
**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΠΕΙΡΑΙΩΣ**



**ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ
ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ**

**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΕΦΑΡΜΟΣΜΕΝΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ
και ΠΟΛΙΤΙΚΗ»**

**Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ Τ.Π.Ε. ΚΑΙ Η ΝΕΑ ΨΗΦΙΑΚΗ ΚΑΡΤΑ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Παπανικολάου Δημήτριος

Διπλωματική Εργασία υποβληθείσα στο Τμήμα Οικονομικής Επιστήμης
του Πανεπιστημίου Πειραιώς για την απόκτηση
Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης στην Εφαρμοσμένη Δημόσια Οικονομική
και Πολιτική.

Πειραιάς, 2023

**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΠΕΙΡΑΙΩΣ**



**ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ
ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ**

**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΕΦΑΡΜΟΣΜΕΝΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ
και ΠΟΛΙΤΙΚΗ»**

**Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ Τ.Π.Ε. ΚΑΙ Η ΝΕΑ ΨΗΦΙΑΚΗ ΚΑΡΤΑ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Παπανικολάου Δημήτριος, Α.Μ.: ΕΔΟΠ/2117

Επιβλέπων: Χλέτσος Θεολόγος - Μιχαήλ / Καθηγητής / Πανεπιστήμιο Πειραιώς

Διπλωματική Εργασία υποβληθείσα στο Τμήμα Οικονομικής Επιστήμης
του Πανεπιστημίου Πειραιώς για την απόκτηση
Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης στην Εφαρμοσμένη Δημόσια Οικονομική
και Πολιτική.

Πειραιάς, 2023

UNIVERSITY of PIRAEUS



**DEPARTMENT of
ECONOMICS**

M.Sc. in Applied Public Economics and Policy

**THE ROLE OF T.P.E. AND THE NEW DIGITAL
LABOUR CARD**

Papanikolaou Dimitrios

Master Thesis submitted to the Department of Economics
of the University of Piraeus in partial fulfillment of the requirements
for the degree of M.Sc. in Applied Public Economics and Policy
Piraeus, Greece, 2023

ΒΕΒΑΙΩΣΗ ΕΚΠΟΝΗΣΗΣ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

«Δηλώνω υπεύθυνα ότι το έργο που εκπονήθηκε και παρουσιάζεται στην υποβαλλόμενη διπλωματική εργασία, έχει γραφτεί από εμένα αποκλειστικά 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.»

στη σύζυγό μου Άννα,

Ευχαριστίες

Ευχαριστώ θερμά τον επιβλέποντα καθηγητή μου, κύριο Μιχαήλ Χλέτσο τόσο για την πολύτιμη βοήθειά του στην επιλογή του θέματος, όσο και για την καθοδήγηση του καθ' όλη τη διάρκεια της διπλωματικής μου εργασίας. Επίσης, εκφράζω τις ευχαριστίες στους συναδέλφους μου που στάθηκαν αρωγοί στη διαδικασία της έρευνας παραθέτοντάς μου στοιχεία από την εργασιακή τους εμπειρία στην Επιθεώρηση Εργασίας. Τέλος, αισθάνομαι την ανάγκη να ευχαριστήσω τη σύζυγό μου Άννα για την παρακίνησή της, ώστε να ξεκινήσω τις σπουδές μου, αλλά και για την υποστήριξή που μου πρόσφερε μέχρι και την εκπόνηση της εργασίας αυτής.

Ο Ρόλος των Τ.Π.Ε. και η Νέα Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας

Σημαντικοί Όροι: Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας, Τ.Π.Ε., ΕΡΓΑΝΗ, Ανεξάρτητη Αρχή Επιθεώρησης Εργασίας, Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα Σ.ΕΠ.Ε. (Ο.Π.Σ.)

Περίληψη

Η παρούσα εργασία εξετάζει τη λειτουργία της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας και τις επιδράσεις από την εφαρμογή της στο ελεγκτικό έργο της Ανεξάρτητης Αρχής Επιθεώρησης Εργασίας, στους Εργαζόμενους και στις Επιχειρήσεις, λαμβάνοντας υπ' όψιν και τον ρόλο που διαδραμάτισαν οι Τεχνολογίες Πληροφορικής και Επικοινωνιών (Τ.Π.Ε.) στη μεταρρύθμιση αυτή.

Το πρώτο μέρος της εργασίας βασίζεται στη θεωρητική προσέγγιση της λειτουργίας των Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών (Τ.Π.Ε.) στη Δημόσια Διοίκηση (Δ.Δ.), εστιάζοντας εν συνεχεία στον ρόλο τους στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, καταλήγοντας έως τη λειτουργία της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας. Αρχικά, ορίζεται το τι είναι οι Τεχνολογίες Πληροφορικής και Επικοινωνιών (Τ.Π.Ε.) και έπειτα πραγματοποιείται ιστορική αναδρομή της έννοιάς τους στη Δημόσια Διοίκηση (Δ.Δ.), αλλά και στη μετεξέλιξή της από τη χρήση των τεχνολογιών. Στη συνέχεια, αναλύεται το Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ» και το Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα (Ο.Π.Σ.) που λειτουργούν στην Επιθεώρηση Εργασίας και οι νέες ηλεκτρονικές υπηρεσίες που προστέθηκαν την περίοδο της πανδημίας (Covid 19), αναδεικνύοντας έτσι τον ρόλο των τεχνολογιών στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Τέλος, παρουσιάζεται διεξοδικά η νέα Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας και αναλύονται λεπτομερώς οι αλλαγές που επήλθαν στο ελεγκτικό έργο της Επιθεώρησης Εργασίας στον εργασιακό βίο των εργαζομένων και στη λειτουργία των επιχειρήσεων με την εφαρμογή της.

Το δεύτερο μέρος της εργασίας περιέχει εμπειρικό υπόβαθρο, καθώς παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας η οποία επικεντρώνεται στην οπτική των Επιθεωρητών

Εργασίας σχετικά με τις επιδράσεις της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας στην αγορά εργασίας. Εξάγονται δηλαδή, σημαντικά συμπεράσματα για το πώς επηρέασε η Ψηφιακή Κάρτα τη γενικότερη αποτελεσματικότητα του έργου τους, αλλά και τις επί μέρους λειτουργίες που σχετίζονται με τη διενέργεια των ελέγχων και τη διαδικασία επίλυσης των εργατικών διαφορών. Παράλληλα, παρατίθενται και οι απόψεις τους για το κατά πόσο θεωρούν ότι διασφαλίζονται οι εργαζόμενοι, αλλά και σε ποιους τομείς επηρεάστηκαν οι επιχειρήσεις με τη συγκεκριμένη μεταρρύθμιση.

The Role of T.P.E. and the New Digital Labour Card

Keywords: Digital Labour Card, I.C.T., ERGANI, Hellenic Labour Inspectorate, Integrated Information System

Abstract

This study examines the operation of the Digital Labor Card and the effects of its implementation on the audit work of the Independent Labor Inspectorate Authority, on Employees and on Businesses, taking into account the role played by Information and Communication Technologies (ICT) .E.) in this reform.

The first part of the study is based on the theoretical approach of the operation of Information and Communication Technologies (ICT) in the Public Administration (PI), then focusing on their role in the Ministry of Labor and Social Affairs, ending up to operation of the Digital Labor Card. First, what is Information and Communication Technologies (ICT) is defined and then a historical review of its concept in Public Administration (D.D.) is carried out, but also in its evolution from the use of technologies. Then the Information System "ERGANI" and the Integrated Information System (ISIS) operating in the Labor Inspectorate and the new electronic services added during the pandemic period (Covid 19) are analyzed, thus highlighting the role of Technologies in Ministry of Labor and Social Affairs. Finally, the new Digital Labor Card is presented in detail and the changes brought about in the audit work of the Labor Inspectorate, in the working life of employees and in the operation of businesses with its implementation are analyzed in detail.

The second part of the study contains empirical background, as the results of the research are presented which focuses on the perspective of Labor Inspectors regarding the effects of the Digital Labor Card on the labor market. In other words, important conclusions are drawn about how the Digital Card affected the overall effectiveness of their work as well as the individual functions related to the execution of controls and the process of resolving labor disputes. At the same time, their opinions are listed on

whether they consider that employees are guaranteed, but also in which sectors businesses were affected by the specific reform.

Περιεχόμενα

Περίληψη.....	xiii
Abstract.....	xv
Συνοτομογραφίες	xxi
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	1
ΜΕΡΟΣ 1 ^ο : ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ.....	5
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1	5
Η ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΩΝ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ΚΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ ΣΤΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ. ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ... 5	
1.1. Τί είναι οι Τεχνολογίες Πληροφορικής και Επικοινωνιών.....	5
1.2. Ιστορική Αναδρομή στην έννοια των Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών στη Δημόσια Διοίκηση.....	7
1.3. Η Μετεξέλιξη της Δημόσιας Διοίκησης με τη χρήση των Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών.....	12
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2	19
Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ ΣΤΟ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ, ΑΛΛΑ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	19
2.1. Η λειτουργία του Πληροφοριακού Συστήματος «ΕΡΓΑΝΗ».....	19
2.2. Νέες Ηλεκτρονικές Υπηρεσίες για Εργαζόμενους και Επιχειρήσεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και της Επιθεώρησης Εργασίας κατά την περίοδο της Πανδημίας (covid19).....	25
2.3. Η διασύνδεση Επιχειρήσεων/Εργοδοτών και Εργαζομένων με την Επιθεώρησης Εργασίας μέσω του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος (Ο.Π.Σ. – Σ.ΕΠ.Ε.)	30
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3	41
Η ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΝΕΑΣ ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΚΑΡΤΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕΣΩ ΤΟΥ Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ II».....	41
3.1. Τι είναι και πώς λειτουργεί η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας.....	41

3.2. Οι στόχοι του Κράτους ως προς τους Εργαζόμενους με την Εφαρμογή της Ψηφιακής Κάρτα Εργασίας.....	46
3.3. Οι στόχοι του Κράτους ως προς τον έλεγχο της τήρησης της Εργατικής Νομοθεσίας από τις Επιχειρήσεις, με την Εφαρμογή της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας	51
3.4. Συμπεράσματα 3ου Κεφαλαίου	55
3.5 Συμπεράσματα Θεωρητικού Μέρους	56
ΜΕΡΟΣ 2 ^ο : ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	57
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4	57
Η ΕΡΕΥΝΑ.....	57
4.1. Σκοπός και στόχος της έρευνας.....	57
4.2. Οι Εργαζόμενοι και Επιχειρήσεις που χρησιμοποιούν την Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας	58
4.3. Τα ερευνητικά ερωτήματα	59
4.4. Χρόνος και χώροι διεξαγωγής της έρευνας	60
4.5. Το δείγμα της έρευνας	60
4.6. Το ερευνητικό εργαλείο	61
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5	63
ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ	63
5.1. Οι διαρθρωτικές Αλλαγές στο Ελεγκτικό Έργο της Επιθεώρησης Εργασίας με τη Λειτουργία της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας.	63
5.2. Επίπεδα Προστασίας των Εργαζομένων με τη χρήση της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας.	72
5.3. Η Διαμόρφωση της Κουλτούρας των Επιχειρήσεων από την Εφαρμογή της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας.	78
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6	87
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ - ΣΥΖΗΤΗΣΗ	87
6.1. Η Αποτελεσματικότητα στο ελεγκτικό έργο της Επιθεώρησης Εργασίας με τη λειτουργία της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας.....	87

6.2. Η συμβολή της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας στη διασφάλιση των συμφερόντων των Εργαζομένων.....	89
6.3. Ο ρόλος της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας στον περιορισμό της παραβατικότητας από τις Επιχειρήσεις	91
6.4. Γενικά Συμπεράσματα και Προτάσεις.....	93
6.5. Περιορισμοί της έρευνας και προτάσεις για μελλοντικές μελέτες.....	97
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	99
Παράρτημα: Οι συνεντεύξεις του Δείγματος	113

Συντομογραφίες

ΑΑΔΕ: Ανεξάρτητη Αρχή Δημοσίων Εσόδων
ΑΕΠ: Ακαθάριστο Εθνικό Προϊόν
ΑΜΕ: Αριθμό Μητρώου Εργοδότη
ΑΜΟΕ: Αριθμό Μητρώου Οικοδομοτεχνικού Έργου
ΑΠΔ: Αναλυτική Περιοδική Δήλωση
ΑΣΕΠ: Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού
ΑΦΜ: Αριθμός Φορολογικού Μητρώου
ΓΓΠΣ: Γενική Γραμματεία Πληροφοριακών Συστημάτων
ΓΓΠΣΔΔ: Γενική Γραμματεία Πληροφοριακών Συστημάτων Δημόσιας Διοίκησης
ΓΕΕΔ: Γενικός Επιθεωρητής Δημόσιας Διοίκησης
ΓΓΨΠ: Γενική Γραμματεία Ψηφιακής Πολιτικής
Γ.Σ.Ε.Ε.: Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος
ΔΑ: Δημόσια Αρχή
ΔΔ: Δημόσια Διοίκηση
ΔΟΕ: Διεθνής Οργάνωση Εργασίας
ΔΟΥ: Δημόσια Οικονομική Υπηρεσία
ΔΥΠΑ: Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης
ΕΑΔ: Εθνική Αρχή Διαφάνειας
ΕΓΣΣΕ: Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
ΕΕ: Ευρωπαϊκή Ένωση
ΕΕ: Ευρωπαϊκή Επιτροπή
ΕΕΣΕ: Ειδική Επιχειρησιακή Σύμβαση Εργασίας
ΕΚΤ: Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα
ΕΚΤ: Ευρωπαϊκό Κοινοτικό Ταμείο

ΕΝΦΙΑ: Ενιαίος Φόρος Ιδιοκτησίας Ακινήτων
ΕΟΠΥΥ: Εθνικός Οργανισμός Παροχής Υπηρεσιών Υγείας
ΕΠ: Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
ΕΠΑ: Επιχείρηση Προσωρινής Απασχόλησης
ΕΣΠΑ: Εταιρικό Σύμφωνο για το Πλαίσιο Ανάπτυξης
ΕΤΑΜ: Ενιαίο Ταμείο Ασφάλισης Μισθωτών
ΕΥΠΕΑ: Ειδική Υπηρεσία Ελέγχου Ασφάλισης
ΕΦΚΑ: Ενιαίος Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης
ΕΨΠ: Ενιαία Ψηφιακή Πύλη
ΕΨΣ: Εθνική Ψηφιακή Στρατηγική
ΗΔ: Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση
ΗΥ: Ηλεκτρονικός Υπολογιστής
ΙΔ: Ιδιωτικού Δικαίου
ΙΔΑΧ: Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου
ΙΚΑ: Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων
ΚΕΚ: Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης
ΚΕΠ: Κέντρο Εξυπηρέτησης Πολιτών
Κ.Πολ.Δ.: Κώδικας Πολιτικής Δικονομίας
Κ.Π.Σ.: Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης
ΚτΠ: Κοινωνία της Πληροφορίας
ΝΠΔΔ: Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου
ΝΠΙΔ: Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου
ΟΑΕΔ: Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού
ΟΗΕ: Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών
ΟΟΣΑ: Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης

ΟΠΣ/Σ.ΕΠ.Ε.: Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα / Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας
ΠΕΠ: Πράξη Επιβολής Προστίμου
ΠΝΠ: Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου
ΠΚΕ: Πολυμεσικό Κέντρο Επικοινωνίας
ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ: Πληροφοριακό Σύστημα Εργάνη
ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ: Πληροφοριακό Σύστημα Εργάνη ΙΙ
ΣΔΟΕ: Σώμα Δίωξης Οικονομικού Εγκλήματος
ΣΕΚ: Συντονιστικό Επιχειρησιακό Κέντρο
ΣΕΠΕ: Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας
ΣΣΕ: Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
ΤΕΕΣ: Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων
ΤΠΕ: Τεχνολογίες Πληροφορικής & Επικοινωνιών
ΥΑ: Υπουργική Απόφαση
ΥΔΜΗΔ: Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης & Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης
ΥΕ: Υπουργείο Εργασίας
ΥΠΟΑΔΗΕ: Υπηρεσία της Οικονομικής Αστυνομίας και Δίωξης Ηλεκτρονικού Εγκλήματος
ΥΠΕΘ: Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων
ΦΕΚ: Φύλλο Εφημερίδας της Κυβέρνησης

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Είναι γεγονός ότι οι Τεχνολογίες Πληροφορικής και Επικοινωνιών (Τ.Π.Ε.) εφαρμόζονται πλέον σε μεγάλη έκταση στη Δημόσια Διοίκηση (Δ.Δ.), καθώς τυγχάνουν ευρείας αποδοχής και από τη σύγχρονη κοινωνία. Η υιοθέτηση της τεχνολογίας από τον δημόσιο τομέα βελτίωσε το πλήθος των λειτουργιών του, δίνοντάς του έτσι τη δυνατότητα να δρομολογήσει νέες ηλεκτρονικές υπηρεσίες, οι οποίες προσέφεραν πολλαπλά οφέλη στους πολίτες. Μεταξύ άλλων, οι πολίτες απέκτησαν συμμετοχή στις πολιτικές αποφάσεις, άμεση πρόσβαση στην πληροφόρηση και απομακρυσμένη αμφίδρομη επικοινωνία με τις δημόσιες υπηρεσίες.

Υπό αυτό το πρίσμα το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων έθεσε τους στόχους για την δημιουργία νέων υπηρεσιών και πληροφοριακών συστημάτων με σκοπό την εξυπηρέτηση των κοινωνικών ομάδων των οποίων απευθύνεται, αλλά και τη βελτίωση του έργου που επιτελεί. Αρχικά, το 2013 τέθηκε σε εφαρμογή το Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ» (Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ»), το οποίο καταγράφει και παρακολουθεί τη ροή των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα που απασχολούνται με σχέση εξαρτημένης εργασίας. Η καταγραφή της εργασιακής ζωής των εργαζομένων πραγματοποιείται μέσω της ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων που αφορούν την απασχόληση στο πληροφοριακό αυτό σύστημα από τις επιχειρήσεις/εργοδότες και καθιστά τον έλεγχο των επιχειρήσεων από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα πιο ισχυρό και πολυδιάστατο. Επίσης, αργότερα προστέθηκε το Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Ο.Π.Σ. – Σ.ΕΠ.Ε.), το οποίο διασυνδέει τις Επιχειρήσεις και τους Εργαζόμενους με την Επιθεώρηση Εργασίας. Η διακίνηση των ψηφιακών εγγράφων που πραγματοποιείται μέσω του Ο.Π.Σ. – Σ.ΕΠ.Ε. μείωσε τη γραφειοκρατία και το κόστος των επιχειρήσεων, των εργαζομένων και του Σ.ΕΠ.Ε. και δημιούργησε τις προϋποθέσεις για την πρόσβαση τους στην πληροφόρηση μέσω της βάσης δεδομένων του. Επιπλέον, ο μηχανισμός αυτός της διασύνδεσης συνέβαλλε στην αποδοτικότητα, τη διαφάνεια, την αποτελεσματικότητα και τη λογοδοσία της διοίκησης και παράλληλα ενίσχυσε την εμπιστοσύνη των πολιτών προς το Σ.ΕΠ.Ε.. (πρώην Σ.ΕΠ.Ε., νυν Ανεξάρτητη Αρχή Επιθεώρησης Εργασίας). Έπειτα, η κατάσταση στην οποία περιήλθε η χώρα μας λόγω της

πανδημίας Covid 19 δημιούργησε την ανάγκη, ώστε το κράτος και δη το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων να προσθέσει νέες ψηφιακές πύλες και υπηρεσίες ως αρωγή σε εργαζόμενους και επιχειρήσεις που πλήττονταν κατά την περίοδο αυτήν. Το σύστημα Εξ αποστάσεως Εργασίας – Τηλεργασία είναι μία από τις υπηρεσίες που αναπτύχθηκαν την περίοδο της πανδημίας και που συνεχίζει να υφίσταται ακόμη και σήμερα, γεγονός που αντικατοπτρίζει τον σύγχρονο τρόπο εργασίας που παρέχεται με τη συμβολή των Τ.Π.Ε.. Σε συνέχεια των μεταρρυθμίσεων, το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων διαμόρφωσε το πεδίο εφαρμογής της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας που σηματοδοτήθηκε με την ψηφιακή μετεξέλιξη του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» σε «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II», το οποίο υποστηρίζει την υποβολή των στοιχείων της οργάνωσης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων σε ψηφιακή μορφή. Η λειτουργία της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας ουσιαστικά καταγράφει ηλεκτρονικά τον πραγματικό χρόνο εργασίας των εργαζομένων και συνδέεται διαλειτουργικά με το «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II», το οποίο με τη σειρά του παρέχει όλες τις χρήσιμες πληροφορίες στους εργαζόμενους, στις επιχειρήσεις και στους Επιθεωρητές Εργασίας.

Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω θέσαμε ως στόχο της παρούσας εργασίας να παρουσιάσουμε τα δομικά χαρακτηριστικά της αρχιτεκτονικής της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, ώστε να εξετάσουμε στη συνέχεια τις αλλαγές που επήλθαν στο ελεγκτικό έργο της Επιθεώρησης Εργασίας στους εργαζόμενους και στις επιχειρήσεις από την έως τώρα λειτουργία της. Η εργασία αυτή διακρίνεται σε δύο βασικά μέρη, το θεωρητικό και το εμπειρικό. Αρχικά, στο θεωρητικό της μέρος μελετάται η λειτουργία των Τεχνολογιών Πληροφορικής κι Επικοινωνιών στη Δημόσια Διοίκηση, ξεκινώντας από την έννοια τους και καταλήγοντας στη μετεξέλιξη της Δημόσιας Διοίκησης από τη χρήση τους. Εν συνεχεία, αναλύεται ο ρόλος των Τ.Π.Ε. γενικά στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, αλλά και ειδικά στην Επιθεώρηση Εργασίας. Τέλος, γίνεται εκτενής αναφορά στη λειτουργία της νέας Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας μέσω του Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ II» και παρουσιάζονται διεξοδικά οι στόχοι του κράτους για τους εργαζόμενους και τον έλεγχο τήρησης της εργατικής νομοθεσίας από την εφαρμογή της. Στο εμπειρικό μέρος παρουσιάζεται η μεθοδολογία της έρευνας, όπου μέσα από αυτήν προκύπτουν μια σειρά συμπερασμάτων που αναδεικνύουν τις διαθρωτικές αλλαγές που ακολούθησαν από

την εφαρμογή της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας στο ελεγκτικό έργο της Επιθεώρησης Εργασίας, αλλά και σε επίπεδο εργαζομένων και επιχειρήσεων.

ΜΕΡΟΣ 1^ο: ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

Η ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΩΝ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ΚΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ ΣΤΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ. ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

1.1. Τί είναι οι Τεχνολογίες Πληροφορικής και Επικοινωνιών

Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (Ε.Ε.) ο όρος Τεχνολογίες Πληροφορικής και Επικοινωνιών (Τ.Π.Ε.) (information and communication technologies, ICT), παραπέμπει σε όλες τις εφαρμογές, τις τεχνολογίες και τις υπηρεσίες, οι οποίες λειτουργούν μέσω των δικτύων τηλεπικοινωνιών, χρησιμοποιώντας διάφορους τύπους εξοπλισμού (hardware) και λογισμικού (software). Συνεπώς, με τον συνδυασμό του εξοπλισμού της πληροφορικής και των τηλεπικοινωνιών μέσω του διαδικτύου (*internet*) δημιουργείται η δυνατότητα της επεξεργασίας, της αποθήκευσης, της προστασίας και τέλος της μεταφοράς ψηφιοποιημένων πληροφοριών (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, [Ρόλος των Τ.Π.Ε. στις αναπτυξιακές πολιτικές της ΕΚ], 2001).

Αναλύοντας περαιτέρω τον όρο Τ.Π.Ε. και τις επιπτώσεις τους στην ενεργειακή απόδοση, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή το 2008 διέκρινε τα εξής επιμέρους στοιχεία:

I. Το στοιχείο της Τεχνολογίας των πληροφοριών και της επικοινωνίας, το οποίο περιλαμβάνει όλα τα απαραίτητα υλικοτεχνικά μέσα που βοηθούν στην εισαγωγή, στην επεξεργασία, στην αποθήκευση και στην εξαγωγή-μετάδοση των δεδομένων.

II. Το στοιχείο του εξοπλισμού, που εμπεριέχει τις υποδομές, αλλά και τις κινητές και σταθερές συσκευές οι οποίες υποστηρίζουν τον τελικό χρήστη να αξιοποιήσει ανάλογα με τον τομέα του τις Τεχνολογίες Πληροφορικής και Επικοινωνιών και τέλος,

III. Το στοιχείο των υπηρεσιών που παρέχονται στον χρήστη, όπως τεχνολογικές πλατφόρμες, λογισμικό, προγράμματα επεξεργασίας κειμένων και εικόνας κ.α. για την απλούστευση των διαδικασιών ως προς την εφαρμογή των ψηφιακών μέσων (European Commission, 2008).

Ειδικότερα, οι Τ.Π.Ε. περιλαμβάνουν τις τηλεπικοινωνιακές υπηρεσίες, όπως τηλέφωνα κινητά-σταθερά, οπτικές ίνες, διαδίκτυο (Internet) κ.α., όπου συνδυάζοντας τις με τους ηλεκτρονικούς υπολογιστές (Η.Υ.), αλλά και με τα διάφορα λογισμικά παράγουν πληθώρα δευτερογενών υπηρεσιών και εφαρμογών. Στις δευτερογενείς υπηρεσίες, αλλά και τις εφαρμογές εντάσσονται το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο (email), η τηλεδιάσκεψη, η τηλεκπαίδευση, τα συστήματα διαχείρισης και απογραφής, που με τη σειρά τους δύνανται να καταργήσουν τις παλαιότερες τεχνολογίες (τηλεομοιότυπο /fax, ραδιόφωνο, δίκτυα ενσύρματων γραμμών, κ.α.). Συνεπώς, οι Τ.Π.Ε. έχουν τη δυνατότητα να καταστήσουν δυνατή τη σύνδεση όλων των υπολογιστών και να παρέχουν πρόσβαση στην πληροφόρηση και διάχυση της γνώσης σε ολόκληρο τον κόσμο (Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2001).

Επιπλέον, τα παραπάνω στοιχεία αποτελούν τα συστήματα τα οποία διαδραματίζουν καταλυτικό ρόλο και στη διαχείριση της γνώσης, καθώς συμβάλουν στην ανάλυση των δεδομένων, στην ορθή λήψη των αποφάσεων και υποστηρίζουν τη συνεργασία μεταξύ των ατόμων. Τέτοιου είδους συστήματα είναι τα ενδοδίκτυα, τα εργαλεία συγχρονισμένης επικοινωνίας και ανταλλαγής μηνυμάτων, οι τεχνολογίες διαχείρισης της ροής των εγγράφων, οι εταιρικές πύλες πληροφοριών και οι αποθήκες δεδομένων (NONAKA, ΙΚΟΥΖΙΡΟ & ΤΑΚΕΟΥΤΣΙ, ΧΙΡΟΤΑΚΑ, 2001). Παράλληλα, και σύμφωνα με την προσέγγιση του Κόμη οι Τ.Π.Ε. αφενός είναι οι τεχνολογίες «που επιτρέπουν την επεξεργασία και τη μετάδοση μιας ποικιλίας μορφών αναπαράστασης της πληροφορίας (σύμβολα, εικόνες, ήχοι, βίντεο) και αφετέρου τα μέσα που είναι φορείς αυτών των άυλων μηνυμάτων» (Κόμης, 2004).

Η οπτική των Brynjolfsson και Hitt, συγκλίνει στο ότι η υιοθέτηση των Τ.Π.Ε. μπορεί να προσφέρει πληθώρα πλεονεκτημάτων τόσο στους ιδιωτικούς, όσο και στους δημόσιους οργανισμούς, όπως βελτίωση της ποιότητας προϊόντων και υπηρεσιών, εξοικονόμηση κεφαλαίων, ευελιξία και μεγαλύτερη απόδοση κερδών (Brynjolfsson, E. και L.M. Hitt, 2000, p.29-32). Δυνητικά όμως, κατά τον Lucking (2001), οι επιχειρήσεις δεδομένων κάποιων παραγόντων, ίσως επηρεαστούν θετικά ή αρνητικά

από την υιοθέτηση των Τ.Π.Ε. Για παράδειγμα, ένας οργανισμός με επάρκεια κεφαλαίων έχει την ικανότητα να χρησιμοποιήσει αυξημένο πεδίο εφαρμογής των Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνίας και σε συνδυασμό με την αποκεντρωμένη και ευέλικτη οργάνωση εργασίας, που του προσφέρουν οι Τ.Π.Ε. να επιτύχει εξοικονόμηση ανθρώπινου δυναμικού, μείωση απαιτήσεων των αποθεμάτων και αποτελεσματική χρήση των εισροών. Σε αντιδιαστολή όμως, η υιοθέτηση των Τ.Π.Ε. από επιχειρήσεις ή οργανισμούς με περιορισμένη ρευστότητα και έλλειψη εργαζομένων με δεξιότητες στην πληροφορική ή αντίσταση στελεχών στην υιοθέτηση νέων τεχνολογιών, ενδεχομένως να επιφέρει τα αντίθετα αποτελέσματα (Lucking-Reiley, D. και D.F. Spulber, 2001, p.57-60).

Κατά κοινή παραδοχή πολλών μελετητών, η δυναμική των Τ.Π.Ε. σε οικονομικό, αλλά και κοινωνικό επίπεδο είναι σημαντική και τα οφέλη τους ως προς την ανάπτυξη είναι πολλαπλά, συνδυάζοντας πάντα τη χρήση τους με μεταρρυθμίσεις οργανωσιακού επιπέδου (Κορρές Γ., 2015). Αναμφισβήτητα, λοιπόν η δικτυακή κοινωνία διαμορφώνεται πλέον από τη χρήση των Τ.Π.Ε., άρα και η συνεργασία μεταξύ των οργανισμών επηρεάζεται άμεσα από την τεχνολογία (M. Castells, 1996). Τέτοιες μεταρρυθμίσεις λαμβάνουν χώρα τα τελευταία χρόνια και στη Δημόσια Διοίκηση. Ορόσημο δε, στην ανάπτυξη της θεωρίας για τις Τ.Π.Ε. στην Κυβέρνηση αποτέλεσε το εγχειρίδιο «Προς μια θεωρία της δημόσιας διοίκησης σε μια εποχή της πληροφορίας;», των Snellen και Van de Donk, όπου εκεί περιγράφονται οι πρωτογενείς διαδικασίες με τις οποίες διεισδύουν οι Τ.Π.Ε. στη Δ.Δ (I.T.M. Snellen και WHBJ van de Donk, 1998).

1.2. Ιστορική Αναδρομή στην έννοια των Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών στη Δημόσια Διοίκηση

Στην προηγούμενη ενότητα έγινε αναφορά στη χρησιμότητα των Τ.Π.Ε. στους οργανισμούς και τις επιχειρήσεις του ιδιωτικού, αλλά και του δημόσιου τομέα. Στη συνέχεια, θα γίνει μνεία στις σημαντικότερες διαχρονικά εξελίξεις της Δημόσιας Διοίκησης με τη χρήση των Τ.Π.Ε..

Η αφετηρία της υιοθέτησης των Τ.Π.Ε. από τη Δ.Δ. χρονολογείται κατά τη δεκαετία του 1960, όπου τότε και με την εμφάνιση των ηλεκτρονικών υπολογιστών (Η.Υ.) επιχειρήθηκαν τα πρώτα αργά βήματα σε κάποιους τομείς του δημοσίου. Ωστόσο,

τότε η Δ.Δ. έδειξε την αδυναμία της ως προς τη χρήση των Η.Υ., καθώς το εργατικό δυναμικό που διέθετε δεν είχε τις απαιτούμενες γνώσεις να διαχειριστεί τη νέα τεχνολογία. Η δεκαετία του 1980 αποτέλεσε σταθμό για τις δημόσιες επιχειρήσεις, καθώς κάποιοι από τους νεοδιόριστους υπαλλήλους του δημοσίου διέθεταν τις βασικές τουλάχιστον γνώσεις, ώστε να μπορούν να συντάσσουν, να επεξεργάζονται και να αποθηκεύουν έγγραφα μέσω του Η.Υ.. Αργότερα, και κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 1990 εισήχθη στη δημόσια σφαίρα και ο όρος Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση (Η.Δ.) «e-government», την ίδια δεκαετία δηλαδή που επετεύχθη και η διασύνδεση δημοσίων υπηρεσιών μέσω Η.Υ.. Η διαδικασία της διασύνδεσης πραγματοποιήθηκε με την έλευση του διαδικτύου (Internet), όπου τα τεχνολογικά μέσα επέτρεπαν στις υπηρεσίες να ανταλλάσσουν έγγραφα και πληροφορίες απομακρυσμένα και σε πραγματικό χρόνο. Η μεταρρύθμιση αυτή όμως, δημιούργησε αρκετά προβλήματα στην περαιτέρω εξέλιξη των δημοσίων υπηρεσιών και της Η.Δ., καθώς οι δημόσιοι λειτουργοί δεν ήταν εξοικειωμένοι ακόμη με τα πληροφοριακά συστήματα. Αντίθετα, ο ιδιωτικός τομέας διέθετε τα απαραίτητα κεφάλαια για τον πληροφοριακό εξοπλισμό και την εκπαίδευση υπαλλήλων του στη νέα τεχνολογία. Συνεπώς, η δημόσια διοίκηση και έως ότου προσλάβει το απαιτούμενο εξειδικευμένο προσωπικό προχώρησε στη σύναψη δημοσίων συμβάσεων με ιδιωτικούς φορείς, ώστε να της παρέχουν την απαιτούμενη τεχνογνωσία και τον εξοπλισμό για την ολοκλήρωση των πληροφοριακών συστημάτων (P. Dunleavy/H. Margetts/S. Bastow/J. Tinkler, 2006).

Τη δεκαετία αυτή η δημόσια διοίκηση προχώρησε σε γενναίες μεταρρυθμίσεις όσον αφορά την αποδοτικότητα και την αποτελεσματικότητα των υπηρεσιών που πρόσφερε στον πολίτη, καθώς η εξέλιξη της Η.Δ. με την εφαρμογή των νέων τεχνολογιών και του διαδικτύου εκτόπισε τα γραφειοκρατικά μοντέλα διοίκησης (Cordella/N.Tempini, 2015, p.279-286). Εδώ αξίζει να σημειωθεί ότι το 2003 στην ανακοίνωσή της η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (2003), αναφέρει ότι «*Η ηλεκτρονική διακυβέρνηση (eGovernment) ορίζεται ως η χρήση των τεχνολογιών των πληροφοριών και των επικοινωνιών Τ.Π.Ε. στις δημόσιες διοικήσεις, σε συνδυασμό με οργανωτικές αλλαγές και νέες δεξιότητες του προσωπικού*».

Η σημαντικότερη εξέλιξη για τη διεύρυνση της χρήσης των Τ.Π.Ε. εντός των διοικητικών δομών των κρατών προήλθε από τα προβλήματα που ανέκυψαν σε

παγκόσμιο επίπεδο τα επόμενα χρόνια. Η παγκόσμια οικονομική κρίση, η οποία έπληξε περισσότερο τις οικονομικά και τεχνολογικά ευάλωτες χώρες, δημιούργησε την ανάγκη για ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ τους, αλλά και μεταξύ των δημόσιων υπηρεσιών αναφορικά με τους τρόπους αντιμετώπισης και πάταξης της παραοικονομίας και του λαθρεμπορίου (A. Sideridis, 2013, p. 9-12) & (P. Dunleavy κ.ά., ό.π., 2006, p. 135-137). Με παρόμοιο τρόπο και με την ευελιξία που τους προσέφερε η πληροφορική κληθήκαν οι κυβερνήσεις να αντιμετωπίσουν τις παθογένειες των ασφαλιστικών συστημάτων και του συστήματος υγείας και κοινωνικής πρόνοιας, οι οποίες είχαν δημιουργηθεί από την αύξηση της ανεργίας και τη γήρανση του πληθυσμού (Μιχαλόπουλος, 2010, σ.73-75).

Η αναγκαιότητα της Η.Δ. και της χρήσης των Τ.Π.Ε. από τις κυβερνήσεις και τη δημόσια διοίκηση προκύπτει και από τις συνεχείς εκθέσεις που συντάσσουν, αλλά και από τα προγράμματα και τις πρωτοβουλίες που αναλαμβάνουν τα θεσμικά όργανα σε παγκόσμιο επίπεδο. Το 2001 ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (Ο.Ο.Σ.Α.) στην έκθεσή του παρουσίασε τις πρακτικές, που είναι αναγκαίο να εφαρμοστούν από τα κράτη-μέλη, ώστε να αξιοποιηθούν οι Τ.Π.Ε. με σκοπό την ορθή διακυβέρνηση εντός του 21^{ου} αιώνα (OECD e-Government Studies, 2003). Δύο χρόνια αργότερα, το 2003 η διεύθυνση δημόσιας διοίκησης του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών (Ο.Η.Ε.) μετά από έρευνα κατέληξε πως η Η.Δ. και οι τεχνολογίες της πληροφορικής δίνουν τη δυνατότητα στις διοικήσεις να επικοινωνούν αμφίδρομα μεταξύ τους (G2G), με τις επιχειρήσεις (G2B) και τους πολίτες (G2C) (United Nations,2003). Η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων το 2006 εκπόνησε το σχέδιο δράσης «i2010» μέσα από το οποίο καθορίζονταν οι δράσεις για τον εκσυγχρονισμό των δημοσίων υπηρεσιών με σκοπό την ικανοποίηση των αναγκών των πολιτών. Επίσης, τη δεκαετία 2010-2020 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή με τα δύο διαδοχικά χρηματοδοτούμενα προγράμματα, το ISA 2010-2015 & ISA² 2016-2020, έδωσε τις κατευθύνσεις για την οικονομική ανάπτυξη των κρατών-μελών. Οι κατευθύνσεις αυτές επικεντρώθηκαν στη διασύνδεση των δημόσιων οργανισμών μέσω της διαλειτουργικότητας των πληροφοριακών συστημάτων και την περαιτέρω ανάπτυξη της Η.Δ. (ec.europa.eu/isa/isa2). Τέλος, η έκθεση του Δείκτη Ψηφιακής Οικονομίας και Κοινωνίας (DESI) το 2021 κατέγραψε τα στοιχεία έως το δεύτερο τρίμηνο του 2020 και διέκρινε ότι παρά τις αρνητικές επιπτώσεις της νόσου COVID-19 όλα τα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης παρουσίασαν σημαντική πρόοδο

στους τομείς της συνδεσιμότητας εντός της ευρωζώνης και της ενσωμάτωσης της ψηφιακής τεχνολογίας των δημοσίων υπηρεσιών (greece.representation.ec.europa.eu).

Συγχρόνως, σε εθνικό επίπεδο η εξέλιξη της Η.Δ. ξεκίνησε ουσιαστικά με την ένταξη της χώρας στο Δεύτερο Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης (Κ.Π.Σ.2). Οι δράσεις που αναπτύχθηκαν με τα Επιχειρησιακά Προγράμματα (Ε.Π.) στους τομείς της Εκπαίδευσης, της Δημόσιας Διοίκησης και των Τηλεπικοινωνιών αποτέλεσαν τον θεμέλιο λίθο για τον εκσυγχρονισμό των τεχνικών υποδομών και του παραγωγικού περιβάλλοντος της χώρας. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή καθόριζε τον προγραμματισμό των διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων, όμως την παρακολούθηση και τη διαχείριση των δράσεων αυτών αναλάμβανε το κάθε κράτος –μέλος (Ν. 2860/2000 (ΦΕΚ 251/Α/14-11-2000). Στη συνέχεια, παρατίθεται συνοπτικά η εικόνα της Ελληνικής Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης μετά τις μεταρρυθμίσεις της Δ.Δ. και ακριβέστερα εκείνες που προέκυψαν έπειτα από την εφαρμογή των συγχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων του Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης και του Ελληνικού Δημοσίου.

1) Πρόγραμμα «Κλεισθένης» (1994-2000): Στόχος του Ε.Π. ήταν ο εκσυγχρονισμός του πλαισίου οργάνωσης και λειτουργίας της Δ.Δ. και αφορούσε την αναβάθμιση του ανθρώπινου δυναμικού σε επίπεδο κατάρτισης και δεξιοτήτων, την αποτελεσματικότητα της Δ.Δ. με την εκτεταμένη χρήση των Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών και τη δημιουργία διαδικτυακών υποδομών πληροφόρησης (Lamans Management Services, 1999, Απολογιστική Έκθεση Αξιολόγησης, σελ. 5-7).

2) Πρόγραμμα «Ποιότητα για τον Πολίτη» (1998): Το αντικείμενο του προγράμματος ήταν η δημιουργία ενός ενιαίου συστήματος πληροφοριών και επικοινωνίας της Δ.Δ. και του πολίτη. Πιο συγκεκριμένα, εγκαταστάθηκαν ειδικά συστήματα λήψης αιτημάτων των πολιτών προς τη διοίκηση και δυνατότητα απάντησης από εκείνη, δημιουργήθηκαν δηλαδή Κέντρα Πληροφόρησης Πολιτών, τα γνωστά Κ.Ε.Π., αλλά και τηλεφωνικό κέντρο υποβολής αιτημάτων των πολιτών, ώστε να λαμβάνουν ταχύτερα τα διοικητικά έγγραφα. Η φιλοσοφία του προγράμματος ήταν πολιτοκεντρική, με άλλα λόγια δημιουργήθηκαν συνθήκες εμπιστοσύνης ανάμεσα στη διοίκηση και τους πολίτες (Ι. Αποστολάκης/Ε. Λουκής/Ι. Χάλαρης, 2008, σελ. 386-388).

3) Λευκή Βίβλος «Η Ελλάδα στην Κοινωνία της Πληροφορίας, Στρατηγικές και Δράσεις» (1999 και 2002): Σημείο αναφοράς της Λευκής Βίβλου ήταν η βελτίωση της απασχόλησης, της ανάπτυξης και της ποιότητας ζωής. Με το πρόγραμμα αυτό η Η.Δ. ανέπτυξε μια στρατηγική που αποσκοπούσε στη μείωση του ψηφιακού χάσματος της χώρας μας με τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης μέσω της χρήσης των τεχνολογιών της πληροφορικής. Ειδικότερα, επιδιώχθηκε η περαιτέρω πρόσβαση των πολιτών στις τεχνολογίες των πληροφοριών, η προετοιμασία του εδάφους για την υιοθέτηση των Τ.Π.Ε. από τις επιχειρήσεις και η ενθάρρυνση πολιτών και επιχειρήσεων στις ηλεκτρονικές συναλλαγές με τη Δ.Δ. (NIFO, 2016, eGovernment in Greece, ό.π., p.19).

4) Πρόγραμμα «Κοινωνία της Πληροφορίας» (Κ.τ.Π.) (2000-2006): Με το πρόγραμμα αυτό επεκτάθηκαν οι δράσεις της διοίκησης με τη δημιουργία διαδικτυακών υπηρεσιών σε συγκεκριμένους φορείς του δημοσίου. Έτσι τέθηκαν σε εφαρμογή οι ιστοσελίδες των Κ.Ε.Π. του Υπουργείου Οικονομικών (TAXIS) και του Ι.Κ.Α. με σκοπό τον εξορθολογισμό των διαδικασιών και την εξυπηρέτηση όλο και περισσότερων πολιτών μέσω των ηλεκτρονικών συναλλαγών (NIFO, e Government in Greece, 2014) & (Ι. Αποστολάκης/Ε. Λουκής/Ι. Χάλαρης, 2008, σελ. 392-393).

5) Πρόγραμμα «Πολιτεία» (2000): Το Ε.Π. έθεσε ως βασικούς στόχους την εξωστρέφεια και την αποτελεσματικότητα της Δ.Δ., τη μείωση του κόστους και της διαφάνειας των διαδικασιών και την αποκέντρωση των υπηρεσιών. Πάνω σε αυτά τα πλαίσια δημιουργήθηκαν νέες ηλεκτρονικές υπηρεσίες και ψηφιοποιημένα έντυπα αίτησης και χορήγησης βεβαιώσεων για τους πολίτες, επεκτείνοντας έτσι την πιλοτική λειτουργία των Κ.Ε.Π., καλύπτοντας το μεγαλύτερο μέρος της επικράτειας (Αποστολάκης, Λουκής & Χάλαρης, 2008, σελ. 388-391).

6) Εθνικό δίκτυο «SYZEFXIS» (2001): Η λειτουργία του ξεκίνησε πιλοτικά το 2001, εντάσσοντας αρχικά στο δίκτυο 15 δημόσιους φορείς. Το 2005 τέθηκε σε πλήρη λειτουργία, έχοντας εξελιχθεί ως εθνικό δίκτυο της δημόσιας διοίκησης, που συνδέει σήμερα πάνω από 1700 οργανισμούς και υπηρεσίες. Σκοπός της δικτύωσης ήταν η αναβάθμιση των δημοσίων υπηρεσιών, διαμοιράζοντας αποτελεσματικότερα την πληροφόρηση μεταξύ τους μέσω διαδικτυακής επικοινωνίας υψηλής ποιότητας με χαμηλό κόστος (Αποστολάκης, Λουκής & Χάλαρης, 2008, σελ. 410-411) & (syzefxis.gov.gr).

Η σύντομη ιστορική αναδρομή της έννοιας των Τ.Π.Ε. επιχειρήθηκε με την αναφορά αξιοσημείωτων χρονολογικά σταθμών, όπου οι κυβερνήσεις και η δημόσιες διοικήσεις ενέταξαν στο εσωτερικό τους την τεχνολογία της πληροφορικής. Έπειτα, παρουσιάστηκαν έξι από τα βασικότερα επιχειρησιακά προγράμματα, που συνέβαλλαν στην εξέλιξη της ελληνικής δημόσιας διοίκησης με την προσφορά υπηρεσιών προσανατολισμένων στις ανάγκες των πολιτών και των επιχειρήσεων. Στην επόμενη ενότητα θα δούμε γενικά τη διαδικασία μετεξέλιξης της Δ.Δ. με την ηλεκτρονική διακυβέρνηση και τη χρήση των Τ.Π.Ε., αλλά και ειδικά στη χώρα μας η οποία οδεύει προς τον ψηφιακό μετασχηματισμό.

1.3. Η Μετεξέλιξη της Δημόσιας Διοίκησης με τη χρήση των Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών

Οι Τ.Π.Ε. διαχρονικά λειτουργούν υποστηρικτικά στη βελτίωση των διαδικασιών της Δ.Δ., καθώς: α) αντικαθιστούν και αναβαθμίζουν τις διαδικασίες, β) παρέχουν πληροφόρηση και νέες υπηρεσίες, γ) ενισχύουν τη διαφάνεια και τη λογοδοσία, δ) συμβάλουν στην αποκέντρωση των υπηρεσιών και ε) συνεισφέρουν στη μείωση του διοικητικού κόστους και του χρόνου διεκπεραίωσης των υπηρεσιών προς τον πολίτη (Heeks, R., 1999 ,p. 18-19). Η ηλεκτρονική διακυβέρνηση κατά τον Τσουκαλά (2004), είναι μια διαρκώς εξελισσόμενη διαδικασία, καθώς ενίοτε δίνει τη δυνατότητα στη Δ.Δ. να εφαρμόζει την τεχνολογία της πληροφορικής και των επικοινωνιών με οριζόντια δράση, δηλαδή σε όλους τους οργανισμούς, έχοντας απώτερο στόχο την ολοκλήρωση της διασύνδεσης μεταξύ των υπηρεσιών. Ενώ κάποιες άλλες φορές την εφαρμόζει με κάθετη δράση, δηλαδή μεμονωμένα σε έναν οργανισμό για την κάλυψη συγκεκριμένων αναγκών. Επίσης, ο Αποστολάκης διακρίνει τα συστήματα των Τ.Π.Ε. στην ηλεκτρονική διακυβέρνηση α) σε εκείνα που επεξεργάζονται και πραγματοποιούν διαδικασίες συνεργασίας μεταξύ των δημόσιων οργανισμών, δηλαδή πριν οι ηλεκτρονικές υπηρεσίες προσφερθούν στους πολίτες (back-office), και β) σε εκείνα τα οποία δημιουργούν υπηρεσίες που προσφέρονται στους πολίτες και είναι υπεύθυνα για την αμφίδρομη επικοινωνία μεταξύ της Δ.Δ. και των πολιτών (front-office) (Ι. Αποστολάκης κ.ά., 2008, ό.π., σελ. 27-28). Παράλληλα, ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει και η διαδικασία μετεξέλιξης της Δ.Δ. με την ηλεκτρονική διακυβέρνηση, η οποία σύμφωνα με τους Shailendra C. Jain Palvia & Sushil S. Sharma, αναπτύσσεται και ολοκληρώνεται σε πέντε στάδια

ανάλογα με το βαθμό δυσκολίας με τον οποίο υλοποιούνται οι ηλεκτρονικές υπηρεσίες και παρέχονται από τον κάθε οργανισμό στους τελικούς χρήστες.

1) Το πρώτο στάδιο είναι η Πρωτογενής ή Τυπική Παρουσία (Emerging Presence), όπου η κυβέρνηση μέσω ιστοσελίδων παρέχει στους πολίτες τις βασικές πληροφορίες, όπως τηλέφωνα επικοινωνίας, emails και διευθύνσεις υπηρεσιών, αλλά και απαντήσεις στα πιο συχνά τους ερωτήματα.

2) Το δεύτερο στάδιο ανήκει στην Ενισχυμένη Παρουσία (Enhanced Presence) της κυβέρνησης, όπου οι πολίτες αποκτούν πρόσβαση σε αρχεία υπηρεσιών με δυνατότητα εκτύπωσης εντύπων σε μορφή αίτησης ή σε μορφή πινάκων περιεχομένων κ.τ.λ.. Επιπλέον, δίνεται η δυνατότητα απαντήσεων σε ειδικότερα ερωτήματα μέσω μηχανών αναζήτησης, χωρίς ωστόσο να τους δίνετε η δυνατότητα αμφίδρομης επικοινωνίας με τη διοίκηση.

3) Το τρίτο στάδιο περιλαμβάνει τη Διαδραστική Παρουσία (Interactive Presence) της κυβέρνησης. Στο στάδιο αυτό εκτός των δυνατοτήτων των δύο προηγούμενων σταδίων παρέχεται η δυνατότητα στους πολίτες μέσω ειδικής φόρμας και η ηλεκτρονική αποστολή των αιτήσεων με προαπαιτούμενη προϋπόθεση την ταυτοποίηση τους.

4) Το τέταρτο στάδιο είναι αυτό της Παρουσίας των Συναλλαγών (Transactional Presence). Σε αυτό το στάδιο αντικαθιστούνται πλήρως οι υπηρεσίες που παρέχονται με τον παραδοσιακό τρόπο, καθότι εδώ εξασφαλίζονται πλέον ολοκληρωμένες συναλλαγές με τον πολίτη, όπως η λήψη πιστοποιητικών και βεβαιώσεων, η εξόφληση φορολογικών εκκρεμοτήτων κ.α..

5) Το πέμπτο στάδιο εξέλιξης της Η.Δ. είναι εκείνο της Ολοκληρωμένης Παρουσίας (Fully Integrated Presence). Οι υπηρεσίες που παρέχονται σε αυτό το στάδιο εκτός των άλλων, εξασφαλίζουν και εξατομικευμένες υπηρεσίες για τον κάθε πολίτη ξεχωριστά. Η ολοκληρωμένη παρουσία της διοίκησης πραγματοποιείται μέσω ειδοποιήσεων προς τον διοικούμενο με σκοπό εκείνος να προβεί σε κάποια ενέργεια, όπως διακανονισμό ή εξόφληση οφειλών. Επίσης, οι φόρμες που παρέχονται στον πολίτη είναι προσυμπληρωμένες, έχοντας προσωποποιημένα τα στοιχεία του.

Την τελευταία περίοδο στη χώρα μας έχει υπάρξει αξιοσημείωτη πρόοδος αναφορικά με τον εκσυγχρονισμό και την υιοθέτηση των Τ.Π.Ε. από την Ελληνική Δ.Δ.. Το γεγονός αυτό αποτέλεσε η δημιουργία ψηφιακών εφαρμογών και διαδικτυακών πυλών με σκοπό τη βελτίωση της εξυπηρέτησης των πολιτών και των επιχειρήσεων, αλλά και την πρόσβασή τους στις υπηρεσίες (Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Μεταρρύθμιση Δημόσιου Τομέα 2014 – 2020»). Με αφετηρία τη θέση αυτή το Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης εξέδωσε τη «Βίβλο Ψηφιακού Μετασχηματισμού 2020-2025», όπου εκεί συνοψίζονται οι επτά στόχοι οι οποίοι έχουν τεθεί για το εκσυγχρονισμό της Δ.Δ. για τα επόμενα χρόνια (digitalstrategy.gov.gr).

- 1) Ασφαλής, γρήγορη και αξιόπιστη πρόσβαση στο διαδίκτυο για όλους.
- 2) Ψηφιακό κράτος, που θα προσφέρει καλύτερες ψηφιακές υπηρεσίες στους πολίτες σε όλα τα γεγονότα της ζωής τους.
- 3) Ανάπτυξη ψηφιακών δεξιοτήτων όλων των πολιτών.
- 4) Στήριξη και ενίσχυση της ψηφιακής καινοτομίας.
- 5) Παραγωγική αξιοποίηση των δεδομένων του δημοσίου.
- 6) Ένταξη σύγχρονων τεχνολογιών σε όλους τους πολίτες.
- 7) Διευκολύνσεις για μετατροπή κάθε ελληνικής επιχείρησης σε ψηφιακή επιχείρηση.

Στη συνέχεια αναφέρονται επιγραμματικά μερικές από τις πιο σημαντικές διαδικτυακές πύλες και εφαρμογές ανά φορέα, που βρίσκονται στη διάθεση των συναλλασσόμενων πολιτών και επιχειρήσεων από την Ελληνική Δ.Δ.. Η είσοδος στις κάτωθι ψηφιακές υπηρεσίες, αλλά και η επιβεβαίωση της ταυτότητας των χρηστών (αυθεντικοποίηση) πραγματοποιείται με τη χρήση των κωδικών «Taxisnet».

- Ανεξάρτητη Αρχή Δημοσίων Εσόδων - Γενική Γραμματεία Πληροφοριακών Συστημάτων (Α.Α.Δ.Ε. - Γ.Γ.Π.Σ.Δ.Δ) «gsis.gr»: Υποβολή φορολογικών Δηλώσεων, δηλώσεις περιουσιακής κατάστασης κ.α.

- Ανεξάρτητη Αρχή Δημοσίων Εσόδων - Γενική Γραμματεία Πληροφοριακών Συστημάτων (Α.Α.Δ.Ε. - Γ.Γ.Π.Σ.Δ.Δ) «myAADElive.gov.gr»: τηλεδιάσκεψη με εκπροσώπους της Α.Α.Δ.Ε. για την απόδοση Α.Φ.Μ. και κλειδάριθμου.
- Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων - Πρωτοβάθμια και Δευτεροβάθμια εκπαίδευση «myschool.sch.gr»: Πληροφορίες και μηχανογραφική υποστήριξη σχολικών μονάδων της Ελληνικής επικράτειας.
- Υπουργείο Οικονομίας & Ανάπτυξης - Κεντρική Ένωση Επιμελητηρίων Ελλάδος «eyms.businessportal.gr»: Σύσταση εταιρειών, πληροφορίες καταστατικών επιχειρήσεων κ.α.
- Ελληνική Αστυνομία - Διεύθυνση Διαβατηρίων και Εγγράφων Ασφάλειας «passport.gov.gr»: Πληροφορίες έκδοσης διαβατηρίων, ενημέρωση για τις προξενικές αρχές κ.α..
- Υπουργείο Μετανάστευσης και Ασύλου - Γενική Γραμματεία Μεταναστευτικής Πολιτικής «pf.emigrants.ypes.gr»: Υποβολή αιτήσεων διαβατηρίων και άδειας διαμονής αλλοδαπών, εξέλιξη αίτησης κ.α..
- Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων – Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α.) (πρώην ΟΑΕΔ) «dyra.gov.gr»: Αιτήσεις επιδομάτων όπως ανεργίας, συγχρηματοδοτούμενων και κοινωφελών προγραμμάτων εργασίας, φοίτησης, επαγγελματικής κατάρτισης κ.α..
- Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων – Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού/Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (ΟΑΕΔ/ΔΥΠΑ) - Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ)/Ανεξάρτητη Αρχή Επιθεώρησης Εργασίας, «eservices.yeka.gr»: Ενημέρωση και δηλώσεις επιχειρήσεων, αναγγελίες πρόσληψης εργαζομένων, συμβάσεων εργασίας, αναγγελίες υπερωριακής απασχόλησης, προγραμμάτων εργασίας, καταγγελίες σύμβασης κ.α..
- Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων «myergani.gov.gr»: Ενημέρωση εργαζομένων στα στοιχεία της εργασιακής τους σχέσης, στις δηλώσεις προγραμμάτων και συμβάσεων που έχουν υποβληθεί από τους εργοδότες κ.α..
- Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης – Γενική Γραμματεία Ψηφιακής Διακυβέρνησης & Απλούστευσης Διαδικασιών, Ενιαία Ψηφιακή Πύλη της Δημόσιας Διοίκησης (Ε.Ψ.Π.) «gov.gr»: Η Ενιαία Ψηφιακή Πύλη αποτελεί

έναν ολοκληρωμένο ιστότοπο του δημοσίου μέσα από τον οποίο πολίτες και επιχειρήσεις αναζητούν και εντοπίζουν όλες τις παραπάνω ψηφιακές υπηρεσίες των φορέων της Γενικής Κυβέρνησης. Στην κεντρική σελίδα της πύλης βρίσκονται 11 κατηγορίες, ταξινομημένες με γνώμονα τα σημαντικότερα «γεγονότα ζωής» και 1461 υπηρεσίες, όπου οι συναλλασσόμενοι έχουν τη δυνατότητα να υποβάλλουν αιτήσεις ή να εκδίδουν βεβαιώσεις από Φορείς του δημοσίου, Υπουργεία και Ανεξάρτητες Αρχές. Στόχος της κεντρικής διοίκησης είναι η Ε.Ψ.Π. να αποτελέσει το μοναδικό σημείο επαφής πολιτών και επιχειρήσεων με τη δημόσια διοίκηση, δεδομένου ότι πλέον όλες οι νέες αλλά και οι προαναφερθείσες υφιστάμενες ψηφιοποιημένες υπηρεσίες ενσωματώνονται στην ίδια πλατφόρμα. Οι βασικές κατηγορίες και οι υπηρεσίες της πλατφόρμας είναι οι εξής:

1. Γεωργία και κτηνοτροφία. (Αιτήσεις αποζημιώσεων και επιδοτήσεων γεωργικών, κτηνοτροφικών και αλιευτικών δραστηριοτήτων κ.α.)
2. Δικαιοσύνη. (Δικαστικές αποφάσεις, κατάθεση δικογράφων, έκδοση εγγράφων κ.α.)
3. Εκπαίδευση. (Εγγραφή μαθητών και φοιτητών, αναγνώριση πτυχίων, αποθετήρια κ.α.)
4. Επιχειρηματική δραστηριότητα. (Άδειες λειτουργίας και επιδοτήσεις επιχειρήσεων, ασφαλιστικές και φορολογικές ενημερότητες κ.α.)
5. Εργασία και ασφάλιση. (Αναγνώριση επαγγελματικών προσόντων, έκδοση και ανανέωση κάρτας ανεργίας, αίτηση συνταξιοδοτήσεις, έλεγχος εργατικής νομοθεσίας, καταγγελίες, κ.α.)
6. Οικογένεια. (Έκδοση εγγράφων και πιστοποιητικών ληξιαρχικών πράξεων, άυλο συναινετικό διαζύγιο κ.α.)
7. Περιουσία και φορολογία. (Φορολογικές δηλώσεις, τέλη κυκλοφορίας, επιδότησης δανείου, προγράμματα οικονομικής ενίσχυσης, Ε.Ν.Φ.Ι.Α. κ.α.)
8. Πολίτης και καθαριότητα. (Εξ αποστάσεως Κ.Ε.Π., παράβολα, πληρωμές, αίτηση ασύλου, έκδοση πιστοποιητικών, βεβαιώσεων gov.gr, κ.α.)

9. Πολιτισμός, αθλητισμός και τουρισμός. (Αθλητικά σωματεία, προγράμματα κοινωνικού τουρισμού, πολιτιστικά και αρχαιολογικά μουσεία κ.α.)
10. Στράτευση. (πληροφορίες στράτευσης, έκδοση πιστοποιητικών, αντίγραφα φακέλου, εξαγορά στρατιωτικής θητείας κ.α.)
11. Υγεία και πρόνοια. (Οικογενειακά και αναπηρικά επιδόματα, άυλη συνταγογράφηση, εγγραφή προσωπικού γιατρού, άυλη συνταγογράφηση, ραντεβού με ιατρούς Ε.Ο.Π.Υ.Υ. κ.α.)

Τέλος, μία νέα εφαρμογή που προστέθηκε στην Ε.Ψ.Π. σχετικά πρόσφατα με το άρθρο 80 του ν.4954/2022 είναι το «Gov.gr Wallet». Η εφαρμογή αυτή (mobile application) εγκαθίσταται από του χρήστες στις κινητές τους συσκευές, μέσω των οποίων δημιουργούνται και αποθηκεύονται ψηφιακά αντίγραφα του δελτίου ταυτότητας και της άδειας οδήγησης τους. Τα αντίγραφα των συγκεκριμένων ψηφιακών εγγράφων είναι ισάξια με τα έγχαρτα έγγραφα και είναι διαθέσιμα για οποιαδήποτε συναλλαγή και για κάθε νόμιμη χρήση εντός Ελλάδος.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ ΣΤΟ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ, ΑΛΛΑ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

2.1. Η λειτουργία του Πληροφοριακού Συστήματος «ΕΡΓΑΝΗ»

Το «ΕΡΓΑΝΗ» είναι ένα Πληροφοριακό Σύστημα (Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ») καταγραφής, καταχώρησης και παρακολούθησης των ροών της εξαρτημένης εργασίας των εργαζομένων του ιδιωτικού δικαίου (Ι.Δ.) σε πραγματικό χρόνο. Το πεδίο εφαρμογής εκτείνεται επίσης, και στους φορείς της Ελληνικής δημόσιας διοίκησης, που απασχολούν εργαζόμενους με σχέση εργασίας Ι.Δ.. Η διαδικασία της υποχρεωτικής ηλεκτρονικής υποβολής των εντύπων από τις επιχειρήσεις/εργοδότες καθιστά τον έλεγχο για την τήρησης της εργατικής νομοθεσίας από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα πολυδιάστατο και πιο ισχυρό. Αρχικά, το πλαίσιο λειτουργίας του Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ» καθορίστηκε από τους Νόμους 4052/2012, 4093/2012 και 4152/2013, όπου εκεί ορίζονταν οι όροι και οι προϋποθέσεις της ηλεκτρονικής υποβολής των στοιχείων για θέματα αρμοδιότητας του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.) και του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.). Ωστόσο, με την υπογραφή της υπ' αριθμ. 28153/126/28.08.2013 (ΦΕΚ 2163/Β'/30-08/2013) Υπουργικής Απόφασης (Υ.Α.) από τον Υπουργό Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας (τροποποίηση και συμπλήρωση της υπ' αριθ. 5072/6/25.02.2013 προηγούμενης Υ.Α.) αποφασίστηκε ότι κάθε εργοδότης που απασχολεί εργαζομένους με σχέση εξαρτημένης εργασίας Ι.Δ. υποχρεούται να υποβάλει ηλεκτρονικά στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ», το οποίο διασυνδέεται με τα Ολοκληρωμένα Πληροφοριακά Συστήματα ΟΑΕΔ και ΙΚΑ-ΕΤΑΜ (Ο.Π.Σ. ΟΑΕΔ και Ο.Π.Σ. ΙΚΑ-ΕΤΑΜ) τα παρακάτω αναφερόμενα στοιχεία: α) (Ε3) Αναγγελία πρόσληψης, β) (Ε4) Πίνακας προσωπικού, γ) (Ε5) Αναγγελία οικειοθελούς αποχώρησης μισθωτού, δ) (Ε6) Καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου (με ή χωρίς προειδοποίηση), ε) (Ε7) Βεβαίωση - Δήλωση εργοδότη για συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή έργου, στ) (Ε8) Γνωστοποίηση πραγματοποιηθείσας υπερωριακής απασχόλησης, ζ) (Ε9) Σύμβαση

Εργασίας Μερικής Απασχόλησης ή/και Εκ Περιτροπής Εργασίας, και η) (Ε10) Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (eservices.yeka.gr- Εγχειρίδιο Χρήσης). Ωστόσο, με τον τελευταίο ισχύοντα Νόμο 40331/Δ1.13521/13-9-2019 ο οποίος επανακαθόριζε τα όρια περί ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και του Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.), αλλά και με τις σχετικές τροποποιήσεις άλλων διατάξεων νόμων προστέθηκαν ακόμη περισσότερα έντυπα τα οποία βρίσκονται συγκεντρωμένα στον παρακάτω πίνακα.

- Ε3/Ε4: Ενιαίο Έντυπο Αναγγελίας Πρόσληψης/Πίνακας Προσωπικού.
- Ε3.1: Αναγγελία Έναρξης / Μεταβολών Απασχόλησης ωφελούμενου από συγχρηματοδοτούμενα προγράμματα κοινοφελούς χαρακτήρα.
- Ε3.2.: Αναγγελία Έναρξης / Μεταβολών θεωρητικής κατάρτισης από πάροχο κατάρτισης ωφελούμενου από συγχρηματοδοτούμενα από το ΕΚΤ προγράμματα κατάρτισης ή προγράμματα απασχόλησης, που συνδυάζονται με την κατάρτιση.
- Ε3.3.: Αναγγελία Έναρξης / μεταβολών πρακτικής άσκησης σε εργοδότη ωφελούμενου από συγχρηματοδοτούμενα από το ΕΚΤ προγράμματα απασχόλησης, που συνδυάζονται με την κατάρτιση.
- Ε3.4.: Αναγγελία Έναρξης / μεταβολών σύμβασης μαθητείας (Ο.Α.Ε.Δ., ΥΠ.ΠΕ.Θ.).
- Ε4: Πίνακας προσωπικού.
- Ε4: Ετήσιος - Ε4 ετήσιος συμπληρωματικός.
- Ε4: Αρχικός - Ε4: τροποποιητικός αποδοχών.
- Ε4: Συμπληρωματικός ωραρίου.
- Ε4: Συμπληρωματικός ωραρίου - Ατομικός.
- Ε5: Αναγγελία οικειοθελούς αποχώρησης μισθωτού.
- Ε6α: Καταγγελία σύμβασης αορίστου χρόνου – χωρίς προειδοποίηση (Ατακτη).
- Ε6β: Καταγγελία σύμβασης αορίστου χρόνου - με προειδοποίηση- (Τακτική).

- E7: Βεβαίωση – Δήλωση για λύση σύμβασης ορισμένου χρόνου ή έργου.
- E8: Αναγγελία νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης (άρθρο 78 Ν.4808/2021, Α΄101)
- E9: Σύμβαση Μερικής Απασχόλησης ή /και Εκ Περιτροπής Εργασίας.
- E10: Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας ή όμοια Διαιτητική Απόφαση.
- E11: Γνωστοποίηση Στοιχείων Ετήσιας Κανονικής Αδείας.
- E11.1: Απολογιστικό έντυπο Άδειας Ειδικού Σκοπού.
- E11.2: Απολογιστικό Έντυπο και Υπεύθυνη Δήλωση Γνωστοποίησης στοιχείων λήψης άδειας γονέων εργαζομένων λόγω νόσησης των τέκνων τους από τον κορωνοϊό covid -19 (άρθρο 16 ν.4722/2020, Α΄177), όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 61 του ν.4886/2022, Α΄ 12) (Έντυπο Ειδικού Σκοπού).

E12: e-Οικοδομώ /e-Οικοδομώ Απογραφικό (Ημερήσιο Δελτίο Απασχολούμενου Προσωπικού στην Εκτέλεση Οικοδομικής Εργασίας ή σε Τεχνικά Έργα).- Υ.Α. 54286/Δ1.17642/2019 (ΦΕΚ Β΄ 4293/27-11-2019).

E13: Δήλωση εργοδότη χρήσης από εργαζομένους του μοτοποδήλατου ή μοτοσυκλέτας κατά την εκτέλεση της εργασίας τους -Υ.Α. 49091/Δ1.14744/04.12.2020 (ΦΕΚ 5474 Β΄).

E14: Δήλωση Εργοδότη Χορήγησης Γονικής Άδειας (άρθρο 28 Ν.4808/2021, Α΄101).

Αρχικά, οι χρήστες του Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ» διαχωρίζονται σε δύο βασικές ομάδες. Στην ομάδα των Εξωτερικών χρηστών, όπου ανήκουν επιχειρήσεις/εργοδότες (προσφάτως και εργαζόμενοι) και σε εκείνη των Εσωτερικών χρηστών, που ανήκουν οι υπάλληλοι των δημόσιων φορέων οι οποίοι είτε έχουν άμεση πρόσβαση στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ», είτε αποκτούν πρόσβαση μέσω διαλειτουργικότητας.

Οι επιχειρήσεις/εργοδότες εισέρχονται στο σύστημα ως εξωτερικοί χρήστες από την ηλεκτρονική διεύθυνση (<https://eservices.yeka.gr/>) και αποκτούν πρόσβαση χρησιμοποιώντας τους κωδικούς που τους έχουν αποδοθεί ή από το Πληροφοριακό Σύστημα Ε.Φ.Κ.Α. (Π.Σ. e-Ε.Φ.Κ.Α.) ή από τη Γενική Γραμματεία Πληροφοριακών Συστημάτων Δημόσιας Διοίκησης (Γ.Γ.Π.Σ.Δ.Δ.). Ενδεικτικά μπορούν να

αναφερθούν τρεις υποομάδες χρηστών των επιχειρήσεων/εργοδοτών α) οι χρήστες με Αριθμό Μητρώου Εργοδότη (Α.Μ.Ε.) και κωδικό από το Π.Σ. e-Ε.Φ.Κ.Α., β) οι χρήστες με Αριθμό Μητρώου Οικοδομοτεχνικού Έργου (Α.Μ.Ο.Ε.) και κωδικό από το Π.Σ. e-Ε.Φ.Κ.Α., και γ) οι χρήστες με κωδικό από την Γ.Γ.Π.Σ.Δ.Δ., οι οποίοι όμως έχουν περιορισμένα δικαιώματα στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ», καθώς πρόκειται για αυτοαπασχολούμενους και επιτηδευματίες ή επιχειρήσεις που δεν απασχολούν προσωπικό.

Αρχική Σελίδα Εξωτερικών Χρηστών στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ»

ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΕΞΥΠΗΡΕΤΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ

ΣΥΝΔΕΣΗ ΧΡΗΣΤΗ

Όνομα Χρήστη

Κωδικός

Επιλογή

Σύνδεση με κωδικούς "ΕΡΓΑΝΗ"

Σύνδεση με κωδικούς για Οικοδομοτεχνικά Έργα από ΕΦΚΑ

Είσοδος

Είσοδος με TaxisNet

Εκείνος που χρησιμοποιείτε στο ΟΓΣ ΙΚΑ-ΕΤΑΜ
του ΕΡΓΑΝΗ για Χρήστες Παραρτημάτων επιλέγεται "Σύνδεση με κωδικούς ΕΡΓΑΝΗ"

Λόγω τακτικής συντήρησης το Γ.Σ.Ε. (https://eservices.yeka.gr) δεν παρέχει τις υπηρεσίες του κάθε Τετάρτη από 16:00 έως 21:00.

Οι ανακοινώσεις - ενημερώσεις εμφανίζονται στον αντίστοιχο σύνδεσμο πάνω δεξιά.

Για ΑΜΟΕ - (Κωδικός Χρήστη και συνθηματική λέξη-Username, PIN) που έχουν αποδοθεί από τ-Ενιαίο Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (e-ΕΦΚΑ) και επιλογή στο πεδίο [Σύνδεση με κωδικούς για Οικοδομοτεχνικά Έργα

Για ΑΜΕ - (Κωδικός Χρήστη και συνθηματική λέξη-Username, PIN) που έχουν αποδοθεί από το e-Ενιαίο Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (e-ΕΦΚΑ).

Πρόσβαση με τη χρήση των κωδικών Taxisnet

Αναδημοσιευμένη εικόνα από τη σελίδα «εγχειρίδιο χρήσης του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ για την Επιχείρηση/Εργοδότη» στη διαδικτυακή πύλη <https://eservices.yeka.gr/>

Στην ομάδα των εσωτερικών χρηστών συμμετέχουν οι διαχειριστές του συστήματος, οι επιθεωρητές, τα στελέχη και οι υπάλληλοι των υπηρεσιών που έχουν εξουσιοδοτηθεί από τον φορέα τους, ώστε να έχουν πρόσβαση στο παραγωγικό περιβάλλον του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ». Η πρόσβαση του προσωπικού στο σύστημα πραγματοποιείται μέσω της ηλεκτρονικής διεύθυνσης (<https://ieservices.yeka.gr>) και αφορά εκείνους που υπηρετούν στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, στην Ανεξάρτητη Αρχή Επιθεώρησης Εργασίας (πρώην Σ.ΕΠ.Ε.), στη Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης Δ.Υ.ΠΑ. (πρώην Ο.Α.Ε.Δ.), στον Ενιαίο Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (Ε.Φ.Κ.Α.), στην Υπηρεσία της Οικονομικής Αστυνομίας και Δίωξης Ηλεκτρονικού Εγκλήματος (ΥΠ.Ο.Α.Δ.Η.Ε.), στην Εθνική Αρχή Διαφάνειας (Ε.Α.Δ), στη Διεύθυνση Επαγγελματικής Εκπαίδευσης του Υπουργείου Παιδείας,

Έρευνας και Θρησκευμάτων, στην Αρχή Καταπολέμησης της Νομιμοποίησης εσόδων από Εγκληματικές Δραστηριότητες - Μονάδα Επιθεωρήσεων & Ελέγχων, στο Συντονιστικό Επιχειρησιακό Κέντρο (Σ.Ε.Κ.) της ΑΑΔΕ κ.α.

Αρχική Σελίδα Εσωτερικών Χρηστών στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ»

ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΕΞΥΠΗΡΕΤΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ

ΣΥΝΔΕΣΗ ΧΡΗΣΤΗ

Όνομα Χρήστη

Κωδικός

Είσοδος

Κωδικός Χρήστη και συνθηματική λέξη-Username, PIN) και Είσοδος

Λόγω τακτικής συντήρησης το Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ (<https://ieservices.yeka.gr>) δεν παρέχει τις υπηρεσίες του κάθε Τετάρτη από 16:00 έως 21:00.

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

Οι ανακοινώσεις βρίσκονται πλέον στον σύνδεσμο πάνω δεξιά.

Αναδημοσιευμένη εικόνα από τη σελίδα «εγχειρίδιο χρήσης του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ των Εσωτερικών Χρηστών» στη διαδικτυακή πύλη <https://ieservices.yeka.gr>

Τέλος, προστέθηκε πρόσφατα και το myErgani.gov.gr, το οποίο αποτελεί μία νέα ψηφιακή πλατφόρμα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, που αφορά τους εργαζόμενους. Αν και γίνεται εκτενής αναφορά στην πρώτη ενότητα του 3^{ου} κεφαλαίου «Η Εφαρμογή της Νέας Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας μέσω του ΕΡΓΑΝΗ II» θα ήταν όμως χρήσιμο στο σημείο αυτό να ειπωθούν κάποιες αρχικές πληροφορίες για τη λειτουργία της πλατφόρμα αυτής, καθώς οι εργαζόμενοι αποκτούν πρόσβαση στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ» ως εξωτερικοί χρήστες. Η προσωποποιημένη πρόσβαση των εργαζομένων στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ» επιτυγχάνεται μέσω της Κεντρικής Κυβερνητικής Πύλης www.gov.gr με τη χρήση των κωδικών taxisnet. Με την είσοδό τους στην υπηρεσία μπορούν να λαμβάνουν όλες τις απαραίτητες πληροφορίες για τις σχέσεις εργασίας με τους εργοδότες στους οποίους έχουν απασχοληθεί, καθώς και στα πιο πρόσφατα καταγεγραμμένα στοιχεία της κάθε εργασιακής τους σχέσης, αυτά δηλαδή που δηλώνουν οι εργοδότες/επιχειρήσεις για την απασχόλησή τους στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ».

Αρχική Σελίδα Χρηστών- Εργαζομένων για τη Νέας Εφαρμογή myErgani.gov.gr



Αναδημοσιευμένη εικόνα από τη σελίδα «εγχειρίδιο χρήσης του myErgani app του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων που αφορά τους Εργαζόμενους, Έκδοση 01/06/2022» στη διαδικτυακή πύλη <https://myergani.gov.gr/>

Όπως ορίζει η παρ. 1, αρθρ. 9 του ν.40331/2019 η ομάδα της κεντρικής διαχείρισης του Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ» συγκροτείται από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και διαρθρώνεται από εννέα (9) μέλη. Οι τρεις (3) υπάλληλοι ανήκουν στην Κεντρική Υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, εκ των οποίων ο ένας είναι συντονιστής, οι δύο (2) είναι υπάλληλοι της Ανεξάρτητης Αρχής Επιθεώρησης Εργασίας (πρώην Σ.ΕΠ.Ε.), δύο (2) υπάλληλοι της Δ.ΥΠ.Α. (πρώην Ο.Α.Ε.Δ.) και τέλος οι δύο (2) υπάλληλοι της υπηρεσίας Ε.Φ.Κ.Α. (πρώην Ι.Κ.Α.). Επίσης, στην παρ. 3 (ίδιο Άρθρ. & Ν.) αναλύονται και οι δράσεις της επιχειρησιακής διαχείρισης, όπου εκτός των άλλων περιλαμβάνονται και οι εξής: Α) η εξαγωγή των δεδομένων σε επιχειρησιακό επίπεδο, η αποθήκευση και η διάθεση τους στις αρμόδιες Υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων του ΣΕΠΕ, της Δ.ΥΠ.Α, του ΕΦΚΑ, καθώς και κάθε άλλου αρμόδιου. Β) η υποβολή εισηγήσεων, που αφορούν τις βελτιώσεις ως προς την υποβολή, τη δομή, το περιεχόμενο και τη λειτουργικότητα των εντύπων. Και Γ) η καταγραφή, η αξιολόγηση, η επεξεργασία και η επίλυση των δυσλειτουργιών του συστήματος. Επιπλέον, σύμφωνα με την παρ. 4 (ίδιο Άρθρ. & Ν.) η τεχνική διαχείριση του Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ» είναι αρμόδια να μεριμνά και να εφαρμόζει την πολιτική για τη

ασφάλεια και την προστασία των δεδομένων, αλλά και για την ενημέρωση των εσωτερικών και των εξωτερικών χρηστών.

Επομένως, το Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ» έχει τη δυνατότητα να καταγράφει τις μεταβολές των εργαζομένων των επιχειρήσεων, καθώς αποτυπώνει όλες τις ροές της εξαρτημένης εργασίας σε πραγματικό χρόνο. Παράλληλα, δύναται να παρέχει στατιστικά δεδομένα στη διοίκηση και στις εμπλεκόμενες υπηρεσίες. Αφενός για να εξάγονται τα απαραίτητα συμπεράσματα για τις τάσεις και τον δυναμισμό που δημιουργείται στην εργασία, άλλα και το σύνολο των δηλωμένων εργαζομένων και το είδος της απασχόλησής τους στη χώρα. Αφετέρου για να οργανώνονται δράσεις και στοχευμένοι έλεγχοι στις επιχειρήσεις από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα.

2.2. Νέες Ηλεκτρονικές Υπηρεσίες για Εργαζόμενους και Επιχειρήσεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και της Επιθεώρησης Εργασίας κατά την περίοδο της Πανδημίας (covid19)

Η κρίση χρέους που βίωσε η χώρα μας τα τελευταία χρόνια επέφερε σαρωτικές αλλαγές στη δημόσια διοίκηση και μείζονες μεταρρυθμίσεις σε όλα τα επίπεδα της διακυβέρνησης, καθώς τα προγράμματα οικονομικής προσαρμογής που επιβλήθηκαν εμπειρεύχαν και μέτρα μείωσης του κόστους και του μεγέθους του δημόσιου τομέα. Επιπλέον, η πανδημία του κορωνοϊού (covid 19), που ξέσπασε το 2020 είχε ως αποτέλεσμα τη γρήγορη προσαρμογή του κρατικού μηχανισμού στις εξελίξεις, σημειώνοντας διαθρωτικές μεταρρυθμίσεις και σε επίπεδο διοικητικών διαδικασιών και παρεχόμενων υπηρεσιών (Lamproulou M., 2021). Στο προηγούμενο κεφάλαιο έγινε αναφορά στις νέες ψηφιακές πύλες, όπου η δημιουργία πολλών εξ αυτών ήταν αποτέλεσμα της κατάστασης που περιήλθε η χώρα λόγω της πανδημίας covid 19. Η παρούσα ενότητα επικεντρώνεται στις νέες υπηρεσίες που προστέθηκαν από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ως αρωγή σε εργαζόμενους και επιχειρήσεις που πλήττονταν κατά την περίοδο της πανδημίας, αλλά και στις τροποποιήσεις που υπέστησαν οι υφιστάμενες. Μολαταύτα, κάποιες από εκείνες συνεχίζουν και υφίστανται, ως επί το πλείστον στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ», ακόμη και σήμερα.

Στη συνέχεια παρατίθενται οι υπηρεσίες αυτές, οι οποίες σύμφωνα με τη νομοθεσία προστέθηκαν κατά τη διάρκεια της πανδημίας και παραμένουν ενεργές ακόμη και σήμερα. Επίσης, γίνεται αναφορά σε αυτές που είτε προστέθηκαν αρχικά και καταργήθηκαν με την ύφεση της πανδημίας ή προϋπήρχαν της πανδημίας και τροποποιήθηκαν κατά τη διάρκεια της και είτε επανήλθαν στην πρότερη κατάσταση, είτε παραμένουν ως έχουν.

A) Υπηρεσίες που προστέθηκαν την περίοδο της πανδημίας «covid 19» και παραμένουν ενεργές.

1) Μηχανισμός Ενίσχυσης της Απασχόλησης «Συν-Εργασία».

Με την Κοινή Υπουργική Απόφαση (Κ.Υ.Α.) 23103/478/13-06-2020 (ΦΕΚ Β' 2274/14-06-2020 καθορίστηκε το πλαίσιο για την εφαρμογή του Μηχανισμού ενίσχυσης της απασχόλησης «Συν-Εργασία». Ο σκοπός του μηχανισμού αυτού ήταν η οικονομική ενίσχυση των πλήρως απασχολούμενων εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα με στόχο οι επιχειρήσεις να διατηρήσουν τις θέσεις εργασίας. Στον μηχανισμό μπορούσαν να ενταχθούν όλες οι πληττόμενες επιχειρήσεις της χώρας από την πανδημία υπό κάποιες οικονομικής φύσεως προϋποθέσεις (μείωση κατά 20% και άνω του κύκλου εργασιών σε σχέση με τον αντίστοιχο μήνα του προηγούμενου έτους, υπόχρεοι σε υποβολή δήλωσης Φ.Π.Α. κ.α.). Ο μηχανισμός έδινε τη δυνατότητα στις επιχειρήσεις που εντάσσονται σε αυτόν να προβαίνουν μονομερώς σε μείωση του ημερήσιου ή του εβδομαδιαίου ή του μηνιαίου χρόνου εργασίας των εργαζομένων μέχρι και 50%. Το 60% του εισοδήματος που είχαν απολέσει οι εργαζόμενοι από τη μείωση του χρόνου εργασίας καλυπτόταν από τον κρατικό προϋπολογισμό, όπως και οι ασφαλιστικές εισφορές που καλύπτονταν στο ακέραιο. Το μέτρο αυτό παραμένει ενεργό για τις επιχειρήσεις που επιθυμούν να ενταχθούν με υποχρέωση υποβολής της δήλωσης ένταξης τους στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ».

2) Σύστημα Εξ αποστάσεως Εργασίας – Τηλεργασία.

Το πλαίσιο του συστήματος της εξ αποστάσεως εργασίας ορίστηκε από την παρ. 2 του άρθρου 4 της από 11-3-2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου (Π.Ν.Π.) (Α' 55), και κατόπιν από την Υπουργική Απόφαση (Υ.Α.) 13564/Δ1.4770/30-3-2020. Ο στόχος της εφαρμογής του μέτρου αυτού αρχικά ήταν ο περιορισμός της διασποράς του «covid 19». Εξάλλου και το ποσοστό των εργαζομένων που παρείχαν κάθε φορά

εργασία από απόσταση καθορίζονταν με σχετικές Υπουργικές Αποφάσεις, ενώ ποιοι εργαζόμενοι θα συμμετέχουν στο σύστημα το όριζαν οι εργοδότες. Στη συνέχεια όμως, με τη ψήφιση του νόμου 4808/2021 για την προστασία της εργασίας και συγκεκριμένα στο άρθρο 67 ορίστηκε ότι η εξ αποστάσεως παροχή της εξαρτημένης εργασίας του εργαζομένου και με τη χρήση της τεχνολογίας είναι η Τηλεργασία και δύναται να συμφωνηθεί κατά την πρόσληψη ή με τροποποίηση της σύμβασης εργασίας του εργαζομένου. Στο ίδιο άρθρο καθοριζόταν και το πλαίσιο εφαρμογής της τηλεργασίας ως προς την ανάληψη του κόστους του εξοπλισμού και της σύνδεσης από τον εργοδότη, αλλά και οι λόγοι εφαρμογής της. Τέλος, ο εργοδότης αναλαμβάνει και την υποχρέωση της υποβολής του εντύπου Ε4.1 στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ».

Β) Υπηρεσίες που προστέθηκαν κατά την περίοδο της πανδημίας «covid 19» και καταργήθηκαν κατά την ύφεση της.

1) Αναστολής Εργασίας Εργαζομένων των Επιχειρήσεων που Πλήττονται Σημαντικά ή που Τελούν σε Αναστολή Λειτουργίας με εντολή Δημόσιας Αρχής (Δ.Α.).

Θεσπίστηκε ένας ειδικός μηχανισμός στήριξης των εργαζομένων με σχέση εξαρτημένης εργασίας σε επιχειρήσεις-εργοδότες, που είτε πλήττονταν σημαντικά λόγω πανδημίας, είτε είχε απαγορευτεί προσωρινά η λειτουργία τους με εντολή Δ.Α.. Στις Πράξεις Νομοθετικού Περιεχομένου ΦΕΚ 64 Α'(14-3-2020) και ΦΕΚ 68 (20-3-2020), αλλά και με την Υ.Α. 12998/232/23-3-2020, αναφερόταν ότι οι επιχειρήσεις ήταν υποχρεωμένες να υποβάλλουν στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» υπεύθυνη δήλωση με τα στοιχεία των εργαζομένων και το διάστημα που τελούσαν σε αναστολή εργασίας. Επίσης, οι εργαζόμενοι έπρεπε να υποβάλλουν με τη σειρά τους υπεύθυνη δήλωση στην πλατφόρμα (supportemployees.services.gov.gr), με τα προσωπικά τους στοιχεία και τα στοιχεία του τραπεζικού τους λογαριασμού (IBAN), καθώς και τα στοιχεία της επιχείρησης στην οποία εργάζονται, προκειμένου να λάβουν το ποσό των 534,00€ ανά μήνα ως αποζημίωση ειδικού σκοπού.

2) Δήλωση Πρόσκαιρης Τηλεργασίας - Έντυπο Ε4.2 στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ».

Σύμφωνα με την Υ.Α. 13564/Δ1.4770/30.3.2020 δινόταν η δυνατότητα στις πληττόμενες επιχειρήσεις, οι οποίες είχαν θέσει τους εργαζόμενους σε αναστολή σύμβασης εργασίας να τους απασχολήσουν πρόσκαιρα και μέχρι το 10% αυτών που

τελούν σε αναστολή με σκοπό την κάλυψη αναγκών της επιχείρησης. Αυτό το μέτρο βέβαια, εφαρμοζόταν κατόπιν συνεννόησης των δύο μερών. Παράλληλα, στην ίδια Υ.Α. προβλεπόταν και ρήτρα διατήρησης των θέσεων εργασίας, όπως και ρήτρα ακυρότητας απόλυσης.

3) Εφαρμογή Συστήματος Εργασίας με Προσωπικό Ασφαλούς Λειτουργίας - Έντυπο Ε4.3 στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ».

Σύμφωνα με την Υ.Α. 13564/Δ1.4770/30.3.2020 οι επιχειρήσεις για το χρονικό διάστημα που πλήττονταν μπορούσαν να θέτουν σε εφαρμογή το σύστημα εργασίας με προσωπικό ασφαλούς λειτουργίας, κατά το οποίο ο κάθε εργαζόμενος μπορούσε να απασχολείται κατ' ελάχιστο δύο (2) εβδομάδες το μήνα και η επιχείρηση μπορούσε να εντάξει σε αυτόν τον τρόπο οργάνωσης τουλάχιστον το 50% του προσωπικού της. Επίσης, και εδώ υπήρχε η ρήτρα διατήρησης των θέσεων εργασίας, αλλά και η ρήτρα ακυρότητας της απόλυσης.

4) Σύστημα Μεταφοράς Προσωπικού σε Επιχειρήσεις του ίδιου Ομίλου - Έντυπο Ε4.4 στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ».

Οι εργοδότες που διατηρούσαν επιχειρήσεις, που πλήττονταν σημαντικά λόγω των αρνητικών συνεπειών του φαινομένου του κορωνοϊού ή τελούσαν υπό απαγόρευση δραστηριότητας είχαν τη δυνατότητα να μεταφέρουν το προσωπικό τους σε άλλες επιχειρήσεις του ίδιου ομίλου, οι οποίες λόγω δραστηριότητας δεν ανήκαν στις πληττόμενες. Ο εργοδότης είχε την υποχρέωση να αναγγέλλει τη μεταφορά του προσωπικού στο αντίστοιχο έντυπο του πληροφοριακού συστήματος «ΕΡΓΑΝΗ» και να διατηρήσει τον ίδιο αριθμό εργαζομένων για όσο διάστημα διαρκούσε η μεταφορά.

Γ) Υπηρεσίες που υπήρχαν πριν την πανδημία «covid 19» και τροποποιήθηκαν κατά τη διάρκεια της και είτε επανήλθαν στην πρότερη κατάσταση, είτε παραμένουν ως έχουν.

1) Αναστολή Υποχρέωσης Εργοδότη Καταχώρησης στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ».

Με την Π.Ν.Π. (ΦΕΚ Α' 55/11.03.2020) και τις Υ.Α. 12338/Δ1.4372 (ΦΕΚ 854/13-3-2020 Τεύχος Β') αναστάλθηκε η υποχρέωση των εργοδοτών να προαναγγέλλουν

στο πληροφοριακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ» τις αλλαγές ή τροποποιήσεις του ωραρίου (Έντυπο Ε4), την Αναγγελία της υπερεργασίας και της υπερωριακής απασχόλησης (Έντυπο Ε8), και την Αναγγελία του απασχολούμενου Προσωπικού σε οικοδομικές εργασίες (Έντυπο Ε12). Η αναγγελία καταχώρησης πραγματοποιούνταν εκ των υστέρων και συγκεκριμένα το πρώτο δεκαήμερο του επόμενου μήνα. Στόχος της αναστολής της εκ των προτέρων αναγγελίας των εντύπων αυτών ήταν η προσαρμογή των επιχειρήσεων στις ιδιαίτερες συνθήκες που προέκυψαν από την έξαρση της πανδημίας. Η αναστολή της καταχώρησης των εντύπων πριν την έναρξη της εργασίας διήρκησε, όπως όριζε η Υ.Α. (20788/610/29.5.2020), έως την 15^η Ιουνίου 2020, οπότε και επανήλθε στην προηγούμενη κατάσταση.

2) Κατάργηση της Αναγγελίας της Υπερεργασίας.

Όπως προαναφέρθηκε, το έντυπο Ε8 του Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ» αφορούσε την αναγγελία της υπερεργασίας και της υπερωριακής απασχόλησης, όπου σύμφωνα με τη σχετική Υ.Α. από τις 15/6/2020 και έπειτα ίσχυε και πάλι η υποχρέωση καταχώρησής του από τον εργοδότη, πριν από την πραγματοποιηθείσα υπερεργασία και υπερωρία. Ωστόσο, στο άρθρο 58 του Νόμου 4808/21 (ΦΕΚ Α 101/19.6.2021) για την Προστασία της Εργασίας και τη Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής Επιθεώρησης Εργασίας και αργότερα από την Υ.Α., που εκδόθηκε στις 17/11/2021 σε εφαρμογή του παρόντος νόμου αναφέρεται ότι από την 29η/11/2021 παύει να υφίσταται η υποχρέωση των εργοδοτών να καταχωρούν στο έντυπο Ε8 του Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ» την υπερεργασία, μολονότι παραμένει η υποχρέωση προαναγγελίας των υπερωριών.

3) Μεταφορά Κανονικής Άδειας Εργαζομένων - Έντυπο Ε11 στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ»

Το έντυπο Ε11 στο πληροφοριακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ» αφορούσε τη γνωστοποίηση των στοιχείων ετήσιας κανονικής άδειας των εργαζομένων, η οποία σύμφωνα με τον Ν. 4254/2014 ο εργοδότης υποχρεούταν να το υποβάλλει εντός του Ιανουαρίου του επόμενου έτους από το έτος χορήγησής της άδειας, (1/01 έως 31/01). Η χορήγηση της κανονικής άδειας των μισθωτών πραγματοποιούνταν έως το τέλος του εκάστου ημερολογιακού έτους, Αναγκαστικός Νόμος (Α.Ν.) 539/1945 539 (Α' 229). Στη συνέχεια, την περίοδο της πανδημίας και λόγω της αναστολής εργασίας των εργαζομένων η άδεια του έτους 2020 μπορούσε να χορηγηθεί έως τις 30/06/2022, (Άρθρο 69, νόμος 4756/2020) και το έντυπο Ε11 να υποβληθεί έως τις 11/07/2022.

Παράλληλα, με αρθρ.61 του ν. 4808/2021, δόθηκε πλέον η δυνατότητα στους εργοδότες να μεταφέρουν την κανονική άδεια του κάθε τρέχοντος έτους των μισθωτών έως το πρώτο τρίμηνο του επόμενου έτους και να την καταχωρούν στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ» με το έντυπο Ε11, εντός του μηνός Απριλίου κάθε έτους (Υ.Α. 109084/2021, ΦΕΚ Β' 6355/31-12-2021).

Κατά συνέπεια, περιγράφηκαν οι νέες υπηρεσίες και οι λειτουργίες του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, που χρησιμοποιήθηκαν την περίοδο της πανδημίας «covid 19» από εργοδότες και εργαζόμενους και που συνεχίζουν κάποιες από εκείνες να χρησιμοποιούνται ακόμη και σήμερα. Επομένως, διαφάνηκε η εξέλιξη της Η.Δ. και το πως χρησιμοποιήθηκε για τον μετασχηματισμό των διαδικασιών στο φάσμα της Επιθεώρησης Εργασίας. Στην επόμενη ενότητα θα παρουσιαστεί η λειτουργία του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος του Σ.ΕΠ.Ε. το οποίο βοήθησε στην απλοποίηση της επικοινωνίας των επιχειρήσεων και των εργαζομένων με την Επιθεώρηση Εργασίας (όπου πρώην Σ.ΕΠ.Ε., νυν Ανεξάρτητη Αρχή Επιθεώρησης Εργασίας, παρ.5, αρθρ.102, ν.4808/21).

2.3. Η διασύνδεση Επιχειρήσεων/Εργοδοτών και Εργαζομένων με την Επιθεώρησης Εργασίας μέσω του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος (Ο.Π.Σ. – Σ.ΕΠ.Ε.).

Το όραμα για την υλοποίηση του Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε. αποτέλεσε η δημιουργία ενός ηλεκτρονικού εργαλείου επικοινωνίας, που θα μειώνει τη γραφειοκρατία και το κόστος των εμπλεκόμενων (επιχειρήσεων – εργαζομένων – διοίκησης), μέσω της χρήσης ψηφιακών εγγράφων και θα αυξάνει την πρόσβαση τους στην πληροφόρηση μέσω της βάσης δεδομένων του. Συνεπώς, ο μηχανισμός αυτός της διασύνδεσης πολιτών και επιχειρήσεων με τη διοίκηση στοχεύει στη συμβολή της αποδοτικότητας, της διαφάνειας, της αποτελεσματικότητας και της λογοδοσίας, ενισχύοντας παράλληλα και την εμπιστοσύνη των πολιτών προς το Σ.ΕΠ.Ε..

Στην πραγματικότητα τα αίτια που προκάλεσαν τη δημιουργία του Ο.Π.Σ. Σ.ΕΠ.Ε. και έθεσαν τους στόχους για την εφαρμογή του ήταν κατά βάση τα οργανωτικά και τα λειτουργικά προβλήματα, που είχαν προκύψει στην Επιθεώρηση Εργασίας από την έλλειψη των Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών. Η αδυναμία οργάνωσης των υπηρεσιών χωρίς τη χρήση πληροφοριακών συστημάτων προκαλούσε

δυσλειτουργίες, καθότι ο χρόνος που αφιέρωναν οι υπάλληλοι στη διαδικασία διαχείρισης των έντυπων αρχείων (παραλαβή, αποστολή, αρχειοθέτηση) ήταν περισσότερος από τον χρόνο που αφιέρωναν για την άσκηση του ελεγκτικού τους έργου. Επιπλέον, η ανεπαρκής τήρηση των στατιστικών στοιχείων προκαλούσε πολλές ανομοιογένειες στη δράση μεταξύ των υπηρεσιών, αλλά και χρόνο ως προς την απόκρισή τους σχετικά με τη διενέργεια των ελέγχων και των εργατικών διαφορών ή την επιβολή και την αποστολή διοικητικών κυρώσεων. Επίσης, η έλλειψη στατιστικών στοιχείων ως προς το πλήθος των επιχειρήσεων και των εργαζομένων ανά περιοχή ή ως προς το ποσοστό των επιβαλλομένων κυρώσεων και των διενεργηθέντων ελέγχων σε συγκεκριμένους κλάδους επιχειρήσεων δημιούργησε ένα ανεπαρκές πλαίσιο ανάπτυξης μεθόδων και εργαλείων αξιολόγησης κινδύνου κατά τον έλεγχο. Παράλληλα, η απουσία ενός ολοκληρωμένου συστήματος διάχυσης της πληροφορίας, αναφορικά με το πλήθος των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, προκαλούσε αναντιστοιχία σε επίπεδο γνώσεων μεταξύ των υπαλλήλων της Επιθεώρησης Εργασίας. Κοντά σ' αυτό διαφάνηκε και μια ακόμη επιβεβλημένη ανάγκη για την εφαρμογή του Ο.Π.Σ.- Σ.ΕΠ.Ε.. Αιτία στάθηκε η οικονομική κρίση στη χώρα μας, της οποίας οι συνέπειες δημιούργησαν προβλήματα υποστελέχωσης των τμημάτων και αυξημένο όγκο καταγγελιών των εργαζομένων στις υπηρεσίες της Επιθεώρησης με αποτέλεσμα να καταστεί ακόμα πιο δυσμενές το περιβάλλον ελέγχου για την τήρηση της εργατικής νομοθεσίας από τους επιθεωρητές (Εγχειρίδιο Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε., 2012).

Το έργο για την «Ανάπτυξη και εγκατάσταση του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΟΠΣ-ΣΕΠΕ)» συγχρηματοδοτήθηκε από το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «ΨΗΦΙΑΚΗ ΣΥΓΚΛΙΣΗ» του ΕΣΠΑ, από το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης και από Εθνικούς Πόρους (Διεθνής Ανοικτός Διαγωνισμός, 01/08/2012). Οι βασικότεροι στόχοι του έργου, σύμφωνα με τη διακήρυξη του διαγωνισμού (Αρ. Διακήρυξης: 4/2012, Αρ. πρωτ.: οικ. 24671), ήταν οι εξής:

- 1) Η παροχή αναβαθμισμένων υπηρεσιών στους εργαζόμενους, στις επιχειρήσεις, και στο ευρύ κοινό.
- 2) Ο Διαμοιρασμός της γνώσης μεταξύ υπαλλήλων και υπηρεσιών του Σ.ΕΠ.Ε. και η υποστήριξη του ελεγκτικού έργου με ηλεκτρονικά μέσα.

3) Η μείωση του κόστους λειτουργίας του Σ.ΕΠ.Ε. και η αύξηση της αποδοτικότητας του με τη χρήση των Τ.Π.Ε..

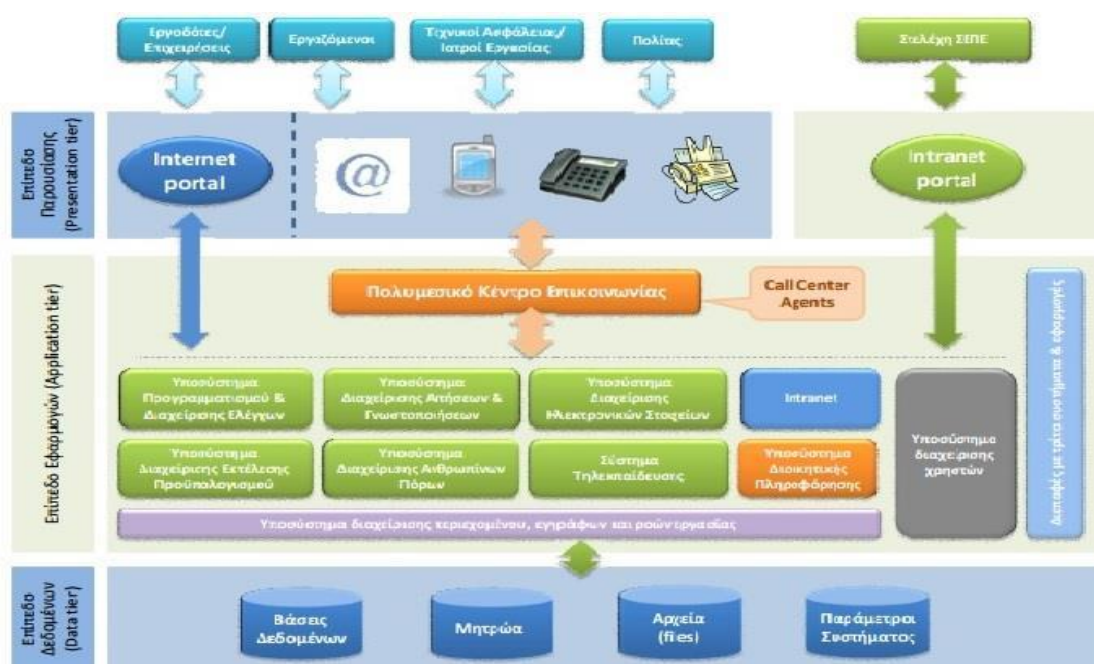
4) Η ενημέρωση των πολιτών, των επιχειρήσεων και των δημόσιων φορέων με την έκδοση στατιστικών δεδομένων και η αξιοποίησή τους από την πολιτική ηγεσία και την διοίκηση σχετικά με τη λήψη αποφάσεων και χάραξη στρατηγικής.

5) Η ενίσχυση των εσόδων των ασφαλιστικών ταμείων λόγω της βελτίωσης του μηχανισμού ελέγχου του Σ.ΕΠ.Ε., για τον περιορισμό της αδήλωτης εργασίας και κατ' επέκταση της εισφοροδιαφυγής.

Επίσης, οι τεχνολογικές αρχές που συνθέτουν το Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα Σ.ΕΠ.Ε. και τα υποσυστήματα, που το συγκροτούν, διέπονται από τις γενικότερες αρχές των ηλεκτρονικών συναλλαγών και της διαλειτουργικότητας. Ειδικότερα, από: Α) Διαφάνεια και εξωστρέφεια του συστήματος, ιδιότητες οι οποίες επιτρέπουν στα άλλα συστήματα να αξιοποιήσουν της ολοκληρωμένες υπηρεσίες του μέσω της διαλειτουργικότητας Β) Κλιμάκωση (Scalability), η οποία παρέχει τη δυνατότητα αναβάθμισης και επέκτασης του συστήματος, ώστε να εξυπηρετεί περισσότερους χρήστες και μεγαλύτερο όγκο δεδομένων. Γ) Προσαρμοστικότητα (Flexibility), η οποία θεωρείται μια βασική αρχή λειτουργίας, καθώς το Ο.Π.Σ. μπορεί να προσαρμόζεται στις μεταβαλλόμενες συνθήκες, που προκύπτουν λόγω πολυπλοκότητας της υπηρεσίας, λόγω χάρη από την προσθήκη νέων διατάξεων του εργατικού δικαίου ή από τη μετατροπή του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας σε Ανεξάρτητη Αρχή. Δ) Φιλικότητα στον χρήστη (User-friendliness), η ιδιότητα αυτή χαρακτηρίζει την εικόνα του συστήματος φιλικότερη σε σχέση με την ευκολία εύρεσης των υπηρεσιών που προσφέρονται, ενώ δίνει τη δυνατότητα γρήγορης και απλής εκτέλεσης των αιτημάτων και την παροχή βοήθειας στον χρήστη. Ε) Απόκριση (Response) και Απόδοση (Performance), δηλαδή η ταχύτητα με την οποία αποκρίνεται το σύστημα στις ηλεκτρονικές υπηρεσίες που προσφέρει στους εργαζόμενους, στις επιχειρήσεις και στους υπαλλήλους του Σ.ΕΠ.Ε. (Διακήρυξη διαγωνισμού, Κωδικός Ο.Π.Σ.340081, 2012).

Ιδιαίτερα σημαντική είναι και η αρχιτεκτονική δομή του Ο.Π.Σ.- Σ.ΕΠ.Ε., καθώς εκεί διακρίνονται ενδεικτικά κάποιες από τις κυριότητες του λειτουργίες του, αλλά και των υποσυστημάτων που διαθέτει. Για να γίνει πιο κατανοητός ο τρόπος με τον

οποίον εισέρχονται οι χρήστες στο σύστημα και πώς μέσω των υποσυστημάτων χρησιμοποιούν αυτοί τη βάση δεδομένων, παρατίθεται η ακόλουθη εικόνα της δομής του Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε..



Αναδημοσιευμένη εικόνα από τη σελίδα από το «εγχειρίδιο χρήσης του Ο.Π.Σ. Σ.ΕΠ.Ε. 2012»

Όπως προκύπτει από την εικόνα, η δομή του ΟΠΣ-ΣΕΠΕ διαρθρώνεται από τα εξής επιμέρους υποσυστήματα και τις μονάδες δομής:



- ✓ Διαδικτυακή πύλη (Internet portal): Στη διαδικτυακή πύλη αποκτούν πρόσβαση όλοι οι χρήστες (εργαζόμενοι, εργοδότες/επιχειρήσεις, τεχνικοί ασφαλείας, ιατροί εργασίας, λοιποί πολίτες και στελέχη της Επιθεώρησης Εργασίας) ανάλογα με την ιδιότητα και τα δικαιώματά που τους χορηγούνται.
- ✓ Πύλη εσωτερικού δικτύου Σ.ΕΠ.Ε. (Intranet portal): Στην εσωτερική πύλη έχουν πρόσβαση στις υπηρεσίες μόνο τα στελέχη της Επιθεώρησης Εργασίας.
- ✓ Πολυμεσικό Κέντρο Επικοινωνίας (γραφείο υποστήριξης): Το Πολυμεσικό Κέντρο Επικοινωνίας (Π.Κ.Ε.) διαχειρίζεται αιτήματα, καταγγελίες, βεβαιώσεις, ερωτήματα των εξωτερικών χρηστών.

- ✓ Υποσύστημα Προγραμματισμού & Διαχείρισης Ελέγχων: Τα υποσυστήματα αυτά ονομάζονται Διαχείρισης υποθέσεων και Διενέργειας ελέγχων στα οποία έχουν πρόσβαση οι Επιθεωρητές Εργασίας, καθώς μέσω αυτών ξεκινά μία υπόθεση από τη γενεσιουργό της αιτία, περνά μέσα από όλα τα στάδια του ελέγχου και καταλήγει στην επιβολή κυρώσεων ή στο κλείσιμο της (αρχείο).
- ✓ Υποσύστημα Προϋπολογισμού: Το υποσύστημα αυτό είναι καθ' ύλην αρμόδιο για τη διαχείριση των δαπανών της Επιθεώρησης Εργασίας, δηλαδή για τον προϋπολογισμό, διανομή των πιστώσεων ανά υπηρεσία, τις προμήθειες, κ.α.
- ✓ Υποσύστημα Διαχείρισης Ανθρωπίνων Πόρων: Το υποσύστημα αυτό ονομάζεται Διαχείρισης Προσωπικού και διαχειρίζεται τα θέματα του προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασία, όπως εκπαίδευση, άδειες, προσλήψεις, μετατάξεις/ μετακινήσεις, κ.α.
- ✓ Υποσύστημα Διαχείρισης Αιτήσεων και Γνωστοποιήσεων: Το συγκεκριμένο υποσύστημα είναι υπεύθυνο για τη διαχείριση των αιτήσεων, γνωστοποιήσεων, αναγγελιών και άλλων στοιχείων που υποβάλλονται μέσω των ηλεκτρονικών υπηρεσιών που προσφέρονται από τη διαδικτυακή πύλη.
- ✓ Υποσύστημα Διαχείρισης Ηλεκτρονικών Στοιχείων: Στο υποσύστημα των ηλεκτρονικών στοιχείων τηρούνται τα ψηφιακά βιβλία των επιχειρήσεων, όπως των τεχνικών ασφαλείας, των ιατρών εργασίας, κ.α.
- ✓ Υποσύστημα Διοικητικής Πληροφόρησης: Το υποσύστημα διοικητικής πληροφόρησης είναι υπεύθυνο για τα στατιστικά στοιχεία, την εξαγωγή συμπερασμάτων, τις εκθέσεις πεπραγμένων, κ.α..
- ✓ Υποσύστημα Διαχείρισης Αιτήσεων & Γνωστοποιήσεων «ΠΑΠΥΡΟΣ»: Μέσω του υποσυστήματος αυτού πραγματοποιείται η διαχείριση των περιεχομένων και η ροή των εγγράφων από τα στελέχη της Επιθεώρησης Εργασίας (πρωτοκόλληση, απάντηση, έγκριση, δρομολόγηση, αρχειοθέτηση κ.α.) (Εγχειρίδιο Ο.Π.Σ. Σ.ΕΠ.Ε., 2012).

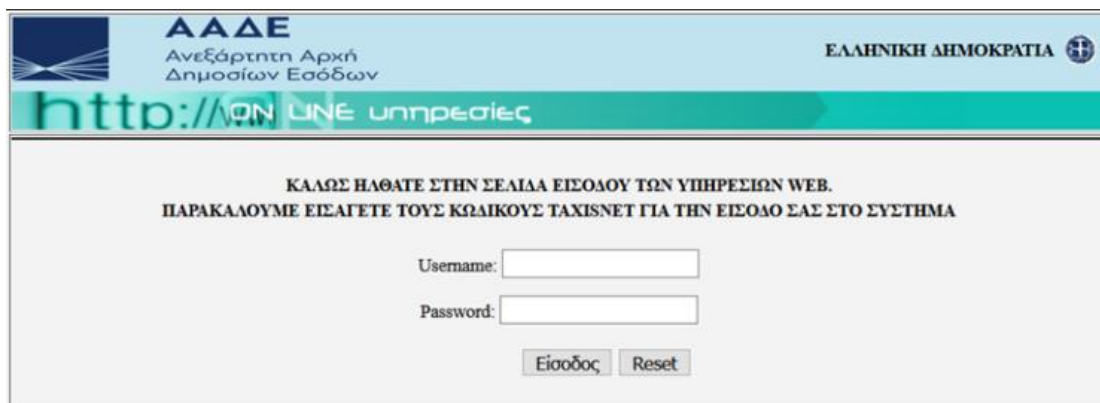
Αποφασιστικής σημασίας για την ολοκλήρωση του πληροφοριακού συστήματος αποτέλεσε η δυνατότητα διαλειτουργικότητάς του με άλλες υπηρεσίες. Καθότι το Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε. μέσω της διαδικτυακής πύλης «Portal» συνέδεσε αποτελεσματικά όλα τα περιφερικά τμήματα της Επιθεώρησης Εργασίας και συνεργάστηκε με άλλους φορείς. Οι εμπλεκόμενοι φορείς που συνεργάζονται και ανταλλάσσουν πληροφορίες με την Επιθεώρηση Εργασίας είναι: α) το Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων (παραμένει αρμόδιο για τη σύνδεση του Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε. και μετά τον ν. 4808/21 «Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής Επιθεώρησης Εργασίας»), β) η Γενική Γραμματεία Πληροφοριακών Συστημάτων (Υπουργείο Οικονομικών), γ) ο Ε.Φ.Κ.Α. (πρώην ΙΚΑ-ΕΤΑΜ) και δ) η Δ.ΥΠ.Α.(πρώην ΟΑΕΔ). Είναι απαραίτητο να τονιστεί στο σημείο αυτό και ο ρόλος της διαλειτουργικότητας του Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε. και με το Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ». Όπως αναπτύχθηκε και στην ενότητα 2.1, το Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ είναι υπεύθυνο για την καταγραφή του συνόλου των ροών της εξαρτημένης εργασίας μέσω της υποχρεωτικής υποβολής εντύπων από τους εργοδότες/επιχειρήσεις σε αυτό. Η διαδικασία διενέργειας των επιτόπιων ελέγχων από τους επιθεωρητές εργασίας περιλαμβάνει και την υποχρέωσή τους, ώστε ο έλεγχος αυτός, αλλά και οι επόμενες ενέργειες που απορρέουν από αυτόν (έκδοση πράξης επιβολής προστίμου, βεβαίωση προστίμων κ.α.) να διεκπεραιώνονται ηλεκτρονικά μέσω του Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.. Επομένως, η συμβολή του Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ» στη διαδικασία αυτή είναι απαραίτητη, καθώς διαμεσολαβεί, ώστε να εντοπίζονται φαινόμενα υποδηλωμένης απασχόλησης, αδήλωτης εργασίας, εργασία και τις ημέρες εβδομαδιαίας ανάπαυσης (ρεπό) κ.α..

Είναι γεγονός, ότι από την έναρξη λειτουργίας του Ο.Π.Σ.- Σ.ΕΠ.Ε., η χρήση ήταν υποχρεωτική μόνο για τα στελέχη της Επιθεώρησης Εργασίας. Για τους εργοδότες/επιχειρήσεις η υποχρεωτικότητα εγγραφής ολοκληρώθηκε στις 31/10/2016, προθεσμία (παράταση) που όριζε η Απόφαση του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης 44203/Δ9.11555/2016 (ΦΕΚ. 3163/Β/30-9-2016). Ήδη από τα αρθρ. 1 & 2 της Υ.Α. 34331/Δ9.8920/2016 (ΦΕΚ 2458/Β/10-8-2016), αναφέρονταν οι ενέργειες εγγραφής εργοδοτών, εργαζομένων και οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων, με τις οποίες αποκτούν πρόσβαση μέσω της ηλεκτρονικής διεύθυνσης «www.sepenet.gr» στο Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.. Παράλληλα, στα επόμενα άρθρα της ίδιας Υπουργικής Απόφασης περιγράφονταν οι διαδικασίες εγγραφής και τα έντυπα που είχαν τη δυνατότητα να υποβάλλονται στο σύστημα.

Είσοδος Συστήματος

 Όνομα Χρήστη:	<input type="text"/>
 Κωδικός Χρήστη:	<input type="text"/>
<input type="button" value="➔ ΕΙΣΟΔΟΣ"/>	

Αναδημοσιευμένη εικόνα από τη σελίδα «Ηλεκτρονικές Υπηρεσίες εγγραφής στο portal της Επιθεώρησης Εργασίας στο (apps.sepenet.gr)».



ΚΑΛΩΣ ΗΛΘΑΤΕ ΣΤΗΝ ΣΕΛΙΔΑ ΕΙΣΟΔΟΥ ΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ WEB.
ΠΑΡΑΚΑΛΟΥΜΕ ΕΙΣΑΓΕΤΕ ΤΟΥΣ ΚΩΔΙΚΟΥΣ TAXISNET ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΙΣΟΔΟ ΣΑΣ ΣΤΟ ΣΥΣΤΗΜΑ

Username:

Password:

Αναδημοσιευμένη εικόνα από τη σελίδα «Ηλεκτρονικές Υπηρεσίες εγγραφής στο portal της Επιθεώρησης Εργασίας στο (apps.sepenet.gr)».

Στη συνέχεια και εφόσον πραγματοποιηθεί η εγγραφή στο Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε. οι χρήστες δύνανται να υποβάλλουν τα παρακάτω έγγραφα.

Οι Εργοδότες/Επιχειρήσεις.

- ✓ Αιτήσεις: Χορήγησης άδειας για εργασία την Κυριακή και ημέρα αργίας, χορήγησης βεβαίωσης απασχολούμενου προσωπικού, χορήγησης βεβαίωσης ειδικότητας οδηγού βυτιοφόρου, Διενέργειας Εργατικής Διαφοράς ή Διενέργειας Συμφιλιωτικής Διαδικασίας, παροχής πληροφοριών σχετικά με θέματα εργατικής νομοθεσίας, χορήγησης εγγράφων.
- ✓ Αναγγελίες: Εργατικού ατυχήματος, ασθένειας εργαζομένων εν ώρα εργασίας.

- ✓ Γνωστοποιήσεις: Σπουδαίου λόγου απόλυσης εγκύου, ανάθεσης καθηκόντων Τεχνικού Ασφαλείας και Τεχνικού Ασφαλείας πλοίων, ανάθεσης καθηκόντων Ιατρού Εργασίας και παύσης καθηκόντων Ιατρού Εργασίας, εκτέλεσης τεχνικών έργων, έναρξης εργασιών με αμιάντο.
- ✓ Εγγραφές εξηγήσεις στις περιπτώσεις κατά τις οποίες απαιτούνται.
- ✓ Πρόσθετα στοιχεία που ζητούνται από τους Επιθεωρητές Εργασίας.
- ✓ Διοικητικές προσφυγές: Αίτηση θεραπείας, ιεραρχική προσφυγή.
- ✓ Υπεύθυνη Δήλωση αποδοχής Πράξης Επιβολής Προστίμου (Π.Ε.Π.).
- ✓ Διπλότυπο είσπραξης προστίμου από την αρμόδια Δημόσια Οικονομική Υπηρεσία (Δ.Ο.Υ.).
- ✓ Δήλωση συμμόρφωσης για μείωση κατά 80% επί του επιβαλλόμενου προστίμου.

Οι Εργαζόμενοι

- ✓ Αιτήσεις: Χορήγησης βεβαίωσης ειδικότητας οδηγού βυτιοφόρου μεταφοράς υγρών καυσίμων, θεώρησης πιστοποιητικού προϋπηρεσίας, Διενέργειας Εργατικής Διαφοράς, παροχής πληροφοριών σχετικά με θέματα εργατικής νομοθεσίας, πρόσβασης σε έγγραφα, εξέτασης καταγγελιών.

Οι Οργανώσεις Εργαζομένων ή Εργοδοτών

- ✓ Αιτήσεις: Διενέργειας Εργατικής ή Διενέργειας Συμφιλιωτικής Διαδικασίας, παροχής πληροφοριών σχετικά με θέματα εργατικής νομοθεσίας, πρόσβασης σε έγγραφα για εξέταση καταγγελιών.

Τα στελέχη της Επιθεώρησης Εργασίας, που απαρτίζουν τους εσωτερικούς χρήστες του Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε. αποτελούνται από τους Κοινωνικούς Επιθεωρητές, τους Τεχνικούς και Υγειονομικούς Επιθεωρητές, τους Ειδικούς Επιθεωρητές, το Διοικητικό προσωπικό, τους Ειδικούς Χρήστες (power users) και τους Διαχειριστές του συστήματος. Προκειμένου οι εσωτερικοί χρήστες να αποκτήσουν πρόσβαση θα πρέπει αρχικά να εισέλθουν στο σύστημα μέσω της ιστοσελίδας

(<https://intapps.sepenet.gr/FirstPage/>), με τον τρόπο που περιγράφει η ακόλουθη εικόνα.



Αναδημοσιευμένη εικόνα από το «Εγχειρίδιο Χρήσης (intapps.sepenet.gr/FirstPage)».

Ακολούθως, το αρχικό περιβάλλον του συστήματος περιλαμβάνει επιμέρους συνδέσμους που οδηγούν στις εξής εφαρμογές: α) Διαχείριση Προσωπικού, β) Πρωτόκολλο, Διαχείριση Αιτήσεων και Γνωστοποιήσεων (ΠΑΠΥΡΟΣ), γ) Διαχείριση Υποθέσεων, δ) Διενέργεια Ελέγχων, ε) Προϋπολογισμός και στ) Διοικητική Πληροφόρηση. (υποσημείωση: οι δύο τελευταίοι σύνδεσμοι με κόκκινο χρώμα είναι ειδικής λειτουργίας και χρησιμοποιούνται για τη διαχείριση κωδικού πρόσβασης και την έξοδο από το σύστημα).



Αναδημοσιευμένη εικόνα από το «Εγχειρίδιο Χρήσης (intapps.sepenet.gr/FirstPage)».

Από το αρχικό Μενού του Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε ιδιαίτερης σημασίας σύνδεσμοι είναι εκείνοι που χρησιμοποιούνται από όλους τους εσωτερικούς χρήστες και αλληλεπιδρούν με τους εξωτερικούς χρήστες, όπως ο ΠΑΠΥΡΟΣ, η Διαχείριση Υποθέσεων και η Διενέργεια Ελέγχου. Οι υπόλοιποι σύνδεσμοι απευθύνονται είτε σε επιτελικά στελέχη, είτε σε υπαλλήλους που διαχειρίζονται τον προϋπολογισμό ή θέματα του ανθρωπίνου δυναμικού της Επιθεώρησης Εργασίας.

- ✓ Υποσύστημα Πρωτόκολλο, Διαχείριση Αιτήσεων και Γνωστοποιήσεων (ΠΑΠΥΡΟΣ): Η χρησιμότητα του συνδέσμου αυτού έγκειται στη λειτουργία διαχείρισης των εγγράφων, καθώς υπάρχει η δυνατότητα εισαγωγής ηλεκτρονικών εγγράφων ή εγγράφων για ψηφιοποίηση, πρωτοκόλληση, επεξεργασία, διακίνηση προς άλλους χρήστες, ψηφιακή υπογραφή, αναζήτηση, αρχειοθέτηση, αποστολή κ.α. (Εγχειρίδιο Χρήσης Εσωτερικό Δίκτυο – Υποσύστημα Αιτήσεων Γνωστοποιήσεων - Υποσύστημα Διαχείρισης Περιεχομένου, Εγγράφων και Ροών Εργασίας, 2015).
- ✓ Υποσυστήματα Διαχείρισης Υποθέσεων & Διενέργειας Ελέγχων: Τα δύο αυτά υποσυστήματα αλληλοσυνδέονται μεταξύ τους, διότι στο πρώτο δημιουργείται μία νέα ελεγχόμενη υπόθεση από τη γενεσιουργό της αιτία και έπειτα μεταφέρεται στο δεύτερο υποσύστημα και συντάσσεται το δελτίο ελέγχου ή επανελέγχου. Ο υπεύθυνος Επιθεωρητής έχει τη δυνατότητα να μετατρέψει τη μητρική υπόθεση σε διοικητικές κυρώσεις με την έκδοση Εισήγησης Πράξης Επιβολής Προστίμου (Π.Ε.Π.) και στη συνέχεια να την προωθήσει στον άμεσο προϊστάμενο του προς έγκριση. Τέλος, μπορεί να υπογράψει ψηφιακά την Π.Ε.Π. και να την αποστείλει με αποδεικτικό αποστολής μέσω «portal» στην ελεγχόμενη επιχείρηση (Εγχειρίδιο Χρήσης Υποσύστημα Προγραμματισμού & Διαχείρισης Ελέγχων - Διαχείρισης Ηλεκτρονικών Στοιχείων / Διαχείριση Υποθέσεων και Διενέργεια Ελέγχων, 2016).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

Η ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΝΕΑΣ ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΚΑΡΤΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕΣΩ ΤΟΥ Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ II»

3.1. Τι είναι και πώς λειτουργεί η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας

Είναι γεγονός ότι πολλές ιδιωτικές επιχειρήσεις, αλλά και δημόσιες υπηρεσίες χρησιμοποιούν με δική τους πρωτοβουλία εσωτερικής χρήσης συστήματα καταγραφής παρουσίας και απουσίας των εργαζομένων με σκοπό την αποτελεσματικότερη οργάνωση της ομαδικής εργασίας. Τα παραδοσιακά συστήματα ωρομέτρησης του προσωπικού έχουν εφαρμογή κυρίως σε επιχειρήσεις, οι οποίες απασχολούν προσωπικό με σύστημα κυλιόμενων βαρδιών, όπου οι εργαζόμενοι διαδέχονται ο ένας τον άλλον σε όμοιες θέσεις εργασίας. Από το 2011 και συγκεκριμένα στο άρθρο 26 του Νόμου 3996 του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης ο νομοθέτης διατύπωσε για πρώτη φορά το βασικό πλαίσιο εφαρμογής της κάρτας εργασίας του προσωπικού των επιχειρήσεων. Η ευθύνη των επιχειρήσεων σύμφωνα με την πρώτη παράγραφο του άρθρου ήταν να ενημερώνουν με ηλεκτρονικό τρόπο καθημερινά και σε πραγματικό χρόνο τον ασφαλιστικό φορέα Ι.Κ.Α. – ΕΤΑΜ για την ώρα προσέλευσης και αποχώρησης των εργαζομένων τους, προκειμένου να πραγματοποιείται διασταύρωση των στοιχείων αυτών με εκείνων που υποβάλλουν οι επιχειρήσεις στην Αναλυτική Περιοδική Δήλωση (Α.Π.Δ.). Ο σκοπός του άρθρου αυτού του ν.3996/2011 ήταν η θεσμοθέτηση της καταγραφής του χρόνου εργασίας (ωρομέτρηση) του προσωπικού μέσω της κάρτας εργασίας, κυρίως για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας και της εισφοροδιαφυγής. Ωστόσο, οι αναμενόμενες Υπουργικές Αποφάσεις που όριζε τότε ο νόμος και οι οποίες θα καθόριζαν τις λεπτομέρειες και την έναρξη της εφαρμογής της παρούσας διάταξης δεν εκδόθηκαν το επόμενο διάστημα με αποτέλεσμα η πρωτοβουλία αυτή να μην εφαρμοστεί ποτέ στην πράξη.

Το θεμελιώδες βήμα για τη διαμόρφωση του πεδίου εφαρμογής της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας πραγματοποιήθηκε νομοθετικά από το άρθρο 73 του Νόμου 4808/2021, «Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής Επιθεώρησης Εργασίας», το οποίο αναφερόταν στην ψηφιακή μετεξέλιξη του «Π.Σ.

ΕΡΓΑΝΗ» σε «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II». Με άλλα λόγια, η αναβάθμιση του πληροφοριακού συστήματος έχει τη δυνατότητα να υποστηρίζει την υποβολή των στοιχείων της Οργάνωσης του Χρόνου Εργασίας των εργαζομένων σε ψηφιακή μορφή, χαρακτηριστικό το οποίο αποτελεί την προϋπόθεση για την υλοποίηση της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας. Παράλληλα, με το άρθρο 74 του ίδιου νόμου θεσπίστηκε η λειτουργία της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, το σύστημα δηλαδή που καταγράφει ηλεκτρονικά τη μέτρηση του χρόνου εργασίας των εργαζομένων και συνδέεται διαλειτουργικά με το «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II».

Η λειτουργία της ψηφιακής κάρτας βασίζεται στην καταγραφή του συνόλου των πληροφοριών που αφορούν τον πραγματικό χρόνο εργασίας των εργαζομένων. Οι πληροφορίες από την ενεργοποίηση της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας είναι πλέον διαθέσιμες σε όλα τα εμπλεκόμενα μέρη (εργαζόμενους, επιχειρήσεις, αρμόδια ελεγκτικά όργανα) μέσω του Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ II». Ουσιαστικά σχετίζονται με την καταγραφή της ώρας έναρξης και λήξης της εργασίας, δηλαδή την πλήρη καταγραφή του πραγματικού διαστήματος που ο κάθε εργαζόμενος παρέχει την εργασία του στην επιχείρηση με φυσική παρουσία την εκάστοτε ημέρα. Ακολούθως, οι λεπτομέρειες για την εφαρμογή του συστήματος της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, αλλά και οι υποχρεώσεις των εργοδοτών/επιχειρήσεων για την καταχώρηση των στοιχείων που σχετίζονται με το ωράριο απασχόλησης των εργαζομένων στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ II», ρυθμίστηκαν με την Υπουργική Απόφαση 49758/2022 (ΦΕΚ 2668/Β/31-5-2022).

Πιο συγκεκριμένα, οι εργοδότες έχουν την υποχρέωση να διασυνδέσουν το υφιστάμενο ή να προμηθευτούν ένα ηλεκτρονικό σύστημα καταγραφής του χρόνου εργασίας των εργαζομένων στις επιχειρήσεις τους, το οποίο θα συνδεθεί και θα διαλειτουργεί μέσω προγραμματιστικής διεπαφής (Web API) με το Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ II». Επίσης, δίνεται η δυνατότητα στους εργοδότες που δε χρησιμοποιούν ή δεν έχουν προμηθευτεί το ηλεκτρονικό αυτό σύστημα να χρησιμοποιούν εναλλακτικά την εφαρμογή «Ergani CardScanner mobile app» που διαθέτει δωρεάν το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Η εφαρμογή αυτή εγκαθίσταται κατόπιν αυθεντικοποίησης του χρήστη-εργοδότη στο κινητό τηλέφωνο (smartphone) ή στο τάμπλετ του και αναγνωρίζει σε μορφή κωδικού γρήγορης ανταπόκρισης «QR Code» την Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας των εργαζομένων κατά την ώρα προσέλευσης και αποχώρησής τους από την επιχείρηση.

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΑΦΜ Επιχείρησης	Επωνυμία	ΑΑ Επιχείρησης
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
ΑΦΜ	Επώνυμο	Όνομα
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

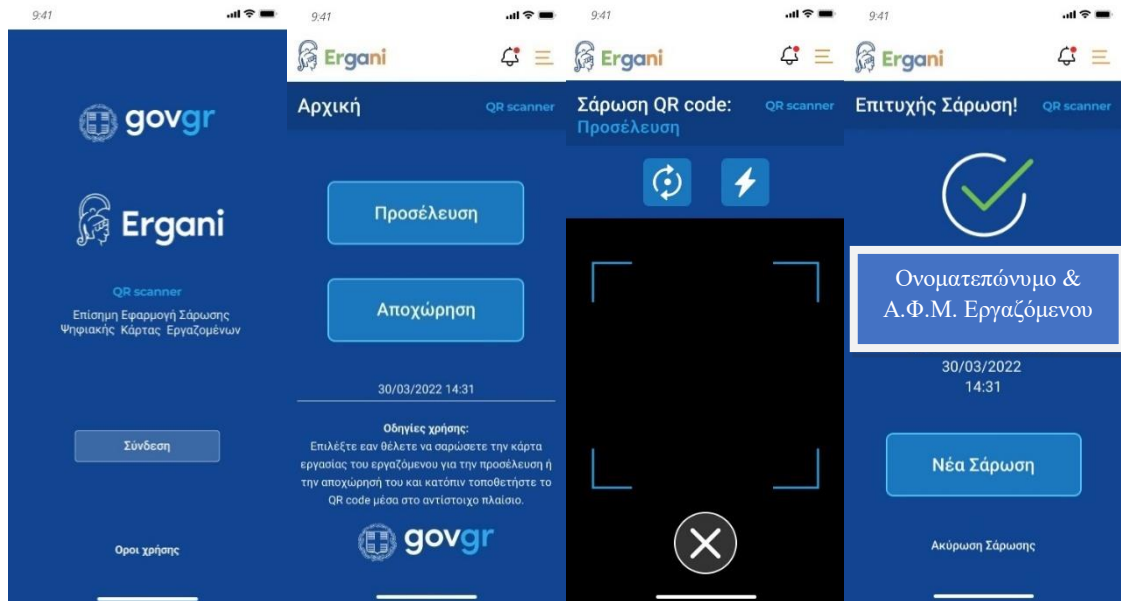


Αναδημοσιευμένη εικόνα από τη σελίδα «Πως θα υλοποιηθεί η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας» του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, στη διαδικτυακή πύλη <https://ypergasias.gov.gr>

Στη συνέχεια οι εργοδότες υποχρεούνται να απογράψουν άπαξ όλο το προσωπικό που απασχολούν με σχέση εξαρτημένης εργασίας. Στην απογραφική διαδικασία συμπεριλαμβάνονται όλα τα στοιχεία που είναι απαραίτητα για την καταγραφή και την παρακολούθηση της ψηφιακής οργάνωσης του χρόνου απασχόλησης των μισθωτών. Η διαδικασία αυτή εξελίσσεται σε δύο στάδια, ειδικότερα: Το 1^ο στάδιο περιλαμβάνει τη δήλωση μεταβολής των στοιχείων της εργασιακής σχέσης των εργαζομένων, στο οποίο εμπεριέχονται τα βασικά στοιχεία των εργαζομένων (ονοματεπώνυμο, Α.Φ.Μ., συμβατικές ώρες απασχόλησης, ευέλικτη προσέλευση, διάλειμμα κ.α.), καθώς και της επιχείρησης (Α.Φ.Μ., έδρα, παράρτημα επιχείρησης). Και το 2^ο στάδιο που περιλαμβάνει την ψηφιακή οργάνωση του χρόνου εργασίας των εργαζομένων. Στο στάδιο αυτό δηλώνονται τα στοιχεία της τρέχουσας κατάστασης της απασχόλησης των εργαζομένων που θα εμφανίζονται στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ II» και τα οποία θα πρέπει να είναι όμοια με τα πραγματικά, δηλαδή με εκείνα που καταγράφονται από την Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας. Τα στοιχεία αυτά είναι το ωράριο εργασίας των εργαζομένων (σταθερό ή μεταβαλλόμενο), οι δηλώσεις υπερωριών, οι ημέρες ανάπαυσης, ο προγραμματισμός αδειών κ.α. Μετά την ολοκλήρωση της απογραφής ο εργοδότης δηλώνει και την ένταξη των εργαζομένων στο ψηφιακό ωράριο εργασίας.

Οι εργαζόμενοι από πλευράς τους θα χρειαστεί να εγκαταστήσουν στο κινητό τους τηλέφωνο (smartphone) την εφαρμογή «myErgani mobile app» που διατίθεται δωρεάν στις πλατφόρμες εφαρμογών. Στη συνέχεια, πρέπει να πραγματοποιήσουν την ταυτοποίηση των στοιχείων τους (αυθεντικοποίηση) με τους κωδικούς «taxisnet», ώστε να έχουν πρόσβαση σε όλα τα στοιχεία της εργασιακής τους σχέσης, αλλά και να αποκτήσουν την Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας, με τη μορφή κωδικού γρήγορης ανταπόκρισης «QR Code». Σημειωτέον, η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας είναι προσωποποιημένη και μοναδική για την εκάστοτε εργασιακή σχέση εργαζόμενου – εργοδότη.

Εφόσον, αμφότεροι (εργοδότες και εργαζόμενοι) ολοκληρώσουν τις παραπάνω διαδικασίες και η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας είναι ενεργοποιημένη θα πρέπει να χρησιμοποιείται καθημερινά κατά την ώρα προσέλευσης και αποχώρησης των εργαζομένων στην επιχείρηση. Ειδικότερα, οι εργαζόμενοι κατά την προσέλευσή τους στους χώρους εργασίας υποχρεούνται να προβάλλουν τον κωδικό γρήγορης ανταπόκρισης «QR Code» τον οποίο διαθέτουν, είτε σε μορφή κάρτας, είτε στο κινητό τους τηλέφωνο στην αντίστοιχη εφαρμογή που διαθέτει στη συσκευή του ο εργοδότης προς αναγνώριση. Επομένως, η ίδια διαδικασία ακολουθείται και κατά την αποχώρηση των εργαζομένων από την επιχείρηση. Αφότου επιτευχθεί η αναγνώριση της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας εμφανίζεται στην οθόνη του τηλεφώνου τους ένα ανάλογο μήνυμα επιβεβαίωσης, το οποίο περιλαμβάνει όλα τα στοιχεία της εργασιακής τους σχέσης που έχει δηλώσει κατά τη διάρκεια της απογραφής ο εργοδότης. Για να γίνει πιο σαφής η διαδικασία αναγνώρισης της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας παρουσιάζεται η παρακάτω εικόνα η οποία προσομοιάζει με εκείνη της επιβεβαίωσης των πιστοποιητικών εμβολιασμού για τη νόσο του «covid 19». Αξίζει επίσης, να σημειωθεί ότι την ευθύνη για την ορθή εφαρμογή και την τήρηση της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας φέρει ο εργοδότης.



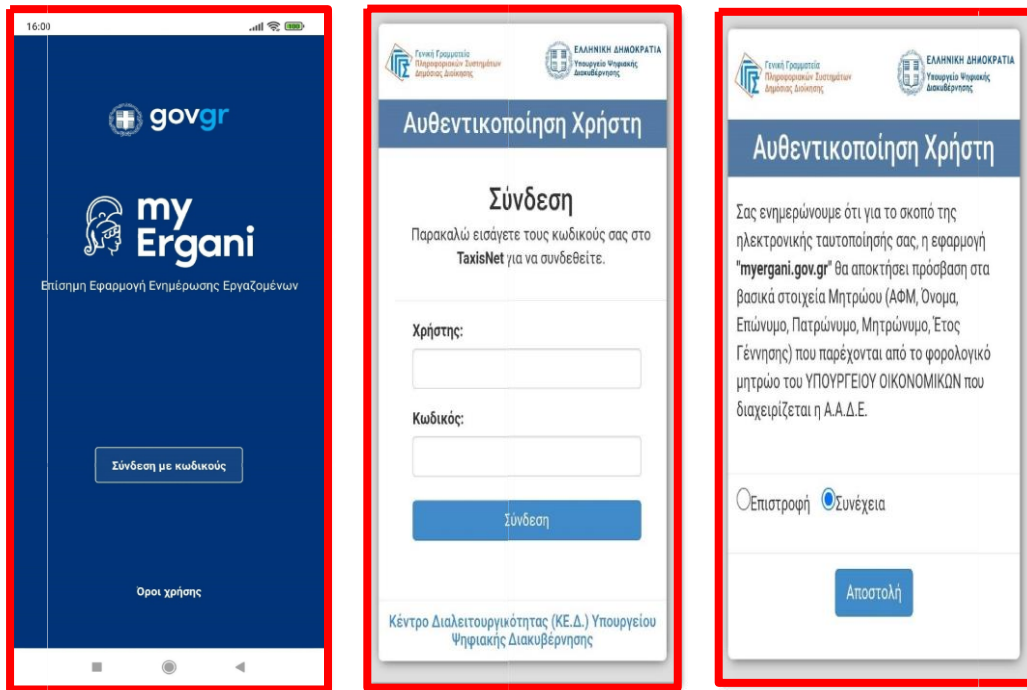
Αναδημοσιευμένη εικόνα από τη σελίδα «Πως θα υλοποιηθεί η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας» του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, στη διαδικτυακή πύλη <https://ypergasias.gov.gr>

Επίσης, η ένταξη των επιχειρήσεων στο σύστημα της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, σύμφωνα με την Υ.Α. 49758/2022 εξελίσσεται σε δύο φάσεις. Αρχικά, η Α΄ φάση ξεκίνησε από τον κλάδο των Σούπερ Μάρκετ και συγκεκριμένα από εκείνα τα οποία απασχολούν συνολικά περισσότερους από 250 εργαζόμενους, καθώς και από το σύνολο των Τραπεζών της χώρας. Οι εργοδότες/επιχειρήσεις των κλάδων αυτών υποχρεώθηκαν από την 1^η Ιουλίου 2022 να προχωρήσουν στη διαδικασία της απογραφής των εργαζομένων τους και να την ολοκληρώσουν έως τις 30/7/2022. Για λόγους προσαρμογής των επιχειρήσεων στη νέα αυτή πραγματικότητα η διαδικασία απογραφής παρατάθηκε διαδοχικά έως τις 31/8/2022 όπου και εν τέλει από την 1^η Οκτωβρίου 2022 η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας έχει πλήρη εφαρμογή στους κλάδους αυτούς. Η Β΄ φάση ξεκίνησε ομοίως με την απογραφική διαδικασία του ωραρίου των εργαζομένων των λοιπών κλάδων των επιχειρήσεων της χώρας, η οποία και αναμένεται να ολοκληρωθεί έως τις 30/11/2022. Ωστόσο, από την υποχρεωτική εφαρμογή της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας εξαιρούνται κάποιες ειδικότητες εργαζομένων και κάποιες μορφές απασχόλησης για τις οποίες διαπιστώνεται αντικειμενική αδυναμία εφαρμογής. Στις εξαιρέσεις ανήκουν οι εργαζόμενοι που δεν παρέχουν εργασία με φυσική παρουσία ή που δεν έχουν σταθερό τόπο εργασίας, όπως εργαζόμενοι με τηλεργασία, περιοδεύοντες πωλητές, οδηγοί, φύλακες

ασφαλείας (Security). Τέλος, σύμφωνα με τα επίσημα στατιστικά στοιχεία που εξέδωσε στην ανακοίνωσή του το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων στις 23/9/2022 αναφέρεται πως από την 1/7/2022 έως τις 20/9/2022 το ποσοστό των εργαζομένων των επιχειρήσεων που εντάχθηκαν στην Α΄ φάση και χρησιμοποιούν την Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας ανέρχεται στο 94,74%. Ο λόγος που το ποσοστό της εφαρμογής δεν έχει φτάσει στο 100% οφείλεται ως επί το πλείστον στο σύστημα εξ αποστάσεως εργασίας που εφαρμόζεται στον κλάδο των τραπεζών, διότι προς το παρόν οι εργαζόμενοι που δεν εργάζονται με φυσική παρουσία στους χώρους της επιχείρησης εξαιρούνται της διαδικασίας ένταξης στο ψηφιακό ωράριο. Εξάλλου, στην πρόσφατη ανακοίνωση του το αρμόδιο Υπουργείο τόνισε ότι μέσα στο έτος 2023 η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας θα εφαρμοστεί καθολικά για όλες τις επιχειρήσεις, όπως σε εταιρίες Security, ασφαλιστικές εταιρείες, ΔΕΚΟ, βιομηχανίες και στη συνέχεια με την έκδοση σχετικού Προεδρικού Διατάγματος θα ορίζεται το πώς θα ελέγχονται τα δεδομένα των επικοινωνιών για την εξ αποστάσεως εργασία (<https://ypergasias.gov.gr/psifiaki-karta-ergasias>).

3.2. Οι στόχοι του Κράτους ως προς τους Εργαζόμενους με την Εφαρμογή της Ψηφιακής Κάρτα Εργασίας

Δεν υπάρχει αμφιβολία πως η λειτουργία της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας αποτελεί μια νέα διαδικασία καταγραφής του πραγματικού χρόνου απασχόλησης εργαζομένων. Στην παρουσίαση της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας με τίτλο «Δύναμη στον Εργαζόμενο» διαφάνηκε εξ αρχής ότι ο στόχος του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων για αυτό το νέο αυτό εγχείρημα ήταν η στήριξη των εργαζομένων (Ενημερωτικό Σημείωμα, 2021). Για να στηριχτεί όμως, όλο αυτό το οικοδόμημα χρειαζόταν μια εφαρμογή η οποία θα προσφέρει στους εργαζόμενους απλοποιημένη πρόσβαση στα στοιχεία της απασχόλησής τους, εκείνων δηλαδή που δηλώνονται από τους εργοδότες στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ II», αλλά και εκείνων που καταγράφονται εκεί από τη χρήση της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας. Αυτό υλοποιήθηκε με τη δημιουργία της εφαρμογής «myErgani app», η οποία συνδέεται άρρηκτα με τη λειτουργία της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, καθώς οι εργαζόμενοι έχουν άμεση πληροφόρηση για τον εργασιακό τους βίο. Η πρόσβαση των εργαζομένων στην εφαρμογή και η αυθεντικοποίηση τους πραγματοποιείται με τη χρήση των διαπιστευτηρίων «taxisnet».



Αναδημοσιευμένες εικόνες από τη σελίδα «εγχειρίδιο χρήσης του myErgani app του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων που αφορά τους Εργαζόμενους, Έκδοση 01/06/2022» στη διαδικτυακή πύλη <https://myergani.gov.gr/>

Έπειτα, οι εργαζόμενοι μέσω της εφαρμογής αυτής έχουν τη δυνατότητα να πληροφορούνται για τα στοιχεία δηλώσεων των εργοδοτών. Οι εργαζόμενοι αποκτούν πρόσβαση στα στοιχεία που τους αφορούν αναφορικά με την εκάστοτε εργασιακή σχέση που έχουν αποκτήσει με όλους τους εργοδότες, Ενεργούς ή Παλαιότερους. Με την επιλογή κάποιου συγκεκριμένου εργοδότη μπορούν να δουν τα στοιχεία των δηλώσεων που έχουν υποβληθεί για το διάστημα που επιθυμούν. Μπορούν να πραγματοποιήσουν αναζήτηση για έναν ή περισσότερους τύπους Δήλωσης, των εντύπων δηλαδή που έχουν υποβληθεί στο «ΠΣ. ΕΡΓΑΝΗ II» από τον εργοδότη. Τα έντυπα χωρίζονται σε έξι βασικές κατηγορίες.

1) Έντυπα Έναρξης και Λήξης απασχόλησης. Τα έντυπα αυτά περιλαμβάνουν την πρόσληψη, την οικειοθελή αποχώρηση, την απόλυση και την λύση σύμβασης ορισμένου χρόνου των εργαζομένων.

2) Έντυπα Μεταβολής της Απασχόλησης. Τα έντυπα αυτά είναι ο πίνακας προσωπικού, η δήλωση μεταβολής ωραρίου, η τροποποίηση των αποδοχών και οι υπερωρίες.

3) Έντυπα Ειδικών Καθεστώτων Απασχόλησης. Τα έντυπα ειδικών καθεστώτων αφορούν την απασχόληση κοινωφελούς χαρακτήρα, πρακτικής άσκησης, μαθητείας κ.α.

4) Έντυπα Αδειών/Ειδικών Αδειών. Τα έντυπα περιλαμβάνουν το σύνολο των αδειών και το διάστημα λήψης τους από τον εργαζόμενο, δηλαδή της κανονικής άδειας, της άδεια ασθενείας κ.α.

5) Έντυπα Μέτρων COVID-19. Είναι μια ειδική κατηγορία εντύπων που εφαρμόστηκαν λόγω της πανδημίας και είναι οι δηλώσεις αναστολής εργασίας, το πρόγραμμα συνεργασίας, τα έντυπα άδειας ειδικού σκοπού, δήλωση υποχρεωτικών διαγνωστικών ελέγχων για ανεμβολίαστους εργαζόμενους κ.α.

6) Λοιπά Έντυπα. Τα έντυπα αυτά αφορούν εργαζόμενους σε οικοδομοτεχνικά έργα, δηλαδή αναγγελίες, δηλώσεις κ.α.

Επιπλέον, οι εργαζόμενοι έχουν τη δυνατότητα μέσω της εφαρμογής «myErgani mobile app» να παρακολουθούν στο κινητό τους τηλέφωνο τις παραπάνω δηλώσεις και την πραγματική εργασία που παρείχαν σε μορφή ημερολογίου προγράμματος. Το ψηφιακό ημερολόγιο δεδομένων συνδέεται άμεσα με την Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας και αποτυπώνει τα στοιχεία του πραγματικού χρόνου εργασίας, του προγραμματισμένου χρόνου εργασίας, των αδειών και των υπερωριών. Εκτός όλων των παραπάνω πληροφοριών, οι εργαζόμενοι στο πλαίσιο λειτουργίας της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας μπορούν να λαμβάνουν και όλες τις πληροφορίες για τις μεταβολές, τις αλλαγές και τις δηλώσεις στον πραγματικό χρόνο που αυτές πραγματοποιούνται από τον εργοδότη σε μορφή μηνυμάτων μέσω των προωθητικών ειδοποιήσεων (push notifications). Τέλος, οι εργαζόμενοι-χρήστες μέσω της αρχικής οθόνης της εφαρμογής «myErgani app» μπορούν να παρακολουθούν τις ανακοινώσεις, οι οποίες εκδίδονται ανά τακτά διαστήματα από το «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II» και παραθέτονται με χρονολογική σειρά προς ενημέρωσή τους (Α. Μπρούμου, 2022, Εκπαιδευτικό υλικό ημερίδας της Επιθεώρησης Εργασίας με θέμα: «Ψηφιακό Ωράριο Εργασίας και Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας»).

Δεδομένων των παραπάνω τέθηκαν και οι στόχοι του κράτους σε σχέση με τους εργαζόμενους από την εφαρμογή της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας. Οι πληροφορίες που έχουν πλέον οι εργαζόμενοι τους καθιστά ενημερωμένους και πιο ισχυρούς ως

προς τη διεκδίκηση των αξιώσεων τους. Αρχικά, η αρχιτεκτονική του συστήματος σχεδιάστηκε με τρόπο που προβλέπει τη δυνατότητα αμοιβαίου ελέγχου της δήλωσης του ωραρίου, της υπερεργασίας και των υπερωριών, τόσο από τους εργαζόμενους, όσο και από τους εργοδότες, παρέχοντας τις απαιτούμενες δικλίδες ασφαλείας που θα αποκλείουν τις παράτυπες δηλώσεις από πλευράς εργοδοτών. Με άλλα λόγια, οι δικλίδες ασφαλείας δημιουργούνται εφόσον γνωστοποιείται αυτόματα στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ» ο χρόνος της έναρξης και της λήξης εργασίας των εργαζομένων με το «χτύπημα» της Κάρτας τους. Επομένως, οι εργαζόμενοι θα αισθάνονται επιπλέον ασφάλεια στην εργασίας τους, καθώς τα στοιχεία της ωροσήμενσης θα είναι γνωστά όχι μόνο στους ίδιους, αλλά και στα αρμόδια ελεγκτικά όργανα. Το γεγονός αυτό κατά συνέπεια, θα αποτελέσει τροχοπέδη στα φαινόμενα κατάχρησης του χρόνου απασχόλησης, στην υποδηλωμένη ή στην αδήλωτη εργασία. Αξίζει να σημειωθεί πως η εφαρμογή της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας αποτελούσε ένα πάγιο αίτημα της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Ε.). Έτσι λοιπόν, και σύμφωνα με το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων η λειτουργία της αποτελεί εγγύηση για την τήρηση του ωραρίου των εργαζομένων και την αμοιβή τυχόν υπερωριών σύμφωνα πάντα με τις επιταγές της εργατικής νομοθεσίας. Μέσω της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας το αναβαθμισμένο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ II» ενημερώνεται άμεσα και σε πραγματικό χρόνο για το ωράριο εργασίας των εργαζομένων, έτσι ώστε να χαρακτηρίζει αυτόματα την κάθε ώρα εργασίας ως κανονικό ωράριο απασχόλησης ή υπερεργασία και υπερωρία (Ενημερωτικό Σημείωμα Υπ. Εργ., 2021). Αυτό σημαίνει πως και οι εργαζόμενοι εφεξής θα αμείβονται αντίστοιχα με το συμπεφωνημένο ωρομίσθιο ή προσαυξημένο κατά 20% για την υπερεργασία ή κατά 40% για την υπερωρία (Αρθρ.58, Ν. 4808/2021). Ακόμη μια καινοτομία που λαμβάνει χώρα με τη λειτουργία της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας είναι η γνωστοποίηση όλων των τύπων αδειών των εργαζομένων από την επιχείρηση. Στη διαδικασία της ψηφιακής οργάνωσης του χρόνου εργασίας, που αναπτύχθηκε στην προηγούμενη ενότητα ήταν και η υποχρέωση των εργοδοτών να δηλώνουν όλες τις ημέρες αδειάς που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι, είτε αυτές αφορούν την κανονική άδεια, είτε άλλες άδειες, όπως ασθένειας, κήσης, γάμου κ.τ.λ.. Εντωμεταξύ, οι εργαζόμενοι αντιπαραβάλλοντας τα στοιχεία δήλωσης των αδειών που εμφανίζονται στο ημερολόγιο τους με εκείνα της Ψηφιακής Κάρτας, θα μπορούν να λαμβάνουν γνώση για τον ακριβή αριθμό των ημερών, αλλά και το είδος της άδεια που χρεώθηκαν. Ο σκοπός του αρμόδιου Υπουργείου με τη διαδικασία δήλωσης των

αδειών είναι να εξαλείψει τυχόν διαφωνίες ανάμεσα στα δύο μέρη (εργαζόμενους-εργοδότες) και να συμβάλει στην εργασιακή ειρήνη. Σημειώνεται δε πως πριν τη λειτουργία της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας η κανονική άδεια και μόνο αυτή δηλωνόταν και μάλιστα εκ των υστέρων από τον εργοδότη, ενώ για τις υπόλοιπες άδειες δεν υπήρχε καμιά δυνατότητα δήλωσης. Επίσης, σημαντικό κρίνεται το γεγονός ότι για πρώτη φορά μέσω της ψηφιακής οργάνωσης του χρόνου εργασίας εντάχθηκε και το πεδίο συμπλήρωσης της μη εργασίας. Ακριβέστερα, οι εργοδότες πλέον υποχρεούνται να δηλώνουν εκ των προτέρων όχι μόνο αυτούς που θα βρίσκονται στην επιχείρηση, αλλά και εκείνους που θα απέχουν από την εργασία τους. Με αυτό τον τρόπο δημιουργείται μια πιο ξεκάθαρη εικόνα στους εργαζόμενους ως προς την τήρηση της ημέρας ανάπαυσης (ρεπό), του διαλείμματος και γενικότερα της απουσίας που οφείλεται σε άλλους λόγους (ypergasias.gov.gr/pos-tha-ylopoiithei-i-psifiaki-karta-ergasias).

Όπως προκύπτει από τα παραπάνω, οι στόχοι που έθεσε το κράτος με την εφαρμογή της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας αναφορικά με τους εργαζόμενους άπτονται στη βελτίωση των εργασιακών τους σχέσεων και στην κατοχύρωση των δικαιωμάτων τους. Προσδοκά δηλαδή, ότι με τη χρήση της Κάρτας Εργασίας οι εργαζόμενοι θα εξοπλιστούν με ένα ισχυρό εργαλείο απόδειξης για τη διεκδίκηση των οφειλών τους. Δεδομένου ότι πλέον οι εργαζόμενοι θα ενημερώνονται άμεσα για οποιαδήποτε μεταβολή πραγματοποιείται εκ μέρους του εργοδότη που τους αφορά και θα μπορούν να διαπιστώνουν τυχόν παρατυπίες και αποκλίσεις του μισθού τους σε σχέση με το δηλωθέν και το πραγματικό ωράριο εργασίας ή με τις ημέρες ανάπαυσης. Επομένως, δύνανται να αξιοποιούν τις πληροφορίες από την Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας και είτε να αποδεικνύουν την απασχόλησή τους και να διεκδικούν τις αξιώσεις τους στην Επιθεώρηση Εργασίας, είτε να αποκτούν μαχητό δικαίωμα διεκδίκησης ενώπιον των Δικαστηρίων. Επιπλέον, οι επιχειρήσεις υποχρεούνται να διατηρούν την καταγραφή των πραγματικών στοιχείων της απασχόλησης επί δεκαετία. Παράλληλα, η αυτοματοποιημένη ψηφιοποίηση των στοιχείων στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ II» θα έχει ως αποτέλεσμα την κατάργηση των υποβολών στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ» και την ελαχιστοποίηση μιας σειράς άλλων γραφειοκρατικών διαδικασιών των οποίων το κόστος και τον χρόνο τα επωμίζονταν εργαζόμενοι και εργοδότες. Τέλος, με την Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας το κράτος στοχεύει στη βελτίωση και στην αποτελεσματικότητα του ελεγκτικού έργου της Επιθεώρησης Εργασίας, το οποίο θα

αποτελέσει το εχέγγυο για την εξάλειψη της υποδηλωμένης εργασίας και τη μείωση της αδήλωτης εργασίας (<https://ypergasias.gov.gr>, ψηφιακής κάρτας εργασίας, 2021).

3.3. Οι στόχοι του Κράτους ως προς τον έλεγχο της τήρησης της Εργατικής Νομοθεσίας από τις Επιχειρήσεις, με την Εφαρμογή της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας

Στις προηγούμενες ενότητες του παρόντος κεφαλαίου αναδείχθηκαν τα κυριότερα σημεία της λειτουργίας της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, αλλά και οι στόχοι του κράτους για τους εργαζόμενους από την εφαρμογή της. Η παρούσα ενότητα έχει σκοπό να παρουσιάσει τους στόχους που έχει θέσει το κράτος ως προς την αποτελεσματικότητα των ελέγχων της Ανεξάρτητης Αρχής Επιθεώρησης Εργασίας για την τήρηση της εργατικής νομοθεσίας από τις επιχειρήσεις, αναφορικά με την εφαρμογή της. Στο σημείο αυτό είναι απαραίτητο να επισημανθεί ότι το κράτος θεωρεί πως υπάρχει αιτιώδης συνάφεια μεταξύ των στόχων που έχει θέσει ως προς την αποτελεσματικότητα των ελέγχων με τη λειτουργία της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας και αυτών που έχει θέσει ως προς τις ωφέλειες που θα αποκομίσουν οι εργαζόμενοι από αυτήν.

Ο αρχικός στόχος του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων με την καταγραφή του πραγματικού χρόνου απασχόλησης των εργαζομένων που πραγματοποιείται μέσω της Ψηφιακής Κάρτας είναι για να γνωρίζουν οι Επιθεωρητές Εργασίας πριν τη διενέργεια του επιτόπιου ελέγχου πόσοι και ποιοι εργαζόμενοι θα πρέπει να παρευρίσκονται στον χώρο της επιχείρησης. Ο μηχανισμός οργάνωσης του χρόνου εργασίας στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ» έχει τη δυνατότητα να παρακολουθεί τις δηλώσεις του εργοδότη, αλλά και τις μεταβολές που ενδεχομένως μπορεί να προκύψουν ανά ημέρα. Οι δηλώσεις αυτές αποτυπώνουν το προγραμματισμένο ωράριο εργασίας, δηλαδή την ώρα έναρξης και λήξης της απασχόλησης των εργαζομένων, τον προγραμματισμό των αδειών, τις ημέρες ανάπαυσης, τον χρόνο του διαλείμματος, αλλά και τη δηλωθείσα υπερωριακή απασχόληση (Εγχειρίδιο χρήσης μεταβολής στοιχείων ψηφιακής κάρτας εργασίας, 2022). Η δομημένη μορφή του προγράμματος εμφανίζεται ως δήλωση του εργοδότη της τρέχουσας κατάστασης της ψηφιακής οργάνωσης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων, που βασίζεται στους συμπεφωνημένους όρους των ατομικών ή συλλογικών συμβάσεων εργασίας, στις διατάξεις της κοινής εργατικής νομοθεσίας και στο διευθυντικό δικαίωμα. Συνεπώς, με τη δήλωση του προγραμματισμού της ψηφιακής οργάνωσης της απασχόλησης των

εργαζομένων και της αποστολής των δεδομένων από τη χρήση της Ψηφιακής Κάρτας θα υπάρχουν όλες οι διαθέσιμες πληροφορίες που χρειάζεται ο Επιθεωρητής Εργασίας προκειμένου να ασκήσει με αποτελεσματικότητα το ελεγκτικό του έργο (Α. Μπούμου Εκπαιδευτικό υλικό, 2022). Αφενός δηλαδή, θα μπορεί να ελέγχει την τήρηση του ωραρίου και τυχόν υπέρβαση του χρόνου εργασίας των εργαζομένων και αφετέρου θα μπορεί να επιβάλει με διαφάνεια τις προβλεπόμενες διοικητικές κυρώσεις στην επιχείρηση σε περιπτώσεις καταστρατήγησης της εργατικής νομοθεσίας. Επομένως, κατά την περίπτωση αυτή οι διοικητικές κυρώσεις μπορούν να επιβληθούν, εάν κατά τον διενεργηθέντα επιτόπιο έλεγχο ο Επιθεωρητής Εργασίας διαπιστώσει υπερωριακή απασχόληση χωρίς προηγουμένως να έχει υποβληθεί στο πληροφοριακό σύστημα το αντίστοιχο έντυπο δήλωσης από τον εργοδότη (Υ.Α. 90972/2021). Επίσης, δίνεται η δυνατότητα στα ελεγκτικά όργανα να διαπιστώσουν άμεσα και με ακρίβεια από τα στοιχεία της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, εάν οι εργαζόμενοι οι οποίοι είναι δηλωμένοι με μειωμένο ωράριο απασχόλησης, όπως τετράωρο ή πεντάωρο εργάζονται επιπλέον ώρες από τις δηλωθείσες. Σε μια τέτοια διαπίστωση ζητείται από την επιχείρηση να αποστείλει εντός συγκεκριμένου χρονικού διαστήματος στο αρμόδιο τμήμα ελέγχου τις αποδείξεις μισθοδοσίας και τα αντίστοιχα καταθετήρια τραπέζης, ώστε να εξακριβωθεί η αμοιβή της πρόσθετης εργασίας (Αρθρ. 57, Ν.4808/2021). Με παρόμοιο τρόπο δύναται να ελεγχθεί και η παράνομη απασχόληση εργαζομένων με σύστημα εκ περιτροπής εργασίας ή εργασίας κατά τις ημέρες εβδομαδιαίας ανάπαυσης (ρεπό). Επίσης, η αξιοποίηση των υποσυστημάτων της ψηφιακής οργάνωσης του χρόνου απασχόλησης και της ωροσήμανσης της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας προσφέρεται για την εκπόνηση σχεδίου χάραξης πολιτικής στοχευμένων ελέγχων. Αναλυτικότερα, τα στοιχεία που εξάγονται από τα υποσυστήματα αυτά επεξεργάζονται από τους Επιθεωρητές Εργασίας μέσω του αναβαθμισμένου Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ II», ώστε να προκύψει η ανάλυση κινδύνου (risk analysis) των επιχειρήσεων που δεν εφαρμόζουν επιμελώς την Κάρτα Εργασίας. Επιπροσθέτως, το Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ II» έχει τη δυνατότητα από την επεξεργασία των δεδομένων ωρομέτρησης της Ψηφιακής Κάρτας να παρουσιάζει στους Επιθεωρητές Εργασίας στατιστικά στοιχεία που εμφανίζουν τυχόν διαφορές του πραγματικού χρόνου απασχόλησης των εργαζομένων με εκείνου που έχει δηλώσει ο εργοδότης για συγκεκριμένο διάστημα του ορίζουν οι ίδιοι. Στη συνέχεια, εκείνοι δύναται να διενεργήσουν έλεγχο των αποδοχών των εργαζομένων από τα γραφεία της υπηρεσίας τους και με την έκδοση σχετικού δελτίου να καλέσουν την

επιχείρηση σε άμεση εξόφληση των δεδουλευμένων αποδοχών. Από τις ως άνω προαναφερθείσες περιπτώσεις γίνεται σαφές ότι στόχος του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων είναι να αντιμετωπισθούν τα φαινόμενα της υποδηλωμένης εργασίας, των αδήλωτων και απλήρωτων υπερωριών, αλλά και της μη αμειβόμενης πρόσθετης απασχόλησης των εργαζομένων.

Επιπροσθέτως, το 3^ο άρθρο του νόμου 3996/2011 και η προσθήκη της παραγράφου 8 του άρθρου 122 του νόμου 4808/2021 αναφέρουν ότι, όταν πρόκειται για Εργατικές Διαφορές μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών που διενεργούνται ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας και αφορούν οικονομικές απαιτήσεις για παροχή εργασίας, αποζημίωση απόλυσης ή αποζημίωση μη ληφθείσας άδειας, οι οποίες προκύπτουν από τα στοιχεία καταγραφής της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας και αντιπαραβάλλονται από τις καταθέσεις των εργοδοτών που πραγματοποιούνται αποκλειστικά στους τραπεζικούς λογαριασμούς των εργαζομένων, τότε το πόρισμα των Επιθεωρητών Εργασίας αποτελεί έγγραφο βάσει του οποίου μπορεί να εκδοθεί διαταγή πληρωμής (Άρθρ. 623 Κώδικας Πολιτικής Δικονομίας (Κ.Πολ.Δ.). Το γεγονός αυτό, αλλά και τα υπόλοιπα απτά στοιχεία που αντλούνται από την Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας έχουν ως αποτέλεσμα να αποκτήσει η Επιθεώρηση Εργασίας ένα επιπλέον έρεισμα στη διαδικασία διενέργειας των εργατικών διαφορών βάσει των οποίων προκύπτουν ασφαλή συμπεράσματα και εμπειριστατωμένα πορίσματα που επιτρέπουν την επιβολή διοικητικών προστίμων, όπου αυτό απαιτείται.

Θα αποτελούσε σοβαρή παράλειψη να μην αναφερθούμε στο ύψος των προστίμων που αφορούν τις παραβάσεις οι οποίες σχετίζονται με την εφαρμογή της Ψηφιακής Κάρτας, καθώς πολλές φορές λειτουργούν κατασταλτικά για τις επιχειρήσεις που επιλέγουν να καταστρατηγήσουν την εργατική νομοθεσία και ανασταλτικά για τις υπόλοιπες. Με την υπ' αριθμ. 80016/2022 Απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων κατηγοριοποιήθηκαν οι παραβάσεις και καθορίστηκε το ύψος των διοικητικών προστίμων που επιβάλλονται από την Επιθεώρηση Εργασίας στις περιπτώσεις παραβάσεων των επιχειρήσεων του συστήματος της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας. Συγκεκριμένα, για την επιβολή των κυρώσεων λαμβάνονται υπ' όψιν η σοβαρότητα της παράβασης, ο αριθμός των εργαζομένων που θίγονται, το καθεστώς απασχόλησης τους, το μέγεθος της επιχείρησης και η επανειλημμένη επιβολή κυρώσεων στην ίδια επιχείρηση για παρόμοιες παραβάσεις (υποτροπή).

Επιγραμματικά αναφέρονται παρακάτω οι σημαντικότερες παραβάσεις ατομικού χαρακτήρα και το ύψος των προστίμων που επιβάλλονται ανά θιγόμενο και αφορούν τη μη ορθή εφαρμογή της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας:

- 1) Μη ενεργοποίηση Ψηφιακής Κάρτας εργαζομένου (10.500€).
- 2) Υποβολή στοιχείων της Ψηφιακής Κάρτας εργαζομένου που τελούν σε απόκλιση με την πραγματική έναρξη ή την πραγματική λήξη της απασχόλησης (3.000€).
- 3) Μη προβλεπόμενη μη υποβολή των στοιχείων της Ψηφιακής Κάρτας εργαζομένου για την πραγματική έναρξη ή την πραγματική λήξη της απασχόλησης (3.000€).
- 4) Εφαρμογή ευέλικτου ωραρίου σε εργαζόμενο, για τον οποίο δεν έχει ενεργοποιηθεί η ευέλικτη προσέλευση και η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας (2.000€).
- 5) Μη τήρηση για χρονικό διάστημα τουλάχιστον δέκα (10) ετών των στοιχείων του συστήματος μέτρησης του χρόνου εργασίας, εφόσον παρεμποδίζεται ο έλεγχος και η επαλήθευση οικονομικών απαιτήσεων εργαζομένου σε εν γένει εργατική διαφορά (4.000€).
- 6) Μη υποβολή δήλωσης στοιχείων εργασιακής σχέσης στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ σε περίπτωση μεταβολών στοιχείων δήλωσης πριν την εφαρμογή της μεταβολής και σε κάθε περίπτωση πριν την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο που αφορούν (2.000€).
- 7) Μη υποβολής δήλωσης «Οργάνωσης Χρόνου Εργασίας» μερικώς απασχολούμενου σε περίπτωση μεταβολής της Οργάνωσης Χρόνου Εργασίας πριν την μεταβολή και σε κάθε περίπτωση πριν την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο που αφορούν (2.000€)
- 8) Μη υποβολής δήλωσης «Οργάνωσης Χρόνου Εργασίας» πλήρως απασχολούμενου σε περίπτωση μεταβολής της Οργάνωσης Χρόνου (600€).

Συμπερασματικά, από την παρουσίαση της χρήσης της Ψηφιακής Κάρτας εργασίας προκύπτει ότι οι στόχοι του κράτους είναι να ενισχυθεί το έργο της Επιθεώρησης Εργασίας μέσω της διαφάνειας και της αποτελεσματικότητας των ελέγχων. Παράλληλα, προσδοκά πως μέσω της εκπαίδευσης οι Επιθεωρητές Εργασίας να

λειτουργούν και ως κοινωνοί μιας κουλτούρας που θα καλλιεργήσει στο μέλλον τη συνείδηση της συνέπειας για την ορθή εφαρμογή της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, προς το όφελος των εργαζομένων και των επιχειρήσεων (Α. Μπρούμου, Εκπαιδευτικό υλικό, 2022). Εξάλλου, η αδήλωτη και η υποδηλωμένη εργασία εκτός από τους εργαζόμενους πλήττει και τις επιχειρήσεις, οι οποίες εφαρμόζουν τη νομοθεσία και καλούνται να αντιμετωπίσουν τον αθέμιτο ανταγωνισμό εκείνων που την παραβιάζουν. Επομένως, η αντιμετώπισή των φαινομένων αυτών αποτελεί παράγοντα επίτευξης της αποκατάστασης συνθηκών υγιούς ανταγωνισμού στην αγορά εργασίας. Επιπλέον, η τήρηση της εργατικής νομοθεσίας και η αντιμετώπιση της αδήλωτης και της υποδηλωμένης εργασίας εκτός των άλλων συμβάλλει και στον περιορισμό της παραοικονομίας, καθώς τα έσοδά τους καταγράφονται στο Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν (Α.Ε.Π.) της χώρας και εξασφαλίζονται κεφάλαια για το ασφαλιστικό σύστημα και τον προϋπολογισμό (Ενημερωτικό Σημείωμα Υ.Ε., 2021)

3.4. Συμπεράσματα 3ου Κεφαλαίου

Σκοπός του τρίτου κεφαλαίου ήταν να παρουσιάσει την Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας και να αναδείξει τους στόχους του κράτους από τη λειτουργία της ως προς τους εργαζόμενους, αλλά και ως προς τον έλεγχο για την τήρηση της εργατικής νομοθεσίας. Όπως προκύπτει από τα παραπάνω η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας είναι το εργαλείο που καταγράφει ηλεκτρονικά τον χρόνο εργασίας των εργαζομένων και ενημερώνει σε πραγματικό χρόνο το Πληροφορικό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II», το οποίο αποθηκεύει ψηφιακά τα δεδομένα αυτά και πληροφορεί τους εργαζόμενους, τους εργοδότες και την Επιθεώρηση Εργασίας. Η διαδικασία της καταγραφής και της άμεσης ενημέρωσης σηματοδοτήθηκε με τη μετεξέλιξη του ΠΣ «ΕΡΓΑΝΗ» που αποτελεί ουσιαστικά και την ειδοποιό διαφορά μεταξύ της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας και των παραδοσιακών συστημάτων ωροσήμανσης που λειτουργούσαν έως τώρα στις επιχειρήσεις με σκοπό την εσωτερική πληροφόρηση των διοικήσεων τους. Με την καθολική εφαρμογή της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας από τις επιχειρήσεις το κράτος προσδοκά να διασφαλιστούν όσο το δυνατόν περισσότερο τα δικαιώματα των εργαζομένων αναφορικά με την τήρηση του ωραρίου, την πληρωμή της πρόσθετης εργασίας και των υπερωριών, αλλά και παράλληλα να αντιμετωπιστούν τα φαινόμενα της υποδηλωμένης και της αδήλωτης εργασίας. Συνάμα, από τη χρήση της ψηφιακής τεχνολογίας το κράτος προσβλέπει ο έλεγχος από την Επιθεώρηση Εργασίας να

καταστεί πιο διαφανής και αποτελεσματικός και να αποτελέσει το εχέγγυο για την επίτευξη των παραπάνω στόχων.

3.5 Συμπεράσματα Θεωρητικού Μέρους

Το πρώτο μέρος της εργασίας είχε σκοπό να αναδείξει τη λειτουργία των ΤΠΕ και τις εφαρμογές τους γενικά στη Δημόσια Διοίκηση, αλλά και ειδικά στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και στην Ανεξάρτητη Αρχή Επιθεώρησης Εργασίας. Παρουσιάστηκαν ουσιαστικά οι βελτιώσεις που σημειώθηκαν στον δημόσιο τομέα από την υιοθέτηση τους και μέσα από την ιστορική αναδρομή αναδείχθηκε ο ρόλος τους στον εκσυγχρονισμό της Δημόσιας Διοίκησης από την υλοποίηση των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων και των Στρατηγικών Σχεδίων μέχρι και σήμερα. Με άλλα λόγια, από τη θεωρητική προσέγγιση της εργασίας αυτής προκύπτει ότι οι Τ.Π.Ε. λειτουργούν υποστηρικτικά και βελτιώνουν μια σειρά των διαδικασιών της Δ.Δ., διότι αντικαθιστούν και αναβαθμίζουν τις παρεχόμενες υπηρεσίες, ενισχύουν τη διαφάνεια και τη λογοδοσία και συνεισφέρουν στη μείωση του διοικητικού κόστους και του χρόνου διεκπεραίωσης των διαδικασιών προς τον πολίτη. Στη συνέχεια, με την παρουσίαση του Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ» και του Ο.Π.Σ. τα οποία λειτουργούν αντίστοιχα στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και στην Ανεξάρτητη Αρχή Επιθεώρησης Εργασίας αναδείχθηκε η συμβολή τους στον έλεγχο για την τήρηση της εργατικής νομοθεσίας, στην αποδοτικότητα του ελεγκτικού μηχανισμού, αλλά και στη μείωση της γραφειοκρατίας και του κόστους των επιχειρήσεων, των εργαζομένων και της διοίκησης, από τη χρήση ψηφιακών υπηρεσιών, που προσφέρουν. Τέλος, αναλύθηκε διεξοδικά η λειτουργία της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας και ο τρόπος καταγραφής του πραγματικού χρόνου απασχόλησης των εργαζομένων στην εκάστοτε επιχείρηση, που παρέχεται μέσα από το αναβαθμισμένο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II». Συνάμα, αναδείχθηκαν και οι στόχοι του κράτους για την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων αναφορικά με την τήρηση του ωραρίου, την πληρωμή της πρόσθετης εργασίας και των υπερωριών και παράλληλα οι προσδοκίες του ως προς την αποτελεσματικότερη λειτουργία του ελεγκτικού έργου της Επιθεώρησης Εργασίας από τη χρήση της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας. Αναντίρρητα λοιπόν, η θεωρητική προσέγγιση του πρώτου μέρους παρέχει το γνωστικό υπόβαθρο, ώστε να κατανοήσουμε καλύτερα τη λειτουργία της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας και τα αποτελέσματα της έρευνας που διεξάγεται στο δεύτερο και εμπειρικό μέρος της παρούσας εργασίας.

ΜΕΡΟΣ 2^ο : ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

Η ΕΡΕΥΝΑ

Σε συνέχεια του θεωρητικού μέρους της εργασίας αυτής μας δίνεται η δυνατότητα να αντιληφτούμε ότι η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας αποτελεί πλέον το νέο εργαλείο καταγραφής και παρακολούθησης του προγραμματισμένου, αλλά και του πραγματικού χρόνου εργασίας των εργαζομένων. Επιπλέον, το θέμα που μας απασχολεί είναι πραγματικά επίκαιρο, διότι η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας εφαρμόστηκε για πρώτη φορά τον Ιούλιο του 2022 σε όλες τις Τράπεζες της χώρας και στα Σούπερ Μάρκετ, που απασχολούν συνολικά πάνω από 250 εργαζόμενους. Από την 1η Νοεμβρίου έως τις 30 Νοεμβρίου του 2022 (παράταση προθεσμίας έως τις 20 Δεκεμβρίου) κλήθηκαν να απογράψουν το προσωπικό τους όλες οι υπόλοιπες επιχειρήσεις της επικράτειας στο νέο αυτό σύστημα πλην των εξαιρέσεων που αναφέρθηκαν στο κεφάλαιο της παρουσίασης της Ψηφιακής Κάρτας. Το γεγονός ότι η εφαρμογή της Ψηφιακής Κάρτας βρίσκεται ακόμη σε πρώιμο στάδιο λειτουργίας αποτέλεσε το εφελκυστικό για την εκπόνηση της εν λόγω εργασίας. Επομένως, αξίζει να πραγματοποιηθεί μια πρώτη προσπάθεια αξιολόγησης των μεταρρυθμιστικών αλλαγών, η οποία ενδεχομένως να αποτελεί και την πρώτη έρευνα που πραγματοποιείται για τη λειτουργία της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας στην ελληνική αγορά εργασίας. Επίσης, η έρευνα αυτή πραγματοποιείται με την προσδοκία να εξάγει χρήσιμα συμπεράσματα, καθώς θα διεξαχθεί με ανοιχτού τύπου συνεντεύξεις στους Επιθεωρητές της Ανεξάρτητης Αρχής Επιθεώρησης Εργασίας.

4.1. Σκοπός και στόχος της έρευνας

Η παρούσα έρευνα έχει ως κύριο σκοπό να αναδείξει τα βασικά σημεία της μεταρρύθμισης από την εφαρμογή της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, που προέκυψαν σε όλο το διαδικαστικό φάσμα της απασχόλησης υπό το πρίσμα των υπαλλήλων της Επιθεώρησης Εργασίας. Συγκεκριμένα, θα επιχειρήσουμε να ερευνήσουμε το πώς αντιλαμβάνονται οι Επιθεωρητές Εργασίας τις διαρθρωτικές αλλαγές, που επήλθαν

από τη λειτουργία της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας στο ελεγκτικό τους έργο, αλλά και σε επίπεδο εργαζομένων και επιχειρήσεων. Αρχικά, μέσα από την έρευνα θα μελετήσουμε εάν και κατά πόσο οι Επιθεωρητές Εργασίας θεωρούν ότι η λειτουργία της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας συμβάλλει στην αποτελεσματικότητα του συνόλου του ελεγκτικού τους έργου και δημιουργεί τις κατάλληλες συνθήκες βελτίωσης και στους επιμέρους τομείς, όπως στη διαδικασία επίλυσης των εργατικών διαφορών, στη διενέργεια των επιτόπιων ελέγχων και στην αντιμετώπιση της αδήλωτης ή της υποδηλωμένης εργασίας.

Εξίσου σημαντικός σκοπός είναι να εξετάσουμε εάν οι Επιθεωρητές Εργασίας πιστεύουν ότι με τη συγκεκριμένη μεταρρύθμιση διασφαλίζονται και σε ποια επίπεδα τα συμφέροντα των εργαζομένων. Ειδικότερα, ποιους εργαζόμενους προστατεύει η ψηφιακή κάρτα, ανάλογα με τη μορφή απασχόλησής τους και κατά πόσο ισχυροποιείται το δικαίωμα διεκδίκησης των αξιώσεών τους ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας.

Τέλος, θα επιχειρήσουμε να αναλύσουμε τις απόψεις τους για το εάν και σε ποιο βαθμό επηρεάστηκαν οι επιχειρήσεις από τη χρήση της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας. Αναλυτικότερα, σε ποιο βαθμό και εάν μειώθηκε η γραφειοκρατία των επιχειρήσεων έναντι των υποχρεώσεων τους στη Επιθεώρηση Εργασίας και κατά πόσο λειτούργησε ανασταλτικά σε φαινόμενα καταστρατήγησης της εργατικής νομοθεσίας και στήριξε τον υγιή ανταγωνισμό μεταξύ των επιχειρήσεων.

Επομένως, ο στόχος είναι το ερευνητικό υλικό να συλλεχθεί από τους Επιθεωρητές της Ανεξάρτητης Αρχής της Επιθεώρησης Εργασίας, διότι στο αρχικό αυτό στάδιο της εφαρμογής της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας είναι οι μόνοι που διαθέτουν πιο σφαιρική εικόνα για τη λειτουργία της και αποτελούν τον καθ' ύλην αρμόδιο ελεγκτικό μηχανισμό εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας.

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

Σύμφωνα με τα στοιχεία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων που δόθηκαν στη δημοσιότητα στις 22 Σεπτεμβρίου 2022 το ποσοστό εφαρμογής για τους δύο κλάδους των επιχειρήσεων που υποχρεούνταν να εφαρμόζουν στην Α' φάση την

Ψηφιακή Κάρτα εργασίας άγγιξε το 94,74%. Αυτό σημαίνει πρακτικά πως το 94,74% των εργαζομένων των Τραπεζών και των Σούπερ Μάρκετ χρησιμοποιεί πλέον την Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας. Αναλύοντας περαιτέρω τα στοιχεία αυτά το Υπουργείο επισημαίνει ότι στις Τράπεζες το ποσοστό των υπόχρεων εργαζομένων που χρησιμοποιεί την Ψηφιακή Κάρτα φθάνει το 91,15%, δηλαδή 26.598 εργαζόμενοι από τους 29.181. Τα αντίστοιχα ποσοστά των εργαζομένων σε Σούπερ Μάρκετ ανέρχονται στο 95,93%, που σημαίνει πως από το σύνολο των 88.209 υπόχρεων εργαζομένων οι 84.622 χρησιμοποιούν την Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας. Αξίζει να σημειωθεί πως οι υπόχρεοι εργαζόμενοι είναι η διαφορά του συνόλου των εργαζομένων στους κλάδους αυτούς μείον τους εργαζόμενους, που κατέχουν θέση ευθύνης λόγω ελεύθερου ωραρίου απασχόλησης, καθώς εκείνοι εξαιρούνται της χρήσης της κάρτας.

Αργότερα, όπως προαναφέρθηκε και συγκεκριμένα από την 1^η Νοεμβρίου, ξεκίνησε η απογραφική διαδικασία των υπόλοιπων κλάδων πλην των εξαιρουμένων επιχειρήσεων, η οποία ολοκληρωνόταν στις 30 Νοεμβρίου του 2022. Έως τις 25 Νοεμβρίου από το σύνολο των 2.410.134 εργαζομένων οι επιχειρήσεις είχαν απογράψει περίπου μόνο τους 500.000 εργαζόμενους. Στη συνέχεια, το αρμόδιο Υπουργείο χορήγησε σιωπηρή παράταση της προθεσμίας απογραφής έως τις 20 Δεκεμβρίου 2022, όπου από την επομένη αναμένεται να εφαρμόζεται η χρήση της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας στις υπόλοιπες επιχειρήσεις. Σημειωτέον, πως πέντε ημέρες αργότερα στις 30 Νοεμβρίου, δηλαδή την αρχική καταληκτική ημερομηνία απογραφής το ποσοστό των απογραμμένων εργαζομένων στις επιχειρήσεις αυτές έφτασε το 67% (Ναυτεμπορική, 2022).

4.3. Τα ερευνητικά ερωτήματα

Δεδομένων των παραπάνω στόχων προκύπτουν και τα ερευνητικά ερωτήματα τα οποία διαχωρίζονται σε τρεις θεματικές ενότητες (ελεγκτικό έργο, εργαζόμενοι, επιχειρήσεις), οι οποίες αποτελούν τις υποθέσεις εργασίας.

1. Εάν το ελεγκτικό έργο της Ανεξάρτητης Αρχής Επιθεώρησης Εργασίας καθίσταται πιο αποτελεσματικό και ουσιαστικό στο σύνολό του με τη λειτουργία της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας.

2. Κατά πόσο η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας διασφαλίζει τα συμφέροντα των εργαζομένων και συμβάλει στη διεκδίκηση των αξιώσεών τους.
3. Εάν η δέσμη μέτρων από την εφαρμογή της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας περιορίζει την παραβατικότητα των επιχειρήσεων σχετικά με την καταστρατήγηση της εργατικής νομοθεσίας.

4.4. Χρόνος και χώροι διεξαγωγής της έρευνας

Η διεξαγωγή της έρευνας πραγματοποιήθηκε στο διάστημα από 9 Ιανουαρίου έως 3 Φεβρουαρίου 2022 ως επί το πλείστον κατά τις εργάσιμες ημέρες και στους χώρους εργασίας των συμμετεχόντων, αλλά πάντα μετά το πέρας του ωραρίου απασχόλησής τους. Με κάποιους από τους συμμετέχοντες η έρευνα διεξήχθη στον προσωπικό χώρο του καθενός, καθώς εκτός των επαγγελματικών σχέσεων διατηρούνται και διαπροσωπικές σχέσεις με τον ερευνητή. Σημειώνεται δε πως οι χώροι, είτε οι επαγγελματικοί, είτε οι προσωπικοί ήταν απαλλαγμένοι από την παρουσία τρίτων για ευνόητους λόγους. Τέλος, οι συνεντεύξεις λόγω του ότι ήταν δια ζώσης διήρκησαν περίπου 20 λεπτά η κάθε μία.

4.5. Το δείγμα της έρευνας

Το δείγμα της παρούσας έρευνας αποτελείται από 21 υπαλλήλους της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρησης Εργασίας» και συγκεκριμένα από 16 Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων, 3 Ειδικούς Επιθεωρητές και 2 Διοικητικούς Υπαλλήλους. Η συγκεκριμένη Ανεξάρτητη Αρχή επιλέχθηκε ως «δεξαμενή» του δείγματος, διότι το έργο της είναι να ελέγχει την εφαρμογή των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, να ερευνά την ασφαλιστική κάλυψη και την απασχόληση των εργαζομένων, να επιβάλλει κυρώσεις σε περίπτωση διαπίστωσης παραβάσεων της εργατικής και της ασφαλιστικής νομοθεσίας, να επιλύει ατομικές εργατικές διαφορές και να παρέχει πληροφορίες σε εργαζόμενους και εργοδότες (Υ.Α 510148/17-11-2022). Επιπλέον, όπως ορίζει και το αρθρ.74 του Νόμου 4808/2021, η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας αξιοποιείται από την Επιθεώρηση Εργασίας για να ελέγχεται η τήρηση του ωραρίου των επιχειρήσεων.

Οι Επιθεωρητές και οι Ειδικοί Επιθεωρητές Εργασίας είναι δημόσιοι λειτουργοί που γνωρίζουν άριστα τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας και καλούνται να φέρουν εις πέρας το έργο της Ανεξάρτητης Αρχής. Από τους 16 Επιθεωρητές Εργασιακών

σχέσεων και τους 3 Ειδικούς Επιθεωρητές που απαρτίζουν το δείγμα της έρευνας, οι 11 υπηρετούν σε περιφερικά τμήματα της Κοινωνικής Επιθεώρησης ανά την Ελλάδα, οι 2 σε περιφερικές διευθύνσεις, οι 2 σε Τμήματα Συντονισμού και τέλος οι 4 στην Κεντρική Υπηρεσία της Επιθεώρησης Εργασίας. Οι περισσότεροι από εκείνους κατέχουν την ιδιότητα του Επιθεωρητή Εργασίας πάνω από 18 έτη, συνεπώς διαθέτουν την εμπειρία που απαιτείται για τη διενέργεια των επιτόπιων ελέγχων, την επίλυση εργατικών διαφορών, αλλά και για τη διαχείριση ενδεχόμενων κινδύνων. Το μορφωτικό επίπεδο των Επιθεωρητών που συμμετείχαν στην έρευνα είναι πανεπιστημιακής εκπαίδευσης, οι οποίοι κατόπιν της αρχικής τους πρόσληψης στην Επιθεώρηση Εργασίας παρακολούθησαν υποχρεωτική ειδική εκπαίδευση μετά το πέρας της οποίας οι υποψήφιοι Επιθεωρητές Εργασίας αξιολογήθηκαν και πιστοποιήθηκαν για να ασκούν τα καθήκοντα τους. Τέλος, κρίθηκε απαραίτητο να συμμετάσχουν στην έρευνα και δύο διοικητικοί υπάλληλοι περιφερειακών τμημάτων της Επιθεώρησης Εργασίας, επειδή διαθέτουν τις γνώσεις σε θέματα χρήσης του πληροφοριακού συστήματος «ΕΡΓΑΝΗ II» και καθώς συνδράμουν στους ελέγχους συνεπικουρώντας τους Επιθεωρητές Εργασίας.

4.6. Το ερευνητικό εργαλείο

Η κάθε έρευνα απαιτεί και το κατάλληλο εργαλείο που είναι ικανό να εξυπηρετήσει τους σκοπούς της. Είθισται στις έρευνες που τα αριθμητικά δεδομένα καταλήγουν σε κάποια αντικειμενική μέτρηση της αιτίας που συμβαίνει κάποιο κοινωνικό φαινόμενο να είναι ποσοτικές (Τσοπάνογλου, 2010). Από την άλλη οι Denzin & Lincoln στο Ισάρη & Πουρκός (2015:13) καταλήγουν στο ότι οι ποιοτικές έρευνες δεν εστιάζουν στη μέτρηση του μεγέθους ενός κοινωνικού φαινομένου, αλλά στο νόημα που δίνουν οι άνθρωποι σε αυτό. Έτσι, ο τρόπος που αντιλαμβάνονται οι άνθρωποι τις καταστάσεις βοηθά τον ερευνητή που διεξάγει μια ποιοτική έρευνα με ημιδομημένες συνεντεύξεις να καταγράψει το ηχόχρωμα της φωνής τους και τις αντιδράσεις του προσώπου τους τη στιγμή που δίνουν τις απαντήσεις στα ερωτήματα που τους θέτει (Παρασκευοπούλου – Κόλλια, 2008). Επομένως, η ποιοτική έρευνα δεν καταγράφει απλά τη στάση των συμμετεχόντων απέναντι σε κάποιο αντικειμενικό γεγονός, αλλά αποτυπώνει και την υποκειμενική αντίληψη τους από την εμπειρία που απέκτησαν αναφορικά με το γεγονός αυτό. Ωστόσο, επιλέγοντας κάποια από τις δύο μεθόδους, ποιοτική ή ποσοτική, ελλοχεύει πάντα ο κίνδυνος να μην αποτυπωθούν με αξιοπιστία τα αποτελέσματα της έρευνας λόγω μιας ενδεχόμενης υποκειμενικής ανάλυσης από

τον ερευνητή (Ιωσηφίδης, 2008). Αυτό συμβαίνει διότι, οποιαδήποτε ερευνητική προσέγγιση ή μεθοδολογία και αν ακολουθηθεί, ο ερευνητής εμπεριέχει πάντοτε κάποια στοιχεία της οντότητας του ή της υποκειμενικής κοινωνικής του πραγματικότητας (Ισάρη & Πουρκός, 2015:23).

Λαμβάνοντας υπόψη τις παραπάνω δυσκολίες θεωρήθηκε ως καλύτερη επιλογή η ποιοτική έρευνα, καθώς εκείνη εξυπηρετεί τις ανάγκες της συγκεκριμένης εργασίας. Το εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε είναι η ατομική ημιδομημένη συνέντευξη με ερωτήματα ανοικτού τύπου σε δείγμα 21 συμμετεχόντων. Η μέθοδος αυτή επιλέχθηκε, διότι αφενός αφήνει ανοικτό το πεδίο στους συμμετέχοντες να αναπτύξουν τις απόψεις τους και αφετέρου παρέχει την ευελιξία στον ερευνητή να εστιάσει περισσότερο στο υπό διερεύνηση ζήτημα μέσω στοχευμένων ερωτήσεων. Οι συμμετέχοντες της έρευνας, όπως προαναφέρθηκε ήταν υπάλληλοι που υπηρετούν στην Ανεξάρτητη Αρχή Επιθεώρησης Εργασίας και οι περισσότεροι εξ αυτών ήταν Επιθεωρητές Εργασίας. Ο κάθε ένας από αυτούς απάντησε συνολικά σε 15 ερωτήματα τα οποία διαρθρώνονταν σε τρεις θεματικές ενότητες. Η πρώτη ενότητα περιελάμβανε μια δέσμη 6 ερευνητικών ερωτημάτων που αφορούσαν τις αλλαγές που επήλθαν στο ελεγκτικό τους έργο με την εφαρμογή της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας. Η δεύτερη ενότητα περιείχε 4 ερευνητικά ερωτήματα σχετικά με τις αλλαγές που είδαν οι εργαζόμενοι με την Ψηφιακή Κάρτα και η τρίτη ενότητα περιελάμβανε 5 ερωτήματα για τις λειτουργικές αλλαγές των επιχειρήσεων από την εφαρμογή της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας.

Κατά την έναρξη της συνέντευξης δόθηκαν στους συμμετέχοντες να υπογράψουν δηλώσεις συναίνεσης της διαδικασίας, αλλά και γραπτώς οι σχετικές διαβεβαιώσεις ως προς την τήρηση του απορρήτου. Δεδομένου ότι οι συνεντεύξεις ήταν ημιδομημένες ο ερευνητής είχε τη δυνατότητα να υποβάλλει και ενδιάμεσες ερωτήσεις στους συμμετέχοντες, οι οποίες εξυπηρετούσαν τους σκοπούς της έρευνας και βοηθούσαν στην κατανόηση του περιεχομένου των απαντήσεων τους. Οι ερωτήσεις και οι απαντήσεις που δόθηκαν αποτυπώθηκαν ψηφιακά σε συσκευή καταγραφής ήχου, οι οποίες στη συνέχεια απομαγνητοφωνήθηκαν και μεταφέρθηκαν σχεδόν αυτούσιες στο παράρτημα της παρούσας εργασίας. Έπειτα, το περιεχόμενο αυτό αποδελτιώθηκε και ομαδοποιήθηκε ανάλογα με τις υποθέσεις και τους σκοπούς της εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

5.1. Οι διαρθρωτικές Αλλαγές στο Ελεγκτικό Έργο της Επιθεώρησης Εργασίας με τη Λειτουργία της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας.

Τα αποτελέσματα της πρώτης δέσμης των ερωτημάτων της έρευνας σχετικά με τις διαρθρωτικές αλλαγές που επήλθαν στο ελεγκτικό έργο της Επιθεώρησης Εργασίας από τη λειτουργία της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας αναδείχθηκαν μέσα από τις απαντήσεις που δόθηκαν από τους Επιθεωρητές Εργασίας σε ερωτήματα ανοικτού τύπου, που τους τέθηκαν και παρουσιάζονται με τον αύξοντα αριθμό του κάθε συμμετέχοντα και το αρχικό γράμμα (Σ).

1^η ΕΡΩΤΗΣΗ. Στην ερώτηση για το αν θεωρούν την Ψηφιακή Κάρτα εργασίας καινοτόμο μεταρρύθμιση καταγραφής του πραγματικού χρόνου απασχόλησης των εργαζομένων ή μια μετεξέλιξη των προηγούμενων συστημάτων προέκυψε αναμφίβολα ότι αποτελεί καινοτόμο διαδικασία, καθώς από τους 21 συμμετέχοντες οι 11 τη χαρακτήρισαν καινοτομία και άλλοι 5 καινοτομία, αλλά και με στοιχεία μετεξέλιξης. Η αιτιολογία τους δε στην απάντηση αυτή είναι ότι παρέχει ποιοτικά στοιχεία της έναρξης και της λήξης της απασχόλησης των εργαζομένων, τα οποία η Επιθεώρηση Εργασίας μπορεί να τα ελέγξει σε πραγματικό χρόνο, διασταυρώνοντάς τα με τα αντίστοιχα στοιχεία που έχει υποβάλλει η επιχείρηση στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ Π». Σημαντικό στοιχείο επίσης, που τη χαρακτηρίζει καινοτομία είναι το γεγονός πως ανταποκρίνεται στα προβλήματα της ελληνικής αγοράς εργασίας, καθώς δε λειτουργεί σε καμία άλλη χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης παρόμοιο σύστημα καταγραφής και αποθήκευσης των χρονικών ορίων απασχόλησης. Ενδεικτικά, ο 5^{ος} και ο 12^{ος} συμμετέχων απάντησαν αντίστοιχα ότι:

5^{ος}Σ. *«Ναι, είναι καινούργια, είναι άκρως καινοτόμα με την έννοια ότι δεν υπάρχει και σε κάποιο άλλο κράτος μέλος μια παρόμοια διαδικασία καταγραφής του χρόνου εργασίας, γιατί αυτή η τακτική ανταποκρίνεται στα προβλήματα της ελληνικής αγοράς εργασίας».*

12^{ος}Σ. *«Καινοτόμα μεταρρύθμιση ή μετεξέλιξη; Δεν το έχω σκεφτεί. Εφόσον καταγράφει τον πραγματικό χρόνο των εργαζομένων είναι καινοτομία και όχι μετεξέλιξη των*

παλαιών συστημάτων. Τα παλιά συστήματα κατέγραφαν το ωράριο που δηλωνόταν από την επιχείρηση και ο πραγματικός χρόνος ήταν αυτός που δούλευαν οι εργαζόμενοι. Ουσιαστικά δηλαδή η διασταύρωση γινόταν μόνο στον επιτόπιο έλεγχο. Τώρα είναι διαφορετικό. Αν η κάρτα λειτουργεί σωστά διασταυρώνεται από το γραφείο».

Οι 5 συμμετέχοντες που διέκριναν εκτός από την καινοτομία και κάποια στοιχεία μετεξέλιξης ανέφεραν ότι η διαδικασία της καταγραφής και της αποθήκευσης της ωροσήμανσης της κάρτας είναι άκρως καινοτόμα, αλλά η ψηφιακή οργάνωση του χρόνου απασχόλησης των εργαζομένων από πλευράς εργοδότη είναι μια συνέχεια των προηγούμενων εντύπων που υποβάλλονταν στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ». Η απάντηση του 8^{ου} συμμετέχοντα στο ερώτημα αυτό ήταν η εξής:

8^{ος}Σ. «Κοίταξε η ψηφιακή οργάνωση είναι μετεξέλιξη. Αλλά η ψηφιακή κάρτα είναι κάτι καινοτόμο, δεν είχε εφαρμοστεί ξανά πουθενά. Η ψηφιακή οργάνωση είναι όντως μια μετεξέλιξη του έντυπου Ε4 στο ΕΡΓΑΝΗ, η ψηφιακή κάρτα από την άλλη είναι κάτι καινούριο, γιατί μας δίνει τα πραγματικά ωράρια και τη ζητούσαμε και στο πλαίσιο των εργατικών διαφορών όπως βλέπεις και εσύ».

Τέλος, για την παραπάνω ερώτηση υπήρξαν και 5 συμμετέχοντες οι οποίοι απάντησαν ότι η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας είναι τελικά μια μετεξέλιξη των προηγούμενων συστημάτων, δηλαδή ουσιαστικά του προηγούμενου πληροφοριακού συστήματος «ΕΡΓΑΝΗ», που σύμφωνα με αυτό η επιχείρηση ήταν υπεύθυνη να υποβάλλει το πρόγραμμα εργασίας των εργαζομένων της χωρίς όμως να υπήρχε η δυνατότητα από την Επιθεώρηση Εργασίας να γνωρίζει πώς εργάζονταν στην πραγματικότητα οι εργαζόμενοι. Μια τέτοια απάντηση είναι του 14^{ου} συμμετέχοντα:

14^{ος}Σ. «Βασικά έχω την εντύπωση ότι είναι η εξέλιξη του «ΕΡΓΑΝΗ», δεδομένου πως η Κάρτα δομήθηκε πάνω στο υπάρχον σύστημα και προστέθηκαν απλά και νέες λειτουργίες που καταγράφουν τα δεδομένα. Αν δεν υπήρχε το παλιό «ΕΡΓΑΝΗ» δε θα φτιαχνόταν το «ΕΡΓΑΝΗ II», άρα δεν θα μπορούσε να στηριχθεί και η Κάρτα».

2^η ΕΡΩΤΗΣΗ. Στη δεύτερη ερώτηση που αφορά την καταλληλότητα των συνθηκών του ελέγχου της Επιθεώρησης Εργασίας με τη χρήση της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας και των ψηφιακών μέσων (κινητό, τάμπλετ, υπολογιστή), οι συμμετέχοντες ήταν σχεδόν μοιρασμένοι για το αν δημιουργούνται προς το παρόν οι συνθήκες που να καθιστούν τον έλεγχο πιο εύκολο ή πιο γρήγορο ή πιο ουσιαστικό. Συγκεκριμένα,

από τους 21 συμμετέχοντες οι 12 ανέφεραν πως έχουν παρατηρήσει θετικά αποτελέσματα στη διαδικασία του ελέγχου σε συνδυασμό με την Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας και τα ψηφιακά μέσα, χαρακτηρίζοντας τον έλεγχο ευκολότερο και γρηγορότερο και άλλοτε πιο ουσιαστικό από πριν. Δεν παρέλειψαν όμως, να επισημάνουν και κάποιες παρατηρήσεις για την αργοπορία της διαδικασίας σε μεγάλες επιχειρήσεις. Παρακάτω παραθέτονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων 6 και 7.

6^{ος}Σ. *«Ναι φυσικά, εγώ ήδη από τώρα έχω δει διαφορά. Έλεγχο για να διαπιστώσω διαφορές από τον πραγματικό χρόνο απασχόλησης και τον χρόνο που δηλώνει η επιχείρηση, δεν είχα ξανακάνει. Προσθέτεις τις διαφορές ανά ημέρα και ζητάς από την επιχείρηση να τις πληρώσει. Αυτό σημαίνει αποτελεσματικότητα».*

7^{ος}Σ. *«Νομίζω ότι ο έλεγχος είναι και πιο εύκολος και πιο ουσιαστικός. Το σύστημα και έτσι όπως είναι δομημένο είναι αρκετά γρήγορο και αν χρησιμοποιηθεί με τη σωστή σειρά σου δίνει πληροφορίες στον έλεγχο γρήγορα. Οπότε ναι, παρέχει και ταχύτητα και ευκολία και το σημαντικότερο για εμένα, ουσία, καθώς δε σε αφήνει να ψάχνεις δεδομένα χωρίς νόημα. Τα μέσα αυτά εξυπηρετούν στον έλεγχο ως προς την αναζήτηση τις οργάνωσης του χρόνου εργασίας, απλά λίγο πιο γρήγορα να τρέχει το internet και τα ίδια τα εργαλεία να εξυπηρετούν σε μεγάλες επιχειρήσεις».*

Από τους υπόλοιπους 9 συμμετέχοντες κάποιοι δήλωσαν επιφυλακτικοί ως προς την υποστήριξη των υποδομών για τους ελέγχους που θα διενεργηθούν, όταν θα ενταχθούν όλες οι επιχειρήσεις στην Ψηφιακή Κάρτα και κάποιοι άλλοι δυσαρεστημένοι από άποψη δυσκολίας και αργοπορίας κατά την διαδικασία του ελέγχου. Επίσης, και εκείνοι επισήμαναν αστοχίες στη σύνδεση με το internet στον επιτόπιο έλεγχο, αλλά και την παράλειψη του κράτους, ώστε να υποχρεωθούν οι επιχειρήσεις να διασυνδεθούν μέσω του portal με την Επιθεώρηση Εργασίας, προκειμένου να αποστέλλονται τα Δελτία Ελέγχου μέσω αυτού. Ενδεικτικά παρουσιάζονται αντίστοιχα οι απαντήσεις του 4^{ου} και του 10^{ου} συμμετέχοντος.

4^{ος}Σ. *«Ούτε γρήγορος είναι ούτε εύκολος. Η διαδικασία του επιτόπιου ελέγχου μου φαίνεται πολύ χρονοβόρα και δύσκολη. Ο σκοπός είναι να πηγαίνεις στην επιχείρηση και να διαπιστώνεις την παράβαση ή μη, γρήγορα και με ασφάλεια. Αυτό δε συμβαίνει τώρα. Ελπίζω να διορθωθεί».*

10^{ος}Σ. *«Τώρα είναι πιο δύσκολος ο έλεγχος και πιο αργός σε ώρα. Τη μια δεν έχει internet την άλλη σε πετάει έξω το σύστημα, άσε που πολλές επιχειρήσεις δεν έχουν portal, που θα στείλεις το δελτίο; Δεν ξέρω τι πρέπει να φτιάξουν, αλλά ότι κάνουν να το κάνουν γρήγορα».*

3^η ΕΡΩΤΗΣΗ. Στην ερώτηση αυτή οι συμμετέχοντες απάντησαν για το αν πιστεύουν ότι η λειτουργία της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας παρέχει μεγαλύτερη διαφάνεια στους ελέγχους σε σχέση με πριν, αλλά και τους λόγους που τους κάνουν να το πιστεύουν. Η συντριπτική πλειοψηφία απάντησε ότι η απόφαση του Επιθεωρητή για την επιβολή ή μη των διοικητικών κυρώσεων είναι πλέον ξεκάθαρη, καθότι δεν υπάρχουν παρανοήσεις σε σχέση με το δηλωθέν και το πραγματικό ωράριο απασχόλησης των εργαζομένων. Πολλοί από αυτούς επεσήμαναν ότι είναι δύσκολο να φαλκιδευτούν τα στοιχεία της καταγραφής της ώρας προσέλευσης και αποχώρησης του εργαζόμενου από τον εργοδότη με αποτέλεσμα να μην μπορούν αυτά να αμφισβητηθούν από τον εργοδότη. Οι απαντήσεις των συμμετεχόντων που δήλωσαν ότι η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας παρέχει μεγαλύτερη διαφάνεια στους ελέγχους σε σχέση με πριν ήταν 18 στους 21 και στη συνέχεια παρατίθενται οι απαντήσεις δύο εξ αυτών, του 2^{ου} και του 17^{ου} συμμετέχοντος.

2^{ος}Σ. *«Όλα στο φως που λένε. Με την κάρτα υπάρχει μεγάλη διαφάνεια περισσότερο την ώρα του ελέγχου. Εφόσον είναι όλα αποθηκευμένα μέσα στο σύστημα, δηλαδή οι ώρες εργασίας και οι ημέρες αδείας, ακόμα και οι δικές μας αποφάσεις θα είναι πιο ξεκάθαρες και δε θα έχουμε αμφιβολία για επιβολή ή μη ενός προστίμου».*

17^{ος}Σ. *«Εφόσον είναι ψηφιακά αποθηκευμένα ούτε ο Επιθεωρητής, αλλά ούτε η επιχείρηση μπορεί να φαλκιδεύσει τα στοιχεία. Παράδειγμα, πριν ο επιθεωρητής μπορούσε αν ήθελε να μην καταγράψει κάποιον σε έναν έλεγχο και να μην υπήρχε παράβαση. Τώρα εφόσον τα στοιχεία υπάρχουν κινδυνεύει σε έναν εσωτερικό έλεγχο να διαπιστωθεί εάν ο επιθεωρητής κατέγραψε όλα τα γεγονότα και επέβαλε όλες τις παραβάσεις σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου. Συνεπώς σε συνδυασμό με τον εσωτερικό έλεγχο θα υπάρξει η μέγιστη διαφάνεια».*

Στον αντίποδα υπήρχαν και 3 συμμετέχοντες που απάντησαν πως θεωρούν ότι υπήρχε διαφάνεια στον έλεγχο και ότι δεν έχει αλλάξει κάτι σε σχέση με πριν, επειδή οι

Επιθεωρητές Εργασίας στον έλεγχο κατέγραφαν πάντα τα πραγματικά περιστατικά, κάτι που προκύπτει από την απάντηση του 18^{ου} συμμετέχοντα.

18^{ος}Σ. *«Δεν νομίζω να έχει αλλάξει κάτι στο θέμα της διαφάνειας των ελέγχων, γιατί και πριν υπήρχε διαφάνεια, καθώς ο Επιθεωρητής κατέγραφε πάντα ένα πραγματικό γεγονός, δηλαδή δεν κατέγραφε για παράδειγμα έναν εργαζόμενο ως αδήλωτο εάν τον έβλεπε να μην εργάζεται τη στιγμή του ελέγχου έστω και εάν βρισκόταν στο χώρο εργασίας».*

4^η ΕΡΩΤΗΣΗ. Η ερώτηση αυτή αναφέρεται στο μηχανισμό Risk Analysis του Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ II», ο οποίος αναλύει τα δεδομένα της ωροσήμανσης και εντοπίζει τις επιχειρήσεις που δεν κάνουν ορθή εφαρμογή της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας. Το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων πιστεύει πως το εργαλείο αυτό συνεπικουρεί το ελεγκτικό τους έργο, καθώς μπορεί να αποτιμήσει τα στατιστικά στοιχεία από τα χτυπήματα της κάρτας και να τροφοδοτήσει με ποιοτικές πληροφορίες τους Επιθεωρητές, ώστε να διενεργούν στοχευμένους ελέγχους ανά κλάδο επιχειρήσεων με τη μεγαλύτερη παραβατικότητα. Ωστόσο, πολλοί από τους συμμετέχοντες που θεωρούν ότι ο μηχανισμός αυτός συντονίζει τις δράσεις της Επιθεώρησης Εργασίας και δίνει τη δυνατότητα, ώστε ο έλεγχος στις επιχειρήσεις εκτός από επιτόπιος να διενεργείται ανά πάσα ώρα και από το γραφείο, πιστεύουν πως πρέπει την απόφαση για τις δράσεις αυτές να τις λαμβάνει το ίδιο το σύστημα μέσω ενός αλγόριθμου και όχι η εκάστοτε πολιτική ηγεσία, ώστε να υπάρχει αντικειμενικότητα. Επίσης, θεωρούν ότι θα χρειαστεί να δημιουργηθεί μία καμπάνια ενημέρωσης των επιχειρήσεων σχετικά με τη λειτουργία του μηχανισμού αυτού, ώστε να αποδώσει τα μέγιστα αποτελέσματα για τη μείωση της παραβατικότητας. Οι 15 από τους 21 συμμετέχοντες, δηλαδή περίπου το 72% απάντησε θετικά, αν και κάποιοι από αυτούς δήλωσαν ότι ακόμα δεν το χρησιμοποιούν ή δεν ξέρουν πως να το χρησιμοποιούν. Παρακάτω δίνονται κάποιες από αυτές τις απαντήσεις.

17^{ος}Σ. *«Είναι χρήσιμο εργαλείο, δεν το χρησιμοποιούμε, αλλά μπορείς να βάλεις κάποια κριτήρια και να σου δώσει μια εικόνα για κάποια επιχείρηση ή μια ομάδα ή κλάδο επιχειρήσεων και να τις ελέγξεις. Βέβαια τώρα υπάρχει η εμπειρία και σχεδόν ξέρουμε ποιες επιχειρήσεις είναι παραβατικές αλλά σίγουρα πέφτουμε και έξω, εννοώ ότι με το εργαλείο αυτό ξέρεις ποια επιχείρηση είναι παραβατική και εντός του κλάδου. Θα έπρεπε να χρησιμοποιείται περισσότερο, γιατί σου δίνει κατεύθυνση και*

προγραμματισμό από τη διοίκηση μέχρι τον τελευταίο Επιθεωρητή, ώστε να υπάρχει και μια κοινή γραμμή και όχι εγώ να ελέγχο μόνο περίπτερα ή φαρμακεία και ο άλλος να ελέγχει εταιρείες καθαρισμού με περισσότερα άτομα. Έτσι θα υπάρχει και εσωτερική αποτίμηση βάση στατιστικών».

7^{ος}Σ. «Το να στοχεύει σε επιχειρήσεις που ξέρουμε από πριν ότι είναι παραβατικές δε λέει κάτι. Υπάρχει περίπτωση να μη βρεις παράβαση στον επισιτισμό; Σχεδόν ποτέ. Λέω πως αυτές τις επιχειρήσεις λίγο πολύ τις ξέρουμε ότι είναι παραβατικές, σκοπός είναι να μας οδηγήσει σε επιχειρήσεις που δεν έχουμε πάει ποτέ για έλεγχο. Αυτό λοιπόν μπορεί να το κάνει ο μηχανισμός αυτός, γιατί βάζει επιχειρήσεις που δεν τηρούν τα χρονικά όρια σε στενή παρακολούθηση και με την προετοιμασία μας συντονισμένα και στοχευμένα για αυτό που ξέρεις ότι θα βρεις. Θέλω να σου πω όμως ότι το Risk Analysis έχει δύο παραμέτρους, την επεξεργασία των δεδομένων και την απόφαση. Η απόφαση αυτή ενδεχομένως να είναι και πολιτική, δεν ξέρω. Λέω λοιπόν πως πρέπει να υπάρχει στο ίδιο το σύστημα ένας αλγόριθμος που να παρέχει αντικειμενικές αποφάσεις. Τέλος θα σου πω πως εδώ χρειάζεται και μια μεγάλη καμπάνια ενημέρωσης των εργοδοτών για τον μηχανισμό, που σημαίνει ότι πρόσεχε γιατί σε παρακολουθώ».

Υπάρχουν βέβαια και απαντήσεις που διαφοροποιούνται από τις προηγούμενες με τους συμμετέχοντες να αναφέρουν πως δεν το έχουν χρησιμοποιήσει ποτέ, διότι δεν υπάρχει ο απαιτούμενος χρόνος λόγω φόρτου εργασίας και θεωρούν ότι για να λειτουργήσει σωστά ο μηχανισμός αυτός χρειάζεται να στελεχωθεί η υπηρεσία. Παρακάτω παρουσιάζεται ο 4^{ος} συμμετέχων από τους 6 που έδωσαν αυτές τις απαντήσεις.

4^{ος}Σ. «Το σύστημα αυτό υπήρχε και πριν αλλά εγώ τουλάχιστον δεν το έχω χρησιμοποιήσει ποτέ. Δεν έχω εκπαιδευτεί και δεν ξέρω καθόλου πως δουλεύει αυτό το εργαλείο. Για να γίνονται στοχευμένοι έλεγχοι θα πρέπει να υπάρχει χρόνος και για να γίνει αυτό χρειάζονται και Επιθεωρητές, δηλαδή στελέχωση των υπηρεσιών. Δεδομένου πως οι καταγγελίες είναι τόσες πολλές δεν προλαβαίνουμε να κάνουμε τέτοιου είδους ελέγχους».

5^η ΕΡΩΤΗΣΗ. Οι συμμετέχοντες εδώ απάντησαν για το αν τεκμηριώνεται ο πραγματικός χρόνος απασχόλησης των εργαζομένων με τη χρήση της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας στη διαδικασία επίλυσης των εργατικών διαφορών στην

Επιθεώρηση Εργασίας. Σύμφωνα με το προηγούμενο καθεστώς είχαν δημιουργηθεί προβλήματα σχετικά με τις πραγματικές ώρες εργασίας και τις ώρες που δήλωνε ο εργοδότης με αποτέλεσμα να υπήρχε διάσταση απόψεων και πολλές εργατικές διαφορές τελικά κατέληγαν στα αστικά δικαστήρια, καθότι δεν μπορούσε ο Επιθεωρητής να βγάλει ασφαλές πόρισμα. Τα αποτελέσματα από τις απαντήσεις των συνεντευξιζόμενων έδειξαν ότι θεωρούν ότι τεκμηριώνεται ή θα τεκμηριώνεται σε μεγάλο βαθμό ο πραγματικός χρόνος απασχόλησης με την προϋπόθεση να χτυπάει την κάρτα του ο εργαζόμενος τη στιγμή που ξεκινάει και τελειώνει την εργασία του και όχι κατόπιν της πίεσης που του ασκεί ο εργοδότης. Επιπλέον, μέσα από τις συνεντεύξεις αναδείχτηκαν και κάποια κενά του συστήματος, που έχουν ως αποτέλεσμα σε κάποιες περιπτώσεις να μην τεκμηριώνονται οι πραγματικές ώρες απασχόλησης των εργαζομένων. Ανέφεραν ότι γνωρίζουν εξαρχής ότι το «ΕΡΓΑΝΗ II» διατηρεί τα δεδομένα από τα χτυπήματα της Κάρτας μόνο για έξι μήνες με αποτέλεσμα μετά από το διάστημα αυτό να μην έχουν την εικόνα της πραγματικής απασχόλησης των εργαζομένων. Επεσήμαναν επίσης, και θέματα που σχετίζονται με τη δυσκολία του έλεγχου εργαζομένων με ευέλικτο ωράριο απασχόλησης και των εργαζομένων που δεν εργάζονται με φυσική παρουσία στον χώρο της επιχείρησης, π.χ. εργαζόμενοι σε εταιρείες φύλαξης. Ακολουθούν ενδεικτικά δύο απαντήσεις των 15 συμμετεχόντων που πιστεύουν ότι αποδεικνύεται ο πραγματικός χρόνος απασχόλησης κατά τη διαδικασία της εργατικής διαφοράς, αλλά παράλληλα διατηρούν και κάποιες επιφυλάξεις.

7^{ος}Σ. *«Τεκμηριώνεται ο έλεγχος στις επιχειρήσεις με φυσική παρουσία, όπως στις Τράπεζες ή τα Σούπερ Μάρκετ, στις ασφαλιστικές εταιρείες, όμως στις εταιρείες φύλαξης που δεν υπάρχει φυσική παρουσία των εργαζομένων δύσκολο, οπότε αυτό μπορεί να γυρίσει μπούμερανγκ. Σύμφωνα με τις οδηγίες του Υπουργείου Εργασίας τεκμαίρεται ο χρόνος για τους εργαζόμενους με φυσική παρουσία από τα χτυπήματα της κάρτας και μπορεί ο Επιθεωρητής στην Εργατική Διαφορά να εκδώσει διαταγή πληρωμής. Από την άλλη σε εργαζόμενους χωρίς φυσική παρουσία λέει ότι ως πραγματικός χρόνος απασχόλησης τεκμαίρεται αυτός που έχει δηλώσει ο εργοδότης. Μπορώ εγώ να πω στον εργαζόμενο ότι δε δούλευες παραπάνω από το πρόγραμμα που μου λες, γιατί έτσι θεωρεί το Υπουργείο; Κατάλαβες τι εννοώ; Το πρόβλημα θα πέσει πάνω μας ως Ανεξάρτητη Αρχή, γιατί εγώ καλούμε να βγάλω πόρισμα στην Εργατική Διαφορά αλλά το Υπουργείο νομοθετεί. Τώρα ανοίγουμε άλλη συζήτηση για την*

ανεξαρτησία ή μη της Επιθεώρησης. Την ευθύνη λοιπόν την έχω εγώ, γιατί με τον Ν. 4808/21 μεταφέρθηκε η ευθύνη από το κράτος στην Ανεξάρτητη Αρχή, το οποίο όμως συνεχίζει να της δίνει κατευθύνσεις στο πως θα κάνει τη δουλειά της».

8^{ος}Σ. «Ο πραγματικός θα φαίνεται ναι, αλλά εντός εισαγωγικών, γιατί δεν ξέρουμε αν τελικά είναι όντως ο πραγματικός ή καθοδηγούμενος από τον εργοδότη. Άρα, μόνο εάν και οι εργαζόμενοι πάρουν τη ζωή τους στα χέρια τους, μόνο τότε. Και νομίζω πως και αυτό το σύστημα εργασίας με την ευέλικτη προσέλευση και αποχώρηση για 120 λεπτά θα μας δημιουργήσει πρόβλημα. Θα τους δηλώνουν έτσι και δεν θα ξέρεις τελικά αν πήγαν στις 8 ή στις 10 για δουλειά».

Και οι 6 συμμετέχοντες στην έρευνα που απάντησαν πως δε γνωρίζουν ακόμα λόγω του αρχικού σταδίου της εφαρμογής της Ψηφιακής Κάρτας, αν τεκμηριώνεται ή όχι ο πραγματικός χρόνος απασχόλησης, εξέφρασαν τους ίδιους προβληματισμούς με τους προηγούμενους και πιστεύουν ακόμα πως αυτό που λέει το Υπουργείο Εργασίας σε σχέση με την έκδοση διαταγής πληρωμής από τους Επιθεωρητές Εργασίας δεν μπορεί να εφαρμοστεί στην πράξη.

13^{ος}Σ «Εδώ δεν ξέρω τι να πω είναι ακόμα νωρίς. Το μόνο που εύχομαι είναι τα χτυπήματα να είναι στην ώρα τους, γιατί αν σου λένε οι εργαζόμενοι ότι μας υποχρέωνε ο εργοδότης να χτυπάμε την κάρτα σύμφωνα με το πρόγραμμα που έχει δηλώσει αυτός, τότε εκεί θα πρέπει στέλνω τη διαδικασία στα δικαστήρια. Δεν ξέρω ακόμα και πως θα χτυπάνε κάρτα και οι εργαζόμενοι που δεν πάνε στην επιχείρηση, άλλο αυτό. Και αυτό που λένε πως τα χτυπήματα μένουν στο σύστημα μόνο για έξι μήνες, τι είναι αυτό; Δεν θα τα έχουμε ούτε εμείς ούτε ο εργαζόμενος και θα μας τα δίνει ο εργοδότης σε ένα φύλλο χαρτί και ποιος μου λέει πως δεν τα έχει αλλάζει».

19^{ος}Σ «Τα ψηφιακά εργαλεία έχουν μπει στη ζωή μας, αλλά το πώς εμείς θα μπορέσουμε όλο αυτό να το αξιοποιήσουμε προς όφελος των εργαζομένων είναι μια άλλη κουβέντα. Δεν ξέρω δηλαδή τον τρόπο πως οι Επιθεωρητές θα μπορούν να βεβαιώσουν ποσά που θα μπορεί ο εργαζόμενος να τα χρησιμοποιεί ως διαταγή πληρωμής, δεδομένου πως εμείς από τον νόμο απαγορεύεται να λέμε ή να καταγράψουμε ποσά, πόσο δε τις καθαρές αποδοχές. Στην ουσία αυτό δεν μπορεί να λειτουργήσει και φοβάμαι πως όσοι προχώρησαν σε κάτι τέτοιο θα απογοητευτούν όταν

δουν ότι στις δικαστικές αποφάσεις όλα αυτά τα πορίσματα των Επιθεωρητών να καταπέφτουν».

6^η ΕΡΩΤΗΣΗ. Στην ερώτηση για τις αλλαγές ή τις βελτιώσεις που χρειάζεται να πραγματοποιηθούν στο μέλλον, ώστε ο έλεγχος της Ψηφιακής Κάρτας να γίνει πιο αποτελεσματικός από ότι είναι τώρα που βρίσκεται στο αρχικό στάδιο οι συμμετέχοντες είπαν σχεδόν στο σύνολό τους ότι χρειάζεται περεταίρω εκπαίδευση των Επιθεωρητών και βελτιώσεις στο λειτουργικό σύστημα του Π.Σ «ΕΡΓΑΝΗ II». Ανέφεραν επίσης, κάποιες δυσλειτουργίες του συστήματος που κάνουν τον έλεγχο αργό, π.χ. προβλήματα σύνδεσης με το internet και το vrn, θέματα διατήρησης των δεδομένων και απλούστευση των διαδικασιών. Στη συνέχεια παρατίθενται οι απαντήσεις τριών συμμετεχόντων.

5^{ος}Σ. *«Απλοποίηση και απλούστευση διαδικασιών, να μην έχουμε το «ΕΡΓΑΝΗ» και το «ΕΡΓΑΝΗ II» μαζί, να έχουμε μόνο την ωρομέτρηση και βάσει αυτής να μπορούμε να εξάγουμε συμπεράσματα και να διαπιστώνουμε παραβάσεις. Το πρόβλημα με τη σύνδεση στον έλεγχο να αλλάξει και η σύνδεση με το vrn ώστε να μην αποσυνδέεται κατά τη διάρκεια του ελέγχου και αργούμε».*

7^{ος}Σ. *«Να αλλάξει εντελώς η φιλοσοφία του συστήματος, να μην κρατάει τα δεδομένα για έξι μήνες μόνο. Να λειτουργεί όπως της ΑΑΔΕ που κρατά εκατομμύρια δεδομένα εφόρου ζωής. Αυτό πρέπει να το παρέχει το κράτος στους εργαζόμενους και στις επιχειρήσεις και όχι να τις υποχρεώνει να τα αποθηκεύουν και να τα περεχούν στο δημόσιο σε περίπτωση ελέγχου τα δεδομένα σε επεξεργάσιμη ή ακόμα και σε παραποιημένη μορφή. Αυτό είναι πολύ σοβαρό το ζήτημα και πρέπει άμεσα να αλλάξει. Επίσης να μπορεί να διασυνδεθεί με το σύστημα της ΑΑΔΕ για πληροφορίες. Να μπορεί δηλαδή να δει ο Επιθεωρητής τον τζίρο της επιχείρησης που πραγματοποιείται από εργασία και να αντιπαραβάλλει τα δεδομένα αυτά με τα δικά του δεδομένα από την κάρτα. Εκεί θα βγαίνουν ασφαλή συμπεράσματα σε σχέση με τα χτυπήματα της κάρτας».*

17^{ος}Σ. *«Θέλει και άλλη εκπαίδευση και απλοποίηση, να μην έχει 500 μεταβλητές, να μου δείχνει δύο τρία πράγματα που είναι απαραίτητα στον έλεγχο που θα τα κάνω σε σύντομο χρόνο. Ένα σοβαρό μειονέκτημα του συστήματος είναι που δεν σε αφήνει να*

ελέγξεις επιχείρηση και εργαζόμενο από- έως, δηλαδή σε κάποιο διάστημα που επιθυμείς. Θα πρέπει να διορθωθεί άμεσα αυτό».

5.2. Επίπεδα Προστασίας των Εργαζομένων με τη χρήση της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας.

Τα αποτελέσματα της δεύτερης δέσμης των ερωτημάτων της έρευνας αφορούν το αν και με ποιον τρόπο προστατεύονται οι εργαζόμενοι, αλλά και σε ποια επίπεδα από τη λειτουργία της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας. Οι απαντήσεις και εδώ δόθηκαν από τους Επιθεωρητές Εργασίας στα ερωτήματα ανοικτού τύπου που τους τέθηκαν και παρουσιάζονται με τον αύξοντα αριθμό του κάθε συμμετέχοντα και το αρχικό γράμμα (Σ).

1^η ΕΡΩΤΗΣΗ. Η πρώτη ερώτηση ζητούσε τη γνώμη των συμμετεχόντων για το αν καταγράφονται πλήρως οι ώρες απασχόλησης των εργαζομένων με τη χρήση της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας. Τα αποτελέσματα ανέδειξαν ότι σίγουρα δεν καταγράφονται πλήρως οι ώρες εργασίας των μισθωτών, καθώς και οι 21 συμμετέχοντες απάντησαν αρνητικά. Ωστόσο, οι 13 από τους 21 είπαν ότι καταγράφονται ή θα καταγράφονται από ελάχιστα έως καθόλου και το αιτιολόγησαν εκφράζοντας τους φόβους τους πως η κάρτα των εργαζομένων θα σηματοδοτείται κατόπιν προτροπής και πίεσης του εργοδότη. Μίλησαν επίσης, και για συμμετοχή των εργαζομένων στην μη ορθή ωροσήμευση της κάρτας υπό την έννοια ότι και εκείνοι κάποιες φορές δεν επιθυμούν να φαίνονται όλα τα εισοδήματά τους. Επιπλέον, ανέφεραν πάλι τις αστοχίες του συστήματος καταγραφής και αποθήκευσης των δεδομένων, αλλά και την άγνοια των επιχειρήσεων κατά το πρώτο διάστημα των ελέγχων από απόσταση. Ενδεικτικά δίνονται 3 από τις 13 απαντήσεις των συμμετεχόντων που ανέφεραν ότι οι ώρες των εργαζομένων με τη χρήση της Ψηφιακής Κάρτας καταγράφονται από ελάχιστα έως καθόλου.

1^{ος}Σ. *«θα στο έλεγα στην προηγούμενη ερώτηση αλλά εφόσον υπάρχει συγκεκριμένη θα στο πω εδώ. Δύο είναι τα προβλήματα για μένα όσο αφορά την καταγραφή. Το πρώτο έχει να κάνει με το καθεστώς της ευέλικτης προσέλευσης κατά δύο ώρες, το οποίο γίνεται απλά με ένα κλικ στο σύστημα από τον εργοδότη και το δεύτερο με τον τρόπο που στέλνονται τα στοιχεία της κάρτας στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II». Με το πρώτο χάνεται η έννοια της καταγραφής του πραγματικού χρόνου εργασίας, λόγω ευελιξίας των δύο*

ωρών πριν ή μετά και με το δεύτερο η αυθεντικότητα των στοιχείων, καθώς δίνεται η δυνατότητα στον εργοδότη σε κάποιες περιπτώσεις να αποστέλλει τα χτυπήματα των καρτών σε δεύτερο χρόνο σε αρχείο excel, πράγμα που καταλαβαίνουμε πως εκεί μπορεί να παρέμβει».

10^{ος}Σ. «Όποιος το νομίζει αυτό πλανάται πλάνην οικτράν, αυτοί που θέλουν να μη φαίνονται οι ώρες εργασίας θα το κάνουν πάλι. Και φυσικά λέω ότι αυτοί οι εργοδότες ή και οι εργαζόμενοι που το έκαναν και πριν. Πρέπει να γίνει συνήθεια αυτό, γιατί όσους ελέγχους και να κάνεις, όσες κάρτες και να βάλεις δεν γίνεται τίποτα, θα πρέπει να υπάρχει ένας επιθεωρητής σε κάθε επιχείρηση».

19^{ος}Σ. «Στο σημείο που εφαρμόζεται αυτή τη στιγμή λίγο, δεν έχει αλλάξει κάτι. Θα σου πω, στις τράπεζες δουλεύουν ακόμα αρκετές ώρες απλά τώρα στην αρχή δεν είχαν πάρει χαμπάρι ότι ελέγχεται η κάρτα και από το γραφείο με αποτέλεσμα να αναγκαστούν να πληρώσουν τις επιπλέον ώρες. Τώρα που ξέρουν είναι όλα τα ωράρια τυπικά, άρα ή συμμορφώθηκαν που το θεωρώ απίθανο ή βάζουν τους εργαζόμενους και χτυπάνε την κάρτα στην ώρα τους. Κατάλαβες με ποιον τρόπο δεν καταγράφονται οι πραγματικές ώρες».

Για το συγκεκριμένο ερώτημα οι 8 από τους 21 συμμετέχοντες απάντησαν ότι στην πραγματική αγορά εργασίας καταγράφονται αρκετά σε σχέση με πριν οι ώρες εργασίας των μισθωτών με τη χρήση της κάρτας, αλλά σε καμία περίπτωση πλήρως. Όπως για παράδειγμα απάντησε ο 2^{ος} κατά σειρά συμμετέχων.

2^{ος}Σ. «Ε, καλά τώρα πλήρως είναι μεγάλη κουβέντα, όμως κατά μεγάλο ποσοστό καταγράφονται και θεωρώ πως θα πληρώνονται κιόλας για αυτό. Εδώ πριν δεν υπήρχε τίποτα από αυτά και προσπαθούσαμε με διάφορους τρόπους να διαπιστώσουμε την επιπλέον εργασία, τώρα πάλι καλά να λέμε».

2^η ΕΡΩΤΗΣΗ. Η ερώτηση επικεντρωνόταν στην άποψη των συμμετεχόντων σχετικά με τους εργαζόμενους που προστατεύει περισσότερο η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας ανάλογα με τη σύμβαση εργασίας τους. Απ' όσο φαίνεται από την έρευνα οι απόψεις των Επιθεωρητών Εργασίας δίστανται, καθώς οι 11 από εκείνους ανέφεραν πως προστατεύονται το ίδιο όλοι οι εργαζόμενοι με οποιαδήποτε μορφή απασχόλησης, ενώ οι άλλοι 10 είπαν ότι περισσότερο προστατεύονται οι εργαζόμενοι που δουλεύουν με μειωμένη απασχόληση. Οι συμμετέχοντες που πιστεύουν πως η χρήση

της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας προστατεύει όλους τους εργαζόμενους θεωρούν ότι η κάρτα έχει την ικανότητα να καταγράφει την πραγματική απασχόληση. Συνεπώς, οι πλήρως απασχολούμενοι θα αμείβονται τις επιπλέον ώρες πέραν του οκταώρου με την αντίστοιχη προσαύξηση της υπερεργασίας και της υπερωρίας, αλλά και οι μερικώς απασχολούμενοι θα πληρώνονται την προσαύξηση της πρόσθετης εργασίας στο μειωμένο ωράριο και την έξτρα ημέρα στο σύστημα εκ περιτροπής. Αντίθετα, οι 10 συμμετέχοντες είπαν πως οι απασχολούμενοι με μερική απασχόληση και οι εργαζόμενοι με σύστημα εκ περιτροπής εργασίας ή διαλείπουσας απασχόλησης θεωρούνται για αυτούς πιο ευάλωτοι σε σχέση με τους πλήρως απασχολούμενους. Στηρίζουν τις απόψεις τους δε στο γεγονός ότι οι εργοδότες είτε από αμέλεια, είτε με δόλο τους δήλωναν λιγότερες ημέρες ή λιγότερες ώρες για να μη θεωρούνται ανασφάλιστοι και τους απασχολούσαν τις περισσότερες φορές πολύ παραπάνω από αυτό και χωρίς αμοιβή. Στη συνέχεια, δίνονται κάποιες απαντήσεις που αποτυπώνουν και τις δύο απόψεις των συμμετεχόντων.

7^{ος}Σ. *«Όλους ανεξαιρέτως. Υπάρχει η πεποίθηση στην κοινωνία ότι ο πλήρως απασχολούμενος είναι ευνοημένος και πληρώνεται καλά. Δεν ισχύει αυτό, γιατί τις περισσότερες φορές αυτός εργάζεται παραπάνω σε καθημερινή βάση και σε εβδομαδιαίο σύνολο πάνω από 50-55 ώρες».*

17^{ος}Σ. *«Τους πλήρως απασχολούμενους τους προστατεύει με την πληρωμή της υπερωρίας, τώρα τους μερικώς ως προς την πρόσθετη εργασία, αλλά και αυτό βοηθάει τον εργαζόμενο και σε συνδυασμό με τον έλεγχο να πάρει την προσαύξηση, από αυτό που δούλεψε. Ουσιαστικά όλους τους εργαζόμενους τους προστατεύει, αλλά νομίζω από τις τράπεζες βρήκαν περισσότερες προσαυξήσεις υπερωρίας, που σημαίνει ότι εκεί τους κρατούσαν πολλές ώρες πάνω από το οκτάωρο. Παράδειγμα, σε ένα σύνολο 380 υπαλλήλων στις τράπεζες, οι 243 είχαν πραγματοποιήσει υπερωρίες, δηλαδή περίπου το 64% και μετά από τον έλεγχο και την παρέμβαση της υπηρεσίας μας πληρώθηκαν. Είναι σημαντικό αυτό».*

15^{ος}Σ. *«Οι μερικώς απασχολούμενοι είναι πιο ευάλωτοι για μένα. Οι εργοδότες συνήθως τους παίρνουν για λίγες ώρες για να πληρώνουν λιγότερα χρήματα στο ένσημο, αλλά και να μην είναι εντελώς αδήλωτοι γιατί είναι 10500€ και τους κρατάνε περισσότερες ώρες. Εκεί χάνεται η μπάλα. Άρα αυτούς».*

11^{ος}Σ. *«Τι να πω, έχω την εντύπωση τους εργαζόμενους που εργάζονται με μειωμένη, εκ περιτροπής και διαλείπουσα εργασία. Ο λόγος είναι γιατί στις περιπτώσεις αυτές η προσαύξηση της πρόσθετης εργασίας είναι 12%, ενώ για υπερεργασία είναι 20% και για υπερωρία 40%. Όποτε δεν έχουν και τόσο μεγάλο θέμα. Η άποψη μου είναι αυτή. Εξάλλου το έχω δει σε έλεγχο σε Σούπερ Μάρκετ, αυτό συμβαίνει».*

3^η ΕΡΩΤΗΣΗ. Η ερώτηση που απευθύνθηκε στους συμμετέχοντες ήταν αν θεωρούν ότι η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας είναι ικανή να εξαλείψει τα φαινόμενα της αδήλωτης και της υποδηλωμένης εργασίας. Στο ερώτημα αυτό κανένας από τους συνεντευξιζόμενους δεν πιστεύει ότι θα εξαλειφθεί εντελώς κάποιο από τα δύο αυτά φαινόμενα, παρά μόνο θα μειωθεί. Προκρίνεται όμως, η απάντηση που αφορά την υποδηλωμένη εργασία, δηλαδή την εργασία που οι εργαζόμενοι δουλεύουν στην πραγματικότητα περισσότερες ώρες από εκείνες που δηλώνονται. Συγκεκριμένα, οι 10 από τους 21 συμμετέχοντες είπαν ότι θα μειωθεί λίγο ή περισσότερο μόνο όμως η υποδηλωμένη εργασία και οι 5 από τους υπολειπόμενους 11 ότι θα μειωθούν και οι δύο αυτές μορφές παραοικονομίας και καταστρατήγησης της εργατικής νομοθεσίας. Πιστεύουν δηλαδή, πως τα κέρδη των εργοδοτών μακροχρόνια είναι περισσότερα από τα πρόστιμα που επιβάλλονται σε περίπτωση ελέγχου. Στις παρακάτω απαντήσεις αποτυπώνονται κάποιες από τις απόψεις τους.

1^{ος}Σ. *«Βεβαίως, αλλά μόνο την υποδηλωμένη. Η αδήλωτη έτσι όπως είναι το πρόστιμο κλιμακούμενο, δηλαδή 10.500€ και με την έκπτωση αν τον προσλάβει πάει στα 2.000€ τότε συμφέρει. Πόσες φορές θα γίνει έλεγχος σε μια επιχείρηση; Μπορεί και καμία, άρα κερδίζει και σε συνδυασμό με την κατάργηση της πληρωμής 6 μηνών ασφαλιστικών εισφορών στον ΕΦΚΑ τότε κερδίζει διπλά. Κακός το μειώσανε το πρόστιμο για μένα».*

17^{ος}Σ. *«Της υποδηλωμένης εκεί έχει να κάνει το θέμα με την κάρτα, η αδήλωτη έχει να κάνει καθαρά με τον επιτόπιο έλεγχο και αυτό γιατί από το γραφείο δεν μπορείς να τον δεις, είναι αόρατος για αυτό σου λέω πως την αδήλωτη εργασία μόνο με τον επιτόπιο έλεγχο, όχι με την κάρτα. Μόνο την υποδηλωμένη καταπολεμά».*

Η εικόνα που είχαν οι τελευταίοι 6 συμμετέχοντες ήταν πως η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας από μόνη της δεν μπορεί να επηρεάσει κανένα από τα δύο αυτά φαινόμενα. Θεωρούν πως η κάρτα δεν είναι πανάκεια και οι μόνοι τρόποι για να μειωθεί η αδήλωτη και η υποδηλωμένη εργασία είναι οι συνεχείς και επιτόπιοι έλεγχοι, η

πολιτική βούληση, τα πρόστιμα και η αλλαγή της νοοτροπίας των εργοδοτών. Στο κλίμα αυτό ήταν και η απάντηση του 7^{ου} συνεντευξιαζόμενου.

7^{ος}Σ. *«Ούτε μία στο εκατομμύριο, δεν πρόκειται ούτε της μιας ούτε της άλλης, μα εξάλλου δεν είναι και αυτός ο σκοπός της. Μπορεί να χτυπήσει την παραβατικότητα αλλά δε θα μειώσει τίποτα και θα το δούμε και σε ποσοστά μετά από 2-3 χρόνια λειτουργίας της. Θα γίνω συγκεκριμένος, πώς σήμερα σε μία επιχείρηση και βρίσκεις μια παράβαση. Πότε θα ξαναπάς; Ρωτάω εγώ; Μπορεί ποτέ ξανά, ή μπορεί μετά από ένα χρόνο, σε λιγότερο διάστημα αποκλείεται, γιατί αν ξαναπάς θα σου πει «τι έγινε με έχεις βάλεις στόχο» και κινδυνεύεις και με μήνυση. Υπολόγισε το κέρδος του εργοδότη που το κάνει καθημερινά αυτό σε 10 εργαζόμενους. Δυστυχώς αυτή είναι η κουλτούρα των εργοδοτών. Πρέπει να εντατικοποιηθούν οι έλεγχοι και να επιβάλλονται κυρώσεις για τις παραβάσεις αυτές, αλλά και να δίνεται μια ενιαία γραμμή από το κράτος. Πιστεύω να κατάλαβες τι θέλω να πω».*

4^η ΕΡΩΤΗΣΗ. Οι εργαζόμενοι μέσω της εφαρμογής «myErgani mobile app» έχουν τη δυνατότητα να γνωρίζουν σε πραγματικό χρόνο το πρόγραμμα εργασίας που έχει δηλώσει ο εργοδότης τους και τους αφορά. Οι συνεντευξιαζόμενοι ρωτήθηκαν αν με την εφαρμογή αυτή που προσφέρεται στους εργαζόμενους και με τα δεδομένα που έχουν από την Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας ισχυροποιήθηκε το δικαίωμα τους για διεκδίκηση των δεδουλευμένων τους στην Επιθεώρηση Εργασίας ή στα Δικαστήρια σε σχέση με το προηγούμενο καθεστώς. Οι 18 από τους 21 ερωτηθέντες απάντησαν ότι σαφώς και ισχυροποιήθηκε η θέση των εργαζομένων, καθώς γνωρίζουν εκ των προτέρων τη δήλωση του εργοδότη που αφορά τις ημερήσιες ή τις εβδομαδιαίες ώρες εργασίας, τις ημέρες αδείας και το διάλειμμα τους, με αποτέλεσμα να μπορούν πλέον με απτά αποδεικτικά στοιχεία να διεκδικήσουν τα δεδουλευμένα τους. Παράλληλα, όμως εξέφρασαν και τους προβληματισμούς, για το εάν τα χτυπήματα της κάρτας είναι τα πραγματικά ή προϊόν πίεσης που δέχτηκαν από τους εργοδότες, ώστε η ωροσήμανση της κάρτας να συμβαδίζει με το δηλωθέν πρόγραμμα. Επίσης, ειπώθηκε για ακόμη μια φορά το πρόβλημα που προκύπτει με τη διάρκεια αποθήκευσης των στοιχείων αυτών, καθώς παραμένουν για διάστημα 6 μηνών και μετά διαγράφονται, με αποτέλεσμα να μην μπορεί ούτε ο εργαζόμενος να τα ανακτήσει, αλλά και ούτε η Επιθεώρηση Εργασίας να τα συγκρίνει. Επιπλέον, είπαν ότι με την εφαρμογή αυτή μεταφέρεται και ένα μέρος της ευθύνης για τυχόν παρατυπίες στους εργαζόμενους.

Εν συνεχεία, παρουσιάζονται οι απαντήσεις των τριών συμμετεχόντων, που αντιπροσωπεύουν τα παραπάνω.

2^{ος}Σ. «Ναι, νομίζω πως ναι. Αν όμως τα χτυπήματα είναι δικά του και όχι του εργοδότη. Αλλά δεν ξέρω κατά πόσο θα το κάνει, διότι θα φοβάται ότι αν προχωρήσει σε καταγγελία μάλλον θα απολυθεί. Τώρα από τη στιγμή που θα έχει αποχωρήσει ναι, αλλά και πάλι νομίζω ότι αυτά που θα βλέπει είναι για το τελευταίο εξάμηνο, όσο θα μπορούμε να τα βλέπουμε και εμείς. Αν θέλει να διεκδικήσει αποδοχές για πενταετία το θεωρώ πολύ δύσκολο. Με αυτό το σκεπτικό η κάθε επιχείρηση θα πρέπει να ελέγχεται από εμάς μια φορά τουλάχιστον στους έξι μήνες».

7^{ος}Σ. «Εντάξει σίγουρα είναι ένα όπλο για τον εργαζόμενο γιατί ξέρει πως δουλεύει. Εδώ όμως πιστεύω ότι και με τον Ν.4808/21, μάλλον με συγχωρείς με την ΚΥΑ 31/05/22 μεταφέρεται και ένα μέρος ευθύνης στον εργαζόμενο, δηλαδή βάζεις πάλι την ατομική ευθύνη μπροστά. Σου λέει είχες την πληροφόρηση και δεν έκανες τίποτα;»

19^{ος}Σ. «Αυτό εφαρμοζόταν από το 2017, δηλαδή μπορούσε ο εργαζόμενος να μπαίνει στο ΕΡΓΑΝΗ και να βλέπει πως δηλώνεται, αλλά και η υποχρέωση του εργοδότη να αναρτά το πρόγραμμα εργασίας των εργαζομένων σε εμφανές σημείο στην επιχείρηση είχε αυτή τη φιλοσοφία, να ξέρει δηλαδή ο εργαζόμενος με τι ωράριο δουλεύει. Θα μπορούσα να πω ότι ήρθε και αργά στην Ελλάδα. Σε μια παλιά διεθνή σύμβαση του 1970 αν δεν απατώμαι υπήρχε η παραδοχή ότι η γνώση είναι δύναμη, αυτό τα λέει όλα. Δεν μπορώ όμως να το θεωρήσω και καινοτομία από τη στιγμή που εφαρμόζεται ήδη τέσσερα χρόνια, απλά τώρα διαφημίστηκε.»

Αξίζει να αναφερθεί πως 3 από τους 21 συμμετέχοντες απάντησαν πως θεωρούν ότι δεν άλλαξε κάτι με την εφαρμογή αυτή του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II» σε σχέση με την διεκδίκηση των δεδουλευμένων από τους εργαζόμενους, διότι η θέση που κατέχει στην αγορά εργασίας είναι δυσμενής σε σχέση με του εργοδότη.

13^{ος}Σ. «Εντάξει είναι μια μορφή ενημέρωσης αλλά ως εκεί, ποιος εργαζόμενος θα πάει να διεκδικήσει τα λεφτά του; Ποιος; Ο εργαζόμενος που είναι το αδύναμο μέρος; Αυτός που εργάζεται με τη δαμόκλειο σπάθη πάνω από το κεφάλι του; Αν κάνει το λάθος να διεκδικήσει τα δεδουλευμένα στην Επιθεώρηση πιθανώς να απολυθεί, όσο για τα

δικαστήρια ούτε λόγος. Τα έξοδα του δικηγόρου θα είναι πολλά περισσότερα από αυτά που διεκδικεί.»

5.3. Η Διαμόρφωση της Κουλτούρας των Επιχειρήσεων από την Εφαρμογή της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας.

Η τρίτη και τελευταία δέσμη των ερωτημάτων της έρευνας αφορά τις αλλαγές που επήλθαν στις επιχειρήσεις από τη λειτουργία της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας και αν τελικά οι αλλαγές αυτές μπορούν να διαμορφώσουν μια διαφορετική κουλτούρα σε σχέση με την τήρηση της εργατικής νομοθεσίας. Οι απαντήσεις δόθηκαν από τους Επιθεωρητές Εργασίας στα ερωτήματα ανοικτού τύπου, που τους τέθηκαν και παρουσιάζονται με τον αύξοντα αριθμό του κάθε συμμετέχοντα και το αρχικό γράμμα (Σ).

1^η ΕΡΩΤΗΣΗ. Το περιεχόμενο της ερώτησης αυτής ήταν αν ο θεσμός της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας μπορεί να στηρίζει τον υγιή ανταγωνισμό μεταξύ των επιχειρήσεων στον τομέα που αφορά την τήρηση της εργατικής νομοθεσίας, δηλαδή των επιχειρήσεων που την τηρούν έναντι εκείνων που την παραβιάζουν. Από το περιεχόμενο των συνεντεύξεων δεν εξάγεται ασφαλές αποτέλεσμα σε σχέση με το ερώτημα, καθότι οι 12 από τους 21 συνεντευξιζόμενους ανέφεραν ότι η Κάρτα έχει μεν την ικανότητα να στηρίζει τον υγιή ανταγωνισμό υπό την αίρεση να συνδυάζεται πάντα με συνεχείς και επιτόπιους ελέγχους, αλλά και με καθολική εφαρμογή της από όλες τις επιχειρήσεις της επικράτειας και σε όλες τις ειδικότητες των εργαζομένων. Επισήμαναν δε το γεγονός ότι για να επιτευχτεί αυτό θα πρέπει να συμβάλλουν ενεργά και οι εργοδοτικές οργανώσεις, περιθωριοποιώντας τις επιχειρήσεις με μεγάλη παραβατικότητα, αλλά και να υπάρχει μια ξεκάθαρη πολιτική βούληση για την εφαρμογή της Κάρτας χωρίς εξαιρέσεις και περιορισμούς. Ωστόσο, όμως και οι 9 υπολειπόμενοι συνεντευξιζόμενοι που απάντησαν πως η εφαρμογή της Κάρτας δεν είναι ικανή να στηρίζει τον υγιή ανταγωνισμό μεταξύ των επιχειρήσεων ή πως δε γνωρίζουν, αν μπορεί εν τέλει να το κάνει επισήμαναν σχεδόν τους ίδιους λόγους με εκείνους που απάντησαν θετικά. Στη συνέχεια, παρουσιάζονται τρεις μικτές συνεντεύξεις με θετικές και αρνητικές απαντήσεις για το παρόν ερώτημα.

12^{ος}Σ. *«Ναι γιατί θα το εφαρμόζουν όλοι, αλλά όπως σου είπα έχει να κάνει και με την πολιτική βούληση, αυτοί έχουν το μαχαίρι αυτοί και το πεπόνι. Εννοώ να μην αφήσουν*

κάποιες επιχειρήσεις ή ειδικότητες έξω από την κάρτα, όπως κάποιες εταιρείες λογισμικού ή χρηματοπιστωτικές επιχειρήσεις που οι εργαζόμενοι δουλεύουν κατά κόρον από το σπίτι, κατάλαβες;»

17^{ος}Σ. «Ναι αυτό είναι το ζητούμενο για τις επιχειρήσεις, θα πρέπει και οι ίδιες οι επιχειρήσεις με αφορμή την ψηφιακή κάρτα να το επιβάλουν μέσω των δικών τους συλλόγων στη αγορά, δηλαδή να απομακρύνουν – να περιθωριοποιήσουν τις επιχειρήσεις που δεν ακολουθούν αυτόν τον κανόνα. Είναι στο χέρι τους. Και το κράτος πρέπει να βρει τον τρόπο να επιβραβεύει τις καλές επιχειρήσεις με κάποιο τρόπο και να μην τις εξισώνει με τις κακές.»

7^{ος}Σ. «Αυτό έχει να κάνει πάλι με την πολιτική ηγεσία και τι σκοπό έχει και όχι με την Κάρτα. Είναι και αυτό πολιτική βούληση. Το κράτος έχει πόρους για να στηρίζει το εργαλείο αυτό, το θέμα είναι θέλει να το στηρίζει; Μπορείς να το χρησιμοποιήσεις για πολιτικούς σκοπούς, μπορείς όμως να το χρησιμοποιήσεις και για να εξορθολογήσεις της αγορά. Πρέπει να προχωρήσει το κράτος σε προσλήψεις επιθεωρητών, να εντατικοποιήσει τους ελέγχους σε παραβατικές επιχειρήσεις και μη δείχνει καμία ανοχή σε τέτοια φαινόμενα. Δε θέλω να επεκταθώ άλλο με συγχωρείς.»

2^η ΕΡΩΤΗΣΗ. Οι συμμετέχοντες στην έρευνα ερωτήθηκαν για το αν με τη χρήση της Ψηφιακής Κάρτας μειώθηκε ή μπορεί να μειωθεί στο μέλλον ο χρόνος και η γραφειοκρατία που αφιερώνουν οι επιχειρήσεις, για να ανταποκρίνονται στις υποχρεώσεις τους προς την Επιθεώρηση Εργασίας. Οι περισσότεροι από εκείνους ανέφεραν ότι ο χρόνος, αλλά και η γραφειοκρατία όχι μόνο δε μειώθηκαν με τη λειτουργία της Κάρτας, αντίθετα σε κάποιες περιπτώσεις αυξήθηκαν. Συγκεκριμένα, οι 8 από τους 21 είπαν πως και ο χρόνος που αφιερώνουν οι επιχειρήσεις, για να ανταποκρίνονται στις διαδικαστικές ανάγκες, αλλά και οι γραφειοκρατικές διαδικασίες προς την Επιθεώρηση είναι οι ίδιες με πριν. Επίσης, και άλλοι 6 συμμετέχοντες δήλωσαν ότι θεωρούν πως για να μπορέσει μια επιχείρηση να διεκπεραιώσει τις διαδικασίες που απαιτούνται για την Ψηφιακή Κάρτα σπαταλά περισσότερο χρόνο από πριν και η γραφειοκρατία είναι αυξημένη. Αυτό το στήριξαν στο ότι πριν από τη λειτουργία της Κάρτας οι επιχειρήσεις χρειάστηκε να απογράψουν όλο το προσωπικό τους από την αρχή και στη συνέχεια να δηλώσουν για τον καθένα ξεχωριστά την εργασιακή του σχέση και το πρόγραμμα απασχόλησης του (σταθερό ή μεταβαλλόμενο). Η διαδικασία αυτή της μεταβολής της ψηφιακής

οργάνωσης του χρόνου απασχόλησης συνεχίζεται για κάθε εργαζόμενο που τροποποιείται το ωράριο του και πάντα μέχρι πριν από την έναρξη της εργασίας του. Θεώρησαν λοιπόν, πως αυτή η διαδικασία απαιτεί τον ίδιο χρόνο και την προσομοιάζουν με εκείνη της τροποποίησης του ωραρίου που ίσχυε στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ». Κάποιες απαντήσεις που δόθηκαν από αυτήν την ομάδα των συμμετεχόντων παρουσιάζεται στη συνέχεια.

10^{ος}Σ. *«Στην αρχή με την απογραφική διαδικασία ήταν περισσότερη η γραφειοκρατία και το κόστος. Τώρα που ομαλοποιήθηκε λίγο η κατάσταση είναι το ίδιο με πριν. Πάλι χρειάζεται οι λογιστές να προβαίνουν σε τροποποιήσεις, άλλα δυστυχώς δεν μπορεί να γίνει και αλλιώς. Το μόνο που σκέφτομαι είναι να μάθουν να τα κάνουν μόνοι τους οι εργοδότες ή οι υπεύθυνοι στις εταιρείες.»*

16^{ος}Σ. *«Νομίζω πως η κάρτα θα μπορούσε να λειτουργήσει σε αυτό το πλαίσιο, δηλαδή να λειτουργούσε αυτόματα, να μπαίνει και να βγαίνει μόνο ένα στοιχείο, αυτό της καταγραφής του χρόνου της απασχόλησης. Αν πρέπει για κάθε τροποποίηση η επιχείρηση να εξακολουθεί να υποβάλλει κάτι σαν τους παλιούς συμπληρωματικούς πίνακες ωραρίου τότε αυτό δε λύνει το πρόβλημα.»*

21^{ος}Σ. *«Ξέρεις τι γίνεται στη φάση που βρισκόμαστε σήμερα αυτό δε φαίνεται, αλλά λόγω της εμπειρίας μου νομίζω ότι είναι η φάση της γκρίνιας για το καινούργιο. Τα ίδια έλεγαν και με τη λειτουργία του «ΕΡΓΑΝΗ» το 2013. Στην πραγματικότητα θεωρώ πως ό,τι σε σχέση με το προηγούμενο σύστημα, ούτε τη μειώνει, ούτε όμως την αυξάνει, είναι περίπου οι ίδιες διαδικασίες. Πριν ήταν η τροποποίηση προγράμματος τώρα είναι η μεταβολή του ψηφιακού χρόνου. Όσο για το κόστος, παράδειγμα του χαρτιού της εκτύπωσης και αυτό παραμένει, καθώς η υποχρέωση της ανάρτησης του προγράμματος από την επιχείρηση παραμένει. Νομίζω πως το κόστος, ο χρόνος και η γραφειοκρατία είναι αμετάβλητα.»*

Τέλος, οι 7 συμμετέχοντες είπαν πως μειώθηκαν οι διαδικασίες και ο χρόνος σε σχέση με πριν και θεωρούν πως η λειτουργία της Ψηφιακής Κάρτας είναι ικανή να μειώσει ακόμα περισσότερο στο μέλλον. Αναφορικά με αυτό ο 1^{ος} συμμετέχων είπε τα εξής:

1^{ος}Σ. *«Γενικώς η ηλεκτρονική υποβολή έχει μειώσει τη γραφειοκρατία και τον χρόνο, αλλά πάντα η επιχείρηση πρέπει να ασχολείται με τους εργαζόμενους της. Αν*

εφαρμοστεί πλήρως η ψηφιακή κάρτα θα πρέπει για εμένα να σταματήσουν εντελώς και οι υποβολές των εντύπων, πράγμα που σημαίνει και ότι θα αλλάξει και η κουλτούρα τους σε σχέση με τα χτυπήματα της κάρτας, εννοώ ότι δε θα υπάρχουν έντονες παραβιάσεις της, άρα θα θεωρούμε δεδομένο αυτό που μας δείχνει η κάρτα.»

3^η ΕΡΩΤΗΣΗ. Η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας εφαρμόστηκε αρχικά σε όλες τις Τράπεζες της χώρας και στα Σούπερ Μάρκετ που απασχολούσαν περισσότερους από 250 εργαζόμενους. Στην ερώτηση αυτή κλήθηκαν οι συμμετέχοντες να απαντήσουν σε ποιους κλάδους δραστηριότητας των επιχειρήσεων πιστεύουν ότι ήταν επιβεβλημένη η εφαρμογή της. Το αποτέλεσμα της ερώτησης ανέδειξε πως η εφαρμογή της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας έπρεπε σύμφωνα πάντα με τους συμμετέχοντες να εφαρμοστεί στις επιχειρήσεις επισιτισμού και εστίασης, στις τουριστικές επιχειρήσεις, σε εταιρείες φύλαξης (security) και καθαρισμού, σε Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ) και σε εργολαβικές εταιρείες. Ο λόγος που δόθηκαν οι απαντήσεις αυτές από τους 12 ερωτηθέντες, δηλαδή ότι ήταν επιβεβλημένη η ανάγκη να εφαρμοστεί η Κάρτα σε αυτούς τους κλάδους των επιχειρήσεων, ήταν το γεγονός ότι εμφανίζουν υψηλό ποσοστό παραβατικότητας σε σχέση πάντα με την τήρηση της εργατικής νομοθεσίας. Επίσης, και οι άλλοι 3 συμμετέχοντες που είπαν πως πιστεύουν ότι έπρεπε να ενταχθούν όλες οι επιχειρήσεις, επειδή σε όλους τους κλάδους διαπιστώνουν καθημερινά καταστρατήγηση της νομοθεσίας, διέκριναν και αυτοί ότι στους προαναφερόμενους κλάδους συμβαίνει περισσότερο. Παρακάτω δίνονται ενδεικτικά τρεις απαντήσεις με αυτά τα χαρακτηριστικά.

3^{ος}Σ. *«Στη φύλαξη και στον επισιτισμό σίγουρα. Θεωρώ επομένως πως έπρεπε να ξεκινήσει πρώτα από αυτούς και πιθανόν να πρέπει με κάποιο τρόπο να προσαρμοστεί και στους οδηγούς φορτηγών και λεωφορείων, καθώς με τις τροποποιήσεις του προγράμματός τους 15 μέρες αργότερα δεν μπορείς να ελέγξεις το ωράριο.»*

17^{ος}Σ. *«Από την εμπειρία της δουλειά θα σου πω πως υπάρχει πολύ έντονη αδήλωτη υπερωριακή απασχόληση. Και που συμβαίνει αυτό; Security, καθαρισμός, τράπεζες κυρίως αυτό, δηλαδή μεγάλοι κλάδοι που απασχολούν πολλούς εργαζόμενους.»*

21^{ος}Σ. *«Εγώ νομίζω πως πρέπει να εφαρμοστεί άμεσα στους εργολαβικούς εργαζομένους, γιατί είναι ένα κομμάτι που λόγω της περιοχής αρμοδιότητας μου με*

πονάει πολύ. Εργολαβικούς και ενοικιαζόμενους εργαζόμενους μέσω ΕΠΑ (Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης), οι οποίοι δανείζονται από την αρχική επιχείρηση σε κάποια άλλη και δεν ξέρουν ούτε που και πότε εργάζονται, αλλά ούτε και πως εργάζονται. Αυτούς τους εργαζόμενους υπάρχει περίπτωση να μην τους βρεις και ποτέ σε έλεγχο γιατί δεν ξέρεις τον τόπο εργασίας τους.»

Αξίζει να σημειωθεί ότι 6 από τους 21 συνεντευξιζόμενους αναγνώρισαν μεν την ανάγκη εφαρμογής της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας σε διάφορους κλάδους των επιχειρήσεων, ωστόσο δήλωσαν πως ήταν λογικό να ξεκινήσει η λειτουργία της στις Τράπεζες και τα Σούπερ Μάρκετ της χώρας. Ο λόγος ήταν πως είχαν οργανωμένα λογιστήρια, χρησιμοποιούσαν ήδη ένα παρόμοιο εσωτερικό σύστημα καταγραφής των ωρών απασχόλησης των εργαζομένων τους με κάρτα και απασχολούν πολλούς εργαζόμενους στα καταστήματά τους, πράγμα που έκανε ευκολότερη τη μετάβαση τους στην Ψηφιακή Κάρτα και τα αποτελέσματα από τη λειτουργία της είναι ήδη καταγεγραμμένα στα έσοδα των ασφαλιστικών ταμείων.

19^{ος}Σ. «Το λογικό ήταν να ξεκινήσει από κλάδους που έχουν μεγαλύτερη παραβατικότητα, ωστόσο αυτοί οι κλάδοι αφορούν μικρομεσαίες επιχειρήσεις και ήταν πολύ δύσκολο, για αυτό ξεκίνησε από επιχειρήσεις που έχουν πιο οργανωμένα λογιστήρια. Όμως θα μπορούσε παράλληλα να εφαρμόζεται και στη βιομηχανία που και εκεί υπάρχει μεγάλη οργάνωση. Το σίγουρο είναι ότι αυτού του είδους οι επιχειρήσεις, Τράπεζες, Σούπερ Μάρκετ απασχολούν περισσότερα άτομα και φάνηκε αμέσως η διαφορά από τη συμμόρφωση, από το όφελος των εργαζομένων και από τα έσοδα του ΕΦΚΑ. Καλό είναι λοιπόν η εφαρμογή να ξεκινά από μεγάλες επιχειρήσεις, διότι εκεί αφήνει και μεγαλύτερο αποτύπωμα.»

4^η ΕΡΩΤΗΣΗ. Η τέταρτη κατά σειρά ερώτηση που αφορά τις επιχειρήσεις έχει ιδιαίτερη σημασία, καθώς οι συμμετέχοντες στην έρευνα ρωτούνται για το αν υπάρχουν περιθώρια απόκρυψης των πραγματικών ωρών απασχόλησης των εργαζομένων από τις επιχειρήσεις, άλλα και αν ναι, με ποιους τρόπους μπορεί να συμβεί αυτό. Η σημασία των αποτελεσμάτων έγκειται στο ότι τις απαντήσεις τις δίνουν Επιθεωρητές Εργασίας, οι οποίοι λόγω της εμπειρίας τους έχουν αντιληφτεί διάφορους τρόπους που χρησιμοποιούνται, ώστε να αποκρύπτονται οι πραγματικές ώρες εργασίας των εργαζομένων στην αγορά εργασίας. Εκτός από έναν οι υπόλοιποι 20 ερωτηθέντες απάντησαν ότι φυσικά και υπάρχουν περιθώρια απόκρυψης των

χτυπημάτων της Κάρτας και υπέδειξαν τους παρακάτω τρόπους. Α) Χτύπημα της κάρτας με παρέμβαση του εργοδότη και σύμφωνα με το δηλωθέν ωράριο, για να μην αμείβονται οι προσαυξήσεις υπερεργασιών, υπερωριών, πρόσθετης εργασίας και Κυριακών. Β) Χρήση ευέλικτου ωραρίου των εργαζομένων κατά 120 λεπτών στην ώρα προσέλευσης και αποχώρησης. Γ) Εργασία από απόσταση και χωρίς φυσική παρουσία στους χώρους της επιχείρησης (τηλεργασία, περιοδεύοντες πωλητές, οδηγοί, φύλακες). Δ) Χαρακτηρισμός απλών υπαλλήλων ως διευθυντικά στελέχη ή στελέχη εμπιστοσύνης, οι οποίοι απαλλάσσονται από ωράριο εργασίας. Ε) Ωροσήμευση Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας χωρίς την έγκριση του εργαζόμενου και ΣΤ) Διατήρηση των δεδομένων της Κάρτας για 6 μήνες. Στη συνέχεια παρατίθενται ενδεικτικά τρεις απαντήσεις των ερωτηθέντων.

1^{ος}Σ. *«Πλάκα κάνεις, εφόσον τους δίνει το δικαίωμα ευέλικτου ωραρίου από τον νόμο, δηλαδή να δηλώνει οποιαδήποτε επιχείρηση για όποιον ή όλους τους εργαζόμενους ευέλικτο ωράριο με ένα κλικ στην οργάνωση, τότε να με ποιον τρόπο γίνεται απόκρυψη. Πας για έλεγχο τον βλέπεις (εργαζόμενο) μια ή δύο ώρες μετά το οκτάωρο και σου λέει η επιχείρηση ότι τον έχω δηλωμένο με ευέλικτο ωράριο που σημαίνει ότι μπορεί να πάει για δουλειά μέχρι και δύο ώρες αργότερα και να αποχωρίσει δύο ώρες αργότερα, αυτό είναι λογική. Επίσης το κακό που έχει η κάρτα είναι ότι ο εργαζόμενος χτυπάει την κάρτα μέσω του εργοδότη, δηλαδή δε δίνει έγκριση και αυτός στην ωροσήμευση, αυτό τα λέει όλα, άρα δεν είναι ισότιμο μέρος σε αυτή τη σχέση.»*

2^{ος}Σ. *«Τώρα τι να πω, το σύννηθες είναι το χτύπημα της κάρτα καθ' υπόδειξη της επιχείρησης. Πέραν αυτού όμως υπάρχουν και άλλοι τρόποι απόκρυψης του χρόνου εργασίας. Αυτό με την ευελιξία του ωραρίου των εργαζομένων είναι μεγάλο φάουλ από πλευράς Υπουργείου. Δηλώνει ο εργοδότης ευέλικτη προσέλευση και αποχώρηση 120 λεπτά και καλύπτει και μια ώρα υπερεργασία και μία ώρα υπερωρία καθημερινά. Στη μειωμένη απασχόληση καλύπτει δύο ώρες πρόσθετης εργασίας. Ουσιαστικά νομιμοποιεί την απόκρυψη του πραγματικού χρόνου. Ας μη σου πω και για την τηλεργασία που δεν μπορείς να ελέγξεις τίποτα. Μπορείς να μπεις στο σπίτι του εργαζόμενου να ελέγξεις; Όχι φυσικά ούτε με εισαγγελική εντολή δεν μπορείς να το κάνεις. Βλέπεις λοιπόν πόσο εύκολα μπορείς να ξεφύγεις.»*

17^{ος}Σ. *«Μπορεί να αποκρύψει προφανών και μπορεί να το κάνει, όπως σου είπα δεν είναι πανάκεια θέλει σε συνδυασμό με τον έλεγχο γιατί οι συνθήκες στην αγορά δεν*

αλλάζουν από τη μία μέρα στην άλλη, θέλει χρόνο. Είναι δέλεαρ το κέρδος από την απόκρυψη του χρόνου, γιατί σημαίνει λιγότερο μισθολογικό κόστος. Ένα κόλπο που έχουν βρει οι επιχειρήσεις για να αποκρύπτουν τις πραγματικές ώρες απασχόλησης είναι με τα διευθυντικά στελέχη και τα στελέχη εμπιστοσύνης, που «βαφτίζουν» απλούς εργαζόμενους με λίγο παραπάνω μισθό σε τέτοια στελέχη για να είναι ελεύθεροι ωραρίου. Αν και υπάρχει διάκριση των στελεχών αυτών με μία εγκύκλιο, δεν υπάρχουν κυρώσεις, οπότε καταλαβαίνεις, περιοριζόμαστε μόνο σε μια σύσταση γιατί αυτό κρίνεται δικαστικά.»

5^η ΕΡΩΤΗΣΗ. Η τελευταία ερώτηση της δέσμης των ερωτημάτων αναφέρεται στο ύψος των διοικητικών κυρώσεων (προστίμων) που επιβάλλονται στις επιχειρήσεις για μη ορθή εφαρμογή της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας. Αν δηλαδή, είναι ικανά να αποτρέψουν φαινόμενα καταστρατήγησης της εργατικής νομοθεσίας. Στην ερώτηση αυτή οι απαντήσεις των Επιθεωρητών δεν ανέδειξαν ξεκάθαρο αποτέλεσμα, καθώς οι 10 από τους 21 ερωτηθέντες απάντησαν ότι το ύψος των προστίμων που επιβάλλονται στις επιχειρήσεις σε περιπτώσεις μη καταγραφής ή παρεμπόδισης καταγραφής του πραγματικού χρόνου εργασίας ή μη ενεργοποίησης της ψηφιακής κάρτας, μη υποβολής δήλωσης Οργάνωσης Χρόνου Εργασίας κ.α, είναι αρκετά χαμηλό. Ουσιαστικά είπαν ότι δεν είναι τα πρόστιμα σε τέτοιο επίπεδο, ώστε να περιορίσουν τη μη τήρηση της εργατικής νομοθεσίας από τις επιχειρήσεις, καθώς τα κέρδη που αποκομίζουν από τις ασφαλιστικές εισφορές και τις προσαυξήσεις από τους εργαζόμενους είναι πολλαπλάσια. Οι απαντήσεις που ακολουθούν ερμηνεύουν το σκεπτικό τους.

12^{ος}Σ. *«Νομίζω ότι θα χρειαστεί να τροποποιήσουν το πρόστιμο που αφορά το χτύπημα της κάρτας και τη συνέχιση της εργασίας, όπως και την εργασία χωρίς χτύπημα κάρτας. Να είναι υψηλότερα μπας και αλλάξει η κατάσταση στην αγορά.»*

9^{ος}Σ. *«Νομίζω το πρόβλημα είναι ότι είναι μικρά. Λιγότερα δηλαδή από τις ασφαλιστικές εισφορές, άρα συμφέρει την επιχείρηση η υποδηλωμένη εργασία. Να τους ασφαλίσει λιγότερο ή να τους έχει ανασφάλιστους και να περιμένει αν θα πάει η επιθεώρηση εργασίας μια φορά στο τόσο. Είναι μικρά τα πρόστιμα σε σχέση με τα λεφτά που θα κερδίσει από τις εισφορές.»*

20^{ος}Σ. «Άκου να δεις, είναι πολύ χαμηλά για μένα γιατί το θεωρώ κακούργημα να απασχολεί εργαζόμενο παραπάνω από τις δηλωθείσες ώρες, ειδικά σε περιόδους ανεργίας που έχεις την πολυτέλεια να προσλάβεις και άλλον εργαζόμενο.»

Στο ίδιο όμως ερώτημα οι 11 από τους 21 απάντησαν ακριβώς το αντίθετο, δηλαδή ότι τα πρόστιμα που σχετίζονται με την Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας είναι από ικανοποιητικά έως και υψηλά. Είπαν πως τα περισσότερα πρόστιμα που επιβάλλονται στις επιχειρήσεις είναι ατομικού χαρακτήρα, δηλαδή αυξάνονται ανά εργαζόμενο που αφορά η παράβαση και θεωρούν ότι είναι περίπου στο ίδιο ύψος με τα πρόστιμα που επιβάλλονταν και πριν από την Κάρτα Εργασίας. Υποστήριξαν ακόμα ότι ο μόνος τρόπος για να τηρούν οι επιχειρήσεις την εργατική νομοθεσία είναι να συνεχιστούν ή να εντατικοποιηθούν οι έλεγχοι και να επιβάλλονται κυρώσεις για τις παραβάσεις, ώστε να αλλάξει η νοοτροπία των επιχειρήσεων. Ακολουθούν τρεις ενδεικτικές απαντήσεις.

11^{ος}Σ. «Όχι, όχι, τα πρόστιμα είναι εντάξει, περίπου τα ίδια με προηγούμενες παρόμοιες παραβάσεις. Το πρόβλημα είναι στη νοοτροπία των εργοδοτών και στη συχνότητα των ελέγχων.»

15^{ος}Σ. «Εντάξει, τα πρόστιμα δεν πρέπει να είναι πιο υψηλά για να συμμορφώνονται, έτσι και αλλιώς οι περισσότερες παραβάσεις είναι και ατομικού χαρακτήρα. Τι σημαίνει αυτό; όταν η επιχείρηση που δεν λειτουργεί την κάρτα σωστά σε περισσότερους εργαζόμενους το πρόστιμο ανεβαίνει, δηλαδή 3000€, συν 3000€, συν 3000€ και πάει λέγοντας. Για μένα θα πρέπει το κράτος να δώσει την κατεύθυνση ώστε να καταλάβουν και οι εργοδότες πως δεν υπάρχει καμία ανοχή σε τέτοια φαινόμενα.»

19^{ος}Σ. «Είναι τσουχτερά τα πρόστιμα που επιβάλλονται και εύλογα στην αρχή είναι εκεί που είναι για να δώσουν και οι επιχειρήσεις τη δέουσα προσοχή στη σωστή λειτουργία της κάρτας. Αν ήταν μεγαλύτερα θα δημιουργούσε και το εξής πρόβλημα, θα δυσκολευόταν ο Επιθεωρητής να τα επιβάλλει, οπότε τα πρόστιμα είναι καλά. Άρα πρέπει να βλέπουμε και την αναλογία».

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ - ΣΥΖΗΤΗΣΗ

6.1. Η Αποτελεσματικότητα στο ελεγκτικό έργο της Επιθεώρησης Εργασίας με τη λειτουργία της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας

Μετά το τέλος της διεξαγωγής της έρευνα και της ανάλυσης των απαντήσεων των Επιθεωρητών Εργασίας προκύπτει ότι η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας αποτελεί αναμφίβολα μια καινοτόμο μεταρρύθμιση, καθώς έχει τη δυνατότητα να καταγράφει την έναρξη και τη λήξη της απασχόλησης των εργαζομένων σε πραγματικό χρόνο. Ωστόσο, όμως διαθέτει και κάποια στοιχεία μετεξέλιξης των προηγούμενων συστημάτων ελέγχου της απασχόλησης, δεδομένου ότι είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με το Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ II» το οποίο αποθηκεύει τα δεδομένα της Κάρτας και τα παρέχει σε συγκρίσιμη μορφή με τα αντίστοιχα στοιχεία που έχει υποβάλλει η επιχείρηση στους εργαζόμενους, αλλά και στην Επιθεώρηση Εργασίας. Το γεγονός επίσης, που τη χαρακτηρίζει καινοτόμα μεταρρύθμιση καταγραφής του χρόνου απασχόλησης των εργαζομένων είναι πως ανταποκρίνεται στις παθογένειες της ελληνικής αγοράς εργασίας, καθώς δεν εφαρμόζεται σε καμία άλλη χώρα της Ε.Ε..

Από την έρευνα προκύπτει ότι η λειτουργία της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας σε συνδυασμό με τα ψηφιακά μέσα έχει καταστήσει τον έλεγχο των επιχειρήσεων ουσιαστικότερο, καθώς ο Επιθεωρητής τώρα έχει σαφή εικόνα των εργαζομένων που βρίσκονται στο χώρο εργασίας, αλλά και των χρονικών ορίων της απασχόλησής τους. Αντίθετα, όμως ο έλεγχος δε διενεργείται ούτε με μεγαλύτερη ευκολία, αλλά ούτε με μεγαλύτερη ταχύτητα από πριν. Η αρχική επιφύλαξη των Επιθεωρητές Εργασίας βασίζεται σε κάποιες δυσλειτουργίες του συστήματος, αλλά και στην αργοπορία του να ανταποκρίνεται στις δύσκολες συνθήκες του επιτόπιου ελέγχου. Επίσης, αναφέρθηκαν και στην παράληψη του κράτους ως προς την επιβολή κυρώσεων στις επιχειρήσεις που δεν έχουν διασυνδεθεί με την Επιθεώρηση Εργασίας, αλλά και στη σχετική μικρή εμπειρία που έχουν σε τέτοιους ελέγχους, λόγω του αρχικού σταδίου της εφαρμογής της Ψηφιακής Κάρτας. Υπάρχουν όμως σαφείς ενδείξεις από την έρευνα ότι στο μέλλον όπου θα ενταχθούν όλοι οι κλάδοι των επιχειρήσεων στην Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας να δοθεί η δυνατότητα, ώστε ο έλεγχος να διενεργείται με ευκολία και ταχύτητα.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, το επίπεδο διαφάνειας που παρέχει στον έλεγχο η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας είναι σαφώς υψηλότερο σε σχέση με τον έλεγχο που διενεργούσαν οι Επιθεωρητές Εργασίας πριν από την εφαρμογή της. Οι λόγοι διαφάνειας που παρέχει η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας κατά το έλεγχο είναι η ορθή διαπίστωση της παράβασης από τους Επιθεωρητές Εργασίας, η σύγκριση του δηλωθέντος ωραρίου του εργαζόμενου με το πραγματικό ωράριο εργασίας του και η δυσκολία παραποίησης των στοιχείων ωροσήμενσης της Ψηφιακής Κάρτας από τον εργοδότη κατά την ώρα διενέργειας του επιτόπιου ελέγχου. Ακόμα ένα στοιχείο που δημιουργεί συνθήκες διαφανούς διαδικασίας του ελέγχου είναι ότι όλα τα δεδομένα της Κάρτας και οι δηλώσεις του εργοδότη είναι αποθηκευμένα και διαθέσιμα στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II». Γεγονός που δημιουργεί ένα επιπλέον πλαίσιο διαφάνειας στη απόφαση επιβολής ή μη των κυρώσεων από τον Επιθεωρητή, καθώς ενδέχεται να ελεγχθεί για τις πράξεις του σε διαδικασία εσωτερικού ελέγχου από τη Διοίκηση.

Στην έρευνα αυτή αναδείχτηκε και η δυνατότητα που δίνεται στην Επιθεώρηση Εργασίας να διενεργεί πλέον στοχευμένους επιτόπιους ελέγχους, αλλά και ελέγχους από απόσταση στις επιχειρήσεις που εμφανίζουν υψηλό ποσοστό παραβατικότητας. Αυτό υλοποιείται με τον μηχανισμό Risk Analysis που λειτουργεί στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ II», το οποίο αναλύει τα δεδομένα της ωροσήμενσης, εντοπίζοντας έτσι τις επιχειρήσεις που δεν εφαρμόζουν ορθά την Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας. Επίσης, οι απόψεις των Επιθεωρητών Εργασίας καταλήγουν στο ότι το εργαλείο αυτό μπορεί να τους τροφοδοτεί με ποιοτικές πληροφορίες για το έλεγχο της Κάρτας, αλλά θεωρούν πως για να είναι αντικειμενική η απόφαση για το ποια επιχείρηση θα ελεγχθεί δεν πρέπει να τη λαμβάνει η Διοίκηση, αλλά το ίδιο το σύστημα μέσω ενός αλγόριθμου. Επιπλέον, μέσα από την έρευνα αναδεικνύεται και η ανάγκη καμπάνιας ενημέρωσης των επιχειρήσεων σχετικά με τις δυνατότητες του απομακρυσμένου ελέγχου μέσω του Risk Analysis, αλλά και τις ανάγκες για τη στελέχωση των υπηρεσιών και της εκπαίδευσης των υπαλλήλων πάνω στο μηχανισμό αυτό.

Από τα αποτελέσματα των συνεντεύξεων ανακύπτει ότι τεκμηριώνεται σε αρκετά μεγάλο βαθμό ο πραγματικός χρόνος απασχόλησης των εργαζομένων με τη χρήση της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, γεγονός που αναδεικνύει και την αποτελεσματικότητα του ελεγκτικού έργου της Επιθεώρησης μέσα από την επιτυχή έκβαση της επίλυσης των Εργατικών διαφορών. Στη διαδικασία αυτή ο Επιθεωρητής

Εργασίας μπορεί να ελέγξει τα χρονικά όρια εργασίας των εργαζομένων από τα δεδομένα της Κάρτας Εργασίας και να εκδώσει σχετικό πόρισμα, αν προκύπτουν οφειλές. Από τα αποτελέσματα όμως, ανακύπτουν και κάποια κενά του συστήματος καταγραφής του πραγματικού χρόνου απασχόλησης των εργαζομένων με τη χρήση της Ψηφιακής Κάρτας. Αρχικά, για να τεκμηριωθεί ως πραγματικός ο χρόνος που εμφανίζεται στην Κάρτα Εργασίας, προϋποθέτει τα χτυπήματα της να πραγματοποιούνται τη δεδομένη στιγμή που ξεκινά και τελειώνει την εργασία του ο εργαζόμενος και όχι να είναι ενδεχομένως προϊόν πίεσης του εργοδότη. Επίσης, εκφράζονται προβληματισμοί για τη διάρκεια που διατηρούνται τα δεδομένα της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ II», αλλά και για τη δυσκολία τεκμηρίωσης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων με ευέλικτο ωράριο απασχόλησης και των εργαζομένων που εργάζονται χωρίς φυσική παρουσία στους χώρους της επιχείρησης. Τέλος, διατηρούνται και κάποιες επιφυλάξεις σχετικά με την αρμοδιότητα των Επιθεωρητών Εργασίας ως προς την έκδοση διαταγής πληρωμής μετά από την επίλυση των Εργατικών Διαφορών.

Προκειμένου να καταστεί αποτελεσματικότερη η διαδικασία του ελέγχου της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας από τους Επιθεωρητές χρειάζονται κάποιες βελτιώσεις στο λειτουργικό σύστημα των ψηφιακών μέσων, ώστε να απλουστευθούν οι διαδικασίες και να γίνει ταχύτερη η αναζήτηση και η διασταύρωση των στοιχείων του χρόνου απασχόλησης των εργαζομένων με τα στοιχεία των δηλώσεων του εργοδότη. Επιπλέον, για τον επιτόπιο έλεγχο κρίνεται απαραίτητη η βελτίωση της σύνδεσης στο διαδίκτυο των ψηφιακών μέσων, η διασύνδεση των επιχειρήσεων με την Επιθεώρηση Εργασίας, η προμήθεια κεντρικού server και εκτυπωτικού στα πρότυπα της ΑΑΔΕ, για να παραμένουν αποθηκευμένα τα δεδομένα της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας για μεγαλύτερο διάστημα και τέλος συνεχής εκπαίδευση των Επιθεωρητών Εργασίας στο περιβάλλον της Ψηφιακής Κάρτας.

6.2. Η συμβολή της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας στη διασφάλιση των συμφερόντων των Εργαζομένων

Αν και η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας βρίσκεται ακόμη στο ξεκίνημά της, τα πρώτα αποτελέσματα από τη λειτουργία της στους κλάδους που εφαρμόζεται δείχνουν πως έχει σημειωθεί κάποια πρόοδος ως προς την καταγραφή των ωρών απασχόλησης των εργαζομένων. Από την ανάλυση των όσων ειπώθηκαν προκύπτει ότι ήδη σε κάποια

καταστήματα του τραπεζικού κλάδου και μετά από έλεγχο που διενεργήθηκε από την Επιθεώρηση Εργασίας οι εργαζόμενοι πληρώθηκαν τις προσαυξήσεις για τις επιπλέον ώρες που εργάστηκαν πέραν του οκταώρου τους. Ωστόσο, θεωρείται πως τα αποτελέσματα αυτά είναι εικονικά, είναι δηλαδή μια προσωρινή κατάσταση η οποία το επόμενο διάστημα θα αλλάξει, διότι οι υπεύθυνοι στα καταστήματα των κλάδων στους οποίους εφαρμόζεται η Κάρτα δεν γνώριζαν τη δυνατότητα των Επιθεωρητών να ελέγχουν μέσω του συστήματος καταγραφής τις διαφορές από την ωροσήμανση και το δηλωθέν ωράριο με αποτέλεσμα να βρεθούν εξ απροόπτου. Πιστεύεται δηλαδή, ότι στη συνέχεια και επειδή θα το γνωρίζουν αυτό, τα χτυπήματα της κάρτας θα είναι συντονισμένα με το δηλωθέν ωράριο των εργαζομένων. Από την έρευνα επίσης, αναδεικνύεται ότι ακόμα και με την Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας οι ώρες απασχόλησης των εργαζομένων στην πραγματική αγορά εργασίας δεν καταγράφονται πλήρως, αντιθέτως η επικρατούσα άποψη είναι πως οι επιπλέον ώρες απασχόλησης των εργαζομένων καταγράφονται από λίγο έως καθόλου. Αυτό οφείλεται στο γεγονός της καθοδηγούμενης από τον εργοδότη ωροσήμανσης της κάρτας των εργαζομένων, αλλά και σε μία ενδεχόμενη συμφωνία των δύο αυτών μερών.

Υποστηρίζεται όμως η άποψη ότι η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας παρέχει προστασία τόσο στους πλήρως απασχολούμενους εργαζόμενους, όσο και στους εργαζόμενους με μειωμένη απασχόληση. Οι εργαζόμενοι με πλήρες ημερήσιο και εβδομαδιαίο ωράριο προστατεύονται υπό την έννοια ότι καταγράφονται οι επιπλέον ώρες εργασίας τους και αμείβονται με την αντίστοιχη προσαύξηση της υπερεργασίας και τις υπερωρίες. Από την άλλη, οι εργαζόμενοι με μειωμένο ημερήσιο ωράριο αμείβονται με την προσαύξηση που ισχύει για την παροχή πρόσθετης εργασίας. Η έννοια της προστασίας της Ψηφιακής Κάρτας λαμβάνει όμως και προεκτάσεις στο επίπεδο της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων στους χώρους εργασίας. Ουσιαστικά καταγράφει το ωράριο των εργαζομένων με πλήρη απασχόληση και η Επιθεώρηση Εργασίας ελέγχει αν είναι σύμφωνο με το θεσμοθετημένο ωράριο της ημερήσια απασχόλησης.

Φαίνεται ότι είναι κοινά παραδεκτό από τους συμμετέχοντες στην έρευνα πως η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας δεν είναι ικανή να εξαλείψει εντελώς ούτε την αδήλωτη, αλλά ούτε και την υποδηλωμένη εργασία. Εντούτοις, παρατηρείται ότι η υποδηλωμένη εργασία μακροχρόνια θα μειωθεί με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας σε συνδυασμό πάντα με την εντατικοποίηση των ελέγχων της Επιθεώρησης Εργασίας. Ο

λόγος για τον οποίο δε θα προκύψει στο μέλλον κάποια μείωση στην αδήλωτη εργασία από την εφαρμογή της Κάρτας είναι η ανισότητα της σχέσης κόστους και οφέλους. Το όφελος των εργοδοτών από την αδήλωτη εργασία προκύπτει ως επί το πλείστον από την απόκρυψη των εισφορών από τα ασφαλιστικά ταμεία, το οποίο είναι πολλαπλάσιο του κόστους επιβάρυνσης του προστίμου της επιχείρησης σε περίπτωση ελέγχου. Επειδή η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας δεν μπορεί από μόνη της να περιορίσει τα φαινόμενα της αδήλωτης και της υποδηλωμένης εργασία, ως τρόποι αντιμετώπισης προτείνονται οι συνεχείς επιτόπιοι έλεγχοι από την Επιθεώρηση Εργασίας, η καλλιέργεια διαφορετικής νοοτροπίας των εργοδοτών και η πολιτική βούληση.

Οι εργαζόμενοι με τη λειτουργία της Ψηφιακής Κάρτας απέκτησαν και ένα ακόμη έρεισμα, που μέσα από την εφαρμογή «myErgani mobile app» τους βοηθά να διεκδικήσουν τα δεδουλευμένα τους στην Επιθεώρηση Εργασίας ή στα Δικαστήρια. Η γνώση των εργαζομένων σχετικά με το ημερήσιο πρόγραμμα απασχόλησης τους που δηλώνει ο εργοδότης αποτελεί ένα από στοιχεία το οποίο μπορούν να το χρησιμοποιήσουν, για να αποδείξουν της ώρες απασχόλησης τους. Οι προβληματισμοί όμως που λέχθηκαν στην έρευνα από πλευράς συμμετεχόντων άπτονται σε θέματα αδυναμίας αξιοποίησης των δεδομένων αυτών για διάστημα μεγαλύτερο των έξι μηνών, αλλά και στην προσπάθεια διαμοιρασμού των ευθυνών ανάμεσα στον εργοδότη και τον εργαζόμενο.

6.3. Ο ρόλος της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας στον περιορισμό της παραβατικότητας από τις Επιχειρήσεις

Η έρευνα σχετικά με την επίδραση της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας στη διαμόρφωση μιας κουλτούρας στις επιχειρήσεις ικανής να στηρίζει τον υγιή ανταγωνισμό μεταξύ τους, ώστε να εφαρμόζουν την εργατική νομοθεσία, δεν ανέδειξε κάποιο σαφές συμπέρασμα. Από τα αποτελέσματα όμως προκύπτει ότι τη δυνατότητα αυτή την έχουν οι εργοδοτικές οργανώσεις, οι οποίες μπορούν να θέσουν ένα πλαίσιο περιορισμού και απομόνωσης των επιχειρήσεων που καταστρατηγούν την εργατική νομοθεσία, ώστε να δημιουργηθούν συνθήκες υγιούς ανταγωνισμού. Επίσης, πιστεύεται ότι χρειάζεται ξεκάθαρη πολιτική βούληση για καθολική εφαρμογή της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας από όλες τις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους της

χώρας χωρίς εξαιρέσεις και περιορισμούς, αλλά και συνεχείς δράσεις από την Επιθεώρηση Εργασίας με στοχευμένους επιτόπιους ελέγχους.

Σημαντικό επίσης, είναι να επισημανθεί ότι για το διάστημα, αλλά και για το εύρος των επιχειρήσεων που εφαρμόζεται η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας δεν μειώθηκε ο χρόνος και η γραφειοκρατία που αφιερώνουν, ώστε να ανταποκρίνονται στις υποχρεώσεις τους προς την Επιθεώρηση Εργασίας. Αντιθέτως, οι διαδικασίες της απογραφής και της ψηφιακής οργάνωσης του χρόνου εργασίας θεωρήθηκαν ότι είναι αρκετά χρονοβόρες και απαιτητικές, γεγονός που σε κάποιες περιπτώσεις τις κάνουν να μοιάζουν με τις διαδικασίες που απαιτούνταν πριν από την εφαρμογή της Ψηφιακής Κάρτας.

Είναι γεγονός πως η εφαρμογή της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας ήταν επιβεβλημένη σε κλάδους επιχειρήσεων που σύμφωνα με τους Επιθεωρητές Εργασίας εμφανίζουν υψηλότερο ποσοστό παραβατικότητας. Στους κλάδους αυτούς ανήκουν η εστίαση, ο τουρισμός, οι εταιρείες φύλαξης (security) και καθαρισμού, αλλά και κάποιες εταιρείες με δανειζόμενο προσωπικό, όπως οι Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ) ή οι εργολαβικές εταιρείες. Ωστόσο, κατά την κοινή τους ομολογία οι λόγοι που οδήγησαν την ηγεσία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων να ξεκινήσει την εφαρμογή της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας από τους κλάδους των Τραπεζών και των Σούπερ Μάρκετ ήταν τα οργανωμένα λογιστικά τμήματα που υπήρχαν στις επιχειρήσεις αυτές, αλλά και τα ήδη εγκατεστημένα εσωτερικά συστήματα καταγραφής του χρόνου απασχόλησης των εργαζομένων τους. Κατά συνέπεια, η διαδικασία της μετάβασης τους στην ψηφιακή καταγραφή της εργασίας των εργαζομένων πραγματοποιήθηκε ομαλότερα.

Συγχρόνως στην έρευνα δεν είχε τόση σημασία το αποτέλεσμα που δείχνει ότι και με τη χρήση της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας υπάρχουν περιθώρια απόκρυψης του πραγματικού χρόνου απασχόλησης των εργαζομένων, καθώς αυτό θεωρήθηκε δεδομένο, αλλά όσο οι τρόποι που υπέδειξαν οι Επιθεωρητές Εργασίας με τους οποίους πιστεύουν ότι μπορεί μια επιχείρηση να το πραγματοποιήσει. Για εκείνους το χτύπημα της κάρτας καθ' υπόδειξη του εργοδότη είναι ο πλέον συνήθης τρόπος να πραγματοποιηθεί. Στη συνέχεια, παρατίθενται και άλλοι τρόποι απόκρυψης των πραγματικών ωρών εργασίας των εργαζομένων, εξίσου όμως σημαντικοί για αυτούς.

A) Με τη χρήση ευέλικτου ωραρίου για τους εργαζόμενους ως προς στην ώρα

προσέλευσης και αποχώρησης τους. Β) Με την εργασία που παρέχεται από απόσταση ή χωρίς τη φυσική παρουσία των εργαζομένων στους χώρους της επιχείρησης. Γ) Με τον ορισμό απλών υπαλλήλων ως διευθυντικά στελέχη, ώστε να απαλλάσσονται από τη δήλωση ωραρίου εργασίας. Ε) Με την αποστολή των στοιχείων ωροσήμερας της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας χωρίς την έγκριση του εργαζομένου και ΣΤ) Με το εξάμηνο της διατήρησης των δεδομένων της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ».

Τέλος, ως προς την ικανότητα του ύψους των διοικητικών κυρώσεων που επιβάλλονται στις επιχειρήσεις για παραβάσεις που σχετίζονται με τη χρήση της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας δεν υπήρχε σύμπτωση απόψεων μεταξύ των ερωτηθέντων, καθώς για κάποιους αυτό θεωρήθηκε χαμηλό, για κάποιους ικανοποιητικό και για κάποιους άλλους υψηλό. Δεν υπήρχε δηλαδή, ξεκάθαρο αποτέλεσμα για το αν τελικά το ύψος των προστίμων είναι ικανό να περιορίσει την παραβατικότητα, απεναντίας αναφέρθηκαν τρόποι με τους οποίους μπορούν να αντιμετωπισθούν αυτού του είδους τα φαινόμενα. Σύμφωνα με τους Επιθεωρητές Εργασίας χρειάζεται εντατικοποίηση των ελέγχων, 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.

6.4. Γενικά Συμπεράσματα και Προτάσεις

Συνοπτικά και αφού εξετάστηκαν όλες οι απόψεις, μπορούμε να συμπεράνουμε ότι κατά ένα βαθμό το ελεγκτικό έργο της Ανεξάρτητης Αρχής Επιθεώρησης Εργασίας πραγματοποιείται με μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα με τη λειτουργία της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας. Αυτό συνάγεται από το γεγονός ότι με την εφαρμογή της καινοτόμου αυτής μεταρρύθμισης, αλλά και με τα ψηφιακά εργαλεία που παρέχονται στους Επιθεωρητές Εργασίας δημιουργούνται συνθήκες για διαφανείς και παράλληλα πιο στοχευμένους ελέγχους στις επιχειρήσεις που εμφανίζουν φαινόμενα παραβατικότητας. Στη συνολική αποτελεσματικότητα όμως, συμβάλλουν και οι βελτιώσεις που δημιουργούνται ή φαίνεται ότι μπορεί να δημιουργηθούν στο μέλλον και στους επιμέρους τομείς του ελεγκτικού έργου της Επιθεώρησης Εργασίας, οι οποίοι όπως προκύπτει είναι άρρηκτα συνδεδεμένοι με την προάσπιση των

συμφερόντων των εργαζομένων. Συγκεκριμένα, η τεκμηρίωση του πραγματικού χρόνου απασχόλησης με τη χρήση της Ψηφιακής Κάρτας, αφενός συμβάλλει ουσιαστικά στη επίλυση των εργατικών διαφορών από πλευράς Επιθεώρησης Εργασίας και αφετέρου συνεισφέρει στη διεκδίκηση των δεδουλευμένων των εργαζομένων. Αυτό όμως, δε σημαίνει πως η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας διασφαλίζει πλήρως τα συμφέροντα τους, παρέχει όμως μερική διασφάλιση των συμφερόντων τους. Αυτό γίνεται αντιληπτό από το γεγονός ότι η Ψηφιακή Κάρτα δεν είναι ικανή να επηρεάσει την ανασφάλιστη εργασία παρά μόνο να μειώσει ως ένα βαθμό την υποδηλωμένη. Παράλληλα, αυτό φαίνεται και από την κατάσταση που επικρατεί στην πραγματική αγορά εργασίας, στην οποία όπως προκύπτει δεν υπάρχει πλήρης καταγραφή των ωρών απασχόλησης των εργαζομένων. Ωστόσο, μπορεί να μην καταγράφονται πλήρως οι πραγματικές ώρες απασχόλησης των μισθωτών, αλλά έστω και στο βαθμό που καταγράφονται παρέχεται κάποια προστασία και στους εργαζόμενους που εργάζονται με μειωμένη απασχόληση, αλλά και σε εκείνους που εργάζονται με πλήρη. Στους κλάδους που εφαρμόζεται η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας φαίνεται πως αφήνει θετικό αποτύπωμα, τόσο στο έργο της Επιθεώρησης Εργασίας, όσο και στους εργαζόμενους, κάτι που όμως δε συμβαίνει και στις επιχειρήσεις. Αρχικά, από την έως τώρα λειτουργία της δεν σημειώθηκε κάποια μείωση ούτε στη γραφειοκρατία, αλλά ούτε και στον χρόνο που αφιέρωναν οι επιχειρήσεις για τη διεκπεραίωση των διαδικασιών προς την Επιθεώρηση Εργασίας. Επίσης, από την έρευνα προέκυψε ότι ακόμα και με την εφαρμογή της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας υπάρχουν περιθώρια απόκρυψης των πραγματικών ωρών απασχόλησης των εργαζομένων από τις επιχειρήσεις. Για την περίπτωση αυτή όπως και για τη στήριξη του υγιούς ανταγωνισμού μεταξύ των επιχειρήσεων δε φαίνεται να σχετίζεται, τόσο η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας, όσο η νοοτροπία αυτών των επιχειρήσεων/εργοδοτών.

Παρόλο, που με τη λειτουργία της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας συντελούνται σημαντικά βήματα που θα συμβάλλουν στον εξορθολογισμό της αγοράς εργασίας, παραμένουν ακόμη αρκετά προβλήματα τα οποία έχουν άμεσο αντίκτυπο τόσο στην αποτελεσματικότητα του ελεγκτικού έργου της Επιθεώρησης Εργασίας και στην προστασία των εργαζομένων, όσο και στον περιορισμό της παραβατικότητας από πλευράς επιχειρήσεων. Απ' τα αποτελέσματα της έρευνας ανέκυψαν κάποιοι προβληματισμοί που χρήζουν άμεσης αντιμετώπισης, μεταξύ άλλων είναι ο χρόνος διατήρησης των δεδομένων της Ψηφιακής Κάρτας στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ II», η

καθυστέρηση διασύνδεσης των επιχειρήσεων με την Επιθεώρηση Εργασίας, η αδυναμία καταγραφής του πραγματικού χρόνου απασχόλησης των εργαζομένων που δεν εργάζονται με φυσική παρουσία, η υποκειμενικότητα ως προς τη λήψη των αποφάσεων που αφορά τους στοχευμένους ελέγχους, η δυσκολία ελέγχου του πραγματικού χρόνου απασχόλησης των εργαζομένων με ευέλικτο ωράριο και των στελεχών που κατέχουν θέσεις ευθύνης, η καθυστέρηση της καθολικής εφαρμογής της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, η έγκριση της ωροσήμερης και από τους εργαζόμενους, η έλλειψη ενημέρωσης των επιχειρήσεων σχετικά με τη λειτουργία του μηχανισμού Risk Analysis και τις δυνατότητες ελέγχου της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας και τέλος η υποστελέχωση των υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας και η απλούστευση των διαδικασιών ελέγχου με τα ψηφιακά μέσα. Επιπλέον, παρατηρείται και μερική σύγχυση αρμοδιοτήτων της Επιθεώρησης Εργασίας με τη σύσταση της ως Ανεξάρτητη Αρχή.

Συνεπώς, όλα τα παραπάνω θα χρειαστεί να ληφθούν υπόψη από την πλευρά της διοίκησης της Ανεξάρτητης Αρχής Επιθεώρησης Εργασίας, αλλά και από πλευράς Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, ώστε να επιτευχθούν επιτυχημένες λύσεις τόσο τώρα, όσο και στο μέλλον για τη λειτουργία της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας. Συγκεκριμένα, είναι απαραίτητο να λειτουργήσει το Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ II» στα πρότυπα της ΑΑΔΕ, αποθηκεύοντας τα δεδομένα της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας εσαεί, ώστε να είναι διαθέσιμα στους Επιθεωρητές Εργασίας και στους εργαζόμενους, όποτε χρειαστεί. Ειδικότερα, το σύστημα έτσι όπως είναι δομημένο διατηρεί τα δεδομένα αυτά μόνο για έξι μήνες. Συγχρόνως, υπάρχει η υποχρέωση αποθήκευσης και διατήρησης των δεδομένων αυτών από τις επιχειρήσεις για δέκα έτη, ωστόσο η αποθήκευση που πραγματοποιείται είναι σε επεξεργάσιμη μορφή. Επομένως, ο έλεγχος της ορθότητας των δεδομένων από τους Επιθεωρητές Εργασίας καθίσταται αναποτελεσματικός και η διεκδίκηση των δεδομένων από πλευράς εργαζομένων δυσχερής. Επίσης, κρίνεται απαραίτητο να ρυθμιστεί νομοθετικά η επιβολή κυρώσεων στις επιχειρήσεις οι οποίες δεν έχουν διασυνδεθεί ακόμη με την Επιθεώρηση Εργασίας. Με τη ρύθμιση αυτή θα δίνεται η δυνατότητα στους Επιθεωρητές να αποστέλλουν μέσω του ΟΠΣ τις εκδιδόμενες Πράξεις, μειώνοντας έτσι τον χρόνο και τη γραφειοκρατία για τη διοίκηση. Επιπλέον, θα πρέπει να επιλυθεί το πρόβλημα καταγραφής του πραγματικού χρόνου απασχόλησης των εργαζομένων που δεν εργάζονται με φυσική παρουσία στον χώρο της

επιχείρησης. Ενδεχομένως αυτό να μπορούσε να πραγματοποιηθεί δίνοντας τη δυνατότητα στους εργαζόμενους να επιβεβαιώνουν μέσω του κινητού τους τηλεφώνου την ορθότητα των στοιχείων του χρόνου απασχόλησης που έχει προδηλώσει ο εργοδότης. Αναγκαίο επίσης, είναι να ρυθμιστεί το νομοθετικό πλαίσιο το οποίο θα θέτει τις προϋποθέσεις για την ένταξη των υπαλλήλων σε στελέχη εμπιστοσύνης και την επιβολή κυρώσεων στις επιχειρήσεις που δεν πληρούν τις προϋποθέσεις αυτές. Ο λόγος που καθιστά αναγκαία τη ρύθμιση αυτή είναι ότι τα στελέχη εμπιστοσύνης και δει τα διευθυντικά στελέχη εξαιρούνται της δήλωσης του νομοθετημένου νομίμου ημερήσιου ωραρίου, συνεπώς συχνά παρατηρείται κατάχρηση της δυνατότητας αυτής από τις επιχειρήσεις. Ομοίως θα πρέπει να εξαιρεθούν και κάποιες ειδικότητες εργαζομένων από το σύστημα της ευελιξίας του ωραρίου, το οποίο δίνει τη δυνατότητα στον εργοδότη να εντάξει τους υπαλλήλους του στο σύστημα αυτό με σκοπό να παρατείνεται η ώρα προσέλευσης και αποχώρησης τους κατά δύο ώρες. Όμως το ευέλικτο ωράριο δυσχεραίνει τον έλεγχο του ωραρίου από τους Επιθεωρητές Εργασίας, καθώς είναι δύσκολο να διαπιστωθεί η πραγματική ώρα έναρξης και λήξης της εργασίας των εργαζομένων αυτών. Θα αποτελούσε σοβαρή παράληψη να μην επισημανθεί η αναγκαιότητα κάλυψης των κενών οργανικών θέσεων και στελέχωσης των υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας. Αυτό θα έχει ως αποτέλεσμα την εντατικοποίηση των ελέγχων και τις δράσεις ενημέρωσης των επιχειρήσεων σχετικά με τις δυνατότητες του μηχανισμού Risk Analysis για απομακρυσμένους ελέγχους της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας από τους Επιθεωρητές εργασίας, γεγονός που θα συμβάλει στον περιορισμό της παραβατικότητας των επιχειρήσεων. Φθάνοντας στο τέλος των συμπερασμάτων της παρούσας έρευνας χρειάζεται να σημειωθεί πως είναι σκόπιμο να αποσαφηνιστούν και τα όρια των αρμοδιοτήτων ανάμεσα στην Επιθεώρηση Εργασίας και στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Αυτό προκύπτει από το γεγονός ότι με το άρθρο 103 του Νόμου 4808/21 η Επιθεώρηση Εργασίας ως Ανεξάρτητη Αρχή είναι υπεύθυνη για την εφαρμογή των κανονιστικών πράξεων που νομοθετεί το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, το οποίο είναι αρμόδιο για τη ρύθμιση των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας και δει της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, αλλά παράλληλα και υπεύθυνο για τη λειτουργία του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ».

6.5. Περιορισμοί της έρευνας και προτάσεις για μελλοντικές μελέτες

Φθάνοντας στο τέλος δεν πρέπει να λησμονούμε και τους περιορισμούς που υπήρχαν στην έρευνα αυτή. Οι βασικότεροι περιορισμοί της παρούσας έρευνας ήταν το μικρό χρονικό διάστημα εφαρμογής της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας και οι λίγοι κλάδοι των επιχειρήσεων που έχουν ενταχθεί στο σύστημα αυτό κατά τη διάρκεια της διεξαγωγής της. Όπως έχει προαναφερθεί ο αρχικός σχεδιασμός του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ήταν η πρώτη φάση εφαρμογής της Ψηφιακής Κάρτας να έχει ολοκληρωθεί την 1^η Αυγούστου 2022 και η δεύτερη την 1^η Δεκεμβρίου 2022. Να θυμίσουμε επίσης ότι στην πρώτη φάση εφαρμογής είχαν ενταχθεί όλες οι Τράπεζες και τα Σούπερ Μάρκετ της χώρας και με την ολοκλήρωση της δεύτερης φάσης όλες οι υπόλοιπες επιχειρήσεις εκτός αυτών που εξαιρέθηκαν. Ωστόσο, η πρώτη φάση ένταξης ολοκληρώθηκε μόλις στις 30 Σεπτεμβρίου 2022 και η δεύτερη δεν έχει ολοκληρωθεί ακόμη στο 100%. Αίτια της διαμόρφωση του παράγοντα αυτού στάθηκαν οι αντιδράσεις κάποιων επαγγελματικών ομάδων που ζήτησαν πίστωση χρόνου, ώστε να μπορέσουν να ολοκληρώσουν την απογραφή των εργαζομένων τους. Όλα αυτά είχαν ως αποτέλεσμα οι Επιθεωρητές Εργασίας να μην έχουν αποκτήσει μεγάλη εμπειρία στη διενέργεια ελέγχων και εργατικών διαφορών με το νέο αυτό εργαλείο. Επίσης, ο μικρός αριθμός των κλάδων ένταξης των επιχειρήσεων στο σύστημα αυτό δεν τους επέτρεψε να έχουν μια πιο ολοκληρωμένη εικόνα για τη λειτουργία της Ψηφιακής Κάρτας και τις επιδράσεις της σε όλο το φάσμα των εργαζόμενους και των επιχειρήσεων. Παρόλα αυτά όμως, η παρούσα εργασία αποτελεί ίσως την πρώτη έρευνα που διεξήχθη για τη λειτουργία και τις αλλαγές που επέφερε η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας στο ελληνικό εργασιακό στερέωμα, καθώς παρουσίασε τα πρώτα χρήσιμα συμπεράσματα από την έως τώρα εφαρμογή της. Επομένως, ο ερευνητής ελπίζει και προσδοκά πως η προσπάθεια αυτή, αφενός θα αποτελέσει την αφορμή για διορθωτικές κινήσεις-βελτιώσεις της λειτουργίας της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας από πλευράς αρμοδίων και αφετέρου το έναυσμα για περαιτέρω έρευνες από άλλους/ες ερευνητές/τριες, σε χρόνο τέτοιο που δεν θα υφίστανται τα προσκόμματα που υπάρχουν σήμερα, καθώς θα έχει εδραιωθεί πλέον η Ψηφιακή Κάρτα στην Ελληνική αγορά εργασίας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

I. ΒΙΒΛΙΑ-ΑΡΘΡΑ-ΜΕΛΕΤΕΣ

1. ΕΛΛΗΝΙΚΑ-ΜΕΤΑΦΡΑΣΕΙΣ

Αποστολάκης, Ι., Λουκής, Ε. & Χάλαρης, Ι. 2008. Ηλεκτρονική Δημόσια Διοίκηση Οργάνωση, Τεχνολογία και Εφαρμογές, Αθήνα: Παπαζήση.

Κόμης, Β. 2004. Εισαγωγή στις Εκπαιδευτικές Εφαρμογές των Τεχνολογιών της Πληροφορίας και των Επικοινωνιών. Αθήνα: Νέων Τεχνολογιών.

Κορρές Γ.. (2015), «Επιχειρηματικότητα και ανάπτυξη». Διαθέσιμο: <http://hdl.handle.net/11419/693> [Ανακτήθηκε στις 20/09/2022].

Μιχαλόπουλος, Ν. 2010. Στρατηγική Λισαβόνας και Δημόσια Διοίκηση. Αθήνα: Παπαζήση.

Νονάκα Ικουζίρο & Τακεούτσι Χιροτάκα: «Η επιχείρηση της γνώσης: Η διαχείριση της γνώσης στη σύγχρονη επιχείρηση». Αθήνα: Καστανιώτη. (Πρόλογος από τον ΓΡΗΓΟΡΗ ΜΕΝΤΖΑ, Κεφ.1ο). Αποτελεί μετάφραση του πρωτότυπου: Nonaka, Ikujiro & Takeuchi, Hirotaka. 1995: “The Knowledge-creating company”. Oxford: University Press, Inc.

Σιδερίδης, Α., (επιμ.), 2004. Ηλεκτρονική Δημοκρατία Κοινωνία της Πληροφορίας & Δικαιώματα του Πολίτη, 1ο Συνέδριο. Αθήνα-Κομοτηνή: Σάκκουλα.

Τσουκαλάς, Ι. 2004. e-Governance Η ηλεκτρονική διακυβέρνηση: εφαρμογές, αρχές, προοπτικές. Στο Α. Σιδερίδης Α. (2004). (επιμ.), Ηλεκτρονική Δημοκρατία Κοινωνία της Πληροφορίας & Δικαιώματα του Πολίτη, 1ο Συνέδριο, 2004. Αθήνα-Κομοτηνή: Σάκκουλα.

2. ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΑ

Brynjolfsson, E. & Hitt, L.M. 2000. Beyond Computation: Information Technology, Organizational Transformation and Business Performance, Journal of Economic Perspectives, 14(4), 23-48.

- Castells, M. 1996. *The Rise of the Network Society, the Information Age: Economy, Society and Culture Τόμος Ι*. Cambridge MA: Blackwell Publishers.
- Cordella & Tempini, N. 2015. “E-government and organizational change: Reappraising the role of ICT and bureaucracy in public service delivery”, *Government Information Quarterly* 32, 279-286.
- Dunleavy, P., Margetts, H., Bastow, S. & Tinkler, J. 2006. *Digital Era Governance, IT corporations, the State, and E-Government*. Oxford: University Press.
- Heeks, R. (Ed.). (1999). *Reinventing government in the information age: international practice in IT-enabled public sector reform*. London: Routledge. Διαθέσιμο: <https://doi.org/10.1002/pad.132> [Ανακτήθηκε την 01/10/2022]
- Lampropoulou, M. 2021. *Public Administration in the era of Covid-19: Policy Responses and Reforms underway*. GREEK & EUROPEAN ECONOMY OBSERVATORY Manto LAMPROPOULOU, Research Fellow, ELIAMEP; Assistant Professor, National and Kapodistrian University of Athens. Διαθέσιμο: <https://www.eliamep.gr/wp-content/uploads/2021/06/Policy-paper-74-Lampropoulou.pdf> [Ανακτήθηκε στις 12/10/2022]
- Lucking - Reiley, D. & Spulber, D.F. 2001. *Business-to-Business Electronic Commerce*, *Journal of Economic Perspectives*, 15(1), 55-68.
- Shailendra, C., Palvia Jain, Sushil, S. & Sharma, S. 2007. “E-Government and E-Governance: Definitions/Domain Framework and Status around the World”, *Computer Society of India*.
- Sideridis, A. 2013. *e-Government Research and Services at an Era of Economic Crisis*. Στο 6th International Conference on Information and Communication Technologies in Agriculture, Food and Environment (HAICTA 2013), *Procedia Technology*, Elsevier, Volume 8, 9-12.
- Snellen, I.T.M. & WHBJ van de Donk. 1998. *Towards A Theory Of Public Administration In An Information Age*, in the: *Public Administration in an Information Age. A Handbook*, Snellen and WHBJ van de Donk, eds, *Informatization Developments and the Public Sector 6*. Amsterdam: IOS Press.

II. ΚΕΙΜΕΝΑ ΔΙΕΘΝΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ

1. ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΈΝΩΣΗ

Ευρωπαϊκή Επιτροπή. 2001. «Τεχνολογίες της πληροφορίας και της επικοινωνίας (Τ.Π.Ε.) στην ανάπτυξη - Ρόλος των Τ.Π.Ε. στις αναπτυξιακές πολιτικές της ΕΚ».

Διαθέσιμο:<https://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52001DC0770:EL:HTML> [Ανακτήθηκε στις 15/09/2022].

Ευρωπαϊκή Επιτροπή. χ.χ. «ISA²- Λύσεις διαλειτουργικότητας για δημόσιες διοικήσεις. Επιχειρήσεις και πολίτες». Διαθέσιμο: http://ec.europa.eu/isa/ready-to-use-solutions/index_en.htm [Ανακτήθηκε στις 28/09/2022].

Ευρωπαϊκή Επιτροπή . 2021. «Δείκτης Ψηφιακής Οικονομίας και Κοινωνίας 2021».

Διαθέσιμο: https://greece.representation.ec.europa.eu/news/deiktis-psifiakis-oikonomias-kai-koinonias-2021-ehei-simeiothei-synoliki-proodos-oston-aforatin-2021-11-12_el [Ανακτήθηκε στις 30/09/2022]

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, Απόφαση (ΕΕ) 2015/2240 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 25ης Νοεμβρίου 2015. Διαθέσιμο: <http://eurlex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32015D2240&from=EN> [Ανακτήθηκε στις 28/09/2022]

European Commission DG INFSO. Bio Intelligence Service. Impacts of Information and Communication Technologies on Energy Efficiency 2008. Διαθέσιμο: https://www.e5.org/downloads/ICT/biofraunhofere5-ict4ee-summary_en.pdf [Ανακτήθηκε στις 28/09/2022]

Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, (25.04.2006). Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Συμβούλιο, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών, «Σχέδιο δράσης για τις ηλεκτρονικές διοικητικές υπηρεσίες στο πλαίσιο της πρωτοβουλίας i2010 : Επιτάχυνση της ηλεκτρονικής δημόσιας διοίκησης στην Ευρώπη προς όφελος όλων», COM(2006) 173 τελικό. Διαθέσιμο: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52006DC0173&from=EL> [Ανακτήθηκε στις 27-09-2022].

Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων. 2003. Ανακοίνωση της Επιτροπής, της 26ης Σεπτεμβρίου 2003, προς το Συμβούλιο, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών: «Ο ρόλος της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης («eGovernment») για το μέλλον της Ευρώπης», Βρυξέλλες, 2003, COM(2003) 567 τελικό. Διαθέσιμο:<http://eurlex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52003DC0567&from=EL>[Ανακτήθηκε στις 22-09-2022].

NIFO, (February 2016), eGovernment in Greece, Edition 18.0, ISA and ISA² Programmes, European Commission, European Union. Διαθέσιμο: https://joinup.ec.europa.eu/sites/default/files/inline-files/eGovernment%20in%20Greece%20-%20February%202016%20-%20v%2018_0_2_00.pdf [Ανακτήθηκε την 01/10/2022]

NIFO, (April 2014). eGovernment Factsheets - Greece, ISA and ISA² Programmes, European Commission, European Union. Διαθέσιμο: https://joinup.ec.europa.eu/sites/default/files/inline-files/eGov%20in%20GR%20-%20April%202014%20-%20v_16_0.pdf [Ανακτήθηκε στις 02/10/2022]

2. Ο.Ο.Σ.Α.

Ο.Ο.Σ.Α.- OECD e-Government Studies, (2003), The e-Government Imperative, OECD Publications Service, p.23. http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oced/governance/the-e-governmentimperative_9789264101197-en#.V8hlF5h9670#page1. Διαθέσιμο: [The e-Government Imperative | READ online \(oced-ilibrary.org\)](#) [Ανακτήθηκε στις 26-09-2022].

3. Ο.Η.Ε.

United Nations (2003), Global E-Government Survey, UN Division for Public Administration and Development Management, Department of Economic and Social Affairs, UN Division for Public Administration and Development

Management, Department of Economic and Social Affairs. Διαθέσιμο: <https://publicadministration.un.org/egovkb/portals/egovkb/Documents/un/2003-Survey/unpran016066.pdf> [Ανακτήθηκε στις 25-09-2022].

III. ΝΟΜΟΙ - ΥΠΟΥΡΓΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ - ΠΝΠ

- Αναγκ. Νόμος 539 (ΦΕΚ Α'229/6.9.1945). Περί χορηγήσεως κατ' έτος εις τους μισθωτούς αδειών μετ' αποδοχών.
- N. 2860/2000 (ΦΕΚ 251/A/14-11-2000): Διαχείριση, παρακολούθηση και έλεγχος του Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης και άλλες διατάξεις.
- N. 3996/2011(ΦΕΚ Α'170/5.8.2011). Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, ρυθμίσεις θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις.
- N. 40331/Δ1.13521/13-9-2019 (ΦΕΚ 3520/B'/19-9-2019). Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.).
- N. 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.
- N. 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.
- N. 4152/2013 ([ΦΕΚ Α' 107 / 09-05-2013](#)). Επείγοντα μέτρα εφαρμογής των νόμων 4046/2012, 4093/2012 και 4127/2013.

- N. 4254/2014 (ΦΕΚ Α 85/7-4-2014). Μέτρα στήριξης και ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας στο πλαίσιο εφαρμογής του ν. 4046/2012 και άλλες διατάξεις.
- N. 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.
- N. 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.
- N. 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».
- N. 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 Απασχόλησεως 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 Π Β. Τροποποίηση της υπ' αρ. 40331/Δ1.13521/13-9-2019 «Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχόλησεως 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 αποδεικνύομενες 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 Απασχόλησεως 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 Ουασιγκτόνας, που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 2269/1920 (Α' 145).

Κ.Υ.Α. 23103/478/13-06-2020 (ΦΕΚ Β' 2274/14-06-2020). Καθορισμός του πλαισίου εφαρμογής του Μηχανισμού ενίσχυσης της απασχόλησης «ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ».

Π.Ν.Π. (ΦΕΚ Α'55/11.03.2020). Κατεπείγοντα μέτρα αντιμετώπισης των αρνητικών συνεπειών της εμφάνισης του κορονοϊού COVID-19 και της ανάγκης περιορισμού της διάδοσής του.

Π.Ν.Π. (ΦΕΚ 64 Α'14-3-2020). Κατεπείγοντα μέτρα αντιμετώπισης της ανάγκης περιορισμού της διασποράς του κορονοϊού COVID-19.

Π.Ν.Π (ΦΕΚ Α'68/20-03-2020). Κατεπείγοντα μέτρα για την αντιμετώπιση των συνεπειών του κινδύνου διασποράς του κορονοϊού COVID-19, τη στήριξη της κοινωνίας και της επιχειρηματικότητας και τη διασφάλιση της ομαλής λειτουργίας της αγοράς και της δημόσιας διοίκησης.

IV. ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΕΣ ΠΗΓΕΣ

1. ΕΓΓΡΑΦΑ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

Ανεξάρτητη Αρχή Επιθεώρησης Εργασίας, Χρήση Εργαλείων Ανάλυσης Κινδύνου και Προειδοποιητικών Επιστολών για την Καταπολέμηση της Αδήλωτης / Υποδηλωμένης Εργασίας (Risk Analysis), Ιανουάριος- Ιούνιος 2019. Διαθέσιμο: <https://www.sepe.gov.gr/ekstrateies/chrisi-ergaleion-analysis-kindynou-kai-proeidopoiitikon-epistolon-gia-tin-katapolemisi-tis-adilotis-ypodilomenis-ergasias/> [Ανακτήθηκε στις 04/12/2022]

Απόφαση Προκήρυξης 4/2012 -Διεθνής Ανοιχτός Διαγωνισμός (2012). «Ανάπτυξη και εγκατάσταση του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΟΠΣ-ΣΕΠΕ)» Διαθέσιμο: http://www.pcci.gr/evpimages/V4GPL-YN4_APOFASIPROKIRYXISDIAGONISMOUOPS-SEPE_F32146.pdf [Ανακτήθηκε στις 17/12/2022]

Διακήρυξη Διαγωνισμού για το Έργο 2012. «Ανάπτυξη και εγκατάσταση του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΟΠΣ-ΣΕΠΕ)». Διαθέσιμο: http://www.pcci.gr/evpimages/RFPOPS-SEPEpartA_F32284.pdf [Ανακτήθηκε στις 15/12/2022]

ΔΙΑΥΓΕΙΑ 2012. Απόφαση Διεθνούς Ανοιχτού Διαγωνισμού για την Επιλογή Αναδόχου του έργου: Ανάπτυξη και εγκατάσταση του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΟΠΣ-

ΣΕΠΕ) (Κωδ. ΟΠΣ 340081). Διαθέσιμο:
<https://diavgeia.gov.gr/decision/view/%CE%924%CE%93%CE%A0%CE%9B-%CE%A5%CE%9D4> [Ανακτήθηκε στις 17/12/2022]

ΔΙΑΥΓΕΙΑ 2012. Σύμβαση για το έργο με τίτλο «Σχεδιασμός και υλοποίηση προγράμματος επικοινωνίας του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ)» και Κωδ. ΟΠΣ 328395. Διαθέσιμο:
<https://diavgeia.gov.gr/decision/view/%CE%9241%CE%98%CE%9B-%CE%945%CE%A1> [Ανακτήθηκε στις 18/12/2022]

Επιχειρησιακό Πρόγραμμα (2014). «Μεταρρύθμιση Δημόσιου Τομέα 2014 – 2020» Διαθέσιμο:
http://www.epdm.gr/el/Documents/EP_MDT/%CE%95%CF%80%CE%B9%CF%87%CE%B5%CE%B9%CF%81%CE%B7%CF%83%CE%B9%CE%B1%CE%BA%CF%8C%20%CE%A0%CF%81%CF%8C%CE%B3%CF%81%CE%B1%CE%BC%CE%BC%CE%B1_short.pdf [Ανακτήθηκε στις 04/10/2022]

Lamans Management Services, (Ιούλιος 1999). Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Εκσυγχρονισμού της Δημόσιας Διοίκησης «ΚΛΕΙΣΘΕΝΗΣ», Απολογιστική Έκθεση Αξιολόγησης. Βίβλος Ψηφιακού Μετασχηματισμού. Διαθέσιμο:
https://digitalstrategy.gov.gr/vivlos_pdf?page=90 [Ανακτήθηκε στις 08/10/2022]

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. «Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας», Διαθέσιμο:
<https://ypergasias.gov.gr/apascholisi/psifiaki-karta-ergasias/> [Ανακτήθηκε την 01/12/2022]

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. «Ανακοίνωση Απογραφής Εργαζομένων στην Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας», 2022. Διαθέσιμο:
<https://ypergasias.gov.gr/psifiaki-karta-ergasias-xekina-i-apografi-gia-to-synolo-ton-ergazomenon/> [Ανακτήθηκε στις 10/11/2022]

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. «Νέες Ψηφιακές Εφαρμογές Κάρτας Εργασίας για τον Μηχανισμό της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας», 2022. Διαθέσιμο:
https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2022/06/23.06.2022_%CE%9A%CE%91%CE%A1%CE%A4%CE%91-%CE%95%CE%A1%CE%93%CE%91%CE%A3%CE%99%CE%91%CE%A3

=

[%CE%A0%CE%91%CE%A1%CE%9F%CE%A5%CE%A3%CE%99%CE%91%CE%A3%CE%97.pdf](#) [Ανακτήθηκε στις 10/11/2022]

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Ενημερωτικό Σημείωμα, «Ανακοίνωση Υλοποίησης Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας», 07/06/2021. Διαθέσιμο: <https://ypergasias.gov.gr/synantisi-kosti-chatzidaki-kyriakou-pierrakaki-gia-tin-psifiaki-karta-ergasias-2/> [Ανακτήθηκε στις 12/11/2022]

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Ενημερωτικό Σημείωμα. «Πως θα Υλοποιηθεί η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας», 23/06/2022, Διαθέσιμο: <https://ypergasias.gov.gr/pos-tha-ylopoiithe-i-psifiaki-karta-ergasias/> [Ανακτήθηκε την 01/12/2022]

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. «Οδηγός Εφαρμογής για την Ψηφιακή Οργάνωση του Χρόνου Εργασίας και τη λειτουργία της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας στο πλαίσιο του ΕΡΓΑΝΗ II», 2022. Διαθέσιμο: https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2022/05/24.05.2022_%CE%95%CE%A1%CE%93%CE%91%CE%9D%CE%972-%CE%A8%CE%9A%CE%95.pdf [Ανακτήθηκε στις 13/11/2022]

Υπουργείο Ψηφιακής Πολιτικής, Τηλεπικοινωνιών και Ενημέρωσης (2016). Γενική Γραμματεία Ψηφιακής Πολιτικής «Εθνική Ψηφιακή Στρατηγική 2016–2021» Διαθέσιμο: http://www.epdm.gr/el/Documents/EP_MDT/GR-Digital-Strategy_2016-2021.pdf [Ανακτήθηκε στις 05/10/2022]

2. ΨΗΦΙΑΚΕΣ ΠΥΛΕΣ

Γενική Γραμματεία Μεταναστευτικής Πολιτικής, Υπουργείο Μετανάστευσης και Ασύλου: <https://pf.emigrants.ypes.gr/pf/>

Γενική Γραμματεία Πληροφοριακών Συστημάτων (Γ.Γ.Π.Σ.Δ.Δ), Ανεξάρτητη Αρχή Δημοσίων Εσόδων (Α.Α.Δ.Ε.): <https://www.gsis.gr/>

Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α.) – (πρώην ΟΑΕΔ), Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων: <https://www.dypa.gov.gr/>

Διεύθυνση Διαβατηρίων και Εγγράφων Ασφάλειας, Ελληνική Αστυνομία:
<https://www.passport.gov.gr/>

Ενημέρωση Εργαζομένων, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων:
<https://myergani.gov.gr/>

Ενιαία Ψηφιακή Πύλη της Δημόσιας Διοίκησης (Ε.Ψ.Π.). Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης – Γενική Γραμματεία Ψηφιακής Διακυβέρνησης & Απλούστευσης Διαδικασιών: <https://www.gov.gr/>

Επιθεώρηση Εργασίας - Ανεξάρτητη Αρχή: <https://www.sepe.gov.gr/ergasiakes-scheseis/ergodotes-ergasiakes-scheseis/yprochreoseis-2/adeia/>

Επιθεώρηση Εργασίας, Ηλεκτρονικές Υπηρεσίες – Ανώνυμες Καταγγελίες:
<https://www.sepe.gov.gr/odigies-ilektronikon-ypiresion/asfaleia-kai-ygeia-ilektronikes-ypiresies/anonymi-katangelia-2/>

Κεντρική Ένωση Επιμελητηρίων Ελλάδος, Υπουργείο Οικονομίας & Ανάπτυξης:
<https://eyms.businessportal.gr/auth>

Παρεχόμενες Υπηρεσίες Γενικής Γραμματείας Πληροφοριακών Συστημάτων (Γ.Γ.Π.Σ.Δ.Δ), Ανεξάρτητη Αρχή Δημοσίων Εσόδων (Α.Α.Δ.Ε):
<https://myaadelive.gov.gr/dsae2/govdesk/faces/pages/mainmenu/init.xhtml?faces-redirect=true>

Πληροφοριακό Σύστημα Εξυπηρέτησης Επιχειρήσεων, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων – Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού/Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (ΟΑΕΔ/ΔΥΠΑ) - Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ)/Ανεξάρτητη Αρχή Επιθεώρησης Εργασίας:
<https://eservices.yeka.gr/>

Πληροφοριακό Σύστημα με στόχο τη μηχανογραφική υποστήριξη των σχολικών μονάδων και των διοικητικών δομών της εκπαίδευσης στην Ελληνική επικράτεια, Πρωτοβάθμια και Δευτεροβάθμια εκπαίδευση, Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων: <https://myschool.sch.gr>

ΣΥΖΕΥΞΙΣ. Εθνικό Δίκτυο Δημόσιας Διοίκησης: <http://www.syzefxis.gov.gr>

WALLET. Εφαρμογή για τη δημιουργία, την αποθήκευση και τον έλεγχο γνησιότητας των ψηφιακών αντιγράφων:

<https://www.gov.gr/updates/services/gov-gr-wallet>

3. ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΑ ΕΞΩΤΕΡΙΚΩΝ ΧΡΗΣΤΩΝ

- (1) Εγχειρίδιο Χρήσης για την Επιχείρηση / Εργοδότη, Διαθέσιμο: [https://eservices.yeka.gr/\(S\(gkjlddzawvg01eecimhonosl\)\)/Announcements.aspx?id=148](https://eservices.yeka.gr/(S(gkjlddzawvg01eecimhonosl))/Announcements.aspx?id=148) [Ανακτήθηκε στις]
- (2) Εγχειρίδιο Χρήσης για την Επιχείρηση / Εργοδότη, Διαθέσιμο: [https://eservices.yeka.gr/\(S\(kpnqa5x3rismzgx4ntdzd4f\)\)/Announcements.aspx?id=148](https://eservices.yeka.gr/(S(kpnqa5x3rismzgx4ntdzd4f))/Announcements.aspx?id=148) [Ανακτήθηκε στις]
- (3) Εγχειρίδιο Χρήσης για την Επιχείρηση / Εργοδότη Διαθέσιμο: [https://eservices.yeka.gr/\(S\(fckho3wbcy3v3frwfxodrj4a\)\)/Announcements.aspx?id=148](https://eservices.yeka.gr/(S(fckho3wbcy3v3frwfxodrj4a))/Announcements.aspx?id=148) [Ανακτήθηκε στις]
- (4) Εγχειρίδιο Χρήσης για την Επιχείρηση / Εργοδότη, Διαθέσιμο: [https://eservices.yeka.gr/\(S\(jmlqarwvdrykpxve3l0a4gai\)\)/Announcements.aspx?id=257](https://eservices.yeka.gr/(S(jmlqarwvdrykpxve3l0a4gai))/Announcements.aspx?id=257), [Ανακτήθηκε την 9/11/2022]
- (5) Εγχειρίδιο Χρήσης του myErgani app, Διαθέσιμο: [https://myergani.gov.gr/\(S\(saingnubhtcjaq2s1rjgjxdt\)\)/Announcements.aspx?id=230](https://myergani.gov.gr/(S(saingnubhtcjaq2s1rjgjxdt))/Announcements.aspx?id=230) [Ανακτήθηκε στις 10/11/2022]
- (6) Εγχειρίδιο Εφαρμογής της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας για Εργαζόμενους, Διαθέσιμο: <https://www.gov.gr/ipiresies/epikheirematike-drasterioteta/elektronikos-phakelos-epikheireses/myergani-app-psephiake-karta-ergasias-gia-ergazomenous> [Ανακτήθηκε στις]

ΕΡΓΑΝΗ (I):
[https://ieservices.yeka.gr/\(S\(qbmwdxycfavja30izj1sfm2u\)\)/login.aspx?ReturnUrl=%1f](https://ieservices.yeka.gr/(S(qbmwdxycfavja30izj1sfm2u))/login.aspx?ReturnUrl=%1f)

ΕΡΓΑΝΗ (II):
[https://ieservices.yeka.gr/\(S\(qbmwdxycfavja50izj1sfm2u\)\)/login.aspx?ReturnUrl=%2f](https://ieservices.yeka.gr/(S(qbmwdxycfavja50izj1sfm2u))/login.aspx?ReturnUrl=%2f)

[https://supportemployees.services.gov.gr/\(S\(bsfudz1wjvkskglN2yi4cx3p\)\)/login.aspx?ReturnUrl=%2f](https://supportemployees.services.gov.gr/(S(bsfudz1wjvkskglN2yi4cx3p))/login.aspx?ReturnUrl=%2f)

4. ΑΛΛΕΣ ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΕΣ ΠΗΓΕΣ

Ναυτεμπορική, 30/11/2022. Οικονομία & Αγορές \ Οικονομία ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ, «Παράταση μέχρι τις 20/12 για την ψηφιακή απογραφή του χρόνου εργασίας». Διαθέσιμο: <https://www.naftemporiki.gr/finance/economy/1409927/ergani-ii-paratasi-mechri-tis-20-12-gia-tin-psifiaki-apografi-toy-chronoy-ergasias/> [Ανακτήθηκε στις 09/12/2022]

V. ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΑ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΧΡΗΣΤΩΝ

Μπρούμου, Α. 2022. ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΥΛΙΚΟ ΗΜΕΡΙΔΑΣ ΤΗΣ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΘΕΜΑ: «Ψηφιακό Ωράριο Εργασίας και Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας».

ΕΝΗΜΕΡΩΜΕΝΑ ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΑ ΤΕΚΜΗΡΙΩΣΗΣ – Εγχειρίδιο Χρήσης Διαδικτυακής Πύλης (Portal) ΣΕΠΕ, 2015.

Π.Ε-2 ΕΝΗΜΕΡΩΜΕΝΑ ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΑ ΤΕΚΜΗΡΙΩΣΗΣ - Εγχειρίδιο Χρήσης - Υποσύστημα Διαχείρισης Εκτέλεσης Προϋπολογισμού, 2015.

Π.Γ-4 ΥΛΙΚΟ ΤΕΚΜΗΡΙΩΣΗΣ ΟΠΣ-ΣΕΠΕ - Εγχειρίδιο Χρήσης - Υποσύστημα διαχείρισης Ανθρωπίνων Πόρων, 2015.

Π.Γ-4 ΥΛΙΚΟ ΤΕΚΜΗΡΙΩΣΗΣ ΟΠΣ-ΣΕΠΕ - Εγχειρίδιο Χρήσης Εσωτερικό Δίκτυο – Υποσύστημα Αιτήσεων & Γνωστοποιήσεων - Υποσύστημα Διαχείρισης Περιεχομένου, Εγγράφων και Ροών Εργασίας, 2015.

Π.Ε-2 ΕΝΗΜΕΡΩΜΕΝΑ ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΑ ΤΕΚΜΗΡΙΩΣΗΣ - Εγχειρίδιο Χρήσης Υποσύστημα Προγραμματισμού & Διαχείρισης Ελέγχων - Διαχείρισης Ηλεκτρονικών Στοιχείων / Διαχείριση Υποθέσεων και Διενέργεια Ελέγχων, 2016.

Παράρτημα: Οι συνεντεύξεις του Δείγματος

1ος/η Συνεντευξιαζόμενος/η

Τα παρακάτω ερευνητικά ερωτήματα απευθύνονται στους υπαλλήλους της Επιθεώρησης Εργασίας και διαχωρίζονται σε τρεις θεματικές ενότητες (ελεγκτικό έργο, εργαζόμενοι, επιχειρήσεις), οι οποίες αποτελούν τις υποθέσεις εργασίας.

ΓΙΑ ΤΟ ΕΛΕΓΚΤΙΚΟ ΕΡΓΟ

1) Η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας θεωρείται πως είναι μια καινοτόμα μεταρρύθμιση καταγραφής του πραγματικού χρόνου απασχόλησης των εργαζομένων ή είναι μια μετεξέλιξη των προηγούμενων συστημάτων; (Ναι / Όχι; και γιατί;)

Καινοτόμα είναι, αυτό δεν μπορεί να μην το πει κανείς, αλλά θεωρώ πως ξεκίνησε λανθασμένα. Έπρεπε όμως αρχικά να γίνει η ψηφιακή οργάνωση μόνο ώστε να καταλάβουν οι εργοδότες πως λειτουργεί όλο το σύστημα και πως η Επιθεώρηση μπορεί να πραγματοποιήσει ελέγχους και από το γραφείο και σε δεύτερο χρόνο να μπει η ψηφιακή κάρτα σε λειτουργία και να είναι δεσμευτική.

2) Η ψηφιακή κάρτα σε συνδυασμό με τα ψηφιακά μέσα (κινητό, τάμπλετ, υπολογιστή) έχει ή θα δημιουργήσει τις συνθήκες ώστε ο έλεγχος να καθίσταται (πιο εύκολος/πιο γρήγορος/πιο ουσιαστικός/ ή όλα τα προηγούμενα;)

Άκου τώρα, για εμένα και λόγω της θέσης μου θεωρώ ότι είναι αρκετά εύκολος και ταυτόχρονα και πολύ γρήγορος. Αυτό που έχω καταλάβει είναι ότι θέλει να χρησιμοποιείς τα μέσα αυτά ώστε κα εξοικειωθείς και να κάνεις τον έλεγχο με ευκολία.

3) Πιστεύετε ότι η λειτουργία της ψηφιακής κάρτας εργασίας παρέχει μεγαλύτερη διαφάνεια στους ελέγχους σε σχέση με πριν; (Ναι/ Όχι και γιατί;)

Η κάρτα είναι ένα εργαλείο του εργαζόμενου, ωστόσο πρέπει να αναλογιστούμε ότι χρησιμοποιείται δια μέσου του εργοδότη, αυτός είναι ο τελικός αποδέκτης. Αν θέλαμε λοιπόν μεγαλύτερη διαφάνεια θα έπρεπε με κάποιο τρόπο να εγκρίνει και ο εργαζόμενος τα χτυπήματά του, τα δεδομένα δηλαδή που στέλνονται στο «ΕΡΓΑΝΗ II», έτσι δεν είναι;

4) Πιστεύετε ότι με την ψηφιακή κάρτα και τον μηχανισμό «Risk Analysis» του Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ II» οι έλεγχοι θα είναι περισσότερο στοχευόμενοι στις επιχειρήσεις με τη μεγαλύτερη «παραβατικότητα»; (Ναι/Όχι και με πως);

Θες τη γνώμη μου; Για εμένα πρέπει να υπάρχουν Επιθεωρητές Εργασίας για κάθε σκοπό. Τι εννοώ με αυτό, κάποιοι Επιθεωρητές να βγαίνουν καθημερινά για επιτόπιο έλεγχο, να καταγράφουν μόνο ονόματα των εργαζομένων στο δελτίο και να φεύγουν. Κάποιοι άλλοι να χειρίζονται τα εσωτερικά θέματα του γραφείου, δηλαδή να επιβάλλουν τα πρόστιμα που προκύπτουν από τους ελέγχους των εξωτερικών Επιθεωρητών και να διενεργούν τις εργατικές διαφορές κ.λπ., και τέλος κάποιοι άλλοι που με το εργαλείο του Risk Analysis θα πραγματοποιούν απομακρυσμένα τους ελέγχους, θα κατευθύνουν και θα προγραμματίζουν στοχευμένους επιτόπιους ελέγχους για τις επιχειρήσεις που παραβιάζουν την εργατική νομοθεσία.

5) Σύμφωνα με την εμπειρία σας, στη διαδικασία επίλυσης των εργατικών διαφορών τεκμηριώνεται ο πραγματικός χρόνος απασχόλησης των εργαζομένων (ώρα προσέλευσης/αποχώρησης, ημέρες αδείας, απουσίες, κ.τ.λ.) με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας; και πως;

θα πω τα ίδια πάλι, αλλά για μένα έχουν μεγάλη αξία, γιατί δεν είναι όλα όπως φαίνονται, και εννοώ αυτό που είπα για την αποθήκευση των δεδομένων. Θα πρέπει να λυθεί το θέμα με το εξάμηνο διατήρησης των δεδομένων γιατί αλλιώς είναι σαν να έχουμε κάνει μια τρύπα στο νερό.

6) Ποιες αλλαγές/βελτιώσεις θεωρείτε πως είναι αναγκαίο να πραγματοποιηθούν στο μέλλον, ώστε να καταστεί αποτελεσματικότερη η διαδικασία του ελέγχου της ψηφιακής κάρτας εργασίας; (π.χ. λειτουργικό σύστημα, σκανάρισμα κάρτας, Σ.Σ.Ε., νομικό πλαίσιο, ύψος προστίμων, εκπαίδευση υπαλλήλων κ.α.). (Υποσημείωση: μπορεί και καμία)

Εγώ θα σου πω πως είναι καλό αλλά στο λέω εγώ που το ξέρω αρκετά καλά. Ακούω όμως από συναδέλφους πως πρέπει να είναι λίγο πιο φιλικό το λειτουργικό περιβάλλον για να είναι πιο εύκολο και πιο γρήγορο στον έλεγχο. Θα σου πω όμως το εξής, έχουν γίνει προσπάθειες και με τα τάμπλετ και ο επιτόπιος έλεγχος μπορεί να γίνει σε 8 λεπτά και να σταλεί επιτόπου, μέσω portal στο email του εργοδότη. Άρα το θέμα αυτό λύνεται. Το πρόβλημα ξεκινά από εδώ και πέρα, γιατί αν μια επιχείρηση δεν έχει λογαριασμό στο portal της επιθεώρησης, όπως υποχρεούται, ο έλεγχος γίνεται πάλι χωρίς τα

ψηφιακά μέσα. Το θέμα είναι λοιπόν πως δεν υπάρχει υποχρέωση όταν δεν συνοδεύεται και με κυρώσεις. Αυτά τα θέματα πρέπει τα δει σοβαρά η διοίκηση της Επιθεώρησης Εργασίας.

ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ

1) Σύμφωνα με τη γνώμη σας στην πραγματική αγορά καταγράφονται πλήρως οι ώρες εργασίας/πρόσθετης εργασίας/υπερεργασίας/υπερωρίας των μισθωτών με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας;

θα στο έλεγα στην προηγούμενη ερώτηση αλλά εφόσον υπάρχει συγκεκριμένη θα στο πω εδώ. Δύο είναι τα προβλήματα για μένα όσο αφορά την καταγραφή. Το πρώτο έχει να κάνει με το καθεστώς της ευέλικτης προσέλευσης κατά δύο ώρες, το οποίο γίνεται απλά με ένα κλικ στο σύστημα από τον εργοδότη και το δεύτερο με τον τρόπο που στέλνονται τα στοιχεία της κάρτας στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II». Με το πρώτο χάνεται η έννοια της καταγραφής του πραγματικού χρόνου εργασίας, λόγω ευελιξίας των δύο ωρών πριν ή μετά και με το δεύτερο η αυθεντικότητα των στοιχείων, καθώς δίνεται η δυνατότητα στον εργοδότη σε κάποιες περιπτώσεις να αποστείλει τα χτυπήματα των καρτών σε δεύτερο χρόνο σε αρχείο excel, πράγμα που καταλαβαίνουμε πως εκεί μπορεί να παρέμβει.

2) Ποιους εργαζόμενους κατά τη άποψή σας προστατεύει περισσότερο ο μηχανισμός της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, τους εργαζόμενους που απασχολούνται με πλήρη, με μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση; (και γιατί;)

Αν γίνονται οι έλεγχοι όπως πρέπει θα τους προστατεύει όλους και φυσικά θα βγάξει και περισσότερους παραβάτες εργοδότες. Και φυσικά είναι και θέμα πολιτικής βούλησης, αν υπάρχει πολιτική βούληση για τον πραγματικό σκοπό που φτιάχτηκε η κάρτα, τότε όλους.

3) Θεωρείτε ότι η εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας εργασίας μπορεί να εξαλείψει το φαινόμενο της αδήλωτης και της υποδηλωμένης εργασίας; (Εντελώς/ Αρκετά/ Ελάχιστα/ Καθόλου;)

Βεβαίως, αλλά μόνο την υποδηλωμένη. Η αδήλωτη έτσι όπως είναι το πρόστιμο κλιμακούμενο, δηλαδή 10500€ και με την έκπτωση αν τον προσλάβει πάει στα 2000€ τότε συμφέρει. Πόσες φορές θα γίνει έλεγχος σε μια επιχείρηση; Μπορεί και καμία, άρα κερδίζει και σε συνδυασμό με την κατάργηση της πληρωμής 6 μηνών ασφαλιστικών εισφορών στον ΕΦΚΑ τότε κερδίζει διπλά. Κακός το μειώσανε το πρόστιμο για μένα.

4) Μέσω του ημερολογίου της εφαρμογής «myErgani mobile app» οι εργαζόμενοι λαμβάνουν πληροφορίες σχετικά με την εκάστοτε εργασιακή σχέση, τις εβδομαδιαίες ώρες απασχόλησης, τον χρόνο εργασίας και ενημερώνονται μέσω προωθητικών ειδοποιήσεων (push notifications) για τις αλλαγές που πραγματοποιούνται στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» και τους αφορούν. Αυτή η αλλαγή πιστεύετε ότι ισχυροποίησε το μαχητό δικαίωμα των εργαζομένων για διεκδίκηση των δεδουλευμένων τους στην Επιθεώρηση Εργασίας ή στα Δικαστήρια σε σχέση με πριν;

Η ενημέρωση υπάρχει, το θέμα είναι ότι τα στοιχεία στο «ΕΡΓΑΝΗ II» διατηρούνται μόνο για 6 μήνες, μετά χάνονται. Ποιο δικαίωμα να ισχυροποιήσει λοιπόν; Ο εργαζόμενος αν ζητάει δεδουλευμένα πάνω από αυτό το διάστημα που θα τα βρει; Ούτε εκείνος θα τα έχει, ούτε η επιθεώρηση θα τα έχει, μόνο η επιχείρηση υποχρεούται να τα τηρεί για 10 χρόνια, δηλαδή να τα αποθηκεύει σε αρχείο excel και να τα φέρνει στη επιθεώρηση αν προκύψει εργατική διαφορά, πράγμα που σημαίνει ότι μπορεί εύκολα να τα τροποποιήσει κατά το δοκούν. Ο Επιθεωρητής ή το Δικαστήριο πως θα αντιπαραβάλλει; Ερώτηση προς πάσα κατεύθυνση.

ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

1) Έχει τη δυνατότητα ο θεσμός της ψηφιακής κάρτας εργασίας να στηρίζει τον υγιή ανταγωνισμό μεταξύ των επιχειρήσεων; (Δηλαδή σε επιχειρήσεις που εφαρμόζουν την εργατική νομοθεσία έναντι εκείνων που ακολουθούν άλλες πρακτικές π.χ. αδήλωτης ή υποδηλωμένης εργασίας).

Εν μέρει ναι, ένας καλός εργοδότης δεν θα μπει σε αυτή τη διαδικασία, θα προτιμήσει να ακολουθήσει το σύνολο. Εδώ θα παίζει ρόλο και το Risk Analysis που λέγαμε, αν ελέγχουμε ανταγωνιστικές επιχειρήσεις του ίδιου κλάδου και επιβάλουμε κυρώσεις σε αυτές που παραβιάζουν την νομοθεσία μπορούμε και εμείς να συμβάλουμε σε αυτό, άρα η Κάρτα και η Επιθεώρηση μπορεί να βοηθήσει τον υγιή ανταγωνισμό.

2) Η χρήση της ψηφιακής κάρτας μείωσε ή είναι ικανή να μειώσει σημαντικά το χρόνο και τη γραφειοκρατία, ώστε οι επιχειρήσεις να ανταποκρίνονται καλύτερα στις υποχρεώσεις τους προς την Επιθεώρηση Εργασίας;

Γενικώς η ηλεκτρονική υποβολή έχει μειώσει τη γραφειοκρατία και τον χρόνο, αλλά πάντα η επιχείρηση πρέπει να ασχολείται με τους εργαζόμενους της. Αν εφαρμοστεί πλήρως η ψηφιακή κάρτα θα πρέπει για εμένα να σταματήσουν εντελώς και οι υποβολές

των εντύπων, πράγμα που σημαίνει και ότι θα αλλάξει και η κουλτούρα τους σε σχέση με τα χτυπήματα της κάρτας, εννοώ ότι δεν θα υπάρχουν έντονες παραβιάσεις της, άρα θα θεωρούμε δεδομένο αυτό που μας δείχνει η κάρτα.

3) Σε ποιους κλάδους δραστηριότητας των επιχειρήσεων πιστεύετε ότι ήταν επιβεβλημένη η μεταρρύθμιση αυτή και γιατί; (π.χ. σε κλάδους που εμφανίζουν το υψηλότερο ποσοστό παραβάσεων της εργατικής νομοθεσίας)

Νομίζω ότι σωστά ξεκίνησε σε αυτούς τους κλάδους, ήταν δηλαδή μια τύποις πιλοτική εφαρμογή γιατί γνώριζαν ότι οι τράπεζες παραβίαζαν τις υπερωρίες ή τα Σούπερ Μάρκετ δεν προλάβαιναν να κάνουν αλλαγές ωραρίων, αυτός ήταν ο λόγος. Εκεί στηρίζεται η απάντησή μου, οι παραβατικές επιχειρήσεις είτε με την κάρτα είτε χωρίς παραβατικές θα μείνουν.

4) Υπάρχουν κατά τη γνώμη σας περιθώρια φαινομένων απόκρυψης των πραγματικών ωρών απασχόλησης των εργαζομένων από τις επιχειρήσεις με την εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας εργασίας;

Πλάκα κάνεις, εφόσον τους δίνει το δικαίωμα ευέλικτου ωραρίου από τον νόμο, δηλαδή να δηλώνει οποιαδήποτε επιχείρηση για όποιον ή όλους τους εργαζόμενους ευέλικτο ωράριο με ένα κλικ στην οργάνωση, τότε να με ποιον τρόπο γίνεται απόκρυψη. Πας για έλεγχο τον βλέπεις (εργαζόμενο) μια ή δύο ώρες μετά το οκτάωρο και σου λέει η επιχείρηση ότι τον έχω δηλωμένο με ευέλικτο ωράριο που σημαίνει ότι μπορεί να πάει για δουλειά μέχρι και δύο ώρες αργότερα και να αποχωρίσει δύο ώρες αργότερα, αυτό είναι λογική. Επίσης το κακό που έχει η κάρτα είναι ότι ο εργαζόμενος χτυπάει την κάρτα μέσω του εργοδότη δηλαδή δεν δίνει έγκριση και αυτός στην ωροσήμευση, αυτό τα λέει όλα, άρα δεν είναι ισότιμο μέρος σε αυτή τη σχέση.

5) Το ύψος των διοικητικών κυρώσεων (πρόστιμα) που επιβάλλονται στις επιχειρήσεις σε περιπτώσεις μη καταγραφής ή παρεμπόδισης καταγραφής του πραγματικού χρόνου εργασίας ή μη ενεργοποίησης της ψηφιακής κάρτας κ.τ.λ., είναι ικανό να αποτρέψει τέτοιου είδους φαινόμενα;

Όχι εγώ νομίζω πως πρέπει να είμαστε αυστηροί που σημαίνει ότι αυτό το ποσό των 10500€ για τη μη ενεργοποίηση της κάρτα είναι κοροϊδία, γιατί ουσιαστικά επιβάλλεται μόνο στην ερώτηση προς τον εργοδότη για το αν έχει ενεργοποιήσει την κάρτα ή όχι. Μα για να προχωρήσει στο επόμενο βήμα των δηλώσεων του ωραρίου θα πρέπει να έχει απαντήσει θετικά σε αυτήν την ερώτηση, οπότε είναι μόνο κατ' επίφαση πρόστιμο.

Αν ήθελαν το πρόστιμο των 10500€ ας το έβαζαν στους εργοδότες που δεν αφήνουν τους εργαζόμενους να χτυπήσουν την κάρτα την πραγματική ώρα που δουλεύουν.

2ος/η Συνεντευξιζόμενος/η

Τα παρακάτω ερευνητικά ερωτήματα απευθύνονται στους υπαλλήλους της Επιθεώρησης Εργασίας και διαχωρίζονται σε τρεις θεματικές ενότητες (ελεγκτικό έργο, εργαζόμενοι, επιχειρήσεις), οι οποίες αποτελούν τις υποθέσεις εργασίας.

ΓΙΑ ΤΟ ΕΛΕΓΚΤΙΚΟ ΕΡΓΟ

1) Η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας θεωρείται πως είναι μια καινοτόμα μεταρρύθμιση καταγραφής του πραγματικού χρόνου απασχόλησης των εργαζομένων ή είναι μια μετεξέλιξη των προηγούμενων συστημάτων; (Ναι / Όχι; και γιατί;)

Ξέρω εγώ, κατά τη γνώμη μου κάτι έχει και από τα δύο. Η καινοτομία βασίζεται στην καταγραφή του «ΕΡΓΑΝΗ» των στοιχείων της κάρτας. Παίρνει τα χτυπήματα και τα στέλνει απευθείας στο σύστημα, άρα δεν μπορεί και εργοδότης να τα πειράζει. Η ψηφιακή οργάνωση μοιάζει με μεταρρύθμιση του συμπληρωματικού πίνακα Ε4 που έκαναν οι επιχειρήσεις πριν, αφού πρέπει η επιχείρηση να τα υποβάλει όταν έχει αλλαγή ωραρίου ή κυλιόμενες βάρδιες.

2) Η ψηφιακή κάρτα σε συνδυασμό με τα ψηφιακά μέσα (κινητό, τάμπλετ, υπολογιστή) έχει ή θα δημιουργήσει τις συνθήκες ώστε ο έλεγχος να καθίσταται (πιο εύκολος/πιο γρήγορος/πιο ουσιαστικός/ ή όλα τα προηγούμενα;)

Λες και το ήξερα, είναι αυτό που σου λέω, βλέπω πως υπάρχει μια αργοπορία στη διαχείριση της κάρτας και των προγραμμάτων εργασίας, μη παρεξηγηθώ μιλάω σε σχέση με τον έλεγχο μόνο.

3) Πιστεύετε ότι η λειτουργία της ψηφιακής κάρτας εργασίας παρέχει μεγαλύτερη διαφάνεια στους ελέγχους σε σχέση με πριν; (Ναι/ Όχι και γιατί;).

Όλα στο φως που λένε. Με την κάρτα υπάρχει μεγάλη διαφάνεια περισσότερο την ώρα του ελέγχου. Εφόσον είναι όλα αποθηκευμένα μέσα στο σύστημα, δηλαδή οι ώρες εργασίας και οι ημέρες αδείας, ακόμα και οι δικές μας αποφάσεις θα είναι πιο ξεκάθαρες και δε θα έχουμε αμφιβολία για επιβολή ή μη ενός προστίμου.

4) Πιστεύετε ότι με την ψηφιακή κάρτα και τον μηχανισμό «Risk Analysis» του Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ II» οι έλεγχοι θα είναι περισσότερο στοχευόμενοι στις επιχειρήσεις με τη μεγαλύτερη «παραβατικότητα»; (Ναι/ Όχι και με πως;)

Όταν μια επιχείρηση φαίνεται ότι συστηματικά δεν λειτουργεί όπως πρέπει την κάρτα και βρίσκουμε άσχετα χτυπήματα ή μη χτυπήματα της κάρτας νομίζω πως είναι αιτία ελέγχου. Στην αρχή συμβουλευτικά και στη συνέχεια με πρόστιμα. Αυτό κάνει το Risk Analysis και έτσι θα το δουλεύουμε.

5) Σύμφωνα με την εμπειρία σας, στη διαδικασία επίλυσης των εργατικών διαφορών τεκμηριώνεται ο πραγματικός χρόνος απασχόλησης των εργαζομένων (ώρα προσέλευσης/αποχώρησης, ημέρες αδείας, απουσίες, κ.τ.λ.) με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας; και πως;

Ναι, ναι, πάρα πολύ. Φαντάσου ότι δεν αρνείται ούτε ο εργοδότης τα ευρήματα αυτά, το μόνο που μπορεί να κάνει είναι να δηλώσει αδυναμία πληρωμής και να οριστεί κάποιος διακανονισμός. Άσε που μπορείς να ζητήσεις στην εργατική διαφορά να σου προσκομίσει πίνακα αναγνώρισης οφειλών που εντάσσεται στο πόρισμα σου και να το χρησιμοποιήσει εργαζόμενος ως διαταγή πληρωμής στο δικαστήριο.

6) Ποιες αλλαγές/βελτιώσεις θεωρείτε πως είναι αναγκαίο να πραγματοποιηθούν στο μέλλον, ώστε να καταστεί αποτελεσματικότερη η διαδικασία του ελέγχου της ψηφιακής κάρτας εργασίας; (π.χ. λειτουργικό σύστημα, σκανάρισμα κάρτας, Σ.Σ.Ε., νομικό πλαίσιο, ύψος προστίμων, εκπαίδευση υπαλλήλων κ.α.). (Υποσημείωση: μπορεί και καμία)

Περίμενα μια τέτοια ερώτηση και εάν δεν την έκανες θα απαντούσα μόνος μου. Λοιπόν, εγώ φανταζόμουν ότι ο έλεγχος της κάρτας θα γινόταν πιο απλός. Τι θέλω να πω με αυτό, στο περιβάλλον που μπαίνεις στο «ΕΡΓΑΝΗ» και βλέπεις την ισχύουσα κατάσταση οργάνωσης που έχει υποβάλλει ο εργοδότης να βλέπεις και την ωροσήμευση της κάρτας, τι πιο απλό. Έτσι θα μειωνόταν στον μισό χρόνο ο έλεγχος. Επίσης να δίνεται η δυνατότητα στον Επιθεωρητή να ταξινομεί τα ονόματα των εργαζομένων με αλφαβητική σειρά ή ομαδοποιημένα ανά πίνακα οργάνωσης. Αυτό θα βοηθούσε τον έλεγχο σε εταιρείες με πολύ προσωπικό.

ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ

1) Σύμφωνα με τη γνώμη σας στην πραγματική αγορά καταγράφονται πλήρως οι ώρες εργασίας/πρόσθετης εργασίας/υπερεργασίας/υπερωρίας των μισθωτών με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας;

Ε καλά τώρα πλήρως είναι μεγάλη κουβέντα, όμως κατά μεγάλο ποσοστό καταγράφονται και θεωρώ πως θα πληρώνονται κιόλας για αυτό. Εδώ πριν δεν υπήρχε

τίποτα από αυτά και προσπαθούσαμε με διάφορους τρόπους να διαπιστώσουμε την επιπλέον εργασία, τώρα πάλι καλά να λέμε.

2) Ποιους εργαζόμενους κατά τη άποψή σας προστατεύει περισσότερο ο μηχανισμός της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, τους εργαζόμενους που απασχολούνται με πλήρη, με μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση; (και γιατί;)

Όλους και τους μεν και τους δε, όλοι προστατεύονται το ίδιο, οι οκτάωροι πληρώνονται τις υπερεργασίες και οι τετράωροι ή οι εκ περιτροπής τις παραπάνω ώρες ή μέρες, με την προϋπόθεση του χτυπήματος της κάρτα τη στιγμή που πρέπει.

3) Θεωρείτε ότι η εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας εργασίας μπορεί να εξαλείψει το φαινόμενο της αδήλωτης και της υποδηλωμένης εργασίας; (Εντελώς/ Αρκετά/ Ελάχιστα/ Καθόλου;)

Αυτός ο εργοδότης που έχει αποφασίσει να απασχολεί ανασφάλιστο εργαζόμενο θα τον απασχολήσει πάλι. Να σου δώσω ένα απλό παράδειγμα; Αν δουλεύει κάποιος ανασφάλιστος για δύο χρόνια, ο εργοδότης κερδίζει περίπου 5000€ από τις εργοδοτικές ασφαλιστικές εισφορές αλλά και 2000€ από τις εισφορές του εργαζόμενου. Αν στα δύο χρόνια τον ελέγξουν και βρεθεί η ανασφάλιστη εργασία θα τον προσλάβει για ένα χρόνο και το πρόστιμο θα μειωθεί από 10500€ στα 2000 χιλιάδικα (€). Υπολόγισε τώρα πόσο είναι το κέρδος του. Η υποδηλωμένη εργασία πιστεύω πως θα μειωθεί μέχρι ενός σημείου.

4) Μέσω του ημερολογίου της εφαρμογής «myErgani mobile app» οι εργαζόμενοι λαμβάνουν πληροφορίες σχετικά με την εκάστοτε εργασιακή σχέση, τις εβδομαδιαίες ώρες απασχόλησης, τον χρόνο εργασίας και ενημερώνονται μέσω προωθητικών ειδοποιήσεων (push notifications) για τις αλλαγές που πραγματοποιούνται στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» και τους αφορούν. Αυτή η αλλαγή πιστεύετε ότι ισχυροποίησε το μαχητό δικαίωμα των εργαζομένων για διεκδίκηση των δεδουλευμένων τους στην Επιθεώρηση Εργασίας ή στα Δικαστήρια σε σχέση με πριν;

Ναι, νομίζω πως ναι. Αν όμως τα χτυπήματα είναι δικά του και όχι του εργοδότη. Αλλά δεν ξέρω κατά πόσο θα το κάνει διότι θα φοβάται ότι αν προχωρήσει σε καταγγελία μάλλον θα απολυθεί. Τώρα από τη στιγμή που θα έχει αποχωρήσει ναι, αλλά και πάλι νομίζω ότι αυτά που θα βλέπει είναι για το τελευταίο εξάμηνο, όσο θα μπορούμε να τα βλέπουμε και εμείς. Αν θέλει να διεκδικήσει αποδοχές για πενταετία το θεωρώ πολύ

δύσκολο. Με αυτό το σκεπτικό η κάθε επιχείρηση θα πρέπει να ελέγχεται από εμάς μια φορά τουλάχιστον στους έξι μήνες.

ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

1) Έχει τη δυνατότητα ο θεσμός της ψηφιακής κάρτας εργασίας να στηρίξει τον υγιή ανταγωνισμό μεταξύ των επιχειρήσεων; (Δηλαδή σε επιχειρήσεις που εφαρμόζουν την εργατική νομοθεσία έναντι εκείνων που ακολουθούν άλλες πρακτικές π.χ. αδήλωτης ή υποδηλωμένης εργασίας).

Οι εργοδοτικές ενώσεις έχουν το πάνω χέρι για να το κάνουν, δεν ξέρω όμως αν το θέλουν αυτό. Οι επιχειρήσεις που παραβιάζουν τη νομοθεσία και δημιουργούν αθέμιτο ανταγωνισμό θα πρέπει να καταγγέλλονται στις ενώσεις αυτές και αυτοί να ζητούν οργανωμένα να ελεγχθούν από την Επιθεώρηση. Μέχρι τώρα όμως οι καταγγελίες γίνονται σχεδόν μόνο από εργαζόμενους.

2) Η χρήση της ψηφιακής κάρτας μείωσε ή είναι ικανή να μειώσει σημαντικά το χρόνο και τη γραφειοκρατία, ώστε οι επιχειρήσεις να ανταποκρίνονται καλύτερα στις υποχρεώσεις τους προς την Επιθεώρηση Εργασίας;

Αν εξαιρέσεις την απογραφή, τώρα έχει μειωθεί και ο χρόνος και η γραφειοκρατία και εν τέλει και το κόστος. Οι εργοδότες όμως θα πρέπει να μάθουν να κάνουν τις αλλαγές ωραρίου μόνοι τους και να μην περιμένουν από τον κάθε λογιστή που έχει άλλες 200 επιχειρήσεις να τους τις κάνει. Εκεί χάνεται και χρόνος και τελικά βρίσκονται εκτεθειμένες απέναντι στην Επιθεώρηση. Η διαδικασία είναι τόσο εύκολη που αν έχεις τις στοιχειώδεις γνώσεις από την τεχνολογία μπορείς να το κάνεις μόνο σου.

3) Σε ποιους κλάδους δραστηριότητας των επιχειρήσεων πιστεύετε ότι ήταν επιβεβλημένη η μεταρρύθμιση αυτή και γιατί; (π.χ. σε κλάδους που εμφανίζουν το υψηλότερο ποσοστό παραβάσεων της εργατικής νομοθεσίας)

Σε όλους τους κλάδους είναι επιβεβλημένη για τον εξής απλό λόγο, ο κάθε κλάδος έχει τις δικές του ιδιαιτερότητες. Στον τραπεζικό τομέα όπως ξέρουμε γίνονται υπερωρίες, στα Σούπερ Μάρκετ πραγματοποιούνται πρόσθετες εργασίες λόγω τετράωρου, στον επισιτισμό έκτακτες αλλαγές ωραρίου και στους διανομείς από δύο ώρες δηλωθείσας εργασίας φτάνουν να δουλεύουν 8 και 10 ώρες, το ίδιο και στον τουρισμό και στη φύλαξη. Από που να το πιάσεις.

4) Υπάρχουν κατά τη γνώμη σας περιθώρια φαινομένων απόκρυψης των πραγματικών ωρών απασχόλησης των εργαζομένων από τις επιχειρήσεις με την εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας εργασίας;

Τώρα τι να πω, το σύνθημα είναι το χτύπημα της κάρτα καθ' υπόδειξη της επιχείρησης. Πέραν αυτού όμως υπάρχουν και άλλοι τρόποι απόκρυψης του χρόνου εργασίας. Αυτό με την ευελιξία του ωραρίου των εργαζομένων είναι μεγάλο φάουλ από πλευράς Υπουργείου. Δηλώνει ο εργοδότης ευέλικτη προσέλευση και αποχώρηση 120 λεπτά και καλύπτει και μια ώρα υπερεργασία και μία ώρα υπερωρία καθημερινά. Στη μειωμένη απασχόληση καλύπτει δύο ώρες πρόσθετης εργασίας. Ουσιαστικά νομιμοποιεί την απόκρυψη του πραγματικού χρόνου. Ας μη σου πω και για την τηλεργασία που δεν μπορείς να ελέγξεις τίποτα. Μπορείς να μπεις στο σπίτι του εργαζόμενου να ελέγξεις; Όχι φυσικά ούτε με εισαγγελική εντολή δεν μπορείς να το κάνεις. Βλέπεις λοιπόν πόσο εύκολα μπορείς να ξεφύγεις.

5) Το ύψος των διοικητικών κυρώσεων (πρόστιμα) που επιβάλλονται στις επιχειρήσεις σε περιπτώσεις μη καταγραφής ή παρεμπόδισης καταγραφής του πραγματικού χρόνου εργασίας ή μη ενεργοποίησης της ψηφιακής κάρτας κ.τ.λ., είναι ικανό να αποτρέψει τέτοιου είδους φαινόμενα;

Θεωρώ πως είναι χαμηλά ιδίως αυτά που επιβάλλονται σε περίπτωση της εργασίας χωρίς να έχει χτυπηθεί η κάρτα στην προσέλευση και το αντίστοιχο για χτύπημα της κάρτας και συνέχιση της εργασίας στην αποχώρηση. Ακριβώς αυτά τα δύο πρόστιμα είναι κομβικής σημασίας για εμένα γιατί θα λειτουργήσουν ως φόβητρο για τους εργοδότες που αποκρύπτουν τις πραγματικές ώρες εργασίας.

3ος/η Συνεντευξιζόμενος/η

Τα παρακάτω ερευνητικά ερωτήματα απευθύνονται στους υπαλλήλους της Επιθεώρησης Εργασίας και διαχωρίζονται σε τρεις θεματικές ενότητες (ελεγκτικό έργο, εργαζόμενοι, επιχειρήσεις), οι οποίες αποτελούν τις υποθέσεις εργασίας.

ΓΙΑ ΤΟ ΕΛΕΓΚΤΙΚΟ ΕΡΓΟ

1) Η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας θεωρείται πως είναι μια καινοτόμα μεταρρύθμιση καταγραφής του πραγματικού χρόνου απασχόλησης των εργαζομένων ή είναι μια μετεξέλιξη των προηγούμενων συστημάτων; (Ναι / Όχι; και γιατί;)

Είναι καινοτόμα και δεν έχει σχέση με το προηγούμενο σύστημα αλλά νομίζω ότι αποτελεί μια συνέχεια της προσπάθειας να γίνουν όλα ψηφιακά, αλλά όχι δεν έχει απόλυτη σχέση με το «ΕΡΓΑΝΗ».

2) Η ψηφιακή κάρτα σε συνδυασμό με τα ψηφιακά μέσα (κινητό, τάμπλετ, υπολογιστή) έχει ή θα δημιουργήσει τις συνθήκες ώστε ο έλεγχος να καθίσταται (πιο εύκολος/πιο γρήγορος/πιο ουσιαστικός/ ή όλα τα προηγούμενα;)

Προς το παρόν δεν έχει δημιουργήσει ακόμα τέτοιες συνθήκες, εννοώ πως δεν μπορούμε να κάνουμε έλεγχο με τα ηλεκτρονικά μέσα και να βλέπουμε τις ψηφιακές κάρτες, αλλά ναι έχει προοπτική. Αν αυτό προσαρμοστεί θα είναι ιδανικό.

3) Πιστεύετε ότι η λειτουργία της ψηφιακής κάρτας εργασίας παρέχει μεγαλύτερη διαφάνεια στους ελέγχους σε σχέση με πριν; (Ναι/ Όχι και γιατί;).

Σε κάποιες περιπτώσεις ναι, γιατί δεν υπάρχουν παρανοήσεις και παρερμηνείες σε σχέση με την απασχόληση ή μη κάποιων εργαζομένων.

4) Πιστεύετε ότι με την ψηφιακή κάρτα και τον μηχανισμό «Risk Analysis» του Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ II» οι έλεγχοι θα είναι περισσότερο στοχευόμενοι στις επιχειρήσεις με τη μεγαλύτερη «παραβατικότητα»; (Ναι/ Όχι και με πως;)

Έτσι τουλάχιστον θα πρέπει να είναι να χρησιμοποιηθεί το «Risk Analysis» στην ψηφιακή κάρτα έτσι ώστε να ελεγχθούν οι επιχειρήσεις που παρουσιάζουν μεγαλύτερη παραβατικότητα, αυτές δηλαδή που δεν χτυπάνε τις κάρτες στην είσοδο ή στην έξοδο ή τέλος πάντων δεν τις τηρούν, αλλά όχι μόνο με αυτό σίγουρα.

5) Σύμφωνα με την εμπειρία σας, στη διαδικασία επίλυσης των εργατικών διαφορών τεκμηριώνεται ο πραγματικός χρόνος απασχόλησης των εργαζομένων (ώρα προσέλευσης/αποχώρησης, ημέρες αδειάς, απουσίες, κ.τ.λ.) με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας και πως;

Εν μέρει ναι αλλά όχι απόλυτα γιατί μπορεί ο εργοδότης να πιέζει τον εργαζόμενο να χτυπάει την κάρτα κατά την έξοδο ενώ ο εκείνος να συνεχίζει να δουλεύει, οπότε και στην Εργατική Διαφορά αυτό να μην μπορεί να διαπιστωθεί.

6) Ποιες αλλαγές/βελτιώσεις θεωρείτε πως είναι αναγκαίο να πραγματοποιηθούν στο μέλλον, ώστε να καταστεί αποτελεσματικότερη η διαδικασία του ελέγχου της ψηφιακής κάρτας εργασίας; (π.χ. λειτουργικό σύστημα, σκανάρισμα κάρτας, Σ.Σ.Ε., νομικό πλαίσιο, ύψος προστίμων, εκπαίδευση υπαλλήλων κ.α.). (Υποσημείωση: μπορεί και καμία)

Θα έπρεπε να υπήρχε μια δικλείδα ασφαλείας έτσι ώστε ο εργοδότης να μην μπορεί να επεμβαίνει στο χτύπημα της κάρτας. Αν γίνει αυτό θα είναι ιδανικό.

ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ

1) Σύμφωνα με τη γνώμη σας στην πραγματική αγορά καταγράφονται πλήρως οι ώρες εργασίας/πρόσθετης εργασίας/υπερεργασίας/υπερωρίας των μισθωτών με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας;

Αποκλείεται, γιατί μπορεί να μην χτυπάνε τις κάρτες οι εργαζόμενοι, φυσικά με προτροπή του εργοδότη.

2) Ποιους εργαζόμενους κατά τη άποψή σας προστατεύει περισσότερο ο μηχανισμός της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, τους εργαζόμενους που απασχολούνται με πλήρη, με μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση; (και γιατί;)

Όλους νομίζω, αλλά πιο πολύ εκείνους με μερική απασχόληση, δηλαδή εκείνους που δουλεύουν λιγότερες ώρες από δωρο. Ενώ στην πλήρη απασχόληση απλά θα δουλεύουν υπερεργασία που έτσι κι' αλλιώς δε δηλώνεται από πριν.

3) Θεωρείτε ότι η εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας εργασίας μπορεί να εξαλείψει το φαινόμενο της αδήλωτης και της υποδηλωμένης εργασίας; (Εντελώς/ Αρκετά/ Ελάχιστα/ Καθόλου;)

Την αδήλωτη εργασία καθόλου, μόνο η εντατικοποίηση των ελέγχων μπορεί να την μειώσει, αλλά αυτό προϋποθέτει και περισσότερους Επιθεωρητές ανά Τμήμα. Την υποδηλωμένη όμως μπορεί να την μειώσει αρκετά όχι να την εξαλείψει.

4) Μέσω του ημερολογίου της εφαρμογής «myErgani mobile app» οι εργαζόμενοι λαμβάνουν πληροφορίες σχετικά με την εκάστοτε εργασιακή σχέση, τις εβδομαδιαίες ώρες απασχόλησης, τον χρόνο εργασίας και ενημερώνονται μέσω προωθητικών ειδοποιήσεων (push notifications) για τις αλλαγές που πραγματοποιούνται στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» και τους αφορούν. Αυτή η αλλαγή πιστεύετε ότι ισχυροποίησε το μαχητό δικαίωμα των εργαζομένων για διεκδίκηση των δεδουλευμένων τους στην Επιθεώρηση Εργασίας ή στα Δικαστήρια σε σχέση με πριν;

Ναι επειδή θα έχουν πληροφόρηση και θα γνωρίζουν τι έχει δηλώσει ο εργοδότης και τι έχουν δουλέψει πραγματικά. Έτσι θα διεκδικούν πιο άμεσα αυτά που δεν τους καταβάλλονται και να το αποδείξουν έμμεσα με την Ψηφιακή Κάρτας.

ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

1) Έχει τη δυνατότητα ο θεσμός της ψηφιακής κάρτας εργασίας να στηρίξει τον υγιή ανταγωνισμό μεταξύ των επιχειρήσεων; (Δηλαδή σε επιχειρήσεις που εφαρμόζουν την εργατική νομοθεσία έναντι εκείνων που ακολουθούν άλλες πρακτικές π.χ. αδήλωτης ή υποδηλωμένης εργασίας).

Μόνο αν λειτουργήσει σωστά και επιβληθεί ο θεσμός σε όλες τις επιχειρήσεις. Νομίζω πως αυτό είναι μόνο βούληση του κράτους.

2) Η χρήση της ψηφιακής κάρτας μείωσε ή είναι ικανή να μειώσει σημαντικά το χρόνο και τη γραφειοκρατία, ώστε οι επιχειρήσεις να ανταποκρίνονται καλύτερα στις υποχρεώσεις τους προς την Επιθεώρηση Εργασίας;

Υποτίθεται πως η κάρτα θα είχε λιγότερη η γραφειοκρατία σε σχέση με πριν που έκαναν την υποβολή των πινάκων. Από ότι φαίνεται όμως έως τώρα ο χρόνος και η γραφειοκρατία είναι η ίδια, ενδεχομένως και να έχει αυξηθεί.

3) Σε ποιους κλάδους δραστηριότητας των επιχειρήσεων πιστεύετε ότι ήταν επιβεβλημένη η μεταρρύθμιση αυτή και γιατί; (π.χ. σε κλάδους που εμφανίζουν το υψηλότερο ποσοστό παραβάσεων της εργατικής νομοθεσίας)

Στη φύλαξη και στον επισιτισμό σίγουρα. Θεωρώ επομένως πως έπρεπε να ξεκινήσει πρώτα από αυτούς και πιθανόν να πρέπει με κάποιο τρόπο να προσαρμοστεί και στους οδηγούς φορτηγών και λεωφορείων, καθώς με τις τροποποιήσεις του προγράμματός τους 15 μέρες αργότερα δεν μπορείς να ελέγξεις το ωράριο.

4) Υπάρχουν κατά τη γνώμη σας περιθώρια φαινομένων απόκρυψης των πραγματικών ωρών απασχόλησης των εργαζομένων από τις επιχειρήσεις με την εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας εργασίας;

Βέβαια και υπάρχουν, το είπα και πριν, οι εργοδότες θα προτρέπουν τους εργαζόμενους να μη κτυπάνε την κάρτα.

5) Το ύψος των διοικητικών κυρώσεων (πρόστιμα) που επιβάλλονται στις επιχειρήσεις σε περιπτώσεις μη καταγραφής ή παρεμπόδισης καταγραφής του πραγματικού χρόνου εργασίας ή μη ενεργοποίησης της ψηφιακής κάρτας κ.τ.λ., είναι ικανό να αποτρέψει τέτοιου είδους φαινόμενα;

Κατά τη γνώμη μου θα έπρεπε να είναι μεγαλύτερα.

4ος/η Συνεντευξιζόμενος/η

Τα παρακάτω ερευνητικά ερωτήματα απευθύνονται στους υπαλλήλους της Επιθεώρησης Εργασίας και διαχωρίζονται σε τρεις θεματικές ενότητες (ελεγκτικό έργο, εργαζόμενοι, επιχειρήσεις), οι οποίες αποτελούν τις υποθέσεις εργασίας.

ΓΙΑ ΤΟ ΕΛΕΓΚΤΙΚΟ ΕΡΓΟ

1) Η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας θεωρείται πως είναι μια καινοτόμα μεταρρύθμιση καταγραφής του πραγματικού χρόνου απασχόλησης των εργαζομένων ή είναι μια μετεξέλιξη των προηγούμενων συστημάτων; (Ναι / Όχι; και γιατί;)

Είναι, βέβαια και είναι αλλά εάν λειτουργήσει όμως καθολικά για όλες τις επιχειρήσεις.

2) Η ψηφιακή κάρτα σε συνδυασμό με τα ψηφιακά μέσα (κινητό, τάμπλετ, υπολογιστή) έχει ή θα δημιουργήσει τις συνθήκες ώστε ο έλεγχος να καθίσταται (πιο εύκολος/πιο γρήγορος/πιο ουσιαστικός/ ή όλα τα προηγούμενα;)

Ούτε γρήγορος είναι ούτε εύκολος. Η διαδικασία του επιτόπιου ελέγχου μου φαίνεται πολύ χρονοβόρα και δύσκολη. Ο σκοπός είναι να πηγαίνεις στην επιχείρηση και να διαπιστώνεις την παράβαση ή μη, γρήγορα και με ασφάλεια. Αυτό δε συμβαίνει τώρα. Ελπίζω να διορθωθεί.

3) Πιστεύετε ότι η λειτουργία της ψηφιακής κάρτας εργασίας παρέχει μεγαλύτερη διαφάνεια στους ελέγχους σε σχέση με πριν; (Ναι/ Όχι και γιατί;).

Διαφάνεια υπό την έννοια ότι ο Επιθεωρητής θα καταγράφει στο δελτίο αυτό που το δείχνει η ψηφιακή κάρτα και ο εργοδότης δεν θα μπορεί να το αμφισβητήσει. Μέχρι εκεί.

4) Πιστεύετε ότι με την ψηφιακή κάρτα και τον μηχανισμό «Risk Analysis» του Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ II» οι έλεγχοι θα είναι περισσότερο στοχευόμενοι στις επιχειρήσεις με τη μεγαλύτερη «παραβατικότητα»; (Ναι/ Όχι και με πως;)

Το σύστημα αυτό υπήρχε και πριν αλλά εγώ τουλάχιστον δεν το έχω χρησιμοποιήσει ποτέ. Δεν έχω εκπαιδευτεί και δεν ξέρω καθόλου πως δουλεύει αυτό το εργαλείο. Για να γίνονται στοχευμένοι έλεγχοι θα πρέπει να υπάρχει χρόνος και για να γίνει αυτό χρειάζονται και Επιθεωρητές, δηλαδή στελέχωση των υπηρεσιών. Δεδομένου πως οι καταγγελίες είναι τόσες πολλές δεν προλαβαίνουμε να κάνουμε τέτοιου είδους ελέγχους.

5) Σύμφωνα με την εμπειρία σας, στη διαδικασία επίλυσης των εργατικών διαφορών τεκμηριώνεται ο πραγματικός χρόνος απασχόλησης των εργαζομένων (ώρα προσέλευσης/αποχώρησης, ημέρες αδειάς, απουσίες, κ.τ.λ.) με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας και πως;

Νομίζω πως ναι θα τεκμηριώνεται, αλλά με την προϋπόθεση να εφαρμόζεται σωστά. Πάντως μέχρι τώρα εγώ δεν έχω κάνει Εργατική Διαφορά με κάρτα.

6) Ποιες αλλαγές/βελτιώσεις θεωρείτε πως είναι αναγκαίο να πραγματοποιηθούν στο μέλλον, ώστε να καταστεί αποτελεσματικότερη η διαδικασία του ελέγχου της ψηφιακής κάρτας εργασίας; (π.χ. λειτουργικό σύστημα, σκανάρισμα κάρτας, Σ.Σ.Ε., νομικό πλαίσιο, ύψος προστίμων, εκπαίδευση υπαλλήλων κ.α.). (Υποσημείωση: μπορεί και καμία)

Θα έπρεπε να γίνεται ο έλεγχος όπως ο έλεγχος του πιστοποιητικού εμβολιασμού covid. Δηλαδή να σκανάρει ο Επιθεωρητής την Κάρτα του εργαζόμενου και να βλέπει στο τάμπλετ του πότε την χτύπησε και τι τον έχει δηλώσει ο εργοδότης. Άρα νομίζω πως είναι θέμα λειτουργίας.

ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ

1) Σύμφωνα με τη γνώμη σας στην πραγματική αγορά καταγράφονται πλήρως οι ώρες εργασίας/πρόσθετης εργασίας/υπερεργασίας/υπερωρίας των μισθωτών με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας;

Σίγουρα τα πράγματα είναι καλύτερα τώρα αλλά βέβαια είναι δύσκολο να καταγραφούν πλήρως, πρέπει να αλλάξει η κουλτούρα των εργοδοτών άλλα και να μην υπάρχει καμιά ανοχή σε τέτοια φαινόμενα από το κράτος.

2) Ποιους εργαζόμενους κατά τη άποψή σας προστατεύει περισσότερο ο μηχανισμός της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, τους εργαζόμενους που απασχολούνται με πλήρη, με μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση; (και γιατί;)

Σε γενικές γραμμές όλους. Οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση θα ωφελούνται γιατί θα πληρώνονται την πρόσθετη εργασία και οι εργαζόμενοι με 40 ώρες την εβδομάδα θα πληρώνονται τις υπερωρίες. Φτάνει να το δούμε και στην πράξη.

3) Θεωρείτε ότι η εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας εργασίας μπορεί να εξαλείψει το φαινόμενο της αδήλωτης και της υποδηλωμένης εργασίας; (Εντελώς/ Αρκετά/ Ελάχιστα/ Καθόλου;)

Καλά, η αδήλωτη εργασία δεν έχει καμιά σχέση με την κάρτα εργασίας γιατί η κάρτα καταγράφει ότι δηλώνεται. Όσο για την υποδηλωμένη νομίζω πως θα την επηρεάσει. Πόσοι εργαζόμενοι δούλευαν οκτάωρο και δηλώνονταν τετράωρο. Εκεί σίγουρα θα παίζει ρόλο.

4) Μέσω του ημερολογίου της εφαρμογής «myErgani mobile app» οι εργαζόμενοι λαμβάνουν πληροφορίες σχετικά με την εκάστοτε εργασιακή σχέση, τις εβδομαδιαίες ώρες απασχόλησης, τον χρόνο εργασίας και ενημερώνονται μέσω προωθητικών ειδοποιήσεων (push notifications) για τις αλλαγές που πραγματοποιούνται στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» και τους αφορούν. Αυτή η αλλαγή πιστεύετε ότι ισχυροποίησε το μαχητό δικαίωμα των εργαζομένων για διεκδίκηση των δεδουλευμένων τους στην Επιθεώρηση Εργασίας ή στα Δικαστήρια σε σχέση με πριν;

Στο «ΕΡΓΑΝΗ» μπορούσαν να μπου οι εργαζόμενοι και πριν, άρα έβλεπαν τι τους έχει δηλώσει ο εργοδότης και ήξεραν και πως δούλευαν πραγματικά. Η αλλαγή που έγινε τώρα είναι πως εάν χρησιμοποιείται η κάρτα σωστά θα μπορούν και να το αποδείξουν, οπότε στις περιπτώσεις που δεν υπάρχουν παρατυπίες από τους εργοδότες, ναι.

ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

1) Έχει τη δυνατότητα ο θεσμός της ψηφιακής κάρτας εργασίας να στηρίζει τον υγιή ανταγωνισμό μεταξύ των επιχειρήσεων; (Δηλαδή σε επιχειρήσεις που εφαρμόζουν την εργατική νομοθεσία έναντι εκείνων που ακολουθούν άλλες πρακτικές π.χ. αδήλωτης ή υποδηλωμένης εργασίας).

Ο υγιής ανταγωνισμός δεν μπορεί να στηριχθεί στην κάρτα εργασίας. Αυτό το λέω γιατί οι επιχειρήσεις που δε θέλουν να συμμορφωθούν δε θα συμμορφωθούν ούτε με την κάρτα. Αυτό μπορεί να συμβεί μόνο με την πληροφόρηση, με την αυστηροποίηση των προστίμων και με περισσότερους ελέγχους από όλες τις αρμόδιες αρχές.

2) Η χρήση της ψηφιακής κάρτας μείωσε ή είναι ικανή να μειώσει σημαντικά το χρόνο και τη γραφειοκρατία, ώστε οι επιχειρήσεις να ανταποκρίνονται καλύτερα στις υποχρεώσεις τους προς την Επιθεώρηση Εργασίας;

Δεν ξέρω πραγματικά. Αυτό που ξέρω είναι πως οι εργοδότες και οι λογιστές παίρνουν καθημερινά τηλέφωνο στην Επιθεώρηση και κάνουν παράπονα πως έχει αυξηθεί η

δουλειά τους από τότε που ξεκίνησε η ψηφιακή κάρτα. Ιδιαίτερα στη διαδικασία της απογραφής.

3) Σε ποιους κλάδους δραστηριότητας των επιχειρήσεων πιστεύετε ότι ήταν επιβεβλημένη η μεταρρύθμιση αυτή και γιατί; (π.χ. σε κλάδους που εμφανίζουν το υψηλότερο ποσοστό παραβάσεων της εργατικής νομοθεσίας)

Ξεκάθαρα νομίζω στον επισιτισμό και στον τουρισμό πρώτα. Μετά σε Security, σε εταιρείες καθαρισμού και οδηγούς.

4) Υπάρχουν κατά τη γνώμη σας περιθώρια φαινομένων απόκρυψης των πραγματικών ωρών απασχόλησης των εργαζομένων από τις επιχειρήσεις με την εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας εργασίας;

Πάντα υπήρχαν και θα υπάρχουν τέτοια φαινόμενα, αυτό εξαρτάται από τη συχνότητα των ελέγχων και το ύψος των προστίμων.

5) Το ύψος των διοικητικών κυρώσεων (πρόστιμα) που επιβάλλονται στις επιχειρήσεις σε περιπτώσεις μη καταγραφής ή παρεμπόδισης καταγραφής του πραγματικού χρόνου εργασίας ή μη ενεργοποίησης της ψηφιακής κάρτας κ.τ.λ., είναι ικανό να αποτρέψει τέτοιου είδους φαινόμενα;

Δεν νομίζω πως τα πρόστιμα που επιβάλλονται για την παρεμπόδιση ή τη μη καταγραφή είναι ικανά να αποτρέψουν τέτοια φαινόμενα. Έπρεπε εκεί να ήταν υψηλότερα γιατί ουσιαστικά αυτό φταίει για την απόκρυψη των πραγματικών ωρών από τον εργοδότη.

5ος/η Συνεντευξιζόμενος/η

Τα παρακάτω ερευνητικά ερωτήματα απευθύνονται στους υπαλλήλους της Επιθεώρησης Εργασίας και διαχωρίζονται σε τρεις θεματικές ενότητες (ελεγκτικό έργο, εργαζόμενοι, επιχειρήσεις), οι οποίες αποτελούν τις υποθέσεις εργασίας.

ΓΙΑ ΤΟ ΕΛΕΓΚΤΙΚΟ ΕΡΓΟ

1) Η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας θεωρείται πως είναι μια καινοτόμα μεταρρύθμιση καταγραφής του πραγματικού χρόνου απασχόλησης των εργαζομένων ή είναι μια μετεξέλιξη των προηγούμενων συστημάτων; (Ναι / Όχι; και γιατί;)

Ναι, είναι καινούργια, είναι άκρως καινοτόμα με την έννοια ότι δεν υπάρχει και σε κάποιο άλλο κράτος μέλος μια παρόμοια διαδικασία καταγραφής του χρόνου εργασίας γιατί αυτή η τακτική ανταποκρίνεται στα προβλήματα της ελληνικής αγοράς εργασίας.

2) Η ψηφιακή κάρτα σε συνδυασμό με τα ψηφιακά μέσα (κινητό, τάμπλετ, υπολογιστή) έχει ή θα δημιουργήσει τις συνθήκες ώστε ο έλεγχος να καθίσταται (πιο εύκολος/πιο γρήγορος/πιο ουσιαστικός/ ή όλα τα προηγούμενα;)

Σίγουρα ο έλεγχος καθίσταται πιο δύσκολος στην αρχή όπως πάντα με την υιοθέτηση νέων εργαλείων. Στην αρχή δυσκολευόμαστε ίσως η αντίσταση που έχουμε στην αλλαγή σαν άνθρωποι αλλά στη συνέχεια όμως νομίζω ότι αν δοθούν και οι κατάλληλες συνθήκες θα είναι ευκολότερος.

3) Πιστεύετε ότι η λειτουργία της ψηφιακής κάρτας εργασίας παρέχει μεγαλύτερη διαφάνεια στους ελέγχους σε σχέση με πριν; (Ναι/ Όχι και γιατί;).

Πιστεύω ότι η δημιουργία της ψηφιακής κάρτας εργασίας παρέχει μεγαλύτερη διαφάνεια στους ελέγχους σε σχέση με πριν. Ναι.

4) Πιστεύετε ότι με την ψηφιακή κάρτα και τον μηχανισμό «Risk Analysis» του Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ II» οι έλεγχοι θα είναι περισσότερο στοχευόμενοι στις επιχειρήσεις με τη μεγαλύτερη «παραβατικότητα»; (Ναι/ Όχι και με πως;)

Θα εξαρτηθεί από τη βούληση της πολιτικής ηγεσίας.

5) Σύμφωνα με την εμπειρία σας, στη διαδικασία επίλυσης των εργατικών διαφορών τεκμηριώνεται ο πραγματικός χρόνος απασχόλησης των εργαζομένων

(ώρα προσέλευσης/αποχώρησης, ημέρες αδειάς, απουσίες, κ.τ.λ.) με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας και πως;

Επειδή υπάρχει η υποχρέωση να δηλώνεται το ωράριο όταν ξεκινάει και όταν τελειώνει ο εργαζόμενος και υπάρχει η υποχρέωση να δηλώνεται κάθε είδους άδεια μέσα στο πρώτο δεκαήμερο του επόμενου μήνα. Επομένως ναι. Επομένως νομίζω ότι βάσει αυτής της υποχρέωσης θα πρέπει να έχουμε μια σχετικά ακριβή εικόνα. Με δεδομένες βέβαια κάποιες λογικές απώλειες.

6) Ποιες αλλαγές/βελτιώσεις θεωρείτε πως είναι αναγκαίο να πραγματοποιηθούν στο μέλλον, ώστε να καταστεί αποτελεσματικότερη η διαδικασία του ελέγχου της ψηφιακής κάρτας εργασίας; (π.χ. λειτουργικό σύστημα, σκανάρισμα κάρτας, Σ.Σ.Ε., νομικό πλαίσιο, ύψος προστίμων, εκπαίδευση υπαλλήλων κ.α.). (Υποσημείωση: μπορεί και καμία)

Απλοποίηση και απλούστευση διαδικασιών, να μην έχουμε το «ΕΡΓΑΝΗ» και το «ΕΡΓΑΝΗ II» μαζί, να έχουμε μόνο την ωρομέτρηση και βάσει αυτής να μπορούμε να εξάγουμε συμπεράσματα και να διαπιστώνουμε παραβάσεις. Το πρόβλημα με τη σύνδεση στον έλεγχο να αλλάζει και η σύνδεση με το νρη ώστε να μην αποσυνδέεται κατά τη διάρκεια του ελέγχου και αργούμε.

ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ

1) Σύμφωνα με τη γνώμη σας στην πραγματική αγορά καταγράφονται πλήρως οι ώρες εργασίας/πρόσθετης εργασίας/υπερεργασίας/υπερωρίας των μισθωτών με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας;

Ναι αν δεν συμβαίνει αυτό που είπα πριν. Θεωρητικά, ναι, πρακτικά δεν το ξέρω γιατί μιλάμε για μια αγορά εργασίας η οποία πώς να το εκφράσω. Τέλος πάντων, υπάρχει σε μεγάλο βαθμό η βούληση από τις επιχειρήσεις να αποκρύπτουν ώρες εργασίας των εργαζομένων, αυτό.

2) Ποιους εργαζόμενους κατά τη άποψή σας προστατεύει περισσότερο ο μηχανισμός της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, τους εργαζόμενους που απασχολούνται με πλήρη, με μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση; (και γιατί;)

Καλή ερώτηση, δεν το είχα σκεφτεί αυτό ως τώρα. Ε σίγουρα τους μερικώς απασχολούμενους ή με διαλείπουσα εργασία, με την έννοια ότι πολλές φορές εκεί υπάρχει πρόσθετη εργασία που είναι και θολό το τοπίο. Αν το ζητήσει ο εργοδότης και ο

εργαζόμενος δεν θέλει μετά δεν θα πληρωθεί για αυτή την έξτρα μέρα που δούλεψε. Τώρα για αυτούς με την πλήρη απασχόληση πάντα υπάρχει το περιθώριο όπως είπα να γυρίσει κάποιος να δουλέψει από το σπίτι.

3) Θεωρείτε ότι η εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας εργασίας μπορεί να εξαλείψει το φαινόμενο της αδήλωτης και της υποδηλωμένης εργασίας; (Εντελώς/ Αρκετά/ Ελάχιστα/ Καθόλου;)

Της αδήλωτης; όχι καθόλου, της υποδηλωμένης ίσως αλλά και εκεί σε πολύ μικρό ποσοστό. Θεωρώ όμως ότι αν εφαρμοστεί σωστά μπορεί το ποσοστό να είναι καλύτερο.

4) Μέσω του ημερολογίου της εφαρμογής «myErgani mobile app» οι εργαζόμενοι λαμβάνουν πληροφορίες σχετικά με την εκάστοτε εργασιακή σχέση, τις εβδομαδιαίες ώρες απασχόλησης, τον χρόνο εργασίας και ενημερώνονται μέσω προωθητικών ειδοποιήσεων (push notifications) για τις αλλαγές που πραγματοποιούνται στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» και τους αφορούν. Αυτή η αλλαγή πιστεύετε ότι ισχυροποίησε το μαχητό δικαίωμα των εργαζομένων για διεκδίκηση των δεδουλευμένων τους στην Επιθεώρηση Εργασίας ή στα Δικαστήρια σε σχέση με πριν;

Νομίζω πως ναι, γιατί πλέον έχουν ένα εργαλείο το οποίο ας πούμε ότι είναι πιο χειροπιαστό, και που μπορεί ο Επιθεωρητής Εργασίας πολύ πιο εύκολα να το αξιολογήσει. Θεωρώ ότι μέσω της ενημέρωσης τους θα έχουν έρεισμα να τα διεκδικήσουν. Ε καθίσταται δηλαδή πιο διαφανής η διαδικασία.

ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

1) Έχει τη δυνατότητα ο θεσμός της ψηφιακής κάρτας εργασίας να στηρίξει τον υγιή ανταγωνισμό μεταξύ των επιχειρήσεων; (Δηλαδή σε επιχειρήσεις που εφαρμόζουν την εργατική νομοθεσία έναντι εκείνων που ακολουθούν άλλες πρακτικές π.χ. αδήλωτης ή υποδηλωμένης εργασίας).

Για αυτό δεν είμαι σίγουρη. Πάντα λέγαμε ουσιαστικά ποιον θεωρούμε υγιή ανταγωνισμό και ανάλογα με το πρόστιμο που επιβάλλουμε κάθε φορά. Όταν παράδειγμα σε μια πολυεθνική ή σε μια τράπεζα που απασχολεί έναν αδήλωτο επιβάλλεται το ίδιο πρόστιμο με ένα παντοπωλείο, τότε για ποιον υγιή ανταγωνισμό μιλάμε.

2) Η χρήση της ψηφιακής κάρτας μείωσε ή είναι ικανή να μειώσει σημαντικά το χρόνο και τη γραφειοκρατία, ώστε οι επιχειρήσεις να ανταποκρίνονται καλύτερα στις υποχρεώσεις τους προς την Επιθεώρηση Εργασίας;

Δεν νομίζω ότι τη μείωσε ούτε νομίζω ότι θα τη μειώσει. Νομίζω ότι είναι παραπάνω γραφειοκρατία, διοικητικό κόστος και διοικητικό βάρος που έχει όλη αυτή η διαδικασία. Εννοείται ότι ήταν μεγάλο διοικητικό βάρος και αυτό που υπήρχε πριν και ακριβώς όπως είπα δεν έχουμε μόνο αυτό το εργαλείο, οπότε είναι σαν να έχουμε διπλό σύστημα.

3) Σε ποιους κλάδους δραστηριότητας των επιχειρήσεων πιστεύετε ότι ήταν επιβεβλημένη η μεταρρύθμιση αυτή και γιατί; (π.χ. σε κλάδους που εμφανίζουν το υψηλότερο ποσοστό παραβάσεων της εργατικής νομοθεσίας)

Εγώ θεωρώ πως ο κλάδος που πρέπει να ελεγχθεί και να μπει τέλος πάντων η κάρτα είναι ο επισιτισμός και ο τουρισμός. Οτιδήποτε έχει να κάνει με αυτούς.

4) Υπάρχουν κατά τη γνώμη σας περιθώρια φαινομένων απόκρυψης των πραγματικών ωρών απασχόλησης των εργαζομένων από τις επιχειρήσεις με την εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας εργασίας;

Ναι, φοβάμαι πως ναι. Οπότε για αυτό συνεχίζει για μένα να υπάρχει η ανάγκη του επιτόπιου ελέγχου. Δεν ξέρω αν θα πρέπει να εντατικοποιηθούν οι έλεγχοι αλλά ξέρω ότι δεν πρέπει να επαναπαυτούμε και πούμε ότι κάνουμε τους ελέγχους από το γραφείο.

5) Το ύψος των διοικητικών κυρώσεων (πρόστιμα) που επιβάλλονται στις επιχειρήσεις σε περιπτώσεις μη καταγραφής ή παρεμπόδισης καταγραφής του πραγματικού χρόνου εργασίας ή μη ενεργοποίησης της ψηφιακής κάρτας κ.τ.λ., είναι ικανό να αποτρέψει τέτοιου είδους φαινόμενα;

Με αυτή τη λογική θεσπίστηκε τώρα αν είναι ικανό θα δείξει με τον καιρό. Ναι, νομίζω ότι με αυτή τη λογική θεσπίστηκε να είναι υψηλό για να είναι αποτρεπτικό. Η μη ενεργοποίηση είναι κάπου στα 10500€. Είναι σαν αδήλωτος. Το ύψος είναι εντάξει αλλά να λειτουργήσει και η κάρτα καλά.

6ος/η Συνεντευξιζόμενος/η

Τα παρακάτω ερευνητικά ερωτήματα απευθύνονται στους υπαλλήλους της Επιθεώρησης Εργασίας και διαχωρίζονται σε τρεις θεματικές ενότητες (ελεγκτικό έργο, εργαζόμενοι, επιχειρήσεις), οι οποίες αποτελούν τις υποθέσεις εργασίας.

ΓΙΑ ΤΟ ΕΛΕΓΚΤΙΚΟ ΕΡΓΟ

1) Η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας θεωρείται πως είναι μια καινοτόμα μεταρρύθμιση καταγραφής του πραγματικού χρόνου απασχόλησης των εργαζομένων ή είναι μια μετεξέλιξη των προηγούμενων συστημάτων; (Ναι / Όχι; και γιατί;)

Και τα δύο και μετεξέλιξη και καινοτομία. Μετεξέλιξη στο κομμάτι που αφορά την οργάνωση του χρόνου, με τις τροποποιήσεις που χρειάζεται για τις μεταβολές του ωραρίου και καινοτομία που αφορά την κάρτα και τις καταγραφές του πραγματικού χρόνου.

2) Η ψηφιακή κάρτα σε συνδυασμό με τα ψηφιακά μέσα (κινητό, τάμπλετ, υπολογιστή) έχει ή θα δημιουργήσει τις συνθήκες ώστε ο έλεγχος να καθίσταται (πιο εύκολος/πιο γρήγορος/πιο ουσιαστικός/ ή όλα τα προηγούμενα;)

Ναι φυσικά, εγώ ήδη από τώρα έχω δει διαφορά. Έλεγχο για να διαπιστώσω διαφορές από τον πραγματικό χρόνο απασχόλησης και τον χρόνο που δηλώνει η επιχείρηση, δεν είχα ξανακάνει. Προσθέτεις τις διαφορές ανά ημέρα και ζητάς από την επιχείρηση να τις πληρώσει. Αυτό σημαίνει αποτελεσματικότητα.

3) Πιστεύετε ότι η λειτουργία της ψηφιακής κάρτας εργασίας παρέχει μεγαλύτερη διαφάνεια στους ελέγχους σε σχέση με πριν; (Ναι/ Όχι και γιατί;).

Στο θέμα διαφάνεια είναι ξεκάθαρο πως υπάρχει. Το μόνο που με προβληματίζει είναι τη στιγμή που βρίσκεις εργαζόμενο να είναι στο χώρο της επιχείρησης και είτε να μην έχει χτυπήσει κάρτα στην έναρξη ή να έχει χτυπήσει την κάρτα για τη λήξη. Μόνο εκεί θα δημιουργείται μια ασάφεια, κατά τα άλλα όλα είναι ξεκάθαρα.

4) Πιστεύετε ότι με την ψηφιακή κάρτα και τον μηχανισμό «Risk Analysis» του Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ II» οι έλεγχοι θα είναι περισσότερο στοχευόμενοι στις επιχειρήσεις με τη μεγαλύτερη «παραβατικότητα»; (Ναι/ Όχι και με πως;)

Καλό είναι και αυτό, όσο περισσότερα εργαλεία έχουμε τόσο το καλύτερο. Άσε που και οι επιχειρήσεις θα το ξέρουν και θα προσέχουν να μην έχουν αποκλίσεις στα χτυπήματα ή να λένε στους εργαζόμενους να μην τη χτυπάνε. Για αυτό χρειάζεται και επικοινωνία από εμάς για το πώς λειτουργεί το Risk Analysis.

5) Σύμφωνα με την εμπειρία σας, στη διαδικασία επίλυσης των εργατικών διαφορών τεκμηριώνεται ο πραγματικός χρόνος απασχόλησης των εργαζομένων (ώρα προσέλευσης/αποχώρησης, ημέρες αδείας, απουσίες, κ.τ.λ.) με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας και πως;

Όταν χρησιμοποιείται ορθά η κάρτα ναι. Αν δεν χρησιμοποιείται ορθά τότε άστα, πάλι δημιουργούνται εντάσεις και διαπληκτισμοί. Εν πάση περιπτώσει, και πάλι τεκμηριώνεται σε μεγάλο βαθμό. Ανοίγεις το «ΕΡΓΑΝΗ» στο ημερολόγιο του εργαζόμενου και βλέπεις τις ώρες εργασίας για τις μέρες που διεκδικεί και κρίνεις.

6) Ποιες αλλαγές/βελτιώσεις θεωρείτε πως είναι αναγκαίο να πραγματοποιηθούν στο μέλλον, ώστε να καταστεί αποτελεσματικότερη η διαδικασία του ελέγχου της ψηφιακής κάρτας εργασίας; (π.χ. λειτουργικό σύστημα, σκανάρισμα κάρτας, Σ.Σ.Ε., νομικό πλαίσιο, ύψος προστίμων, εκπαίδευση υπαλλήλων κ.α.). (Υποσημείωση: μπορεί και καμία)

Λίγο το σύστημα του ελέγχου να αλλάξει και η σύνδεση με το vpn ώστε να μην αποσυνδέεται κατά τη διάρκεια του ελέγχου και αργούμε.

ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ

1) Σύμφωνα με τη γνώμη σας στην πραγματική αγορά καταγράφονται πλήρως οι ώρες εργασίας/πρόσθετης εργασίας/υπερεργασίας/υπερωρίας των μισθωτών με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας;

Ανάλογα την περίπτωση, αν οι επιχειρήσεις δεν έχουν το μυαλό τους πως θα κρύψουν τις πραγματικές ώρες δεν υπάρχει. Αν όμως συμβαίνει το αντίθετο τότε μπορεί. Όπως και να έχει πάντα θα συμβαίνει αυτό, δεν μπορεί να αλλάξει τόσο γρήγορα.

2) Ποιους εργαζόμενους κατά τη άποψή σας προστατεύει περισσότερο ο μηχανισμός της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, τους εργαζόμενους που απασχολούνται με πλήρη, με μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση; (και γιατί;)

Όλες τις κατηγορίες των εργαζομένων, λίγο περισσότερο τους εργαζόμενους με μερική και εκ περιτροπής. Νομίζω τις περισσότερες φορές που έμεναν πάρα πάνω και δε

δηλώνοντουσαν ήταν από αμέλεια και όχι από δόλο. Όπως και να έχει και πάλι αυτούς θα προστατεύσει.

3) Θεωρείτε ότι η εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας εργασίας μπορεί να εξαλείψει το φαινόμενο της αδήλωτης και της υποδηλωμένης εργασίας; (Εντελώς/ Αρκετά/ Ελάχιστα/ Καθόλου;)

Την αδήλωτη δεν θα την επηρεάσει ούτε θετικά ούτε αρνητικά, διότι οι λόγοι που υπάρχει αδήλωτη εργασία είναι άλλοι, κοινωνικοί και οικονομικοί. Την υποδηλωμένη θα την εξαλείψει αρκετά για τους λόγους που είπα πριν, δηλαδή αυτούς της αμέλειας.

4) Μέσω του ημερολογίου της εφαρμογής «myErgani mobile app» οι εργαζόμενοι λαμβάνουν πληροφορίες σχετικά με την εκάστοτε εργασιακή σχέση, τις εβδομαδιαίες ώρες απασχόλησης, τον χρόνο εργασίας και ενημερώνονται μέσω προωθητικών ειδοποιήσεων (push notifications) για τις αλλαγές που πραγματοποιούνται στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» και τους αφορούν. Αυτή η αλλαγή πιστεύετε ότι ισχυροποίησε το μαχητό δικαίωμα των εργαζομένων για διεκδίκηση των δεδουλευμένων τους στην Επιθεώρηση Εργασίας ή στα Δικαστήρια σε σχέση με πριν;

Όταν σου έρχονται και σου λένε πως βλέπουν διαφορές από αυτά που δούλεψαν και αυτά που πληρώθηκαν τότε σημαίνει πως πιάνει τόπο όλο αυτό. Καλό είναι και από πλευράς Υπουργείου να γίνει και μια καμπάνια ενημέρωσης ούτως ώστε να ξέρει και η επιχείρηση τι γνωρίζει πλέον και ο εργαζόμενος.

ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

1) Έχει τη δυνατότητα ο θεσμός της ψηφιακής κάρτας εργασίας να στηρίξει τον υγιή ανταγωνισμό μεταξύ των επιχειρήσεων; (Δηλαδή σε επιχειρήσεις που εφαρμόζουν την εργατική νομοθεσία έναντι εκείνων που ακολουθούν άλλες πρακτικές π.χ. αδήλωτης ή υποδηλωμένης εργασίας).

Καλά είμαι σίγουρος για αυτό, μεταξύ όμως των νομότυπων επιχειρήσεων θα επιτευχθεί υγιής ανταγωνισμός. Για τις επιχειρήσεις που θέλουν να απασχολούν αδήλωτους εργαζόμενους όχι.

2) Η χρήση της ψηφιακής κάρτας μείωσε ή είναι ικανή να μειώσει σημαντικά το χρόνο και τη γραφειοκρατία, ώστε οι επιχειρήσεις να ανταποκρίνονται καλύτερα στις υποχρεώσεις τους προς την Επιθεώρηση Εργασίας;

Τα πρώτα δείγματα που έχω μου δείχνουν το αντίθετο. Καλά είναι ακόμη αρχή και οι επιχειρήσεις είναι αρκετά επιφορτισμένες, αλλά όσο περνά ο καιρός γίνονται όλο και καλύτερα τα πράγματα. Τώρα αυτό θα σου το απαντήσω με ασφάλεια σε έναν χρόνο από τώρα.

3) Σε ποιους κλάδους δραστηριότητας των επιχειρήσεων πιστεύετε ότι ήταν επιβεβλημένη η μεταρρύθμιση αυτή και γιατί; (π.χ. σε κλάδους που εμφανίζουν το υψηλότερο ποσοστό παραβάσεων της εργατικής νομοθεσίας)

Ε καλά ήρθε και η σειρά των επιχειρήσεων με μεγάλη παραβατικότητα. Απλά θέλω να δω πως θα ανταποκριθούν τα μαγαζιά του επισιτισμού καφετέριες, ταβέρνες κ.τ.λ. Όπως και να έχει εγώ είμαι ευχαριστημένος που ξεκίνησε από εκεί.

4) Υπάρχουν κατά τη γνώμη σας περιθώρια φαινομένων απόκρυψης των πραγματικών ωρών απασχόλησης των εργαζομένων από τις επιχειρήσεις με την εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας εργασίας;

Πάντα θα υπάρχουν και σχετίζεται με τις επιχειρήσεις που δε βάζουν μυαλό όσα πρόστιμα και να πληρώσουν. Δεν έχω βέβαια εικόνα και από τις εφορίες να δω πόσα πρόστιμα πληρώνονται. Το κόλπο πάντως είναι να κλείνουν την επιχείρηση που χρωστάει και να την ανοίγουν ξανά με άλλο ΑΦΜ..

5) Το ύψος των διοικητικών κυρώσεων (πρόστιμα) που επιβάλλονται στις επιχειρήσεις σε περιπτώσεις μη καταγραφής ή παρεμπόδισης καταγραφής του πραγματικού χρόνου εργασίας ή μη ενεργοποίησης της ψηφιακής κάρτας κ.τ.λ., είναι ικανό να αποτρέψει τέτοιου είδους φαινόμενα;

Έλα τώρα τα πρόστιμα είναι καλά, ούτως ή άλλως είναι τα ίδια με πριν.

7ος/η Συνεντευξιζόμενος/η

Τα παρακάτω ερευνητικά ερωτήματα απευθύνονται στους υπαλλήλους της Επιθεώρησης Εργασίας και διαχωρίζονται σε τρεις θεματικές ενότητες (ελεγκτικό έργο, εργαζόμενοι, επιχειρήσεις), οι οποίες αποτελούν τις υποθέσεις εργασίας.

ΓΙΑ ΤΟ ΕΛΕΓΚΤΙΚΟ ΕΡΓΟ

1) Η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας θεωρείται πως είναι μια καινοτόμα μεταρρύθμιση καταγραφής του πραγματικού χρόνου απασχόλησης των εργαζομένων ή είναι μια μετεξέλιξη των προηγούμενων συστημάτων; (Ναι / Όχι; και γιατί;)

Όσο αφορά τη λειτουργία του ελέγχου από τον δημόσιο τομέα είναι καινοτόμο. Όσο αφορά όμως τον ιδιωτικό τομέα υπήρχε σε πολλές επιχειρήσεις. Φαντάσου πως υπήρχαν προγράμματα που οι επιχειρήσεις παρακολουθούσαν το ωρολόγιο πρόγραμμα των εξωτερικών πωλητών τους. Η διαφορά με τώρα είναι ότι καταγράφει, παρακολουθεί, αποθηκεύει, πληροφορεί, οργανώνει, κάνει δηλαδή τα πάντα, οπότε δεν μπορεί να πει κανείς ότι δεν είναι μια καινοτομία σε καμιά περίπτωση και όχι μόνο για τα Ελληνικά δεδομένα αλλά και τα Ευρωπαϊκά.

2) Η ψηφιακή κάρτα σε συνδυασμό με τα ψηφιακά μέσα (κινητό, τάμπλετ, υπολογιστή) έχει ή θα δημιουργήσει τις συνθήκες ώστε ο έλεγχος να καθίσταται (πιο εύκολος/πιο γρήγορος/πιο ουσιαστικός/ ή όλα τα προηγούμενα;)

Νομίζω ότι ο έλεγχος είναι και πιο εύκολος και πιο ουσιαστικός. Το σύστημα και έτσι όπως είναι δομημένο είναι αρκετά γρήγορο και αν χρησιμοποιηθεί με τη σωστή σειρά σου δίνει πληροφορίες στον έλεγχο γρήγορα. Οπότε ναι παρέχει και ταχύτητα και ευκολία και το σημαντικότερο για εμένα ουσία, καθώς δε σε αφήνει να ψάχνεις δεδομένα χωρίς νόημα. Τα μέσα αυτά εξυπηρετούν στον έλεγχο ως προς την αναζήτηση της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, απλά λίγο πιο γρήγορα να τρέχει το internet και τα ίδια τα εργαλεία να εξυπηρετούν σε μεγάλες επιχειρήσεις.

3) Πιστεύετε ότι η λειτουργία της ψηφιακής κάρτας εργασίας παρέχει μεγαλύτερη διαφάνεια στους ελέγχους σε σχέση με πριν; (Ναι/ Όχι και γιατί;).

Η διαφάνεια έχει να κάνει περισσότερο με την πραγματική εικόνα της εργασίας. Εφόσον μπορεί ο Επιθεωρητής στον έλεγχο να δει όλη τη διαδικασία από τα χρονικά όρια των εργαζομένων μέχρι τη δήλωση των αδειών ακόμα και το διάλειμμα τους τότε

καταλαβαίνουμε πως σχεδόν δεν υπάρχουν περιθώρια για μια λάθος εκτίμηση των γεγονότων.

4) Πιστεύετε ότι με την ψηφιακή κάρτα και τον μηχανισμό «Risk Analysis» του Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ II» οι έλεγχοι θα είναι περισσότερο στοχευόμενοι στις επιχειρήσεις με τη μεγαλύτερη «παραβατικότητα»; (Ναι/Όχι και με πως;)

Το να στοχεύει σε επιχειρήσεις που ξέρουμε από πριν ότι είναι παραβατικές δε λέει κάτι. Υπάρχει περίπτωση να μη βρεις παράβαση στον επισιτισμό; Σχεδόν ποτέ. Λέω πως αυτές τις επιχειρήσεις λίγο πολύ τις ξέρουμε ότι είναι παραβατικές, σκοπός είναι να μας οδηγήσει σε επιχειρήσεις που δεν έχουμε πάει ποτέ για έλεγχο. Αυτό λοιπόν μπορεί να το κάνει ο μηχανισμός αυτός γιατί βάζει επιχειρήσεις που δεν τηρούν τα χρονικά όρια σε στενή παρακολούθηση και με την προετοιμασία πας συντονισμένα και στοχευμένα για αυτό που ξέρεις ότι θα βρεις. Θέλω να σου πω όμως ότι το Risk Analysis έχει δύο παραμέτρους, την επεξεργασία των δεδομένων και την απόφαση. Η απόφαση αυτή ενδεχομένως να είναι και πολιτική, δεν ξέρω. Λέω λοιπόν πως πρέπει να υπάρχει στο ίδιο το σύστημα ένας αλγόριθμος που να παρέχει αντικειμενικές αποφάσεις. Τέλος θα σου πω πως εδώ χρειάζεται και μια μεγάλη καμπάνια ενημέρωσης των εργοδοτών για τον μηχανισμό, που σημαίνει ότι πρόσεχε γιατί σε παρακολουθώ.

5) Σύμφωνα με την εμπειρία σας, στη διαδικασία επίλυσης των εργατικών διαφορών τεκμηριώνεται ο πραγματικός χρόνος απασχόλησης των εργαζομένων (ώρα προσέλευσης/αποχώρησης, ημέρες αδείας, απουσίες, κ.τ.λ.) με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας και πως;

Εδώ υπάρχει ένα θέμα. Τεκμηριώνεται ο έλεγχος στις επιχειρήσεις με φυσική παρουσία, όπως στις Τράπεζες ή τα Σούπερ Μάρκετ, στις ασφαλιστικές εταιρείες όμως και στις εταιρείες φύλαξης δεν υπάρχει φυσική παρουσία των εργαζομένων, οπότε αυτό μπορεί να γυρίσει μπούμερανγκ. Σύμφωνα με τις οδηγίες του Υπουργείου Εργασίας τεκμαίρεται ο χρόνος για τους εργαζόμενους με φυσική παρουσία από τα χτυπήματα της κάρτας και μπορεί ο Επιθεωρητής στην Εργατική Διαφορά να εκδώσει διαταγή πληρωμής. Από την άλλη σε εργαζόμενους χωρίς φυσική παρουσία λέει ότι ως πραγματικός χρόνος απασχόλησης τεκμαίρεται αυτός που έχει δηλώσει ο εργοδότης. Μπορώ εγώ να πω στον εργαζόμενο ότι δε δούλευες παραπάνω από το πρόγραμμα που μου λες, γιατί έτσι θεωρεί το Υπουργείο; Κατάλαβες τι εννοώ; Το πρόβλημα θα πέσει πάνω μας ως Ανεξάρτητη Αρχή, γιατί εγώ καλούμε να βγάλω πόρισμα στην Εργατική Διαφορά αλλά

του Υπουργείου νομοθετεί. Τώρα ανοίγουμε άλλη συζήτηση για την ανεξαρτησία ή μη της Επιθεώρησης. Την ευθύνη λοιπόν την έχω εγώ, γιατί με τον Ν. 4808/21 μεταφέρθηκε η ευθύνη από το κράτος στην Ανεξάρτητη Αρχή, το οποίο όμως συνεχίζει να της δίνει κατευθύνσεις στο πως θα κάνει τη δουλειά της.

6) Ποιες αλλαγές/βελτιώσεις θεωρείτε πως είναι αναγκαίο να πραγματοποιηθούν στο μέλλον, ώστε να καταστεί αποτελεσματικότερη η διαδικασία του ελέγχου της ψηφιακής κάρτας εργασίας; (π.χ. λειτουργικό σύστημα, σκανάρισμα κάρτας, Σ.Σ.Ε., νομικό πλαίσιο, ύψος προστίμων, εκπαίδευση υπαλλήλων κ.α.). (Υποσημείωση: μπορεί και καμία)

Να αλλάξει εντελώς η φιλοσοφία του συστήματος, να μην κρατάει τα δεδομένα για έξι μήνες μόνο. Να λειτουργεί όπως της ΑΑΔΕ που κρατά εκατομμύρια δεδομένα εφόρου ζωής. Αυτό πρέπει να το παρέχει το κράτος στους εργαζόμενους και τις επιχειρήσεις και όχι να τις υποχρεώνει να τα αποθηκεύουν και να τα παρέχουν στο δημόσιο σε περίπτωση ελέγχου δεδομένα σε επεξεργάσιμη ή ακόμα και παραποιημένη μορφή. Αυτό είναι πολύ σοβαρό το ζήτημα και πρέπει άμεσα να αλλάξει. Επίσης, να μπορεί να διασυνδεθεί με το σύστημα της ΑΑΔΕ για πληροφορίες. Να μπορεί δηλαδή να δει ο Επιθεωρητής τον τζίρο της επιχείρησης που πραγματοποιείται από εργασία και να αντιπαραβάλλει τα δεδομένα αυτά με τα δικά του δεδομένα από την κάρτα. Εκεί θα βγαίνουν ασφαλή συμπεράσματα σε σχέση με τα χτυπήματα της κάρτας.

ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ

1) Σύμφωνα με τη γνώμη σας στην πραγματική αγορά καταγράφονται πλήρως οι ώρες εργασίας/πρόσθετης εργασίας/υπερεργασίας/υπερωρίας των μισθωτών με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας;

Ο κακόπιστος εργοδότης θεωρώ πως θα είναι κακόπιστος με όποιο σύστημα καταγραφής και να υπάρξει, άρα δεν υπάρχει περίπτωση να καταγράφονται οι πραγματικές ώρες.

2) Ποιους εργαζόμενους κατά τη άποψή σας προστατεύει περισσότερο ο μηχανισμός της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, τους εργαζόμενους που απασχολούνται με πλήρη, με μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση; (και γιατί;)

Όλους ανεξαιρέτως. Υπάρχει η πεποίθηση στην κοινωνία ότι ο πλήρως απασχολούμενος είναι ευνοημένος και πληρώνεται καλά. Δεν ισχύει αυτό, γιατί τις

περισσότερες φορές αυτός εργάζεται παραπάνω σε καθημερινή βάση και σε εβδομαδιαίο σύνολο πάνω από 50-55 ώρες.

3) Θεωρείτε ότι η εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας εργασίας μπορεί να εξαλείψει το φαινόμενο της αδήλωτης και της υποδηλωμένης εργασίας; (Εντελώς/ Αρκετά/ Ελάχιστα/ Καθόλου;)

Ούτε μία στο εκατομμύριο, δεν πρόκειται ούτε της μιας ούτε της άλλης, μα εξάλλου δεν είναι και αυτός ο σκοπός της. Μπορεί να χτυπήσει την παραβατικότητα αλλά δεν θα μειώσει τίποτα και θα το δούμε και σε ποσοστά μετά από 2-3 χρόνια λειτουργίας της. Θα γίνω συγκεκριμένος, πας σήμερα σε μία επιχείρηση και βρίσκεις μια παράβαση. Πότε θα ξαναπάς; Ρωτάω εγώ; Μπορεί ποτέ ξανά, ή μπορεί μετά από ένα χρόνο, σε λιγότερο διάστημα αποκλείεται, γιατί αν ξαναπάς θα σου πει «τι έγινε με έχεις βάλεις στόχο» και κινδυνεύεις και με μήνυση. Υπολόγισε το κέρδος του εργοδότη που το κάνει καθημερινά σε 10 εργαζόμενους. Δυστυχώς αυτή είναι η κουλτούρα των εργοδοτών. Πρέπει να εντατικοποιηθούν οι έλεγχοι και να επιβάλλονται κυρώσεις για τις παραβάσεις αυτές, αλλά και να δίνεται μια ενιαία γραμμή από το κράτος. Πιστεύω να κατάλαβες τι θέλω να πω.

4) Μέσω του ημερολογίου της εφαρμογής «myErgani mobile app» οι εργαζόμενοι λαμβάνουν πληροφορίες σχετικά με την εκάστοτε εργασιακή σχέση, τις εβδομαδιαίες ώρες απασχόλησης, τον χρόνο εργασίας και ενημερώνονται μέσω προωθητικών ειδοποιήσεων (push notifications) για τις αλλαγές που πραγματοποιούνται στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» και τους αφορούν. Αυτή η αλλαγή πιστεύετε ότι ισχυροποίησε το μαχητό δικαίωμα των εργαζομένων για διεκδίκηση των δεδουλευμένων τους στην Επιθεώρηση Εργασίας ή στα Δικαστήρια σε σχέση με πριν;

Εντάξει σίγουρα είναι ένα όπλο για τον εργαζόμενο γιατί ξέρει πως δουλεύει. Εδώ όμως πιστεύω ότι και με τον Ν.4808/2, μάλλον με συγχωρείς με την ΚΥΑ 31/05/22 μεταφέρεται και ένα μέρος ευθύνης στον εργαζόμενο, δηλαδή βάζεις πάλι την ατομική ευθύνη μπροστά. Σου λέει είχες την πληροφόρηση και δεν έκανες τίποτα.;

ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

1) Έχει τη δυνατότητα ο θεσμός της ψηφιακής κάρτας εργασίας να στηρίξει τον υγιή ανταγωνισμό μεταξύ των επιχειρήσεων; (Δηλαδή σε επιχειρήσεις που

εφαρμόζουν την εργατική νομοθεσία έναντι εκείνων που ακολουθούν άλλες πρακτικές π.χ. αδήλωτης ή υποδηλωμένης εργασίας).

Αυτό έχει να κάνει πάλι με την πολιτική ηγεσία και τι σκοπό έχει και όχι με την Κάρτα. Είναι και αυτό πολιτική βούληση. Το κράτος έχει πόρους για να στηρίζει το εργαλείο αυτό, το θέμα είναι θέλει να το στηρίζει; Μπορείς να το χρησιμοποιήσεις για πολιτικούς σκοπούς, μπορείς όμως να το χρησιμοποιήσεις και για να εξορθολογήσεις της αγορά. Πρέπει να προχωρήσει το κράτος σε προσλήψεις επιθεωρητών να εντατικοποιήσει τους ελέγχους σε παραβατικές επιχειρήσεις και μη δείχνει καμία ανοχή σε τέτοια φαινόμενα. Δε θέλω να επεκταθώ άλλο με συγχωρείς.

2) Η χρήση της ψηφιακής κάρτας μείωσε ή είναι ικανή να μειώσει σημαντικά το χρόνο και τη γραφειοκρατία, ώστε οι επιχειρήσεις να ανταποκρίνονται καλύτερα στις υποχρεώσεις τους προς την Επιθεώρηση Εργασίας;

Σίγουρα δεν είναι παραπάνω από αυτό που είχαν, νομίζω πως είναι ίδια. Δίνει όμως κάτι παραπάνω όποτε είναι καλύτερα. Γίνεται όμως πιο γρήγορη η διαδικασία, δεν τους έβαλε το κράτος νέες διαδικασίες μην παραπονιούνται κιόλας. Ίσα, ίσα θα έλεγα ότι τους τοποθέτησε στην επιχείρηση ένα σύστημα πελατειακής διαχείρισης που δεν το είχαν πριν, θέλω να πω πως είναι προς όφελος τους. Μπορεί να βλέπει η επιχείρηση το ωρολόγιο πρόγραμμα των εργαζομένων εύκολα και γρήγορα.

3) Σε ποιους κλάδους δραστηριότητας των επιχειρήσεων πιστεύετε ότι ήταν επιβεβλημένη η μεταρρύθμιση αυτή και γιατί; (π.χ. σε κλάδους που εμφανίζουν το υψηλότερο ποσοστό παραβάσεων της εργατικής νομοθεσίας)

Στα Σούπερ Μάρκετ και Τράπεζες σωστά ξεκίνησε, μπήκαν επιχειρήσεις που ήταν οργανωμένες. Διαφωνώ όμως που εφαρμόζεται τώρα σε ασφάλειες και φύλαξη διαφωνώ, τώρα ήταν η σειρά της βιομηχανίας. Και εκεί είναι οργανωμένες και έχουν και πολλούς εργαζόμενους για ποιο λόγο δεν έγινε; Υποκειμενικό; Αλλά αυτό πιστεύω.

4) Υπάρχουν κατά τη γνώμη σας περιθώρια φαινομένων απόκρυψης των πραγματικών ωρών απασχόλησης των εργαζομένων από τις επιχειρήσεις με την εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας εργασίας;

Σίγουρα. Πάρε παράδειγμα, σε μια βιομηχανία στον Ασπρόπυργο δουλεύουν 06:00 με 14:00, τους βάζει ευέλικτο ωράριο που έχουν το δικαίωμα να πάνε μέχρι τις 08:00. Ποια Επιθεώρηση θα πάει στις 6 το πρωί να ελέγξει αν πήγαν τότε ή στις 8. Και άντε πηγαίνει μια φορά ή δύο, μπορεί να πηγαίνει όμως κάθε μέρα. Μπορεί να βοηθήσει τα

σωματεία στις βιομηχανικές περιοχές, γιατί θα έχουν την πληροφορία για το ωράριο στο myErgani και βλέπουν πως η κάρτα χτυπιέται σε άλλες ώρες του ευέλικτου ωραρίου εννοώ. Τότε εκεί μπορεί να υπάρχει προστασία, όχι όμως στις μικρές επιχειρήσεις που δεν έχουν οργανωμένα σώματα, άλλη μια διαφοροποίηση.

5) Το ύψος των διοικητικών κυρώσεων (πρόστιμα) που επιβάλλονται στις επιχειρήσεις σε περιπτώσεις μη καταγραφής ή παρεμπόδισης καταγραφής του πραγματικού χρόνου εργασίας ή μη ενεργοποίησης της ψηφιακής κάρτας κ.τ.λ., είναι ικανό να αποτρέψει τέτοιου είδους φαινόμενα;

Είναι κανονικά δεν χρειάζεται πάρα πάνω. Και πριν μεγάλα ήταν, αλλά δεν είδα να κάνουν κάτι. Θέλει σου είπα να το επικοινωνήσει η Ανεξάρτητη Αρχή, ότι κάποιος τις παρακολουθεί τις επιχειρήσεις απομακρυσμένα, αυτό θα κάνει δουλειά.

8ος/η Συνεντευξιζόμενος/η

Τα παρακάτω ερευνητικά ερωτήματα απευθύνονται στους υπαλλήλους της Επιθεώρησης Εργασίας και διαχωρίζονται σε τρεις θεματικές ενότητες (ελεγκτικό έργο, εργαζόμενοι, επιχειρήσεις), οι οποίες αποτελούν τις υποθέσεις εργασίας.

ΓΙΑ ΤΟ ΕΛΕΓΚΤΙΚΟ ΕΡΓΟ

1) Η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας θεωρείται πως είναι μια καινοτόμα μεταρρύθμιση καταγραφής του πραγματικού χρόνου απασχόλησης των εργαζομένων ή είναι μια μετεξέλιξη των προηγούμενων συστημάτων; (Ναι / Όχι; και γιατί;)

Κοίταξε η ψηφιακή οργάνωση είναι μετεξέλιξη. Αλλά η ψηφιακή κάρτα είναι κάτι καινοτόμο, δεν είχε εφαρμοστεί ξανά πουθενά. Η ψηφιακή οργάνωση είναι όντως μια μετεξέλιξη του έντυπου Ε4 στο «ΕΡΓΑΝΗ», η ψηφιακή κάρτα από την άλλη είναι κάτι καινούριο γιατί μας δίνει τα πραγματικά ωράρια και τη ζητούσαμε και στο πλαίσιο των εργατικών διαφορών όπως βλέπεις και εσύ.

2) Η ψηφιακή κάρτα σε συνδυασμό με τα ψηφιακά μέσα (κινητό, τάμπλετ, υπολογιστή) έχει ή θα δημιουργήσει τις συνθήκες ώστε ο έλεγχος να καθίσταται (πιο εύκολος/πιο γρήγορος/πιο ουσιαστικός/ ή όλα τα προηγούμενα;)

Ναι, σίγουρα σε συνδυασμό με τα μέσα αυτά θα καθίσταται πιο εύκολος, όταν όμως και από τα κεντρικά καταλήξουν σε ένα συγκεκριμένο σχήμα ελέγχου. Γιατί για την ώρα βλέπεις ότι υπάρχουν αρκετές αστοχίες. Δεν μπορεί να πηγαίνουμε τώρα για έλεγχο και το πρόγραμμα που εμφανίζει στο τάμπλετ να υπάρχει ένα κενό μιας μέρας.

3) Πιστεύετε ότι η λειτουργία της ψηφιακής κάρτας εργασίας παρέχει μεγαλύτερη διαφάνεια στους ελέγχους σε σχέση με πριν; (Ναι/ Όχι και γιατί;).

Αυτή είναι μια ωραία ερώτηση που έχει να κάνει με το κατά πόσο ο εργαζόμενος είναι κύριος του εαυτού του. Δηλαδή κατά πόσο χτυπάει αυτός την κάρτα του αποκλειστικά και δεν παρεμβαίνει ο διευθυντής του. Πιστεύω δηλαδή ότι τότε μόνο θα παρέχει μεγαλύτερη διαφάνεια. Εντάξει, θα το δούμε και στην πράξη αν γίνει έτσι.

4) Πιστεύετε ότι με την ψηφιακή κάρτα και τον μηχανισμό «Risk Analysis» του Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ II» οι έλεγχοι θα είναι περισσότερο στοχευόμενοι στις επιχειρήσεις με τη μεγαλύτερη «παραβατικότητα»; (Ναι/ Όχι και με πως;)

Πρέπει ναι, αυτό είναι το σωστό. Το θέμα είναι κατά πόσο τα τμήματα έχουν το χρόνο να διαθέσουν προκειμένου να κάνουμε όλο αυτό. Δηλαδή εδώ πέρα πρέπει να έχεις ένα πληροφορικό και να σου λέει ή να σε κατευθύνει και να σου λέει πηγαινε και κάνε μου έλεγχο εδώ. Ο επιθεωρητής είναι επιφορτισμένος με διοικητικό έργο, με εργατικές διαφορές, με καταγγελίες, με κοινό. Πώς μπορεί να κάνει και πληροφοριακή δουλειά; Εντάξει, όχι.

5) Σύμφωνα με την εμπειρία σας, στη διαδικασία επίλυσης των εργατικών διαφορών τεκμηριώνεται ο πραγματικός χρόνος απασχόλησης των εργαζομένων (ώρα προσέλευσης/αποχώρησης, ημέρες αδείας, απουσίες, κ.τ.λ.) με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας και πως;

Ο πραγματικός θα φαίνεται ναι, αλλά εντός εισαγωγικών, γιατί δεν ξέρουμε αν τελικά είναι όντως ο πραγματικός ή καθοδηγούμενος από τον εργοδότη. Άρα, μόνο εάν και οι εργαζόμενοι πάρουν την ζωή τους στα χέρια τους, μόνο τότε. Και νομίζω πως και αυτό το σύστημα εργασίας με την ευέλικτη προσέλευση και αποχώρηση για 120 λεπτά θα μας δημιουργήσει πρόβλημα. Θα τους δηλώνουν έτσι και δεν θα ξέρεις τελικά αν πήγαν στις 8 ή στις 10 για δουλειά.

6) Ποιες αλλαγές/βελτιώσεις θεωρείτε πως είναι αναγκαίο να πραγματοποιηθούν στο μέλλον, ώστε να καταστεί αποτελεσματικότερη η διαδικασία του ελέγχου της ψηφιακής κάρτας εργασίας; (π.χ. λειτουργικό σύστημα, σκανάρισμα κάρτας, Σ.Σ.Ε., νομικό πλαίσιο, ύψος προστίμων, εκπαίδευση υπαλλήλων κ.α.). (Υποσημείωση: μπορεί και καμία)

Εγώ θέλω να βλέπω εκείνο το στοιχείο εκείνη την ώρα και να μην αρχίζω να ψάχνω ποιο είναι το σωστό ή οτιδήποτε άλλο. Σε αυτή τη φάση δεν γίνεται. Όπως επίσης, βέβαια εδώ πέρα βλέπεις τώρα πάμε να κάνουμε έναν εσωτερικό έλεγχο και σου λέει ανά εργαζόμενο ή ανά ημερομηνία, δηλαδή άμα θέλω μια μέρα για να βγάλω ένα κατάστημα, τότε άστα. Πρέπει να το δουλέψουν αυτοί στα κεντρικά, για να μπορείς να μπεις σε ένα κατάστημα με 10 ανθρώπους και να κάνεις τον έλεγχο γρήγορα, γιατί όσο μένεις μέσα μπορεί και να κινδυνεύεις.

ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ

1) Σύμφωνα με τη γνώμη σας στην πραγματική αγορά καταγράφονται πλήρως οι ώρες εργασίας/πρόσθετης εργασίας/υπερεργασίας/υπερωρίας των μισθωτών με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας;

Αυτό είναι το προσδοκώμενο και το επιθυμητό. Τώρα αν έχει τη δυνατότητα να το κάνει η κάρτα από μόνη της θα το δούμε. Σίγουρα θέλει περισσότερους ελέγχους και πιο πολλούς Επιθεωρητές, δηλαδή προσλήψεις.

2) Ποιους εργαζόμενους κατά τη άποψή σας προστατεύει περισσότερο ο μηχανισμός της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, τους εργαζόμενους που απασχολούνται με πλήρη, με μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση; (και γιατί;)

Κοίταξε, αν λάβουμε υπόψη ότι η κάρτα λειτουργεί με αυτούς τους όρους τότε υπό αυτή την έννοια, ναι. Θέλω να πω πως μπορείς να δεις ότι κάποιος εργαζόμενος είναι με μερική απασχόληση και να φανεί ότι έχει παραπάνω εργασία, οπότε θα του πεις του εργοδότη να πληρώσει την πρόσθετη αποζημίωση. Οπότε σου απάντησα, περισσότερο αυτούς που δουλεύουν με μερική και εκ περιτροπής.

3) Θεωρείτε ότι η εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας εργασίας μπορεί να εξαλείψει το φαινόμενο της αδήλωτης και της υποδηλωμένης εργασίας; (Εντελώς/ Αρκετά/ Ελάχιστα/ Καθόλου;)

Ναι εντάξει θα μειώσει, όχι εντελώς όμως. Θα μπορούσε και ένας υγιής εργοδότης να το δει και σε αυτή την κατεύθυνση. Γιατί πραγματικά η κάρτα σου αποτυπώνει απλά το πόσο έχεις εργαστεί, αλλά Ελλάδα είμαστε και η εμπειρία άλλο δείξει.

4) Μέσω του ημερολογίου της εφαρμογής «myErgani mobile app» οι εργαζόμενοι λαμβάνουν πληροφορίες σχετικά με την εκάστοτε εργασιακή σχέση, τις εβδομαδιαίες ώρες απασχόλησης, τον χρόνο εργασίας και ενημερώνονται μέσω προωθητικών ειδοποιήσεων (push notifications) για τις αλλαγές που πραγματοποιούνται στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» και τους αφορούν. Αυτή η αλλαγή πιστεύετε ότι ισχυροποίησε το μαχητό δικαίωμα των εργαζομένων για διεκδίκηση των δεδουλευμένων τους στην Επιθεώρηση Εργασίας ή στα Δικαστήρια σε σχέση με πριν;

Είναι σίγουρο γιατί θα μαθαίνει τα πάντα. Δεν το είχα υπόψη μου ότι γίνεται έτσι αυτό, ότι μπορεί δηλαδή ο εργοδότης να του τροποποιήσει το πρόγραμμα και αυτός μέσω του κινητού να το μάθει, καλό αυτό το σύστημα ενημέρωσης. Είναι ένα παραπάνω στοιχείο, το οποίο είναι αποδείξιμο, δηλαδή μπορείς να το χρησιμοποιείς στην Επιθεώρηση.

ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

1) Έχει τη δυνατότητα ο θεσμός της ψηφιακής κάρτας εργασίας να στηρίξει τον υγιή ανταγωνισμό μεταξύ των επιχειρήσεων; (Δηλαδή σε επιχειρήσεις που εφαρμόζουν την εργατική νομοθεσία έναντι εκείνων που ακολουθούν άλλες πρακτικές π.χ. αδήλωτης ή υποδηλωμένης εργασίας).

Ναι και κοίταξε, αυτό ισχύει πάντα και για αυτό εμείς οι ελεγκτές πρέπει να μην έχουμε δυο μέτρα. Δηλαδή πρέπει με κάποιον τρόπο να τους αντιμετωπίζουμε όλους το ίδιο γιατί έτσι δημιουργούνται όντως συνθήκες αθέμιτου ανταγωνισμού. Πιστεύω ότι η ψηφιακή κάρτα είναι ένα έργο που δημιουργεί κανόνες, ξέρεις κανόνες αντικειμενικότητας.

2) Η χρήση της ψηφιακής κάρτας μείωσε ή είναι ικανή να μειώσει σημαντικά το χρόνο και τη γραφειοκρατία, ώστε οι επιχειρήσεις να ανταποκρίνονται καλύτερα στις υποχρεώσεις τους προς την Επιθεώρηση Εργασίας;

Μα δεν απαλλάσσονται από την τροποποίηση προγράμματος, άρα παραμένει αυτό, αυτό βλέπω εγώ. Είναι κάτι λιγότερο ως προς το γραφειοκρατικό βάρος και για και το κόστος όμως το ίδιο είναι. Ίσως θα έπρεπε να υπάρχει μία απαλλαγή για τις μικρές επιχειρήσεις που έχουν ένα ή δύο εργαζόμενους.

3) Σε ποιους κλάδους δραστηριότητας των επιχειρήσεων πιστεύετε ότι ήταν επιβεβλημένη η μεταρρύθμιση αυτή και γιατί; (π.χ. σε κλάδους που εμφανίζουν το υψηλότερο ποσοστό παραβάσεων της εργατικής νομοθεσίας)

Δεν ξέρω με ποιο κριτήριο επελέγησαν, ίσως επειδή θέλανε έτσι σε μεγάλες επιχειρήσεις για να δουν πως θα λειτουργήσει. Σίγουρα σε κάποιες επιχειρήσεις θα έπρεπε αρχικά που έχουν υψηλό ποσοστό παραβάσεων όπως τα επισιτιστικά που για μένα είναι το νούμερο ένα, ας πούμε πως έχουν παραβατικότητα. Ίσως το έκαναν όμως να μπούμε και εμείς σε αυτή τη διαδικασία με την έννοια να το παρακολουθήσουμε σε πιο ασφαλείς συνθήκες. Με αυτό το σκεπτικό νομίζω πως το επέλεξαν.

4) Υπάρχουν κατά τη γνώμη σας περιθώρια φαινομένων απόκρυψης των πραγματικών ωρών απασχόλησης των εργαζομένων από τις επιχειρήσεις με την εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας εργασίας;

Αν δεν υπάρχουν πιέσεις από τους προϊστάμενους και χτυπάνε την κάρτα έτσι όπως πληρώνονται μια χαρά. Ακριβώς εκεί είναι το πρόβλημα στο ότι θα υπάρχουν παρεμβάσεις. Με τις παρεμβάσεις υπάρχουν περιθώρια απόκρυψης.

5) Το ύψος των διοικητικών κυρώσεων (πρόστιμα) που επιβάλλονται στις επιχειρήσεις σε περιπτώσεις μη καταγραφής ή παρεμπόδισης καταγραφής του πραγματικού χρόνου εργασίας ή μη ενεργοποίησης της ψηφιακής κάρτας κ.τ.λ., είναι ικανό να αποτρέψει τέτοιου είδους φαινόμενα;

Το ύψος των προστίμων είναι μια χαρά, ενημερώσεις χρειάζονται οι επιχειρήσει, να αποκτήσουν μία παιδεία, εκπαίδευση πως το λένε. Από την άλλη πρέπει να υπάρχουν και ποινές.

9ος/η Συνεντευξιζόμενος/η

Τα παρακάτω ερευνητικά ερωτήματα απευθύνονται στους υπαλλήλους της Επιθεώρησης Εργασίας και διαχωρίζονται σε τρεις θεματικές ενότητες (ελεγκτικό έργο, εργαζόμενοι, επιχειρήσεις), οι οποίες αποτελούν τις υποθέσεις εργασίας.

ΓΙΑ ΤΟ ΕΛΕΓΚΤΙΚΟ ΕΡΓΟ

1) Η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας θεωρείται πως είναι μια καινοτόμα μεταρρύθμιση καταγραφής του πραγματικού χρόνου απασχόλησης των εργαζομένων ή είναι μια μετεξέλιξη των προηγούμενων συστημάτων; (Ναι / Όχι; και γιατί;)

Είναι μια μετεξέλιξη των προηγούμενων συστημάτων έτσι μου μοιάζει. Γιατί υπήρχαν ήδη τα προηγούμενα συστήματα στο «ΕΡΓΑΝΗ».

2) Η ψηφιακή κάρτα σε συνδυασμό με τα ψηφιακά μέσα (κινητό, τάμπλετ, υπολογιστή) έχει ή θα δημιουργήσει τις συνθήκες ώστε ο έλεγχος να καθίσταται (πιο εύκολος/πιο γρήγορος/πιο ουσιαστικός/ ή όλα τα προηγούμενα;)

Σε ορισμένες περιπτώσεις όπως είναι τράπεζες και τα σούπερ μάρκετ που ήδη χρησιμοποιείτε μπορεί να καθίσταται πιο ουσιαστικός, επειδή βλέπουμε ακριβώς πότε και πόσο εργάστηκαν εκείνο τον μήνα. Τώρα σε άλλες περιπτώσεις σε ένα φιλικατζίδικο ή σε ένα μικρό καφέ μπορεί να μην είναι τόσο αποτελεσματικός. Το θέμα είναι η ταχύτητα και η ευκολία αυτό θέλω εγώ.

3) Πιστεύετε ότι η λειτουργία της ψηφιακής κάρτας εργασίας παρέχει μεγαλύτερη διαφάνεια στους ελέγχους σε σχέση με πριν; (Ναι/ Όχι και γιατί;).

Λίγο μεγαλύτερη σαφώς και παρέχει, αλλά πάλι από την άλλη μπορεί να παρακαμφθεί. Αυτό εξαρτάται και από τον χρήστη της κάρτας, δηλαδή ο χρήστης κάρτας έχει στο χέρι του ένα εργαλείο που του παρέχει διαφάνεια για το πόσες ώρες βρίσκεται στην εργασία και στο πόσες ώρες δουλεύει, αλλά και πάλι μπορεί να παρακαμφθεί αυτό σαφώς.

4) Πιστεύετε ότι με την ψηφιακή κάρτα και τον μηχανισμό «Risk Analysis» του Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ II» οι έλεγχοι θα είναι περισσότερο στοχευόμενοι στις επιχειρήσεις με τη μεγαλύτερη «παραβατικότητα»; (Ναι/ Όχι και με πως;)

Εάν γίνει αυτό μπορεί να γίνουν στοχευόμενοι. Αυτό πρέπει να γίνει ίσως από ένα τμήμα ή μια διεύθυνση που θα ασχολείται μόνο με αυτό και θα ενημερώνει τα τμήματα. Εμείς

με τη δουλειά που έχουμε δυστυχώς δεν προλαβαίνουμε. Έχουμε περίπου 35 καταγγελίες για έλεγχο και 40 εργατικές διαφορές το μήνα για δύο Επιθεωρητές. Πότε θα τα κάνουμε όλα αυτά δεν ξέρω. Γι' αυτό πρέπει να το κάνει μια ομάδα που κάνει μόνο αυτό και να στέλνει στα τμήματα.

5) Σύμφωνα με την εμπειρία σας, στη διαδικασία επίλυσης των εργατικών διαφορών τεκμηριώνεται ο πραγματικός χρόνος απασχόλησης των εργαζομένων (ώρα προσέλευσης/αποχώρησης, ημέρες αδείας, απουσίες, κ.τ.λ.) με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας και πως;

Σαφώς και είναι, αλλά όπως είπα και πριν μπορεί να παρακαμφθεί αυτό και δεν γίνεται η Επιθεώρηση να είναι 100% πανταχού παρούσα. Οπότε ούτως ή άλλως ναι, δε γίνεται στις περιπτώσεις που έχει χτυπήσει την κάρτα και είναι ακόμα εκεί, έστω και εάν βρεθεί θα έχει το πρόστιμο επιχείρηση, αλλά στην περίπτωση που δε θα βρεθεί γιατί δεν θα έχει πάει για έλεγχο εκείνη την ημέρα η επιθεώρηση δεν θα αποτυπωθεί 100% στο πραγματικό ωράριο. Όπως είπα και πριν είναι στο χέρι του χρήστη.

6) Ποιες αλλαγές/βελτιώσεις θεωρείτε πως είναι αναγκαίο να πραγματοποιηθούν στο μέλλον, ώστε να καταστεί αποτελεσματικότερη η διαδικασία του ελέγχου της ψηφιακής κάρτας εργασίας; (π.χ. λειτουργικό σύστημα, σκανάρισμα κάρτας, Σ.Σ.Ε., νομικό πλαίσιο, ύψος προστίμων, εκπαίδευση υπαλλήλων κ.α.). (Υποσημείωση: μπορεί και καμία)

Το λειτουργικό σύστημα να το φτιάχνουν στο «ΕΡΓΑΝΗ II» άνθρωποι με τις ανάγκες που χρειάζεται ο Επιθεωρητής για να διευκολύνεται στον έλεγχο, δηλαδή να έχουμε αυτό να αναφέρεται και ένας αριθμός πρωτοκόλλου να είναι πιο εύκολο. Εν πάση περιπτώσει, νομίζω ότι χρειάζεται συνδυασμός και των 3. Βελτίωση στο λειτουργικό σύστημα, εκπαίδευση Επιθεωρητών και νομικό πλαίσιο, δηλαδή πρόστιμα στις επιχειρήσεις που δεν έχουν εγγραφεί στο portal της Επιθεώρησης.

ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ

1) Σύμφωνα με τη γνώμη σας στην πραγματική αγορά καταγράφονται πλήρως οι ώρες εργασίας/πρόσθετης εργασίας/υπερεργασίας/υπερωρίας των μισθωτών με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας;

Κάποιοι θα τις καταγράφουν, κάποιοι άλλοι θα χτυπάνε κάρτα και παραμένουν. Είμαι σίγουρη. Συνεπώς θα συνεχίζουν να δουλεύουν, θέλω να πω πως σίγουρα δεν καταγράφονται ακριβώς.

2) Ποιους εργαζόμενους κατά τη άποψή σας προστατεύει περισσότερο ο μηχανισμός της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, τους εργαζόμενους που απασχολούνται με πλήρη, με μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση; (και γιατί;)

Κατά πάσα πιθανότητα τους εργαζόμενους με μερική απασχόληση. Δε νομίζω πως είναι τόσοι πολλοί με πλήρη απασχόληση που δουλεύουν παραπάνω. Ο εργοδότης φυσικά αν τον συμφέρει σε σχέση με τις ασφαλιστικές εισφορές θα αποφασίσει.

3) Θεωρείτε ότι η εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας εργασίας μπορεί να εξαλείψει το φαινόμενο της αδήλωτης και της υποδηλωμένης εργασίας; (Εντελώς/ Αρκετά/ Ελάχιστα/ Καθόλου;)

Η κάρτα δεν είναι πανάκεια. Είναι θέμα κουλτούρας της επιχείρησης. Άρα ο έλεγχος να ενταχθεί προς αυτή την κατεύθυνση της κάρτας.

4) Μέσω του ημερολογίου της εφαρμογής «myErgani mobile app» οι εργαζόμενοι λαμβάνουν πληροφορίες σχετικά με την εκάστοτε εργασιακή σχέση, τις εβδομαδιαίες ώρες απασχόλησης, τον χρόνο εργασίας και ενημερώνονται μέσω προωθητικών ειδοποιήσεων (push notifications) για τις αλλαγές που πραγματοποιούνται στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» και τους αφορούν. Αυτή η αλλαγή πιστεύετε ότι ισχυροποίησε το μαχητό δικαίωμα των εργαζομένων για διεκδίκηση των δεδουλευμένων τους στην Επιθεώρηση Εργασίας ή στα Δικαστήρια σε σχέση με πριν;

Ναι, αυτό σίγουρα θα βοηθήσει γιατί θα λαμβάνουν γνώση για το πώς δηλώνονται. Έχουν τη δυνατότητα να ενημερώνονται, γιατί παλιά λέγανε ότι πρέπει να την εκκρίνει την υπερωρία ο εργοδότης. Τις ειδοποιήσεις θα τις βλέπουνε, δηλαδή θα ξέρουν ότι μπαίνουν μέσα στο πρόγραμμά. Θα τους βοηθήσει. Με αυτή την πληροφόρηση θα ζητάνε ότι έχουν δουλέψει πραγματικά.

ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

1) Έχει τη δυνατότητα ο θεσμός της ψηφιακής κάρτας εργασίας να στηρίζει τον υγιή ανταγωνισμό μεταξύ των επιχειρήσεων; (Δηλαδή σε επιχειρήσεις που εφαρμόζουν την εργατική νομοθεσία έναντι εκείνων που ακολουθούν άλλες πρακτικές π.χ. αδήλωτης ή υποδηλωμένης εργασίας).

Αυτό υπήρχε πάντα στην Ελλάδα, πάντα υπήρχαν ανάμεσα σε κάθε ομάδα και τζαμπατζήδες, κάποιοι που τηρούσαν και κάποιοι που δεν τηρούν εις βάρος όλων των

άλλων. Και εδώ θα μπορούσε να υπάρχει καταστροφή της κάρτας και να υπάρχει αθέμιτος ανταγωνισμός.

2) Η χρήση της ψηφιακής κάρτας μείωσε ή είναι ικανή να μειώσει σημαντικά το χρόνο και τη γραφειοκρατία, ώστε οι επιχειρήσεις να ανταποκρίνονται καλύτερα στις υποχρεώσεις τους προς την Επιθεώρηση Εργασίας;

Τους αύξησε λίγο την γραφειοκρατία, γιατί όσες είχαν ήδη κάρτα πρέπει απλά να το στέλνουν στο «ΕΡΓΑΝΗ II». Οι υπόλοιποι που δεν είχαν κάρτα να διαχειριστούνε κάτι καινούριο που σίγουρα τους αύξησε το διοικητικό βάρος. Και με την οργάνωση του χρόνου και με την απογραφή, όλα αυτά είναι καινούργια για όσους δεν την είχαν. Οι άλλοι απλά προσαρμόζουν τα δικά τους δεδομένα στο νέο εργαλείο.

3) Σε ποιους κλάδους δραστηριότητας των επιχειρήσεων πιστεύετε ότι ήταν επιβεβλημένη η μεταρρύθμιση αυτή και γιατί; (π.χ. σε κλάδους που εμφανίζουν το υψηλότερο ποσοστό παραβάσεων της εργατικής νομοθεσίας)

Στα Σούπερ μάρκετ και στις τράπεζες. Σωστά, ξεκίνησε από εκεί, γιατί καταρχήν υπάρχει και στα σούπερ μάρκετ μεγάλη ασυδοσία. Σίγουρα γιατί υπάρχουν οι βάρδιες στα ωράρια τους, δηλαδή και εκεί υπήρχε καταστροφή του ωραρίου. Και στις τράπεζες επίσης που και με τη δική τους συλλογική σύμβαση δεν θα μπορούσε να ελεγχθεί το ωράριο των εργαζομένων τους ποτέ. Επίσης αυτοί είναι και πιο οργανωμένοι και ήταν και πιο εύκολο να ξεκινήσουν από εκεί σαν μεταβατικό στάδιο.

4) Υπάρχουν κατά τη γνώμη σας περιθώρια φαινομένων απόκρυψης των πραγματικών ωρών απασχόλησης των εργαζομένων από τις επιχειρήσεις με την εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας εργασίας;

Υπάρχουν βέβαια, γιατί μπορεί να χτυπήσει κάρτα και να συνεχίσει να είναι εκεί ή μπορεί να είναι κάθε μέρα παραπάνω δεκάλεπτο, δεκάλεπτο και τελικά να μαζεύεται πολλή ώρα τον μήνα. Όμως όλα είναι σε συμφωνία των δύο μερών, αυτό δηλαδή στην Ελλάδα που δεν έχουν καταλάβει οι εργοδότες είναι ότι οι εργαζόμενοι πρέπει να είναι ικανοποιημένοι για να αποδίδουν στη δουλειά. Ο ένας νομίζει ότι εκμεταλλεύεται τον άλλον στην Ελλάδα ο εργαζόμενος θα εκμεταλλευτεί τον εργοδότη πολλές φορές και ο εργοδότης θα εκμεταλλευτεί τον εργαζόμενο.

5) Το ύψος των διοικητικών κυρώσεων (πρόστιμα) που επιβάλλονται στις επιχειρήσεις σε περιπτώσεις μη καταγραφής ή παρεμπόδισης καταγραφής του

πραγματικού χρόνου εργασίας ή μη ενεργοποίησης της ψηφιακής κάρτας κ.τ.λ., είναι ικανό να αποτρέψει τέτοιου είδους φαινόμενα;

Νομίζω το πρόβλημα είναι ότι είναι μικρά. Λιγότερα δηλαδή από τις ασφαλιστικές εισφορές, άρα συμφέρει την επιχείρηση η υποδηλωμένη εργασία. Να τους ασφαλίσει λιγότερο ή να τους έχει ανασφάλιστους και να περιμένει αν θα πάει επιθεώρηση εργασίας μια φορά στο τόσο. Είναι μικρά τα πρόστιμα σε σχέση με τα λεφτά που θα κερδίσει από τις εισφορές.

10ος/η Συνεντευξιζόμενος/η

Τα παρακάτω ερευνητικά ερωτήματα απευθύνονται στους υπαλλήλους της Επιθεώρησης Εργασίας και διαχωρίζονται σε τρεις θεματικές ενότητες (ελεγκτικό έργο, εργαζόμενοι, επιχειρήσεις), οι οποίες αποτελούν τις υποθέσεις εργασίας.

ΓΙΑ ΤΟ ΕΛΕΓΚΤΙΚΟ ΕΡΓΟ

1) Η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας θεωρείται πως είναι μια καινοτόμα μεταρρύθμιση καταγραφής του πραγματικού χρόνου απασχόλησης των εργαζομένων ή είναι μια μετεξέλιξη των προηγούμενων συστημάτων; (Ναι / Όχι; και γιατί;)

Ε φυσικά και είναι νέο το σύστημα αυτό και για τα ελληνικά δεδομένα αλλά και για την Ευρώπη αν δεν κάνω λάθος. Στο επίπεδο που θεωρώ εγώ ότι θα δουλέψει είναι ότι βλέπεις ανά πάσα ώρα πως εργάζεται ο εργαζόμενος και από το γραφείο, είναι μεγάλη δουλειά αυτό.

2) Η ψηφιακή κάρτα σε συνδυασμό με τα ψηφιακά μέσα (κινητό, τάμπλετ, υπολογιστή) έχει ή θα δημιουργήσει τις συνθήκες ώστε ο έλεγχος να καθίσταται (πιο εύκολος/πιο γρήγορος/πιο ουσιαστικός/ ή όλα τα προηγούμενα;)

Τώρα είναι πιο δύσκολος ο έλεγχος και πιο αργός σε ώρα. Τη μια δεν έχει internet την άλλη σε πετάει έξω το σύστημα, άσε που πολλές επιχειρήσεις δεν έχουν portal, που θα στείλεις το δελτίο; Δεν ξέρω τι πρέπει να φτιάξουν αλλά ότι κάνουν να το κάνουν γρήγορα.

3) Πιστεύετε ότι η λειτουργία της ψηφιακής κάρτας εργασίας παρέχει μεγαλύτερη διαφάνεια στους ελέγχους σε σχέση με πριν; (Ναι/ Όχι και γιατί;).

Εξ ορισμού παρέχει όταν γίνεται σωστή χρήση από τον εργαζόμενο που δεν θα ακούει τον εργοδότη. Αν τώρα τη χτυπάει σύμφωνα με τις επιταγές του εργοδότη άλλα θα βλέπουμε και άλλα θα είναι στην πραγματικότητα. Θέλει ο εργαζόμενος να κάνει ανώνυμες καταγγελίες για να κάνουμε ελέγχους όταν συμβαίνει αυτό. Τώρα ξέρει δεν έχει δικαιολογία.

4) Πιστεύετε ότι με την ψηφιακή κάρτα και τον μηχανισμό «Risk Analysis» του Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ II» οι έλεγχοι θα είναι περισσότερο στοχευόμενοι στις επιχειρήσεις με τη μεγαλύτερη «παραβατικότητα»; (Ναι/ Όχι και με πως;)

Το εργαλείο αυτό είναι από μόνο του χρήσιμο, αλλά να το χειρίζονται άλλοι και να ξέρουμε που θα πηγαίνουμε για έλεγχο, δεν μπορούμε να τα κάνουμε εμείς όλα. Ήδη με όλα αυτά που μας έχουν φορτώσει δεν παίρνουμε ανάσα, είναι μεγάλο το διοικητικό βάρος. Ο επιθεωρητής πρέπει να είναι για τον έλεγχο και τις εργατικές διαφορές και όχι να κάνει και τη διοικητική δουλειά.

5) Σύμφωνα με την εμπειρία σας, στη διαδικασία επίλυσης των εργατικών διαφορών τεκμηριώνεται ο πραγματικός χρόνος απασχόλησης των εργαζομένων (ώρα προσέλευσης/αποχώρησης, ημέρες αδείας, απουσίες, κ.τ.λ.) με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας και πως;

Σίγουρα και βοηθάει και ας μην κοροϊδευόμαστε το μεγαλύτερο πρόβλημα ήταν ότι και ο εργαζόμενος δεν θυμόταν πότε είχε δουλέψει και ο εργοδότης το αμφισβητούσε. Έχω μια επιφύλαξη όμως σχετικά με τα χτυπήματα της κάρτας, κατά πόσο θα αντιπροσωπεύουν την αλήθεια.

6) Ποιες αλλαγές/βελτιώσεις θεωρείτε πως είναι αναγκαίο να πραγματοποιηθούν στο μέλλον, ώστε να καταστεί αποτελεσματικότερη η διαδικασία του ελέγχου της ψηφιακής κάρτας εργασίας; (π.χ. λειτουργικό σύστημα, σκανάρισμα κάρτας, Σ.Σ.Ε., νομικό πλαίσιο, ύψος προστίμων, εκπαίδευση υπαλλήλων κ.α.) (Υποσημείωση: μπορεί και καμία).

Καλά η εκπαίδευση δεν το συζητώ, αλλά και το λειτουργικό του σύστημα να είναι πιο εύχρηστο, δηλαδή στην αναζήτηση του προγράμματος του εργαζόμενου μην ψάχνουμε καμιά ώρα κάθε φορά.

ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ

1) Σύμφωνα με τη γνώμη σας στην πραγματική αγορά καταγράφονται πλήρως οι ώρες εργασίας/πρόσθετης εργασίας/υπερεργασίας/υπερωρίας των μισθωτών με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας;

Όποιος το νομίζει αυτό πλανάται πλάνην οικτράν, αυτοί που θέλουν να μη φαίνονται οι ώρες εργασίας θα το κάνουν πάλι. Και φυσικά λέω ότι αυτοί οι εργοδότες ή και οι εργαζόμενοι που το έκαναν και πριν. Πρέπει να γίνει συνήθεια αυτό, γιατί όσους ελέγχους και να κάνεις, όσες κάρτες και να βάλεις δεν γίνεται τίποτα, θα πρέπει να υπάρχει ένας επιθεωρητής σε κάθε επιχείρηση.

2) Ποιους εργαζόμενους κατά τη άποψή σας προστατεύει περισσότερο ο μηχανισμός της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, τους εργαζόμενους που απασχολούνται με πλήρη, με μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση; (και γιατί;)

Όλους και αυτούς που δουλεύουν Full Time και αυτούς που δουλεύουν λιγότερες ώρες ή μέρες. Και στη μία περίπτωση και στην άλλη θα εμφανίζονται τα πάντα, οπότε αν δεν υπάρχουν παρατυπίες όλους.

3) Θεωρείτε ότι η εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας εργασίας μπορεί να εξαλείψει το φαινόμενο της αδήλωτης και της υποδηλωμένης εργασίας; (Εντελώς/ Αρκετά/ Ελάχιστα/ Καθόλου;)

Την υποδηλωμένη σίγουρα θα την μειώσει άλλα σε συνδυασμό με περισσότερους ελέγχους, την αδήλωτη άστο, καθόλου, ούτε καν. Αυτός που θέλει να δουλέψει μαύρα θα συνεχίσει και ο επιχειρηματίας που θέλει να μην πληρώνει εισφορές το ίδιο, άρα δεν υπάρχει περίπτωση να αλλάξει αυτό.

4) Μέσω του ημερολογίου της εφαρμογής «myErgani mobile app» οι εργαζόμενοι λαμβάνουν πληροφορίες σχετικά με την εκάστοτε εργασιακή σχέση, τις εβδομαδιαίες ώρες απασχόλησης, τον χρόνο εργασίας και ενημερώνονται μέσω προωθητικών ειδοποιήσεων (push notifications) για τις αλλαγές που πραγματοποιούνται στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» και τους αφορούν. Αυτή η αλλαγή πιστεύετε ότι ισχυροποίησε το μαχητό δικαίωμα των εργαζομένων για διεκδίκηση των δεδουλευμένων τους στην Επιθεώρηση Εργασίας ή στα Δικαστήρια σε σχέση με πριν;

Ε ναι σίγουρα αυτό δε λέγαμε πάντα να ξέρει και ο εργαζόμενος τι τον δηλώνει αλλά και τι ζητάει. Τουλάχιστον τώρα θα έχει κάτι στα χέρια του και δεν θα προσπαθεί με μάρτυρες να το αποδείξει.

ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

1) Έχει τη δυνατότητα ο θεσμός της ψηφιακής κάρτας εργασίας να στηρίξει τον υγιή ανταγωνισμό μεταξύ των επιχειρήσεων; (Δηλαδή σε επιχειρήσεις που εφαρμόζουν την εργατική νομοθεσία έναντι εκείνων που ακολουθούν άλλες πρακτικές π.χ. αδήλωτης ή υποδηλωμένης εργασίας).

Αν ακολουθήσουν όλοι την ίδια τακτική πιστεύω θα βελτιωθεί η κατάσταση με τις ανισότητες. Εφόσον θα έχουν όλες οι επιχειρήσεις κάρτες. Ακόμα και στη χειρότερη περίπτωση θα βελτιωθεί κατά πολύ η εικόνα του ανταγωνισμού.

2) Η χρήση της ψηφιακής κάρτας μείωσε ή είναι ικανή να μειώσει σημαντικά το χρόνο και τη γραφειοκρατία, ώστε οι επιχειρήσεις να ανταποκρίνονται καλύτερα στις υποχρεώσεις τους προς την Επιθεώρηση Εργασίας;

Στην αρχή με την απογραφική διαδικασία ήταν περισσότερη η γραφειοκρατία και το κόστος. Τώρα που ομαλοποιήθηκε λίγο η κατάσταση είναι το ίδιο με πριν. Πάλι χρειάζεται οι λογιστές να προβαίνουν σε τροποποιήσεις, άλλα δυστυχώς δεν μπορεί να γίνει και αλλιώς. Το μόνο που σκέφτομαι είναι να μάθουν να τα κάνουν μόνοι τους οι εργοδότες ή οι υπεύθυνοι στις εταιρείες.

3) Σε ποιους κλάδους δραστηριότητας των επιχειρήσεων πιστεύετε ότι ήταν επιβεβλημένη η μεταρρύθμιση αυτή και γιατί; (π.χ. σε κλάδους που εμφανίζουν το υψηλότερο ποσοστό παραβάσεων της εργατικής νομοθεσίας)

Καλώς ξεκίνησε από εκεί γιατί εκεί υπήρχαν κάρτες και ήταν σίγουρα ευκολότερη η μετάβαση. Τώρα έμαθα πως μέχρι τα τέλη Φλεβάρη θα ξεκινήσει στις εταιρείες φύλαξης για να δούμε.

4) Υπάρχουν κατά τη γνώμη σας περιθώρια φαινομένων απόκρυψης των πραγματικών ωρών απασχόλησης των εργαζομένων από τις επιχειρήσεις με την εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας εργασίας;

Όλη η ιστορία είναι να μην υποχρεώνει ο εργοδότης και να μην υποχρεώνεται ο εργαζόμενος να χτυπά την κάρτα και να δουλεύει. Νομίζω πως τα πρόστιμα για αυτήν την παράβαση και μόνο να ήταν υψηλότερα.

5) Το ύψος των διοικητικών κυρώσεων (πρόστιμα) που επιβάλλονται στις επιχειρήσεις σε περιπτώσεις μη καταγραφής ή παρεμπόδισης καταγραφής του πραγματικού χρόνου εργασίας ή μη ενεργοποίησης της ψηφιακής κάρτας κ.τ.λ., είναι ικανό να αποτρέψει τέτοιου είδους φαινόμενα;

Α είδες μόλις τώρα το είπα, επειδή η παρεμπόδιση καταγραφής όμως δεν αποδεικνύεται ούτε ο εργοδότης θα το παραδεχτεί άλλα ούτε ο εργαζόμενος θα το πει γιατί θα φοβάται την απόλυση, τότε το πρόστιμο για χτύπημα της κάρτας και συνέχιση της εργασίας θα έπρεπε να ήταν μεγαλύτερο.

11ος/η Συνεντευξιζόμενος/η

Τα παρακάτω ερευνητικά ερωτήματα απευθύνονται στους υπαλλήλους της Επιθεώρησης Εργασίας και διαχωρίζονται σε τρεις θεματικές ενότητες (ελεγκτικό έργο, εργαζόμενοι, επιχειρήσεις), οι οποίες αποτελούν τις υποθέσεις εργασίας.

ΓΙΑ ΤΟ ΕΛΕΓΚΤΙΚΟ ΕΡΓΟ

1) Η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας θεωρείται πως είναι μια καινοτόμα μεταρρύθμιση καταγραφής του πραγματικού χρόνου απασχόλησης των εργαζομένων ή είναι μια μετεξέλιξη των προηγούμενων συστημάτων; (Ναι / Όχι; και γιατί;)

Βασικά θεωρώ πως είναι καινοτόμα η διαδικασία ως προς την καταχώρηση των χτυπημάτων της κάρτας στο «ΕΡΓΑΝΗ», αυτό λέω ότι είναι το καινοτόμο. Άλλο δηλαδή να φαίνεται στην επιχείρηση μόνο και να μπορεί να αλλάξει και τα στοιχεία ο εργοδότης και άλλο να το βλέπουν όλοι ταυτόχρονα, αυτό είναι το εντελώς καινούριο.

2) Η ψηφιακή κάρτα σε συνδυασμό με τα ψηφιακά μέσα (κινητό, τάμπλετ, υπολογιστή) έχει ή θα δημιουργήσει τις συνθήκες ώστε ο έλεγχος να καθίσταται (πιο εύκολος/πιο γρήγορος/πιο ουσιαστικός/ ή όλα τα προηγούμενα;)

Τώρα δεν ξέρω, επειδή είναι αρχή μου φαίνεται δύσκολο; Τι να πω θα δείξει. Ουσιαστικός από την άλλη είναι, γιατί βλέπεις τα πραγματικά περιστατικά και τις πραγματικές ώρες. Να ήταν και πιο εύκολος και γρήγορος δεν το συζητώ, ότι καλύτερο.

3) Πιστεύετε ότι η λειτουργία της ψηφιακής κάρτας εργασίας παρέχει μεγαλύτερη διαφάνεια στους ελέγχους σε σχέση με πριν; (Ναι/ Όχι και γιατί;).

Διαφάνεια γιατί δε νομίζω. Σε σχέση με πριν είπες; Εντάξει έτσι. Σαφώς και είναι καλύτερα τα πράγματα φτάνει να μην κρύβουν την ώρα που πιάνει δουλειά και την ώρα που φεύγει. Για αυτό λέω πως τώρα που είναι αρχή θέλει να κάνουμε πολλούς ελέγχους, μόνο και μόνο μέχρι να το συνηθίσουν και αυτοί. Αλλά θέλει και κόσμος. (Επιθεωρητές). Για αυτό μόλις τελειώσεις την εργασία στείλε την και στη διοίκηση για να δουν τα αποτελέσματα και τις ανάγκες των τμημάτων που προκύπτουν και με την κάρτα.

4) Πιστεύετε ότι με την ψηφιακή κάρτα και τον μηχανισμό «Risk Analysis» του Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ II» οι έλεγχοι θα είναι περισσότερο στοχευόμενοι στις επιχειρήσεις με τη μεγαλύτερη «παραβατικότητα»; (Ναι/ Όχι και με πως;)

Δεν ξέρω καν πως δουλεύει αυτό. Το θυμάμαι και πριν την κάρτα, αλλά και δεν ήξερα πως δουλεύει και δεν προλάβαινα να το μάθω. Με τόσες καταγγελίες που να προλάβεις να κάνεις στοχευμένους ελέγχους σε παραβατικές επιχειρήσεις, πρέπει πρώτα να πας στις καταγγελίες γιατί συνεχώς από τα κεντρικά ζητάνε στοιχεία.

5) Σύμφωνα με την εμπειρία σας, στη διαδικασία επίλυσης των εργατικών διαφορών τεκμηριώνεται ο πραγματικός χρόνος απασχόλησης των εργαζομένων (ώρα προσέλευσης/αποχώρησης, ημέρες αδείας, απουσίες, κ.τ.λ.) με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας; και πως;

Έχω κάνει εργατική διαφορά με ψηφιακή κάρτα και σου μιλάω ειλικρινά πως ήταν μια χαρά. Μόλις εκτύπωσα τις ώρες που είχε δουλέψει η εργαζόμενη ο δικηγόρος της επιχείρησης δεν είπε τίποτα, της κατέβαλε όλες τις διαφορές μέσα σε μια εβδομάδα χωρίς να πει κουβέντα. Είναι εξυπηρετικό για εμάς.

6) Ποιες αλλαγές/βελτιώσεις θεωρείτε πως είναι αναγκαίο να πραγματοποιηθούν στο μέλλον, ώστε να καταστεί αποτελεσματικότερη η διαδικασία του ελέγχου της ψηφιακής κάρτας εργασίας; (π.χ. λειτουργικό σύστημα, σκανάρισμα κάρτας, Σ.Σ.Ε., νομικό πλαίσιο, ύψος προστίμων, εκπαίδευση υπαλλήλων κ.α.). (Υποσημείωση: μπορεί και καμία)

Δεν είμαι και ειδική αλλά κάτι με το λειτουργικό σύστημα θα μπορούσε να αλλάξει για να γίνεται ο έλεγχος και πιο γρήγορος και πιο εύκολος. Για μένα ο έλεγχος θα πρέπει να τελειώνει μέσα σε 5 με 7 λεπτά, γιατί όσο καθυστερείς τόσο μεγαλύτερα προβλήματα προκύπτουν. Τώρα αν μετά έχει αντιρρήσεις ο εργοδότης μπορεί να στείλει γραπτές εξηγήσεις, αφού του δίνει αυτό το δικαίωμα ο νόμος.

ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ

1) Σύμφωνα με τη γνώμη σας στην πραγματική αγορά καταγράφονται πλήρως οι ώρες εργασίας/πρόσθετης εργασίας/υπερεργασίας/υπερωρίας των μισθωτών με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας;

Πλήρως δεν υπάρχει περίπτωση, υπάρχει διαφορά με πριν σίγουρα, αλλά πλήρως δε γίνεται. Όλο και κάποιοι επιτήδειοι θα βρεθούν για κρύψουν τις ώρες και για μην παρεξηγηθώ και εργαζόμενοι που για δικούς τους λόγους δεν θέλουν να φαίνονται τα εισοδήματα και εργοδότες για να μειώσουν το ποσό που καταβάλλουν στο ΙΚΑ. Οπότε ξέχασέ το.

2) Ποιους εργαζόμενους κατά τη άποψή σας προστατεύει περισσότερο ο μηχανισμός της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, τους εργαζόμενους που απασχολούνται με πλήρη, με μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση; (και γιατί;)

Τι να πω, έχω την εντύπωση τους εργαζόμενους που εργάζονται με μειωμένη, εκ περιτροπής και διαλείπουσα εργασία. Ο λόγος είναι γιατί στις περιπτώσεις αυτές η προσαύξηση την πρόσθετης εργασίας είναι 12%, ενώ για υπερεργασία είναι 20% και για υπερωρία 40%. Όποτε δεν έχουν και τόσο μεγάλο θέμα. Η άποψη μου είναι αυτή. Εξάλλου το έχω δει σε έλεγχο σε Σούπερ Μάρκετ, αυτό συμβαίνει.

3) Θεωρείτε ότι η εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας εργασίας μπορεί να εξαλείψει το φαινόμενο της αδήλωτης και της υποδηλωμένης εργασίας; (Εντελώς/ Αρκετά/ Ελάχιστα/ Καθόλου;)

Κατά κάποιον τρόπο ναι αλλά πιο πολύ την υποδηλωμένη. Την αδήλωτη ελάχιστα έως καθόλου, σε σημείο που να μην βγαίνουν ασφαλή συμπεράσματα αν είναι θέμα κάρτας ή όχι.

4) Μέσω του ημερολογίου της εφαρμογής «myErgani mobile app» οι εργαζόμενοι λαμβάνουν πληροφορίες σχετικά με την εκάστοτε εργασιακή σχέση, τις εβδομαδιαίες ώρες απασχόλησης, τον χρόνο εργασίας και ενημερώνονται μέσω προωθητικών ειδοποιήσεων (push notifications) για τις αλλαγές που πραγματοποιούνται στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» και τους αφορούν. Αυτή η αλλαγή πιστεύετε ότι ισχυροποίησε το μαχητό δικαίωμα των εργαζομένων για διεκδίκηση των δεδουλευμένων τους στην Επιθεώρηση Εργασίας ή στα Δικαστήρια σε σχέση με πριν;

Δεν το συζητάω και θα ξέρουν και θα διεκδικούν, αλλά ως επί το πλείστον εκείνοι που έχουν αποχωρήσει ή έχουν απολυθεί, γιατί όσο δουλεύουν θα φοβούνται μην απολυθούν.

ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

1) Έχει τη δυνατότητα ο θεσμός της ψηφιακής κάρτας εργασίας να στηρίξει τον υγιή ανταγωνισμό μεταξύ των επιχειρήσεων; (Δηλαδή σε επιχειρήσεις που εφαρμόζουν την εργατική νομοθεσία έναντι εκείνων που ακολουθούν άλλες πρακτικές π.χ. αδήλωτης ή υποδηλωμένης εργασίας).

Στην περίπτωση που υπάρχουν όμορα καταστήματα ναι, γιατί φοβάται ο ένας τον άλλον. Τώρα για τα μαγαζιά που είναι σε απομακρυσμένες περιοχές, δεν νομίζω.

2) Η χρήση της ψηφιακής κάρτας μείωσε ή είναι ικανή να μειώσει σημαντικά το χρόνο και τη γραφειοκρατία, ώστε οι επιχειρήσεις να ανταποκρίνονται καλύτερα στις υποχρεώσεις τους προς την Επιθεώρηση Εργασίας;

Αφού ξέρεις πως όλοι το ίδιο θα λένε, εφόσον κάνουν περίπου τις ίδιες διαδικασίες με πριν, θέλω να πω για τη δήλωση οργάνωσης του ψηφιακού χρόνου εργασίας στο μεταβαλλόμενο ωράριο, έχουν περίπου την ίδια δουλειά. Και φυσικά τα έντυπα της υπερωρίας, της πρόσληψης και των αποδοχών συνεχίζουν να υπάρχουν, άρα σχεδόν δεν υπάρχει διαφορά.

3) Σε ποιους κλάδους δραστηριότητας των επιχειρήσεων πιστεύετε ότι ήταν επιβεβλημένη η μεταρρύθμιση αυτή και γιατί; (π.χ. σε κλάδους που εμφανίζουν το υψηλότερο ποσοστό παραβάσεων της εργατικής νομοθεσίας)

Στα καταστήματα εστίασης υπάρχει μεγάλο πρόβλημα, τώρα γιατί δεν το έκαναν από την αρχή δεν ξέρω, μάλλον εκείνοι κάτι θα ξέρουν καλύτερα. Αναρωτιέμαι μήπως έγινε πρώτα σε επιχειρήσεις που είχαν κάρτα και πριν και απλά τώρα σύνδεσαν το σύστημά τους με το «ΕΡΓΑΝΗ II», κάτι τέτοιο έγινε.

4) Υπάρχουν κατά τη γνώμη σας περιθώρια φαινομένων απόκρυψης των πραγματικών ωρών απασχόλησης των εργαζομένων από τις επιχειρήσεις με την εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας εργασίας;

Λογικό μου φαίνεται πως υπάρχουν. Το κλασικό, το πρωί τους λένε έλα νωρίτερα και χτύπα την κάρτα αργότερα και το απόγευμα χτύπα την ώρα που δηλώνεται και κάτσε παραπάνω.

5) Το ύψος των διοικητικών κυρώσεων (πρόστιμα) που επιβάλλονται στις επιχειρήσεις σε περιπτώσεις μη καταγραφής ή παρεμπόδισης καταγραφής του πραγματικού χρόνου εργασίας ή μη ενεργοποίησης της ψηφιακής κάρτας κ.τ.λ., είναι ικανό να αποτρέψει τέτοιου είδους φαινόμενα;

Όχι, όχι, τα πρόστιμα είναι εντάξει, περίπου τα ίδια με προηγούμενες παρόμοιες παραβάσεις. Το πρόβλημα είναι στη νοοτροπία των εργοδοτών και στη συχνότητα

12ος/η Συνεντευξιζόμενος/η

Τα παρακάτω ερευνητικά ερωτήματα απευθύνονται στους υπαλλήλους της Επιθεώρησης Εργασίας και διαχωρίζονται σε τρεις θεματικές ενότητες (ελεγκτικό έργο, εργαζόμενοι, επιχειρήσεις), οι οποίες αποτελούν τις υποθέσεις εργασίας.

ΓΙΑ ΤΟ ΕΛΕΓΚΤΙΚΟ ΕΡΓΟ

1) Η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας θεωρείται πως είναι μια καινοτόμα μεταρρύθμιση καταγραφής του πραγματικού χρόνου απασχόλησης των εργαζομένων ή είναι μια μετεξέλιξη των προηγούμενων συστημάτων; (Ναι / Όχι; και γιατί;)

Καινοτόμα μεταρρύθμιση ή μετεξέλιξη; Δεν το έχω σκεφτεί. Εφόσον καταγράφει τον πραγματικό χρόνο των εργαζομένων είναι καινοτομία και όχι μετεξέλιξη των παλαιών συστημάτων. Τα παλιά συστήματα κατέγραφαν το ωράριο που δηλωνόταν από την επιχείρηση και ο πραγματικός χρόνος ήταν αυτός που δούλευαν οι εργαζόμενοι. Ουσιαστικά δηλαδή η διασταύρωση γινόταν μόνο στον επιτόπιο έλεγχο. Τώρα είναι διαφορετικό. Αν η κάρτα λειτουργεί σωστά διασταυρώνεται από το γραφείο.

2) Η ψηφιακή κάρτα σε συνδυασμό με τα ψηφιακά μέσα (κινητό, τάμπλετ, υπολογιστή) έχει ή θα δημιουργήσει τις συνθήκες ώστε ο έλεγχος να καθίσταται (πιο εύκολος/πιο γρήγορος/πιο ουσιαστικός/ ή όλα τα προηγούμενα;)

Είναι σημαντικά τα μέσα αυτά γιατί εγώ συνήθως κατά την ώρα του ελέγχου έπαιρνα τηλέφωνο στη δουλειά και μου λέγανε τα προγράμματα και όταν ήταν απόγευμα και δεν μπορούσα να βρω το πρόγραμμα αναγκαζόμουν και έκοβα δεύτερο δελτίο από το γραφείο. Τώρα τουλάχιστον ότι είναι το βλέπω επιτόπου, δύσκολα μεν αλλά το βλέπω, κάτι είναι και αυτό.

3) Πιστεύετε ότι η λειτουργία της ψηφιακής κάρτας εργασίας παρέχει μεγαλύτερη διαφάνεια στους ελέγχους σε σχέση με πριν; (Ναι/ Όχι και γιατί;).

Ασφαλώς και παρέχει διαφάνεια, δεν είναι εύκολο να γίνει κάπου λάθος ή να καταγράψεις κάποιον στον έλεγχο σαν εργαζόμενο ενώ αυτός δε δουλεύει. Μόνο στην περίπτωση του αδήλωτου ή όταν πάνε να πιάσουν δουλειά ή όταν σχολάνε. Εκεί πρέπει να ξεκαθαρίσει λίγο το τοπίο.

4) Πιστεύετε ότι με την ψηφιακή κάρτα και τον μηχανισμό «Risk Analysis» του Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ II» οι έλεγχοι θα είναι περισσότερο στοχευόμενοι στις επιχειρήσεις με τη μεγαλύτερη «παραβατικότητα»; (Ναι/Όχι και με πως;)

Σε γενικές γραμμές είναι πιο στοχευόμενοι οι έλεγχοι με το Risk Analysis. Μπορείς δηλαδή να δεις πότε σε μια επιχείρηση χρησιμοποιείται σωστά η κάρτα. Αν βλέπεις ότι κάποιες φορές δε χτυπάνε την κάρτα στην είσοδο ή στην έξοδο μπορείς να προγραμματίσεις έλεγχο και αν το διαπιστώσεις και επιτόπου να βάλεις πρόστιμο.

5) Σύμφωνα με την εμπειρία σας, στη διαδικασία επίλυσης των εργατικών διαφορών τεκμηριώνεται ο πραγματικός χρόνος απασχόλησης των εργαζομένων (ώρα προσέλευσης/αποχώρησης, ημέρες αδειάς, απουσίες, κ.τ.λ.) με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας και πως;

Ασφαλώς και τεκμηριώνεται ο χρόνος εργασίας. Στα πλαίσια που η καταγραφή είναι πραγματική και όχι εικονική μπορείς να το επικαλεστείς και είτε να τα πληρώσει ο εργοδότης είτε να βάλεις πρόστιμο ή να εκδόσεις διαταγή πληρωμής.

6) Ποιες αλλαγές/βελτιώσεις θεωρείτε πως είναι αναγκαίο να πραγματοποιηθούν στο μέλλον, ώστε να καταστεί αποτελεσματικότερη η διαδικασία του ελέγχου της ψηφιακής κάρτας εργασίας; (π.χ. λειτουργικό σύστημα, σκανάρισμα κάρτας, Σ.Σ.Ε., νομικό πλαίσιο, ύψος προστίμων, εκπαίδευση υπαλλήλων κ.α.). (Υποσημείωση: μπορεί και καμία)

Νομίζω το άλφα και το ωμέγα για εμένα είναι εκπαίδευση των επιθεωρητών και μετά η διαδικασία του να ψάξεις το πρόγραμμα του υπαλλήλου που θα βρεις στον έλεγχο. Άρα πρέπει να μάθουμε καλά να χειριζόμαστε τα ψηφιακά μέσα και δεύτερον να απλοποιηθεί η διαδικασία με κάποιο νέο πρόγραμμα.

ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ

1) Σύμφωνα με τη γνώμη σας στην πραγματική αγορά καταγράφονται πλήρως οι ώρες εργασίας/πρόσθετης εργασίας/υπερεργασίας/υπερωρίας των μισθωτών με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας;

Μην είμαστε και ουτοπικοί αυτό δεν μπορεί να γίνει από τη μία μέρα στην άλλη. Θέλει εκπαίδευση των εργαζομένων, και πρώτα από όλα των ανθρώπων της αγοράς. Για να γίνει αυτό στην πραγματικότητα χρειάζεται πολιτική βούληση ώστε να καταλάβουν και οι εργοδότες πως αυτό ισχύει χωρίς δευτερες σκέψεις και ρουσφέτια.

2) Ποιους εργαζόμενους κατά τη άποψή σας προστατεύει περισσότερο ο μηχανισμός της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, τους εργαζόμενους που απασχολούνται με πλήρη, με μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση; (και γιατί;)

Η ερώτηση αυτή θέλει σκέψη, από τη μία οι εργαζόμενοι με πλήρη απασχόληση θα δουν τον μισθό τους αυξημένο σε περίπτωση που δουλέψουν υπερωρίες, αλλά και αυτοί που κάθονται παραπάνω και είναι 4ωροι δηλωμένοι θα έχουν όφελος. Οπότε καταλήγω στο ότι θα βοηθούν όλοι.

3) Θεωρείτε ότι η εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας εργασίας μπορεί να εξαλείψει το φαινόμενο της αδήλωτης και της υποδηλωμένης εργασίας; (Εντελώς/ Αρκετά/ Ελάχιστα/ Καθόλου;)

Εντελώς όχι, μια μείωση θα φανεί στην υποδηλωμένη εργασία. Και αυτό κέρδος θα είναι για τα ασφαλιστικά ταμεία. Τουλάχιστον κάτι θα γίνει και από εκεί. Στην τελική αυτός δεν είναι ο σκοπός;

4) Μέσω του ημερολογίου της εφαρμογής «myErgani mobile app» οι εργαζόμενοι λαμβάνουν πληροφορίες σχετικά με την εκάστοτε εργασιακή σχέση, τις εβδομαδιαίες ώρες απασχόλησης, τον χρόνο εργασίας και ενημερώνονται μέσω προωθητικών ειδοποιήσεων (push notifications) για τις αλλαγές που πραγματοποιούνται στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» και τους αφορούν. Αυτή η αλλαγή πιστεύετε ότι ισχυροποίησε το μαχητό δικαίωμα των εργαζομένων για διεκδίκηση των δεδουλευμένων τους στην Επιθεώρηση Εργασίας ή στα Δικαστήρια σε σχέση με πριν;

Να σου πω την αλήθεια, όσοι εργαζόμενοι έρχονται στην Επιθεώρηση για ερωτήσεις έχουν δει το πρόγραμμα στο κινητό τους και διαπιστώνουν διαφορές. Αυτό σημαίνει πως κάνει δουλειά η ενημέρωση. Φυσικά κάποιες φορές το παρακάνουν, γιατί άλλα βλέπουν και άλλα καταλαβαίνουν αλλά τι να κάνουμε αυτή είναι η δουλειά μας.

ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

1) Έχει τη δυνατότητα ο θεσμός της ψηφιακής κάρτας εργασίας να στηρίξει τον υγιή ανταγωνισμό μεταξύ των επιχειρήσεων; (Δηλαδή σε επιχειρήσεις που εφαρμόζουν την εργατική νομοθεσία έναντι εκείνων που ακολουθούν άλλες πρακτικές π.χ. αδήλωτης ή υποδηλωμένης εργασίας).

Ναι γιατί θα το εφαρμόζουν όλοι, αλλά όπως σου είπα έχει να κάνει και με την πολιτική βούληση, αυτοί έχουν το μαχαίρι αυτοί και το πεπόνι. Εννοώ να μην αφήσουν κάποιες επιχειρήσεις ή ειδικότητες έξω από την κάρτα, όπως κάποιες εταιρείες λογισμικού ή χρηματοπιστωτικές επιχειρήσεις που οι εργαζόμενοι δουλεύουν κατά κόρον από το σπίτι, κατάλαβες;

2) Η χρήση της ψηφιακής κάρτας μείωσε ή είναι ικανή να μειώσει σημαντικά το χρόνο και τη γραφειοκρατία, ώστε οι επιχειρήσεις να ανταποκρίνονται καλύτερα στις υποχρεώσεις τους προς την Επιθεώρηση Εργασίας;

Καμία σχέση με τη γραφειοκρατία, εδώ όλοι παραπονιούνται πως έχει αυξηθεί η δουλειά τους στο 100%, τι να λέμε τώρα. Δεν ξέρω μετά που θα το συνηθίσουν μπορεί τα πράγματά να είναι καλύτερα.

3) Σε ποιους κλάδους δραστηριότητας των επιχειρήσεων πιστεύετε ότι ήταν επιβεβλημένη η μεταρρύθμιση αυτή και γιατί; (π.χ. σε κλάδους που εμφανίζουν το υψηλότερο ποσοστό παραβάσεων της εργατικής νομοθεσίας)

Επισιτισμός, τουρισμός και καθαρισμός, τέλος. Αν γινόταν εκεί πρώτα θα είχαμε απτά αποτελέσματα από τώρα.

4) Υπάρχουν κατά τη γνώμη σας περιθώρια φαινομένων απόκρυψης των πραγματικών ωρών απασχόλησης των εργαζομένων από τις επιχειρήσεις με την εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας εργασίας;

Όπως σε όλες τις εφαρμογές έτσι και εδώ οι δαιμόνιοι Έλληνες εργοδότες θα τη βρουν τη λύση, θα βάζουν τους εργαζόμενους να χτυπάνε την κάρτα και θα δουλεύουν νυχθημερόν.

5) Το ύψος των διοικητικών κυρώσεων (πρόστιμα) που επιβάλλονται στις επιχειρήσεις σε περιπτώσεις μη καταγραφής ή παρεμπόδισης καταγραφής του πραγματικού χρόνου εργασίας ή μη ενεργοποίησης της ψηφιακής κάρτας κ.τ.λ., είναι ικανό να αποτρέψει τέτοιου είδους φαινόμενα;

Νομίζω ότι θα χρειαστεί να τροποποιήσουν το πρόστιμο που αφορά το χτύπημα της κάρτας και τη συνέχιση της εργασίας, όπως και την εργασία χωρίς χτύπημα κάρτας. Να είναι υψηλότερα μπας και αλλάξει η κατάσταση στην αγορά.

13ος/η Συνεντευξιζόμενος/η

Τα παρακάτω ερευνητικά ερωτήματα απευθύνονται στους υπαλλήλους της Επιθεώρησης Εργασίας και διαχωρίζονται σε τρεις θεματικές ενότητες (ελεγκτικό έργο, εργαζόμενοι, επιχειρήσεις), οι οποίες αποτελούν τις υποθέσεις εργασίας.

ΓΙΑ ΤΟ ΕΛΕΓΚΤΙΚΟ ΕΡΓΟ

1) Η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας θεωρείται πως είναι μια καινοτόμα μεταρρύθμιση καταγραφής του πραγματικού χρόνου απασχόλησης των εργαζομένων ή είναι μια μετεξέλιξη των προηγούμενων συστημάτων; (Ναι / Όχι; και γιατί;)

Θα έλεγα μετεξέλιξη του «ΕΡΓΑΝΗ», καθώς η διαδικασία της υποβολής των προγραμμάτων εργασίας παραμένει υποχρέωση για τον εργοδότη. Η διαφορά τώρα είναι πως ονομάζεται ψηφιακή οργάνωση του χρόνου απασχόλησης, ενώ πριν συμπληρωματικός ωραρίου. Πριν ελέγχαμε το πρόγραμμα αυτό της εργασίας και ανάλογα με ποιόν εργαζόμενο βλέπαμε εκεί, τώρα το χτύπημα της κάρτας. Για μένα δεν υπάρχει διαφορά.

2) Η ψηφιακή κάρτα σε συνδυασμό με τα ψηφιακά μέσα (κινητό, τάμπλετ, υπολογιστή) έχει ή θα δημιουργήσει τις συνθήκες ώστε ο έλεγχος να καθίσταται (πιο εύκολος/πιο γρήγορος/πιο ουσιαστικός/ ή όλα τα προηγούμενα;)

Τα ψηφιακά μέσα σου δίνουν μια πληροφορία που είναι δύσκολο να βρεις απογεύματα, βράδια και Σαββατοκύριακα. Τις καθημερινές παίρνεις τηλέφωνο στο γραφείο και μπαίνει κάποιος συνάδελφος στο «ΕΡΓΑΝΗ» και σου λέει το πρόγραμμα. Δεν τα ακυρώνω όλα αλλά είναι δύσκολος ο έλεγχος με τα μέσα αυτά, γιατί; Γιατί σε τόσο μικρές οθόνες άντε να ψάξεις τα πρόγραμμα.

3) Πιστεύετε ότι η λειτουργία της ψηφιακής κάρτας εργασίας παρέχει μεγαλύτερη διαφάνεια στους ελέγχους σε σχέση με πριν; (Ναι/ Όχι και γιατί;).

Διαφάνεια από ποια άποψη; Α και σε σχέση με την δουλεία μας και με την επιχείρηση και τον εργαζόμενο. Ναι θα μπορούσα να πω ότι υπάρχει μια διαφορά σε σχέση με τις παραβάσεις, αυτό εντάζει.

4) Πιστεύετε ότι με την ψηφιακή κάρτα και τον μηχανισμό «Risk Analysis» του Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ II» οι έλεγχοι θα είναι περισσότερο στοχευόμενοι στις επιχειρήσεις με τη μεγαλύτερη «παραβατικότητα»; (Ναι/ Όχι και με πως;)

Αυτά τα εργαλεία είναι για τους προγραμματιστές όχι για εμάς, εμείς θέλουμε να ελέγχουμε τις επιχειρήσεις για το συμφέρον των μισθωτών. Ακόμα και οι εργατικές διαφορές θέλουμε να επιλύονται και όχι να τους στέλνουμε στα δικαστήρια. Αυτό θα ήταν χρήσιμο να ερμηνεύουν τα δεδομένα του μηχανισμού και να στέλνουν για ελέγχους τους ειδικούς επιθεωρητές όχι εμάς.

5) Σύμφωνα με την εμπειρία σας, στη διαδικασία επίλυσης των εργατικών διαφορών τεκμηριώνεται ο πραγματικός χρόνος απασχόλησης των εργαζομένων (ώρα προσέλευσης/αποχώρησης, ημέρες αδειάς, απουσίες, κ.τ.λ.) με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας και πως;

Εδώ δεν ξέρω τι να πω είναι ακόμα νωρίς.. Το μόνο που εύχομαι είναι τα χτυπήματα να είναι στην ώρα τους, γιατί αν σου λένε οι εργαζόμενοι ότι μας υποχρέωνε ο εργοδότης να χτυπάμε την κάρτα σύμφωνα με το πρόγραμμα που έχει δηλώσει αυτός, τότε εκεί θα πρέπει στέλνω την διαδικασία στα δικαστήρια. Δεν ακόμα και πως θα χτυπάνε κάρτα και οι εργαζόμενοι που δεν πάνε στην επιχείρηση, άλλο αυτό. Και αυτό που λένε πως τα χτυπήματα μένουν στο σύστημα μόνο για έξι μήνες, τι είναι αυτό; Δεν θα τα έχουμε ούτε εμείς ούτε ο εργαζόμενος και θα μας τα δίνει ο εργοδότης σε ένα φύλλο χαρτί και ποιος μου λέει πως δε τα έχει αλλάζει.

6) Ποιες αλλαγές/βελτιώσεις θεωρείτε πως είναι αναγκαίο να πραγματοποιηθούν στο μέλλον, ώστε να καταστεί αποτελεσματικότερη η διαδικασία του ελέγχου της ψηφιακής κάρτας εργασίας; (π.χ. λειτουργικό σύστημα, σκανάρισμα κάρτας, Σ.Σ.Ε., νομικό πλαίσιο, ύψος προστίμων, εκπαίδευση υπαλλήλων κ.α.). (Υποσημείωση: μπορεί και καμία)

Τίποτα από όλα αυτά. Ο έλεγχος για να είναι πιο αποτελεσματικός χρειάζεται περισσότερος έλεγχος. Να έρθουν δηλαδή νέοι υπάλληλοι και να διαχωριστούν τα καθήκοντα, δηλαδή αυτοί οι επιθεωρητές που θα κάνουν ελέγχους να κάνουν μόνο αυτό και να είναι κάθε μέρα στο δρόμο. Να δημιουργηθεί η πεποίθηση στις επιχειρήσεις ότι καθημερινά μπορεί να είναι ελεγχόμενοι.

ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ

1) Σύμφωνα με τη γνώμη σας στην πραγματική αγορά καταγράφονται πλήρως οι ώρες εργασίας/πρόσθετης εργασίας/υπερεργασίας/υπερωρίας των μισθωτών με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας;

Σου απάντησα πριν με τους ελέγχους. Η ψηφιακή κάρτα καταγράφει ότι της δώσεις. Αν πραγματοποιούνται καθημερινά έλεγχοι θα καταγράφει την πραγματικότητα, διαφορετικά όχι. Οι καθημερινοί έλεγχοι φυσικά προϋποθέτουν ότι θα υπάρχουν αυτοκίνητα και οδηγοί, όχι ένα αυτοκίνητο και ένας οδηγός για 5 τμήματα και 500.000 επιχειρήσεις.

2) Ποιους εργαζόμενους κατά τη άποψή σας προστατεύει περισσότερο ο μηχανισμός της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, τους εργαζόμενους που απασχολούνται με πλήρη, με μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση; (και γιατί;)

Η κάρτα δεν προστατεύει κανέναν εργαζόμενο, δυστυχώς. Οι πολιτικές αντιλήψεις προστατεύουν τους εργαζόμενους. Αν θέλει η πολιτική ηγεσία να τους προστατεύσει έχει όλα τα εργαλεία που μπορεί να το πραγματοποιήσει.

3) Θεωρείτε ότι η εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας εργασίας μπορεί να εξαλείψει το φαινόμενο της αδήλωτης και της υποδηλωμένης εργασίας; (Εντελώς/ Αρκετά/ Ελάχιστα/ Καθόλου;)

Από ότι έχω δει μέχρι τώρα η υποδηλωμένη εργασία συνεχίζει κανονικά τουλάχιστον στα Σούπερ Μάρκετ. Οι Τράπεζες από την άλλη ακολουθούν την ίδια τακτική με τα προηγούμενα χρόνια κλείνουν τα φώτα το απόγευμα και αναγκάζουν τους εργαζόμενους να δουλεύουν μέχρι αργά. Άσε που αρκετοί από αυτούς δουλεύουν από το σπίτι με τον δικό τους εξοπλισμό και χωρίς να καταγράφεται πουθενά. Σημειωτέον το πρόγραμμα της εθελούσιας αποχώρησης στις Τράπεζες έχει πάρει μορφή χιονοστιβάδας.

4) Μέσω του ημερολογίου της εφαρμογής «myErgani mobile app» οι εργαζόμενοι λαμβάνουν πληροφορίες σχετικά με την εκάστοτε εργασιακή σχέση, τις εβδομαδιαίες ώρες απασχόλησης, τον χρόνο εργασίας και ενημερώνονται μέσω προωθητικών ειδοποιήσεων (push notifications) για τις αλλαγές που πραγματοποιούνται στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» και τους αφορούν. Αυτή η αλλαγή πιστεύετε ότι ισχυροποίησε το μαχητό δικαίωμα των εργαζομένων για διεκδίκηση των δεδουλευμένων τους στην Επιθεώρηση Εργασίας ή στα Δικαστήρια σε σχέση με πριν;

Εντάξει είναι μια μορφή ενημέρωσης αλλά ως εκεί, ποιος εργαζόμενος θα πάει να διεκδικήσει τα λεφτά του; ποιος; Ο εργαζόμενος που είναι το αδύναμο μέρος; Αυτός που εργάζεται με τη δαμόκλειο σπάθη πάνω από το κεφάλι του; Αν κάνει το λάθος να διεκδικήσει τα δεδουλευμένα στην Επιθεώρηση πιθανώς να απολυθεί, όσο για τα

δικαστήρια ούτε λόγος. Τα έξοδα του δικηγόρου θα είναι πολλά περισσότερα από αυτά που διεκδικεί.

ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

1) Έχει τη δυνατότητα ο θεσμός της ψηφιακής κάρτας εργασίας να στηρίζει τον υγιή ανταγωνισμό μεταξύ των επιχειρήσεων; (Δηλαδή σε επιχειρήσεις που εφαρμόζουν την εργατική νομοθεσία έναντι εκείνων που ακολουθούν άλλες πρακτικές π.χ. αδήλωτης ή υποδηλωμένης εργασίας).

Δεν μπορώ να σου απαντήσω σε αυτό. Επειδή τον υγιή ανταγωνισμό μπορεί να τον στηρίζει μόνο το κράτος με τις πολιτικές του. Να σταματήσει να δημιουργεί συνθήκες μονοπωλίου και θα υπάρξει ανταγωνισμός και όλα θα πάνε μια χαρά.

2) Η χρήση της ψηφιακής κάρτας μείωσε ή είναι ικανή να μειώσει σημαντικά το χρόνο και τη γραφειοκρατία, ώστε οι επιχειρήσεις να ανταποκρίνονται καλύτερα στις υποχρεώσεις τους προς την Επιθεώρηση Εργασίας;

Ξέρω ότι η διαδικασία της απογραφής ήταν δύσκολη για τις επιχειρήσεις, τώρα έχει ομαλοποιηθεί η κατάσταση στις επιχειρήσεις. Άρα θεωρώ πως θα βοηθήσει μετά.

3) Σε ποιους κλάδους δραστηριότητας των επιχειρήσεων πιστεύετε ότι ήταν επιβεβλημένη η μεταρρύθμιση αυτή και γιατί; (π.χ. σε κλάδους που εμφανίζουν το υψηλότερο ποσοστό παραβάσεων της εργατικής νομοθεσίας)

Στον τουρισμό, εκεί νομίζω. Τα καλοκαίρια στα νησιά δουλεύουν ανήλικα παιδιά χωρίς να δίνει κανείς σημασία, η μαύρη εργασία δεν σταματά ποτέ εκεί.

4) Υπάρχουν κατά τη γνώμη σας περιθώρια φαινομένων απόκρυψης των πραγματικών ωρών απασχόλησης των εργαζομένων από τις επιχειρήσεις με την εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας εργασίας;

Τώρα μην έχουμε αυταπάτες, ότι ξαφνικά ήρθε η κάρτα και όλα διορθώθηκαν. Οι επιχειρήσεις που θα θέλουν να αποκρύψουν τις ώρες θα το κάνουν πάλι δεν θα φοβηθούν ούτε την κάρτα ούτε τίποτε. Όσο ξέρουν ότι υπάρχει ανοχή θα συνεχίζουν κανονικά.

5) Το ύψος των διοικητικών κυρώσεων (πρόστιμα) που επιβάλλονται στις επιχειρήσεις σε περιπτώσεις μη καταγραφής ή παρεμπόδισης καταγραφής του πραγματικού χρόνου εργασίας ή μη ενεργοποίησης της ψηφιακής κάρτας κ.τ.λ., είναι ικανό να αποτρέψει τέτοιου είδους φαινόμενα;

Τα πρόστιμα πίστεψε με είναι χάρδι μπροστά στο κέρδος που έχουν οι εργοδότες από αυτά που κερδίζουν από τον ιδρώτα των εργαζομένων. Εξάλλου οι πιθανότητες να πιαστεί μια επιχείρηση με παράβαση είναι ελάχιστες. Σχέση κέρδους και κόστους.

14ος/η Συνεντευξιζόμενος/η

Τα παρακάτω ερευνητικά ερωτήματα απευθύνονται στους υπαλλήλους της Επιθεώρησης Εργασίας και διαχωρίζονται σε τρεις θεματικές ενότητες (ελεγκτικό έργο, εργαζόμενοι, επιχειρήσεις), οι οποίες αποτελούν τις υποθέσεις εργασίας.

ΓΙΑ ΤΟ ΕΛΕΓΚΤΙΚΟ ΕΡΓΟ

1) Η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας θεωρείται πως είναι μια καινοτόμα μεταρρύθμιση καταγραφής του πραγματικού χρόνου απασχόλησης των εργαζομένων ή είναι μια μετεξέλιξη των προηγούμενων συστημάτων; (Ναι / Όχι; και γιατί;)

Βασικά έχω την εντύπωση ότι είναι η εξέλιξη του «ΕΡΓΑΝΗ», δεδομένου πως δομήθηκε πάνω στο υπάρχον σύστημα και προστέθηκαν και νέες λειτουργίες που καταγράφουν τα δεδομένα.

2) Η ψηφιακή κάρτα σε συνδυασμό με τα ψηφιακά μέσα (κινητό, τάμπλετ, υπολογιστή) έχει ή θα δημιουργήσει τις συνθήκες ώστε ο έλεγχος να καθίσταται (πιο εύκολος/πιο γρήγορος/πιο ουσιαστικός/ ή όλα τα προηγούμενα;)

Τα μέσα αυτά εξυπηρετούν στον έλεγχο ως προς την αναζήτηση τις οργάνωσης του χρόνου εργασίας, απλά λίγο πιο γρήγορα να τρέχει το internet και τα ίδια τα εργαλεία αυτά. Αλλά γενικά είναι πιο εύκολος και πιο ουσιαστικός, τώρα για πιο γρήγορος θα είναι αν θα γίνουν και γρηγορότερα αυτά που σου είπα.

3) Πιστεύετε ότι η λειτουργία της ψηφιακής κάρτας εργασίας παρέχει μεγαλύτερη διαφάνεια στους ελέγχους σε σχέση με πριν; (Ναι/ Όχι και γιατί;).

Διαφάνεια παρέχει είναι αδιαμφισβήτητο αυτό, γιατί δεν μπορεί κανείς να αμφισβητήσει τα πραγματικά δεδομένα που εξάγονται από την κάρτα, ούτε ο εργοδότης αλλά ούτε και η διοίκηση σχετικά με τις ενέργειες του Επιθεωρητή.

4) Πιστεύετε ότι με την ψηφιακή κάρτα και τον μηχανισμό «Risk Analysis» του Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ II» οι έλεγχοι θα είναι περισσότερο στοχευόμενοι στις επιχειρήσεις με τη μεγαλύτερη «παραβατικότητα»; (Ναι/ Όχι και με πως;)

Η ανάλυση των δεδομένων είναι πάντα χρήσιμη, μα για αυτό υπάρχει και η ψηφιοποίηση. Μπορείς να «κλειδώσεις» έναν εργοδότη που βλέπεις ότι δε χρησιμοποιεί την κάρτα και να τον ελέγξεις, τι καλύτερο από αυτό;

5) Σύμφωνα με την εμπειρία σας, στη διαδικασία επίλυσης των εργατικών διαφορών τεκμηριώνεται ο πραγματικός χρόνος απασχόλησης των εργαζομένων (ώρα προσέλευσης/αποχώρησης, ημέρες αδειάς, απουσίες, κ.τ.λ.) με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας και πως;

Ναι το είπα και προηγουμένως στις εργατικές διαφορές υπάρχει μεγάλη διαφορά. Βλέπεις χρόνο απασχόλησης, ρεπό, μη εργασία για αυτούς που δουλεύουν εκ περιτροπής, ακόμα και τις άδειες. Τι άλλο θέλεις.

6) Ποιες αλλαγές/βελτιώσεις θεωρείτε πως είναι αναγκαίο να πραγματοποιηθούν στο μέλλον, ώστε να καταστεί αποτελεσματικότερη η διαδικασία του ελέγχου της ψηφιακής κάρτας εργασίας; (π.χ. λειτουργικό σύστημα, σκανάρισμα κάρτας, Σ.Σ.Ε., νομικό πλαίσιο, ύψος προστίμων, εκπαίδευση υπαλλήλων κ.α.). (Υποσημείωση: μπορεί και καμία)

Τίποτα, μόνο εκπαίδευση και εμπειρία. Με την εμπειρία όλα μετά θα πάνε μια χαρά θα τρέξει μόνο του.

ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ

1) Σύμφωνα με τη γνώμη σας στην πραγματική αγορά καταγράφονται πλήρως οι ώρες εργασίας/πρόσθετης εργασίας/υπερεργασίας/υπερωρίας των μισθωτών με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας;

Η Ψηφιακή Κάρτα σίγουρα μπορεί να διορθώσει τα κακός κείμενα, ωστόσο είναι και θέμα εργοδοτών. Θα πρέπει να καταλάβουν ότι είναι και προς το συμφέρον τους, δηλαδή θα υπάρχει εργασιακή ειρήνη και οι εργαζόμενοι θα αποδίδουν καλύτερα και επιπλέον θα υπάρχει μια κοινή γραμμή από όλες τις επιχειρήσεις.

2) Ποιους εργαζόμενους κατά τη άποψή σας προστατεύει περισσότερο ο μηχανισμός της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, τους εργαζόμενους που απασχολούνται με πλήρη, με μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση; (και γιατί;)

Για εμένα δεν διαχωρίζονται οι εργαζόμενοι σε ταχύτητες. Όλοι οι εργαζόμενοι μόνο ωφέλειες θα αποκομίσουν από την Ψηφιακή Κάρτα και θα φανεί πιστεύω σε σύντομο χρονικό διάστημα από την ένταξη όλων των επιχειρήσεων στο καθεστώς αυτό.

3) Θεωρείτε ότι η εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας εργασίας μπορεί να εξαλείψει το φαινόμενο της αδήλωτης και της υποδηλωμένης εργασίας; (Εντελώς/ Αρκετά/ Ελάχιστα/ Καθόλου;)

Ε όχι και να τα εξαλείψει εντελώς, σίγουρα όμως θα δημιουργήσει τις συνθήκες για να μειωθούν τα ποσοστά και της αδήλωτης και της υποδηλωμένης. Σου είπα πιστεύω ότι θα δούμε μεγάλες διαφορές όσο προχωράει, γιατί θα δουν και οι εργοδότες ότι δεν τους παίρνει να κρύβουν τα γεγονότα.

4) Μέσω του ημερολογίου της εφαρμογής «myErgani mobile app» οι εργαζόμενοι λαμβάνουν πληροφορίες σχετικά με την εκάστοτε εργασιακή σχέση, τις εβδομαδιαίες ώρες απασχόλησης, τον χρόνο εργασίας και ενημερώνονται μέσω προωθητικών ειδοποιήσεων (push notifications) για τις αλλαγές που πραγματοποιούνται στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» και τους αφορούν. Αυτή η αλλαγή πιστεύετε ότι ισχυροποίησε το μαχητό δικαίωμα των εργαζομένων για διεκδίκηση των δεδουλευμένων τους στην Επιθεώρηση Εργασίας ή στα Δικαστήρια σε σχέση με πριν;

Νομίζω ότι το είπα και σε μια άλλη ερώτηση. Το ότι θα ξέρουν ότι κάπου υπάρχουν αποθηκευμένες οι ώρες απασχόλησης τους αλλά και ότι μπορούν να βλέπουν τις αλλαγές στο δηλωθέν πρόγραμμα τους, καταλαβαίνουν και οι ίδιοι ότι κάτι πάει στραβά. Οπότε αυτό από μόνο του, τους κάνει πιο ισχυρούς.

ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

1) Έχει τη δυνατότητα ο θεσμός της ψηφιακής κάρτας εργασίας να στηρίζει τον υγιή ανταγωνισμό μεταξύ των επιχειρήσεων; (Δηλαδή σε επιχειρήσεις που εφαρμόζουν την εργατική νομοθεσία έναντι εκείνων που ακολουθούν άλλες πρακτικές π.χ. αδήλωτης ή υποδηλωμένης εργασίας).

Όταν υπάρχει ίδια αντιμετώπιση για όλους δημιουργούνται έτσι και συνθήκες υγιούς ανταγωνισμού. Ευελπιστώ πως και εκεί θα φανούν αποτελέσματα εν καιρώ.

2) Η χρήση της ψηφιακής κάρτας μείωσε ή είναι ικανή να μειώσει σημαντικά το χρόνο και τη γραφειοκρατία, ώστε οι επιχειρήσεις να ανταποκρίνονται καλύτερα στις υποχρεώσεις τους προς την Επιθεώρηση Εργασίας;

Άκου, η γραφειοκρατία και χρόνος για τις επιχειρήσεις μειώθηκε αισθητά από την έλευση του «ΕΡΓΑΝΗ». Και τότε οι εργοδότες έλεγαν ότι αυξήθηκε, αλλά με τον χρόνο το βρήκαν και λειτούργησε, οπότε και τώρα θα γίνει τα ίδιο. Έτσι και αλλιώς δεν μπορεί να μην γίνει. Κάθε αρχή και δύσκολη.

3) Σε ποιους κλάδους δραστηριότητας των επιχειρήσεων πιστεύετε ότι ήταν επιβεβλημένη η μεταρρύθμιση αυτή και γιατί; (π.χ. σε κλάδους που εμφανίζουν το υψηλότερο ποσοστό παραβάσεων της εργατικής νομοθεσίας)

Επιβεβλημένη ήταν για όλους, ωστόσο ξεκίνησε από εκεί γιατί υπήρχαν οι συνθήκες ομαλοποίησης της εφαρμογής. Έτσι και αλλιώς σε δέκα μέρες ξεκινά και στα security υποχρεωτικά.

4) Υπάρχουν κατά τη γνώμη σας περιθώρια φαινομένων απόκρυψης των πραγματικών ωρών απασχόλησης των εργαζομένων από τις επιχειρήσεις με την εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας εργασίας;

Η κάρτα δεν δίνει τέτοιες επιλογές, ούτε μπορεί ο εργοδότης να παραποιήσει τα στοιχεία που καταγράφει η κάρτα. Δεδομένων αυτών νομίζω ότι τα περιθώρια πλέον στενεύουν αρκετά για αυτούς.

5) Το ύψος των διοικητικών κυρώσεων (πρόστιμα) που επιβάλλονται στις επιχειρήσεις σε περιπτώσεις μη καταγραφής ή παρεμπόδισης καταγραφής του πραγματικού χρόνου εργασίας ή μη ενεργοποίησης της ψηφιακής κάρτας κ.τ.λ., είναι ικανό να αποτρέψει τέτοιου είδους φαινόμενα;

Τα πρόστιμα λειτουργούν αποτρεπτικά για παραβάσεις του τύπου απόκρυψης του πραγματικού χρόνου εργασίας ή της μη ενεργοποίησης και είναι πραγματικά υψηλά. Άρα ναι είναι ικανά να σταματήσουν τέτοια φαινόμενα.

15ος/η Συνεντευξιζόμενος/η

Τα παρακάτω ερευνητικά ερωτήματα απευθύνονται στους υπαλλήλους της Επιθεώρησης Εργασίας και διαχωρίζονται σε τρεις θεματικές ενότητες (ελεγκτικό έργο, εργαζόμενοι, επιχειρήσεις), οι οποίες αποτελούν τις υποθέσεις εργασίας.

ΓΙΑ ΤΟ ΕΛΕΓΚΤΙΚΟ ΕΡΓΟ

1) Η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας θεωρείται πως είναι μια καινοτόμα μεταρρύθμιση καταγραφής του πραγματικού χρόνου απασχόλησης των εργαζομένων ή είναι μια μετεξέλιξη των προηγούμενων συστημάτων; (Ναι / Όχι; και γιατί;)

Βαθιά καινοτομία, δε χωράει αμφιβολία. Καταρχάς δεν υπάρχει παρόμοιο σύστημα καταγραφής του χρόνου εργασίας σε καμιά χώρα της Ε.Ε., για αυτό νομίζω πως το αγόρασε και η Κύπρος από εμάς. Τι συζητάμε τώρα, να δουλεύεις και να έχουν τα δεδομένα όλοι όσοι τα χρειάζονται.

2) Η ψηφιακή κάρτα σε συνδυασμό με τα ψηφιακά μέσα (κινητό, τάμπλετ, υπολογιστή) έχει ή θα δημιουργήσει τις συνθήκες ώστε ο έλεγχος να καθίσταται (πιο εύκολος/πιο γρήγορος/πιο ουσιαστικός/ ή όλα τα προηγούμενα;)

Βοηθάνε πολύ, αν αναλογιστούμε ότι πριν κάποια χρόνια βγαίναμε για έλεγχο και δεν κοιτούσαμε πρόγραμμα εργασίας γιατί φυσικά δεν υπήρχε, παρά μόνο το βιβλίο του ΙΚΑ για να δούμε εάν έχει προσληφθεί ο εργαζόμενος. Δες που βρισκόμαστε τώρα.

3) Πιστεύετε ότι η λειτουργία της ψηφιακής κάρτας εργασίας παρέχει μεγαλύτερη διαφάνεια στους ελέγχους σε σχέση με πριν; (Ναι/ Όχι και γιατί;).

Βέβαια και παρέχει διαφάνεια, τα πάντα σε μια οθόνη, οι περισσότερες πληροφορίες διαθέσιμες σε μια οθόνη. Σπάνια να ξεφύγει κάτι και αυτό από λάθος που θα είναι όπως σου είπα πολύ σπάνια. Αν είσαι γνώστης της νομοθεσίας είναι σχεδόν αδύνατο.

4) Πιστεύετε ότι με την ψηφιακή κάρτα και τον μηχανισμό «Risk Analysis» του Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ II» οι έλεγχοι θα είναι περισσότερο στοχευόμενοι στις επιχειρήσεις με τη μεγαλύτερη «παραβατικότητα»; (Ναι/ Όχι και με πως;)

Τώρα και αυτό καλό μου ακούγεται αλλά δεν ξέρω πως λειτουργεί. Λέει ότι σου βγάζει τις επιχειρήσεις που δεν εφαρμόζουν σωστά την κάρτα, τα χτυπήματα δηλαδή. Καλό θα είναι και αυτό, σαν ένα επιπλέον όπλο στη φαρέτρα μας για τους ελέγχους στις

επιχειρήσεις αυτές. Άσε που αν μάθουν ότι υπάρχει κάτι τέτοιο θα προσέχουν περισσότερο.

5) Σύμφωνα με την εμπειρία σας, στη διαδικασία επίλυσης των εργατικών διαφορών τεκμηριώνεται ο πραγματικός χρόνος απασχόλησης των εργαζομένων (ώρα προσέλευσης/αποχώρησης, ημέρες αδειάς, απουσίες, κ.τ.λ.) με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας και πως;

Δεν το συζητάω. Κοίτα έκανε καταγγελία ένας εργαζόμενος ότι ήταν δηλωμένος 4 ώρες την ημέρα και 20 την εβδομάδα και τον κρατούσε 8 ώρες κάθε μέρα. Όσο τις διαφορές τις έπαιρνε σε «μαύρα» όλα ήταν καλά. Όταν τσακώθηκα με τον εργοδότη αυτός σταμάτησε να του τις πληρώνει και έκανε καταγγελία. Άντε τώρα να το διαπιστώσεις στην εργατική διαφορά. Ενώ με την κάρτα σταματάνε αυτά, εκτός να μην τη χτυπάει πάλι και να το κρύβουν. Εκεί τι μπορώ να κάνω.

6) Ποιες αλλαγές/βελτιώσεις θεωρείτε πως είναι αναγκαίο να πραγματοποιηθούν στο μέλλον, ώστε να καταστεί αποτελεσματικότερη η διαδικασία του ελέγχου της ψηφιακής κάρτας εργασίας; (π.χ. λειτουργικό σύστημα, σκανάρισμα κάρτας, Σ.Σ.Ε., νομικό πλαίσιο, ύψος προστίμων, εκπαίδευση υπαλλήλων κ.α.). (Υποσημείωση: μπορεί και καμία)

Τα τάμπλετ θα ήθελα εγώ να είναι πιο χρηστικά και το περιβάλλον του «ΕΡΓΑΝΗ» λίγο πιο εύκολο.

ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ

1) Σύμφωνα με τη γνώμη σας στην πραγματική αγορά καταγράφονται πλήρως οι ώρες εργασίας/πρόσθετης εργασίας/υπερεργασίας/υπερωρίας των μισθωτών με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας

Αυτό χωράει συζήτηση. Αν δεν υπάρχουν συμφωνίες κάτω από το τραπέζι μεταξύ επιχείρησης και εργαζόμενου θα καταγράφονται. Αν γίνεται κάτι τέτοιο θα αποκρύπτονται πάλι, τι να πω δικό τους είναι το πρόβλημα, δεν μπορούμε να κάνουμε και τους ντεντέκτιβ.

2) Ποιους εργαζόμενους κατά τη άποψή σας προστατεύει περισσότερο ο μηχανισμός της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, τους εργαζόμενους που απασχολούνται με πλήρη, με μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση; (και γιατί;)

Οι μερικώς απασχολούμενοι είναι πιο ευάλωτοι για μένα. Οι εργοδότες συνήθως τους παίρνουν για λίγες ώρες για να πληρώνουν λιγότερα χρήματα στο ένσημο, αλλά και να μην είναι εντελώς αδήλωτοι γιατί είναι 10500€ και τους κρατάνε περισσότερες ώρες. Εκεί χάνεται η μπάλα. Άρα αυτούς.

3) Θεωρείτε ότι η εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας εργασίας μπορεί να εξαλείψει το φαινόμενο της αδήλωτης και της υποδηλωμένης εργασίας; (Εντελώς/ Αρκετά/ Ελάχιστα/ Καθόλου;)

Το εργαλείο αυτό δίνει τη δυνατότητα να σταματήσει επιτέλους αυτή η ιστορία. Θα νομίζουν δηλαδή οι εργοδότες ότι είναι εντελώς ακάλυπτοι χωρίς την κάρτα. Κατάλαβες; Τουλάχιστον θα μειωθεί αρκετά.

4) Μέσω του ημερολογίου της εφαρμογής «myErgani mobile app» οι εργαζόμενοι λαμβάνουν πληροφορίες σχετικά με την εκάστοτε εργασιακή σχέση, τις εβδομαδιαίες ώρες απασχόλησης, τον χρόνο εργασίας και ενημερώνονται μέσω προωθητικών ειδοποιήσεων (push notifications) για τις αλλαγές που πραγματοποιούνται στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» και τους αφορούν. Αυτή η αλλαγή πιστεύετε ότι ισχυροποίησε το μαχητό δικαίωμα των εργαζομένων για διεκδίκηση των δεδουλευμένων τους στην Επιθεώρηση Εργασίας ή στα Δικαστήρια σε σχέση με πριν;

Τώρα που τα έχουν όλα καταγεγραμμένα νιώθουν πιο δυνατοί, αυτό έχω καταλάβει. Έρχονται στο γραφείο και ξέρουν τι ζητάνε, έτσι νομίζω. Και σε περίπτωση που πάνε και στα δικαστήρια με τα επίσημα προγράμματα σαν αποδεικτικά στοιχεία, είναι δύσκολο να μη δικαιωθούνε. Τι να λέμε.

ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

1) Έχει τη δυνατότητα ο θεσμός της ψηφιακής κάρτας εργασίας να στηρίξει τον υγιή ανταγωνισμό μεταξύ των επιχειρήσεων; (Δηλαδή σε επιχειρήσεις που εφαρμόζουν την εργατική νομοθεσία έναντι εκείνων που ακολουθούν άλλες πρακτικές π.χ. αδήλωτης ή υποδηλωμένης εργασίας).

Άκου, αυτό είναι πολυσύνθετο, πας σε ταβέρνες και καλοκαιρινά μαγαζιά και όχι μόνο τους έχουν αδήλωτους αλλά δεν κόβουν αποδείξεις ούτε για δείγμα. Πηγαίνεις από την άλλη σε καταστήματα τεχνολογίας ή εμπορικά και είναι όλα μια χαρά. Για τον αθέμιτο ανταγωνισμό λοιπόν δεν ευθύνεται μόνο η εργασία αλλά και το φορολογικό και μάλιστα σε μεγαλύτερο βαθμό, μην το ξεχνάμε αυτό.

2) Η χρήση της ψηφιακής κάρτας μείωσε ή είναι ικανή να μειώσει σημαντικά το χρόνο και τη γραφειοκρατία, ώστε οι επιχειρήσεις να ανταποκρίνονται καλύτερα στις υποχρεώσεις τους προς την Επιθεώρηση Εργασίας;

Νομίζω ο χρόνος που αφιέρωναν για να έρθουν στην Επιθεώρηση και να καταθέσουν τα προγράμματα έχει μειωθεί κατά πολύ. Και η κάρτα και το «ΕΡΓΑΝΗ» τους έσωσαν και μας έσωσαν.

3) Σε ποιους κλάδους δραστηριότητας των επιχειρήσεων πιστεύετε ότι ήταν επιβεβλημένη η μεταρρύθμιση αυτή και γιατί; (π.χ. σε κλάδους που εμφανίζουν το υψηλότερο ποσοστό παραβάσεων της εργατικής νομοθεσίας)

Αυτό που σου είπα για τα καλοκαιρινά μαγαζιά, ταβέρνες, εστιατόρια και καφετέριες, δε το είπα για πλάκα. Αυτά δυστυχώς, όχι όλα, αλλά πάρα πολλά αισθάνονται πως είναι πάνω από τον νόμο.

4) Υπάρχουν κατά τη γνώμη σας περιθώρια φαινομένων απόκρυψης των πραγματικών ωρών απασχόλησης των εργαζομένων από τις επιχειρήσεις με την εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας εργασίας;

Στο πλαίσιο που το έθεσα πριν σχετικά με τις συμφωνίες κάτω από το τραπέζι, ναι γίνεται.

5) Το ύψος των διοικητικών κυρώσεων (πρόστιμα) που επιβάλλονται στις επιχειρήσεις σε περιπτώσεις μη καταγραφής ή παρεμπόδισης καταγραφής του πραγματικού χρόνου εργασίας ή μη ενεργοποίησης της ψηφιακής κάρτας κ.τ.λ., είναι ικανό να αποτρέψει τέτοιου είδους φαινόμενα;

Εντάξει, τα πρόστιμα δεν πρέπει να είναι πιο υψηλά για να συμμορφώνονται, έτσι και αλλιώς οι περισσότερες παραβάσεις είναι και ατομικού χαρακτήρα. Τι σημαίνει αυτό; όταν η επιχείρηση που δεν λειτουργεί την κάρτα σωστά σε περισσότερους εργαζόμενους το πρόστιμο ανεβαίνει, δηλαδή 3000€, συν 3000€, συν 3000€ και πάει λέγοντας. Για μένα θα πρέπει το κράτος να δώσει την κατεύθυνση ώστε να καταλάβουν και οι εργοδότες πως δεν υπάρχει καμία ανοχή σε τέτοια φαινόμενα.

16ος/η Συνεντευξιζόμενος/η

Τα παρακάτω ερευνητικά ερωτήματα απευθύνονται στους υπαλλήλους της Επιθεώρησης Εργασίας και διαχωρίζονται σε τρεις θεματικές ενότητες (ελεγκτικό έργο, εργαζόμενοι, επιχειρήσεις), οι οποίες αποτελούν τις υποθέσεις εργασίας.

ΓΙΑ ΤΟ ΕΛΕΓΚΤΙΚΟ ΕΡΓΟ

1) Η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας θεωρείται πως είναι μια καινοτόμα μεταρρύθμιση καταγραφής του πραγματικού χρόνου απασχόλησης των εργαζομένων ή είναι μια μετεξέλιξη των προηγούμενων συστημάτων; (Ναι / Όχι; και γιατί;)

Είναι κάτι διαφορετικό από πριν, είναι κάτι καινούριο γιατί άλλαξε εντελώς τις διαδικασίες υποβολής των εντύπων στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ».

2) Η ψηφιακή κάρτα σε συνδυασμό με τα ψηφιακά μέσα (κινητό, τάμπλετ, υπολογιστή) έχει ή θα δημιουργήσει τις συνθήκες ώστε ο έλεγχος να καθίσταται (πιο εύκολος/πιο γρήγορος/πιο ουσιαστικός/ ή όλα τα προηγούμενα;)

Πρέπει να δούμε πόσο τεχνικά θα το υποστηρίζουν όλο αυτό το θέμα, δεν είναι απλό, άλλο να μπει στην επιχείρηση και να βρεις εκεί την κάρτα έτοιμη και άλλο να πρέπει να διασυνδέσεις με δικό σου ηλεκτρονικό υλικό. Προς το παρόν στην πράξη έχουμε δει ότι υπάρχουν αρκετά τεχνικά προβλήματα την ώρα του ελέγχου.

3) Πιστεύετε ότι η λειτουργία της ψηφιακής κάρτας εργασίας παρέχει μεγαλύτερη διαφάνεια στους ελέγχους σε σχέση με πριν; (Ναι/ Όχι και γιατί;).

Αν εφαρμοστεί σωστά ναι.

4) Πιστεύετε ότι με την ψηφιακή κάρτα και τον μηχανισμό «Risk Analysis» του Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ II» οι έλεγχοι θα είναι περισσότερο στοχευόμενοι στις επιχειρήσεις με τη μεγαλύτερη «παραβατικότητα»; (Ναι/ Όχι και με πως;)

Εμείς δεν βγαίνουμε στοχευμένα, στην πραγματικότητα οι έλεγχοι δημιουργούνται και πραγματοποιούνται βάσει καταγγελιών αλλά και στους προγραμματισμένους ελέγχους θα χρησιμοποιήσουμε τα εργαλεία που έχουμε ως τώρα. Το «Risk Analysis» δεν νομίζω ότι έχει ποτέ χρησιμοποιηθεί στην πράξη.

5) Σύμφωνα με την εμπειρία σας, στη διαδικασία επίλυσης των εργατικών διαφορών τεκμηριώνεται ο πραγματικός χρόνος απασχόλησης των εργαζομένων

(ώρα προσέλευσης/αποχώρησης, ημέρες αδειάς, απουσίες, κ.τ.λ.) με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας και πως;

Εγώ δεν το έχω δει στην πράξη, υποτίθεται όμως ότι αυτό θα κατοχυρώνει κάποια πράγματα, δηλαδή θα είναι ένα εργαλείο το οποίο εμείς θα το θεωρούμε δεδομένο. Αν λοιπόν έχουμε τη νομοθεσία που θα το θεωρεί δεδομένο τότε θα διευκολύνει πάρα πολύ την εργατική διαφορά.

6) Ποιες αλλαγές/βελτιώσεις θεωρείτε πως είναι αναγκαίο να πραγματοποιηθούν στο μέλλον, ώστε να καταστεί αποτελεσματικότερη η διαδικασία του ελέγχου της ψηφιακής κάρτας εργασίας; (π.χ. λειτουργικό σύστημα, σκανάρισμα κάρτας, Σ.Σ.Ε., νομικό πλαίσιο, ύψος προστίμων, εκπαίδευση υπαλλήλων κ.α.). (Υποσημείωση: μπορεί και καμία)

Η εκπαίδευση και η πιλοτική εφαρμογή νομίζω πως θα βοηθήσουν ώστε και μέσα από την πράξη να βγουν και τα τεχνικά προβλήματα και οι δυσλειτουργίες για να διορθωθούν στο μέλλον.

ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ

1) Σύμφωνα με τη γνώμη σας στην πραγματική αγορά καταγράφονται πλήρως οι ώρες εργασίας/πρόσθετης εργασίας/υπερεργασίας/υπερωρίας των μισθωτών με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας;

Σε καμία περίπτωση ακόμα, λόγω της περιορισμένης χρήσης της Κάρτας από το σύνολο των επιχειρήσεων, επομένως δεν υπάρχει κάποια αλλαγή. Τα μεγάλα Σούπερ Μάρκετ είχαν σύστημα ωρομέτρησης και συνήθως η μισθοδοσία έβγαινε από εκεί οπότε και εμείς επίσημα να μην μπορούσαμε να το χρησιμοποιήσουμε, να το απαιτήσουμε, αλλά όταν ξέρουμε ότι υπήρχαν κάρτες παρουσίας τις χρησιμοποιούσαμε.

2) Ποιους εργαζόμενους κατά τη άποψή σας προστατεύει περισσότερο ο μηχανισμός της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, τους εργαζόμενους που απασχολούνται με πλήρη, με μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση; (και γιατί;)

Περισσότερο θα έρθει να διασφαλίσει αυτούς που δουλεύουν με μερική απασχόληση και αυτούς που δεν έχουν σταθερά ωράρια, δηλαδή εκείνους που εργάζονται με βάρδιες, αλλά και για κάποιους κλάδους που δεν υπάρχει σταθερότητα στον τόπο εργασίας ή υπάρχει διαφορετικό ωράριο και δεν ενημερώνεται το σύστημα, όπως οδηγούς και διανομείς.

3) Θεωρείτε ότι η εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας εργασίας μπορεί να εξαλείψει το φαινόμενο της αδήλωτης και της υποδηλωμένης εργασίας; (Εντελώς/ Αρκετά/ Ελάχιστα/ Καθόλου;)

Της αδήλωτης εργασίας δε νομίζω, διότι δεν εξαρτάται το αν θα δηλωθεί ένας εργαζόμενος από το εργαλείο της Ψηφιακής Κάρτας, αλλά από τα συμφέροντα του εργοδότη και κάποιες φορές και του εργαζόμενου. Αντίθετα όμως νομίζω πως θα μειώσει την αρκετά την υποδηλωμένη εργασία.

4) Μέσω του ημερολογίου της εφαρμογής «myErgani mobile app» οι εργαζόμενοι λαμβάνουν πληροφορίες σχετικά με την εκάστοτε εργασιακή σχέση, τις εβδομαδιαίες ώρες απασχόλησης, τον χρόνο εργασίας και ενημερώνονται μέσω προωθητικών ειδοποιήσεων (push notifications) για τις αλλαγές που πραγματοποιούνται στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» και τους αφορούν. Αυτή η αλλαγή πιστεύετε ότι ισχυροποίησε το μαχητό δικαίωμα των εργαζομένων για διεκδίκηση των δεδουλευμένων τους στην Επιθεώρηση Εργασίας ή στα Δικαστήρια σε σχέση με πριν;

Ναι, γιατί είναι σημαντικά στοιχεία, χειροπιαστά τα οποία είπαμε αν η επιθεώρηση έχει το νομοθετικό πλαίσιο να τα χρησιμοποιήσει τότε όλα θα είναι μαχητά.

ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

1) Έχει τη δυνατότητα ο θεσμός της ψηφιακής κάρτας εργασίας να στηρίξει τον υγιή ανταγωνισμό μεταξύ των επιχειρήσεων; (Δηλαδή σε επιχειρήσεις που εφαρμόζουν την εργατική νομοθεσία έναντι εκείνων που ακολουθούν άλλες πρακτικές π.χ. αδήλωτης ή υποδηλωμένης εργασίας).

Εάν υποθέσουμε ότι θα πρέπει να στηριχθεί η αγορά εργασίας σαφώς γιατί δεν είναι μόνο εργαζόμενοι η αγορά εργασίας, αλλά και οι επιχειρήσεις. Άρα όταν μια επιχείρηση προσπαθεί στο μέτρο που προσπαθεί να συμμορφώνεται και να είναι τυπική προφανώς και πλήττεται, όταν κάποιος άλλος δεν συμμορφώνεται; Άρα δεν υπάρχει υγιής ανταγωνισμός εκεί θα έπρεπε με κάποιον τρόπο, όχι να επιβραβεύεται, αλλά να στηρίζεται. Πρέπει επιτέλους να υπάρξει μια διάκριση ανάμεσα σε αυτά τα δυο.

2) Η χρήση της ψηφιακής κάρτας μείωσε ή είναι ικανή να μειώσει σημαντικά το χρόνο και τη γραφειοκρατία, ώστε οι επιχειρήσεις να ανταποκρίνονται καλύτερα στις υποχρεώσεις τους προς την Επιθεώρηση Εργασίας;

Νομίζω πως η κάρτα θα μπορούσε να λειτουργήσει σε αυτό το πλαίσιο, δηλαδή να λειτουργούσε αυτόματα, να μπαίνει και να βγαίνει μόνο ένα στοιχείο, αυτό της καταγραφής του χρόνου της απασχόλησης. Αν πρέπει για κάθε τροποποίηση η επιχείρηση να εξακολουθεί να υποβάλλει κάτι σαν τους παλιούς συμπληρωματικούς πίνακες ωραρίου τότε αυτό δεν λύνει το πρόβλημα.

3) Σε ποιους κλάδους δραστηριότητας των επιχειρήσεων πιστεύετε ότι ήταν επιβεβλημένη η μεταρρύθμιση αυτή και γιατί; (π.χ. σε κλάδους που εμφανίζουν το υψηλότερο ποσοστό παραβάσεων της εργατικής νομοθεσίας)

Το είπα και πριν, οι Τράπεζες και τα Σούπερ Μάρκετ χρησιμοποιούσαν και πριν τέτοια συστήματα γιατί βοηθούσε στη μισθοδοσία. Οι εταιρείες φύλαξης και τα επισιτιστικά για εμένα θα έπρεπε να ενταχθούν πρώτα.

4) Υπάρχουν κατά τη γνώμη σας περιθώρια φαινομένων απόκρυψης των πραγματικών ωρών απασχόλησης των εργαζομένων από τις επιχειρήσεις με την εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας εργασίας;

Ναι φυσικά και υπάρχουν ακόμα. Το μόνο που μπορούσε να τα περιορίσει είναι οι εντατικοί έλεγχοι της Υπηρεσίας μας, οι οποίοι αρχικά δεν πρέπει να έχουν τιμωρητικό χαρακτήρα, αλλά συμβουλευτικό.

5) Το ύψος των διοικητικών κυρώσεων (πρόστιμα) που επιβάλλονται στις επιχειρήσεις σε περιπτώσεις μη καταγραφής ή παρεμπόδισης καταγραφής του πραγματικού χρόνου εργασίας ή μη ενεργοποίησης της ψηφιακής κάρτας κ.τ.λ., είναι ικανό να αποτρέψει τέτοιου είδους φαινόμενα;

Τα πρόστιμα αυτά δεν είναι και μικρά, αλλά τα φαινόμενα αυτά έχουν να κάνουν με την κουλτούρα της επιχείρησης και όχι με τα πρόστιμα.

17ος/η Συνεντευξιζόμενος/η

Τα παρακάτω ερευνητικά ερωτήματα απευθύνονται στους υπαλλήλους της Επιθεώρησης Εργασίας και διαχωρίζονται σε τρεις θεματικές ενότητες (ελεγκτικό έργο, εργαζόμενοι, επιχειρήσεις), οι οποίες αποτελούν τις υποθέσεις εργασίας.

ΓΙΑ ΤΟ ΕΛΕΓΚΤΙΚΟ ΕΡΓΟ

1) Η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας θεωρείται πως είναι μια καινοτόμα μεταρρύθμιση καταγραφής του πραγματικού χρόνου απασχόλησης των εργαζομένων ή είναι μια μετεξέλιξη των προηγούμενων συστημάτων; (Ναι / Όχι; και γιατί;)

Σίγουρα κάνει τη διαφορά γιατί αποτυπώνονται ψηφιακά τα έντυπα και έχεις μια ποιοτική καταμέτρηση στο χρόνο, δεν είναι πανάκεια, αλλά βλέπεις και τον χρόνο από το γραφείο ακόμα και για τις πονηρεμένες επιχειρήσεις οι οποίες μέχρι να καταλάβουν τι συμβαίνει μπορεί να μαζευτούν και όχι μόνο με επιτόπιο έλεγχο αλλά και με αυτόν.

2) Η ψηφιακή κάρτα σε συνδυασμό με τα ψηφιακά μέσα (κινητό, τάμπλετ, υπολογιστή) έχει ή θα δημιουργήσει τις συνθήκες ώστε ο έλεγχος να καθίσταται (πιο εύκολος/πιο γρήγορος/πιο ουσιαστικός/ ή όλα τα προηγούμενα;)

Ο συνδυασμός θα βοηθήσει, αλλά πρέπει να βοηθήσουν και οι υποδομές π.χ. το internet.

3) Πιστεύετε ότι η λειτουργία της ψηφιακής κάρτας εργασίας παρέχει μεγαλύτερη διαφάνεια στους ελέγχους σε σχέση με πριν; (Ναι/ Όχι και γιατί;).

Εφόσον είναι ψηφιακά αποθηκευμένα ούτε ο Επιθεωρητής αλλά ούτε η επιχείρηση μπορεί να φαλκιδεύσει τα στοιχεία. Παράδειγμα, πριν ο επιθεωρητής μπορούσε αν ήθελε να μην καταγράψει κάποιον σε έναν έλεγχο και να μην υπήρχε παράβαση. Τώρα εφόσον τα στοιχεία υπάρχουν κινδυνεύει σε έναν εσωτερικό έλεγχο να διαπιστωθεί εάν ο επιθεωρητής κατέγραψε όλα τα γεγονότα και επέβαλε όλες τις παραβάσεις σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου. Συνεπώς, σε συνδυασμό με τον εσωτερικό έλεγχο θα υπάρξει η μέγιστη διαφάνεια.

4) Πιστεύετε ότι με την ψηφιακή κάρτα και τον μηχανισμό «Risk Analysis» του Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ II» οι έλεγχοι θα είναι περισσότερο στοχευόμενοι στις επιχειρήσεις με τη μεγαλύτερη «παραβατικότητα»; (Ναι/ Όχι και με πως;)

Είναι χρήσιμο εργαλείο, δεν το χρησιμοποιούμε, αλλά μπορείς να βάλεις κάποια κριτήρια και να σου δώσει μια εικόνα για κάποια επιχείρηση ή μια ομάδα ή κλάδο επιχειρήσεων και να τις ελέγξεις. Βέβαια τώρα υπάρχει η εμπειρία και σχεδόν ξέρουμε ποιες επιχειρήσεις είναι παραβατικές αλλά σίγουρα πέφτουμε και έξω, εννοώ ότι με το εργαλείο αυτό ξέρεις ποια επιχείρηση είναι παραβατική και εντός του κλάδου. Θα έπρεπε να χρησιμοποιείται περισσότερο γιατί σου δίνει κατεύθυνση και προγραμματισμό από τη διοίκηση μέχρι τον τελευταίο Επιθεωρητή, ώστε να υπάρχει και μια κοινή γραμμή και όχι εγώ να ελέγχω μόνο περίπτερα ή φαρμακεία και ο άλλος να ελέγχει εταιρείες καθαρισμού με περισσότερα άτομα. Έτσι θα υπάρχει και εσωτερική αποτίμηση βάση στατιστικών.

5) Σύμφωνα με την εμπειρία σας, στη διαδικασία επίλυσης των εργατικών διαφορών τεκμηριώνεται ο πραγματικός χρόνος απασχόλησης των εργαζομένων (ώρα προσέλευσης/αποχώρησης, ημέρες αδειάς, απουσίες, κ.τ.λ.) με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας και πως;

Κοίταξε να δεις, είναι ένα στοιχείο, αν δεχτούμε βέβαια ότι είναι το πραγματικό χωρίς φαλκίδευση από τον εργοδότη. Και να συνδυάζεται με τον επιτόπιο έλεγχο γιατί όταν έχεις μια εικόνα από την επιχείρηση έστω και μια φορά ξέρεις αν βάζει τον εργαζόμενο να χτυπάει την κάρτα νωρίτερα από τη λήξη της δουλειάς.

6) Ποιες αλλαγές/βελτιώσεις θεωρείτε πως είναι αναγκαίο να πραγματοποιηθούν στο μέλλον, ώστε να καταστεί αποτελεσματικότερη η διαδικασία του ελέγχου της ψηφιακής κάρτας εργασίας; (π.χ. λειτουργικό σύστημα, σκανάρισμα κάρτας, Σ.Σ.Ε., νομικό πλαίσιο, ύψος προστίμων, εκπαίδευση υπαλλήλων κ.α.). (Υποσημείωση: μπορεί και καμία)

Θέλει και άλλη εκπαίδευση και απλοποίηση, να μην έχει 500 μεταβλητές, να μου δείχνει δύο τρία πράγματα που είναι απαραίτητα στον έλεγχο που θα τα κάνω σε σύντομο χρόνο. Ένα σοβαρό μειονέκτημα του συστήματος είναι που δεν σε αφήνει να ελέγξεις επιχείρηση και εργαζόμενο από- έως, δηλαδή σε κάποιο διάστημα που επιθυμείς. Θα πρέπει να διορθωθεί άμεσα αυτό.

ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ

1) Σύμφωνα με τη γνώμη σας στην πραγματική αγορά καταγράφονται πλήρως οι ώρες εργασίας/πρόσθετης εργασίας/υπερεργασίας/υπερωρίας των μισθωτών με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας;

Από την εμπειρία που έχω καταγράφονται αλλά επειδή είναι ακόμα αρχή ίσως να μην περίμεναν και αυτοί ότι εμείς θα ξεκινούσαμε να ελέγχουμε. Θα μπορούσαν να μη καταγράφουν σωστά άλλα βρέθηκαν εξ απροόπτου. Τώρα στη συνέχεια που έχουν καταλάβει ότι ο έλεγχος γίνεται και από το γραφείο μπορεί να μην καταγράφουν σωστά τις ώρες, οπότε θα περιμένουν μόνο να γίνει κάποιος επιτόπιος έλεγχος και μέχρι τότε θα έχουν γλιτώσει πόσες εισφορές. Κάπως έτσι θα γίνει.

2) Ποιους εργαζόμενους κατά τη άποψή σας προστατεύει περισσότερο ο μηχανισμός της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, τους εργαζόμενους που απασχολούνται με πλήρη, με μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση; (και γιατί;)

Τους πλήρως απασχολούμενους τους προστατεύει με την πληρωμή της υπερωρίας τώρα τους μερικώς ως προς την πρόσθετη εργασία, αλλά και αυτό βοηθάει τον εργαζόμενο και σε συνδυασμό με τον έλεγχο να πάρει την προσαύξηση από αυτό που δούλεψε. Ουσιαστικά όλους τους εργαζόμενους τους προστατεύει, αλλά νομίζω από τις τράπεζες βρήκαν περισσότερες προσαυξήσεις υπερωρίας, που σημαίνει ότι εκεί τους κρατούσαν πολλές ώρες πάνω από το οκτάωρο. Παράδειγμα, σε ένα σύνολο 380 υπαλλήλων στις τράπεζες, οι 243 είχαν πραγματοποιήσει υπερωρίες, δηλαδή περίπου το 64% και μετά από τον έλεγχο και την παρέμβαση της υπηρεσίας μας πληρώθηκαν. Είναι σημαντικό αυτό.

3) Θεωρείτε ότι η εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας εργασίας μπορεί να εξαλείψει το φαινόμενο της αδήλωτης και της υποδηλωμένης εργασίας; (Εντελώς/ Αρκετά/ Ελάχιστα/ Καθόλου;)

Της υποδηλωμένης εκεί έχει να κάνει το θέμα με την κάρτα, η αδήλωτη έχει να κάνει καθαρά με τον επιτόπιο έλεγχο και αυτό γιατί από το γραφείο δεν μπορείς να τον δεις, είναι αόρατος για αυτό σου λέω πως μόνο την αδήλωτη εργασία με το επιτόπιο έλεγχο, όχι με την κάρτα. Μόνο την υποδηλωμένη καταπολεμά.

4) Μέσω του ημερολογίου της εφαρμογής «myErgani mobile app» οι εργαζόμενοι λαμβάνουν πληροφορίες σχετικά με την εκάστοτε εργασιακή σχέση, τις εβδομαδιαίες ώρες απασχόλησης, τον χρόνο εργασίας και ενημερώνονται μέσω προωθητικών ειδοποιήσεων (push notifications) για τις αλλαγές που πραγματοποιούνται στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» και τους αφορούν. Αυτή η αλλαγή πιστεύετε ότι ισχυροποίησε το μαχητό δικαίωμα των εργαζομένων για

διεκδίκηση των δεδουλευμένων τους στην Επιθεώρηση Εργασίας ή στα Δικαστήρια σε σχέση με πριν;

Ξεκαθαρίζουμε ότι η θέση του εργαζόμενου στην αγορά εργασίας είναι μειονεκτική, οπότε δεν έχει εικόνα για την εργασία του και αυτό το βλέπαμε και πριν στον έλεγχο, έλεγε στον εργαζόμενο ότι είναι δηλωμένος τετράωρος και αυτός δεν το γνώριζε και σου έλεγε ότι ήταν οκτάωρος. Άρα εδώ έγκειται και το θέμα της διαφάνειας που λέγαμε πριν. Φοβάμαι όμως ότι μπορεί να είναι η αιτία να ατονήσουν και οι υποχρεώσεις του εργοδότη για ανάρτηση του προγράμματος εργασίας των εργαζομένων στο χώρο της επιχείρησης.

ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

1) Έχει τη δυνατότητα ο θεσμός της ψηφιακής κάρτας εργασίας να στηρίξει τον υγιή ανταγωνισμό μεταξύ των επιχειρήσεων; (Δηλαδή σε επιχειρήσεις που εφαρμόζουν την εργατική νομοθεσία έναντι εκείνων που ακολουθούν άλλες πρακτικές π.χ. αδήλωτης ή υποδηλωμένης εργασίας).

Ναι αυτό είναι το ζητούμενο για τις επιχειρήσεις, θα πρέπει και οι ίδιες οι επιχειρήσεις με αφορμή την ψηφιακή κάρτα να το επιβάλουν μέσω των δικών τους συλλόγων στη αγορά, δηλαδή να απομακρύνουν – να περιθωριοποιήσουν τις επιχειρήσεις που δεν ακολουθούν αυτόν τον κανόνα. Είναι στο χέρι τους. Και το κράτος πρέπει να βρει τον τρόπο να επιβραβεύει τις καλές επιχειρήσεις με κάποιο τρόπο και να μην τις εξισώνει με τις κακές..

2) Η χρήση της ψηφιακής κάρτας μείωσε ή είναι ικανή να μειώσει σημαντικά το χρόνο και τη γραφειοκρατία, ώστε οι επιχειρήσεις να ανταποκρίνονται καλύτερα στις υποχρεώσεις τους προς την Επιθεώρηση Εργασίας;

Όλα αυτά τα προγράμματα που αφορούν την ψηφιοποίηση μπορούν να μειώσουν τον χρόνο και το κόστος των επιχειρήσεων. Το ίδιο κάνει και η ψηφιακή κάρτα μειώνει τον χρόνο των επιχειρήσεων που αφιερώνουν για τη διεκπεραίωση τους. Φυσικά παίζει ρόλο και η εποχή που συμβαίνει αυτή η αλλαγή γιατί πλέον οι νέοι επιχειρηματίες είναι μικρότεροι στην ηλικία και μπορούν έχουν την ευχέρεια να χειρίζονται με μεγαλύτερη άνεση τα ηλεκτρονικά μέσα.

3) Σε ποιους κλάδους δραστηριότητας των επιχειρήσεων πιστεύετε ότι ήταν επιβεβλημένη η μεταρρύθμιση αυτή και γιατί; (π.χ. σε κλάδους που εμφανίζουν το υψηλότερο ποσοστό παραβάσεων της εργατικής νομοθεσίας)

Από την εμπειρία της δουλειά θα σου πω πως υπάρχει πολύ έντονη αδήλωτη υπερωριακή απασχόληση. Και που συμβαίνει αυτό; Security, καθαρισμός, τράπεζες, κυρίως αυτό, δηλαδή μεγάλοι κλάδοι που απασχολούν πολλούς εργαζόμενους.

4) Υπάρχουν κατά τη γνώμη σας περιθώρια φαινομένων απόκρυψης των πραγματικών ωρών απασχόλησης των εργαζομένων από τις επιχειρήσεις με την εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας εργασίας;

Μπορεί να αποκρύψει προφανών και μπορεί να το κάνει, όπως σου είπα δεν είναι πανάκεια θέλει σε συνδυασμό με τον έλεγχο γιατί οι συνθήκες στην αγορά δεν αλλάζουν από τη μία μέρα στην άλλη, θέλει χρόνο. Είναι δέλεαρ το κέρδος από την απόκρυψη του χρόνου γιατί σημαίνει λιγότερο μισθολογικό κόστος. Ένα κόλπο που έχουν βρει οι επιχειρήσεις για να αποκρύπτουν τις πραγματικές ώρες απασχόλησης είναι με τα διευθυντικά στελέχη και τα στελέχη εμπιστοσύνης, που «βαφτίζουν» απλούς εργαζόμενους με λίγο παραπάνω μισθό σε τέτοια στελέχη για να είναι ελεύθεροι ωραρίου. Αν και υπάρχει διάκριση των στελεχών αυτών με μία εγκύκλιο, δεν υπάρχουν κυρώσεις, οπότε καταλαβαίνεις περιοριζόμαστε μόνο σε μια σύσταση γιατί αυτό κρίνεται δικαστικά.

5) Το ύψος των διοικητικών κυρώσεων (πρόστιμα) που επιβάλλονται στις επιχειρήσεις σε περιπτώσεις μη καταγραφής ή παρεμπόδισης καταγραφής του πραγματικού χρόνου εργασίας ή μη ενεργοποίησης της ψηφιακής κάρτας κ.τ.λ., είναι ικανό να αποτρέψει τέτοιου είδους φαινόμενα;

Όχι, θεωρώ ότι είναι χαμηλά. Θα πρέπει να είναι πιο αυστηρό το πλαίσιο για τις εφαρμογές της ψηφιακής κάρτας και των ποινών, των κυρώσεων δηλαδή.

18ος/η Συνεντευξιζόμενος/η

Τα παρακάτω ερευνητικά ερωτήματα απευθύνονται στους υπαλλήλους της Επιθεώρησης Εργασίας και διαχωρίζονται σε τρεις θεματικές ενότητες (ελεγκτικό έργο, εργαζόμενοι, επιχειρήσεις), οι οποίες αποτελούν τις υποθέσεις εργασίας.

ΓΙΑ ΤΟ ΕΛΕΓΚΤΙΚΟ ΕΡΓΟ

1) Η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας θεωρείται πως είναι μια καινοτόμα μεταρρύθμιση καταγραφής του πραγματικού χρόνου απασχόλησης των εργαζομένων ή είναι μια μετεξέλιξη των προηγούμενων συστημάτων; (Ναι / Όχι; και γιατί;)

Πιστεύω ότι η ψηφιακή κάρτα θεωρείται μία καινοτόμα μεταρρύθμιση, διότι μέχρι σήμερα δεν υπήρχε παρόμοιο σύστημα καταγραφής του χρόνου εργασίας, εκτός από τις μεγάλες εταιρείες που χρησιμοποιούσαν δικά τους συστήματα. Παρόλα αυτά όμως έχει και κάποια στοιχεία μετεξέλιξης των υφιστάμενων συστημάτων, όπως του Συμπληρωματικού Πίνακα Ε4 στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ».

2) Η ψηφιακή κάρτα σε συνδυασμό με τα ψηφιακά μέσα (κινητό, τάμπλετ, υπολογιστή) έχει ή θα δημιουργήσει τις συνθήκες ώστε ο έλεγχος να καθίσταται (πιο εύκολος/πιο γρήγορος/πιο ουσιαστικός/ ή όλα τα προηγούμενα;)

Προς το παρόν νομίζω πως όχι το αντίθετο μάλιστα, θεωρώ ότι έχει γίνει και λίγο δυσκολότερος από πριν ο έλεγχος, διότι είναι πιο χρονοβόρα η διαδικασία το να ελέγχεις τα στοιχεία για κάθε εργαζόμενο ξεχωριστά από την ψηφιακή κάρτα.

3) Πιστεύετε ότι η λειτουργία της ψηφιακής κάρτας εργασίας παρέχει μεγαλύτερη διαφάνεια στους ελέγχους σε σχέση με πριν; (Ναι/ Όχι και γιατί;).

Δεν νομίζω να έχει αλλάξει κάτι στο θέμα της διαφάνειας των ελέγχων γιατί και πριν υπήρχε διαφάνεια, καθώς ο Επιθεωρητής κατέγραφε πάντα ένα πραγματικό γεγονός, δηλαδή δεν κατέγραφε για παράδειγμα έναν εργαζόμενο ως αδήλωτο εάν τον έβλεπε να μην εργάζεται τη στιγμή του ελέγχου έστω και εάν βρισκόταν στο χώρο εργασίας.

4) Πιστεύετε ότι με την ψηφιακή κάρτα και τον μηχανισμό «Risk Analysis» του Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ II» οι έλεγχοι θα είναι περισσότερο στοχευόμενοι στις επιχειρήσεις με τη μεγαλύτερη «παραβατικότητα»; (Ναι/ Όχι και με πως;)

Νομίζω πως αν χρησιμοποιηθεί ορθά θα είναι πιο στοχευμένοι, διότι θα μπορεί ο Επιθεωρητής να δει τις καταγραφές όπου οι εργαζόμενοι δε χτυπάνε τις κάρτες ενδεχομένως χωρίς δική τους υπαιτιότητα, αλλά μπορεί με εντολή του εργοδότη. Στην περίπτωση αυτή θα μπορούσε να καταγραφεί στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ» ώστε ο Επιθεωρητής να ελέγχει τις επιχειρήσεις αυτές πιο συχνά.

5) Σύμφωνα με την εμπειρία σας, στη διαδικασία επίλυσης των εργατικών διαφορών τεκμηριώνεται ο πραγματικός χρόνος απασχόλησης των εργαζομένων (ώρα προσέλευσης/αποχώρησης, ημέρες αδειάς, απουσίες, κ.τ.λ.) με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας; και πως;

Δεν έχουμε αποκτήσει ακόμη την απαιτούμενη εμπειρία στις εργατικές διαφορές με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας γιατί είναι ένα σύστημα που λειτουργεί προς το παρόν μόνο στις τράπεζες και στα μεγάλα σούπερ μάρκετ. Ωστόσο, θα περιμένουμε να το δούμε αυτό το σύστημα πως θα λειτουργήσει, και ευελπιστώ ότι επειδή θα υπάρχει η καταγραφή του ωραρίου των εργαζομένων θα μπορεί να χρησιμοποιηθεί στην εργατική διαφορά.

6) Ποιες αλλαγές/βελτιώσεις θεωρείτε πως είναι αναγκαίο να πραγματοποιηθούν στο μέλλον, ώστε να καταστεί αποτελεσματικότερη η διαδικασία του ελέγχου της ψηφιακής κάρτας εργασίας; (π.χ. λειτουργικό σύστημα, σκανάρισμα κάρτας, Σ.Σ.Ε., νομικό πλαίσιο, ύψος προστίμων, εκπαίδευση υπαλλήλων κ.α.). (Υποσημείωση: μπορεί και καμία)

Ναι, νομίζω πως χρειάζεται αλλαγή στο λειτουργικό σύστημα για τον έλεγχο. Νομίζω και χωρίς να είμαι τεχνικός, ότι με τα κινητά τηλέφωνα και τα tablet οι Επιθεωρητές Εργασίας να μπορούν εύκολα και γρήγορα να σκανάρουν εξατομικευμένα την ψηφιακή κάρτα κάποιου εργαζομένου και να τους βγάξει όλα τα αποτελέσματα σε σχέση με αυτόν, αλλά και αυτά που δηλώνει ο εργοδότης, ώστε να γίνεται αντιπαραβολή.

ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ

1) Σύμφωνα με τη γνώμη σας στην πραγματική αγορά καταγράφονται πλήρως οι ώρες εργασίας/πρόσθετης εργασίας/υπερεργασίας/υπερωρίας των μισθωτών με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας;

Ναι πιστεύω ότι καταγράφονται οι ώρες. Αυτό όμως προϋποθέτει να γίνεται ορθή χρήση της ψηφιακής κάρτας και εννοώ από την πλευρά του εργοδότη, δηλαδή να μην εξαναγκάζει τον εργαζόμενο να χτυπάει την κάρτα και να συνεχίσει να δουλεύει.

2) Ποιους εργαζόμενους κατά τη άποψή σας προστατεύει περισσότερο ο μηχανισμός της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, τους εργαζόμενους που απασχολούνται με πλήρη, με μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση; (και γιατί;)

Εγώ πιστεύω πως όλους γιατί και με την πλήρη απασχόληση οι εργαζόμενοι θα μπορούν να διεκδικήσουν τις επιπλέον ώρες στην εργασία, δηλαδή την υπερεργασία και υπερωρία και να αμείβονται ανάλογα με την προσαύξηση που έχει καθεμία από αυτές. Ακόμα και τους εργαζόμενους με μερική απασχόληση και εκ περιτροπής θεωρώ ότι τους προστατεύει, διότι θα μπορούν να πληρώνονται την πρόσθετη εργασία πέραν του τετράωρου ή πενταώρου που τους έχει δηλώσει εργοδότης με την ανάλογη προσαύξηση ή την επιπλέον μέρα.

3) Θεωρείτε ότι η εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας εργασίας μπορεί να εξαλείψει το φαινόμενο της αδήλωτης και της υποδηλωμένης εργασίας; (Εντελώς/ Αρκετά/ της υποδηλωμένης εργασίας πάλι θα λειτουργούν κατά τον ίδιο τρόπο.

Η υποδηλωμένη θα μειωθεί νομίζω δηλαδή, γιατί η προσαύξηση στη μερική απασχόληση είναι μικρή. Τώρα μη με ρωτάς για την αδήλωτη εργασία γιατί δε θα επηρεαστεί ούτε στο ελάχιστο. Εδώ δεν άλλαξε με τα πρόστιμα της αδήλωτης στα 10.500€, θα αλλάξει τώρα.

4) Μέσω του ημερολογίου της εφαρμογής «myErgani mobile app» οι εργαζόμενοι λαμβάνουν πληροφορίες σχετικά με την εκάστοτε εργασιακή σχέση, τις εβδομαδιαίες ώρες απασχόλησης, τον χρόνο εργασίας και ενημερώνονται μέσω προωθητικών ειδοποιήσεων (push notifications) για τις αλλαγές που πραγματοποιούνται στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» και τους αφορούν. Αυτή η αλλαγή πιστεύετε ότι ισχυροποίησε το μαχητό δικαίωμα των εργαζομένων για διεκδίκηση των δεδουλευμένων τους στην Επιθεώρηση Εργασίας ή στα Δικαστήρια σε σχέση με πριν;

Ναι θα έχουν ένα έρεισμα πλέον να διεκδικήσουν τις αξιώσεις τους περισσότερο σε σχέση με πριν, διότι τώρα πλέον θα είναι ενημερωμένοι για το ωράριο που τους έχει δηλώσει η επιχείρηση και αυτό που εργάζονται.

ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

1) Έχει τη δυνατότητα ο θεσμός της ψηφιακής κάρτας εργασίας να στηρίξει τον υγιή ανταγωνισμό μεταξύ των επιχειρήσεων; (Δηλαδή σε επιχειρήσεις που

εφαρμόζουν την εργατική νομοθεσία έναντι εκείνων που ακολουθούν άλλες πρακτικές π.χ. αδήλωτης ή υποδηλωμένης εργασίας).

Δεν μπορώ να απαντήσω σε αυτό, δεν γνωρίζω να απαντήσω, αλλά νομίζω ότι αυτές οι πρακτικές υπήρχαν και θα υπάρχουν και εννοώ οι επιχειρήσεις που δεν θέλουν να λειτουργήσει σωστά αυτό το σύστημα θα συνεχίσουν να λειτουργούν πάλι για τον ίδιο τρόπο.

2) Η χρήση της ψηφιακής κάρτας μείωσε ή είναι ικανή να μειώσει σημαντικά το χρόνο και τη γραφειοκρατία, ώστε οι επιχειρήσεις να ανταποκρίνονται καλύτερα στις υποχρεώσεις τους προς την Επιθεώρηση Εργασίας;

Νομίζω πως όχι δεν μείωσε τον χρόνο και τη γραφειοκρατία, διότι η διαδικασία της δήλωσης του χρόνου απασχόλησης και της απογραφής είναι χρονοβόρα για τους εργοδότες, τις επιχειρήσεις και τους λογιστές, δεδομένου πως και πριν υπήρχε μεγάλη γραφειοκρατία και νομίζω πως τώρα έχει αυξηθεί και λίγο παραπάνω.

3) Σε ποιους κλάδους δραστηριότητας των επιχειρήσεων πιστεύετε ότι ήταν επιβεβλημένη η μεταρρύθμιση αυτή και γιατί; (π.χ. σε κλάδους που εμφανίζουν το υψηλότερο ποσοστό παραβάσεων της εργατικής νομοθεσίας)

Θεωρώ ότι έπρεπε πρώτα να εφαρμοστεί σε κλάδους επιχειρήσεων καθαρισμού και φύλαξης γιατί αυτές οι επιχειρήσεις είναι περισσότερο παραβατικές, αλλά και στις καφετέριες. Τώρα στις τράπεζες και στα σούπερ μάρκετ που εφαρμόζεται τώρα νομίζω ότι και πριν υπήρχε ένα τύποις σύστημα κάρτας καταγραφής του χρόνου.

4) Υπάρχουν κατά τη γνώμη σας περιθώρια φαινομένων απόκρυψης των πραγματικών ωρών απασχόλησης των εργαζομένων από τις επιχειρήσεις με την εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας εργασίας;

Πιστεύω ναι, πιστεύω ότι υπάρχουν, καθότι ο εργοδότης που θέλει να αποκρύψει τελικά κάποιες ώρες επιπλέον μπορεί να υποχρεώνει τον εργαζόμενο να χτυπήσει την ψηφιακή κάρτα για την αποχώρηση και εκείνος να παρέχει ακόμα την εργασία του υπό τον φόβο της απόλυσης.

5) Το ύψος των διοικητικών κυρώσεων (πρόστιμα) που επιβάλλονται στις επιχειρήσεις σε περιπτώσεις μη καταγραφής ή παρεμπόδισης καταγραφής του πραγματικού χρόνου εργασίας ή μη ενεργοποίησης της ψηφιακής κάρτας κ.τ.λ., είναι ικανό να αποτρέψει τέτοιου είδους φαινόμενα;

Νομίζω πως δεν είναι στη σωστή κατεύθυνση, τουλάχιστον η μη ενεργοποίηση της ψηφιακής κάρτας που είναι τα 10.500€ είναι ένα ακραίο φαινόμενο το οποίο στην πράξη δεν ισχύει ποτέ, διότι όλες οι επιχειρήσεις θα την ενεργοποιήσουν. Πρέπει για τις άλλες παραβάσεις να αυξηθούν γιατί εκεί ουσιαστικά δημιουργείται το πρόβλημα.

19ος/η Συνεντευξιζόμενος/η

Τα παρακάτω ερευνητικά ερωτήματα απευθύνονται στους υπαλλήλους της Επιθεώρησης Εργασίας και διαχωρίζονται σε τρεις θεματικές ενότητες (ελεγκτικό έργο, εργαζόμενοι, επιχειρήσεις), οι οποίες αποτελούν τις υποθέσεις εργασίας.

ΓΙΑ ΤΟ ΕΛΕΓΚΤΙΚΟ ΕΡΓΟ

1) Η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας θεωρείται πως είναι μια καινοτόμα μεταρρύθμιση καταγραφής του πραγματικού χρόνου απασχόλησης των εργαζομένων ή είναι μια μετεξέλιξη των προηγούμενων συστημάτων; (Ναι / Όχι; και γιατί;)

Θεωρώ πως είναι μια μετεξέλιξη των προηγούμενων συστημάτων και ουσιαστικά θα έλεγα των προηγούμενων νομοθετημάτων, γιατί μην ξεχνάμε ότι υπήρχε σε νόμο το 2012-20213 αν θυμάμαι καλά, που όμως δεν εφαρμόστηκε ποτέ επί της ουσίας. Και σε πολλές επιχειρήσεις υπήρχαν συστήματα ωρομέτρησης. Άρα θεωρώ πως είναι συνέχεια, αλλά αν εφαρμοστεί σωστά θα έχει ενδιαφέρον. Επίσης αν δεν υπήρχε το «ΕΡΓΑΝΗ» δεν θα μπορούσε να πατήσει, οπότε κτίστηκε πάνω σε αυτό το οικοδόμημα.

2) Η ψηφιακή κάρτα σε συνδυασμό με τα ψηφιακά μέσα (κινητό, τάμπλετ, υπολογιστή) έχει ή θα δημιουργήσει τις συνθήκες ώστε ο έλεγχος να καθίσταται (πιο εύκολος/πιο γρήγορος/πιο ουσιαστικός/ ή όλα τα προηγούμενα;)

Μοιραία αυτά τα συστήματα έχουν μπει στη ζωή μας και φυσικά εννοώ η ψηφιοποίηση με την τεχνολογία που από όσο καταλαβαίνουμε όλοι την κάνουν πιο εύκολη στις περισσότερες περιπτώσεις. Έτσι πιστεύω που λειτουργούν και εδώ. Τώρα για το συγκεκριμένο ερώτημα θα σου πω πως το περίμενα πιο φιλικό προς τον χρήστη και πιο αποτελεσματικό, που αρχικά μου κάνει το αντίθετο.

3) Πιστεύετε ότι η λειτουργία της ψηφιακής κάρτας εργασίας παρέχει μεγαλύτερη διαφάνεια στους ελέγχους σε σχέση με πριν; (Ναι/ Όχι και γιατί;).

Μεγαλύτερη διαφάνεια σίγουρα παρέχει γιατί στέλνει τα δεδομένα της απασχόλησης στο «ΕΡΓΑΝΗ II» και τα χρησιμοποιούμε εμείς κατά τον έλεγχο χωρίς να υπάρχει περιθώριο λάθους στην εκτίμηση. Δυστυχώς όμως τόσα χρόνια έχει δημιουργηθεί μια κουλτούρα παραβατικότητας στις επιχειρήσεις που δύσκολα πιστεύω πως μπορεί να αλλάξει ίδια η κάρτα. Και αυτό το στηρίζω στη δυνατότητα της πολιτικής βούλησης γιατί όπως λένε, όσο πιο ψηλός ο φράχτης τόσο πιο δεινός ο άλτης. Δηλαδή ότι θα

βρουν κόλπα οι εργοδότες και με την ανοχή του κράτους να την παρακάμπτουν και στο τέλος να μην υπάρχει καμία διαφάνεια.

4) Πιστεύετε ότι με την ψηφιακή κάρτα και τον μηχανισμό «Risk Analysis» του Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ II» οι έλεγχοι θα είναι περισσότερο στοχευόμενοι στις επιχειρήσεις με τη μεγαλύτερη «παραβατικότητα»; (Ναι/Όχι και με πως;)

Θεωρητικά θα μπορούσε να είναι ένα ιδανικό εργαλείο που θα στόχευε σε μαζικότερους ελέγχους στις παραβατικές επιχειρήσεις ή να στέλνει προειδοποιητικές επιστολές και μηνύματα σε αυτές τις επιχειρήσεις ώστε να συμμορφώνονται. Ωστόσο αυτό θα πρέπει να προκύπτει από τα στατιστικά του «ΕΡΓΑΝΗ II» και να γίνεται αυτοματοποιημένα από το σύστημα, όπως στην ΑΑΔΕ.

5) Σύμφωνα με την εμπειρία σας, στη διαδικασία επίλυσης των εργατικών διαφορών τεκμηριώνεται ο πραγματικός χρόνος απασχόλησης των εργαζομένων (ώρα προσέλευσης/αποχώρησης, ημέρες αδειάς, απουσίες, κ.τ.λ.) με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας και πως;

Τα ψηφιακά εργαλεία έχουν μπει στη ζωή μας, αλλά το πώς εμείς θα μπορούσαμε όλο αυτό να το αξιοποιήσουμε προς όφελος των εργαζομένων είναι μια άλλη κουβέντα. Δεν ξέρω δηλαδή τον τρόπο πως οι Επιθεωρητές θα μπορούν να βεβαιώσουν ποσά που θα μπορεί ο εργαζόμενος να τα χρησιμοποιεί ως διαταγή πληρωμής, δεδομένου πως εμείς από τον νόμο απαγορεύεται να λέμε ή να καταγράφουμε ποσά, πόσο δε καθαρές αποδοχές. Στην ουσία αυτό δεν μπορεί να λειτουργήσει και φοβάμαι πως όσοι προχώρησαν σε κάτι τέτοιο θα απογοητευτούν όταν δουν ότι στις δικαστικές αποφάσεις όλα αυτά τα πορίσματα των Επιθεωρητών θα καταπέφτουν.

6) Ποιες αλλαγές/βελτιώσεις θεωρείτε πως είναι αναγκαίο να πραγματοποιηθούν στο μέλλον, ώστε να καταστεί αποτελεσματικότερη η διαδικασία του ελέγχου της ψηφιακής κάρτας εργασίας; (π.χ. λειτουργικό σύστημα, σκανάρισμα κάρτας, Σ.Σ.Ε., νομικό πλαίσιο, ύψος προστίμων, εκπαίδευση υπαλλήλων κ.α.). (Υποσημείωση: μπορεί και καμία)

Εγώ νομίζω πως η Ψηφιακή Κάρτα δε φτιάχτηκε για να ταλαιπωρούμαστε εμείς και να ταλαιπωρούμε εργαζόμενους και εργοδότες. Άρα πρέπει να βελτιωθεί αρχικά το λειτουργικό σύστημα και να είναι φιλικότερο στον Επιθεωρητή που διενεργεί τον επιτόπιο έλεγχο και μετά να εκπαιδευτούν περαιτέρω οι επιθεωρητές στο νέο λειτουργικό για να γίνει όλη η διαδικασία γρηγορότερη. Αυτά τα δύο φτάνουν.

ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ

1) Σύμφωνα με τη γνώμη σας στην πραγματική αγορά καταγράφονται πλήρως οι ώρες εργασίας/πρόσθετης εργασίας/υπερεργασίας/υπερωρίας των μισθωτών με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας;

Στο σημείο που εφαρμόζεται αυτή τη στιγμή δεν έχει αλλάξει κάτι. Θα σου πω, στις τράπεζες δουλεύουν ακόμα αρκετές ώρες απλά τώρα στην αρχή δεν είχαν πάρει χαμπάρι ότι ελέγχεται η κάρτα και από το γραφείο, με αποτέλεσμα να αναγκαστούν να πληρώσουν τις επιπλέον ώρες. Τώρα που ξέρουν είναι όλα τα ωράρια τυπικά, άρα ή συμμορφώθηκαν που το θεωρώ απίθανο ή βάζουν τους εργαζόμενους και χτυπάνε την κάρτα στην ώρα τους. Κατάλαβες με ποιον τρόπο δεν καταγράφονται οι πραγματικές ώρες.

2) Ποιους εργαζόμενους κατά τη άποψή σας προστατεύει περισσότερο ο μηχανισμός της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, τους εργαζόμενους που απασχολούνται με πλήρη, με μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση; (και γιατί;)

Νομίζω εξίσου όλες τις κατηγορίες εργαζομένων. Η προστασία για μένα δεν πρέπει να εστιάζεται μόνο στη μισθοδοσία, αλλά πρέπει να έχουμε στο μυαλό μας και τα ωράρια απασχόλησής τους, γιατί στην τελευταία έκθεση του ο ILO (International Labour Organization) - Διεθνής Οργάνωση Εργασίας, επεσήμανε ότι η μεγαλύτερη αιτία των εργατικών ατυχημάτων οφείλεται στα αυξημένα ωράρια των εργαζομένων για αυτό υπάρχει εξάλλου θεσμοθετημένο το οκτάωρο.

3) Θεωρείτε ότι η εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας εργασίας μπορεί να εξαλείψει το φαινόμενο της αδήλωτης και της υποδηλωμένης εργασίας; (Εντελώς/ Αρκετά/ Ελάχιστα/ Καθόλου;)

Την αδήλωτη σε καμία περίπτωση, μα δεν αλλάζει τίποτα γιατί είναι τόσα πολλά τα συμφέροντα από την αδήλωτη που συμφέρει τον εργοδότη. Αλλά ούτε την υποδηλωμένη, εφόσον δίνει τη δυνατότητα να χρησιμοποιούν το ευέλικτο ωράριο, ξέρεις τη ζημιά κάνει αυτό στους μερικώς απασχολούμενους. Δουλεύεις 8 με 12 τετράωρο και έχεις ευέλικτο ωράριο που σημαίνει ότι μπορείς να πας μέχρι τις 10 και να σχολάσεις στις 2 αντί για 12. Πάει λοιπόν ο εργαζόμενος στις 8 κτυπάει την κάρτα στις 10 και δουλεύει μέχρι τις 2, δηλαδή αντί για 4 ώρες 6 κάθε μέρα. Αν το κάνει αυτό για 3 χρόνια, βάλε να δεις τι γλυτώνει.

4) Μέσω του ημερολογίου της εφαρμογής «myErgani mobile app» οι εργαζόμενοι λαμβάνουν πληροφορίες σχετικά με την εκάστοτε εργασιακή σχέση, τις εβδομαδιαίες ώρες απασχόλησης, τον χρόνο εργασίας και ενημερώνονται μέσω προωθητικών ειδοποιήσεων (push notifications) για τις αλλαγές που πραγματοποιούνται στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» και τους αφορούν. Αυτή η αλλαγή πιστεύετε ότι ισχυροποίησε το μαχητό δικαίωμα των εργαζομένων για διεκδίκηση των δεδουλευμένων τους στην Επιθεώρηση Εργασίας ή στα Δικαστήρια σε σχέση με πριν;

Αυτό εφαρμοζόταν από το 2017, δηλαδή μπορούσε ο εργαζόμενος να μπαίνει στο «ΕΡΓΑΝΗ» και να βλέπει πως δηλώνεται, αλλά και η υποχρέωση του εργοδότη να αναρτά το πρόγραμμα εργασίας των εργαζομένων σε εμφανές σημείο στην επιχείρηση είχε αυτή τη φιλοσοφία, να ξέρει δηλαδή ο εργαζόμενος με τι ωράριο δουλεύει. Θα μπορούσα να πω ότι ήρθε και αργά στην Ελλάδα. Σε μια παλιά διεθνή σύμβαση του 1970 αν δεν απατώμαι υπήρχε η παραδοχή ότι η γνώση είναι δύναμη, αυτό τα λέει όλα. Δεν μπορώ όμως να το θεωρήσω και καινοτομία από τη στιγμή που εφαρμόζεται ήδη τέσσερα χρόνια, απλά τώρα διαφημίστηκε.

ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

1) Έχει τη δυνατότητα ο θεσμός της ψηφιακής κάρτας εργασίας να στηρίξει τον υγιή ανταγωνισμό μεταξύ των επιχειρήσεων; (Δηλαδή σε επιχειρήσεις που εφαρμόζουν την εργατική νομοθεσία έναντι εκείνων που ακολουθούν άλλες πρακτικές π.χ. αδήλωτης ή υποδηλωμένης εργασίας).

Εφόσον η κάρτα ελέγχεται σωστά έχει φυσικά και έχει.

2) Η χρήση της ψηφιακής κάρτας μείωσε ή είναι ικανή να μειώσει σημαντικά το χρόνο και τη γραφειοκρατία, ώστε οι επιχειρήσεις να ανταποκρίνονται καλύτερα στις υποχρεώσεις τους προς την Επιθεώρηση Εργασίας;

Όσο αφορά το κόστος είχε μειωθεί από τη λειτουργία του «ΕΡΓΑΝΗ» το 2013, όχι τώρα. Όσο αφορά τον χρόνο που σπαταλούν οι επιχειρήσεις για τη διεκπεραίωση όχι, ούτε με το «ΕΡΓΑΝΗ» ούτε τώρα, ίσα, ίσα τώρα έχουν και κάτι παραπάνω.

3) Σε ποιους κλάδους δραστηριότητας των επιχειρήσεων πιστεύετε ότι ήταν επιβεβλημένη η μεταρρύθμιση αυτή και γιατί; (π.χ. σε κλάδους που εμφανίζουν το υψηλότερο ποσοστό παραβάσεων της εργατικής νομοθεσίας)

Το λογικό ήταν να ξεκινήσει από κλάδους που έχουν μεγαλύτερη παραβατικότητα, ωστόσο αυτοί οι κλάδοι αφορούν μικρομεσαίες επιχειρήσεις και ήταν πολύ δύσκολο, για αυτό ξεκίνησε από επιχειρήσεις που έχουν πιο οργανωμένα λογιστήρια. Όμως θα μπορούσε παράλληλα να εφαρμόζεται και στη βιομηχανία που και εκεί υπάρχει μεγάλη οργάνωση. Το σίγουρο είναι ότι αυτού του είδους οι επιχειρήσεις, Τράπεζες, Σούπερ Μάρκετ απασχολούν περισσότερα άτομα και φάνηκε αμέσως η διαφορά από τη συμμόρφωση, από το όφελος των εργαζομένων και από τα έσοδα του ΕΦΚΑ. Καλό είναι λοιπόν η εφαρμογή να ξεκινά από μεγάλες επιχειρήσεις, διότι εκεί αφήνει και μεγαλύτερο αποτύπωμα.

4) Υπάρχουν κατά τη γνώμη σας περιθώρια φαινομένων απόκρυψης των πραγματικών ωρών απασχόλησης των εργαζομένων από τις επιχειρήσεις με την εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας εργασίας;

Βέβαια και υπάρχουν γινόταν ούτως ή άλλως και πριν, άρα υπάρχουν και τώρα. Το κλασικό κολπάκι είναι να επιβάλλουν οι εργοδότες το χτύπημα εκεί που τους βολεύει και όσο περνάει ο καιρός θα βρίσκουν και άλλους τρόπους, όπως η δήλωση του ωραρίου, της ευέλικτης προσέλευσης, άστα δεν πιάνονται. Εδώ το έκαναν με τα δώρα των εορτών που έπρεπε με το νόμο του 2017 να τα καταθέτουν στην τράπεζα και ενώ τους τα έβαζαν για να είναι καλυμμένοι, τους υποχρέωναν μετά να τα δίνουν πίσω. Με το ωράριο δε θα το κάνουν.

5) Το ύψος των διοικητικών κυρώσεων (πρόστιμα) που επιβάλλονται στις επιχειρήσεις σε περιπτώσεις μη καταγραφής ή παρεμπόδισης καταγραφής του πραγματικού χρόνου εργασίας ή μη ενεργοποίησης της ψηφιακής κάρτας κ.τ.λ., είναι ικανό να αποτρέψει τέτοιου είδους φαινόμενα;

Είναι τσουχτερά τα πρόστιμα που επιβάλλονται και εύλογα στην αρχή είναι εκεί που είναι για να δώσουν και οι επιχειρήσεις τη δέουσα προσοχή στη σωστή λειτουργία της κάρτας. Αν ήταν μεγαλύτερα θα δημιουργούσε και το εξής πρόβλημα, θα δυσκολευόταν ο Επιθεωρητής να τα επιβάλλει, οπότε τα πρόστιμα είναι καλά. Άρα πρέπει να βλέπουμε και την αναλογία.

20ος/η Συνεντευξιζόμενος/η

Τα παρακάτω ερευνητικά ερωτήματα απευθύνονται στους υπαλλήλους της Επιθεώρησης Εργασίας και διαχωρίζονται σε τρεις θεματικές ενότητες (ελεγκτικό έργο, εργαζόμενοι, επιχειρήσεις), οι οποίες αποτελούν τις υποθέσεις εργασίας.

ΓΙΑ ΤΟ ΕΛΕΓΚΤΙΚΟ ΕΡΓΟ

1) Η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας θεωρείται πως είναι μια καινοτόμα μεταρρύθμιση καταγραφής του πραγματικού χρόνου απασχόλησης των εργαζομένων ή είναι μια μετεξέλιξη των προηγούμενων συστημάτων; (Ναι / Όχι; και γιατί;)

Μετεξέλιξη, μετεξέλιξη αυτό βλέπω.

2) Η ψηφιακή κάρτα σε συνδυασμό με τα ψηφιακά μέσα (κινητό, τάμπλετ, υπολογιστή) έχει ή θα δημιουργήσει τις συνθήκες ώστε ο έλεγχος να καθίσταται (πιο εύκολος/πιο γρήγορος/πιο ουσιαστικός/ ή όλα τα προηγούμενα;)

Το απάντησα, ο έλεγχος γίνεται με αργούς ρυθμούς. Τι να πω αργότερα αν αλλάξει κάτι, ίσως. Τώρα όμως υπάρχει ηλεκτρονική γραφειοκρατία.

3) Πιστεύετε ότι η λειτουργία της ψηφιακής κάρτας εργασίας παρέχει μεγαλύτερη διαφάνεια στους ελέγχους σε σχέση με πριν; (Ναι/ Όχι και γιατί;).

Όχι, γιατί διαφάνεια και πριν υπήρχε διαφάνεια τώρα τι θα αλλάξει; Είναι ένα εργαλείο που ουσιαστικά θα το εκμεταλλευτεί η εργοδοσία κατά το δοκούν.

4) Πιστεύετε ότι με την ψηφιακή κάρτα και τον μηχανισμό «Risk Analysis» του Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ II» οι έλεγχοι θα είναι περισσότερο στοχευόμενοι στις επιχειρήσεις με τη μεγαλύτερη «παραβατικότητα»; (Ναι/ Όχι και με πως;)

Όχι, όχι, όχι. Γιατί υπάρχει έλλειψη προσωπικού στα τμήματα, υποστελέχωση δηλαδή.

5) Σύμφωνα με την εμπειρία σας, στη διαδικασία επίλυσης των εργατικών διαφορών τεκμηριώνεται ο πραγματικός χρόνος απασχόλησης των εργαζομένων (ώρα προσέλευσης/αποχώρησης, ημέρες αδείας, απουσίες, κ.τ.λ.) με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας; και πως;

Εν μέρει ναι, θεωρώ εν μέρει. Γιατί αν υπάρχει σήμερα η συγκεκριμένη διαφωνία ή ένας εξαναγκασμός ενός εργαζόμενου, από την ακροαματική διαδικασία αυτό μπορεί να είναι κάπου στη μέση, κατάλαβες; Μετά θα έχει ένα στάνταρ τουλάχιστον.

6) Ποιες αλλαγές/βελτιώσεις θεωρείτε πως είναι αναγκαίο να πραγματοποιηθούν στο μέλλον, ώστε να καταστεί αποτελεσματικότερη η διαδικασία του ελέγχου της ψηφιακής κάρτας εργασίας; (π.χ. λειτουργικό σύστημα, σκανάρισμα κάρτας, Σ.Σ.Ε., νομικό πλαίσιο, ύψος προστίμων, εκπαίδευση υπαλλήλων κ.α.). (Υποσημείωση: μπορεί και καμία)

Εκπαίδευση υπαλλήλων και αύξηση αριθμού επιθεωρητών. Αυτά μόνο αυτά.

ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ

1) Σύμφωνα με τη γνώμη σας στην πραγματική αγορά καταγράφονται πλήρως οι ώρες εργασίας/πρόσθετης εργασίας/υπερεργασίας/υπερωρίας των μισθωτών με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας;

Είδες τι είπα πριν για έναν έλεγχο, ότι η κάρτα ήταν χτυπημένη και δούλεψε ακόμα ο εργαζόμενος.

2) Ποιους εργαζόμενους κατά τη άποψή σας προστατεύει περισσότερο ο μηχανισμός της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, τους εργαζόμενους που απασχολούνται με πλήρη, με μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση; (και γιατί;)

Αυτούς που δουλεύουν με μερική απασχόληση. Η προσαύξηση για τη μερική απασχόληση είναι μικρή άρα δεν τους πειράζει και να φαίνεται.

3) Θεωρείτε ότι η εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας εργασίας μπορεί να εξαλείψει το φαινόμενο της αδήλωτης και της υποδηλωμένης εργασίας; (Εντελώς/ Αρκετά/ Ελάχιστα/ Καθόλου;)

Την υποδηλωμένη ενδεχομένως να την επηρεάσει λίγο, να μειωθεί δηλαδή, την αδήλωτη πάλι καθόλου. Αυτό θα αλλάξει μόνο με τους ελέγχους και τα πρόστιμα. Έχει γίνει πλέον συνήθεια για τους εργοδότες.

4) Μέσω του ημερολογίου της εφαρμογής «myErgani mobile app» οι εργαζόμενοι λαμβάνουν πληροφορίες σχετικά με την εκάστοτε εργασιακή σχέση, τις εβδομαδιαίες ώρες απασχόλησης, τον χρόνο εργασίας και ενημερώνονται μέσω προωθητικών ειδοποιήσεων (push notifications) για τις αλλαγές που

πραγματοποιούνται στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» και τους αφορούν. Αυτή η αλλαγή πιστεύετε ότι ισχυροποίησε το μαχητό δικαίωμα των εργαζομένων για διεκδίκηση των δεδουλευμένων τους στην Επιθεώρηση Εργασίας ή στα Δικαστήρια σε σχέση με πριν;

Όχι γιατί εντάσσεται σε αυτό το πλαίσιο που σου είπα, ότι εφόσον είναι καθοδηγούμενη και η αλλαγή και χωρίς μάλιστα να ερωτάται ο εργαζόμενος ο οποίος είναι πιο αδύναμος, έτσι δηλαδή μπορεί να την κάνει την αλλαγή ο εργοδότης χωρίς να τον ρωτήσει. Και που θα το ξέρει ο εργαζόμενος τι θα κάνει αν φοβάται πως θα απολυθεί.

ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

1) Έχει τη δυνατότητα ο θεσμός της ψηφιακής κάρτας εργασίας να στηρίζει τον υγιή ανταγωνισμό μεταξύ των επιχειρήσεων; (Δηλαδή σε επιχειρήσεις που εφαρμόζουν την εργατική νομοθεσία έναντι εκείνων που ακολουθούν άλλες πρακτικές π.χ. αδήλωτης ή υποδηλωμένης εργασίας).

Άκου αν κάποιος θέλει να κάνει παρανομία θα την κάνει και θα παραβεί τον υγιή ανταγωνισμό. Αυτό εννοώ πως δε συνεισφέρει δηλαδή, στο αν θα βάλει τον άλλο να χτυπήσει την κάρτα και ας πούμε πως θα δουλεύει παρόλα αυτά. Θα την κάνει την παρανομία, θα την αγνοήσει την ψηφιακή κάρτα σου λέω.

2) Η χρήσης της ψηφιακής κάρτας μείωσε ή είναι ικανή να μειώσει σημαντικά το χρόνο και τη γραφειοκρατία, ώστε οι επιχειρήσεις να ανταποκρίνονται καλύτερα στις υποχρεώσεις τους προς την Επιθεώρηση Εργασίας;

Τον χρόνο, όχι, έτσι πιστεύω εγώ τουλάχιστον, τώρα βέβαια έχει και την ψηφιακή γραφειοκρατία. Καλό βέβαια είναι αυτό να το απαντούσαν περισσότερο τα λογιστήρια και η διοίκηση της Επιθεώρησης.

3) Σε ποιους κλάδους δραστηριότητας των επιχειρήσεων πιστεύετε ότι ήταν επιβεβλημένη η μεταρρύθμιση αυτή και γιατί; (π.χ. σε κλάδους που εμφανίζουν το υψηλότερο ποσοστό παραβάσεων της εργατικής νομοθεσίας)

Στάνταρ, Security, εστιατόρια και τουρισμός. Στα νησιά γίνεται χαμός, δουλεύουν από νύχτα σε νύχτα και πληρώνονται ένα απλό μεροκάματο, οι νόμοι γίνονται κουρελόχαρτα το καλοκαίρι.

4) Υπάρχουν κατά τη γνώμη σας περιθώρια φαινομένων απόκρυψης των πραγματικών ωρών απασχόλησης των εργαζομένων από τις επιχειρήσεις με την εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας εργασίας;

Καλά εννοείται, εφόσον τους δίνει το δικαίωμα με την Κάρτα να δηλώνουν ευέλικτο ωράριο.

5) Το ύψος των διοικητικών κυρώσεων (πρόστιμα) που επιβάλλονται στις επιχειρήσεις σε περιπτώσεις μη καταγραφής ή παρεμπόδισης καταγραφής του πραγματικού χρόνου εργασίας ή μη ενεργοποίησης της ψηφιακής κάρτας κ.τ.λ., είναι ικανό να αποτρέψει τέτοιου είδους φαινόμενα;

Άκου να δεις, είναι πολύ χαμηλά για μένα γιατί το θεωρώ κακούργημα να απασχολεί εργαζόμενο παραπάνω από τις δηλωθείσες ώρες, ειδικά σε περιόδους ανεργίας που έχεις την πολυτέλεια να προσλάβεις και άλλον εργαζόμενο.

21ος/η Συνεντευξιζόμενος/η

Τα παρακάτω ερευνητικά ερωτήματα απευθύνονται στους υπαλλήλους της Επιθεώρησης Εργασίας και διαχωρίζονται σε τρεις θεματικές ενότητες (ελεγκτικό έργο, εργαζόμενοι, επιχειρήσεις), οι οποίες αποτελούν τις υποθέσεις εργασίας.

ΓΙΑ ΤΟ ΕΛΕΓΚΤΙΚΟ ΕΡΓΟ

1) Η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας θεωρείται πως είναι μια καινοτόμα μεταρρύθμιση καταγραφής του πραγματικού χρόνου απασχόλησης των εργαζομένων ή είναι μια μετεξέλιξη των προηγούμενων συστημάτων; (Ναι / Όχι; και γιατί;)

Θα την χαρακτηρίζα καινοτόμο από την άποψη ότι δίνει την έναρξη και τη λήξη της εργασίας σε πραγματικό χρόνο, υπό αυτή την έννοια. Είναι καινούργια αυτή η πραγματική καταγραφή του χρόνου.

2) Η ψηφιακή κάρτα σε συνδυασμό με τα ψηφιακά μέσα (κινητό, τάμπλετ, υπολογιστή) έχει ή θα δημιουργήσει τις συνθήκες ώστε ο έλεγχος να καθίσταται (πιο εύκολος/πιο γρήγορος/πιο ουσιαστικός/ ή όλα τα προηγούμενα;)

Σίγουρα διευκολύνει πάντα έχοντας στο νου ότι μπορείς να ελέγξεις διάφορες παραμέτρους άδειες, διαλείμματα, απουσίες. Ναι νομίζω ότι όσο προχωράμε τόσο θα διευκολύνει περισσότερο.

3) Πιστεύετε ότι η λειτουργία της ψηφιακής κάρτας εργασίας παρέχει μεγαλύτερη διαφάνεια στους ελέγχους σε σχέση με πριν; (Ναι/ Όχι και γιατί;).

Διαφάνεια; Ναι, γιατί αποτυπώνει θεωρητικά την έναρξη και τη λήξη του ωραρίου. Θεωρητικά λέγοντας εννοώ ότι στην πράξη τελικά μπορεί να συμβαίνει κάτι άλλο εντελώς διαφορετικό, ωροσήμευση κάρτας με την προτροπή της επιχείρησης. Εκεί τώρα κατά πόσο θα υπάρχει διαφάνεια θα φανεί.

4) Πιστεύετε ότι με την ψηφιακή κάρτα και τον μηχανισμό «Risk Analysis» του Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ II» οι έλεγχοι θα είναι περισσότερο στοχευόμενοι στις επιχειρήσεις με τη μεγαλύτερη «παραβατικότητα»; (Ναι/ Όχι και με πως;)

Φυσικά γιατί το σύστημα της κάρτας τροφοδοτεί μέσω του «ΕΡΓΑΝΗ II» το Risk Analysis και αναγνωρίζει τις παραβατικές επιχειρήσεις εντός ενός κλάδου. Έτσι θα έχουμε ένα καλύτερα ποιοτικό αποτέλεσμα επιλογής επιχειρήσεων για έλεγχο. Εγώ έπεσα τυχαία σε επιχείρηση που δεν είχε καν απογραφή προσωπικού. Με τον μηχανισμό αυτό δεν θα έπεφτα τυχαία αλλά θα πήγαινα επί τούτω.

5) Σύμφωνα με την εμπειρία σας, στη διαδικασία επίλυσης των εργατικών διαφορών τεκμηριώνεται ο πραγματικός χρόνος απασχόλησης των εργαζομένων (ώρα προσέλευσης/αποχώρησης, ημέρες αδειάς, απουσίες, κ.τ.λ.) με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας και πως;

Τεκμηριώνεται αν η επιχείρηση είναι τυπική και τα δεδομένα που προσκομίζει στη διαδικασία είναι πραγματικά. Αν μετά το εξάμηνο διαγράφονται «ΕΡΓΑΝΗ II» και είναι ότι προσκομίζει η επιχείρηση δεν ξέρω. Εγώ πόρισμα που να αναφέρει τη λέξη διαπίστωση για δεδομένα που προσκομίζει η επιχείρηση χωρίς να μπορώ εγώ τα ελέγξω από το επίσημο πληροφοριακό σύστημα δεν βγάζω.

6) Ποιες αλλαγές/βελτιώσεις θεωρείτε πως είναι αναγκαίο να πραγματοποιηθούν στο μέλλον, ώστε να καταστεί αποτελεσματικότερη η διαδικασία του ελέγχου της ψηφιακής κάρτας εργασίας; (π.χ. λειτουργικό σύστημα, σκανάρισμα κάρτας, Σ.Σ.Ε., νομικό πλαίσιο, ύψος προστίμων, εκπαίδευση υπαλλήλων κ.α.). (Υποσημείωση: μπορεί και καμία)

Σίγουρα θα επιθυμούσα μια απλούστευση της διαδικασίας, ουσιαστικά των πεδίων που βλέπω για να μπορέσω να ελέγξω πιο εύκολα, χωρίς πολλές λεπτομέρειες. Για να καταστήσουν πιο γρήγορη τη διασταύρωση των στοιχείων.

ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ.

1) Σύμφωνα με τη γνώμη σας στην πραγματική αγορά καταγράφονται πλήρως οι ώρες εργασίας/πρόσθετης εργασίας/υπερεργασίας/υπερωρίας των μισθωτών με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας;

Από ότι έχω δει ως τώρα γίνεται μια φιλότιμη προσπάθεια από τις επιχειρήσεις που έχουν ενταχθεί και καταγράφονται όλες οι ώρες εργασίας των εργαζομένων οι οποίες σημειωτέων είναι πολλές παραπάνω από τις κανονικές. Να πω επειδή είναι ακόμη στην αρχή και δε γνώριζαν ότι μπορούμε να τις ελέγξουμε και από την Υπηρεσία; Ίσως τι να πω. Αν στο μέλλον φαίνονται στο «ΕΡΓΑΝΗ II» όλα τα χτυπήματα στην ώρα τους, τότε μάλλον ήταν αυτό που είπα.

2) Ποιους εργαζόμενους κατά τη άποψή σας προστατεύει περισσότερο ο μηχανισμός της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, τους εργαζόμενους που απασχολούνται με πλήρη, με μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση; (και γιατί;)

Τα πράγματα είναι λίγο καλύτερα στους εργαζόμενους που δεν απασχολούνται με καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Δεν είμαι σίγουρη όμως αν το διασφαλίζει η κάρτα αυτό, γιατί ο εργαζόμενος που θέλει να συνεχίσει να έχει μια εργασία υπομένει τις πρακτικές του εργοδότη. Και ποιος ελέγχει την κάρτα; Εσωτερικά εννοώ, ο εργοδότης.

3) Θεωρείτε ότι η εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας εργασίας μπορεί να εξαλείψει το φαινόμενο της αδήλωτης και της υποδηλωμένης εργασίας; (Εντελώς/ Αρκετά/ Ελάχιστα/ Καθόλου;)

Αρχικά φαίνεται ότι συμβάλει και στα δύο, δεν ξέρω όμως στη συνέχεια αν θα ατονήσει. Επειδή οι επιχειρήσεις υποχρεούνται να λειτουργήσουν σε ένα νέο καθεστώς, υπάρχει ο φόβος του αγνώστου. Στη συνέχεια συνηθίζουν και εξοικειώνονται με αυτή τη συνθήκη και χαλαρώνουν. Αυτό μας το έχει διδάξει η ιστορία τουλάχιστον στην Ελλάδα με όλα τα νέα γεγονότα.

4) Μέσω του ημερολογίου της εφαρμογής «myErgani mobile app» οι εργαζόμενοι λαμβάνουν πληροφορίες σχετικά με την εκάστοτε εργασιακή σχέση, τις εβδομαδιαίες ώρες απασχόλησης, τον χρόνο εργασίας και ενημερώνονται μέσω προωθητικών ειδοποιήσεων (push notifications) για τις αλλαγές που πραγματοποιούνται στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» και τους αφορούν. Αυτή η αλλαγή πιστεύετε ότι ισχυροποίησε το μαχητό δικαίωμα των εργαζομένων για διεκδίκηση των δεδουλευμένων τους στην Επιθεώρηση Εργασίας ή στα Δικαστήρια σε σχέση με πριν;

Οι αλλαγές που βλέπει ο εργαζόμενος στο πρόγραμμα εργασίας του από τον εργοδότη είναι και οι πραγματικές φυσικά θα τον κάνουν πιο ισχυρό. Πιστεύω πως και αν δεν είναι πραγματικές, παράδειγμα δηλωμένος από 09:00 μέχρι 13:00 και δουλεύει πραγματικά από 09:00 μέχρι 17:00, θα έρθει να το καταγγείλει ή θα κάνει ανώνυμη καταγγελία στο 1555 για έλεγχο στην επιχείρηση. Με αυτό το εργαλείο που έχει ο εργαζόμενος θα αυξηθούν οι ανώνυμες καταγγελίες. Αλλά και κατά τη διάρκεια της Εργατικής Διαφοράς μπορεί να προσκομίσει στοιχεία από το πραγματικό πρόγραμμα που ήταν δηλωμένος για αποδείξει ότι δούλευε παραπάνω. Υπό την αίρεση να υπάρχουν αυτά τα στοιχεία και να μην χάνονται γιατί κάτι τέτοιο νομίζω ότι γίνεται.

ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

1) Έχει τη δυνατότητα ο θεσμός της ψηφιακής κάρτας εργασίας να στηρίξει τον υγιή ανταγωνισμό μεταξύ των επιχειρήσεων; (Δηλαδή σε επιχειρήσεις που εφαρμόζουν την εργατική νομοθεσία έναντι εκείνων που ακολουθούν άλλες πρακτικές π.χ. αδήλωτης ή υποδηλωμένης εργασίας).

Είναι μια απόπειρα προς το καλύτερο, σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις θα λειτουργήσει υπέρ. Και πάντα με καθολική εφαρμογή. Για τις μεγάλες δε νομίζω εκεί θα παίζουν ρόλο οι δράσεις της Επιθεώρησης με το Risk Analysis και οι αποφάσεις της Διοίκησης.

2) Η χρήση της ψηφιακής κάρτας μείωσε ή είναι ικανή να μειώσει σημαντικά το χρόνο και τη γραφειοκρατία, ώστε οι επιχειρήσεις να ανταποκρίνονται καλύτερα στις υποχρεώσεις τους προς την Επιθεώρηση Εργασίας;

Ξέρεις τι γίνεται στη φάση που βρισκόμαστε σήμερα αυτό δε φαίνεται, αλλά λόγω της εμπειρίας μου νομίζω ότι είναι η φάση της γκρίνιας για το καινούργιο. Τα ίδια έλεγαν και με τη λειτουργία του «ΕΡΓΑΝΗ» το 2013. Στην πραγματικότητα θεωρώ πως ότι σε σχέση με το προηγούμενο σύστημα, ούτε τη μειώνει, ούτε όμως την αυξάνει, είναι περίπου οι ίδιες διαδικασίες. Πριν ήταν η τροποποίηση προγράμματος τώρα είναι η μεταβολή του ψηφιακού χρόνου. Όσο για το κόστος, παράδειγμα του χαρτιού της εκτύπωσης και αυτό παραμένει, καθώς η υποχρέωση της ανάρτησης του προγράμματος από την επιχείρηση παραμένει. Νομίζω πως το κόστος, ο χρόνος και η γραφειοκρατία είναι αμετάβλητα.

3) Σε ποιους κλάδους δραστηριότητας των επιχειρήσεων πιστεύετε ότι ήταν επιβεβλημένη η μεταρρύθμιση αυτή και γιατί; (π.χ. σε κλάδους που εμφανίζουν το υψηλότερο ποσοστό παραβάσεων της εργατικής νομοθεσίας)

Εγώ νομίζω πως πρέπει να εφαρμοστεί άμεσα στους εργολαβικούς εργαζομένους, γιατί είναι ένα κομμάτι που λόγω της περιοχής αρμοδιότητας μου με πονάει πολύ. Εργολαβικούς και ενοικιαζόμενους εργαζόμενους μέσω ΕΠΑ (Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης), οι οποίοι δανείζονται από την αρχική επιχείρηση σε κάποια άλλη και δεν ξέρουν ούτε που και πότε εργάζονται, αλλά ούτε και πως εργάζονται. Αυτούς τους εργαζόμενους υπάρχει περίπτωση να μην τους βρεις και ποτέ σε έλεγχο γιατί δεν ξέρεις τον τόπο εργασίας τους.

4) Υπάρχουν κατά τη γνώμη σας περιθώρια φαινομένων απόκρυψης των πραγματικών ωρών απασχόλησης των εργαζομένων από τις επιχειρήσεις με την εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας εργασίας;

Φυσικά, με τον τρόπο που σου είπα πριν, με τον ψυχολογικό εκβιασμό του εργαζόμενου από τον εργοδότη. Νομίζω πώς δεν υπάρχει περίπτωση κάποιας παραποίησης στο χτύπημα της κάρτας.

5) Το ύψος των διοικητικών κυρώσεων (πρόστιμα) που επιβάλλονται στις επιχειρήσεις σε περιπτώσεις μη καταγραφής ή παρεμπόδισης καταγραφής του πραγματικού χρόνου εργασίας ή μη ενεργοποίησης της ψηφιακής κάρτας κ.τ.λ., είναι ικανό να αποτρέψει τέτοιου είδους φαινόμενα;

Είναι ικανό υπό την έννοια των τυπικών επιχειρήσεων. Οι άλλες που δεν τους ένοιαζε και πριν δεν πτοούνται. Κάποιες επιχειρήσεις προτιμούν να πληρώνουν τα πρόστιμα παρά να πληρώνουν τον εργαζόμενο.