**ΤΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΙΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ**

**Δέκα εκατομμύρια άνθρωποι σε τηλεργασία: Τα υπέρ και οι τρεις αρνητικοί παράγοντες**

Στην εποχή της πανδημίας η τηλεργασία, λύνει, αλλά προκαλεί και πολλά προβλήματα. Σύμφωνα με τους ειδικούς, αυτό που κυρίως χρειάζεται είναι να υπάρχουν και να τηρούνται σταθεροί κανόνες.

Όπως αναφέρει η DW σηκωνόμαστε από το κρεβάτι, κάνουμε μία μικρή στάση στο μπάνιο και ξαφνικά, σε χρόνο μηδέν, βρισκόμαστε στο …γραφείο μας. Για πολλούς Γερμανούς αυτή είναι η νέα καθημερινότητα στην εποχή του κορωνοϊού.

**Πάνω από 10 εκατ. άνθρωποι σε τηλεργασία**

Σύμφωνα με πρόσφατη έρευνα του συνδέσμου για την ψηφιακή επιχειρηματικότητα Bitkom περισσότεροι από δέκα εκατομμύρια άνθρωποι, δηλαδή ο ένας στους τέσσερις από τον οικονομικά ενεργό πληθυσμό, εργάζονται πλέον από το σπίτι. Οι πιο πολλοί εκτιμούν τα πλεονεκτήματα που τους προσφέρει αυτή η δυνατότητα και λένε ότι θέλουν να διατηρήσουν μία ευελιξία όσον αφορά τον χώρο εργασίας και μετά την πανδημία. Δεν λείπουν όμως και τα μειονεκτήματα, που γίνονται όλο και πιο ορατά με την πάροδο του χρόνου.

**Οι τρεις αρνητικοί παράγοντες της τηλεργασίας**

Ο Κλάους Ντόρε, καθηγητής Κοινωνιολογίας στο Πανεπιστήμιο της Ιένα, εκτιμά ότι μακροπρόθεσμα η εργασία από το σπίτι έχει μάλλον αρνητικές επιπτώσεις. Εντοπίζει τρεις αρνητικούς παράγοντες: αυξημένη ανασφάλεια στον εργαζόμενο, έλλειψη των όποιων κοινωνικών σχέσεων μπορούν να αναπτυχθούν στο περιβάλλον της δουλειάς και επιτεινόμενο εργασιακό άγχος. Ένα παράδειγμα: Σε αντίθεση με μία σύσκεψη που γίνεται με φυσική παρουσία, η τηλεδιάσκεψη δεν προσφέρει τη δυνατότητα για άμεσο feedback, το οποίο συνήθως γίνεται με μικρές χειρονομίες και σύντομα σχόλια, που όμως έχουν μεγάλη σημασία. Λείπει η επιβεβαίωση που χρειάζεται κανείς για να αξιολογήσει τη δική του παρουσία, με αποτέλεσμα να προκαλούνται ανασφάλειες ή ακόμη και επιθετικές συμπεριφορές. «Αυτό που έχει εκλείψει εντελώς είναι το κουτσομπολιό στη κουζίνα, εκεί που πας να φτιάξεις καφέ και αλλάζεις και δυο κουβέντες» λέει ο Κλάους Ντόρε. «Εκεί έρχονται οι πιο καλές ιδέες, γιατί η δημιουργικότητα είναι ομαδική υπόθεση». Στο παρελθόν ανήκει και η τυχαία συνάντηση στον διάδρομο. Στον ψηφιακό χώρο κάθε συνάντηση είναι χρονικά περιορισμένη και εξυπηρετεί συγκεκριμένο σκοπό.

**Τηλεργασία και.. χαλαρότητα**

Ο όρος «εργασία από το σπίτι» υποδηλώνει μία αποφόρτιση, μία μεγαλύτερη χαλαρότητα σε σχέση με την προσέλευση και φυσική παρουσία στο γραφείο. Ωστόσο τα φαινόμενα απατούν προειδοποιεί ο καθηγητής Κλάους Ντόρε. Και αυτό γιατί, όπως επισημαίνει, ο βαθμός της προσωπικής μας αυτονομίας περιορίζεται, καθώς εμφανίζονται νέοι μηχανισμοί ελέγχου. Απαντώντας σε σχετικό ερωτηματολόγιο το 48% των ερωτηθέντων κρίνει ότι η δουλειά από το σπίτι δεν διευκολύνει ή «μάλλον δεν διευκολύνει» τη συμφιλίωση της προσωπικής και της επαγγελματικής ζωής, ενώ ένα ποσοστό 60% βλέπει να συγχέονται επικίνδυνα τα όρια ανάμεσα σε αυτά τα δύο.

Μεγαλύτερη επιβάρυνση αναλογεί στις γυναίκες, οι οποίες ακόμη παραμένουν υπεύθυνες, σε μεγαλύτερο βαθμό από τους άνδρες, για το αποκαλούμενο care work, δηλαδή το νοικοκυριό και τη φροντίδα των παιδιών παράλληλα με την όποια επαγγελματική δραστηριότητα. Επιστροφή σε παραδοσιακούς ρόλους; «Δεν υπάρχει επιστροφή σε παραδοσιακά πρότυπα, γιατί η αλήθεια είναι ότι τα παραδοσιακά πρότυπα ποτέ δεν άλλαξαν…» λέει η Άνια Γκέρλμαιερ, ψυχολόγος και επιστημονική συνεργάτις στο Πανεπιστήμιο του Ντούισμπουργκ-Έσεν. Σε πρόσφατη μελέτη του Ιδρύματος Μπέρτελσμαν το 69% των γυναικών που ερωτήθηκαν δηλώνει ότι εξακολουθεί να έχει την «κύρια ευθύνη» για τις οικιακές εργασίες.

Η εργασία από το σπίτι προκαλεί επιπλέον δυσχέρειες. Προσπαθώντας να τα προλάβουν όλα, οι γυναίκες συνήθως επιλέγουν έναν χώρο εργασίας στην κουζίνα ή σε άλλον εύκολα προσβάσιμο χώρο και όχι σε ένα απομονωμένο δωμάτιο, με αποτέλεσμα να ενοχλούνται κάθε τόσο ή να αποσπάται η προσοχή τους. Ο βαθμός δυσκολίας εντείνεται όταν υπάρχουν και παιδιά. Όπως λέει χαρακτηριστικά η Άνια Γκέρλμαιερ «είναι εκ των προτέρων καταδικασμένη η προσπάθεια να ανταποκριθείς στους ρυθμούς της δουλειάς από το σπίτι και ταυτόχρονα να μαθαίνεις στα παιδιά τους νόμους του Μέντελ…» Το αποτέλεσμα είναι να αξιοποιούν οι άρρενες συνάδελφοι τις όποιες δυνατότητες επαγγελματικής ανέλιξης. Ιδιαίτερα μετά το κλείσιμο των σχολείων στο πρώτο λόκνταουν τον Μάρτιο, τονίζει η ψυχολόγος, «πολλές γυναίκες ξεπέρασαν τα όρια της ψυχικής αντοχής τους, με αποτέλεσμα να αντιμετωπίζουν όχι μόνο επαγγελματικές δυσκολίες, αλλά και προβλήματα υγείας».

**Τηλεργασία και ισορροπίες**

Όλοι συμφωνούν πάντως ότι είναι μάλλον απίθανη η επιστροφή στην πλήρη απασχόληση γραφείου, όπως την ξέραμε πριν από την κρίση. Άλλωστε, σημειώνει η Άνια Γκέρλμαιερ, η εργασία από το σπίτι έχει και πλεονεκτήματα. Θετικό πρόσημο βλέπει και ο κοινωνιολόγος Κλάους Ντόρε, λέγοντας ότι «τώρα αυτό που έχει σημασία είναι να θεσπίσουμε κανόνες για τη νέα πραγματικότητα, για παράδειγμα μεικτές μορφές απασχόλησης στο γραφείο και στο σπίτι». Σε αυτό το συμπέρασμα καταλήγει και η έρευνα του Bitkom, απευθύνοντας έκκληση στους πολιτικούς να διαμορφώσουν το κατάλληλο νομικό πλαίσιο, με αυστηρό διαχωρισμό ανάμεσα στην επαγγελματική και στην προσωπική ζωή των εργαζομένων.

Πηγή: iefimerida.gr - <https://www.iefimerida.gr/kosmos/deka-ekatommyria-se-tilergasia>

**Μια νέα... Λιμνούπολη**

**Τηλεργασία : Ηρθε για να μείνει(;) - Οι μεγάλες ανατροπές στη ζωή και την εργασία μας**

Οι αλλαγές που έφερε ο ιός ήδη αντιμετωπίζονται περισσότερο ως προπομποί μιας διαφορετικής αγοράς εργασίας παρά σαν μια παρένθεση που θα κλείσει με το εμβόλιο - Υπάρχουν πλεονεκτήματα, υπάρχουν όμως και μειονεκτήματα

[**Καρολίνα Παπακώστα**](https://www.tanea.gr/editor/karolina-papakosta/)7 Δεκεμβρίου 2020 | 05:25

Σε ένα τεύχος ΚΟΜΙΞ με κιτρινισμένες σελίδες τα παπιά της Λιμνούπολης έχουν ανακαλύψει την ελευθερία της τηλεργασίας. Κάνουν τα πάντα από τους υπολογιστές τους. Σιγά σιγά αρχίζουν να μην κυκλοφορούν ούτε για ψώνια, ούτε για βόλτα. Ολη η πόλη δικτυώνεται. Οσο περνά ο καιρός, όμως, συνειδητοποιούν πως τα θετικά της «απομακρυσμένης» ζωής είναι τελικά λιγότερα από τα αρνητικά. Ετσι, βγαίνουν έξω, κόβουν τα καλώδια που έχουν κατακλύσει τους δρόμους κι επιστρέφουν στις παλιές τους εργασιακές συνήθειες. Οταν οι δημιουργοί του Ντόναλντ Ντακ και του Σκρουτζ ΜακΝτακ έγραφαν αυτή την ιστορία, η ψηφιακή εποχή ήταν ακόμη το μέλλον. Κι όμως, είχαν προβλέψει τους κινδύνους μιας απόλυτης επικράτησης του προθέματος «τηλε-» μπροστά από κάθε δραστηριότητα της καθημερινότητας. Η δικτυωμένη Λιμνούπολη θα μπορούσε να κρύβει πολλές χρήσιμες αλήθειες, αλλά και να αναδεικνύει αρκετούς, εξίσου επωφελείς μύθους για την τηλεργασία τώρα που στις πραγματικές πόλεις συζητούν για τη μορφή που θα αποκτήσει η αγορά εργασίας στη μετά COVID-19 περίοδο.

Στην κουβέντα συμμετέχουν τόσο οι πολέμιοι όσο και οι υποστηρικτές της τηλεργασίας. Στα επιχειρήματα της μιας και της άλλης πλευράς βρίσκει κανείς πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα. Και για όσους την παρακολουθούν πιο στενά, ίσως το μυστικό της επιτυχίας να εντοπίζεται σε ένα υβριδικό μοντέλο - σε ένα, δηλαδή, που θα κατορθώσει να συνδυάσει τα υπέρ της με τα οφέλη της φυσικής παρουσίας σε έναν εργασιακό χώρο.

**Το τέλος του γραφείου;**

Είναι πολλοί εκείνοι που έχουν σπεύσει να κηρύξουν το τέλος του γραφείου όπως το ξέραμε. Τα νούμερα των τάσεων που καταγράφονται στηρίζουν την πεποίθησή τους. Σήμερα υπολογίζεται ότι το 40% των Ευρωπαίων τηλεργάζεται. Πριν από το 2020 γύρω στο 5% των εργαζομένων στην Ένωση δούλευε σε μόνιμη βάση από το σπίτι του. Το ποσοστό αυτό δεν είχε μεταβληθεί ιδιαίτερα από το 2009 σύμφωνα με το περιοδικό για την έρευνα και την καινοτομία της ΕΕ «Horizon».

Κάποιοι τομείς είχαν φυσικά μεγαλύτερη εμπειρία τηλεργασίας από άλλους - κυρίως οι επαγγελματίες των τηλεπικοινωνιών και της πληροφορικής. Το 2019 η αποκαλούμενη και «απομακρυσμένη εργασία» ήταν συνηθισμένη στις σκανδιναβικές χώρες σαν τη Δανία, τη Φινλανδία και τη Σουηδία - εξ ου μάλλον κι εκεί φέτος παρατηρήθηκε η μεγαλύτερη έκρηξή της. Για την ερευνητική υπηρεσία της Κομισιόν, Joint Research Centre, αυτό οφείλεται και σε πολιτισμικούς λόγους. Τα περισσότερα εργασιακά περιβάλλοντα στη Νότια Ευρώπη παρέμεναν μέχρι το ξέσπασμα της πανδημίας αρκετά παραδοσιακά.

Οι αλλαγές που έφερε ο ιός ήδη αντιμετωπίζονται περισσότερο ως προπομποί μιας διαφορετικής αγοράς εργασίας παρά σαν μια παρένθεση που θα κλείσει με το εμβόλιο. Ενας αξιωματούχος της Επιτροπής, που μίλησε ανώνυμα στην ευρωπαϊκή έκδοση του «Politicο», παραδέχθηκε ότι η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει αρχίσει να «επεξεργάζεται την ευρύτερη και πιο γενικευμένη χρήση της τηλεργασίας» και «θα συνεχίσει την προσπάθεια να μειώσει τους χώρους γραφείων». Κάτι αντίστοιχο συμβαίνει και στο Ευρωκοινοβούλιο, όπου σχεδιάζεται η επικαιροποίηση των κανόνων τηλεργασίας για τους υπαλλήλους του, καθώς και η επαναξιολόγηση της φυσικής του επέκτασης με βάση «τα περιβαλλοντικά κόστη». Οι θεσμοί-εργοδότες φαίνεται να ακολουθούν την τάση των ιδιωτών εργοδοτών - των επιχειρήσεων που έχουν διακρίνει στην πανδημία μια ευκαιρία να μειώσουν τα λειτουργικά τους έξοδα περιορίζοντας τους χώρους γραφείων στους απολύτως αναγκαίους.

 Βέβαια, σε μια μελέτη της εταιρείας συμβούλων ανθρώπινου δυναμικού Adecco, που έγινε τον Μάιο σε δείγμα 8.000 ατόμων από οκτώ χώρες, το 74% των ερωτηθέντων εργαζομένων τάσσονται υπέρ ενός συνδυασμού εργασίας στο γραφείο και τηλεργασίας - ενώ αν πρέπει να διαλέξουν ένα από τα δυο, εμφανίζονται μοιρασμένοι, με το 51% να προτιμά εκείνη στο γραφείο και το 49% την απομακρυσμένη.

Τον Νοέμβριο η εταιρεία έκανε μια ανάλυση των στοιχείων της έρευνάς της και κατέληξε στο συμπέρασμα πως «οι ηγέτες προβλέπουν μια αυξητική τάση προς την απομακρυσμένη εργασία, ενώ οι εργαζόμενοι αναμένουν την επικράτηση πιο ευέλικτων προγραμμάτων εργασίας και ενός υβριδικού μοντέλου που θα συνδυάζει την απομακρυσμένη εργασία με την εργασία στο γραφείο». Υπάρχει, λοιπόν, μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων μια διάσταση προβλέψεων που ίσως υποκρύπτει και μια διάσταση απόψεων στο θέμα.

**Κέρδη...**

Οι θιασώτες της τηλεργασίας επικαλούνται συχνά μελέτες που είχαν διεξαχθεί πολύ πριν από τον κορωνοϊό προκειμένου να υποστηρίξουν ότι όσοι δουλεύουν από το σπίτι τους είναι συνήθως πιο παραγωγικοί. Σε μια τέτοια, που έγινε το 2014 υπό τον συντονισμό ενός καθηγητή του Στάνφορντ, βρέθηκε πως οι Κινέζοι υπάλληλοι ενός ταξιδιωτικού γραφείου που εργάζονταν από το σπίτι ήταν 13% πιο παραγωγικοί από τους συναδέλφους τους που πήγαιναν στο γραφείο. Στα ατού φυσικά προστίθενται μια καλύτερη ισορροπία μεταξύ προσωπικής και εργασιακής ζωής και ο ανακτημένος χαμένος χρόνος των μετακινήσεων.

**... και απώλειες**

Ωστόσο, ό,τι κερδίζει κανείς σε παραγωγικότητα ενδέχεται να το χάσει σε δημιουργικότητα και καινοτόμο σκέψη. Κατά άλλες μελέτες, όταν οι άνθρωποι εργάζονται μαζί στην ίδια αίθουσα τείνουν να λύνουν γρηγορότερα τα προβλήματα που προκύπτουν. Η δε ομαδικότητα προφανώς δεν υφίσταται όταν τα μέλη της ομάδας παίζουν από διαφορετικές έδρες. Μια πρόσφατη έρευνα του Eurofound - του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας - έδειξε ότι οι εργαζόμενοι ίσως δουλεύουν περισσότερο και με μικρότερα διαλείμματα από αυτά που συστήνουν οι οδηγίες της ΕΕ όταν βρίσκονται σπίτι, ενώ υπάρχει το διόλου αμελητέο ζήτημα της κοινωνικής απομόνωσης. Στα αρνητικά, τα θολά όρια μεταξύ εργασιακού και προσωπικού χρόνου που οδηγούν σε υπερωριακή εργασία και η έλλειψη κατάλληλου εξοπλισμού και τεχνολογικής υποστήριξης.

Ο αντίλογος σε όσους ψηφίζουν την καθολική καθιέρωση της τηλεργασίας, πάντως, υποστηρίζει ότι όσα σήμερα επιτάσσει η υγειονομική ανάγκη δεν είναι απαραίτητο πως θα αποδίδουν εξίσου καλά αφού λήξουν οι έκτακτες συνθήκες που έχει δημιουργήσει ο COVID-19. Στη μακρινή Σίλικον Βάλεϊ, τη γη της τεχνολογικής επαγγελίας, πολλές εταιρείες προ πανδημίας απαιτούσαν από τους εργαζόμενούς τους να πηγαίνουν στο γραφείο τους. Γιατί; Ο Στιβ Τζομπς, για παράδειγμα, έλεγε ότι «η δημιουργικότητα προκύπτει από αυθόρμητα μίτινγκ, από τυχαίες συναντήσεις».

Ο Λάζλο Μποκ, γενικός διευθυντής μιας startup στο HR και πρώην επικεφαλής HR της Google, έχει αναφέρει στους «New York Times» πως η ισορροπία μεταξύ εργασίας στο γραφείο και τηλεργασίας είναι το ιδανικό. Οι ερευνητές της εταιρείας του έχουν καταλήξει στο συμπέρασμα ότι αυτό το θεωρητικά ιδανικό μεταφράζεται πρακτικά σε 1 ½ ημέρα δουλειάς από το σπίτι το πενθήμερο.

Αν επομένως η τηλεργασία ήρθε πράγματι για να μείνει, θα πρέπει να λάβει υπόψη την κυριολεξία της επισήμανσης του Τζορτζ Μπέρναρντ Σο πως ένας άνδρας που δεν έχει γραφείο να πάει περνάει μια απίστευτη δοκιμασία.

<https://www.tanea.gr/2020/12/07/greece/employment/tilergasia-irthe-gia-na-meinei-oi-megales-anatropes-sti-zoi-kai-tin-ergasia-mas/> (ανακτήθηκε 10-12-2020)

**Ξεχάστε το γραφείο: Ας δουλέψουν από το σπίτι οι υπάλληλοι**

 **Υπέρ: Αδιαμφισβήτητη αποταμίευση**

του Nathaniel Borenstein

Παρά το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι από απόσταση θεωρείται ότι περιπλέκουν τη δουλειά ενός μάνατζερ, ένας διάσπαρτος γεωγραφικά χώρος εργασίας κρύβει πολλά πιθανά πλεονεκτήματα που είναι δύσκολο να απορρίψει κανείς.

Για τους περισσότερους κλάδους, η σκοπιμότητα της εργασίας από το σπίτι καθορίζεται σε μεγάλο βαθμό από τη δομή του εργοδότη και το κίνητρο του εργαζόμενου. Σε τέτοιες περιπτώσεις, οι εργοδότες που προτίθενται να είναι ευέλικτοι σχετικά με τον τόπο εργασίας μπορούν να αποκομίσουν πολλά οφέλη από αυτό.

Μια εταιρεία που υιοθετεί την εξ αποστάσεως εργασία πριν από τους ανταγωνιστές της μπορεί να κερδίσει το πλεονέκτημα στις προσλήψεις. Τα θέματα που αφορούν την εμφάνιση και τον τρόπο ζωής των εργαζομένων λειτουργούν αντιστρόφως ανάλογα προς το ύψος του μισθού τους σε ό,τι αφορά κυρίως την πρώτη γραμμή στελεχών, έτσι ένα «αστέρι» εξ αποστάσεως είναι συχνά προτιμότερο από τον τεχνίτη της διπλανής πόρτας. Η ευελιξία επίσης διευρύνει την γκάμα των αιτήσεων. Όταν μία εταιρεία είναι ανοικτή απέναντι στην πρόσληψη ατόμων με σωματική αναπηρία ή γεωγραφικά απομονωμένων εργαζομένων μπορεί να βελτιώσει τις προοπτικές της για την εξεύρεση ενός υποψηφίου με υψηλή εξειδίκευση.

Η απασχόληση εργαζομένων εξ αποστάσεως μπορεί να μειώσει τα κόστη και να βελτιώσει την παραγωγικότητα. Για παράδειγμα, ορισμένες επιχειρήσεις μπορούν να εξοικονομήσουν 8.000 δολάρια το χρόνο για κάθε εργαζόμενο εξ αποστάσεως. Τα έξοδα γραφείου πέφτουν με λιγότερους ανθρώπους επί τόπου του έργου, ενώ οι μισθοί μπορεί να είναι χαμηλότεροι για τους υπαλλήλους στην περιφέρεια. Επιπλέον, πολλοί εργαζόμενοι συγκεντρώνονται καλύτερα και παράγουν περισσότερο χωρίς τους αντιπερισπασμούς του γραφείου.

Τέλος, η στήριξη των εξ αποστάσεως εργαζομένων απαιτεί πολλές από τις ίδιες διαδικασίες και τεχνολογίες που χρησιμοποιούν οι διεθνείς παίκτες. Μια μικρή εταιρεία που σκέπτεται την επέκταση στο εξωτερικό μπορεί να ωφεληθεί πολύ αν ξεκινήσει μία γεωγραφική διασπορά των θέσεων εργασίας κατ’ αρχάς στη δική της περιοχή.

Ο Nathaniel Borenstein είναι ο επικεφαλής του επιστημονικού τμήματος της Mimecast. Το 1985 ανέπτυξε το Andrew Message System, το πρώτο σύστημα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου πολυμέσων που μπορούσε να χρησιμοποιηθεί εκτός εργαστηρίου. Το 1992, ο Borenstein δημιούργησε μαζί με συνεργάτες του το πρωτόκολλο MIME, που είναι μέχρι σήμερα το Internet-standard multimedia data format για το e-mail.

**Con: Πρόβλημα επικοινωνίας**

του Ben Waber, Sociometric Solutions

Έρευνες στο μάνατζμεντ έχουν δείξει ξεκάθαρα ότι χωρίς την εκ του σύνεγγυς αλληλεπίδραση, η απόδοση και πνευματική υγεία των υπαλλήλων μειώνεται και χειροτερεύει αντίστοιχα.

Οι μελέτες που έχω κάνει χρησιμοποιώντας κονκάρδες ταυτότητας με αισθητήρες που καταμετρούν την ανθρώπινη αλληλεπίδραση στο περιβάλλον εργασίας αποδεικνύουν ότι τα άτομα που βρίσκονται σε δίκτυα διεπαφής με άλλα πρόσωπα είναι σχεδόν δύο φορές πιο παραγωγικά από ανθρώπους που κλείνονται τον εαυτό τους ή επικοινωνούν μόνο μέσω e-mail. Το πνευματικό κόστος είναι εξίσου εντυπωσιακό: Η πρόσωπο με πρόσωπο αλληλεπίδραση βρίσκεται πίσω από κάθε είδους ηθική ικανοποίηση από την εργασία, ενώ η επικοινωνία μέσω e-mail δεν έχει κανένα τέτοιο αποτέλεσμα.

Τώρα φανταστείτε τι συμβαίνει όταν οι άνθρωποι εργάζονται από το σπίτι και βασίζονται μόνο στις ηλεκτρονικές μορφές επικοινωνίας. Για παράδειγμα, πόσο καιρό θα σας έπαιρνε να γράψετε ένα e-mail όπου θα εξηγείτε όλες τις αποχρώσεις της θέσης σας σχετικά με τον προϋπολογισμό της εταιρείας για το τμήμα Ε&Α; Πιθανώς μερικές ώρες.

Έπειτα κάποια άτομα θα έπρεπε να σας απαντήσουν για να σας παρουσιάσουν τη δική τους θέση, ξοδεύοντας επίσης χρόνο για εξηγήσουν τα λεπτά σημεία που δεν σκεφτήκατε να θίξετε όταν γράφατε το δικό σας e-mail, και αυτό το πέρα δώθε θα μπορούσε να διαρκέσει μέρες ή ακόμα και εβδομάδες. Αλλά αν είχατε μία εκ του σύνεγγυς συνάντηση, θα μπορούσατε να είχατε ολοκληρώσει αυτή τη συζήτηση μέσα σε διάστημα μίας ώρας.

Υπάρχει επίσης το πρόσθετο πλεονέκτημα ότι μπορούμε να πάμε έξω για ένα καφέ μετά τη δουλειά. Ακόμη κι αν έχουμε διαφωνήσει, μπορούμε να οικοδομήσουμε το κοινωνικό κεφάλαιο που είναι δύσκολο να αναπαραχθεί μέσω των ηλεκτρονικών μέσων. Χωρίς την δια ζώσης αλληλεπίδραση, οι άνθρωποι νιώθουν μικρότερη δέσμευση ο ένας απέναντι στον άλλο και απέναντι στην επιχείρηση. Έως την εποχή που η τεχνολογία της επικοινωνίας θα βελτιωθεί πολύ, θα εξυπηρετούμαστε καλύτερα επιστρατεύοντας τη μέθοδο της αλληλεπίδρασης την οποία ως είδος έχουμε εξελίξει μέσα από εκατομμύρια χρόνια πρακτικής εφαρμογής: την δια ζώσης επικοινωνία.

Ο Ben Waber είναι πρόεδρος και διευθύνων σύμβουλος της Sociometric Solutions, μιας εταιρείας συμβούλων διαχείρισης που ειδικεύεται στην τεχνολογία social sensing. Έχει επίσης τη θέση του ανώτερου ερευνητή στο Harvard Business School και είναι εξωτερικός συνεργάτης του MIT Media Lab, όπου και έλαβε το διδακτορικό του στο Human Dynamics Group. O Waber έχει υπηρετήσει ως σύμβουλος για τις τάσεις της τεχνολογίας, τα κοινωνικά δίκτυα και τον οργανωτικός σχεδιασμό σχετικά με θέματα που σχετίζονται με τις LG Electronics, McKinsey & Co. και Gartner.

[πηγή: Κεφάλαιο - Business Week, 31/1/2012 <http://www.kefalaio.gr>]

**Τηλεργασία, λύση για νέες μητέρες**

**Κερδίζει ολοένα και περισσότερο έδαφος εξαιτίας της κρίσης**

Της Ιωάννας Φωτιάδη

Κάποιοι εργαζόμενοι έχουν απαλλαγεί από τη μετακίνηση «σημειωτόν» στο κέντρο της Αθήνας τις ώρες αιχμής και από τις καθημερινές συγκρούσεις με τον προϊστάμενο: οι τηλεργαζόμενοι. Μπορεί να εκπροσωπούν ένα πολύ μικρό ποσοστό του εργατικού δυναμικού της Ελλάδας –μόλις 1,1%– η οικονομική κρίση, όμως, προβλέπεται να δημιουργήσει πολλούς οπαδούς αυτής της νέας μορφής εργασίας. Οι κοινωνικοί επιστήμονες κάνουν λόγο για τα πολλαπλά οφέλη της τηλεργασίας: μείωση των ρύπων, αύξηση της παραγωγικότητας του εργαζομένου μέσω της εξοικονόμησης χρόνου και περιορισμού του στρες, τόνωση της οικονομικής ανάπτυξης υποβαθμισμένων και απομακρυσμένων περιοχών της χώρας. Ωστόσο, δεν πρέπει να παραβλέπονται και οι κίνδυνοι που ελλοχεύουν σε αυτήν την «ευέλικτη» μορφή εργασίας, η οποία τοποθετείται στην «γκρίζα» ζώνη μεταξύ μισθωτής και ανεξάρτητης εργασίας.

«Η μεγάλη παγίδα στην τηλεργασία είναι ότι οι θέσεις που προβάλλονται ως τέτοιες είναι συνήθως φούσκες – αφορούν κυρίως την προώθηση προϊόντων μέσω Ίντερνετ και υπόσχονται υπέρογκα ποσά», αναφέρει στην «Κ» η magica, διαχειρίστρια του site www. sheblogs. eu, «οπότε αντί να κερδίζεις χρήματα, χάνεις φίλους». Η προσφορά τηλεργασίας παραμένει μηδαμινή. «Κατ’ ουσίαν θέσεις τηλεργασίας δεν υπάρχουν, πρέπει να τις ανακαλύψεις ή να τις δημιουργήσεις μόνος σου», συμπεραίνει. Στο εξωτερικό, ωστόσο, η τηλεργασία είναι πιο διαδεδομένη, από το 2000 έως το 2005, μάλιστα, το ποσοστό των τηλεργαζομένων αυξήθηκε από το 5% στο 7%. Αλλωστε, πολλοί Βορειοευρωπαίοι που διαμένουν στην Ελλάδα συνεχίζουν να εργάζονται εξ αποστάσεως για λογαριασμό ξένων εταιρειών, όπως η Elisabeth. «Εργαζόμουν για χρόνια σε μεγάλη ασφαλιστική εταιρεία στο Λονδίνο», αναφέρει η 40χρονη. «Μετακομίζοντας στην Ελλάδα όχι μόνο διατήρησα τη θέση μου, αλλά πήρα και προαγωγή, αφού λόγω γεωγραφικής θέσης είμαι σε θέση να συμμετέχω περισσότερο σε διεθνή συνέδρια, απ’ ό, τι από το Λονδίνο». Από το λάπτοπ στο σπίτι εργάζεται για διεθνή περιβαλλοντική οργάνωση και ο Κωνσταντίνος. «Τα πρώτα χρόνια δούλευα από το γραφείο, αλλά μετά διαπίστωσα ότι όλοι οι συνεργάτες μου όχι μόνο δεν βρίσκονταν στο ίδιο γραφείο, αλλά ούτε καν στην ίδια χώρα», περιγράφει σήμερα από την Καλαμάτα, όπου μετακόμισε. «Έτσι, συμφωνήσαμε να εργάζομαι από το σπίτι και να επικοινωνούμε μέσω Ίντερνετ». Το μεγαλύτερο ενδιαφέρον για την τηλεργασία προέρχεται από εργαζόμενες μητέρες. «Όλο και περισσότερες γυναίκες μας ρωτούν αν μπορούν να δουλεύουν από το σπίτι», λέει στην «Κ» η κ. Καλλιόπη Φουντουλάκη, διαχειρίστρια του site www. mamas-workathome. gr. «Πρόκειται για γυναίκες που έχουν μεγαλώσει με εργαζόμενες μητέρες, έχουν σπουδάσει και εργάζονται», διευκρινίζει. «Όταν όμως έρχεται το παιδί, βλέπουν ότι ο συνδυασμός είναι δύσκολος, συναισθηματικά ή οικονομικά». Το «πακέτο», άλλωστε, που περιλαμβάνει την αμοιβή της νταντάς, τη μηνιαία βενζίνη και το πιθανό delivery φαγητού συχνά ξεπερνάει τον... μισθό των μαμάδων. Ετσι, αναζητούν εναλλακτικές. «Μερικές επαγγελματίες συνεχίζουν την ίδια δουλειά μεταφέροντας την έδρα τους στο σπίτι (π. χ. γραφίστρια, μεταφράστρια), άλλες ξεκινούν κάποια οικοτεχνία και προβάλλουν τα προϊόντα τους μέσω Ίντερνετ», σημειώνει η κ. Φουντουλάκη. «Συνήθως, κάνουν έναρξη ατομικής επιχείρησης, ωστόσο, έχουμε και περίπτωση μαμάς τηλεγραμματέως».

Ιστορίες επιτυχίας

Μεταξύ των τηλεργαζομένων δεν λείπουν και οι ιστορίες επιτυχίας. «Άρχισα να ασχολούμαι με το βρεφικό ένδυμα από το 2005, όταν οι έννοιες «μάρσιπος αγκαλιάς» και «φοράω το μωρό μου» ήταν άγνωστες στην Ελλάδα», διηγείται η Στέλλα Σταμουλάκη, μητέρα τριών παιδιών και δημιουργός του www. babywearing. gr. «Τότε δούλευα αλλού, αλλά ασχολήθηκα με το θέμα από προσωπικό ενδιαφέρον», διευκρινίζει η κ. Σταμουλάκη, κάτοχος MBA από την ΑΣΟΕΕ. Η ιστοσελίδα της ξεκίνησε ως ενημερωτικό φόρουμ και εξελίχθηκε σε διαδικτυακό κατάστημα για μάρσιπο. «Για πολύ καιρό “έδινα” χωρίς να παίρνω», θυμάται. «Είναι ωραίο να κάνεις το χόμπι σου επάγγελμα, αλλά όταν περιμένεις να βγάλεις και τα έξοδα του μήνα, όλα μετρούν διαφορετικά».

«Νιώθω τυχερός τις μέρες των απεργιών»

Αλλοτε φορώντας παπούτσια και άλλοτε παντόφλες εργάζεται στην εταιρεία διαχείρισης διαδικτυακής πληροφορίας i-Sieve ο 30χρονος Δημ. Τσαρούχας. «Χρειάζομαι έναν υπολογιστή, ορισμένα προγράμματα και Ίντερνετ, που διαθέτω και στο σπίτι». Το προνόμιο εργασίας στο σπίτι αποδεικνύεται κάποιες φορές ιδιαίτερα ευεργετικό. «Νιώθω τυχερός τις ημέρες των απεργιών, του καύσωνα ή του παγετού», λέει γελώντας στην «Κ», «αλλά και τώρα που κάνω το δεύτερο μεταπτυχιακό μου και έχω εξεταστική τα πρωινά», συμπληρώνει. Ασφυκτικός έλεγχος δεν υπάρχει, υπάρχουν όμως πιεστικά deadlines. «Κανονικά δουλεύουμε 6ωρο, αλλά όταν πλησιάζει η προθεσμία, ξεπερνάμε το 8ωρο». Θα ήθελε να το καθιερώσει; «Αν εργάζομαι συνέχεια μόνος σπίτι, ενδέχεται να βαλτώσω», ομολογεί, «συχνά αναζητώ την επικοινωνία με τους συναδέλφους μου».

«Ως τηλεργαζόμενη δουλεύω πάνω από 8ωρο», σχολιάζει η κ. Στέλλα Τσάλα –γνωστή στην μπλογκόσφαιρα ως sitronella– «για άλλους το οκτάωρο τελειώνει όταν βάζουν το κλειδί στην πόρτα, ενώ εγώ είμαι online συνέχεια». Η sitronella εργαζόταν ως συντηρήτρια αρχαιοτήτων με δίμηνες συμβάσεις του υπουργείου Πολιτισμού. «Όταν έμεινα έγκυος, αποφάσισα ότι δεν πάει άλλο», διηγείται, «δεν μπορούσα να διαιωνίσω την εργασιακή αστάθεια». Σήμερα, η Στέλλα είναι webdesigner και δημιουργός του επιτυχημένου site «Συνταγές της Παρέας». «Χρειάστηκε υπομονή και επιμονή, αλλά φέτος, μετά επτά χρόνια δουλειάς, άρχισα να βιοπορίζομαι από το site».

[πηγή: Καθημερινή, 25/3/2011 <http://news.kathimerini.gr>]

**Δυνητικά οφέλη**

Η τηλεργασία προσφέρει οφέλη σε κοινότητες, εργοδότες, και υπαλλήλους.

Για τις κοινότητες, η τηλεργασία μπορεί να προσφέρει πιο πλήρη απασχόληση (με την αύξηση της απασχολησιμότητας των κοντινών ή περιστασιακή απομονωμένων ομάδων, όπως των αυτοαπασχολούμενων από το σπίτι και των παρεχόντων φροντίδα, των ατόμων με αναπηρία, των συνταξιούχων, και αυτών που ζουν σε απομακρυσμένες περιοχές), μειώνει την [κυκλοφοριακή συμφόρηση](https://el.wikipedia.org/w/index.php?title=%CE%9A%CF%85%CE%BA%CE%BB%CE%BF%CF%86%CE%BF%CF%81%CE%B9%CE%B1%CE%BA%CE%AE_%CF%83%CF%85%CE%BC%CF%86%CF%8C%CF%81%CE%B7%CF%83%CE%B7&action=edit&redlink=1) και τα οδικά ατυχήματα, ανακουφίζει από την πίεση τις υποδομές μεταφορών, μειώνει τα [αέρια θερμοκηπίου](https://el.wikipedia.org/w/index.php?title=%CE%91%CE%AD%CF%81%CE%B9%CE%B1_%CE%B8%CE%B5%CF%81%CE%BC%CE%BF%CE%BA%CE%B7%CF%80%CE%AF%CE%BF%CF%85&action=edit&redlink=1), εξοικονομεί καύσιμα, περιορίζει την χρήση της ενέργειας, βελτιώνει την ετοιμότητα όσον αφορά τις καταστροφές, και περιορίζει τους τρομοκρατικούς στόχους.

Για τις εταιρείες, η τηλεργασία διευρύνει την δεξαμενή των ταλέντων, ελαχιστοποιεί την διάδοση των ασθενειών, μειώνει τα κόστη, αυξάνει την παραγωγικότητα, μειώνει το [αποτύπωμα του άνθρακα](https://el.wikipedia.org/w/index.php?title=%CE%91%CF%80%CE%BF%CF%84%CF%8D%CF%80%CF%89%CE%BC%CE%B1_%CF%84%CE%BF%CF%85_%CE%AC%CE%BD%CE%B8%CF%81%CE%B1%CE%BA%CE%B1&action=edit&redlink=1) και τη χρήση της ενέργειας, μειώνει τον συνωστισμό και την τάση για απουσία των υπαλλήλων, βελτιώνει το ηθικό των υπαλλήλων, προσφέρει μια συνέχεια στις επιχειρησιακές στρατηγικές, βελτιώνει την ικανότητά τους να διαχειρίζονται δουλειές σε πολλές διαφορετικές ζώνες ώρας, και επιταχύνει την προσαρμοστικότητά τους σε πολιτισμικά θέματα. Η πλήρους απασχόλησης τηλεργασία μπορεί να εξοικονομήσει στις εταιρείες περίπου $20.000 ανά υπάλληλο.[[11]](https://el.wikipedia.org/wiki/%CE%A4%CE%B7%CE%BB%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%AF%CE%B1#cite_note-11)

Για τα άτομα, η τηλεργασία, ή πιο συγκεκριμένα η εργασία από τις οικιακές εγκαταστάσεις, βελτιώνει την ισορροπία της εργασιακής ζωής, μειώνει το [αποτύπωμα του άνθρακα](https://el.wikipedia.org/w/index.php?title=%CE%91%CF%80%CE%BF%CF%84%CF%8D%CF%80%CF%89%CE%BC%CE%B1_%CF%84%CE%BF%CF%85_%CE%AC%CE%BD%CE%B8%CF%81%CE%B1%CE%BA%CE%B1&action=edit&redlink=1) και την χρήση των καυσίμων, και απελευθερώνει το ισοδύναμο των 15 με 25 εργασιακών ημερών το χρόνο —χρόνο που διαφορετικά θα τον ξόδευαν στις μετακινήσεις, και εξοικονομεί από $4,000 έως $21,000 το χρόνο σε κόστη ταξιδίων και άλλων που αφορούν την εργασία (χωρίς να περιλαμβάνει το κόστος της παιδικής φροντίδας).[[12]](https://el.wikipedia.org/wiki/%CE%A4%CE%B7%CE%BB%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%AF%CE%B1#cite_note-12) Όταν η τιμές των καυσίμων είναι κατά μέσον όρο $3.00 το γαλόνι, ο μέσος πλήρους απασχόλησης υπάλληλος που μετακινείται 5 ημέρες την εβδομάδα ξοδεύει $138.80 το μήνα για βενζίνη. Αν το 53% των υπαλλήλων καριέρας θα μπορούσαν να εργάζονται με τηλεργασία 2 ημέρες την εβδομάδα, τότε θα μπορούσαν συλλογικά να εξοικονομήσουν 9.7 δισεκατομμύρια γαλόνια βενζίνης και $38.2 δισεκατομμύρια ετησίως.[[13]](https://el.wikipedia.org/wiki/%CE%A4%CE%B7%CE%BB%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%AF%CE%B1#cite_note-13)

Αν αφιέρωναν το μισό του χρόνου τους στην τηλεργασία αυτοί που έχουν συμβατές δουλειές (40%) και όσοι θα επιθυμούσαν να το κάνουν (79%) θα εξοικονομούσαν στις εταιρείες, στις κοινότητες, και στους εργαζόμενους πάνω από $650 δις το χρόνο — ως αποτέλεσμα της αυξημένης παραγωγικότητας, μειωμένων εξόδων γραφείου, χαμηλότερων απουσιών από την εργασία, μειωμένων μετακινήσεων, μειωμένων επισκευών στους δρόμους, μικρότερης κατανάλωσης στα καύσιμα, και άλλων εξοικονομήσεων.[[14]](https://el.wikipedia.org/wiki/%CE%A4%CE%B7%CE%BB%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%AF%CE%B1#cite_note-14)

**Περιβαλλοντικά οφέλη**

Η τηλεργασία κέρδισε περισσότερο έδαφος στις Ηνωμένες Πολιτείες το 1996 μετά τις τροποποιήσεις της [Clean Air Act](https://el.wikipedia.org/w/index.php?title=Clean_Air_Act&action=edit&redlink=1" \o "Clean Air Act (δεν έχει γραφτεί ακόμα)) που υιοθετήθηκαν με την προσδοκία της μείωσης του διοξειδίου του άνθρακα και κατώτατα όρια του όζοντος στο 25 τοις εκατό".[[15]](https://el.wikipedia.org/wiki/%CE%A4%CE%B7%CE%BB%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%AF%CE%B1#cite_note-15) Η πράξη απαιτούσε από τις εταιρίες με πάνω από 100 υπαλλήλους να ενθαρρύνουν τη δημιουργία μεγάλων χώρων στάθμευσης, τις δημόσιες μεταφορές, τα μειωμένα ωράρια, και την τηλεργασία. Το 2004, με νομοθετικό διάταγμα που ενεργοποιήθηκε από το Κογκρέσσο για να ενθαρρύνει την τηλεργασία για συγκεκριμένους [Ομοσπονδιακούς](https://el.wikipedia.org/w/index.php?title=%CE%9F%CE%BC%CE%BF%CF%83%CF%80%CE%BF%CE%BD%CE%B4%CE%B9%CE%B1%CE%BA%CE%AE_%CE%9A%CF%85%CE%B2%CE%AD%CF%81%CE%BD%CE%B7%CF%83%CE%B7_%CF%84%CF%89%CE%BD_%CE%97%CE%BD%CF%89%CE%BC%CE%AD%CE%BD%CF%89%CE%BD_%CE%A0%CE%BF%CE%BB%CE%B9%CF%84%CE%B5%CE%B9%CF%8E%CE%BD_%CF%84%CE%B7%CF%82_%CE%91%CE%BC%CE%B5%CF%81%CE%B9%CE%BA%CE%AE%CF%82&action=edit&redlink=1) οργανισμούς. Το διάταγμα απειλούσε να παρακρατήσει χρήματα από τους οργανισμούς που αποτύγχαναν να παρέξουν επιλογές τηλεργασίας σε όλους τους επιλέξιμους υπαλλήλους.

Αν το 40% του πληθυσμού των ΗΠΑ που έχει συμβατές με την τηλεργασία δουλειές και επιθυμεί να εργαστεί από το σπίτι, το έκανε για το μισό χρόνο της εργασίας του,

* Το έθνος θα εξοικονομούσε 280.000.000 βαρέλια πετρελαίου (37% όλων των εισαγωγών από τον Περσικό Κόλπο)
* Η ωφέλεια για το περιβάλλον θα ήταν ισοδύναμη με την απομάκρυνση 9 εκατομμυρίων αυτοκινήτων μόνιμα από τους δρόμους.
* Οι ενεργειακοί πόροι που θα εξοικονομούνταν από την βενζίνη θα ήταν περισσότεροι από το διπλάσιο εκείνου που οι ΗΠΑ σήμερα παράγουν απ' όλες τις ανανεώσιμες πηγές ενέργειας συνδυαστικά.[[16]](https://el.wikipedia.org/wiki/%CE%A4%CE%B7%CE%BB%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%AF%CE%B1#cite_note-16)

**Ικανοποίηση απασχολουμένων**

Η ελαστικότητα της τηλεργασίας είναι ένα επιθυμητό πλεονέκτημα για τους απασχολούμενους. Ο δείκτης προσλήψεων του 2008 της Robert Half International Financial, από μια έρευνα ανάμεσα σε 1,400 [CFOs](https://el.wikipedia.org/w/index.php?title=CFO&action=edit&redlink=1" \o "CFO (δεν έχει γραφτεί ακόμα)) από την εταιρία επιλογής προσωπικού Robert Half International, έδειξε ότι το 13% θεωρούσε την τηλεργασία ως το καλύτερο κίνητρο για την επιλογή προσωπικού σήμερα στους επαγγελματίες λογιστές.[[17]](https://el.wikipedia.org/wiki/%CE%A4%CE%B7%CE%BB%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%AF%CE%B1#cite_note-17) Σε προγενέστερες έρευνες, το 33% θεωρούσε την τηλεργασία ως το καλύτερο κίνητρο για πρόσληψη, και οι μισοί την θεωρούσαν ως το δεύτερο κατά σειρά καλύτερο.[[18]](https://el.wikipedia.org/wiki/%CE%A4%CE%B7%CE%BB%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%AF%CE%B1#cite_note-18)

**Ενδεχόμενα πισωγυρίσματα / Ανησυχίες**

**Απάτες στην Τηλεργασία και την Εργασία απ' το Σπίτι**

Οι απάτες γύρω από την εργασία στο σπίτι και την τηλεργασία είναι συνηθισμένες. Κάποιες απ'αυτές τις προσφορές δουλειάς είναι απάτες που απευθύνονται στο κοινό του «γίνε γρήγορα πλούσιος» αλλά στην πραγματικότητα απαιτεί μια επένδυση ως προκαταβολή χωρίς βέβαια εξόφληση της στο τέλος.[[19]](https://el.wikipedia.org/wiki/%CE%A4%CE%B7%CE%BB%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%AF%CE%B1#cite_note-19) Το πρόβλημα είναι τόσο έντονο που το 2006 η αμερικανική [Ομοσπονδιακή Επιτροπή Εμπορίου](https://el.wikipedia.org/w/index.php?title=%CE%9F%CE%BC%CE%BF%CF%83%CF%80%CE%BF%CE%BD%CE%B4%CE%B9%CE%B1%CE%BA%CE%AE_%CE%95%CF%80%CE%B9%CF%84%CF%81%CE%BF%CF%80%CE%AE_%CE%95%CE%BC%CF%80%CE%BF%CF%81%CE%AF%CE%BF%CF%85&action=edit&redlink=1) (FTC) δημιούργησε το Πρόγραμμα Πλαστές Ελπίδες, ένα ομοσπονδιακό και κρατικό πρόγραμμα επιβολής του νόμου που στοχεύει τις πλαστές επαγγελματικές ευκαιρίες και τις μορφές εξαπάτησης εργασίας στο σπίτι. Η καταστολή αφορούσε περισσότερες από 100 δράσεις επιβολής του νόμου από το FTC, το Department of Justice, το United States Postal Inspection Service, και υπηρεσίες εφαρμογής του νόμου σε 11 πολιτείες. Σε τέσσερις από τις νέες περιπτώσεις μόνο του FTC, οι καταναλωτές έχασαν περισσότερα από $30 εκαττομύρια. «Οι πλαστές επαγγελματικές ευκαιρίες ποδοπατούν το Αμερικανικό όνειρο της οικονομικής ανεξαρτησίας», είπε η Πρόεδρος της FTC Deborah Platt Majoras. «Εάν μια επιχειρηματική ευκαιρία υπόσχεται μηδενικό ρίσκο, μικρή προσπάθεια, και μεγάλα κέρδη, τότε είναι σχεδόν βέβαιο ότι πρόκειται για απάτη. Αυτές οι απάτες υπόσχονται μόνο χρήματα, όπου ανεξάρτητα από το πόσος χρόνος και χρήματα επενδύονται, οι καταναλωτές ποτέ δεν επιτυγχάνουν τα πλούτη και την οικονομική ελευθερία που υπόσχονται».[[20]](https://el.wikipedia.org/wiki/%CE%A4%CE%B7%CE%BB%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%AF%CE%B1#cite_note-20) Το FBI προειδοποίησε για τέτοιες κομπίνες τον Φεβρουάριο του 2009, επίσης.[[21]](https://el.wikipedia.org/wiki/%CE%A4%CE%B7%CE%BB%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%AF%CE%B1#cite_note-21)

Οι περισσότερες από τα 3 εκατομμύρια καταχωρήσεις στο διαδίκτυο που εμφανίζονται με την αναζήτηση των όρων «work at home», τα περισσότερα από το 95% των αποτελεσμάτων είναι απάτες, σύνδεσμοι προς απάτες, ή άλλες αδιέξοδες καταστάσεις. Οι απάτες σχετικά με την εργασία στο σπίτι αποφέρουν περισσότερα από $500 εκατομμύρια το χρόνο. Ο λογαριασμός από την άλλη των απατών των επιχειρήσεων από το σπίτι υπολογίζεται σε άλλα $250 εκατομμύρια το χρόνο. Ακόμα και ιστοσελίδες που ισχυρίζονται ότι δεν έχουν σχέση με απάτη συχνά προβάλλουν ads που έχουν συνδέσμους προς απάτες.[[22]](https://el.wikipedia.org/wiki/%CE%A4%CE%B7%CE%BB%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%AF%CE%B1#cite_note-22)

Σύμφωνα με την Christine Durst, υπάρχει ένα ποσοστό εξαπάτησης 48 προς 1 από αγγελίες για εργασία στο σπίτι που δημοσιεύονται στο internet. Οι στατιστικές αυτές έχουν καλυφθεί δημοσιογραφικά από μέσα ενημέρωσης όπως Good Morning America, CNN, Business Week, και The Wall Street Journal.[[23]](https://el.wikipedia.org/wiki/%CE%A4%CE%B7%CE%BB%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%AF%CE%B1#cite_note-23)

<http://ebooks.edu.gr/ebooks/v/html/8547/2676/Ekfrasi-Ekthesi_B-Lykeiou_html-empl/indexf_05.htm>