



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ

«Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στη Δημόσια Διοίκηση»



Διπλωματική εργασία με θέμα :

**« Η εξέλιξη της μορφών απασχόλησης στην Ελλάδα και η ψηφιακή
κάρτα εργασίας»**

Της

ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΑΣ ΒΟΥΤΣΑ του Δημητρίου

Επιβλέπων καθηγητής ΤΣΙΤΟΥΡΑΣ ΑΝΤΩΝΙΟΣ

Ιούνιος 2024

ΒΕΒΑΙΩΣΗ ΕΚΠΟΝΗΣΗΣ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

«Δηλώνω υπεύθυνα ότι το έργο που εκπονήθηκε και παρουσιάζεται στην υποβαλλόμενη διπλωματική εργασία, έχει γραφτεί αποκλειστικά από εμένα στο σύνολό της. Δεν έχει υποβληθεί ούτε έχει εγκριθεί στο πλαίσιο κάποιου άλλου μεταπτυχιακού προγράμματος ή προπτυχιακού τίτλου σπουδών, ούτε είναι εργασία ή τμήμα εργασίας ακαδημαϊκού ή επαγγελματικού χαρακτήρα. Δηλώνω επίσης ότι αναφέρονται καταλλήλως στο σύνολό τους οι πηγές στις οποίες ανέτρεξα για την εκπόνηση της συγκεκριμένης εργασίας. Παράβαση της ανωτέρω ακαδημαϊκής μου ευθύνης αποτελεί ουσιώδη λόγο για την ανάκληση του πτυχίου μου.»

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικούς σκοπούς. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπούς μη κερδοσκοπικούς, ερευνητικής ή εκπαιδευτικής φύσεως, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται ρητά η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα.

Οι απόψεις και τα συμπεράσματα που αναφέρονται στην παρούσα εργασία εκφράζουν αποκλειστικά την συγγραφέα και σε καμία περίπτωση δεν αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας

Ως συγγραφέας της έρευνας δηλώνω υπεύθυνα πως η παρούσα εργασία δεν αποτελείσμα ή προϊόν λογοκλοπής και δεν περιέχει υλικό από μη αναφερόμενες πηγές.

Στα παιδιά μου Δημήτρη και Χρήστο

Ευχαριστίες

Ευχαριστώ θερμά τον επιβλέποντα καθηγητή μου, κύριο Τσιτούρα Αντώνιο για την πολύτιμη βοήθειά του τόσο για την καθοδήγηση του καθ' όλη τη διάρκεια της διπλωματικής μου εργασίας αλλά και για την άμεση ανταπόκρισή του στα προβλήματα που αντιμετώπιζα κατά την διάρκεια εκπόνησής της.

Επίσης, θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά όλους τους Επιθεωρητές Εργασίας από την Ανεξάρτητη Αρχή Επιθεώρησης Εργασίας που ανταποκρίθηκαν άμεσα στην διαδικασία συλλογής των ερωτηματολογίων αλλά και τους εργαζόμενους και εργοδότες που συμμετείχαν στην έρευνα καταθέτοντάς μου τις δικές τους εμπειρίες και απόψεις από την χρήση της ψηφιακής κάρτας εργασίας.

Τέλος, αισθάνομαι την ανάγκη να ευχαριστήσω την φίλη και συμφοιτήτριά μου Βιργινία, τόσο για την παρότρυνσή της, προκειμένου να συνεχίσω τις σπουδές μου, αλλά και για την στήριξη που μου παρείχε μέχρι και την ολοκλήρωση της εργασίας αυτής.

Η εξέλιξη της μορφών απασχόλησης στην Ελλάδα και η ψηφιακή κάρτα εργασίας. Η μελέτη θα ερευνήσει, μέσω της ποσοτικής μεθόδου (ερωτηματολόγια), τη στάση των εργαζομένων που απασχολούνται σε δημοσίους ελεγκτικούς φορείς απέναντι στις θεσμικές αλλαγές στο ζήτημα των μορφών απασχόλησης.

The evolution of forms of employment in Greece and the digital work card. The study will investigate, through the quantitative method (questionnaire), the attitude of employees employed in public audit bodies towards the institutional changes in the issue of forms of employment.

Περίληψη

Μέσα στα πλαίσια της παρούσας εργασίας θα αναλυθούν οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης όπως αναπτύχθηκαν και προέκυψαν κατά την διάρκεια κοινωνικών, οικονομικών, τεχνολογικών και εργασιακών μεταβολών τα τελευταία έτη. Γίνεται αναφορά στις ευέλικτες μορφές εργασίας και πιο συγκεκριμένα τις ατομικές συμβάσεις εργασίας με κριτήριο το ωράριο εργασίας (πλήρης απασχόληση, μερική απασχόληση και εκ περιτροπής εργασία), αναλύονται οι συμβάσεις εργασίας με κριτήριο την διάρκεια της εργασιακής σχέσης (ορισμένου ή αορίστου χρόνου), συμβάσεις με κριτήριο τον τόπο παροχής εργασίας (συμβάσεις ετοιμότητας και τηλεργασία) καθώς επίσης και με κριτήριο το εργασιακό καθεστώς (Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης και δανεισμός εργαζομένων, συμβάσεις ετοιμότητας).

Στη συνέχεια γίνεται εκτενής αναφορά στην εισαγωγή της ψηφιακής κάρτας εργασίας. Πρόκειται για ένα σύστημα ψηφιακής καταγραφής του ωραρίου των εργαζομένων σε πραγματικό χρόνο το οποίο συνδέεται διαλειτουργικά με το Π/Σ ΕΡΓΑΝΗ II. Στη χώρα μας λειτουργεί πιλοτικά σε συγκεκριμένους κλάδους από τις αρχές του 2022 (τράπεζες και καταστήματα λιανικής πώλησης τροφίμων) και σταδιακά θα επεκταθεί σε όλους τους κλάδους της οικονομικής δραστηριότητας.

Abstract

Within the framework of this work, the flexible forms of employment that have developed within the context of social, economic, technological and labor changes in recent years will be analyzed. Reference will be made to flexible forms of work and more specifically contracts based on working hours (full-time, part-time and shift work), employment contracts based on the duration of the employment relationship (definite or indefinite), contracts based on the place of employment (standby contracts and telecommuting) as well as the employment status (EPA and employee loans) as a criterion.

An extensive reference will then be made to the introduction of the digital job card. This is a real-time digital recording system of employees' hours which is interoperably connected to the TOOLS II system. In our country, it operates as a pilot in certain sectors from the beginning of 2022 (banks and food retail stores) and will gradually expand in all branches of economic activity.

Λέξεις κλειδιά

ατομική σύμβαση εργασίας, πλήρης απασχόληση, μερική απασχόληση, εκ περιτροπής εργασία, τηλεεργασία, ψηφιακή κάρτα εργασίας, σύμβαση ορισμένου χρόνου, σύμβαση δανεισμού εργασίας, εταιρεία προσωρινής απασχόλησης, ευέλικτες μορφές εργασίας, εξισορρόπηση εργασίας και προσωπικής ζωής, ευελιξία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, απόδοση εργαζομένων, παραγωγικότητα, ικανοποίηση εργαζομένων, ευέλικτο ωράριο, ΕΡΓΑΝΗ, Ανεξάρτητη Αρχή Επιθεώρησης Εργασίας

keywords

individual employment contract, full-time employment, part-time employment, rotational work, telecommuting, digital work card, fixed-term contract, work loan contract, temporary employment agency, flexible forms of work, work-life balance, work-life flexibility, employee performance , productivity, employee satisfaction, flexible hours, Independent Labor Inspection Authority

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Περίληψη	6
Abstract	7
Συνομογραφίες	10
Εισαγωγή	12
1ο ΜΕΡΟΣ : ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ	14
1ο Κεφάλαιο ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	14
1.1 Εισαγωγικές Ένωσεις	14
1.2 Η έννοια της απασχόλησης	15
1.3 Σύμβαση πλήρους απασχόλησης	16
1.4 Σύμβαση μερικής απασχόλησης	16
1.5 Σύμβαση εκ περιτροπής	22
1.6 Συμβάσεις με κριτήριο την χρονική διάρκεια	26
1.7 Συμβάσεις ετοιμότητας	29
1.8 Τηλεργασία	31
1.9 Συμβάσεις Δανεισμού	32
2ο Κεφάλαιο : Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΩΝ ΜΟΡΦΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΕ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΕΕ	36
3ο Κεφάλαιο – Η ΨΗΦΙΑΚΗ ΚΑΡΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	41
3.1 Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας – Εισαγωγικές έννοιες	41
3.2 Πεδίο εφαρμογής	42
3.3 Δήλωση Οργάνωσης Χρόνου Εργασίας	44
3.4 Κατηγορίες δήλωσης με βάση το ωράριο	44
3.5 Κατάργηση χρήσης εντύπων	45
3.6 ΕΠΑ (Επιχειρήσεις Προσωρινής Απασχόλησης	46
3.7 Πρόσβαση των εργαζομένων	46
3.8 Τρόποι Υποβολής στο Π.Σ. Εργάνη	47
3.9 Ημερολόγιο Πραγματικής Απασχόλησης	48
3.10 Εξαιρέσεις	49
3.11 Η Εφαρμογή Ergani Cardscanner	49
3.12 Επιπτώσεις της μη εφαρμογής του συστήματος της ψηφιακής κάρτας εργασίας από τις επιχειρήσεις – εργοδότες	50
3.13 Ψηφιακή κάρτα και εξαιρέσεις	50
2ο ΜΕΡΟΣ: Η ΕΡΕΥΝΑ	52
4ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ	52
4.1 Σκοπός και στόχος της έρευνας	52
4.2 Οι Επιχειρήσεις και οι Εργαζόμενοι που χρησιμοποιούν την Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας	53
4.3 Τα ερευνητικά ερωτήματα	54
4.4 Χώρος και χρόνος διεξαγωγής της έρευνας	54
4.5 Το δείγμα της έρευνας	54
4.6 Το ερευνητικό εργαλείο	55
5ο Κεφάλαιο : Αποτελέσματα Ερωτηματολογίων	57
Α. Παρουσίαση αποτελεσμάτων 1ου ερωτηματολογίου Επιθεωρητών Εργασίας	57
Β. Παρουσίαση αποτελεσμάτων 2ου ερωτηματολογίου εργαζομένων	84
Γ. Παρουσίαση αποτελεσμάτων 3ου ερωτηματολογίου εργοδοτών	100
6ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ	115
6.1 Ψηφιακή κάρτα εργασίας και αποτελεσματικότητα του μέτρου	117
6.2 Η συμβολή της ψηφιακής κάρτας εργασίας στη διασφάλιση των εργασιακών δικαιωμάτων	117
6.3 Ο περιορισμός της παραβατικότητας των επιχειρήσεων με τη χρήση της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας	118
6.4 Συμπεράσματα – Προτάσεις	119
6.5 Περιορισμοί της έρευνας και προτάσεις για μελλοντικές μελέτες	121
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	123
Εισαγωγικές επιστολές ερωτηματολογίων	128
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	149

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

		Σελ
Διάγραμμα 1	Κατανομή προσλήψεων έτους 2023	21
Διάγραμμα 2	Λόγοι μερικής απασχόλησης ανά φύλο	22
Διάγραμμα 3	Μετατροπή των συμβάσεων από πλήρη σε μερική για τα έτη 2018-2022	23
Διάγραμμα 4	Μετατροπή των συμβάσεων από πλήρους απασχόλησης σε εκ περιτροπής εργασίας για το χρονικό διάστημα 2018-2022	26
Διάγραμμα 5	Η εξέλιξη της μερικής απασχόλησης σε Ελλάδα και ΕΕ	35
Διάγραμμα 6	Μερική Απασχόληση στην ΕΕ για τα έτη 2009-2022 ως ποσοστό της συνολικής απασχόλησης για εργαζόμενους ηλικίας 20-64	36
Διάγραμμα 7	Μερική απασχόληση στις χώρες της ΕΕ	37
Διάγραμμα 8	Μερική απασχόληση με βάση το επίπεδο εκπαίδευσης	38
Διάγραμμα 9	Προφιλ εργαζομένων με μερική απασχόληση στην ΕΕ	39

Συντομογραφίες

Α.Α.Δ.Ε.	Ανεξάρτητη Αρχή Δημοσίων Εσόδων
Α.Α.Ε.Ε.	Ανεξάρτητη Αρχή Επιθεώρησης Εργασίας
Α.Φ.Μ.	Αριθμός Φορολογικού Μητρώου
Δ.Α.	Διαιτητική Απόφαση
Δ.Δ.	Δημόσια Διοίκηση
Δ.Ο.Υ.	Δημόσια Οικονομική Υπηρεσία
Δ.ΥΠ.Α.	Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης
Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.	Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
Ε.Ε.	Ευρωπαϊκή Ένωση
Ε.Π.Α.	Επιχείρηση Προσωρινής Απασχόλησης
Ε.Φ.Κ.Α.	Ενιαίος Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης
Ι.Δ.	Ιδιωτικού Δικαίου
Ι.Δ.Α.Χ.	Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου
Κ.Α.Δ.	Κωδικοί Αριθμοί Δραστηριότητας
Ν.Π.Δ.Δ.	Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου
Ν.Π.Ι.Δ.	Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου
Ο.Α.Ε.Δ.	Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού
Ο.Ο.Σ.Α.	Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης
ΟΠΣ/ΣΕΠΕ	Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα / Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας
Π.Ε.Π.	Πράξη Επιβολής Προστίμου
Π.Δ.	Προεδρικό Διάταγμα
Π.Ν.Π.	Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου
Π/Σ ΕΡΓΑΝΗ	Πληροφοριακό Σύστημα Εργάνη
Π/Σ ΕΡΓΑΝΗ II	Πληροφοριακό Σύστημα Εργάνη II
Σ.Δ.Ο.Ε.	Σώμα Δίωξης Οικονομικού Εγκλήματος
Σ.ΕΠ.Ε.	Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας

Σ.Σ.Ε.	Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
Τ.Ε.Ε.Σ.	Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων
Υ.Α	Υπουργική Απόφαση
ΥΕ	Υπουργείο Εργασίας
Φ.Ε.Κ.	Φύλλο Εφημερίδας της Κυβέρνησης

Εισαγωγή

Στο πρώτο μέρος γίνεται θεωρητική προσέγγιση των εννοιών «**ευέλικτες μορφές εργασίας**», όπου γίνεται λεπτομερής αναφορά σε όλες εκείνες τις μορφές εργασίας που βασίζονται στο “μοντέλο της εξαρτημένης εργασίας” αλλά μία από τις βασικές παραμέτρους παρεκκλίνει από τα κύρια χαρακτηριστικά (πλήρης απασχόληση, σαράντα ώρες κατανεμημένες σε πενθήμερο ή εξαήμερο, ορισμένου ή αορίστου χρόνου με παροχή εργασίας είτε στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης είτε από τον προσωπικό του χώρο μέσα στα πλαίσια της τηλεργασίας). Με βάση τα παραπάνω γίνεται κατηγοριοποίηση των μορφών εργασίας με κριτήριο α) το ωράριο εργασίας (πλήρης, μερική και εκ περιτροπής απασχόληση) β) τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης (σύμβαση ορισμένου ή αορίστου χρόνου) γ) τον τόπο παροχής εργασίας (συμβάσεις ετοιμότητας και τηλεργασία) και δ) το εργασιακό καθεστώς (Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης(ΕΠΑ) - δανεισμός εργαζομένου).

Στην παρούσα μελέτη γίνεται μία προσπάθεια να συγκεντρωθούν δεδομένα από την Ελληνική και Διεθνή Βιβλιογραφία που σχετίζονται με το εν λόγω θέμα με σκοπό να εξεταστεί περαιτέρω η εξέλιξη των μορφών απασχόλησης στην Ελλάδα και πως αυτές οι μορφές εξελίσσονται διαχρονικά τόσο στην Ελλάδα όσο και στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Συγκεκριμένα, αντλούνται στοιχεία από το Πληροφοριακό Σύστημα του Υπουργείου Εργασίας (ΕΡΓΑΝΗ) αλλά και στατιστικά στοιχεία από την Eurostat τόσο για την Ελλάδα όσο και για την Ευρωπαϊκή Ένωση.

Στο δεύτερο μέρος γίνεται μια λεπτομερής αναφορά στην **ψηφιακή κάρτα εργασίας** τις αλλαγές που έχει επιφέρει στο έργο της Ανεξάρτητης Αρχής της Επιθεώρησης Εργασίας καθώς ο Επιθεωρητής Εργασίας έχει πλέον στοιχεία έναρξης και λήξης της απασχόλησης των εργαζομένων και στη συνέχεια δύναται να διασταυρώσει με τα αντίστοιχα στοιχεία που έχουν δηλωθεί στο Π/Σ ΕΡΓΑΝΗ. Πρόκειται για μια καινοτομία διότι για πρώτη φορά σε χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης λειτουργεί σύστημα καταγραφής και αποθήκευσης των χρονικών ορίων εργασίας το οποίο συνδέεται διαλειτουργικά με το Πληροφοριακό Σύστημα του Υπουργείου Εργασίας. Επιπλέον γίνεται αναφορά και στον τρόπο με τον οποίο βιώνουν οι ίδιοι οι εργαζόμενοι τις αλλαγές αυτές στον εργασιακό τομέα και τέλος τον τρόπο με τον οποίο αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις τις καινοτομίες αυτές. Για τον σκοπό αυτό διαμοιράστηκαν ερωτηματολόγια ηλεκτρονικά.

Στη συνέχεια αποτυπώνονται τα αποτελέσματα της έρευνας η οποία εστιάζει περισσότερο στην άποψη ως προς το πως αντιλαμβάνονται οι καθ' ύλην αρμόδιοι ελεγκτικοί φορείς – οι Επιθεωρητές Εργασίας στην συγκεκριμένη περίπτωση - τις

εργασιακές μεταβολές, εάν και κατά πόσο είναι αποτελεσματικότερη η διενέργεια ελέγχων, εάν το μέτρο αυτό έχει θετική επίπτωση στην διεκδίκηση των εργαζομένων μέσα στα πλαίσια των εργασιακών διαφορών με τους εργοδότες καθώς επίσης και κατά πόσο οι εργασιακές μεταρρυθμίσεις έχουν επηρεάσει την λειτουργία των επιχειρήσεων (θετικά ή αρνητικά).

Στο τρίτο μέρος, σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας θα εξαχθούν χρήσιμα συμπεράσματα και παράλληλα θα κατατεθούν προτάσεις βελτίωσης.

1.1 Εισαγωγικές έννοιες

Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης αποτέλεσαν εργαλείο αντιμετώπισης των κοινωνικών και οικονομικών, τεχνολογικών και εργασιακών αλλαγών για τους εργαζόμενους και για τις επιχειρήσεις. Στην ουσία η «εργασιακή ευελιξία»-flexibility δηλώνει την μετατροπή του κλασσικού εργασιακού μοντέλου εργασίας και προσαρμόζεται σύμφωνα με τις συνθήκες που επικρατούν στην κοινωνία (οικονομικές / κοινωνικές / πολιτικές μεταβολές). **Ευέλικτες μορφές απασχόλησης είναι “όλες εκείνες οι μορφές εργασίας που βασίζονται στο μοντέλο της εξαρτημένης σχέσης εργασίας αλλά τουλάχιστον ένα από τα κύρια χαρακτηριστικά παρεκκλίνει από το κλασικό μοντέλο”** (Πλήρης απασχόληση, 40 ώρες κατανεμημένες σε πενθήμερο ή εξαήμερο, πρωί, αορίστου χρόνου με παροχή εργασίας στην υποδομή του εργοδότη).

Με βάση τα παραπάνω η **κατηγοριοποίηση** των ευέλικτων μορφών εργασίας μπορεί να γίνει βάσει: α) ωραρίου εργασίας (μερική και εκ περιτροπής απασχόληση) β) τη διάρκεια της εργασίας (σύμβαση ορισμένου χρόνου) γ) τον τόπο εργασίας (συμβάσεις ετοιμότητας και τηλεργασία) και δ) το εργασιακό καθεστώς (ΕΠΑ-δανεισμός)

Παράγοντες που προσδιορίζουν τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης:

Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης αναφέρονται σε εργασιακές σχέσεις που διαφέρουν από τον παραδοσιακό, πλήρους απασχόλησης τύπο εργασίας. Υπάρχουν πολλοί παράγοντες που προσδιορίζουν αυτές τις μορφές απασχόλησης, και σε πολλές περιπτώσεις ανάλογα με την περιοχή, τον κλάδο και τις νομοθετικές διατάξεις. Ορισμένοι κύριοι παράγοντες περιλαμβάνουν:

Αλλαγές στο εργασιακό περιβάλλον όπου μπορεί να υπάρχει αυξημένη ζήτηση από την πλευρά των επιχειρήσεων για ευέλικτες μορφές απασχόλησης αλλά και αύξηση την προσφοράς από την πλευρά των εργαζομένων που επιδιώκουν ευελιξία.

Η τεχνολογική πρόοδος μπορεί να βρίσκει πρόσφορο έδαφος στην εξ αποστάσεως εργασία γεγονός που έχει οδηγήσει στην αύξηση της τηλεργασίας.

Σε περιόδους οικονομικής κρίσης όπου παρατηρούνται υψηλά επίπεδα ανεργίας οι εργαζόμενοι συμβιβάζονται ευκολότερα με εναλλακτικές μορφές εργασίας όπως για παράδειγμα η μερική απασχόληση.

Επίσης η αλλαγή των κοινωνικών μοντέλων ως προς την ισορροπία μεταξύ εργασίας και

προσωπικής ζωής κάνουν τους εργαζόμενους περισσότερο δεκτικούς σε νέες μορφές εργασιακών σχέσεων.

Το υφιστάμενο νομοθετικό πλαίσιο αλλά και οι κοινοτικές οδηγίες μπορεί να επηρεάζουν τον τρόπο που οργανώνονται οι μορφές απασχόλησης στην χώρα μας.

Είναι σημαντικό να υπάρξει ένα μοντέλο που συνδυάζει την ευελιξία στην αγορά εργασίας με την ασφάλεια των εργαζομένων (flexicurity). Συγκεκριμένα **είναι απαραίτητο να κατοχυρώνονται τα εργασιακά δικαιώματα** των μισθωτών που απασχολούνται στις συγκεκριμένες μορφές εργασίας. Παράλληλα **είναι σημαντικό να υπάρξει κοινωνική μέριμνα** (π.χ. χορήγηση επιδόματος ανεργίας σε εργαζομένους που λήγει η σύμβαση ορισμένου χρόνου). Φυσικά απαιτείται η ενημέρωση, διαβούλευση και συναίνεση των εργαζομένων γεγονός που επιτυγχάνεται με την υπογραφή της συλλογικής σύμβασης εργασίας. Τέλος είναι χρήσιμο να υπάρχουν προγράμματα κατάρτισης και εκπαίδευσης. Με τον τρόπο αυτό θα δημιουργηθεί το κατάλληλο εργασιακό περιβάλλον όπου θα αποφεύγονται φαινόμενα άνισης μεταχείρισης μεταξύ των εργαζομένων.

1.2 Η έννοια της απασχόλησης με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας

Όταν ο εργαζόμενος απασχολείται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας *“έχει υποχρέωση να παρέχει τις υπηρεσίες του στον εργοδότη αυτοπροσώπως και ο εργοδότης έχει την υποχρέωση από την πλευρά του να του καταβάλλει αμοιβή (μισθός) και να του παρέχει ασφαλιστική κάλυψη”* σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 648, 649, 651, 653 του Αστικού Κώδικα και 6 Α.Ν. 765/43, που διατηρήθηκε σε ισχύ με το άρθρο 38 του Εισαγ. Νόμου Α.Κ. Τα δυο συμβαλλόμενα μέρη (εργοδότης και εργαζόμενος) συνάπτουν μεταξύ τους την **ατομική σύμβαση εργασίας** (1ο υπόδειγμα στο παράρτημα) όπου σύμφωνα με το άρθρο 2 παρ. 2 του Π.Δ. 156/1994, *“το είδος – δραστηριότητα της επιχείρησης, τα στοιχεία των δυο συμβαλλόμενων μερών, ο τόπος παροχής εργασίας, η ειδικότητα του εργαζόμενου, το αντικείμενο της εργασίας του”*. Επιπλέον προσδιορίζεται η **χρονική διάρκεια της σύμβασης** (έναρξη και λήξη της σύμβασης – σε περιπτώσεις συμβάσεων ορισμένου χρόνου). Αναφέρονται ρητά **οι δεδουλευμένες αποδοχές** που θα λαμβάνει ο εργαζόμενος, η ημερομηνία καταβολής αυτών καθώς και **το ωράριο** της εργασίας του. Γίνεται αναφορά σε εργασιακά δικαιώματα όπως η κανονική άδεια που δικαιούται ο μισθωτός, η ενδεχόμενη αποζημίωση απόλυσης σε περίπτωση που καταγγελθεί η σύμβαση εργασίας από την πλευρά του εργοδότη (απόλυση). Όλοι οι παραπάνω όροι αποτυπώνονται εγγράφως στο έντυπο της ατομικής σύμβασης εργασίας (**άρθρο 5 παρ. 1 του Π.Δ. 156/1994**) όπως και κάθε μεταβολή που θα επέλθει και υπογράφονται και από τις δυο πλευρές (εργοδότης και εργαζόμενος).

Γίνεται σαφές από τα παραπάνω ότι μόνο σε περιπτώσεις απασχόλησης με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας έχουν εφαρμογή οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Αντιθέτως, σε συμβάσεις ανεξαρτήτων υπηρεσιών έργου δεν έχουν εφαρμογή οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας αυτές. Σύμφωνα με το άρθρο 21 του Ν.5053/2023 από 1 Μαρτίου 2023 σε κάθε νέα πρόσληψη καταχωρείται ηλεκτρονικά στο σύστημα η «Δήλωση Βασικών Όρων Εργασίας» (υποδ. 2 στο παράρτημα). Η ατομική σύμβαση – δήλωση, αφού πρώτα συμφωνήσουν και οι δυο πλευρές και συνυπογράψουν τους όρους, υποβάλλεται ηλεκτρονικά στο σύστημα με τους εξής τρόπους :

1. Με **επισύναψη χειρόγραφου αρχείο** υπογεγραμμένο με χειρόγραφες υπογραφές και από τα δυο μέρη (σε μορφή pdf)
2. Με υποβολή **επισυναπτόμενου αρχείου** όπου εργοδότης και εργαζόμενος έχουν υπογράψει ηλεκτρονικά
3. Με επισυναπτόμενο αρχείο όπου υπάρχει **ψηφιακή βεβαίωση υπογραφής** μέσω της «Ενιαίας Ψηφιακής Πύλης gov.gr»
4. Κάνοντας «ψηφιακή αποδοχή μέσω του πληροφοριακού συστήματος MyErgani». Σε αυτή την περίπτωση ο εργαζόμενος θα έχει τη δυνατότητα να απορρίψει βασικούς όρους και στη συνέχεια το εργοδότης προκειμένου να ολοκληρώσει την διαδικασία υποχρεούται να υποβάλλει νέα “δήλωση βασικών όρων εργασίας”

1.3. Σύμβαση Πλήρους απασχόλησης

Σύμβαση πλήρους απασχόλησης είναι η κατάσταση κατά την οποία ο εργαζόμενος με σχέση εξαρτημένης εργασίας παρέχει τις υπηρεσίες του στον εργοδότη και ως αντάλλαγμα λαμβάνει χρηματικές απολαβές (συμφωνημένος μισθός) που καλύπτει το ωράριο πλήρους απασχόλησεως όπως αυτό διαμορφώνεται από την εργατική νομοθεσία. Στη χώρα μας χώρα μας η σύμβαση πλήρους απασχόλησης αντιστοιχεί σε σαράντα (40) ώρες την εβδομάδα (αρ. 2 του ΠΔ 88/1999).

Η σύμβαση μερικής απασχόλησης είναι αρκετά διαδεδομένη στις μέρες μας με βάση το δεδομένο κοινωνικοοικονομικό πλαίσιο των τελευταίων ετών. Οι επιχειρήσεις έχουν το δικαίωμα να απασχολούν εργαζομένους με μερική απασχόληση ανάλογα με τις ανάγκες τους και να προσαρμόζουν τους πόρους και τη λειτουργία τους κατά τη διάρκεια μιας συγκεκριμένης χρονικής περιόδου.

Η έννοια της σύμβασης μερικής απασχόλησης εισάγεται με το άρθρο 38 του Ν. 1892/1990 όπως αυτό αντικαταστάθηκε με το άρθρο 2 του Ν. 2639/1998, στη συνέχεια με το άρθρο 2 του Ν. 3846/2010 και διαμορφώθηκε με το άρθρο 59 του Ν.4635/2019. Κατά την κατάρτιση μιας σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της, δύναται εργοδότης και εργαζόμενος (ύστερα από διαβούλευση) να συμφωνήσουν **εγγράφως** για παροχή

εργασίας μερικής απασχόλησης η διάρκεια της οποίας θα είναι μικρότερη από την πλήρη απασχόληση σε ημερήσια βάση (λιγότερες ώρες ημερησίως) ή εβδομαδιαία / μηνιαία εργασία (λιγότερες ημέρες εργασίας) ή εναλλακτικά συνδυασμός και των δύο , για ορισμένο ή αόριστο χρόνο. Παλαιότερα υπήρχε διαχωρισμός στις έννοιες της μερικής απασχόλησης και πιο συγκεκριμένα η έννοια της μερικής απασχόλησης αναφερόταν μόνο σε περιπτώσεις όπου η εργασία παρεχόταν λιγότερες ώρες την ημέρα πέντε ημέρες την εβδομάδα εάν επρόκειτο για πενθήμερη εργασία ή εναλλακτικά έξι ημέρες την εβδομάδα σε περίπτωση εξαήμερης απασχόλησης. Ως **εκ περιτροπής εργασία** οριζόταν η παροχή εργασίας σε πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή λιγότερες εβδομάδες τον μήνα ή λιγότερους μήνες τον χρόνο. Επίσης υπήρχε και η έννοια της **διαλείπουσας** απασχόλησης όπου ήταν συνδυασμός και των δύο περιπτώσεων δηλ. λιγότερες ώρες ημερησίως και λιγότερες ημέρες εβδομαδιαίως. Τα τελευταία χρόνια η κατηγοριοποίηση αυτή έχει εκλείψει και πλέον γίνεται διαχωρισμός ανάμεσα σε πλήρη και μερική απασχόληση όπως συμβαίνει και στις υπόλοιπες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Για πρώτη φορά εισάγονται έννοιες του «**εργαζόμενου μερικής απασχόλησης** και του **συγκρίσιμου εργαζόμενου με πλήρη απασχόληση**» με το άρθρο 2 του Ν.3846/2010 όπου επιτάσσει την **ίση μεταχείριση όλων των εργαζομένων** ανεξάρτητα από το καθεστώς εργασίας τους, «αναφορικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης» έτσι ώστε το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο να εναρμονιστεί πλήρως με την Οδηγία 97/81 του Συμβουλίου της 15/12/1997.

α) «**εργαζόμενος μερικής απασχόλησης**», είναι κάθε εργαζόμενος που σχέση ή σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, όπου οι ώρες της εβδομαδιαίας απασχόλησής του υπολείπονται σε σχέση με το ωράριο πλήρους απασχόλησης.

β) «**συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση**» είναι ο κάθε εργαζόμενος, που απασχολείται στην ίδια επιχείρηση έχει σχέση εξαρτημένης εργασίας, και παρέχει τις ίδιες υπηρεσίες και κάτω από τις ίδιες συνθήκες εργασίας με τον μερικώς απασχολούμενο. Όταν στην επιχείρηση δεν υπάρχει «συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση», η σύγκριση γίνεται σύμφωνα με την συλλογική σύμβαση εργασίας στην οποία θα υπαγόταν ο εργαζόμενος αν είχε προσληφθεί με καθεστώς πλήρους απασχόλησης.

Σημειώνεται ότι σύμφωνα με το άρθρο 55 του Ν.4808/2021 σε όλους ανεξαιρέτως τους κλάδους εργασίας και σε όλους τους τομείς της οικονομικής δραστηριότητας, η πλήρης απασχόληση ορίζεται ως εργασία σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίας απασχόλησης. Το ωράριο αυτό κατανέμεται είτε σε πενθήμερη είτε σε εξαήμερη εβδομαδιαία εργασία ανάλογα με τον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, σε συνδυασμό πάντα με τις ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Σε περιπτώσεις όπου εφαρμόζεται το σύστημα της πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, το ωράριο πλήρους απασχόλησης ανέρχεται σε

οκτώ (8) ώρες ημερησίως, ενώ όταν ισχύει σύστημα εξαήμερης εβδομαδιαίας απασχόλησης, το πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας ανέρχεται σε έξι (6) ώρες και σαράντα (40) λεπτά. Κάθε επιχείρηση δύναται να εφαρμόσει ωράριο μικρότερα της πλήρους απασχόλησης ημερησίως και εβδομαδιαίως ανάλογα με τους όρους που έχουν σε συμβάσεις εργασίας (ατομικές ή συλλογικές).

Πιο συγκεκριμένα σύμφωνα με την παράγραφο 1 του άρθρου 55, υπάρχει η αρχή της **«ελεύθερης προσφυγής** στη μερική απασχόληση με **κοινή συμφωνία των μερών** του εργοδότη και του εργαζόμενου και καθιερώνεται **ο έγγραφος τύπος ως συστατικό στοιχείο** για την κατάρτιση της σύμβασης αυτής». Η συμφωνία αυτή, πρέπει να υποβληθεί ηλεκτρονικά με κατάθεση του εντύπου Ε9 στο Π/Σ ΕΡΓΑΝΗ και την επισύναψη του υπογεγραμμένου αρχείου. Σε αντίθετη περίπτωση **τεκμαίρεται ότι υφίσταται σύμβαση εργασίας πλήρους απασχόλησης.**

1.4. Σύμβαση μερικής απασχόλησης – σύμβαση εκ περιτροπής εργασία

Πρέπει να γίνει σαφές ότι στους εργαζόμενους με μερική απασχόληση ισχύουν όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Αρχικά σημαντικό πλεονέκτημα που παρέχει η εργατική νομοθεσία υπέρ των εργαζομένων με σύστημα μερικής απασχόλησης είναι το γεγονός ότι **“η καταγγελία συμβάσεως εργασίας (απόλυση του εργαζόμενου) είναι άκυρη** όταν αυτή λαμβάνει χώρα ύστερα από την **άρνηση του εργαζόμενου να δεχθεί πρόταση του εργοδότη για μείωση των ωρών εργασίας του”**, δηλαδή όταν αρνείται να μετατρέψει την υπάρχουσα σύμβαση εργασίας πλήρους απασχόλησης σε σύμβαση εργασίας μερικής απασχόλησης. Για τον λόγο αυτό **απαιτείται εγγράφως η συναίνεση του εργαζόμενου** σε σύμβαση μερικής απασχόλησης.

Το ημερήσιο ωράριο του εργαζόμενου με μερική απασχόληση πρέπει **“να είναι συνεχόμενη και να παρέχεται μία φορά την ημέρα”** δηλ. δεν επιτρέπεται το “σπαστό ωράριο” στην μερική απασχόληση. Εξάιρεση αποτελούν οι οδηγοί σχολικών λεωφορείων μεταφοράς μαθητών, νηπίων και βρεφών αλλά και οι συνοδοί τους που εργάζονται σε ιδιωτικά εκπαιδευτήρια, παιδικούς και βρεφονηπιακούς σταθμούς και σε νηπιαγωγεία, καθώς επίσης και οι καθηγητές που εργάζονται σε φροντιστήρια μέσης εκπαίδευσης και ξένων γλωσσών.

Οι αποδοχές των εργαζομένων με καθεστώς μερικής απασχόλησης υπολογίζονται λαμβάνοντας ως βάση υπολογισμού τις αποδοχές του συγκρίσιμου εργαζομένου κατ' αναλογία με τις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης. Επιπλέον, σε περίπτωση που εργαστούν κατά **Κυριακές** ή άλλη ημέρα **αργίας** ή κατά τις **νυχτερινές ώρες** (22:00-6:00), δικαιούνται να λάβουν τη **νόμιμη προσαύξηση** όπως ορίζει η νομοθεσία για το

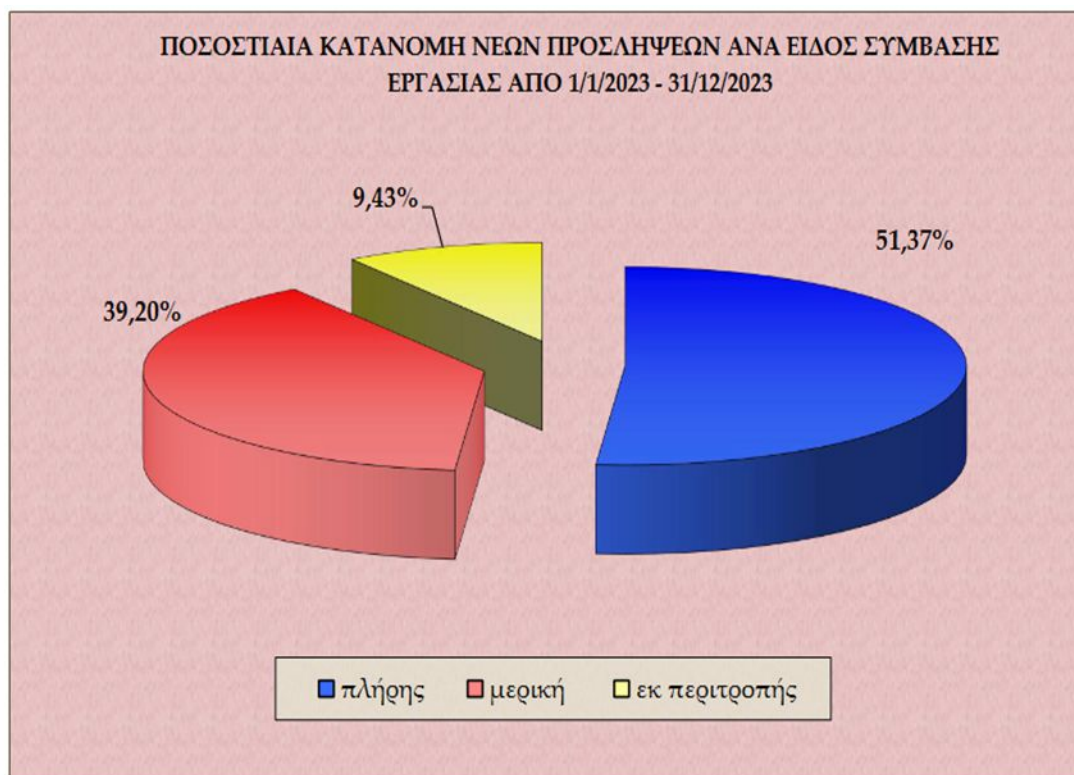
λόγο αυτό.

Οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση έχουν δικαίωμα να λάβουν **ετήσια άδεια** με αποδοχές καθώς και επίδομα αδειάς, με βάση τις αποδοχές που θα λάμβαναν εάν εργάζονταν κατά το χρονικό διάστημα της αδειάς τους (σύμφωνα με τις διατάξεις των παραγράφων 1 και 2 του άρθρου 2 του Α.Ν. 539/1945, όπως ισχύουν).

Σύμφωνα με το άρθρο 57 του Ν.4808/2021, αν παραστεί ανάγκη λόγω φόρτου εργασίας να παρέχουν την εργασία του πέραν των συμφωνηθέντων, ο εργαζόμενος υποχρεούται να εργαστεί, αν είναι σε θέση να το κάνει και η άρνησή του δεν είναι αντίθετη με τις αρχές της καλής πίστης. Η πρόσθετη εργασία υπάρχει δυνατότητα να παρασχεθεί, εφόσον συμφωνεί ο εργαζόμενος και κατά ωράριο, που δεν είναι συνεχόμενο (“σπαστό ωράριο”), εφόσον φυσικά δεν παραβιάζονται οι διατάξεις της ημερήσιας ανάπαυσης έτσι ώστε σε χρονικό διάστημα ενός εικοσιτετραώρου ο εργαζόμενος να έχει ελάχιστη ημερήσια ανάπαυση έντεκα (11) ωρών (“περίπτωση 2 της υποπαραγράφου ΙΑ.14 του άρθρου πρώτου του Ν. 4093/2012, με την οποία αντικαταστάθηκε το άρθρο 3 του Π.Δ. 88/1999”). Στην περίπτωση αυτή **ο εργοδότης οφείλει να καταβάλλει στον εργαζόμενο το ωρομίσθιό του προσαυξημένο κατά δώδεκα τοις εκατό (12%)** για κάθε επιπλέον ώρα εργασίας που θα παρέχει τις υπηρεσίες του. Σε κάθε περίπτωση, η πρόσθετη εργασία δεν επιτρέπεται να ξεπεράσει το ωράριο του συγκρίσιμου εργαζομένου.¹

¹ Στην περίπτωση αυτή είναι υποχρεωτικό να κατατεθεί Ε4 συμπληρωματικός ωραρίου στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ

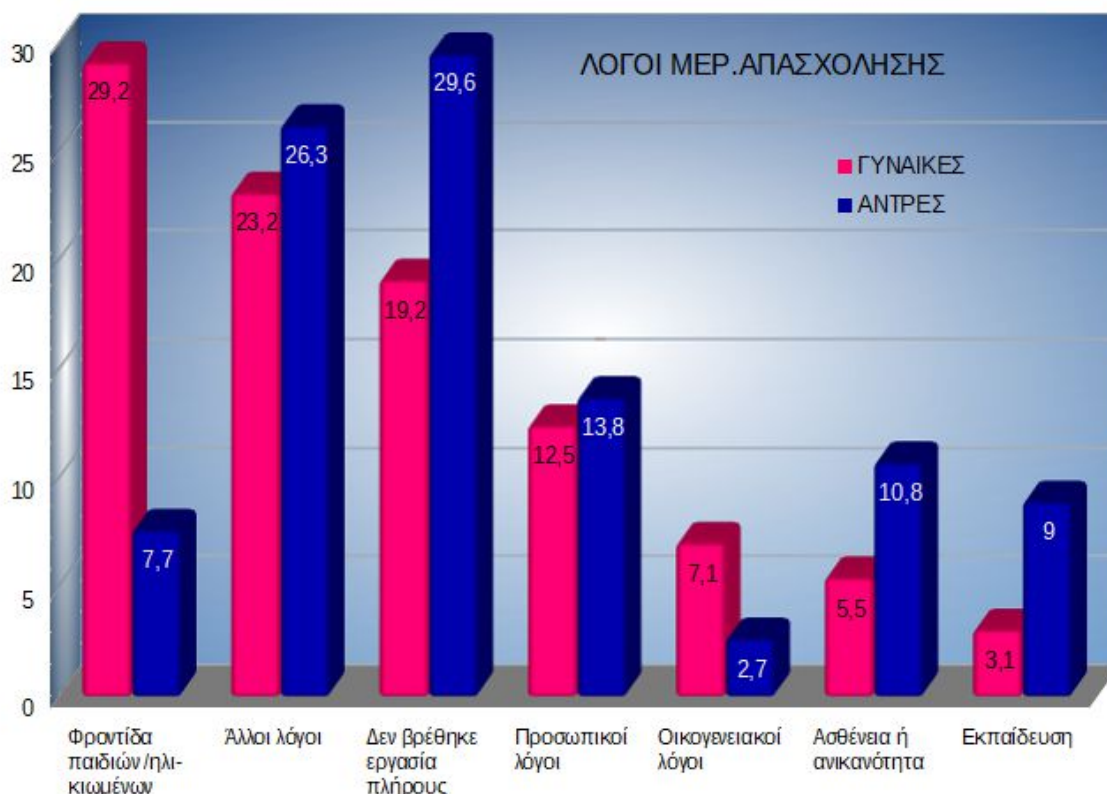
Διάγραμμα 1 Κατανομή προσλήψεων έτους 2023



Το διάγραμμα έχει αντληθεί από τον ιστότοπο www.hli.gov.gr

Το παραπάνω αποτυπώνει τις νέες προσλήψεις ανά είδος εργασίας σε πλήρη απασχόληση, μερική απασχόληση και εκ περιτροπής εργασία. Παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των συμβάσεων που έχουν συναφθεί στη χώρα μας είναι πλήρους απασχόλησης. Αντίθετα οι συμβάσεις για εκ παροχή εκ περιτροπής εργασία καταλαμβάνουν μόλις το 11,38% των νέων προσλήψεων για το 2023.

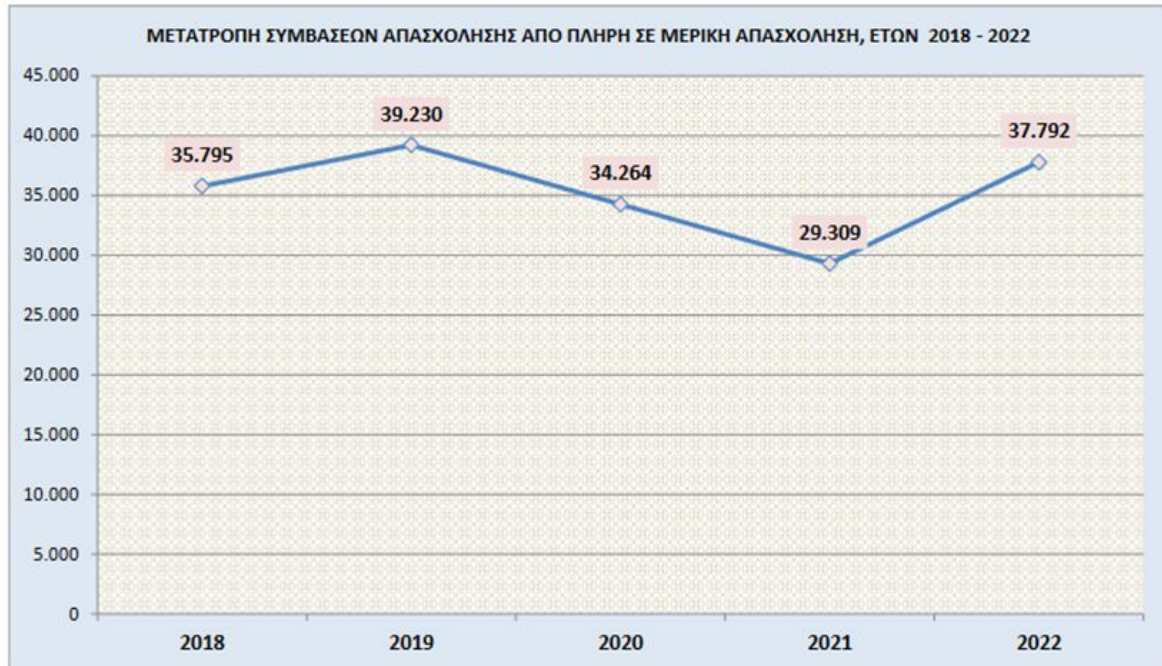
Διάγραμμα 2: . Λόγοι μερικής απασχόλησης ανά φύλο



Το διάγραμμα έχει αντληθεί από τον ιστότοπο <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics>

Σύμφωνα με επίσημα στοιχεία της Eurostat ο βασικότερος λόγος για τον οποίο οι γυναίκες σε χώρες της ΕΕ επιλέγουν την μερική απασχόληση είναι να φροντίσουν είτε μικρά παιδιά είτε ηλικιωμένους που χρειάζονται φροντίδα. Αντίστοιχα το 29,6% των αντρών που δεν απασχολούνται σε πλήρες ωράριο είναι εξαιτίας του γεγονότος ότι δεν βρήκαν εργασία πλήρους απασχόλησης που να ικανοποιεί τα κριτήριά τους. Από την άλλη πλευρά μόλις το 2,7% των ανδρών που έχουν επιλέξει αυτή τη μορφή απασχόλησης είναι για οικογενειακούς λόγους ενώ το χαμηλότερο ποσοστό των γυναικών απασχολείται σε αυτή τη μορφή απασχόλησης διότι δεν έχει το απαιτούμενο επίπεδο εκπαίδευσης.

Διάγραμμα 3 : Μετατροπή των συμβάσεων από πλήρη σε μερική για τα έτη 2018-2022



Το διάγραμμα έχει αντληθεί από τον ιστότοπο www.hli.gov.gr

Σύμφωνα με την έκθεση πεπραγμένων της Ανεξάρτητης Αρχής Επιθεώρησης Εργασίας παρατηρούμε ότι κατά την πενταετία 2018-2022 το έτος 2019 κατά την περίοδο της πανδημίας, συνολικά 39.230 εργαζόμενοι μετέτρεψαν την σύμβασή τους από πλήρους απασχόλησης σε μερικής απασχόλησης και σταδιακά μειώνεται ο αριθμός των εργαζομένων μετατράπηκε η σύμβασή τους από πλήρους σε μερικής. Ωστόσο στη συνέχεια το έτος 2022 παρατηρείται μια κατακόρυφη αύξηση των απασχολούμενων που άλλαξαν καθεστώς απασχόλησης.

1.5 Εκ περιτροπής απασχόληση

Σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, η εκ περιτροπής εργασία² εντάσσεται στον θεσμό της μερικής απασχόλησης. Σύμφωνα με το άρθρο 38 του ν. 1892/1990, «εκ περιτροπής απασχόληση χαρακτηρίζεται η απασχόληση που παρέχεται από έναν απασχολούμενο κατά λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή λιγότερες εβδομάδες το μήνα ή λιγότερους μήνες το χρόνο ή και συνδυασμός αυτών δύο».

ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ

Η εκ περιτροπής εργασία χωρίζεται σε **δύο κατηγορίες**:

² Σχετική νομοθεσία άρθρο 2 Ν.3846/2010, άρθρο 17 Ν.3899/2000

•της συμβατικής – συμφωνηθείσας εκ περιτροπής εργασία

•εκ περιτροπής εργασία που εφαρμόζεται μονομερώς από την πλευρά του εργοδότη

Στην πρώτη περίπτωση (συμφωνηθείσα εκ περιτροπής εργασία), η για παροχή εκ περιτροπής εργασία συμφωνείται από κοινού ανάμεσα σε εργοδότη και εργαζόμενο είτε αρχικά, κατά την διάρκεια του εργασιακού βίου ως τροποποίηση της αρχικής με συμφωνία και των δυο μερών . Με τη σύμβαση εκ περιτροπής εργασίας συμφωνείται η εναλλαγή περιόδων εργασίας και μη εργασίας, με την αντίστοιχη μείωση των καταβαλλόμενων αποδοχών. Έτσι, επιτρέπεται να συμφωνηθεί μειωμένη εβδομαδιαία εργασία (παρέχεται η εργασία για λιγότερες ημέρες της εβδομάδας) ή συνδυασμός μειωμένης εβδομαδιαίας εργασίας για κάποιες μόνο εβδομάδες του μήνα (π.χ. δύο ημέρες εργασίας κάθε πρώτη εβδομάδα του μήνα) Ωστόσο, η συμφωνία αυτή πρέπει να γίνει εγγράφως. Σε αντίθετη περίπτωση υπάρχει κίνδυνος να θεωρηθεί άκυρη μια προφορική συμφωνία για σύμβαση εκ περιτροπής εργασία κι αυτό θεωρείται ότι υποκρύπτει σύμβαση πλήρους απασχόλησης. Τα κύρια στοιχεία της σύμβασης εκ περιτροπής απασχόλησης είναι ίδια με της μερικής. Τέλος, η συμφωνία για παροχή εκ περιτροπής εργασίας πρέπει να υποβληθεί ηλεκτρονικά στο Π.Σ.ΕΡΓΑΝΗ εντός οκτώ (8) ημερών με το έντυπο Έντυπο Ε9 (παράρτημα). Η μη ύπαρξη γραπτής συναίνεσης για παροχή εκ περιτροπής εργασίας μέσα στις νόμιμες προθεσμίες, τεκμαίρεται από την κείμενη νομοθεσία ότι ο εργαζόμενος εργάζεται σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης.

Στη δεύτερη περίπτωση έχουμε την μονομερή επιβολή της εκ περιτροπής εργασίας από την πλευρά του εργοδότη. Σε περιπτώσεις περιορισμού της οικονομικής δραστηριότητας, ο εργοδότης **«έχει την δυνατότητα προκειμένου να μην προβεί σε απολύσεις προσωπικού, να επιβάλει στην επιχείρησή σύστημα εκ περιτροπής εργασίας, μέχρι και εννέα (9) μήνες ανά ημερολογιακό έτος»**. Στην περίπτωση αυτή, η εκ περιτροπής εργασία επιβάλλεται ως έσχατο μέτρο προκειμένου οι εργαζόμενοι να μην χάσουν την εργασία τους, **υπό την προϋπόθεση** όμως ότι κατά το χρονικό διάστημα που εργαζόμενος βρίσκεται στο καθεστώς αυτό εάν καταγγεληθεί η σύμβασή του τότε αυτομάτως μετατρέπεται σε πλήρους απασχόλησης και στην περίπτωση αυτή αποζημιώνεται με τις αποδοχές που λάμβανε όταν βρισκόταν σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Απαραίτητες προϋποθέσεις προκειμένου η μονομερής επιβολή της εκ περιτροπής εργασίας από την πλευρά της επιχείρησης να συμβαδίζει με το πνεύμα του νομοθέτη είναι:

- 1) ο ουσιαστικός περιορισμός της οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης (που αποδεικνύεται με στοιχεία),
- 2) να έχει προηγηθεί ενημέρωση με πρόσκληση σύμφωνα με το Π.Δ. 240/2006 και του Ν. 1767/1988 και διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων,

Οι **εκπρόσωποι των εργαζομένων**, σύμφωνα με το άρθρο 2, παρ.4 Ν.3846/2010 καθορίζονται ως εξής :

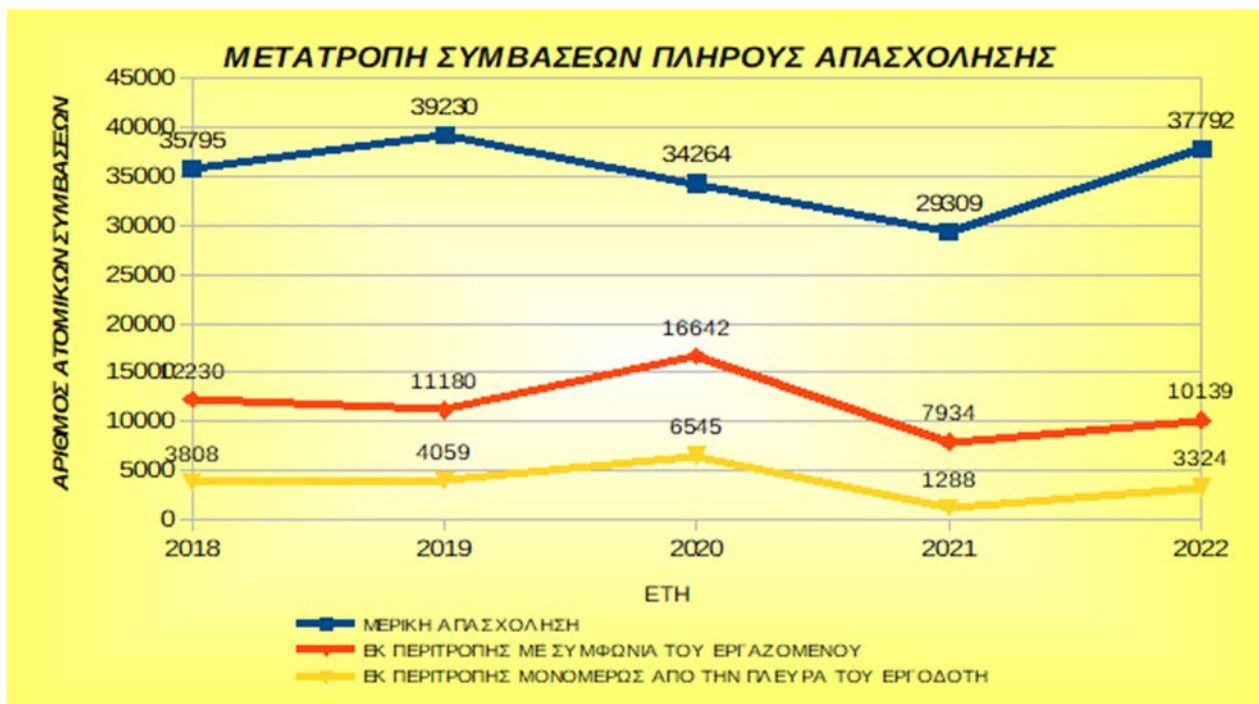
- εκπρόσωποι της συνδικαλιστικής οργάνωσης της επιχείρησης (σωματείο εργαζομένων), οι οποίοι σύμφωνα με το καταστατικό εκπροσωπούν τους εργαζόμενους
- εκπρόσωποι συνδικαλιστικών οργανώσεων της επιχείρησης
- συμβούλιο εργαζομένων
- όταν δεν υφίστανται συνδικαλιστικές οργανώσεις ή συμβούλιο εργαζομένων, η ενημέρωση - διαβούλευση γίνεται στο σύνολο του προσωπικού με κοινοποίηση στο χώρο εργασίας. Ο εργοδότης καθορίζει τον τόπο και τον χρόνο της διαβούλευσης.

Η διαβούλευση παρέχεται τη δυνατότητα στους εκπροσώπους των εργαζομένων, να πληροφορούνται εγκαίρως και με σαφήνεια τους λόγους για τους οποίους θα επιβληθεί μια τέτοια απόφαση, πόσο θα διαρκέσει, πόσοι απασχολούμενοι πλήττονται κ.τ.λ.. **Δεν απαιτείται η ύπαρξη συμφωνίας ανάμεσα σε εργοδότη και εργαζόμενους** για την επιβολή του συστήματος εκ περιτροπής εργασία στους απασχολούμενους. Αυτό σημαίνει ότι ακόμα και σε περίπτωση αποτυχίας της διαβούλευσης, ο εργοδότης εξακολουθεί να έχει τη δυνατότητα να επιβάλει μονομερώς στην επιχείρησή του, το σύστημα της εκ περιτροπής απασχόλησης.

3) η επιβολή μπορεί να αφορά είτε το σύνολο του προσωπικού της επιχείρησης, ή τους εργαζόμενους ενός τμήματος της επιχείρησης

4) το σύστημα της μονομερούς επιβολής δεν μπορεί να ξεπερνά τους εννέα (9) μήνες για κάθε ημερολογιακό έτος

5) η απόφαση του νομίμου εκπροσώπου της επιχείρησης κοινοποιείται σε χρονικό διάστημα οκτώ (8) ημερών στο αρμόδιο τμήμα Επιθεώρησης Εργασίας (υποδείγματα στο παράρτημα).



Διάγραμμα 4 : Μετατροπή των συμβάσεων από πλήρους απασχόλησης σε εκ περιτροπής εργασίας για το χρονικό διάστημα 2018-2022

Τα στοιχεία για την εξαγωγή του διαγράμματος έχουν αντληθεί από την Απολογιστικής Έκθεση της Ανεξάρτητης Αρχής Επιθεώρησης Εργασίας από τον ιστότοπο www.hli.gov.gr

Ενδιαφέρον παρουσιάζει επίσης και η μετατροπή συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε συμβάσεις εκ περιτροπής εργασία για την πενταετία 2018 -2022. Παρατηρείται μια ραγδαία αύξηση για το έτος 2020. Το συγκεκριμένο χρονικό διάστημα βέβαια στη χώρα μας είχαν εφαρμοστεί μια σειρά από νομοθετικές ρυθμίσεις (αναστολές εργασίας, υποχρεωτική εφαρμογή τηλεργασίας, αποζημιώσεις ειδικού σκοπού, περιορισμούς στην κυκλοφορία, κλείσιμο συνόρων κλπ) με αποτέλεσμα την σημαντική κάμψη της οικονομικής δραστηριότητας. Αντίστοιχα για το έτος 2021 με την σταδιακή άρση των μέτρων παρατηρείται σημαντική μείωση των συμβάσεων των εργαζομένων όπου η σύμβασή τους από πλήρους απασχόλησης μετατράπηκε σε εκ περιτροπής. Αξιοσημείωτος είναι ο αριθμός των ατομικών συμβάσεων πλήρους απασχόλησης που μετατράπηκαν σε εκ περιτροπής χωρίς τη σύμφωνη γνώμη του εργαζόμενου και κατά το έτος 2020 ανέρχονται σε 6.545.

1.6 Συμβάσεις με κριτήριο την χρονική διάρκεια

Ένα από τα βασικά χαρακτηριστικά των συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας είναι η χρονική **διάρκεια**. Σύμφωνα με το κριτήριο αυτό οι συμβάσεις εργασίας διακρίνονται σε δυο μεγάλες κατηγορίες :

- α) συμβάσεις **ορισμένου χρόνου** και
- β) **συμβάσεις αορίστου χρόνου**

Μια σύμβαση εξαρτημένης εργασίας χαρακτηρίζεται ως σύμβαση **ορισμένου χρόνου** όταν **έχει προκαθορισμένη χρονική διάρκεια** στο κείμενο της σύμβασης, είναι δηλαδή εκ των προτέρων γνωστό στον εργαζόμενο η ημερομηνία λήξης της σύμβασής του. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα κατά την ημερομηνία αυτή, **«επέρχεται αυτοδικαίως και η λύση της σύμβασης»**. Η σύμβαση θεωρείται ως ορισμένου χρόνου ακόμα και όταν η διάρκειά της, παρόλο που μπορεί να μην αναφέρεται ρητά στο κείμενο της σύμβασης, προκύπτει ωστόσο από το είδος και το σκοπό της που μπορεί **αφορά την περάτωση ενός ορισμένου έργου**. Στην περίπτωση αυτή με την ολοκλήρωση του έργου, επέρχεται και η αυτοδίκαιη λύση της σύμβασης, χωρίς καταγγελία και την καταβολή αποζημίωσης απόλυσης.

Αντιθέτως , **σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου** είναι η σύμβαση στην οποία δεν υφίσταται ημερομηνία λήξης, ούτε προκύπτει από το είδος ή το σκοπό της σύμβασης.

Το βασικό χαρακτηριστικό της σύμβασης ορισμένου χρόνου (σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 669 παρ. 1) είναι ότι **λύεται αυτοδίκαια κατά την ημερομηνία λήξης της ή με την ολοκλήρωση του έργου** για το οποίο συμφωνήθηκε ρητά και από τα δύο μέρη (δηλαδή καταγγελία) και χωρίς καταβολή αποζημιώσεως. Αντίθετα, η σύμβαση αορίστου χρόνου λύεται **είτε με καταγγελία σύμβασης από την πλευρά του εργοδότη** με ή χωρίς προειδοποίηση (απόλυση– έντυπο Ε6) γεγονός που συνεπάγεται καταβολή αποζημίωσης όπου προβλέπεται, **είτε με αναγγελία οικειοθελούς αποχώρησης** από την πλευρά του εργαζόμενου (δήλωση παραίτησης – έντυπο Ε5 στο ΕΡΓΑΝΗ). Ουσιαστικά η λήξη μιας σύμβασης αορίστου χρόνου επέρχεται με μονομερή δήλωση είτε από την πλευρά της επιχείρησης είτε από την πλευρά του απασχολούμενου.

ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ

Προκειμένου να μην γίνεται κατάχρηση ως προς την σύναψη συμβάσεων συμβάσεων ορισμένου χρόνου τίθενται οι περιορισμοί του άρθρο 41 του Ν. 3986/2011 ειδικότερα :

Καταρχήν πρέπει να υπάρχει **περιορισμός ως προς την ανανέωση** των συμβάσεων

εργασίας ορισμένου χρόνου. Απαραίτητη προϋπόθεση είναι να υπάρχει **αντικειμενικός λόγος** που να το επιτάσσει. Αντικειμενικός λόγος υφίσταται όταν δικαιολογείται από το είδος ή τη μορφή ή την δραστηριότητα της επιχείρησης (π.χ. εποχικότητα), ή από ιδιαίτερους λόγους ή ιδιαιτερότητες, εφόσον τα στοιχεία αυτά προκύπτουν από την οικεία σύμβαση, όπως είναι η εκτέλεση εργασιών παροδικού χαρακτήρα, η έκτακτη σώρευση εργασίας, η αναπλήρωση μισθωτού (π.χ. γυναίκας που βρίσκεται σε κατάσταση εγκυμοσύνης), ή όταν η σύμβαση καταρτίζεται με γνώμονα την εκπαίδευση ή κατάρτιση του εργαζόμενου, ή παρέχεται στον εργαζόμενο με σκοπό τη διευκόλυνση του ή γίνεται για την πραγματοποίηση συγκεκριμένου προγράμματος ή έργου.

Σε περιπτώσεις όπου δε συντρέχει αντικειμενικός λόγος και εφόσον οι ανανεώσεις των συμβάσεων ενός εργαζομένου είναι διαδοχικές (δηλ. δεν μεσολαβεί κενό διάστημα) και η συνολική τους διάρκεια **ξεπερνά τα τρία (3) έτη συνολικά, τεκμαίρεται ότι ο εργαζόμενος καλύπτει πάγιες και διαρκείς ανάγκες** της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης κι αυτό έχει ως αποτέλεσμα τη μετατροπή των συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε μια ενιαία αορίστου χρόνου. Σε περίπτωση που εντός του χρονικού διαστήματος των τριών (3) ετών ο αριθμός των ανανεώσεων των διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ξεπεράσει τις **τρεις (3), ομοίως τεκμαίρεται ότι πρόκειται για σύμβαση αορίστου χρόνου**. Το βάρος της ανταπόδειξης σε κάθε περίπτωση φέρει ο εργοδότης. «Διαδοχικές» θεωρούνται οι συμβάσεις εργασίας που συνάπτονται ανάμεσα στον ίδιο εργοδότη και εργαζόμενο, διέπονται από τους ίδιους όρους εργασίας και **το χρονικό διάστημα που μεσολαβεί μεταξύ των ανανεώσεων αυτών είναι μικρότερο των σαράντα πέντε (45) ημερών** (για τον υπολογισμό του διαστήματος συνυπολογίζονται οι ημερολογιακές ημέρες). Όταν πρόκειται για όμιλο επιχειρήσεων ως προς την εφαρμογή της ανωτέρω διάταξης στην έννοια του όρου «ίδιου εργοδότη» **συμπεριλαμβάνονται όλες οι επιχειρήσεις του ίδιου ομίλου**.³

ΣΥΝΑΨΗ ΚΑΙ ΛΥΣΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Η εγκυρότητα μιας σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου δεν προϋποθέτει τον έγγραφο τύπο, απαιτείται όμως η συμφωνία των μερών. Παρόλα αυτά είθισται να γίνεται εγγράφως να υπογράφεται και από τις δυο πλευρές.

Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου λύνονται με τους παρακάτω τρόπους:

A) με την παρέλευση του χρόνου ή του έργου όπως έχει ρητά συμφωνηθεί

Όπως αναφέρεται παραπάνω σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 669 ΑΚ, «*οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου λύνονται αυτοδικαίως μόλις επέλθει το χρονικό σημείο*

³ Άρθρο 5 του π.δ. 81/2003, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 3 του π.δ. 180/2004 και στη συνέχεια με το άρθρο 41 του ν.3986/2011

για τον οποίο έχουν συμφωνήσει εργοδότης και εργαζόμενος ή μόλις τελειώσει το έργο χωρίς να απαιτείται οποιαδήποτε δήλωση βουλήσεως κάποιου μέρους γι' αυτό». Δηλαδή, στην περίπτωση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου δεν απαιτείται καταγγελία, όπως για τη λύση της σύμβασης αορίστου χρόνου ούτε κάποια άλλη δήλωση ή ενέργεια από μέρους του εργοδότη. «Σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 9 του Ν.3198/1955, όταν λήξει η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, ο εργοδότης έχει μόνο την υποχρέωση να αναγγείλει στον ΔΥΠΑ την λήξη της σύμβασης» Η διαδικασία αυτή γίνεται ηλεκτρονικά με την υποβολή του εντύπου Ε7 στο Π/Σ ΕΡΓΑΝΗ.

Β) καταγγελία της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου, για σπουδαίο λόγο

Σύμφωνα με το άρθρο 672 ΑΚ, είτε ο εργοδότης είτε ο μισθωτός **«δικαιούνται σε κάθε περίπτωση να καταγγείλουν τη σύμβαση για σπουδαίο λόγο»** πριν την καθορισμένη ημερομηνία. Η έννοια του σπουδαίου λόγου δεν προσδιορίζεται με σαφήνεια. Ωστόσο, κατά καιρούς από αποφάσεις δικαστηρίων ως σπουδαίος λόγος έχει κριθεί η ανάρμοστη - υβριστική συμπεριφορά ενός απασχολούμενου κατά την διάρκεια της εργασιακής σχέσης, η μη συμμόρφωση του εργαζομένου στις εντολές του εργοδότη, η μη πλημμελής εκτέλεση των καθηκόντων του ή η άρνηση παροχής εργασίας, η πρόκληση υλικών ζημιών από πρόθεση ή αμέλεια, η αδικαιολόγητη απουσία από την εργασία, κλπ. Αντίθετα, έχει κριθεί ότι **δεν συνιστά σπουδαίο λόγο** η μεταβολή της περιουσιακής κατάστασης του εργοδότη, ο περιορισμός του κύκλου εργασιών της επιχείρησης, η άρνηση του εργαζομένου μετατεθεί σε απομακρυσμένο υποκατάστημα κ.α.

Γ) καταγγελία της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου, χωρίς σπουδαίο λόγο

Σε περιπτώσεις όπου καταγγέλλεται σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου πριν τη λήξη της **“χωρίς να υφίσταται σπουδαίος λόγος, η καταγγελία της σύμβασης θεωρείται ως μη γενόμενη”** (άρθρα 174, 180 ΑΚ), με αποτέλεσμα η εργασιακή σχέση να είναι ενεργή. Εάν στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης που αρνείται να δεχθεί την παροχή εργασίας από την πλευρά του μισθωτού, **“οφείλει να του καταβάλει μισθούς υπερημερίας (Α.Π. 583/2009, Α.Π. 62/2009, Εφ. Αθηνών 4330/2006, Εφ. Πειραιώς 644/2002)”** μέχρι την ημερομηνία λήξης της σύμβασης ορισμένου χρόνου όπως αυτή αναφέρεται στο κείμενο της σύμβασης. Ωστόσο αν εκ των προτέρων ρητά αναφέρεται στο κείμενο της σύμβασης ορισμένου χρόνου ο όρος ότι **ο εργοδότης διατηρεί το δικαίωμα να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας πρόωρα πριν την λήξη της**, τηρώντας τις διατάξεις για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, τότε η σύμβαση εργασίας μετατρέπεται αυτοδίκαια από ορισμένου σε αορίστου χρόνου σύμβαση (άρθρο 40 Ν.3986/2011).

1.7 Συμβάσεις ετοιμότητας

Σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία, η **σχέση ετοιμότητας για εργασία** προϋποθέτει την παροχή σωματικής και πνευματικής δραστηριότητας από τον εργαζόμενο προκειμένου να παραχθεί οικονομικό αποτέλεσμα για την επιχείρηση «*σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 648-652, 657-663, 666-667, 660 και 671 του Αστικού Κώδικα, σε συνδυασμό προς τις διατάξεις του Ν. 3239/55, 1876/90 και του Ν.Δ. 3755/57*». Επιπροσθέτως, υφίσταται παροχή εξαρτημένης εργασίας αφενός δεσμεύει την **ελευθερία του εργαζόμενου αφετέρου οφείλει να βρίσκεται σε ορισμένο τόπο και χώρο εργασίας, προκειμένου να παρέχει τις υπηρεσίες του για λογαριασμό της επιχείρησης, εφόσον του ζητηθεί** «*Α.Π. 70/2010, Ολ. Α.Π. 10/2009, Μον. Πρωτ. Αθηνών 362/2008, Εφ. Αθηνών 6002/2004*». Με κριτήριο το βαθμό ετοιμότητας η σχέση ετοιμότητας για εργασία κατηγοριοποιείται, σε **δύο βασικές κατηγορίες**: τη **γνήσια ετοιμότητα για εργασία** ή ετοιμότητα εγρήγορσης και την **απλή ετοιμότητα για εργασία** ή **ετοιμότητα κλήσης**.

Γνήσια ετοιμότητα για εργασία είναι η περίπτωση όπου ο απασχολούμενος υποχρεούται να διατηρεί όλες του τις πνευματικές και σωματικές δυνάμεις σε εγρήγορση, παραμένοντας είτε στο χώρο εργασίας είτε σε άλλο χώρο που ορίζει ο εργοδότης για όλο το ωράριο απασχόλησης όπου εφόσον του ζητηθεί οφείλει να προσέλθει στο χώρο εργασίας, και να παρέχει τις υπηρεσίες του εφόσον παραστεί ανάγκη (χαρακτηριστικό παράδειγμα υπάλληλος σε γραφείο τελετών) Σ' αυτή την περίπτωση θεωρείται ότι υφίσταται σχέση εργασίας πλήρους απασχόλησης, ανεξάρτητα από το αν παραστεί ανάγκη για την παροχή εργασίας καθώς η ετοιμότητα αυτή **εξομοιώνεται πλήρως με την κανονική απασχόληση**, διότι δεσμεύεται η προσωπική ελευθερία του εργαζομένου για λογαριασμό της επιχείρησης υφίσταται και πλήρης εγρήγορση των σωματικών και πνευματικών του δυνάμεων. Έτσι στη γνήσια ετοιμότητα εφαρμόζονται όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, όπως για παράδειγμα η καταβολή προσαύξησης για παροχή υπερωριακής ή νυκτερινής απασχόλησης.

Απλή ετοιμότητα ή ετοιμότητα κλήσης για εργασία είναι η κατάσταση κατά την οποία όταν ο εργαζόμενος, έχει συμφωνήσει με την επιχείρηση να περιορίσει την προσωπική του ελευθερία, παραμένοντας σε συγκεκριμένο τόπο και χρόνο, χωρίς ωστόσο να οφείλει να είναι «σε εγρήγορση», **παραμένει όμως στη διάθεση του εργοδότη εφόσον παραστεί ανάγκη**. Σε αυτή την περίπτωση ο μισθωτός μπορεί να βρίσκεται στο σπίτι του, να ξεκουράζεται, να ασχολείται με προσωπικές του υποθέσεις. Στην περίπτωση της ετοιμότητας κλήσης ο απασχολούμενος υποχρεούται να βρίσκεται σε συγκεκριμένο χώρο

και οφείλει να παρέχει τις υπηρεσίες του εφόσον του ζητηθεί. Σε αυτή την περίπτωση **περιορίζεται η ελευθερία κινήσεων του εργαζόμενου** (η περίπτωση για παράδειγμα οδηγού ασθενοφόρου που εργάζεται σε κλινική δηλώνει τον τόπο όπου βρίσκεται και εφόσον προκύψει έκτακτο περιστατικό καλείται από την επιχείρηση προκειμένου να παρέχει τις υπηρεσίες του σε περίπτωση ανάγκης). Στην περίπτωση αυτή **οφείλεται ο ειθισμένος ή ο συμφωνηθείς μισθός** ωστόσο δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας ως προς την υπερωριακή και νυχτερινή απασχόληση εκτός εάν υπάρχει διαφορετικός όρος στην ατομική σύμβαση εργασίας.

1.8 Τηλεργασία

Μια νέα μορφή εργασίας που προέκυψε τα τελευταία χρόνια μέσα στα πλαίσια της πανδημίας και έγινε ευρέως διαδεδομένη είναι η τηλεργασία δηλαδή «η **εξ αποστάσεως παροχή της εξαρτημένης εργασίας από την πλευρά του εργαζομένου με τη χρήση της τεχνολογίας**». Εισάγεται στο εργατικό δίκαιο της χώρας μας για πρώτη φορά με τον «*N.2639/98, στη συνέχεια καθορίζεται ρητά με το άρθρο 5 του N.3846/2010*» Η τηλεργασία μπορεί να είναι σύμβασης πλήρους, μερικής, εκ περιτροπής ή άλλης μορφής απασχόλησης και δύναται να παρασχεθεί και από τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης. Στο άρθρο 67 του N.4808/2021 αντικαθίσταται το άρθρο 5 του N.3846/2010 και περιγράφεται αναλυτικά η διαδικασία της σύναψης ή της μετατροπής μιας ατομικής σύμβασης εργασίας σε σύμβαση τηλεργασία καθώς και τις εξειδικευμένες ρυθμίσεις που τη διέπουν.

Σε γενικές γραμμές, η **τηλεργασία συμφωνείται μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, είτε εξ αρχής στο στάδιο της πρόσληψης είτε κατά την διάρκεια της εργασιακής σχέσης τροποποιώντας την αρχική σύμβαση εργασίας**. Η ατομική σύμβαση του εργαζόμενου δεν επηρεάζεται είτε δηλ. έχει πλήρη ή μερική απασχόληση, αυτό που τροποποιείται είναι ο τρόπος με τον οποίο παρέχεται η εργασία. Επιπλέον ο εργαζόμενος δύναται να παρέχει τις υπηρεσίες του στις εγκαταστάσεις του εργοδότη (π.χ. κάποιες μέρες εξ αποστάσεως και κάποιες μέρες δια ζώσης). Επίσης **οι απασχολούμενοι με καθεστώς τηλεργασίας έχουν τα ίδια δικαιώματα και υποχρεώσεις με τους υπόλοιπους εργαζομένους** στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης.

Ο εργοδότης οφείλει να καλύπτει το πρόσθετο κόστος που προκύπτει από την συγκεκριμένη μορφή απασχόλησης όπως για παράδειγμα το κόστος των τηλεπικοινωνιών, του εξοπλισμού και της συντήρησής του. Επιπλέον πρέπει να λαμβάνεται μέριμνα για την τεχνική υποστήριξη στην περίπτωση που ο εργαζόμενος κάνει χρήση δικού του εξοπλισμού καθώς επίσης και την αποκατάστασή του σε ενδεχόμενες βλάβες. Στη σύμβαση εργασίας θα πρέπει να αναφέρονται ρητά τα ποσά αυτά τα οποία δεν συνιστούν δεδουλευ-

μένες αποδοχές ούτε υπόκεινται σε ασφαλιστικές ή φορολογικές κρατήσεις. Ακόμα στην σύμβαση θα πρέπει να αναφέρονται ρητά τα **χρονικά όρια της τηλεργασίας**. Θα πρέπει να τονιστεί ιδιαίτερα ότι ο τηλεεργαζόμενος έχει το **δικαίωμα της αποσύνδεσης**. Αυτό συνεπάγεται ότι μετά το πέρας του ωραρίου του έχει το δικαίωμα να απέχει πλήρως από τα καθήκοντά του, να μην επικοινωνεί ούτε ηλεκτρονικά ούτε τηλεφωνικά εκτός του ωραρίου του εφόσον δεν το επιθυμεί ούτε φυσικά κατά την διάρκεια της κανονικής του άδειας. Απαγορεύεται ρητά «κάθε δυσμενής μεταχείριση εις βάρος του εργαζομένου, επειδή άσκησε το δικαίωμα αποσύνδεσης. Το ωράριο τηλεργασίας, καθώς και η αναλογία τηλεργασίας και εργασίας στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, δηλώνονται στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ».

Επιπλέον μέσα στα πλαίσια προστασίας των προσωπικών δεδομένων θα πρέπει να μην παραβιάζεται η ιδιωτική ζωή του εργαζομένου . Επιπλέον δεν επιτρέπεται η χρήση κάμερα προκειμένου να γίνεται έλεγχος ως προς την απόδοση των εργαζομένων.

1.9 Συμβάσεις δανεισμού (ΕΠΑ)

Οι Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης (Ε.Π.Α.) είναι η εταιρείες όπου το κύρια δραστηριότητά τους είναι η **παροχή εργατικού δυναμικού σε άλλον εργοδότη (έμμεσο εργοδότη) με τη μορφή της προσωρινής απασχόλησης**. Συγκεκριμένα, συνάπτονται συμβάσεις εργασίας με προσωρινά απασχολούμενους, προκειμένου να τοποθετηθούν σε έμμεσους εργοδότες για να εργασθούν προσωρινά στις εγκαταστάσεις τους και υπό την επίβλεψη τους. Ως **προσωρινή απασχόληση** είναι η εργασία που παρέχεται σε άλλον εργοδότη (έμμεσος εργοδότης) για **συγκεκριμένο χρονικό διάστημα από έναν εργαζόμενο, ο οποίος έχει με τον αρχικό εργοδότη του (άμεσος εργοδότης) σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου**.

Η ειδοποιός διαφορά στη συγκεκριμένη περίπτωση της εργασίας μέσω Επιχείρησης Προσωρινής Απασχόλησης έγκειται στο ότι αυτή **αποτελεί τριμερή σύμβαση: ανάμεσα στην Επιχείρηση Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ), τον Έμμεσο Εργοδότη και τον Προσωρινά Απασχολούμενο**, σε αντίθεση με την προϋπάρχουσα παραδοσιακή διμερή συμβατική σχέση εργασίας. Συνεπώς και η σύμβαση εργασίας που συνδέει τον άμεσο εργοδότη (ΕΠΑ) και τον εργαζόμενο προβλέπει ότι **ο εργαζόμενος προσλαμβάνεται και αμείβεται από τον αρχικό -άμεσο εργοδότη (ΕΠΑ), αλλά θα παρέχει την εργασία του σε τρίτους (έμμεσους εργοδότες)**.

Προσωρινά απασχολούμενος είναι ο εργαζόμενος ο οποίος προσλαμβάνεται από μια εταιρεία προσωρινής απασχόλησης, προκειμένου να παρέχει τις υπηρεσίες του στις

εγκαταστάσεις άλλης επιχείρησης.

Έμμεσος εργοδότης είναι η επιχείρηση (φυσικό ή νομικό πρόσωπο) για λογαριασμό της οποίας θα απασχοληθεί ο προσωρινά απασχολούμενος, στην έδρα του έμμεσου εργοδότη και υπό την επίβλεψή του. **Τοποθέτηση** είναι η χρονική περίοδος για την οποία ο προσωρινά απασχολούμενος θα παρέχει τις υπηρεσίες του στον έμμεσο εργοδότη. Σημειώνεται ότι **την ευθύνη για την τήρηση του ωραρίου εργασίας την έχει ο έμμεσος** και όχι ο άμεσος εργοδότης καθώς και τυχόν κυρώσεις σε ενδεχόμενες παραβάσεις ωραρίου επιβάλλονται εις βάρος του έμμεσου εργοδότη. Συνεπώς η δήλωση ψηφιακής οργάνωσης χρόνου εργασίας υποβάλλεται στο Π/Σ ΕΡΓΑΝΗ από τον έμμεσο εργοδότη.

Ο άμεσος εργοδότης δηλ. η ΕΠΑ συνάπτει γραπτή σύμβαση εργασίας όπου καθορίζονται οι όροι της εργασιακής σχέσης σύμφωνα με τους οποίους ο προσωρινά απασχολούμενος θα παρέχει τις υπηρεσίες του στον ή στους έμμεσους εργοδότες. οι δεδουλευμένες αποδοχές η ασφάλιση του εργαζομένου, όπως και κάθε όρος που θα πρέπει να γνωστοποιηθεί στον απασχολούμενο στα πλαίσια της καλής πίστης όπως ορίζεται από τις διατάξεις *«των άρθρων 113 – 133 του ν. 4052/2012, όπως τροποποιήθηκαν με την υποπαράγραφο ΙΑ.8 του άρθρου πρώτου του Ν. 4093/2012, την παρ. 7 του άρθρου 24 και παρ. 3 του άρθρου 80 του Ν. 4144/2013 και την υποπαράγραφο ΙΑ.4 του Ν. 4254/2014»*. **Οι δεδουλευμένες αποδοχές καταβάλλονται** από τον έμμεσο εργοδότη και σε καμία περίπτωση δεν πρέπει να υπολείπονται από τον κατώτατο μισθό όπως ισχύει σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία. **Η διάρκεια τοποθέτησης** ενός προσωρινά απασχολούμενου σε έμμεσο εργοδότη, συμπεριλαμβανομένων και των ανανεώσεων των συμβάσεων εργασίας που ενδεχομένως έχουν λάβει χώρα, δεν δύναται να ξεπερνά τους **τριάντα έξι (36) μήνες** «σύμφωνα με το αρθ. 117, παρ.3, Ν. 4052/2012». Σε περίπτωση υπέρβασης του συγκεκριμένου χρονικού ορίου, **η υπάρχουσα σύμβαση δύναται να μετατραπεί σε σύμβαση αορίστου χρόνου ανάμεσα στον απασχολούμενο και τον έμμεσο εργοδότη**. Σε περίπτωση που μετά την λήξη της σύμβασης, υπάρξει ανανέωσή της με τον ίδιο έμμεσο εργοδότη και **το χρονικό διάστημα που μεσολαβεί είναι μικρότερο των είκοσι τριών (23) ημερολογιακών ημερών**, τεκμαίρεται ότι υφίσταται σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου μεταξύ του έμμεσου εργοδότη και του απασχολούμενου. Εξαίρεση αποτελούν οι εργαζόμενοι σε ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις όταν απασχολούνται σε ολιγοήμερες κοινωνικές εκδηλώσεις «όπως ορίζεται από αρθ. 117, παρ. 4, Ν. 4052/2012, όπως έχει τροποποιηθεί με την υποπαρ. ΙΑ.8 του άρθρου πρώτου, του Ν. 4093/2012».

1.10 Δανεισμός εργαζομένου

Δανεισμός είναι η **τριμερής σχέση εργασίας, όπου ο μισθωτός παραχωρείται προσωρινά από τον εργοδότη του σε άλλον εργοδότη**, για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα προκειμένου να χρησιμοποιηθεί από αυτόν για την κάλυψη έκτακτων αναγκών της επιχείρησής του και λειτουργεί κάτω από τις εντολές του, χωρίς ωστόσο να διακόπτεται η σχέση εργασίας του εργαζομένου με τον αρχικό εργοδότη. Ωστόσο υπάρχουν **προϋποθέσεις** για να θεωρηθεί έγκυρος ο δανεισμός εργαζομένου. Κατάρχηνη θα πρέπει να υπάρχει ενεργή σχέση εξαρτημένης εργασίας με έναν εργοδότη ο οποίος ονομάζεται **άμεσος**. Στη συνέχεια απαιτείται η συναίνεση του εργαζόμενου ως προς την παραχώρησή του σε τρίτο εργοδότη ο οποίος ονομάζεται **έμμεσος**. Επιπλέον η παραχώρηση αυτή είναι απαραίτητο να έχει **προσωρινό και όχι μόνιμο** χαρακτήρα δηλ. η παραχώρηση του εργαζομένου από τον άμεσο στον έμμεσο εργοδότη γίνεται για καθορισμένο χρονικό διάστημα. Τέλος η επιχείρηση στην οποία “δανείζεται” ο εργαζόμενος πρέπει να είναι διαφορετική από την επιχείρηση του αρχικού εργοδότη.

Όταν συντρέχουν όλες οι παραπάνω προϋποθέσεις μιλάμε **γνήσιο δανεισμό**, όπου ο εργαζόμενος ενώ παρέχει την εργασία του κανονικά στον αρχικό εργοδότη, παραχωρείται προσωρινά σε τρίτη επιχείρηση υπό την προϋπόθεση ότι θα επανέλθει στην αρχική). Η επιχείρηση που δανείζεται τον μισθωτό οφείλει να υποβάλλει ψηφιακή οργάνωση χρόνου εργασίας για τον συγκεκριμένο μισθωτό με την παρατήρηση ότι αφορά “δανεισμό εργαζόμενο” και θα αναφέρονται ρητά τα στοιχεία της επιχείρησης που τον “δανείζει”.

Σε περίπτωση μεταβίβασης της επιχείρησης, το εργατικό δυναμικό αυτόματα περιέρχεται σε άλλον εργοδότη. Σε κάθε άλλη περίπτωση «μεταφοράς» εργαζομένου από μια άλλη επιχείρηση με διαφορετικό Α.Φ.Μ. και δεν πρόκειται για προσωρινή μεταβίβαση, **απαιτείται πάντοτε λύση της εργασιακής σύμβασης με τον αρχικό εργοδότη και η σύναψη μιας νέας σύμβασης με τον καινούργιο εργοδότη.** Πάντως σύμφωνα με την “αρχής της ελευθερίας των συμβάσεων (361 ΑΚ)” στην περίπτωση που λήξει η αρχική σύμβαση και συναφθεί νέα (με άλλον εργοδότη) δύναται να υπάρξει συμφωνία ανάμεσα στον νέο εργοδότη και τον μισθωτό όπου διατηρούνται όλα τα εργασιακά δικαιώματα που απορρέουν από την αρχική εργασιακή σχέση (τα οποία και θα αναγράφονται στο πεδίο παρατηρήσεων στον νέο πίνακα που υποβάλλει η νέα επιχείρηση).

Ο αρχικός εργοδότης έχει υποχρέωση να καταβάλλει τις δεδουλευμένες αποδοχές στον εργαζόμενο, εκτός και αν υπάρχει διαφορετική συμφωνία ανάμεσα στον άμεσο, τον έμμεσο εργοδότη και τον εργαζόμενο, που να ρυθμίζει τους όρους εργασίας για το συγκεκριμένο χρονικό διάστημα. Επίσης υπάρχει δυνατότητα να συμφωνηθούν ανάμεσα στον μισθωτό και τον έμμεσο εργοδότη νέοι όροι εργασίας για το χρονικό διάστημα που θα παρέχει τις υπηρεσίες του σ' αυτόν.

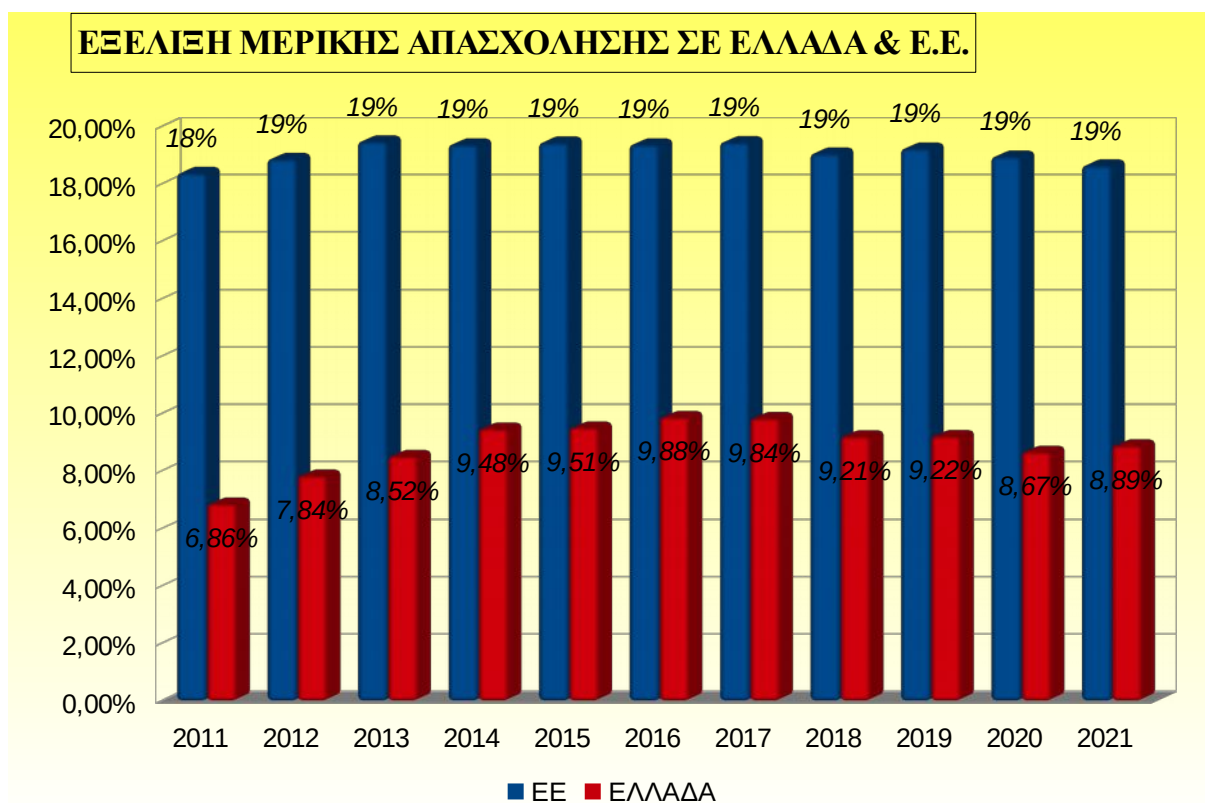
Επίσης **ο άμεσος εργοδότης οφείλει να καταβάλει τις αποδοχές αδειάς και του επιδόματος αδειάς, καθώς και των επιδομάτων εορτών** (δώρο Χριστουγέννων και Πάσχα) στον εργαζόμενο, διότι με τη σύμβαση δανεισμού δεν αλλάζει η υπάρχουσα σχέση εργασίας ανάμεσα στον εργαζόμενο και τον αρχικό εργοδότη (εξακολουθεί να ανήκει στο εργατικό του δυναμικό). Ωστόσο το χρονικό σημείο κατά το οποίο ο εργαζόμενος θα λάβει την κανονική του άδεια είναι αντικείμενο διαπραγμάτευσης ανάμεσα στον εργαζόμενο και τον έμμεσο εργοδότη. Ως προς τον υπολογισμό των ημερών αδειάς που δικαιούται ο εργαζόμενος λαμβάνεται υπόψιν ο χρόνος απασχόλησης και στους δύο εργοδότες.

Ωστόσο, η αμοιβή για πρόσθετη εργασία, υπερεργασία, υπερωριακή απασχόληση και απασχόληση κατά Κυριακές και ημέρες αργίας, καταβάλλονται από τον εργοδότη. Επίσης η τήρηση του ωραρίου του μισθωτού, η χορήγηση της εβδομαδιαίας ανάπαυσης (ρεπό) καθώς και η τήρηση των κανόνων ασφάλειας και υγείας στην εργασία είναι υποχρεώσεις που βαρύνουν τον έμμεσο εργοδότη και σε περίπτωση μη τήρησής του επιβάλλονται σ' αυτόν οι διοικητικές κυρώσεις.

Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας (απόλυση του μισθωτού) **υποβάλλεται μόνο από τον αρχικό εργοδότη** ακόμα και αν αφορά καταγγελία για σπουδαίο λόγο. Ο εργαζόμενος από την άλλη, δύναται να καταγγείλει την σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου για σπουδαίο λόγο (παραίτηση), εάν ο έμμεσος εργοδότης δεν τηρεί τις υποχρεώσεις που έχει απέναντί του.

2ο Κεφάλαιο

Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΩΝ ΜΟΡΦΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΕ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΕΕ

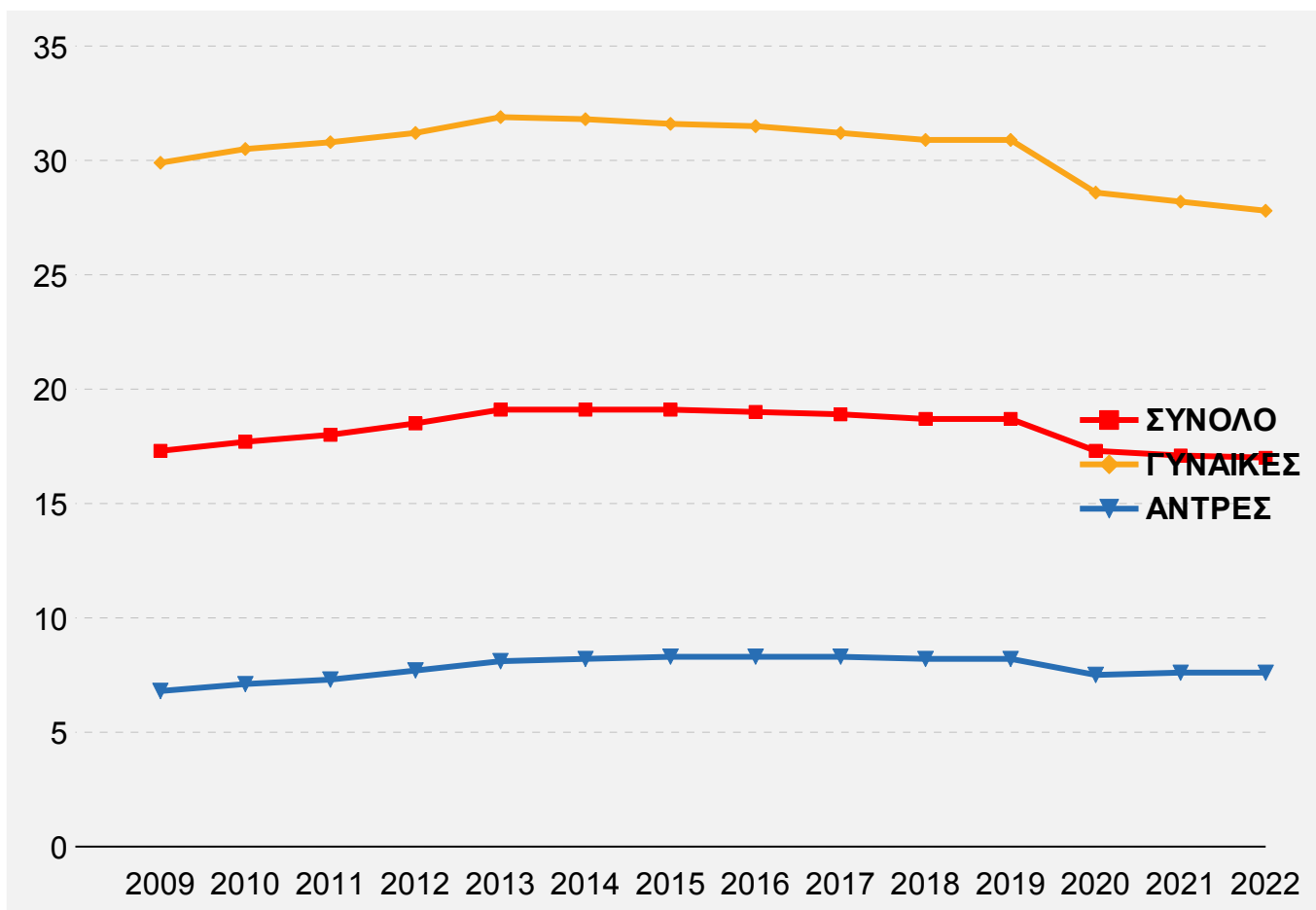


Διάγραμμα 5 : Η εξέλιξη της μερικής απασχόλησης σε Ελλάδα και ΕΕ

Σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat, διαχρονικά το ποσοστό των μερικώς απασχολούμενων στη χώρα μας σε σχέση με τους εργαζόμενους με πλήρη απασχόληση είναι πολύ χαμηλότερο σε σχέση με αυτό του μέσου όρου της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Παρατηρούμε ότι κατά το έτος 2011 μόλις το 6,9% των εργαζομένων απασχολούνταν με μερική απασχόληση στην Ελλάδα υπολείπεται αισθητά έναντι του 18,38% των μερικώς απασχολούμενων στην ΕΕ. Παρατηρείται βέβαια μια αύξηση στη μερική απασχόληση στην Ελλάδα μέχρι το 2016 όπου το ποσοστό αγγίζει το 9,88% ενώ αντίστοιχα στην ΕΕ το ύψος της μερικής απασχόλησης δεν παρουσιάζει ιδιαίτερες μεταβολές. Ένας παράγοντας που ενδεχομένως να συνέβαλε στον περιορισμό του ποσοστού της μερικής απασχόλησης να είναι και η αυστηροποίηση των κυρώσεων σε περιπτώσεις μερικώς απασχολούμενων.

Η Έρευνα Εργατικού Δυναμικού της Ευρωπαϊκής Ένωσης (EU LFS) αφορά όλα τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το EU LFS είναι μια δειγματοληπτική έρευνα νοικοκυριών που δίνει στοιχεία αναφορικά με τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας από μων ηλικίας 15 ετών και άνω. Όλα τα αποτελέσματα αφορούν άτομα ηλικίας 15 ετών και άνω

που ζουν σε ιδιωτικά νοικοκυριά. Η έρευνα δεν συμπεριλαμβάνει στοιχεία από στρατευμένους. Όλες οι εκτιμήσεις που παρατίθενται “έχουν εξαχθεί από την ομάδα πληροφοριών Skills και όχι από τις εθνικές στατιστικές αρχές”.



Διάγραμμα 6 :Μερική Απασχόληση στην ΕΕ για τα έτη 2009-2022 ως ποσοστό της συνολικής απασχόλησης για εργαζόμενους ηλικίας 20-64

Το διάγραμμα έχει αντληθεί από την ιστοσελίδα <https://ec-europa-eu>.

Διάγραμμα 7: Μερική απασχόληση στις χώρες της ΕΕ



Το διάγραμμα έχει αντληθεί από την ιστοσελίδα <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence/part-time-employment?year=2021&country=EU#4>

Σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat κατά το χρονικό διάστημα 2009-2013 παρατηρείται μια αύξηση των εργαζομένων με μερική απασχόληση για τις ηλικιακές ομάδες 20-64. Για την επόμενη πενταετία το σύνολο της μερικής απασχόλησης παρουσιάζει μια σταθερότητα ενώ μετά το 2019 κατά την περίοδο της πανδημίας παρατηρείται μια πτώση του ποσοστού της μερικής απασχόλησης. Ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι **το ποσοστό των γυναικών που εργάζονται με μερική απασχόληση στην Ευρωπαϊκή Ένωση είναι πολλαπλάσιο του ποσοστού των αντρών εργαζομένων**. Ειδικότερα για το έτος 2009 σχεδόν σε κάθε τρεις (3) γυναίκες εργαζόμενες η μια εργαζόταν με μερική απασχόληση (29.9%). Για το ίδιο έτος στους άντρες εργαζόμενους η αναλογία ήταν μόλις 6,8%. Συμπερασματικά μπορούμε να αναφέρουμε ότι η μερική απασχόληση αφορά τον γυναικείο πληθυσμό σε μεγαλύτερο βαθμό.

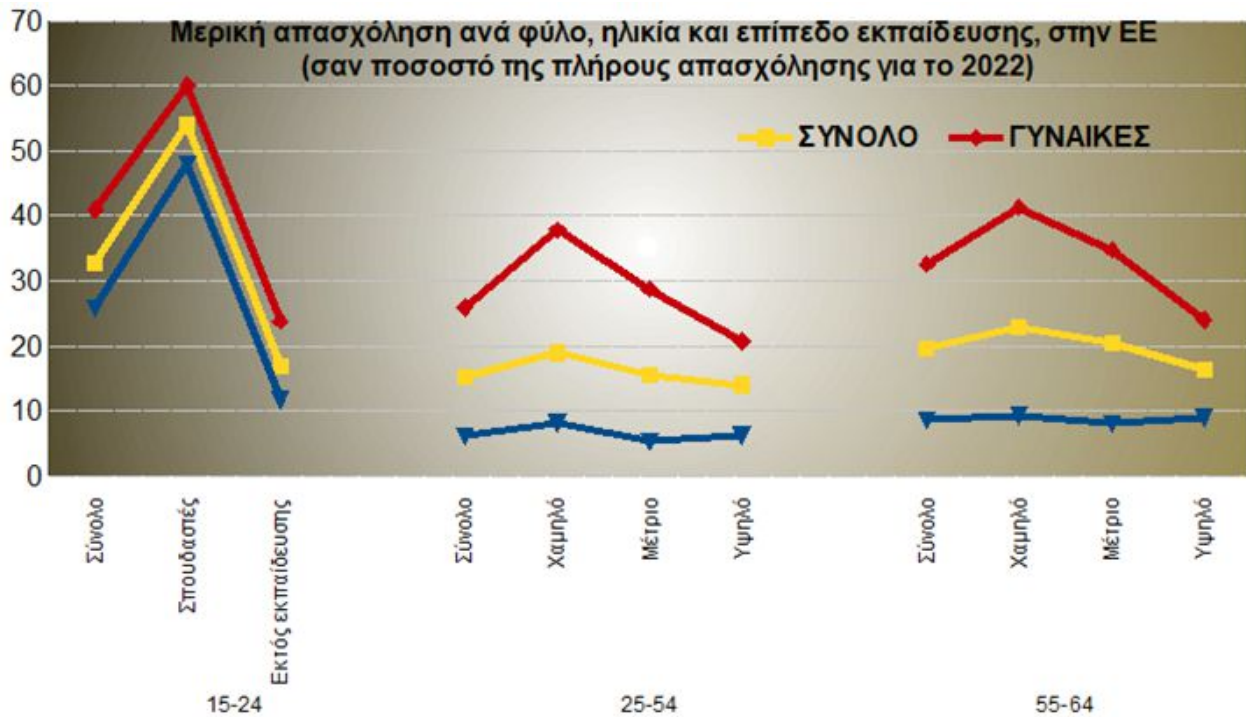
Από το παραπάνω διάγραμμα διαπιστώνουμε ότι τα μεγαλύτερα ποσοστά μερικής απασχόλησης κατέχουν οι χώρες Ελβετία, Ολλανδία και Αυστρία. **Σχεδόν σε όλες τις χώρες παρατηρούμε ότι το ποσοστό των γυναικών που εργάζονται με μερική απασχόληση υπερτερεί έναντι του αντρικού πληθυσμού.** Εξάιρεση αποτελούν οι χώρες της Λετονίας και της Πορτογαλίας όπου οι γυναίκες στο συγκεκριμένο καθεστώς απασχόλησης είναι μόλις διπλάσιες έναντι του μέσου όρου της Ευρωπαϊκής Ένωσης όπου οι εργαζόμενες γυναίκες με καθεστώς μερικής απασχόλησης (27,8%) είναι σχεδόν τετραπλάσιες του αντίστοιχου ποσοστού των αντρών (7,6%).

Διάγραμμα 8 :Μερική απασχόληση με βάση το επίπεδο εκπαίδευσης



Πηγή: Eurostat online data

Σύμφωνα με στατιστικά στοιχεία που έχει δημοσιεύσει η Eurostat βλέπουμε ότι **το επίπεδο εκπαίδευσης έχει αντιστρόφως ανάλογη σχέση με το καθεστώς της μερικής απασχόλησης** δηλ. Όσο αυξάνεται το επίπεδο εκπαίδευσης τόσο μειώνεται το ποσοστό των μερικώς απασχολουμένων. Στην ΕΕ το ποσοστό των απασχολουμένων με το καθεστώς της μερικής απασχόλησης μειώνεται από 23,61% σε 15,8% καθώς αυξάνεται το επίπεδο εκπαίδευσης. Αντίστοιχα στην Ελλάδα το ποσοστό των αποφοίτων βασικής εκπαίδευσης που απασχολούνται με καθεστώς μερικής απασχόλησης από 11,68 περιορίζεται σε 7,36%.



Διάγραμμα 9 : Προφίλ εργαζομένων με μερική απασχόληση στην ΕΕ

Πηγή: Eurostat online data

Η αρχική διαπίστωση από το παραπάνω σχήμα είναι ότι **παρατηρούνται υψηλότερα επίπεδα μερικής απασχόλησης για γυναίκες και νέους**. Με κριτήριο την ηλικιακή ομάδα, το φύλο καθώς και το επίπεδο εκπαίδευσης, σύμφωνα με στατιστικά στοιχεία προκύπτει ότι οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση είναι κυρίως νέοι ή γυναίκες και με χαμηλότερο μορφωτικό επίπεδο σε σχέση με τους απασχολούμενους με πλήρη απασχόληση.

Οι νέοι ηλικίας 15-24 ετών είναι πιο συχνό φαινόμενο να εργάζονται με μερική απασχόληση διότι αυτή η κατηγορία αποτελείται κυρίως από σπουδαστές / φοιτητές οι οποίοι συμπληρώνουν το εισόδημά τους (ποσοστό 54%). Για τον λόγο αυτό γίνεται διάκριση σε αυτούς που κατά την διάρκεια διεξαγωγής της έρευνας σπουδάζουν και σε αυτούς που δεν φοιτούσαν σε κάποια σχολή ή βαθμίδα εκπαίδευσης. Από το σύνολο των εργαζομένων αυτής της ηλικιακής ομάδας που δεν συμμετείχε στην εκπαίδευση, μόλις το 16,7 % εργάζονταν με μερική απασχόληση (εκ των οποίων 23,8% γυναίκες και 11,7% άνδρες).

Σημειώνεται ότι στη χώρα μας ειδικότερα η ηλικιακή ομάδα 15-16 απαγορεύεται να

εργάζεται με πλήρη απασχόληση (μέγιστο επιτρεπόμενο ωράριο είναι οι 30 ώρες εβδομαδιαίως). Επιπλέον για τους ανήλικους εργαζόμενους ισχύουν περιορισμοί ως προς το είδος της απασχόλησης (απαγορεύονται οι βαριές και ανθυγιεινές εργασίες καθώς και η νυχτερινή απασχόληση).

Για την ηλικιακή ομάδα 25-54 ετών το ποσοστό των μερικώς απασχολουμένων στην ΕΕ για το έτος 2022 ήταν 15,3 %. Μεγαλώνει η διαφορά μεταξύ αντρών και γυναικών που απασχολούνται με μερική απασχόληση (6,1% των αντρών έναντι 25,9 % των γυναικών). Παρατηρούμε ότι **καθώς αυξάνεται η ηλικία των εργαζομένων αυξάνεται και το ποσοστό της μερικής απασχόλησης**. Ειδικότερα για την ηλικιακή ομάδα 55-64 ετών διαμορφώνεται στο 19,7% ποσοστό υψηλότερο σε σχέση με την προηγούμενη ηλικιακή ομάδα και η αναλογία αντρών (8,6%) – γυναικών (32,6%) περιορίζεται.

Στις υπόλοιπες ηλικιακές ομάδες παρατηρούμε ότι **όσο αυξάνεται το μορφωτικό επίπεδο στον γυναικείο πληθυσμό, τόσο μειώνονται τα επίπεδα της μερικής απασχόλησης**. Πιο συγκεκριμένα, το 37,8% των εργαζομένων γυναικών ηλικίας 25-54 ετών που δεν είχε υψηλό μορφωτικό επίπεδο εργαζόταν με καθεστώς μερικής απασχόλησης κατά το 2022 ενώ το 28,7% των γυναικών ήταν απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και μόλις το 20,7% είχαν φοιτήσει στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Αντίθετα **για τον αντρικό πληθυσμό δεν παρατηρούνται ιδιαίτερες διαφοροποιήσεις ως προς το ύψος της μερικής απασχόλησης καθώς μεταβάλλεται το επίπεδο εκπαίδευσης**. Ειδικότερα σε όλες τις βαθμίδες εκπαίδευσης, το ποσοστό των ανδρών που εργαζόταν με μερικής απασχόλησης το έτος 2022 στην ΕΕ ήταν μικρότερο του 10%. Τα χαμηλότερο ποσοστό των αντρών δεν απασχολούνται με πλήρη απασχόληση αφορά την ηλικιακή ομάδα 25-54 ετών με μεσαίο επίπεδο εκπαίδευσης (5,3%) ενώ το υψηλότερο το συναντάμε σε άνδρες ηλικίας 55-64 ετών με χαμηλό μορφωτικό επίπεδο (9,2%).

3ο Κεφάλαιο

ΨΗΦΙΑΚΗ ΚΑΡΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

3.1 Ψηφιακή κάρτα – εισαγωγικές έννοιες

Μέσα στα πλαίσια του ψηφιακού εκσυγχρονισμού, εφαρμόζεται στη χώρα μας για πρώτη φορά το σύστημα καταγραφής του χρόνου απασχόλησης μέσω της **ψηφιακής κάρτας εργασίας**. Το μέτρο αυτό σκοπό έχει να αντιμετωπίσει όχι μόνο το πρόβλημα της αδήλωτης, αλλά και της υποδηλωμένης εργασίας με πιο αποτελεσματικό τρόπο. Το εργαλείο αυτό συντελεί στην διενέργεια πιο αποτελεσματικών ελέγχων από τους ελεγκτικούς φορείς. Πρωταρχικός στόχος του μέτρου αυτού είναι η θωράκιση των εργασιακών δικαιωμάτων, η διασφάλιση των θέσεων εργασίας και ο αποτελεσματικότερος έλεγχος από τις αρμόδιες υπηρεσίες ελέγχου ως προς την τήρηση της εργατικής νομοθεσίας όχι μόνο στις παραδοσιακές μορφές απασχόλησης, αλλά και στην τηλεργασία. Επιπλέον, στοχεύει στην δημιουργία ενός υγιούς και ανταγωνιστικού εργασιακού περιβάλλοντος, όπου θα υπάρχει διαφάνεια στους ελεγκτικούς μηχανισμούς, με σκοπό την αύξηση θέσεων εργασίας, και γενικότερα την προστασία των εργαζομένων αλλά και την διασφάλιση ενός υγιούς περιβάλλοντος στην αγορά εργασίας και επιχειρηματικότητας απέναντι στον αθέμιτο ανταγωνισμό.

Η ψηφιακή κάρτα είναι ένα σύγχρονο εργαλείο όπου προάγει την διαφάνεια στις εργασιακές σχέσεις καθώς καταγράφει σε πραγματικό χρόνο και με απόλυτη ακρίβεια τις ώρες απασχόλησης όλων των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα, γεγονός το οποίο συντελεί στην τήρηση του ωραρίου τους, την καταγραφή της υπερωριακής απασχόλησης, αλλά και την καταγραφή των αδειών που λαμβάνουν οι μισθωτοί. Με την εισαγωγή του συστήματος αυτού, κύριο μέλημα του νομοθέτη είναι η εξάλειψη του φαινομένου της μη ορθής δήλωσης του πραγματοποιηθέντος ωραρίου αλλά και η αντιμετώπιση του προβλήματος της μη καταβολής της υπερωριακής απασχόλησης, καθώς επίσης και της απόδοσης των εισφορών στους αντίστοιχους ασφαλιστικούς φορείς, προστατεύοντας τόσο τους εργαζόμενους όσο και τις σύννομες επιχειρήσεις, από τον αθέμιτο ανταγωνισμό.

Μέσω το συστήματα της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας καταγράφει **σε πραγματικό χρόνο** το αναβαθμισμένο πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ II, για τις ώρες απασχόλησης των εργαζομένων μιας επιχείρησης, όπως επίσης και για την ώρα έναρξης και λήξης της εργασίας τους, το διάλειμμα, την υπέρβαση του νομίμου ωραρίου απασχόλησης και τις άδειες που λαμβάνουν κατά την διάρκεια της εργασιακής τους σχέσης, σύμφωνα με το

“άρθρο 74 του Ν. 4808/2021”. Στους κλάδους όπου όπου έχει ήδη τεθεί σε εφαρμογή το μέτρο, οι επιχειρήσεις οφείλουν να έχουν εγκαταστήσει τον απαραίτητο τεχνολογικό εξοπλισμό (π.χ. tablet με την εφαρμογή της ωρομέτρησης) και οι εργαζόμενοι οφείλουν να «χτυπάνε» την ψηφιακή κάρτα τους κατά την έναρξη και λήξη της εργασίας τους, καταγράφοντας επακριβώς τον χρόνο φυσικής τους παρουσίας εκεί.

3.2 Πεδίο εφαρμογής

Αρχικά η εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας ξεκίνησε με την **υποχρεωτική ένταξη των Τραπεζών όλης της χώρας** (ανεξάρτητα από τον αριθμό των εργαζομένων) και των **καταστημάτων λιανικής πώλησης τροφίμων** (σούπερ μαρκετ) που απασχολούν συνολικά περισσότερους από 250 εργαζόμενους στο σύστημα αυτό από την 1η Ιουλίου 2022(“Υ.Α. 49758/31-5-2022”). Από 1/1/2024 έχουν ενταχθεί στο μέτρο ο κλάδος της βιομηχανίας καθώς και ο κλάδος του λιανικού εμπορίου γενικότερα. Η μέτρηση του χρόνου εργασίας όλων των εργαζομένων στους ως άνω αναφερόμενους κλάδους καταγράφεται με την είσοδο και την τελευταία έξοδο από τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης. Σε περιπτώσεις εργαζομένων που δεν απασχολούνται με φυσική παρουσία στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης ως προς την μέτρηση του συνολικού χρόνου ημερήσιας απασχόλησης υπολογίζεται σύμφωνα με το δηλωθέν ωράριο στην Ψηφιακή Οργάνωση του Χρόνου Εργασίας στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ.

Στη συνέχεια προκειμένου να εφαρμοστεί το μέτρο και στους υπόλοιπους κλάδους, όλες ανεξαιρέτως οι επιχειρήσεις πραγματοποίησαν υποχρεωτικά «απογραφική διαδικασία της ψηφιακής οργάνωσης του χρόνου εργασίας στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II» δηλ. καταχωρήθηκαν στο Π/Σ στοιχεία που αφορούν την οργάνωση χρόνου εργασίας των εργαζομένων όπως ωράριο, διάλειμμα, εβδομαδιαία ανάπαυση κλπ. για το σύνολο του προσωπικού τους που απασχολούνταν με σχέση εξαρτημένης εργασίας καθώς επίσης και για το δανειζόμενο προσωπικό μέσω ΕΠΑ. Εάν δεν προηγηθεί η απογραφική διαδικασία του ωραρίου απασχόλησης για το προσωπικό μιας επιχείρησης, δεν υπάρχει δυνατότητα ένταξης στον μηχανισμό της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας και κατά συνέπεια δεν δηλώνεται στο Π.Σ. Εργάνη το ωράριο του απασχολούμενου προσωπικού. Στη συνέχεια γίνεται δήλωση μεταβολής στοιχείων εργασιακής σχέσης μια φορά για το σύνολο των εργαζομένων μιας εταιρείας και δηλώνεται σε ημερήσια βάση το ωράριο των απασχολούμενων είτε σταθερό είτε μεταβαλλόμενο πριν την έναρξη ανάληψης υπηρεσίας από τον εργαζόμενο.

Εφόσον μια επιχείρηση εντάσσεται στον μηχανισμό της Ψηφιακής Οργάνωσης

Χρόνου Εργασίας, δεν δηλώνεται πλέον το ωράριο των εργαζομένων στο έντυπο Ε4 – Συμπληρωματικού Ωραρίου Πίνακα Προσωπικού. Αλλαγές στο ωράριο των εργαζομένων πλέον δηλώνονται μέσω του συστήματος της Ψηφιακής Οργάνωσης χρόνου εργασίας. Ωστόσο για την δήλωση της υπερωριακής απασχόλησης εξακολουθεί να γίνεται με το έντυπο Ε8 στο Π.Σ. Εργάνη (αναμένεται έκδοση υπουργικής απόφασης ως προς το συγκεκριμένο ζήτημα).

Επιπλέον υπάρχει η δυνατότητα **Ευέλικτης Προσέλευσης** του απασχολούμενου (δηλώνεται σε λεπτά, και το όριο ανέρχεται σε 120'). Σημειώνεται ότι η ευέλικτη προσέλευση αφορά όλους τους μισθωτούς της επιχείρησης υπό την προϋπόθεση ότι είναι ενταγμένοι στο σύστημα της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, **εφόσον έχει ενεργοποιηθεί η κάρτα εργασίας και με δεδομένο ότι εργοδότης και εργαζόμενος έχουν συμφωνήσει στην συγκεκριμένη εφαρμογή ωραρίου**. Ο νέος μηχανισμός οργάνωσης του χρόνου εργασίας στο Π.Σ. Εργάνη παρακολουθεί το ωράριο που έχει δηλωθεί από τον εκάστοτε εργοδότη, τις υπερωρίες που έχουν καταχωρηθεί στο σύστημα καθώς και την χορήγηση αδειών, σε ενιαία μορφή, υπάρχει δυνατότητα επεξεργασίας των δεδομένων και εξαγωγή τους σε υπολογιστικό φύλλο (Excel) από τον Επιθεωρητή Εργασίας και προβολής καθώς και απεικόνιση του δηλωθέντος ωραρίου εργασίας, σε ηλεκτρονική μορφή ημερολογίου «**Τρέχουσα Κατάσταση Ψηφιακής Οργάνωσης Χρόνου Εργασίας**». Με αυτό τον τρόπο επιτυγχάνεται καλύτερη προετοιμασία ως προς τον προγραμματισμό ελέγχων από τους Επιθεωρητές Εργασίας αλλά και πιο ολοκληρωμένο και ενδεδειγμένο έλεγχο στη συνέχεια.

ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ ΕΛΕΓΧΟΥ ΕΠΙΘΕΩΡΗΤΩΝ

Επιλογή Εργοδότη - Παραρτήματος
Επιλέξτε Κατηγορία Στατιστικών:
07.ΨΗΦΙΑΚΗ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Επιλέξτε κατάσταση:

- ΔΗΛΩΣΕΩΝ ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΣΧΕΣΗΣ - ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
- ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΚΑΡΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
- ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΚΑΡΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 2
- ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟΥ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
- ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟΥ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΓΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ ΓΙΑ ΔΙΑΣΤΗΜΑ ΗΜ/ΝΙΩΝ
- ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟΥ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΓΙΑ ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ
- ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
- ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ ΓΙΑ ΔΙΑΣΤΗΜΑ ΗΜ/ΝΙΩΝ
- ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ

Εκτέλεση

Αναδημοσιευμένη εικόνα από τη σελίδα Εγχειρίδιο Χρήσης του ΠΣ Εργάνη για την επιχείρηση/εργοδότη Εργάνη ΙΙ από την διαδικτυακή πύλη <https://eservices.yeka.gr>

3.3 Δήλωση Οργάνωσης Χρόνου Εργασίας

Η υποβολή Δήλωσης Οργάνωσης Χρόνου εργασίας μέσω του Συστήματος της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας δηλώνεται στο ΕΡΓΑΝΗ καταχωρώντας τα στοιχεία του εργαζόμενου (ΑΦΜ, Επώνυμο, Όνομα), το χρονικό διάστημα απασχόλησης και την ώρα έναρξης και λήξης της εργασίας του. Επίσης, σε περίπτωση που κατατεθεί εκπρόθεσμα στο Π.Σ. Εργάνη, είναι απαιτείται να συμπληρωθεί το πεδίο «Αιτιολόγηση εκπρόθεσμης δήλωσης» επιλέγοντας μια από τις διαθέσιμες επιλογές.

Αναδημοσιευμέ

Αποθήκευση Υποβολή Εκτύπωση ΑΦΜ Εργαζομένου

ΑΦΜ	ΕΠΩΝΥΜΙΑ	ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ
094024440	ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΗ ΑΕ	
ΕΚΠΡΟΘΕΣΜΗ		
ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΡΩΤΟΚΟΛΛΟΥ	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΥΠΟΒΟΛΗΣ	
ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ		

Εισαγωγή ώρας εργασίας (έναρξης/λήξης)

ΑΦΜ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ*	ΕΠΩΝΥΜΟ*	ΟΝΟΜΑ*
ΑΙΤΙΟΛΟΓΗΣΗ ΕΚΠΡΟΘΕΣΜΗΣ ΔΗΛΩΣΗΣ ***	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΑΝΑΦΟΡΑΣ*	ΩΡΑ ΕΝΑΡΞΗΣ** ΩΡΑ ΛΗΞΗΣ**

Εκκαθάριση πεδίων με κάθε εισαγωγή

Υποχρεωτικό*
Υποχρεωτικό να συμπληρωθεί τουλάχιστον η μία ώρα**
Υποχρεωτικό μόνο για εκπρόθεσμες καταχωρίσεις***

νη εικόνα από τη σελίδα Εγχειρίδιο Χρήσης του ΠΣ Εργάνη για την επιχείρηση/εργοδότη Εργάνη II από την διαδικτυακή πύλη <https://eservices.yeka.gr>

3.4 Κατηγορίες δήλωσης με βάση το ωράριο

α. **Σταθερό Εβδομαδιαίο – δήλωση ωραρίου για εβδομάδα αναφοράς.** Αφορά όλες τις συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας με σταθερό εβδομαδιαίο ωράριο. Το έντυπο αυτό περιλαμβάνει τα στοιχεία του εργοδότη (Α.Φ.Μ., υποκατάστημα κλπ), την ημερομηνία που υποβάλλεται στο σύστημα και τον αριθμό πρωτοκόλλου που λαμβάνει, το ωράριο των εργαζομένων και το ονοματεπώνυμό τους. Βασικό μειονέκτημα της συγκεκριμένης φόρμας είναι ότι δεν αναφέρονται οι ειδικότητες των εργαζομένων αλλά και ο ΚΑΔ της επιχείρησης γεγονός που δυσχεραίνει την άντληση στατιστικών στοιχείων.

Σημειώνεται ότι στην “Ανάλυση Ημερήσιας Απασχόλησης” δηλώνεται ωράριο και για την τηλεργασία αλλά αναφέρονται και οι ημέρες ανάπαυσης (ρεπτό). **Η καταγραφή της ημερήσιας απασχόλησης είναι υποχρεωτική για όλες τις ημέρες της εβδομάδας.** Παράλληλα προβλέπεται η δήλωση εργασίας (ή τηλεργασίας) με διακεκομμένο(σπαστό) ωράριο εντός της ίδιας ημέρας υπό τον περιορισμό να υπάρχει κενό τριών ωρών.

β. Μεταβαλλόμενο / Τροποποιούμενο ανά ημέρα – ξεχωριστή δήλωση ωραρίου για κάθε ημερομηνία της αναφερόμενης περιόδου. Αφορά και πάλι συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας όπου δεν υπάρχει σταθερό εβδομαδιαίο ωράριο, όπως είναι η εργασία σε εναλλασσόμενες βάρδιες. Επιπλέον χρησιμοποιείται προκειμένου να δηλωθούν στο σύστημα έκτακτες αλλαγές ωραρίου και γενικότερα τροποποιήσεις στο ωράριο των εργαζομένων. Περιλαμβάνει τα ίδια στοιχεία με το σταθερό ωράριο και επιπλέον γίνεται **“Ανάλυση ωραρίου ανά ημέρα απασχόλησης”** καθώς το ωράριο διαφοροποιείται για την κάθε ημέρα. Στην περίπτωση του μεταβαλλόμενου ωραρίου υπάρχει δυνατότητα υποβολής σε ημερήσια, εβδομαδιαία ή και μηνιαία βάση. Η ηλεκτρονική υποβολή μπορεί να γίνει **α)με φόρμα στο Π/Σ Εργάνη β)με ατομική υποβολή ημερησίως ανά εργαζόμενο γ)επισυναπτόντας αρχεία XML στο Π.Σ. Εργάνη δ)μέσω αυτοματοποιημένου προγραμματισμού στο Νέο Web API για τον εργοδότη.**

Ειδικότερα, ως προς την **Ψηφιακή Οργάνωση Χρόνου Εργασίας**, υπάρχει και η **δυνατότητα υποβολής Ατομικής Τροποποίησης Ωραρίου Απασχόλησης μέσω γραπτού μηνύματος, για μία συγκεκριμένη ημερομηνία και έναν εργαζόμενο** (σε περιπτώσεις έκτακτης αλλαγής ωραρίου προκειμένου να δηλώνεται η αλλαγή αυτή από τον εργοδότη).

Η περίπτωση της υποβολής με επισυναπτόμενο αρχείο XLSX (Microsoft Excel Worksheet) εξυπηρετεί επιχειρήσεις με πολλούς εργαζομένους καθώς μπορούν να υποβάλλουν με αυτόν τον τρόπο στοιχεία ωραρίου για το σύνολο του προσωπικού τους.

Οι άδειες των εργαζομένων δηλώνονται εντός του πρώτου δεκαημέρου του επόμενου μήνα, από την ημερομηνία που χορηγήθηκε η άδεια στον μισθωτό. Επίσης υπάρχει και η **δυνατότητα ορθής επανάληψης.** Με τον τρόπο αυτό ανακαλείται η αρχική δήλωση και ισχύει μόνο το περιεχόμενο της μεταγενέστερης δήλωσης. Επιπλέον η δήλωση της άδειας μπορεί να ανακληθεί συνολικά.

3.5 Κατάργηση χρήσης εντύπων

Όταν μια επιχείρηση εντάσσεται στο σύστημα της Ψηφιακής Οργάνωσης Χρόνου Εργασίας, **δεν υποχρεούται στο εξής να υποβάλλει αλλαγές ωραρίου με το έντυπο Ε4** – Συμπληρωματικός Ωραρίου ούτε τροποποιεί το ωράριο των εργαζομένων μέσω του εντύπου αυτού, γεγονός που μειώνει την γραφειοκρατία και παρέχει μεγαλύτερη διαφάνεια.

3.6 ΕΠΑ (Επιχειρήσεις Προσωρινής Απασχόλησης)

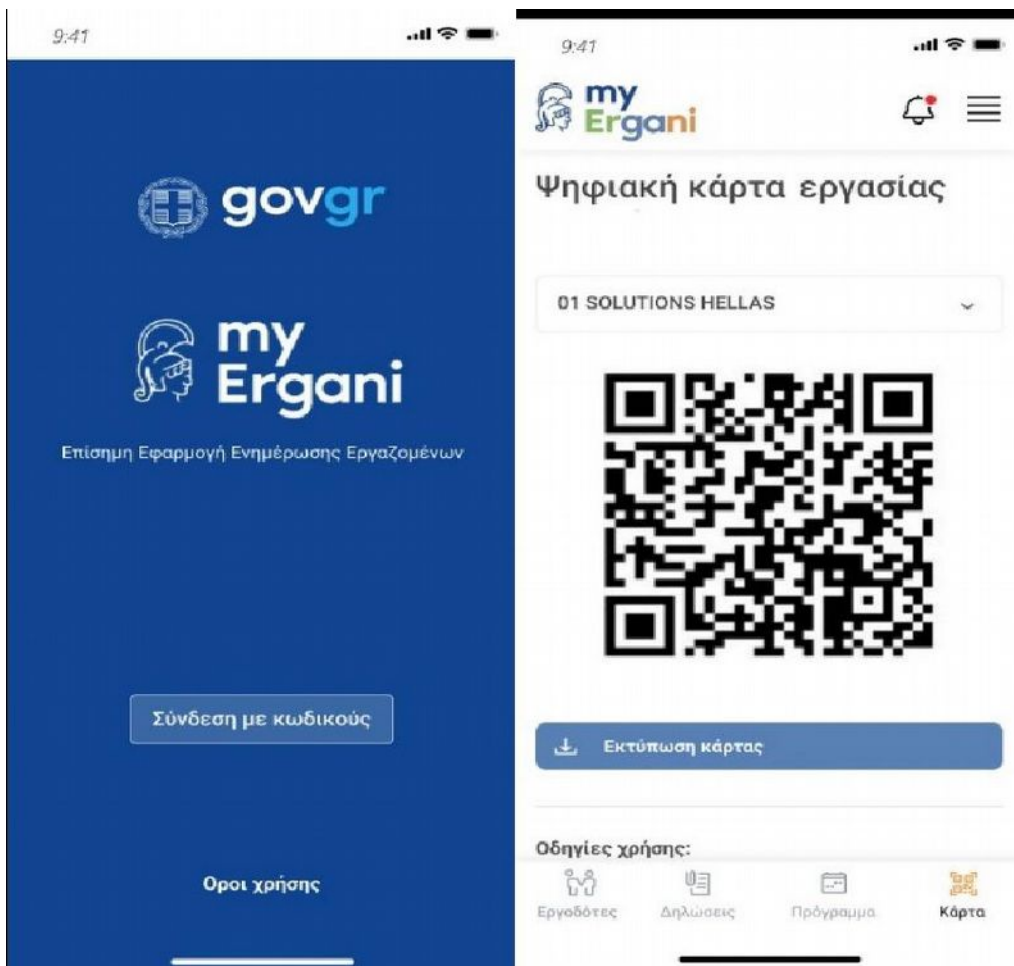
Το δανειζόμενο προσωπικό **απογράφεται τόσο από τον αρχικό -άμεσο** εργοδότη όσο **και από τον έμμεσο** εργοδότη. Ουσιαστικά γίνεται η ίδια καταχώρηση για τους εργαζομένους δύο φορές, διότι αφορά δυο διαφορετικούς εργοδότες άμεσο/έμμεσο.

Ωστόσο η διαδικασία δήλωσης της ψηφιακής οργάνωσης εργασίας για έναν εργαζόμενο γίνεται από την ΕΠΑ μόνον κατά την πρώτη ημέρα της εργασίας του στη συνέχεια η διαδικασία αυτή γίνεται από τον έμμεσο εργοδότη.

3.7 Πρόσβαση των εργαζομένων

Είναι άξιο αναφοράς το γεγονός ότι στο ψηφιακό ημερολόγιο έχουν άμεση πρόσβαση όλοι οι εργαζόμενοι μέσω του portal <https://myErgani.gov.gr>, καθώς και με τη χρήση των εφαρμογών myErganimobileapp (από κινητό τηλέφωνο) και myErganiwebportal. Με αυτό τον τρόπο έχουν **άμεση πρόσβαση στα στοιχεία που δηλώνουν οι εργοδότες** στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ και τους αφορούν, όπως είναι πρόσληψη, αναγγελία οικειοθελούς αποχώρησης(παραίτηση), καταγγελία σύμβασης εργασίας(απόλυση), λήξη σύμβασης ορισμένου χρόνου, πίνακας προσωπικού, αναγγελία υπερωριακής απασχόλησης, άδειες, δήλωση τηλεργασίας. Επιπλέον **υπήρχε πρόσβαση και στις καταβολές** που λάμβαναν χώρα από το Υπουργείο Εργασίας κατά την διάρκεια των μέτρων την περίοδο της πανδημίας (π.χ. πληρωμές αδειών ειδικού σκοπού, αναστολές, πρόγραμμα ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ κ.ά.). Τέλος οι εκπαιδευόμενοι έχουν πρόσβαση σε **έντυπα που αφορούν την έναρξη της θεωρητικής τους κατάρτισης, έναρξη – λήξη μαθητείας κλπ.)**

Η ψηφιακή κάρτα εργασίας είναι προσωποποιημένη και μοναδική για κάθε εργασιακή σχέση και συνδέει εργοδότη και εργαζόμενο. Ουσιαστικά **ενεργοποιείται μόλις υποβληθεί ηλεκτρονικά η πρόσληψη του εργαζόμενου**. Στην πραγματικότητα θα καταγράφεται πλέον ψηφιακά το πραγματικό ωράριο των εργαζομένων.



3.8 Τρόποι Υποβολής στο Π.Σ. Εργάνη

Οι επιχειρήσεις που διαθέτουν ήδη σύστημα καταγραφής ωραρίου για το προσωπικό τους (“κάρτα”) έχουν τη δυνατότητα να συνδέσουν το σύστημα που ήδη διαθέτουν με τον νέο μηχανισμό Ψηφιακής Κάρτας με το Π.Σ. Εργάνη, μέσω Διασύνδεση Προγραμματισμού Εφαρμογών – Νέο Web API (**Application Programming Interface**) που αφορά τον εργοδότη.

Επιπλέον, κάνοντας χρήση της νέας εφαρμογής για φορητές συσκευές “**Ergani CardScanner**” για τις επιχειρήσεις, γίνεται ανάγνωση της Ψηφιακής Κάρτας των εργαζομένων (σε μορφή QR Code) κατά την έναρξη και λήξη της εργασίας και υποβάλλεται αυτόματα στο Π.Σ. Εργάνη. Στα στοιχεία αυτά έχουν πρόσβαση οι εργαζόμενοι κάνοντας χρήση της εφαρμογής “**myErgani mobile app**” με κωδικούς taxis.

Μαζικές υποβολές του ωραρίου των εργαζομένων όπως προαναφέρθηκε γίνονται μέσω φόρμας και επισυνάπτοντας XML αρχεία στο Π.Σ. Εργάνη.

3.9 Ημερολόγιο Πραγματικής Απασχόλησης

Στο εξής όλοι οι εργοδότες έχουν υπο μορφή ψηφιακού ημερολογίου πρόσβαση στο ημερολόγιο πραγματικής απασχόλησης των εργαζομένων τους. Στη συγκεκριμένη φόρμα μπορούν να κάνουν αναζήτηση με διάφορα κριτήρια όπως υποκατάστημα επιχείρησης, επωνυμία ή Α.Φ.Μ. εργαζομένου, χρονικό διάστημα και στη συνέχεια να αντλήσουν τα στοιχεία αυτά σε επεξεργάσιμη μορφή (excel) και να τα συνδέσουν στη συνέχεια με το πρόγραμμα μισθοδοσίας τους.

Αξίζει να σημειωθεί ότι **κάθε επιχείρηση υποχρεούται να τηρεί τα στοιχεία του συστήματος καταμέτρησης του χρόνου εργασίας για το προσωπικό της για μια δεκαετία τουλάχιστον** και κάθε εργαζόμενος έχει πλήρη πρόσβαση στα τηρούμενα στοιχεία του συστήματος που τον αφορούν.

The image shows a screenshot of the YEKΑ (YKA) portal interface. The left sidebar contains a menu with the following items: 'ΕΝΤΥΠΑ ΣΕΠΕ', 'Καταστάσεις Προσωπικού', 'Δηλώσεις Μεταβολής Στοιχείων Εργασιακής Σχέσης', 'Ψηφιακή Οργάνωση Χρόνου Εργασίας', 'Δηλώσεις Απασχόλησης την Έκτη Ημέρα', 'Κάρτα Εργασίας', 'Αναζήτηση', 'Εισαγωγή', and 'Ημερολόγιο Πραγματικής Απασχόλησης'. The main content area is titled 'ΕΝΤΥΠΑ ΣΕΠΕ' and includes a 'Κάρτα Εργασίας' section with three links: 'Για να δείτε τις Δηλώσεις Προσέλευσης Αποχώρησης που έχετε ήδη καταχωρήσει, πατήστε εδώ:', 'Για να καταχωρήσετε νέα Δήλωση Προσέλευσης Αποχώρησης, πατήστε εδώ:', and 'Για να δείτε το Ημερολόγιο Πραγματικής Απασχόλησης, πατήστε εδώ:'. Below this is a search section titled 'Αναζήτηση Ημερολογίου Πραγματικής Απασχόλησης' with the sub-heading 'Κριτήρια Αναζήτησης Κάρτας Εργασίας Προσωπικού'. The search form includes a dropdown for 'Εργοδότης-Παράρτημα:', input fields for 'ΑΦΜ:', 'Επώνυμο:', and 'Όνομα:', a date field for 'Από:' (set to 1/1/2023) and a field for 'Έως:', and a 'Αναζήτηση' button. A note at the bottom states: 'Συμπληρώστε κριτήρια αναζήτησης και επιλέξτε το κομμάτι «Αναζήτηση» παραπάνω. Διατίθενται τα στοιχεία από 01/01/2023 και μετά'.

Αναδημοσιευμένη εικόνα από τη σελίδα Εγχειρίδιο Χρήσης του ΠΣ Εργάνη για την επιχείρηση/εργοδότη Εργάνη II από την διαδικτυακή πύλη <https://eservices.yeka.gr>

3.10 Εξαιρέσεις

Από την διαδικασία της ψηφιακής κάρτας **εξαιρούνται οι φορείς του Δημοσίου και τα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου ή Ιδιωτικού Δικαίου**, που απασχολούν υπαλλήλους ιδιωτικού δικαίου αορίστου ή ορισμένου χρόνου Ι.Δ.Α.Χ. ή Ι.Δ.Ο.Χ. (όπως για παράδειγμα οι δημοτικοί υπάλληλοι που απασχολούνται στην Τοπική Αυτοδιοίκηση), εφόσον ισχύουν γι' αυτούς οι ρυθμίσεις του Ενιαίου Μισθολογίου (σύμφωνα με το νόμο 4354/2015, όπως ισχύει), και **δεν έχουν εφαρμογή σ' αυτούς οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας** για την υπερεργασία και την υπερωριακή απασχόληση (σύμφωνα με το άρθρο 58, του νόμου 4808/21).

Στον Μηχανισμό της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας δεν εντάσσονται οι εργάτες γης, οι αλιεργάτες, οι απασχολούμενοι σε οικοδομοτεχνικά έργα καθώς και οι δικηγόροι που αμείβονται με πάγια αντιμισθία.

3.11 Η Εφαρμογή Ergani Cardscanner

Το Ergani CardScanner app είναι η μια εφαρμογή που αφορά τους εργοδότες που εντάχθηκαν στο μέτρο της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας. Κατά την προσέλευση και αποχώρηση των εργαζομένων από τον χώρο εργασίας, μέσω της εφαρμογής αυτής γίνεται η ανάγνωση της ψηφιακής τους κάρτας εργασίας (“σκανάρισμα”) και έχει την μορφή QR Code και αυτόματη υποβάλλεται η πληροφορία στο ΠΣ Εργάνη.



Αναδημοσιευμένη εικόνα από τη σελίδα Εγχειρίδιο Χρήσης του ΠΣ Εργάνη για την επιχείρηση/εργοδότη Εργάνη II από την διαδικτυακή πύλη <https://eservices.yeka.gr>

Οι εφαρμογές αυτές είναι συμβατές για για συσκευές με λειτουργικό android και iOS και διατίθεται μέσω της ψηφιακής πύλης gov.gr. Σε κάθε περίπτωση νέας πρόσληψης, ο μισθωτός λαμβάνει το QR Code αμέσως μόλις ολοκληρωθεί ηλεκτρονικά η πρόσληψή του στο πληροφοριακό σύστημα. Προκειμένου ένας εργοδότης να κάνει χρήση της εφαρμογής Ergani CardScanner, απαραίτητη προϋπόθεση είναι να γίνει πρώτα η αυθεντικοποίηση του χρήστη. Αυτό επιτυγχάνεται κάνοντας εισαγωγή με τους κωδικούς ΟΠΣ / ΕΦΚΑ της επιχείρησης.

Οι δηλώσεις Προσέλευσης και Αποχώρησης των εργαζομένων αποθηκεύονται στο ιστορικό των δηλώσεων όπου έχει πλήρη πρόσβαση ο μισθωτός μέσω της εφαρμογής myErgani.

3.12 Επιπτώσεις της μη εφαρμογής του συστήματος της ψηφιακής κάρτας εργασίας από τις επιχειρήσεις – εργοδότες

Σε περιπτώσεις μη τήρησης των όσων προβλέπονται από τη νομοθεσία αναφορικά με την εφαρμογή του συστήματος της ψηφιακής κάρτας εργασίας από τις επιχειρήσεις, επιβάλλονται διοικητικές κυρώσεις όπως αυτές κατηγοριοποιούνται με την Υ.Α. 80016/1-9-2022, ΦΕΚ Β' 4629, ως ισχύει.

3.13 Ψηφιακή κάρτα και εξαιρέσεις

Τα Διευθυντικά Στελέχη μιας επιχείρησης ή οργανισμού, σύμφωνα με την εργατική νομοθεσία είναι και αυτοί μέρος του εργατικού δυναμικού με σχέση εξαρτημένης εργασίας, κατά συνέπεια απογράφονται όπως και το υπόλοιπο προσωπικό στην ψηφιακή οργάνωση του χρόνου εργασίας. Ωστόσο για την συγκεκριμένη κατηγορία εργαζομένων, **δεν υπάρχει υποχρέωση δήλωσης ψηφιακού ωραρίου, διότι εξαιρούνται από τα χρονικά όρια εργασίας** υπό τους περιορισμούς που θέτει ο νομοθέτης.

Στο σημείο αυτό είναι απαραίτητο να διευκρινιστεί ποιοι θεωρούνται σύμφωνα με την εργατική νομοθεσία διευθυντικά στελέχη. Σύμφωνα με την από «17-11-2021 Υπουργική απόφαση, που εκδόθηκε σε εφαρμογή του νόμου 4808/2021 για την Προστασία της Εργασίας (άρθρο 79 παράγραφος 5 εδάφιο στ)», αναφέρονται ρητά **τα κριτήρια με βάση τα οποία γίνεται σαφής διαχωρισμός ανάμεσα σε υπαλλήλους και διευθυντικά στελέχη**. Η ιδιότητα αυτή συμφωνείται και αναφέρεται ρητά στην ατομική σύμβαση εργασίας και ακολούθως υπάρχει υποχρέωση δήλωσης στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ.

Σύμφωνα με την αναφερόμενη Υπουργική απόφαση, ως εργαζόμενοι που κατέχουν θέση

εποπτείας ή διεύθυνσης ή εμπιστευτική θεωρούνται όσοι:

- Κατέχουν το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη σε σχέση με το υπόλοιπο προσωπικό μιας επιχείρησης ή ενός οργανισμού
- Έχουν το δικαίωμα να εκπροσωπούν και να δεσμεύουν την επιχείρηση απέναντι σε τρίτους
- Είναι μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ή άλλου οργάνου διοίκησης της επιχείρησης
- Είναι μέτοχοι ή εταίροι της επιχείρησης και κατέχουν ποσοστό υψηλότερο του 0,5% των δικαιωμάτων ψήφου του εργοδότη.

Σημειώνεται ότι όλα τα παραπάνω κριτήρια λειτουργούν διαζευκτικά και όχι σωρευτικά. Επίσης, ανεξάρτητα από τα παραπάνω κριτήρια, διευθυντικά στελέχη θεωρούνται σύμφωνα με τον νόμο και όσοι εργάζονται ως Προϊστάμενοι Διεύθυνσης Μονάδων ή Τμημάτων ή άλλων αυτοτελών μονάδων της επιχείρησης και **οι αποδοχές τους είναι υπέρτερες από το τετραπλάσιο του εκάστοτε κατώτατου νομοθετημένου μισθού.**

Τέλος, ως διευθυντικά στελέχη θεωρούνται και όσοι αμείβονται με το **εξαπλάσιο τουλάχιστον του εκάστοτε ελάχιστου νομοθετημένου μισθού** ακόμα και στην περίπτωση που δεν ισχύει καμία από τις παραπάνω προϋποθέσεις.

2ο ΜΕΡΟΣ - Η ΕΡΕΥΝΑ

4ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ

Από την ανάλυση του θεωρητικού πλαισίου γίνεται σαφές ότι η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας αποτελεί ένα καινοτόμο μέτρο καταγραφής και παρακολούθησης του πραγματοποιηθέντος ωραρίου των εργαζομένων. Είναι ένα μέτρο που εφαρμόζεται στη χώρα μας από τον Ιούλιο του 2022 σε όλα τα καταστήματα Τραπεζών καθώς και καταστήματα λιανικής πώλησης τροφίμων (σουπερ μαρκετ), που απασχολούν συνολικά περισσότερους από 250 εργαζόμενους. Οι επιχειρήσεις στο σύνολό τους κλήθηκαν να κάνουν απογραφή στο προσωπικό τους τον Νοέμβριο του 2022. Στη συνέχεια η εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας επεκτάθηκε από αρχές Ιανουαρίου 2024, στον κλάδο της βιομηχανίας και του λιανεμπορίου όπου θα υπάρξει “περίοδος χάριτος” μέχρι 31/3/24 για την βιομηχανία και έως και 1/5/24 για το λιανικό εμπόριο αντίστοιχα.

Το έρεισμα για την εκπόνηση της συγκεκριμένης εργασίας ήταν το γεγονός ότι όλες αυτές οι αλλαγές στον εργασιακό τομέα συνέπεσαν με την περίοδο επιλογής θέματος για την έρευνα. Παρόλο που είναι αρκετά σύντομο το διάστημα εφαρμογής του μέτρου θεωρήθηκαν ιδιαίτερα ενδιαφέρον η διερεύνηση του συγκεκριμένου θέματος για την εκπόνηση της εν λόγω εργασίας. Για τον λόγο αυτό και η έρευνα εστιάζει στην αξιολόγηση του μέτρου από όλους τους εμπλεκόμενους φορείς (Επιθεωρητές Εργασίας, εργοδότες και εργαζόμενοι) Στόχος της έρευνας είναι να εξάγει χρήσιμα συμπεράσματα, για τον λόγο αυτό χρησιμοποιήθηκαν και ανοιχτού τύπου ερωτήσεις στα ερωτηματολόγια που διαμοιράστηκαν ηλεκτρονικά.

4.1 Σκοπός και στόχος της έρευνας

Η παρούσα έρευνα έχει ως βασικό στόχο να τονίσει τα κύρια σημεία των εργασιακών μεταβολών από την εφαρμογή του μέτρου της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, όπως αυτές αποτυπώνονται από τους υπαλλήλους της Ανεξάρτητης Αρχής της Επιθεώρησης Εργασίας. Συγκεκριμένα, γίνεται προσπάθεια διερεύνησης του καινοτόμου αυτού μέτρου χρησιμοποιώντας την εμπειρία των Επιθεωρητών Εργασίας από τους ελέγχους που έχουν διενεργηθεί μέσα στα πλαίσια των καθηκόντων τους, αναφορικά με την εφαρμογή τήρησης της ψηφιακής κάρτας εργασίας. Κρίθηκε σκόπιμο για δεοντολογικούς λόγους να εξεταστεί και η άποψη των εργαζομένων αλλά και των επιχειρήσεων που έχουν ενταχθεί στο σύστημα της ψηφιακής κάρτας.

Πιο συγκεκριμένα η έρευνα θα εξετάσει εάν και κατά πόσο το μέτρο της ψηφιακής

κάρτας διευκολύνει την διενέργεια ελέγχων για αδήλωτη ή υποδηλωμένη εργασία καθώς επίσης και αν λειτουργία υποστηρικτικά στη διαδικασία επίλυσης των εργατικών διαφορών μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων .

Επίσης θα διερευνηθεί εάν σύμφωνα με τους υπαλλήλους της Ανεξάρτητης Αρχής, το συγκεκριμένο νομοθετικό πλαίσιο διασφαλίζει τα δικαιώματα των εργαζομένων τα συμφέροντα των εργαζομένων. Ειδικότερα, αν βοηθάει τους εργαζόμενους και με ποιο τρόπο το μέτρο αυτό για την διεκδίκηση των αξιώσεων των εργαζομένων (π.χ. αποδοχές από υπερωριακή απασχόληση).

Στη συνέχεια θα εξετάσουμε εάν σύμφωνα με την άποψη των Επιθεωρητών κατά πόσο βοήθησε στην απλούστευση των διαδικασιών όπως για παράδειγμα η κατάθεση πίνακα προσωπικού σε περίπτωση αλλαγής ωραρίου. Ακόμα θα εξεταστεί κατά πόσο αποτρέπει τους εργοδότες από παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας.

Ο λόγος για τον οποίο η έρευνα στράφηκε αρχικά στους Επιθεωρητές Εργασίας είναι διότι λόγω του ελεγκτικού είναι οι πλέον αρμόδιοι για να καταθέσουν την εμπειρία αλλά και τις απόψεις τους.

4.2 Οι Επιχειρήσεις και οι Εργαζόμενοι που χρησιμοποιούν την Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας

Ακολούθως κρίθηκε σκόπιμο προκειμένου να διερευνηθεί το θέμα σφαιρικά να διαμοιραστούν ερωτηματολόγια και σε εργαζόμενους οι οποίοι χρησιμοποιούν ήδη την κάρτα αλλά και σε επιχειρήσεις.

Οι ερωτήσεις στους εργαζόμενους στράφηκαν στο εάν και κατά πόσο κάνουν χρήση της εφαρμογής MyErgani, εάν εκτιμούν ότι οι πληροφορίες που λαμβάνουν μέσω της εφαρμογής θεωρούν ότι θα τους βοηθήσουν στην διεκδίκηση των αξιώσεων τους είτε κατά την διαδικασία επίλυσης εργατικών διαφορών στην Επιθεώρηση Εργασίας είτε μέσα στα πλαίσια μιας δικαστικής διεκδίκησης στα Πολιτικά Δικαστήρια της χώρας. Επίσης ενδιαφέρον παρουσιάζει το ερώτημα κατά πόσο πιστεύουν ότι εξακολουθεί να υπάρχει περιθώριο απόκρυψης της υπερωριακής απασχόλησης από τον εργοδότη τους. Στη συνέχεια ζητήθηκε η άποψή τους ως προς το μερίδιο ευθύνης που έχει ο εργαζόμενος σε περιπτώσεις μη ορθής τήρησης της κάρτας. Τέλος ζητήθηκε η άποψή τους για την αποτελεσματικότητα του μέτρου και ζητήθηκε να καταθέσουν τις προτάσεις τους.

Από την άλλη πλευρά ζητήθηκε από τις επιχειρήσεις να καταθέσουν τις δυσκολίες που αντιμετώπισαν. Επίσης ζητήθηκε η άποψή τους ως σχετικά με την αποτελεσματικότητα του μέτρου, την ενδεχόμενη μείωση των παραβάσεων της εργατικής νομοθεσίας και κατά

πόσο συντελεί στην ανάπτυξη του κλάδου τους σε συνδυασμό με την ενδεχόμενη μείωση γραφειοκρατικών διαδικασιών που ενδεχομένως έχει επιφέρει το μέτρο αυτό. Τέλος ζητήθηκε η άποψη τους σχετικά με ενδεχόμενες αδυναμίες του συστήματος (όπως για παράδειγμα εάν δύναται κάποιος εργοδότης να “παραποιήσει” πληροφορίες) καθώς επίσης και ενδεχόμενες προτάσεις για την επέκταση του μέτρου.

4.3 Τα ερευνητικά ερωτήματα

Ύστερα από τα παραπάνω ανακύπτουν τα εξής ερευνητικά ερωτήματα :

- Με την εισαγωγή του μέτρου της ψηφιακής κάρτας εργασίας κατά πόσο καθιστά αποτελεσματικό τον έλεγχο από την Επιθεώρηση Εργασίας
- Εάν η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας διασφαλίζει τα εργασιακά δικαιώματα των απασχολουμένων και σε ποιο βαθμό ως προς τη διεκδίκηση των αξιώσεών τους στην Επιθεώρηση Εργασίας και στα Πολιτικά Δικαστήρια της χώρας.
- Με την εισαγωγή του μέτρου της ψηφιακής κάρτας, κατά πόσο περιορίζονται οι παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας από την πλευρά των επιχειρήσεων.

4.4 Χώρος και χρόνος διεξαγωγής της έρευνας

Όπως προαναφέρθηκε, η διεξαγωγή της έρευνας πραγματοποιήθηκε ηλεκτρονικά με διαμοιρασμό ερωτηματολογίων μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου αλλά και μέσω κοινωνικής δικτύωσης κατά το χρονικό διάστημα από Οκτώβριο 2023 έως και Ιανουάριο 2024. Επιλέχθηκε η μέθοδος αυτή διότι με τον τρόπο αυτό διασφαλίζεται η ανωνυμία του ερωτώμενου αλλά και η ελευθερία ως προς την υποβολή απαντήσεων.

4.5 Το δείγμα της έρευνας

Το δείγμα της παρούσας έρευνας αποτελείται από **109 υπαλλήλους που υπηρετούν στην Ανεξάρτητη Αρχή της Επιθεώρησης Εργασίας** στο σύνολο της Ελληνικής Επικράτειας. Επιλέχθηκε η συγκεκριμένη Υπηρεσία καθώς το κύριο αντικείμενό της είναι η διενέργεια ελέγχων σε επιχειρήσεις για να διαπιστωθεί η τήρηση της Εργατικής νομοθεσίας αλλά και η διενέργεια εργατικών διαφορών όπου οι εργαζόμενοι προσπαθούν εξωδικαστικά να επιλύσουν τις εργασιακές διαφορές που ανακύπτουν με τους εργοδότες τους. Ακόμα μεγάλο μέρος της εργασίας τους είναι η παροχή πληροφοριών τόσο σε εργαζόμενους όσο και σε εκπροσώπους επιχειρήσεων, λογιστές κλπ. Επιπροσθέτως, η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας αποτελεί ένα χρήσιμο εργαλείο προκειμένου να ελέγχεται η τήρηση του ωραρίου των εργαζομένων (αρθρ.74 του Νόμου 4808/2021).

Οι Επιθεωρητές είναι οι δημόσιοι λειτουργοί που λόγω της φύσεως της εργασίας τους έχουν εξαιρετική γνώση της εργατικής νομοθεσίας και καλούνται να φέρουν εις πέρας το έργο της Ανεξάρτητης Αρχής της Επιθεώρησης Εργασίας. Οι περισσότεροι από τους ερωτηθέντες έχουν εικοσαετή εργασιακή εμπειρία τόσο στην επίλυση εργατικών διαφορών όσο και στην διενέργεια επιτόπιων ελέγχων. Παρόλο που το μεγαλύτερο μέρος των απαντήσεων προέρχεται από υπαλλήλους, το επίπεδο μόρφωσης είναι ιδιαίτερα υψηλό καθώς το 51,4% είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών. Πέραν τούτου όλοι οι υπάλληλοι της Επιθεώρησης Εργασίας προκειμένου να γίνουν Επιθεωρητές παρακολούθησαν υποχρεωτική ειδική εκπαίδευση και στη συνέχεια αξιολογήθηκαν και πιστοποιήθηκαν πριν την έναρξη άσκησης

4.6 Το ερευνητικό εργαλείο

Στο σημείο αυτό είναι απαραίτητο να επιλεγθεί το κατάλληλο ερευνητικό εργαλείο με βάση το οποίο θα επιτευχθούν οι σκοποί της έρευνας. Χρησιμοποιώντας την **ποιοτική** μέθοδο έρευνας διερευνώνται σε βάθος οι αιτίες των φαινομένων και παρέχει ευελιξία σε περίπτωση που προκύψουν νέα δεδομένα. Στην περίπτωση αυτή υφίσταται το στοιχείο της υποκειμενικότητας όπως για παράδειγμα πως θα αξιολογηθούν οι απαντήσεις των συμμετεχόντων σε μια συνέντευξη καθώς υφίσταται το στοιχείο της παρατήρησης σε ομάδες εστίασης.

Πλούτος και βάθος δεδομένων: Η ποιοτική έρευνα επιτρέπει στους ερευνητές να συλλέγουν πλούσια, λεπτομερή δεδομένα σχετικά με τις εμπειρίες, τις στάσεις και τις απόψεις των συμμετεχόντων, τα οποία μπορούν να προσφέρουν μια πιο ολοκληρωμένη εικόνα των υπό διερεύνηση φαινομένων. Ωστόσο το γεγονός ότι συνήθως το δείγμα της έρευνας είναι σχετικά μικρό δεν παρέχει στον ερευνητή την δυνατότητα να γενικεύσει με βάση τα αποτελέσματα της έρευνάς του. Συνήθως απαιτεί περισσότερο χρόνο η συλλογή και η επεξεργασία των δεδομένων που σε πολλές περιπτώσεις είναι δύσκολο να αναλυθούν. Πολλές φορές οι καινούργιες πληροφορίες που ανακύπτουν καθιστούν αρκετά δύσκολη την ολοκλήρωση της έρευνας.

Από την άλλη πλευρά, κατά την **ποσοτική έρευνα** γίνεται διερεύνηση φαινομένων με στατιστικές μεθόδους και αριθμητικά δεδομένα. Χρησιμοποιείται ένας αντιπροσωπευτικό δείγμα και με τον τρόπο αυτό γίνεται μια προσπάθεια να επαληθευτούν ή όχι οι ερευνητικές υποθέσεις με την βοήθεια στατιστικών και αριθμητικών δεδομένων. Τα **πλεονεκτήματα** που παρουσιάζει η συγκεκριμένη έρευνα είναι ότι αποτελεί ένα αξιόπιστο εργαλείο για τον ερευνητή καθώς επιτρέπει την έρευνα σε μεγαλύτερο δείγμα πληθυσμού, δίνει τη

δυνατότητα στον ερευνητή να γενικεύσει τα αποτελέσματά του και να εξάγει ασφαλή συμπεράσματα, ερμηνεύοντας την αιτία ενός φαινομένου έτσι ώστε να προκύψουν έγκυρα επιστημονικά αποτελέσματα . Άλλωστε η **στατιστική ανάλυση δεδομένων παρέχει μια πιο αντικειμενική μέτρηση και ερμηνεία** σε σχέση με την ποιοτική έρευνα, η οποία εμπεριέχει μεγάλο βαθμό υποκειμενικότητας. Η πιο συνηθισμένη μέθοδος είναι η χρήση ερωτηματολογίων με κλειστού τύπου ερωτήσεις. Ωστόσο η ποσοτική ανάλυση παρουσιάζει αρκετά **μειονεκτήματα** όπως το γεγονός ότι μπορεί να μην διερευνηθεί ένα θέμα σε βάθος καθώς προέρχεται από τυποποιημένες ερωτήσεις που μπορεί να μην παρέχουν πολλές φορές στον ερωτώμενο την δυνατότητα να αναπτύξει τις απόψεις του και να καταθέσει τις εμπειρίες του. Συνεπώς δεν παρέχει ευελιξία στον ερευνητή καθώς κινείται σε περιορισμένο πλαίσιο η έρευνα. Επιπλέον το γεγονός ότι απουσιάζει το υποκειμενικό στοιχείο δεν παρέχει τη δυνατότητα ερμηνείας. Τέλος στις μετρήσεις υπάρχει πάντα ένα περιθώριο σφάλματος.

Συμπερασματικά, “οποιαδήποτε μεθοδολογία ή ερευνητική προσέγγιση και αν ακολουθηθεί, ο ερευνητής εμπεριέχει πάντοτε κάποια στοιχεία της οντότητας του ή της υποκειμενικής κοινωνικής του πραγματικότητας” (Ισάρη & Πουρκός, 2015:23).

Λαμβάνοντας υπόψη τα θετικά και τα αρνητικά και των δύο μεθόδων, κρίθηκε σκόπιμο να ακολουθηθεί ένας συνδυασμός και των δύο μεθόδων. Ειδικότερα, διανεμήθηκαν ερωτηματολόγια με ανοιχτού τύπου ερωτήσεις όπου συλλέχθηκαν κάποια γενικά στοιχεία ωστόσο οι ερωτώμενοι είχαν παράλληλα και την δυνατότητα να αναπτύξουν τις απόψεις τους ελεύθερα μέσω της ανωνυμίας που παρέχει η συγκεκριμένη διαδικασία συλλογής δεδομένων.

Προκειμένου να γίνει μια σφαιρική προσέγγιση του θέματος, διανεμήθηκαν ερωτηματολόγια σε τρεις κατηγορίες εργαζομένων. Η πρώτη κατηγορία αφορούσε Επιθεωρητές Εργασίας που υπηρετούν στην Ανεξάρτητη Αρχή Επιθεώρησης Εργασίας. Ο κάθε Επιθεωρητής κλήθηκε να απαντήσει σε δεκαοκτώ (18) ερωτήσεις που αφορούσαν σε αλλαγές που παρατήρησαν στην ελεγκτική διαδικασία με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας εργασίας. Στη συνέχεια διαμοιράστηκαν ερωτηματολόγια σε εργοδότες και εργαζόμενους που είχαν ενταχθεί στο σύστημα της ψηφιακής κάρτας. Παράλληλα με τα ερωτηματολόγια στάλθηκε και εισαγωγική επιστολή σύμφωνα με την οποία διασφαλίζεται η χρήση του απορρήτου. Οι απαντήσεις αποτυπώθηκαν ηλεκτρονικά και έγινε επεξεργασία λογιστικού φύλλου στις ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής και ανάλυση των ερωτήσεων ανοικτού τύπου.

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΑ

A. Παρουσίαση αποτελεσμάτων Επιθεωρητών Εργασίας

A1. Γενικά Στοιχεία Δείγματος

A1α. Γενικά Στοιχεία Δείγματος-Φύλο

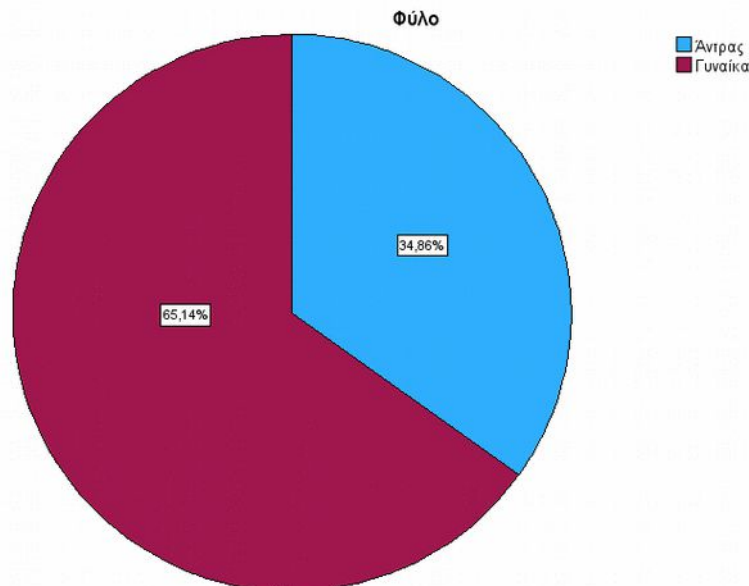
Statistics

Φύλο

N	Valid	109
	Missing	0

Φύλο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Άντρας	38	34,9	34,9	34,9
	Γυναίκα	71	65,1	65,1	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

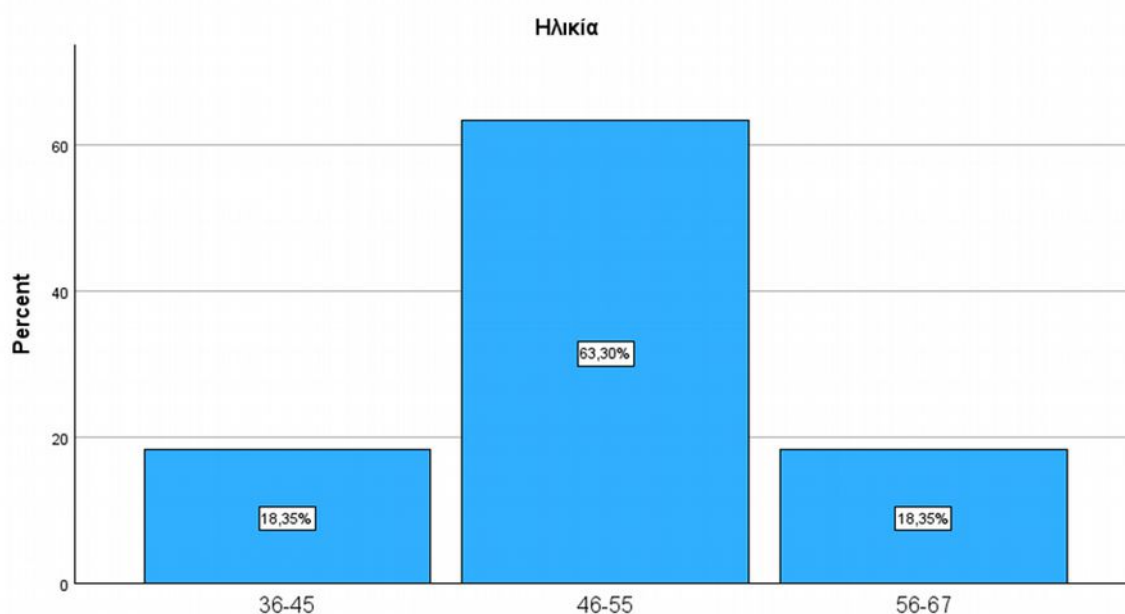


Το πρώτο ερωτηματολόγιο απαντήθηκε από εκατόν εννιά (109) Επιθεωρητές Εργασίας και όπως εμφανίζεται από το παρακάτω γράφημα στην πλειοψηφία τους είναι γυναίκες σε ποσοστό 65% άλλωστε στην συγκεκριμένη Υπηρεσία και στο Δημόσιο Τομέα γενικότερα υπηρετούν περισσότερες γυναίκες.

Α1β. Γενικά Στοιχεία Δείγματος-Ηλικία

Οι συμμετέχοντες στο μεγαλύτερο ποσοστό τους ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 46-55

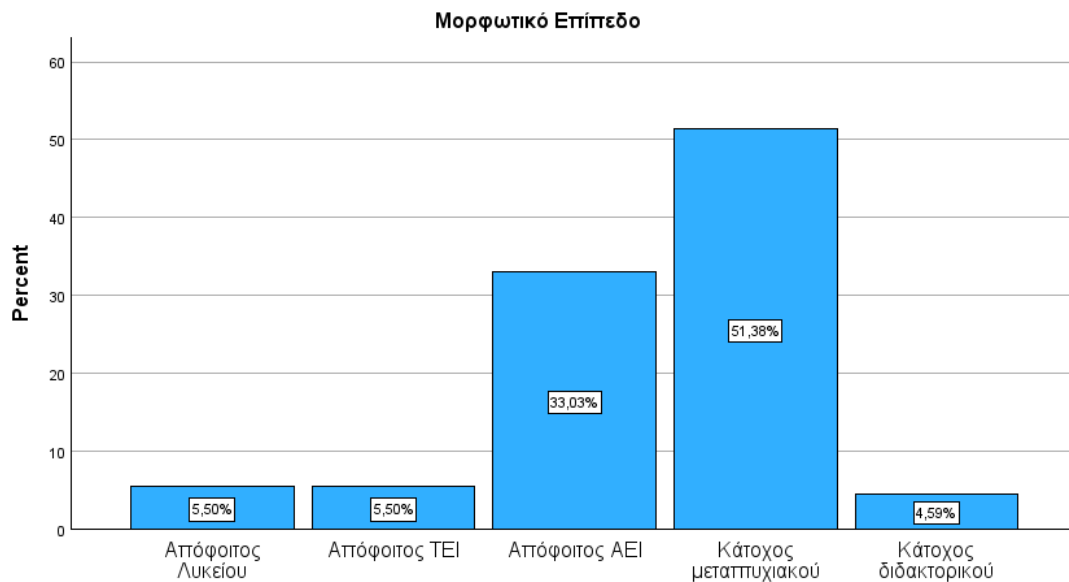
		Ηλικία			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	36-45	20	18,3	18,3	18,3
	46-55	69	63,3	63,3	81,7
	56-67	20	18,3	18,3	100,0
	Total	109	100,0	100,0	



Α1γ. Γενικά Στοιχεία Δείγματος-Μορφωτικό Επίπεδο

Παρατηρούμε ότι οι περισσότεροι Επιθεωρητές Εργασίας έχουν ιδιαίτερα υψηλό μορφωτικό επίπεδο καθώς το 51,38% είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, το 33,03% κάτοχοι Πανεπιστημιακού τίτλου σπουδών, ενώ το 4,6% κάτοχοι διδακτορικού.

		Μορφωτικό Επίπεδο			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Απόφοιτος Λυκείου	6	5,5	5,5	5,5
	Απόφοιτος ΤΕΙ	6	5,5	5,5	11,0
	Απόφοιτος ΑΕΙ	36	33,0	33,0	44,0
	Κάτοχος μεταπτυχιακού	56	51,4	51,4	95,4
	Κάτοχος διδακτορικού	5	4,6	4,6	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

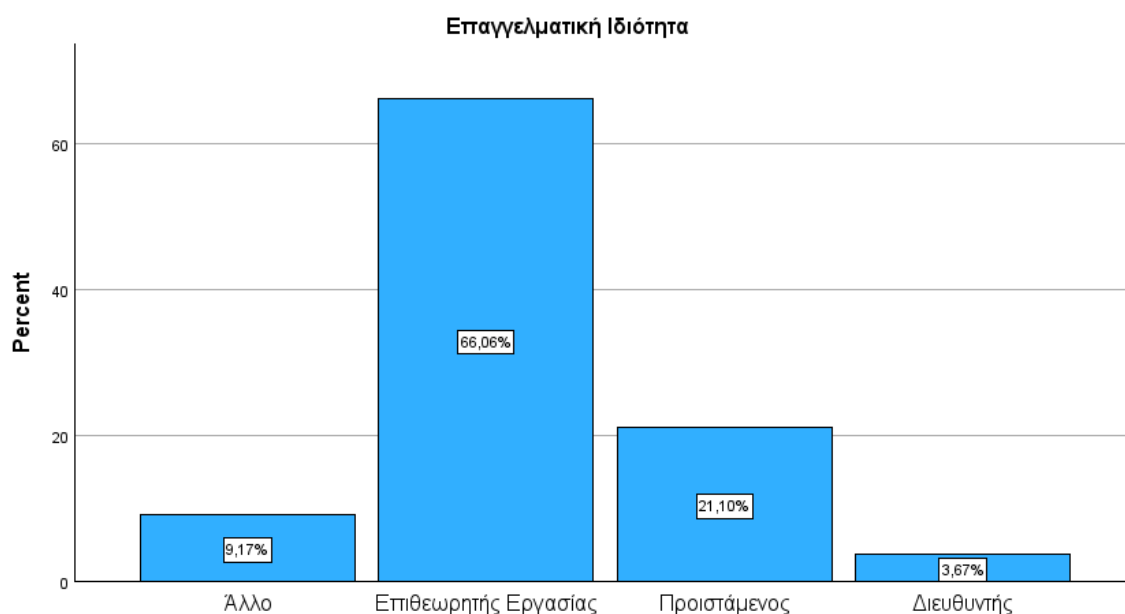


A1δ. Γενικά Στοιχεία Δείγματος-Υπαλληλική Σχέση

Στη συνέχεια βλέπουμε την ιδιότητα των ερωτώμενων όπου στην πλειοψηφία τους είναι ενεργοί υπάλληλοι που προβαίνουν σε συχνούς ελέγχους στις επιχειρήσεις και διαθέτουν μεγάλη εμπειρία να καταθέσουν.

Επαγγελματική Ιδιότητα

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Άλλο	10	9,2	9,2	9,2
	Επιθεωρητής Εργασίας	72	66,1	66,1	75,2
	Προϊστάμενος	23	21,1	21,1	96,3
	Διευθυντής	4	3,7	3,7	100,0
Total		109	100,0	100,0	



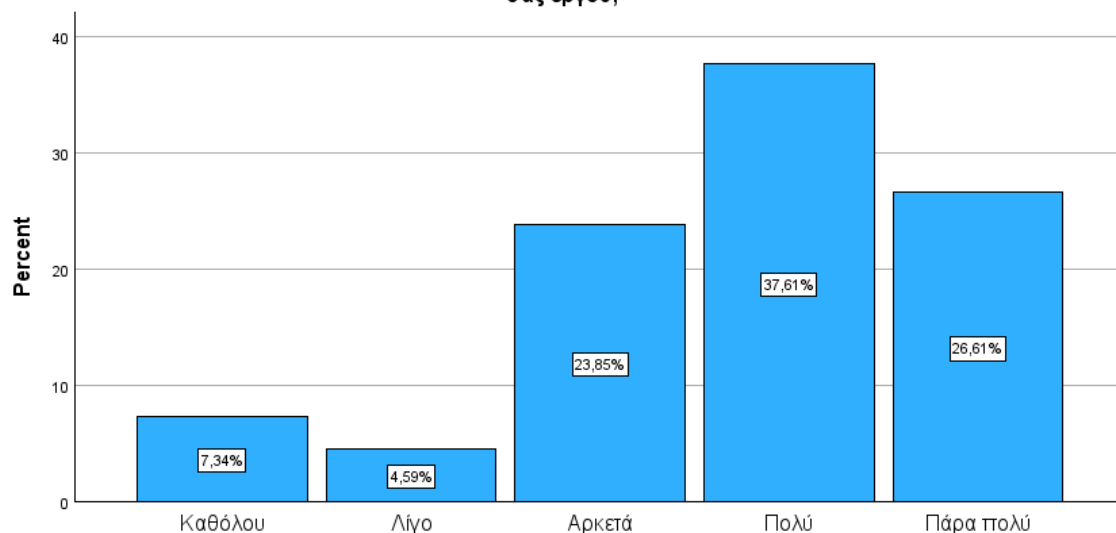
Ερώτηση 1. Ποια είναι η άποψη σας σχετικά με την αποτελεσματικότητα της ψηφιακής κάρτας εργασίας ως προς την προώθηση του ελεγκτικού έργου;

Στο κρίσιμο ερώτημα που τέθηκε κατά πόσο έχει συμβάλει η εισαγωγή της ψηφιακής κάρτας εργασίας στο ελεγκτικό έργο των υπαλλήλων το μεγαλύτερο ποσοστό (37,61%) απάντησε ότι βοηθάει πολύ ενώ σε ποσοστό 26,61% οι Επιθεωρητές Εργασίας θεωρούν ότι συμβάλλει πάρα πολύ στην αποτελεσματικότητα τους ελεγκτικού έργου.

Θεωρείται ότι η λειτουργία της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας συμβάλλει στην αποτελεσματικότητα του ελεγκτικού σας έργου;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	8	7,3	7,3	7,3
	Λίγο	5	4,6	4,6	11,9
	Αρκετά	26	23,9	23,9	35,8
	Πολύ	41	37,6	37,6	73,4
	Πάρα πολύ	29	26,6	26,6	100,0
Total		109	100,0	100,0	

Θεωρείται ότι η λειτουργία της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας συμβάλλει στην αποτελεσματικότητα του ελεγκτικού σας έργου;



Ερώτηση 2: Πιστεύετε ότι η εισαγωγή της ψηφιακής κάρτας εργασίας αποτελεί πρωτοπόρο μέτρο καταγραφής του πραγματικού χρόνου εργασίας των εργαζομένων;

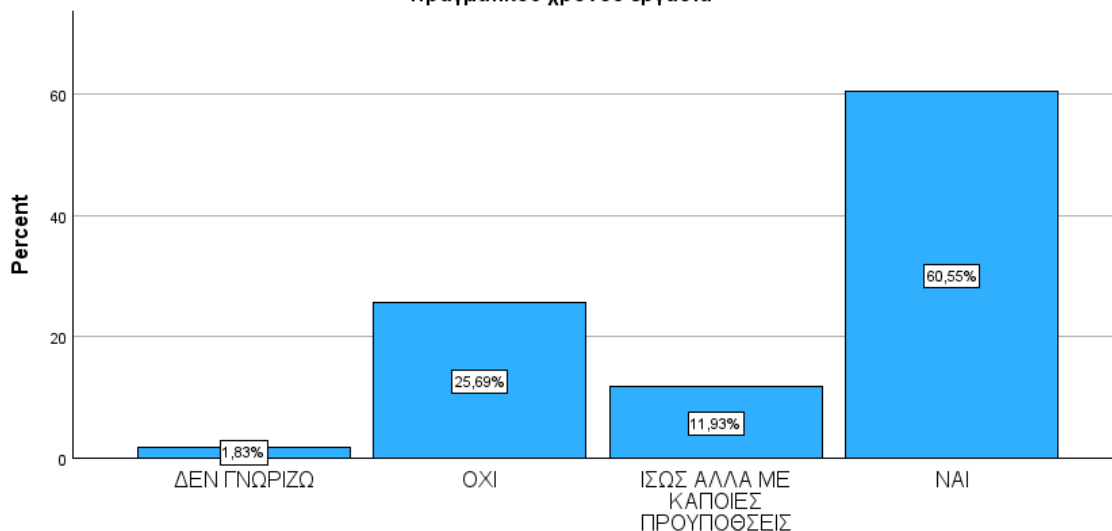
Ομαδοποιώντας τα αποτελέσματα της ερώτησης ως προς το εάν θεωρείται πρωτοπόρο μέτρο η εισαγωγή της ψηφιακής κάρτας εργασίας παίρνουμε τον παρακάτω πίνακα. Οι περισσότεροι υπάλληλοι απάντησαν θετικά (56,88%) ωστόσο ήταν ενδιαφέρουσες οι απαντήσεις των υπαλλήλων που απάντησαν ότι είναι πρωτοπόρο μέτρο υπό

προϋποθέσεις. Χαρακτηριστικά αναφέρθηκε ότι “θα εξαρτηθεί από τον τρόπο εφαρμογής”, σε άλλο σημείο αναφέρθηκε “μόνο εάν την ενεργοποιεί ο ίδιος ο εργαζόμενος”. Ενδιαφέρον παρουσιάζουν και έξι απαντήσεις που θεωρούν ότι είναι διαβλητό το μέτρο καθώς δεν αποτυπώνονται οι πραγματικές ώρες εργασίας. Τέλος δύο εκ των ερωτηθέντων θεωρούν ότι θα πρέπει να εφαρμοστεί σε συνδυασμό με επιπλέον μέτρο προκειμένου να αποδώσει.

Πιστεύετε ότι η εισαγωγή της ψηφιακής κάρτας εργασίας αποτελεί πρωτοπόρο μέτρο καταγραφής του πραγματικού χρόνου εργασία

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΔΕΝ ΓΝΩΡΙΖΩ	2	1,8	1,8	1,8
	ΟΧΙ	28	25,7	25,7	27,5
	ΙΣΩΣ ΑΛΛΑ ΜΕ ΚΑΠΟΙΕΣ ΠΡΟΥΠΟΘΕΣΕΙΣ	13	11,9	11,9	39,4
	ΝΑΙ	66	60,6	60,6	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Πιστεύετε ότι η εισαγωγή της ψηφιακής κάρτας εργασίας αποτελεί πρωτοπόρο μέτρο καταγραφής του πραγματικού χρόνου εργασία

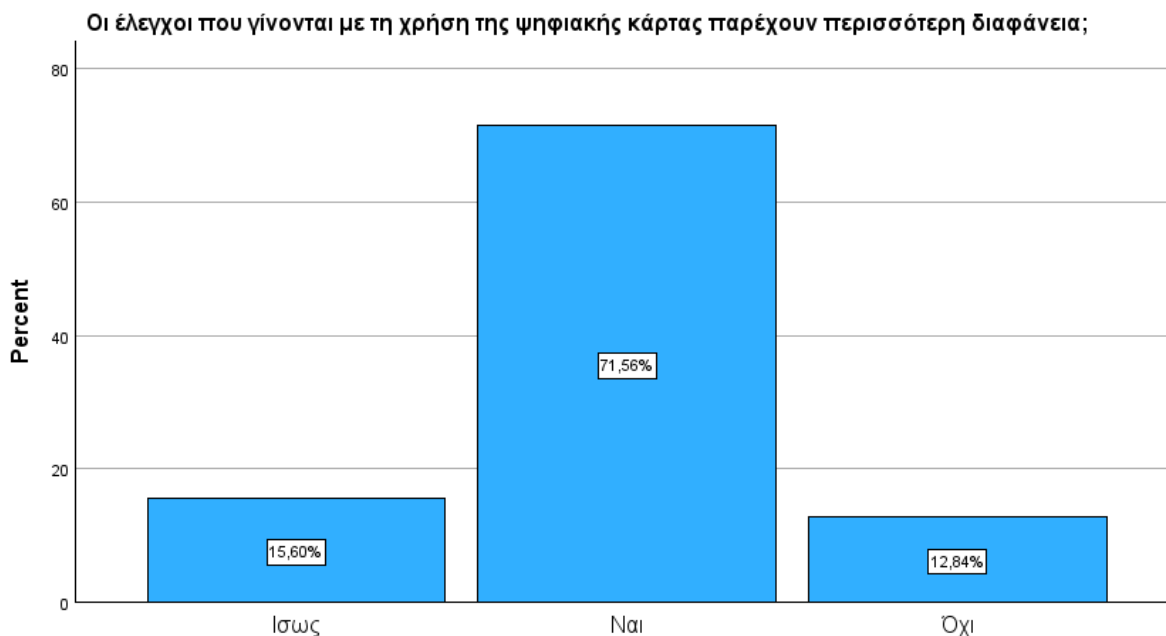


Ερώτηση 3 : Οι έλεγχοι που γίνονται με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας παρέχουν περισσότερη διαφάνεια;

Σύμφωνα με την άποψη των Επιθεωρητών Εργασίας (σε ποσοστό 71,56%) η ψηφιακή κάρτα εργασίας είναι ένα μέτρο που παρέχει περισσότερη διαφάνεια κατά τους επιτόπιους ελέγχους που λαμβάνουν χώρα σε εργασιακούς χώρους καθώς υπάρχουν αποτυπωμένα τα στοιχεία ωραρίου των εργαζομένων και συνεπώς δεν μπορεί να αμφισβητηθεί το αποτέλεσμα ελέγχου.

Οι έλεγχοι που γίνονται με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας παρέχουν περισσότερη διαφάνεια;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ισως	17	15,6	15,6	15,6
	Ναι	78	71,6	71,6	87,2
	Όχι	14	12,8	12,8	100,0
Total		109	100,0	100,0	



Ερώτηση 4 : Οι έλεγχοι που διενεργούνται μέσω του μηχανισμού "risk nalysis" βοηθάει ή όχι η χρήση της ψηφιακής κάρτας και γιατί;

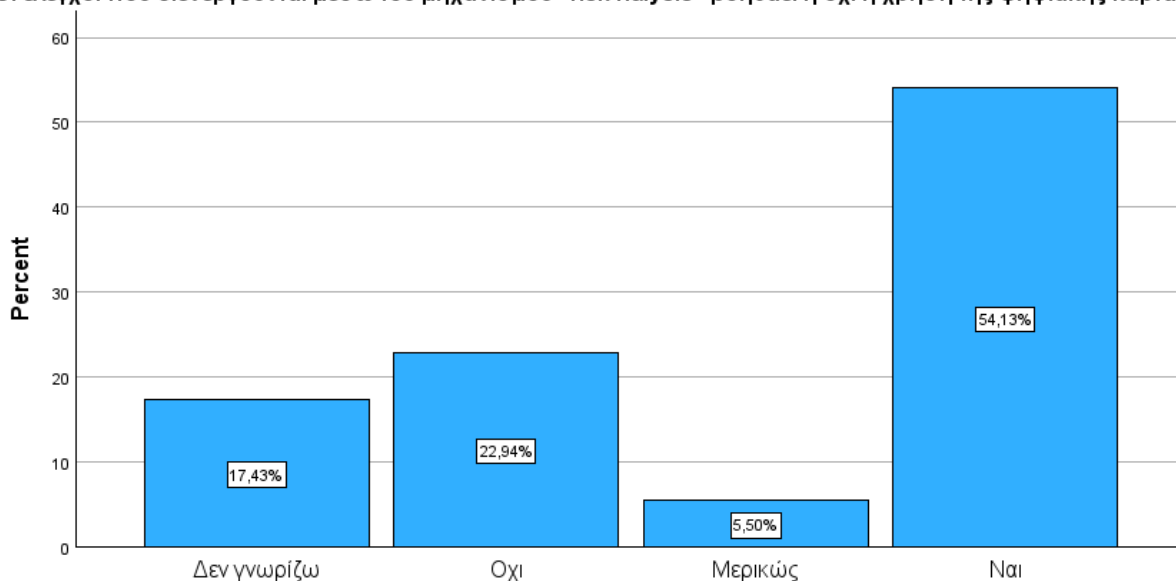
Κατά την διάρκεια διανομής του ερωτηματολογίου έλαβε χώρα μια δράση της Επιθεώρησης Εργασίας που αφορούσε σε ελέγχους μέσω του συστήματος του Risk Analysis, όπου το σύστημα εντόπιζε επιχειρήσεις με διάφορα κριτήρια που έπρεπε να ελεγχθούν. Μέσα στα πλαίσια της συγκεκριμένης δράσης πραγματοποιήθηκαν έλεγχοι τόσο κατά τους καλοκαιρινούς μήνες αλλά και τον Οκτώβριο 2023 σε διάφορους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας. Οι Επιθεωρητές Εργασίας κλήθηκαν να απαντήσουν εάν στη δράση αυτή βοήθησε η εισαγωγή του μέτρου της ψηφιακής κάρτας. Οι υπάλληλοι που απάντησαν θετικά ως προς το ερώτημα εάν βοηθάει η χρήση της ψηφιακής κάρτας στην συγκεκριμένη δράση ελέγχων ανέφεραν χαρακτηριστικά ότι βοηθάει ως προς την καλύτερη προετοιμασία του ελέγχου, διότι διασταυρώνονται αποκλίσεις ωραρίου καθώς επίσης και οι έλεγχοι είναι πιο στοχευμένοι καθώς "το σύστημα προσδιόριζε την διενέργεια ελέγχων σε συγκεκριμένες επιχειρήσεις". Όπως έχει αναφερθεί παραπάνω, κατά το χρονικό διάστημα που λάμβανε χώρα η έρευνα η εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας δεν είχε εφαρμοστεί σε

όλους τους κλάδους της οικονομικής δραστηριότητας. Από την άλλη η μέθοδος του risk analysis καθόριζε ελέγχους σε διάφορους ΚΑΔ και για τον λόγο αυτό υπήρξε μεγάλη απόκλιση στις απαντήσεις των ερωτώμενων. Στο μεγαλύτερο ποσοστό τους οι περισσότεροι αποφάνθηκαν ότι το μέτρο της ψηφιακής κάρτας βοηθάει στη συγκεκριμένη κατηγορία ελέγχων σε ποσοστό 45,37% αλλά εξίσου σημαντικό είναι και το γεγονός ότι περίπου ένας στους τέσσερις απάντησαν αρνητικά (23,15%) και πολλοί ήταν αυτοί που δεν πήραν θέση για τους λόγους που αναλύονται παραπάνω.

Οι έλεγχοι που διενεργούνται μέσω του μηχανισμού "risk nalysis" βοηθάει ή όχι η χρήση της ψηφιακής κάρτας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Δεν γνωρίζω	19	17,4	17,4	17,4
	Όχι	25	22,9	22,9	40,4
	Μερικώς	6	5,5	5,5	45,9
	Ναι	59	54,1	54,1	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Οι έλεγχοι που διενεργούνται μέσω του μηχανισμού "risk nalysis" βοηθάει ή όχι η χρήση της ψηφιακής κάρτας



Ερώτηση 5 : Κατά την διάρκεια των επιτόπιων ελέγχων υπάρχουν οι κατάλληλες συνθήκες προκειμένου να ολοκληρωθεί ο έλεγχος με τη χρήση της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας και των ψηφιακών μέσων (κινητό, tablet, laptop κλπ);

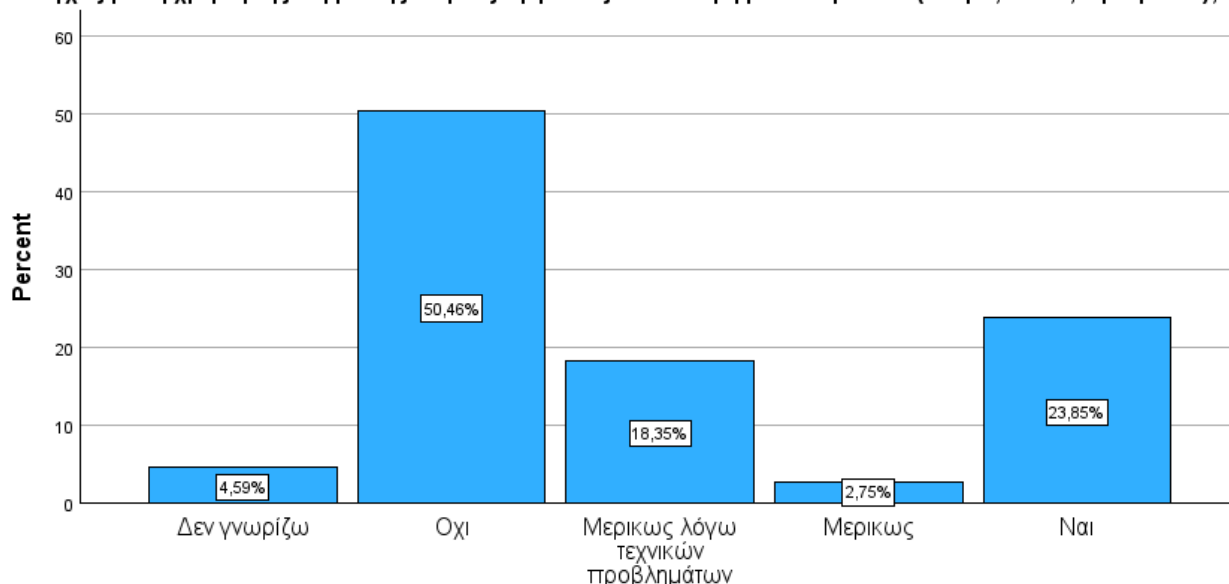
Στη συνέχεια ερωτήθηκαν οι υπάλληλοι της Ανεξάρτητης Αρχής της Επιθεώρησης Εργασίας εάν και κατά πόσο βοηθήθηκαν στους ελέγχους που έγιναν ως προς την ψηφιακή κάρτα εργασίας από την χρήση των ψηφιακών μέσων που χορηγήθηκαν. Αξίζει να σημειωθεί ότι σε αυτή την ερώτηση το μεγαλύτερο ποσοστό απάντησε αρνητικά (50,46%), ενώ ακόμα και αυτοί που απάντησαν θετικά δεν παρέλειψαν να αναφέρουν

τεχνικά προβλήματα όπως αργή σύνδεση, το γεγονός ότι για κάποια χρονικά διαστήματα οι συσκευές δεν είχαν δεδομένα. Άξιο αναφοράς είναι το γεγονός ότι αναφέρθηκε ότι σε πολλές περιπτώσεις αντί να διευκολύνει η χρήση ψηφιακών μέσων κατά την διάρκεια ελέγχων επιφέρει πρόσθετο άγχος καθώς δεν είναι πάντα οι συνθήκες κατάλληλες ούτε όλοι οι έλεγχοι γίνονται σε στεγασμένες επιχειρήσεις (π.χ. έλεγχοι σε οικοδομές, σε υπαίθριες αγορές, στους δρόμους σε οδηγούς κλπ.). Επιπλέον σε περιπτώσεις όπου διαπιστώνονται σοβαρές παραβάσεις επικρατεί πρόσθετη ένταση γεγονός που δυσχεραίνει σημαντικά τον έλεγχο.

Κατά την διάρκεια των επιτόπιων ελέγχων υπάρχουν οι κατάλληλες συνθήκες προκειμένου να ολοκληρωθεί ο έλεγχος με τη χρήση της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας και των ψηφιακών μέσων (κινητό, tablet, laptop κλπ);

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Δεν γνωρίζω	5	4,6	4,6	4,6
	Όχι	55	50,5	50,5	55,0
	Μερικώς λόγω τεχνικών προβλημάτων	20	18,3	18,3	73,4
	Μερικώς	3	2,8	2,8	76,1
	Ναι	26	23,9	23,9	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Κατά την διάρκεια των επιτόπιων ελέγχων υπάρχουν οι κατάλληλες συνθήκες προκειμένου να ολοκληρωθεί ο έλεγχος με τη χρήση της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας και των ψηφιακών μέσων (κινητό, tablet, laptop κλπ);



Ερώτηση 6: Κατά την διάρκεια επίλυσης εργασιακών διαφορών ανάμεσα σε εργοδότες και εργαζόμενους η ψηφιακή κάρτα εργασίας βοηθάει τον εργαζόμενο ως

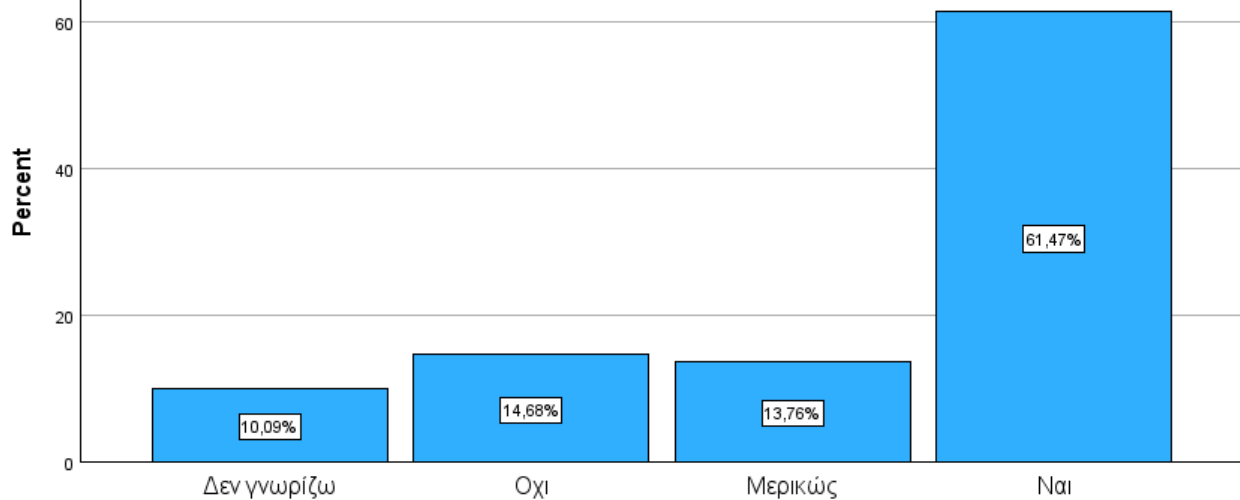
προς τις αξιώσεις του σχετικά με διεκδίκηση υπερωριακής απασχόλησης, προσαυξήσεων για απασχόληση κατά Κυριακές και αργίες, νυχτερινή εργασία κλπ;

Ερωτώμενοι οι Επιθεωρητές Εργασίας εάν το εργαλείο της ψηφιακής κάρτας διευκολύνει ως προς την διεκδίκηση των αξιώσεων των εργαζομένων από τους εργοδότες σχετικά με προσαυξήσεις από υπερωριακή απασχόληση, εργασία κατά Κυριακές και αργίες, νυχτερινή εργασία μέσα στα πλαίσια της εργατικής διαφοράς, το 61,47% απάντησε θετικά. Ωστόσο ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι απαντήσεις που δόθηκαν από σημαντική μερίδα των υπαλλήλων (14,76%) όπου αναφέρουν μεταξύ άλλων ότι θα μπορούσε υπό προϋποθέσεις να βοηθήσει εάν λειτουργούσε σωστά διότι παρατηρούνται φαινόμενα όπου “τα χτυπήματα της ψηφιακής κάρτας δεν ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα καθώς οι εργαζόμενοι ενώ φαίνεται ότι έχουν σχολάσει συνεχίζουν να εργάζονται υπερωριακά”. Ακόμα αναφέρθηκε και “ενδεχόμενη αλλοίωση των αποτελεσμάτων”. Τέλος αρκετοί ήταν αυτοί που απάντησαν ότι δεν έχει αντιμετωπιστεί ακόμα διότι είναι αρκετά καινούργιο το μέτρο και επιπλέον οι αξιώσεις των εργαζομένων συνήθως διεκδικούνται σε βάθος χρόνου και συνήθως μετά την λήξη της εργασιακής τους σχέσης.

Κατά την διάρκεια επίλυσης εργασιακών διαφορών ανάμεσα σε εργοδότες και εργαζόμενους η ψηφιακή κάρτα εργασίας βοηθάει τον εργαζόμενο ως προς τις αξιώσεις του σχετικά με διεκδίκηση υπερωριακής απασχόλησης, προσαυξήσεων για απασχόληση κατά Κυριακές και αργίες, νυχτερινή εργασία κλπ;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Δεν γνωρίζω	11	10,1	10,1	10,1
	Όχι	16	14,7	14,7	24,8
	Μερικώς	15	13,8	13,8	38,5
	Ναι	67	61,5	61,5	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Κατά την διάρκεια επίλυσης εργασιακών διαφορών ανάμεσα σε εργοδότες και εργαζόμενους η ψηφιακή κάρτα εργασίας βοηθάει τον εργαζόμενο ως προς τις αξιώσεις του σχετικά με διεκδίκηση υπερωριακής απασχόλησης, προσαυξήσεων για απασχόληση κατά Κυριακές και αργίες, νυχτερινή εργασία κλπ;



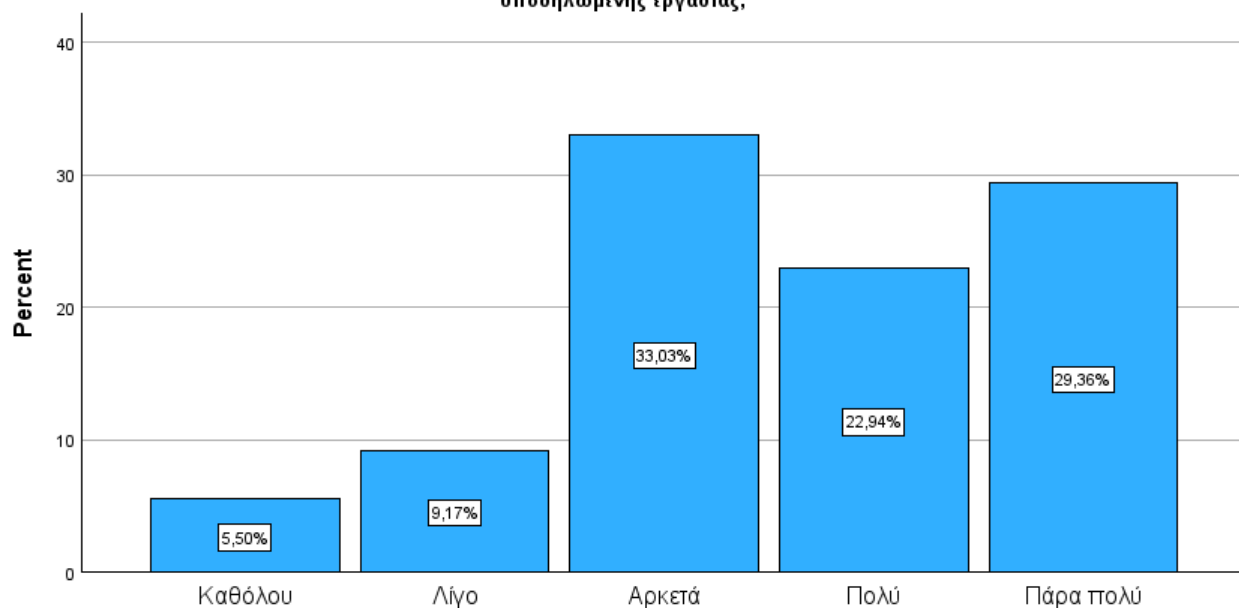
Ερώτηση 7: Κατά την διάρκεια των επιτόπιων ελέγχων βοηθάει κατά την γνώμη σας η ψηφιακή κάρτα εργασίας στην αντιμετώπιση αδήλωτης ή υποδηλωμένης εργασίας;

Στη συνέχεια οι Επιθεωρητές Εργασίας δήλωσαν ότι η ψηφιακή κάρτα εργασίας βοηθάει αρκετά ως προς την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας (ανασφάλιστοι εργαζόμενοι) αλλά και ως προς την αντιμετώπιση της υποδηλωμένης εργασίας σε ποσοστό 33%. Επίσης 23,85% είπαν ότι βοηθάει πάρα πολύ και 29,4% ότι το μέτρο αυτό κατά την άποψή τους βοηθάει πολύ. Αντίθετα μικρή μερίδα θεωρεί ότι δεν βοηθάει καθόλου(5,5%).

Κατά την διάρκεια των επιτόπιων ελέγχων βοηθάει κατά την γνώμη σας η ψηφιακή κάρτα εργασίας στην αντιμετώπιση αδήλωτης ή υποδηλωμένης εργασίας;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	6	5,5	5,5	5,5
	Λίγο	10	9,2	9,2	14,7
	Αρκετά	36	33,0	33,0	47,7
	Πολύ	25	22,9	22,9	70,6
	Πάρα πολύ	32	29,4	29,4	100,0
Total		109	100,0	100,0	

Κατά την διάρκεια των επιτόπιων ελέγχων βοηθάει κατά την γνώμη σας η ψηφιακή κάρτα εργασίας στην αντιμετώπιση αδήλωτης ή υποδηλωμένης εργασίας;



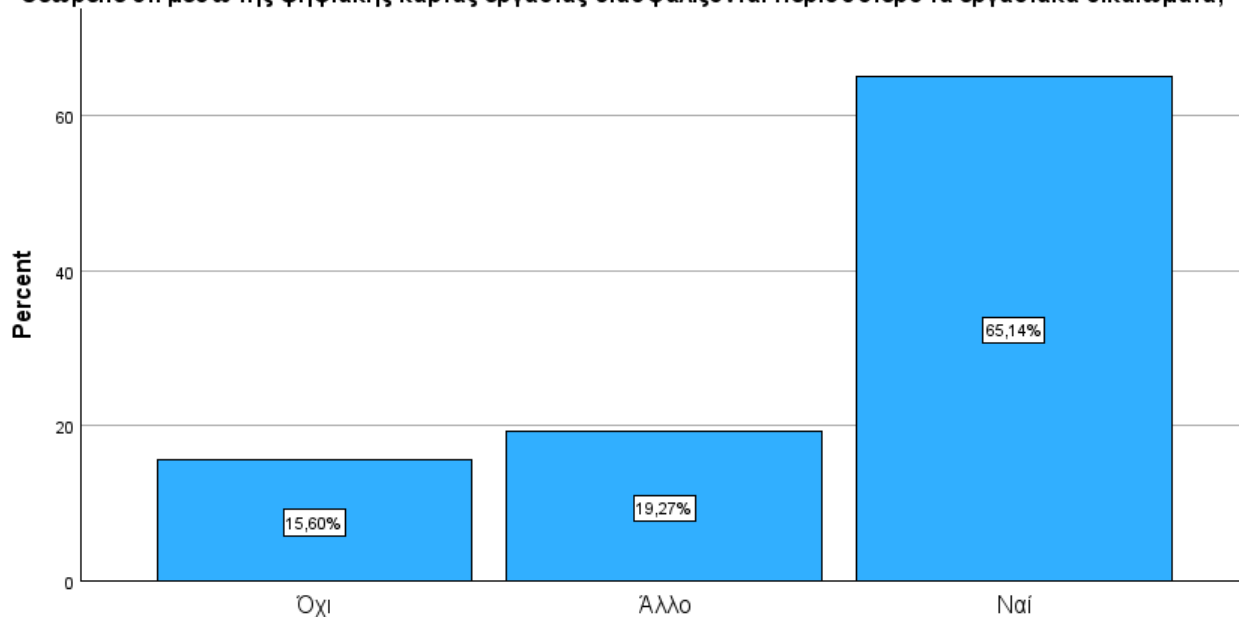
Ερώτηση 8: Θεωρείτε ότι μέσω της ψηφιακής κάρτας εργασίας διασφαλίζονται περισσότερο τα εργασιακά δικαιώματα;

Η άποψη που υπερίσχυσε ως προς το αν διασφαλίζονται σε μεγαλύτερο βαθμό τα εργασιακά δικαιώματα ήταν θετική και συγκεκριμένα το 65.14% καθώς με αυτό τον τρόπο καταγράφονται τα χρονικά όρια απασχόλησης των εργαζομένων. Ωστόσο, σημαντική μερίδα των Επιθεωρητών Εργασίας απάντησε αρνητικά (15,60%) καθώς υπάρχει μεγάλη επιφύλαξη ως προς το αν χρησιμοποιείται σωστά ενώ αρκετοί ήταν αυτοί που ήταν επιφυλακτικοί (19,27%) ως προς την διασφάλιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Θεωρείτε ότι μέσω της ψηφιακής κάρτας εργασίας διασφαλίζονται περισσότερο τα εργασιακά δικαιώματα;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Όχι	17	15,6	15,6	15,6
	Άλλο	21	19,3	19,3	34,9
	Ναί	71	65,1	65,1	100,0
Total		109	100,0	100,0	

Θεωρείτε ότι μέσω της ψηφιακής κάρτας εργασίας διασφαλίζονται περισσότερο τα εργασιακά δικαιώματα;



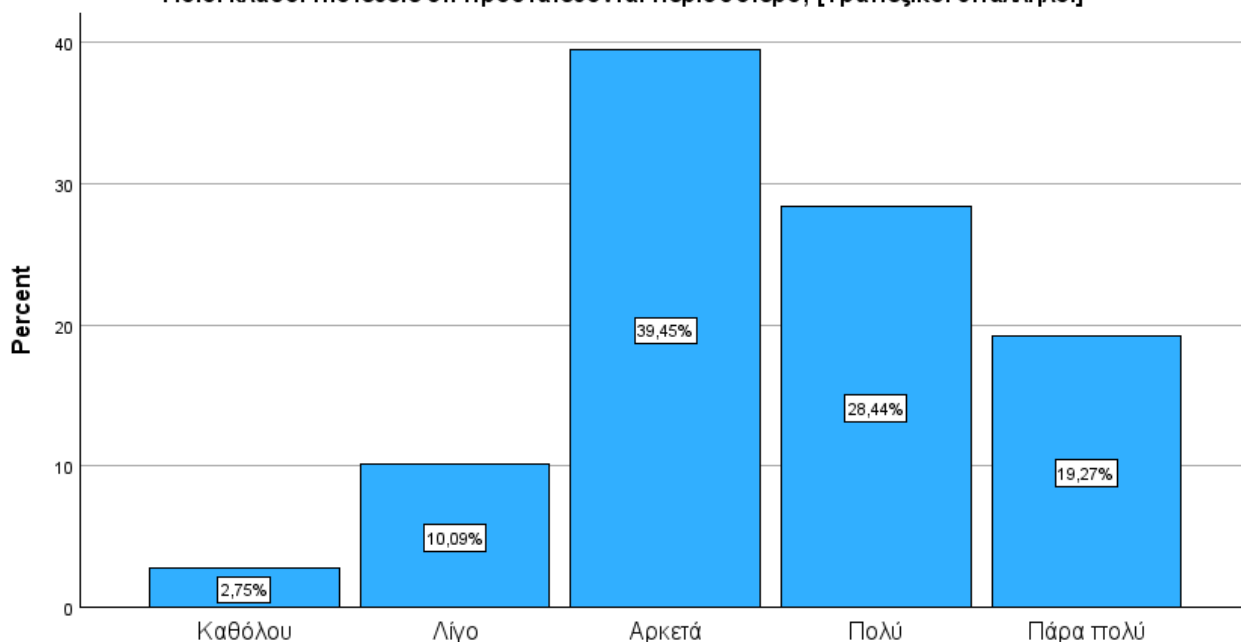
Ερώτηση 9: Ποιοι κλάδοι πιστεύετε ότι προστατεύονται περισσότερο;

Στη συνέχεια της έρευνας οι κλάδοι που σύμφωνα με τους Επιθεωρητές προστατεύονται περισσότερο με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας είναι οι εργαζόμενοι σε σούπερ μάρκετ, αλλά και στην εστίαση (όταν θα εφαρμοστεί στον συγκεκριμένο κλάδο). Από την άλλη πλευρά αυτοί που φαίνεται να προστατεύονται λιγότερο είναι οι οδηγοί και οι εργαζόμενοι στις κατασκευές.

Ποιοι κλάδοι πιστεύετε ότι προστατεύονται περισσότερο; [Τραπεζικοί υπάλληλοι]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	3	2,8	2,8	2,8
	Λίγο	11	10,1	10,1	12,8
	Αρκετά	43	39,4	39,4	52,3
	Πολύ	31	28,4	28,4	80,7
	Πάρα πολύ	21	19,3	19,3	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Ποιοι κλάδοι πιστεύετε ότι προστατεύονται περισσότερο; [Τραπεζικοί υπάλληλοι]

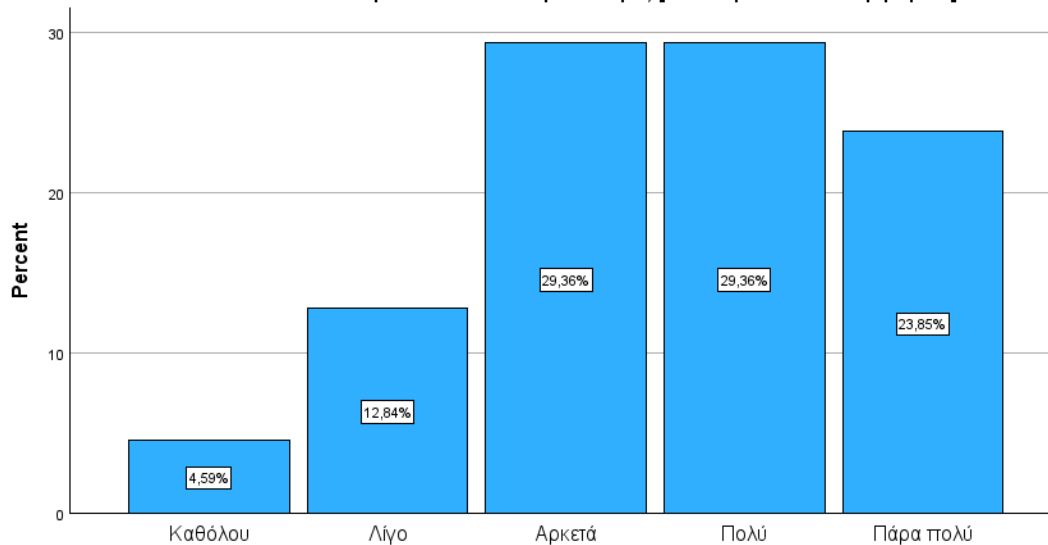


Στον τραπεζικό κλάδο επικράτησε η άποψη (39,45%) ότι προστατεύονται αρκετά οι υπάλληλοι με την χρήση της ψηφιακής κάρτας εργασίας.

Ποιοι κλάδοι πιστεύετε ότι προστατεύονται περισσότερο; [Υπάλληλοι σε σουπερ μαρκετ]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	5	4,6	4,6	4,6
	Λίγο	14	12,8	12,8	17,4
	Αρκετά	32	29,4	29,4	46,8
	Πολύ	32	29,4	29,4	76,1
	Πάρα πολύ	26	23,9	23,9	100,0
Total		109	100,0	100,0	

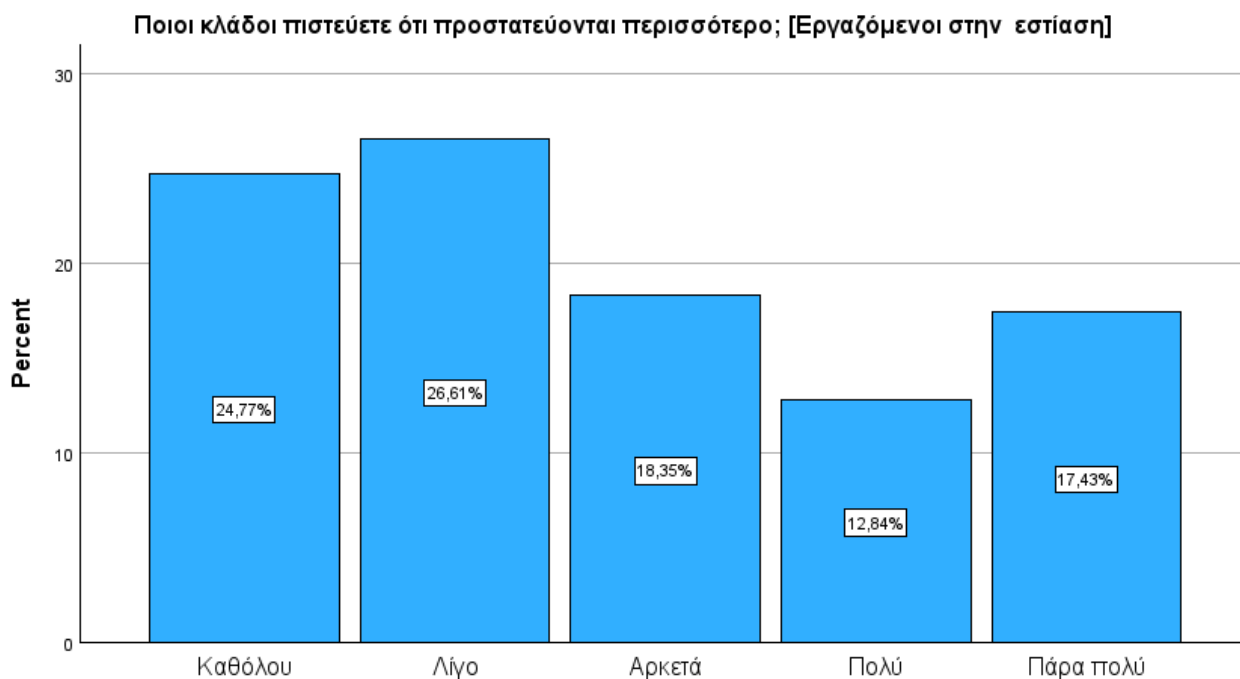
Ποιοι κλάδοι πιστεύετε ότι προστατεύονται περισσότερο; [Υπάλληλοι σε σουπερ μαρκετ]



Στον κλάδο της λιανικής πώλησης τροφίμων ταυτίστηκαν οι απόψεις των Επιθεωρητών ως προς το εάν προστατεύονται οι εργαζόμενοι πολύ ή αρκετά (29,36% και στις δύο περιπτώσεις), ενώ μόλις το 4,55% των ερωτηθέντων πιστεύει ότι δεν προστατεύονται καθόλου.

**Ποιοι κλάδοι πιστεύετε ότι προστατεύονται περισσότερο;
[Εργαζόμενοι στην εστίαση]**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	27	24,8	24,8	24,8
	Λίγο	29	26,6	26,6	51,4
	Αρκετά	20	18,3	18,3	69,7
	Πολύ	14	12,8	12,8	82,6
	Πάρα πολύ	19	17,4	17,4	100,0
	Total		109	100,0	100,0

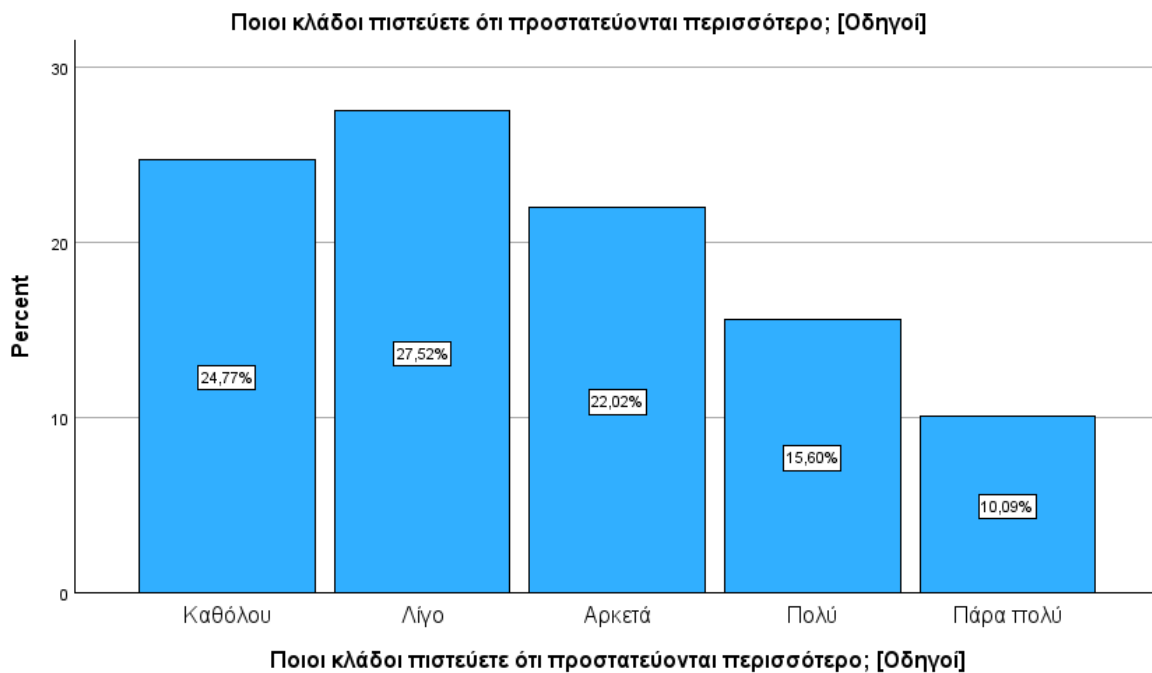


Στον κλάδο της εστίασης (όταν εφαρμοστεί η ψηφιακή κάρτα) σύμφωνα με την επικρατούσα άποψη (23,85%) οι εργαζόμενοι θα προστατευτούν πάρα πολύ.

**Ποιοι κλάδοι πιστεύετε ότι προστατεύονται περισσότερο;
[Οδηγοί]**

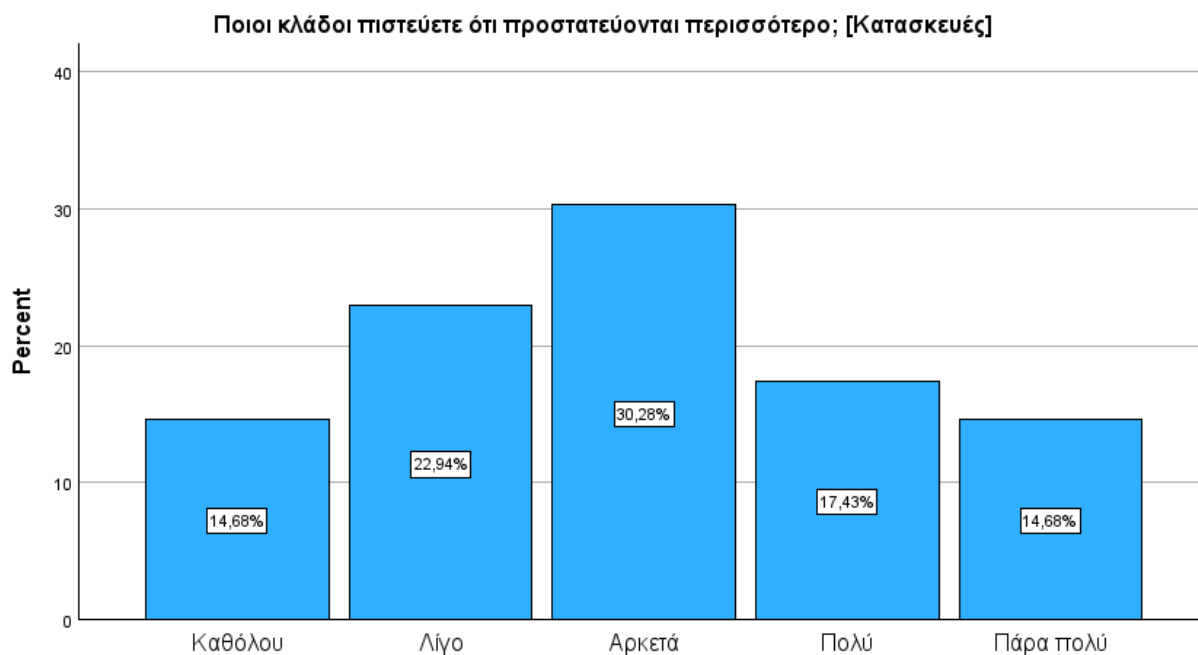
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	27	24,8	24,8	24,8
	Λίγο	30	27,5	27,5	52,3
	Αρκετά	24	22,0	22,0	74,3
	Πολύ	17	15,6	15,6	89,9
	Πάρα πολύ	11	10,1	10,1	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Σύμφωνα με τις απαντήσεις που δόθηκαν ο κλάδος των οδηγών δεν θα προστατευτεί ιδιαίτερα με την χρήση της ψηφιακής κάρτας ενδεχομένως λόγω της φύσεως της εργασίας τους δεν είναι εύκολη η εφαρμογή της καθώς δεν εργάζονται σε στεγασμένη επιχείρηση.



**Ποιοι κλάδοι πιστεύετε ότι προστατεύονται περισσότερο;
[Κατασκευές]**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	16	14,7	14,7	14,7
	Λίγο	25	22,9	22,9	37,6
	Αρκετά	33	30,3	30,3	67,9
	Πολύ	19	17,4	17,4	85,3
	Πάρα πολύ	16	14,7	14,7	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

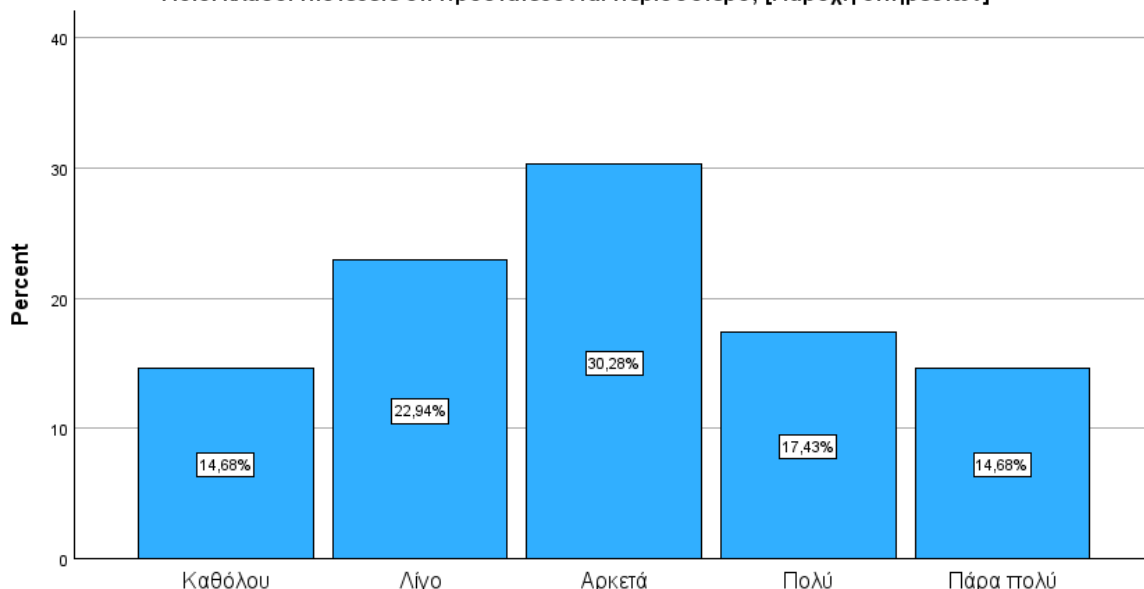


Ομοίως και στον κλάδο των κατασκευών η επικρατούσα άποψη (27,52%) κρίνει ότι δεν θα προστατευτούν ιδιαίτερα οι εργαζόμενοι στο χώρο αυτό. Στην περίπτωση αυτή βέβαια οι εργαζόμενοι εργάζονται σε στεγασμένες επιχειρήσεις όπου σε πολλές περιπτώσεις ήδη εφαρμόζοταν σύστημα κάρτας (όχι ψηφιακής). Οπότε ενδεχόμενες αρνητικές απαντήσεις ίσως να σχετίζονται και με το γεγονός ότι δεν υπήρχαν μεγάλες αποκλίσεις στο ωράριο των εργαζομένων.

**Ποιοι κλάδοι πιστεύετε ότι προστατεύονται περισσότερο;
[Παροχή υπηρεσιών]**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	16	14,7	14,7	14,7
	Λίγο	25	22,9	22,9	37,6
	Αρκετά	33	30,3	30,3	67,9
	Πολύ	19	17,4	17,4	85,3
	Πάρα πολύ	16	14,7	14,7	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Ποιοι κλάδοι πιστεύετε ότι προστατεύονται περισσότερο; [Παροχή υπηρεσιών]

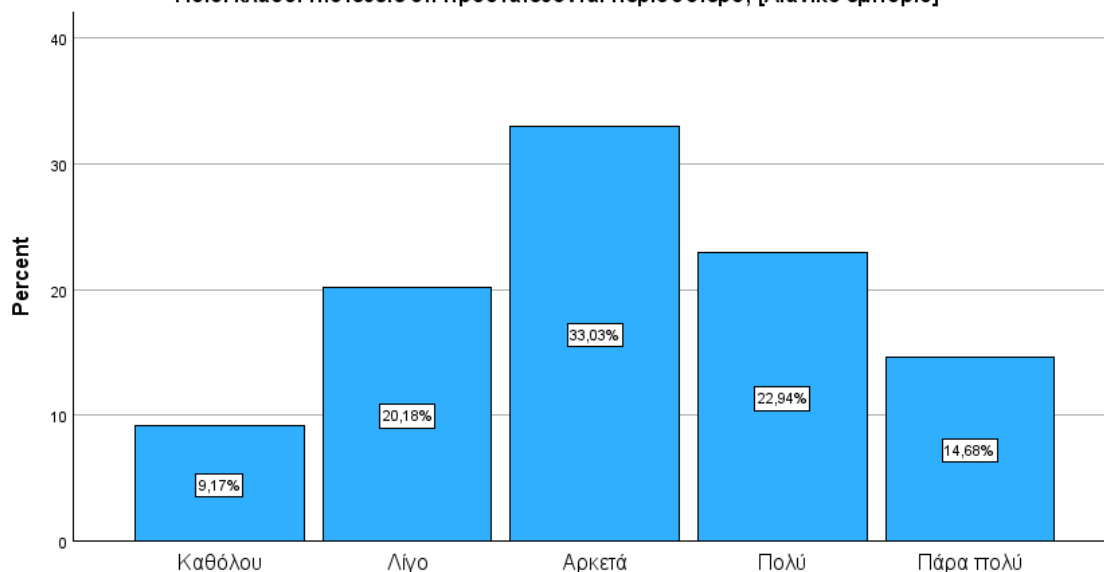


Στην παροχή υπηρεσιών, 3 στους 10 ερωτηθέντες απάντησαν ότι οι εργαζόμενοι θα προστατευθούν αρκετά από την χρήση της ψηφιακής κάρτας εργασίας.

Ποιοι κλάδοι πιστεύετε ότι προστατεύονται περισσότερο; [Λιανικό εμπόριο]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	10	9,2	9,2	9,2
	Λίγο	22	20,2	20,2	29,4
	Αρκετά	36	33,0	33,0	62,4
	Πολύ	25	22,9	22,9	85,3
	Πάρα πολύ	16	14,7	14,7	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Ποιοι κλάδοι πιστεύετε ότι προστατεύονται περισσότερο; [Λιανικό εμπόριο]



Τέλος στο λιανικό εμπόριο το 33,03% των Επιθεωρητών απάντησε ότι θα προστατευθούν αρκετά οι εργαζόμενοι ενώ το 22,94% ότι θα προστατευθούν πολύ.

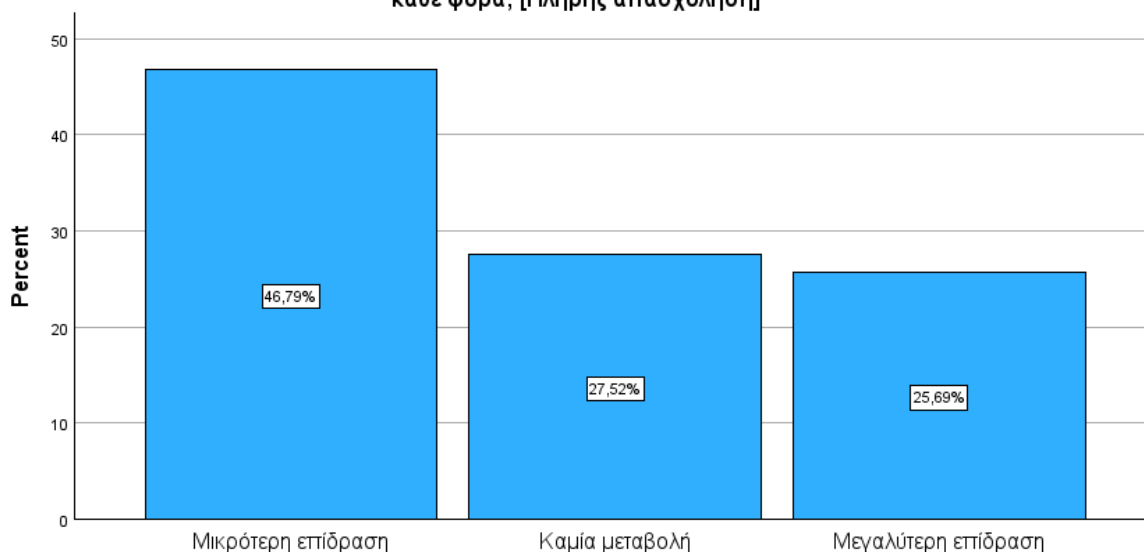
Ερώτηση 10: Ποια είναι κατά την άποψή σας η επίδραση της ψηφιακής κάρτας εργασίας στην κάθε μορφή απασχόλησης κάθε φορά;

Σύμφωνα με την έρευνα, το μέτρο της ψηφιακής κάρτας φαίνεται να έχει μεγαλύτερη επίδραση σε μορφές εργασίας όπως είναι η μερική απασχόληση και η εκ περιτροπής εργασία σε σχέση με την πλήρη απασχόληση. Δεν φαίνεται να επηρεάζει ιδιαίτερα άλλες μορφές εργασίας όπως είναι η τηλεργασία (προς το παρόν δεν υπάρχει τρόπος εφαρμογής του μέτρου στο συγκεκριμένο κλάδο).

Ποια είναι κατά την άποψή σας η επίδραση της ψηφιακής κάρτας εργασίας στην κάθε μορφή απασχόλησης κάθε φορά; [Πλήρης απασχόληση]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Μικρότερη επίδραση	51	46,8	46,8	46,8
	Καμία μεταβολή	30	27,5	27,5	74,3
	Μεγαλύτερη επίδραση	28	25,7	25,7	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Ποια είναι κατά την άποψή σας η επίδραση της ψηφιακής κάρτας εργασίας στην κάθε μορφή απασχόλησης κάθε φορά; [Πλήρης απασχόληση]

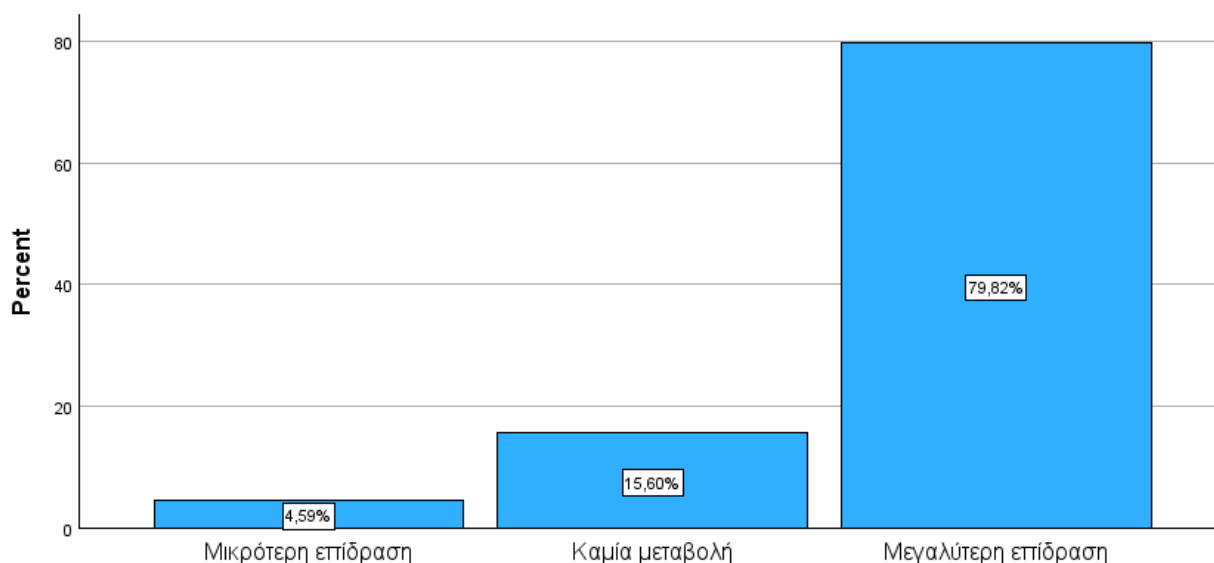


Την μικρότερη επίδραση φαίνεται να έχει στην πλήρη απασχόληση (ποσοστό 46,79%) καθώς στατιστικά παρατηρείται μικρότερο ποσοστό παραβιάσεων ωραρίου.

Ποια είναι κατά την άποψή σας η επίδραση της ψηφιακής κάρτας εργασίας στην κάθε μορφή απασχόλησης κάθε φορά; [Μερική απασχόληση]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Μικρότερη επίδραση	5	4,6	4,6	4,6
	Καμία μεταβολή	17	15,6	15,6	20,2
	Μεγαλύτερη επίδραση	87	79,8	79,8	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Ποια είναι κατά την άποψή σας η επίδραση της ψηφιακής κάρτας εργασίας στην κάθε μορφή απασχόλησης κάθε φορά; [Μερική απασχόληση]



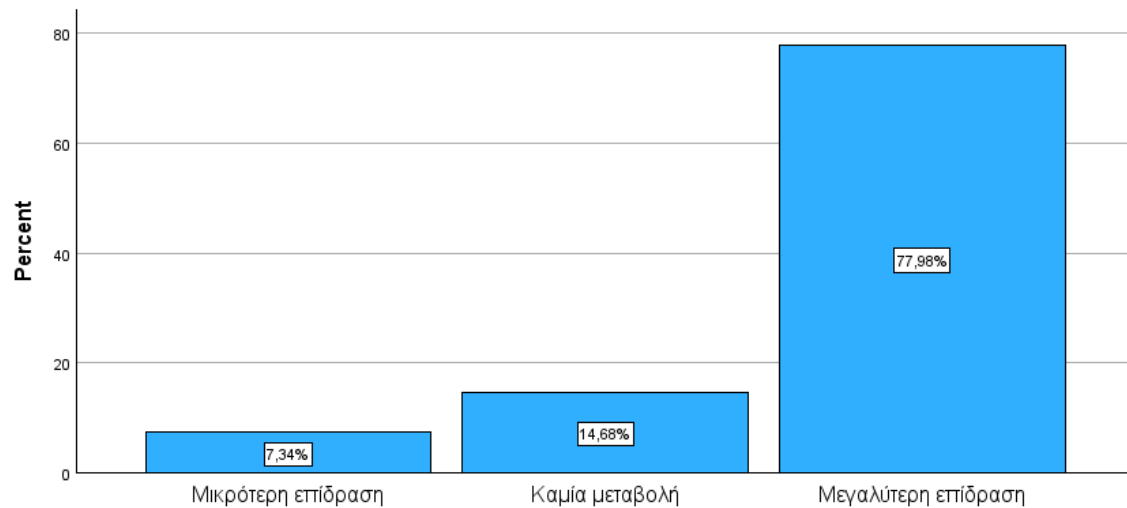
Αντίστοιχα στην μερική απασχόληση έχει μεγαλύτερη επίδραση σύμφωνα με την έρευνα (79,82%) η ψηφιακή κάρτα διότι συχνά παρατηρούνται περιπτώσεις υποδηλωμένης εργασίας.

Ποια είναι κατά την άποψή σας η επίδραση της ψηφιακής κάρτας εργασίας στην κάθε μορφή απασχόλησης κάθε φορά; [Εκ περιτροπής εργασίας]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Μικρότερη επίδραση	8	7,3	7,3	7,3
	Καμία μεταβολή	16	14,7	14,7	22,0
	Μεγαλύτερη επίδραση	85	78,0	78,0	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Επίσης και στην εκ περιτροπής εργασίας οι Επιθεωρητές απάντησαν ότι και σε αυτή την μορφή απασχόλησης έχει μεγάλη επίδραση η ψηφιακή κάρτα εργασίας (ποσοστό 77,98%).

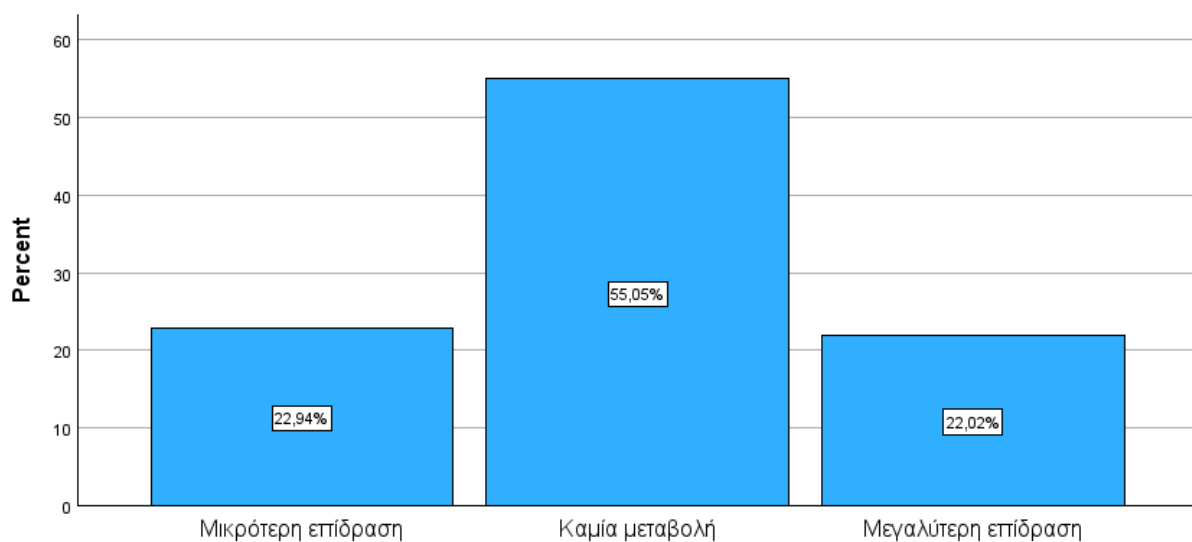
Ποια είναι κατά την άποψή σας η επίδραση της ψηφιακής κάρτας εργασίας στην κάθε μορφή απασχόλησης κάθε φορά; [Εκ περιτροπής εργασίας]



Ποια είναι κατά την άποψή σας η επίδραση της ψηφιακής κάρτας εργασίας στην κάθε μορφή απασχόλησης κάθε φορά; [Τηλεργασία]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Μικρότερη επίδραση	25	22,9	22,9	22,9
	Καμία μεταβολή	60	55,0	55,0	78,0
	Μεγαλύτερη επίδραση	24	22,0	22,0	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Ποια είναι κατά την άποψή σας η επίδραση της ψηφιακής κάρτας εργασίας στην κάθε μορφή απασχόλησης κάθε φορά; [Τηλεργασία]



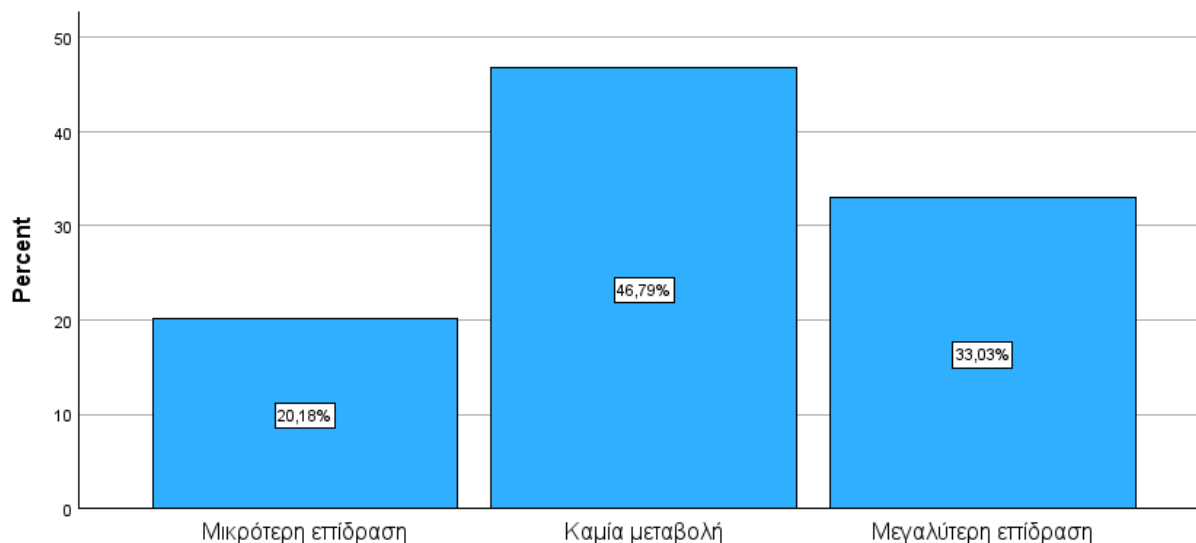
Ποια είναι κατά την άποψή σας η επίδραση της ψηφιακής κάρτας εργασίας στην κάθε μορφή απασχόλησης κάθε φορά; [Τηλεργασί

Στις περιπτώσεις απασχολουμένων με καθεστώς τηλεργασίας δεν υπάρχει τρόπος συτή τη στιγμή ψηφιακής αποτύπωσης του ωραρίου τους.

Ποια είναι κατά την άποψή σας η επίδραση της ψηφιακής κάρτας εργασίας στην κάθε μορφή απασχόλησης κάθε φορά; [Συμβάσεις ορισμένου χρόνου]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Μικρότερη επίδραση	22	20,2	20,2	20,2
	Καμία μεταβολή	51	46,8	46,8	67,0
	Μεγαλύτερη επίδραση	36	33,0	33,0	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Ποια είναι κατά την άποψή σας η επίδραση της ψηφιακής κάρτας εργασίας στην κάθε μορφή απασχόλησης κάθε φορά; [Συμβάσεις ορισμένου χρόνου]



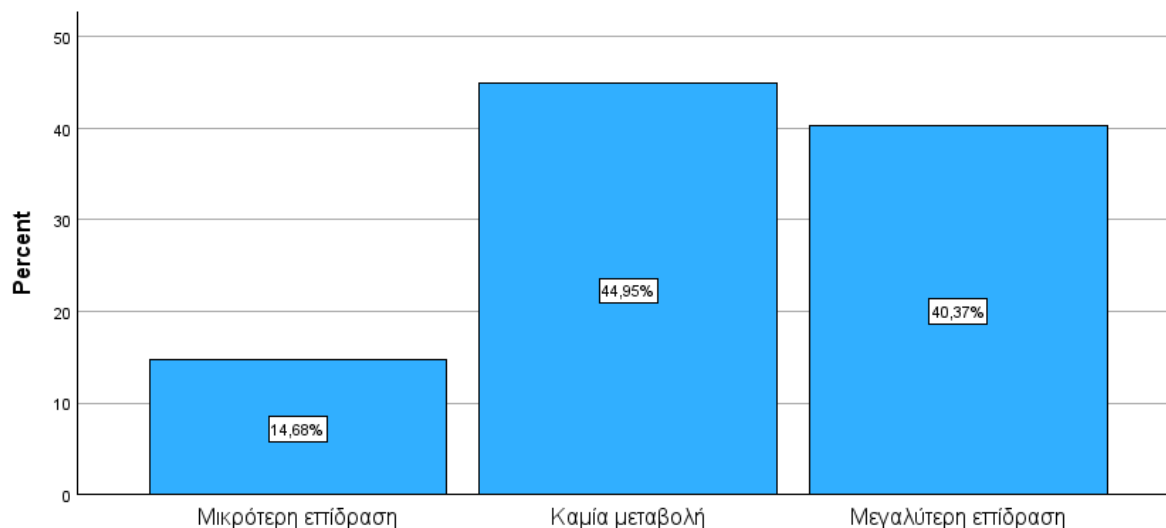
Στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου σύμφωνα με τις απαντήσεις δεν φαίνεται να έχει κάποια μεταβολή (46,79%).

Ποια είναι κατά την άποψή σας η επίδραση της ψηφιακής κάρτας εργασίας στην κάθε μορφή απασχόλησης κάθε φορά; [Συμβάσεις δανεισμού]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Μικρότερη επίδραση	16	14,7	14,7	14,7
	Καμία μεταβολή	49	45,0	45,0	59,6
	Μεγαλύτερη επίδραση	44	40,4	40,4	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Ομοίως και σε αυτή την μορφή απασχόλησης το 44,95% των Επιθεωρητών απάντησαν ότι δεν έχει επίδραση η ψηφιακή κάρτα στις συμβάσεις δανεισμού.

Ποια είναι κατά την άποψή σας η επίδραση της ψηφιακής κάρτας εργασίας στην κάθε μορφή απασχόλησης κάθε φορά; [Συμβάσεις δανεισμού]



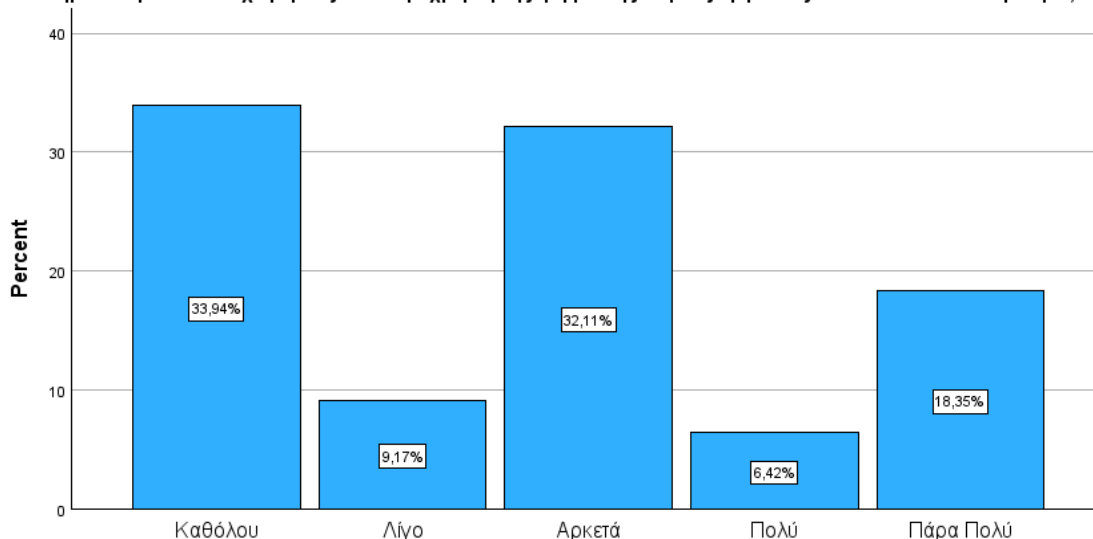
Ερώτηση 11 : Επηρεάστηκαν οι επιχειρήσεις από την χρήση της ψηφιακής κάρτας εργασίας και αν ναι σε ποιο βαθμό;

Ακολουθώντας στην ερώτηση κατά πόσο επηρεάστηκαν οι επιχειρήσεις με την εισαγωγή του μέτρου της ψηφιακής κάρτας φαίνεται να επηρεάστηκαν σε μεγάλο βαθμό σύμφωνα με την άποψη των Επιθεωρητών Εργασίας (18,30%), ενώ το 32,11% θεωρεί ότι επηρεάστηκαν αρκετά. Σημαντικό ποσοστό των ερωτηθέντων θεωρεί ότι δεν επηρεάστηκαν καθόλου, ενώ σημαντικό μέρος του δείγματος απαντά ότι δεν έχει ακόμα καθολική εφαρμογή το μέτρο σε όλους τους κλάδους της οικονομικής δραστηριότητας. Αξίζει να αναφερθεί ότι μεταξύ αυτών που απάντησαν θετικά αναφέρθηκε ότι υπήρξε συμμόρφωση ως προς την τήρηση του ωραρίου, καθώς επίσης και στην αμοιβή της υπερωριακής απασχόλησης. Σύμφωνα με αυτούς που απάντησαν ότι επηρεάστηκαν αρκετά, διευκρινίστηκε ότι κατά την άποψή τους επηρεάστηκαν κυρίως επιχειρήσεις που απασχολούσαν εργαζομένους με μερική απασχόληση. Αντιθέτως στις αρνητικές απαντήσεις αναφέρθηκε ότι πρόσθεσε φόρτο εργασίας στους εργαζομένους που απασχολούνται ως υπεύθυνοι προσωπικού, καθώς επίσης και το γεγονός ότι οι παραβατικές επιχειρήσεις προσπαθούν να εκμεταλλευτούν ενδεχόμενα “κενά στη νομοθεσία”.

Επηρεάστηκαν οι επιχειρήσεις από την χρήση της ψηφιακής κάρτας εργασίας και αν ναι σε ποιο βαθμό;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	37	33,9	33,9	33,9
	Λίγο	10	9,2	9,2	43,1
	Αρκετά	35	32,1	32,1	75,2
	Πολύ	7	6,4	6,4	81,7
	Πάρα Πολύ	20	18,3	18,3	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Επηρεάστηκαν οι επιχειρήσεις από την χρήση της ψηφιακής κάρτας εργασίας και αν ναι σε ποιο βαθμό;



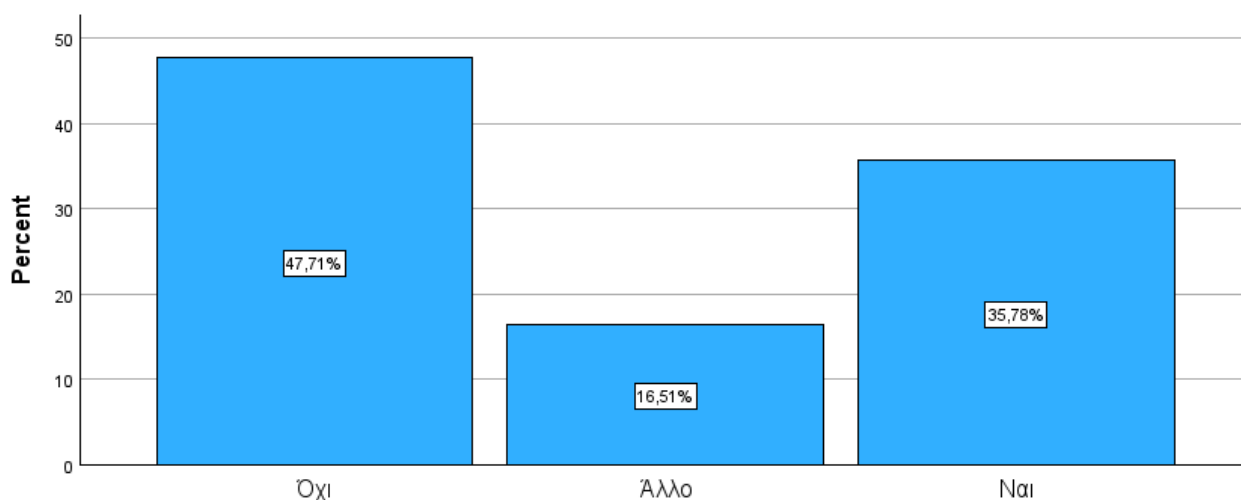
Ερώτηση 12 : Η ψηφιακή κάρτα όπως ισχύει σήμερα, συντέλεσε στο να περιοριστούν οι υποχρεώσεις των εργοδοτών ως προς την Επιθεώρηση Εργασίας όπως για παράδειγμα κατάθεση πινάκων προσωπικού στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ;

Οι περισσότεροι υπάλληλοι θεωρούν ότι οι υποχρεώσεις των εργοδοτών ως προς το Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ δεν έχουν μειωθεί (σε ποσοστό 47,7%) καθώς έχουν δημιουργηθεί νέες υποχρεώσεις (ψηφιακή οργάνωση χρόνου εργασίας).

Η ψηφιακή κάρτα όπως ισχύει σήμερα, συντέλεσε στο να περιοριστούν οι υποχρεώσεις των εργοδοτών ως προς την Επιθεώρηση Εργασίας όπως για παράδειγμα κατάθεση πινάκων προσωπικού στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Όχι	52	47,7	47,7	47,7
	Άλλο	18	16,5	16,5	64,2
	Ναι	39	35,8	35,8	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Η ψηφιακή κάρτα όπως ισχύει σήμερα, συντέλεσε στο να περιοριστούν οι υποχρεώσεις των εργοδοτών ως προς την Επιθεώρηση Εργασίας όπως για παράδειγμα κατάθεση πινάκων προσωπικού στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ;



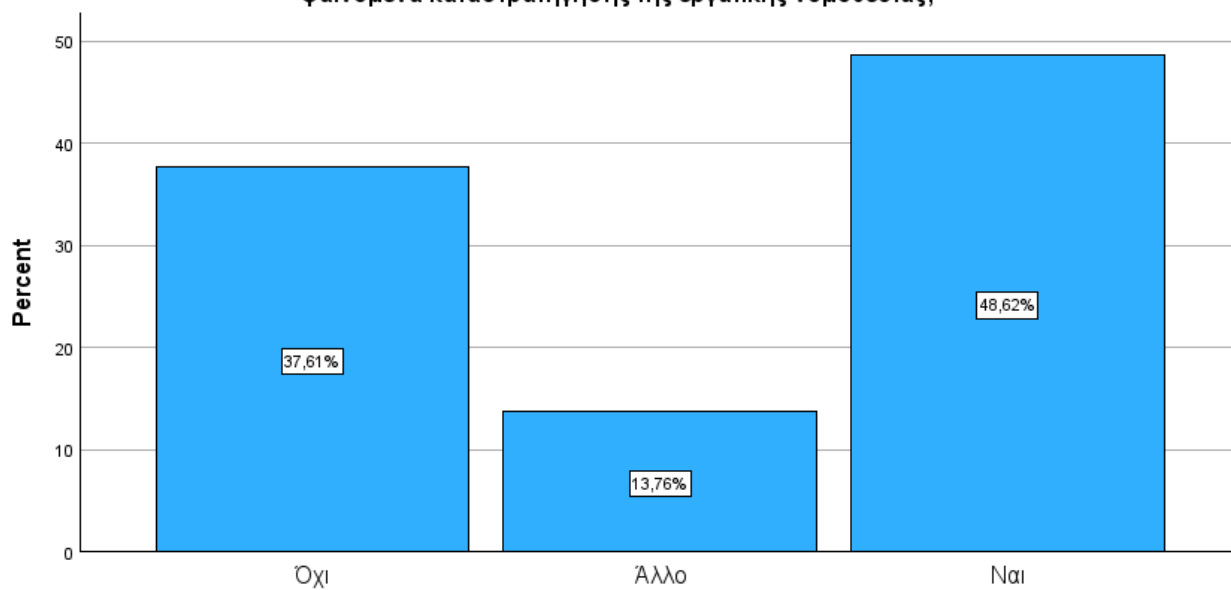
Ερώτηση 13: Από την πείρα σας πιστεύετε ότι η εισαγωγή του μέτρου της ψηφιακής κάρτας λειτούργησε ανασταλτικά σε φαινόμενα καταστρατήγησης της εργατικής νομοθεσίας;

Ένας στους δύο υπαλλήλους πιστεύει ότι η ψηφιακή κάρτα εργασίας έχει λειτουργήσει ανασταλτικά προκειμένου να μην καταπατούνται εργασιακά δικαιώματα των απασχολουμένων.

Από την πείρα σας πιστεύετε ότι η εισαγωγή του μέτρου της ψηφιακής κάρτας λειτούργησε ανασταλτικά σε φαινόμενα καταστρατήγησης της εργατικής νομοθεσίας;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Όχι	41	37,6	37,6	37,6
	Άλλο	15	13,8	13,8	51,4
	Ναι	53	48,6	48,6	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Από την πείρα σας πιστεύετε ότι η εισαγωγή του μέτρου της ψηφιακής κάρτας λειτούργησε ανασταλτικά σε φαινόμενα καταστράτηγησης της εργατικής νομοθεσίας;



Ερώτηση 14 : Ποιες προτάσεις θα θέλατε να κάνετε για την βελτίωση του μέτρου της ψηφιακής κάρτας εργασίας;

- Να μην υπάρχει δυνατότητα εκπρόθεσμης ή απολογιστικής δήλωσης ψηφιακής κάρτας από την πλευρά του εργοδότη. Δε νοείται σύστημα ελέγχου να παρέχει δυνατότητα ετεροχρονισμένης δήλωσης καταστρατηγώντας τη δυνατότητα που τους παρέχει το σύστημα
- Επέκταση του μέτρου της ψηφιακής οργάνωσης χρόνου εργασίας σε όλους τους κλάδους
- Αύξηση των Επιθεωρητών Εργασίας προκειμένου να υπάρχει δυνατότητα διενέργειας περισσότερων επιτόπιων ελέγχων
- Βελτίωση του πληροφοριακού συστήματος επεξεργασίας των δεδομένων της ψηφιακής κάρτας
- Ο Ν.5053/23 παρέχει την δυνατότητα απολογιστικής δήλωσης τις επιχειρήσεις γεγονός που καθιστά αδύνατο τον έλεγχο ψηφιακής κάρτας εργασίας
- Εφαρμογή του μηχανισμού της κάρτας εργασίας χωρίς εξαιρέσεις
- Σύστημα ψηφιακής κάρτας που να μην επιδέχεται παρέμβαση π.χ. δαχτυλικό αποτύπωμα
- Να μην έχει ο εργοδότης τα qr codes των εργαζομένων
- Απλοποίηση του συστήματος ελέγχου της ψηφιακής κάρτας
- Αποκατάσταση των προβλημάτων των τεχνικών μέσων/επέκταση των δυνατοτήτων των tablet που έχουν χορηγηθεί για την διενέργεια ελέγχων – Πλήρης πρόσβαση στο Π/Σ ΕΡΓΑΝΗ κατά την διάρκεια επιτόπιων ελέγχων
- Να μην υπάρχει δυνατότητα παραποίησης των χτυπημάτων
- Αναβάθμιση όλων των ηλεκτρονικών υπηρεσιών που χρησιμοποιούνται από τους Επιθεωρητές, συνεχή και αδιάλειπτη εκπαίδευση και ενημέρωση εργαζομένων και επιχειρήσεων
- Διαλειτουργικότητα πληροφοριακών συστημάτων
- Ευθύνη εργοδότη και εργαζόμενου για την μη ορθή χρήση ψηφιακής κάρτας
- Δικλείδες ασφαλείας για την ακρίβεια των χτυπημάτων (έναρξη-λήξη)
- Αύξηση των κυρώσεων σε περίπτωση μη συμμόρφωσης
- Βελτίωση των οικονομικών συνθηκών έτσι ώστε να μην υπάρχει κίνητρο παραβατικότητας

. Παρουσίαση αποτελεσμάτων Εργαζομένων

B1. Γενικά Στοιχεία Δείγματος

B1α. Γενικά Στοιχεία Δείγματος-Φύλο

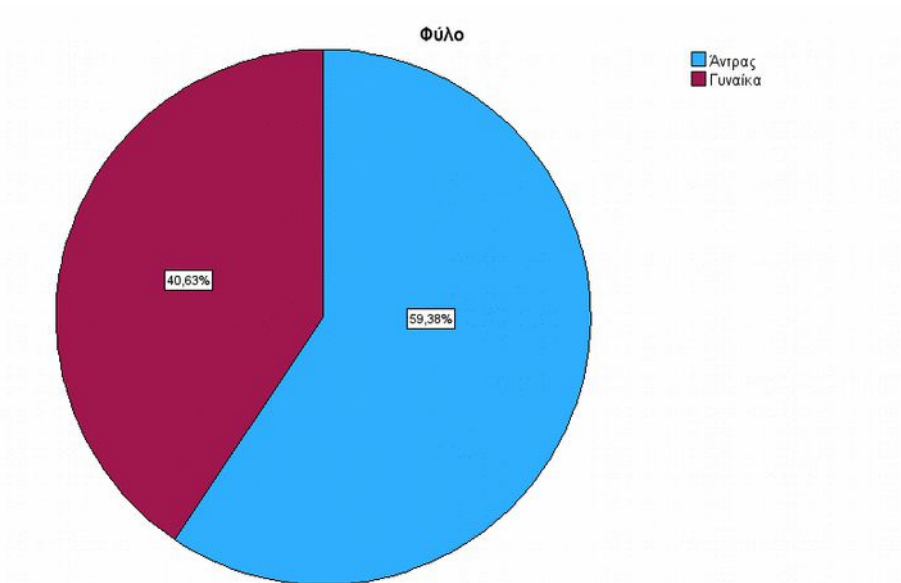
Το δεύτερο ερωτηματολόγιο απαντήθηκε από τριάντα (32) εργαζόμενους σε σούπερ μάρκετ και Τράπεζες και όπως παρατηρούμε από το παρακάτω γράφημα στην πλειοψηφία τους είναι άντρες σε ποσοστό 59,4%.

Statistics

		Φύλο	Ηλικία	Μορφωτικό επίπεδο
N	Valid	32	32	32
	Missing	0	0	0

Φύλο

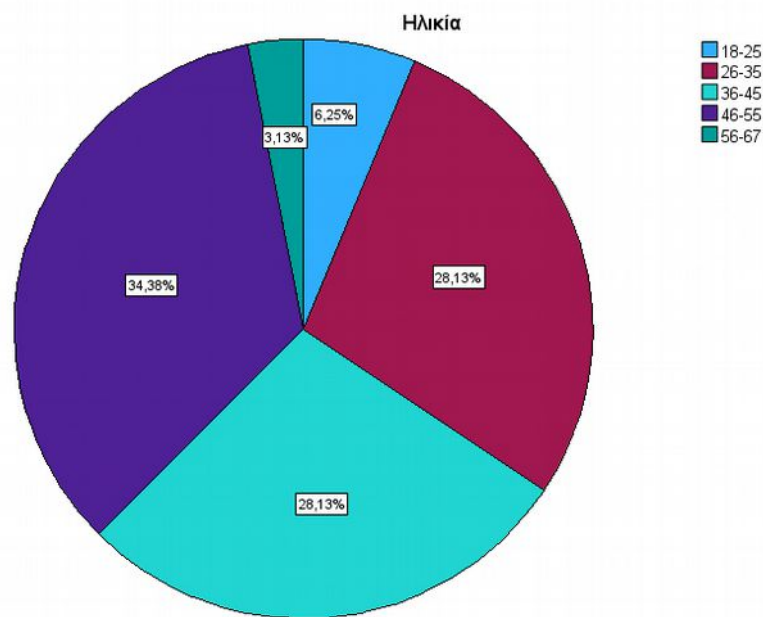
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Άντρας	19	59,4	59,4	59,4
	Γυναίκα	13	40,6	40,6	100,0
Total		32	100,0	100,0	



Β1.β Γενικά Στοιχεία Δείγματος-Ηλικία

Το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος των εργαζομένων σε επιχειρήσεις λιανικής πώλησης τροφίμων και Τράπεζες αφορά την ηλικιακή ομάδα 46-55.

Ηλικία					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25	2	6,3	6,3	6,3
	26-35	9	28,1	28,1	34,4
	36-45	9	28,1	28,1	62,5
	46-55	11	34,4	34,4	96,9
	56-67	1	3,1	3,1	100,0
Total		32	100,0	100,0	

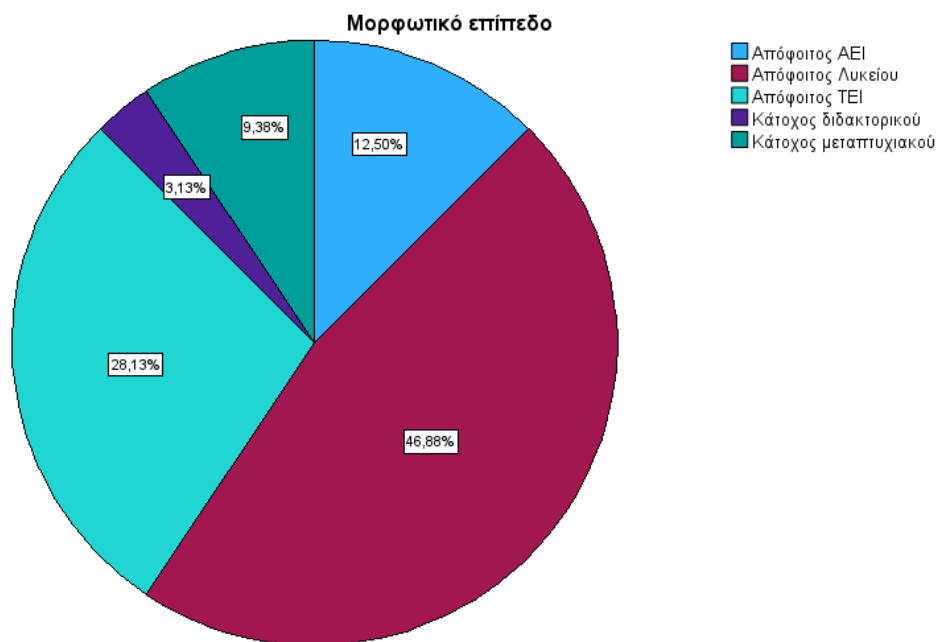


Β1γ. Γενικά Στοιχεία Δείγματος-Μορφωτικό Επίπεδο

Παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων σε επιχειρήσεις λιανικής πώλησης τροφίμων και Τράπεζες είναι απόφοιτοι Λυκείου σε ποσοστό 46,88%. Αξίζει να σημειωθεί το γεγονός ότι δεν υπήρξε κανένας απόφοιτος πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Μορφωτικό επίπεδο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Απόφοιτος ΑΕΙ	4	12,5	12,5	12,5
	Απόφοιτος Λυκείου	15	46,9	46,9	59,4
	Απόφοιτος ΤΕΙ	9	28,1	28,1	87,5
	Κάτοχος διδακτορικού	1	3,1	3,1	90,6
	Κάτοχος μεταπτυχιακού	3	9,4	9,4	100,0
	Total		32	100,0	100,0



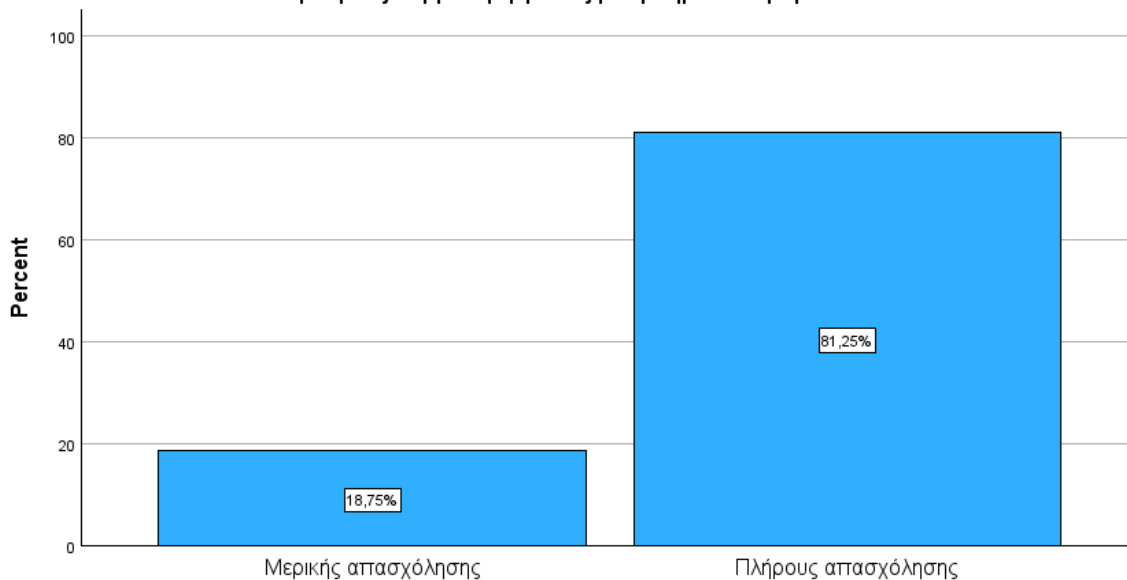
Β1.δ Σύμβαση Εργασίας

Βλέπουμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος εργαζόταν σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης, ενώ μόλις το 18,75% των ερωτηθέντων εργαζόταν με μερική απασχόληση.

Η ατομική σας σύμβαση εργασίας με κριτήριο το ωράριο είναι :

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Μερικής απασχόλησης	6	18,8	18,8	18,8
	Πλήρους απασχόλησης	26	81,3	81,3	100,0
	Total		32	100,0	100,0

Η ατομική σας σύμβαση εργασίας με κριτήριο το ωράριο είναι :



Η ατομική σας σύμβαση εργασίας με κριτήριο το ωράριο είναι :

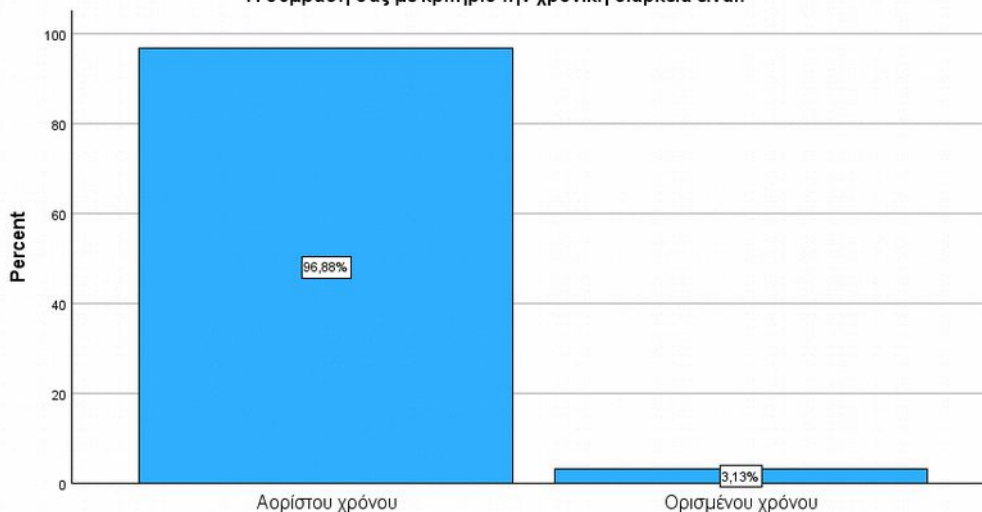
B1.ε Χρονική διάρκεια σύμβασης εργασίας

Η συντριπτική πλειοψηφία των ερωτηθέντων (96,88%) εργαζόταν με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου και μόλις το 3,13% απασχολούνταν με σύμβαση ορισμένου χρόνου. Συνήθως το προσωπικό που εργάζεται σε Τραπεζικά καταστήματα της χώρας δεν απασχολείται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου.

Η σύμβασή σας με κριτήριο την χρονική διάρκεια είναι:

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Αορίστου χρόνου	31	96,9	96,9	96,9
	Ορισμένου χρόνου	1	3,1	3,1	100,0
Total		32	100,0	100,0	

Η σύμβασή σας με κριτήριο την χρονική διάρκεια είναι:

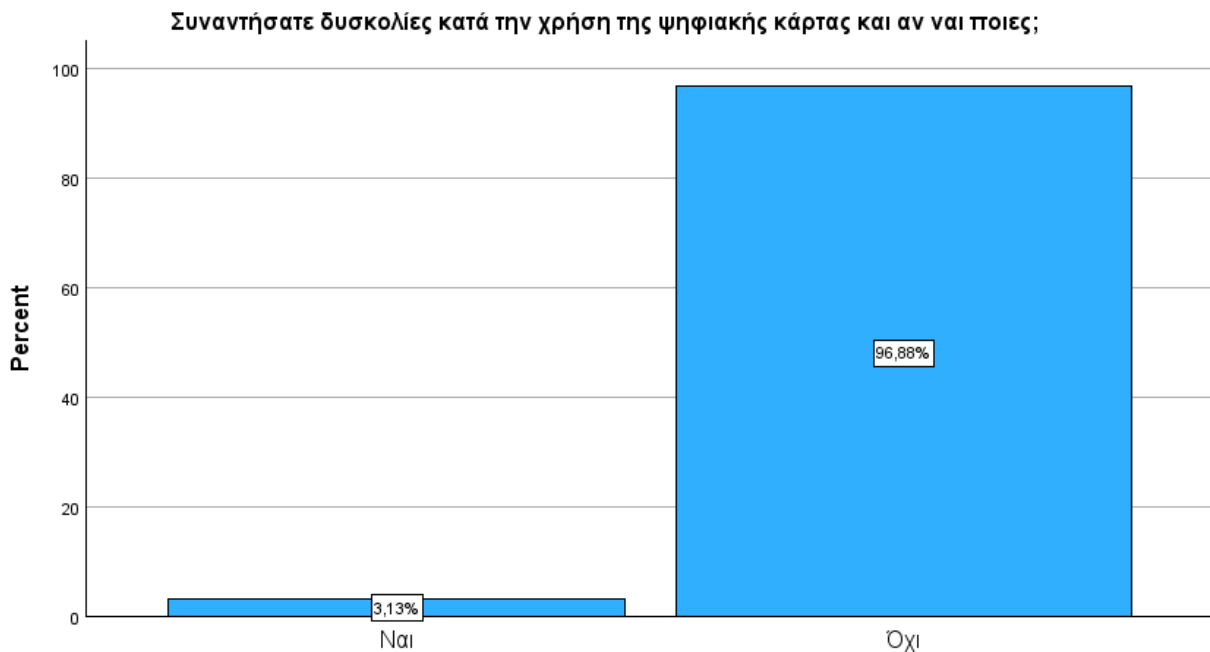


1η Ερώτηση : Συναντήσατε δυσκολίες κατά την χρήση της ψηφιακής κάρτας και αν ναι ποιες;

Το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων (96,88%) απάντησε ότι δεν συνάντησε δυσκολίες κατά την χρήση της ψηφιακής κάρτας. Βέβαια δεν θα πρέπει να παραβλέψουμε το γεγονός ότι κατά την περίοδο διανομής των ερωτηματολογίων η ψηφιακή κάρτα εφαρμόστηκε σε μεγάλα σουπερ μαρκετ (άνω των 250 εργαζομένων) όπου ενδεχομένως να εφαρμοζόταν ήδη κάποιο σύστημα καταγραφής του ωραρίου και να υπήρχε εξοικείωση.

Συναντήσατε δυσκολίες κατά την χρήση της ψηφιακής κάρτας και αν ναι ποιες;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	1	3,1	3,1	3,1
	Όχι	31	96,9	96,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	



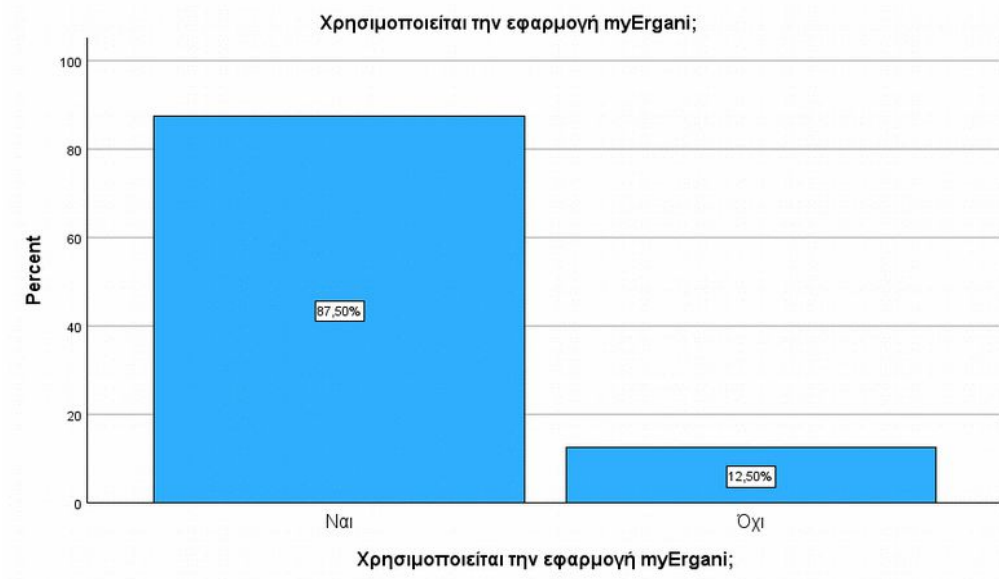
Συναντήσατε δυσκολίες κατά την χρήση της ψηφιακής κάρτας και αν ναι ποιες;

Ερώτηση 2: Χρησιμοποιείται την εφαρμογή myErgani;

Η μεγαλύτερη πλειοψηφία του δείγματός, δήλωσε ότι χρησιμοποιεί την εφαρμογή του Υπουργείου Εργασίας myErgani, που είναι ένα χρήσιμο εργαλείο μέσω του οποίου ο εργαζόμενος έχει πρόσβαση σε στοιχεία που δηλώνονται στο Π/Σ ΕΡΓΑΝΗ όπως πρόσληψη, απόλυση, οικειοθελής αποχώρηση, στοιχεία αδειών, μεταβολές απασχόλησης, στοιχεία ωραρίου, υπερωριακή απασχόληση, τηλεργασία αλλά και ειδικά καθεστώτα απασχόλησης (πρακτική άσκηση, μαθητεία κλπ.). Αυτό δείχνει ότι πλέον οι απασχολούμενοι έχουν την ενημέρωση για τα εργασιακά τους θέματα και τη δυνατότητα να διεκδικήσουν αυτά που δικαιούνται.

Χρησιμοποιείται την εφαρμογή myErgani;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	28	87,5	87,5	87,5
	Όχι	4	12,5	12,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	



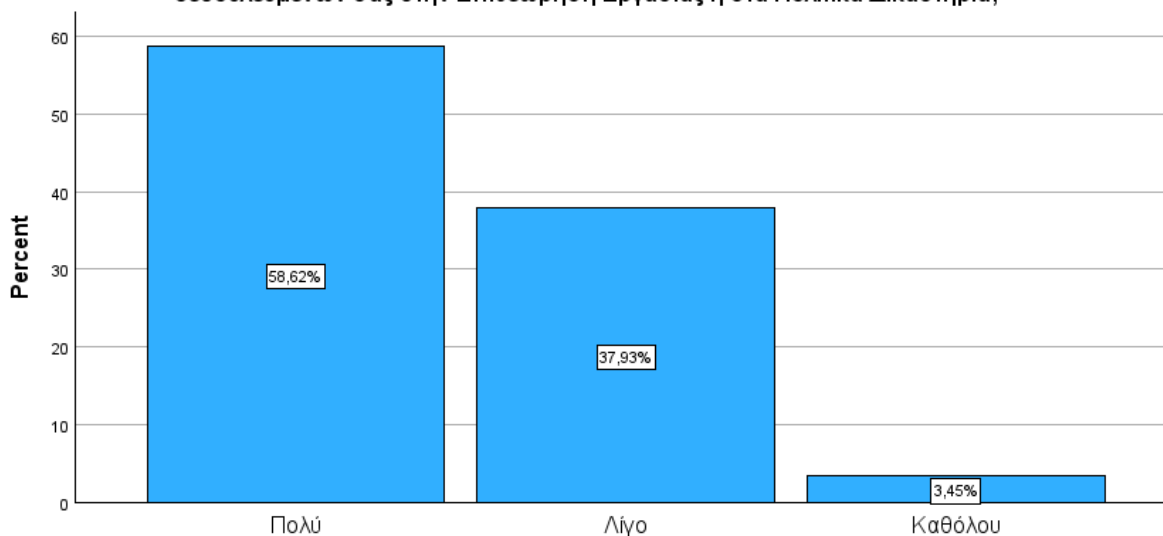
Ερώτηση 3: Οι πληροφορίες που λαμβάνετε μέσω της εφαρμογής (εβδομαδιαίες ώρες απασχόλησης, πραγματικός χρόνο εργασίας, ειδοποιήσεις ως προς τις αλλαγές που πραγματοποιούνται στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» κλπ) θεωρείτε ότι θα σας βοηθήσουν ως προς την διεκδίκηση των δεδουλευμένων σας στην Επιθεώρηση Εργασίας ή στα Πολιτικά Δικαστήρια;

Οι εργαζόμενοι στην πλειοψηφία τους (53,13%) πιστεύουν ότι τα στοιχεία που μπορούν να αντλήσουν από την εφαρμογή myErgani μπορούν να λειτουργήσουν καταλυτικά ως προς την διεκδίκηση μισθών/ημερομισθίων, προσαυξήσεων λόγω εργασίας κατά Κυριακές και αργίες αλλά και νυχτερινής απασχόλησης καθώς αποτυπώνεται το πραγματοποιηθέν ωράριό τους στο Π/Σ ΕΡΓΑΝΗ.

(Αν απαντήσατε θετικά στην προηγούμενη ερώτηση) Οι πληροφορίες που λαμβάνετε μέσω της εφαρμογής (εβδομαδιαίες ώρες απασχόλησης, πραγματικός χρόνο εργασίας, ειδοποιήσεις ως προς τις αλλαγές που πραγματοποιούνται στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» κλπ) θεωρείτε ότι θα σας βοηθήσουν ως προς την διεκδίκηση των δεδουλευμένων σας στην Επιθεώρηση Εργασίας ή στα Πολιτικά Δικαστήρια;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πολύ	17	53,1	58,6	58,6
	Λίγο	11	34,4	37,9	96,6
	Καθόλου	1	3,1	3,4	100,0
	Total	29	90,6	100,0	
Missing	System	3	9,4		
Total		32	100,0		

(Αν απαντήσατε θετικά στην προηγούμενη ερώτηση) Οι πληροφορίες που λαμβάνετε μέσω της εφαρμογής (εβδομαδιαίες ώρες απασχόλησης, πραγματικός χρόνο εργασίας, ειδοποιήσεις ως προς τις αλλαγές που πραγματοποιούνται στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» κλπ) θεωρείτε ότι θα σας βοηθήσουν ως προς την διεκδίκηση των δεδουλευμένων σας στην Επιθεώρηση Εργασίας ή στα Πολιτικά Δικαστήρια;



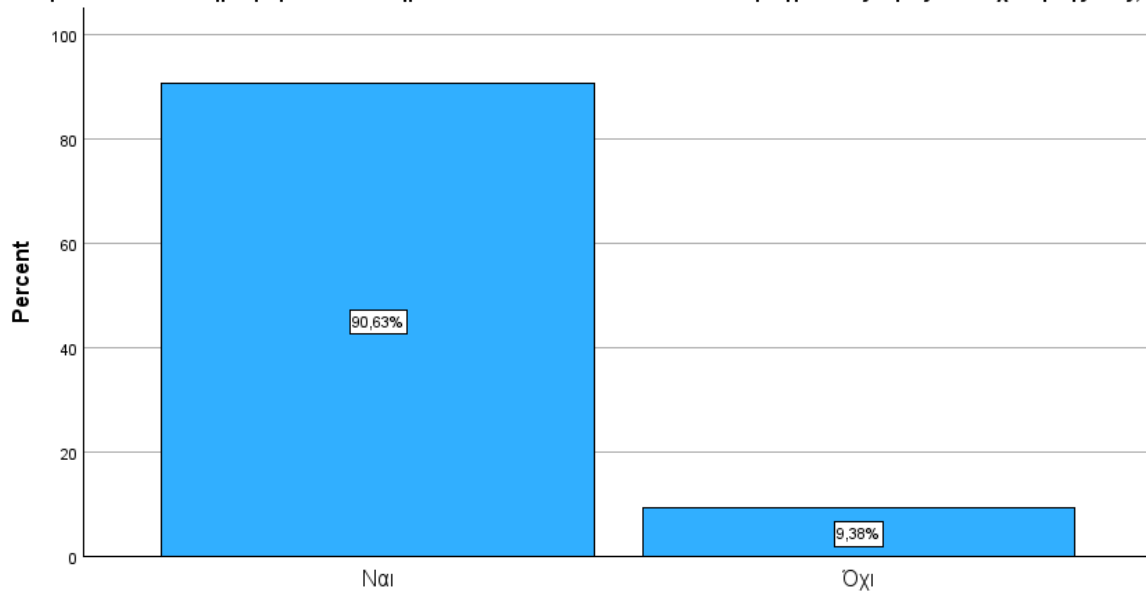
Ερώτηση 4: Εκτιμάτε ότι στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ αποτυπώνονται οι πραγματικές ώρες απασχόλησής σας;

Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων θεωρεί ότι αποτυπώνονται στο σύστημα οι πραγματικές ώρες απασχόλησης, ωστόσο σχεδόν ένας στους δέκα εργαζόμενους πιστεύει ότι κάτι τέτοιο δεν ισχύει καθώς υπάρχει το ενδεχόμενο να δηλώσει ο εργοδότης ότι υφίσταται τεχνικό πρόβλημα και να δηλώσει την λήξη του ωραρίου τους. Στις περιπτώσεις αυτές είναι χρήσιμη η εφαρμογή myErgani όπως προαναφέρθηκε.

Εκτιμάτε ότι στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ αποτυπώνονται οι πραγματικές ώρες απασχόλησής σας;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	29	90,6	90,6	90,6
	Όχι	3	9,4	9,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Εκτιμάτε ότι στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ αποτυπώνονται οι πραγματικές ώρες απασχόλησής σας;



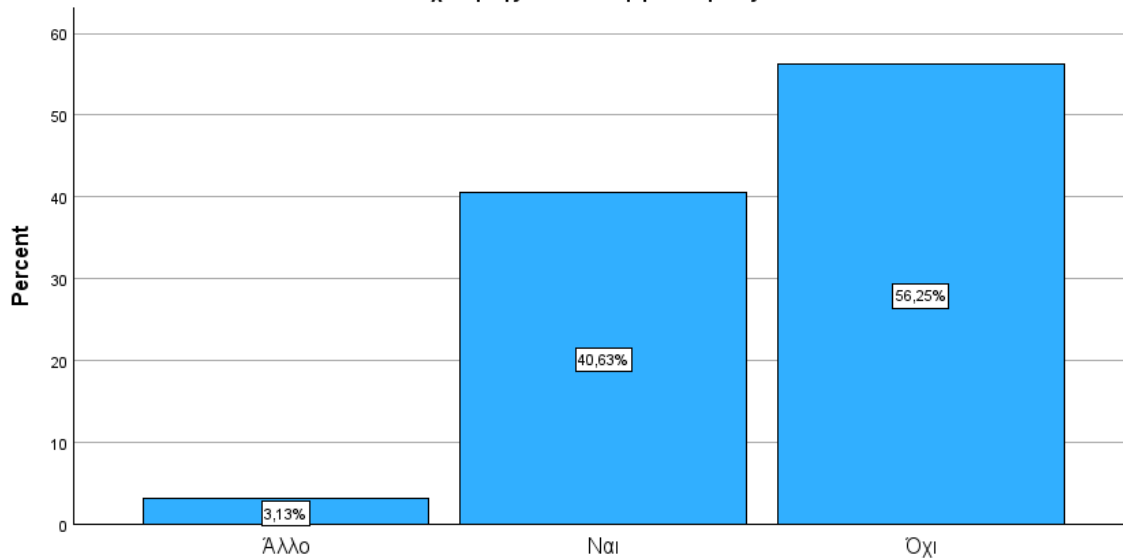
Ερώτηση 5 : Με την χρήση της ψηφιακής κάρτας πιστεύετε ότι υπάρχει περιθώριο απόκρυψης της υπερωριακής απασχόλησης από τον εργοδότη σας;

Οι περισσότεροι εργαζόμενοι (56,30%) πιστεύουν ότι στο σύστημα αποτυπώνονται οι πραγματικές ώρες απασχόλησης. Ωστόσο μια σημαντική μερίδα εργαζομένων (40,60%) θεωρεί ότι υπάρχει δυνατότητα παρέμβασης από την πλευρά του επιχειρηματία και δεν απεικονίζονται οι πραγματικές ώρες απασχόλησής τους.

Με την χρήση της ψηφιακής κάρτας πιστεύετε ότι υπάρχει περιθώριο απόκρυψης της υπερωριακής απασχόλησης από τον εργοδότη σας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Άλλο	1	3,1	3,1	3,1
	Ναι	13	40,6	40,6	43,8
	Όχι	18	56,3	56,3	100,0
Total		32	100,0	100,0	

Με την χρήση της ψηφιακής κάρτας πιστεύετε ότι υπάρχει περιθώριο απόκρυψης της υπερωριακής απασχόλησης από τον εργοδότη σας



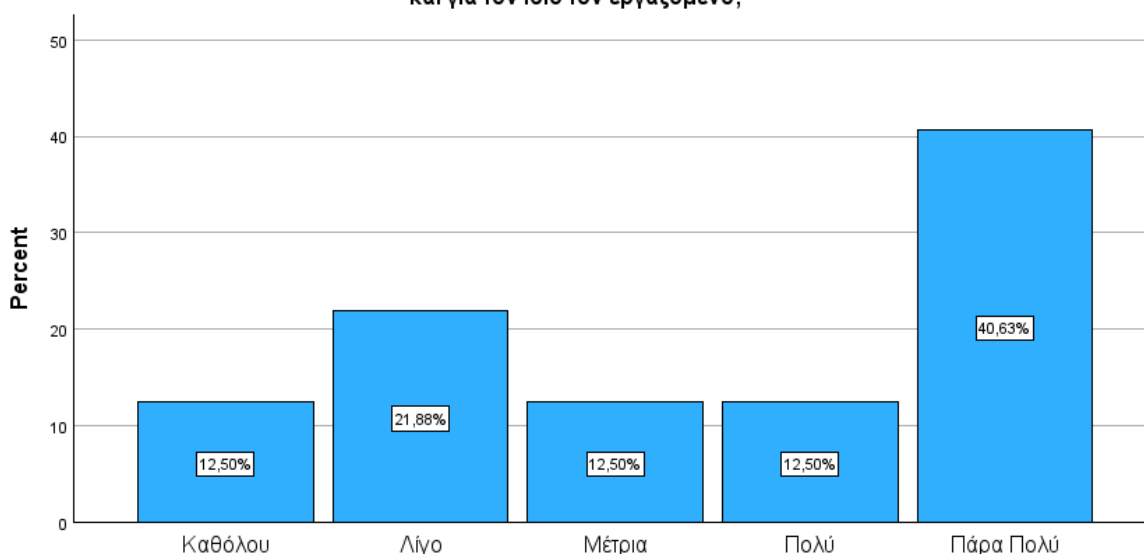
Ερώτηση 6 : Στις περιπτώσεις όπου δεν γίνεται ορθή χρήση της ψηφιακής κάρτας, θεωρείται ότι υπάρχει μερίδιο ευθύνης και για τον ίδιο τον εργαζόμενο;

Το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων (40,63%) ισχυρίζεται ότι όταν δεν γίνεται ορθή χρήση ψηφιακής κάρτας, όπως για παράδειγμα να σκανάρει κάποιος την κάρτα του ενώ δεν έχει σχολάσει και να συνεχίσει να απασχολείται, έχουν μερίδιο ευθύνης και οι ίδιοι οι εργαζόμενοι. Υποχρέωσή τους είναι να αποτυπώνουν τον πραγματικό χρόνο εργασίας.

Στις περιπτώσεις όπου δεν γίνεται ορθή χρήση της ψηφιακής κάρτας, θεωρείται ότι υπάρχει μερίδιο ευθύνης και για τον ίδιο τον εργαζόμενο;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	4	12,5	12,5	12,5
	Λίγο	7	21,9	21,9	34,4
	Μέτρια	4	12,5	12,5	46,9
	Πολύ	4	12,5	12,5	59,4
	Πάρα Πολύ	13	40,6	40,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Στις περιπτώσεις όπου δεν γίνεται ορθή χρήση της ψηφιακής κάρτας, θεωρείται ότι υπάρχει μερίδιο ευθύνης και για τον ίδιο τον εργαζόμενο;



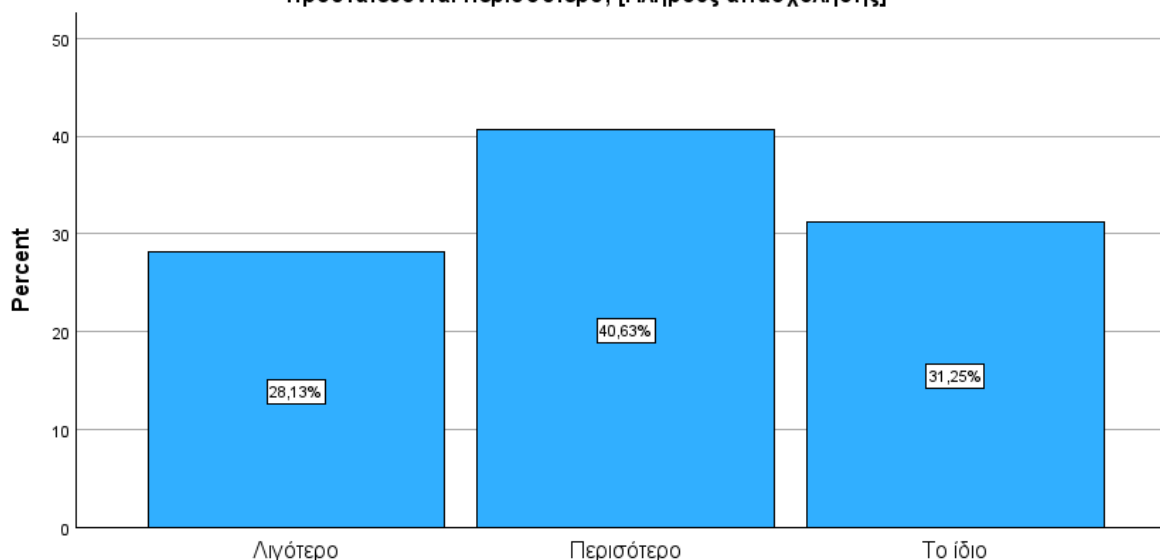
Ερώτηση 7: Με την εισαγωγή του μέτρου της ψηφιακής κάρτας εργασίας ποιες κατηγορίες εργαζομένων θεωρείται ότι προστατεύονται περισσότερο;

Ως προς τις εναλλακτικές μορφές απασχόλησης η εισαγωγή της ψηφιακής κάρτας φαίνεται να βοηθάει περισσότερο την μερική και την εκ περιτροπής απασχόληση, ενώ την μικρότερη επίδραση έχει στην τηλεργασία καθώς δεν έχει βρεθεί ακόμα λύση για τους απασχολούμενους αυτούς. Αναμένεται να εκδοθεί υπουργική απόφαση για τις περιπτώσεις αυτές. Αξίζει να σημειωθεί ότι σύμφωνα με την άποψη των εργαζομένων η περίπτωση των απασχολούμενων με σύμβαση δανεισμού δε φαίνεται να επηρεάζεται ιδιαίτερα.

Με την εισαγωγή του μέτρου της ψηφιακής κάρτας εργασίας ποιες κατηγορίες εργαζομένων θεωρείται ότι προστατεύονται περισσότερο; [Πλήρους απασχόλησης]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λιγότερο	9	28,1	28,1	28,1
	Περισσότερο	13	40,6	40,6	68,8
	Το ίδιο	10	31,3	31,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Με την εισαγωγή του μέτρου της ψηφιακής κάρτας εργασίας ποιες κατηγορίες εργαζομένων θεωρείται ότι προστατεύονται περισσότερο; [Πλήρους απασχόλησης]

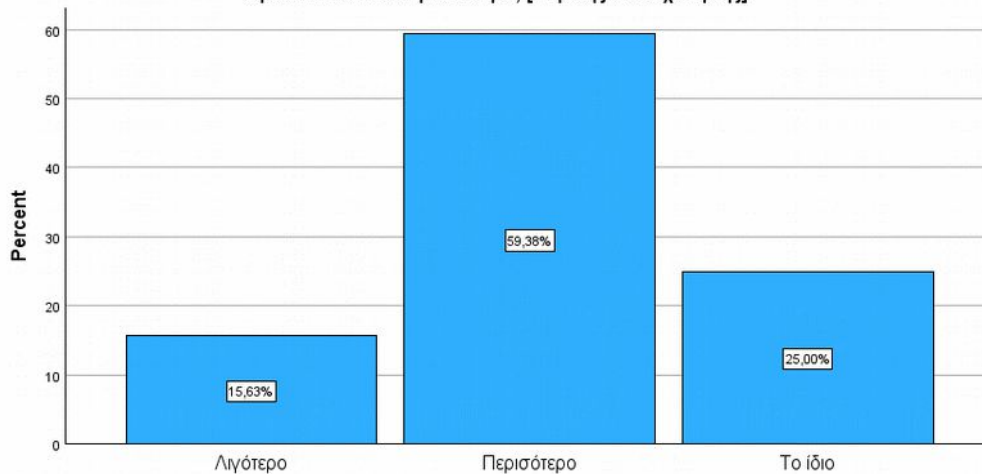


Σύμφωνα με το 40,63% των ερωτηθέντων πιστεύει ότι προστατεύονται περισσότερο οι εργαζόμενοι υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης ενώ ένας στους τρεις πιστεύει ότι προστατεύονται το ίδιο.

Με την εισαγωγή του μέτρου της ψηφιακής κάρτας εργασίας ποιες κατηγορίες εργαζομένων θεωρείται ότι προστατεύονται περισσότερο; [Μερικής απασχόλησης]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λιγότερο	5	15,6	15,6	15,6
	Περισσότερο	19	59,4	59,4	75,0
	Το ίδιο	8	25,0	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Με την εισαγωγή του μέτρου της ψηφιακής κάρτας εργασίας ποιες κατηγορίες εργαζομένων θεωρείται ότι προστατεύονται περισσότερο; [Μερικής απασχόλησης]

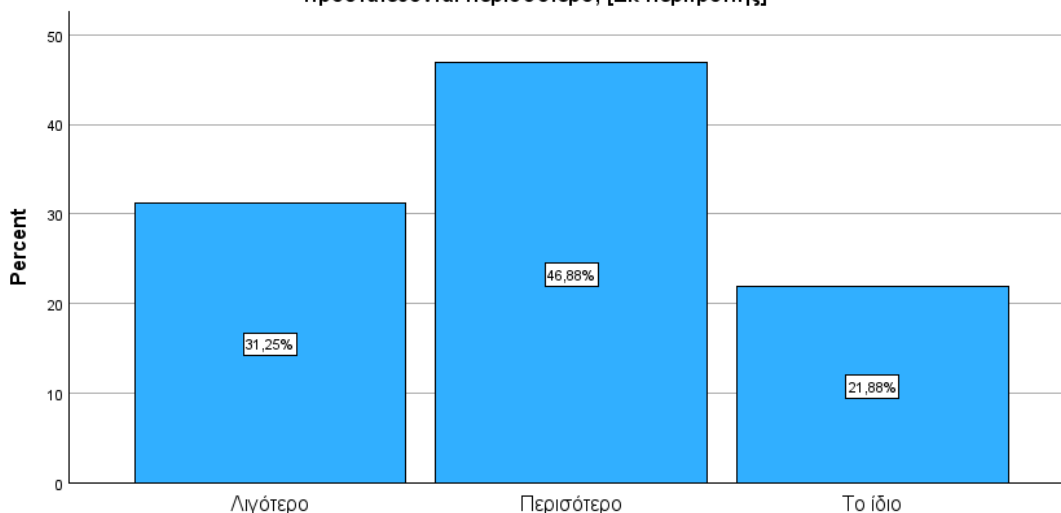


Ενώ σε καθεστώς μερικής απασχόλησης το 59,40% θεωρεί ότι με την εισαγωγή της ψηφιακής κάρτας εργασίας περιφρουρούνται σε μεγαλύτερο βαθμό τα εργασιακά τους δικαιώματα.

Με την εισαγωγή του μέτρου της ψηφιακής κάρτας εργασίας ποιες κατηγορίες εργαζομένων θεωρείται ότι προστατεύονται περισσότερο; [Εκ περιτροπής]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λιγότερο	10	31,3	31,3	31,3
	Περισσότερο	15	46,9	46,9	78,1
	Το ίδιο	7	21,9	21,9	100,0
Total		32	100,0	100,0	

Με την εισαγωγή του μέτρου της ψηφιακής κάρτας εργασίας ποιες κατηγορίες εργαζομένων θεωρείται ότι προστατεύονται περισσότερο; [Εκ περιτροπής]

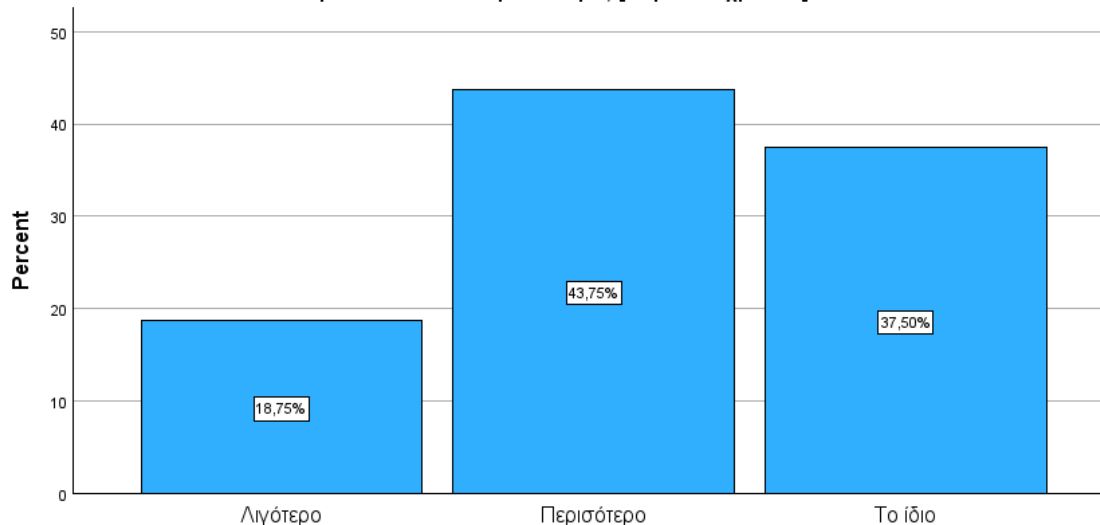


Ακολουθως και στην περίπτωση εργαζομένων υπό καθεστώς εκ περιτροπής εργασία, σύμφωνα με τις απαντήσεις που δόθηκαν το 46,88% πιστεύει ότι προστατεύονται περισσότερο ενώ το 31,25% λιγότερο.

Με την εισαγωγή του μέτρου της ψηφιακής κάρτας εργασίας ποιες κατηγορίες εργαζομένων θεωρείται ότι προστατεύονται περισσότερο; [Αορίστου χρόνου]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λιγότερο	6	18,8	18,8	18,8
	Περισσότερο	14	43,8	43,8	62,5
	Το ίδιο	12	37,5	37,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Με την εισαγωγή του μέτρου της ψηφιακής κάρτας εργασίας ποιες κατηγορίες εργαζομένων θεωρείται ότι προστατεύονται περισσότερο; [Αορίστου χρόνου]

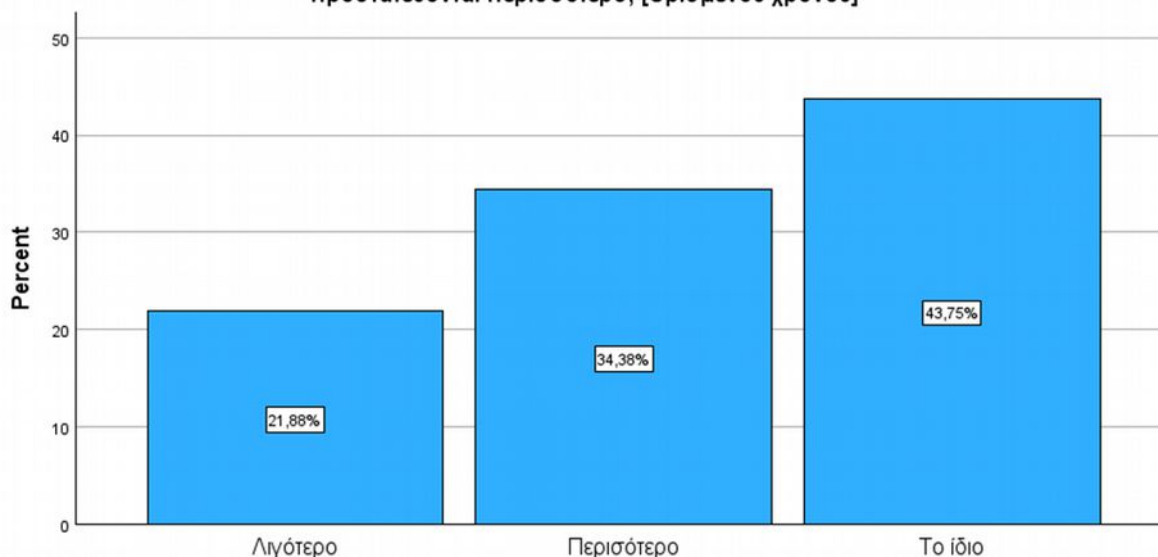


Η χρονική διάρκεια απασχόλησης (αορίστου ή ορισμένου χρόνου) δεν φαίνεται να επηρεάζεται ιδιαίτερα από την ψηφιακή κάρτα.

Με την εισαγωγή του μέτρου της ψηφιακής κάρτας εργασίας ποιες κατηγορίες εργαζομένων θεωρείται ότι προστατεύονται περισσότερο; [Ορισμένου χρόνου]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λιγότερο	7	21,9	21,9	21,9
	Περισσότερο	11	34,4	34,4	56,3
	Το ίδιο	14	43,8	43,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Με την εισαγωγή του μέτρου της ψηφιακής κάρτας εργασίας ποιες κατηγορίες εργαζομένων θεωρείται ότι προστατεύονται περισσότερο; [Ορισμένου χρόνου]

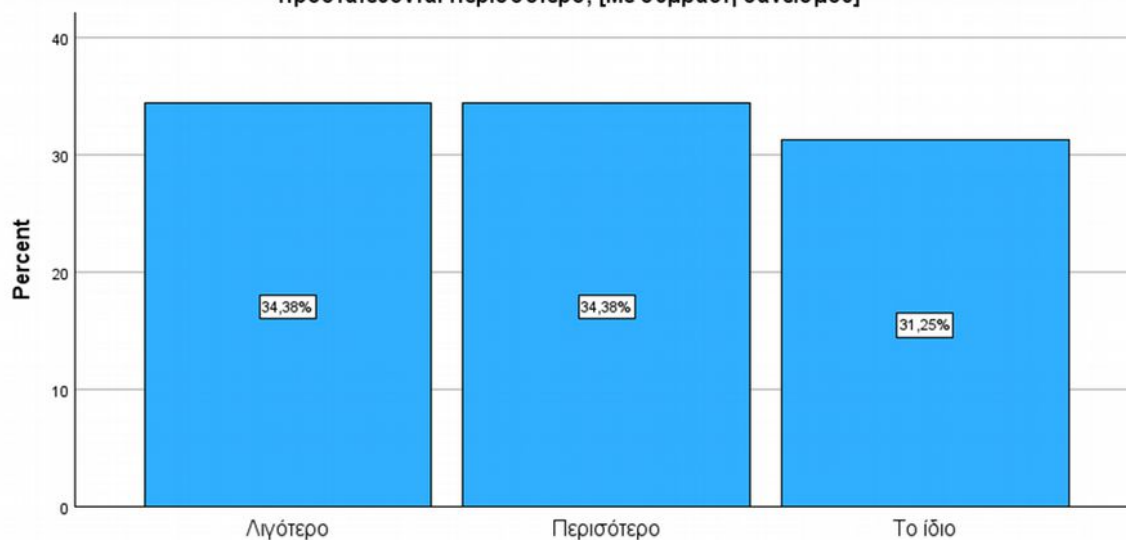


Παρατηρούμε ότι στις συμβάσεις δανεισμού είναι απόλυτα μοιρασμένες οι απαντήσεις. Η συγκεκριμένη μορφή απασχόλησης δεν φαίνεται να επηρεάζεται από το μέτρο της ψηφιακής κάρτας.

Με την εισαγωγή του μέτρου της ψηφιακής κάρτας εργασίας ποιες κατηγορίες εργαζομένων θεωρείται ότι προστατεύονται περισσότερο; [Με σύμβαση δανεισμού]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λιγότερο	11	34,4	34,4	34,4
	Περισσότερο	11	34,4	34,4	68,8
	Το ίδιο	10	31,3	31,3	100,0
Total		32	100,0	100,0	

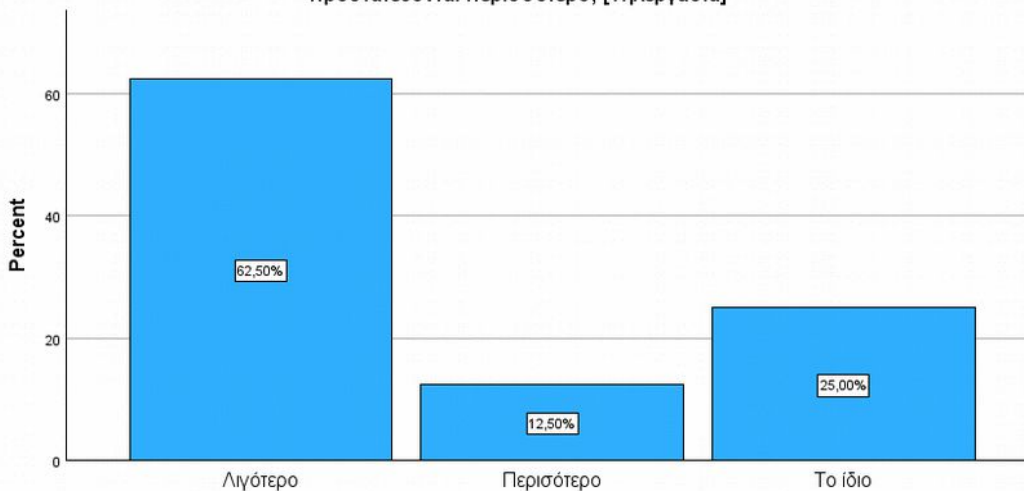
Με την εισαγωγή του μέτρου της ψηφιακής κάρτας εργασίας ποιες κατηγορίες εργαζομένων θεωρείται ότι προστατεύονται περισσότερο; [Με σύμβαση δανεισμού]



Με την εισαγωγή του μέτρου της ψηφιακής κάρτας εργασίας ποιες κατηγορίες εργαζομένων θεωρείται ότι προστατεύονται περισσότερο; [Τηλεργασία]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λιγότερο	20	62,5	62,5	62,5
	Περισσότερο	4	12,5	12,5	75,0
	Το ίδιο	8	25,0	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Με την εισαγωγή του μέτρου της ψηφιακής κάρτας εργασίας ποιες κατηγορίες εργαζομένων θεωρείται ότι προστατεύονται περισσότερο; [Τηλεργασία]



Ειδικότερα για τους εργαζόμενους με καθεστώς τηλεργασίας, δεν έχει αποσαφηνιστεί ο τρόπος εφαρμογής της ψηφιακής κάρτας εργασίας καθώς αναμένεται η έκδοση υπουργικής απόφασης.

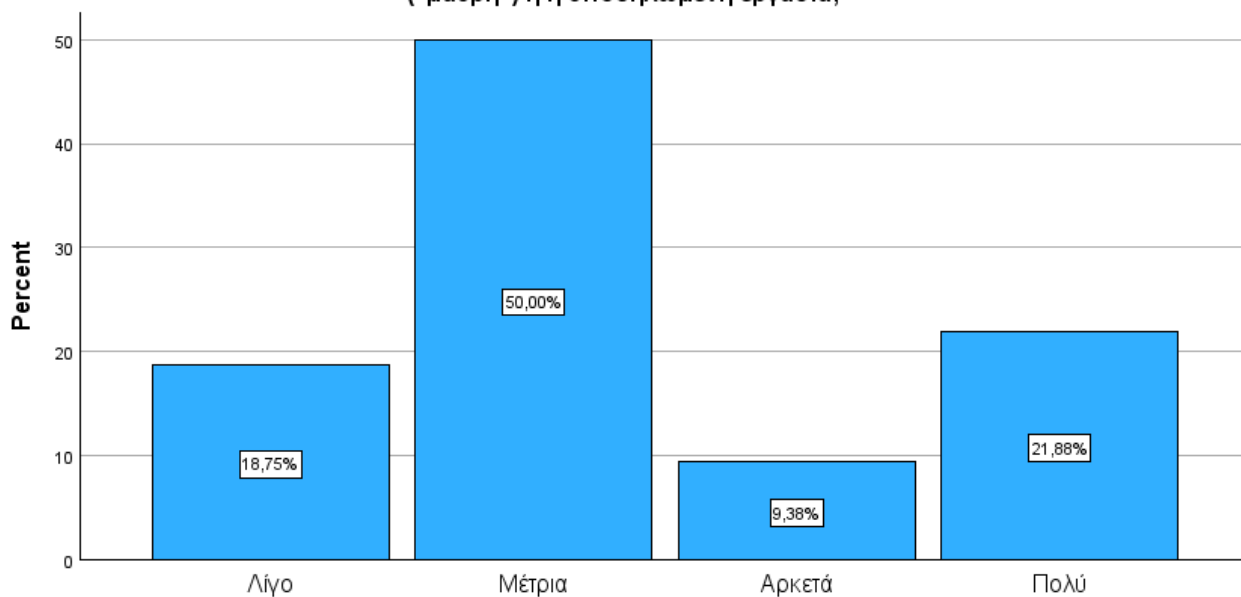
Ερώτηση 8: Κατά την γνώμη σας με το μέτρο της ψηφιακής κάρτας μπορεί να αντιμετωπιστεί αποτελεσματικά η αδήλωτη ("μαύρη") ή η υποδηλωμένη εργασία;

Ένας στους δύο εργαζόμενους πιστεύει ότι η ψηφιακή κάρτα θα βοηθήσει αρκετά στην αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας, ενώ το 21,88% των ερωτηθέντων θεωρούν ότι το μέτρο είναι απόλυτα αποτελεσματικό ως προς την αντιμετώπιση της "μαύρης εργασίας".

Κατά την γνώμη σας με το μέτρο της ψηφιακής κάρτας μπορεί να αντιμετωπιστεί αποτελεσματικά η αδήλωτη ("μαύρη") ή η υποδηλωμένη εργασία;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	6	18,8	18,8	18,8
	Μέτρια	16	50,0	50,0	68,8
	Αρκετά	3	9,4	9,4	78,1
	Πολύ	7	21,9	21,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Κατά την γνώμη σας με το μέτρο της ψηφιακής κάρτας μπορεί να αντιμετωπιστεί αποτελεσματικά η αδήλωτη ("μαύρη") ή η υποδηλωμένη εργασία;



Κατά την γνώμη σας με το μέτρο της ψηφιακής κάρτας μπορεί να αντιμετωπιστεί αποτελεσματικά η αδήλωτη ("μαύρη") ή η υποδηλωμένη εργασία;

Προτάσεις Εργαζομένων για την βελτίωση της ψηφιακής κάρτας

- Καταγραφή του διαλείμματος, διότι δεν εμφανίζεται η ακριβής ώρα διαλείμματος με αποτέλεσμα πολλοί εργαζόμενοι να δουλεύουν κατά την διάρκεια του διαλείμματος
- Πραγματοποίηση περισσότερων επιτόπιων ελέγχων καθώς υπάρχουν επιχειρήσεις που υποχρεώνουν τους εργαζόμενους να "χτυπάνε την κάρτα" και να συνεχίζουν να εργάζονται
- Επίσης περισσότεροι έλεγχοι διασφαλίζουν τη σωστή λειτουργία της ψηφιακής κάρτας, διότι το μέτρο είναι προς τη σωστή κατεύθυνση αλλά πρέπει και να εφαρμόζεται από τις επιχειρήσεις

Παρουσίαση αποτελεσμάτων Εργοδοτών

Γ1.Γενικά Στοιχεία Δείγματος

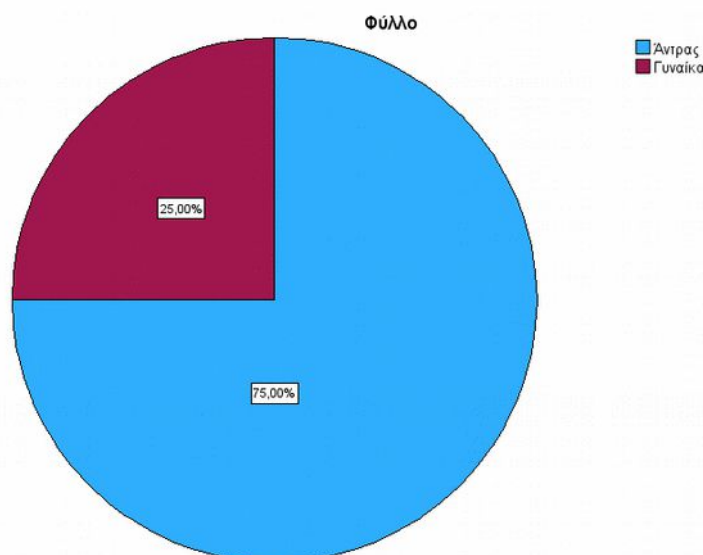
Γ1α. Γενικά Στοιχεία Δείγματος-Φύλο

Στο συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο το δείγμα αποτελούνταν από οκτώ (8) εργοδότες. Υπενθυμίζεται ότι κατά την διάρκεια συλλογής των ερωτηματολογίων η ψηφιακή κάρτα δεν είχε εφαρμογή σε όλους τους κλάδους συνεπώς ήταν πολύ περιορισμένος ο πληθυσμός. Το δείγμα αποτελούνταν από άντρες στην πλειοψηφία τους σε ποσοστό 75%. Παρά το γεγονός ότι το δείγμα ήταν μικρό αποτελεί χαρακτηριστικό παράδειγμα το γεγονός ότι οι διευθυντικές θέσεις στη χώρα μας καλύπτονται σε μεγάλο βαθμό από άντρες.

Statistics

Φύλο		
N	Valid	8
	Missing	0

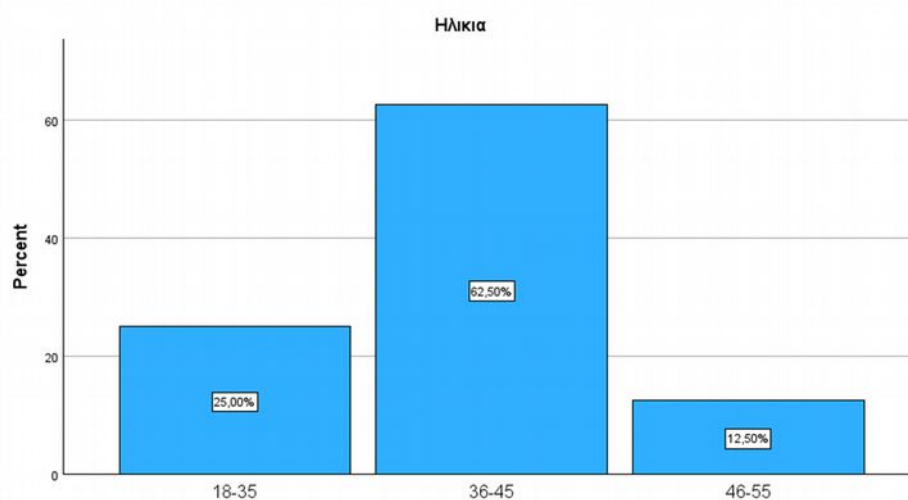
Φύλο					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Άντρας	6	75,0	75,0	75,0
	Γυναίκα	2	25,0	25,0	100,0
Total		8	100,0	100,0	



Γ1β. Γενικά Στοιχεία Δείγματος-Ηλικία

Άξιο παρατήρησης είναι ότι τα διευθυντικά στελέχη που κλήθηκαν να απαντήσουν στο ερωτηματολόγιο στην πλειοψηφία τους ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 36-45 (σε ποσοστό 62,5%) ενώ ένας στους τέσσερις βρίσκεται στην μικρότερη ηλικιακή ομάδα 18-35. Τέλος η ηλικιακή ομάδα 56-67 δεν εκπροσωπείται από κανένα ερωτώμενο.

Ηλικία					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-35	2	25,0	25,0	25,0
	36-45	5	62,5	62,5	87,5
	46-55	1	12,5	12,5	100,0
	Total	8	100,0	100,0	

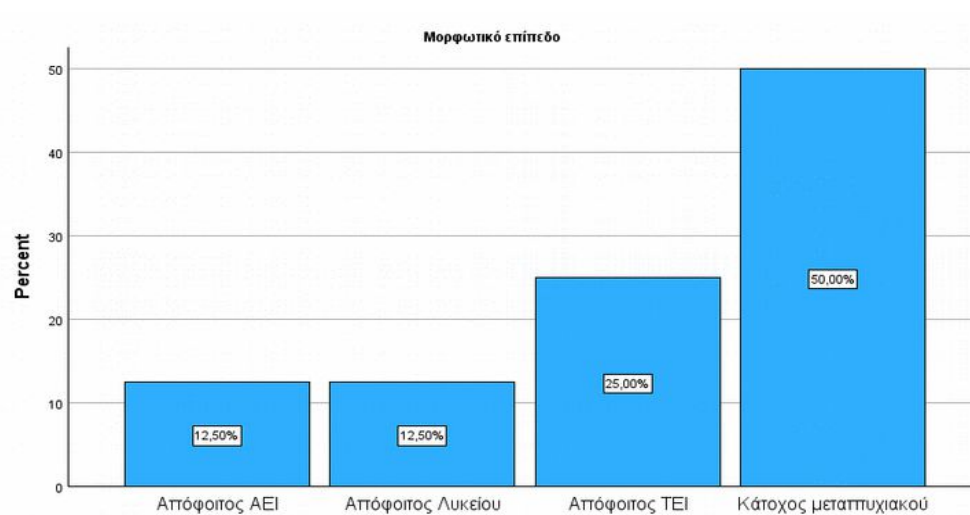


Γ1γ. Γενικά Στοιχεία Δείγματος-Μορφωτικό επίπεδο

Το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος - ένας στους δύο – είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, αντίστοιχα απόφοιτοι ανώτατης και ανώτερης εκπαίδευσης καλύπτουν το 37,5% του δείγματος. Τέλος το μικρότερο ποσοστό (12,5%) αποτελείται από αποφοίτους δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Μορφωτικό επίπεδο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Απόφοιτος ΑΕΙ	1	12,5	12,5	12,5
	Απόφοιτος Λυκείου	1	12,5	12,5	25,0
	Απόφοιτος ΤΕΙ	2	25,0	25,0	50,0
	Κάτοχος μεταπτυχιακού	4	50,0	50,0	100,0
	Total	8	100,0	100,0	

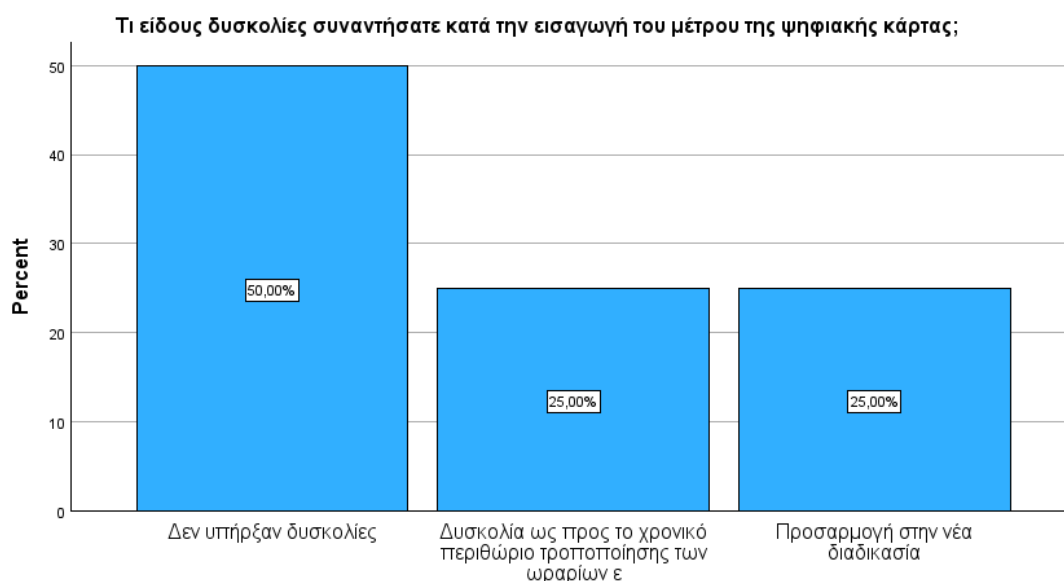


1η Ερώτηση : Τι είδους δυσκολίες συναντήσατε κατά την εισαγωγή του μέτρου της ψηφιακής κάρτας;

- Αναφέρθηκε το γεγονός ότι υπήρχαν διάφορα ερωτήματα τεχνικής φύσεως κυρίως σε επίπεδο καταχώρησης και εισαγωγής των στοιχείων στο Π/Σ ΕΡΓΑΝΗ
- Υπάρχουν κατηγορίες εργαζομένων όπου δεν έχει διευκρινιστεί με ποιο τρόπο θα τηρείται η ψηφιακή κάρτα εργασίας όπως για παράδειγμα οδηγοί, περιοδεύοντες πωλητές, φύλακες που εργάζονται εκτός του χώρου εργασίας
- Επίσης δεν έχει αποσαφηνιστεί πως θα τηρείται η ψηφιακή κάρτα εργασίας για τους εργαζόμενους που απασχολούνται με καθεστώς τηλεργασίας
- Τέλος αναφέρθηκε ότι είναι πολύ στενά τα χρονικά περιθώρια καταχώρισης των χρονικών ορίων εργασίας διότι μια επιχείρηση που απασχολεί μεγάλο αριθμό εργαζομένων δεν είναι εφικτό όλοι ταυτόχρονα στα πρώτα 15 λεπτά να “χτυπάνε” την κάρτα τους

Τι είδους δυσκολίες συναντήσατε κατά την εισαγωγή του μέτρου της ψηφιακής κάρτας;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Δεν υπήρξαν δυσκολίες	4	50,0	50,0	50,0
	Δυσκολία ως προς το χρονικό περιθώριο τροποποίησης των ωραρίων ε	2	25,0	25,0	75,0
	Προσαρμογή στην νέα διαδικασία	2	25,0	25,0	100,0
	Total	8	100,0	100,0	



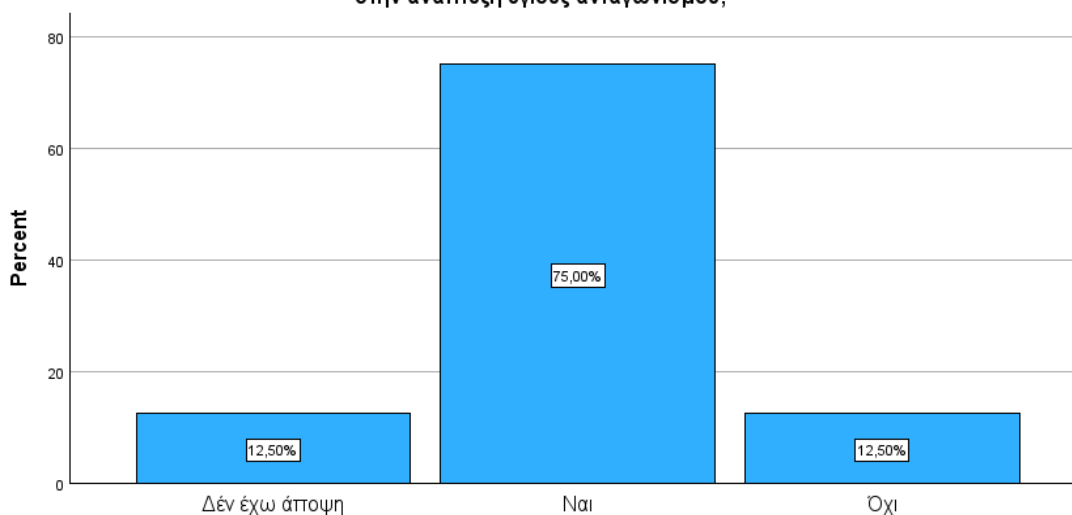
Ερώτηση 2: Κατά την άποψή σας το μέτρο της ψηφιακής κάρτας συμβάλλει θετικά στην ανάπτυξη του κλάδου σας; Βοηθάει στην ανάπτυξη υγιούς ανταγωνισμού;

Σύμφωνα με τους επιχειρηματίες, το μέτρο της ψηφιακής κάρτας εργασίας το 75% θεωρούν ότι βοηθάει στην ανάπτυξη του υγιούς ανταγωνισμού διότι αποτρέπει τις παραβατικές επιχειρήσεις (ως προς την τήρηση του ωραρίου) που δημιουργούν τις προϋποθέσεις για αθέμιτο ανταγωνισμό επωφελούμενοι το χαμηλότερο μισθολογικό κόστος.

Κατά την άποψή σας το μέτρο της ψηφιακής κάρτας συμβάλλει θετικά στην ανάπτυξη του κλάδου σας; Βοηθάει στην ανάπτυξη υγιούς ανταγωνισμού;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Δέν έχω άποψη	1	12,5	12,5	12,5
	Ναι	6	75,0	75,0	87,5
	Όχι	1	12,5	12,5	100,0
	Total	8	100,0	100,0	

Κατά την άποψή σας το μέτρο της ψηφιακής κάρτας συμβάλλει θετικά στην ανάπτυξη του κλάδου σας; Βοηθάει στην ανάπτυξη υγιούς ανταγωνισμού;



Κατά την άποψή σας το μέτρο της ψηφιακής κάρτας συμβάλλει θετικά στην ανάπτυξη του κλάδου σας; Βοηθάει στην ανάπτυξη υγιούς ανταγωνισμού;

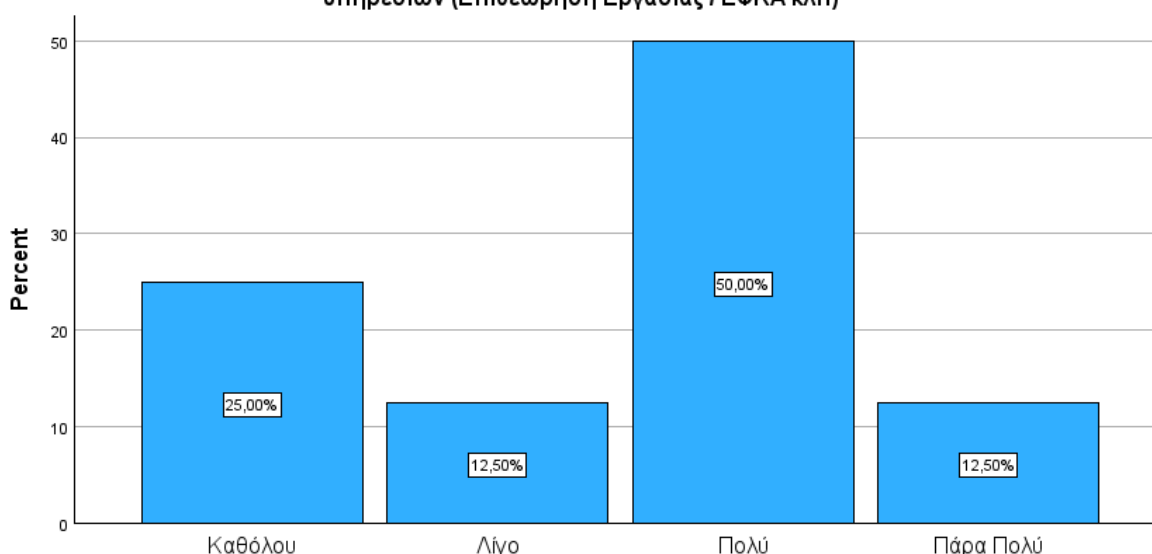
Ερώτηση 3 : Το μέτρο της ψηφιακής κάρτας σας βοήθησε ως προς τις γραφειοκρατικές διαδικασίες έναντι δημοσίων υπηρεσιών (Επιθεώρηση Εργασίας / ΕΦΚΑ κλπ);

Σύμφωνα με την άποψη των εργοδοτών το μέτρο της ψηφιακής κάρτας βοήθησε πολύ (50%) ως προς τις υποχρεώσεις τους έναντι Δημοσίων Υπηρεσιών (π.χ. υποβολή πίνακα προσωπικού ως προς την αλλαγή του ωραρίου), το 12,5% πιστεύει ότι βοήθησε πάρα πολύ, η ίδια μερίδα ερωτηθέντων εκτιμά ότι βοήθησε αρκετά ενώ μόλις το 12,5% του δείγματος θεωρεί ότι δεν βοήθησε καθόλου.

Το μέτρο της ψηφιακής κάρτας σας βοήθησε ως προς τις γραφειοκρατικές διαδικασίες έναντι δημοσίων υπηρεσιών (Επιθεώρηση Εργασίας / ΕΦΚΑ κλπ)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	2	25,0	25,0	25,0
	Λίγο	1	12,5	12,5	37,5
	Πολύ	4	50,0	50,0	87,5
	Πάρα Πολύ	1	12,5	12,5	100,0
Total		8	100,0	100,0	

Το μέτρο της ψηφιακής κάρτας σας βοήθησε ως προς τις γραφειοκρατικές διαδικασίες έναντι δημοσίων υπηρεσιών (Επιθεώρηση Εργασίας / ΕΦΚΑ κλπ)



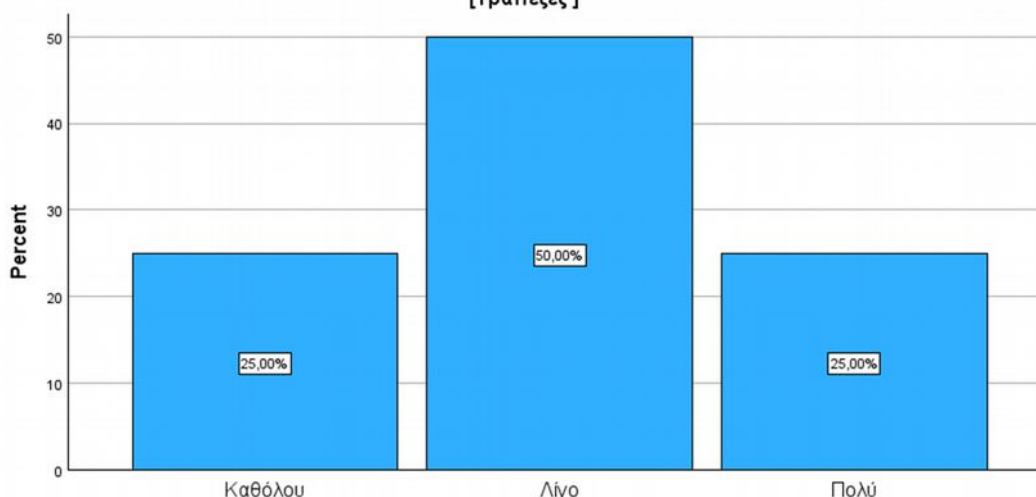
Ερώτηση 4: Σε ποιους κλάδους κρίνεται ότι η χρήση του μέτρου ήταν επιβεβλημένη λόγω υψηλής παραβατικότητας ;

Υπενθυμίζεται ότι κατά την διάρκεια διανομής των ερωτηματολογίων το μέτρο της ψηφιακής κάρτας εφαρμοζόταν μόνο σε Τράπεζες και Σούπερ Μάρκετ. Το 50% των επιχειρηματιών απάντησε ότι στα Σούπερ Μάρκετ ήταν επιβεβλημένη η χρήση του μέτρου ενώ αντίστοιχα στις Τράπεζες ένας στους δύο πιστεύουν το αντίθετο.

Σε ποιους κλάδους κρίνεται ότι η χρήση του μέτρου ήταν επιβεβλημένη λόγω υψηλής παραβατικότητας ; [Τράπεζες]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	2	25,0	25,0	25,0
	Λίγο	4	50,0	50,0	75,0
	Πολύ	2	25,0	25,0	100,0
Total		8	100,0	100,0	

Σε ποιους κλάδους κρίνεται ότι η χρήση του μέτρου ήταν επιβεβλημένη λόγω υψηλής παραβατικότητας ; [Τράπεζες]



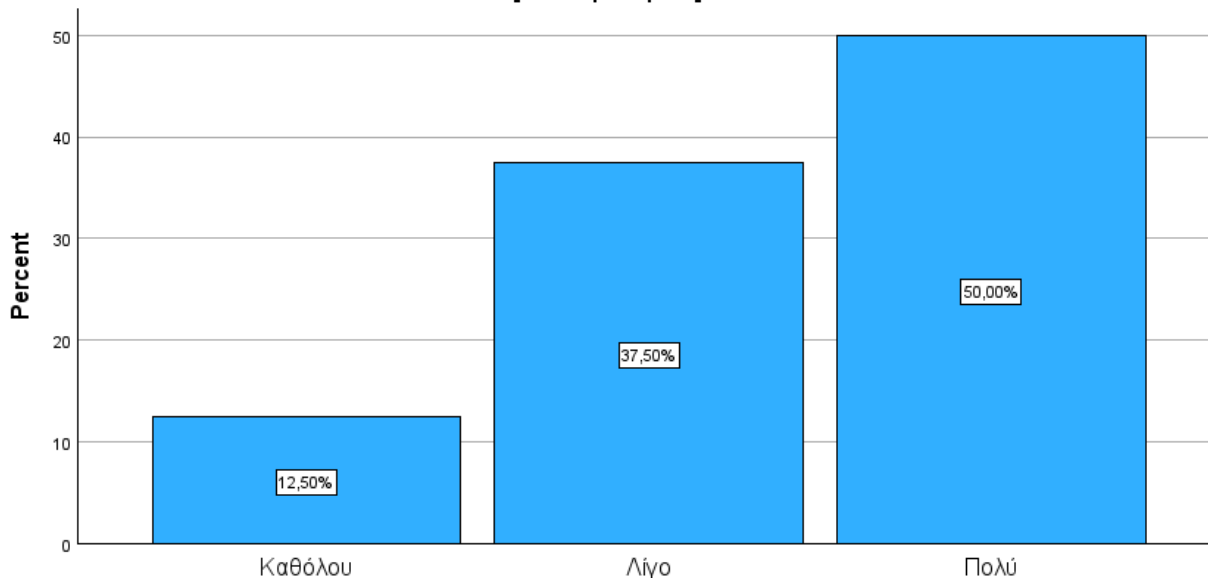
Ερώτηση 5 : Σε ποιους άλλους κλάδους κατά την άποψή σας πρέπει να επεκταθεί το μέτρο λόγω υψηλής παραβατικότητας;

Η συντριπτική πλειοψηφία των εργοδοτών (87,5%) θεωρεί ότι ο πλέον παραβατικός κλάδος στον οποίο επιβάλλεται να εφαρμοστεί η ψηφιακή κάρτα είναι αυτός της εστίασης. Ακολούθως το 75% των ερωτηθέντων εκτιμά ότι τα κέντρα αισθητικής και το λιανικό εμπόριο είναι κλάδοι όπου για τον ίδιο λόγο θα πρέπει να επεκταθεί το μέτρο, ενώ ο λιγότερο παραβατικός κλάδος θεωρείται αυτός της εκπαίδευσης και συγκεκριμένα το 37,5% πιστεύει ότι πρέπει να εφαρμοστεί το μέτρο λόγω παραβάσεων ωραρίου εργασίας.

Σε ποιους κλάδους κρίνεται ότι η χρήση του μέτρου ήταν επιβεβλημένη λόγω υψηλής παραβατικότητας ; [Σούπερ Μάρκετ]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	1	12,5	12,5	12,5
	Λίγο	3	37,5	37,5	50,0
	Πολύ	4	50,0	50,0	100,0
	Total	8	100,0	100,0	

Σε ποιους κλάδους κρίνεται ότι η χρήση του μέτρου ήταν επιβεβλημένη λόγω υψηλής παραβατικότητας ; [Σούπερ Μάρκετ]

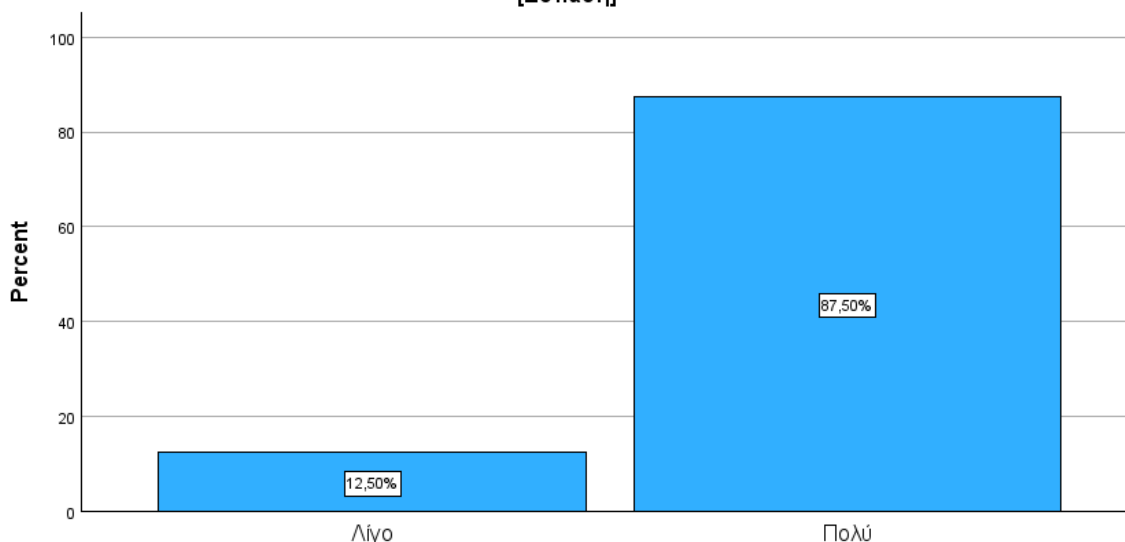


Σύμφωνα με την άποψη των επιχειρήσεων, ένας στους δύο εργοδότες πιστεύει ότι η χρήση της ψηφιακής κάρτας ήταν επιβεβλημένη στον κλάδο των σουπερ μαρκετ λόγω υψηλής παραβατικότητας.

Σε ποιους άλλους κλάδους κατά την άποψή σας πρέπει να επεκταθεί το μέτρο λόγω υψηλής παραβατικότητας; [Εστίαση]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	1	12,5	12,5	12,5
	Πολύ	7	87,5	87,5	100,0
	Total	8	100,0	100,0	

Σε ποιους άλλους κλάδους κατά την άποψή σας πρέπει να επεκταθεί το μέτρο λόγω υψηλής παραβατικότητας;
[Εστίαση]

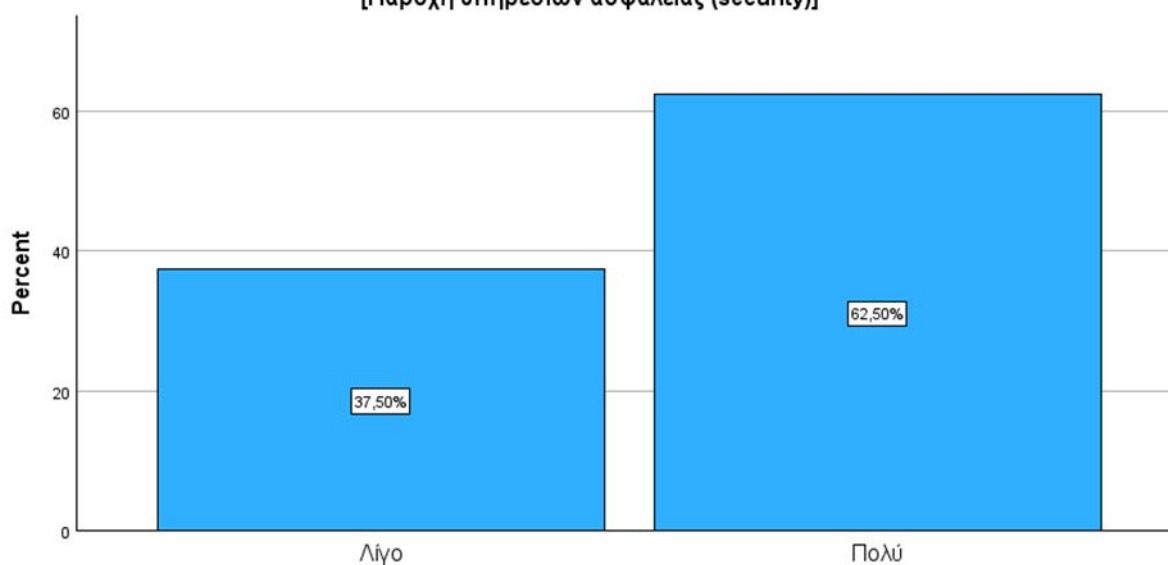


Το 87,50% των ερωτηθέντων πιστεύει ότι επιβάλλεται να εφαρμοστεί στον κλάδο της εστίασης λόγω υψηλής παραβατικότητας.

**Σε ποιους άλλους κλάδους κατά την άποψή σας πρέπει να επεκταθεί το μέτρο λόγω υψηλής παραβατικότητας;
[Παροχή υπηρεσιών ασφαλείας (security)]**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	3	37,5	37,5	37,5
	Πολύ	5	62,5	62,5	100,0
Total		8	100,0	100,0	

Σε ποιους άλλους κλάδους κατά την άποψή σας πρέπει να επεκταθεί το μέτρο λόγω υψηλής παραβατικότητας;
[Παροχή υπηρεσιών ασφαλείας (security)]

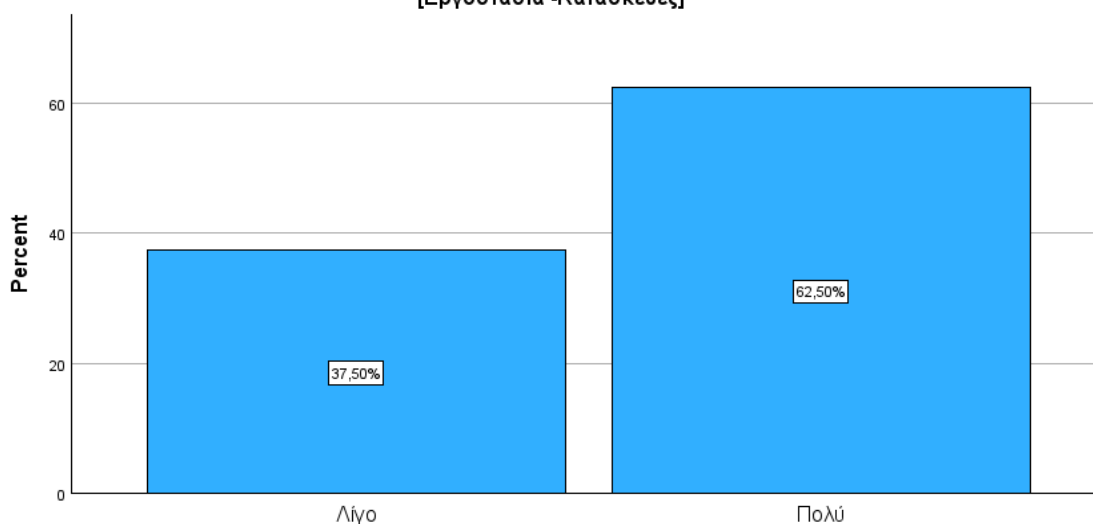


Για τον ίδιο λόγο το 62,5% απάντησε ότι πρέπει να εφαρμοστεί το μέτρο της ψηφιακής κάρτας και στις επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών ασφαλείας.

**Σε ποιους άλλους κλάδους κατά την άποψή σας πρέπει να επεκταθεί το μέτρο λόγω υψηλής παραβατικότητας;
[Εργοστάσια -Κατασκευές]**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	3	37,5	37,5	37,5
	Πολύ	5	62,5	62,5	100,0
Total		8	100,0	100,0	

Σε ποιους άλλους κλάδους κατά την άποψή σας πρέπει να επεκταθεί το μέτρο λόγω υψηλής παραβατικότητας;
[Εργοστάσια -Κατασκευές]

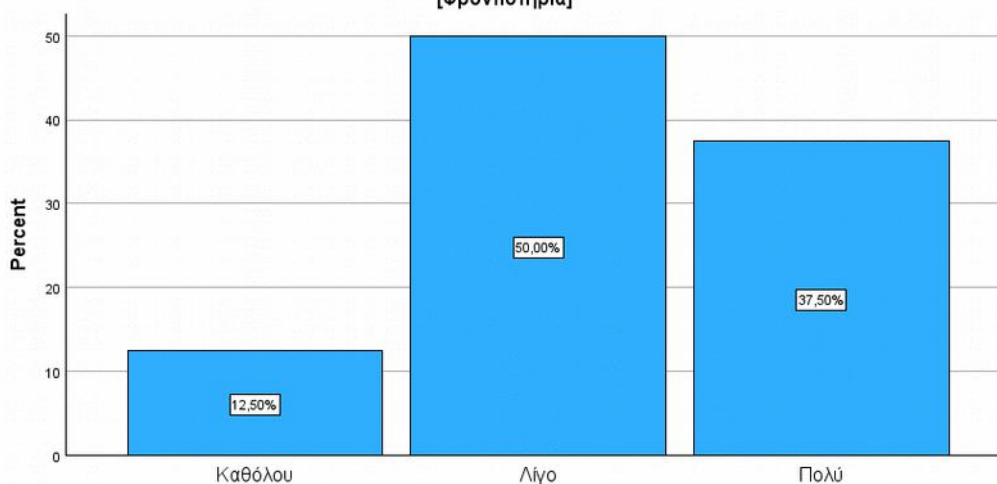


Επίσης το 62,5% των επιχειρηματιών υποστηρίζει ότι η ψηφιακή κάρτα εργασίας πρέπει να εφαρμοστεί και στα ιδιωτικά εκπαιδευτήρια.

**Σε ποιους άλλους κλάδους κατά την άποψή σας πρέπει να επεκταθεί το μέτρο λόγω υψηλής παραβατικότητας;
[Φροντιστήρια]**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	1	12,5	12,5	12,5
	Λίγο	4	50,0	50,0	62,5
	Πολύ	3	37,5	37,5	100,0
Total		8	100,0	100,0	

Σε ποιους άλλους κλάδους κατά την άποψή σας πρέπει να επεκταθεί το μέτρο λόγω υψηλής παραβατικότητας;
[Φροντιστήρια]

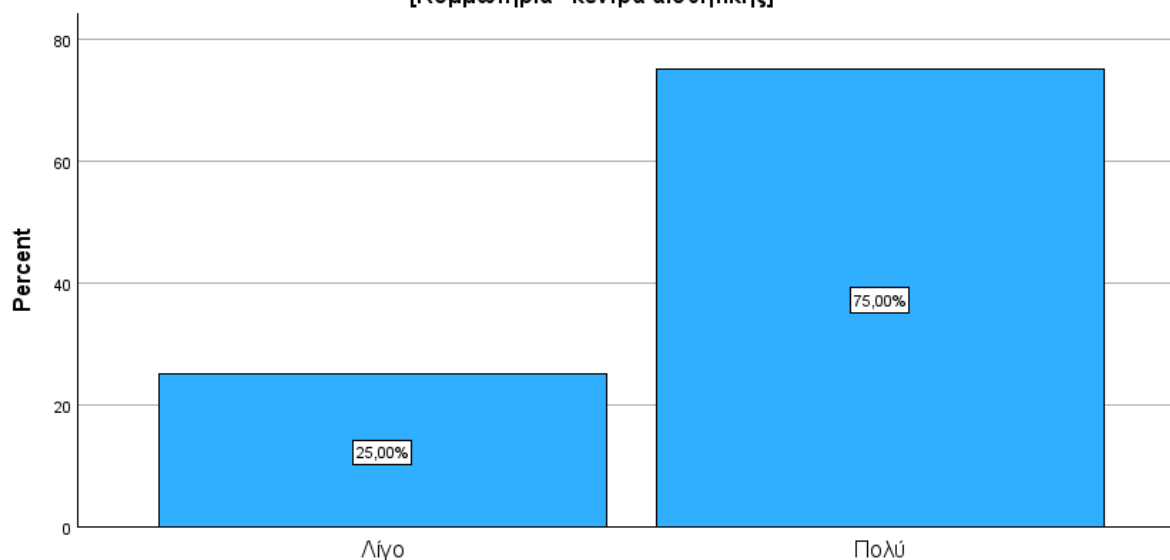


Ομοίως και στα κέντρα αισθητικής το 75% των επιχειρηματιών υποστηρίζει ότι πρέπει να εφαρμοστεί η ψηφιακή κάρτα εργασίας.

Σε ποιους άλλους κλάδους κατά την άποψή σας πρέπει να επεκταθεί το μέτρο λόγω υψηλής παραβατικότητας;
[Κομμωτήρια - κέντρα αισθητικής]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	2	25,0	25,0	25,0
	Πολύ	6	75,0	75,0	100,0
Total		8	100,0	100,0	

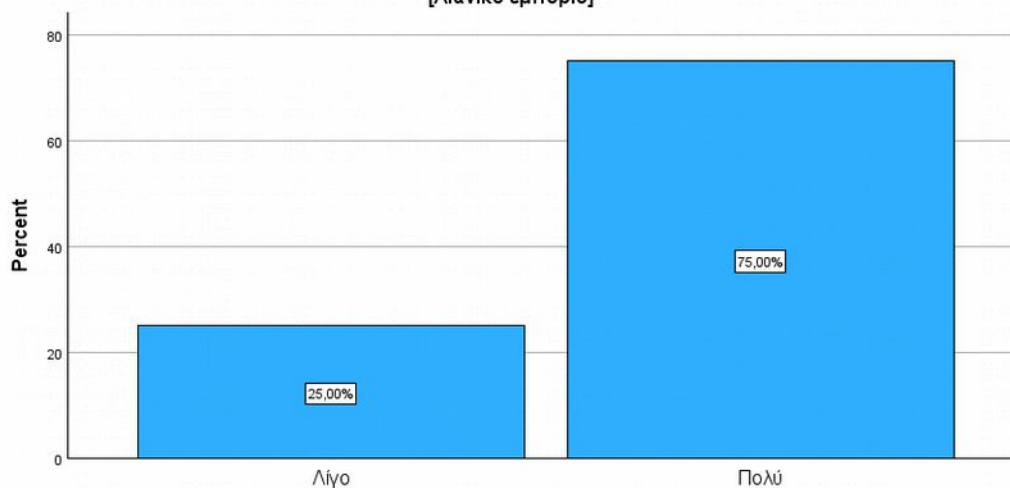
Σε ποιους άλλους κλάδους κατά την άποψή σας πρέπει να επεκταθεί το μέτρο λόγω υψηλής παραβατικότητας;
[Κομμωτήρια - κέντρα αισθητικής]



**Σε ποιους άλλους κλάδους κατά την άποψή σας πρέπει να επεκταθεί το μέτρο λόγω υψηλής παραβατικότητας;
[Λιανικό εμπόριο]**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	2	25,0	25,0	25,0
	Πολύ	6	75,0	75,0	100,0
Total		8	100,0	100,0	

Σε ποιους άλλους κλάδους κατά την άποψή σας πρέπει να επεκταθεί το μέτρο λόγω υψηλής παραβατικότητας;
[Λιανικό εμπόριο]



Το ίδιο ποσοστό απάντησε ότι πρέπει να εφαρμοστεί και στο χώρο του λιανικού εμπορίου. Στο συγκεκριμένο κλάδο όπως και στη βιομηχανία από 1/7/2024 αρχίζει η υποχρεωτική εφαρμογή του μέτρου.

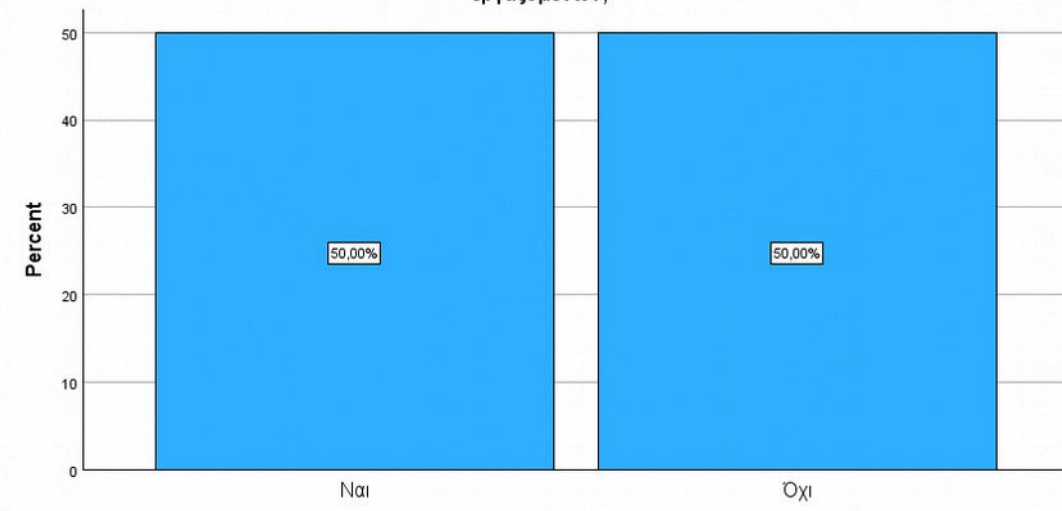
Ερώτηση 6: Με την χρήση της ψηφιακής κάρτας υπάρχουν περιθώρια "παραποίησης" της πραγματικής απασχόλησης των εργαζομένων;

Αναφορικά με το κατά πόσο υπάρχει ή όχι περιθώριο παραποίησης των χρονικών ορίων εργασίας των απασχολούμενων οι απόψεις ήταν απόλυτα μοιρασμένες το 50% του πληθυσμού απάντησε θετικά ενώ το υπόλοιπο 50% πιστεύει ακριβώς το αντίθετο.

Με την χρήση της ψηφιακής κάρτας υπάρχουν περιθώρια "παραποίησης" της πραγματικής απασχόλησης των εργαζομένων;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	4	50,0	50,0	50,0
	Όχι	4	50,0	50,0	100,0
Total		8	100,0	100,0	

Με την χρήση της ψηφιακής κάρτας υπάρχουν περιθώρια "παραποίησης" της πραγματικής απασχόλησης των εργαζομένων;



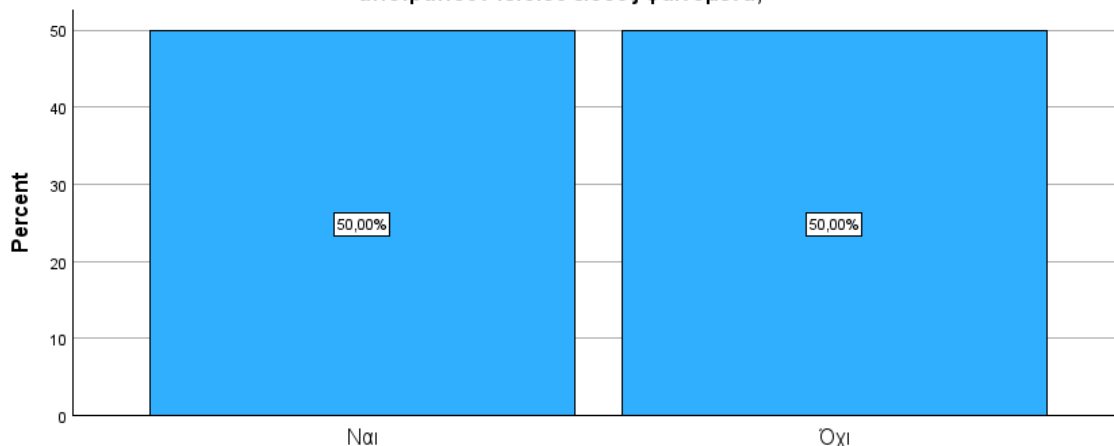
Σύμφωνα με τις απαντήσεις που δόθηκαν από τους ίδιους τους εργοδότες, ένας στους δύο απάντησε ότι το μέτρο είναι διαβλητό και υπάρχουν περιθώρια παρέμβασης ως προς την απεικόνιση του ωραρίου των εργαζομένων.

Ερώτηση 7 : Σε περιπτώσεις όπου παρατηρούνται φαινόμενα όπως μη ενεργοποίηση χρήσης κάρτας/μη ορθής καταγραφής της απασχόλησης του εργαζομένου/παρεμπόδιση χρήσης κάρτας όπως ίσως γνωρίζετε επιβάλλονται διοικητικές κυρώσεις(πρόστιμα). Κατά την άποψή σας είναι αρκετό αυτό προκειμένου να αποτραπούν τέτοιου είδους φαινόμενα;

Σε περιπτώσεις όπου παρατηρούνται φαινόμενα όπως μη ενεργοποίηση χρήσης κάρτας/μη ορθής καταγραφής της απασχόλησης του εργαζομένου/παρεμπόδιση χρήσης κάρτας όπως ίσως γνωρίζετε επιβάλλονται διοικητικές κυρώσεις(πρόστιμα). Κατά την άποψή σας είναι αρκετό αυτό προκειμένου να αποτραπούν τέτοιου είδους φαινόμενα;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	4	50,0	50,0	50,0
	Όχι	4	50,0	50,0	100,0
	Total	8	100,0	100,0	

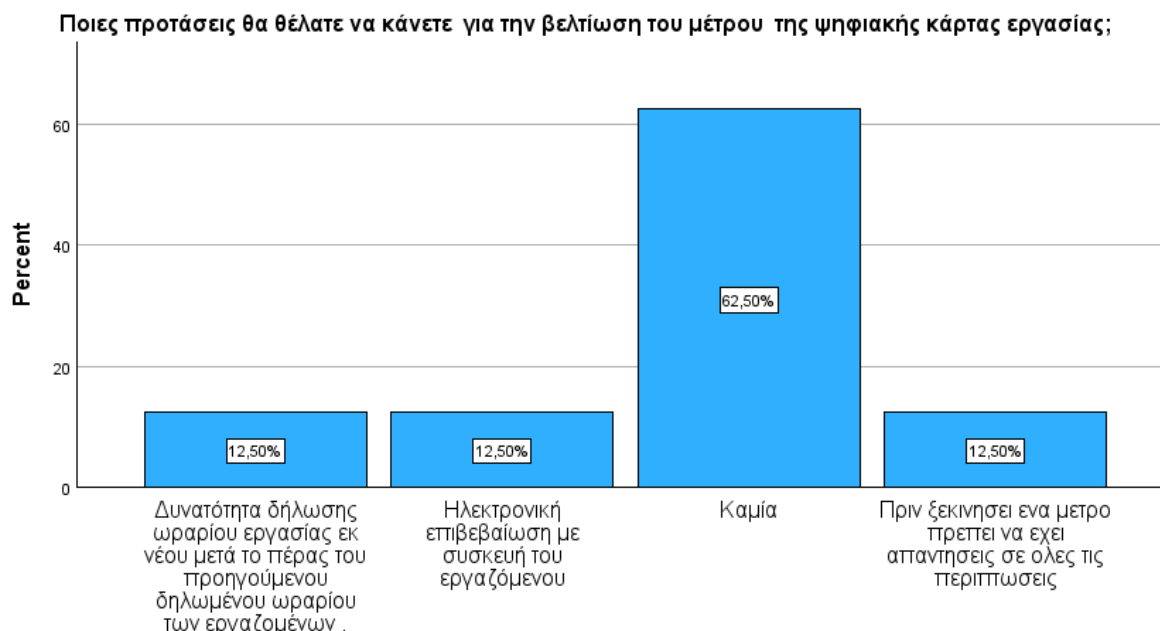
Σε περιπτώσεις όπου παρατηρούνται φαινόμενα όπως μη ενεργοποίηση χρήσης κάρτας/μη ορθής καταγραφής της απασχόλησης του εργαζομένου/παρεμπόδιση χρήσης κάρτας όπως ίσως γνωρίζετε επιβάλλονται διοικητικές κυρώσεις(πρόστιμα). Κατά την άποψή σας είναι αρκετό αυτό προκειμένου να αποτραπούν τέτοιου είδους φαινόμενα;



Παρά το γεγονός ότι σε περιπτώσεις μη ορθής εφαρμογής της ψηφιακής κάρτας ένας στους δύο εκπροσώπους επιχειρήσεων απαντά ότι αυτό δεν είναι αρκετό προκειμένου να εφαρμοστεί σωστά το μέτρο της ψηφιακής κάρτας.

Ποιες προτάσεις θα θέλατε να κάνετε για την βελτίωση του μέτρου της ψηφιακής κάρτας εργασίας;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Δυνατότητα δήλωσης ωραρίου εργασίας εκ νέου μετά το πέρας του προηγούμενου δηλωμένου ωραρίου των εργαζομένων .	1	12,5	12,5	12,5
	Ηλεκτρονική επιβεβαίωση με συσκευή του εργαζόμενου	1	12,5	12,5	25,0
	Καμία	5	62,5	62,5	87,5
	Πριν ξεκινήσει ένα μέτρο πρέπει να έχει απαντήσεις σε όλες τις περιπτώσεις	1	12,5	12,5	100,0
Total		8	100,0	100,0	



Προτάσεις εργοδοτών για την βελτίωση του μέτρου της ψηφιακής κάρτας εργασίας

- Τα χρονικά όρια εργασίας να επιβεβαιώνονται ηλεκτρονικά με συσκευή του εργαζόμενου (π.χ. κινητό τηλέφωνο). Στην περίπτωση αυτή δεν θα υπάρχει αμφισβήτηση ως προς τα δηλωθέντα στο Π/Σ και επιπλέον θα μπορούν να χρησιμοποιούν την ψηφιακή κάρτα και αυτοί που εργάζονται εκτός του χώρου εργασίας.
- Δυνατότητα δήλωσης του ωραρίου του απασχολούμενου εκ νέου μετά την λήξη του ωραρίου του, διότι αυτή τη στιγμή αν για παράδειγμα κάποιος εργάζεται 8:00-16:00 και γνωρίζει η επιχείρηση εκ των προτέρων ότι θα χρειαστεί να απασχοληθεί υπερωριακά αυτή η δήλωση στο Π/Σ ΕΡΓΑΝΗ δεν είναι δυνατό να πραγματοποιηθεί πριν τις 16:00
- Σε κάθε περίπτωση θα πρέπει να έχουν μελετηθεί όλα τα πιθανά προβλήματα πριν την επιβολή του μέτρου

5ο Κεφάλαιο

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

5.1 Ψηφιακή κάρτα εργασίας και αποτελεσματικότητα του μέτρου

Από την ανάλυση των απαντήσεων των ερωτηματολογίων προκύπτει ότι το μέτρο της ψηφιακής κάρτας εργασίας αποτελεί ένα σημαντικό εργαλείο για τους Επιθεωρητές Εργασίας, καθώς για πρώτη φορά υπάρχει καταγραφή του χρόνου απασχόλησης των εργαζομένων. Η ψηφιακή κάρτα εργασίας συνδέεται με το Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ II, όπου και αποθηκεύονται τα στοιχεία έναρξης και λήξης της εργασίας των εργαζομένων. Στο σύστημα αυτό έχουν πρόσβαση όχι μόνο οι εργοδότες αλλά και οι ίδιοι οι εργαζόμενοι μέσω της εφαρμογής myErganiμε κωδικούς TAXIS. Οι μισθωτοί έχουν την δυνατότητα να αντλήσουν τα στοιχεία που τους αφορούν από το ΕΡΓΑΝΗ.

Από την έρευνα προκύπτει ότι η λειτουργία της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας καθιστά των έλεγχο των Επιθεωρητών Εργασίας πιο ουσιαστικό και αποτελεσματικό καθώς ο ελεγκτής έχει πληροφόρηση των χρονικών ορίων εργασίας των απασχολουμένων. Από την άλλη πλευρά όμως, οι έλεγχοι με την χρήση της ψηφιακής κάρτας εργασίας είναι περισσότερο χρονοβόροι. Σύμφωνα με τις απαντήσεις που δόθηκαν οι Επιθεωρητές Εργασίας δεν είναι αρνητικοί ως προς την υιοθέτηση του μέτρου ωστόσο υπάρχει έντονος προβληματισμός ως προς τις δυσλειτουργίες του συστήματος, κυρίως κατά την διάρκεια των επιτόπιων ελέγχων. Ωστόσο υπάρχουν ενδείξεις από την έρευνα ότι σταδιακά θα αντιμετωπιστούν τα τεχνικά προβλήματα και στο μέλλον οι έλεγχοι θα ολοκληρώνονται με ταχύτητα και αποτελεσματικότητα.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας υπάρχει σαφέστατα περισσότερη διαφάνεια σε σχέση με τους ελέγχους που λάμβαναν χώρα πριν την εφαρμογή της. Αυτό συμβαίνει διότι υπάρχει δυνατότητα σύγκρισης του δηλωθέντος ωραρίου του κάθε απασχολούμενου σε σχέση με το πραγματικό ωράριο εργασίας του. Κατά την διάρκεια του επιτόπιου ελέγχου δεν είναι εφικτή η παραποίηση των στοιχείων ωροσήμανσης της Ψηφιακής Κάρτας. Περαιτέρω το γεγονός ότι τα δεδομένα της Κάρτας και οι δηλώσεις του εργοδότη είναι αποθηκευμένα και διαθέσιμα στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II» ενισχύει την διαφάνεια του ελέγχου. Το γεγονός αυτό καθιστά ευκολότερη την εισήγηση επιβολής ή μη των κυρώσεων από τον Επιθεωρητή, διότι το σύνολο των επιτόπιων ελέγχων υπόκειται σε διαδικασία εσωτερικού ελέγχου από τη Διοίκηση.

Επιπροσθέτως, μέσα στα πλαίσια της έρευνας εξετάστηκε και η περίπτωση όπου οι Επιθεωρητές Εργασίας διενεργούν στοχευμένους ελέγχους, αλλά και ελέγχους από

απόσταση σε επιχειρήσεις που εμφανίζουν υψηλά ποσοστά παραβατικότητας. Αυτή η δράση λαμβάνει χώρα με τον μηχανισμό του Risk Analysis που λειτουργεί στο Π.Σ.«ΕΡΓΑΝΗ II». Το σύστημα αναλύει τα δεδομένα καταγραφής ωραρίου, και εντοπίζει τις επιχειρήσεις που δεν εφαρμόζουν ορθά την Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας. Οι υπάλληλοι της Επιθεώρησης Εργασίας πιστεύουν ότι το εργαλείο αυτό μπορεί να τους παρέχει ποιοτική πληροφόρηση, ωστόσο επικράτησε η άποψη ότι θα υπήρχε περισσότερη διαφάνεια εάν η διαδικασία αυτή ολοκληρωνόταν μέσω ενός αλγόριθμου. Επίσης, μέσα από την έρευνα αναδεικνύεται και η ανάγκη στελέχωσης των υπηρεσιών και της εκπαίδευσης των υπαλλήλων.

Από τις απαντήσεις των ερωτηματολογίων προκύπτει ότι η χρήση της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, λειτουργεί καταλυτικά στην διαδικασία επίλυσης των Εργατικών διαφορών καθώς με το εργαλείο αυτό τεκμηριώνεται ο χρόνος απασχόλησης των εργαζομένων. Στη διαδικασία αυτή ο Επιθεωρητής Εργασίας μπορεί να ελέγξει τα χρονικά όρια εργασίας των εργαζομένων όπως αυτά αποτυπώνονται στο Πληροφοριακό Σύστημα και στη συνέχεια να εκδώσει πόρισμα της εργατικής διαφοράς. Ωστόσο προέκυψαν και διάφορα προβλήματα στο σύστημα καταγραφής του ωραρίου των εργαζομένων με τη χρήση της Ψηφιακής Κάρτας. Συγκεκριμένα, προκειμένου να τεκμηριωθεί ο πραγματικός χρόνος εργασίας, θα πρέπει τα “χτυπήματα” να λαμβάνουν χώρα κατά το χρονικό σημείο που αρχίζει και ολοκληρώνεται η εργασία του απασχολούμενου. Επιπλέον, δεν έχει αποσαφηνιστεί το χρονικό διάστημα για το οποίο μπορεί το Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ να διατηρήσει τα δεδομένα της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας. Επιπροσθέτως υφίσταται αντικειμενική δυσκολία τεκμηρίωσης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων με ευέλικτο ωράριο απασχόλησης καθώς και των εργαζομένων που απασχολούνται χωρίς φυσική παρουσία στους χώρους της επιχείρησης. Ειδικότερα για την περίπτωση της τηλεργασίας αναμένεται η έκδοση σχετικής υπουργικής απόφασης. Τέλος, υπάρχουν σοβαρές επιφυλάξεις ως προς την αρμοδιότητα των Επιθεωρητών Εργασίας αναφορικά με την έκδοση διαταγής πληρωμής μέσα στο πλαίσιο διενέργειας Εργατικής Διαφοράς ανάμεσα σε εργοδότη και εργαζόμενο.

Για να γίνει αποτελεσματικότερη η διαδικασία του ελέγχου της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας από τους Επιθεωρητές επιβάλλεται να γίνουν βελτιώσεις στο λειτουργικό σύστημα των ψηφιακών μέσων, έτσι ώστε να απλουστευθούν οι διαδικασίες και να ολοκληρώνεται σύντομα η αναζήτηση και η διασταύρωση των στοιχείων του χρόνου απασχόλησης των εργαζομένων με τα αντίστοιχα στοιχεία των δηλώσεων του εργοδότη. Επίσης, κατά την διάρκεια των επιτόπιων ελέγχων επιβάλλεται η βελτίωση της σύνδεσης στο διαδίκτυο των ψηφιακών μέσων, η διασύνδεση της Υπηρεσίας με το σύνολο των

επιχειρήσεων, η προμήθεια κεντρικού server, προκειμένου να υπάρχει δυνατότητα αποθήκευσης μεγαλύτερου όγκου δεδομένων Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας. Ακόμα θα πρέπει να παρέχεται συνεχής εκπαίδευση στους Επιθεωρητές Εργασίας σε θέματα της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας και σε νέες τεχνολογίες – εργαλεία που απαιτούνται για την ολοκλήρωση του ελέγχου.

5.2 Η συμβολή της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας στη διασφάλιση των εργασιακών δικαιωμάτων

Από τα αποτελέσματα της έρευνας στους κλάδους που εφαρμοζόταν κατά την διανομή των ερωτηματολογίων επικρατεί αισιοδοξία ως προς την καταγραφή του ωραρίου απασχόλησης των εργαζομένων. Από την ανάλυση των απαντήσεων προκύπτει ότι ήδη σε κάποια καταστήματα Τραπεζών ύστερα από έλεγχο που διενεργήθηκε οι εργαζόμενοι πληρώθηκαν τυχόν προσαυξήσεις για τις επιπλέον ώρες που ενδεχομένως εργάστηκαν πέραν του οκταώρου τους. Αναφέρθηκε ωστόσο και το ενδεχόμενο ότι στο μέλλον τα χτυπήματα της κάρτας θα είναι συντονισμένα με το δηλωθέν ωράριο των εργαζομένων. Σύμφωνα με τις απαντήσεις που δόθηκαν μέσα στα πλαίσια της έρευνας, προκύπτει ότι παρά την χρήση της Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας οι πραγματικές ώρες εργασίας των απασχολούμενων δεν αποτυπώνονται πλήρως, διότι οι επιπλέον ώρες απασχόλησης των εργαζομένων συνήθως δεν καταγράφονται. Αυτό συμβαίνει διότι πολλοί εργαζόμενοι χτυπάνε την ψηφιακή κάρτα εργασίας και συνεχίζουν να εργάζονται συνήθως υπό την πίεση του εργοδότη και με τον φόβο να χάσουν την εργασία τους.

Σύμφωνα με τις απαντήσεις που δόθηκαν η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας παρέχει περισσότερη προστασία τόσο στους εργαζόμενους με καθεστώς μερικής απασχόλησης διότι συνήθως σε αυτές τις περιπτώσεις υπάρχουν συχνότερες παραβάσεις ωραρίου. Οι εργαζόμενοι με καθεστώς πλήρους απασχόλησης προστατεύονται με την έννοια ότι καταγράφονται οι επιπλέον ώρες απασχόλησής τους και αμείβονται με την αντίστοιχη προσαύξηση της υπερεργασίας και τις υπερωρίες. Από την άλλη, οι εργαζόμενοι με μερική αμείβονται με την προσαύξηση που ισχύει για την παροχή πρόσθετης εργασίας. Είναι κοινώς αποδεκτό το γεγονός ότι η σωστή τήρηση του ωραρίου των εργαζομένων επιβάλλεται και για την ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων στο εργασιακό περιβάλλον.

Σύμφωνα με τις απαντήσεις που δόθηκαν το μέτρο της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας δεν είναι αρκετό για να εκλείψει το φαινόμενο της αδήλωτης και υποδηλωμένης εργασίας. Ωστόσο, υπάρχει η πεποίθηση ότι η υποδηλωμένη εργασία σταδιακά θα μειωθεί με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας σε συνδυασμό πάντα με τους ελέγχους που διενεργούνται

από την Επιθεώρηση Εργασίας. Για το λόγο αυτό επιβάλλεται η διενέργεια περισσότερων επιτόπιων ελέγχων γεγονός όμως που προϋποθέτει την πρόσληψη υπαλλήλων στην Ανεξάρτητη Αρχή Επιθεώρησης Εργασίας μια Υπηρεσία που τις τελευταίες δεκαετίες λειτουργεί με ελάχιστους υπαλλήλους (υπάρχουν νομοί όπου υπηρετούν ένας ή δύο υπάλληλοι για το σύνολο του νομού).

Οι εργαζόμενοι από την άλλη, με την εισαγωγή του μέτρου της Ψηφιακής Κάρτας απέκτησαν και ένα ακόμη εργαλείο, όπου με τη χρήση της εφαρμογής «myErgani mobile app» έχουν πλέον πρόσβαση στο σύνολο των στοιχείων που αφορούν την απασχόλησή τους. Αυτή τη στιγμή έχουν πρόσβαση σε δεδομένα χρονικής διάρκειας ενός εξαμήνου. Για τον λόγο αυτό είναι απαραίτητο να αντλούν από το σύστημα τα στοιχεία που τους αφορούν. Τέλος κρίνεται απαραίτητο και οι ίδιοι οι απασχολούμενοι να αναλογιστούν την ατομική και κοινωνική τους ευθύνη σε φαινόμενα όπου συμβάλλουν στην μη ορθή χρήση της ψηφιακής κάρτας.

5.3 Ο περιορισμός της παραβατικότητας των επιχειρήσεων με τη χρήση της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας

Αναφορικά με την επίδραση της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας ως προς τον περιορισμό της παραβατικότητας από την πλευρά των επιχειρήσεων με στόχο την καλλιέργεια υγιούς ανταγωνισμού μεταξύ τους, μέσα στα πλαίσια εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας, δεν προέκυψε κάποιο ασφαλές συμπέρασμα. Θα μπορούσαν ωστόσο οι εργοδοτικές οργανώσεις, να περιορίσουν τις επιχειρήσεις που καταστρατηγούν την εργατική νομοθεσία, έτσι ώστε να δημιουργηθούν συνθήκες υγιούς ανταγωνισμού. Επικράτησε η άποψη ότι εφόσον στο μέλλον υπάρξει καθολική εφαρμογή της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας σε όλες τις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους της χώρας χωρίς εξαιρέσεις και περιορισμούς, τότε μόνο θα είναι δυνατό να εξαχθούν ασφαλή συμπεράσματα. Θα πρέπει να υπογραμμίσουμε ότι κατά το χρονικό διάστημα εφαρμογής του μέτρου δεν περιορίστηκε ο απαιτούμενος χρόνος αλλά ούτε και οι απαραίτητες προς την Επιθεώρηση Εργασίας διαδικασίες, ώστε να μπορούν οι επιχειρήσεις να ανταποκριθούν στις υποχρεώσεις τους. Κατά την διάρκεια εφαρμογής του μέτρου προέκυψαν ερωτήματα που ακόμα και σήμερα παραμένουν αναπάντητα.

Σύμφωνα με την έρευνα η εφαρμογή του μέτρου της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας κρίθηκε αναγκαία σε κλάδους επιχειρήσεων όπου παρατηρούνται υψηλότερα ποσοστά παραβατικότητας. Τέτοιοι κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας είναι η εστίαση, ο τουρισμός, οι επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών ασφαλείας και καθαρισμού, αλλά και

Επιχειρήσεις Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ). Κρίθηκε ωστόσο αναγκαίο να ξεκινήσει η εφαρμογή της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας από τους κλάδους των Τραπεζών και των επιχειρήσεων λιανικής πώλησης τροφίμων καθώς υπήρχαν ήδη στις επιχειρήσεις αυτές εσωτερικά συστήματα καταγραφής του χρόνου απασχόλησης των μισθωτών. Για τον λόγο αυτό θεωρήθηκε πιο ομαλή η εισαγωγή του μέτρου στους κλάδους αυτούς.

Το γεγονός ότι ακόμα και με την χρήση του μέτρου της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας υπάρχουν περιθώρια απόκρυψης του πραγματικού χρόνου εργασίας των απασχολούμενων, δεν σημαίνει ότι κρίνεται το μέτρο ανεπαρκές. Θα πρέπει η Διοίκηση να λάβει υπόψιν προβλήματα που περιορίζουν την αποτελεσματικότητα του μέτρου όπως είναι η χρήση του ευέλικτου ωραρίου ως προς στην ώρα προσέλευσης και αποχώρησης, η παροχή εργασίας σε χώρους εκτός της έδρας της επιχείρησης (οδηγοί, εξωτερικοί πωλητές κλπ) όπου δεν υπάρχει δυνατότητα καταγραφής ωραρίου ηλεκτρονικά. Επίσης το φαινόμενο χαρακτηρισμού των υπαλλήλων ως διευθυντικά στελέχη, προκειμένου να απαλλάσσονται από τη δήλωση ωραρίου εργασίας φαίνεται να περιορίζεται με την εφαρμογή του Ν.5053/2023 όπου αποσαφηνίζονται τα κριτήρια που καθορίζουν την ιδιότητα του διευθυντικού στελέχους. Επιπλέον η αποστολή των στοιχείων ωροσήμανσης της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας χωρίς την έγκριση του εργαζομένου καθώς και η δυνατότητα δήλωσης του ωραρίου των εργαζομένων απολογιστικά ενισχύουν τη δυνατότητα απόκρυψης του πραγματικού ωραρίου των εργαζομένων από την πλευρά των εργοδοτών. Συμπληρωματικά θα πρέπει να υπάρχει δυνατότητα διατήρησης των δεδομένων της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας στο Π.Σ.«ΕΡΓΑΝΗ» πέραν του εξαμήνου.

Κλείνοντας, αναφορικά την δυνατότητα περιορισμού των παραβάσεων που σχετίζονται με τη χρήση της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας με την επιβολή διοικητικών κυρώσεων (προστίμων) υπήρξε πλήρης διάσταση απόψεων. Δεν προέκυψε, ξεκάθαρο συμπέρασμα για το αν τελικά το ύψος των προστίμων είναι ικανό να περιορίσει την παραβατικότητα. Ωστόσο παρουσιάστηκαν προτάσεις αντιμετώπισης των φαινομένων. Σύμφωνα με τους Επιθεωρητές Εργασίας απαιτείται προσαρμογή του ύψους των προστίμων ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης, επαναφορά των κυρώσεων του ΕΦΚΑ με αναδρομικές ασφαλιστικές εισφορές και τέλος καμπάνιες του κράτους με σκοπό την ενημέρωση των επιχειρήσεων σχετικά με την Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας και τις δράσεις της Επιθεώρησης.

5.4 Συμπεράσματα - Προτάσεις

Συμπερασματικά θα μπορούσαμε να πούμε ότι το ελεγκτικό έργο της Ανεξάρτητης

Αρχής Επιθεώρησης Εργασίας πραγματοποιείται με μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα με τη χρήση της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας. Η ψηφιακή κάρτα σε συνδυασμό με τα ψηφιακά εργαλεία παρέχει στην Επιθεώρηση Εργασίας τη δυνατότητα διενέργειας στοχευμένων ελέγχων με περισσότερη διαφανεΐς σε επιχειρήσεις με αυξημένα ποσοστά παραβατικότητας. Επιπροσθέτως, η τεκμηρίωση του πραγματικού χρόνου απασχόλησης των εργαζομένων με τη χρήση της Ψηφιακής Κάρτας, συμβάλλει στην επίλυση των εργασιακών διαφορών ανάμεσα σε εργοδότες και εργαζόμενους. Ωστόσο το μέτρο από μόνο του δεν είναι ικανό να διασφαλίσει πλήρως τα εργασιακά δικαιώματα των εργαζομένων. Αυτό προκύπτει από το γεγονός ότι το μέτρο της Ψηφιακής Κάρτας δεν κρίθηκε ικανό να περιορίσει αποτελεσματικά την ανασφάλιστη εργασία παρά μόνο να περιορίσει την υποδηλωμένη απασχόληση. Προέκυψε από την έρευνα ότι δεν καταγράφονται πλήρες οι πραγματικές ώρες εργασίας των απασχολούμενων ωστόσο και στο βαθμό που καταγράφονται παρέχεται κάποια προστασία τόσο στους απασχολούμενους με καθεστώς μερικής απασχόλησης, όσο και στους εργαζόμενους με πλήρη απασχόληση. Στους κλάδους που ήδη εφαρμόζεται η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας δεν παρατηρήθηκε κάποια μείωση στον απαιτούμενο χρόνο για την διεκπεραίωση των διαδικασιών προς την Επιθεώρηση Εργασίας. Επιπροσθέτως, όπως προέκυψε από την έρευνα ακόμα και με την εφαρμογή του μέτρου της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας υπάρχουν περιθώρια απόκρυψης των πραγματικών ωρών απασχόλησης των μισθωτών από την πλευρά των εργοδοτών. Το φαινόμενο αυτό ωστόσο δεν καθιστά το μέτρο αναποτελεσματικό.

Η χρήση της ψηφιακής κάρτας έχει συμβάλλει στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας όμως εξακολουθούν να υφίστανται προβλήματα τα οποία περιορίζουν την αποτελεσματικότητα του ελεγκτικού έργου της Επιθεώρησης Εργασίας αλλά και την προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων των εργαζομένων. Κατά την διάρκεια διεξαγωγής της έρευνας τέθηκαν θέματα όπως η δήλωση του ωραρίου των εργαζομένων απολογιστικά, ο χρόνος διατήρησης των δεδομένων της Ψηφιακής Κάρτας στο Πληροφοριακό Σύστημα, η καθυστέρηση διασύνδεσης των επιχειρήσεων με την Επιθεώρηση Εργασίας, η αδυναμία καταγραφής του πραγματικού ωραρίου εργασίας των απασχολούμενων που δεν εργάζονται με φυσική παρουσία, η δυσκολία ελέγχου του πραγματικού χρόνου απασχόλησης των εργαζομένων με ευέλικτο ωράριο και των στελεχών που κατέχουν θέσεις ευθύνης, η καθυστέρηση επέκτασης του μέτρου της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας σε επιμέρους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, και τέλος η υποστελέχωση των υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας προκειμένου να υπάρχει δυνατότητα διενέργειας περισσότερων ελέγχων και η απλούστευση των διαδικασιών ελέγχου με τη χρήση των ψηφιακών εργαλείων.

Συμπερασματικά, η Διοίκηση θα πρέπει να λάβει υπόψιν όλα τα ζητήματα που προέκυψαν από την έρευνα προκειμένου να επιλυθούν όλα τα ζητήματα που έχουν προκύψει από τη λειτουργία της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας. Ειδικότερα, είναι απαραίτητο να υπάρχει δυνατότητα διατήρησης και αποθήκευσης των δεδομένων σε επεξεργάσιμη μορφή. Παράλληλα θα πρέπει να υφίσταται η υποχρέωση διατήρησης και αποθήκευσης των δεδομένων αυτών και από τις επιχειρήσεις για δέκα έτη, έτσι ώστε να διευκολύνεται η διεκδίκηση των δεδουλευμένων αποδοχών από την πλευρά των εργαζομένων. Επιπλέον, είναι αναγκαίο να προβλέπεται η επιβολή διοικητικών κυρώσεων σε επιχειρήσεις οι οποίες δεν έχουν διασυνδεθεί ακόμη με την Επιθεώρηση Εργασίας. Επιπροσθέτως, θα πρέπει να επιλυθεί το πρόβλημα καταγραφής του πραγματικού χρόνου απασχόλησης των εργαζομένων που δεν παρέχουν την εργασία τους με φυσική παρουσία στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης. Αναφέρθηκε ως πρόταση η δυνατότητα δήλωσης του ωραρίου από τους εργαζόμενους μέσω κινητής συσκευής με κωδικούς taxis. Η δυνατότητα δήλωσης ευέλικτου ωραρίου δυσχεραίνει τον έλεγχο του ωραρίου από τους Επιθεωρητές Εργασίας, διότι δεν είναι εφικτό να διαπιστωθεί το πραγματικό ωράριο απασχόλησης των μισθωτών. Κλείνοντας τα συμπεράσματα της παρούσας έρευνας, είναι απαραίτητο να υπογραμμίσουμε την ανάγκη κάλυψης των κενών οργανικών θέσεων και στελέχωσης των υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας. Αυτό θα επιφέρει την εντατικοποίηση των ελέγχων και θα συμβάλει αποτελεσματικά στον περιορισμό της παραβατικότητας των επιχειρήσεων.

5.5 Περιορισμοί της έρευνας και προτάσεις για μελλοντικές μελέτες

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να αναφερθούμε στους περιορισμούς που υπήρχαν μέσα στα πλαίσια της έρευνας. Ο βασικότερος περιορισμός της παρούσας έρευνας ήταν κατά την έναρξη διεξαγωγής της έρευνας, μόλις δύο κλάδοι της οικονομικής δραστηριότητας είχαν ενταχθεί στο σύστημα αυτό κατά τη διάρκεια της διεξαγωγής της έρευνας το νομοθετικό πλαίσιο εξελισσόταν διαρκώς . Αυτό είχε σαν αποτέλεσμα το δείγμα των επιχειρήσεων (νόμιμοι εκπρόσωποι Τραπεζών και Σουπερ Μάρκετ) να είναι αρκετά μικρό αλλά και από την πλευρά των εργαζομένων υπήρξε δυσπιστία ως προς την συμπλήρωση του ερωτηματολογίου. Οι υπάλληλοι της Επιθεώρησης Εργασίας δεν έχουν αποκτήσει ακόμα μεγάλη εξοικείωση στην διενέργεια ελέγχων και εργατικών διαφορών με τη χρήση του των νέων ψηφιακών εργαλείων. Επιπλέον το γεγονός ότι το μέτρο της ψηφιακής κάρτας εργασίας δεν έχει εφαρμοστεί καθολικά σε όλους τους κλάδους, δεν παρέχει τη δυνατότητα στους Επιθεωρητές Εργασίας να έχουν μια ολοκληρωμένη άποψη ως προς τη λειτουργία του μέτρου της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας καθώς και για τα αποτελέσματα

που επιφέρει στο εργασιακό περιβάλλον. Ωστόσο, μέσα στα πλαίσια της παρούσας εργασίας έγινε μια έρευνα ως προς τη λειτουργία και τις επιδράσεις της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας στο εργασιακό περιβάλλον, και παρουσιάζει τα συμπεράσματα που αντλήθηκαν. Με αφετηρία τη συγκεκριμένη έρευνα ελπίζουμε στο μέλλον να υπάρξουν περισσότερες έρευνες από άλλους/ες ερευνητές/τριες, πάνω σε νέα δεδομένα που θα προκύψουν στον εργασιακό τομέα.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ Ι

ΟΡΟΙ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

ΕΠΩΝΥΜΙΑ :

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ :

ΟΝΟΜΑ ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΥ :

ΠΡΟΣ ΤΟΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ

ΟΝ/ΜΟ : ΤΟΥ

Δ/ΝΣΗ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ :

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΑΥΤΟΤΗΤΑΣ :

ΟΡΟΙ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Α. ΕΙΔΟΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ : Ορισμένου Χρόνου Αορίστου Χρόνου

1. ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΝΑΡΞΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ :

2. ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΛΗΞΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ :

Β. ΧΡΟΝΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ :

1. ΗΜΕΡΕΣ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΩΣ :

2. ΩΡΕΣ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΩΣ :

3. ΩΡΑΡΙΟ ΗΜΕΡΗΣΙΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ :

.....

Γ. ΤΟΠΟΣ ΠΑΡΟΧΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ :

Δ. ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ :

Ε. ΑΠΟΔΟΧΕΣ: 1. Μισθός 2. Ωρομίσθιο

..... / /

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ

Ο ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ

ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΙΙ

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ ΜΕΤΑ ΕΝΗΜΕΡΩΣΕΩΣ - ΠΡΟΣΚΛΗΣΕΩΣ ΣΕ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ

Του/Της (όνομα) (επώνυμο) του (πατρώνυμο), κατοίκου, οδός αρ., ως εργοδότη της ατομικής επιχειρήσεως (π.χ. εμπορίας ενδυμάτων) την οποία διατηρεί στ, κατά την οδό αρ. (με ΑΜΕ και Α.Φ.Μ.)

Π Ρ Ο Σ

Το σύνολο των εργαζομένων στην παραπάνω επιχείρηση, ήτοι, ειδικότερα, προς:

- 1) τ του, κάτοικο, οδός αρ. ..., απασχολούμενο/απασχολουμένη στην άνω επιχείρηση με την ειδικότητα,
- 2) τ του, κάτοικο, οδός αρ. ..., απασχολούμενο/απασχολουμένη στην άνω επιχείρηση με την ειδικότητα,
- 3), 4)..... και 5).....

Με βάση τα τηρούμενα στοιχεία της παραπάνω ατομικής επιχείρησής μου, κατά τούς πρώτους ήδη μήνες του έτους 2010 παρατηρήθηκε σημαντική και ανησυχητική μείωση Αφετέρου η απαιτούμενη δαπάνη διατηρήσεως της επιχειρήσεως σε λειτουργία ολοένα και ανέρχεται. Μονο το 2010 έναντι του 2009 η αύξηση του κόστους λειτουργίας υπερβαίνει σε ποσοστό το%, ενώ το κόστος μισθοδοσίας λόγω αυξήσεων, μισθολογικών ωριμάνσεων κ.ο.κ. βαίνει και αυτό αυξανόμενο και κυριολεκτικά «πνίγει» την επιχείρηση. Η προοπτική για τούς προσεχείς μήνες είναι ακόμη πιο ζοφερή, συνεπεία της υφέσεως που πλήττει την ελληνική οικονομία και των εκτάκτων μέτρων ιδιαίτερα περιοριστικής κρατικής πολιτικής που θίγει αμέσως η εμμέσως όλα τα εισοδήματα, τόσο των εργαζομένων στο δημόσιο όσο και των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα. Αναμένεται επομένως με βεβαιότητα να συνεχισθεί η και ενταθεί η μείωση των δραστηριοτήτων της επιχειρήσεως του τελευταίου διαστήματος.

Ενημερώνοντάς σας για τα ανωτέρω και δηλώνοντας ότι είμαι πρόθυμος να σας παράσχω κάθε τυχόν πρόσθετη ενημέρωση και πληροφορία που θέλατε ζητήσει, πλην, εννοείται, πληροφοριών τέτοιας φύσεως που η παροχή τους θα εμπόδιζε σοβαρά τη λειτουργία της επιχειρήσεως, σας γνωρίζω ότι, συνεπεία του περιορισμού των δραστηριοτήτων της επιχειρήσεως, προτίθεμαι να εισαγάγω σ' αυτήν (ατομική επιχείρησή μου), σύμφωνα με όσα προβλέπει ο νόμος (άρθρο 38 παρ. 3 του Ν. 1892/90 όπως αυτό, αντικατασταθέν με το άρθρο 2 του Ν. 3846/10, ισχύει από 11ης Μαΐου 2010) σύστημα εκ περιτροπής απασχολήσεώς σας, αντί απολύσεων, με διάρκεια έως έξι μήνες, καθώς επίσης σας καλώ να προσέλθετε, παραστείτε και λάβετε μέρος σε σχετική διαβούλευση για την ειδικότερη μορφή και περιεχόμενο που θέλει λάβει το σκοπούμενο σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησής σας, η οποία διαβούλευση θα λάβει χώρα στα προαναφερόμενα γραφεία της επιχειρήσεως την του μηνός τρέχοντος έτους, ημέρα και περί ώραν

Σας γνωρίζω τέλος ότι, πέραν της ήδη διενεργηθείσης αναρτήσεως της παρούσης στα Γραφεία της επιχειρήσεως, σε εμφανές και προσιτό σημείο και συγκεκριμένα, είμαι πρόθυμος να παράσχω αντίγραφο αυτής προς μελέτη σε όποιον από εσάς εκδηλώσει σχετική επιθυμία.

Αθήνα, 20

Ο εργοδότης

ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΙΙΙ

ΠΡΑΚΤΙΚΟ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗΣ

«Σήμερα στην Αθήνα στις του μηνός του έτους, στα γραφεία της ατομικής επιχειρήσεως (π.χ. εμπορίας ενδυμάτων) του (εργοδότη), συνεδρίασαν αφενός ο εργοδότης και αφ' ετέρου οι εργαζόμενοι της επιχειρήσεως, δυνάμει της από έγγραφης ανακοινώσεως μετά ενημερώσεως - προσκλήσεως σε διαβούλευση, την οποία ο εργοδότης απηύθυνε στους εργαζομένους για διαβούλευση με σκοπό την εφαρμογή συστήματος εκ περιτροπής απασχολήσεως των εργαζομένων της επιχειρήσεως, για χρονικό διάστημα έως εννέα (9) μηνών συνεπεία περιορισμού των δραστηριοτήτων της επιχειρήσεως.

Πρώτος έλαβε το λόγο ο εργοδότης, ο οποίος αναφέρθηκε αναλυτικά στην πρόσφατη και την πιθανή εξέλιξη των δραστηριοτήτων και της οικονομικής καταστάσεως της επιχειρήσεως, στην διάρθρωση και την πιθανή εξέλιξη της απασχολήσεως μέσα στην επιχείρηση και επί πλέον υπογράμμισε και τα εξής:

.....
.....

Κατόπιν οι εργαζόμενοι ζήτησαν και έλαβαν διευκρινίσεις επί των ανωτέρω, αφού δε τις έλαβαν και αφού έλαβαν υπόψη όλα τα στοιχεία τα οποία ζήτησαν και έθεσε υπόψη τους ο εργοδότης, προέβησαν
στην
εξής
πρόταση:

Ο εργοδότης απάντησε ότι η πρόταση των εργαζομένων δεν μπορεί να γίνει δεκτή διότι

Μετά από τα παραπάνω και αφού επακολούθησε ανταλλαγή απόψεων, ο εργοδότης ενημέρωσε τούς εργαζομένους ότι αποφασίζει την κάτωθι μορφή εκ περιτροπής απασχολήσεώς τους για χρονικό διάστημα έως μηνών, με έναρξη εφαρμογής την, και ότι θα εκδώσει απόφαση με το περιεχόμενο αυτό την οποία και θα κοινοποιήσει στην Επιθεώρηση Εργασίας.

Σε πίστωση των ανωτέρω συνετάγη το παρόν σε (.....) ισόκυρα πρωτότυπα, ανεγνώσθη, βεβαιώθηκε και υπεγράφη, από αυτά δε ο εργοδότης έλαβε ένα και οι εργαζόμενοι επίσης από ένα.

Ο Εργοδότης

Οι Εργαζόμενοι»

ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΙV

ΑΠΟΦΑΣΗ ΜΟΝΟΜΕΡΟΥΣ ΕΠΙΒΟΛΗΣ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΕΩΣ

(Βάσει του άρθρου 38 παρ. 3 του Ν. 1892/1990 όπως ισχύει μετά τον Ν. 3846/2010)

Του/Της (όνομα) (επώνυμο) του (πατρώνυμο), κατοίκου, οδός αρ., ως εργοδότη της ατομικής επιχειρήσεως (π.χ. εμπορίας ενδυμάτων) την οποία διατηρεί στ, κατά την οδό αρ. (με ΑΜΕ και Α.Φ.Μ.)

ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΤΕΑ ΣΤΗΝ

Επιθεώρηση Εργασίας

Ο υπογραφόμενος (όνομα) (επώνυμο) του (πατρώνυμο), κάτοικος, οδός αρ., ενεργών εν τω παρόντι ως εργοδότης της ατομικής επιχειρήσεως (π.χ. εμπορίας ενδυμάτων) την οποία διατηρώ στ, κατά την οδό αρ. (με ΑΜΕ και Α.Φ.Μ.), αποφασίζω, συνεπεία περιορισμού των δραστηριοτήτων της άνω επιχειρήσεώς μου και αφού ενημέρωσα σχετικώς τούς εργαζομένους της επιχειρήσεώς μου, προσκάλεσα αυτούς σε διαβούλευση και πράγματι διαβουλευθήκα με αυτούς σύμφωνα με το νόμο (άρθρο 38 παρ. 3 και 4 του Ν. 1892/90 όπως ισχύει μετά το Ν. 3846/10 και τον Ν. 3899/10), την κάτωθι επιτρεπτή εκ περιτροπής απασχόληση των εργαζομένων της επιχειρήσεώς μου, με έναρξη εφαρμογής της από σήμερα και με χρονική διάρκεια έως μήνες·

Ο εργαζόμενός μου (όνομα) (επώνυμο) του (πατρώνυμο), κάτοικος, οδός αρ., με ειδικότητα, Α.Φ.Μ. (Δ.Ο.Υ.) και αριθμό μητρώου εργαζομένου στο ΙΚΑ, θα απασχολείται όλες τις εβδομάδες κάθε Δευτέρα και Τετάρτη, δηλαδή επί 2 ημέρες την εβδομάδα, και κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας, από ώρας 8 π.μ. έως ώρα 4 μ.μ.

Ο εργαζόμενός μου (όνομα) (επώνυμο) του (πατρώνυμο), κάτοικος, οδός αρ., με ειδικότητα, Α.Φ.Μ. (Δ.Ο.Υ.) και αριθμό μητρώου εργαζομένου στο ΙΚΑ, θα απασχολείται όλες τις εβδομάδες κάθε Τρίτη και Πέμπτη, δηλαδή επί 2 ημέρες την εβδομάδα, και κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας, από ώρας 8 π.μ. έως ώρα 4 μ.μ.

Η εργαζομένη μου (όνομα) (επώνυμο) του (πατρώνυμο), κάτοικος, οδός αρ., με ειδικότητα, Α.Φ.Μ. (Δ.Ο.Υ.) και αριθμό μητρώου εργαζομένου στο ΙΚΑ, θα απασχολείται όλες τις εβδομάδες κάθε Τρίτη και Παρασκευή, δηλαδή επί 2 ημέρες την εβδομάδα, και κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας, από ώρας 8 π.μ. έως ώρα 4 μ.μ.

Η παρούσα απόφασή μου πρόκειται να γνωστοποιηθεί στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, ήτοι στην Επιθεώρηση Εργασίας, σύμφωνα με όσα ορίζονται στο ακροτελεύτιο εδάφιο της παρ. 3 του άρθρου 38 του Ν. 1892/90, όπως αντικαταστάθηκε με τον Ν. 3846/10.

Ο αποφασίζων και γνωστοποιών εργοδότης

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΕΣ ΕΠΙΣΤΟΛΕΣ

ΕΠΙΘΕΩΡΗΤΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Αγαπητοί συνάδελφοι,

Μέσα στα πλαίσια της διπλωματικής μου εργασίας με θέμα : “**Η εξέλιξη της μορφών απασχόλησης στην Ελλάδα και η ψηφιακή κάρτα εργασίας**” θα ήθελα να σας προσκαλέσω να συμμετάσχετε στη διεξαγωγή του ερωτηματολογίου σχετικά με την ψηφιακή κάρτα εργασίας. Η γνώμη σας είναι πολύτιμη καθώς η έρευνα εστιάζει στο να αποτυπώσει την άποψη των καθ' ύλην αρμόδιων ελεγκτικών οργάνων ως προς τις αλλαγές στην εργατική νομοθεσία με την εισαγωγή της χρήσης της ψηφιακής κάρτας εργασίας σε συγκεκριμένους κλάδους.

Η συμμετοχή σας δεν θα σας πάρει πολύ χρόνο και θα βοηθήσει να αποτυπωθούν καλύτερα οι εμπειρίες σας από το ελεγκτικό σας έργο, οι δυσκολίες που ενδεχομένως να αντιμετωπίσατε, η άποψη των εργαζομένων αλλά και οι παρατηρήσεις – προτάσεις σας προκειμένου να βελτιωθεί η χρήση της ψηφιακής κάρτας εργασίας

Παρακαλώ ακολουθήστε τον σύνδεσμο παρακάτω για να ανοίξετε το ερωτηματολόγιο και να συμπληρώσετε τις απαντήσεις σας:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScJ_v8N3YVt8YZ-6ghTTFg7G3jtnXNWzjUCMQEySEkfo3-wLQ/viewform?usp=sf_link

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για τον χρόνο που θα αφιερώσετε προκειμένου να βοηθήσετε σε αυτήν την έρευνα. Οι πληροφορίες που παρέχετε **θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για τους σκοπούς της έρευνάς μας και θα παραμείνουν εμπιστευτικές.**

Αν έχετε οποιεσδήποτε ερωτήσεις ή ανάγκες για επιπλέον πληροφορίες, μη διστάσετε να επικοινωνήσετε μαζί μου.

Ευχαριστώ και ανυπομονώ να λάβω τις απόψεις και τη συνεισφορά σας.

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Μέσα στα πλαίσια της διπλωματικής μου εργασίας με θέμα : “**Η εξέλιξη της μορφών απασχόλησης στην Ελλάδα και η ψηφιακή κάρτα εργασίας**” θα ήθελα να σας προσκαλέσω να συμμετάσχετε στη διεξαγωγή του ερωτηματολογίου σχετικά με τη ψηφιακή κάρτα εργασίας. Η γνώμη σας είναι πολύτιμη καθώς η έρευνα εστιάζει στο να αποτυπώσει την άποψη των επιχειρήσεων ως προς τις αλλαγές στην εργατική νομοθεσία με την εισαγωγή της χρήσης της ψηφιακής κάρτας εργασίας στον κλάδο που εργάζεστε.

Η συμμετοχή σας δεν θα σας πάρει πολύ χρόνο και θα βοηθήσει να αποτυπωθούν καλύτερα οι εμπειρίες σας από την χρήση της ψηφιακής κάρτας, οι δυσκολίες που ενδεχομένως να αντιμετωπίσατε, η άποψη σας αλλά και οι παρατηρήσεις – προτάσεις σας προκειμένου να βελτιωθεί η χρήση της ψηφιακής κάρτας εργασίας.

Παρακαλώ ακολουθήστε τον σύνδεσμο παρακάτω για να ανοίξετε το ερωτηματολόγιο και να συμπληρώσετε τις απαντήσεις σας:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf19hFz7QBamTgVES8tZ00ki3_bDjopGipG3JrUgAhZ1657MQ/viewform?usp=sf_link

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για τον χρόνο που θα αφιερώσετε προκειμένου να βοηθήσετε σε αυτήν την έρευνα. Οι πληροφορίες που παρέχετε **θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για τους σκοπούς της έρευνάς μας και θα παραμείνουν εμπιστευτικές.**

Αν έχετε οποιεσδήποτε ερωτήσεις ή ανάγκες για επιπλέον πληροφορίες, μη διστάσετε να επικοινωνήσετε μαζί μου.

Ευχαριστώ και ανυπομονώ να λάβω τις απόψεις και τη συνεισφορά σας.

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

Μέσα στα πλαίσια της διπλωματικής μου εργασίας με θέμα : “**Η εξέλιξη της μορφών απασχόλησης στην Ελλάδα και η ψηφιακή κάρτα εργασίας**” θα ήθελα να σας προσκαλέσω να συμμετάσχετε στη διεξαγωγή του ερωτηματολογίου σχετικά με τη ψηφιακή κάρτα εργασίας. Η γνώμη σας είναι πολύτιμη καθώς η έρευνα εστιάζει στο να αποτυπώσει την άποψη των εργαζομένων ως προς τις αλλαγές στην εργατική νομοθεσία με την εισαγωγή της χρήσης της ψηφιακής κάρτας εργασίας στον κλάδο που εργάζεστε.

Η συμμετοχή σας δεν θα σας πάρει πολύ χρόνο και θα βοηθήσει να αποτυπωθούν καλύτερα οι εμπειρίες σας από την χρήση της ψηφιακής κάρτας, οι δυσκολίες που ενδεχομένως να αντιμετωπίσατε, η άποψη σας αλλά και οι παρατηρήσεις – προτάσεις σας προκειμένου να βελτιωθεί η χρήση της ψηφιακής κάρτας εργασίας.

Παρακαλώ ακολουθήστε τον σύνδεσμο παρακάτω για να ανοίξετε το ερωτηματολόγιο και να συμπληρώσετε τις απαντήσεις σας:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSep99tWChgZrYXkrOE_E8Ayhw1zs1tYrr8sNDt17c wdDT8beQ/viewform?usp=sf_link

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για τον χρόνο που θα αφιερώσετε προκειμένου να βοηθήσετε σε αυτήν την έρευνα. Οι πληροφορίες που παρέχετε **θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για τους σκοπούς της έρευνάς μας και θα παραμείνουν εμπιστευτικές.**

Αν έχετε οποιεσδήποτε ερωτήσεις ή ανάγκες για επιπλέον πληροφορίες, μη διστάσετε να επικοινωνήσετε μαζί μου.

Ευχαριστώ και ανυπομονώ να λάβω τις απόψεις και τη συνεισφορά σας.

Ψηφιακή κάρτα εργασίας

* Υποδεικνύει απαιτούμενη ερώτηση



1. Φύλο *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Άντρας
- Γυναίκα

2. Ηλικία *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- 18-35
- 36-45
- 46-55
- 56-67

3. Μορφωτικό επίπεδο *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Απόφοιτος Λυκείου
- Απόφοιτος ΤΕΙ
- Απόφοιτος ΑΕΙ
- Κάτοχος μεταπτυχιακού
- Κάτοχος διδακτορικού

4. Ιδιότητα *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Επιθεωρητής Εργασίας
- Προϊστάμενος
- Διευθυντής
- Άλλο

5. Θεωρείται ότι η λειτουργία της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας συμβάλλει στην αποτελεσματικότητα του ελεγκτικού σας έργου; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5

Καθ Πάρα πολύ

6. Πιστεύετε ότι η εισαγωγή της ψηφιακής κάρτας εργασίας αποτελεί πρωτοπόρο μέτρο καταγραφής του πραγματικού χρόνου εργασίας των εργαζομένων; *

7. Οι έλεγχοι που γίνονται με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας παρέχουν περισσότερη διαφάνεια; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Ναι
 Όχι
 Άλλο

8. Οι έλεγχοι που διενεργούνται μέσω του μηχανισμού "risk nalysis" βοηθάει ή όχι η χρήση της ψηφιακής κάρτας και γιατί; *

9. Κατά την διάρκεια των επιτόπιων ελέγχων υπάρχουν οι κατάλληλες συνθήκες *
προκειμένου να ολοκληρωθεί ο έλεγχος με τη χρήση της Ψηφιακής Κάρτας
Εργασίας και των ψηφιακών μέσων (κινητό, tablet, laptop κλπ);

10. Κατά την διάρκεια επίλυσης εργασιακών διαφορών ανάμεσα σε εργοδότες *
και εργαζόμενους η ψηφιακή κάρτα εργασίας βοηθάει τον εργαζόμενο ως
προς τις αξιώσεις του σχετικά με διεκδίκηση υπερωριακής απασχόλησης,
προσαυξήσεων για απασχόληση κατά Κυριακές και αργίες, νυχτερινή εργασία
κλπ;

11. Κατά την διάρκεια των επιτόπιων ελέγχων βοηθάει κατά την γνώμη σας η *
ψηφιακή κάρτα εργασίας στην αντιμετώπιση αδήλωτης ή υποδηλωμένης
εργασίας;

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5

Καθ Πάρα πολύ

12. Θεωρείτε ότι μέσω της ψηφιακής κάρτας εργασίας διασφαλίζονται *
περισσότερο τα εργασιακά δικαιώματα;

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Ναι
 Όχι
 Άλλο

13. Ποιοι κλάδοι πιστεύετε ότι προστατεύονται περισσότερο; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη ανά σειρά.

	Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ
Τραπεζικοί υπάλληλοι	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Υπάλληλοι σε σουπερ μαρκετ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Εργαζόμενοι στην εστίαση	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Οδηγοί	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Κατασκευές	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Παροχή υπηρεσιών	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Λιανικό εμπόριο	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Ποια είναι κατά την άποψή σας η επίδραση της ψηφιακής κάρτας εργασίας *
στην κάθε μορφή απασχόλησης κάθε φορά;

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη ανά σειρά.

	Μικρότερη επίδραση	Καμία μεταβολή	Μεγαλύτερη επίδραση
Πλήρης απασχόληση	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Μερική απασχόληση	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Εκ περιτροπής εργασίας	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Τηλεργασία	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Συμβάσεις ορισμένου χρόνου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Συμβάσεις δανεισμού	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Επηρεάστηκαν οι επιχειρήσεις από την χρήση της ψηφιακής κάρτας εργασίας
και αν ναι σε ποιο βαθμό;

16. Η ψηφιακή κάρτα όπως ισχύει σήμερα, συντέλεσε στο να περιοριστούν οι υποχρεώσεις των εργοδοτών ως προς την Επιθεώρηση Εργασίας όπως για παράδειγμα κατάθεση πινάκων προσωπικού στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Ναι
 Όχι
 Άλλο

17. Από την πείρα σας πιστεύετε ότι η εισαγωγή του μέτρου της ψηφιακής κάρτας λειτούργησε ανασταλτικά σε φαινόμενα καταστρατήγησης της εργατικής νομοθεσίας;

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Ναι
 Όχι
 Άλλο (προσδιορίστε)

18. Ποιες προτάσεις θα θέλατε να κάνετε για την βελτίωση των ελέγχων μέσω του συστήματος της ψηφιακής κάρτας εργασίας;

Αυτό το περιεχόμενο δεν έχει δημιουργηθεί και δεν έχει εγκριθεί από την Google.

Google Φόρμες

Μέσα στα πλαίσια της διπλωματικής μου εργασίας με θέμα : **“Η εξέλιξη της μορφών απασχόλησης στην Ελλάδα και η ψηφιακή κάρτα εργασίας”** θα ήθελα να σας προσκαλέσω να συμμετάσχετε στη διεξαγωγή του ερωτηματολογίου σχετικά με τη ψηφιακή κάρτα εργασίας. Η γνώμη σας είναι πολύτιμη καθώς η έρευνα εστιάζει στο να αποτυπώσει την άποψη των επιχειρήσεων ως προς τις αλλαγές στην εργατική νομοθεσία με την εισαγωγή της χρήσης της ψηφιακής κάρτας εργασίας στον κλάδο που εργάζεστε.

Μέσα στα πλαίσια της διπλωματικής μου εργασίας με θέμα : “**Η εξέλιξη της μορφών απασχόλησης στην Ελλάδα και η ψηφιακή κάρτα εργασίας**” θα ήθελα να σας προσκαλέσω να συμμετάσχετε στη διεξαγωγή του ερωτηματολογίου σχετικά με τη ψηφιακή κάρτα εργασίας. Η γνώμη σας είναι πολύτιμη καθώς η έρευνα εστιάζει στο να αποτυπώσει την άποψη των επιχειρήσεων ως προς τις αλλαγές στην εργατική νομοθεσία με την εισαγωγή της χρήσης της ψηφιακής κάρτας εργασίας στον κλάδο που εργάζεστε.

Η συμμετοχή σας δεν θα σας πάρει πολύ χρόνο και θα βοηθήσει να αποτυπωθούν καλύτερα οι εμπειρίες σας από την χρήση της ψηφιακής κάρτας, οι δυσκολίες που ενδεχομένως να αντιμετωπίσατε, η άποψη σας αλλά και οι παρατηρήσεις – προτάσεις σας προκειμένου να βελτιωθεί η χρήση της ψηφιακής κάρτας εργασίας.

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για τον χρόνο που θα αφιερώσετε προκειμένου να βοηθήσετε σε αυτήν την έρευνα. Οι πληροφορίες που παρέχετε **θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για τους σκοπούς της έρευνάς μας και θα παραμείνουν εμπιστευτικές.**

Ευχαριστώ και ανυπομονώ να λάβω τις απόψεις και τη συνεισφορά σας.

Με εκτίμηση,

Κωνσταντίνα Βουτσά



1. Φύλο *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Άντρας
 Γυναίκα

2. Ηλικία *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- 18-35
 36-45
 46-55
 56-67

3. Μορφωτικό επίπεδο *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Απόφοιτος Λυκείου
 Απόφοιτος ΤΕΙ
 Απόφοιτος ΑΕΙ
 Κάτοχος μεταπτυχιακού
 Κάτοχος διδακτορικού

4. Τι είδους δυσκολίες συναντήσατε κατά την εισαγωγή του μέτρου της ψηφιακής κάρτας; *

5. Κατά την άποψή σας το μέτρο της ψηφιακής κάρτας συμβάλλει θετικά στην ανάπτυξη του κλάδου σας; Βοηθάει στην ανάπτυξη υγιούς ανταγωνισμού; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Ναι
 Όχι
 Επιλογή 3

6. Το μέτρο της ψηφιακής κάρτας σας βοήθησε ως προς τις γραφειοκρατικές διαδικασίες έναντι δημοσίων υπηρεσιών (Επιθεώρηση Εργασίας / ΕΦΚΑ κλπ)

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

	1	2	3	4	5	
Καθ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πάρα πολύ

7. Σε ποιους κλάδους κρίνεται ότι η χρήση του μέτρου ήταν επιβεβλημένη λόγω υψηλής παραβατικότητας ; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη ανά σειρά.

	Πολύ	Λίγο	Καθόλου
Τράπεζες	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Σούπερ Μάρκετ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Σε ποιους άλλους κλάδους κατά την άποψή σας πρέπει να επεκταθεί το μέτρο λόγω υψηλής παραβατικότητας; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη ανά σειρά.

	Πολύ	Λίγο	Καθόλου
Εστίαση	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Παροχή υπηρεσιών ασφαλείας (security)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Εργοστάσια -Κατασκευές	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Φροντιστήρια	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Κομμωτήρια - κέντρα αισθητικής	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Λιανικό εμπόριο	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Με την χρήση της ψηφιακής κάρτας υπάρχουν περιθώρια "παραποίησης" της πραγματικής απασχόλησης των εργαζομένων; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Ναι
 Όχι

10. Σε περιπτώσεις όπου παρατηρούνται φαινόμενα όπως μη ενεργοποίηση χρήσης κάρτας/μη ορθής καταγραφής της απασχόλησης του εργαζομένου/ παρεμπόδιση χρήσης κάρτας όπως ίσως γνωρίζετε επιβάλλονται διοικητικές κυρώσεις(πρόστιμα). Κατά την άποψή σας είναι αρκετό αυτό προκειμένου να αποτραπούν τέτοιου είδους φαινόμενα; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Ναι
 Όχι
 Επιλογή 3

11. Ποιες προτάσεις θα θέλατε να κάνετε για την βελτίωση του μέτρου της ψηφιακής κάρτας εργασίας;

Αυτό το περιεχόμενο δεν έχει δημιουργηθεί και δεν έχει εγκριθεί από την Google.

Google Φόρμες

Ψηφιακή κάρτα εργασίας - Εργαζόμενοι

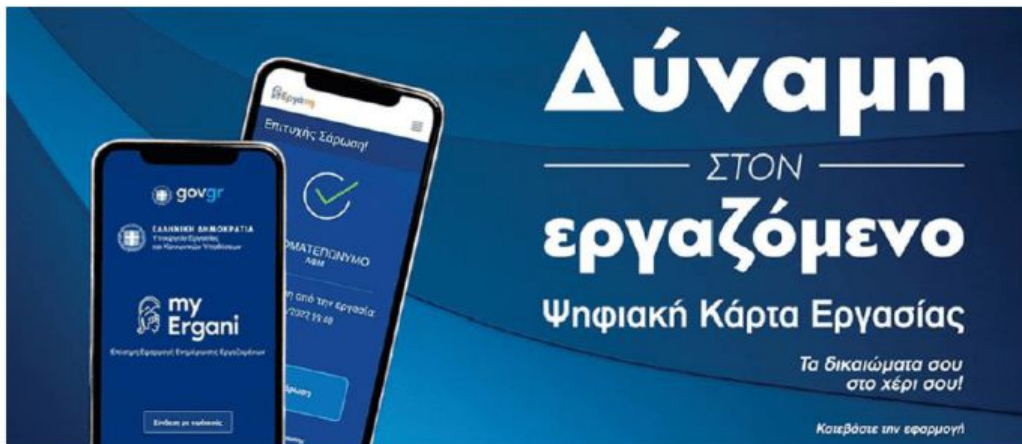
Θα σας παρακαλούσα να συμπληρώσετε το παρακάτω ανώνυμο ερωτηματολόγιο στο πλαίσιο ολοκλήρωσης της διπλωματικής μου εργασίας. Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων.

* Υποδεικνύει απαιτούμενη ερώτηση

Ψηφιακή κάρτα εργασίας - Εργαζόμενοι

Θα σας παρακαλούσα να συμπληρώσετε το παρακάτω ανώνυμο ερωτηματολόγιο στο πλαίσιο ολοκλήρωσης της διπλωματικής μου εργασίας. Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων.

* Υποδεικνύει απαιτούμενη ερώτηση



1. Φύλο *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Άντρας
 Γυναίκα

2. Ηλικία *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- 18-25
 26-35
 36-45
 46-55
 56-67

3. Μορφωτικό επίπεδο *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Απόφοιτος Δημοτικού
- Απόφοιτος Γυμνασίου
- Απόφοιτος Λυκείου
- Απόφοιτος ΤΕΙ
- Απόφοιτος ΑΕΙ
- Κάτοχος μεταπτυχιακού
- Κάτοχος διδακτορικού

4. Η ατομική σας σύμβαση εργασίας με κριτήριο το ωράριο είναι : *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Πλήρους απασχόλησης
- Μερικής απασχόλησης
- Εκ περιτροπής εργασία

5. Η σύμβασή σας με κριτήριο την χρονική διάρκεια είναι: *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Αορίστου χρόνου
- Ορισμένου χρόνου

6. Συναντήσατε δυσκολίες κατά την χρήση της ψηφιακής κάρτας και αν ναι ποιες; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Όχι
- Ναι
- Άλλο: _____

7. Χρησιμοποιείται την εφαρμογή myErgani; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Ναι
 Όχι

8. (Αν απαντήσατε θετικά στην προηγούμενη ερώτηση) Οι πληροφορίες που λαμβάνετε μέσω της εφαρμογής (εβδομαδιαίες ώρες απασχόλησης, πραγματικός χρόνος εργασίας, ειδοποιήσεις ως προς τις αλλαγές που πραγματοποιούνται στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» κλπ) θεωρείτε ότι θα σας βοηθήσουν ως προς την διεκδίκηση των δεδουλευμένων σας στην Επιθεώρηση Εργασίας ή στα Πολιτικά Δικαστήρια;

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3

Πολ Καθόλου

9. Εκτιμάτε ότι στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ αποτυπώνονται οι πραγματικές ώρες απασχόλησής σας; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Ναι
 Όχι
 Άλλο: _____

10. Με την χρήση της ψηφιακής κάρτας πιστεύετε ότι υπάρχει περιθώριο απόκρυψης της υπερωριακής απασχόλησης από τον εργοδότη σας *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Ναι
 Όχι
 Άλλο

11. Στις περιπτώσεις όπου δεν γίνεται ορθή χρήση της ψηφιακής κάρτας, θεωρείται ότι υπάρχει μερίδιο ευθύνης και για τον ίδιο τον εργαζόμενο; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1	2	3	4	5	
					Σε μεγάλο βαθμό
Καθ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Με την εισαγωγή του μέτρου της ψηφιακής κάρτας εργασίας ποιες κατηγορίες εργαζομένων θεωρείται ότι προστατεύονται περισσότερο; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη ανά σειρά.

	Περισσότερο	Λιγότερο	Το ίδιο
Πλήρους απασχόλησης	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Μερικής απασχόλησης	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Εκ περιτροπής	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Αορίστου χρόνου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ορισμένου χρόνου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Τηλεργασία	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Με σύμβαση δανεισμού	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Κατά την γνώμη σας με το μέτρο της ψηφιακής κάρτας μπορεί να αντιμετωπιστεί αποτελεσματικά η αδήλωτη ("μαύρη") ή η υποδηλωμένη εργασία; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5

Καθ Πλήρως

14. Ποιες προτάσεις θα θέλατε να κάνετε για την βελτίωση του μέτρου της ψηφιακής κάρτας εργασίας;

Αυτό το περιεχόμενο δεν έχει δημιουργηθεί και δεν έχει εγκριθεί από την Google.

Google Φόρμες

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Αποστολάκης, Ι., Λουκής, Ε. & Χάλαρης, Ι. 2008. Ηλεκτρονική Δημόσια Διοίκηση Οργάνωση, Τεχνολογία και Εφαρμογές, Αθήνα: Παπαζήση
- Αρβανιτάκη Δ. «Οι νέες εργασιακές σχέσεις υπό την επίδραση των διαμορφούμενων κοινωνικών συνθηκών και των τεχνολογικών εξελίξεων – Σύγχρονες τάσεις και προοπτικές», Αθήνα 2022
- Γκέτσου Μ., “Η εξέλιξη της απασχόλησης στην Ελλάδα τα τελευταία είκοσι χρόνια”, Πανεπιστήμιο Πατρών Μεσολόγγι 2021
- Γκούτος Χ., *Μειωμένος χρόνος εργασίας και ετοιμότητα για εργασία*, ΔΕΝ 60/2004
- Ζερδελής Δ., *Ο κατ’ επάγγελμα δανεισμός εργαζόμενων*, 2017
- Ζερδελής Δ., *Σύγχρονα θέματα εργατικού δικαίου*, 2020
- Κούγιας Κ. (2017). *Ευέλικτη Απασχόληση στην Ελλάδα της Κρίσης: Σκέψεις και Διαπιστώσεις. Κοινωνική Πολιτική*, 6, 85–109. <https://doi.org/10.12681/sp.10882>
- Κουκιάδης Ι., *Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας*, Έκδοση Στ’, 2012
- Κουκιάδης Ι., *Η κατάχρηση του δικαιώματος του εργοδότη*, Πρακτικά, ΕΔΕΚΑ, 2017
- Κυνηγοπούλου Στ., *Προσωρινή απασχόληση*, Αθήνα, Νομική βιβλιοθήκη, 2015
- Λαναράς Κ., *Η ασφάλιση στο ΕΦΚΑ 4η εκδ* 2019
- Λαδάς Δ., *Το δικαίωμα της προσωπικότητας του εργαζόμενου*, 2018
- Λαδάς Δ., *Ευέλικτες μορφές εργασίας*, Νομική βιβλιοθήκη, Αθήνα 2021
- Λεβέντης Γ. (2005), *Χρονικά όρια εργασίας-Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας*, ΔΕΝ 61
- Λεβέντης, Γ.(2007), *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*. Αθήνα: Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας
- Ληξουριώτης Ι., *Σύμβαση έργου με τον ειδικότερο χαρακτήρα σύμβασης outsourcing*, ΔΕΝ τ. 664, 2016
- Ληξουριώτης Ι., *Ο κατ’ επάγγελμα δανεισμός εργαζόμενων και εταιρίες προσωρινής απασχόλησης*, 2020 ΔΕΝ τ. 675
- Ληξουριώτης Ι., *Ατομικές εργασιακές σχέσεις*, 2021
- Μετζηκάτος Γ., *Περιορισμοί στην ελευθερία σύμβασης στον ιδιωτικό τομέα*, Μελέτη, Αθήνα, 2020
- Μωραϊτής Δ., *η μονομερής βλαπτική μεταβολή των συμβατικών όρων εργασίας*,

Αθήνα 2016

- Παναγιωτακοπούλου Ευγ. Παπανικολάου, *Ελ. Σύστημα ψηφιακής κάρτας, ΔΕΝ τ.1799 σελ. 817-960 Ιούνιος 2023*
- Παπανικολάου Δ. Διπλωματική εργασία με θέμα “Ο ρόλος των Τ.Π.Ε. και η νέα ψηφιακή κάρτα εργασία” Τμήμα Οικονομικών Επιστημών Πανεπιστημίου Πειραιώς 2023
- Παπαρηγοπούλου Π., *Δίκαιο κοινωνικής ασφάλισης, 3η εκδ. 2019*
- Παπαδημητρίου Κ., *Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας και νέες ρυθμίσεις, ΕΔΕΚΑ, Αθήνα 2020*
- Πρασσάς Βασίλης (2021) “*Εργατική Νομοθεσία και Μισθοδοσία από τη θεωρία στην Πράξη*” *Οικονομικές Εκδόσεις*
- Ρίζος Κ., *Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, Αθήνα 2016*
- Σκανδάλης Ι., *Η οριοθέτηση του χρόνου εργασίας στο σύγχρονο εργατικό δίκαιο, 2017*
- Σμάγαδη Θεοδώρα εισηγήτρια σε πρόγραμμα θεωρητικής κατάρτισης υποψήφιων Επιθεωρητών Εργασίας με θέμα “*Ευέλικτες μορφές Εργασίας*” *Οκτώβριος 2021*
- Τουτζιάρáκης Ι., *Η ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας και η κρίση στις κοινωνικές σχέσεις εργασίας, Αθήνα 2018*
- Ενημερωτική έκδοση 2019 της Δ/σης Ατομικών Ρυθμίσεων του ΥΠΕΚΥΠ
- Χρυσόγονος Κ., *Μελέτη για την προώθηση της εφαρμογής της τηλεργασίας στην Ελλάδα, Αθήνα, Γ έκδοση, Υπ. Απασχόλησης, 2016*

ΔΙΕΘΝΗΣ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Immordino K, *Organizational Assessment and Improvement in the Public Sector*, CRC Press, 2018
- Edwards D, *Introduction to Public Administration*, Library press, UK, 2018
- Ali Farazmand, *Bureaucracy and Administration (Public Administration and Public Policy)*, CRC Press UK, 2016
- Miller G, *public administration*, CRC Press UK, 2016

ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΕΣ ΠΗΓΕΣ

- <https://www.consilium.europa.eu/el/policies/platform-work-eu/> Ενωσιακοί κανόνες σχετικά με την εργασία σε πλατφόρμα
- <https://www.den.gr/2535/Eidika-Ergasiaka-Zitimata/#c0789> Δελτίο Εργατικής

Νομοθεσίας, Ψηφιακή κάρτα εργασίας

• [https://eservices.yeka.gr/\(S\(jssxlc3jw4i2qi4epei1rsj5\)\)/Announcements.aspx?id=274](https://eservices.yeka.gr/(S(jssxlc3jw4i2qi4epei1rsj5))/Announcements.aspx?id=274)

Εγχειρίδιο Χρήσης του ΠΣ Εργάνη για την επιχείρηση/εργοδότη Εργάνη II –Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας Έκδοση 10.02.2023 Φάση Β'-Υπο φάση

• <https://gr.euronews.com> Πώς οι ψηφιακές πλατφόρμες αλλάζουν τον κόσμο της εργασίας

• <https://www.hli.gov.gr/ergasiakes-scheseis/nomothesia-ergasiakes-scheseis/loipa-themata/daneismos-ergazomenon/gnisios-daneismos/> Επιθεώρηση Εργασίας – Ανεξάρτητη Αρχή, Γνήσιος Δανεισμός

• <https://www.hli.gov.gr/ergasiakes-scheseis/nomothesia-ergasiakes-scheseis/loipa-themata/daneismos-ergazomenon/mi-gnisios-daneismos/> Επιθεώρηση Εργασίας – Ανεξάρτητη Αρχή, Μη Γνήσιος Δανεισμός

• <https://hrpro.gr> Εργασία μέσω ηλεκτρονικής πλατφόρμας- Crowdfunding

• <https://www.imerisia.gr/ergasia/2302> Πώς οι πλατφόρμες αλλάζουν την εργασία - Η διεθνής πρακτική

• <https://www.kathimerini.gr> Το νέο τοπίο εργασιακών σχέσεων για τηλεργασία, ψηφιακές πλατφόρμες

• <https://www.kepea.gr/tilergasia-dikaiomata-kai-yproxeoseis> Τηλεργασία: Δικαιώματα & Υποχρεώσεις

• <https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=2032> Δανεισμός Εργαζομένων

• <https://www.lawspot.gr/nomika-nea/dikaioma-tis-apergias-meta-ton-n-4808-2021> Το δικαίωμα της απεργίας μετά τον Ν. 4808/2021

• <https://www.sev.org.gr/ekdoseis/tilergasia-qa-kai-odigos-efarmogis/> SR_TELEWORK_final-τηλεργασία – ΣΕΒ

• <https://www.taxheaven.gr/news/> Τηλεργασία και ψηφιακές πλατφόρμες με

παρόχους υπηρεσιών εργασιακής σχέσης και τρόπος ασφάλισης -εγκύκλιος - e-efka

• <https://www.taxheaven.gr> Το καθεστώς απασχόλησης στις ψηφιακές πλατφόρμες στην Ευρώπη πριν και μετά το νόμο για την προστασία της εργασίας

• <https://www.kathimerini.gr/economy/562774129/epekteinetai-se-100-000-epicheiriseis-i-psifiaki-karta-ergasias/> Ρ.Σαλαούρου άρθρο στην Καθημερινή με θέμα “Επεκτείνεται η ψηφιακή κάρτα εργασίας σε 100.000 επιχειρήσεις” 11/12/23

• <https://www.e-forologia.gr/cms/viewContents.aspx?id=231186> Πρασσάς, Ψηφιακή κάρτα εργασίας

• https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Part-time_and_full-time_employment_-_statistics#Part-time_employment_by_occupation Μερική και πλήρης απασχόληση στατιστικά

- https://ec-europa-eu.translate.google.com/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Hours_of_work_-_annual_statistics&_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=el&_x_tr_hl=el&_x_tr_pto=wapp Ωρες εργασίας σε χώρες της ΕΕ
- https://ec-europa-eu.translate.google.com/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Flexibility_at_work_-_statistics&_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=el&_x_tr_hl=el&_x_tr_pto=wapp Ευελιξία στην εργασία
- https://ec-europa-eu.translate.google.com/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics_-_digital_platform_workers&_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=el&_x_tr_hl=el&_x_tr_pto=wapp Στατιστικά απασχόλησης – εργαζόμενοι σε ψηφιακές πλατφόρμες
- https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_epgais/default/table?lang=en Στατιστικά στοιχεία ανά χώρα
- <https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SEL21/> ΕΛΣΤΑΤ – στατιστικά στοιχεία ανά χώρα
- ΕΛΣΤΑΤ – ανεργία απασχόληση <https://www.statistics.gr/el/statistics/pop>
- flexicurity άρθρο https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1489903

ΝΟΜΟΙ - ΥΠΟΥΡΓΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ – Π.Ν.Π.

- Αναγκ. Νόμος 539 (ΦΕΚ Α΄229/6.9.1945) “Περί χορηγήσεως κατ’ έτος εις τους μισθωτούς αδειών μετ’ αποδοχών”
- Ν. 3996/2011(ΦΕΚ Α΄170/5.8.2011) “Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, ρυθμίσεις θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις”
- Ν. 40331/Δ1.13521/13-9-2019 (ΦΕΚ 3520/Β΄/19-9-2019) “Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.)”
- Ν. 4093/2012(ΦΕΚ Α΄-222/12-11-2012) “Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013–2016 - Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του ν. 4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013–2016”
- Ν. 4052/12(ΦΕΚ Α΄41/1.3.2012). Νόμος αρμοδιότητας Υπουργείων Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης για εφαρμογή του νόμου «Έγκριση των Σχεδίων Συμβάσεων Χρηματοδοτικής Διευκόλυνσης μεταξύ του Ευρωπαϊκού Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (Ε.Τ.Χ.Σ.), της

- Ελληνικής Δημοκρατίας και της Τράπεζας της Ελλάδος, του Σχεδίου του Μνημονίου Συνεννόησης μεταξύ της Ελληνικής Δημοκρατίας, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της Τράπεζας της Ελλάδος και άλλες επείγουσες διατάξεις για τη μείωση του δημοσίου χρέους και τη διάσωση της εθνικής οικονομίας» και άλλες διατάξεις*
- Ν. 4152/2013 (ΦΕΚ Α' 107 / 09-05-2013) *Επείγοντα μέτρα εφαρμογής των νόμων 4046/2012, 4093/2012 και 4127/2013*
 - Ν. 4756/2020 (ΦΕΚ Α' 235/26-11-2020) *Μέτρα ενίσχυσης των εργαζομένων και ευάλωτων κοινωνικών ομάδων, κοινωνικοασφαλιστικές ρυθμίσεις και διατάξεις για την ενίσχυση των ανέργων*
 - Ν. 4808/2021 (Φ.Ε.Κ. Α' 101/19-06-2021). *Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις*
 - Ν. 4954/2022 (ΦΕΚ Α 136/9.7.2022). *«Συμπληρωματικά μέτρα για την εφαρμογή του Κανονισμού (ΕΕ) 2019/788 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με την Ευρωπαϊκή Πρωτοβουλία Πολιτών και του Εκτελεστικού Κανονισμού (ΕΕ) 2019/1799 της Επιτροπής για τη θέσπιση τεχνικών προδιαγραφών για τα επιμέρους επιγραμμικά συστήματα συγκέντρωσης Διατάξεις σχετικές με την εκλογική διαδικασία και τον έλεγχο εσόδων και δαπανών κομμάτων, συνασπισμών και υποψηφίων βουλευτών και αιρετών Λοιπές επείγουσες διατάξεις».*
 - Ν. 109084/2021 (ΦΕΚ Β' 6355/31-12-2021) *“Τροποποίηση της υπό στοιχεία 40331/Δ1.13521/ 13-9-2019 απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων «Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)» (Β' 3520)”*
 - Υ.Α. 5072/6/25.2.2013 (ΦΕΚ Β' 449/25.02.2013). *Επανακαθορισμός των όρων και προϋποθέσεων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ), σύμφωνα με τις Υποπαραγράφους ΙΑ. 10,11,12, 13 και 14 του άρθρου πρώτου του νόμου 4093/2012.*

- Υ.Α. 12338/Δ1.4372 (ΦΕΚ 854/13-3-2020 Τεύχος Β΄). Τροποποίηση της 40331/Δ1.13521/13-9-2019 (Β΄ 3520/19-9-2019) «Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)» απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει.
- Υ.Α. 12998/232/23-3-2020 (ΦΕΚ 1078 Β 28/3/2020). Μέτρα στήριξης εργαζομένων επιχειρήσεων-εργοδοτών του ιδιωτικού τομέα, που έχουν αριθμό μητρώου εργοδότη (ΑΜΕ) στον e-ΕΦΚΑ, των οποίων ή έχει ανασταλεί η επιχειρηματική τους δραστηριότητα, βάσει ΚΑΔ, με εντολή δημόσιας αρχής ή πλήττονται σημαντικά βάσει ΚΑΔ κύριας δραστηριότητας ή δευτερεύουσας βάσει των ακαθάριστων εσόδων έτους 2018, όπως ορίζονται από το Υπουργείο Οικονομικών, για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων του κορονοϊού COVID-19.
- Υ.Α.13564/Δ1.4770/30.3.2020 (ΦΕΚ Β' 1161/03-04-2020) Τροποποίηση της 40331/Δ1.13521/13-9-2019 απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (Β΄ 3520/19-9-2019) «Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)», όπως τροποποιήθηκε και ισχύει.
- Υ.Α. 20788/610/2020 (ΦΕΚ Β' 2083/30-05-2020). Αναστολή μέχρι και την 15η Ιουνίου 2020 της υποχρέωσης του εργοδότη να καταχωρεί, στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ» του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, κάθε αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων, καθώς και την υπερεργασία και τη νόμιμη, κατά την ισχύουσα νομοθεσία, υπερωριακή απασχόληση
- Υ.Α.28153/126/28.8.2013 (ΦΕΚ 2163/Β΄/30-08/2013). Τροποποίηση και συμπλήρωση της υπ' αριθ. 5072/6/25.2.2013 Απόφασης (ΦΕΚ Β΄449/25.02.2013) του Υπουργού Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας περί επανακαθορισμού των όρων και προϋποθέσεων ηλεκτρονικής υποβολής στοιχείων για θέματα αρμοδιότητας του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) όπως ορίζουν οι Υποπαράγραφοι ΙΑ. 10,11,12, 13 και 14 του άρθρου πρώτου του νόμου 4093/2012.
- Υ.Α. 49758/2022 (ΦΕΚ 2668/Β/31-5-2022). Α. Εφαρμογή Συστήματος Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας - Υποχρέωση Καταχώρησης Ψηφιακών Στοιχείων σχετιζόμενων με το ωράριο απασχόλησης στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ Β. Τροποποίηση της υπ' αρ. 40331/Δ1.13521/13-9-2019 «Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού

Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)» απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων» (Β'3520).

- Υ.Α. 510148/17-11-2022, (ΦΕΚ Β' 5937/21-11-2022). *Οργανισμός Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας».*
- Υ.Α. 80016/2022 (ΦΕΚ Β' 4629/01-09-2022). *Κατηγοριοποίηση παραβάσεων και καθορισμός ύψους προστίμων που επιβάλλονται από την Επιθεώρηση Εργασίας για παραβάσεις: α) κοινής εργατικής νομοθεσίας, β) βίας και παρενόχλησης στην εργασία, γ) συστήματος ψηφιακής κάρτας εργασίας, καθώς και δ) για ευθέως αποδεικνυόμενες παραβάσεις εργατικής νομοθεσίας και υγείας και ασφάλειας στην εργασία*
- Υ.Α. 90972/2021 (ΦΕΚ 5393/Β/19-11-2021). Α. Τροποποίηση της υπό στοιχεία 40331/Δ1.13521/13-9-2019 απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων «Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)» (Β' 3520). Β. Στοιχεία από τα οποία διαπιστώνεται εάν ο εργαζόμενος έχει μία από τις ιδιότητες της περ. α' του άρθρου 2 της Διεθνούς Συμβάσεως της Διεθνούς Διασκέψεως της Ουασινγκτόν, που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 2269/1920 (Α' 145)
- Υ.Α. 113169/27.12.2023 Υ.Α. (Β' 7421/28-12-2023) *Τροποποίηση του μέρους Α «Α. Εφαρμογή Συστήματος Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας - Υποχρέωση Καταχώρησης Ψηφιακών Στοιχείων σχετιζόμενων με το ωράριο απασχόλησης στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II» της υπ' αρ. 49758/ 26-5-2022 (Β' 2668) απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Β. Τροποποίηση του μέρους Β «Β. Στοιχεία από τα οποία διαπιστώνεται εάν ο εργαζόμενος έχει μία από τις ιδιότητες της περ. α' του άρθρου 2 της Διεθνούς Συμβάσεως της Διεθνούς Διασκέψεως της Ουασινγκτόν, που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 2269/1920 (Α' 145)» της υπ' αρ. 90972/ 15-11-2021 (Β'5393) απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Γ. Τροποποίηση της υπό στοιχεία 40331/Δ1.13521/ 13-9-2019 απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων «Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)» πεδίο εφαρμογής για την ψηφιακή κάρτα εργασίας*
- Υ.Α. 24595/28.03.2024 Υ.Α. (Β' 1966/29.03.2024) *“Τροποποίηση του Μέρους Α «Εφαρμογή Συστήματος Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας - Υποχρέωση Καταχώρησης Ψηφιακών Στοιχείων σχετιζόμενων με το ωράριο απασχόλησης στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ*

II» της υπ' αρ. 49758/26-5-2022 (B' 2668) απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων “

- *Υ.Α. 37271/21-06-2024 Ερμηνευτική Εγκύκλιος Υπουργείου Εργασίας “Οδηγίες για την Εφαρμογή της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας”*