεν μπορεί να ζητήσει ο εργοδότης από τους μερικώς απασχολούμενους, που έχουν επιλέξει αυτή τη μορφή εργασίας για οικογενειακούς λόγους, να κάνουν υπερωρίες.

²⁵ Άρθρο 2 (7,8,10,11,14), νόμος 2639/1998 που τροποποίησε το άρθρο 38, νόμος 1892/90.

Όσο για τις υπόλοιπες συνθήκες εργασίας, όλες οι διατάξεις του εργατικού δικαίου ισχύουν και για τους μερικώς απασχολούμενους. Μια εξαίρεση σε αυτό τον κανόνα υπάρχει ακόμη στην περίπτωση της άδειας άνευ αποδοχών για ασθένεια εξαρτημένων μελών της οικογένειας, στην οποία δεν περιλαμβάνονται οι μερικώς απασχολούμενοι. Αυτό συνιστά έμμεση διάκριση κατά των γυναικών (αφού αυτές αποτελούν τουλάχιστον τα τρία-τέταρτα των μερικώς απασχολούμενων) κατά παράβαση των Οδηγιών 76/207 και 96/34. Οι μερικώς απασχολούμενοι ασφαλιζονται στους οργανισμούς κοινωνικών ασφαλίσεων χωρίς οποιαδήποτε προϋπόθεση που να βασίζεται στον αριθμό των ωρών εργασίας (Άρθρο 39, Νόμος 1892/1990). Στον δημόσιο τομέα, ο Ν.2639/1998 που προέβλεπε την εισαγωγή της μερικής απασχόλησης δεν εφαρμόστηκε ποτέ, λόγω της έντονης αντίδρασης της ΑΔΕΔΥ. Ο νέος νόμος που ψηφίστηκε το 2003 για τη «Μερική απασχόληση και υπηρεσίες κοινωνικού χαρακτήρα» (Ν.3174/2003), προβλέπει την εισαγωγή της μερικής απασχόλησης στους Ο.Τ.Α. και το δημόσιο, για την κάλυψη των αναγκών του κοινωνικού κράτους (φροντίδα παιδιών και ηλικιωμένων, φύλαξη σχολείων, κ.λπ.). Ήδη προκηρύχθηκαν οι πρώτες θέσεις για προσλήψεις μερικής απασχόλησης, σηματοδοτώντας έτσι την παραβίαση του «άβατου» του δημοσίου για αυτή τη μορφή εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ

ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

5.1 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΩΝ

Το 1999 οι τηλεργαζόμενοι στην Ευρώπη υπολογίστηκαν γύρω στα 9 εκατομμύρια²⁶. Η αύξηση σε σχέση με τα προηγούμενα χρόνια ήταν τεράστια. Στην κορυφή βρίσκεται η Φιλανδία με 17% τηλεργαζόμενους, ενώ στο άλλο άκρο βρίσκεται η Ισπανία με 2.8 %. Η Γερμανία βρίσκεται ακριβώς στο μέσο όρο των αποτελεσμάτων .

Από αυτά τα 9 εκατομμύρια, τα 2.9 είναι τακτικοί τηλεργαζόμενοι από το σπίτι, τα 3 περιστασιακοί, τα 2.3 μετακινούμενοι και 1.4 αυτοαπασχολούμενοι (SOHO).

Η κατανομή στις παραπάνω κατηγορίες είναι συνήθως ανομοιόμορφη και διαφέρει από χώρα σε χώρα, με εξαίρεση τη Γερμανία.

Συνοπτικά , προέκυψαν τα παρακάτω αποτελέσματα :

Παραδόξως, παρατηρήθηκε ότι το 75% των τηλεργαζομένων είναι άνδρες και μόνο το 25% γυναίκες. Αυτό αντιτίθεται στην εντύπωση που υπάρχει ότι τηλεργασία είναι κυρίως γυναικείο πεδίο.

Οι τηλεργαζόμενοι έχουν περισσότερα προσόντα και εμπειρία στην εργασία. Η πλειοψηφία είναι μέσης ηλικίας. Το 63% είναι μεταξύ 30-49 ετών. Ο μέσος όρος είναι τα 39 έτη. Επίσης, τα $\frac{3}{4}$ από αυτούς έχουν διοικητικές θέσεις. Οι τηλεργαζόμενοι δουλεύουν περισσότερο και για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα από τους υπόλοιπους εργαζόμενους.

²⁶ Οι έρευνες στοχεύουν τόσο στον γενικό πληθυσμό όσο και στα διευθυντικά στελέχη των εταιριών. Στο έργο συμμετέχουν 10 Ευρωπαϊκές χώρες .Επιπρόσθετα ,έγινε συνεργασία με την Ιαπωνία και τις ΗΠΑ. Η έρευνα έγινε με τηλεφωνική συνέντευξη και απευθύνθηκε σε διευθυντές, στελέχη και ανώτερους επιστήμονες εταιριών. Οι ερωτήσεις ήταν έτσι διαμορφωμένες, ώστε να διακρίνουν την εξάσκηση εργασίας του ερωτηθέντα στον στενότερο χώρο εργασίας του, από την προσφορά του στο σύνολο της εταιρίας.

Κάθε δεύτερος μη-τηλεργαζόμενος δουλεύει περισσότερες ώρες από αυτές που προβλέπει το συμβόλαιό του. Στους τηλεργαζόμενους, όμως, το ποσοστό αυτό φτάνει το 80%. Η αιτία για αυτό δεν είναι προφανής. Τείνουν οι εργασιομανείς να γίνονται τηλεργαζόμενοι ή ανατίθεται στους τηλεργαζόμενους μεγαλύτερος όγκος δουλειάς από ότι στους υπόλοιπους εργαζόμενους. Στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις η τηλεργασία είναι καθημερινό φαινόμενο. Οι μικρότερες είναι πιο διστακτικές.

Περισσότερα από τα 2/3 των ευρωπαϊκών χωρών, με πάνω από 500 εργαζόμενους, ήδη εφαρμόζουν την τηλεργασία. Όμως μόνο το 12% των επιχειρήσεων με λιγότερους από 10 εργαζόμενους έχουν τηλεργαζόμενους. Η τηλεργασία είναι νέο φαινόμενο στις περισσότερες Ευρωπαϊκές χώρες. Στη Γερμανία, για παράδειγμα, το 29% των επιχειρήσεων, εφαρμόζει τηλεργασία τα τελευταία 5 χρόνια, ενώ το 54% την έχει εισάγει τα τελευταία 2 χρόνια. Άλλες χώρες, βέβαια, όπως η Βρετανία και η Γαλλία έχουν μεγαλύτερο παρελθόν στον τομέα. Στη Φιλανδία, λόγω χάρη, περισσότερες από το 50% των εφαρμογών τηλεργασίας, έχουν ηλικία μεγαλύτερη των 5 ετών.

Οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν με ενδιαφέρον τις εξελίξεις στην τηλεργασία, όμως, οι επιχειρήσεις είναι ελαφρώς πιο διστακτικές. Σήμερα το 59% των εργαζόμενων - εξαιρουμένων όσων ήδη τηλεργάζονται - ενδιαφέρονται να εργαστούν από το σπίτι (περιστασιακά, εναλλακτικά ή μόνιμα). Είναι προφανές ότι υπάρχει πολύ έντονη αύξηση, αφού το 1995 το ποσοστό αυτό κυμαινόταν μεταξύ 8-23 %. Τα αποτελέσματα δεν διαφέρουν πολύ από χώρα σε χώρα. Στις περισσότερες Ευρωπαϊκές χώρες το 60-70 % εξασκεί ήδη τηλεργασία ή τουλάχιστον ενδιαφέρεται να το κάνει στο μέλλον. Στην κορυφή βρίσκεται η Σουηδία με το 90% του εργατικού της δυναμικού να τηλεργάζεται.

Το ποσοστό των επιχειρήσεων που ενδιαφέρονται για την τηλεργασία είναι κατά μέσο όρο 11%.

Σήμερα

Σύμφωνα με τις εκτιμήσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, στο σύνολο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, οι τηλεργαζόμενοι προσεγγίζουν τα 10 εκατομμύρια άτομα και εξ' αυτών τα 4,5 εκατομμύρια απασχολούνται με συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας.

Από δειγματοληπτικές έρευνες σε νοικοκυριά και επιχειρήσεις για την καταγραφή του μεγέθους και των χαρακτηριστικών της τηλεργασίας στην Ευρώπη και αξιολογώντας συνθετικά τα σχετικά ερευνητικά πορίσματα προκύπτει ότι :

- i. Παρατηρούνται μεγάλες διαφορές στην εξάπλωση της τηλεργασίας μεταξύ Βόρειας και Νότιας Ευρώπης.
- ii. Υπάρχει μια ισχυρή δυναμική ανάπτυξη της πρακτικής της τηλεργασίας στο άμεσο μέλλον. Το 28% των εργαζομένων που δεν εξασκούν τηλεργασία θεωρεί ότι η εργασία τους μπορεί να ασκηθεί από απόσταση.
- iii. Η τηλεργασία είναι περισσότερο διαδεδομένη στους αυτοαπασχολούμενους από ότι σε όσους εργάζονται με σύμβαση εργασίας.
- iv. Παρά την επικρατούσα εντύπωση, μόλις το 20% των εργαζομένων είναι γυναίκες
- v. Η σημαντικότερη δραστηριότητα για την οποία εφαρμόζουν πρακτικές τηλεργασίας είναι η ανάπτυξη λογισμικού και η σχεδίαση, τα πολυμέσα κλπ. Ακολουθούν ο τομέας της εκπαίδευσης και διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, και η εξυπηρέτηση πελατών.
- vi. Αν και η τηλεργασία θεωρείται μέσο για την ανάπτυξη μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων, φαίνεται ότι είναι κυρίως οι μεγάλες επιχειρήσεις που εφαρμόζουν περισσότερο αυτόν τον τρόπο οργάνωσης της εργασίας.

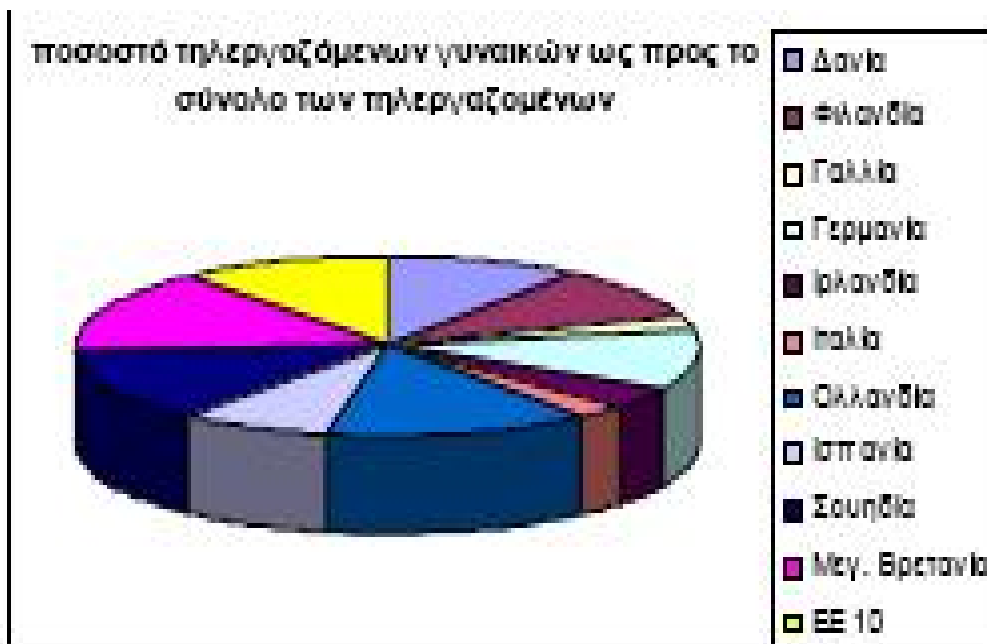
Με βάση τις έρευνες **Eiobserver**, «**Social Partners sign teleworking accord**», (Ecat – IST Programme Key ActionII, SIBIS General Population surveys 2002, EMERGENCE 2000-2003), παρουσιάστηκαν πίνακες και στατιστικά στοιχεία που φανερώνουν την κατάσταση στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα από το 2002 μέχρι και σήμερα. Τα συμπεράσματα που προέκυψαν από τις έρευνες αυτές είναι τα ακόλουθα:

Η Ολλανδία και οι Σκανδιναβικές χώρες είναι οι χώρες που προηγούνται στην Ευρώπη. Η Μεγάλη Βρετανία βρίσκεται πάνω από τον μέσο όρο και ακολουθούν η Γαλλία, η Ιταλία και η Ισπανία, ενώ η Γερμανία βρίσκεται πολύ κοντά στο μέσο όρο.

Το 28% των εργαζομένων που δεν ασκούν τηλεργασία θεωρεί ότι η εργασία τους μπορεί να ασκηθεί από απόσταση. Το γεγονός αυτό φανερώνει μια δυναμική στην πρακτική της τηλεργασίας που αναμένεται να εμφανισθεί στο μέλλον.

Το 3,4% του συνόλου των εργαζομένων, δηλώνουν εργαζόμενοι σε μικρά γραφεία/ κατ' οίκον γραφεία (SOHOs), ποσοστό που αντιστοιχεί στο 21% του συνόλου των αυτοαπασχολούμενων. Το ποσοστό αυτό φανερώνει ότι η τηλεργασία είναι περισσότερο διαδεδομένη ανάμεσα στους αυτοαπασχολούμενους από ότι σε όσους εργάζονται με σύμβαση εργασίας.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας **SIBIS General Population surveys 2002**, το 80% του συνόλου των τηλεργαζόμενων είναι άνδρες, και μόλις το 20% γυναίκες. Καθώς καταλαβαίνουμε το επιχειρήμα που προωθείται ότι οι γυναίκες τηλεργαζόμενες μπορούν να συνδυάσουν οικογένεια και εργασία, φαίνεται ότι στην πραγματικότητα πείθει ένα μικρό ποσοστό γυναικών στην Ευρώπη.



Η ηλικία είναι ένας άλλος παράγοντας που παρουσιάζει ενδιαφέρον. Σύμφωνα με την ίδια έρευνα το 68% των τηλεργαζόμενων είναι μέσης ηλικίας, δηλαδή μεταξύ 30 και 49 ετών. Εμφανής είναι ακόμα η δυσανάλογα μεγάλη διάδοση της συμπληρωματικής τηλεργασίας στις μικρότερες ηλικίες. Η τηλεργασία εν κινήσει

είναι περισσότερο διαδεδομένη στις ηλικίες 30-39, ενώ οι αυτοαπασχολούμενοι τηλεργαζόμενοι είναι μεταξύ 40 – 49 ετών.

5.2 ΑΝΑΛΥΤΙΚΟΤΕΡΑ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ

Η **Αυστρία** παρά τις υψηλές δυνατότητες για τηλεργασία, λόγω της οικονομικής, τεχνολογικής ανάπτυξης, το ποσοστό των τηλεργατών εξακολουθεί να είναι σχετικά χαμηλό και να μην ξεπερνά το 2.4% του ενεργού, εργατικού δυναμικού. Από τη μια, αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι δεν υπάρχουν προωθητικοί παράγοντες ούτε από οικονομικής είτε πολιτικής πλευράς, ούτε λόγω γεωγραφικών είτε άλλων προδιαθέσεων. Από την άλλη μεριά, υπάρχουν σημαντικές αλλαγές στο εργασιακό περιβάλλον, εντός των υφιστάμενων οργανισμών, ενεργώντας εντός ενός εργασιακού συστήματος του οποίου η σταθερότητα είναι άνω του μέσου όρου.

Η Αυστρία, έχει παράδοση στο προσεκτικό ισοζύγισμα των κοινωνικών και οικονομικών επιδράσεων των καινούργιων μορφών εργασίας και άλλων καινοτομιών, επιβραδύνοντας ή ξεκινώντας πιο αργά την διαδικασία της αλλαγής. Όπως και να έχει η τηλεργασία είναι ένα πολύ σημαντικό ζήτημα. Η υιοθέτηση συστημάτων ηλεκτρονικής εργασίας θα λάβει χώρα με επιταχυνόμενους ρυθμούς και θα περιλαμβάνει όχι μόνον ιδιωτικές βιομηχανίες αλλά και δημόσιες επιχειρήσεις.

Το **Βέλγιο** είναι μια πυκνοκατοικημένη χώρα με εκτεταμένους αυτοκινητόδρομους και σιδηροδρομικά δίκτυα. Αυτοί οι παράγοντες σε συνδυασμό με σημαντικό τοπικό βάρος γραφείων συγκεντρωμένων εντός και γύρω από τις μεγαλύτερες πόλεις δεν υποβοηθούν την τηλεργασία. Παρόλα αυτά οι αρχές στο Βέλγιο μελετούν την προοπτική τηλεργασίας για να βοηθήσουν να λυθούν τα προβλήματα κυκλοφοριακής συμφόρησης στο δρόμο και τα υψηλά επίπεδα ανεργίας σε παλαιές βιομηχανικές περιοχές. Ένας τρίτος προωθητικός παράγοντας είναι η έλλειψη δυναμικού περιβάλλοντος ICT²⁷.

²⁷ ICT= Τεχνολογία Πληροφορικής και Επικοινωνιών

Η **Δανία** συγκαταλέγεται στην εμπροσθοφυλακή των Σκανδιναβικών κρατών που καθοδηγούν την Ευρώπη και τον κόσμο σε σχέση με έργα ICT και νέες μορφές εργασίας συμπεριλαμβανομένης και των αυτοαπασχολούμενων. Ως τέτοια, εκμεταλλεύεται στον μέγιστο βαθμό επίσης, την αξιοσημείωτη οικονομική ανάπτυξη και τα πλεονεκτήματα ευημερίας τα οποία προσδίδει. Η Δανία βρίσκεται τουλάχιστον 2 χρόνια πιο μπροστά από τις οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τον φιλελευθερισμό και έτσι έχει μία από τις πιο ανταγωνιστικές ICT στην Ευρώπη. Αυτό στηρίζεται σε δυνατή κυβερνητική εποπτεία στενά συνδεδεμένη με ενεργή κοινωνική συνεργασία σε σχέση με την πολιτική της αγοράς εργατικού δυναμικού και την ανάπτυξη και χρήση της νέας τεχνολογίας. Η πρόοδος ήταν ιδιαίτερα γρήγορα στον τομέα πρόσβασης από το διαδίκτυο και στον τομέα κινητής τηλεφωνίας με τεχνολογίες και υπηρεσίες που καθιερώθηκαν.

Στην **Φιλανδία** υπάρχουν 2 διαδικασίες σε εξέλιξη στο πεδίο εισαγωγής νέων μορφών εργασίας. Σε επίσημη διαδικασία οι δημοτικές αρχές συνεργάζονται με τα Πανεπιστήμια και άλλους εκπαιδευτικούς οργανισμούς για να βελτιώσουν την οργάνωση της εργασίας. Στις επιχειρήσεις η ανάπτυξη της εργασίας κυρίως λαμβάνει χώρα ως φυσικό μέρος των αλλαγών στις επιχειρήσεις και υπηρεσίες. Το SOHO βασίζεται σε δεδομένα των διαδικτύων τα οποία χρησιμοποιούνται στην επικοινωνία μεταξύ του ιδίου του προσωπικού της εταιρίας, όπως επίσης μαζί με πελάτες και ενδιαφερόμενες ομάδες. Ένα σημαντικό αίτιο ανάπτυξης είναι η συνεργασία μεταξύ τριών παραγόντων, του Φιλανδικού υπουργικού συμβουλίου, των οργανισμών εργασίας και των οργανισμών εργοδοτών όσον αφορά την ανάπτυξη των αυτοαπασχολούμενων. Στην Φιλανδία η ανάπτυξη των επιχειρησιακών και εργασιακών δραστηριοτήτων είναι βασισμένη σε νομοθεσία, σε συμφωνίες της εργατικής αγοράς και σε συνεργασία, βασισμένη σε μακρά επέκταση πάνω στην έρευνα και ανάπτυξη σε Πανεπιστήμια και κολέγια.

Η **Ιρλανδική** κυβέρνηση το 1998 ίδρυσε το Εθνικό Συμβούλιο Τηλεργασίας. Παρήγαγε την πρώτη κύρια αναφορά με τίτλο Νέοι τρόποι ζωής και εργασίας :Τηλεργασία στην Ιρλανδία τον Ιούνιο 1999. Ο σκοπός του συμβουλίου ήταν να αναπτύξει μια σαφή εικόνα των εθνικών στόχων και στρατηγικών που πρέπει να αναπτυχθούν για να γίνει συνειδητοποίηση των πλεονεκτημάτων της αποχής της πληροφορίας. Το 2010 η Ιρλανδία θα είναι γνωστή ως η πρώτη στις ηλεκτρονικές

επιχειρήσεις (E- organization) και ανθρώπινες συνεργασίες όπου : θα εκφράζονται τα ταλέντα και η κουλτούρα των ανθρώπων της, οι άνθρωποι θα μπορούν να επιλέγουν το πώς, που και πότε θα εργάζονται, οι επιχειρήσεις θα είναι σε θέση να πωλούν και να εμπορεύονται σε μια εικονική οικονομία (virtual economy) και μια ολοκληρωτική και γεωγραφικά ισορροπημένη οικονομία με τη συμμετοχή όλων των εθνών.

Το **Λουξεμβούργο** απολαμβάνει ψηλών ρυθμών οικονομικής ανάπτυξης με μικρή ανεργία και πληθωρισμό. Η χώρα αναπτύσσει δραστηριότητες με ποικίλους τρόπους, σε διάφορους τομείς: οικονομία, Μ.Μ.Ε., επικοινωνίες και βιομηχανία. Όλα τα σχέδια των τομέων αυτών βασίζονται στις νεότερες πληροφορίες και επικοινωνιακές τεχνολογίες και εισάγουν νέες ηλεκτρονικές επιχειρήσεις και υπηρεσίες. Για να διασφαλίσει το μέλλον της οικονομικής ανάπτυξης, η κυβέρνηση του Λουξεμβούργου δίνει τρομερή έμφαση στη δημιουργία νέων επαγγελματιών, στη βελτίωση της εκπαίδευσης και επαγγελματικής επιμόρφωσης και διεθνής συνεργασίες και επιχειρηματικές συναλλαγές.

Η **Κύπρος** βρίσκεται σε πολύ άσχημα επίπεδα όσον αφορά τους αυτοαπασχολούμενους. Οι SOHOs στην Κύπρο είναι μεμονωμένες περιπτώσεις και κανένα κίνητρο δεν έχει δοθεί προς αυτή την κατεύθυνση.

Η **Ιαπωνία** είναι η χώρα, που μαζί με μερικές άλλες, μπορεί να θεωρηθεί σαν η Μέκκα της καινοτομίας, της δημιουργικότητας, της εφευρετικότητας, του επιχειρείν. Δουλέψτε από το σπίτι μέσω του Διαδικτύου, προτρέπει η Ιαπωνία στους εργαζόμενους της. Η κυβέρνηση της Ιαπωνίας ξεκίνησε ένα πιλοτικό πρόγραμμα εργασίας με στόχο το 2010 το 20% του εργατικού δυναμικού της χώρας να δουλεύει εκτός γραφείου. Σήμερα περίπου τέσσερα εκατομμύρια Ιάπωνες – το 6% του εργατικού δυναμικού εργάζονται, χρησιμοποιώντας ως βασικό εργαλείο το Διαδίκτυο.

Η οικιακή εργασία αυξήθηκε κατά ένα ποσοστό 7,5% στις **ΗΠΑ** μέσα στο έτος 2003-2004, και η χρήση του διαδικτύου για την εργασία στο σπίτι αυξήθηκε κατά 84% σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας American Interactive Consumer

Survey που παρουσιάστηκε από την ITAC28 και διενεργήθηκε από το Dieringer Research Group. Η ITAC, ο οργανισμός για την προώθηση της εργασίας από οποιοδήποτε μέρος, αποκάλυψε συνεχή αύξηση στην εργασία με βάση το σπίτι, όπως φανερώνει και η παραπάνω έρευνα. Σύμφωνα με αυτή ο αριθμός των εργαζόμενων Αμερικάνων που πραγματοποιούσαν οποιοδήποτε είδους εργασία από το σπίτι, με μια συχνότητα που κυμαινόταν από μια ημέρα το χρόνο έως και καθημερινά, μεγάλωσε από 41.3 εκατομμύρια το 2003 σε 44.4 εκατομμύρια το 2004. Η μεγαλύτερη αύξηση στον αριθμό των τηλεεργατών έλαβε χώρα στις επιχειρήσεις μεσαίου μεγέθους (100-999 εργαζόμενοι), με καμία αλλαγή στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις (1000+εργαζόμενοι).

Η εργασία από απόσταση εξελίσσεται πολύ δραστικά στον **Καναδά**. Μετά από ένα πολύ αργό ξεκίνημα που έγινε στις αρχές τις δεκαετίας του '80, οι συνεχείς έρευνες φανερώνουν αύξηση του SOHO σε όλη την Βόρεια Αμερική. Αυτές οι έρευνες αποδεικνύουν πέρα από κάθε αμφιβολία ότι είναι ένα φαινόμενο άξιο έρευνας από τις επιχειρήσεις, τα γραφεία και τους υπεύθυνους λήψης αποφάσεων. Η ραγδαία εξέλιξη δεν οφείλεται μόνο σε επιχειρηματικούς λόγους ή στον τρόπο ζωής. Με την ταχύτερη εξέλιξη στην νέα τεχνολογία, υπάρχουν απεριόριστες δυνατότητες με τις οποίες μπορεί κανείς να εργαστεί εκτός γραφείου²⁹.

²⁸ International Telework Association & Council

²⁹ Πεταλά Χριστίνα Ο θεσμός και η εξέλιξη της τηλεεργασίας διεθνώς και στην Ελλάδα. Πανεπιστήμιο Πειραιώς

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ

ΕΡΕΥΝΑ - ΜΕΛΕΤΗ

6.1 ΕΡΕΥΝΑ

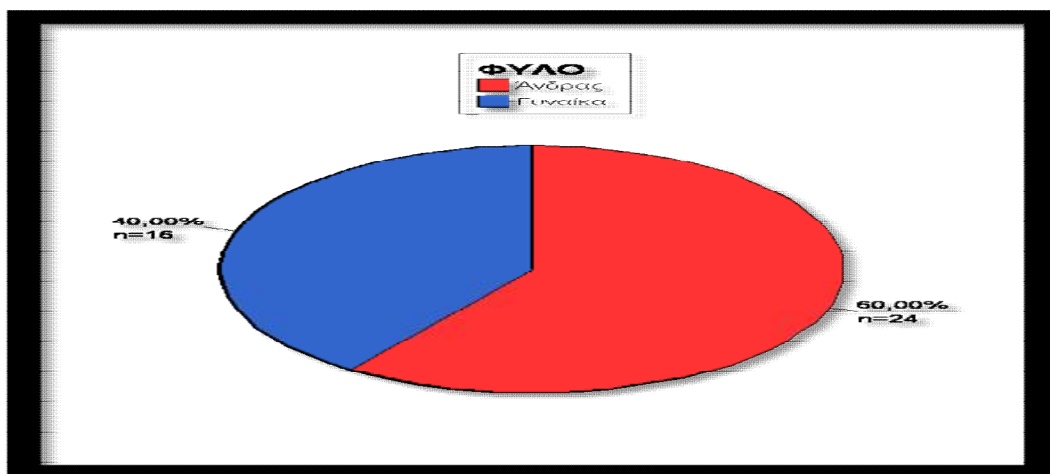
ΣΚΟΠΟΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Στην μελέτη αυτή έχουμε ως στόχο να ερευνήσουμε τις απόψεις των εταιρειών για την γνώση και την χρήση που κάνουν πάνω στα θέματα home office και small office. Για τον σκοπό αυτό έχουμε δημιουργήσει ένα ερωτηματολόγιο το οποίο συλλέγει τις κατάλληλες πληροφορίες ως προς τους στόχους μας, δηλαδή συλλέγει τα δημογραφικά δεδομένα όπως το φύλο, την ηλικία, την εταιρεία, το είδος δραστηριότητας κ.α.

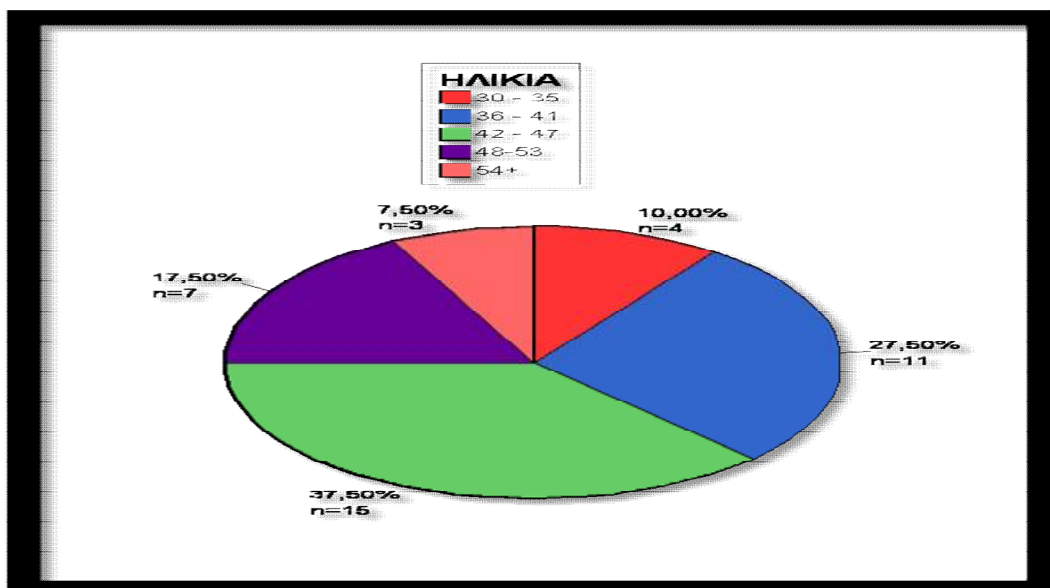
Το δείγμα των 40 ατόμων επιλέχθηκε τυχαία από διάφορες εταιρείες στο λεκανοπέδιο Αττικής. Συνολικά στείλαμε μέσω email το ερωτηματολόγιο μας σε 100 εταιρείες από τις οποίες μας απάντησαν οι 40.

Η πιο κατάλληλη μέθοδος για την συλλογή δεδομένων για αυτήν την έρευνα ήταν το ερωτηματολόγιο.

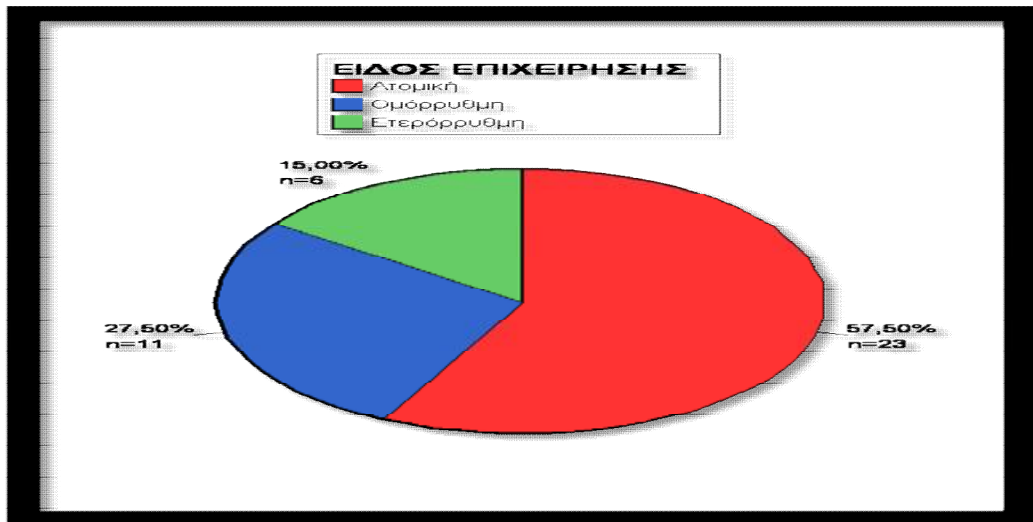
6.2 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ



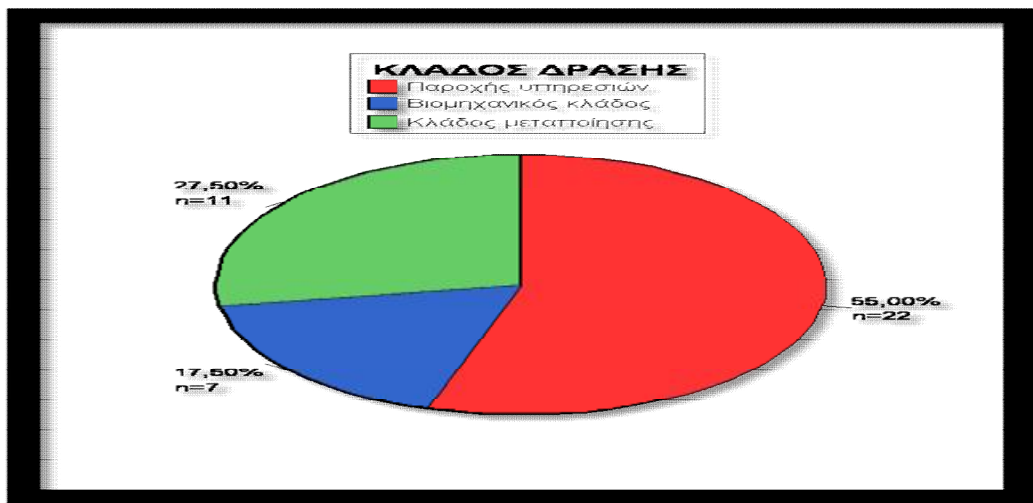
Από το παραπάνω γράφημα παρατηρούμε ότι το 60% του δείγματος είναι άνδρες και το υπόλοιπο 40% γυναίκες.



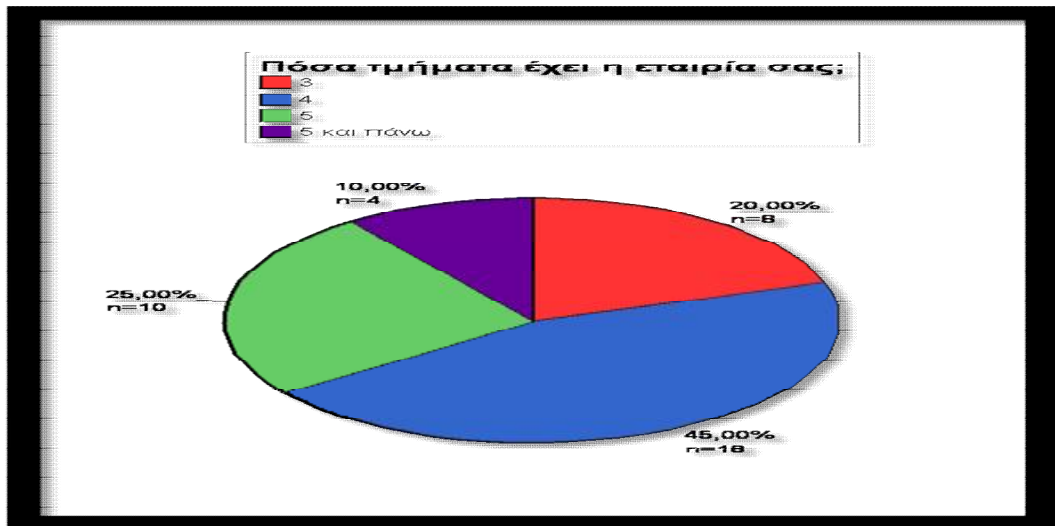
Από το παραπάνω γράφημα παρατηρούμε ότι το 37,5% του δείγματος έχει ηλικία από 42 – 47 ετών, το 27,5% από 36 – 41, το 17,5% από 48 – 53, το 10% από 30 – 35 και το υπόλοιπο 7,5% είναι πάνω από 54 ετών.



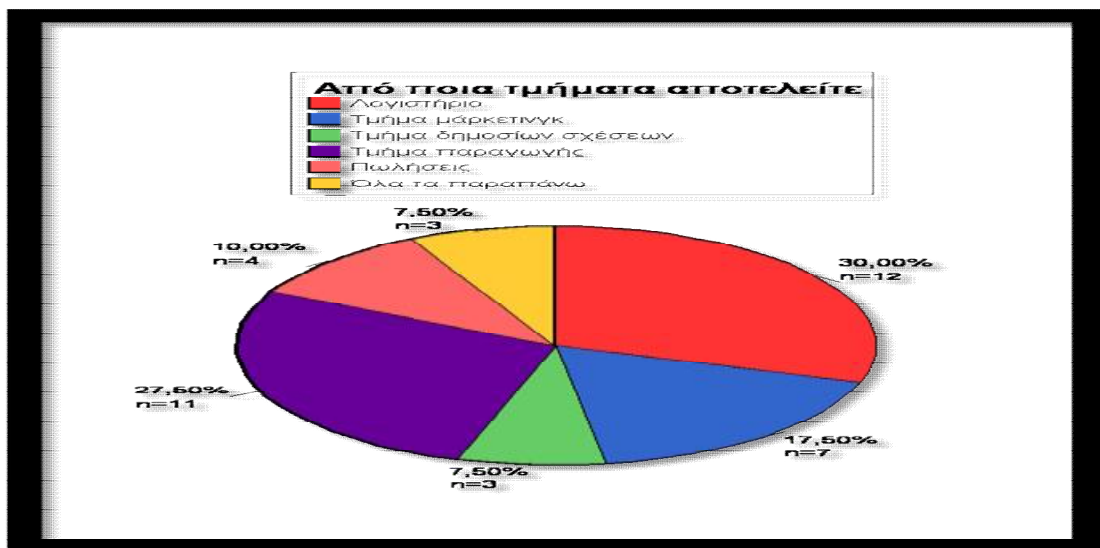
Από το παραπάνω γράφημα παρατηρούμε ότι το 57,5% του δείγματος των εταιρειών είναι ατομικές, το 27,5% είναι ομόρρυθμες και το υπόλοιπο 15% είναι ετερόρρυθμες.



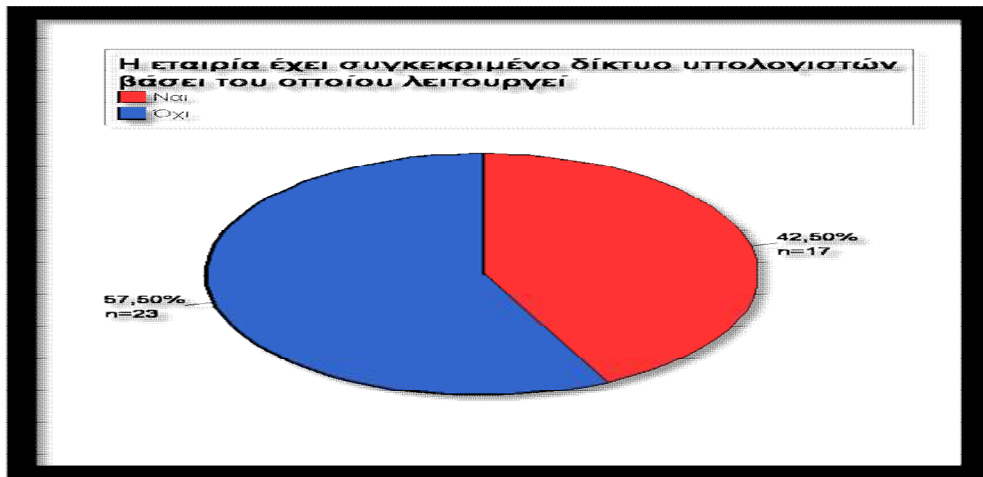
Από το παραπάνω γράφημα παρατηρούμε ότι το 55% του δείγματος των εταιρειών δραστηριοποιείται στον κλάδο της παροχής υπηρεσιών, το 27,5% στον κλάδο της μεταποίησης και το υπόλοιπο 17,5% στον βιομηχανικό κλάδο.



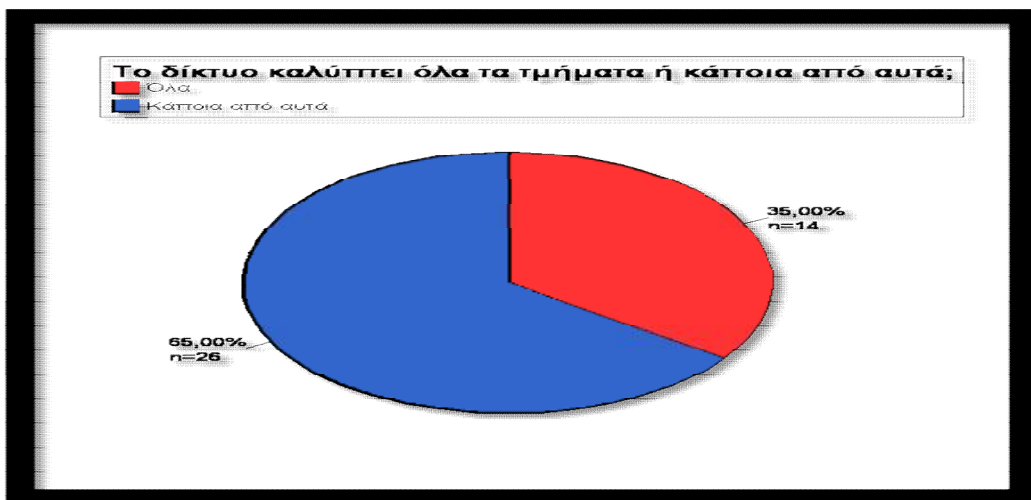
Από το παραπάνω γράφημα παρατηρούμε ότι το 45% του δείγματος των εταιρειών δηλώνει πως έχει 4 τμήματα στην εταιρεία του, 25% δηλώνει 5, το 20% δηλώνει 3 και το 10% πάνω από 5.



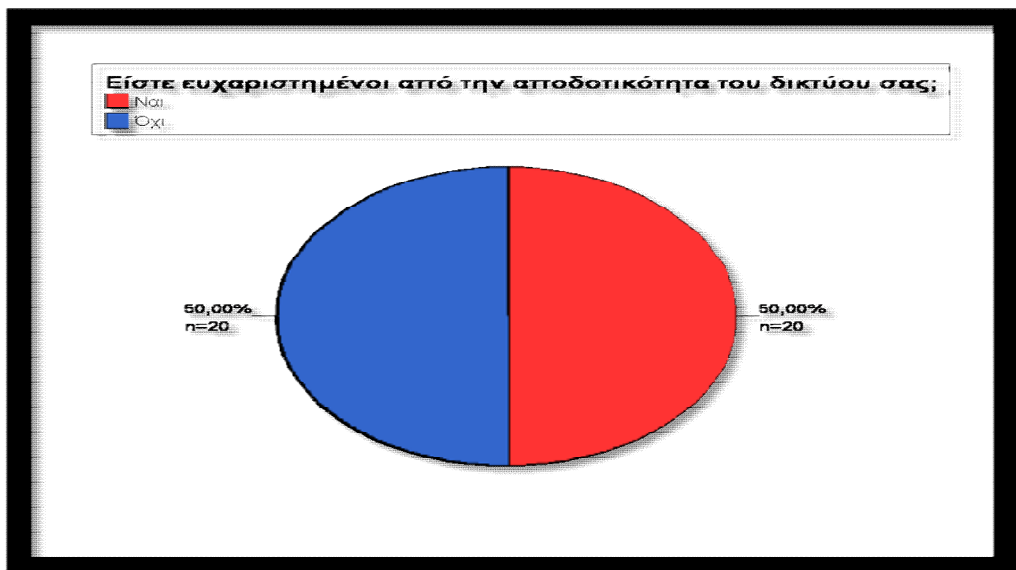
Από το παραπάνω γράφημα παρατηρούμε ότι το 30% δηλώνει ότι διαθέτει λογιστήριο, το 27,5% διαθέτει τμήμα παραγωγής, το 17,5% τμήμα μάρκετινγκ, το 10% τμήμα πωλήσεων, το 7,5% τμήμα δημοσίων σχέσεων και το υπόλοιπο 7,5% όλα τα παραπάνω.



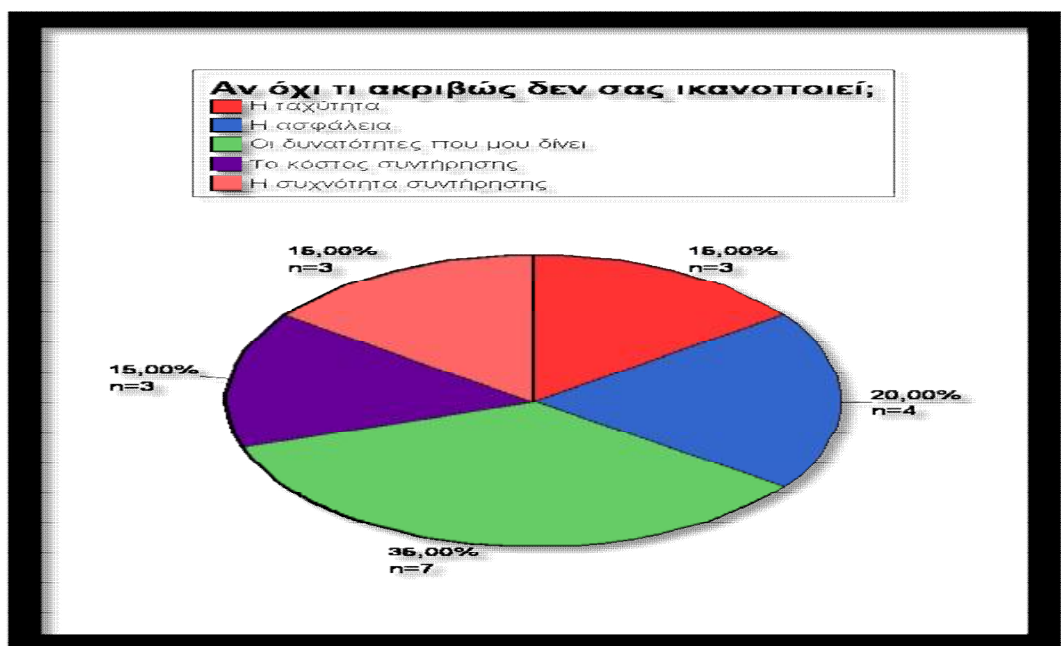
Από το παραπάνω γράφημα παρατηρούμε ότι το 57,5% του δείγματος δηλώνει ότι η εταιρεία δεν έχει συγκεκριμένο δίκτυο υπολογιστών βάσει του οποίου λειτουργεί ενώ το 42,5% δηλώνει το αντίθετο.



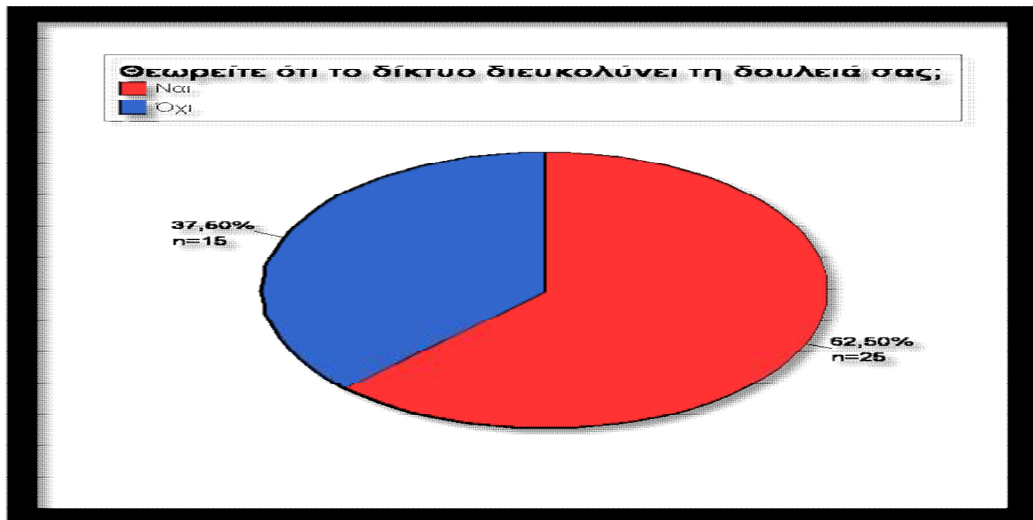
Από το παραπάνω γράφημα παρατηρούμε ότι το 65% του δείγματος δηλώνει ότι το δίκτυο καλύπτει κάποια από αυτά τα τμήματα ενώ το 35% δηλώνει πως τα καλύπτει όλα.



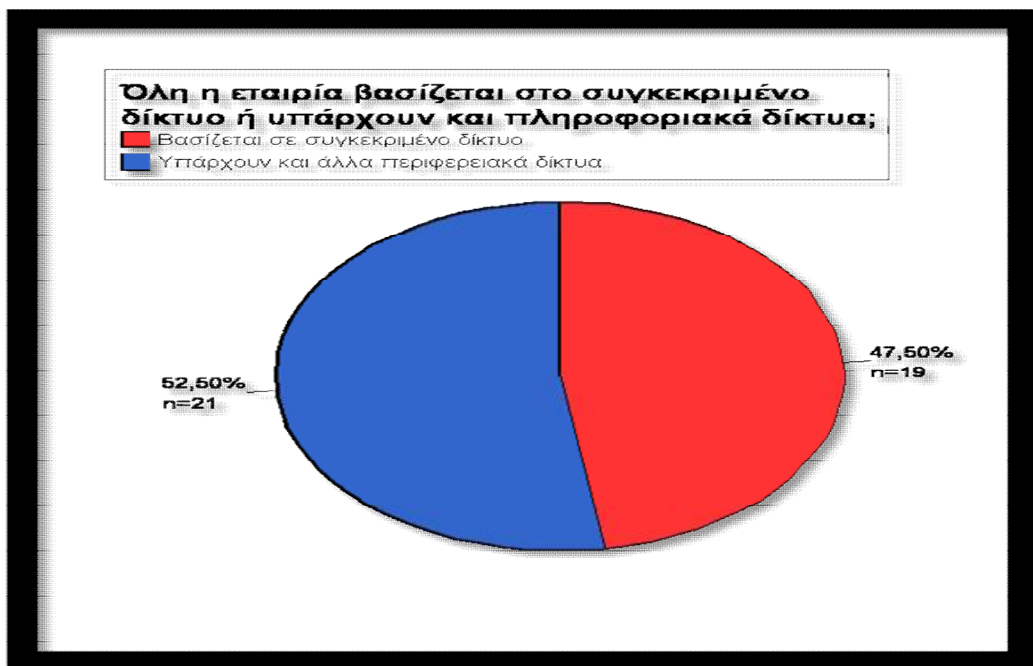
Από το παραπάνω γράφημα παρατηρούμε ότι το 50% του δείγματος είναι ευχαριστημένο με την αποδοτικότητα του δικτύου του ενώ το άλλο 50% όχι.



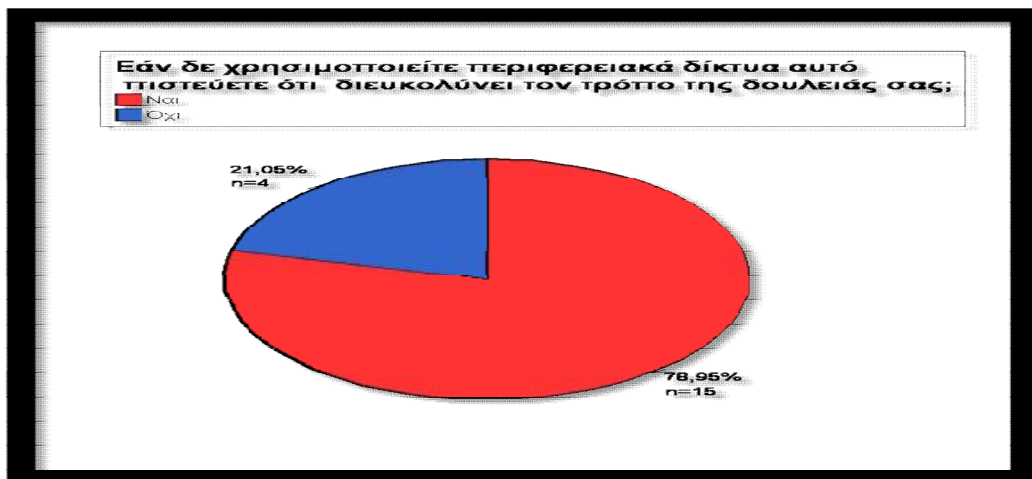
Από το παραπάνω γράφημα παρατηρούμε ότι για το 50% του δείγματος που δεν είναι ικανοποιημένο με το δίκτυο του, το 35% δεν είναι ευχαριστημένο από τις δυνατότητες που τους δίνει, το 20% από την ασφάλεια, το 15% από την ταχύτητα, ένα άλλο 15% από το κόστος συντήρησης και το υπόλοιπο 15% από την συχνότητα συντήρησης.



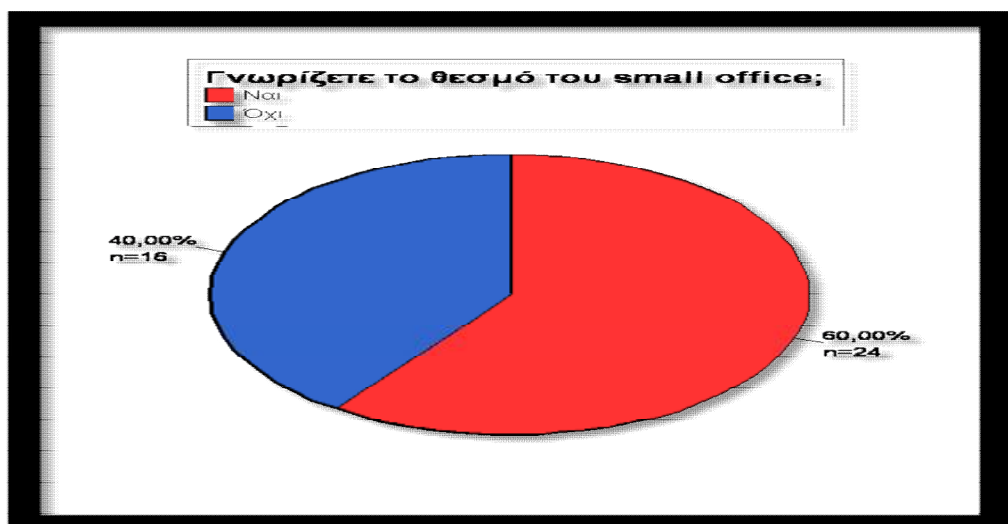
Από το παραπάνω γράφημα παρατηρούμε ότι το 62,5% του δείγματος δηλώνει ότι το δίκτυο διευκολύνει την δουλειά του ενώ το 37,5% όχι.



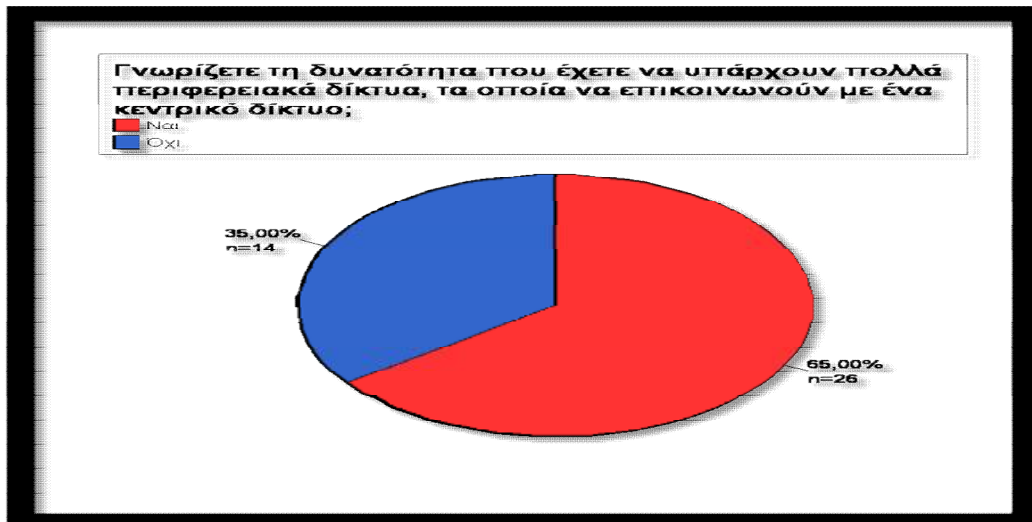
Από το παραπάνω γράφημα παρατηρούμε ότι το 52,5% του δείγματος δηλώνει ότι στην εταιρεία υπάρχουν και πληροφοριακά δίκτυα ενώ το υπόλοιπο 47,5% δηλώνει πως όλη η εταιρεία βασίζεται στο συγκεκριμένο δίκτυο.



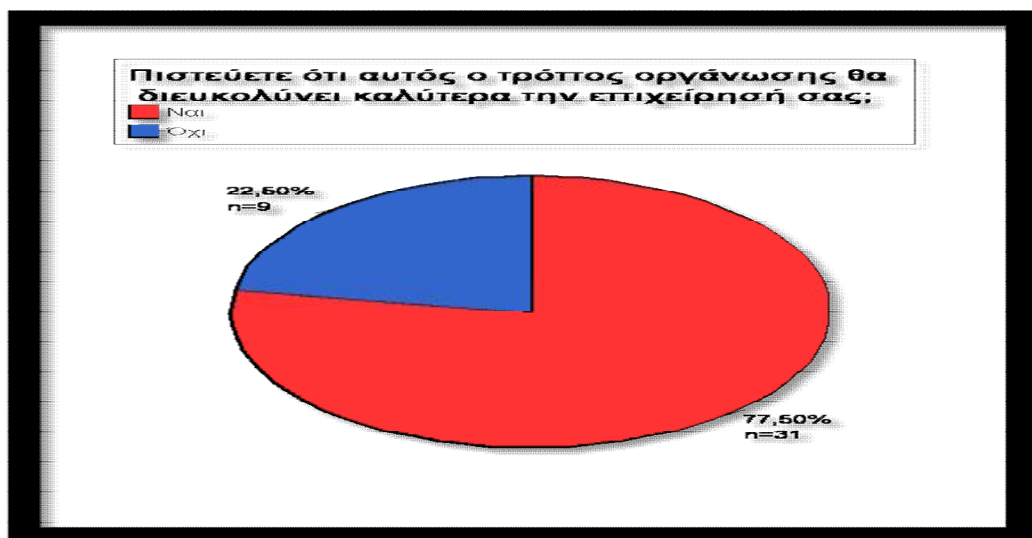
Από το παραπάνω γράφημα παρατηρούμε ότι για το 47,5% του δείγματος που δηλώνει ότι η εταιρεία του βασίζεται στο συγκεκριμένο δίκτυο το 78,95% πιστεύει ότι αυτό διευκολύνει την δουλειά του ενώ το 21,05% έχει αντίθετη άποψη.



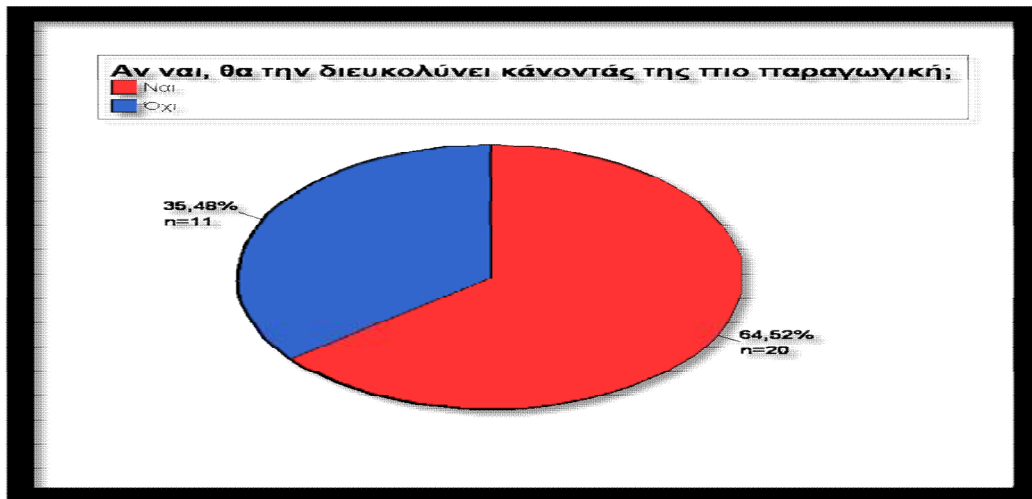
Από το παραπάνω γράφημα παρατηρούμε ότι το 60% του δείγματος γνωρίζει το θεσμό του small office ενώ το 40% όχι.



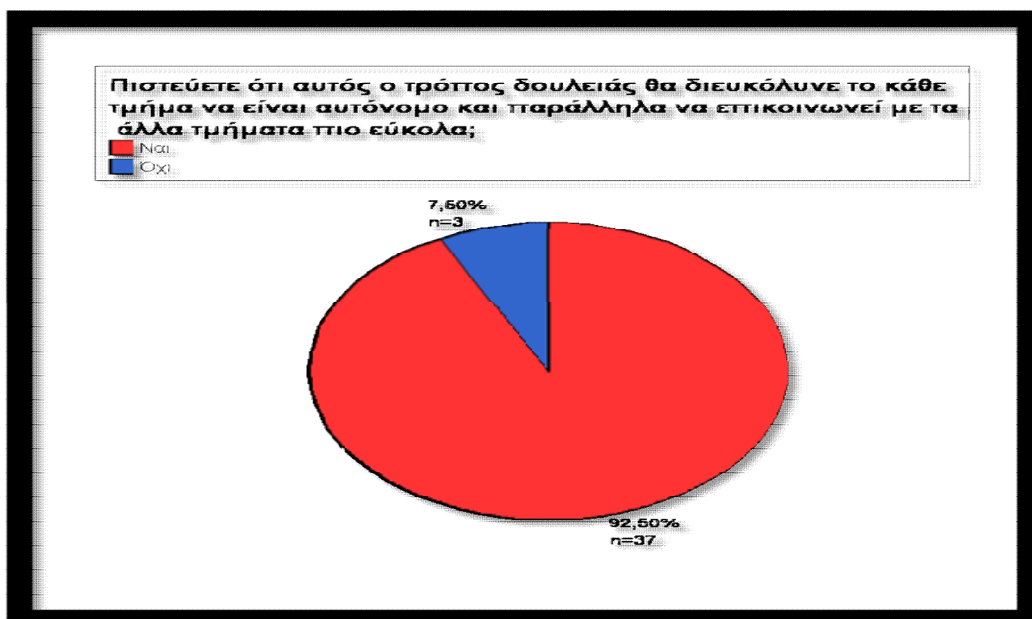
Από το παραπάνω γράφημα παρατηρούμε ότι το 65% του δείγματος δηλώνει πως γνωρίζει την δυνατότητα που έχουν πολλά περιφερειακά δίκτυα να επικοινωνούν με ένα κεντρικό ενώ το 35% δεν την γνωρίζει αυτή την δυνατότητα.



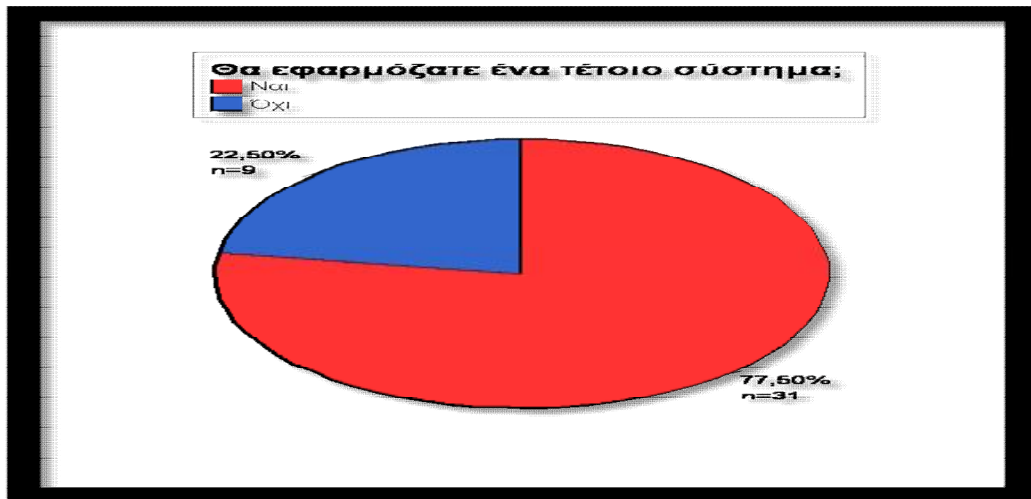
Από το παραπάνω γράφημα παρατηρούμε ότι το 77,5% του δείγματος πιστεύει ότι αυτός ο τρόπος οργάνωσης θα διευκολύνει καλύτερα την επιχείρησή του ενώ το υπόλοιπο 22,5% έχει αντίθετη άποψη.



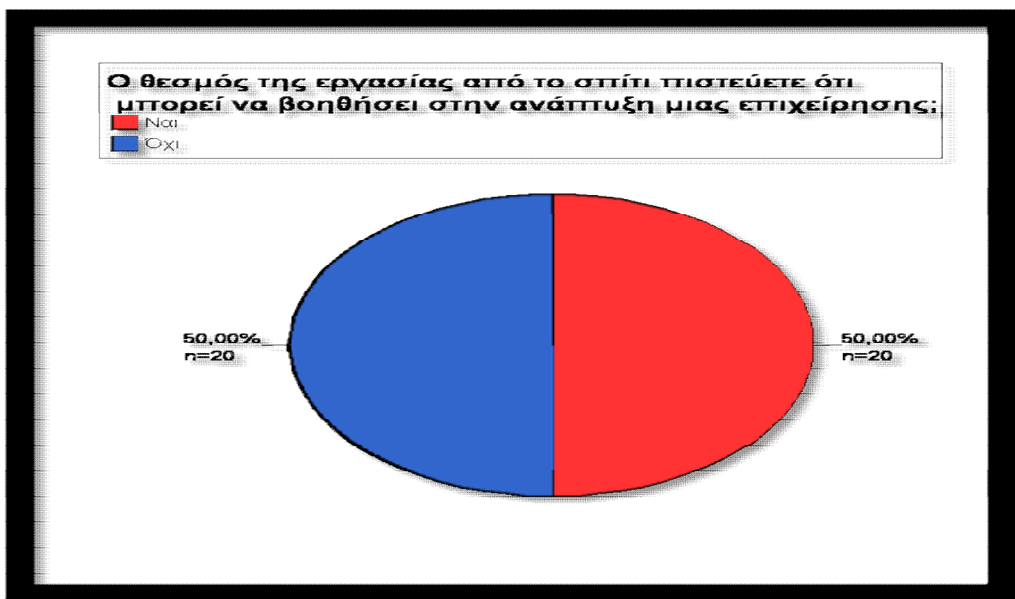
Από το παραπάνω γράφημα παρατηρούμε ότι για το 77,5% του δείγματος που πιστεύει ότι αυτός ο τρόπος οργάνωσης θα διευκολύνει καλύτερα την επιχείρησή του, το 64,52% θεωρεί ότι θα την κάνει πιο παραγωγική ενώ το 35,48% έχει αντίθετη άποψη.



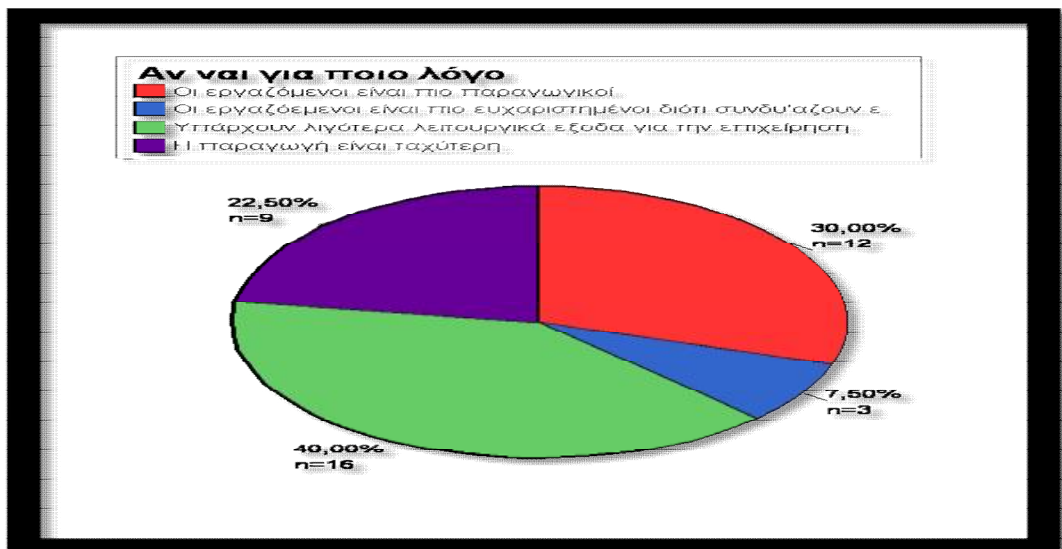
Από το παραπάνω γράφημα παρατηρούμε ότι το 92,5% του δείγματος πιστεύει ότι αυτός ο τρόπος δουλειάς θα διευκόλυνε το κάθε τμήμα να είναι αυτόνομο και παράλληλα να επικοινωνεί με τα άλλα τμήματα πιο εύκολα ενώ το 7,5% έχει αντίθετη άποψη.



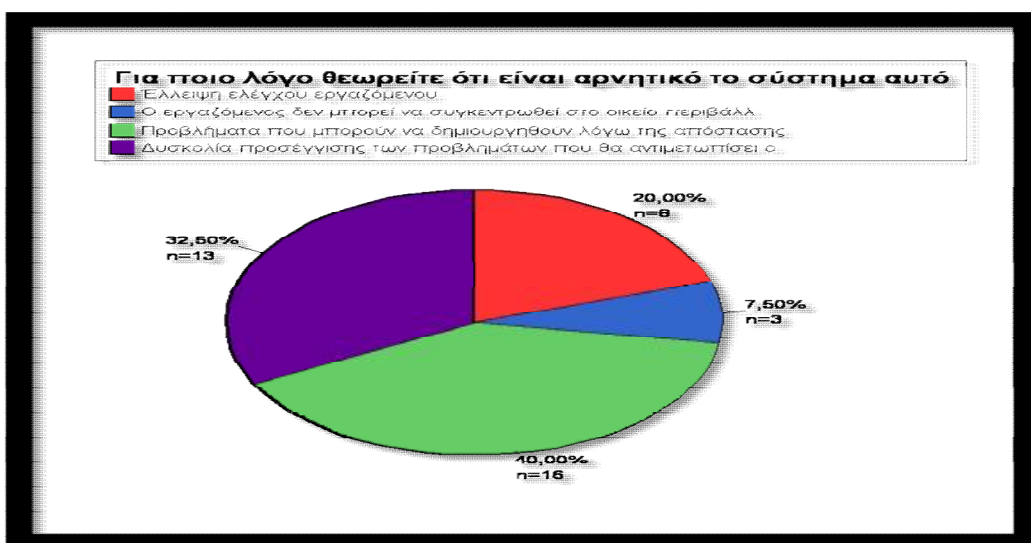
Από το παραπάνω γράφημα παρατηρούμε ότι το 77,5% του δείγματος δηλώνει πως είναι διατεθειμένο να εφαρμόσει ένα τέτοιο σύστημα ενώ το 22,5% όχι.



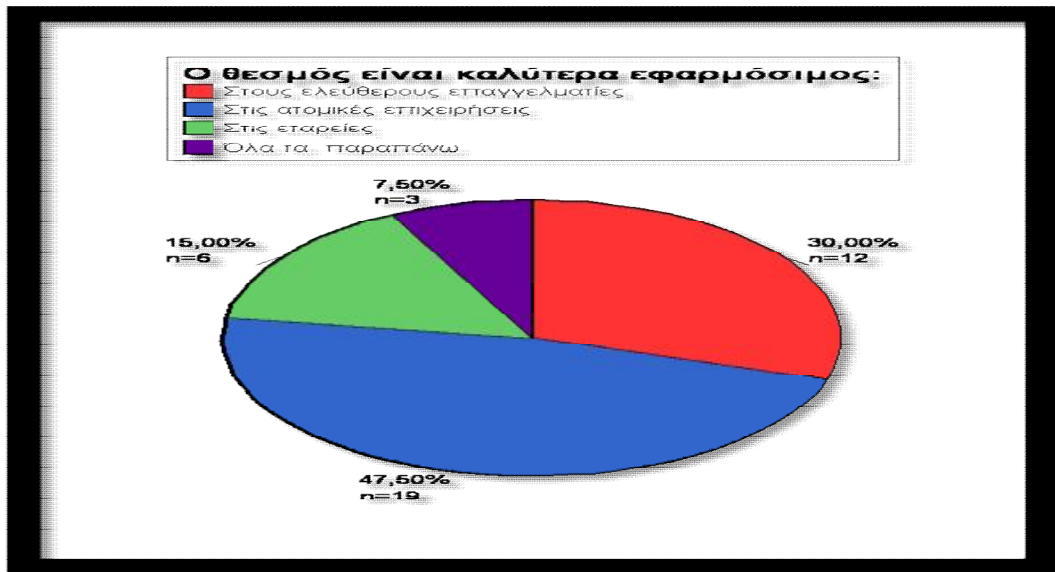
Από το παραπάνω γράφημα παρατηρούμε ότι το δείγμα είναι μοιρασμένο στην μέση για τον θεσμό της εργασίας από το σπίτι σε σχέση με το θέμα αν μπορεί να βοηθήσει στην ανάπτυξη μιας επιχείρησης.



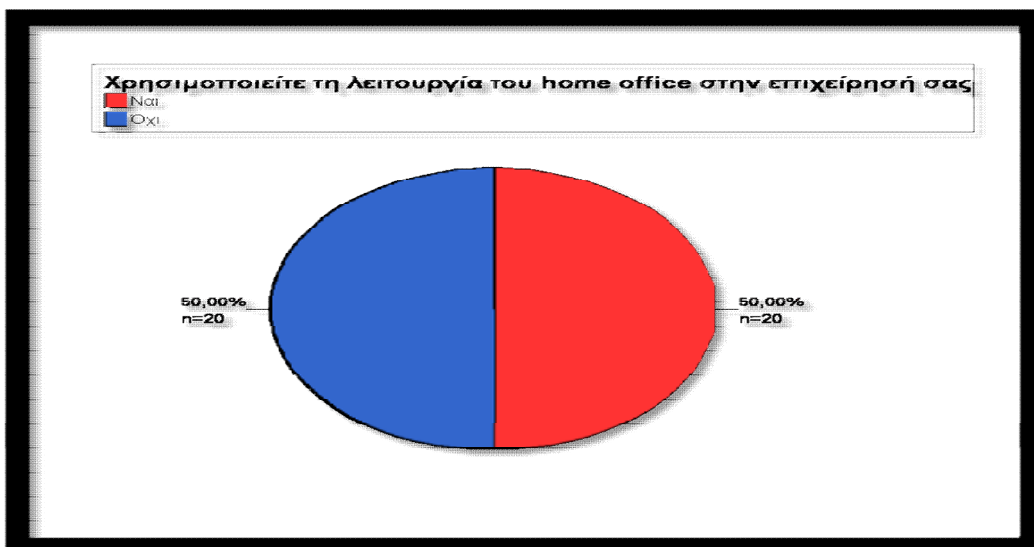
Από το παραπάνω γράφημα παρατηρούμε ότι το 40% του δείγματος θεωρεί ότι η εργασία από το σπίτι συμβάλει στην μείωση των λειτουργικών εξόδων της επιχείρησης, το 30% θεωρεί ότι οι εργαζόμενοι είναι πιο παραγωγικοί, το 22,5% πιστεύει ότι η παραγωγή είναι ταχύτερη και το υπόλοιπο 7,5% πιστεύει ότι οι εργαζόμενοι είναι πιο ευχαριστημένοι διότι συνδυάζουν την εργασία με την προσωπική τους ζωή.



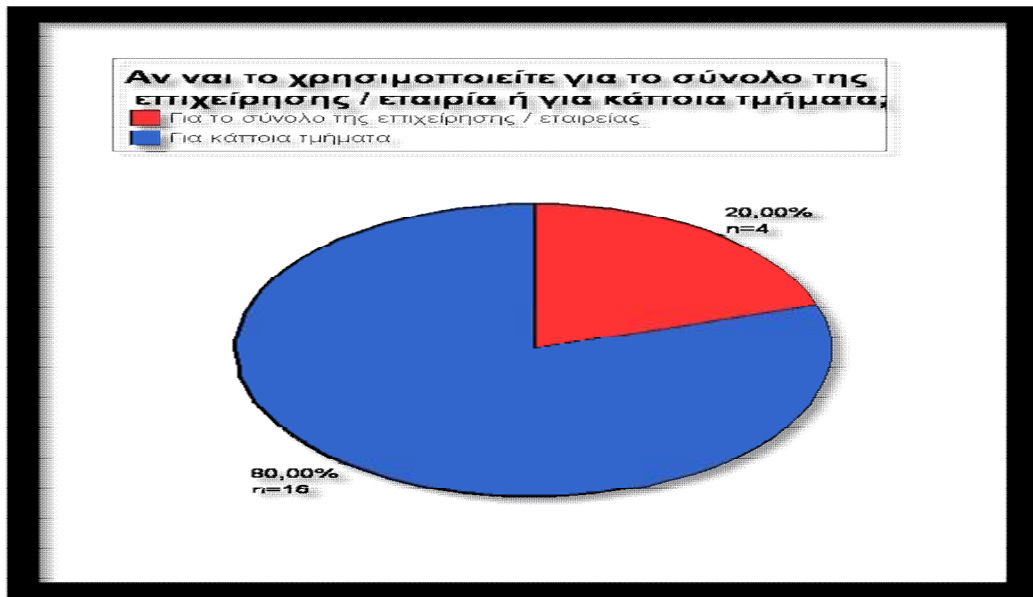
Από το παραπάνω γράφημα παρατηρούμε ότι το 40% του δείγματος θεωρεί ότι το σύστημα αυτό μπορεί να είναι αρνητικό λόγω των προβλημάτων που μπορούν να δημιουργηθούν από την απόσταση, το 32,5% θεωρεί ότι υπάρχουν δυσκολίες προσέγγισης των προβλημάτων που θα αντιμετωπίσει ο εργαζόμενος μέσα στην ημέρα, το 20% θεωρεί ότι είναι σημαντικό πρόβλημα η έλλειψη ελέγχου του εργαζομένου και το υπόλοιπο 7,5% θεωρεί ότι ο εργαζόμενος δεν μπορεί να συγκεντρωθεί σε οικείο περιβάλλον.



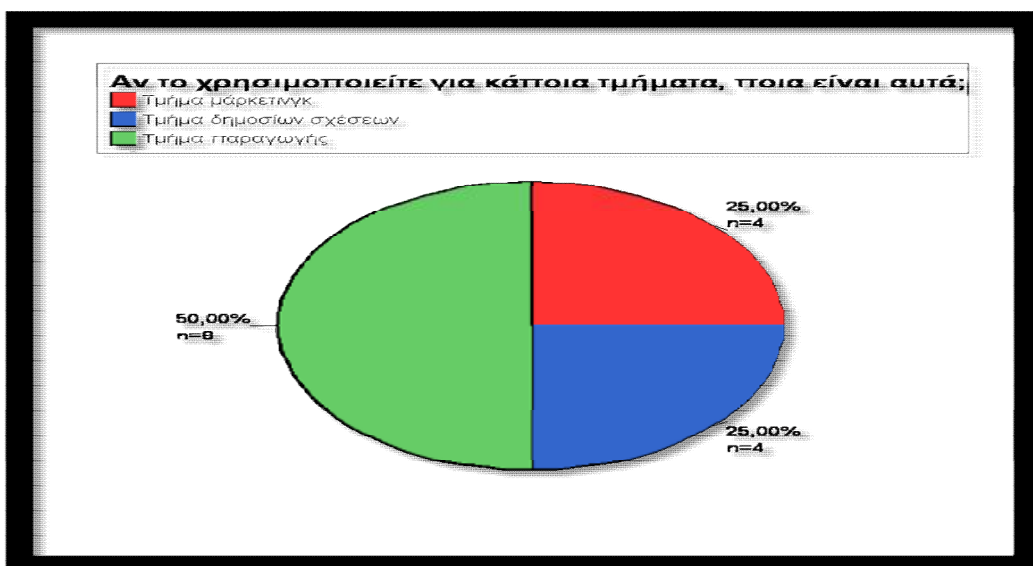
Από το παραπάνω γράφημα παρατηρούμε ότι 47,5% του θεωρεί ότι θεσμός είναι καλύτερα εφαρμόσιμος στις ατομικές επιχειρήσεις, το 30% στους ελεύθερους επαγγελματίες, το 16% στις εταιρείες και το υπόλοιπο 7.5% σε όλες τις παραπάνω περιπτώσεις.



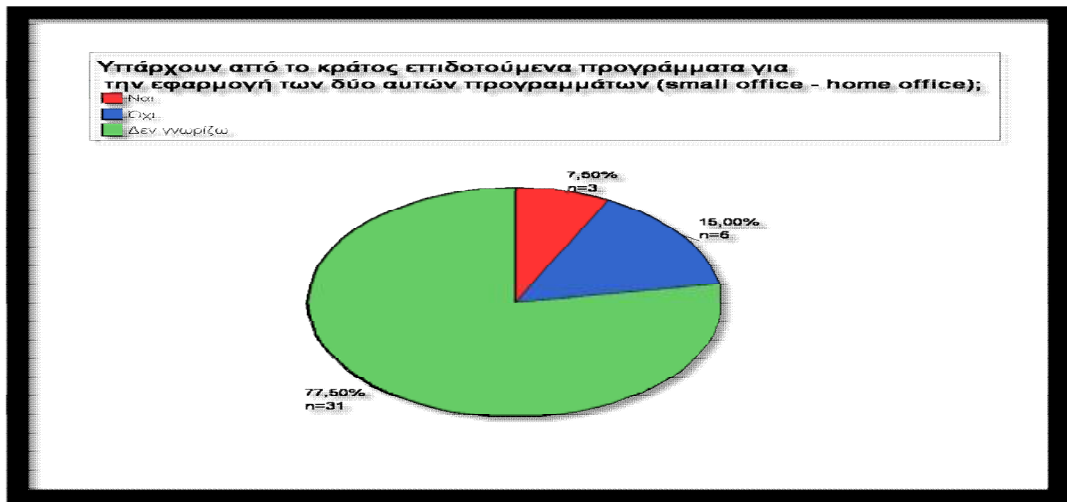
Από το παραπάνω γράφημα παρατηρούμε ότι το 50% δηλώνει πως χρησιμοποιεί την λειτουργία του home office στην επιχείρηση του ενώ το υπόλοιπο 50% όχι.



Για το 50% του δείγματος που χρησιμοποιεί το home office το 80% δηλώνει πως το χρησιμοποιεί για κάποια τμήματα ενώ το 20% για το σύνολο της επιχείρησης / εταιρείας.



Για το 40% του δείγματος που το χρησιμοποιεί για κάποια τμήματα το 50% το χρησιμοποιεί με το τμήμα παραγωγής, το 25% για το τμήμα μάρκετινγκ και το υπόλοιπο 25% για το τμήμα δημοσίων σχέσεων.



Από το παραπάνω γράφημα παρατηρούμε ότι το 77,5% του δείγματος δηλώνει πως δεν γνωρίζει αν υπάρχουν από το κράτος επιδοτούμενα προγράμματα για την εφαρμογή του small office ή του home office, το 15% δηλώνει πως δεν υπάρχουν και το υπόλοιπο 7,5% δηλώνει πως υπάρχουν.

6.3 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Από την παραπάνω ανάλυση έχουμε τα εξής αποτελέσματα:

Για τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος έχουμε ότι το 60% του δείγματος είναι άνδρες και το υπόλοιπο 40% γυναίκες. Το 37,5% του δείγματος έχει ηλικία από 42 – 47 ετών, το 27,5% από 36 – 41, το 17,5% από 48 – 53, το 10% από 30 – 35 και το υπόλοιπο 7,5% είναι πάνω από 54 ετών. Ακόμα το 57,5% του δείγματος των εταιρειών είναι ατομικές, το 27,5% είναι ομόρρυθμες και το υπόλοιπο 15% είναι ετερόρρυθμες.

Για την περίπτωση του small office έχουμε τα εξής: Το 55% των εταιρειών δραστηριοποιείται στον κλάδο της παροχής υπηρεσιών, το 27,5% στον κλάδο της μεταποίησης και το υπόλοιπο 17,5% στον βιομηχανικό κλάδο. Επιπλέον το 45% του δείγματος των εταιρειών δηλώνει πως έχει 4 τμήματα στην εταιρεία του, 25% δηλώνει 5, το 20% δηλώνει 3 και το 10% πάνω από 5. Ακόμα το 30% δηλώνει ότι διαθέτει λογιστήριο, το 27,5% διαθέτει τμήμα παραγωγής, το 17,5% τμήμα μάρκετινγκ, το 10% τμήμα πωλήσεων, το 7,5% τμήμα δημοσίων σχέσεων και το υπόλοιπο 7,5% όλα τα παραπάνω. Το 57,5% του δείγματος δηλώνει ότι η εταιρεία δεν έχει συγκεκριμένο δίκτυο υπολογιστών βάσει του οποίου λειτουργεί. Έχουμε ακόμα ότι το 65% του δείγματος να δηλώνει ότι το δίκτυο καλύπτει κάποια από

αυτά τα τμήματα ενώ το 35% δηλώνει πως τα καλύπτει όλα. Το 50% είναι ευχαριστημένο με την αποδοτικότητα του δικτύου του ενώ το άλλο 50% όχι. Για το 50% του δείγματος που δεν είναι ικανοποιημένο με το δίκτυο του, το 35% δεν είναι ευχαριστημένο από τις δυνατότητες που τους δίνει, το 20% από την ασφάλεια, το 15% από την ταχύτητα, ένα άλλο 15% από το κόστος συντήρησης και το υπόλοιπο 15% από την συχνότητα συντήρησης. Επιπλέον το 62,5% του δείγματος δηλώνει ότι το δίκτυο διευκολύνει την δουλειά του. Το 52,5% του δείγματος δηλώνει ότι στην εταιρεία υπάρχουν και πληροφοριακά δίκτυα ενώ το υπόλοιπο 47,5% δηλώνει πως όλη η εταιρεία βασίζεται στο συγκεκριμένο δίκτυο. Για το 47,5% του δείγματος που δηλώνει ότι η εταιρεία του βασίζεται στο συγκεκριμένο δίκτυο το 78,95% πιστεύει ότι αυτό διευκολύνει την δουλειά του ενώ το 21,05% έχει αντίθετη άποψη. Σημαντικό στοιχείο είναι ότι το 60% του δείγματος γνωρίζει το θεσμό του small office. Ακόμα 65% του δείγματος δηλώνει πως γνωρίζει την δυνατότητα που έχουν πολλά περιφερειακά δίκτυα να επικοινωνούν με ένα κεντρικό. Το 77,5% του δείγματος πιστεύει ότι αυτός ο τρόπος οργάνωσης θα διευκολύνει καλύτερα την επιχείρηση του ενώ το υπόλοιπο 22,5% έχει αντίθετη άποψη. Για το 77,5% του δείγματος που πιστεύει ότι αυτός ο τρόπος οργάνωσης θα διευκολύνει καλύτερα την επιχείρηση του, το 64,52% θεωρεί ότι θα την κάνει πιο παραγωγική ενώ το 35,48% έχει αντίθετη άποψη. Η συντριπτική πλειοψηφία του δείγματος δηλαδή το 92,5% πιστεύει ότι αυτός ο τρόπος δουλειάς θα διευκόλυνε το κάθε τμήμα να είναι αυτόνομο και παράλληλα να επικοινωνεί με τα άλλα τμήματα πιο εύκολα. Ακόμα το 77,5% του δείγματος δηλώνει πως είναι διατεθειμένο να εφαρμόσει ένα τέτοιο σύστημα ενώ το 22,5% όχι.

Όσο αφορά το home office έχουμε ότι το δείγμα είναι μοιρασμένο στην μέση για τον θεσμό της εργασίας από το σπίτι σε σχέση με το θέμα αν μπορεί να βοηθήσει στην ανάπτυξη μιας επιχείρησης. Το 40% του δείγματος θεωρεί ότι η εργασία από το σπίτι συμβάλει στην μείωση των λειτουργικών εξόδων της επιχείρησης, το 30% θεωρεί ότι οι εργαζόμενοι είναι πιο παραγωγικοί, το 22,5% πιστεύει ότι η παραγωγή είναι ταχύτερη και το υπόλοιπο 7,5% πιστεύει ότι οι εργαζόμενοι είναι πιο ευχαριστημένοι διότι συνδυάζουν την εργασία με την προσωπική τους ζωή. Ακόμα το 40% του δείγματος θεωρεί ότι το σύστημα αυτό μπορεί να είναι αρνητικό λόγω των προβλημάτων που μπορούν να δημιουργηθούν από την απόσταση, το 32,5% θεωρεί ότι υπάρχουν δυσκολίες προσέγγισης των

προβλημάτων που θα αντιμετωπίσει ο εργαζόμενος μέσα στην ημέρα, το 20% θεωρεί ότι είναι σημαντικό πρόβλημα η έλλειψη ελέγχου του εργαζομένου και το υπόλοιπο 7,5% θεωρεί ότι ο εργαζόμενος δεν μπορεί να συγκεντρωθεί σε οικείο περιβάλλον. Το 47,5% του θεωρεί ότι θεσμός είναι καλύτερα εφαρμόσιμος στις ατομικές επιχειρήσεις, το 30% στους ελεύθερους επαγγελματίες, το 16% στις εταιρείες και το υπόλοιπο 7.5% σε όλες τις παραπάνω περιπτώσεις. Επίσης το 50% δηλώνει πως χρησιμοποιεί την λειτουργία του home office στην επιχείρησή του. Για το 50% του δείγματος που χρησιμοποιεί το home office το 80% δηλώνει πως το χρησιμοποιεί για κάποια τμήματα ενώ το 20% για το σύνολο της επιχείρησης / εταιρείας.

Για το 40% του δείγματος που το χρησιμοποιεί για κάποια τμήματα το 50% το χρησιμοποιεί με το τμήμα παραγωγής, το 25% για το τμήμα μάρκετινγκ και το υπόλοιπο 25% για το τμήμα δημοσίων σχέσεων. Τέλος το 77,5% του δείγματος δηλώνει πως δεν γνωρίζει αν υπάρχουν από το κράτος επιδοτούμενα προγράμματα για την εφαρμογή του small office ή του home office, το 15% δηλώνει πως δεν υπάρχουν και το υπόλοιπο 7,5% δηλώνει πως υπάρχουν.

6.4 ΜΕΛΕΤΗ

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ “ ΙΑΤΡΙΚΗ ΕΠΕ”

Δημιουργήσαμε μια **εικονική επιχείρηση** παρακάτω παρουσιάζονται τα εξής στοιχεία:

5.2.1 ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΕΝΔΥΣΗΣ

Ταυτότητα επιχειρήσεις

Φορέας της επένδυσης είναι νεοϊδρυόμενη (νεοσύστατη) μονοπρόσωπη Ιατρική Εταιρεία Περιορισμένης Ευθύνης, που συστάθηκε από την Δημήτρουλα Δήμητρα, Μανή Παναγιώτα και Σούκουλη Αθανασία.

Επωνυμία: ΔΙΑΓΝΩΣΤΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΓΕΙΑ ΕΠΕ

Διακριτικός Τίτλος: ΙΑΤΡΙΚΗ ΕΠΕ

Έδρα: ΛΑΡΙΣΑ

Έτος Ίδρυσης:20/01/2008

Σκοπός της Εταιρείας: σύμφωνα με το καταστατικό είναι «αποκλειστικά η παροχή υπηρεσιών πρωτοβάθμιας φροντίδας υγείας εξαιρετικά προηγμένης τεχνολογίας στον τομέα της ακτινολογικής ειδικότητας σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, τους κανόνες της επιστήμης και της ιατρικής δεοντολογίας και τις διατάξεις του ΠΔ.84/2001, όπως εκάστοτε ισχύει».

Στο πλαίσιο του σκοπού της η Ιατρική Εταιρεία, μπορεί:

- i. Να αγοράζει, να μισθώνει και να λειτουργεί ιατρικά μηχανήματα εξαιρετικά προηγμένης τεχνολογίας στην έδρα της για την παροχή υπηρεσιών εξαιρετικά προηγμένης τεχνολογίας.
- ii. Να δημιουργεί την αναγκαία υποδομή για την υποστήριξη και εξέλιξη της τεχνολογίας που χρησιμοποιεί κάθε φορά για την παροχή των υπηρεσιών εξαιρετικά προηγμένης τεχνολογίας.
- iii. Να προβαίνει στις απαραίτητες ενέργειες για τη διασφάλιση της ποιότητας των παρεχομένων ιατρικών υπηρεσιών, όπως ορίζονται από την εκάστοτε νομοθεσία.
- iv. Να προσλαμβάνει με οποιαδήποτε σχέση εργασίας το απαραίτητο ιατρικό, τεχνολογικό, νοσηλευτικό, γραμματειακό, διοικητικό κ.λ.π. προσωπικό, για την πληρέστερη και ποιοτικότερη παροχή των ανωτέρω υπηρεσιών.

- ν. Να συνεργάζεται με ιατρούς διαφόρων ειδικοτήτων καθώς και επιστήμονες κλινικών ή εργαστηριακών ειδικοτήτων καθώς και επιστήμονες από άλλα ερευνητικά κέντρα.

Διάρκεια:

Η διάρκεια της Εταιρείας ορίζεται 20 ετής με δυνατότητα παράτασης.

Εταιρικό Κεφάλαιο:

Το Εταιρικό Κεφάλαιο της νεοϊδρυθείσας Εταιρείας ανέρχεται σε 380.00 ευρώ και είναι ολοσχερώς καταβεβλημένο.

Μέγεθος της Επιχείρησης

Η επιχείρηση που θα δημιουργηθεί με την παρούσα επένδυση θα είναι πολύ μικρή, σύμφωνα με την επισυναπτόμενη δήλωση μεγέθους της Επιχείρησης:

Αριθμός Εργαζομένων (Ε.Μ.Ε.): <10 άτομα

Προβλεπόμενος Κύκλος Εργασιών: 2 εκ ευρώ

Προβλεπόμενος Ετήσιος Συνολικός Ισολογισμός: 2 εκ ευρώ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΠΕΝΔΥΣΕΩΝ

ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ

Σκοπιμότητα Επένδυσης

Σκοπός του παρόντος Επενδυτικού Σχεδίου είναι η δημιουργία μονάδας παροχής ιατρικών υπηρεσιών πρωτοβάθμιας φροντίδας υγείας, εξαιρετικά προηγμένης τεχνολογίας στον τομέα της ακτινολογικής ειδικότητας, στην Λάρισα περιοχή η οποία στερείται παντελώς των προηγμένων αυτών διαγνωστικών υπηρεσιών.

Με τη δημιουργία και λειτουργία της μονάδας στη συγκεκριμένη γεωγραφική περιοχή, θα αντιμετωπιστούν άμεσα και συνολικά οι ανάγκες του πληθυσμού για προηγμένης μορφής διαγνωστικές εξετάσεις στο πλαίσιο της πρόληψης και θεραπείας παθήσεων των οργάνων του ανθρωπίνου σώματος.

Τόπος Εγκατάστασης της Ιδρυόμενης Μονάδας

Η διαγνωστική μονάδα θα εγκατασταθεί στην πόλη της Λάρισας . Η εγκατάσταση και λειτουργία της μονάδας θα γίνει επί μισθωμένου ισογείου επαγγελματικού χώρου 192 τετρ. Μέτρων.

Στο κτίριο θα πραγματοποιηθούν όλες οι απαραίτητες ειδικές εγκαταστάσεις ηλεκτρολογικού, μηχανολογικού και οικοδομικού χαρακτήρα για τη διαμόρφωση και πλήρη ακτινοπροστασία των χώρων εγκατάστασης και λειτουργίας των

ευαίσθητων ιατρικών διαγνωστικών μηχανημάτων, των χώρων εξέτασης, υποδοχής, τον κλιματισμό τους κ.λ.π., όπως αναλύεται στη συνέχεια στα στοιχεία του Επενδυτικού Σχεδίου.

Η επιχείρηση θα λειτουργεί ως εξής

ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ

Συνοπτική Περιγραφή της Παραγωγικής Διαδικασίας

Σε γενικές γραμμές η παραγωγική διαδικασία είναι κοινή κατά την πρώτη φάση και για τα τρία είδη των διαγνωστικών μεθόδων που χρησιμοποιούνται, δηλ. μαγνητική, αξονική τομογραφία και υπερηχοτομογραφία και διαφοροποιείται στη δεύτερη και τρίτη φάση για τον υπερηχοτογράφο.

1 Φάση

Είσοδος ασθενή - εξεταζόμενου στο διαγνωστικό κέντρο.

Καταγραφή, έλεγχος παραπεμπτικών, λήψη σύντομου ιστορικού, συμπλήρωση ερωτηματολογίων που αφορούν στη λήψη ειδικών σκιαγραφικών ουσιών, πληροφορημένη συγκατάθεση ασθενή για τη διενέργεια συγκεκριμένων εξετάσεων, σύμφωνα με τα οριζόμενα από τους κανόνες Ιατρικής Δεοντολογίας.

Εισαγωγή εξεταζόμενου στο θάλαμο εξέτασης, προετοιμασία, τοποθέτηση στο μηχανήματος.

2 ΦΑΣΗ

Εξέταση του ασθενή στον Μαγνητικό ή τον Αξονικό Τομογράφο Καθορισμός από τον γιατρό και εφαρμογή από τον τεχνολόγο των εξεταστικών πρωτοκόλλων που θα εφαρμοσθούν. Διενέργεια της εξέτασης, σύντομος έλεγχος από τον ιατρό, όποτε απαιτείται. Τέλος της εξέτασης, αποχώρηση του εξεταζόμενου. Επεξεργασία εικόνων από τον τεχνολόγο.

Εξέταση του Ασθενή στον Υπερηχοτομογράφο

Πραγματοποίηση της εξέτασης από τον γιατρό. Τέλος της εξέτασης, αποχώρηση του εξεταζόμενου. Επεξεργασία εικόνων από τον ιατρό.

3 ΦΑΣΗ

Διάγνωση Εξετάσεων Μαγνητικής ή Αξονικής Τομογραφίας

Διάγνωση των εξετάσεων από τον ιατρό, σε δεύτερο χρόνο, υπαγόρευση των αποτελεσμάτων σε σύστημα καταγραφής. Δακτυλογράφηση αποτελεσμάτων από τη γραμματεία. Παράδοση αποτελεσμάτων.

Διάγνωση Εξετάσεων Υπερηχοτομογραφίας

Διάγνωση των εξετάσεων από τον ιατρό, στον ίδιο χρόνο με την εξέταση, υπαγόρευση των αποτελεσμάτων σε σύστημα καταγραφής. Δακτυλογράφηση αποτελεσμάτων από τη γραμματεία. Ετοιμασία φακέλου. Παράδοση αποτελεσμάτων.

Αναλυτικός Καθορισμός των Νέων Θέσεων Απασχόλησης - Περιγραφή - Χρόνος Απασχόλησης

Η στελέχωση της μονάδας με επιστημονικό, τεχνολογικό και διοικητικό προσωπικό θα έχει ως εξής:

3 ιατροί ειδικευμένοι ακτινολόγοι- ακτινοδιαγνώστες: Ένας με μορφή εργασιακής σχέσης: Αμοιβή με Δελτίο Παροχής Υπηρεσιών.

Ένας ακόμη ο οποίος θα εργάζεται full time στην επιχείρηση. Μορφή εργασιακής σχέσης: Εξαρτημένη εργασία.

Ένας ιατρός ο οποίος θα εργάζεται part time Μορφή εργασιακής σχέσης: Εξαρτημένη εργασία ή αμοιβή με Δελτίο Παροχής Υπηρεσιών.

Ένας τεχνολόγος - ακτινολόγος για το χειρισμό των ιατρικών συστημάτων και τη διενέργεια των εξετάσεων. Εξαρτημένη εργασία full time.

Ένας υπάλληλος για τη γραμματειακή υποστήριξη της λειτουργίας της μονάδας. Μορφή εργασιακής σχέσης: Εξαρτημένη εργασία full time.

Ένας λογιστής για part time εργασία. Μορφή εργασιακής σχέσης: Δελτίο Παροχής Υπηρεσιών.

Διάρκεια Κατασκευαστικής Περιόδου

Η πραγματοποίηση της επένδυσης θα γίνει άμεσα:

Τα διαγνωστικά συστήματα θα έχουν εγκατασταθεί εντός δύο τριών μηνών το αργότερο. Οι ειδικές εγκαταστάσεις - εξοπλισμοί κ.λ.π. για την διαμόρφωση - ακτινοπροστασία και λειτουργία της μονάδας θα έχουν πραγματοποιηθεί επίσης ταχύρρυθμα εντός δύο - τριών μηνών.

Παρότι η υλοποίηση της επένδυσης θα έχει ολοκληρωθεί άμεσα εντός των επόμενων δύο τριών μηνών, για λόγους τυπικής ασφάλειας ως προς την επάρκεια της κατασκευαστικής περιόδου, η αιτούμενη διάρκεια ολοκλήρωσης της επένδυσης είναι έξι (6) μήνες.

Έναρξη πραγματοποίησης των επενδυτικών έργων: Αμέσως μετά την έγγραφη επιβεβαίωση επιλεξιμότητας του επενδυτικού μας σχεδίου από την Υπηρεσία Εφαρμογής των Επενδυτικών Κινήτρων της Περιφέρειας.

Πηγές Κάλυψης της Ιδίας Συμμετοχής της Επένδυσης

ι) Η Ιδία Συμμετοχή που απαιτείται στο τμήμα του επενδυτικού σχεδίου που αποτελεί συμβατική επένδυση, θα καλυφθεί στο σύνολό της από το εταιρικό κεφάλαιο της νεοσύστατης ΕΠΕ, συνολικού ύψους 380.000 ευρώ, που είναι ολοσχερώς καταβεβλημένο.

Από το συνολικό εταιρικό κεφάλαιο, έχει αναλωθεί για προλειτουργικά έξοδα 12.000 ευρώ. Το υπόλοιπο κεφάλαιο των 368.000 ευρώ είναι διαθέσιμο και κατατεθειμένο στον τραπεζικό λογαριασμό της εταιρείας.

ίι) Τραπεζικό δάνειο δεν θα ληφθεί για τη χρηματοδότηση της συμβατικής επένδυσης.

ίιι) Το τμήμα του επενδυτικού σχεδίου του ιατρικού μηχανολογικού εξοπλισμού που πραγματοποιείται με leasing, δεν απαιτεί Ιδία Συμμετοχή, δεδομένου ότι δεν απαιτείται καταβολή κεφαλαίου για την πραγματοποίησή του.

Τα μισθώματα του Leasing είναι λειτουργικά έξοδα (έξοδα ενοικίων leasing) και θα βαρύνουν τα αποτελέσματα χρήσης της επιχείρησης (τα καθαρά έξοδα των μισθωμάτων Leasing, μετά την αφαίρεση των επιδοτήσεων των δόσεων).

Έχει ληφθεί πρόνοια, ώστε με την υπερεπάρκεια των καταβεβλημένων εταιρικών κεφαλαίων που διαθέτει η Επιχείρηση να καλύψει την καταβολή των εξόδων των δόσεων του Leasing των πρώτων 8-12 μηνών, μέχρι την full time λειτουργία της μονάδας και κάλυψή τους από τα έσοδα λειτουργίας της.

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΟΥ ΚΛΑΔΟΥ

Περιγραφή των Κλάδων δραστηριότητας

Το επενδυτικό σχέδιο και η δραστηριότητα της ιδρυόμενης μονάδας εντάσσεται στον Κλάδο 85 (Υγεία και Κοινωνική Μέριμνα) και ειδικότερα στον υποκλάδο 851.9 (Δραστηριότητες Ιατρικών Εργαστηρίων).

Περιγραφή Παρεχομένων Υπηρεσιών

Ο κλάδος υγείας στην Ελλάδα, ανάλογα με το είδος των παρεχόμενων υπηρεσιών,

διακρίνεται στα ακόλουθα επίπεδα:

Πρωτοβάθμια Φροντίδα Υγείας:

Καλύπτει ης ιατρικές και νοσηλευτικές υπηρεσίες που έχουν ως σκοπό την πρόληψη, τη διάγνωση και την αποκατάσταση βλαβών της υγείας που δεν απαιτούν νοσηλεία σε νοσοκομείο.

Σε αυτές τις υπηρεσίες περιλαμβάνονται μεταξύ άλλων: α) η διεξαγωγή ιατρικών εξετάσεων σύμφωνα με τα ισχύοντα πρωτόκολλα πρόληψης, διάγνωσης και θεραπείας, β) η φροντίδα και παρακολούθηση των ασθενών μετά την έξοδό τους από το νοσοκομείο, γ) τα μέτρα υγείας που προβλέπονται από τις εκάστοτε πολιτικές Δημόσιας Υγείας στον τομέα της πρόληψης, πρωτογενούς και δευτερογενούς, ιδίως στα κρίσιμα προβλήματα των επιδημιών και των παραγόντων κινδύνου της υγείας ιδίως της παχυσαρκίας, της χρήσης αλκοόλ, ναρκωτικών και καπνού από ευαίσθητες ομάδες πληθυσμού, δ) την μέριμνα και την παροχή ιατρικών υπηρεσιών, ορισμένων ειδικοτήτων, για την αντιμετώπιση χρόνιων προβλημάτων υγείας, που εμφανίζονται σε τοπικό επίπεδο, ε) **τη παροχή εξ αποστάσεως ιατρικών συμβουλών με τη χρήση τηλεϊατρικής.**

Η πρωτοβάθμια φροντίδα υγείας παρέχεται από δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς:

Δημόσιοι φορείς πρωτοβάθμιας φροντίδας υγείας είναι τα:

Εξωτερικά ιατρεία Δημοσίων Νοσοκομείων και Θεραπευτηρίων. Λειτουργούν συνήθως στις ίδιες εγκαταστάσεις με τα αντίστοιχα νοσοκομεία και δέχονται σε τακτικά ραντεβού.

Κέντρα Υγείας του Εθνικού Συστήματος Υγείας. Λειτουργούν στα πλαίσια του Ε.Σ.Υ. είναι στη συντριπτική τους πλειοψηφία αγροτικού τύπου και καλύπτουν συνήθως βασικές ή γενικές ειδικότητες.

Ιδιωτικοί φορείς πρωτοβάθμιας φροντίδας υγείας είναι τα:

Ιδιωτικά ιατρεία, δηλ. κατάλληλοι χώροι με ανάλογο εξοπλισμό, στον οποίο ασκείται η ιατρική επιστήμη από ιατρό που διαθέτει ανάλογη άδεια.

Ιδιωτικά πολυϊατρεία, που αποτελούν τη σύνθεση τριών τουλάχιστον ιατειών ή και λοιπών εξεταστικών μονάδων που στεγάζονται σε λειτουργικά ενιαίο χώρο με κατάλληλη διαρρύθμιση και εξοπλισμό.

Ιδιωτικά διαγνωστικά εργαστήρια, μονάδες οι οποίες παρέχουν ευρύ φάσμα διαγνωστικών υπηρεσιών διαθέτοντας τον ανάλογο τεχνολογικό εξοπλισμό και διακρίνονται σε: διαγνωστικά εργαστήρια βιολογικών υλικών, διαγνωστικά εργαστήρια απεικονίσεων και διαγνωστικά εργαστήρια πυρηνικής ιατρικής. Ειδικά τα διαγνωστικά εργαστήρια απεικονίσεων είναι χώρος κατάλληλα διαρρυθμισμένος και εξοπλισμένος στον οποίο γίνονται δεκτοί ασθενείς από ιατρό με ειδικότητα ακτινοδιαγνωστικής, προς εξέταση με τα σύγχρονα μέσα απεικόνισης της βιοϊατρικής τεχνολογίας και τα οποία στηρίζονται στη χρήση ακτίνων Χ, στο φαινόμενο του μαγνητικού συντονισμού και στην χρήση των υπερήχων Δευτεροβάθμια και Τριτοβάθμια Φροντίδα Υγείας:

Καλύπτει τις ιατρικές και νοσηλευτικές υπηρεσίες οι οποίες απαιτούν την παραμονή του ασθενούς στο νοσοκομείο.

Η **δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια φροντίδα υγείας** παρέχεται στην Ελλάδα από δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς, που συνιστούν τα:

144 Δημόσια Νοσοκομεία του ΕΣΥ, των ΑΕΙ, του ΙΚΑ, τα Στρατιωτικά, και τις - 216 ιδιωτικές κλινικές (σύμφωνα με τα στοιχεία του Υπουργείου Υγείας 2001)
Επείγουσα Προνοσοκομειακή Ιατρική Φροντίδα:

Καλύπτεται πανελλαδικά από το Εθνικό Κέντρο Άμεσης Βοήθειας (ΕΚΑΒ)

Ο Τομέας των Ιδιωτικών Υπηρεσιών Υγείας στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Σύμφωνα με τα τελευταία συγκρίσιμα στατιστικά στοιχεία του Ο.Ο.Σ.Α., η συνολική δαπάνη υγείας ως ποσοστό επί του Α.Ε.Π. για τις χώρες μέλη της Ε.Ε., δεν παρουσιάζει αξιόλογη μεταβολή το διάστημα 1997-2000, ενώ η ίδια τάση παρατηρείται και στη δημόσια δαπάνη υγείας ως ποσοστό στο σύνολο των δαπανών για την ίδια περίοδο. Για το 1999, οι δαπάνες υγείας που αφορούν ενδονοσοκομειακή περίθαλψη στις χώρες της Ε.Ε., κυμαίνονται από 29% μέχρι 54% επί των συνολικών δαπανών υγείας, ενώ οι δαπάνες της ιδιωτικής ασφάλισης ως ποσοστό στο σύνολο των δαπανών υγείας δεν υπερβαίνουν για το 1999 το 13%, για όσες χώρες υπάρχουν διαθέσιμα τα σχετικά στοιχεία.

Τα τελευταία χρόνια, σε αρκετές χώρες της Ε.Ε. η ιδιοκτησία των ιδιωτικών θεραπευτηρίων έχει αρχίσει σταδιακά να μεταβιβάζεται από ομάδες γιατρών σε χρηματοοικονομικούς ομίλους ή ασφαλιστικούς οργανισμούς, οι οποίοι εφαρμόζουν σύγχρονες μεθόδους προώθησης πωλήσεων και αρχές ποιοτικής

αναβάθμισης της παρεχόμενης περίθαλψης. Επίσης, σε ορισμένους χώρες, πολίτες το εισόδημα των οποίων υπερβαίνει κάποιο ανώτατο όριο, δεν καλύπτονται από τα προγράμματα κοινωνικής ασφάλισης (Ολλανδία, Γερμανία), με αποτέλεσμα να απευθύνονται σε ιδιωτικές ασφαλιστικές εταιρίες οι οποίες πλέον σημαντικοί πελάτες των ιδιωτικών κλινικών, συχνά δε επενδύουν σε αυτές.

Μία άλλη διαφαινόμενη τάση είναι αυτή της αύξησης των εισαγωγών βραχείας νοσηλείας, είτε ως επακόλουθο της εξέλιξης των διαγνωστικών υπηρεσιών που επιτρέπει τη νοσηλεία του ασθενούς κατ' οίκον μετά τη διενέργεια των απαραίτητων εξετάσεων, είτε διότι σε αρκετές περιπτώσεις επιβάλλεται από τις εκάστοτε αρχές. Γενικά, στο χώρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης οι αρχές ασκούν πίεση για μείωση στον αριθμό των υφισταμένων κλινικών (Βέλγιο, Ιταλία, Γερμανία), ενώ ιδιωτικά νοσοκομεία εμπορικού χαρακτήρα έχουν κάνει την εμφάνισή τους πρόσφατα και διαδραματίζουν κυρίως ρόλο συμπληρωματικό του δημοσίου παρέχοντας υπηρεσίες νοσηλείας και περίθαλψης είτε μέσα στη μονάδα, είτε κατ' οίκον (Ηνωμένο Βασίλειο, Ιταλία).

Ο Τομέας των Ιδιωτικών Υπηρεσιών Υγείας στην Ελλάδα

Στην Ελλάδα, παραδοσιακά η οργάνωση και η παροχή υπηρεσιών υγείας βασιζόταν στις προσπάθειες του δημόσιου τομέα. Το 1987, με στόχο τη βελτίωση της υποδομής των κρατικών νοσοκομείων και την αναβάθμιση των παρεχόμενων υπηρεσιών, θεσπίστηκε και εφαρμόστηκε το Εθνικό Σύστημα Υγείας (ΕΣΥ).

Η τεχνολογική επανάσταση όμως που ξεκίνησε στις αρχές της δεκαετίας του '90, τα νέα δεδομένα που δημιουργήθηκαν στην παροχή υπηρεσιών υγείας, η αδυναμία των κρατικών νοσοκομείων να προσαρμοστούν έγκαιρα στις τεχνολογικές εξελίξεις, η ψήφιση του Προεδρικού Διατάγματος 247/91 και η άμεση ανταπόκριση των ιδιωτικών φορέων υγείας στην προσαρμογή στα νέα δεδομένα, έδωσαν την ευκαιρία στους τελευταίους να αρχίσουν να αποκτούν σημαντικά **μερίδια αγοράς** στο χώρο της υγείας.

Πλέον, η ιδιωτική πρωτοβουλία καλύπτει ένα μεγάλο τμήμα εξωνοσοκομειακής περίθαλψης στη χώρα, καθώς και ένα σημαντικό μέρος νοσοκομειακής φροντίδας, παρουσιάζοντας ολιγοπωλιακή δραστηριότητα στη γυναικολογική και μαιευτική περίθαλψη. Επιπρόσθετα, και παρόλη τη σημειωθείσα μείωση κλινών κατά τα τελευταία χρόνια ως απόρροια του θεσμικού πλαισίου, ο ιδιωτικός τομέας προχώρησε σε ευρεία ανάπτυξη και επέκταση στον τομέα της βιοϊατρικής και της

ακτινολογίας, πραγματοποιώντας συγχρόνως σημαντικές επενδύσεις προηγμένης ιατρικής τεχνολογίας, όπως επιβάλλουν οι επικρατούσες συνθήκες και σύγχρονες απαιτήσεις.

Οι σημαντικότεροι από τους παράγοντες που επηρεάζουν την ζήτηση για ιδιωτικές υπηρεσίες υγείας (πρωτοβάθμιες και δευτεροβάθμιες) συνοψίζονται στους παρακάτω:

- Οι δημογραφικοί, κοινωνικοί και οικονομικοί παράγοντες.
- Οι υφιστάμενες ελλείψεις στη διάρθρωση και οργάνωση των δημόσιων νοσηλευτικών υπηρεσιών, καθώς και η αδυναμία του δημόσιου τομέα να ανταποκριθεί στην έγκαιρη κάλυψη του συνόλου των διαρκώς αυξανόμενων αναγκών του πληθυσμού, για υπηρεσίες περίθαλψης και φροντίδας υγείας.
- Οι μακρές περίοδοι αναμονής και τα γενικότερα γραφειοκρατικά εμπόδια που υπάρχουν κατά τις διαδικασίες έγκρισης και πραγματοποίησης σημαντικών εξετάσεων και παροχής διαγνωστικών υπηρεσιών από τα δημόσια ταμεία προς τους ασφαλισμένους τους.
- Οι ελλείψεις μερικών δημόσιων θεραπευτηρίων (ιδιαίτερα στην επαρχία) σε σύγχρονο διαγνωστικό και ιατρικό εξοπλισμό, η ανεπαρκής - πολλές φορές - κτιριακή υποδομή τους και η χαμηλή δυναμικότητα σε κλίνες.

Θεσμικό Πλαίσιο - Σύντομο Ιστορικό

Στη χώρα μας, ο ιδιωτικός τομέας αρχίζει να δραστηριοποιείται στο χώρο της υγείας το 1939 με το Α.Ν. 1845/39, όταν η αυξανόμενη ζήτηση υπηρεσιών υγείας δεν ήταν δυνατόν να ικανοποιηθεί από το δημόσιο τομέα. Με το νόμο αυτό, δινόταν η δυνατότητα ίδρυσης ιδιωτικής κλινικής όχι μόνο σε ιατρούς, αλλά και σε ιδιώτες, καθώς και σε νομίμως συσταθείσες εταιρίες, στις οποίες παρέχεται επίσης η δυνατότητα λήψης άδειας ίδρυσης και λειτουργίας ακτινολογικών, μικροβιολογικών και βιοχημικών εργαστηρίων υπό την ευθύνη πάντοτε ακτινολόγων ή μικροβιολόγων ιατρών.

Τη δεκαετία του 1980 η σύσταση του ΕΣΥ και η ακολουθούμενη πολιτική που είχε ως στόχο την ενίσχυσή του, συμβάλουν στη σημαντική συρρίκνωση του κλάδου των ιδιωτικών θεραπευτηρίων. Συγκεκριμένα, με το Νόμο 1397/83 διακόπτεται η έκδοση αδειών για την ίδρυση καινούργιων, ή την επέκταση

υπαρχόντων κλινικών με αποτέλεσμα ο αριθμός ιδιωτικών κλινικών να μειωθεί στη δεκαετία 1983-1993 από 391 σε 224.

Η συμμετοχή του επιχειρηματικού κεφαλαίου γίνεται ξανά εφικτή με το Προεδρικό Διάταγμα 247/91 το οποίο επιτρέπει την ίδρυση, λειτουργία και μεταβίβαση ιδιωτικών κλινικών, καθώς επίσης και τη δημιουργία ανεξάρτητων διαγνωστικών μονάδων μέσα στις ίδιες τις κλινικές. Σύμφωνα με το ίδιο Π.Δ., η χορήγηση των αδειών λειτουργίας των μονάδων αυτών επιτρέπεται τόσο σε φυσικά όσο και σε νομικά πρόσωπα.

Οι προδιαγραφές οικοδομής, τεχνικού εξοπλισμού, σύνθεσης προσωπικού κ.λ.π., που απαιτούνται για την δραστηριοποίηση ιδιωτικών κλινικών καθορίζονται επίσης από τα Π.Δ. 517/91, 247/91 και 235/2000. Ειδικότερα στο τελευταίο Π.Δ., σημειώνεται ότι, οι ιδιωτικές κλινικές οι οποίες λειτουργούσαν πριν από την έναρξη ισχύος των Π.Δ. 247/91 και 517/91, καθώς και αυτές του άρθρου 149 του ν. 2071/92, υποχρεούνται, για να συνεχίσουν να λειτουργούν, να προσαρμοσθούν στις διατάξεις του Π.Δ. 235/2000, με σκοπό την καλή λειτουργία τους και την κάλυψη των αναγκών νοσηλείας.

Σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν.2889/2001, τα νοσοκομεία του Ε.Σ.Υ. διακρίνονται πλέον σε δύο κατηγορίες, στα Γενικά και στα Ειδικά, ενώ η διάκριση σε Νομαρχιακά και Περιφερειακά καταργείται. Ως Γενικά χαρακτηρίζονται τα νοσοκομεία που διαθέτουν τμήματα κύριας νοσηλείας σε περισσότερες από μία θεραπευτικές κατηγορίες και ως Ειδικά όσα διαθέτουν τμήματα κύριας νοσηλείας σε μία μόνο θεραπευτική κατηγορία.

Επίσης, από 1.1.2002 επιτρέπεται στα νοσοκομεία του Ε.Σ.Υ. μετά το τακτικό ωράριο, η λειτουργία απογευματινών ιατρείων καθώς επίσης και η διενέργεια διαγνωστικών και θεραπευτικών πράξεων.

Οι όροι, οι προϋποθέσεις, η διαδικασία και οι προδιαγραφές για την ίδρυση και λειτουργία ιδιωτικών Φορέων Παροχής Υπηρεσιών Πρωτοβάθμιας Φροντίδας Υγείας καθορίζονται από το ΠΔ 84/2001 (ΦΕΚ 70/10-4-2001).

Οι διατάξεις του ΠΔ84/2001 θέτουν το πλαίσιο στο οποίο κινείται ο τομέας παροχής υπηρεσιών Πρωτοβάθμιας Φροντίδας Υγείας στη Χώρα μας κατά τα τελευταία χρόνια.

Άδεια ίδρυσης τέτοιων φορέων δικαιούται φυσικά πρόσωπα που έχουν άδεια ασκήσεως του ιατρικού επαγγέλματος ή ιατρικές εταιρίες, οποιασδήποτε νομικής μορφής, οι οποίες όμως συνίσταται και λειτουργούν σύμφωνα με τις διατάξεις του

ΠΔ 84/2001 και έχουν ως αποκλειστικό σκοπό τη παροχή υπηρεσιών πρωτοβάθμιας φροντίδας υγείας. Κύρια διάταξη στη μορφή των ιατρικών αυτών εταιριών είναι πως επί ιατρικής ΕΠΕ εταίροι είναι μόνο ιατροί και επί ιατρικής ΑΕ στη σύνθεση του μετοχικού κεφαλαίου μετέχουν κατά το 51 % γιατροί και κατά το 49% φυσικά πρόσωπα εκτός του χώρου της υγείας.

Ανταγωνισμός. Τάσεις και Προοπτικές του Κλάδου Ανταγωνισμός

Η ανάπτυξη του κλάδου της υγείας εκτιμάται ότι θα είναι ιδιαίτερα έντονη στα επόμενα χρόνια, ως αποτέλεσμα μεταξύ άλλων και της συνεχούς εξέλιξης της ιατρικής επιστήμης, της ανόδου του βιοτικού επιπέδου των Ελλήνων και της αύξησης του μέσου όρου ηλικίας. Έντονος είναι ο ανταγωνισμός που παρατηρείται σήμερα μεταξύ των μονάδων υγείας του ιδιωτικού τομέα και ο οποίος επικεντρώνεται στα εξής βασικά σημεία:

i. Μηχανολογικός Εξοπλισμός

Ιδιαίτερα υψηλά είναι τα κονδύλια που επενδύουν κατά τακτά χρονικά διαστήματα όλα τα μεγάλα ιδιωτικά διαγνωστικά κέντρα προκειμένου να βρίσκονται πάντοτε στην αιχμή της τεχνολογίας διαθέτοντας τα πλέον σύγχρονα και αξιόπιστα μηχανήματα. Βέβαια στο συγκεκριμένο τομέα φαίνεται να υπερέχουν οι περισσότερες εδραιωμένες και πολυδύναμες μονάδες του κλάδου οι οποίες είναι σε θέση να διαθέσουν τα απαιτούμενα κονδύλια για την πραγματοποίηση επενδύσεων σε ιατρικό και επιστημονικό εξοπλισμό, σε βάρος των μικρότερων μονάδων που σε κάποιες περιπτώσεις αδυνατούν να ανταποκριθούν στην ταχεία απαξίωση του μηχανολογικού τους εξοπλισμού.

Εναλλακτική λύση απόκτησης του απαιτούμενου μηχανολογικού εξοπλισμού για πολλές επιχειρήσεις του κλάδου, αποτελεί η εφαρμογή μεθόδων χρηματοδοτικής μίσθωσης (leasing) προς κάλυψη των επενδυτικών τους αναγκών.

ii. Ποιότητα Παρεχομένων Υπηρεσιών

Καταλυτικό ρόλο στην ανάπτυξη των επιχειρήσεων του κλάδου διαδραματίζει η ποιότητα των παρεχομένων υπηρεσιών η οποία διασφαλίζεται τόσο με τη συνεχή ανανέωση του διαγνωστικού και ιατρικού εξοπλισμού, όσο και με τη συνεχή

εκπαίδευση και την πλήρη κατάρτιση του τεχνολογικού και νοσηλευτικού προσωπικού όλων των βαθμίδων.

Με δεδομένη την υψηλή ποιότητα των παρεχομένων υπηρεσιών ενισχύεται η εμπιστοσύνη του κοινού για τη συγκεκριμένη μονάδα και διασφαλίζονται τόσο η φερεγγυότητα και η πιστότητα των εργαστηριακών εξετάσεων όσο και η αποτελεσματική της θεραπείας που συστήνει το ιατρικό προσωπικό.

iii. Ταχύτητα Υπηρεσιών

Τόσο η αρτιότητα του υπάρχοντος εξοπλισμού όσο και ο βαθμός εκπαίδευσης του ιατρικού και μη προσωπικού, αποτελούν προσδιοριστικούς παράγοντες της ταχύτητας με την οποία διενεργούνται οι εξετάσεις των ασθενών και εξάγονται τα αποτελέσματα.

Η εξέλιξη της ιατρικής τεχνολογίας οδηγεί σε υψηλές απαιτήσεις βέβαιης διάγνωσης με αποφυγή της έστω και σύντομης νοσηλείας με αποτέλεσμα να έχει καταστεί σύγχρονη πρακτική η διάγνωση του προβλήματος πριν την εισαγωγή στο νοσοκομείο. Συμπληρωματικά με το στόχο αυτό, η εφαρμογή του «χειρουργείου μιας ημέρας» επιτυγχάνει την ελάχιστη παραμονή του ασθενή στο νοσοκομείο.

Αντίθετα θα πρέπει να σημειωθεί ότι σε ζητήματα ταχύτητας υπηρεσιών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας περίθαλψης, ο δημόσιος τομέας υστερεί σημαντικά.

iv. Συνεργασία με Ασφαλιστικούς Φορείς

Αρκετές μονάδες πρωτοβάθμιας περίθαλψης, συχνά διαθέτουν ένα σταθερό πελατολόγιο, μέσω της συνεργασίας τους με τους διάφορους ασφαλιστικούς οργανισμούς του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα. Κριτήρια της επιλογής σύναψης συμβάσεων με τους οργανισμούς αυτούς από μέρους των μονάδων, αποτελούν η οικονομική ευρωστία και φερεγγυότητα των πρώτων, η ποικιλία των υπηρεσιών που προσφέρουν στους ασφαλισμένους τους και βέβαια η τιμολογιακή πολιτική που ακολουθούν.

v. Προοπτικές Εξέλιξης του Κλάδου

Τα κύρια χαρακτηριστικά του κλάδου παροχής ιδιωτικών υπηρεσιών υγείας και του υποκλάδου των θεραπευτικών κέντρων συνοψίζονται στα ακόλουθα:

- Υψηλοί ρυθμοί ανάπτυξης, που εκτιμάται ότι θα συνεχισθούν λόγω κυρίως των

συνεχών εξελίξεων της ιατρικής επιστήμης και τεχνολογίας. Οι ραγδαίες εξελίξεις στο χώρο της τεχνολογίας κάνουν επιτακτική την ανάγκη επενδύσεων σε τεχνολογικό εξοπλισμό με αποτέλεσμα να δαπανώνται μεγάλα ποσά από ιδιωτικά θεραπευτήρια και διαγνωστικά κέντρα για να παραμείνουν στην αιχμή της τεχνολογίας.

- Τάση συγχωνεύσεων και εξαγορών μονάδων του κλάδου από μεγαλύτερες, η οποία σε συνδυασμό με τον ανταγωνισμό που επικρατεί στο χώρο της υγείας, οδηγεί στη δημιουργία ισχυρών πολυδύναμων μονάδων παροχής πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας περίθαλψης οι οποίες προσφέρουν μεγάλη ποικιλία υπηρεσιών υψηλής ποιότητας σε ανταγωνιστικά επίπεδα τιμών. Η τάση αυτή καθίσταται ολοένα και εντονότερη ως αποτέλεσμα των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι μικρές μονάδες του κλάδου στην πραγματοποίηση των απαιτούμενων επενδύσεων.
- Αναβάθμιση της ποιότητας των υγειονομικών υπηρεσιών και των κλινικών της μίας ημέρας, σύγχρονες μορφές διοίκησης και επιλογή κατάλληλου επιστημονικού προσωπικού. Τα τελευταία χρόνια δίδεται όλο και μεγαλύτερη έμφαση στην πρόληψη της νόσου, ενώ η ραγδαία εξέλιξη της ιατρικής επιστήμης και της τεχνολογίας έχουν συντελέσει στην ελαχιστοποίηση της παραμονής του ασθενούς εντός του νοσοκομείου.
- Ανάπτυξη ορισμένων ελληνικών επιχειρήσεων στα Βαλκάνια και την Ανατολική Ευρώπη, κατακτώντας με τον τρόπο αυτό νέες αγορές και αποκτώντας τη μορφή εταιριών πολυεθνικού χαρακτήρα.
- Παροχή εξελιγμένων ιατρικών υπηρεσιών όπως η τηλεϊατρική. Με την **τηλεϊατρική** καθίσταται δυνατή η παροχή συμβουλών και υποδείξεων προς ασθενείς οι οποίοι βρίσκονται σε απόσταση από τον ιατρό τους. Τα δίκτυα της τηλεϊατρικής έχουν ιδιαίτερη σημασία για ασθενείς που δεν δύναται να μετακινηθούν και οι οποίοι έχουν ανάγκη εξειδικευμένης ιατρικής φροντίδας ή για έκτακτα περιστατικά που συμβαίνουν σε ασθενείς οι οποίοι δεν έχουν άμεση πρόσβαση σε κάποιο θεραπευτήριο. Επιπλέον η χρήση της τηλεϊατρικής από Διαγνωστικά Κέντρα προς φορείς δευτεροβάθμιας και κυρίως τριτοβάθμιας περίθαλψης περιορίζει την άσκοπη μετακίνηση των ασθενών, αφού ο θεράπων ιατρός μπορεί να ενημερωθεί άμεσα για τις εργαστηριακές και απεικονιστικές εξετάσεις του ασθενούς.
- Είσοδος ορισμένων ασφαλιστικών εταιριών στο χώρο της περίθαλψης. Κάποιες ιδιωτικές ασφαλιστικές εταιρίες είτε αναπτύσσοντας συνεργασία με ιδιωτικούς

φορείς είτε δημιουργώντας δικά τους νοσηλευτικά κέντρα, εκτιμάται ότι θα επιφέρουν σημαντικές ανακατατάξεις στον κλάδο, συμβάλλοντας στη διεύρυνση του ήδη υπάρχοντος ανταγωνισμού.

Το γεγονός ότι η πολιτεία δεν δίνει ξεκάθαρες λύσεις για τον τρόπο λειτουργίας των δημόσιων νοσηλευτικών ιδρυμάτων, λειτουργεί σε όφελος των ιδιωτικών φορέων υγείας.

Εν τούτοις, τα διάφορα μέτρα που αποσκοπούν στη βελτίωση του ΕΣΥ, εάν τελικά καρποφορήσουν, ίσως μακροπρόθεσμα και ως ένα βαθμό να λειτουργήσουν υπέρ των υπηρεσιών υγείας του δημόσιου.

Συμπεράσματα για τον Κλάδο Ιδιωτικών Υπηρεσιών Υγείας

Ο τομέας παροχής υπηρεσιών υγείας από ιδιωτικές επιχειρήσεις τα τελευταία χρόνια, βρίσκεται σε συνεχή ανοδική πορεία, εμφανίζοντας μέσο ρυθμό ανάπτυξης ύψους 12,5% ετησίως. Μια σειρά από ρυθμιστικούς, τεχνολογικούς, δημογραφικούς αλλά και αμιγώς επιχειρηματικούς παράγοντες διαμόρφωσαν το κατάλληλο πεδίο ανάπτυξης του συγκεκριμένου κλάδου.

Ειδικότερα:

Η αδυναμία του Ε.Σ.Υ. ανταποκριθεί στις απαιτήσεις των πολιτών, εξαιτίας των ελλείψεων σε υλικοτεχνική υποδομή αλλά και των καταγγελιών των ασθενών που αφορούν στην ανταπόκριση του ανθρώπινου παράγοντα.

Η συνακόλουθη ρύθμιση-απελευθέρωση της αγοράς παροχής υπηρεσιών ανθρώπινης υγείας που έθεσε τους όρους της επιχειρηματικής δραστηριοποίησης.

Η διάδοση των ιδιωτικών ασφαλιστήριων συμβολαίων ιατροφαρμακευτικής κάλυψης.

Η άνοδος του βιοτικού επιπέδου

Η γήρανση του πληθυσμού

Η εισαγωγή νέων ιατρικών μεθόδων στην διάγνωση, τη χειρουργική και την περίθαλψη.

Η δημόσια δαπάνη για την υγεία την τελευταία δεκαετία κυμαίνεται μεταξύ 5-5,5% του ΑΕΠ (με την ιδιωτική να ανέρχεται σταθερά στο 4,5% του ΑΕΠ). Η συνολική ιδιωτική δαπάνη υγείας αντιστοιχεί στο 47% περίπου των συνολικών δαπανών υγείας, γεγονός που κατατάσσει την Ελλάδα στην υψηλότερη θέση

μεταξύ των χωρών της ΕΕ των 15, τη στιγμή που ο μέσος όρος των 15 χωρών είναι μόλις 22,8%. Η απόκλιση αυτή υποδεικνύει τη δυναμική του κλάδου.

Η Δημόσια Υγεία βρίσκεται τα τελευταία χρόνια σε τροχιά βελτίωσης, καθώς έχουν υλοποιηθεί τελευταία πολυάριθμα έργα δημιουργίας, επέκτασης και αναβάθμισης των νοσοκομειακών εγκαταστάσεων. Στα πλαίσια του Ν. 3329/2005 «Εθνικό σύστημα Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και λοιπές διατάξεις» προβλέπεται η εφαρμογή του θεσμού «Σύμπραξη Ιδιωτικών & Δημοσίων Κεφαλαίων» για την ανάληψη επενδύσεων στο χώρο της δημόσιας υγείας και ανάθεσης μέρους των υποστηρικτικών υπηρεσιών σε ιδιωτικούς φορείς. Η έστω και με χαμηλούς ρυθμούς- σύγκλιση του επιπέδου προσφερόμενων υπηρεσιών από δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς λειτουργεί για τους επιχειρηματίες του τομέα υγείας ως μοχλός πίεσης για διαρκή βελτίωση και αναβάθμιση των προσφερόμενων υπηρεσιών.

Τώρα θα δείξουμε με αριθμούς την πορεία της επιχείρησης:

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΧΡΗΣΕΩΣ

	2008	2009	2010
ΣΥΝΟΛΟ ΚΥΚΛΟΥ ΕΡΓΑΣΙΩΝ	723484,4€	1.236.168,4€	1.742.852,4€
Μείον: Κόστος πωληθέντων	254.133,7€	280.123,3 €	392.820,8€
ΜΙΚΤΟ ΚΕΡΔΟΣ ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΗΣ	469.350,7€	956.036,1€	1.350.031,6€
Μείον: Έξοδα Διοίκησης			
Μείον: Έξοδα διάθεσης			
Μείον: Φόροι & τέλη (εκτός Φόρου εισοδήματος).			
ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΟ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑ	469.350,7€	956.036,1€	1.350.031,6€
Πλέον: διάφορα έσοδα	0,0	0,0	66.660€
Μείον : Λοιπές δαπάνες	0,0	0,0	15.000€
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΠΡΟ ΤΟΚΩΝ ΑΠΟΣΒΕΣΕΩΝ& ΦΟΡΩΝ	469.350,7€	956.036,1€	1.401.697,6€
Μείον: τόκοι υφιστάμενων μακροπρόθεσμων δανείων			
Μείον : τόκοι κατασκευαστικής περιόδου			

Μείον: τόκοι μακροπρόθεσμων δανείων επένδυσης			
Μείον: τόκοι βραχυπρόθεσμων			
Μείον: Δόσεις leasing	82.123€	188.162€	188.162 €
Πλέον: Επιδοτήσεις Leasing	48.002€	108.005,4€	108.005,4€
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΠΡΟ ΑΠΟΣΒΕΣΕΩΝ & ΦΟΡΩΝ	435.229,7€	875.879,5€	1.321.541€
Μείον: Αποσβέσεις (συνολικές)	33.425€	33.425 €	33.425€
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑ ΠΡΟ ΦΟΡΩΝ	40.1804,7€	842.454,5€	1.288.166€
Μείον: Φόρος εισοδήματος	100.451,2€	210.613,6€	322.029€
ΚΑΘΑΡΟ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑ	301.353,5€	631.840,9€	966.087€

Πίνακας 1: σε €

ΔΙΑΝΟΜΗ ΚΕΡΔΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΥ	2008	2009	2010
ΚΕΡΔΗ ΠΡΟ ΦΟΡΩΝ	401.805 €	842.455€	1.288.166€
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΦΟΡΟΛΟΓΗΜΕΝΩΝ ΚΕΡΔΩΝ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΩΝ ΧΡΗΣΕΩΝ			
ΣΥΝΟΛΟ ΚΕΡΔΩΝ ΠΡΟΣ ΔΙΑΝΟΜΗ	401.805€	842.455€	1.288.166€
ΜΕΙΟΝ ΦΟΡΟΣ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΟΣ ΚΕΡΔΩΝ ΧΡΗΣΗΣ	25%	25%	25%
	100.451€	210.614€	322.029€
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΠΡΟΣ ΔΙΑΘΕΣΗ	301.354€	631.841€	966.087€

Πίνακας 2: σε €

Η ΔΙΑΘΕΣΗ ΚΕΡΔΩΝ ΓΙΝΕΤΑΙ ΩΣ ΕΞΗΣ:

	2008	2009	2010
ΤΑΚΤΙΚΟ ΑΠΟΘΕΜΑΤΙΚΟ	5%	5%	5%
	15.068€	31.592€	48.034€
ΕΚΤΑΚΤΑ ΑΠΟΘΕΜΑΤΙΚΑ			
ΜΕΡΙΣΜΑΤΑ ΠΛΗΡΩΤΕΑ	35%	35%	50%
	100.200€	210.087€	458.891€
ΑΜΟΙΒΕΣ ΔΣ			
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΚΕΡΔΩΝ ΕΙΣ ΝΕΟ	186.086€	390.162€	458.891€

Πίνακας 3: σε €

6.5 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ ΜΕΛΕΤΗΣ

Μετά από μια σύντομη μελέτη ορισμένων βασικών οικονομικών μεγεθών του small/home office διαπιστώνουμε ότι έχει εισβάλλει δυναμικά στο χώρο της περίθαλψης και διεκδικεί ένα καθόλα ευκαταφρόνητο μερίδιο στην τοπική αγορά. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα και την άνοδό του.

Σύμφωνα με τον πίνακα των αποτελεσμάτων χρήσεως του βλέπουμε ότι παρόλο έχει δανειστεί ένα χρηματικό ποσό για την αγορά των μηχανημάτων του, ο κύκλος εργασιών του παρουσιάζει αύξηση. Άρα προσπαθεί να εφαρμόσει ένα στρατηγικό σχέδιο.

Βασικός παράγοντας για την επιτυχία του είναι και ο τομέας του marketing .Θα πρέπει να δαπανά συνεχώς χρήματα ώστε να διατηρήσει την φήμη που έχει δημιουργήσει αλλά και να έχει την δυνατότητα διεξαγωγής και άλλων υπηρεσιών.

Τέλος αυτή η νέα μορφή απασχόλησης που στο μέλλον θα είναι πιο έντονη δεν θα πρέπει να αντιμετωπίζεται με φόβο αλλά όλοι οι φορείς με ένα διαρκή επικοινωνιακό διάλογο να χαράξουν και να αναζητήσουν ρεαλιστικές λύσεις. Σύντομα γιατί κάθε χρονοτριβή αυξάνει τους κινδύνους-φόβους της εφαρμογής της τόσο στον εργοδότη όσο και στον εργαζόμενο .

Στο επόμενο κεφάλαιο αναφέρουμε κάποιες λύσεις-βελτιώσεις.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΒΔΟΜΟ

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

7.1 ΛΥΣΕΙΣ ΒΕΛΤΙΩΣΕΙΣ

Για να βελτιωθεί η κατάσταση πρέπει να γίνουν αλλαγές στην υπάρχουσα κατάσταση στους εξής τομείς όπως:

Εξέταση του Θεσμικού Πλαισίου

- _ Ειδικές δράσεις στήριξης της τηλεργασίας σε επίπεδο επιχείρησης
- _ Χρηματοδότηση επιχειρηματικών σχεδίων για ανάπτυξη και πιλοτική λειτουργία κέντρων τηλεργασίας.

Προτείνεται:

- Η χρηματοδότηση να αφορά τόσο την ανάπτυξη του επιχειρηματικού σχεδίου όσο και την υλοποίηση του (με πρόκριση έργων που έχουν εκτελέσει ικανοποιητικά το επιχειρηματικό σχέδιο).
- Σημαντικά κριτήρια για την επιλογή των επιχειρηματικών σχεδίων να αποτελούν το πρόγραμμα προώθησης (marketing) των υπηρεσιών, η δυνατότητα για εξαγωγή υπηρεσιών, και διασυνδέσεις με διεθνείς εμπορικές μονάδες.
- Η χρηματική ενίσχυση να γίνεται με βάση το κόστος ανά προσφερόμενη υπηρεσία και όχι το συνολικό κόστος δημιουργίας της υποδομής.
- Προτεραιότητα θα δίνεται στα επιχειρησιακά σχέδια φορέων της περιφέρειας που αποσκοπούν στη δημιουργία τηλεκέντρων τα οποία θα δραστηριοποιούνται στην ανάπτυξη λογισμικού, τη μαζική ενημέρωση και διαφήμιση, τη παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών, κλπ

Υιοθέτηση πρακτικών τηλεργασίας από τη δημόσια διοίκηση

- _ Πίεση για διαμόρφωση ευνοϊκών τιμολογίων για τη χρήση τηλεπικοινωνιακής υποδομής.
- _ Επέκταση της νομοθεσίας περί υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας για τους τηλεεργαζόμενους.
- _ Δημιουργία Συμβουλευτικών Κέντρων για ΜΜΕ στο πλαίσιο των αντίστοιχων Επιμελητηρίων.
- _ Συστηματική μελέτη και καταγραφή του φαινομένου της τηλεργασίας.

_ Συνέργεια όλων των εμπλεκόμενων φορέων σε έναν εκτεταμένο και συνεχή κοινωνικό διάλογο.

7.2 ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Οι τεχνολογίες πληροφορικής και επικοινωνίας, με τις μορφές που παρουσιάζονται στις μέρες μας, δίνουν την δυνατότητα σε πολλούς εργαζόμενους να ασκούν το επάγγελμά τους από το σπίτι τους ή από άλλο χώρο σε απόσταση από τον συνήθη χώρο εργασίας τους, με τη βοήθεια ενός υπολογιστή και μιας τηλεφωνικής σύνδεσης. Βέβαια κάτι τέτοιο φαντάζει άπιαστο, αφού οι περισσότεροι ως λάτρεις του παραδοσιακού μοντέλου το ακολουθούν πιστά.

Δηλαδή η οργανωτική δομή που μέχρι τώρα γνωρίζουμε αναφέρεται σε ένα πλήρους απασχόλησης εργαζόμενο, με βάση κάποια συγκεκριμένη σύμβαση εργασίας, ο οποίος απασχολούμενος φθάνει μετά από μερικά χρόνια να αποσυρθεί από την εργασία του συνταξιοδοτούμενος. Κατά τον χρόνο της εργασίας του εννοείται ότι προσέρχεται πάντοτε στον ίδιο εργασιακό χώρο, δουλεύει συγκεκριμένες ώρες και αποχωρεί στο τέλος της εργασιακής μέρας.

Στην πραγματικότητα όμως τα δεδομένα αλλάζουν και το μοντέλο αυτό της εργασίας φαίνεται να εξαφανίζεται σιγά σιγά. Εν ονόματι της ευελιξίας στην εργασία η νέα οργανωτική δομή απασχόλησης καταργεί τους προηγούμενους κανόνες με εργασία χωρίς συμβόλαιο, ανεξάρτητη, ατομική, με ευέλικτες ώρες.

Επομένως στην εποχή της πληροφορικής οι άνθρωποι πλέον κάνουν την διαφορά και όχι μόνο οι τεχνολογίες. Η αύξηση της παραγωγικότητας οφείλεται κατά ένα μεγάλο ποσοστό στο γεγονός ότι οι νέες προχωρημένες παραγωγικές διαδικασίες στηρίζουν την εφαρμογή τους στο ανθρώπινο παράγοντα. Η γνώση σήμερα είναι το κλειδί για κάθε επιτυχία και ανάπτυξη.

Με βάση βέβαια τα νέα οργανωτικά πρότυπα οι ΜΜΕ που είναι το μεγάλο πρόβλημα ταλανίζοντας γενικά την οικονομία μας και απειλούνται άμεσα πρέπει να αλλάξουν την οργανωτική κουλτούρα τους αφενός αλλά και η πολιτεία αφετέρου πρέπει να δίνει σοβαρά κίνητρα θεσμικά και οικονομικά ώστε να λειτουργούν καλύτερα και η καλή λειτουργία βασίζεται και στους δύο. Ο μεν εργοδότης να μπορεί να έχει μία βιώσιμη επιχείρηση ο δε εργαζόμενος να είναι εκπαιδευμένος για να μπορεί να ανταπεξέλθει στις δυσκολίες της εργασίας του.

Έτσι πετυχαίνουμε μεγαλύτερη ανταγωνιστικότητα στις επιχειρήσεις και καλύτερης ποιότητας έργου.

Αν συμβεί αυτό θα πετύχουν να έχουν το μέγιστο κέρδος με τα λιγότερα έξοδα. Τα επιπλέον κόστη λειτουργίας και εξοπλισμού που απαιτούνται αντισταθμίζονται από τις οικονομίες που γίνονται σε λειτουργικά έξοδα π.χ ενοίκια. Από την άλλη πλευρά θα έχουν αύξηση της παραγωγικότητας που οφείλεται στη μείωση των διακοπών κατά τη διάρκεια της εργασίας, στη μεγαλύτερη συγκέντρωση των εργαζομένων, στην αυξημένη κινητοποίηση και ικανοποίηση από την εργασία, στη μεγαλύτερη αφοσίωση, στο υψηλότερο επίπεδο ενέργειας, λόγω απουσίας του χαμένου χρόνου κατά τις μετακινήσεις.

Όλα τα παραπάνω αποδεικνύονται και από την εμπειριστατωμένη έρευνα που έγινε στο παράδειγμα που αναπτύξαμε. Μετά από την μελέτη ορισμένων βασικών οικονομικών μεγεθών διαπιστώσαμε ότι ο κύκλος εργασιών της αυξάνεται που σημαίνει ότι με την πρωτοποριακή μορφή διεκδικεί ένα όχι ευκαταφρόνητο μερίδιο στην τοπική αγορά. Βασικός παράγοντας για την επιτυχία του παίζει ο τομέας του marketing κατά τον οποίο δαπανώνται συνεχώς χρήματα για την διατήρηση της φήμης της.

Παρόλα τα παραπάνω το ποσοστό των εργαζομένων οι οποίοι χρησιμοποιούν παρόμοιες δυνατότητες παραμένει μικρό στη χώρα μας, η διεθνής εμπειρία δείχνει ότι ως μορφή οργάνωσης της εργασίας θα εξαπλωθεί. Επιπλέον μπορεί να οδηγήσει σε χωροταξική αναδιανομή της αγοράς εργασίας και σε διαφοροποίηση των δραστηριοτήτων μετατοπίζοντας δραστηριότητες σε λιγότερο ευνοημένες περιοχές που αποτελούν και την δύναμη της οικονομίας μας. Είναι μεγάλο λάθος να μην ενισχύουμε την περιφέρεια ούτως ώστε να πετύχουμε την αποκέντρωση, να μειώσουμε την ανεργία σε αυτές τις περιοχές, να μειώσουμε την περιβαντολλογική μόλυνση στα μεγάλα αστικά κέντρα.

Επιπλέον η πολιτεία θα πρέπει να στραφεί και να ενισχύσει οικονομικά τον τομέα της τεχνολογίας και έρευνας ώστε να μην βρίσκεται στο τελευταίο επίπεδο σε σύγκριση με τις υπόλοιπες χώρες. Οι λόγοι που γίνεται αυτό είναι αρκετοί. Ενδεικτικά αναφέρουμε μερικούς:

A. Μη επαρκής χρηματοδότηση των ερευνητικών κέντρων, λόγω αδυναμίας του κράτους να εμπιστευτεί εργασίες οι οποίες μπορεί να μην έχουν τα επιθυμητά αποτελέσματα.

Β. Η αδιαφορία γενικά για το ερευνητικό σύστημα και για τους νέους επιστήμονες στρέφει αυτούς προς το εξωτερικό για να προσφέρουν τις δυνατότητες τους εκεί. Πολλοί είναι αυτοί που βρίσκονται στις Σκανδιναβικές χώρες που είναι σε στάδιο πολλών ετών μπροστά όχι μόνο από την Ελλάδα αλλά, από όλη την Ευρώπη αλλά και καμιά φορά από την Αμερική, Καναδά. Για αυτό τον λόγο θα ήταν καλό να χρησιμοποιηθούν επαρκώς όλα τα ερευνητικά ιδρύματα, να επανδρωθούν πλήρως και να αξιοποιηθούν ώστε να φθάσουμε σε ένα επιθυμητό αποτέλεσμα.

Ακόμη η πολιτεία από την μεριά της έχει ένα άλλο σημαντικό έργο να πράξει, αυτό του θεσμικού πλαισίου. Διότι στην Ελλάδα του 21αίωνα η διάδοση της απασχόλησης με ευέλικτες μορφές μπορούμε να πούμε ότι βρίσκεται στο χαμηλότερο επίπεδο. Παρόλο ότι υπάρχει ένα κάποιο θεσμικό πλαίσιο σύμφωνα με τους Ν1892/1990, Ν2639/1998, Ν2874/2000, Ν2556/2001 οι οποίοι δίνουν την μορφή της ευελιξίας που χρειάζεται για να αξιοποιηθεί από τους εργαζόμενους για καλύτερη εναρμόνιση οικογένειας και εργασίας εν τούτοις φαίνεται να αφορά ένα ισχυρό ποσοστό απασχολούμενων. Φυσικά μιλάμε για την μερική απασχόληση που παρόλο το ευνοϊκό θεσμικό πλαίσιο που υπάρχει κινείται σε πάρα πολύ χαμηλά επίπεδα, μάλιστα στην Ελλάδα έχουμε και ελαφρά πτωτική τάση εν αντίθεση με τις χώρες της Ευρώπης.

Μπορούμε να πούμε ότι οι υπόλοιπες μορφές ευέλικτης απασχόλησης κρίνονται επιεικώς ως περιθωριακές. Όσο αφορά το δημόσιο τομέα σας αναφέρουμε ότι δεν έχει εφαρμοστεί ούτε καν για τις βοηθητικές εργασίες όπως προβλέπει οι προαναφερθείς νόμοι του κράτους. Στην κατηγορία της μερικής απασχόλησης τα εργατικά και ασφαλιστικά δικαιώματα όσων εργάζονται με αυτόν τον τρόπο είναι σε αναλογία τα ίδια με τους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης. Συγκεκριμένα σας αναφέρουμε ότι οι μισθοί των μερικής απασχόλησης δεν μπορεί να είναι επ' ουδενί λόγο κατώτεροι από εκείνους που προβλέπει το εργασιακό δίκαιο γι αυτούς της πλήρους απασχόλησης. Επίσης αναφέρουμε ότι μερικώς απασχολούμενοι δικαιούνται άδεια με αποδοχές και το αντίστοιχο επίδομα που θα ελάμβαναν εάν εργάζονταν την άδειά τους. Γενικά οι εργασιακές σχέσεις μερικής και πλήρους απασχόλησης είναι ίδιες.

Μία άλλη παράμετρος είναι οι εργαζόμενοι να έχουν στραφεί σε αυτήν για οικογενειακούς λόγους, κατά την οποία ο εργοδότης δε μπορεί να τους απασχολήσει επιπλέον ώρες υπερωριακά. Μια εξαίρεση υπάρχει στην περίπτωση αδειάς άνευ αποδοχών για ασθένεια μελών οικογένειας και συνιστά έμμεση

διάκριση κατά των γυναικών, παράβαση των οδηγιών 76/207, 96/34. Γενικά καταλαβαίνουμε ότι το νομοθετικό, θεσμικό πλαίσιο χωλαίνει. Είναι σαφές ότι μια ισορροπημένη ανάπτυξη της τηλεργασίας δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί με την χρήση ακραίων, στερεότυπων και βραχυχρόνιας μορφής πολιτικών. Σ' ένα κόσμο που συνέχεια εξελίσσεται τεχνολογικά με την τεχνολογία να υπαγορεύει ήδη τα σύγχρονα συστήματα απασχόλησης, απαιτούνται πλέον νέες μορφές πολιτικών, βασισμένες σε θετικές τηλεργασιακές εμπειρίες, συνεχή προσαρμογή στη δυναμική αυτής της νέας μορφής απασχόλησης, και εμπλοκή όλων των φορέων λήψης αποφάσεων σε έναν μακροχρόνιο στρατηγικό σχεδιασμό.

Εν κατά κλείδι η χώρα μας βρίσκεται σε μια από τις σπάνιες στιγμές της ιστορίας της όπου οι επιλογές μας θα σημάνουν την περιθωριοποίηση μας ή την ισότιμη συμμετοχή μας στη νέα εποχή που δημιουργείται ταχύτατα. Στην κοινωνία της Πληροφορίας που διαμορφώνεται, η Ελλάδα έχει μία μοναδική ευκαιρία να αναβαθμίσει τη θέση της στην παγκόσμια οικονομία και να βελτιώσει την ποιότητα ζωής των πολιτών της.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. American Management Association (1996).
2. Andy Field “Discovering Statistics with Spss” Sage Publications, 2005
3. Batt, (1996): From bureaucracy to enterprise? The changing jobs and careers of managers in telecommunications services. Pp. 55-80 in Broken Ladders: Managerial Careers in Transition, P. Osterman, ed. New York: Oxford University Press.
4. www.alpaco.gr
5. Booth, P. (1997): Contingent Work: Trends, Issues and Challenges for Employers. 192-97, Conference Board of Canada.
6. for the Millennium. Woodcliff Lake, NJ: Lee Hecht Harrison.
7. Giddens, A. (1990) The Consequences of modernity. Stanford University Press
8. Hall, D., Colin D., 2003. The Effect of Sulphur-Free Diesel Fuel on the Measurement of the Number and Size Distribution of Particles Emitted from a Heavy-Duty Diesel Engine Equipped with a Catalysed Particulate Filter, SAE Technical Paper 2003-01- 3167.
9. Home Office and Office of the Deputy Prime Minister (ODPM). 2004. Building Community Cohesion into Area Based Initiatives
10. Home Office. 2005. Improving Opportunity, Strengthening Society: The Government’s Strategy to Increase Race Equality and Community Cohesion
11. <http://www.eeei.gr/interbiz/articles/thleerga.htm>
12. http://www.ote-shop.gr/page_content.asp?wid=412&hop=o 23/12/2006
13. <http://www.workingfromanywhere.org/news/pr100405.htm>
14. Huws, (1997): Teleworking and Gender, Report No 317, Brighton University of Sussex.
15. Lee Hecht Harison, (1997): Beyond Downsizing: Staffing and Workforce Management
16. Macbride-King, J. L., (1997): Contingent Work: Lessons from Individuals and Organziations. 217-97, Conference Board of Canada.
17. McGrew (επιμ.) (2003) Η νεωτερικότητα σήμερα, Αθήνα: Εκδ. Σαββάλας

18. Scott, E., Cappelli, P. and K. C. O'Shaughnessy, (1996): Management jobs in the insurance industry: Organizational deskilling and rising pay inequality. Pp. 126-154 in *Broken Ladders: Managerial Careers in the New Economy*, P. Osterman, (ed.) New York: Oxford University Press.
19. Simard, G., D. Chenevert, and M. Tremblay, (2000): "Organizational and Individual Determinants of Atypical Employment: The Case of Multiple Jobholding and Self-Employment." CIRANO Scientific Series. Montreal
20. Άρθρο 2 (7,8,10,11,14), νόμος 2639/1998 που τροποποίησε το άρθρο 38, νόμος 1892/90.
21. Άρθρο 39, Νόμος 1892/1990.
22. ΒΛΑΣΣΟΠΟΥΛΟΥ Μ. "Διάγνωση εκπαιδευτικών αναγκών και πολιτικές επαγγελματικής κατάρτισης" - Διακρατικό εκπαιδευτικό πρόγραμμα AFFET (UIB,ΟΤΟΕ,SBSD) - INE - ΟΤΟΕ 1995
23. Ε.ΕΠΙΧΕΙΡΕΙΝ,2008,ανακτημένοαπό:www.goonline.gr/ebusiness/specials/article.html
24. ΤΣΙΟΠΕΛΑ ΔΗΜΗΤΡΑ 2002 μελέτη Εργασία στην Ευρώπη
25. Ινστιτούτο Τεχνολογίας Υπολογιστών
http://www.ru5.cti.gr/grversion/efarmosmeni_ereyna.asp 23/12/2006.
26. Πεταλά Χριστίνα Ο θεσμός και η εξέλιξη της τηλεργασίας διεθνώς και στην Ελλάδα. Πανεπιστήμιο Πειραιώς

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

ΦΥΛΟ

ΑΡΡΕΝ

ΘΗΛΥ

ΗΛΙΚΙΑ

30-35

36-41

42-47

48-53

54+

ΕΙΔΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

ΑΤΟΜΙΚΗ

ΟΜΟΡΡΥΘΜΗ

ΕΤΕΡΟΡΡΥΘΜΗ

ΚΛΑΔΟΣ ΔΡΑΣΗΣ

ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΟΣ ΚΛΑΔΟΣ

ΚΛΑΔΟΣ ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗΣ

1^Η ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ SMALL OFFICE

Πόσα τμήματα έχει η εταιρία σας;

3

4

5

Πάνω από 5

Από ποια τμήματα αποτελείτε (επιλέξτε από τα παρακάτω)

Λογιστήριο

Τμήμα μάρκετινγκ

Τμήμα δημοσίων σχέσεων

Τμήμα παραγωγής

Πωλήσεις

Όλα τα παραπάνω

Άλλο τμήμα

Η εταιρία έχει συγκεκριμένο δίκτυο υπολογιστών βάσει του οποίου λειτουργεί

Ναι

Όχι

Το δίκτυο καλύπτει όλα τα τμήματα ή κάποια από αυτά;

Όλα

Κάποια από αυτά

Είστε ευχαριστημένοι από την αποδοτικότητα του δικτύου σας;

Ναι

Όχι

Αν όχι τι ακριβώς δεν σας ικανοποιεί;

Η ταχύτητα

Η ασφάλεια

Οι δυνατότητες που μου δίνει

Το κόστος συντήρησης

Η συχνότητα συντήρησης

Θεωρείτε ότι το δίκτυο διευκολύνει τη δουλειά σας;

Ναι

Όχι

Όλη η εταιρία βασίζεται στο συγκεκριμένο δίκτυο ή υπάρχουν και πληροφοριακά δίκτυα;

Βασίζεται σε συγκεκριμένο δίκτυο

Υπάρχουν και άλλα περιφερειακά δίκτυα

Εάν δε χρησιμοποιείτε περιφερειακά δίκτυα αυτό πιστεύετε ότι δ3 διευκολύνει τον τρόπο της δουλειάς σας;

Ναι

Όχι

Γνωρίζετε το θεσμό του small office;

Ναι

Όχι

Γνωρίζετε τη δυνατότητα που έχετε να υπάρχουν πολλά περιφερειακά δίκτυα, τα οποία να επικοινωνούν με ένα κεντρικό δίκτυο;

Ναι

Όχι

Πιστεύετε ότι αυτός ο τρόπος οργάνωσης θα διευκολύνει καλύτερα την επιχείρησή σας;

Ναι

Όχι

Αν ναι, θα την διευκολύνει κάνοντάς της πιο παραγωγική;

Ναι

Όχι

Πιστεύετε ότι αυτός ο τρόπος δουλειάς θα διευκόλυνε το κάθε τμήμα να είναι αυτόνομο και παράλληλα να επικοινωνεί με τα άλλα τμήματα πιο εύκολα;

Ναι

Όχι

Θα εφαρμόζατε ένα τέτοιο σύστημα;

Ναι

Όχι

2^Η ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ HOME OFFICE

Ο θεσμός της εργασίας από το σπίτι πιστεύετε ότι μπορεί να βοηθήσει στην ανάπτυξη μιας επιχείρησης;

Ναι

Όχι

Αν ναι για ποιο λόγο (επιλέξτε ένα από τα παρακάτω);

Οι εργαζόμενοι είναι πιο παραγωγικοί

Οι εργαζόμενοι είναι πιο ευχαριστημένοι διότι συνδυάζουν εργασία με προσωπική ζωή

Υπάρχουν λιγότερα λειτουργικά έξοδα για την επιχείρηση

Η παραγωγή είναι ταχύτερη

Για ποιο λόγο θεωρείτε ότι είναι αρνητικό το σύστημα αυτό (επιλέξτε ένα από τα παρακάτω);

Έλλειψη ελέγχου εργαζόμενου

Ο εργαζόμενος δε μπορεί να συγκεντρωθεί στο οικείο του περιβάλλον όπως στην εργασία του

Προβλήματα που μπορεί να προκληθούν λόγω της απόστασης

Δυσκολία προσέγγισης των προβλημάτων που θα αντιμετωπίσει ο εργαζόμενος εντός της ημέρας

Ο θεσμός είναι καλύτερα εφαρμόσιμος:

Στους ελεύθερους επαγγελματίες

Στις ατομικές επιχειρήσεις

Στις εταιρίες

Όλα τα παραπάνω

Χρησιμοποιείτε τη λειτουργία του home office στην επιχείρησή σας

Ναι

Όχι

Αν ναι το χρησιμοποιείτε για το σύνολο της επιχείρησης / εταιρία ή για κάποια τμήματα;

Για το σύνολο της επιχείρησης / εταιρίας

Για κάποια τμήματα

Αν το χρησιμοποιείτε για κάποια τμήματα, ποια είναι αυτά;

Λογιστήριο

Τμήμα μάρκετινγκ

Τμήμα δημοσίων σχέσεων

Τμήμα παραγωγής

Πωλήσεις

Όλα τα παραπάνω

Άλλο τμήμα

Υπάρχουν από το κράτος επιδοτούμενα προγράμματα για την εφαρμογή των δύο αυτών προγραμμάτων (small office – home office);

Ναι

Όχι

Δεν γνωρίζω

Σας ευχαριστούμε πολύ για την πολύτιμη βοήθεια σας

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

ΠΙΝΑΚΑΣ 1: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΧΡΗΣΕΩΣ.....105 σελ

ΠΙΝΑΚΑΣ 2: ΔΙΑΝΟΜΗ ΚΕΡΔΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ.....106 σελ

ΠΙΝΑΚΑΣ 3: ΔΙΑΘΕΣΗ ΚΕΡΔΩΝ106 σελ

ΦΩΤΟΓΡΑΦΙΕΣ

