



Τηλεργασία και Ευημερία στην Κύπρο

**Ανάλυση Ερωτηματολογίου
Μελών Κυ.Συ.Δ.Α.Δ**

7 Ιουνίου 2024

Διοικητικό Συμβούλιο Κυ.Συ.ΔΑΔ

Κύρια Συμπεράσματα

Το Ερωτηματολόγιο έχει απαντηθεί από σημαντικό αριθμό επαγγελματιών του Τομέα Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού, με εμπειρία στον χώρο, κάτι που δείχνει το μεγάλο ενδιαφέρον που υφίσταται εντός των εταιρειών / οργανισμών σε ότι αφορά σύγχρονες μεθόδους ευημερίας του προσωπικού, συμπεριλαμβανομένης της τηλεργασίας.

Για την τηλεργασία ειδικότερα, μετά τη νομοθεσία που ψηφίστηκε πρόσφατα, έχει διαμορφωθεί σημαντικός αριθμός ερωτημάτων και αποριών σε ότι αφορά την εφαρμογή της.

Με βάση τις απαντήσεις, φαίνεται ότι:

- Η τηλεργασία έχει ήδη εφαρμοστεί σε μεγάλο αριθμό εταιρειών στην Κύπρο, περισσότερο σε εμπειρική βάση.
- Η νομοθεσία έβαλε σε πλαίσιο την εφαρμογή της τηλεργασίας, το οποίο ωστόσο χρήζει διευκρινήσεων και καθορισμού κάποιων παραμέτρων, οι οποίες μέχρι την στιγμή που γράφονταν αυτά τα συμπεράσματα, αυτές δεν είχαν καθοριστεί (π.χ. θέματα κοστολόγησης, θέματα Ασφάλειας και Υγείας, θέματα προστασίας προσωπικών δεδομένων).

Σημαντικά θέματα που έχουν αναφθεί με την εφαρμογή της τηλεργασίας είναι η παρακολούθηση της παραγωγικότητας και η έλλειψη εμπιστοσύνης, αλλά και τεχνικά θέματα. Ωστόσο, οι επαγγελματίες του κλάδου, ανέφεραν και καλές πρακτικές τις οποίες έχουν εφαρμόσει, σε μια προσπάθεια να υπερπηδήσουν τα εμπόδια / προβλήματα που προέκυψαν.

Λύσεις όπως:

1. Ενημέρωση/Καθοδήγηση από τα τμήματα ΔΑΔ.
2. Εκπαίδευση και επικοινωνία καλών πρακτικών.
3. Συχνή επιτήρηση από τον κατά περίπτωση Ομαδάρχη.
4. Συμφωνία για παραδοτέα, παρά για ωράρια.
5. Προώθηση του υβριδικού μοντέλου (συνδυασμός κάποιες μέρες γραφείο, κάποιες μέρες τηλεργασία).

Στις ερωτήσεις που αφορούσαν την εξισορρόπηση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, διαφάνηκε η έλλειψη επιλογών, ιδιαίτερα σε ότι αφορά την παιδική μέριμνα. Και σε αυτή την περίπτωση, κατέθεσαν εισηγήσεις για βελτίωση του προβλήματος.

Εισηγήσεις όπως:

1. Υποδομές και πρόνοιες για την παιδική μέριμνα.
2. Εργασία με μειωμένο ωράριο.
3. Ευέλικτο ωράριο.
4. Βελτίωση του θεσμού της τηλεργασίας.

Τέλος, στις ερωτήσεις για ενδεχόμενη διάκριση φύλων στον εργασιακό χώρο, φαίνεται σε μεγάλο βαθμό αυτό το πρόβλημα να μην υφίσταται, ή να είναι σε εξαιρετικά χαμηλό βαθμό.

Οι εισηγήσεις προς την εξάλειψη του προβλήματος, εκεί και όπου υφίσταται (αλλά και τη διατήρηση της απουσίας προβλημάτων), είναι οι ακόλουθες οι οποίες σημειώνεται ότι πρέπει να υλοποιούνται σε τακτά χρονικά διαστήματα:

1. Υποστήριξη από την ηγεσία κάθε εταιρείας.
2. Εργαστήρια για το θέμα.
3. Ειδικά προγράμματα κατάρτισης.
4. Άλλες δραστηριότητες του τμήματος ΔΑΔ (ομάδες υποστήριξης, σχετικά μηνύματα κλπ.)

Συμπερασματικά, η εξισορρόπηση μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής παίζει σημαντικό ρόλο ως κριτήριο ευζωίας για κάθε εργαζόμενο.

Η τηλεργασία έχει προσφέρει λύσεις σε πολλές περιπτώσεις και ιδιαίζουσες καταστάσεις (σημαντική η εμπειρία που αποκτήθηκε κατά την περίοδο της πανδημίας του COVID-19).

Η νομοθεσία έχει προσφέρει και καθορίσει το πλαίσιο μέσα στο οποίο πρέπει να λειτουργεί ο θεσμός της τηλεργασίας, υπάρχουν όμως κάποια κενά που θα πρέπει να συμπληρωθούν σύντομα.

Πρόσθετα, θα πρέπει να παρακολουθούμε συνεχώς τις εξελίξεις γύρω από την ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, καθώς διαρκώς εμφανίζονται νέες μέθοδοι και εφαρμογές, όπως για παράδειγμα η τετραήμερη εργασία.

ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ & ΕΥΗΜΕΡΙΑ ΣΤΗΝ ΚΥΠΡΟ

Ανάλυση Ερωτηματολογίου Μελών Κυ.Συ.Δ.Α.Δ.

Διοικητικό Συμβούλιο Κυ.Συ.ΔΑΔ
7 Ιουνίου 2024



Περιεχόμενα

- Δημογραφικά Στοιχεία Ερωτηματολογίου
- Απαντήσεις για θέματα:
 - 1 - Τηλεργασίας
 - 2 - Ισορροπίας μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής
 - 3 - Ισότητα Φύλων
- Εισηγήσεις προς το Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων
- Ερωτήματα προς το Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων

Δημογραφικά Στοιχεία



Διεξαγωγή Ερωτηματολογίου

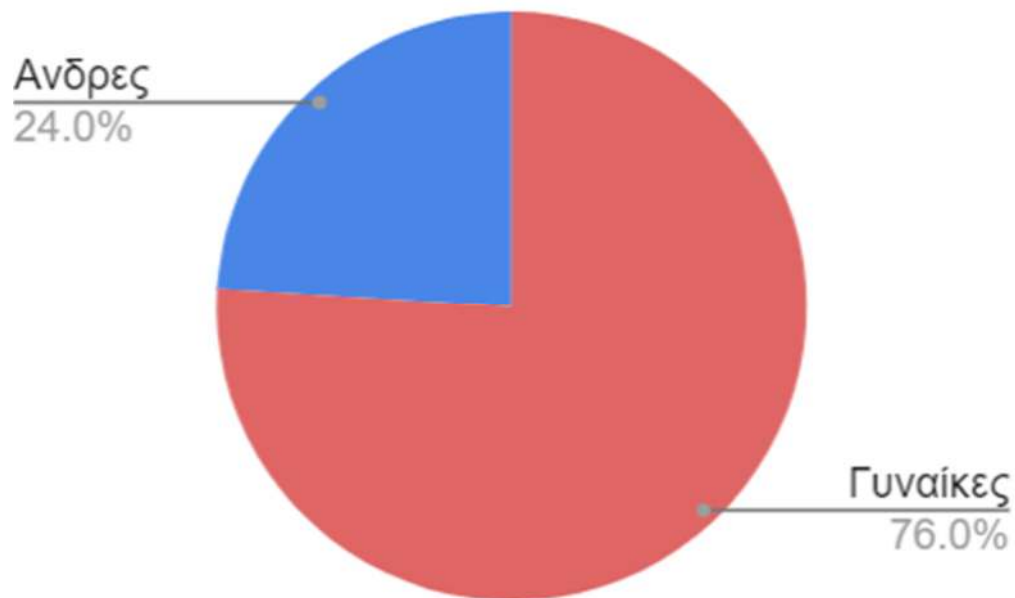
- Από 19 Φεβρουαρίου 2024 μέχρι 1 Μαρτίου 2024
- Σε ηλεκτρονική μορφή, μέσω SurveyMonkey
- Ανώνυμο Ερωτηματολόγιο



Δημογραφικά Στοιχεία

Συμμετοχές:

103 Μέλη Κυ.Συ.ΔΑΔ



Δημογραφικά Στοιχεία

Τομέας Οικονομικής Δραστηριότητας:

- **18.1%** Συμβουλευτικές Υπηρεσίες
- **8.6%** Λογιστικές/Ελεγκτικές Εταιρείες
- **7.6%** Εταιρείες Τεχνολογίας
- **6.7%** Τράπεζες



Δημογραφικά Στοιχεία

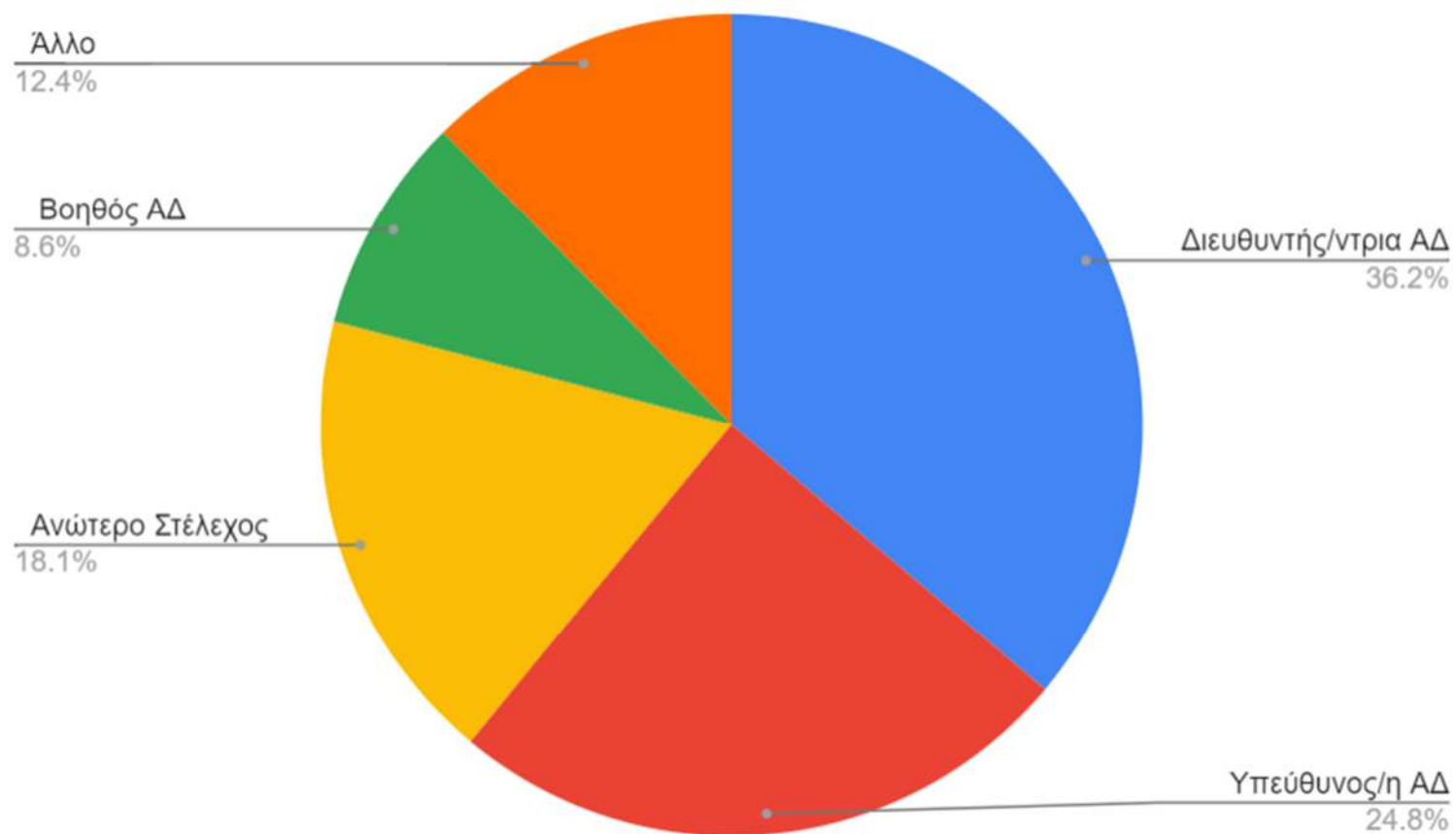
Χρόνια εμπειρίας στον Τομέα Ανθρώπινου Δυναμικού:

- **85.7%** Περισσότερα από 5 χρόνια εμπειρίας
- **7.6%** 3-5 χρόνια εμπειρίας
- **3.8%** 1-3 χρόνια εμπειρίας
- **2.9%** Λιγότερο από 1 χρόνο εμπειρίας



Δημογραφικά Στοιχεία

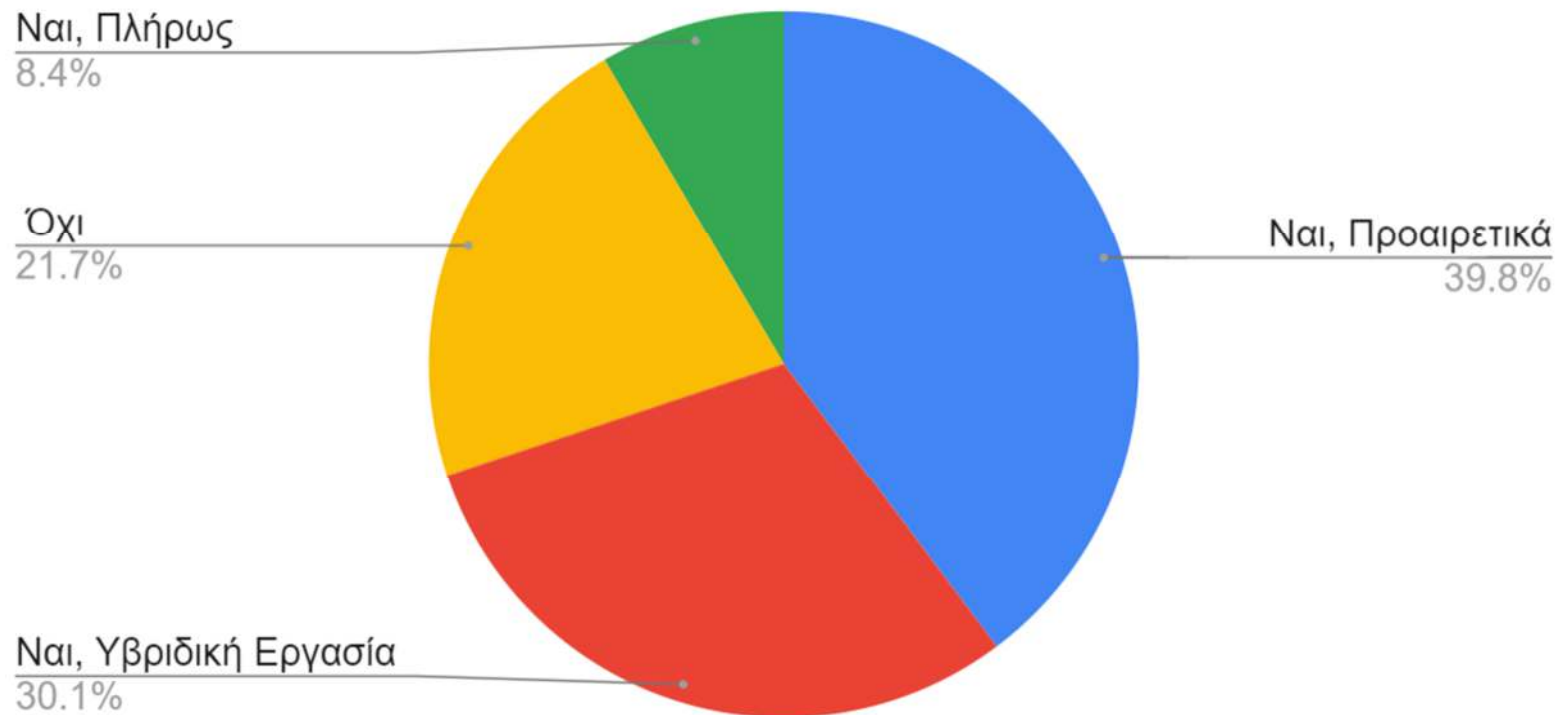
Θέσεις Εργασίας



Τηλεργασία



Εφαρμογή της τηλεργασίας στον οργανισμό σας



Η εμπειρία σας με τη νέα νομοθεσία της τηλεργασίας

- **80%** Έχω ερωτήσεις ή διευκρινίσεις σχετικά με τη νομοθεσία για τηλεργασία που θα ήθελα να θέσω στο Υπουργείο Εργασίας
- **58%** Έχω αντιμετωπίσει προκλήσεις και ανησυχίες στην εφαρμογή της νομοθεσίας για τηλεργασία στον Οργανισμό μου

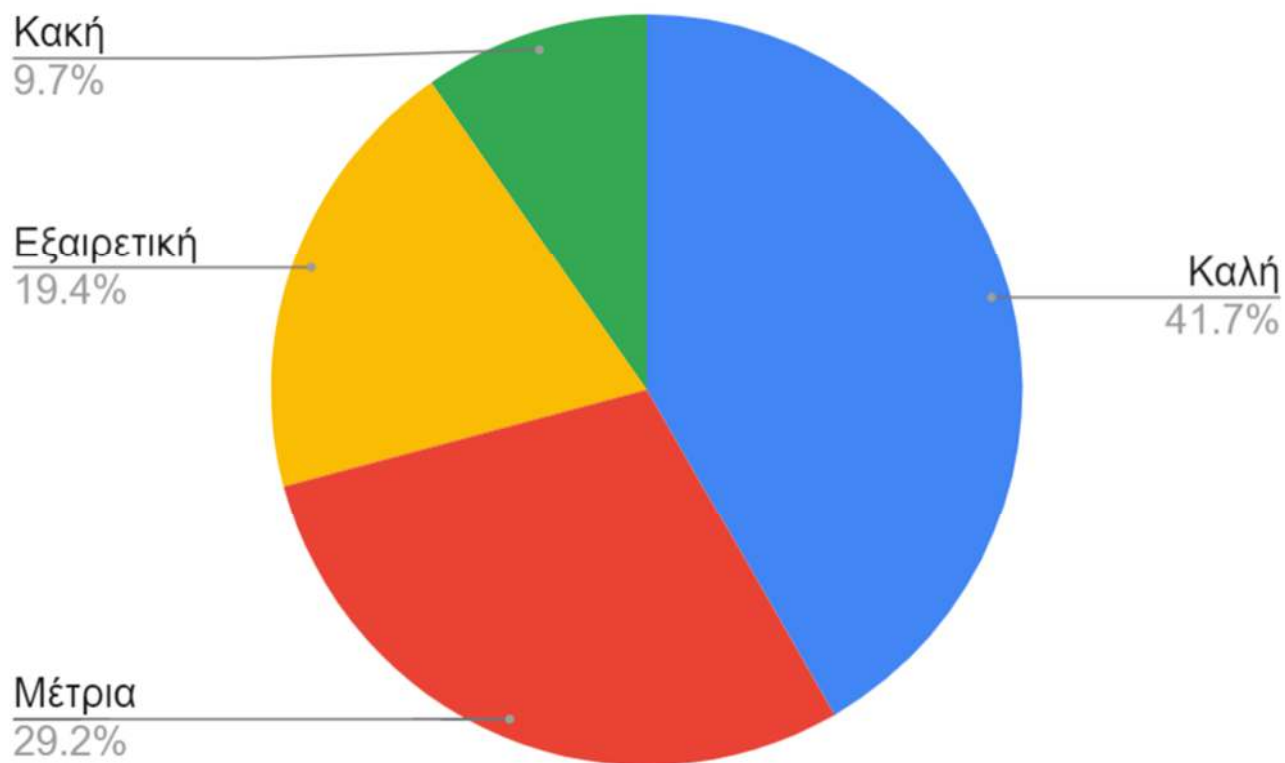


Η εμπειρία σας με τη νέα νομοθεσία της τηλεργασίας

- **66%** Είμαι εξοικειωμένος/η με τη νέα νομοθεσία για την τηλεργασία
- **60%** Ο Οργανισμός μου έχει εφαρμόσει αποτελεσματικά τις ρυθμίσεις τηλεργασίας
- **58%** Έχω λάβει επαρκή καθοδήγηση και υποστήριξη σχετικά με τη σωστή εφαρμογή της τηλεργασίας και άλλων ευέλικτων μορφών εργασίας



Η εφαρμογή της τηλεργασίας στον Οργανισμό σας (*όπου ισχύει)



Προκλήσεις που αντιμετωπίσατε κατά την εφαρμογή της τηλεργασίας στον Οργανισμό σας (* όπου ισχύει)

- **58.7%** Παρακολούθηση Παραγωγικότητας
- **39.7%** Έλλειψη Εμπιστοσύνης
- **30.1%** Έλλειψη Υποστήριξης στο Διευθυντικό Προσωπικό
- **25.4%** Δυσκολίες στην ενσωμάτωση και καθοδήγηση προσωπικού
- **23.8%** Δυσκολίες στην επικοινωνία
- **20.6%** Έλλειψη Υποδομών
- **6.4%** Αντίσταση Εργαζομένων



Βέλτιστες Πρακτικές στον Οργανισμό σας (* όπου ισχύει)

Επικοινωνία

- Επικοινωνία καλών πρακτικών για την αποτελεσματική εφαρμογή της τηλεργασίας.
- Ενημέρωση/καθοδήγηση από το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού για το πότε ενδείκνυται να εφαρμόζεται η τηλεργασία και πότε όχι.
- Συχνή επικοινωνία μεταξύ διευθυντή και υφισταμένων, και ενδυνάμωση του αισθήματος ομαδικότητας.
- Διαφανής επικοινωνία, δημιουργία καναλιών για ανοιχτή επικοινωνία.



Βέλτιστες Πρακτικές στον Οργανισμό σας (* όπου ισχύει)

Πολιτική & Διαδικασίες

- Ξεκάθαρη πολιτική και διαδικασία στον οργανισμό για το πως εφαρμόζεται η τηλεργασία.
- Συχνή επιτήρηση από τον υπεύθυνο ομάδας για την σωστή εφαρμογή της τηλεργασίας και την αποφυγή κατάχρησης.
- Συνδυασμός τηλεργασίας με εργασία στο γραφείο.



Βέλτιστες Πρακτικές στον Οργανισμό σας (* όπου ισχύει)

Εκπαίδευση

- Εκπαίδευση προς τους υπεύθυνους τμημάτων για τα πλεονεκτήματα της τηλεργασίας
- Ενδυνάμωση της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης, έτσι ώστε αυτή να παρέχεται και σε χώρες εκτός Κύπρου.

Παρακολούθηση

- Συχνή επιτήρηση από τον υπεύθυνο ομάδας για την σωστή εφαρμογή της τηλεργασίας και την αποφυγή κατάχρησης.
- Τηλεργασία μπορεί να εφαρμοστεί στην περίπτωση που η εργασία μπορεί να γίνεται εξ' ολοκλήρου μέσω ηλεκτρονικών συσκευών



Ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής



Πως υποστηρίζει ο οργανισμός σας την ισορροπία;

- **55.5%** Μερικές Πολιτικές και Προγράμματα
- **22.2%** Εκτεταμένες Πολιτικές και Προγράμματα
- **17.0%** Καμία συγκεκριμένη Πολιτική ή Πρόγραμμα
- **3.9%** Δεν Γνωρίζω / Δεν Απαντώ
- **1.3%** Δεν την υποστηρίζει



Προκλήσεις που αντιμετωπίζετε

- **51%** Έλλειψη επιλογών για παιδική μέριμνα
- **37%** Έλλειψη πολιτικών για ενθάρρυνση και των δύο γονέων στην ανάληψη του ρόλου του φροντιστή
- **36%** Απουσία ευέλικτου ωραρίου εργασίας
- **17%** Περιορισμένες επιλογές για γονική άδεια



Άλλες προκλήσεις

- Αυξημένες υποχρεώσεις και διαδικασίες που προκύπτουν λόγω αλλαγής των νομοθεσιών ή κανονισμών
- Ανάπτυξη τεχνολογίας για μεγαλύτερη ευκολία για τηλεργασία
- Ρύθμιση του ωραρίου
- Η προσωπική ζωή δεν αφορά μόνο τον γονικό ρόλο. Πρέπει να γίνεται σεβαστό το δικαίωμα για αποσύνδεση και σαφής καθορισμός ωραρίου εργασίας κατόπιν συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργοδοτούμενου.
- Μεγάλος φόρτος εργασίας



Πολιτικές που θέλετε να εφαρμοστούν για περαιτέρω προώθηση της ισορροπίας

- Νομοθεσία για παροχή ειδικής **άδειας σε γονείς**, για λόγους ασθένειας μικρών παιδιών, ηλικίας 0-6 χρονών.
- Νομοθεσία για πληρωμένη **γονική άδεια** για γονείς παιδιών μέχρι 12 χρόνων (6^η τάξη δημοτικού).
- **Παράταση σχολικού ωραρίου** ή επιτήρηση στο σχολείο για παιδιά μέχρι τις 17:30.
- **Κρατικές υποδομές και πρόνοιες για την παιδική μέριμνα** π.χ. Παροχή ειδικού χώρου για φύλαξη των παιδιών των εργαζομένων.



Πολιτικές που θέλετε να εφαρμοστούν για περαιτέρω προώθηση της ισορροπίας

- Αύξηση της **άδειας μητρότητας** σε 6 μήνες.
- Επιτακτική **αξιοποίηση της άδειας πατρότητας** με συγκεκριμένες ελάχιστες μέρες.
- Παροχή **ωφελημάτων σε τρίτεκνες και πολυμελής οικογένειες**
- Προώθηση της ιδέας της **αυτοφροντίδας μεταξύ των εργαζομένων**, συμπεριλαμβανομένης της χρήσης άδειας ασθενείας και άλλων προγραμμάτων ευεξίας.



Πολιτικές που θέλετε να εφαρμοστούν για περαιτέρω προώθηση της ισορροπίας

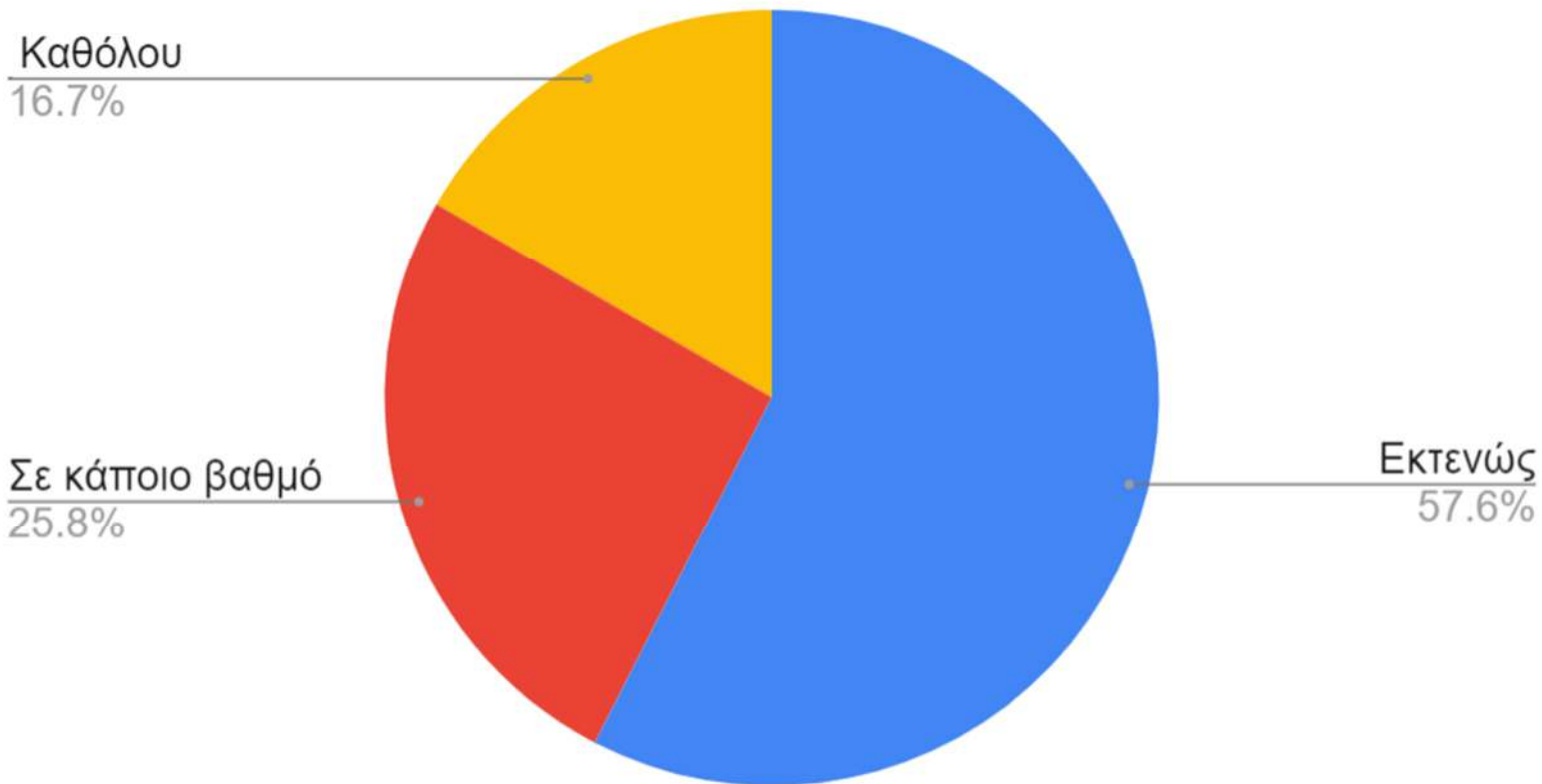
- Παροχή **εκπαίδευσης και ευαισθητοποίησης** σχετικά με τη σημασία της ισορροπίας μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής, καθώς και των συνεπειών της έλλειψής της.
- **Τηλεργασία**
- Υποχρεωτική **ενημέρωση του εργοδότη** για την νομοθεσία
- **Ευέλικτο ωράριο**, επιλογή μειωμένου ωραρίου



Ισότητα Φύλων



Πως αντιμετωπίζει και πως διαχειρίζεται τα στερεότυπα φύλου ο οργανισμός σας;



Παρατηρείτε θετικά αποτελέσματα ή προκλήσεις κατά την εφαρμογή πρακτικών για προώθηση της ισότητας φύλων στον οργανισμό σας;

- **66.7%** Παρατηρώ θετικά αποτελέσματα
- **13.6%** Δεν έχουν εφαρμοστεί σχετικές πολιτικές
- **13.6%** Καμία σημαντική επίδραση
- **6.1%** Παρατηρώ προκλήσεις



Πώς διασφαλίζεται η ισότητα των φύλων και η συμπερίληψη σε ηγετικές θέσεις στον οργανισμό σας;

- **Ίδιες απολαβές** ανεξαρτήτως φύλου.
- Εφαρμογή σωστών **διαδικασιών και πολιτικών** διαφορετικότητας και συμπερίληψης, οι οποίες διασφαλίζουν την αντικειμενική λήψη αποφάσεων
- **Ίσες ευκαιρίες** εκπαίδευσης και ανέλιξης βάσει προσόντων και όχι φύλου
- **Ίση πρόσβαση** στη διαδικασία προαγωγών (διαφάνεια διαδικασίας)



Πώς διασφαλίζεται η ισότητα των φύλων και η συμπερίληψη σε ηγετικές θέσεις στον οργανισμό σας;

- Εφαρμογή της νομοθεσίας
- Προγράμματα mentorship
- Παρακολούθηση τάσεων
- Εκπαίδευση, ενημέρωση και προγράμματα διευθυντικής ανάπτυξης
- Πιστοποίηση εργοδότης ισότητας
- Ίση μεταχείριση και παροχή ίσων ευκαιριών για ανέλιξη και στα δύο φύλα



Πώς διασφαλίζεται η ισότητα των φύλων και η συμπερίληψη σε ηγετικές θέσεις εντός του οργανισμού σας;

- Αμερόληπτη αξιολόγηση βάσει των ικανοτήτων και της απόδοσης
- Εφαρμογή πολιτικής και υλοποίηση Σχεδίου Ισότητας Φύλου, με συνεχή παρακολούθηση και ξεκάθαρη ευθύνη
- Πρόσληψη ατόμων ανεξαρτήτου φύλου, σε όλες τις βαθμίδες.
- Με συγκεκριμένες πολιτικές και στρατηγικές της εταιρείας
- Διαφανείς όροι απασχόλησης και μισθοδοσίας



Αποτελεσματικές στρατηγικές / πρακτικές/ ενέργειες για την εμπλοκή εργαζομένων σε συζητήσεις γύρω από το θέμα

- **53.9%** Υποστήριξη από την ηγεσία
- **43.0%** Ανοικτός διάλογος & σχετικά εργαστήρια
- **40.0%** Προγράμματα κατάρτισης
- **30.8%** Μηνύματα από το Τμήμα Διεύθυνσης ΑΔ
- **16.9%** Δημιουργία ομάδων υποστήριξης εργαζομένων



Εισηγήσεις προς το Υπουργείο



Εισηγήσεις

- **Ενημέρωση** των επιχειρήσεων για την νέα νομοθεσία μέσω ενημερωτικών εκδηλώσεων και σχετικών άρθρων στον τύπο.
- Σχεδιασμός και διοργάνωση σχετικού **υποχρεωτικού προγράμματος κατάρτισης** για όλες τις Επιχειρήσεις.



Εισηγήσεις

- Σχεδιασμός και επικοινωνία **υποχρεωτικών ρυθμίσεων** που πρέπει να συμπεριληφθούν στα Εγχειρίδια Εργασίας.
- Σχεδιασμός και προσφορά συγκεκριμένων προνοιών στον χώρο εργασίας προς στήριξη των **εργαζόμενων μητέρων**.
- Περισσότερη εμβάθυνση σε θέματα **ισότητας** και εξάλειψης των στερεότυπων.



Ερωτήσεις προς το Υπουργείο



Ερωτήσεις

- Από **πότε** θα ισχύει η εφαρμογή της σχετικής νομοθεσίας
- Πώς θα εφαρμοστεί (σε πρακτικό επίπεδο) η ρύθμιση για τη διασφάλιση της **Ασφάλειας και Υγείας** κατά την τηλεργασία;
- Ποιες οι **υποχρεώσεις** του εργοδότη και ποιες του εργοδοτούμενου;
- Πώς θα γίνεται ο **έλεγχος** των εργαζομένων με τηλεργασία;



Ερωτήσεις

- Πώς ο εργοδότης απαλλάσσεται από **ευθύνες** που είναι πέραν των δικαιοδοσιών και του ελέγχου του;
- Μέχρι που φτάνει η **ευθύνη** ενός εργοδότη για την αποφυγή εργατικών ατυχημάτων κατά την τηλεργασία;
- Εάν η τηλεργασία δίνεται εθελοντικά στο προσωπικό η για συγκεκριμένες μέρες το μήνα / χρόνο εξακολουθεί να ισχύει η υποχρέωση του εργοδότη για την **κάλυψη κόστους** και παροχή αναγκαίου **εξοπλισμού** στον υπάλληλο για τήρηση των κανονισμών ασφάλειας και υγείας;



Ερωτήσεις

- Έχει το δικαίωμα ο εργοδότης έστω και αν έχει συμφωνήσει να παρέχει εργασία από το σπίτι, να **αρνηθεί**;
- Υπάρχει ποτέ πιθανότητα να γίνει **υποχρεωτική** η τηλεργασία για τους τομείς που επιτρέπεται;
- Τι γίνεται στην περίπτωση που ο οργανισμός **δεν υποστηρίζει την τηλεργασία**;
- Πώς καθορίζεται το **κόστος** που πρέπει να καλύπτει ο εργοδότης στην περίπτωση εφαρμογής τηλεργασίας από το προσωπικό;



Ερωτήσεις

- Έχει το δικαίωμα ο εργαζόμενος να **αρνηθεί** την εργασία από σπίτι;
- Ποιο το **επίδομα** της υβριδικής εργασίας;
- Τι οικονομικά **ωφελήματα / αποζημίωση** θα δικαιούνται οι τηλεεργαζόμενοι;
- Αν εργάζονται 2 άτομα από το σπίτι πώς θα γίνεται ο **υπολογισμός** των επιχορηγήσεων;
- Πότε να αναμένουμε ενημέρωση από τον Υπουργό για το ύψος του **κόστους** που πρέπει να καλύπτει ο εργοδότης κατά την τηλεεργασία;



Ευχαριστούμε!

