



ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
Π.Μ.Σ «ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΕΠΙΣΤΗΜΗ & ΔΗΜΟΣΙΟ MANAGEMENT»

Ελληνική Δημόσια Διοίκηση: για ένα νέο μοντέλο μάνατζμεντ
Η άσκηση διοίκησης σύμφωνα με τη θεωρία του Teal Management και η εφαρμογή
των αρχών του Holacracy στο Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΦΟΙΤΗΤΡΙΑ

Ευγενία Παναγιωτακοπούλου

A.M. 7116M061

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ

Λάμπρος Μπαμπαλιούτας

Αθήνα 2017

Copyright ©, Παναγιωτακοπούλου Ευγενία 2017

All rights reserved. Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας διπλωματικής εργασίας εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της διπλωματικής εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα.

Η έγκριση της διπλωματικής εργασίας από το Πάντειον Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών δεν δηλώνει αποδοχή των γνώμων του συγγραφέα.

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα ήθελα να εκφράσω ιδιαίτερες ευχαριστίες στον επιβλέποντα καθηγητή μου κύριο Λάμπρο Μπαμπαλιούτα, για την εμπιστοσύνη που μου έδειξε, το ενδιαφέρον, τη στήριξη και τον πολύτιμο χρόνο που μου αφιέρωσε κατά τη διάρκεια της εκπόνησης της παρούσας εργασίας. Ευχαριστώ επίσης τους καθηγητές μου κυρία Αιμιλία Παπάζογλου και κύριο Σπύρο Πολυμέρη, που αποτέλεσαν μέλη της τριμελούς επιτροπής αξιολόγησης της διπλωματικής μου εργασίας.

Επιπλέον θα ήθελα να ευχαριστήσω τον Ειδικό Γραμματέα του Σ.ΕΠ.Ε κ. Αθανάσιο Ηλιόπουλου, που μου πρόσφερε πρόσβαση στα πρακτικά της Ομάδας Εργασίας, τον πρώην Ειδικό Γραμματέα του Σ.ΕΠ.Ε., κ. Απόστολο Καψάλη, για τη συνέντευξη που μου παραχώρησε, καθώς επίσης τη Διευθύντριά μου κ. Χαραλαμπία Γαλανοπούλου και τα στελέχη του Σ.ΕΠ.Ε. κυρίες Μελπομένη Παυλοπούλου, Νίκη Θεάκου, Ιωάννα Παπαδημητροπούλου, Πηνελόπη Νικοπούλου, Βανέσσα Ξυράφη, Έλσα Κούρεντα και κύριους Κωνσταντίνο Τσατσούλη, Θεόδωρο Χιονίδη και Κωνσταντίνο Μητσόπουλο για τα σημαντικές πληροφορίες και την υποστήριξη που μου παρείχαν.

Επίσης, ευχαριστώ το σύζυγό μου Θοδωρή, που υπήρξε το στήριγμά μου σε όλη αυτή την προσπάθεια, τα παιδιά μου Βαλέρια και Εβελίνα και τους γονείς μου.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ	ii
ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ.....	iii
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	1
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	5
ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ	12

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο

Έννοια και οργάνωση της Δημόσιας Διοίκησης και η σχέση της με τη Δημόσια Υπηρεσία και τον Δημοσίου Τομέα, ταυτόσημες έννοιες που συχνά συγχέονται μεταξύ τους. Το θεσμικό πλαίσιο της Ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης και τα συστήματα διοικητικής οργάνωσης.....

1.1 Η Δημόσια Διοίκηση και η σχέση της με τη Δημόσια Υπηρεσία και τον Δημόσιο Τομέα.	13
1.2. Το θεσμικό πλαίσιο της Δημόσιας Διοίκησης στην Ελλάδα και τα συστήματα διοικητικής οργάνωσης.	17
1.2.1 .Ορισμός Συγκεντρωτικού Συστήματος.....	19
1.2. 2 Ορισμός αποκεντρωτικού συστήματος.	20
1.2.3 Το σύστημα της αποσυγκέντρωσης και η έννοια της τοπικής αυτοδιοίκησης.	22

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

Ιστορική αναδρομή της Δημόσιας Διοίκησης στην Ελλάδα και ανάλυση του φαινομένου και των αιτιών της κρίσης στην Ελληνική Δημόσια Διοίκηση.....

2.1. Από τη Συγκρότηση του Ελληνικού Κράτους έως και τη δικτατορία των Συνταγματαρχών.....	25
2.2 Η εξέλιξη της Δημόσιας Διοίκησης στα χρόνια της Γ΄ Ελληνικής Δημοκρατίας.	31

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο

Η εισαγωγή του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ, της Διοίκησης Ολικής Ποιότητας και η Διοίκηση μέσω Στόχων στην Ελληνική Δημόσια Διοίκηση και τα αποτελέσματα της εφαρμογής αυτών στην ποιότητα και την αποτελεσματικότητα.

3.1. Η πορεία προς το Νέο Δημόσιο Μάνατζμεντ.....	35
3.2. Η Διοίκηση Ολικής Ποιότητας και Διοίκηση μέσω Στόχων ως προτάσεις πρόταση διοίκησης που συμπυκνώνει το σύνολο των γνωστών αρχών του μάνατζμεντ	39

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο

Έννοια και Εφαρμογή του Teal Management

4.1. Από το ιεραρχικό μοντέλο στο Teal	43
4.2 Μια εξελικτική παρουσίαση των οργανωσιακών παραδειγμάτων.	44
4.2.1. RED- Κόκκινη εποχή	45
4.2.2. AMBER - Η εποχή του κεχριμπαριού	47

4.2.3. ORANGE- Πορτοκαλί	48
4.2.4. GREEN-Πράσινο παράδειγμα	50
4.3. Απορύθμιση εταιρειών που έχουν εφαρμόσει το Teal management	52
4.3.1 Αλλαγή παραδείγματος στην Buurtzorg	54
4.4 Το self-management και οι εσφαλμένες αντιλήψεις περί αυτού	56
4.4.1 Αυτοοργάνωση	56
4.4.2 Η υιοθέτηση της ολότητας	57
4.4.3 Εξελικτικός σκοπός	59
4.4 Πώς δημιουργείται ένας «Teal» οργανισμός	61
4.5 Η χρήση των αρχών του Holacracy ως μετάβαση ενός οργανισμού στο Teal παράδειγμα	63
4.5.1. Οργανωτική δομή	64
4.5.1.1. Ρόλοι και λογοδοσία	64
4.5.1.2. Από τη λογοδοσία στην ανάληψη ρόλων	65
4.5.1.3. Βήμα – Βήμα	65
4.5.1.4. Η πλήρωση των ρόλων	65
4.5.1.5. Διαχωρίζοντας τον ρόλο και την ψυχή	65
4.5.1.6. Η οργάνωση του κύκλου	66
4.5.1.7. Διπλή Σύνδεση	68
4.5.2. Οργανωτικός έλεγχος	69
4.5.2.1. Δυναμικό σύστημα διοίκησης.	69
4.5.2.2. Κανόνες του δυναμικού Συστήματος Διοίκησης	69
4.5.2.3. Ενσωμάτωση πρόβλεψης και ελέγχου	69
4.5.2.4. Ολοκληρωμένη λήψη αποφάσεων	70
4.5.2.5. Πέρα από τη συναίνεση.	70
4.5.2.6. Ο εχθρός του καλού	70
4.5.2.7. Μια ολοκληρωτική μεταστροφή του συστήματος.	70
4.5.2.8. Ενσωματώνοντας την απολυταρχία	71
4.5.2.9. Ατομική δράση.	71
4.5.3. Βασικές πρακτικές	71
4.5.3.1. Συνεδριάσεις διακυβέρνησης.	71
4.5.3.2. Εκλογές	71
4.5.3.3. Λειτουργικές συνεδριάσεις	71
4.5.3.5. Τακτικές συνεδριάσεις	72
4.5.3.6. Στρατηγικές συνεδριάσεις.	72
4.5.3.7. Συνεδριάσεις ειδικών θεμάτων	72
4.5.3.8. Επιπρόσθετες πρακτικές	72
4.5.4 Κοινή γλώσσα και έννοιες	72
4.6 Το Holacracy στον κόσμο	72
4.6.1. Ο ρόλος του Συμβουλίου	73
4.6.2. Δομή του Συμβουλίου	73
4.6.3. Οργανωτική συνείδηση	73
4.6.4. Η Οργανωτική του Holarchy	73
4.6.5. Το «εγώ» του Οργανισμού	74

4.6.6. Παγκόσμια Holarchic Διακυβέρνηση	74
4.6.7. Το εμείς του οργανισμού.....	74
4.6.8. Προς έναν βιώσιμο κόσμο.....	74
4.6.9. Συνοψίζοντας	74
 ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο	
Μελέτη Περίπτωσης: Το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας.....	76
5.1. Η προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων μέσα από Διεθνείς Θεσμούς και δράσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης.....	76
5.2 Σύντομη αναφορά σε Επιθεωρήσεις Εργασίας άλλων Ευρωπαϊκών Χωρών και ιστορική αναδρομή του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε).....	80
5.3. Η διάρθρωση των Υπηρεσιών του ΣΕΠΕ, η κατανομή των θέσεων του προσωπικού –Εκπαίδευση του προσωπικού, αρμοδιότητες και διαδικασίες.	88
5.3.1 Η διάρθρωση των Υπηρεσιών.....	88
5.3.2 Η κατανομή των θέσεων του Προσωπικού-Στελέχωση Σ.ΕΠ.Ε.....	103
5.3.3 Εκπαίδευση Επιθεωρητών.....	106
5.3.4 Έργο - Αρμοδιότητες του ΣΕΠΕ και περιγραφή της Διαδικασίας του Ελέγχου και της Εργατικής Διαφοράς.....	108
5.3.5 Περιγραφή της Ελεγκτικής Διαδικασίας.....	110
5.3.6 Συμφιλιωτική Διαδικασία - Επίλυση Εργατικών Διαφορών	119
5.4 Επιβολή ποινικών και διοικητικών κυρώσεων.	121
5.5 Συνεργασία του Σ.ΕΠ.Ε με άλλους Φορείς	125
5.5.1 Συνεργασία με τη δικαιοσύνη.	126
5.6 Οικονομική υποστήριξη της επιχειρησιακής αυτοτέλειας και λειτουργίας του Σ.ΕΠ.Ε.	127
5.7 Κοινωνικός έλεγχος μέσω ΣΚΚΕΕ & ΠΕΚΕΕΕ.....	127
5.7.1 Συμβούλιο Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Κ.Ε.Ε.Ε.)	127
5.7.2 Περιφερειακή Επιτροπή Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας (Π.Ε.Κ.Ε.Ε.Ε.).....	128
5.8 Ο Εκσυγχρονισμός του Σ.ΕΠ.Ε.	129
5.9 Τα λειτουργικά προβλήματα του ΣΕΠΕ και προτεινόμενοι τρόποι αντιμετώπισης αυτών	145
5.10 Το ΣΕΠΕ υιοθετεί εναλλακτικούς τρόπους αντιμετώπισης προβλημάτων και διαχείρισης κρίσεων.....	150
5.10.1 Εφαρμογή μιας ολιστικής ολοκληρωμένης στρατηγικής προσέγγισης για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας.....	150
5.10.2 Τα προβλήματα στο ΣΕΠΕ και η αντιμετώπιση αυτών μέσα από την εφαρμογή αρχών νέου τύπου management.....	155
 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	162
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	166
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ	177

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Είναι γεγονός αναμφισβήτητο ότι στην καθημερινότητά του ο Πολίτης συναντά έννοιες όπως Δημόσια Διοίκηση, Δημόσιος Τομέας, Δημόσια Υπηρεσία, Νέο Δημόσιο Μάνατζμεντ, οι οποίες ενώ είναι τόσο οικείες συχνά συγχέονται μεταξύ τους. Παράλληλα γίνεται λόγος για την αναγκαιότητα της ριζικής μεταρρύθμισης της Δημόσιας Διοίκησης, την εξυγίανση της και τον εκσυγχρονισμό αυτής μέσω της χρήσης της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης.

Στην παρούσα μελέτη παρουσιάζονται εν συντομία και αποσαφηνίζονται οι προαναφερόμενες έννοιες, ενώ μέσω της συνοπτικής ιστορικής αναδρομής της Δημόσιας Διοίκησης από την ίδρυση του Νεοελληνικού Κράτους ως και σήμερα κατανοείται η διοικητική λειτουργία και η εξελεγκτική της πορεία στο χρόνο.

Έντονο προβληματισμό εγείρει το γεγονός ότι σε όλη την πορεία του Νεοελληνικού Κράτους οι βασικές αιτίες της διοικητικής παθολογίας υπήρχαν και συνεχίζουν να υπάρχουν, παρά τις οποίες προσπάθειες εξάλειψης αυτών. Η σύγχρονη προσπάθεια αποκατάστασης της εύρυθμης λειτουργίας της Δημόσιας Διοίκησης τα τελευταία χρόνια μέσω της εφαρμογής των αρχών του Νέου Δημοσίου Μάνατζμεντ δεν επέφερε τελικά τα αναμενόμενα αποτελέσματα.

Μια νέα προσέγγιση στο ζήτημα θα μπορούσε να δοθεί μέσα από την εφαρμογή μιας νέας τάσης στο μάνατζμεντ, αυτής του TEAL management. Πρόκειται για ένα ανοικτού τύπου συμμετοχικό management που ξεφεύγει από τη λογική της κάθετης ιεραρχίας και έχει τα εξής χαρακτηριστικά:

- α. βασίζεται στην αυτοοργάνωση,
- β. οι εργαζόμενοι συμμετέχουν στην ολότητα του οργανισμού και εστιάζουν στον εξελικτικό σκοπό αυτού και
- γ. οι ηγέτες αναπτύσσουν μια ηθική φιλοσοφία βασισμένη στην αμοιβαία εμπιστοσύνη και την πληθωρικότητα, αναλαμβάνοντας έναν πιο συμβουλευτικό και συνεργάσιμο χαρακτήρα που προκύπτει από την υιοθέτηση μιας λιγότερο εγωκεντρικής αντίληψης της θέσης.

Επειδή οι ευθύνες και η λήψη αποφάσεων διαχέονται σε ευρύτερα στρώματα, δηλαδή σε μικρές και ευέλικτες ομάδες, δίνεται τη δυνατότητα άσκησης ελέγχου και κυρίως ανάληψη ευθύνης στους συμμετέχοντες γεγονός που τους προσφέρει ικανοποίηση και τους κάνει πιο παραγωγικούς στα πλαίσια των ευθυνών που αναλαμβάνουν.

Για τη μετάβαση ενός οργανισμού στην Teal εποχή απαιτείται η υιοθέτηση ενός πλαισίου λειτουργίας, το οποίο θα βασίζεται στα χαρακτηριστικά και στις αρχές αυτού. Ένα μοντέλο που εφαρμόζει τις αρχές του Teal μανατζμεντ είναι το Holacracy. Οι βασικές λειτουργίες που περιγράφονται στο Σύνταγμα του Holacracy είναι αυτή τη στιγμή πιθανώς το πιο ολοκληρωμένο λειτουργικό σύστημα που σκιαγραφεί ενδελεχώς τις διαδικασίες που θα πρέπει να υιοθετηθούν από ένα οργανισμό, ώστε να επιτύχει την μετάβαση του στην Teal εποχή.

Το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας Σ.ΕΠ.Ε χρησιμοποιήθηκε ως μελέτη περίπτωσης. Συγκεκριμένα έγινε πλήρης περιγραφή του έργου του, των αρμοδιοτήτων του, των διαδικασιών του και της προσπάθειας εκσυγχρονισμού αυτού με τη χρησιμοποίηση της τεχνολογίας στην υποστήριξη των λειτουργιών του με σκοπό τη βελτίωση των παρεχομένων υπηρεσιών προς τον πολίτη και τις επιχειρήσεις.

Από την έρευνα προέκυψε η υιοθέτηση των αρχών του Teal Management από το Σ.ΕΠ.Ε για την αποτελεσματική αντιμετώπιση σημαντικών λειτουργικών προβλημάτων του. Προτείνεται όπως η εφαρμογή των αρχών του Teal Management να αναγνωριστεί ως καλή πρακτική και να επαναληφθεί στο μέλλον από τον οργανισμό με σκοπό, όχι μόνο την αποτελεσματική λειτουργία αυτού, αλλά και την εκπλήρωση των προσδοκιών των εργαζομένων.

SUMMARY

It is an undisputed fact that in their everyday life the Citizens meets concepts such as Public Administration, Public Sector, Public Service, New Public Management, which, while they are so familiar, are often confused with each other. At the same time, there is talk of the necessity of a radical reform of the Public Administration, its reorganization and its modernization through the use of eGovernment.

In the present study the above mentioned concepts are briefly presented and clarified, the administrative function and its audit progress over time is understood through a brief historical review of the Public Administration, from the founding of the Modern Greek State to this day.

Unfortunately, serious concern is raised by the fact that throughout the course of the Neo-Hellenic State the main causes of administrative pathology existed and continue to exist, despite attempts to eradicate them.

The modern attempt to restore the proper functioning of the Public Administration in the last years through the implementation of the principles of the New Public Management did not produce the expected results.

A new approach to the issue could be given through the implementation of a new trend in management the TEAL management. It is an open-ended participative management that goes beyond the logic of vertical hierarchy and has the following characteristics:

- is based on self-organization,

- the employees participate in the whole of the organization and focus on the evolutionary purpose of this and

- the leaders are careful (counseling and cooperative), mitigating the needs and excitement of their selfishness, developing a moral philosophy based on mutual trust and exuberance.

Because responsibilities and decision-making diffuse into wider layers, ie small and closed groups, it is possible to exercise control and, most importantly, take responsibility for the participants, which gives them pleasure (and increase productivity in the long run).

An organization's transition to the Teal era requires the adoption of an operating framework based on its characteristics and its principles. The constitution of Holacracy is probably, at the moment, the most complete operating system that

thoroughly describes the processes that required by an organization to be adopted in order to achieve its transition to the Teal era.

As a case study, the Labour Inspectorate (SEPE) was used. In particular, a full description of its work, responsibilities, procedures and effort to modernize it through the use of e-Government was made. The survey revealed the adoption of the Teal Management principles by SEPE to effectively address its major operational problems.

It is suggested that the implementation of the principles of Teal Management to recognized as good practice and to be repeated in the future by the organization with the aim not only to improve its functioning but also to fulfill the expectations of the employees.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στην παρούσα διπλωματική εργασία γίνεται παρουσίαση της δομής της Ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης γενικότερα και προσπάθεια κατανόησης της λειτουργίας αυτής μέσα από την εκτενή παρουσίαση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας.

Είναι αξιοσημείωτο δε ότι η Δημόσια Διοίκηση βρίσκεται στην πρώτη γραμμή της επικαιρότητας με κυρίαρχο θέμα την αποτελεσματικότητά της και την ανάγκη ριζικής μεταρρύθμισης της.

Άλλωστε ο εκσυγχρονισμός της Δημόσιας Διοίκησης απασχολεί τη χώρας μας από την πρώτη έκθεση του Κ. Βαρβαρέσσου το 1952 μέχρι και σήμερα, γεγονός το οποίο οδηγεί στο συμπέρασμα πως κάτι γίνεται λάθος. Το ζητούμενο είναι να εντοπιστούν τα αίτια και να καταπολεμηθούν.

Η εφαρμογή των αρχών του Νέου Δημοσίου Μάνατζμεντ δεν έφερε τα αναμενόμενα αποτελέσματα, όχι μόνο γιατί δεν υπήρξε συνέπεια, αξιοκρατία και αντικειμενικότητα στην εφαρμογή τους, αλλά και γιατί δεν έτυχαν και της αποδοχής από τη Δημόσια Διοίκηση.

Το ερώτημα που τίθεται μετά από όλα αυτά είναι αν υπάρχει πιθανότητα βελτίωσης της Δημόσιας Διοίκησης και της ποιότητας των παρεχομένων δημοσίων πολιτικών μέσα από την εφαρμογή των αρχών ενός νέου τύπου μάνατζμεντ, αυτών του TEAL Management, ενός μοντέλου που εισάγει σημαντικές καινοτομίες όπως αυτοοργάνωση, ολότητα και εξελικτικό σκοπό.

Ενώ η αυθόρμητη απάντηση στο πιο πάνω ερώτημα είναι αρνητική, η έρευνα στο ΣΕΠΕ απέδειξε πως κάποια στοιχεία του TEAL Management έχουν ήδη εφαρμοστεί στο ΣΕΠΕ με επιτυχία. Αυτό το γεγονός βοήθησε στο να επιτευχθεί ο απώτερος σκοπός της παρούσας μελέτης που είναι η διαπίστωση ότι είναι δυνατή ακόμα και στο Δημόσιο Τομέα η υιοθέτηση ενός νέου μοντέλου διοίκησης που προσπερνά το γραφειοκρατικό και εισάγει σημαντικές καινοτομίες.

Η παρούσα διπλωματική εργασία αποτελείται από πέντε κεφάλαια. Στο πρώτο κεφάλαιο αποσαφηνίζεται η έννοια της Δημόσιας Διοίκησης και ορίζεται η σχέση αυτής με τη Δημόσια Υπηρεσία και τον Δημόσιο Τομέα, μη ταυτόσημες έννοιες, οι οποίες στην πράξη συχνά συγχέονται μεταξύ τους.

Επίσης αναπτύσσεται το θεσμικό πλαίσιο της Ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης και τα συστήματα διοικητικής οργάνωσης που συναντώνται σε αυτήν όπως:

1. Το σύστημα της συγκέντρωσης υπό ευρεία έννοια το οποίο διακρίνεται επιμέρους :
 - α. Το σύστημα της συγκέντρωσης υπό στενή έννοια και
 - β. Το σύστημα της αποκέντρωσης και
2. Το σύστημα της αποσυγκέντρωσης.

Κατόπιν στο δεύτερο κεφάλαιο λαμβάνει χώρα μια σύντομη ιστορική αναδρομή της Δημόσιας Διοίκησης στην Ελλάδα και αναλύεται το φαινόμενο και τα αίτια της κρίσης στην Ελληνική Δημόσια Διοίκηση. Από αυτό το πέρασμα μέσα από την ιστορία της Δημόσιας Διοίκησης συμπεραίνεται ότι η γραφειοκρατία, η ανισοκατανομή του δυναμικού στις Δημόσιες Υπηρεσίες, το καθεστώς των πελατειακών σχέσεων, της ευνοιοκρατίας, του κομματισμού, της αυθαιρεσίας, της αναξιοκρατίας και της πολυνομίας που ενίοτε οδηγεί στην κακονομία, αποτελούν τα βασικότερα χαρακτηριστικά της διοικητικής παθολογίας.

Τα ανωτέρω κατέγραψε ο καθηγητής Βαρβαρέσσος την έκθεσή του το 1952, επιβεβαίωσε ο εμπειρογνώμων του ΟΟΣΑ καθηγητής Langrod μερικά χρόνια αργότερα και δυστυχώς εξακολουθούν να αναφέρονται σε μεταγενέστερες και πρόσφατες εκθέσεις του ΟΟΣΑ. Αίσθηση και απορίες γεννά το γεγονός ότι σε όλες αυτές τις εκθέσεις γίνεται λόγος για ανάγκη διοικητικής μεταρρύθμισης και λήψη εκείνων των κατάλληλων μέτρων που θα θεραπεύσουν την παθογένεια και θα οδηγήσουν στη βελτίωση της αποτελεσματικότητας της Δημόσιας Διοίκησης.

Στο τρίτο κεφάλαιο αναλύονται οι αρχές του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ, της Διοίκησης Ολικής Ποιότητας και της Διοίκησης μέσω Στόχων που άρχισαν να εφαρμόζονται στη δεκαετία του 1990 στην Ελληνική Δημόσια Διοίκηση και συνεχίζουν να εφαρμόζονται έως σήμερα με σκοπό την εξυγίανση.

Το Νέο Δημόσιο Management αποδίδει ιδιαίτερη έμφαση σε αξίες και κριτήρια, όπως η οικονομικότητα, η αποδοτικότητα και η αποτελεσματικότητα, λειτουργώντας παράλληλα ή και παραμερίζοντας παραδοσιακές διοικητικές έννοιες όπως η νομιμότητα, η δημοκρατικότητα, η κοινωνική ευαισθησία η ακεραιότητα και η ηθική. Η έμφαση δεν εστιάζεται πλέον στη νομιμότητα των διαδικασιών, αλλά στην ικανοποίηση των πολιτών, οι οποίοι θεωρούνται πελάτες και όχι απλώς παθητικοί δέκτες.

Άλλωστε πολλές από τις τεχνικές εφαρμογές του Ν.Δ.Μ. τείνουν να μετατρέψουν τη Δημόσια Διοίκηση σε μια τεχνοκρατική αντίληψη όπου οι πολίτες εκ των πραγμάτων θα μετατραπούν σε πελάτες. Δηλαδή μια Διοίκηση που εξυπηρετεί

και δεν δυναστεύει τον πολίτη, μια Διοίκηση που δε βαραίνει, αλλά βοηθά την κοινωνία και την οικονομία. Στην ικανοποίηση του πολίτη-πελάτη και στη συνεχή βελτίωση των παρεχομένων υπηρεσιών στοχεύει και η Διοίκηση Ολικής Ποιότητας που αποτελεί ομαδική προσπάθεια και βασίζεται στη συνεργασία των ατόμων.

Η ικανοποίηση των πολιτών-πελατών είναι ένα διαρκές ζητούμενο, μια σταθερή κοινωνική ανάγκη και δεν πρέπει να θεωρείται δεδομένη από τον τρόπο λειτουργίας των Δημοσίων Υπηρεσιών.

Από την άλλη πλευρά η Διοίκηση μέσω στόχων εκφράζει την ανάγκη για μια ανταγωνιστική Διοίκηση που κρίνεται από τα αποτελέσματα. Με τη χρήση των γενικών δεικτών, όπως του χρόνου απόκρισης στα αιτήματα των πολιτών, του ποσοστού ικανοποίησης των παραπόνων, της εφαρμογής νέων τεχνολογιών, του κόστους διαχείρισης και της ποιότητας των παρεχομένων υπηρεσιών, καθιερώνονται συστήματα μέτρησης της αποδοτικότητας και της αποτελεσματικότητας που αποσκοπούν στην εξυπηρέτηση των πολιτών, στην αξιοποίηση όλων των διαθέσιμων πόρων και γενικά στην άσκηση της διοίκησης προς όφελος του πολίτη.

Είναι άξιο απορίας γιατί, ενώ έχουν συμβεί όλες αυτές οι αλλαγές στη Δημόσια Διοίκηση, ακόμα γίνεται λόγος για διοικητική μεταρρύθμιση. Διερωτάται κανείς γιατί όλη αυτή η προσπάθεια δεν έχει τα αναμενόμενα αποτελέσματα. Η απάντηση βρίσκεται στο ότι σε όλες αυτές τις αλλαγές απουσίαζε η συγκατάθεση των υπαλλήλων, αφού κλήθηκαν να εφαρμόσουν πολιτικές χωρίς πρώτα να έχουν εκπαιδευτή κατάλληλα για να γίνουν κοινωνοί σ' αυτές. Παρόλα αυτά η ανάγκη επίλυσης των προβλημάτων που εμφανίζονται στη Δημόσια Διοίκηση είναι επιτακτική.

Στο 4^ο κεφάλαιο γίνεται αναφορά σε έναν νέου τύπου μανατζμεντ που στηρίζεται στην αυτο-οργάνωση των υπηρετούντων σε έναν οργανισμό και οι οποίοι, αν και προέρχονται από διαφορετικές διοικητικές βαθμίδες, συνεργάζονται μεταξύ τους ισότιμα επιλύοντας τα προβλήματα του οργανισμού. Αυτό το νέου τύπου μανατζμεντ, που ονομάζεται Teal management, προέκυψε από τη διαπίστωση ότι μεγάλο ποσοστό εργαζομένων αισθάνεται πως ο τρόπος της κάθετης ιεραρχίας με τον οποίο διοικούνται οι οργανισμοί σήμερα είναι παρωχημένος και κατέστησαν σαφές ότι, κατά τη γνώμη τους, οι οργανισμοί είναι μέρη τα οποία χαρακτηρίζονται από μιζέρια και ανία και οι εργαζόμενοι παρέχουν τις υπηρεσίες τους με έλλειψη πάθους και σκοπού. Αυτή η απογοητευτική τάση σε οργανωτικό επίπεδο πλήττει με παρόμοιο τρόπο ιδιωτικές και δημόσιες Υπηρεσίες.

Αυτή η αίσθηση είναι διάχυτη, τόσο στους εργαζόμενους που βρίσκονται στη βάση της ιεραρχίας, όσο και στα στελέχη. Πίσω από την επιφανειακή επιτυχία των στελεχών κρύβονται κουραστικά παιχνίδια εξουσίας και συνεχείς διαμάχες που τους αφήνουν ένα ασαφές αίσθημα κενότητας, παρά τα εξαιρετικά φορτωμένα προγράμματα τους. Το απώτερο ζητούμενο κάθε εργαζόμενου είναι ένα εργασιακό περιβάλλον όπου επικρατεί καλή συνεργασία με τους συναδέλφους, το ταλέντο όχι μόνο διακρίνεται, αλλά και ενισχύεται και έτσι ικανοποιούνται οι ενδόμυχες φιλοδοξίες .

Στο 4ο κεφάλαιο επίσης διαφαίνεται ότι η ανάγκη επίλυσης σημαντικών προβλημάτων της Διοίκησης γενικότερα και της Δημόσιας Διοίκησης ειδικότερα τα οποία με χρήση των υπαρχόντων κανόνων του μανάτζμεντ δεν μπορούσαν ν' αντιμετωπιστούν οδήγησε τους προϊσταμένους, τους υπαλλήλους και γενικά τα εμπλεκόμενα μέρη στην υιοθέτηση καινοτόμων μεθόδων που άπτονται σε μία προσέγγιση μανάτζμεντ αυτοοργανωσιακού ανοιχτού τύπου. Για τη μετάβαση στο νέο αυτό μοντέλο διοίκησης Teal απαιτείται η εφαρμογή ενός ολοκληρωμένου λειτουργικού συστήματος και ως τέτοιο επιλέγεται το Holacracy του οποίου οι βασικές λειτουργίες περιγράφονται στο σύνταγμα του. Το Holacracy δεν είναι ένα μοντέλο, μια ιδέα ή μια θεωρία. Είναι μια πρακτική για οργανωτικές οντότητες από την οποία επηρεάζονται οι συμμετέχοντες.

Η προσέγγιση του Holacracy εστιάζει ξεκάθαρα στη διαφοροποίηση των ατόμων από τους ρόλους τους σε αντίθεση με τη σύγχρονη οργανωτική κουλτούρα ενός οργανισμού που καταλήγει μερικές φορές στο να δημιουργεί στους εργαζόμενους την πεποίθηση ότι είναι απλά εκτελεστικά όργανα, αγνοώντας εντελώς τις προσδοκίες τους, τις φιλοδοξίες τους αλλά και την ψυχή τους.

Το Holacracy υποδηλώνει πως σε κάθε δεδομένη στιγμή, ένας οργανισμός έχει μια ιδανική ή «απαιτούμενη» δομή κύκλου, η οποία «θέλει» να εμφανιστεί. Και μέσα σε αυτή τη δομή του κύκλου φαίνεται να υπάρχουν αναγκαίοι ρόλοι και αρμοδιότητες. Με άλλα λόγια η οργάνωση είναι μια φυσική «Holararchy» που έχει εμφανιστεί και εξελιχθεί με τον χρόνο.

Συγκεκριμένα το σύνολό ενός οργανισμού διασπάται σε ανεξάρτητες αυτόνομες λειτουργικές μονάδες οι οποίες ονομάζονται κύκλοι. Οι κύκλοι δημιουργούνται για να υπηρετήσουν συγκεκριμένο σκοπό και είναι αυτοδιοικούμενοι. Ανατροφοδοτούνται με τα αποτελέσματα των διεργασιών που εκτελούν, με σκοπό την προσαρμογή των ενεργειών τους για την εκπλήρωση του στόχου που έχουν αναλάβει.

Όλοι οι κύκλοι/υπόκυκλοι ανεξαρτήτως του μεγέθους κλίμακας στόχους που έχουν αναλάβει διέπονται από τις ίδιες αρχές.

Επίσης στο εν λόγω κεφάλαιο γίνεται αναφορά σε συγκεκριμένες εταιρίες και οργανισμούς που έχουν εφαρμόσει μεθόδους και πρακτικές «Teal». Μάλιστα η εταιρία (Holacracy One)¹, που δραστηριοποιείται στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής, δημιουργήθηκε για να βοηθήσει στην εξάπλωση της πρακτική του Holacracy.

Στο 5^ο κεφάλαιο παρουσιάζεται ως μελέτη περίπτωσης το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε). Το Σ.ΕΠ.Ε. αποτελεί τον κατεξοχήν ελεγκτικό μηχανισμό του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης για τον έλεγχο της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας, διαθέτει Υπηρεσίες σε όλη την επικράτεια και έχει ως βασικό σκοπό τη διασφάλιση αφενός μεν των εργασιακών δικαιωμάτων (Κλάδος Εργασιακών Σχέσεων) και αφετέρου δε της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων (Κλάδος Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία).

Κατ'επέκταση οι Υπηρεσίες του Σ.ΕΠ.Ε εντάσσονται σε δύο βασικούς και διακριτούς κλάδους με σαφώς καθορισμένα αντικείμενα και αρμοδιότητες:

α. Υπηρεσίες Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων και

β. Υπηρεσίες Επιθεώρησης Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία.

Σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 2 του Ν.3996/11², «έργο του Σ.ΕΠ.Ε. είναι η επίβλεψη και ο έλεγχος της εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, η έρευνα της ασφαλιστικής κάλυψης και παράνομης απασχόλησης των εργαζομένων, η συμφιλίωση και επίλυση των εργατικών διαφορών, η ασφάλεια και η υγεία των εργαζομένων, καθώς και η παροχή πληροφοριών σε εργαζόμενους και εργοδότες σχετικά με τα πλέον αποτελεσματικά μέσα για την τήρηση των κείμενων διατάξεων».

Για να μπορέσει το ΣΕΠΕ ν' ανταποκριθεί στο ρόλο του, κρίνεται επιβεβλημένος ο εκσυγχρονισμός αυτού μέσω της χρήσης της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης. Το σημερινό σύστημα επιθεώρησης εργασίας αντιμετωπίζει μια σειρά προκλήσεων διαχρονικών, αλλά και καινούριων, απόρροια της οικονομικής κρίσης, αλλά και της διαρκώς εξελισσόμενης αγοράς εργασίας και της μεταβαλλόμενης εργατικής νομοθεσίας. Άλλωστε η ποικιλία των θεμάτων εργατικής νομοθεσίας, επιβάλει τη λειτουργική οργάνωση και αποτελεσματική διοικητική και

¹ Για περισσότερες πληροφορίες για την εταιρία βλ. <https://www.holacracy.org/holacracyones-structure-governance> [πρόσβαση 01.11.2017]

² Βλ. Άρθρο 2 παρ. 1 του Ν. 3996/2011 «Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας, ρυθμίσεις θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ 170 Α' 05/08/2011).

τεχνική υποστήριξη των υπηρεσιών του προκειμένου να είναι σε θέση να καλύπτει και να ανταπεξέρχεται αποτελεσματικά στις διαρκείς μεταβαλλόμενες ανάγκες εργαζομένων και επιχειρήσεων.

Ο εκσυγχρονισμός ξεκίνησε με την εφαρμογή του πληροφοριακού συστήματος ΕΡΓΑΝΗ³, την εφαρμογή CRM Help Desk⁴, των συστημάτων διαχείρισης δεδομένων⁵ και συνεχίζεται με την εφαρμογή του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήμα⁶ (Ο.Π.Σ.) και του Συστήματος Ελέγχου Οδικών Μεταφορών⁷ (Σ.Ε.Ο.Μ.).

Η υλοποίηση του Ο.Π.Σ., που ξεκίνησε από το 2015, συνάντησε πολλές αντιδράσεις διότι μέρος της Διοίκησης ήταν ένθερμοι υποστηρικτές της πλήρους εφαρμογής του ΟΠΣ και άλλοι υποστήριζαν πως ήταν δύσκολη η υλοποίηση του. Επρόκειτο αναμφισβήτητα για μια βαθιά τομή στην οργάνωση και λειτουργία του Οργανισμού, η οποία συνοδεύονταν και συνοδεύεται από το φόβο του καινούριου, τον οποίο ενίσχυε και ενισχύει η συνθετότητα της παράλληλης χρήσης πολλών υποσυστημάτων. Η τότε ηγεσία του ΣΕΠΕ ενημερώθηκε για όλα τα παραπάνω και έγινε αντιληπτό από τον τότε νέο Ειδικό Γραμματέα, κ. Απόστολο Καψάλη, ότι όλα αυτά τα προβλήματα ήταν πολύ δύσκολο να αντιμετωπιστούν με τον κλασικό –και εν μέρει γραφειοκρατικό– τρόπο της κάθετης ιεραρχίας, δηλαδή δίνοντας εντολές στους υφιστάμενους, από τους οποίους μάλιστα υπήρχε αντίδραση για την άμεση υλοποίηση του.

Για την αντιμετώπιση αυτών ο τότε Ειδικός Γραμματέας αποφάσισε τη συμμετοχή των εργαζομένων που εμπλέκονταν ενεργά και οργανικά λόγω της αρμοδιότητάς τους με κομβικής σημασίας πτυχές του Ο.Π.Σ. στη λύση των προβλημάτων κάνοντας τους κοινωνούς σε αυτά, εφαρμόζοντας ευέλικτες πρακτικές και δίνοντας τους την ευκαιρία μέσα σε ομάδα- κύκλο να αναλάβουν ευθύνες και πρωτοβουλίες. Οι αποφάσεις λαμβάνονταν εντός του κύκλου με συναπόφαση και συνεννόηση όλων. Η ομάδα-κύκλος, αφού επέλεξε τον συντονιστή της, εργάστηκε με συνέπεια και μεθοδικότητα έχοντας τελικό σκοπό την υλοποίηση της εφαρμογής

³ Το πληροφοριακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ» έχει ως βασικό αντικείμενο την καταγραφή και παρακολούθηση των ροών εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου όπως αυτές προκύπτουν μέσω της υποβολής, από το σύνολο των εργοδοτών, εντύπων αρμοδιότητας του Σ.ΕΠ.Ε. και του ΟΑΕΔ.

⁴ Στόχος της εφαρμογής είναι η δυνατότητα διαχείρισης αλλά και παρακολούθησης της εξυπηρέτησης των κλήσεων που δέχεται από τους Εργοδότες το Help Desk του ΕΡΓΑΝΗ.

⁵ Συστήματα που διατηρούνται σε τοπικό επίπεδο όπως: MS Access, MS Access (Budget), MS Excel, MS Word

⁶ Σύστημα που υποστηρίζει μηχανογραφικά τη λειτουργία των υπηρεσιών του Σ.ΕΠ.Ε.

⁷ Η εξειδίκευση των λειτουργικών και τεχνικών προδιαγραφών για τον ειδικό εξοπλισμό και την εφαρμογή διαχείρισης ελέγχων οδικών μεταφορών.

του Ο.Π.Σ. και την αποδοχή αυτού από την πλειοψηφία των Επιθεωρητών του ΣΕΠΕ. Κατ' αυτόν τον τρόπο υπήρξε άμεση συνεργασία και συνύπαρξη υπάλληλων από διαφορετικές υπηρεσίες με διαφορετικό αντικείμενο εργασίας και διακριτούς τίτλους, δηλαδή Επιθεωρητών Εργασιακών Σχέσεων και Επιθεωρητών Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία, καθώς επίσης υπάλληλων της κεντρικής Υπηρεσίας και υπαλλήλων Τμημάτων, που ωστόσο εντάσσονταν πλέον σε ένα ενιαίο πληροφοριακό σύστημα.

Η ομάδα υπήρξε αποτελεσματική και ενδεικτικά αναφέρονται δύο σημαντικά προβλήματα που βρήκαν την λύση τους μέσα σ' αυτήν.

- α. Ο σχεδιασμός και η υλοποίηση της εκπαίδευσης του προσωπικού για το Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε. σε όλη την επικράτεια και
- β. Η συγγραφή των σχεδίων Υ.Α. που ήταν απαραίτητες, ώστε να θεσμοθετηθεί και να λειτουργήσει το ΟΠΣ -Σ.ΕΠ.Ε.

Η πιο πάνω διαδικασία θα μπορούσε να αποτελέσει οδηγό καλής πρακτικής και να υιοθετηθεί γενικότερα από τη Δημόσια Διοίκηση για την αποτελεσματικότερη λειτουργία της και την εξυπηρέτηση τόσο του γενικότερου κοινωνικού συμφέροντος όσο και του ατομικού συμφέροντος του υπαλλήλου. Παράλληλα μέσω αυτής θα μπορούσε να ενισχυθεί ο επαγγελματισμός και η λογοδοσία της Διοίκησης, φιλοδοξώντας να αποκατασταθεί η σχέση εμπιστοσύνης του Κράτους με του πολίτες.

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

- Ν.Π.Δ.Δ. Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου
- Οργάνων Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.)
- Πανεπιστημιακή Εκπαίδευση (Π.Ε.)
- Τεχνολογική Εκπαίδευση (Τ.Ε)
- Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση (Δ.Ε.)
- Ευρωπαϊκή Ένωση(Ε.Ε.),
- Διεθνής Οργάνωση Εργασίας, (Δ.Ο.Ε.)
- Ενιαίος Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης (Ε.Φ.Κ.Α)
- Διοίκηση μέσω Στόχων (Δ.Μ.Σ.)
- Ανωτάτου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.)
- Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης (Ε.Σ.Δ.Δ.)
- Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου (Δ.Ν.Τ)
- Νέο Δημόσιο Μάνατζμεντ (Ν.Δ.Μ.)
- New Public Management (NPM)
- Κυβερνητικές Οργανώσεις (Μ.Κ.Ο.)
- Teal Managemen (Τ.Μ)
- Πράξη Επιβολής Προστίμου (Π.Ε.Π.)
- Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου (Ι.Δ.Α.Χ.)
- το Περιφερειακό Ελεγκτικό Κέντρο Ασφάλισης (ΠΕΚΑ)
- Σώμα Δίωξης Οικονομικού Εγκλήματος (Σ.Δ.Ο.Ε.)
- Συμβούλιου Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Κ.Ε.Ε.Ε.)
- Σύστημα Ελέγχου Οδικών Μεταφορών (Σ.Ε.Ο.Μ.)
- Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα (Ο.Π.Σ.)
- Παρουσίαση της δομής της Ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης.
- Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου (Ν.Π.Ι.Δ.)
- Πληροφοριακό Σύστημα Εργάνη (Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ)
- Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο

Έννοια και οργάνωση της Δημόσιας Διοίκησης και η σχέση της με τη Δημόσια Υπηρεσία και τον Δημόσιο Τομέα, ταυτόσημες έννοιες που συχνά συγχέονται μεταξύ τους. Το θεσμικό πλαίσιο της Ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης και τα συστήματα διοικητικής οργάνωσης.

1.1 Η Δημόσια Διοίκηση και η σχέση της με τη Δημόσια Υπηρεσία και τον Δημόσιο Τομέα.

Σε αυτή την ενότητα αποσαφηνίζεται η έννοια του όρου «Δημόσια Διοίκηση» και ορίζεται η σχέση αυτής με τη Δημόσια Υπηρεσία και τον Δημόσιο Τομέα. Πρόκειται για μη ταυτόσημες έννοιες, οι οποίες στην πράξη συχνά συγχέονται μεταξύ τους.

Είναι γεγονός αναμφισβήτητο ότι η έννοια της διοικήσεως είναι πολύπλευρη και ασαφής. Στην επιστήμη και στην πράξη γίνεται διάκριση μεταξύ των δύο αλληλοεξαρτώμενων εννοιών της Δημόσιας Διοικήσεως και Ιδιωτικής Διοίκησης⁸, οι οποίες έχουν για κοινό παρονομαστή τη διευθυντική εξουσία, η οποία όμως ασκείται για διαφορετικό σκοπό και με διαφορετικά μέσα επιδίωξής του⁹.

Με τον όρο Ιδιωτική Διοίκηση εννοείται η διοίκηση των ιδιωτικών οργανισμών και επιχειρήσεων και έχει ως σκοπό την ικανοποίηση των ιδιωτικών ή ατομικών αναγκών, με βασικό κριτήριο την επίτευξη οικονομικού κέρδους μέσω της ελεύθερης συναλλαγής, υπακούοντας στο νόμο της προσφοράς και της ζήτησης, σε σχέση με το οικονομικό σύστημα και τις γενικές αρχές οικονομικής πολιτικής.

Με τον όρο Δημόσια Διοίκηση εννοείται η εντός του πλαισίου της έννομης τάξης δράση του κράτους¹⁰ για την πραγμάτωση των σκοπών αυτού πάντα, η οποία δεν είναι άσκηση ούτε νομοθετικού, ούτε δικαστικού έργου¹¹.

⁸ Βλ. Π. Δ. Λαγτόγλου, «Γενικό διοικητικό δίκαιο», α' εκδ., Αντ. Ν. Σάκκουλας, Αθήνα, 1977, σ. 21.

⁹ Βλ. Λάμπρος Π. Μπαμπαλιούτας, «Το σύγχρονο θεσμικό πλαίσιο της ελληνικής δημόσιας διοίκησης», Τόμος Α', εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2007, σ. 11.

¹⁰ Για την έννοια του κράτους, βλ. Επ. Π. Σπηλιωτόπουλος, «Εγχειρίδιον Διοικητικού Δικαίου», Δευτέρα έκδοσις, Νομικά Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήναι-Κομοτηνή, 1981, σ. 17, «Το Κράτος (εν στενή εννοία) συνιστά νομικόν πρόσωπον αποτελούμενον εκ των υπό του Συντάγματος και των λοιπών κανόνων δικαίου προβλεπομένων διοικητικών οργάνων και των σχετικών εξηρημένων και αυτοτελών δημοσίων υπηρεσιών, πλην εκείνων των διοικητικών οργάνων τα οποία εντάσσονται εις ιδιαίτερα και ανεξάρτητα δημόσια νομικά πρόσωπα, κατ'εφαρμογή του συστήματος της αυτοδιοικήσεως. Υπ'αυτή την έννοιαν (κατ'αντιδιαστολήν προς το Κράτος εν ευρεία εννοία,) το κράτος είναι και υποκείμενον δικαιωμάτων και υποχρεώσεων περιουσιακής φύσεως.»

Πρόκειται για έναν όρο που συνεχώς μεταβάλλεται σύμφωνα με τις υφιστάμενες οικονομικές, κοινωνικές και πολιτικές συνθήκες και ο οποίος πρέπει και οφείλει να προσαρμόζεται στις διαρκώς μεταβαλλόμενες ανάγκες για διοικητική μεταρρύθμιση. Ο σκοπός αυτής θα πρέπει να είναι η θεραπεία των υποθέσεων του Κράτους, των δημοσίων υποθέσεων και η, κατ' επέκταση, ανάπτυξη των κοινωνικών, οικονομικών και διοικητικών δομών της Χώρας¹², καθώς επίσης η διασφάλιση και εξυπηρέτηση του δημοσίου συμφέροντος ανάλογα με το περιεχόμενο αυτού κατά εποχές, ιστορικές συγκυρίες, κοινωνικές συνθήκες κ.λπ. Κίνητρο της πρέπει να αποτελεί η επιδίωξη κοινής ωφέλειας, πάντοτε σύμφωνα με τις αρχές του συνταγματικού ή κοινού νομοθέτη από τις οποίες και αυτοπεριορίζεται, κατά την πάγια αρχή του Κράτους Δικαίου¹³.

Εντούτοις η επιστημονική προσπάθεια καθορισμού της έννοιας της Δημόσιας Διοίκησης συνάντησε από παλιά και εξακολουθεί να έχει και στους νεώτερους χρόνους σημαντικές δυσκολίες. Αυτό συμβαίνει επειδή η έννοια αυτή απέβη πολυσήμαντη, πολύμορφη και δυσχερώς καταληπτή. Για παράδειγμα στη χώρα μας, όπως και αλλού, συναντάται η κρατική Διοίκηση, η ευρύτερη Διοίκηση [Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.)] και Υπηρεσίες του λεγόμενου ευρύτερου Δημοσίου Τομέα (Δημόσιες Επιχειρήσεις, Κοινοφελείς Οργανισμοί, Τράπεζες κ.λ.π.)¹⁴.

Η Δημόσια Διοίκηση από λειτουργική άποψη, δηλαδή από την άποψη της δραστηριότητας, αποβλέπει στη διεύθυνση των κοινών και αντιστοιχεί στην εκτελεστική λειτουργία της Πολιτείας¹⁵, δηλαδή την ανάπτυξη δραστηριότητας που εκδηλώνεται με νομικές πράξεις και υλικές ενέργειες, εφαρμόζοντας την αρχή της νομιμότητας.

Σύμφωνα άλλωστε με την παράγραφο 2 του άρθρου 26 του Συντάγματος,¹⁶ στην έννοια της Δημόσιας Διοίκησης από οργανική άποψη εντάσσεται κάθε όργανο του Κράτους που είναι επιφορτισμένο με το έργο της εκτελεστικής λειτουργίας, η οποία ασκείται από τον Πρόεδρο της Δημοκρατίας και την Κυβέρνηση και

¹¹ Βλ. Mayer, Otto, «Deutsches Verwaltungswcht», 1^{ος} Τόμος, έκδ. 3^η, 1924, σ. 7.

¹² Βλ. Λάμπρος Π. Μπαμπαλιούτας, «Το σύγχρονο θεσμικό πλαίσιο της ελληνικής δημόσιας διοίκησης», Τόμος Β', εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2013, σ. 1.

¹³ Βλ. Λάμπρος Π. Μπαμπαλιούτας, «Το σύγχρονο θεσμικό πλαίσιο της ελληνικής δημόσιας διοίκησης», Τόμος Α', ό.π.π, σ. 8.

¹⁴ Βλ. Δ. Κόρσου, «Διοικητικό Δίκαιο-Γενικό μέρος», 4^η έκδοση, Ενημερωμένη-Συμπληρωμένη από Μ.Ε. Κόρσου-Παναγοπούλου, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2013, σ. 3.

¹⁵ Βλ. Στ. Ν. Κτιστάκη, «Εισαγωγή στη Δημόσια Διοίκηση», εκδ. Παπαζήση, Αθήνα, 2014, σ. 22.

¹⁶ Βλ. Άρθρο 26 του Συντάγματος της Ελλάδας, (ΦΕΚ 120 Α'/27.06.2008).

υπονοούνται πάντα τα λοιπά «διοικητικά όργανα», δηλαδή τα ασκούντα δημόσια εξουσία όργανα.

Αντίθετα στη Δημόσια Διοίκηση δεν ανήκουν η Βουλή, που ασκεί από κοινού με τον Πρόεδρο της Δημοκρατίας τη νομοθετική λειτουργία και τα Δικαστήρια που ασκούν τη δικαστική λειτουργία¹⁷. Η διάκριση αυτή των λειτουργιών που προβλέπεται από το άρθρο 26 του Συντάγματος στην πράξη δεν εφαρμόζεται κατά τρόπο απόλυτο, αλλά πάντα σύμφωνα με τους ορισμούς του Συντάγματος οι λειτουργίες διασταυρώνονται και σχετικοποιούνται¹⁸.

Επίσης η οργάνωση της Δημόσιας Διοίκησης συνδέεται στενά με την έννοια της Δημόσιας Υπηρεσίας, η οποία μπορεί να έχει είτε οργανικό περιεχόμενο¹⁹, όταν ενδιαφέρει το όργανο που την ασκεί, είτε λειτουργικό – ουσιαστικό, όταν ενδιαφέρει η δραστηριότητα.

Στο πλαίσιο της ελληνικής έννομης τάξης Δημόσια Υπηρεσία με οργανική έννοια νοείται το σύνολο των οργάνων του Κράτους, όπως υπουργεία, πανεπιστήμια, κρατικά νοσοκομεία, στα οποία έχει ανατεθεί η διεξαγωγή υποθέσεων ορισμένης κατηγορίας. Πρόκειται δηλαδή για ένα τεχνικό μέσο, μέσω του οποίου η Δημόσια Διοίκηση επιδιώκει να πραγματοποιήσει τους σκοπούς της.

Παράλληλα η λειτουργική έννοια της Δημόσιας Υπηρεσίας αφορά τη δραστηριότητα των δημοσίων νομικών προσώπων που αποσκοπούν στην παροχή αγαθών ή υπηρεσιών προς τους διοικούμενους με σκοπό την ικανοποίηση ορισμένων βασικών αναγκών όπως εκπαίδευση, συγκοινωνία κ.λ.π.

Ιστορικά η παροχή κάποιας μορφής Δημόσιας Υπηρεσίας συναντάται σε κάθε μορφής οργανωμένη κοινωνία. Η έννοια αυτή υπήρχε στους πολιτισμούς της Μεσοποταμίας, της Αιγύπτου, του Ισραήλ. Συναντάται και στην αρχαία Ελλάδα, όπου ο Πλάτωνας και ο Αριστοτέλης προέβαλαν το «κοινό καλό». Απαντάται ακόμα και στη Ρώμη, μέσα από την καθιέρωση των εννοιών «utilitas communis» και «utilitas publica», καθώς και την εποχή του Μεσαίωνα, όπου οι φεουδάρχες, προκειμένου να στηρίξουν την εξουσία τους, ασχολήθηκαν με την παροχή υπηρεσιών που απέβλεπαν το κοινό καλό. Ωστόσο η έννοια της Δημόσιας Υπηρεσίας όπως τη

¹⁷ Βλ. Επ. Π. Σπηλιωτόπουλος, «Εγχειρίδιον Διοικητικού Δικαίου», όπ.π., σ. 15.

¹⁸ Βλ. Γ. Παπαχατζή, «Σύστημα του ισχύοντος στην Ελλάδα Διοικητικού Δικαίου», 6^η εκδ., Αθήναι, 1983, σ. 83 επ.

¹⁹ Βλ. Μιχ. Στασινόπουλος, «Μαθήματα Διοικητικού Δικαίου», Αθήναι, Ανατ. 1976, σελ. 58 επ.

γνωρίζουμε σήμερα, αναπτύχτηκε από την ομώνυμη σχολή (service public) του Bordeaux μόλις στις αρχές του 20^{ου} αιώνα²⁰.

Επίσης η οργάνωση της Δημόσιας Διοίκησης συνδέεται στενά και με την έννοια του Δημοσίου Τομέα. Είναι καλό όμως να ξεκαθαριστεί ότι η έννοια του Δημοσίου Τομέα αποτελεί διαφορετική έννοια από αυτή της Δημόσιας Υπηρεσίας και της Δημόσιας Διοίκησης.

Συγκεκριμένα ο Δημόσιος Τομέας είναι χώρος ευρύτερος του χώρου της Δημόσιας Διοίκησης. Στο χώρο αυτό περιλαμβάνονται όχι μόνο οι ανήκουσες στο νομικό πρόσωπο του Κράτους Δημόσιες Υπηρεσίες και τα Ν.Π.Δ.Δ. αλλά, προσθέτως, και τα αμέσως ή εμμέσως εξαρτώμενα, ή επιχορηγούμενα, ή εποπτευόμενα από το Κράτος νομικά πρόσωπα, ασχέτως δε αν τα νομικά αυτά πρόσωπα είναι δημοσίου δικαίου, ή αν είναι ιδιωτικού δικαίου, ή (εν τέλει) μεικτού δικαίου (διφυδούς χαρακτήρα). Τα νομικά αυτά πρόσωπα, μαζί με τα πρόσωπα του στενού Δημοσίου Τομέα (Διοίκηση και Ν.Π.Δ.Δ.), απαρτίζουν τον λεγόμενο ευρύτερο Δημόσιο Τομέα,²¹ ή και απλώς τον Δημόσιο Τομέα, ο οποίος χρησιμοποιείται σε αντιδιαστολή προς τον Ιδιωτικό Τομέα στον οποίο περιλαμβάνονται όλες οι ιδιωτικές επιχειρήσεις, οι οποίες διέπονται από του Νόμους της ελεύθερης αγοράς.

Είναι προφανές ότι η προαγωγή του δημοσίου συμφέροντος εξαρτάται άμεσα από την αποτελεσματικότητα του Δημοσίου Τομέα. Αποτελεσματικός είναι ο Δημόσιος Τομέας όταν αυξάνεται η παραγωγικότητά του και το επίπεδο της οικονομικής και κοινωνικής ανάπτυξης της χώρας, όταν ο πολίτης είναι ικανοποιημένος από τις υπηρεσίες που του παρέχονται και όταν επιτυγχάνεται η καλύτερη εξυπηρέτηση με το λιγότερο δυνατό κόστος.

Επειδή η επιλογή του κατάλληλου θεσμικού πλαισίου είναι το «κλειδί» για την επίτευξη της αποτελεσματικότητας, στην επόμενη ενότητα αναπτύσσεται το θεσμικό πλαίσιο της Διοίκησης στην Ελλάδα και γίνεται αναφορά στα συστήματα οργάνωσης της Δημόσιας Διοίκησης και στις μορφές με τις οποίες συναντάται²² ήτοι:

1. Το σύστημα της συγκέντρωσης υπό ευρεία έννοια το οποίο διακρίνεται επιμέρους:

- α. στο σύστημα της συγκέντρωσης υπό στενή έννοια και

²⁰ Βλ. Στ. Ν. Κτιστάκη, «Εισαγωγή στη Δημόσια Διοίκηση», ό.π., σ. 25.

²¹ Βλ. Δ. Κόρσου, «Διοικητικό Δίκαιο-Γενικό μέρος», 4^η έκδοση, ό.π., σ. 12.

²² Βλ. Θ. Παναγοπούλου, «Συστήματα διοικητικής οργάνωσης στην Χώρα μας», Ε.Δ.Δ.Δ., 1998, σ. 113 επ.

- β. στο σύστημα της αποκέντρωσης²³ και
2. Το σύστημα της αποσυγκέντρωσης.

1.2. Το θεσμικό πλαίσιο της Δημόσιας Διοίκησης στην Ελλάδα και τα συστήματα διοικητικής οργάνωσης.

Για να επιτευχθεί και να προστατευθεί εν γένει στο δημόσιο συμφέρον, αλλά και το συμφέρον των διοικουμένων, απαιτείται η επιλογή του ιδανικού διοικητικού συστήματος, κανένα εκ των οποίων δεν εφαρμόζεται με τρόπο απόλυτο. Κανένα στην εφαρμογή του δεν είναι αμιγές²⁴, επειδή εκεί όπου επικρατεί ένα διοικητικό σύστημα, συναντά κανείς και στοιχεία εφαρμογής του άλλου²⁵.

Ιστορικά, τα συστήματα οργάνωσης της Δημόσιας Διοίκησης διακρίνονται στις ακόλουθες μορφές²⁶:

1. Το σύστημα της συγκέντρωσης υπό ευρεία έννοια το οποίο διακρίνεται επιμέρους:
 - α. στο σύστημα της συγκέντρωσης υπό στενή έννοια και
 - β. στο σύστημα της αποκέντρωσης²⁷ και

²³ Με το 105 του Συντάγματος του 1925 κατοχυρώθηκε για πρώτη φορά στην Ελλάδα η διοικητική αποκέντρωση: «Η διοίκησης του Κράτους οργανούται κατά σύστημα αποκεντρωτικών, εις τρόπον ώστε η Κρατική εξουσία να είναι όσο το δυνατόν περισσότερο προσιτή εις τους πολίτας και να λύνονται τα αφορώντα την διοίκησην ζητήματα το ταχύτερον και επί τη βάσει αμεσωτέρας αντιλήψεως των αφορμών αυτήν συνθηκών. Αι κεντρικαί υπηρεσίαι πρέπει να έχουν μόνον την γενικήν διεύθυνσιν και εποπτείαν». Το άρθρο αυτό επαναλήφθηκε αυτούσιο τόσο στο Σύνταγμα του 1927 με το άρθρο 108 όσο και στο άρθρο 106 του Σχεδίου Συντάγματος το 1948. Το άρθρο 91 παρ. 1 του Σύνταγμα του 1952 όριζε ότι: «Η διοικητική οργάνωσις του Κράτους βασίζεται εις την αποκέντρωσιν και την τοπικήν αυτοδιοίκησιν ως νόμος ορίζει». Σε εφαρμογή αυτού εκδόθηκε ο νόμος 3200/1995 περί διοικητικής αποκεντρώσεως». Ο νόμος αυτός καθιέρωσε οριστικά το νόμο ως την κύρια διοικητική διαίρεση της Επικράτειας, με σκοπό τη διαχείριση των οικονομικών για τη νομαρχιακή ανάπτυξη. Ο Ν. 3200/1955 υπήρξε η βάση του θεσμού της διοικητικής αποκέντρωσης στη χώρα μας.

²⁴ Βλ. Γ. Παπαχατζή, «Σύστημα του ισχύοντος στην Ελλάδα Διοικητικού Δικαίου», Τόμοι Α' και Β', 7^η εκδ. Αθήναι, 1991 σ. 266.

²⁵ Βλ. Μπέσιλα-Βήκα Ευρ., «Το Συνταγματικό Πλαίσιο του Θεσμού της Τοπικής Αυτοδιοίκησης», εκδ. Αφοί Π. Σάκκουλα, Αθήνα, 1995, σ.19.

²⁶ Βλ. Θ. Παναγοπούλου, «Συστήματα διοικητικής οργάνωσης στην Χώρα μας», Ε.Δ.Δ.Δ., 1998, σ. 113 επ.

²⁷ Με το 105 του Συντάγματος του 1925 κατοχυρώθηκε για πρώτη φορά στην Ελλάδα η διοικητική αποκέντρωση: «Η διοίκησης του Κράτους οργανούται κατά σύστημα αποκεντρωτικών, εις τρόπον ώστε η Κρατική εξουσία να είναι όσο το δυνατόν περισσότερο προσιτή εις τους πολίτας και να λύνονται τα αφορώντα την διοίκησην ζητήματα το ταχύτερον και επί τη βάσει αμεσωτέρας αντιλήψεως των αφορμών αυτήν συνθηκών. Αι κεντρικαί υπηρεσίαι πρέπει να έχουν μόνον την γενικήν διεύθυνσιν και εποπτείαν». Το άρθρο αυτό επαναλήφθηκε αυτούσιο τόσο στο σύνταγμα του 1927 με το άρθρο 108 όσο και στο άρθρο 106 του Σχεδίου Συντάγματος το 1948. Το άρθρο 91 παρ. 1 του Σύνταγμα του 1952 όριζε ότι: «Η διοικητική οργάνωσις του Κράτους βασίζεται εις την αποκέντρωσιν και την τοπικήν αυτοδιοίκησιν ως νόμος ορίζει». Σε εφαρμογή αυτού εκδόθηκε ο νόμος 3200/1995 «περί διοικητικής αποκεντρώσεως». Ο νόμος αυτός καθιέρωσε οριστικά το νόμο ως την κύρια διοικητική διαίρεση της Επικράτειας, με σκοπό τη διαχείριση των οικονομικών για τη νομαρχιακή ανάπτυξη. Ο Ν. 3200/1955 υπήρξε η βάση του θεσμού της διοικητικής αποκέντρωσης στη χώρα μας.

2. Το σύστημα της αποσυγκέντρωσης.

Στην Ελλάδα συνυπάρχουν, κατά το ισχύον Σύνταγμα, τα προαναφερόμενα συστήματα διοικητικής οργάνωσης ως ακολούθως.

Κατά το σύστημα της συγκέντρωσης υπό ευρεία έννοια, η άσκηση της κρατικής εξουσίας επιτυγχάνεται από διοικητικά όργανα που ανήκουν στο νομικό πρόσωπο του Κράτους όπως προβλέπεται στα άρθρα 80-86 του Συντάγματος²⁸.

«Σύμφωνα με το σύστημα της συγκέντρωσης υπό τη στενή έννοια, η άσκηση της δημόσιας διοίκησης επιτυγχάνεται διαμέσου των διοικητικών οργάνων του Κράτους, τα οποία έχουν αποκλειστική αποφασιστική αρμοδιότητα και η οποία επεκτείνεται σε ολόκληρη την Επικράτεια, ανεξάρτητα από τον τόπο στον οποίο εδρεύουν»²⁹.

Κατά το σύστημα της διοικητικής αποκέντρωσης, το οποίο περιγράφεται στο άρθρο 101 του Συντάγματος, η κρατική διοίκηση ασκείται με τη συνδρομή των περιφερειακών κρατικών οργάνων, τα οποία έχουν αποφασιστική αρμοδιότητα για τις υποθέσεις της περιφέρειάς τους³⁰. Πρόκειται για τις 7 Αποκεντρωμένες Διοικήσεις της Χώρας και τις αποκεντρωμένες υπηρεσίες των διαφόρων Υπουργείων³¹.

Κατά το σύστημα της αποσυγκέντρωσης «η άσκηση της δημόσιας διοίκησης μεταβιβάζεται σε αυτοτελή Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου και ασκείται διαμέσου των οργάνων τους. Επικρατούσα μορφή αποσυγκέντρωσης αποτελεί η αυτοδιοίκηση και ιδιαίτερα ή τοπική αυτοδιοίκηση»³². Το Σύνταγμα με το άρθρο 102 αφιερώνει αρκετά εκτενείς διατάξεις στην τοπική αυτοδιοίκηση³³ και με αυτές τις

²⁸ Βλ. *Α.Μπαμπαλιούτας* (05.12.2016). «Ειδικά θέματα Δημόσιας Διοίκησης-Συγκριτική Δημόσια Διοίκηση.» Παραδόσεις μαθήματος στο Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης, Σχολή των Επιστημών και της Δημόσιας Διοίκησης, Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών.

²⁹ Βλ. *Λάμπρος Π. Μπαμπαλιούτας*, «Το σύγχρονο θεσμικό πλαίσιο της ελληνικής δημόσιας διοίκησης», Τόμος Α', όπ. π, σ.12 επ.

³⁰ Βλ. *Τ. Βουρνάς*, «Ιστορία της νεώτερης Ελλάδας από την επανάσταση του 1821 ως το κίνημα του Γουδί (1909)», εκδ. Αφών Τολίδη Ο.Ε., Αθήνα σελ. 218: «Ο θεσμός των δημογερόντων κοτζαμπάσηδεν καταργήθηκε και εφαρμόστηκε η απόφαση της συνέλευσης της Τροιζήνας για τη διαίρεση του Μοριά σε 7 διοικητικές περιφέρειες και 6 των νησιών, Καθεμιά βρισκόταν κάτω από τον άμεσο έλεγχο του επιτρόπου που διορίζε ο ίσιος ο Καποδίστριας και οι επίτροποι εόπτευσαν στις νέες εκλογές δημογερόντων. Όχι πια με μέτρο το κοτζαμπασιλίκι, ν'αυτό τον τρόπο περιορίστηκαν σημαντικά τα φεουδαρχικά προνόμια των τζακιών. και *Στ. Ν. Κτιστάκη*, όπ.π σελ. 66 «Η περιφερειακή διοίκηση, ως οργανωτική μονάδα μεγαλύτερη από την μέχρι τότε διοικητική επαρχία θεσπίστηκε την εποχή του Καποδίστρια. Ετσι προετοιμάστηκε το έδαφος για την καθιέρωση της νομαρχιακής αυτοδιοίκησης και της τοπικής αυτοδιοίκησης».

³¹ Βλ. *Α. Μπαμπαλιούτας*, όπ. π. υπ. 23.

³² Βλ. *Λάμπρος Π. Μπαμπαλιούτας*, «Το σύγχρονο θεσμικό πλαίσιο της ελληνικής δημόσιας διοίκησης», Τόμος Β', όπ. π, σ.5.

³³ Βλ. *Π.Δ. Δαγτόγλου*, «Γενικό διοικητικό δίκαιο, ενημερωτικό συμπλήρωμα», εκδ. Αντ. Ν. Σάκκου-λας, Αθήνα, 1981. σ. 15.

διατάξεις κατοχυρώνεται η τοπική αυτοδιοίκηση α' και β' βαθμού, ως θεσμός και ως οργανικό σχήμα της Δημόσιας Διοίκησης.

Την τελευταία τριακονταετία έχουν γίνει πολλές διοικητικές μεταρρυθμίσεις που αφορούν την αυτοδιοίκηση, με σημαντικές εδαφικές αναδιαρθρώσεις. Με το Ν. 3852/2010³⁴ γνωστός και ως Πρόγραμμα «Καλλικράτης» επιδιώχθηκε η ριζική αναδιάρθρωση των αυτοδιοικούμενων οργανισμών σε τοπικό επίπεδο και των περιφερειακών αρχών, καθώς επίσης και η αναβάθμιση των υπηρεσιών προς τους πολίτες.

1.2.1 .Ορισμός Συγκεντρωτικού Συστήματος

Με τον όρο συγκεντρωτικό σύστημα εννοούμε ένα σύστημα οργανωμένο ιεραρχικά, στο οποίο η κεντρική διοίκηση, δηλαδή τα κεντρικά διοικητικά όργανα που βρίσκονται στην κορυφή της πυραμίδας λαμβάνουν αποφάσεις για υποθέσεις που αφορούν τόσο το κέντρο όσο και την περιφέρεια³⁵. Η κεντρική διοίκηση διαθέτει αποφασιστική αρμοδιότητα σ' όλη τη χώρα για κάθε είδους διοικητικές υποθέσεις, έστω κι αν αυτές είναι καθαρά τοπικής σημασίας. Η λειτουργία όλων των κρατικών υπηρεσιών εξασφαλίζεται από την κεντρική κρατική εξουσία.

Από νομική άποψη, κατά το συγκεντρωτικό σύστημα οι αποφασιστικές αρμοδιότητες στο κάθε θέμα διοικητικής ενέργειας, έστω και για ζητήματα περιφερειών, έχουν ανατεθεί από το νόμο στα διοικητικά όργανα του κέντρου, στους Υπουργούς³⁶. Η οργάνωση της δημόσιας εξουσίας σε ένα συγκεντρωτικό σύστημα έχει πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα³⁷.

Τα κυριότερα πλεονεκτήματα μπορούν να θεωρηθούν τα κάτωθι.:

- α. Η συγκέντρωση της εξουσίας στην κορυφή της διοικητικής πυραμίδας κάνει το συντονισμό των αποφάσεων πιο εύκολο, προσφέρει ομοιομορφία στις πολιτικές συμπεριφορές και συμβάλλει στην αποτελεσματικότερη και αποδοτικότερη λειτουργία της οργάνωσης.
- β. Τα ανώτερα στελέχη στο συγκεντρωτικό σύστημα έχουν σφαιρική εικόνα για όλα τα ζητήματα και έτσι δύνανται να λαμβάνουν στρατηγικές αποφάσεις με

³⁴ Βλ. Ν. 3852/2010 «Νέα Αρχιτεκτονική της Αυτοδιοίκησης και της Αποκεντρωμένης Διοίκησης», ΦΕΚ 88/Α/ 7.6.2010.

³⁵ Βλ. *Αύγουστος Μαρούλης*, «Σημειώσεις Διοικητικού Δικαίου», εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή, 1989, σ. 67.

³⁶ Βλ. *Γ. Τύπας-Γ. Κατσαρός*, «Εισαγωγή στη Διοικητική Επιστήμη-Από τη Γραφειοκρατία και την Επιστημονική Διοίκηση στη Σύγχρονη Οργανωτική Θεωρία», εκδ. Gutenberg, Αθήνα 2006, σ. 232 επ.

³⁷ Βλ. *Γ. Παπαχατζή*, «Σύστημα του ισχύοντος στην Ελλάδα Διοικητικού Δικαίου», 6^η εκδ. ό.π., σ. 251-254.

συνοχή και αντικειμενικότητα και ασκούν συνεχή και αποτελεσματικό έλεγχο.

γ. Σε περίπτωση κρίσεων η συγκέντρωση της εξουσίας μέσω του πιο αποτελεσματικού συντονισμού παρέχει άμεσες και αποτελεσματικές λύσεις

Τα κυριότερα μειονεκτήματα είναι:

Η δυσκαμψία της διοίκησης, η ταλαιπωρία των πολιτών, η λήψη αποφάσεων από τα κεντρικά όργανα της χώρας, χωρίς να έχουν άμεση αντίληψη όλων των ζητημάτων. Επίσης στα μειονεκτήματα συγκαταλέγεται η υπερφόρτωση του κεντρικού οργανισμού, η βραδύτητα στην επίλυση πολλών υποθέσεων και η ενίσχυση της γραφειοκρατίας.

1.2. 2 Ορισμός αποκεντρωτικού συστήματος.

Οργάνωση κατά το αποκεντρωτικό σύστημα σημαίνει ότι συστήνονται περιφερειακά όργανα, που είναι χωριστά από τα κεντρικά όργανα και ανατίθενται σ' αυτά αποφασιστικές αρμοδιότητες που αφορούν στην περιφέρειά τους³⁸.

Πρόκειται για σύστημα διορθωτικό του συγκεντρωτικού και σημαίνει ότι έχει ανατεθεί από την κεντρική διοίκηση μια ορισμένη εξουσία αποφάσεων σε μια σειρά από τοπικούς κρατικούς λειτουργούς. Συγκεκριμένα το Σύνταγμα του 1975, στο άρθρο 101, επιτάσσει την οργάνωση της χώρας κατά το αποκεντρωτικό σύστημα και μάλιστα σε ενιαίες περιφέρειες (τέως Νομούς) που διαμορφώνονται με κριτήριο τις γεωγραφικές, τις κοινωνικές και τις συγκοινωνιακές συνθήκες. Τα κεντρικά όργανα έχουν τη γενική κατεύθυνση, τον συντονισμό και τον έλεγχο των περιφερειακών οργάνων, καθώς και ειδικές αρμοδιότητες πάνω σε ορισμένα θέματα μεγαλύτερης σημασίας.

Κύρια γνωρίσματα της διοικητικής οργάνωσης είναι:

α. Η συνύπαρξη κεντρικών και περιφερειακών κρατικών οργάνων κατά την άσκηση της Δημόσιας Διοίκησης.

β. Η απονομή γενικής, αποφασιστικής αρμοδιότητας στις κρατικές περιφερειακές αρχές για την επίλυση των υποθέσεων της περιφέρειάς τους. Συγκεκριμένα, «Ουσιώδες εννοιολογικό στοιχείο της αποκέντρωσης είναι η μεταβίβαση αποφασιστικών αρμοδιοτήτων, που αναφέρονται στη διαχείριση των περιφερειακών διοικητικών υποθέσεων, στα περιφερειακά όργανα.

³⁸ Βλ. Π. Δ. Λαγτόγλου, «Γενικό Διοικητικό Δίκαιο», Β' έκδοση, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, 1984, σελ. 228.

Αντίθετα, η ανάθεση οποιασδήποτε σχετικής μη αποφασιστικής αρμοδιότητας στα περιφερειακά όργανα (π.χ. συμβουλευτικής ή εκτελεστικής) δεν αποτελεί εφαρμογή του συστήματος της αποκέντρωσης»³⁹.

- γ. Η ιεραρχική εξάρτηση των περιφερειακών οργάνων από την κεντρική κρατική Διοίκηση. Έτσι τα περιφερειακά διοικητικά όργανα, τα οποία είναι όργανα του νομικού προσώπου του Κράτους, υπάγονται υποχρεωτικά στον ιεραρχικό έλεγχο της κεντρικής κρατικής Διοίκησης⁴⁰. «Κατά την εφαρμογή του αποκεντρωτικού συστήματος διοίκησης, οι κεντρικές υπηρεσίες περιορίζονται μόνο στην άσκηση του ελέγχου νομιμότητας επί των πράξεων των περιφερειακών κρατικών οργάνων, στην άσκηση συντονισμού και γενικής κατεύθυνσης των περιφερειακών οργάνων. Επιλαμβάνονται δε, των περιφερειακών υποθέσεων, εφόσον οι τελευταίες παρουσιάζουν «ειδικό» χαρακτήρα και δημιουργείται η ανάγκη ομοιόμορφης επίλυσής τους σε ολόκληρη την επικράτεια⁴¹»

Όπως το συγκεντρωτικό σύστημα, έτσι και το αποκεντρωτικό, έχει πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα.

Ως πλεονεκτήματα αναγνωρίζονται:

- α. η ταχύτερη, ορθότερη και ποιοτικότερη επίλυση των περιφερειακών προβλημάτων, διότι υπάρχει επιτόπια και άμεση αντίληψη των τοπικών συνθηκών, γεγονός που οδηγεί στην εύστοχη άσκηση του διοικητικού έργου της πολιτείας,
- β. η απαλλαγή των κεντρικών διοικητικών αρχών από φόρτο εργασίας,
- γ. ο καταμερισμός εργασίας μεταξύ περιφερειακών και κεντρικών υπηρεσιών, που οδηγεί στη βελτίωση της ευλυσίας της οργάνωσης,
- δ. η εξαγωγή συμπερασμάτων που θα είναι χρήσιμα για ανάλογες μελλοντικές ενέργειες και θα οδηγήσει στην ανάπτυξη ικανών στελεχών και τέλος η ενδυνάμωση της σχέσεως εμπιστοσύνης των πολιτών έναντι της κρατικής εξουσίας αφού οι πολίτες δύνανται να έχουν πρόσβαση στις περιφερειακές κρατικές υπηρεσίες⁴².

³⁹ Βλ. Αθ Ράικος., «Συνταγματικό Δίκαιο», Τόμος Α', Εισαγωγή-Οργανωτικό Μέρος, τεύχ. Γ', εκδ. Αντ. Ν. Σαάκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, 1991, σ. 44-45.

⁴⁰ Βλ. Στ. Ν. Κτιστάκη, «Εισαγωγή στη Δημόσια Διοίκηση», ό.π., σ. 61.

⁴¹ Βλ. Λάμπρος Π. Μπαμπαλιούτας, «Το σύγχρονο θεσμικό πλαίσιο της ελληνικής δημόσιας διοίκησης», Τόμος Α' ό.π. π, σ. 21 επ., Γ. Τύπας-Γ. Κατσαρός, ό.π. π.σ. 236-237.

⁴² Βλ. Λάμπρος Π. Μπαμπαλιούτας, «Το σύγχρονο θεσμικό πλαίσιο της ελληνικής δημόσιας διοίκησης», Τόμος Α' ό.π. π, σ. 22, Μπουραντάς Δ., «Μανάτζμεντ-Οργανωτική θεωρία και Συμπεριφορά», εκδ. Team, Αθήνα, 1992, σ. 103.

Οπωσδήποτε, το σύστημα της αποκέντρωσης έχει και αυτό μειονεκτήματα με κυριότερο αυτό της μη στελέχωσης των περιφερειακών κρατικών υπηρεσιών με επαρκή αριθμό προσωπικού κατάλληλα εκπαιδευμένο, ώστε να δίνει λύση στο κάθε τυχόν προκύπτον πρόβλημα που απαιτεί εξειδικευμένες γνώσεις για την επίλυσή του.

Κοινό γνώρισμα τόσο των κεντρικών, όσο και των περιφερειακών κρατικών υπηρεσιών, είναι ότι τα διοικητικά όργανα που τις στελεχώνουν ανήκουν στο ίδιο νομικό πρόσωπο, δηλ. στο νομικό πρόσωπο του Κράτους. Κύριο χαρακτηριστικό αυτού είναι η άσκηση ιεραρχικού ελέγχου από τα όργανα του «κέντρου» στα όργανα της περιφέρειας, είτε αυτεπαγγέλτως, είτε μέσω ασκήσεως εκ μέρους του διοικούμενου προσφυγής, η οποία θα εξεταστεί μόνο ως προς τη νομιμότητα⁴³.

1.2.3 Το σύστημα της αποσυγκέντρωσης και η έννοια της τοπικής αυτοδιοίκησης.

Με τον όρο αυτοδιοίκηση εννοείται η σύσταση οργανωτικών μονάδων της διοίκησης, οι οποίες βρίσκονται εκτός του νομικού προσώπου του Κράτους και αποτελούν ιδιαίτερα νομικά πρόσωπα, που διοικούνται από ιδιαίτερα όργανα⁴⁴. Η αυτοδιοίκηση αποτελεί ένα ιδιαίτερο σύστημα διοικητικής οργάνωσης διακριτό από αυτό της διοικητικής αποκέντρωσης. Το προσδιοριστικό εδαφικό-γεωγραφικό κριτήριο για την αποκέντρωση είναι η περιφέρεια, ενώ για την Τοπική Αυτοδιοίκηση είναι η εδαφική έκταση του οικείου τοπικού οργανισμού⁴⁵. Έτσι Τοπική Αυτοδιοίκηση είναι η αυτοτελής άσκηση τοπικής δημόσιας διοίκησης από ένα εδαφικό νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου, διαφορετικό από το νομικό πρόσωπο του Κράτους, με την σύμπραξη του συνόλου των μελών του (λαού) και υπό την εποπτεία του Κράτους.

Η Τοπική Αυτοδιοίκηση αποτελείται από τα εξής συστατικά στοιχεία:

- α. Ύπαρξη νομικής προσωπικότητας δημοσίου δικαίου, διαφορετική από αυτή της νομικής προσωπικότητας του Κράτους.
- β. Διοικητική αυτοτέλεια υποθέσεων τοπικού ενδιαφέροντος. Η άσκηση διοίκησης στις τοπικές υποθέσεις σκοπεύει στην εξυπηρέτηση του τοπικού συμφέροντος, σε αντιδιαστολή προς το δημόσιο συμφέρον το οποίο εξυπηρετεί η διαχείριση κρατικών υποθέσεων γενικού χαρακτήρα.

⁴³ Βλ. Λάμπρος Π. Μπαπαλιούτας, «Το σύγχρονο θεσμικό πλαίσιο της ελληνικής δημόσιας διοίκησης», Τόμος Α΄. όπ. π., σ. 23.

⁴⁴ Βλ. Επ. Σπηλιωτόπουλος, «Εγχειρίδιον Διοικητικού Δικαίου», Δευτέρα έκδοσις, εκδ. Νομικά Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα - Κομοτηνή, 1982, σ. 185.

⁴⁵ Βλ. Στ. Ν. Κτιστάκη, «Εισαγωγή στη Δημόσια Διοίκηση», όπ.π., σ. 62.

γ. Διοικητική αυτοτέλεια οργάνων που διοικούν τις πιο πάνω υποθέσεις. Άμεση απόρροια της διοικητικής αυτοτέλειας των Οργάνων Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.) αποτελεί το γεγονός ότι οι αποφάσεις των οργάνων κρατικής περιφερειακής-αποκεντρωμένης διοίκησης είναι απλώς οριστικές και μπορούν να ακυρωθούν, ή να μεταρρυθμιστούν από τα ιεραρχικώς προϊστάμενα όργανα της κρατικής διοίκησης κατά την άσκηση του προβλεπόμενου ελέγχου (είτε νομιμότητας, είτε σκοπιμότητας, αναλόγως της πρόβλεψης του νομοθέτη)⁴⁶.

δ. Δημοσιονομική αυτοτέλεια του αυτοδιοικούμενου οργανισμού, το οποίο σημαίνει ότι το νομικό πρόσωπο του οργανισμού πρέπει να έχει και να διαχειρίζεται περιουσιακά στοιχεία και επιπλέον να διαθέτει την πρακτική δυνατότητα να βρίσκει τους αναγκαίους πόρους για την εκπλήρωση της αποστολής του. Αν αυτό δε συμβαίνει, τότε υπάρχει πλήρης εξάρτηση της Τοπικής Αυτοδιοίκησης από την κεντρική εξουσία και άρα πλήρης υποταγή αυτής, αφού οι τοπικές υποθέσεις διευθύνονται από την Κεντρική Διοίκηση⁴⁷.

Κατά την άσκηση των αρμοδιοτήτων τους, οι Ο.Τ.Α. υπόκεινται σε διοικητική εποπτεία νομιμότητας εκ μέρους του Κράτους, το οποίο οφείλει να μην εμποδίζει τη δράση τους και δεν υπόκειται στον ιεραρχικό έλεγχό του. Αυτό ορίζεται από την παράγραφο 4 του άρθρου 102 του Συντάγματος όπου συγκεκριμένα αναφέρεται ότι «Το Κράτος ασκεί στους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης εποπτεία που συνίσταται αποκλειστικά σε έλεγχο νομιμότητας και δεν επιτρέπεται να εμποδίζει την πρωτοβουλία και την ελεύθερη δράση του. Ο έλεγχος νομιμότητας ασκείται, όπως νόμος ορίζει...». Αυτό συμβαίνει επειδή ο ιεραρχικός έλεγχος, αν δεν προσδιοριστεί ειδικότερα, περικλείει στην έννοιά του τόσο τον έλεγχο νομιμότητας, όσο και τον έλεγχο σκοπιμότητας, ο οποίος και ασκείται από τα ιεραρχικώς προϊστάμενα διοικητικά όργανα, στα ιεραρχικώς υφιστάμενα διοικητικά όργανα, τα οποία από οργανωτικής απόψεως ανήκουν στο ίδιο νομικό πρόσωπο. Ο δε έλεγχος σκοπιμότητας επί των πράξεων των Ο.Τ.Α. είναι ασυμβίβαστος με την ύπαρξη διοικητικής αυτοτέλειας. Η άσκηση όμως διοικητικής εποπτείας επί των Ο.Τ.Α. που αποτελεί μια μορφή επέμβασης των οργάνων του Κράτους στη λειτουργία των ξεχωριστών Ν.Π.Δ.Δ. αφορά μόνο θέματα νομιμότητας και έτσι, χωρίς να

⁴⁶ Βλ. *Λάμπρος Π. Μπαμπαλιούτας*, «Το σύγχρονο θεσμικό πλαίσιο της ελληνικής δημόσιας διοίκησης», Τόμος Α΄, ό.π., σ. 27.

⁴⁷ Βλ. *Στ. Ν. Κτιστάκης*, «Εισαγωγή στη Δημόσια Διοίκηση», ό.π., σ. 62,63.

παρεμποδίζεται η πρωτοβουλία και η ελεύθερη δράση των Ο.Τ.Α.⁴⁸, εξασφαλίζεται η συνοχή της έννομης τάξης, η παρακολούθηση της πραγματοποίησης των στόχων που έχουν τεθεί σε επίπεδο κυβερνητικής πολιτικής και γενικά, η διαφύλαξη της ενιαίας οργανωτικής μορφής του Κράτους.

Έχοντας πλέον αποσαφηνιστεί η έννοια της Δημόσιας Διοίκησης και αφού αναλύθηκε το θεσμικό πλαίσιο της Ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης και τα συστήματα διοικητικής οργάνωσης ακολουθεί συνοπτική παρουσίαση των επιλεγόμενων πολιτικών και των στρατηγικών επιλογών μανάτζμεντ από την ίδρυσή του Νεοελληνικού κράτους έως και σήμερα, με σκοπό την πλήρη κατανόηση της διοικητικής εξέλιξης.

⁴⁸ Βλ. *Λάμπρος Π. Μπαμπαλιούτας*, «Το σύγχρονο θεσμικό πλαίσιο της ελληνικής δημόσιας διοίκησης», Τόμος Α΄. όπ. π., σ. 28.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^Ο

Ιστορική αναδρομή της Δημόσιας Διοίκησης στην Ελλάδα και ανάλυση του φαινομένου και των αιτίων της κρίσης στην Ελληνική Δημόσια Διοίκηση.

2.1. Από τη Συγκρότηση του Ελληνικού Κράτους έως και τη δικτατορία των Συνταγματαρχών.

Μέσα από τη συνοπτική παρουσίαση των επιλεγόμενων πολιτικών και των στρατηγικών επιλογών μανათίζμεντ του Ελληνικού Κράτους από την ίδρυσή του μέχρι σήμερα, επιχειρείται η παρακολούθηση της διοικητικής εξέλιξης.

Παράλληλα εντοπίζονται τα χαρακτηριστικά εκείνα που κυριάρχησαν κατά περιόδους και εξακολουθούν να υπάρχουν δημιουργώντας την απαρχή και παγίωση μιας κουλτούρας και νοοτροπίας κυβερνώντων και κυβερνωμένων, που οδήγησε στην οικονομική και κοινωνική κρίση που βιώνει η κοινωνία τα τελευταία επτά περίπου χρόνια.

Κατ'αρχήν το Ελληνικό Κράτος συγκροτήθηκε ύστερα από την κήρυξη και κατά τη διάρκεια της εθνικοαπελευθερωτικής επανάστασης του 1821⁴⁹. Χαρακτηριστική υπήρξε η αδυναμία αυτού να ξεχωρίσει τη λειτουργία της διοίκησης από τη λειτουργία της πολιτικής⁵⁰. Είναι ενδεικτικό ότι η αρχική συγκεντρωτική στελέχωσή του στηρίχτηκε στη λογική της αποκατάστασης των αγωνιστών του Αγώνα, λόγω της έλλειψης μιας παγιωμένης άρχουσας διοικητικής τάξης και της

⁴⁹ Βλ. *Ν. Γ. Σβορώνος*, «Επισκόπηση της Νεοελληνικής Ιστορίας-Βιβλιογραφικός Οδηγός Σπύρου Ι. Ασδραχά-Ιστορική βιβλιοθήκη», ιγ' έκδοση, εκδ. Θεμέλιο, Αθήνα, 1992, σελ.67-69.

⁵⁰ Σε αυτό σύμφωνα με τον *Γ. Μ. Ασπρίδη*, «Εισαγωγή στην Πολιτική και Διοικητική Οργάνωση του Ελληνικού κράτους», εκδ. Προπομπός, Αθήνα, 2013 σελ.17 έπαιξε σπουδαίο ρόλο το γεγονός ότι «Έως την Επανάσταση του 1821 η Ελλάδα και οι υπόλοιπες κατακτημένες περιοχές των Βαλκανίων σχημάτιζαν μια ενιαία διοικητική οργάνωση, το Εγιαλέτι της Ρούμελης. Αυτό είχε διαιρεθεί σε Σαντζάκια, τα οποία αργότερα ενώθηκαν σε Βιλαέτια (ή Πασαλίκια). Τα Βιλαέτια με τη σειρά τους διαιρούνταν σε Καζάδες, που διοικούσαν από τους Βαλήδες, τους Πασάδες, τους Σουμπάσηδες και τα Συμβούλιά τους. Από τα πρώτα χρόνια της Οθωμανικής Αυτοκρατορίας, τον έλεγχο των Πόλεων και των Χωριών ασκούσαν οι πρόκριτοι. Ο θεσμός της αυτοδιάθεσης των τοπικών κοινωνιών εξελίχθηκε σε κοινοτική και περιφερειακή διοίκηση, με κύριο χαρακτηριστικό το γεγονός ότι κάθε Χωριό διατηρούσε τη δυνατότητα της αυτοδιοίκησης του. Αυτό το σύστημα αποτέλεσε τη βάση για τη δημιουργία των ελληνικών κοινοτήτων, οι οποίες εκμεταλλευόμενες το διοικητικό και φορολογικό σύστημα της Οθωμανικής Αυτοκρατορίας αναπτύχθηκαν αρκετά. Η κοινότητα ήταν βασική μορφή οργάνωσης αυτή την περίοδο και αποτελέσε ένα σημαντικό διοικητικό τμήμα του μηχανισμού χρηματοδότησης του οθωμανικού κράτους. Στο πλαίσιο της λειτουργίας της κοινότητας αναπτύχθηκαν πελατειακές σχέσεις, οι οποίες βασίζονταν στη λογική του συστήματος της προστασίας. Η λογική του συγκεντρωτικού κράτους και των πελατειακών σχέσεων συνεχίστηκε και στα πρώτα χρόνια του νεοσύστατου ελληνικού κράτους και εντάθηκε λόγω της έλλειψης μιας παγιωμένης άρχουσας διοικητικής τάξης και της συνεχιζόμενης αναρχίας».

συνεχιζόμενης αναρχίας⁵¹. Στη συνέχεια αναπτύχθηκαν ο κομματισμός και οι πελατειακές σχέσεις, με αποτέλεσμα τη σπατάλη των κρατικών πόρων, την υπαλληλική υπερτροφία, τον γιγαντισμό, την έλλειψη ουδετερότητας και αμεροληψίας.

Τα έτη 1822, 1823 και 1827 στην Επίδαυρο, στο Άστρος και στην Τροιζήνα αντίστοιχα ψηφίστηκαν τρία επαναστατικά Συντάγματα με εξαιρετικά φιλελεύθερο χαρακτήρα για την εποχή. Το Σύνταγμα της Τροιζήνας εισάγει ρητά την αρχή της διάκρισης των εξουσιών και δίδεται ρητά με το άρθρο 150 αυτού η εκτελεστική εξουσία σε ένα μονομελές όργανο, τον Κυβερνήτη⁵².

Ωστόσο, η διάρκεια αυτού του πολιτικού Συντάγματος δεν ήταν μακρά, καθώς διακόπηκε με την άφιξη του Ιωάννη Καποδίστρια στην Ελλάδα, τον Ιανουάριο του 1828, ο οποίος αφού συγκέντρωσε όλες τις εξουσίες στα χέρια του, συνέβαλε στη διαδικασία συγκρότησης του Ελληνικού Κράτους⁵³ και στη διαμόρφωση της νεοελληνικής Δημόσιας Διοίκησης, τόσο σε κυβερνητικό όσο και σε διοικητικό επίπεδο.

Η διοικητική διάρθρωση του Κράτους απασχόλησε τον Καποδίστρια, ο οποίος θέσπισε την περιφερειακή διοίκηση, ως οργανωτική μονάδα μεγαλύτερη από την μέχρι τότε διοικητική επαρχία, και διαίρεσε το Μοριά σε 7 διοικητικές Περιφέρειες και σε 6 τα νησιά και προετοίμασε το έδαφος με την καθιέρωση της νομαρχιακής διοίκησης και της τοπικής αυτοδιοίκησης⁵⁴.

Μετά τη δολοφονία του Καποδίστρια η διοργάνωση του Ελληνικού Κράτους αφέθηκε σε ξένο πρίγκιπα. Ο Καθηγητής Ν. Σβορώνος έγραφε ότι, «Η εθνική και φιλελεύθερη επανάσταση των Ελλήνων κατέληγε στη δημιουργία ενός μοναρχικού κράτους, που η διοργάνωση του αφέθηκε σε ξένο πρίγκιπα και σε ξένη κυβέρνηση». Ο βασιλιάς Όθων, ανήλικος ακόμα, αποβιβαζόταν στις 25 Ιανουαρίου του 1833 στο

⁵¹ Βλ. Β. Ανδρονόπουλος, «Νεοελληνική διοικητική ιστορία, περιφερειακή διοίκηση, τοπική αυτοδιοίκηση», εκδ. Διοικητική Μεταρρύθμιση, Αθήνα 1988.

⁵² Βλ. Στ. Ν. Κτιστάκη, «Εισαγωγή στη Δημόσια Διοίκηση», ό.π., σ. 65.

⁵³ Βλ. Ν. Γ. Σβορώνος, ό.π., σελ. 72 : «Η διακυβέρνηση του Καποδίστρια ωστόσο αποτελεί την πρώτη σοβαρή προσπάθεια διοργάνωσης του ελληνικού κράτους. Πρώτος αυτός φροντίζει για τη δημόσια εκπαίδευση, καταστέλλει την πειρατεία, διοργανώνει τη διοίκηση, υποβάλλει σε κάποια πειθαρχία το στασιαστικό πνεύμα των προκρίτων, που ήθελαν ν' αντικαταστήσουν στην ελεύθερη Ελλάδα του Τούρκου αξιωματούχους».

⁵⁴ Βλ. Γ. Μ. Ασπρίδη, «Εισαγωγή στην Πολιτική και Διοικητική Οργάνωση του Ελληνικού κράτους» ό.π., σελ. 21, «Αρκετοί ιστορικοί θεωρούν ότι ο Καποδίστριας κυβέρνησε αυταρχικά, ότι δημιούργησε ένα απολυταρχικό καθεστώς, ξεκίνησε την αποδυνάμωση της τοπικής αυτοδιοίκησης, με αποτέλεσμα να την οδηγήσουν σε εκμηδενισμό. Κάποιο άλλοι υποστηρίζουν ότι προσπάθησε να αναβαθμίσει το θεσμό της τοπικής αυτοδιοίκησης και να συνδυάσει τις διαφορές μεταξύ συγκεντρωτικού και αποκεντρωτικού συστήματος».

Ναύπλιο. Τον Όθωνα συνόδευε ένα Συμβούλιο Αντιβασιλείας με πρόεδρο τον κόμη Αρμανσπεργκ. Κάθε ιδέα επεξεργασίας Συντάγματος εγκαταλείφθηκε και η Αντιβασιλεία κυβέρνησε άμεσα τη χώρα σύμφωνα μ' ένα αυστηρά συγκεντρωτικό σύστημα, απομακρύνοντας τους Έλληνες από την εξουσία.

Επί της Αντιβασιλείας πραγματοποιήθηκε η πρώτη διοικητική διαίρεση του νεοσύστατου ελληνικού Κράτους σε 10 Νομαρχίες, υποδιαιρεμένες σε επαρχίες κι αυτές σε Δήμους που διοικούνταν από υπαλλήλους διορισμένους απ' το Βασιλιά. Έτσι η νομαρχιακή διοίκηση αποτέλεσε τη βάση για τη διοικητική οργάνωση του νεοελληνικού Κράτους.

Οι προσπάθειες της μοναρχίας κατά την πρώτη δεκαετία του νέου Κράτους (1833-1843), συνέτειναν στη δημιουργία μιας ανεξάρτητης γραφειοκρατικής διοίκησης, λόγω και της έντασης που επικρατούσε στο πεδίο των πολιτικών συγκρούσεων. Όμως, όποιες εκσυγχρονιστικές προσπάθειες έγιναν για τη δημιουργία ενός ουδέτερου αστικού Κράτους, απορροφήθηκαν γρήγορα από το πολιτικό σύστημα. Η διοίκηση αποτέλεσε προνομιακό χώρο για την ενεργοποίηση και ενδυνάμωση των πολιτικών κομμάτων⁵⁵ και καταδικάστηκε σε αδράνεια από τη στιγμή που το ίδιο το Κράτος παραχώρησε σε αυτά τη στελέχωση των μηχανισμών προστασίας των πολιτών, όπως για παράδειγμα, την πάταξη των φαινομένων της διαφθοράς και της ληστείας.

Λόγω της απολυταρχικής διακυβέρνησης του Όθωνα από το 1835, ο ελληνικός λαός απαίτησε Σύνταγμα το Σεπτέμβριο του 1843, Σύνταγμα το οποίο ψηφίστηκε στις 21/02/1844 και ο Όθωνας κύρωσε στις 18/03/1844 και καθιέρωσε τη Συνταγματική Μοναρχία και την αρχή της διάκρισης⁵⁶ των εξουσιών. Τά κόμματα μπόρεσαν να μετάσχουν και θεσμικά πλέον στη διακυβέρνηση της Χώρας. Από τη στιγμή εκείνη, υπήρξε άμεση σχέση ανάμεσα στη λειτουργία της δημόσιας διοίκησης και στην εκλογική διαδικασία. Η διοίκηση στελεχώθηκε από μέλη των πολιτικών ομάδων που ανέρχονταν στην εξουσία, στο πλαίσιο της ικανοποίησης των αιτημάτων της εκλογικής πελατείας και των βουλευτικών αξιώσεων, η οποία υπήρξε αποτέλεσμα παρεμβάσεων των τοπικών πολιτικών δικτύων. Οι πολιτευτές προσπαθούσαν να εξασφαλίσουν την εκλογή τους και οι βουλευτές την επανεκλογή τους, μέσω της

⁵⁵ Για την διοίκηση εκείνης της περιόδου βλ. Ν. Γ. Σβορώνος, ό.π. , σελ. 78-82, «Τα προγράμματα των τριών κόμματος, αγγλικό, ρωσικό, γαλλικό όπως μπορεί να κρίνει κανείς και μόνο απ' αυτά τα ονόματα δεν αντανakλούσαν περά την πολιτική των τριών προστάτιδων δυνάμεων στην Ελλάδα, που είχαν υπό την προστασία τους τα κόμματα αυτά με τα οποία συνδέονταν τα συμφέροντα τους».

⁵⁶ Βλ. Γ. Μ. Ασπρίδη, ό.π., σελ. 22.

συγκρότησης πελατειακών δικτύων⁵⁷. Την περίοδο αυτή είχε διογκωθεί ο δημόσιος τομέας και οι ανώτατοι δημόσιοι υπάλληλοι ήταν πολλαπλάσιοι απ' ό,τι θα έπρεπε .

Με το Ν. ΛΓ'/1846 «Περί διοργανισμού των Υπουργείων» καθιερώθηκε ο όρος «Υπουργός» και ορίσθηκε η ιεραρχία στα Υπουργεία.

Από τη δεκαετία του 1870 και έπειτα, με τη διαμόρφωση του δικομματικού συστήματος και την εμφάνιση στην πολιτική σκηνή της χώρας του Χαρίλαου Τρικούπη, για πρώτη φορά εκδηλώθηκε μια προσπάθεια ανάπτυξης του ιδιωτικού τομέα, χάρη στην οποία άρχισε να περιορίζεται ο κρατικός μηχανισμός και τα κοινωνικά βάρη που τον χαρακτήριζαν και τον ακολουθούσαν.

Με τους νόμους που ψηφίστηκαν έως το 1909, πραγματοποιήθηκε η πρώτη απόπειρα καθιέρωσης της μονιμότητας των δημοσίων υπαλλήλων, αξιοκρατίας στην εξέλιξή τους και εξάλειψης των πελατειακών σχέσεων. Ο Τρικούπης επιθυμούσε την κάθαρση του κρατικού μηχανισμού, την αντιμετώπιση των πελατειακών σχέσεων και τη δημιουργία ενός ισχυρού δημοσιοϋπαλληλικού σώματος με άρτια οργάνωση.

Σε όλη τη διάρκεια του 19^{ου} αιώνα, ο πολιτικός χαρακτήρας του Κράτους ενισχύθηκε, λόγω της επιλογής των νεοσύστατων δομών του από τις ηγετικές κοινωνικές ομάδες και τα πολιτικά κόμματα που αυτές είχαν συγκροτήσει για την ανάπτυξη της δράσης τους.

Προς το τέλος δε του 19^{ου} αιώνα γίνεται προσπάθεια να θεμελιωθεί μια σύγχρονη μορφή διοίκησης, αλλά με τη συμμετοχή της Ελλάδας στις πολεμικές συρράξεις του πρώτου μισού του 20^{ου} αιώνα η προσπάθεια μεταρρύθμισης σταμάτησε. Μετά το δεύτερο μισό του 19^{ου} αιώνα η Ελλάδα, όχι μόνο είχε τριπλάσιους κατά κεφαλήν δημοσίους Υπαλλήλους σε σχέση με τη Μ. Βρετανία και άλλες χώρες της δυτικής φιλελεύθερης Ευρώπης, αλλά τελούσαν υπό καθεστώς κομματικής και πολιτικής ομηρίας και εξάρτησης και δεν είχαν καμία εξασφάλιση.

Όταν ένα κόμμα αναλάμβανε τη διακυβέρνηση της χώρας, τότε άλλαζε τους Υπαλλήλους, προωθώντας τους δικούς του «πελάτες» στις θέσεις των προηγούμενων. Χαρακτηριστικό είναι αυτό που έγραφε ο Τσουκαλάς⁵⁸ «σε κάθε υπάλληλο εν ενεργεία αντιστοιχούσε ένας τουλάχιστον άνεργος που εποφθαλμιούσε τη θέση αυτή. Επιβιώνουν ακόμη οι απόηχοι των αγώνων ανάμεσα στους θεσιθήρες: η πλατεία

⁵⁷ Βλ. Στ. Ακαλίδης- Δρ. Α. Μοσχόπουλος, «Στοιχεία Ιστορικής Εξέλιξης, Από την ίδρυση του ελληνικού κράτους έως το 1910, στο Δημόσια Διοίκηση και Πολιτική», Τόμος Β', εκδ. Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα 2008, σελ. 17.

⁵⁸ Βλ. Κ. Τσουκαλάς, «Εξάρτηση και Αναπαραγωγή, Ο Κοινωνικός Ρόλος των Εκπαιδευτικών Μηχανισμών στην Ελλάδα (1830-1922)», εκδ. Θεμέλιο, δ' Έκδοση, Αθήνα, 1985, σελ. 212-213.

Κλαυθμώνος χρωστάει την ονομασία της στο ότι βρισκόταν σ' αυτή τη θέση το Υπουργείο Εσωτερικών, το κέντρο, δηλαδή, όπου μαγειρευόταν η διανομή των θέσεων. Η πλατεία πήρε το όνομά της λόγω του ότι όσοι έχαναν τη θέση τους έκλαιγαν σ αυτήν.

Από τα προαναφερόμενα γίνεται αντιληπτό πως η ενίσχυση του πολιτικού χαρακτήρα του Κράτους έγινε σε βάρος της δημόσιας διοίκησης και της αποστολής της. Η ανάπτυξη των πελατειακών δικτύων δεν επέτρεψε τη δημιουργία ενός ουδέτερου και αμερόληπτου μηχανισμού στο νεοσύστατο Κράτος που θα προστάτευε τους πολίτες από τις συνεχείς επεμβάσεις των πολιτικών δυνάμεων

Η δομή του Νεοσύστατου Κράτους στηρίχθηκε πάνω στη σχέση αξιοποίησης των κρατικών δομών από τα πολιτικά κόμματα και στη συνειδητή μετατροπή των δομών αυτών σε πελατειακό μηχανισμό και άρα παρουσιάζει αδυναμία να ξεχωρίσει τη λειτουργία της διοίκησης από τη λειτουργία της Πολιτικής. Αυτό οδήγησε στον γιγαντισμό του Κράτους, το οποίο αδυνατούσε να εξοικονομήσει κεφάλαια για επενδύσεις σε αναπτυξιακά έργα υποδομής εξαιτίας των τεράστιων δαπανών σε μισθοδοσίες⁵⁹.

Το κίνημα στο Γουδί το 1909 αποτέλεσε το ιστορικό εφαλτήριο, όσον αφορά τον μετ' έπειτα στρατιωτικό προσανατολισμό της Ελλάδος και σηματοδότησε την έναρξη μιας νέας περιόδου για τη Δημόσια Διοίκηση. Κατόπιν πρόσκλησης του στρατιωτικού συνδέσμου ο Ελ. Βενιζέλος αναλαμβάνει την Πρωθυπουργία. Την περίοδο εκείνη η είσοδος των πολιτών σε όλες τις δημόσιες Υπηρεσίες καθιερώθηκε με νόμο, η πρόσληψη των δημοσίων Υπαλλήλων γινόταν με αξιοκρατικά κριτήρια και το Σύνταγμα του 1911 καθιέρωσε τη μονιμότητα αυτών⁶⁰. Με αυτή την πολιτική οι Δημόσιοι Υπάλληλοι έπαψαν να αποτελούν αντικείμενο ανταλλαγής μεταξύ της κεντρικής εξουσίας και των πελατειακών δικτύων και έτσι τη θέση του συστήματος των ρουσφετιών κατέλαβε η μονιμότητα⁶¹. «Η μονιμότης των υπαλλήλων θ' ασφαλίσει την αφατρία στην διοίκησιν», ήταν το βασικό επιχείρημα του Βενιζέλου

⁵⁹ Βλ. «Στοιχεία Ιστορικής Εξέλιξης», όπ. π. σελ. 18-19.

⁶⁰ Βλ. Γ. Μ. Ασπρίδη, όπ.π., σελ. 25.

⁶¹ Αντίθετη άποψη: Βλ. Γ. Β. Δερτιλής, «Ατελέσφοροι ή τελεσφόροι: Φόροι και εξουσία στο νεοελληνικό κράτος», Αθήνα, 1993, σ. 97-98. Ακόμα και έγκυροι ιστορικοί, λοιπόν, αποδίδουν τη θέσπιση της σ' ένα πνεύμα λαϊκισμού που χαρακτήρισε τα χρόνια του κινήματος στο Γουδί και με το οποίο ο Βενιζέλος αναγκάστηκε σ' ένα βαθμό να συμβιβαστεί. Ο Γιώργος Δερτιλής το 1993 συγκατέλεγε τη μονιμότητα των δημοσίων υπαλλήλων στις «αντιπαροχές» που λάμβαναν τα μικροαστικά στρώματα από το κράτος έναντι της υπερφορολόγησής τους και συνέδεσε την καθιέρωσή της με την έκρηξη των μικροαστών το 1909 ενάντια στους φόρους.

στη συζήτηση στην εθνοσυνέλευση⁶². Η προσπάθεια εκσυγχρονισμού του Κράτους εκείνη την περίοδο περιλαμβάνει επίσης: την ίδρυση Δικαστηρίου Συγκρούσεως Καθηκόντων και Δικαστηρίου Αγωγών Κακοδικίας, την επανίδρυση του Συμβουλίου της Επικρατείας ως ανώτατου διοικητικού Δικαστηρίου, την προστασία της δικαστικής ανεξαρτησίας, την αναμόρφωση του φορολογικού συστήματος, την προστασία των εργαζομένων, την προώθηση της λύσης του αγροτικού ζητήματος με την αποκατάσταση των ακτημόνων στη Θεσσαλία, την επιβολή της τάξης και της ασφάλειας στις συναλλαγές⁶³.

Την περίοδο της γερμανικής κατοχής και τη δύσκολη περίοδο μετά το τέλος του Β' Παγκοσμίου Πολέμου τα ανθρώπινα δικαιώματα, τα δικαιώματα των Δημοσίων Υπαλλήλων και ο τρόπος οργάνωσης και λειτουργίας του κράτους σε τοπικο-αυτοδιοικητικό επίπεδο και σε επίπεδο περιφέρειας ήταν ανύπαρκτα. Τη Δημόσια Διοίκηση στα χρόνια του Μεσοπολέμου χαρακτηρίζει η αναβίωση των πολιτικών παθών⁶⁴, η τάση εκδίκησης με τις εκκαθαρίσεις Δημοσίων Υπαλλήλων και η επικράτηση παραταξιακών και προσωπικών επιδιώξεων στη λειτουργία των κρατικών μηχανισμών με τους διορισμούς και τις προαγωγές αυτών με βάση κομματικά κριτήρια.

Με το σχέδιο Μάρσαλ το 1949 έγινε προσπάθεια για τη συνολική ανάλυση του διοικητικού προβλήματος και τη διοικητική αναδιοργάνωση. Όμως οι αδυναμίες της ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης, όπως η πολυνομία, ο νομικισμός και η τυποποίηση των αρμοδιοτήτων, δεν επέτρεψαν την πλήρη απορρόφηση του ποσού της οικονομικής βοήθειας που είχε δοθεί.

Κατά την περίοδο της δικτατορίας των Συνταγματαρχών (1967-1974) το «Σύνταγμα» του 1968 προέβλεπε την αναδιοργάνωση της Διοίκησης, η οποία σύμφωνα με τους πραξικοπηματίες ήταν παραμελημένη και σε κατάσταση αποσύνθεσης. Σύμφωνα με την Μυλωνοπούλου⁶⁵ ο αριθμός των τακτικών Δημοσίων Υπαλλήλων αυτά τα χρόνια παραμένει σταθερός.

Την περίοδο της δικτατορίας των Συνταγματαρχών διαδέχεται η εγκαθίδρυση της Γ' Ελληνικής Δημοκρατίας. Η επόμενη ενότητα παρουσιάζει την εξέλιξη της

⁶² Βλ. Κωνσταντίνος Χ. Δεσποτόπουλος, «Ο θεσμός της μονιμότητας των δημοσίων πολιτικών υπαλλήλων», Αθήνα, 1924, σ. 27.

⁶³ Βλ. Ν. Αλιβιζάτος, «Εισαγωγή στην Ελληνική Συνταγματική Ιστορία», εκδ. Σάκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, 1981, σελ. 104-110.

⁶⁴ Όλοι οι υπάλληλοι της Δημόσιας Διοίκησης θεωρήθηκαν ότι ήταν υπό εκκαθάριση.

⁶⁵ Βλ. Π. Μυλωνοπούλου, «Οι δημόσιοι υπάλληλοι-Κοινωνιολογική προσέγγιση», εκδ. Αντ. Ν. Σάκουλας, Αθήνα, 1998.

Δημόσιας Διοίκησης στα χρόνια της Γ΄ Ελληνικής Δημοκρατίας, μιας ιδιαίτερα σημαντικής περιόδου, γιατί εφαρμόστηκαν πολιτικές οι οποίες οδήγησαν τη χώρα στη σημερινή οικονομική και κοινωνική κρίση.

2.2 Η εξέλιξη της Δημόσιας Διοίκησης στα χρόνια της Γ΄ Ελληνικής Δημοκρατίας.

Η Γ΄ Ελληνική Δημοκρατία εγκαθιδρύθηκε μετά την πτώση της δικτατορίας τον Ιούλιο του 1974. Σε αυτή την περίοδο παγιώθηκαν οι δημοκρατικοί θεσμοί και ορίστηκαν βασικοί κανόνες της δημιουργίας του νέου δημοκρατικού συστήματος διακυβέρνησης. Ένα από τα βασικά γνωρίσματα της Γ΄ Ελληνικής Δημοκρατίας στάθηκε η υπερβολική συγκέντρωση εξουσίας και αποφασιστικής επιρροής στο κυβερνητικό σκέλος της εκτελεστικής εξουσίας⁶⁶ με την ενίσχυση της κυβερνητικής εξουσίας και την ενίσχυση των εξουσιών του Πρωθυπουργού.

Σημείο σταθμός της περιόδου αποτέλεσε η είσοδος της Ελλάδας στην Ε.Ο.Κ και αργότερα στην Ε.Ε.

Η προσπάθεια βελτίωσης της εικόνας της Δημόσιας Διοίκησης ξεκίνησε με πρώτο βήμα την απομάκρυνση από του κόλπους της Διοίκησης των Υπαλλήλων που είχαν συνεργαστεί με τη Δικτατορία. Το 1979, ενώ εκπονήθηκε το πρόγραμμα «Εισαγωγής προϋπολογισμού μηδενικής βάσης και αξιολόγησης της παραγωγικότητας της Δημόσιας Διοίκησης» από αμερικανική εταιρεία, συνεχίστηκε η πολιτική των προσλήψεων και των μονιμοποιήσεων των εκτάκτων Υπαλλήλων για πελατειακούς λόγους.

Το 1985 ιδρύθηκε η Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης (Ε.Σ.Δ.Δ.), ενώ με τους Νόμους 1505/1985 και 1586/1986 μειώθηκε η διοικητική ιεραρχία με την κατάργηση των κορυφαίων υπαλληλικών βαθμίδων και με το Νόμο 1320/1983 εγκαθιδρύεται ένα μηχανογραφικό σύστημα προσλήψεων με μόρια. Αυτό συνέβαλε στην ανάπτυξη πελατειακών σχέσεων εις βάρος των τυπικών και ουσιαστικών κριτηρίων, χωρίς την ανάλογη βελτίωση των προσφερόμενων υπηρεσιών. Παράλληλα καταργήθηκαν οι θέσεις των Γενικών Διευθυντών και των Αναπληρωτών Διευθυντών, οι οποίοι αντικαταστάθηκαν από μετακλητούς Υπαλλήλους. Κατά την παρούσα χρονική περίοδο υφίσταται ο θεσμός των Γενικών Διευθυντών, ως ανώτατων υπαλλήλων, άλλοτε με ανακλητή ανάθεση καθηκόντων για ορισμένο

⁶⁶ Βλ. Α. Μακρυδημήτρης, «Υφαίνοντας στον Ιστό της Πηνελόπης-Διοίκηση και Δημοκρατία στην Ελλάδα της Μεταπολίτευσης», εκδ. Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2013, σελ. 25-29.

χρονικό διάστημα και άλλοτε με βαθμολογική μεταβολή (προαγωγή), ενώ ταυτόχρονα διατηρείται το σώμα των μετακλητών υπαλλήλων που επικουρεί υπουργούς και υφυπουργούς και διαδραματίζει σοβαρό ρόλο στη λήψη των αποφάσεων. Πρόκειται δηλαδή για «συγκατοίκηση» της ανώτατης μόνιμης δημοσιοϋπαλληλίας με τους μετακλητούς υπαλλήλους, ένα οργανωτικό δημιούργημα το οποίο δεν φαίνεται να προέκυψε μετά από μια μελετημένη προσέγγιση των αναγκών της Δημόσιας Διοίκησης, αλλά για την εξυπηρέτηση προσωπικών και κομματικών σκοπιμοτήτων.

Από το 1981 έως το 1990 στη Δημόσια Διοίκηση εμφανίστηκαν αρκετά προβλήματα, όπως η ακατάλληλη στελέχωση, η κακή οργανωτική διάρθρωση, τα δημοσιονομικά ελλείμματα και η απουσία σύγχρονων μεθόδων διοίκησης⁶⁷.

Το 1990 έγινε προσπάθεια για τη δημιουργία ενός πιο αξιοκρατικού συστήματος προσλήψεων στο Δημόσιο Τομέα, με διαγωνισμούς και εξετάσεις που διενεργούνται υπό την εποπτεία Ανεξάρτητης Αρχής, του Ανωτάτου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.) και το 1999 με το Ν. 2690⁶⁸ καταρτίζεται ο Κώδικας Διοικητικής Διαδικασίας.

Όλες αυτές οι προαναφερόμενες προσπάθειες για εκσυγχρονισμό δεν στάθηκαν ικανές να επηρεάσουν την ποιότητα της Δημόσιας Διοίκησης. Σύμφωνα μάλιστα με τον καθηγητή Μακρυδημήτρη η ποιότητα της Γ' Ελληνικής Δημοκρατίας παραμένει ελλειμματική, ενώ η αποτελεσματικότητα στη λειτουργία του κυβερνητικού μηχανισμού και του συστήματος γενικότερα εξακολουθεί να υπολείπεται έναντι τόσο των κριτηρίων που τέθηκαν στο επίπεδο της ευρωπαϊκής σύγκλισης, όσο και των προσδοκιών που καλλιεργήθηκαν σε μεγάλο μέρος της κοινής γνώμης.

Αναφορικά με την ποιότητα της Γ' Ελληνικής Δημοκρατίας ο Καθηγητής Αντ. Μακρυδημήτρης σε άρθρο⁶⁹ του αναφέρει ότι για το έλλειμμα αυτό ευθύνεται ο «κυβερνητισμός» δηλαδή η ενίσχυση της κυβερνητικής εξουσίας, ο «πρωθυπουργοκεντρισμός» δηλαδή η ενίσχυση των εξουσιών του πρωθυπουργού και η «κομματικοκρατία», ήτοι η πανταχού παρουσία και η διάχυση των κομμάτων στην κοινωνία ως κύριων μηχανισμών σταθεροποίησης της δημοκρατίας.

⁶⁷ Βλ. Γ. Ασπρίδης, όπ. π., σελ. 31.

⁶⁸ Βλ. Ν. 2690/1999, «Κώδικας Διοικητικής Διαδικασίας» (ΦΕΚ 45^Α/1999).

⁶⁹ Βλ. Α. Μακρυδημήτρη, «Η ποιότητα στην Γ' Ελληνική Δημοκρατία», *Η καθημερινή*, 15.08.2004.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει η αναφορά του στο ίδιο άρθρο ότι «ο κυβερνητισμός αποδείχτηκε ως η Fata Morgana, η απατηλή θεότητα, της Τρίτης Ελληνικής Δημοκρατίας. Όμως, η δημοκρατία δίχως αποτελεσματική και υπεύθυνη διακυβέρνηση χάνει πολύ από το νόημά της. Υπό την έννοια αυτή, ο εκδημοκρατισμός και η φιλελευθεροποίηση της ίδιας της δημοκρατίας αποτελεί τη βαθύτερη και πιο ουσιαστική πρόκληση που έχει να αντιμετωπίσει ο τόπος και η Τρίτη Ελληνική Δημοκρατία τα χρόνια που έρχονται. Και αυτή η πρόκληση προϋποθέτει αντίστοιχες μεταβολές και μεταρρυθμίσεις σε όλα σχεδόν τα επίπεδα. Από την αποκατάσταση μεγαλύτερης και καλύτερης θεσμικής ισορροπίας μεταξύ των συντεταγμένων εξουσιών του κράτους, από την ουσιαστική αναδιοργάνωση και τον εκδημοκρατισμό των κομμάτων έως την επανίδρυση της δημόσιας διοίκησης πέρα από τον κομματισμό και τις πελατειακές σχέσεις, τον συγκεντρωτισμό και την εξάρτηση, ώστε να πάψει το υδροκέφαλο κράτος να δυναστεύει την οικονομική ανάπτυξη και την ελεύθερη δράση της κοινωνίας των πολιτών».

Από τα προαναφερόμενα συνάγεται πως οι κοινωνίες δεν κυβερνώνται πλέον με τρόπο συγκεντρωτικό και αυταρχικό και πως το κράτος και η διοίκηση σήμερα δεν αρκεί μόνο να ορίζουν και να πιέζουν, αλλά πρέπει να μπορούν να πείθουν, να επικοινωνούν με την κοινωνία και οι πολίτες να τα εμπιστεύονται⁷⁰.

Το δυσάρεστο όμως είναι ότι ακόμα και σήμερα οι πολίτες έχουν χαμηλή εμπιστοσύνη στο Κράτος και στη Διοίκηση. Αυτό συμβαίνει γιατί, όπως διαπιστώθηκε από την ιστορική αναδρομή που προηγήθηκε, η Ελληνική Δημόσια Διοίκηση από την ίδρυση του Νεοελληνικού Κράτους θεμελιώθηκε με κύρια γνωρίσματα τη γραφειοκρατική οργάνωση, την ιεραρχική δομή και το συγκεντρωτισμό⁷¹.

Η γραφειοκρατία, η ανισοκατανομή του δυναμικού στις Δημόσιες Υπηρεσίες, το καθεστώς των πελατειακών σχέσεων, της ευνοιοκρατίας, του κομματισμού, της αυθαιρεσίας, της αναξιοκρατίας και της πολυνομίας που ενίοτε οδηγεί στην κακονομία, αποτελούν τα βασικότερα χαρακτηριστικά της διοικητικής παθολογίας. Τα ανωτέρω κατέγραψε ο καθηγητής Βαρβαρέσσος⁷² στην έκθεσή του το 1952,

⁷⁰ Βλ. πρόλογο *Αντ. Μακρυδημήτρη* στο Δημ. Αργυριάδης «Για μια Δημόσια Διοίκηση που αποδίδει και επικοινωνεί με τους πολίτες» εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, 1998 σελ. 27.

⁷¹ Βλ. *Κ. Χαλαζωνίτης* στο Α. Μακρυδημήτρη, Κ. Χαλαζωνίτης, Σιούτη, Χ. Χρυσανθάκης, Επ. Σπηλιωτόπουλος, Ν. Μιχαλόπουλος, Κ. Σπανού, «*Η Δημόσια Διοίκηση στην Ελλάδα*», εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα, 2001, σελ. 11.

⁷² Βλ. *Κ. Varvaressos* (1952) σε Α. Μακρυδημήτρη «*Διοίκηση και Κοινωνία-Η Δημόσια Διοίκηση στην Ελλάδα*», Εκδ. Θεμέλιο, Αθήνα, 1999, σελ. 51.

επιβεβαίωσε ο εμπειρογνώμων του ΟΟΣΑ καθηγητής Langrod⁷³ μερικά χρόνια αργότερα και δυστυχώς εξακολουθούν να αναφέρονται σε μεταγενέστερες και πρόσφατες εκθέσεις του ΟΟΣΑ⁷⁴.

Στις εκθέσεις αυτές όλα αυτά τα χρόνια γίνεται λόγος για ανάγκη διοικητικής μεταρρύθμισης και τη λήψη των κατάλληλων μέτρων με σκοπό την θεραπεία της παθογένειας και τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας της Δημόσιας Διοίκησης.

Για την επίτευξη αυτού του στόχου, έχουν εισαχθεί κατά καιρούς στη χώρα μας νέοι διοικητικοί θεσμοί, ενώ δεν έλειψαν οι προσπάθειες βελτίωσης και εκσυγχρονισμού του διοικητικού συστήματος, κυρίως με την εισαγωγή των αρχών του Νέου Δημοσίου Μάνατζμεντ (Ν.Δ.Μ.) και της Διοίκησης Ολικής Ποιότητας (Δ.Ο.Π.), όπως θα αναλυθούν στο επόμενο κεφάλαιο.

⁷³ Βλ. *G. Langrod* σε Α. Μακρυδημήτρης, ό.π., σελ. 52.

⁷⁴ Βλ. Εκθέσεις Βαρβαρέσσου 1952, Langrod 1964, 1965, ΚΕΠΕ 1987, 1988, Δεκλερή 1992, εκθέσεις ΟΟΣΑ [www.oecd.org-πρόσβαση 10.10.2017].

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο

Η εισαγωγή του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ, της Διοίκησης Ολικής Ποιότητας και η Διοίκηση μέσω Στόχων στην Ελληνική Δημόσια Διοίκηση και τα αποτελέσματα της εφαρμογής αυτών στην ποιότητα και την αποτελεσματικότητα.

3.1. Η πορεία προς το Νέο Δημόσιο Μάνατζμεντ

Από τη δεκαετία του 1990 επιδιώκεται ο περιορισμός και η βελτίωση της αποτελεσματικότητας των κρατικών δαπανών. Με την ψήφιση του Ν. 2469/1997⁷⁵, επιχειρήθηκε ο περιορισμός του δημοσίου τομέα, άρα και η μείωση των κρατικών δαπανών, από τη στιγμή που καταργήθηκαν ή συγχωνεύθηκαν φορείς του δημοσίου, προς τους οποίους διοχετευθήκαν κρατικοί πόροι.

Ακολουθώντας τη διεθνή εμπειρία, το ελληνικό Κράτος και η Διοίκηση του προσπάθησε τότε να προσαρμοστεί στις νέες συνθήκες που διαμορφώνονταν ταχύτατα στον σύγχρονο κόσμο και σήμερα στις επιταγές του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου (Δ.Ν.Τ) και της Τρόικα (Ε.Ε, Ε.Κ.Τ, ΕSM).

Ένα από τα σημαντικά βήματα του εκσυγχρονισμού της Δημόσιας Διοίκησης τη δεκαετία του 1990 υπήρξε η υλοποίηση του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Κλεισθένης», το οποίο εντάχθηκε στο Β΄ Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης (1994-1999) και φιλοδοξούσε να συμβάλει καθοριστικά στον οργανωτικό, λειτουργικό και τεχνολογικό εκσυγχρονισμό της Δημόσιας Διοίκησης.

Μερικά από τα κυριότερα έργα που χρηματοδοτήθηκαν από το Πρόγραμμα «Κλεισθένης» ήταν ο διοικητικός εκσυγχρονισμός της κεντρικής και περιφερειακής διοίκησης και της τέως Νομαρχιακής και Τοπικής Αυτοδιοίκησης, η ανάπτυξη πληροφοριακών συστημάτων όπως το TAXIS, το πληροφοριακό σύστημα των τελωνείων, του ΙΚΑ, της ΕΣΥΕ του Υπουργείου Εμπορικής Ναυτιλίας και του Χρηματιστηρίου Αθηνών.

Επίσης από αυτό το Πρόγραμμα χρηματοδότησε μόνιμες δομές κατάρτισης του Δημοσίου Τομέα, όπως η Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης, το Ινστιτούτο Επιμόρφωσης των Υπαλλήλων του Υπουργείου Οικονομικών και η Εθνική Σχολή

⁷⁵ Βλ. Ν. 2469/1997, «Περιορισμός και βελτίωση της αποτελεσματικότητας των κρατικών δαπανών και άλλες διατάξεις», (ΦΕΚ Α 38/14-03-1997).

Δικαστών. Η εφαρμογή του Προγράμματος αυτού καταδεικνύει μια προσπάθεια στροφής του Δημοσίου Τομέα προς την ηλεκτρονική Διακυβέρνηση⁷⁶.

Τα βήματα προς τον εκσυγχρονισμό συνεχίστηκαν με το Ν. 2678/1998⁷⁷, ο οποίος έδωσε η δυνατότητα διακίνησης εγγράφων, δεδομένων και πληροφοριών με ηλεκτρονικά μέσα δηλ με τηλεομοιοτυπία (fax) ή ηλεκτρονικό ταχυδρομείο (e-mail). Σημαντικά μέτρα εκείνης της περιόδου για την καταπολέμηση της γραφειοκρατίας είναι η εφαρμογή του προγράμματος του ΥΠΕΣΔΔΑ το 1998 «Ποιότητα για τον Πολίτη», η δημιουργία Χαρτών Υποχρεώσεων προς του πολίτες από τους ΟΤΑ α' και β' βαθμού, η ενημέρωση των πολιτών με χρήσιμες διοικητικές πληροφορίες μέσω του Κέντρου Διοικητικών Πληροφοριών του Υπουργείου Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, η χρήση των τηλεφωνικών αιτήσεων για έκδοση πιστοποιητικών που λειτούργησε από το Φεβρουάριο του 1998⁷⁸, η έκδοση του εγχειριδίου «Ο Οδηγός του Πολίτη», που περιέχει πληροφορίες διοικητικού χαρακτήρα, η προώθηση της δημιουργίας Κέντρου Πληροφόρησης των Πολιτών στις Νομαρχίες της Χώρας, η δημιουργία των Υπηρεσιών μιας στάσης αρχικά (one-sto-shops), τα γνωστά σε όλους μας Κέντρα Εξυπηρέτησης Πολιτών⁷⁹, στις περιφέρειες και στις υπηρεσίες της Νομαρχιακής και Τοπικής Αυτοδιοίκησης, η εισαγωγή συστημάτων μέτρησης της αποδοτικότητας υπηρεσιών και υπαλλήλων.

Η διαδρομή προς την ηλεκτρονική διακυβέρνηση ολοκληρώνεται με το Ν.3979/2011⁸⁰. Με το νόμο αυτό θεσπίζεται νέο θεσμικό πλαίσιο για την εφαρμογή

⁷⁶ Με τον όρο ηλεκτρονική διακυβέρνηση (*e-government*) χαρακτηρίζεται γενικά η εισαγωγή των τεχνολογιών της πληροφορικής και των υπολογιστών στη δημόσια διοίκηση και οι νέες διοικητικές πρακτικές, τις οποίες οι τεχνολογίες αυτές εισήγαγαν. Ο όρος αυτός δημιουργήθηκε με τις γενικότερες πρακτικές, σύμφωνα με τις οποίες τοποθετείται το επίθετο «ηλεκτρονικό-ή» (“e”) με σκοπό να δώσει έμφαση στον ηλεκτρονικό τρόπο παραγωγής και διανομής των υπηρεσιών (ηλεκτρονικό εμπόριο, ηλεκτρονικό επιχειρείν, ηλεκτρονική μάθηση κλπ. Υπάρχουν δύο φιλοσοφικές αντιλήψεις σχετικά με την Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση. Για μερικούς η Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση είναι «η εφαρμογή εργαλείων και τεχνικών του ηλεκτρονικού εμπορίου στη λειτουργία της διακυβέρνησης». Αυτή η αντίληψη εστιάζει στη πρακτική αποδοτικότητα και στη μείωση του κόστους, όπως αυτές που μπορούν για παράδειγμα να προέλθουν από την ηλεκτρονική κατάθεση της φορολογικής δήλωσης και τον ηλεκτρονικό εφοδιασμό. Για κάποιους άλλους, η Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση έχει τη δυναμική να «βελτιώσει τη δημοκρατική συμμετοχή» και να «υπερκεράσει τη πολιτική αποστασιοποίηση». Η αντίληψη αυτή εστιάζει σε πρωτοβουλίες που θα φέρουν την αλληλεπίδραση μεταξύ των διάφορων μορφών διακυβέρνησης και του πολίτη σε νέα επίπεδα.

⁷⁷ Ν. 2469/1997, «Περιορισμός και βελτίωση της αποτελεσματικότητας των κρατικών δαπανών και άλλες διατάξεις», (ΦΕΚ Α 38/14-03-1997).

⁷⁸ Βλ. Κρυστάλλη Δήμητρα, «Εξυπηρέτηση μέσω τηλεφώνου - Ο αριθμός 1502 και τα πιστοποιητικά που μπορείτε να ζητήσετε με μια απλή τηλεφωνική κλήση», www.tovima.gr/relatedarticles/article/?aid=116684 [πρόσβαση 21.09.2017].

⁷⁹ Βλ. Αρ. 31 του Ν. 3013/2002, «Αναβάθμιση της πολιτικής προστασίας και λοιπές διατάξεις», (ΦΕΚ 102 Α/01.05.2022).

⁸⁰ Βλ. Ν. 3979/11, «Για την ηλεκτρονική διακυβέρνηση και λοιπές διατάξεις», (ΦΕΚ 138 Α/16.07.2011).

και την προώθηση της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης σε όλο το εύρος του δημόσιου τομέα, συμπεριλαμβανομένων των ΟΤΑ αλλά και των Ν.Π.Ι.Δ. τα οποία ελέγχονται από το Κράτος.

Η ψήφιση αυτού του νόμου, όχι μόνο κατοχυρώνει το δικαίωμα της πληροφόρησης, αλλά και την υποχρέωση του Κράτους να διευκολύνει την πρόσβαση στις πληροφορίες που διακινούνται ηλεκτρονικά, καθώς και την παραγωγή, ανταλλαγή και διάδοσή τους.

Η υιοθέτηση τέτοιων πολιτικών που τελικό στόχο έχουν την ικανοποίηση των πολιτών μας αποδεικνύουν ότι η Ελληνική Δημόσια Διοίκηση υφίσταται σαφείς επιρροές από ένα νέο πρότυπο οργάνωσης, αυτό του "New Public Management" γνωστό ως «Νέο Δημόσιο Μάνατζμεντ (Ν.Δ.Μ.)».

Το νέο αυτό πρότυπο αποτελεί συνέπεια της αλλαγής που έχει αρχίσει να γίνεται πραγματικότητα από τις δεκαετίες του '80 και του '90 λόγω επικράτησης των συντηρητικών δυνάμεων της Θάτσερ και του Ρήγκαν στο Ηνωμένο Βασίλειο και στις ΗΠΑ αντίστοιχα. Τα αποτελέσματα αυτής της αλλαγής που αντιπροσωπεύει αλλαγή παραδείγματος είναι αισθητά κατά την παρούσα χρονική περίοδο και γίνονται αντιληπτά με την προσπάθεια περιορισμού του κράτους και την εφαρμογή νέων αντι-γραφειοκρατικών οργανωτικών προτύπων⁸¹.

Επομένως το Ν.Δ.Μ. εφαρμόζεται συνέπεια της παγκοσμιοποίησης, των τεχνολογικών εξελίξεων και της μείωσης του κράτους, και σηματοδοτεί μια μετάβαση, μια ριζική διαφοροποίηση σε μια σειρά σχέσεων που μέχρι το 1980 υπάγονταν στις αρχές της γραφειοκρατικής λογικής, όπως την είχε περιγράψει ο Max Weber δίνοντας έμφαση στην αποτελεσματικότητα και την ορθότερη διαχείριση των δημοσίων οικονομικών, εισάγοντας μορφές ανταγωνισμού στους οργανισμούς της Δημόσιας Διοίκησης, δίνοντας έμφαση στις αρχές της ηγεσίας και των οικονομικών αποτελεσμάτων, υποστηρίζοντας πελατοκεντρική αντίληψη στις παρεχόμενες υπηρεσίες και αντίστοιχα θεωρώντας τους πολίτες ως μετόχους (shareholders)-ιδιοκτήτες των Δημόσιων Αρχών⁸².

Έτσι το Νέο Δημόσιο Management προτάσσει μοντέλα του τύπου περισσότερο με λιγότερο κόστος, χρήση αποτελεσματικών «εργαλείων διαχείρισης» του ιδιωτικού τομέα στο δημόσιο τομέα, μετακίνηση προς τη δημιουργία συμβάσεων ορισμένου

⁸¹ Βλ. Ν. Μιχαλόπουλος, «Από τη Δημόσια Γραφειοκρατία στο Δημόσιο Management», εκδ. Παπαζήση, Αθήνα, 2003, σελ. 259.

⁸² Βλ. Christofer Hood, «A public management for all seasons?», *Public Administration Vol.69 Spring, 1991*.

χρόνου και δημόσιων διαδικασιών υποβολής προσφορών, μείωση των δημοσίων ελλειμμάτων και μείωση του αριθμού των δημοσίων υπαλλήλων.

Επίσης το Νέο Δημόσιο Management αποδίδει ιδιαίτερη έμφαση σε αξίες και κριτήρια, όπως η οικονομικότητα, η αποδοτικότητα και η αποτελεσματικότητα λειτουργώντας παράλληλα ή και παραμερίζοντας παραδοσιακές διοικητικές έννοιες όπως η νομιμότητα, η δημοκρατικότητα, η κοινωνική ευαισθησία, η ακεραιότητα και η ηθική⁸³. Η έμφαση δεν εστιάζεται πλέον στη νομιμότητα των διαδικασιών, αλλά στην ικανοποίηση των πολιτών, οι οποίοι θεωρούνται πελάτες και όχι απλώς παθητικοί δέκτες⁸⁴.

Στον παρακάτω πίνακα εμφανίζεται κωδικοποιημένο το σύνολο των παραπάνω αξιών έτσι όπως τις παρουσιάζει ο Hood.

	Αρχές	Σημασία	Τυπική Αιτιολόγηση
1	«Επέμβαση στην επαγγελματική διαχείριση» στον δημόσιο τομέα	Ενεργός ορατός, διακριτικός έλεγχος των οργανισμών από συγκεκριμένα πρόσωπα στην κορυφή «ελευθερία στη διαχείριση»	Η λογοδοσία απαιτεί ανάληψη της ευθύνης για δράση, όχι διάχυση της εξουσίας.
2	Ρητά πρότυπα και μέτρηση της απόδοσης	Ορισμός του σκοπού, του στόχου, δεικτών επιτυχίας, επιθυμητή η ποσοτικοποίηση των δεικτών, ειδικά για τις επαγγελματικές υπηρεσίες	Η λογοδοσία απαιτεί σαφή δήλωση των στόχων, η αποτελεσματικότητα απαιτεί «ενδελεχή εξέταση» των αντικείμενων
3	Μεγαλύτερη έμφαση στην παραγωγή	Κατανομή πόρων και ανταμοιβή που συνδέεται με τη μέτρηση της αποδοτικότητας, διάλυση της κεντρικής γραφειοκρατίας –ευρεία διαχείριση προσωπικού	Πρέπει να εστιαστούν τα αποτελέσματα και όχι οι διαδικασίες
4	Ροπή προς τον καταμερισμό των μονάδων του δημόσιου τομέα	Κατακερματισμός των πρόσφατων «ενιαίων» μονάδων, διαχωρισμός των συστημάτων διαχείρισης της – μορφής U σε εμπορικές μονάδες σχετικών προϊόντων, που λειτουργούν με αποκεντρωμένους εξατομικευμένους προϋπολογισμούς και συναλλάσσονται μεταξύ τους σε καθαρά εμπορική βάση	Ανάγκη για τη δημιουργία «διαχειρίσιμων» μονάδων, διαχωρισμός παροχών και παραγωγή συμφερόντων, απόκτηση πλεονεκτήματος αποδοτικότητας μέσω της χρήσης συμβάσεων ή δικαιόχρηστικών ρυθμίσεων εντός και εκτός του δημόσιου τομέα
5	Τάση προς αύξηση του ανταγωνισμού στο Δημόσιο Τομέα	Μετακίνηση προς τη δημιουργία συμβάσεων ορισμένου χρόνου και δημόσιων διαδικασιών υποβολής προσφορών	Ο ανταγωνισμός ως το κλειδί για τη μείωση του κόστους και βελτίωση των παροχών
6	Άγχος και στο Δημόσιο Τομέα	Απομάκρυνση από στρατιωτικού τύπου «ηθική δημόσιας υπηρεσίας», μεγαλύτερη ευελιξία στις προσλήψεις και τις ανταμοιβές, μεγαλύτερη χρήση των τεχνικών δημοσίων σχέσεων	πρέπει να χρησιμοποιηθούν αποτελεσματικά «εργαλεία διαχείρισης» του ιδιωτικού τομέα στο δημόσιο τομέα
7	Άγχος για μεγαλύτερη	Περιοχές του άμεσου κόστους,	Ανάγκη ελέγχου των

⁸³ Βλ. Γ. Ασπρίδης, ό.π., σελ. 33.

⁸⁴ Βλ. Christofer Hood, «A public management for all seasons?», ό.π., page 2-3.

	πειθαρχία και φειδώ στη χρήση των πόρων	αύξηση της εργατικής πειθαρχίας, αντίσταση στις απαιτήσεις των σωματείων, περιορισμός «αδικαιολόγητου κόστους» της επιχειρήσεων	απαιτήσεων των πόρων του δημόσιου τομέα και «να γίνονται περισσότερα με λιγότερο κόστος»
--	---	---	--

Πηγή: ίδια επεξεργασία του πίνακα του Christofer Hood

Από τη μελέτη του πιο πάνω πίνακα συνάγεται ότι πολλές από τις τεχνικές εφαρμογές του Ν.Δ.Μ. τείνουν να μετατρέψουν τη Δημόσια Διοίκηση σε μια τεχνοκρατική αντίληψη όπου οι πολίτες εκ των πραγμάτων θα μετατραπούν σε πελάτες⁸⁵. «Με μια κουβέντα», μια Διοίκηση που εξυπηρετεί και δεν δυναστεύει τον πολίτη, μια Διοίκηση που δε βαραίνει αλλά βοηθά την κοινωνία και την οικονομία⁸⁶.

Στην Ελλάδα οι προαναφερόμενες μεταρρυθμίσεις στο Δημόσιο που ξεκινούν από τη δεκαετία του 1990 αντανakλούν σε ένα βαθμό τις θεωρίες και τις πρακτικές του Ν.Δ.Μ. Η επίδραση αυτών, σπάνια ήταν ευδιάκριτη, καθώς ο θεωρητικός προβληματισμός στη Χώρα μας, για το συγκεκριμένο θέμα ήταν ελλιπής και ανοργάνωτος και οι διακηρυγμένοι στόχοι ή οι πρακτικές εφαρμογές των εκάστοτε μεταρρυθμίσεων που εφαρμόστηκαν υπέκυπταν συχνά σε σκοπιμότητες της πολιτικής συγκυρίας, όπως αυτές μεταφράζονταν από τις εκάστοτε Κυβερνήσεις σε σχέση με τις δεσμεύσεις που αναλάμβανε η Χώρα, ως μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε) ή Διεθνών Οργανισμών.

3.2. Η Διοίκηση Ολικής Ποιότητας και Διοίκηση μέσω Στόχων ως προτάσεις πρόταση διοίκησης που συμπυκνώνει το σύνολο των γνωστών αρχών του μάνατζμεντ

Η αναγκαιότητα ενός σύγχρονου μοντέλου Δημόσιας Διοίκησης το οποίο θα έχει ως κέντρο αναφοράς την ποιότητα άρχισε να γίνεται αντιληπτή και στη χώρα μας από τις τέλη της δεκαετίας 1990 και αρχές του 2000.

Η Διοίκηση Ολικής Ποιότητας (Δ.Ο.Π) αποτελεί ομαδική προσπάθεια και βασίζεται στη συνεργασία των ατόμων με σκοπό την ικανοποίηση του πολίτη-πελάτη και την συνεχή βελτίωση των παρεχομένων υπηρεσιών⁸⁷.

⁸⁵ Βλ. Ν. Μιχαλόπουλος, «Μέθοδοι διοίκησης και οργάνωσης των σχέσεων κράτους-πολίτη» στο Επ. Σπηλιωτόπουλος, Α.Μακρυδημήτρης (επιμ), «Η Δημόσια Διοίκηση στην Ελλάδα», ΕΙΔΕ, Αθήνα-Κομοτηνή, Αντ. Σάκκουλα, 2001, σελ. 194 επ.

⁸⁶ Βλ. Αντ. Μακρυδημήτρης, «Η Διοίκηση σε κρίση -Κείμενα για τη Διοίκηση και την κοινωνία», εκδ. Νέα Σύνορα- Α.Α. Λιβάνη, Αθήνα, 1996, σελ. 319.

⁸⁷ Βλ. Β.Ν. Κέφης, «Διοίκηση Ολικής Ποιότητας-θεωρία και πρότυπα», 2^η έκδοση, εκδ. Κριτική, Αθήνα, 2014, σελ. 90.

Άλλωστε η ικανοποίηση των πολιτών-πελατών είναι ένα διαρκές ζητούμενο, μια σταθερή κοινωνική ανάγκη και δεν πρέπει να θεωρείται δεδομένη από τον τρόπο λειτουργίας των Δημοσίων Υπηρεσιών⁸⁸.

Σύμφωνα με τον Ν. Μιχαλόπουλο, οι λόγοι της ραγδαίας ανάπτυξης της Δ.Ο.Π. στις δημόσιες Υπηρεσίες είναι κυρίως :

- α. η ανάγκη των δημοσίων υπηρεσιών να επανακτήσουν τη στρατηγική θέση στο περιβάλλον τους λειτουργίας τους με βάση τις αλλαγές που έχουν επέλθει σε αυτό μέσω της αυξημένης πίεσης για παροχή υπηρεσιών και
- β. η ανάγκη της υιοθέτησης πολιτικών μέτρησης της απόδοσης των δημοσίων υπηρεσιών, ώστε να διευκολύνεται η διαχείριση των οικονομικών ελλειμμάτων.

Η Δ.Ο.Π. δεν είναι η μόδα της διοίκησης ούτε βέβαια μια επινόηση ενός τεχνουργήματος της διοίκησης, αλλά ούτε η μία και μοναδική λύση σε όλες τις παθογένειες των διοικητικών συστημάτων. Πρόκειται για μια πρόταση διοίκησης που συμπυκνώνει το σύνολο των γνωστών αρχών του μάνατζμεντ που έχουν διατυπωθεί κατά καιρούς. Μέσω της Δ.Ο.Π. προτείνεται ένα ολοκληρωμένο σύστημα διοίκησης και αξιολόγησης της διοικητικής δράσης που έχει εφαρμοστεί τόσο σε ιδιωτικές οργανώσεις, όσο και σε υπηρεσίες του δημοσίου τομέα, ενισχύοντας την ανταγωνιστική τους ικανότητα, την καινοτόμο δράση τους και την ανταπόκρισή τους στις ανάγκες των πολιτών. Τα διεθνή βραβεία ποιότητας έχουν θεσπιστεί συμβάλλοντας με τον τρόπο αυτό στην αναγνώριση της αξίας των προσφερόμενων υπηρεσιών.

Για τη Δ.Ο.Π. οι πελάτες δεν είναι μόνο εξωτερικοί, δηλαδή οι τελικοί καταναλωτές και χρήστες προϊόντων και υπηρεσιών, αλλά και εσωτερικοί δηλαδή τα διοικητικά στελέχη και οι εργαζόμενοι ενός οργανισμού οι οποίοι συμβάλλουν στην προσφερόμενη ποιότητα των υπηρεσιών μέσω της άμεσης ή έμμεσης συνεισφοράς τους στην παραγωγή της⁸⁹.

Έτσι οι δημόσιες υπηρεσίες αλλάζουν εφαρμόζοντας πολιτικές Δ.Ο.Π., ανασχεδιάζουν τις δομές τους και στοχεύουν στην με έννομο, ποιοτικό και αποδοτικό

⁸⁸ Βλ. T. Miller - M. Miller, «Citizen Surveys: How to do them, how to use them, what they mean», *International City/Counrty Management-Association, Washington*, 1991.

⁸⁹ Βλ. Κ. Δεσβιτσιώτης, «Ανταγωνιστικότητα με διοίκηση ολικής ποιότητας», εκδ. INTERBOOKS, Αθήνα, 2001, σελ. 58 επ.

τρόπο ικανοποίηση των αναγκών των πολιτών"⁹⁰.

Συγκεκριμένα η είσοδος της Διοίκησης Ολικής Ποιότητας στην ελληνική δημόσια διοικητική πραγματικότητα εγκαινιάζεται το 2001 με το Ν. 2880⁹¹ «Πρόγραμμα Πολιτεία» ενώ με τον Ν. 3230/2004⁹² θεμελιώθηκε η Διοίκηση μέσω Στόχων (Management by Objectives - MBO) για την αποτελεσματική λειτουργία των δημοσίων υπηρεσιών και την υιοθέτηση νέων πρακτικών και μεθόδων διοίκησης για το ανθρώπινο δυναμικό, ώστε να ανταποκριθεί ουσιαστικά στις σύγχρονες ανάγκες των πολιτών.

Προτεραιότητες για το «Πρόγραμμα Πολιτεία» ήταν η αναβάθμιση της ποιότητας των υπηρεσιών προς τους πολίτες, η βελτίωση της αποτελεσματικότητας των δημοσίων υπηρεσιών, η εφαρμογή του e-government και του e-governance, η αναδιοργάνωση του Δημοσίου Τομέα, η διασφάλιση της διαφάνειας, η εφαρμογή της αρχής του ελέγχου.

Επίσης η συνεισφορά της δράσης του Προγράμματος και η αποτελεσματικότητα αυτού στην ποιότητα ζωής των πολιτών είναι σημαντική εάν εστιάσουμε στη λειτουργία των Κέντρων εξυπηρέτησης Πολιτών (Κ.Ε.Π.), στη χρήση του «Σύζευξις»⁹³, μια εσωτερική διαδικτυακή πύλη του Δημοσίου, στην τηλεφωνική εξυπηρέτηση των πολιτών και στην επιτυχή δικτυακή εφαρμογή διαχείρισης του μητρώου αλλοδαπών της χώρας.

Σύμφωνα με τον Καθηγητή Β. Κέφη, ο Ν. 3230/2004 αποτελεί αποτέλεσμα των επιταγών του Ν.Δ.Μ. και αποτύπωνε την ανάγκη για μια ανταγωνιστική διοίκηση που κρίνεται από τα αποτελέσματα. Με τη χρήση των γενικών δεικτών, όπως ο χρόνος

⁹⁰ Βλ. Ν. Μιχαλόπουλος, «Από τη Δημόσια Γραφειοκρατία στο Δημόσιο Management», ό.π., σελ. 255-257.

⁹¹ Βλ. Νόμος 2880/2001, «Πρόγραμμα Πολιτεία για τη μεταρρύθμιση και τον εκσυγχρονισμό της Δημόσιας Διοίκησης και άλλες διατάξεις», (ΦΕΚ 9 Α/30-1-2001).

⁹² Βλ. Νόμος 3230/2004, «Καθιέρωση συστήματος διοίκησης με στόχους, μέτρηση της αποδοτικότητας και άλλες διατάξεις», (ΦΕΚ 44 Α/11.2.2004).

⁹³ Το «ΣΥΖΕΥΞΙΣ» είναι ένα έργο του Υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης & Ηλεκτρονικής Δικυβέρνησης (ΥΔΜΗΔ), με το οποίο επιδιώκεται η ανάπτυξη και ο εκσυγχρονισμός της τηλεπικοινωνιακής υποδομής του Δημοσίου Τομέα. Πρόκειται για ένα δίκτυο πρόσβασης και κορμού για τους φορείς του Δημοσίου, με σκοπό να καλύψει όλες τις ανάγκες για τη μεταξύ τους επικοινωνία με Τηλεφωνία(τηλεφωνική επικοινωνία ανάμεσα στους φορείς), Δεδομένα (επικοινωνία υπολογιστών - Internet) και Video (τηλεδιάσκεψη - τηλεεκπαίδευση).

Σκοπός του έργου είναι η βελτίωση της λειτουργίας των δημοσίων υπηρεσιών, με την αναβάθμιση της μεταξύ τους επικοινωνίας μέσω της παροχής προηγμένων τηλεματικών υπηρεσιών με χαμηλό κόστος, και η ενοποιημένη εξυπηρέτηση των πολιτών, με αυτοματοποιημένα και φιλικά προς τον χρήστη συστήματα πληροφόρησης και διεκπεραίωσης συναλλαγών με το Δημόσιο. www.syzefxis.gov.gr [πρόσβαση 10.10.2017].

απόκρισης στα αιτήματα των πολιτών, το ποσοστό ικανοποίησης των παραπόνων, η εφαρμογή νέων τεχνολογιών, το κόστος διαχείρισης και η ποιότητα των παρεχομένων υπηρεσιών, καθιερώνει συστήματα μέτρησης της αποδοτικότητας και της αποτελεσματικότητας που αποσκοπούν στην εξυπηρέτηση των πολιτών, στην αξιοποίηση όλων των διαθέσιμων πόρων και γενικά στην άσκηση της διοίκησης προς όφελος του πολίτη.

Επιπλέον το Κοινό Πλαίσιο Αξιολόγησης (Κ.Π.Α) αποτελεί μια ακόμη προσπάθεια ενσωμάτωσης των αρχών της Δ.Ο.Π. στον Δημόσιο Τομέα. Μέσω αυτού αναδεικνύονται τα δυνατά και αδύνατα σημεία του οργανισμού, ή της υπηρεσίας, αξιοποιούνται οι ευκαιρίες που παρουσιάζονται και με την εφαρμογή βέλτιστων πρακτικών μεγιστοποιείται η αποτελεσματικότητα της Δημόσιας Διοίκησης.

Η κάρτα αξιολόγησης είναι ένα ολοκληρωμένο σύστημα μέτρησης που διαποτίζεται από ένα πρακτικό πνεύμα, αφού μετατρέπει τη στρατηγική σε δράση, εστιάζει σε συγκεκριμένους στόχους και επιδιώκει τα μέγιστα αποτελέσματα. Ο ανασχεδιασμός των επιχειρησιακών διαδικασιών, οι δείκτες μέτρησης, καθώς και τα επιχειρησιακά Προγράμματα «Διοικητική Μεταρρύθμιση 2007-2013», «Ψηφιακή Σύγκλιση» και «Κοινωνία της Πληροφορίας» αποτελούν σταθμούς στην προσπάθεια αναβάθμισης της Δημόσιας Διοίκησης»⁹⁴.

Προβληματισμό αποτελεί το γεγονός ότι η ελληνική Δημόσια Διοίκηση εμφάνισε μια περιορισμένη ικανότητα να εκπληρώσει τις προαναφερόμενες ρυθμιστικές λειτουργίες στο σύνολό τους. Η ελληνική δημοσιονομική κρίση, από το 2009 μέχρι σήμερα, έθεσε την ελληνική Δημόσια Διοίκηση ενώπιον νέων στόχων και μεταρρυθμίσεων λόγω δημοσιονομικής ασφυξίας⁹⁵. Όμως όλη η αυτή η προσπάθεια δεν είχε τα αναμενόμενα αποτελέσματα επειδή η Δημόσια Διοίκηση δεν φρόντισε μέσα από διαρκή ενημέρωση και κατάλληλη εκπαίδευση να κάνει σύμμαχο και κοινωνό στο όραμά της το ανθρώπινο δυναμικό της. Κάτι τέτοιο θα μπορούσε να επιτευχθεί με την υιοθέτηση καινοτόμων μεθόδων που άπτονται σε μία προσέγγιση μάνατζμεντ αυτο-οργανωσιακού ανοιχτού τύπου, η οποία θα παρουσιαστεί αναλυτικά στο επόμενο κεφάλαιο.

⁹⁴ Βλ. *B.N. Κέφης*, «Διοίκηση Ολικής Ποιότητας-θεωρία και πρότυπα», όπ. π., σελ. 90-91.

⁹⁵ Βλ. *Κων. Μητσόπουλος*, «Η εφαρμογή της Διοίκησης μέσω στόχων σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ολοκλήρωσης και η Ελληνική Δημόσια Διοίκηση», *Επιθεώρησης Δημοσίου Δικαίου και Διοικητικού δικαίου*, Τόμος 60, Τεύχος 3, εκδ. Π.Γ. Μεντζελόπουλος. Αθήνα 2016, σελ. 649-652.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο

Έννοια και Εφαρμογή του Teal Management

4.1. Από το ιεραρχικό μοντέλο στο Teal

Υπάρχουν διάφοροι ορισμοί για το μάνατζμεντ. Ένας από αυτούς αναφέρει ότι μάνατζμεντ σημαίνει διοίκηση και διοίκηση σημαίνει κάθε δραστηριότητα που αναπτύσσουν τα άτομα και οι κάθε λογής οργανισμοί για τη συστηματική και συνεπή διεύθυνση και διαχείριση των υποθέσεων τους⁹⁶. Η διοίκηση ως έννοια δεν είναι αφηρημένη και αυτό λόγω του ότι χαρακτηρίζεται από τη στοχοθεσία, τη δράση, την πρακτική και το αποτέλεσμα.

Το μάνατζμεντ λανθασμένα θεωρείται από ορισμένους προνόμιο των ιδιωτικών επιχειρήσεων, εφόσον οι βασικές του αρχές γίνονται, ιδιαίτερα τα τελευταία χρόνια, αντικείμενο μελέτης και εφαρμογής επιχειρήσεων και οργανισμών του Δημοσίου⁹⁷.

Άλλωστε έχει γίνει κοινώς αντιληπτό πως η λειτουργία της Δημόσιας Διοίκησης αποτελεί κυρίαρχο στοιχείο για την οικονομική ανάπτυξη και την κοινωνική δικαιοσύνη μιας χώρας.

Μια νέα τάση στο μάνατζμεντ, που θα μπορούσε να συμβάλλει στην αντιμετώπιση των προβλημάτων του δημόσιου τομέα, με την ταυτόχρονη αλλαγή της νοοτροπίας και της κουλτούρας του, είναι η εφαρμογή των αρχών του Teal Management (T.M). Πρόκειται για ένα ανοικτού τύπου συμμετοχικό μάνατζμεντ, που βασίζεται στην αυτο-οργάνωση και στο οποίο οι εργαζόμενοι συμμετέχουν στην ολότητα και εργάζονται για έναν εξελικτικό σκοπό⁹⁸. Οι ευθύνες και η λήψη αποφάσεων διαχέονται σε ευρύτερα στρώματα, δηλαδή σε μικρές και ευέλικτες ομάδες⁹⁹. Αυτό δίνει τη δυνατότητα άσκησης ελέγχου και κυρίως την ανάληψη ευθύνης στους συμμετέχοντες.

⁹⁶ Βλ. *Ε. Μπέσιλα-Βήκα, Αντί προλόγου*, στο βιβλίο *Βασίλης Ν. Κέφης, «Ολοκληρωμένο Μάνατζμεντ-Βασικές αρχές για σύγχρονες οικονομικές μονάδες»*, (επιμ.) Φ. Λενού, εκδ. Κριτική, Ιανουάριος 2005 σελ. 17.

⁹⁷ Βλ. *Β.Ν. Κέφης, «Ολοκληρωμένο Μάνατζμεντ- Βασικές αρχές για σύγχρονες οικονομικές μονάδες»*, (επιμ.) Φ. Λενού, εκδ. Κριτική, Ιανουάριος 2005, σελ. 41.

⁹⁸ Βλ. *Alex Hillsberg «What is Teal Management? Does It Use Traditional Business Processes?»* <https://bizmarkblog.com/teal-management-use-traditional-business-processes/> [πρόσβαση 20.09.2017].

⁹⁹ Βλ. *Σπ. Πολυμέρης, «Το πολίτευμα της Ολοκρατίας: η πόλις ως πηγή έμπνευσης στην άσκηση διοίκησης»*. Ανακοίνωση στο Συμπόσιο με θέμα «Ο Αριστοτέλης σήμερα: Κράτος, Δίκαιο, Οικονομία, Πολιτική», που διοργάνωσε το Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης του Παντείου Πανεπιστημίου στις 15/12/2016.

Το Teal Management προέκυψε από τα αποτελέσματα μιας σειράς ερευνών σε επιχειρήσεις. Από τις απαντήσεις των εργαζομένων διαπιστώθηκε ότι μεγάλο ποσοστό αυτών αισθάνεται πως ο τρόπος με τον οποίο διοικούνται οι οργανισμοί σήμερα είναι παρωχημένος και κατέστησαν σαφές ότι, κατά τη γνώμη τους, οι οργανισμοί είναι μέρη τα οποία χαρακτηρίζονται από μιζέρια και ανία, με έλλειψη πάθους και σκοπού. Αυτή η απογοητευτική τάση σε οργανωτικό επίπεδο πλήττει με παρόμοιο τρόπο κυβερνητικές υπηρεσίες, μη Κυβερνητικές Οργανώσεις (Μ.Κ.Ο.), σχολεία και νοσοκομεία. Αυτή η αίσθηση είναι διάχυτη τόσο στους εργαζόμενους που βρίσκονται στη βάση της ιεραρχίας, όσο και στα στελέχη. Πίσω από την επιφανειακή επιτυχία των στελεχών κρύβονται κουραστικά παιχνίδια εξουσίας και συνεχείς διαμάχες που τους αφήνουν ένα ασαφές αίσθημα κενότητας, παρά τα εξαιρετικά φορτωμένα προγράμματα τους. Το απώτερο ζητούμενο κάθε εργαζόμενου είναι ένα εργασιακό περιβάλλον όπου επικρατεί καλή συνεργασία μεταξύ των συναδέλφων, διακρίνεται και ενισχύεται το ταλέντο και ικανοποιούνται οι ενδόμυχες φιλοδοξίες.

Μάλιστα ένας αριθμός από καινοτόμους οργανισμούς, κερδοσκοπικούς και μη, λειτουργούν ήδη εφαρμόζοντας νέες δομές και διοικητικές πρακτικές, που τους κατατάσσουν στην κατηγορία του ΤΜ. Τείνουν να είναι επιτυχημένοι και ουσιαστικοί, δείχνοντας πως είναι εφικτή η αντιμετώπιση της πολυπλοκότητας που χαρακτηρίζει την εποχή μας με εντελώς διαφορετικούς τρόπους και πως η εργασία μπορεί να γίνει μια ικανοποιητική δραστηριότητα προσωπικής ανάπτυξης. Συγκριτικά με αυτούς, οι περισσότεροι οργανισμοί φαίνονται απελπιστικά παλαιομοδίτικοι.

4.2 Μια εξελικτική παρουσίαση των οργανωσιακών παραδειγμάτων.¹⁰⁰

Σύμφωνα με τον Thomas Kuhn¹⁰¹ οι επιστημονικές αντιλήψεις μιας περιόδου συνδέονται με μια συγκεκριμένη παράδοση επιστημονικής πρακτικής. Το πλαίσιο εντός του οποίου αναπτύσσεται κάθε φορά η επιστήμη, καθώς και το υπόδειγμα που αυτή ακολουθεί, το ονόμασε παράδειγμα. Το παράδειγμα είναι κάτι ευρύτερο από μια

¹⁰⁰ Στμ: Το «Παράδειγμα» χρησιμοποιείται σε αυτό το άρθρο με την επιστημολογική έννοια η οποία αναπτύχθηκε από τον Thomas Kuhn. Σύμφωνα με τον τελευταίο, μια «αλλαγή παραδείγματος» συντελείται όταν πραγματοποιείται μια ριζική αλλαγή στο πλαίσιο αναφοράς, τις βασικές έννοιες και πρακτικές ενός επιστημονικού πεδίου. Βλ.: Kuhn, Thomas S., «Η δομή των επιστημονικών επαναστάσεων», επιμέλεια Β. Κάλφας, μετάφραση Γ. Γεωργακόπουλος, Β. Κάλφας, επιμέλεια σειράς Κ. Γαβρόγλου, Γ. Γκουνταρούλης. - 9η έκδ. - Αθήνα: Σύγχρονα Θέματα.

¹⁰¹ Βλ. Thomas Kuhn Stanford Encyclopedia of Philosophy, <https://plato.stanford.edu/entries/thomas-kuhn/> [πρόσβαση 06.11.2017].

απλή θεωρία. Παραδείγματα μπορούν να θεωρηθούν η αριστοτελική φυσική φιλοσοφία, η πολεμαϊκή αστρονομία, η νευτώνεια μηχανική, ο κλασικός ηλεκτρομαγνητισμός κ.α.

Ο Frederic Laloux¹⁰² βασιζόμενος στην παραπάνω αντίληψη, υποστηρίζει ότι η ανθρωπότητα βρίσκεται στο κατώφλι της αποκάλυψης ενός νέου οργανωσιακού παραδείγματος. Ανθρωπολογικές έρευνες δείχνουν ότι αυτό είναι η επόμενη εξελικτική βαθμίδα μιας διαδικασίας, που ξεκίνησε τουλάχιστον πριν από 100.000 χρόνια. Βάσει της τελευταίας θεώρησης υπάρχουν τουλάχιστον πέντε οργανωσιακά παραδείγματα στην ανθρώπινη ιστορία.

Το νέο οργανωσιακό παράδειγμα εισάγει σημαντικές καινοτομίες, όπως το αυτο-μánaτζμεντ ή αυτοδιαχείριση, η ολότητα και η αποφασιστικότητα. Στηρίζεται στο έργο στοχαστών της «development theory» ή «αναπτυξιακής θεωρίας» βάσει της οποίας το μάνατζμεντ, όπως συμβαίνει και με τις ανθρώπινες κοινωνίες, δεν αναπτύσσεται σε γραμμική μορφή, αλλά σε αλληπάλλληλα επίπεδα ωριμότητας, ευαισθησίας και πολυπλοκότητας. Διάφοροι διανοητές έχουν αποδώσει διαφορετικά ονόματα σε κάθε επίπεδο. Ο φιλόσοφος Ken Wilber χρησιμοποιεί χρώματα για να τα ξεχωρίσει, επικαλούμενος χρώματα από όλο το φάσμα του ορατού φωτός¹⁰³, από την υπεριώδη μέχρι την υπέρυθη ακτινοβολία. Ο Frederic Laloux¹⁰⁴ δανείστηκε τη θεωρία του Ken Wilber¹⁰⁵ για να περιγράψει διαδοχικά τα στάδια της εξέλιξης του μάνατζμεντ. Τα πέντε αυτά στάδια περιγράφονται αναλυτικά στον πίνακα που ακολουθεί¹⁰⁶.

4.2.1. RED- Κόκκινη εποχή

Πριν από περίπου 10.000 χρόνια, η ανθρωπότητα άρχισε να αυτο-οργανώνεται σε βασιλεία και πρωτο-αυτοκρατορίες. Με την εγκατάλειψη των μικρών φυλών ως μέσο οργάνωσης, εμφανίζεται η έννοια του *καταμερισμού της εργασίας*. Μαζί με την τελευταία αναδύονται οι πρώτες μορφές οργάνωσης, με τη μορφή μικρών

¹⁰² Βλ. *Frederic Laloux*, «Reinventing Organizations: A Guide to Creating Organizations Inspired by the Next Stage of Human Consciousness», εκδ. Nelson Parker Belgium, 2014, σελ. 17.

¹⁰³ Η ιστορία της εξέλιξης σε αυτό το άρθρο, και η χρήση των χρωμάτων για την περιγραφή των επιπέδων, είναι εμπνευσμένη από τη δουλειά πολλών διανοητών, όπως οι Clare Graves, Ken Wilber, Jenny Wade, Don Beck, Robert Kegan, και η Jane Loevenger.

¹⁰⁴ Βλ. *Frederic Laloux*, «The future of Management Is Teal», <https://www.strategy-business.com/article/00344?gko=10921> [πρόσβαση 11.10.2017].

¹⁰⁵ Βλ. *Ken Wilber*, «A Brief History of Everything», εκδ. Shambhala publications, 1996.

¹⁰⁶ Βλ. *Frederic Laloux*, «Reinventing Organizations: A Guide to Creating Organizations Inspired by the Next Stage of Human Consciousness», εκδ. Nelson Parker Belgium 2014, σελ. 34.

στρατιωτικών κατακτητικών δυνάμεων. Αυτές οι οργανώσεις, που στη θεωρία ονομάζονται «Κόκκινες», είναι πρωτόγονες και συχνά βίαιες ομάδες. Οι άνθρωποι σε αυτό το στάδιο της ανάπτυξης τείνουν να θεωρούν ότι «ο κόσμος είναι σκληρός» και ότι μόνο οι δυνατοί (ή τουλάχιστον όσοι προστατεύονται από αυτούς) μπορούν να ικανοποιήσουν τις ανάγκες τους. Από αυτό προέκυψε η διοικητική αρχή (command authority¹⁰⁷). Ο «αρχηγός», όπως το κυρίαρχο αρσενικό σε μια αγέλη λύκων, πρέπει διαρκώς να εμπνέει τον φόβο στους υποτακτικούς του ώστε οι τελευταίοι να τον υπακούουν και συχνά βασίζεται πάνω στα μέλη τις οικογένειάς του με το σκεπτικό ότι αυτά είναι άτομα εμπιστοσύνης. Οι σημερινές συμμορίες, οι τρομοκρατικές και εγκληματικές οργανώσεις είναι συχνά οργανωμένες κατά αυτόν τον τρόπο.

Οργανωτικά παραδείγματα ανθρώπινης συνεργασίας				
Χρώμα	Περιγραφή	Μεταφορά	Καινοτομίες	Παραδείγματα
ΚΟΚΚΙΝΟ	Συνεχής άσκηση της ισχύος από τον αρχηγό για να κρατάει τους υφισταμένους υπό την κυριαρχία του	Αγέλη λύκων	- Καταμερισμός της εργασίας - Ηγετική αρχή	- Οργανωμένο έγκλημα - Συμμορίες - Φυλές πολεμιστών
AMBER	Επίσημοι ρόλοι δομημένοι σε μια ιεραρχική πυραμίδα. Από πάνω προς τα κάτω διοίκηση και έλεγχος. Το μέλλον είναι η επανάληψη του παρελθόντος.	Στρατός	- Επίσημοι ρόλοι (σταθερές και κλιμακωτές ιεραρχίες) - Σταθερές και επαναλαμβανόμενες διαδικασίες (μακροπρόθεσμη οπτική).	- Καθολική εκκλησία - Στρατός - Οι περισσότερες κυβερνητικές οργανώσεις (δημόσιο σύστημα παιδείας, αστυνομ. τμήματα)
ΠΟΡΤΟΚΑΛΙ	Σκοπός είναι η επικράτηση επί των ανταγωνιστών, η επίτευξη κέρδους και ανάπτυξης. Μάνατζμεντ μέσω στόχων. (Έλεγχος ως προς το «τι», ελευθερία ως προς το «πώς»).	Μηχανή	- Καινοτομία - Υπευθυνότητα - Αξιοκρατία	- Πολυεθνικές εταιρίες - Επενδυτικές τράπεζες - Πρότυπα σχολεία
ΠΡΑΣΙΝΟ	Εστίαση στον πολιτισμό και την ενδυνάμωση για την αύξηση των κινήτρων των εργαζόμενων. Ενδιαφερόμενα μέλη (stakeholders) αντί των μετόχων (shareholders).	Οικογένεια	- Ενδυνάμωση - Ισότιμο μάνατζμεντ - Μοντέλο των ενδιαφερόμενων μελών	Επιχειρήσεις γνωστές για τις ιδεαλιστικές τους Πρακτικές (Ben & Jerry's, Southwest Airlines, Starbucks, Zappos)
TEAL	Το self-management αντικαθιστά την ιεραρχική πυραμίδα. Οι οργανισμοί νοούνται ως έμβια όντα, προσανατολισμένα στην εκπλήρωση των δυνατοτήτων τους.	Έμβιο όν	- Self-management - Ολότητα - Εξελικτικός σκοπός	Μερικοί καινοτόμοι οργανισμοί (Δείτε το κεφάλαιο «Παραδείγματα Teal μάνατζμεντ»).

Πηγή «Reinventing Organizations: A Guide to Creating Organizations Inspired by the Next Stage of Human Consciousness».

¹⁰⁷ Βλ. Ina R. Barrett, «Administration and Management Theory and Techniques: A Guide for Practicing Managers», εκδ. AuthorHouse, 2012, page 10.

4.2.2. AMBER - Η εποχή του κεχριμπαριού

Από το 4000 π.χ. στη Μεσοποταμία, η ανθρωπότητα εισήλθε στην «Amber»¹⁰⁸ εποχή. Ψυχολογικά αυτό ήταν ένα τεράστιο βήμα, γιατί οι άνθρωποι έμαθαν να ασκούν αυτοπειθαρχία και αυτοέλεγχο, εσωτερικεύοντας τις ισχυρές ομαδικές συνήθειες των αγροτικών κοινωνιών. Η θεωρία που επικρατούσε ήταν ότι όποιος κάνει το σωστό θα ανατμηθεί, είτε σε αυτή τη ζωή, είτε στην επόμενη, ενώ όποιος κάνει ή πει κάτι λάθος θα εκδιωχθεί από την ομάδα.

Όλες οι αγροτικές κοινωνίες¹⁰⁹ είναι διαιρεμένες σε ξεκάθαρα οριοθετημένες κάστες. Ευδοκιμούν με την τάξη, τον έλεγχο και την ιεραρχία. Οι οργανισμοί, που διέπονται από τις παραπάνω αξίες ανήκουν στην «Amber» εποχή. Οι εύπλαστες, ραδιούργες και αγελαίες οργανώσεις της «Κόκκινης» εποχής αντικαθίστανται με στατικές, στρωματοποιημένες πυραμίδες.

Για παράδειγμα η καθολική εκκλησία αποτελεί μια αρχετυπική «Amber» οργάνωση, με χαρακτηριστικά γνωρίσματα μιας στατικής οργανωτικής δομής, όπου όλα τα επίπεδα δραστηριότητας μπορούν να σχηματοποιηθούν με γραμμές και κουτάκια, από τον πάπα στην κορυφή στους καρδινάλιους και πιο κάτω, στους αρχιεπισκόπους, στους επισκόπους και τους ιερείς.

Ιστορικά, η «εφεύρεση» επίσημων ρόλων και ιεραρχιών ήταν μια τεράστια καινοτομία. Επέτρεψε στις οργανώσεις να αναπτυχθούν σε μεγαλύτερο βαθμό από όσο ήταν δυνατόν στην «Κόκκινη» κοινωνία.

Οι «Amber» οργανώσεις ανέπτυξαν τις πυραμίδες, τα συστήματα ύδρευσης, τους καθεδρικούς ναούς, το μεγάλο τοίχος της Κίνας, και κατάφεραν σημαντικά επιτεύγματα τα οποία μέχρι προηγουμένως θεωρούνταν αδιανόητα. Επίσης μείωσαν αισθητά τη βία. Ένας ιερέας του οποίου ο ρόλος είναι αυστηρά καθορισμένος από ένα κουτάκι σε ένα οργανωτικό διάγραμμα δεν σχεδιάζει να μαχαιρώσει πισώπλατα τον πρώτο επίσκοπο που δείχνει ένα σημάδι αδυναμίας.

Μια δεύτερη καινοτομία ήταν η εφεύρεση *σταθερών, επαναληπτικών διαδικασιών*, όπως ο ετήσιος κύκλος της σποράς, της καλλιέργειας και του θερισμού στην γεωργία.

¹⁰⁸ Στμ: Απόχρωση χρώματος που εμφανίζεται στο κεχριμπαρί.

¹⁰⁹ Βλ. Encyclopaedia Britannica «Origins of agriculture», <https://www.britannica.com/topic/agriculture/Early-agricultural-societies> [πρόσβαση 08.10.2017].

Σήμερα, αυτό το ιεραρχικό μοντέλο¹¹⁰ το οποίο βασίζεται στις διαδικασίες κάνει την εμφάνισή του σε μεγάλους γραφειοκρατικούς οργανισμούς, σε πολλές κυβερνητικές υπηρεσίες, και στις περισσότερες στρατιωτικές και εκπαιδευτικές οργανώσεις.

Στις «Amber» οργανώσεις, η σκέψη με την εκτέλεση εντολών είναι αυστηρά διαχωρισμένες. Οι άνθρωποι στη βάση της πυραμίδας πρέπει να ενεργούν μέσω των εντολών και του ελέγχου. Στην σημερινή, διαρκώς εξελισσόμενη, οικονομία της γνώσης, αυτή η στατική, από πάνω προς τα κάτω οπτική του μάνατζμεντ έχει αποδειχθεί αναποτελεσματική, σπαταλάει το ταλέντο, τη δημιουργικότητα, και την ενέργεια των περισσότερων ανθρώπων σε αυτού του είδους τους οργανισμούς¹¹¹.

4.2.3. ORANGE- Πορτοκαλί

Ξεκινώντας από την Αναγέννηση, και ενδυναμωμένη από τον Διαφωτισμό και την πρώιμη Βιομηχανική Επανάσταση, αναδύθηκε μια νέα αντίληψη περί μάνατζμεντ η οποία συγκρούστηκε με την προηγούμενη που ήταν εμπνευσμένη από την γεωργία. Στο «Πορτοκαλί» παράδειγμα, ο κόσμος δεν κυβερνάται πλέον από απόλυτους, θεόσταλτους κανόνες, αλλά είναι ένας πολύπλοκος μηχανισμός ο οποίος μπορεί να κατανοηθεί και να εκμεταλλευτεί μέσω της επιστημονικής και εμπειρικής παρατήρησης. Η αποτελεσματικότητα αντικαθιστά την ηθική όσον αφορά τον σκοπό της λήψης αποφάσεων, με τη λογική ότι η καλύτερη απόφαση είναι αυτή που φέρνει την καλύτερη επιβράβευση. Ο σκοπός των ανθρώπων σε μία «Πορτοκαλί» οργάνωση είναι η διάκριση, η επιτυχία με κοινωνικά ανεκτό τρόπο και η καλύτερη αξιοποίηση των πόρων που κατέχουν. Αυτή είναι πιθανών η κυρίαρχη οπτική που συναντάται στους περισσότερους ηγέτες στις επιχειρήσεις και στην πολιτική σήμερα.

Το άλμα στο «Πορτοκαλί» συνέπεσε με τρεις σημαντικές ανακαλύψεις στο μάνατζμεντ, από όπου προέκυψε η σύγχρονη εταιρία.

Πρώτη ήταν η έννοια της καινοτομίας¹¹², από την οποία αναπτύχθηκαν νέα τμήματα όπως το R&D (έρευνα και ανάπτυξη), η διαχείριση προϊόντος, το μάρκετινγκ οι ομάδες διαχείρισης έργου και οι διεπιχειρησιακές πρωτοβουλίες.

¹¹⁰ Βλ. *Michael J. Piore*, Part II «Beyond Control and Alignment: Non-economic Objectives and Relational Governance», <https://economics.mit.edu/files/1119> [πρόσβαση 09.10.2017].

¹¹¹ Βλ. *Π. Φανατιώτη*, όπ.π. σελ 62επ.

¹¹² Βλ. *J. Roland Ortt, Patrick A. van der Duin*, «The evolution of innovation management towards contextual innovation», *European Journal of Innovation Management*, Vol. 11 Issue: 4, 2008, pp.522-538, doi:10.1108/14601060810911147.

Δεύτερη ήταν η έννοια της υπευθυνότητας, η οποία έδωσε στους ηγέτες έναν εναλλακτικό τρόπο προσταγής των υφιστάμενων τους και συγκεκριμένα: Το να δίνεις στους ανθρώπους στόχους προς επίτευξη, χρησιμοποιώντας την ελευθερία κινήσεων και των ανταμοιβών ως κίνητρα. Αυτή η καινοτομία, αποκαλούμενη ορισμένες φορές ως Διοίκηση μέσω Στόχων¹¹³ (M.B.O.), οδήγησε στη δημιουργία των σύγχρονων πρακτικών διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού (HR), προϋπολογισμών, δεικτών απόδοσης (KPI), ετήσιων αξιολογήσεων, συστημάτων bonus, και σχέδια απόδοσης μετοχών της εταιρίας στους εργαζομένους (stock options).

Τρίτη ήταν η έννοια της αξιοκρατίας, η ιδέα ότι ο καθένας μπορεί να ανέλθει σε οποιαδήποτε υψηλή θέση βάσει των προσόντων και των ικανοτήτων του. Η μετάβαση στο «Πορτοκαλί» έφερε μια νέα κυρίαρχη μεταφορά όσον αφορά τον τρόπο λειτουργίας των επιχειρήσεων. Ένας καλός οργανισμός δεν είναι αγέλη λύκων, ή στρατός αλλά μια μηχανή. Οι ηγέτες εταιριών υιοθέτησαν μηχανολογικούς όρους για να περιγράψουν τη δουλειά τους. Έτσι σχεδίασαν την εταιρία τους χρησιμοποιώντας εισροές και εκροές, ροές και στενώσεις (bottlenecks) πληροφοριών, μείωσαν το προσωπικό και επανασχέδιασαν τις εταιρίες τους. Οι κυριότερες μεγάλες εταιρίες οι οποίες είναι εισηγμένες στο χρηματιστήριο λειτουργούν με «Πορτοκαλί» πρακτικές μάνατζμεντ.

Μόνο μέσα σε δυόμιση αιώνες, αυτές οι καινοτομίες έχουν παράξει πρωτοφανή επίπεδα ευημερίας, πρόσθεσαν δεκαετίες στον μέσο όρο ζωής και έχουν μειώσει δραματικά την πείνα και την αρρώστια στον βιομηχανοποιημένο κόσμο. Όμως, ενώ το «Πορτοκαλί» παράδειγμα οργάνωσης κυριαρχούσε, ενθάρρυνε επίσης το βραχυπρόθεσμο σχεδιασμό, την εταιρική απληστία, την υπερκατανάλωση, και την άνευ προηγουμένου εκμετάλλευση των φυσικών πόρων και των οικοσυστημάτων του πλανήτη.

Κατά την παρούσα χρονική περίοδο όλο και περισσότερο, ανεξάρτητα αν κάποιος είναι ισχυρός ηγέτης ή εργαζόμενος χαμηλά στην ιεραρχία, νιώθει πως αυτό το παράδειγμα δεν είναι βιώσιμο. Αυτός ο ανούσιος ανταγωνισμός των «Πορτοκαλί» οργανισμών μας οδηγεί στο να επιθυμούμε το κάτι παραπάνω.

¹¹³ Βλ. *Rodgers Robert, Hunter John E*, «Impact of management by objectives on organizational productivity», *Journal of Applied Psychology*, Vol 76(2), Apr 1991, 322-336.

4.2.4. GREEN-Πράσινο παράδειγμα

Ο μεταμοντερνισμός¹¹⁴ μας έφερε μια άλλη οπτική. Το «Πράσινο» στάδιο ευνοεί την συνεργασία έναντι του ανταγωνισμού και μας κάνει να αγωνιζόμαστε για την ισότητα, την αλληλεγγύη, και την ανεκτικότητα. Ιστορικά, αυτή η οπτική ενέπνευσε τους αγώνες για την κατάργηση της δουλείας, για την ισότητα των φύλων, και σήμερα βοηθάει στη μάχη εναντίον του ρατσισμού, της ομοφοβίας και άλλων μορφών διακρίσεων. «Πράσινοι» οργανισμοί, στους οποίους συμπεριλαμβάνονται πολλές μη κερδοσκοπικές οργανώσεις, και διάφορες εταιρίες όπως οι South West Airlines, Starbucks και Container Store, θέτουν την κοινωνική υπευθυνότητα στο κέντρο της αποστολής τους. Δεν υπηρετούν μόνο τους μετόχους τους (shareholders), αλλά όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη (stakeholders), κατανοώντας ότι αυτό θα έχει ως αποτέλεσμα υψηλότερο βραχυπρόθεσμο κόστος, αλλά μακροχρόνιες ωφέλειες.

Οι «Πράσινοι» ηγέτες έχουν υπερασπιστεί τα «ευγενή» στοιχεία των επιχειρήσεων – επένδυση στην οργανωτική κουλτούρα και στις αξίες, στην εκπαίδευση (coaching), τη καθοδήγηση (mentoring) και την ομαδικότητα – έναντι των άκαμπτων αρχών οι οποίες θεωρούνταν πολύτιμες από τις «Πορτοκαλί» επιχειρήσεις, όπως η στρατηγική και ο προϋπολογισμός. Η οικογένεια αποτελεί την κατάλληλη μεταφορά για την απόδοση της λειτουργίας των επιχειρήσεων τους, κάθε γνώμη πρέπει να ακούγεται και είναι σεβαστή. Δεν μπορείς να φέρεσαι στους εργάτες σαν να είναι γρανάζια μηχανής. Η ενδυνάμωση (empowerment) και το βασισμένο πάνω στις αρχές της ισότητας μανάτζμεντ (egalitarian management) είναι μερικές από τις καινοτομίες που εισήχθησαν από τους «Πράσινους» ηγέτες.

Στην πράξη όμως η ενδυνάμωση και το βασισμένο πάνω στις αρχές της ισότητας μανάτζμεντ είναι δύσκολο να διατηρηθούν. Η επιδίωξη να γίνουν όλοι ίσοι συχνά οδηγεί σε κρυφά παιχνίδια εξουσίας, κυρίαρχους παίκτες που εκμεταλλεύονται το σύστημα, και οργανωτικά προβλήματα. «Πράσινες» εταιρίες, πανεπιστήμια και οργανισμοί που εφάρμοσαν υπερβολική ισότητα έφτασαν σε τέλμα λόγω των συνεχών διαμαχών μεταξύ αντίπαλων φατριών. Οι επιτυχημένες «Πράσινες» εταιρίες διατηρούν μια προσεγμένη ισορροπία: χαλινάζουν την παραδοσιακή ιεραρχία μέσω συνεχών επενδύσεων στην εκπαίδευση και τον πολιτισμό, θυμίζοντας στους

¹¹⁴ Βλ. Linda Rouleau, Stewart R. Clegg, «Postmodernism and Postmodernity in Organization Analysis», *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 5 Issue: 1, 1992, pp.8-25, doi:10.1108/09534819210010935.

ηγέτες και τους μάνατζερ να χρησιμοποιούν τις δυνάμεις τους με περίσκεψη και να βελτιώνουν τις ικανότητες των ανθρώπων που βρίσκονται στην πρώτη γραμμή.

Όλα αυτά τα οργανωτικά παραδείγματα συμβιώνουν σήμερα. Σε κάθε μεγάλη πόλη μπορεί κανείς να βρει «Κόκκινες» οργανώσεις (οργανώσεις που κινούνται στα όρια της νομιμότητας), «Amber» οργανώσεις (δημόσια σχολεία και άλλες κρατικές οντότητες), «Πορτοκαλί» οργανώσεις (οι εταιρίες της Wall Street και της Main Street¹¹⁵), και «Πράσινες» οργανώσεις (εταιρίες που δίνουν έμφαση στις αξίες και αρκετούς μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς).

Όμως παρακολουθώντας κάποιος με προσοχή τον τρόπο με τον οποίο λειτουργεί μια επιχείρηση, τη δομή της και τον τρόπο με τον οποίο διοικείται δύναται να αναγνωρίσει το κυρίαρχο παράδειγμα βάσει του οποίου λειτουργεί.

Λαμβάνοντας ως παράδειγμα τις αποδοχές παρατηρείται ότι σε μια «Κόκκινη» εταιρία, το αφεντικό μοιράζεται τα λάφυρα όπως αυτός ή αυτή κρίνει, εξασφαλίζοντας συμμαχίες μέσω της αμοιβής και της τιμωρίας. Στους «Amber» οργανισμούς, οι μισθοί είναι αδιάρρηκτα συνδεδεμένοι με το επίπεδο του ατόμου στην ιεραρχία (συγκεκριμένη θέση, συγκεκριμένη αμοιβή) και δεν υπάρχουν κίνητρα ή επιβράβευσης (bonus¹¹⁶). Οι «Πορτοκαλί» εταιρίες προσφέρουν ατομικά κίνητρα για να επιβραβεύσουν τους σκληρότερα εργαζόμενους, ενώ οι «Πράσινες» εταιρίες γενικά επιβραβεύουν και ενθαρρύνουν την ομαδική εργασία.

Σήμερα, με μεγαλύτερη συχνότητα, οι ηγέτες περνούν στο επόμενο στάδιο της εξέλιξης, πέρα από το «Πράσινο». Είναι προσεκτικοί και μετριάζουν τις ανάγκες και τις εξάρσεις των εγωισμών τους. Υποπεύονται τις ίδιες τους τις επιθυμίες – δηλαδή το να ελέγχον το περιβάλλον, να είναι επιτυχημένοι, να φαίνονται καλοί, ή ακόμα και το να πράττουν καλά έργα. Απορρίπτοντας το φόβο, λαμβάνουν υπόψη τη σοφία άλλων, βαθύτερων στοιχείων της προσωπικότητάς τους. Αναπτύσσουν μια ηθική φιλοσοφία βασισμένη στην αμοιβαία εμπιστοσύνη την πληθωρικότητα και βασίζουν τη λήψη των αποφάσεων τους σε μια εσωτερική αίσθηση ακεραιότητας. Είναι έτοιμοι για το νέο οργανωτικό παράδειγμα. Το χρώμα του τελευταίου είναι "Teal"¹¹⁷.

¹¹⁵ Στμ: Ο συγγραφέας με τον όρο «Main Street companies» εννοεί τους οργανισμούς που ανήκουν στην «πραγματική οικονομία» σε αντίθεση με τις «Wall Street companies» των οποίων το αντικείμενο είναι τα χρηματοοικονομικά προϊόντα και οι επενδύσεις.

¹¹⁶ Βλ. Harald Schmidt, «Bonuses as Incentives and Rewards for Health Responsibility: A Good Thing?», *The Journal of Medicine and Philosophy: A Forum for Bioethics and Philosophy of Medicine*, Volume 33, Issue 3, 1 June 2008, Pages 198–220, doi:10.1093/jmp/jhn007.

¹¹⁷ Στμ: Χρώμα παρόμοιο με το κυανό ή το τιρκουάζ.

4.3. Απορύθμιση εταιρειών που έχουν εφαρμόσει το Teal management

Ο F. Laloux το 2012 αφού ξεκίνησε να αναζητά παραδείγματα «Teal» οργανισμών άρχισε να περιγράφει τα στοιχεία που τους κάνουν ξεχωριστούς. Για να προκριθεί ένας οργανισμός στους «Teal» θα πρέπει ως προϋπόθεση να έχει τουλάχιστον 100 εργαζόμενους και να λειτουργεί τουλάχιστον για 5 συναπτά έτη με τα χαρακτηριστικά του «Teal» επιπέδου.

Από την έρευνα του διαπιστώθηκε αρχικά ότι 12 οργανισμοί, όπως αναλυτικά παρουσιάζονται πιο κάτω, πληρούσαν τις τιθέμενες προϋποθέσεις και ήταν ανεπτυγμένοι όσον αφορά την επανοργάνωση των διοικητικών δομών και πρακτικών. Μέχρι το τέλος της έρευνας δύο από αυτούς και συγκεκριμένα η AES και η BSO/Origin αφαιρέθηκαν από τη λίστα λόγω του ότι μετά από αλλαγή των μάνατζερ επανήλθαν σε περισσότερο παραδοσιακές μορφές μάνατζμεντ. Κατόπιν τούτου Teal μάνατζμεντ εφαρμόζουν οι παρακάτω εταιρίες:

Buurtzorg : Μια ολλανδική MKO με αντικείμενο την περίθαλψη.

ESBZ : Ένα δημόσιο δημοτικό σχολείο στο Βερολίνο, το οποίο έχει προκαλέσει παγκόσμιο ενδιαφέρον για το πρωτοποριακό πρόγραμμα διδασκαλίας και το μοντέλο οργάνωσής του.

FAV I: Μια βιομηχανία ορείχαλκου στη Γαλλία, η οποία παράγει, εκτός των άλλων, εξαρτήματα για κιβώτια ταχυτήτων τα οποία χρησιμοποιούνται στην αυτοκινητοβιομηχανία.

Heiligenfeld : Ένα ψυχιατρικό νοσοκομείο με 600 εργαζόμενους, στην κεντρική Γερμανίας, το οποίο εφαρμόζει μια ολιστική προσέγγιση στην θεραπεία των ασθενών.

Morning Star : Μια αμερικανική εταιρία επεξεργασίας ντοματών, με 400 – 2.400 εργαζόμενους (ανάλογα τη σεζόν) και 30 με 40% μερίδιο της αγοράς της Βόρειας Αμερικής.

Patagonia : Μια εταιρία παραγωγής ορειβατικού εξοπλισμού και ρουχισμού με τζίρο 540 εκατομμύρια δολάρια. Έχει την έδρα της στην Καλιφόρνια και απασχολεί 1300 ανθρώπους, είναι αποφασισμένη να συμβάλλει με θετικό τρόπο στο φυσικό περιβάλλον.

Resources for Human Development (RHD) : Μια MKO η οποία απασχολεί 4000 εργαζόμενους στον τομέα των κοινωνικών υπηρεσιών. Δρα σε 14 πολιτείες των ΗΠΑ, παρέχοντας υπηρεσίες σχετικές με την αντιμετώπιση του εθισμού, της έλλειψης στέγης και την αντιμετώπιση των ψυχικών νοσημάτων.

Sounds True: Μια εκδοτική εταιρία στον τομέα των πολυμέσων με αντικείμενο την πνευματικότητα και την αυτοβελτίωση η οποία απασχολεί 90 εργαζόμενους στις ΗΠΑ.

Sun Hydraulics: Κατασκευαστής υδραυλικών εξαρτημάτων, με έδρες στις, ΗΠΑ, το Ηνωμένο Βασίλειο, τη Γερμανία και την Κορέα. Απασχολεί περίπου 900 άτομα.

Holacracy: Ένα σύστημα μανάτζμεντ το οποίο αναπτύχθηκε από την εταιρία λογισμικού με έδρα την Φιλαδέλφεια των ΗΠΑ Ternary, το οποίο υιοθετήθηκε από μερικές εκατοντάδες κερδοσκοπικές και μη κερδοσκοπικές οργανώσεις ανά τον κόσμο, με πιο γνωστή την Zappos.

Με μια πιο προσεκτική ματιά στην ανωτέρω λίστα ο αναγνώστης οδηγείται στην παρατήρηση πως οι οργανισμοί αυτοί αναπτύσσονται σε διαφορετικές χώρες, έχοντας διαφορετικό αντικείμενο επαγγελματικής δραστηριότητας και το πιθανότερο είναι ότι οι ηγέτες αυτών δεν σχετίζονται μεταξύ τους. Το γεγονός όμως ότι μέσα από τις διαφορετικές προσπάθειες προέκυψαν διαφορετικές προσεγγίσεις είναι ένδειξη πως ένα νέο οργανωσιακό μοντέλο αναδύεται.

Όπως στις προηγούμενες μεταβολές σε νέα στάδια μανάτζμεντ, αυτό το νέο μοντέλο εισάγει σημαντικές καινοτομίες:

- Αυτο-μανάτζμεντ (Self-management¹¹⁸): Οι «Teal» οργανισμοί λειτουργούν με επιτυχία, ακόμα και σε μεγάλη κλίμακα, βασιζόμενοι σε σχέσεις ισοτιμίας μεταξύ των συμμετεχόντων τους. Εισάγουν δομές και πρακτικές στις οποίες οι συμμετέχοντες έχουν μεγάλο βαθμό αυτονομίας στο αντικείμενό τους και είναι υπεύθυνοι για τον συντονισμό τους με τους άλλους. Η δύναμη και ο έλεγχος διαχέονται σε όλο τον οργανισμό, χωρίς να υπάρχει διασύνδεση με ορισμένες θέσεις ευθύνης ή με ορισμένα ανώτερα ηγετικά στελέχη.

- Ολότητα (Wholeness¹¹⁹) : Ενώ οι «Πορτοκαλί» και οι «Πράσινοι» οργανισμοί ενθαρρύνουν τους ανθρώπους να επιδεικνύουν μόνο την «επαγγελματική» πλευρά της προσωπικότητάς τους, οι «Teal» οργανώσεις προκαλούν τους ανθρώπους να επανακτήσουν την εσωτερική τους «ολότητα». Δημιουργούν ένα περιβάλλον στο οποίο οι άνθρωποι νιώθουν ελεύθεροι να εκφραστούν, εισάγοντας νέα επίπεδα ενέργειας, πάθος για δουλειά και δημιουργικότητα.

¹¹⁸ Βλ. Charles C. Manz and Henry P. Sims JR. «Self-Management as a Substitute for Leadership: A Social Learning Theory Perspective», *ACAD MANAGE REV*, July 1, 1980, 5:3 361-367.

¹¹⁹ Βλ. Jerry Biberman, Michael Whitty, Lee Robbins, «Lessons from Oz: balance and wholeness in organizations», *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 12, Issue: 3, 1999, pp.243-254, doi:10.1108/09534819910274035.

- Εξελικτικός σκοπός (Evolutionary purpose) : Οι «Teal» οργανισμοί βασίζουν τις στρατηγικές τους πάνω σε αυτό που τους ζητείται από τον κόσμο. Ευέλικτες πρακτικές οι οποίες ανταποκρίνονται στο περιβάλλον αντικαθιστούν την μηχανιστική αντίληψη η οποία εκφράζεται μέσω σχεδίων, προϋπολογισμών και κινήτρων. Παραδόξως με το να επικεντρώνονται λιγότερο στο τελικό αποτέλεσμα και την αξία που αποδίδουν στους μετόχους τους, παράγουν καλύτερα οικονομικά αποτελέσματα από τους ανταγωνιστές τους.

4.3.1 Αλλαγή παραδείγματος στην Buurtzorg

Η Buurtzorg, μια ολλανδική εταιρία παροχής νοσηλευτικών υπηρεσιών, είναι ένα θετικό δείγμα ενός οργανισμού που λειτουργεί με «Teal» μεθόδους και πρακτικές. Από τον 19^ο αιώνα, κάθε γειτονιά στην Ολλανδία διαθέτει κάποιον τοπικό νοσηλευτή ο οποίος πραγματοποιεί κατ' οίκον επισκέψεις στους αρρώστους και τους ηλικιωμένους. Αυτοί οι νοσηλευτές ενεργούσαν εν πολλοίς αυτόνομα μέχρι τις αρχές της δεκαετίας του '90. Τότε, για να αυξήσουν την αποτελεσματικότητα και να μειώσουν το κόστος, η κυβέρνηση έδωσε κίνητρα στις υπηρεσίες υγείας για να συγχωνευτούν σε μεγαλύτερους οργανισμούς.

Οι νέες υπηρεσίες, πολλές εκ των οποίων ήταν ιδιωτικές εταιρίες, προσέγγιζαν το «Πορτοκαλί» παράδειγμα. Αναζητώντας τρόπους μείωσης του χρόνου απόκρισης και ευέλικτης κατανομής του προσωπικού, ίδρυσαν κεντρικά τηλεφωνικά κέντρα εξυπηρέτησης. Αντί να καλούν τον προσωπικό νοσηλευτή τους, οι πελάτες θα έπρεπε τώρα να καλούν το κέντρο. Προσελήφθη επίσης προσωπικό για να σχεδιάσει τα καθημερινά προγράμματα επισκέψεων με στόχο την ελαχιστοποίηση του χρόνου που ξοδεύεται στις μετακινήσεις. Οι υπηρεσίες οργανώθηκαν σε χρονικά πρότυπα ως ακολούθως: 10 λεπτά για ενδοφλέβιες ενέσεις, 15 λεπτά για το μπάνιο και 2,5 λεπτά για την αλλαγή επιδέσμων. Αυτοκόλλητα με γραμμοκώδικα, κολλημένα στις πόρτες των ασθενών υπολόγιζαν την πρόοδο των νοσηλευτών με σκοπό την ανάλυση της απόδοσής τους από τους κεντρικούς μάνατζερ. Όσο αυτοί οι οργανισμοί ενοποιούνταν, εισηγούνταν νέα στρώματα μάνατζμεντ, με σκοπό την αύξηση της απόδοσης και την μείωση του κόστους.

Ωστόσο το αποτέλεσμα ήταν απογοητευτικό για ασθενείς και νοσηλευτές. Οι πελάτες, οι οποίοι συχνά ήταν υπερήλικες, σε κάθε κατ'οίκον επίσκεψη έβλεπαν νέα πρόσωπα. Έπρεπε να επαναλαμβάνουν ξανά και ξανά το ιατρικό ιστορικό τους σε

βιαστικούς νοσηλευτές που δεν διέθεταν χρόνο για να τους ακούσουν. Οι νοσηλευτές, από την πλευρά τους, έβρισκαν αυτές τις συνθήκες εργασίας απαράδεκτες. Αντιλαμβάνονταν ότι έπρεπε να αφιερώνουν περισσότερο χρόνο προσπαθώντας να επεξεργαστούν την εξέλιξη της υγείας των ασθενών, αλλά απλώς δεν μπορούσαν. Το όλο σύστημα ήταν ευάλωτο σε λάθη, συγκρούσεις και παράπονα.

Η Buurtzorg (το όνομα σημαίνει περίθαλψη στη γειτονία στα ολλανδικά) ιδρύθηκε το 2006 από τον Jos de Blok, ο οποίος διέθετε προσωπική εμπειρία, ως νοσηλευτής για 10 χρόνια και έπειτα ως μάνατζερ. Η νέα του οργάνωση είναι εξαιρετικά επιτυχημένη, έχοντας αυξήσει το προσωπικό της από 4 σε 9000 νοσηλευτές στα πρώτα 8 χρόνια και παρέχοντας ένα εκπληκτικό επίπεδο περίθαλψης. Την ίδρυσε πάνω στις αρχές του «self-management». Οι νοσηλευτές δουλεύουν σε ομάδες των 10 ή 12, με την κάθε ομάδα να εξυπηρετεί 50¹²⁰ περίπου ασθενείς σε μια μικρή, καλά καθορισμένη γειτονιά.

Όμως η Buurtzorg έχει μια μοναδική οπτική πάνω στην έννοια της περίθαλψης. Ο σκοπός της δεν είναι να κάνει ενέσεις και να αλλάζει επιδέσμους με τη μεγαλύτερη δυνατή αποτελεσματικότητα, αλλά να βοηθάει τους ηλικιωμένους ασθενείς να ζουν αυτόνομα μια ζωή πλούσια σε ερεθίσματα. Οι νοσηλευτές συχνά κάθονται με τους ασθενείς για ένα φλιτζάνι καφέ. Τους βοηθούν να φτιάξουν τα δικά τους υποστηρικτικά δίκτυα και να απευθυνθούν σε συγγενικά πρόσωπα και γείτονες. Οι ασθενείς βλέπουν τον ίδιο νοσηλευτή ή το ίδιο ζευγάρι νοσηλευτών για όλη την διάρκεια της ασθένειάς τους, και συχνά αναπτύσσουν βαθείς δεσμούς εμπιστοσύνης και οικειότητας.

Οι πελάτες και οι νοσηλευτές αγαπούν την Buurtzorg. Μόνο 8 χρόνια από την ίδρυσή της το μερίδιο αγοράς έχει φτάσει το 60%. Οικονομικά, τα αποτελέσματα είναι επίσης εκπληκτικά.

Μια έρευνα του 2009¹²¹ βρήκε πως η Buurtzorg λειτουργεί με 40% λιγότερες ώρες περίθαλψης βάση της πιο συμβατικής προσέγγισης, διότι οι ασθενείς αρχίζουν και αυτο-εξυπηρετούνται πολύ γρηγορότερα. Οι επείγουσες εισαγωγές στο νοσοκομείο έχουν μειωθεί κατά το ένα τρίτο και η μέση παραμονή στο νοσοκομείο ενός ασθενή της Buurtzorg είναι μικρότερη. Υπολογίζεται πως το ολλανδικό σύστημα

¹²⁰ Βλ. *Buurtzorg Nederland*, «A new perspective on elder care in the Netherlands», 2011, available at: http://omahasystem.org/AARPTTheJournal_Summer2011_deBlok.pdf, [πρόσβαση 11.10.2017].

¹²¹ Βλ. *Ernst & Young*, «Maatschappelijke Business Case (mBC)», Buurtzorg Nederland, versie: 1.1, juni, 2009, τεχνική μελέτη.

κοινωνικής ασφάλισης μπορεί να εξοικονομήσει 2 δις δολάρια ¹²² το χρόνο, εφόσον ο τομέας της περίθαλψης στο σπίτι υιοθετήσει τον τρόπο λειτουργίας της Buurtzorg.

4.4 Το self-management και οι εσφαλμένες αντιλήψεις περί αυτού

4.4.1 Αυτοοργάνωση

Οι 9.000 εργαζόμενοι στην Buurtzorg εργάζονται αποκλειστικά βάσει των πρακτικών της αυτο-οργάνωσης. Τοπικές ομάδες 10 με 12 νοσηλευτών αποφασίζουν ποιους ασθενείς θα εξυπηρετούν, την κατανομή της δουλειάς, την μίσθωση γραφείου, τον τρόπο με τον οποίο θα ενσωματωθούν στην τοπική κοινωνία, την συνεργασία με ιατρούς και φαρμακεία και τον τρόπο με τον οποίο θα συνεργάζονται με τα πλησιέστερα νοσοκομεία. Παρακολουθούν την απόδοση τους και λαμβάνουν τα απαραίτητα μέτρα όταν πέφτει η παραγωγικότητα. Οι ομάδες δεν έχουν αρχηγούς, οι διοικητικές διαδικασίες κατανέμονται σε όλη την ομάδα, τα μέλη της οποίας είναι όλα νοσηλευτές.

Μια συχνή παρανόηση σχετικά με την αυτο-οργάνωση είναι ότι όλοι είναι ίσοι και οι αποφάσεις λαμβάνονται με ομοφωνία, κάτι που απαιτεί ατελείωτες συνεδριάσεις. Η αλήθεια είναι αρκετά διαφορετική. Η αυτο-οργάνωση χρειάζεται ένα πλαίσιο από αλληλοσυνδεόμενες δομές και πρακτικές, ώστε το δικαίωμα και η δυνατότητα της λήψης αποφάσεων να «κατευθύνονται» σε όποιο άτομο έχει την εμπειρία, το ενδιαφέρον ή τη διάθεση να πρωτοστατήσει για να διαχειριστεί μια κατάσταση. Εύκαμπτες, φυσικές ιεραρχίες αντικαθιστούν τις τεχνητές ιεραρχίες μιας πυραμίδας. Αυτό χρειάζεται ειδική εκπαίδευση. Στην Buurtzorg, όλα τα μέλη της ομάδας παρακολουθούν ένα μάθημα το οποίο ονομάζεται «διαδραστικοί μέθοδοι επίλυσης προβλημάτων»¹²³ (Solution-Driven Methods of Interaction) μαθαίνοντας εξελιγμένες επικοινωνιακές δεξιότητες και τεχνικές για την διεξαγωγή συνεδριάσεων και λήψης αποφάσεων, μεθόδους καθοδήγησης και αλλαγής προοπτικής.

Πιθανόν να δημιουργείται η υπόθεση ότι όλα τα παραπάνω επιτυγχάνονται μέσω του τμήματος προσωπικού – την πηγή της δύναμης και επιδεξιότητας πολλών «Πορτοκαλί» και «Πράσινων» οργανισμών. Όμως οι 9.000 νοσηλευτές της Buurtzorg υποστηρίζονται από υποστηρικτικό προσωπικό το οποίο προσεγγίζει τα 50 άτομα. Οι νοσηλευτές πραγματοποιούν οι ίδιοι τις προσλήψεις και τις αγορές υλικού,

¹²² Βλ. *Ernst & Young*, «Maatschappelijke Business Case (mBC)», όπ.π., σελ. 57.

¹²³ Βλ. *Hrebiniak, L., & Joyce, W.* «Organizational Adaptation: Strategic Choice and Environmental Determinism». *Administrative Science Quarterly*, 30(3), 1985, 336-349, doi:10.2307 /2392666.

απευθυνόμενοι σε εξωτερικούς συνεργάτες για ιατρικά ή νομικά θέματα όποτε χρειάζεται. Συνεργάζονται με μεγαλύτερες οργανώσεις, όχι μέσω κανόνων και διαδικασιών, αλλά μέσω μεθόδων συνεργασίας που έχουν μάθει. Ένα πανίσχυρο εσωτερικό κοινωνικό δίκτυο τους επιτρέπει να αντλούν καθοδήγηση και ιατρικές συμβουλές από τους συναδέλφους τους σε άλλα σημεία της χώρας, τους οποίους πολλές φορές δεν έχουν καν συναντήσει.

4.4.2 Η υιοθέτηση της ολότητας

Στις «Amber», «Πορτοκαλί», και «Πράσινες» οργανώσει οι άνθρωποι εμφανίζονται φορώντας μια μάσκα, όπως τη λευκή ποδιά του γιατρού και το κοστούμι του στελέχους επιχειρήσεων, κάτι που δημιουργεί εν δυνάμει και τις αντίστοιχες προσδοκίες από αυτά τα άτομα.

Οι ηγέτες πιστεύουν πως, αν οι άνθρωποι φέρουν στην επιφάνεια όλα τα στοιχεία της προσωπικότητάς τους – τις διαθέσεις τους, τις ιδιοτροπίες, τις βαθύτερες φιλοδοξίες, και τις αμφιβολίες τους –θα γίνουν χαοτικοί. Οι περισσότεροι άνθρωποι υιοθετούν έναν αέρα σιγουριάς και αποφασιστικότητας, προβάλλοντας τη δυναμικότητα τους και τον εξορθολογισμό τους. Νιώθουν ανασφαλείς όταν αποκαλύπτουν την προνοητικότητα, την περιέργεια και τα πνευματικά στοιχεία της προσωπικότητάς τους ή τη διάθεση να εκφράσουν επιθυμία για ένα βαθύτερο νόημα. Καταλήγουν έτσι στην απόρριψη κάποιων σημαντικών στοιχείων της προσωπικότητάς τους. Ένας οργανισμός παύει να έχει ζωτικότητα, όταν μεταφέρονται πολύ λίγα στοιχεία από τη ζωή στη δουλειά.

Γι αυτό το λόγο οι «Teal» οργανισμοί ξεκινούν από την προϋπόθεση, η οποία υπάρχει σε πολλές παραδόσεις, ότι ο βαθύτερος σκοπός του ατόμου είναι η επίτευξη της ολότητας. Αυτοί οι οργανισμοί καλλιεργούν εργασιακούς χώρους, οι οποίοι χαρακτηρίζονται από ζωτικότητα και πρακτικές μέσω των οποίων ακμάζει η εμπιστοσύνη. Οι άνθρωποι νιώθουν ότι μπορούν να είναι ο πραγματικός τους εαυτός.

Αναφέρεται σαν παράδειγμα τι συμβαίνει στα κεντρικά της Patagonia στην Ventura της Καλιφόρνιας. Η εταιρία διατηρεί έναν παιδικό σταθμό για τα παιδιά των εργαζομένων της. Το γέλιο και οι φωνές των παιδιών ακούγονται συχνά, τα παιδιά επισκέπτονται τα γραφεία των γονιών τους, τρώνε μαζί με τους ενήλικες στην καφετέρια και παίζουν στη παιδική χαρά. Μπορεί κανείς να δει μια μητέρα να θηλάζει το παιδί της κατά τη διάρκεια μιας συνεδρίασης.

Σε μια άλλη «Teal» επιχείρηση, την Sounds True οι άνθρωποι συχνά φέρνουν τα σκυλιά τους στη δουλεία. Η συνεδρίαση διεξάγονται συνήθως με τρία-τέσσερα σκυλιά ξαπλωμένα στα πόδια των ανθρώπων. Το να έχουν μαζί τα παιδιά και τα ζώα τους επιτρέπει στους ανθρώπους να επανασυνδεθούν με βαθύτερα στοιχεία της προσωπικότητάς τους, να βλέπουν ο ένας τον άλλο όχι μόνο ως συνάδελφο, αλλά ως μέρος μιας κοινής οικογένειας.

Επίσης ένας προάγγελος της αυξημένης σημασίας της ευσυνειδησίας στον χώρο των επιχειρήσεων είναι η υποστήριξη που παρέχεται σε πρακτικές ανασκόπησης. Έχει γίνει της μόδας, ακόμα και σε τράπεζες της Wall Street¹²⁴ να παρέχονται μαθήματα διαλογισμού. Όμως τα τελευταία θεωρούνται εξωτερικές παροχές εκτός δουλειά. Στην αλυσίδα νοσοκομείων Heiligenfeld η εσωτερική εργασία είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την καθημερινότητα. Κάθε εβδομάδα οι εργαζόμενοι από πέντε νοσοκομεία μαζεύονται για 75 λεπτά έντονο, ανασκοπητικό διάλογο σχετικά με κάποιο θέμα όπως η αντιμετώπιση κρίσεων ή η μάθηση από τα λάθη. Η «Heiligenfeld» επίσης αφιερώνει τέσσερις μέρες το χρόνο στη σιωπή. Το προσωπικό μιλάει μόνο εφόσον χρειάζεται, ψιθυριστά και παρέχει θεραπεία στους ασθενείς με μεθόδους που δεν απαιτούν λεκτική επικοινωνία, όπως βόλτες στο δάσος ή μαθήματα ζωγραφικής. Αυτό καταδεικνύει ότι οι άνθρωποι μπορεί να έχουν εκ βάθους επικοινωνία ακόμα και όταν δεν χρησιμοποιούν λόγο.

Η επιδίωξη της ολότητας μπορεί επίσης να διαπιστωθεί και σε εργοστασιακούς χώρους. Στη FAVI, μια γαλλική εταιρία προμηθειών της αυτοκινητοβιομηχανίας όλοι οι μηχανικοί και οι διοικητικοί υπάλληλοι είναι εκπαιδευμένοι στο να διαχειρίζονται τουλάχιστον μια μηχανή στη γραμμή παραγωγής. Όταν οι παραγγελίες πρέπει να επισπευτούν, οι εργαζόμενοι γραφείου λειτουργούν τις μηχανές για μερικές ώρες. Αυτό είναι ένας καταπληκτικός τρόπος ανάπτυξης ενός αισθήματος κοινότητας ανάμεσα στους εργαζόμενους. Οι μηχανικοί και οι διοικητικοί υπάλληλοι δουλεύουν κάτω από την επιβλέψει των χειριστών μηχανημάτων. Βλέπουν από πρώτο χέρι πόσο σκληρή είναι η δουλειά με τις μηχανές και τις ικανότητες που αυτό απαιτεί.

Η «FAVI» έχει επίσης μια εκ βάθους διαδικασία εισαγωγικής εκπαίδευσης η οποία τελειώνει με την συγγραφή ανοικτών επιστολών από τα νέα μέλη της ομάδας προς τους συνάδελφους τους. Στις επιστολές αυτές περιγράφεται πώς για πρώτη

¹²⁴ Βλ. *Business Insider*, «Transcendental Meditation, which Bridgewater's Ray Dalio calls 'the single biggest influence' on his life, is taking over Wall Street», <http://www.businessinsider.com/wall-street-trend-transcendental-meditation-2016-10> [πρόσβαση 11.10.2017].

φορά στην καριέρα τους, ως χειριστές μηχανημάτων, ζητείται και λαμβάνεται υπόψη η γνώμη τους σε εργασιακά θέματα και πως θεωρούνται άξιοι σεβασμού και εκτίμησης.

4.4.3 Εξελικτικός σκοπός

Πολλοί οργανισμοί ορίζουν ένα σκοπό για τον εαυτό τους με τη μορφή ενός μότο, το οποίο είναι συνήθως σκαλισμένο σε μάρμαρο στη ρεσεψιόν των κεντρικών γραφείων. Τα περισσότερα από αυτά βέβαια ακούγονται, φυσικά, κενά περιεχομένου. Η επιδίωξη αυτού του σκοπού δε συγκρίνεται με την επιδίωξη του κέρδους ή του ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος.

Ο στόχος της Buurtzorg όπως αναφέρθηκε παραπάνω, είναι να βοηθάει τους αρρώστους και τους υπερήλικες ασθενείς να ζουν μια πλούσια και αυτόνομη ζωή. Το ανταγωνιστικό της πλεονέκτημα είναι ο τρόπος που πραγματοποιεί αυτό το στόχο με τη βοήθεια της αυτό-οργάνωσης και της ολότητας. Αν ήταν ένας παραδοσιακός οργανισμός, θα προσπαθούσε να κρατήσει μυστικό το ανταγωνιστικό της πλεονέκτημα για να λάβει ακόμα μεγαλύτερο μερίδιο αγοράς. Ο ιδρυτής της, de Blok, έκανε το αντίθετο. Έγραψε μαζί με τον Aart Pool το βιβλίο με τίτλο «*Buurtzorg: Menselijkheid Boven Bureaucratie*», ο τίτλος του οποίου μεταφράζεται ως «Ανθρωπότητα πάνω από τη γραφειοκρατία» στο οποίο τεκμηριώνονται όλες οι επαναστατικές μεθόδους της Buurtzorg με μεγάλη λεπτομέρεια. Αποδέχεται όλες τις προσκλήσεις από τους ανταγωνιστές του για να εξηγήσει τις μεθόδους του και επιπλέον έχει εργαστεί ως σύμβουλος σε δύο ανταγωνιστές του άνευ πληρωμής.

Ο deBlok υποστηρίζει ότι «Η έννοια του ανταγωνισμού δε βγάζει νόημα», «Αν μοιράζεσαι τη γνώση και τη πληροφορία, τα πράγματα θα αλλάξουν γρηγορότερα».

Η θέσπιση του σκοπού ως θεμέλιου λίθου ενός οργανισμού έχει δραματικές επιπτώσεις για την ηγεσία. Στο σημερινό κυρίαρχο διοικητικό παράδειγμα (το Πορτοκαλί), οι ηγέτες υποχρεώνονται να καθορίσουν μια νικητήρια στρατηγική και μετά να υποχρεώσουν τον οργανισμό να την ακολουθήσει, όπως ο χειριστής μιας μηχανής που ελέγχει την οποιαδήποτε κίνηση της.

Αντίθετα στο «Teal» παράδειγμα, οι ιδρυτές και οι ηγέτες βλέπουν τον οργανισμό σαν μια ζωντανή οντότητα, με την δική της ενέργεια, τις δικές της κατευθυντήριες γραμμές και τη διάθεση να φέρει κάτι καινούργιο στον κόσμο. Δεν επιβάλλουν μια συγκεκριμένη δράση αλλά προσπαθούν να αφουγκραστούν που τείνει

ο οργανισμός από τη φύση του. Σε κανέναν από τους οργανισμούς που μελετήθηκαν δεν υπήρχαν ασκήσεις διαμόρφωσης στρατηγικής, εμφανές στρατηγικής, πολλά από τα μηχανήματα των μεσοπρόθεσμων σχεδίων, των ετήσιων προϋπολογισμών, των κλιμακωτών δεικτών απόδοσης (cascaded KPIs) και των ατομικών στόχων. Αντί να προσπαθούν να προβλέπουν και να ελέγχουν, προσπαθούν να νιώθουν και να ανταποκρίνονται.

Η FAVI χρησιμοποιεί την παρακάτω μεταφορά για να εξηγήσει τα ανωτέρω. «Άλλες εταιρίες βλέπουν 5 χρόνια μπροστά και κάνουν σχέδια για τον επόμενο χρόνο. Αυτοί προτιμούν να σκέφτονται σαν αγρότες: Κοίτα 20 χρόνια μπροστά, και σχεδίασε μόνο για τον επόμενο χρόνο. Ένας αγρότης θα πρέπει να λάβει πολλά πράγματα υπόψη για να αποφασίσει τι θα καλλιεργήσει. Αλλά δε βγάζει νόημα να ορίσουμε μια ακριβή ημερομηνία για τη συγκομιδή. Δεν μπορεί κανείς να ελέγχει τον καιρό, τα σπαρτά, το έδαφος, όλα έχουν τη δική τους ζωή. Το να ακολουθούν οι εργαζόμενοι ένα σχέδιο χωρίς ευελιξία, αντί να διαισθάνονται τις αλλαγές και να προσαρμόζονται στην πραγματικότητα, οδηγεί στην απαξίωση της συγκομιδής, κάτι που συμβαίνει συχνά στους οργανισμούς».

Οι πρακτικές που βασίζονται στην προαίσθηση και την ανταπόκριση μαζί με την αυτο-οργάνωση οδηγούν σε υψηλά επίπεδα καινοτομίας¹²⁵. Δυο νοσηλεύτες σε μια ομάδα της Buurtzorg παρατήρησαν το γεγονός πως συχνά όταν οι ηλικιωμένοι πέφτουν σπάνε τις λεκάνες τους. Θα μπορούσε η Buurtzorg να βοηθήσει στη πρόληψη αυτών των ατυχημάτων. Η ομάδα τους συνεργάστηκε με έναν φυσικοθεραπευτή και έναν εργοθεραπευτή από την γειτονιά τους. Συμβούλεψαν τους ασθενείς σχετικά με ποιες αλλαγές μπορούν να κάνουν στο εσωτερικό των σπιτιών τους και στις συνήθειές τους ώστε να ελαχιστοποιήσουν τον κίνδυνο ατυχημάτων. Χαρούμενοι με την επιτυχία τους, απευθύνθηκαν στον de Blok για να προτείνουν την εφαρμογή του προγράμματός τους «Buurtzorg +» (Buurtzorg + πρόληψη) σε πανεθνικό επίπεδο.

Αν ο de Blok ήταν ένας παραδοσιακός διευθυντής (CEO) πιθανόν να ανέλυε την ιδέα και, αν την ενέκρινε, να ανέθετε το σχέδιο εφαρμογής της σε μια ομάδα στα κεντρικά. Η απάντησή του ήταν πολύ ταπεινότερη : Γιατί θα έπρεπε αυτός, αντί για το ίδιο το σύστημα, να αποφασίσει για το αν αυτό ήταν μια σοφή κίνηση; Πρότεινε

¹²⁵ Βλ. Manz, C., & Sims, H., « Leading Workers to Lead Themselves: The External Leadership of Self-Managing Work Teams». *Administrative Science Quarterly*, 32(1), 1987, 106-129, doi:10.2307/2392745.

στην ομάδα των νοσηλευτών να προωθήσουν οι ίδιοι την ιδέα τους στο εσωτερικό κοινωνικό δίκτυο της εταιρίας τους. Εκατοντάδες ομάδες εξέφρασαν ενδιαφέρον και η ιδέα αυτή γρήγορα εφαρμόστηκε. Μέσα σε ένα χρόνο, σχεδόν όλες οι ομάδες είχαν συμπεριλάβει την πρόληψη στην εργασία τους χρησιμοποιώντας αυτό το μοντέλο.

4.4 Πώς δημιουργείται ένας «Teal» οργανισμός

Μερικές εταιρίες, όπως η Buurtzorg, έχουν αναπτύξει και τις τρεις «Teal» καινοτομίες: Αυτο-οργάνωση, ολότητα, και εξελικτικός σκοπός. Κάποιες είναι πιο ανεπτυγμένες σε ένα πεδίο από άλλες, η HFAVI στην αυτο-οργάνωση, η Heiligenfeld στην ολότητα. Καμία από τις «Teal» εταιρίες που μελετήθηκαν δεν έχουν το μέγεθος μιας μεγάλης «Πορτοκαλί» (όπως είναι η Walmart) ή πράσινης εταιρίας (όπως η Southwest Airlines). Βρισκόμαστε στις απαρχές του «Teal» παραδείγματος. Όμως, η σημασία της υποδεικνύεται από την επιτυχία όλων αυτών των οργανισμών.

Κάθε επίπεδο της οργανωτικής εξέλιξης είναι ωριμότερο και πιο αποτελεσματικό από το προηγούμενο, λόγω της έμφυτης στάσης απέναντι στη δύναμη. Ένας «Κόκκινος» ηγέτης θα ρωτούσε, «πώς μπορώ να χρησιμοποιήσω τη δύναμή μου για να κυριαρχήσω;»

Ένας «Amber» ηγέτης, «πώς θα χρησιμοποιούσα τη δύναμή μου για να εδραιώσω το status quo;»

Ένας «Πορτοκαλί» ηγέτης θα ρωτούσε, «πώς θα μπορούσαμε να ενδυναμώσουμε περισσότερους ανθρώπους;»

Ένας «Teal» ηγέτης θα ρωτούσε, «πώς θα μπορούσε ο καθένας να επιδιώκει έναν σκοπό που θα υπερβαίνει όλους μας;»

Η έρευνα δείχνει ότι υπάρχουν δύο – και μόνο δύο – όροι για να αναπτυχθεί ένας «Teal» οργανισμός.

1. **Κορυφαία ηγεσία.** Ο διευθύνων σύμβουλος θα πρέπει να έχει κοσμοθεωρία και ψυχολογική ανάπτυξη συμβατή με το «Teal» παράδειγμα. Είναι θετικό αν μερικοί στενοί συνεργάτες μοιράζονται την ίδια οπτική.

2. **Ιδιοκτησία.** Οι ιδιοκτήτες του οργανισμού πρέπει και αυτοί να κατανοούν και να συμμερίζονται την «Teal» κοσμοθεωρία. Τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου που δεν τη συμμερίζονται μπορεί προσωρινά να δώσουν ελευθερία κινήσεων σε έναν «Teal» ηγέτη. Όμως όταν ο οργανισμός φτάνει σε ένα δύσκολο σημείο ή αντιμετωπίζει ένα κρίσιμο δίλημμα, οι ιδιοκτήτες θα θελήσουν να

ξαναπάρουν τον έλεγχο με το μόνο τρόπο που καταλαβαίνουν δηλαδή το διορισμό ενός ηγέτη (CEO) που θα ασκεί ιεραρχικές αρμοδιότητες από πάνω προς τα κάτω.

Τι συμβαίνει στις επιχειρήσεις, τις ΜΚΟ, τα σχολεία, τα νοσοκομεία, τις κυβερνητικές υπηρεσίες και σε άλλους οργανισμούς όπου δεν ισχύουν αυτοί οι όροι; Θα μπορούσε κάποιο μεσαίο στέλεχος να ελπίζει πως μπορεί να επηρεάσει ολόκληρο τον οργανισμό όταν οι όροι αυτοί δεν ισχύουν; Η εμπειρία δείχνει πως χρειάζεται κάτι παραπάνω από ένα απλό τοπικό παράδειγμα για να προκληθεί μια συνολική αλλαγή.

Παρόλα αυτά, ένα μεσαίο ή ανώτερο στέλεχος, θα μπορούσε να εισάγει κάποια στοιχεία από το νέο παράδειγμα προς ίδιον όφελος και προς όφελος των συναδέλφων του. Οι πρακτικές που ενθαρρύνουν τους ανθρώπους να αναδείξουν την πραγματική τους προσωπικότητα μπορεί να φαίνεται περίεργες, αλλά δύσκολα θα ενοχλούσαν τα ηγετικά στελέχη. Κάποια στοιχεία θα μπορούσαν να εισαχθούν, όπως για παράδειγμα, αντί να ορίζουν νέους στόχους, να ζητούν από τους συναδέλφους να διαπιστώσουν, σε μια ισότιμη διαδικασία, ποιοι στόχοι μπορούν να αλλάξουν. Αν η ομάδα πάει καλά, δε χρειάζεται να γίνουν συνεδριάσεις. Αν οι εργαζόμενοι επιλέξουν την καλύτερη λύση μόνοι τους, τότε οι στόχοι αποτελούν ιδιοκτησία τους.

Ή όταν είναι η ώρα να ανατεθούν σε κάποιον τα καθήκοντα της συγγραφής των αναφορών, η ανάθεση των καθηκόντων δεν πρέπει να γίνεται από τον ηγέτη, αλλά να είναι επιλογή της ομάδας. Η αμέσως κατώτερη ομάδα πρέπει να δύναται να γράψει την περιγραφή θέσης, να κάνει τις συνεντεύξεις των υποψηφίων και να διαλέξει το αφεντικό της. Τα στελέχη που το δοκίμασαν αυτό διαπίστωσαν πως οι υφιστάμενοί τους δίνουν μεγάλη σημασία στην επιλογή του αφεντικού τους, και η διαδικασία αυτή παρέχει στο αφεντικό μια αρκετά δυνατότερη εργασιακή σχέση με την ομάδα.

Τα μεγαλύτερα οφέλη, για παράδειγμα, τα έχουν οι οργανισμοί οι οποίοι εφαρμόζουν πλήρως το νέο παράδειγμα. Ο Laloux¹²⁶ όταν πέρασε μια ολόκληρη μέρα με τον de Blok στα κεντρικά της Buurtzorg¹²⁷, εντυπωσιάστηκε από το πόσο απλούστερη μπορεί να είναι η εργασία. Η Buurtzorg είναι ένας οργανισμός με 9.000 εργαζόμενους ο οποίος αναπτύσσεται με ταχύτατους ρυθμούς. Όμως μετά από πολλές ώρες συζητήσεων, αντιλήφτηκε πως δεν τους είχαν διακόψει ούτε μια φορά. Κανένα επείγον τηλεφώνημα, κανέναν γραμματέα που να ψιθυρίζει στο αυτί του CEO ότι

¹²⁶ Συγγραφέας του βιβλίου «Reinventing Organizations» από το οποίο προέρχεται το teal management.

¹²⁷ Ιδρυτής της Buurtzorg, Εταιρία η οποία έχει περιγραφεί πιο πάνω.

προέκυψε κάποιο πρόβλημα. Η δουλειά στους «Teal» οργανισμούς δείχνει να ξεδιπλώνεται τόσο εύκολα, σχεδόν με μαγικό τρόπο. Ο έλεγχος και η αυτοδιόρθωση είναι ενσωματωμένα στο σύστημα και δεν χρειάζονται οι ηγέτες να είναι συνέχεια αναμειγμένοι στα πάντα.

Στο παρελθόν, με κάθε συνειδησιακή αλλαγή δηλαδή από την «Κόκκινη» στην «Amber» και μετά στην «Πορτοκαλί» και έπειτα στην «Πράσινη» έχουν αναδυθεί ισχυρότερες μορφές μάνατζμεντ που διευκολύνουν τη ζωή μας. Μετά την πλήρη ανάδυση του «Teal» παραδείγματος, πιθανών οι οργανωτικές μορφές και πρακτικές του ύστερου 20^{ου} και πρώιμου 21^{ου} αιώνα να μας ξενίζουν.

Ήδη, είναι ξεκάθαρο ότι μπορούν να δημιουργηθούν ριζοσπαστικά παραγωγικότερες, εταιρίες και ΜΚΟ, σχολεία, και νοσοκομεία με ουσιαστικότερους σκοπούς ύπαρξης. Η ανθρωπότητα βρίσκεται στο μεταίχμιο μιας εποχής, στο σημείο της ιστορίας όπου σταματά η προσπάθεια για να βελτιωθεί το παλιό μοντέλο και γίνεται το βήμα προς το επόμενο. Ένα μοντέλο που θα ταιριάζει καλύτερα στην πολυπλοκότητα και τις προκλήσεις των καιρών και στους πόθους της καρδιάς των ανθρώπων.

4.5 Η χρήση των αρχών του Holacracy ως μετάβαση ενός οργανισμού στο Teal παράδειγμα.

Για την μετάβαση ενός οργανισμού στο «Teal» παράδειγμα απαιτείται η υιοθέτηση ενός πλαισίου λειτουργίας το οποίο θα βασίζεται στα χαρακτηριστικά και τις αρχές του παραπάνω παραδείγματος. Αυτό θα οδηγήσει στη θέσπιση ενός συνόλου κανόνων λειτουργίας, οι οποίοι και θα αποτελέσουν το πυρήνα του οργανισμού. Είναι αυτονόητο ότι οι υπηρετούντες σε μία τέτοια οργάνωση θα πρέπει να εκπαιδευτούν, έτσι ώστε να μπορούν να εφαρμόζουν τις παραπάνω διαδικασίες σε καθημερινή βάση με σκοπό την διασφάλιση της λειτουργίας του οργανισμού στο «Teal» παράδειγμα.

Το σύνταγμα του Holacracy είναι αυτή τη στιγμή πιθανόν το πιο ολοκληρωμένο λειτουργικό σύστημα που περιγράφει ενδελεχώς τις διαδικασίες ενός οργανισμού που θα πρέπει να υιοθετηθούν, έτσι ώστε να επιτύχει την μετάβαση του στην «Teal» εποχή.

Αρχικά το Holacracy προέκυψε από την ανάγκη των ανθρώπων να μάθουν να κυβερνούν τους εαυτού τους και να μάθουν να σχεδιάζουν και να διοικούν τα έργα

τους. Έγινε προσπάθεια να δημιουργηθεί ένα σύστημα μέσα στο οποίο οι συμμετέχοντες θα μπορούν να ζουν και να δουλεύουν ταυτόχρονα. Στην προσπάθεια αυτή βοήθησε η παρατήρηση ότι, όποτε δύο ή περισσότεροι άνθρωποι δουλεύουν μαζί προς έναν κοινό σκοπό, με κάποιο τρόπο θα οργανωθούν. Όποτε είναι ενωμένοι στην αναζήτηση κοινού στόχου, δημιουργούνται προσδοκίες. Για να ικανοποιηθούν οι προσδοκίες και να επιτευχθούν οι στόχοι, απαιτείται να δουλεύουν όλοι μαζί σωστά και αποτελεσματικά. Κάτι τέτοιο δεν συμβαίνει με τις ήδη υπάρχουσες επιλογές διοίκησης ενός οργανισμού και συγκεκριμένα της κάθετης ιεραρχίας¹²⁸ όπου οι αποφάσεις που παίρνονται είναι απολυταρχικές και ο διευθύνων σύμβουλος έχει σχεδόν την υπέρτατη εξουσία.

Το Holacracy δεν είναι ένα μοντέλο, μια ιδέα ή μια θεωρία. Είναι μια πρακτική για οργανωτικές οντότητες από την οποία επηρεάζονται οι συμμετέχοντες.

Συγκεκριμένα στο Holacracy υπάρχουν τέσσερις βασικές πτυχές οι οποίες καθορίζουν συνολικά τη λειτουργία του οργανισμού.

4.5.1. Οργανωτική δομή

4.5.1.1. Ρόλοι και λογοδοσία.¹²⁹

Απαντάμε στη καίρια ερώτηση «για ποιο ζήτημα» λογοδοτούμε. Η ερώτηση αυτή αντικαθιστά την ερώτηση «σε ποιον λογοδοτούμε» με σκοπό την καλύτερη κατανόηση του ρόλου ενός μέλους του οργανισμού.

¹²⁸ Περισσότερα για την έννοια της γραφειοκρατίας βλ. *Π. Φαναριώτη «Δημόσια γραφειοκρατία, προβλήματα, επιπτώσεις, προοπτικές»* εκδ. Αθ, Σταμούλης, Αθήνα, 2000, σελ. 29-30 και *Στ. Ν. Κτιστάκη, «Εισαγωγή στη Δημόσια Διοίκηση»*, ό.π., σελ. 79. Η γραφειοκρατία σύμφωνα με την κλασική προσέγγιση από τον γερμανό κοινωνιολόγο και φιλόσοφο Max Weber είναι ο μηχανισμός διοίκησης ενός κράτους που διαρθρώνεται με βάση την ιεραρχία και αποτελεί σε γενικές γραμμές ένα κλειστό σύστημα, το οποίο διέπεται από την αρχή της ενότητας της διοικήσεως δηλ. την υποχρέωση συμμόρφωσης των υφιστάμενων προς τις οδηγίες και τις εντολές του προϊστάμενου προσώπου, είτε πρόκειται για το Δημόσιο είτε για τον Ιδιωτικό Τομέα. Πρόκειται για μια κάθετη διάταξη οργάνων και υπηρεσιών που προβλέπεται από σταθερούς τυπικούς κανόνες. Οι αρμοδιότητες και οι υποχρεώσεις που αντιστοιχούν σε κάθε βαθμίδα διοικητικής ιεραρχίας και σε κάθε υπάλληλο ξεχωριστά προκύπτουν από τους θεσμικά διατυπωμένους κανόνες. Τα ιεραρχικά επίπεδα, στα πλαίσια της γραφειοκρατικής οργανώσεως, διαμορφώνονται με βάση το σύστημα της κατανομής της εξουσίας και της ευθύνης, ενώ την εποπτεία και τον έλεγχο ασκούν πρόσωπα που βρίσκονται μέσα στα πλαίσια της συγκεκριμένης οργανωτικής διαρθρώσεως, η οποία για το σκοπό αυτό ακολουθεί μια πυραμοειδή διάρθρωση Έτσι στο σύστημα της γραφειοκρατίας υπάρχει απόλυτη ιεραρχία οργανωτικών δομών, αρμοδιοτήτων και καθηκόντων. Η ιεραρχική σχέση που δημιουργείται σε μια γραφειοκρατική διοίκηση λειτουργεί προς δύο κατευθύνσεις: από τη μια το ιεραρχικά προϊστάμενο όργανο κατευθύνει και ελέγχει τις πράξεις των υφισταμένων οργάνων και από την άλλη ο ιεραρχικά υφιστάμενος τελεί υπό τον ιεραρχικό έλεγχο του ιεραρχικά προϊσταμένου οργάνου.

¹²⁹ Βλ. *Marginson, D. E. W.*, «Management control systems and their effects on strategy formation at middle-management levels: evidence from a U.K. organization», *Strat. Mgmt. J.*, Volume 23, Issue 11, 2002, 1019–1031, doi:10.1002/smj.271.

4.5.1.2. Από τη λογοδοσία στην ανάληψη ρόλων.¹³⁰

Η κάθε δραστηριότητα η οποία περιλαμβάνεται στα πλαίσια λειτουργίας του οργανισμού και εκτελείται από αυτόν, περιγράφεται αναλυτικά και παραχωρείται αυτόματα ένας ρόλος σε αυτήν.

4.5.1.3. Βήμα – Βήμα.

Η περιγραφή των αρμοδιοτήτων, εφόσον δεν προκαλούν προβλήματα λειτουργίας στον οργανισμό, ενδέχεται να μην έχουν προκαθοριστεί/προβλεφτεί από την αρχή. Η αναγνώριση τους γίνεται στην πορεία και όποτε προκύψει αντίστοιχη ανάγκη από την λειτουργία του οργανισμού στο χρόνο.

4.5.1.4. Η πλήρωση των ρόλων.

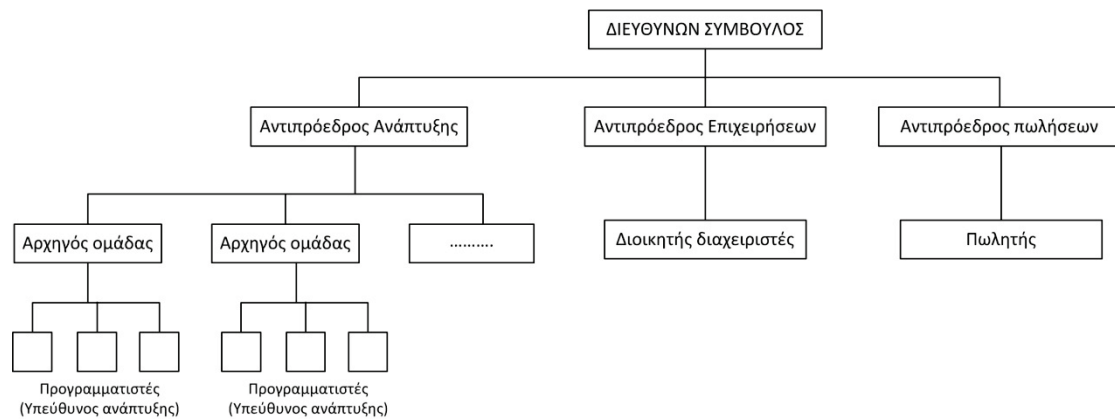
Από τη στιγμή που θα καταγραφεί μία αρμοδιότητα αυτόματα ανατίθεται σε αυτή ένας ρόλος ο οποίος χρεώνεται σε ένα άτομο του οργανισμού. Αυτός αναλαμβάνει την ευθύνη της διεκπεραίωσης και την υποχρέωση να παρέχει σαφή τεκμηριωμένη απάντηση του τρόπο με τον οποίο τη διαχειρίστηκε/εκτέλεσε, στα υπόλοιπα μέλη του οργανισμού που έχουν αναλάβει το ρόλο του ελέγχου. Η σχέση ατόμων και ρόλων είναι πολλά προς πολλά.

4.5.1.5. Διαχωρίζοντας τον ρόλο και την ψυχή.

Γίνεται σαφής διαχωρισμός του ρόλου που επιτελεί το άτομο από το ίδιο το άτομο. Η προσπάθεια έγκειται στην εύρεση των κατάλληλων ατόμων που θα ταίριαζαν σε ένα ή περισσότερους ρόλους.

Η σύγχρονη οργανωτική κουλτούρα ενός οργανισμού, με την παραδοσιακή δομή όπως αυτή εμφανίζεται στο σχήμα 4.5.1, καταλήγει μερικές φορές να υποβαθμίζει όλους στο να είναι κάτι λίγο περισσότερο από τη λειτουργία που εκτελούν στον οργανισμό, αγνοώντας εντελώς την ψυχή που υπάρχει πίσω από αυτό.

¹³⁰ Βλ. όπ. π. υποσ. 124.



Σχ.4.5.1. Η οργανωτική δομή ενός σύγχρονου οργανισμού

Η προσέγγιση του Holacracy εστιάζει ξεκάθαρα στη διαφοροποίηση των ατόμων από τους ρόλους τους.

4.5.1.6. Η οργάνωση του κύκλου.

Το σύνολό ενός οργανισμού διασπάται σε ανεξάρτητες αυτόνομες λειτουργικές μονάδες οι οποίες ονομάζονται κύκλοι¹³¹. Οι κύκλοι, όπως παρουσιάζονται στο σχήμα 4.5.2, δημιουργούνται για να υπηρετήσουν συγκεκριμένο σκοπό και είναι αυτοδιοικούμενοι. Ανατροφοδοτούνται με τα αποτελέσματα των διεργασιών που εκτελούν, με σκοπό την προσαρμογή των ενεργειών τους για την εκπλήρωση του στόχου που έχουν αναλάβει. Όλοι οι κύκλοι/υπόκυκλοι ανεξαρτήτου του μεγέθους κλίμακας στόχους που έχουν αναλάβει διέπονται από τις ίδιες αρχές.

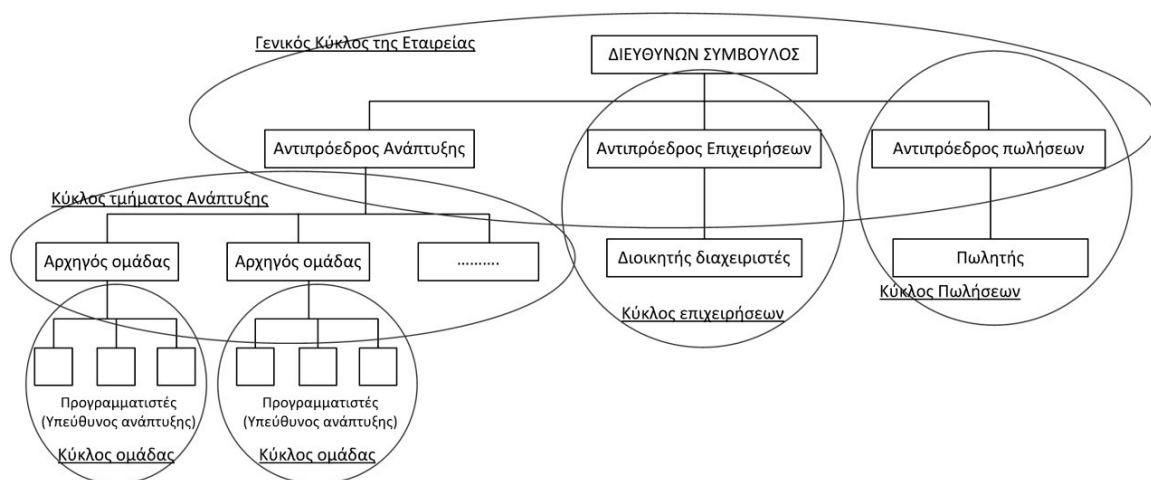
Ανεξαρτήτως του συγκεκριμένου τομέα ή του επίπεδου κλίμακας στο οποίο εστιάζει, ο κύκλος διαμορφώνει τις δικές του πολιτικές και αποφάσεις για να κυβερνήσει ή να καθοδηγήσει το συγκεκριμένο επίπεδο κλίμακας, υλοποιεί ή παράγει κάτι και ανατροφοδοτείται με στοιχεία από την υλοποίηση για να καθοδηγήσει τις προσαρμογές στις πολιτικές και τις αποφάσεις, εισάγοντας έτσι έναν ολόκληρο κύκλο αυτοδιοργάνωσης μέσα από την ανατροφοδότηση.

¹³¹ Βλ. Jon-Arild Johannessen, «The Holographic Organization—A Design Model», *Cybernetics and Systems An International Journal*, Volume 22, Issue 1, 1991, Pages 41-55.



Σχ 4.5.2. Οργανωτική δομή οργανισμού βάση της δομής στο Holacracy ¹³²

Παρόλο που οι διαδικασίες μέσα σε κάθε κύκλο και ανάμεσα στους κύκλους που αυτοδιοργανώνονται είναι διαφορετικές από της παραδοσιακές, η γενική οργανωτική δομή του οργανισμού, όπως παρουσιάζεται στο σχ 4.5.3, δεν προκαλεί έκπληξη.



Σχ. 4.5.3 Μετάβαση από το παραδοσιακό οργανόγραμμα με αλληλοεπικαλύψεις κύκλων

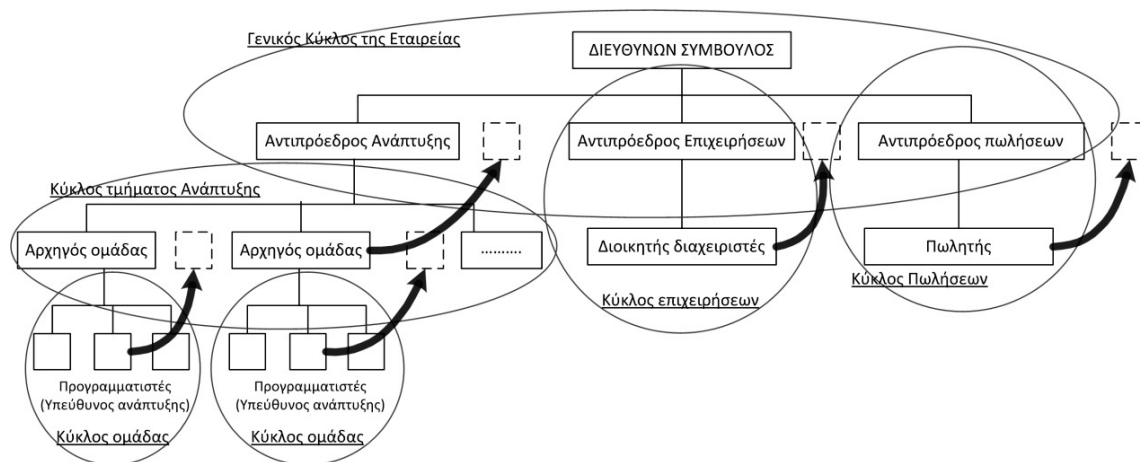
Στο ευρύτερο επίπεδο το Διοικητικό Συμβούλιο και ο Διευθύνων Σύμβουλος σχηματίζουν έναν κύκλο συμβούλων μεταφέροντας τις ανησυχίες του έξω κόσμου μέσα στον οργανισμό. Κάτω από αυτό το επίπεδο ο Διευθύνων Σύμβουλος και οι επικεφαλής των τμημάτων (η εκτελεστική ομάδα) σχηματίζουν ένα Γενικό Κύκλο της Εταιρείας, με πεδίο εφαρμογής τις διασταυρούμενες λειτουργίες και τομείς, εκτός από

¹³² Βλ. *Graham, E.*, «Supporting social movements: Facilitating deeper collaboration and social transformation through integral organizational practice and holacracy™» *Journal of Integral Theory and Practice*, 5 (1), 2010, pp. 127-141.

συγκεκριμένες λειτουργικές περιοχές οι οποίες αναθέτονται στους υποκύκλους των τμημάτων (Κύκλος πωλήσεων, Επιχειρησιακός κύκλος και Κύκλος Τμήματος Ανάπτυξης).

4.5.1.7. Διπλή Σύνδεση.¹³³

Οι αποφάσεις και οι επιχειρήσεις του ενός κύκλου δεν είναι εντελώς ανεξάρτητες από των άλλων. Κάθε κύκλος είναι επίσης μέρος ενός ευρύτερου κύκλου και μοιράζεται το περιβάλλον του με τις λειτουργίες όχι μόνο του ευρύτερου κύκλου αλλά και των υποκύκλων. Για να το πετύχει αυτό, ένας υποκύκλος και ο υπερ-κύκλος συνδέονται πάντα με δύο τουλάχιστον ρόλους. Ένας από τους δύο συνδέσμους ορίζεται από τον υπερκύκλο για να συνδεθεί με έναν υποκύκλο. Αυτό ονομάζεται ρόλος «Βασικής Σύνδεσης» στο Holacracy και μπορούμε να το δούμε ως κάτι παρόμοιο με τον παραδοσιακό διευθυντή. Το άλλο μισό της διπλής σύνδεσης ορίζεται από έναν υποκύκλο για να συνδεθεί με τον υπερκύκλο του. Αυτό ονομάζεται ρόλος «αντιπροσωπευτικής σύνδεσης».



Σχ. 4.5.4 Οργανόγραμμα με επικάλυψη κύκλου και αντιπροσωπευτικοί σύνδεσμοι

Αυτή η διπλή σύνδεση συνεχίζεται σε όλη την Holarchy του οργανισμού. Το σχήμα 4.5.4 δείχνει την προσθήκη του αντιπροσωπευτικού συνδέσμου στο οργανοδιάγραμμα του οργανισμού – κάθε κύκλος έχει ορίσει ένα από τα τωρινά μέλη του να λειτουργεί ως αντιπροσωπευτικός σύνδεσμος στον υπερκύκλο (ο βασικός

¹³³ Βλ. *Brian J. Robertson*, «Organization at the Leading Edge: Introducing Holacracy™», http://www.integralesleben.org/fileadmin/user_upload/images/DIA/Flyer/Organization_at_the_Leading_Edge_2007-06_01.pdf [πρόσβαση 23.10.2017]

σύνδεσμος έχει ήδη παρουσιαστεί σαν «διευθυντής» στην εικόνα του παραδοσιακού παλιού οργανογράμματος).

4.5.2. Οργανωτικός έλεγχος¹³⁴

Είναι η στρατηγική στο Holacracy για διατήρηση του οργανωτικού ελέγχου στον οργανισμό.

4.5.2.1. Δυναμικό σύστημα διοίκησης.

Σε ένα οργανισμό είναι προτιμότερο να εφαρμόζεται συνεχώς η σταδιακά αυξανόμενη προσαρμογή στα πραγματικά δεδομένα αντί της λεπτομερούς εκ των προτέρων ανάλυσης και πρόβλεψης, γιατί έτσι αποκομίζονται πολλαπλά οφέλη.

4.5.2.2. Κανόνες του δυναμικού Συστήματος Διοίκησης.

Οι τρεις βασικοί κανόνες για δυναμική διοίκηση είναι:

1. Οποιοδήποτε θέμα, μπορεί να επανεξετάζεται ανά πάσα στιγμή καθώς νέες πληροφορίες εμφανίζονται στην πορεία.
2. Ο στόχος σε κάθε δεδομένη στιγμή είναι να βρεθεί μια εφικτή απόφαση και όχι η «καλύτερη» απόφαση. Η άμεση λήψη μικρών και εφικτών αποφάσεων αφήνει το περιθώριο στη καλύτερη απόφαση να παρουσιαστεί με τον καιρό.
3. Οι παρούσες εντάσεις είναι αυτές που έχουν σημασία και όχι η αντιμετώπιση εντάσεων που έχουν προέλθει από προγνωστικά μοντέλα.

Όταν εφαρμοστούν όλοι οι παραπάνω κανόνες αίρεται ο φόβος της λήψης αποφάσεων. Αυτό είναι και το κλειδί για να ενισχυθεί η οργανωτική ευελιξία, αφού ξοδευθεί πολύ λιγότερος χρόνος στη διαδικασία της λήψης αποφάσεων.

4.5.2.3. Ενσωμάτωση πρόβλεψης και ελέγχου.

Η ενσωμάτωση μελλοντικών πιθανοτήτων σε τωρινές λήψεις αποφάσεων έχει λογική μόνο όταν υπάρχει μεγάλη πιθανότητα εμφάνισης μιας δεσμευτικά δαπανηρής επιλογής. Για αυτές τις περιπτώσεις συνίσταται η ενσωμάτωση σχεδίου αντιμετώπισης σε τωρινές λήψεις αποφάσεων.

¹³⁴ Βλ. C. Fuhs., «Toward an integral approach to organization theory». *Journal of Integral Organization Theory and Practice*, 2009, <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?Doi:10.1.1.503.1364>.

4.5.2.4. Ολοκληρωμένη λήψη αποφάσεων.

Η «Ολοκληρωμένη λήψη αποφάσεων» είναι μια γρήγορη διαδικασία λήψης αποφάσεων που εστιάζει στο παρόν, όπως προκρίνει η δυναμική διοίκηση με σκοπό να αφομοιώνει συστηματικά τη βασική αλήθεια ή την αξία που αποτυπώνεται σε κάθε προοπτική.

4.5.2.5. Πέρα από τη συναίνεση.

Με τη χρήση της ολοκληρωμένης λήψης αποφάσεων δεν επιζητείται η συναίνεση των εμπλεκομένων, αλλά επιδιώκεται η τοποθέτηση των ατόμων για το τι πραγματικά χρειάζεται και το τι είναι εφικτό για την επίτευξη του συλλογικού σκοπού. Η παραπάνω διαδικασία θα πρέπει να λάβει χώρα σε ουδέτερο χώρο προκειμένου οι εμπλεκόμενοι να νιώσουν ελεύθεροι να εκφραστούν.

4.5.2.6. Ο εχθρός του καλού.

Η βάση για τη λήψη αποφάσεων στο Holacracy είναι απλά η εύρεση μιας «εφικτής» απόφασης. Αυτό επιτρέπει να αποφεύγεται εντελώς η δύσκολη και άσκοπη δουλειά της επίτευξης συμφωνίας μεταξύ της «καλύτερης», ή της «τέλειας» απόφασης.

4.5.2.7. Μια ολοκληρωτική μεταστροφή του συστήματος.

Το Holacracy είναι μια ολοκληρωτική αλλαγή του συστήματος που είναι διαφορετική σε σχέση με τις υπάρχουσες οργανωτικές δομές και κουλτούρες. Είναι πολύ δύσκολο να κατανοηθεί προσεγγίζοντας το μεμονωμένα από οποιαδήποτε πλευρά του γιατί κάθε πλευρά ενισχύει και ενισχύεται από τις υπόλοιπες.

Είναι δύσκολο να διοικεί κανείς δυναμικά χωρίς την καθαρή εικόνα της πραγματικότητας που προκύπτει από τη γρήγορη ενσωμάτωση βασικών δεδομένων. Και είναι δύσκολο να αφομοιώνονται γρήγορα όλες οι απαραίτητες αντιλήψεις αν ξεφύγει κάποιος από την επίγνωση του παρόντος και προσπαθήσει να αφομοιώσει κάθε φόβο του τι "ίσως" συμβεί στο μέλλον. Αλλά όταν δυναμικά κατευθύνονται οι ολοκληρωμένες αποφάσεις κάθε πλευρά ενισχύει την άλλη. Το συλλογικό αποτέλεσμα είναι ακόμα καλύτερο όταν και οι δύο πλευρές υποστηρίζονται και από άλλα χαρακτηριστικά του Holacracy – συνεπώς έχουμε μια ολοκληρωτική μεταστροφή του συστήματος.

4.5.2.8. Ενσωματώνοντας την απολυταρχία.

Σε έναν οργανισμό που εφαρμόζει το Holacracy υπάρχουν και αποφάσεις (απλές) που λαμβάνονται με απολυταρχικό τρόπο για τις υπόλοιπες ισχύει ο κανόνας ότι λαμβάνονται μέσω της ολοκληρωμένης λήψης αποφάσεων.

4.5.2.9. Ατομική δράση.

Όσο λεπτομερείς και εξειδικευμένοι και αν είναι οι ρόλοι και οι αρμοδιότητες θα υπάρχουν πάντα περιπτώσεις ύπαρξης ενεργειών εκτός των ορίων των ρόλων μας και έτσι εκτός της επίσημης αρμοδιότητάς μας. Η ιδιωτική πρωτοβουλία ωθεί στο να πράττει κανείς αυτό που πιστεύει πως είναι καλύτερο για να επιτευχθούν οι στόχοι του κύκλου.

4.5.3. Βασικές πρακτικές ¹³⁵

4.5.3.1. Συνεδριάσεις διακυβέρνησης.

Οι συναντήσεις διακυβέρνησης εστιάζουν στην καταγραφή των γενικών ρόλων και των αρμοδιοτήτων που ασκούνται για να φτάσει ο κύκλος στο στόχο του καθώς επίσης και στον έλεγχο που απαιτείται στα μέλη του κύκλου μετά την ανάθεση των ρόλων.

4.5.3.2. Εκλογές.

Υπάρχουν διάφοροι βασικοί ρόλοι που πρέπει να καλυφθούν σε κάθε κύκλο. Τα μέλη του κύκλου εκλέγονται για τον καθένα από αυτούς τους βασικούς ρόλους μέσω της ολοκληρωμένης εκλογικής διαδικασίας του Holacracy, η οποία προσπαθεί να αξιοποιήσει τη συλλογική νοημοσύνη της ομάδας, έτσι ώστε να φτάσουν τα άτομα να ασκούν τους ρόλους που τους ταιριάζουν καλύτερα.

4.5.3.3. Λειτουργικές συνεδριάσεις.

Τα μέλη του κύκλου συναντιούνται τακτικά σε λειτουργικές συνεδριάσεις, για να διευκολύνουν την αποτελεσματική εκτέλεση των καθημερινών λειτουργιών. Οι συναντήσεις αυτές ασχολούνται με συγκεκριμένες λειτουργίες του οργανισμού.

4.5.3.4. Καθημερινές συνεδριάσεις

Οι καθημερινές συνεδριάσεις διαρκούν περίπου 5 -10 λεπτά και γίνονται συνήθως κατά την έναρξη της κάθε εργάσιμης μέρας. Εξυπηρετούν στη γρήγορη

¹³⁵ Βλ. «Holacracy constitution, Operational Process», www.holacracy.org, 2015, [Πρόσβαση 27.10.2017].

ενσωμάτωση των νέων δεδομένων στον κύκλο και στο συντονισμό των εργασιών της ημέρας.

4.5.3.5. Τακτικές συνεδριάσεις.

Οι τακτικές συνεδριάσεις γίνονται συνήθως μια φορά την εβδομάδα με σκοπό τη συλλογή νέων δεδομένων σχετικών με τις εργασίες του κύκλου και για την επίλυση των θεμάτων που ο κύκλος αντιμετωπίζει εκείνη τη στιγμή.

4.5.3.6. Στρατηγικές συνεδριάσεις.

Οι στρατηγικές συνεδριάσεις εστιάζουν στα καίρια διευρυμένα θέματα που αντιμετωπίζει ο κύκλος και συνήθως διεξάγονται μηνιαίως, ανά τρεις μήνες και/ή ετησίως, ανάλογα με τον οργανισμό και τον κύκλο.

4.5.3.7. Συνεδριάσεις ειδικών θεμάτων.

Οι συνεδριάσεις ειδικών θεμάτων έχουν να κάνουν με την αντιμετώπιση ενός συγκεκριμένου ζητήματος ή θέματος της ημερησίας διάταξης. Η μορφή τους εξαρτάται από τη φύση του θέματος.

4.5.3.8. Επιπρόσθετες πρακτικές

Το Holacracy περιλαμβάνει πολλές επιπρόσθετες πρακτικές ή ενότητες που σχετίζονται με όλες τις λειτουργίες ενός οργανισμού.

4.5.4 Κοινή γλώσσα και έννοιες

Το Holacracy εισάγει ισχυρά μοντέλα διανόησης και ιδέες στην κουλτούρα του οργανισμού, δημιουργώντας μια δομή με κοινή γλώσσα και έννοιες που διευκολύνει την επικοινωνία πέρα από τα περιοριστικά όρια του «εγώ».

4.6 Το Holacracy στον κόσμο¹³⁶

¹³⁶ Βλ. *B.J Robertson*, «Holacracy: The revolutionary management system that Abolishes hierarchy», εκδ. Penguin, 2015.

4.6.1. Ο ρόλος του Συμβουλίου

Το Συμβούλιο εξυπηρετεί ένα μοναδικό σκοπό. Βοηθά να αποκαλυφθεί και να εκδηλωθεί η εξελικτική ώθηση του οργανισμού και λειτουργεί σαν τη φωνή, το λόγο του «ανώτερου εαυτού» του οργανισμού.

4.6.2. Δομή του Συμβουλίου

Στο Holacracy, το Συμβούλιο περιλαμβάνει τους ρόλους που αντιπροσωπεύουν τις διαφορετικές ανάγκες του ευρύτερου περιβάλλοντος μέσα στο οποίο υπάρχει ο οργανισμός. Οι ακριβείς ρόλοι εξαρτώνται κυρίως από τη φύση της οργάνωσης του οργανισμού.

4.6.3. Οργανωτική συνείδηση

Η εφαρμογή του Holacracy σε έναν οργανισμό διευκολύνει την εμφάνιση της φυσικής συνείδησης του, επιτρέποντας του έτσι να αυτοκυβερνηθεί, να οδηγηθεί προς το δική του φυσική ολοκλήρωση διαμορφώνοντας έτσι τη δική του φυσική τάξη.

Αυτή η οργανωτική συνείδηση του οργανισμού ξεχωρίζει από τη συνείδηση των ανθρώπων που συσχετίζονται με τον οργανισμό. Όπως όταν ένας οργανισμός εξακολουθεί να υπάρχει ακόμα και όταν οι άνθρωποι που τον απαρτίζουν αλλάζουν, έτσι γίνεται και με αυτή τη συνείδηση. Η διακριτική φωνή της συνήθως καλύπτεται από την какоφωνία του ανθρώπινου εγώ, παρόλο που μπορεί να ακουστεί μερικές φορές όταν οι άνθρωποι συναντιούνται σε ένα διαπροσωπικό χώρο - ένα χώρο πέρα από το εγώ, πέρα από τον φόβο, πέρα από την ελπίδα και πέρα από την επιθυμία - για να αισθανθούν και να διευκολύνουν την εμφάνιση του οποιουδήποτε πράγματος χρειάζεται να εμφανιστεί τώρα. Η σωστή εφαρμογή του Holacracy επιτρέπει σε αυτόν τον διαπροσωπικό χώρο να εμφανίζεται συχνά και εύκολα μέσα στους οργανισμούς.

4.6.4. Η Οργανωτική του Holarchy

Η holarchy του οργανισμού πηγαινει από την αρμοδιότητα στους ρόλους, στους κύκλους, στους ευρύτερους κύκλους και τελικά στη συνολική οργανωτική οντότητα. Αυτή η holarchy δεν έχει καμία σχέση με τους εμπλεκόμενους ανθρώπους αφού αυτοί απλά δουλεύουν μέσα σε αυτήν για λίγο. Έτσι λοιπόν έχουμε δύο holarchies και συγκεκριμένα αυτή του μεμονωμένου ατόμου και αυτή του μεμονωμένου οργανισμού.

4.6.5. Το «εγώ» του Οργανισμού

Η συνείδηση, η αλλιώς η μεμονωμένη βούληση του οργανισμού, ελευθερώνεται από την αποτελεσματική εφαρμογή του Holacracy και γίνεται «μια κυρίαρχη μονάδα» για την οργανωτική Holarchy. Η συναίσθηση της βούλησης του οργανισμού είναι μια πολύ λεπτή διαδικασία που μπορεί να γίνει ξεκάθαρα και άμεσα αντιληπτή κάτω από σωστές συνθήκες από αυτούς που έχουν αναπτυγμένη αίσθηση για αυτήν.

4.6.6. Παγκόσμια Holarchic Διακυβέρνηση

Μια εταιρία είναι μια ημιαυτόνομη ολότητα, όπως όλες οι υπο-ολότητες μέσα στην εταιρία (τμήματα, ομάδες, εργασίες κτλ.). Για να παραμείνει μια holarchy υγιής, απαιτείται όλες οι ολότητες να έχουν απόλυτη αυτονομία ως σύνολο και σαφείς ευθύνες σαν κομμάτι ή μέλος από κάτι μεγαλύτερο. Μένει να εξερευνηθεί πως αυτές οι δυναμικές μπορούν να αλλάξουν τον κόσμο, όταν εφαρμόζεται σε αυτόν το Holacracy .

4.6.7. Το εμείς του οργανισμού

Όπως οι άνθρωποι γίνονται μέλη μιας εταιρίας, έτσι μπορούν και οι μεμονωμένες εταιρίες να γίνουν μέλη ευρύτερων οργανισμών, καθώς αυτοί εκπροσωπούν μια βιομηχανία ή κοινωνικό σκοπό ή γεωγραφική περιοχή. Φυσικά κάθε μια απ' αυτές τις ευρύτερες οντότητες μπορεί να εφαρμόζει το Holacracy, με απώτερο στόχο να επιτύχει τον ατομικό σκοπό και την αυτεπίγνωση τους.

4.6.8. Προς έναν βιώσιμο κόσμο

Η εφαρμογή του Holacracy σε παγκόσμιο επίπεδο θα δημιουργήσει μία δυναμική που θα εξελιχθεί υπεράνω των κυβερνήσεων και των υφιστάμενων νομικών συστημάτων, η οποία μπορεί να εξελιχθεί σε ένα νέο ολοκληρωμένο δίκτυο διακυβέρνησης.

4.6.9. Συνοψίζοντας

Το ενδιαφέρον για το Holacracy αυξάνεται γρήγορα και η λίστα διευρύνεται από κερδοσκοπικού και μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα δημόσιες και ιδιωτικές επιχειρήσεις, θρησκευτικά ιδρύματα και κυβερνητικούς οργανισμούς.

Η συλλογή δεδομένων από αυτούς τους πρώτους που υιοθέτησαν το σύστημα θα βοηθήσει στην περαιτέρω τεκμηρίωση των ισχυρισμών, οι οποίοι βασίζονται στις μέχρι τώρα παρατηρήσεις και συμπεράσματά όπως αυτά παρουσιάστηκαν ανωτέρω.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο

Μελέτη Περίπτωσης: Το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας

5.1. Η προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων μέσα από Διεθνείς Θεσμούς και δράσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας, (Δ.Ο.Ε.), (International Labour Organization)¹³⁷, γνωστή και με το διεθνές αρκτικόλεξο ILO, είναι ένας αυτόνομος διεθνής διακρατικός οργανισμός, μέρος του συστήματος του Ο.Η.Ε., του οποίου και αποτελεί εξειδικευμένη οργάνωση.

Η Δ.Ο.Ε., που εδρεύει στη Γενεύη, ιδρύθηκε στις 11 Απριλίου 1919 ως παράρτημα της Κοινωνία των Εθνών, όταν ο καταστατικός της χάρτης εγκρίθηκε ως μέρος (XIII) της Συνθήκης των Βερσαλλιών (άρθρα 387-427) του 1919. Η δικαιολογητική βάση της ίδρυσής της αναπτύχθηκε στον πρόλογο του σχετικού τμήματος της περίφημης συνθήκης που επεδίωκε την αποκατάσταση της παγκόσμιας ειρήνης με βάση την κοινωνική δικαιοσύνη. Από τη Διεθνή Συνδιάσκεψη της Δ.Ο.Ε. έχει εκπονηθεί ένας σημαντικός αριθμός συμβάσεων εργασίας από τις οποίες η χώρα μας έχει επικυρώσει έναν αξιόλογο αριθμό.

Η ίδρυση της Διεθνούς αυτής Οργάνωσης υπήρξε στην ουσία αποτέλεσμα μακρών και επίμονων προσπαθειών ιδεολόγων και ανθρωπιστών της διεθνούς κοινωνίας των αρχών του 19ου αιώνα που επιζητούσαν την προστασία της εργασίας μέσα από διακανονισμούς, καθώς και την άρση των αδικιών και στερήσεων που τελούσαν έναντι μισθού οι εργαζόμενοι. Αυτοί προσβλέποντας την ανάγκη μιας στενής διεθνούς συνεργασίας με κοινή κοινωνική πολιτική θεωρούσαν αυτή την ίδρυση ως τη σημαντικότερη διεκδίκηση των διαφόρων εργατικών οργανώσεων κυρίως των βιομηχανικών χωρών, ειδικότερα μετά τη βιομηχανική επανάσταση.

Σήμερα περισσότερο από ποτέ είναι επιτακτική η ύπαρξη διεθνών θεσμών που να προστατεύουν τα δικαιώματα των εργαζομένων, όπως θα αναφερθεί και αμέσως παρακάτω, λόγω του ότι οι οικονομικές και κοινωνικές αλλαγές των τελευταίων δεκαετιών έχουν δραματικές επιπτώσεις στον τομέα της εργασίας.

¹³⁷ Πηγή: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm/> [Πρόσβαση 26.09.2017].

Σύμφωνα με τις αρχές της Δ.Ο.Ε., όπως αυτές ορίζονται στη Σύμβαση 150 του 1978¹³⁸ στη διοίκηση εργασίας, ένα αποτελεσματικό εθνικό σύστημα διοίκησης εργασίας είναι ζωτικής σημασίας για καλή διακυβέρνηση¹³⁹ και οικονομική πρόοδο, που είναι ύψιστης σημασίας, ειδικά στα πλαίσια της κρίσης. Συμβάλλει στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και στην υλοποίηση αξιοπρεπούς εργασίας, ενώ ταυτόχρονα ενισχύει την απασχόληση και την παραγωγικότητα, συμβάλλοντας στην αειφόρο οικονομική ανάπτυξη.

Σήμερα είναι σε εξέλιξη πρόγραμμα τεχνικής βοήθειας της Δ.Ο.Ε. για τη διοίκηση της εργασίας προς την Ελλάδα¹⁴⁰.

Το έργο αυτό χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, μέσω του προγράμματος «Ενίσχυση του συστήματος Διοίκησης Εργασίας και βελτίωση της ικανότητας παράδοσης», που περιλαμβάνει στις δραστηριότητές του την ολοκλήρωση της αξιολόγησης της δομής της σημερινής διοίκησης εργατικού δυναμικού και την απόδοση με τη μεθοδολογία της Δ.Ο.Ε.¹⁴¹.

Μία δράση του ως άνω προγράμματος είναι αυτή για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας¹⁴² με την ονομασία «Υποστήριξη της μετάβασης από την άτυπη στην επίσημη οικονομία και την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα», η οποία θ' αναλυθεί διεξοδικά στη συνέχεια του παρόντος κεφαλαίου.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση (Ε.Ε.), ήδη από την τελευταία δεκαετία του προηγούμενου αιώνα άρχισε να λαμβάνει κοινές δράσεις σχετικά με την απασχόληση

¹³⁸ Κυρώθηκε στη χώρα με τον Νόμο 1546/85, «Για την κύρωση της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 150/1978 για τη διοίκηση της εργασίας, ρόλος καθήκοντα και οργάνωση», (ΦΕΚ 94Α/22.05.1985).

¹³⁹ Για τον ορισμό της καλής διακυβέρνησης Στ. Κτιστάκη [22.03.2017] «Ειδικά θέματα Δημόσιας Διοίκησης-Συγκριτική Δημόσια Διοίκηση». Παραδόσεις και σημειώσεις μαθήματος στο Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης, Σχολή των Επιστημών και της Δημόσιας Διοίκησης, Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών, σύμφωνα με τις οποίες Καλή διακυβέρνηση σημαίνει α.προσήλωση στον σκοπό των δημόσιων φορέων και στα αποτελέσματα για τους πολίτες και τους χρήστες των υπηρεσιών που παρέχουν αυτοί οι φορείς β.ανάπτυξη της ικανότητας των διοικητικών οργανισμών να είναι αποτελεσματικοί γ. το να αποδίδεις αποτελεσματικά με αυστηρά καθορισμένο πεδίο δράσης και ρόλους. Να είναι ξεκάθαρες οι αρμοδιότητες του κυβερνητικού σώματος δ. προώθηση αξιών για όλη την κοινωνία και επίδειξη αυτών μέσω της ορθής συμπεριφοράς, ε. Εφαρμογή των αρχών του Nolan ήτοι: ανιδιοτέλεια, ακεραιότητα, αντικειμενικότητα, λογοδοσία, διαφάνεια, εντιμότητα, ικανότητα του διοικείν.

¹⁴⁰ Βλ. «ILO to support Greece in boosting labour market policies and the social economy», http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_429853/lang-en/index.htm [πρόσβαση 29.10.2017].

¹⁴¹ Βλ. «ILO support to a new generation of Public Works Schemes in Greece1 September», 1 September 2016 - 31 December 2017, http://www.ilo.org/employment/units/empinvest/WCMS_531182/lang-en/index.htm [Πρόσβαση 29.10.2017].

¹⁴² Βλ. www.adilotiergasia.org [Πρόσβαση 29.10.2017].

και την εργασία, υιοθετώντας την «βασική στρατηγική για την απασχόληση»¹⁴³, η οποία μάλιστα αποτέλεσε και το κύριο πεδίο αναθεώρησης των Ιδρυτικών Συνθηκών στη Συνθήκη του Άμστερνταμ¹⁴⁴.

Συγκεκριμένα στα πλαίσια της Ε.Ε. έχει συσταθεί από το 1982, από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, μία Επιτροπή Ανώτερων Επιθεωρητών Εργασίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης (γνωστή ως SLIC)¹⁴⁵, που συνεδριάζει τουλάχιστον δύο φορές κάθε χρόνο με τη συμμετοχή εκπροσώπων των κρατών μελών με θέμα τις εξελίξεις των εθνικών συστημάτων ελέγχου της εφαρμογής της νομοθεσίας στην υγιεινή και ασφάλεια. Η ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ των επιμέρους επιθεωρήσεων των κρατών μελών και η συμβολή στη βελτίωση των μεθόδων εφαρμογής του παράγωγου κοινοτικού δικαίου αποτελούν τους κύριους τομείς δράσεις της επιτροπής¹⁴⁶.

Επίσης έχουν εκδοθεί από την Ε.Ε. μία σειρά από οδηγίες¹⁴⁷ που αναφέρονται σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων, ρύθμιση του χρόνου εργασίας και άλλους τομείς που αφορούν άμεσα στα καθήκοντα των Επιθεωρήσεων Εργασίας.

Στην παρούσα χρονική περίοδο και η Ε.Ε. βρίσκεται ολοένα περισσότερο αντιμέτωπη με την αδήλωτη εργασία¹⁴⁸ και την παραοικονομία. Η παγκοσμιοποίηση

¹⁴³ Βλ. European Commission (1997) «Proposal for Guidelines for Employment Policies in Member States in 1998», COM (97), 947, final.

¹⁴⁴ Βλ. Άρθρα 145-150 «Συνθήκη λειτουργίας Ε.Ε.», (πρώην άρθρα 125-130 Σ.Ε.Κ.).

¹⁴⁵ Βλ. www.mlsi.gov.cy/mlsi/dli/dliup.nsf/All/92E56F152756D699C2257D57002FA419, [Πρόσβαση 29.10.2017].

¹⁴⁶ Βλ. Ξ. Κοντιάδης, «Όψεις αναδιάρθρωσης του κράτους πρόνοιας στην Ευρώπη», εκδ. Αντ. Σάκκουλα, Αθήνα –Κομοτηνή, 1997, σελ. 156.

¹⁴⁷ Βλ. Ως παράδειγμα αναφέρεται η Οδηγία 89/391/ΕΟΚ που εναρμονίστηκε στη Χώρα μας με το ΠΔ 17/96 (ΦΕΚ 11/Α/1996) –Οδηγία Πλαίσιο σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία. Στο δίκαιο όλων των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχει μεταφερθεί η Οδηγία του Συμβουλίου της 12ης Ιουνίου 1989 σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία (89/391/ΕΟΚ). Σύμφωνα με τον άρθρο 5 αυτής της οδηγίας ο εργοδότης υποχρεούται να εξασφαλίζει την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων ως προς όλες τις πτυχές της εργασίας.

Οι πιο λεπτομερείς προδιαγραφές για τις θέσεις εργασίας υπάρχουν στην Οδηγία του Συμβουλίου της 30ής Νοεμβρίου 1989 σχετικά με τις ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας στους χώρους εργασίας (Πρώτη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16 παράγραφος 1 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ).

Για τους σκοπούς αυτής της οδηγίας ως χώροι εργασίας νοούνται οι χώροι που προορίζονται να περιλάβουν θέσεις εργασίας μέσα στα κτίρια της επιχείρησης ή/και της εγκατάστασης, περιλαμβανομένου και κάθε άλλου μέρους στην περιοχή της επιχείρησης ή/και της εγκατάστασης όπου ο εργαζόμενος έχει πρόσβαση στα πλαίσια της εργασίας του. Άρα εκτός από τους σταθερούς χώρους εργασίας πρέπει να εξασφαλίζεται ασφάλεια και στους διαδρόμους κυκλοφορίας.

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=celex%3A31989L0391> [πρόσβαση 29.10.2017].

¹⁴⁸ Παρόλο που δεν υπάρχει ένας επίσημος, καθολικός ορισμός της «αδήλωτης εργασίας», είναι ευρέως αποδεκτό σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση ότι αφορά «εργασία σε παραγωγικές δραστηριότητες, οι οποίες δεν είναι νόμιμες ως προς τη φύση τους, αλλά δεν δηλώνονται στις δημόσιες αρχές». Αυτός είναι και ο ορισμός που χρησιμοποιείται και στην Ελλάδα όπως αναγράφεται στην παρ.7 του άρθρου 32 του Ν. 3996/2011.

της οικονομίας έχει επηρεάσει αρνητικά τις παραδοσιακά ασφαλείς και δίκαιες εργασιακές σχέσεις. Η υπεργολαβία, η εξωτερική ανάθεση, η επισφάλεια, η εντατικοποίηση της εργασίας και η εργασιακή ανασφάλεια βλάπτουν την ποιότητα της απασχόλησης στην Ευρώπη.

Αυτή η διάβρωση των εργασιακών σχέσεων συνοδεύεται από το φαινόμενο της μη τήρησης του εργατικού δικαίου και του μη σεβασμού των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Το ατομικό και συλλογικό εργατικό δίκαιο, όπως αυτό θεσμοθετήθηκε μεταπολεμικά, μέσω της εργατικής νομοθεσίας και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ανατρέπεται ουσιαστικά και κατά τρόπο ραγδαίο.

Ως αποτέλεσμα, ειδικότερα σε χώρες υπό δημοσιονομικό έλεγχο – ασφυξία όπως η Ελλάδα, διαμορφώνεται ένα εντελώς νέο εργασιακό πρότυπο, διακηρυγμένος στόχος του οποίου είναι η ανάκτηση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας μέσω της δραστηκής μείωσης του κόστους εργασίας «εσωτερική υποτίμηση» και της καθιέρωσης νομοθετικά μιας εκτεταμένης ευελιξίας στις εργασιακές σχέσεις.

Η εγκαθίδρυση τέτοιου είδους ευελιξίας στις εργασιακές σχέσεις είχε ως αποτέλεσμα το κράτος πρόνοιας να κληθεί να ενδυναμώσει από την πλευρά του δομές ελέγχου και συγκράτησης αυτής της χαλάρωσης των εργασιακών σχέσεων που όριζε η διεθνής συγκυρία. Η βασική έννοια στη βάση των προτύπων του νεοφιλελευθερισμού και της παγκοσμιοποίησης της ευελιξίας αυτής αποδίδεται με το λεκτικό «flexicurity» η οποία και αποτέλεσε ευρεία θεματικής συνεργασίας και σε επίπεδο Ε.Ε.¹⁴⁹. Πράγματι, η έννοια της «ευελιξίας με ασφάλεια στην εργασία» (flexicurity) αποτελεί επίκαιρη πρόκληση για τις κρατικές δομές με μέλημα την προώθηση και την εξασφάλιση του δικαιώματος της εργασίας, αρκεί να εκλαμβάνεται συνολικά η έννοια χωρίς να μειώνεται μονομερώς ο βαθμός ασφάλειας της εργασίας¹⁵⁰. Ο ανώτερος προβληματισμός λαμβάνει ιδιαίτερη αξία αν αναλογιστούμε ότι πλέον οι φορείς προστασίας της εργασίας (τόσο σε κρατικό όσο

¹⁴⁹ Βλ. ενδεικτικά European Commission (2007) «Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security European Commission», Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit D.2, July, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

¹⁵⁰ Βλ. ενδεικτικά για την έννοια αλλά και κριτικές αυτής στα: «European Commission Towards Common Principles of Flexicurity», A PES Group reflection on the Commission's Communication, Document 3, στο <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/extras/flexicurity.doc> (πρόσβαση 17-01-2017) και [Elke Viebrock & Jochen Clasen](#) «Flexicurity and welfare reform: a review», Socio-Economic Review, 7 (2), 2009, 305-331.

και σε υπερεθνικό επίπεδο) θα πρέπει να δραστηριοποιούνται σε συνθήκες εκτεταμένης δημοσιονομικής κρίσης για τις εθνικές οικονομίες¹⁵¹.

Στο άνωθεν πλαίσιο, ο κατεξοχήν ενδεδειγμένος κεντρικός ελεγκτικός φορέας για τον έλεγχο της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας αποτελεί η Επιθεώρηση Εργασίας, η οποία ως διεθνής θεσμός παγκόσμια αποδεκτός κατοχυρώνεται ως προς τα ποιοτικά και οργανωτικά χαρακτηριστικά της από την αρ. 81 ΔΙΕΘΝΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (Δ.Σ.Ε.)¹⁵² «περί επιθεωρήσεως εργασίας στη βιομηχανία και το εμπόριο», που κυρώθηκε με το Ν. 3249/55¹⁵³.

5.2 Σύντομη αναφορά σε Επιθεωρήσεις Εργασίας άλλων Ευρωπαϊκών Χωρών και ιστορική αναδρομή του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε)

Η Επιθεώρηση Εργασίας ως διεθνούς χαρακτήρα σύμβαση εργασίας που έχει εκπονηθεί από τη Διεθνή Συνδιάσκεψη της ΔΟΕ, όπως προαναφέρθηκε, εντάχθηκε στο εσωτερικό δίκαιο της χώρας μας με βάση το άρθρο 28 παρ.1¹⁵⁴ του Συντάγματος σύμφωνα το οποίο: «Οι γενικά παραδεδεγμένοι κανόνες του διεθνούς δικαίου, καθώς και οι διεθνείς συμβάσεις, από την επικύρωσή τους με νόμο και τη θέση τους σε ισχύ σύμφωνα με τους όρους καθεμιάς, αποτελούν αναπόσπαστο μέρος του εσωτερικού ελληνικού δικαίου και υπερισχύουν από κάθε άλλη αντίθετη διάταξη νόμου. Η εφαρμογή των κανόνων του διεθνούς δικαίου και των διεθνών συμβάσεων στους αλλοδαπούς τελεί πάντοτε υπό τον όρο της».

Στις περισσότερες χώρες της Ε.Ε η Επιθεώρηση Εργασίας είναι οργανωμένη ως τμήμα Υπουργείου με κεντρική δομή και άλλες περιφερειακές δομές οι οποίες συνήθως υπάγονται στο Υπουργείο Εργασίας¹⁵⁵.

¹⁵¹ Βλ. *Frank Tros*, «Flexicurity in Europe: Can it Survive a Double Crisis?», Working Paper Presented in ILERA World Congress, July 2012, Philadelphia, USA.

¹⁵² Οι Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας είναι κανόνες Διεθνούς Δικαίου που αναφέρονται σε ένα ευρύ φάσμα κοινωνικών θεμάτων, όπως η προστασία των θεμελιωδών ανθρωπίνων δικαιωμάτων, τα ελάχιστα επίπεδα μισθού, η διοίκηση της εργασίας, οι επαγγελματικές σχέσεις, η πολιτική της απασχόλησης, οι όροι και οι συνθήκες εργασίας, η κοινωνική ασφάλεια κ.α. Η επικύρωση από ένα κράτος μιας διεθνούς σύμβασης συνεπάγεται την επίσημη δέσμευση εφαρμογής των διατάξεών της, καθώς και την αποδοχή ενός διεθνούς ελέγχου.

¹⁵³ Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 81 κυρώθηκε από την Ελλάδα με το Ν.3249/1955, Περί κυρώσεως της υπ' αριθμ. 81 Διεθνούς Συμβάσεως «περί επιθεωρήσεων εργασίας εις την Βιομηχανίαν και το Εμπόριο», (ΦΕΚ 139 Α/02-06-1955).

¹⁵⁴ Βλ. Παρ. 1 του άρθ. 28 «Σύνταγμα της Ελλάδας».

¹⁵⁵ Βλ. Χαράλαμπος Βούρτσης, Προϊστάμενος Δ/νσης Οργάνωσης και Απλούστευσης Διαδικασιών Κ.Υ. Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, «Σημειώσεις για το πρόγραμμα Ειδικής Εκπαίδευσης Επιθεωρητών Εργασιακών Σχέσεων του Σ.ΕΠ.Ε.», Νοέμβριος 2012, παραρτήματα.

Ενδεικτικά αναφέρονται:

Στη Γαλλία η Επιθεώρηση Εργασίας αποτελεί διυπουργικό φορέα στον οποίο συμμετέχουν τα Υπουργεία Εργασίας, Γεωργίας και Μεταφορών. Η κύρια αρμοδιότητα, ωστόσο, υπάγεται στο Υπουργείο Εργασίας και την Επιθεώρησή του, που επιβλέπει τις συνθήκες εργασίας στους περισσότερους κλάδους της βιομηχανίας και του εμπορίου. Τα νομαρχιακά γραφεία ομαδοποιούνται σε 22 περιφέρειες. Η δράση των περιφερειακών επιθεωρήσεων συντονίζεται από την υπαγόμενη στο Υπουργείο Εργασίας, Γενική Επιθεώρηση Κοινωνικών Υποθέσεων, ενώ συμβουλευτικές αρμοδιότητες έχει το τριμερές σύνθεσης Ανώτερο Συμβούλιο Πρόληψης Επαγγελματικών Κινδύνων.¹⁵⁶

Στη Γερμανία η συμμόρφωση προς την εργατική νομοθεσία αποτελεί αρμοδιότητα της Επιθεώρησης Εργασίας κάθε ομόσπονδου κρατιδίου. Παράλληλα με τις Επιθεωρήσεις Εργασίας, που υπάγονται στην κεντρική διοίκηση κάθε κρατιδίου λειτουργούν αυτόνομοι ασφαλιστικοί φορείς, διοικούμενοι από τους εκπροσώπους των εργαζομένων και των εργοδοτών.¹⁵⁷

Στην Ισπανία η Επιθεώρηση Εργασίας υπάγεται στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και διαθέτει 52 επαρχιακά γραφεία, με προϊστάμενο-διευθυντή οριζόμενο από το Υπουργείο και υποκείμενο στις εντολές του αρμόδιου για την Επιθεώρηση Εργασίας Υφυπουργού.¹⁵⁸

Στην Αγγλία η Επιθεώρηση Εργασίας ονομάζεται Εκτελεστική Υπηρεσία Υγείας και Ασφάλειας, υπάγεται στο Υπουργείο Εργασίας και έχει επικεφαλής Γενικό Διευθυντή, ο οποίος επικουρούμενος από δύο αναπληρωτές προϊστάται της κεντρικής και των 7 περιφερειακών Επιθεωρήσεων. Συμβουλευτικές αρμοδιότητες έχει η Επιτροπή Υγείας και Ασφάλειας στο Υπουργείο Εργασίας, ενώ οι ελεγκτικές αρμοδιότητες τοπικών αρχών οριοθετούνται και εναρμονίζονται με τις υπόλοιπες υπηρεσίες.¹⁵⁹

Στη Σουηδία η Επιθεώρηση Εργασίας υπάγεται στο Εθνικό Συμβούλιο Υγείας και Ασφάλειας, τριμερούς σύνθεσης, του οποίου η διοίκηση ορίζεται από την κυβέρνηση. Ο Γενικός Διευθυντής καθώς και οι περιφερειακοί Διευθυντές των

¹⁵⁶ Επιτροπή Ανώτερων Επιθεωρητών Εργασίας (Υγεία και Ασφάλεια) στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα, Λουξεμβούργο, 1995, σ 34.

¹⁵⁷ στο ίδιο όπ. π., σ. 35.

¹⁵⁸ στο ίδιο όπ. π., σ. 61.

¹⁵⁹ στο ίδιο όπ. π., σ. 148.

επιμέρους περιφερειακών επιθεωρήσεων διορίζονται από τον Υπουργό Εργασίας και εποπτεύονται από το Εθνικό Συμβούλιο.

Στην Πορτογαλία η Επιθεώρηση Εργασίας υπάγεται στο Ίδρυμα για τη Βελτίωση και την Επιθεώρηση των Συνθηκών Εργασίας, το οποίο με την σειρά του υπάγεται στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Λειτουργούν 21 γραφεία και 10 δευτερεύοντα γραφεία κατανεμημένα σε τρεις περιφέρειες των οποίων οι προϊστάμενοι διορίζονται από την Κεντρική Υπηρεσία¹⁶⁰.

Στη Ρουμανία η Επιθεώρηση Εργασίας είναι εποπτευόμενος φορέας του Υπουργείου Εργασίας, Οικογένειας, Κοινωνικής Προστασίας και Φροντίδας των ηλικιωμένων. Μια χώρα αποτελούμενη από 42 νομούς έχει σε κάθε Νομό, Επιθεώρηση Εργασίας, που ελέγχει την τήρηση της εργατικής νομοθεσίας καθώς και την ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων. Στην πόλη Μποτοσάνι στεγάζεται το εκπαιδευτικό κέντρο για τους Επιθεωρητές Εργασίας. Υπάρχουν και εκεί, όπως και στη χώρα μας, δύο Κλάδοι :

α. Ο Κλάδος των εργασιακών σχέσεων με αντικείμενο τη διασφάλιση της εργασιακής ειρήνης μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου και

β. Ο κλάδος ασφάλειας και υγείας στην εργασία με αντικείμενο τη διαφύλαξη της ασφάλειας και της Υγείας στους χώρους εργασίας.

Στις αρμοδιότητες της επιθεώρησης ανήκει η τήρηση της εργατικής νομοθεσίας στις περιοχές αρμοδιότητας, η ενημέρωση εργοδοτών και εργαζομένων, ο εντοπισμός κενών για τα οποία προτείνει στο Υπουργείο τη νομοθέτηση.

Στη χώρα μας η διοικητική αρχή που επιτελεί το έργο της Επιθεώρησης Εργασίας σήμερα είναι το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.).

Κάνοντας μια ιστορική αναδρομή παρατηρείται ότι «Ειδικό Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας» υπαγόμενο στο «Τμήμα Εργασίας και Κοινωνικής Πρόνοιας»¹⁶¹ του Υπουργείου Εθνικής Οικονομίας δημιουργήθηκε το 1912¹⁶² με το άρθρο 21 του Ν. ΔΚΘ 4029 (ΦΕΚ 46 Α/7.02.1912).

¹⁶⁰ στο ίδιο όπ. π., σ. 135.

¹⁶¹ Βλ. Νόμο ΓΠΛΒ'/1911 (υπ' αριθ. 3932) «περί συστάσεως Τμήματος Εργασίας και Κοινωνικής Πρόνοιας εν τω Υπουργείω της Εθνικής Οικονομίας», (ΦΕΚ 315 Α/15.11.1911).

¹⁶² Βλ. *Χαρ. Βούρτσης*, όπ.π., υπ. 126 και *Τ. Βουνάς*, «Ιστορία της Νεώτερης και Σύγχρονης Ελλάδας», Τόμος Β', εκδόσεις Πατάκη, Αθήνα 2005, σελ. 73. Η θέσπιση των πρώτων εργατικών νομοθετημάτων ανάγεται στην εποχή αμέσως μετά το 1909, οπότε σημειώνεται η απαρχή εφαρμογής της εργατικής μας πολιτικής. Γεγονότα Εθνικά, Πολιτικά, Κοινωνικά & Οικονομικά επέβαλαν πλέον την έξοδο από την ραστώνη και την εκδήλωση ρωμαλέας πολιτικής σε όλους τους τομείς. Η επανάσταση στο Γουδί, σημειώνει την αφετηρία της εγκαταλείψεως του ρομαντισμού και της ουτοπίας. Εκδήλωση κάποιας ωριμότητας στο κοινωνικό και εργατικό τομέα αποτελεί το

Δύο Επιθεωρητές (Βαθμός Τμηματάρχης) και δύο Επόπτες (Βαθμός Γραμματέα) αποτελούσαν τη σύνθεση τους Σώματος που παρέμεινε αμετάβλητη έως το 1917. Σκοπός των επιθεωρήσεων, σύμφωνα με το λεπτομερές εκτελεστικό διάταγμα της 24^{ης} Ιουλίου 1912, είναι η εξακρίβωση και η άρση στους τόπους εργασίας καταστάσεων ή συνθηκών που αντίκεινται στους προστατευτικούς εργατικούς νόμους, καθώς και η υποχρέωση προς τήρηση κατά ημερολογιακή τάξη βιβλίου επιθεωρήσεων βάσει του οποίου υποβάλλονται δύο φορές το χρόνο εκθέσεις πεπραγμένων προς το τμήμα εργασίας. Επιπλέον χαρακτηριστική είναι η υποχρέωση,

γεγονός ότι στο ιστορικό λαϊκό ψήφισμα στο Πεδίο του Άρεως της 14ης Σεπ. 1909 περιείχετο πρόταση «προστασίας όλων των εργαζομένων τάξεων» ως και αίτημα δια «πρόνοιας βελτιώσεως της τύχης του εργάτου, δουλεύοντος ήδη την χειρίστην των δουλειών». Η εργατική τάξη αρχίζει να κάνει εντονότερη και πιο οργανωμένη την παρουσία της στην ελληνική σκηνή. Ήδη οι συντεχνίες της Αθήνας και του Πειραιά είχαν δραστηριοποιηθεί για να υποστηρίξουν το κίνημα του Στρατιωτικού Συνδέσμου το 1910. Δημιουργούνται οι πρώτες αμιγείς εργατικές ενώσεις, στις οποίες δεν συμμετέχουν οι εργοδότες (1910) και ιδρύεται το Εργατικό Κέντρο Αθηνών και το Εργατικό Κέντρο Πειραιώς. Πλέον οι αγώνες των εργατών συντονίζονται και πιέζουν για δικαιότερη μεταχείριση των εργαζομένων. Ξεσπούν αρκετές απεργίες, όπως η απεργία των ναυτοθερμαστών του Πειραιά (1910), των τροchioδρομικών της Αθήνας (1911), των τυπογράφων της Αθήνας (1914). Η κυβέρνηση Βενιζέλου που προήλθε από το κίνημα του Γουδί δεν μπορούσε να αγνοήσει την ύπαρξη της εργατικής τάξης, ούτε να παραγνωρίσει το γεγονός ότι εξελισσόταν σε μια βαρύνουσα πολιτική δύναμη, προορισμένη να παίξει ρόλο στο δημόσιο βίο της χώρας. Κατά συνέπεια, ήταν εκ των πραγμάτων αναγκασμένη να αναγνωρίσει την ύπαρξη εργατικής τάξης και της ειδικής προβληματικής της. Για πρώτη φορά στον ελληνικό χώρο επιχειρείται ο καταρτισμός μιας ειδικής νομοθεσίας για την προστασία των εργαζομένων με τη σύσταση ειδικής κυβερνητικής υπηρεσίας «Τμήμα εργασίας και κοινωνικής πρόνοιας» με επικεφαλής τον ειδικευμένο στα θέματα εργασίας Σπύρο Κορώνη και την ψήφιση των πρώτων υποτυπωδών νομοθετικών μέτρων (Κυριακή αργία, οκτάωρο, απαγόρευση εργασίας ανηλίκων). Η υπηρεσία εκείνη που αποτέλεσε τον αρχικό πυρήνα του κατοπινού υπουργείου Εργασίας, είχε ως σκοπό:

«1^ο Την έρευνα και την μελέτην των όρων εργασίας εις την βιομηχανίαν και εις το εμπόριον της χώρας και εις κάθε άλλη μορφήν εργασίας. 2^ο Την μελέτην προληπτικών μέτρων, την επέμβασιν προς λύσιν διαφορών μεταξύ εργατών και εργοδοτών που πηγάζουν από την σύμβασιν εργασίας. 3^ο Τον καταρτισμόν συγκριτικών μελετών περί της εργασίας εις την Ελλάδα και εις άλλας χώρας. 4^ο Την επίβλεψιν της εφαρμογής των εργατικών νόμων, την επεξεργασίαν κανονιστικών διαταγμάτων και ειδικών κανονισμών. 5^ο Την επίβλεψιν της λειτουργίας των εργατικών νόμων των ενώσεων αλληλοβοηθείας και των μεταξύ αυτών συνδέσμων των επαγγελματικών ενώσεων, των ασφαλιστικών των εργατών οργανισμών, των συνεργατικών εταιρειών και τον έλεγχον της διοικήσεως και διαχειρίσεώς των. 6^ο Την οργάνωσιν ενίσχυσιν και επίβλεψιν ταμείων αλληλοβοηθείας, συντάξεως εργατών, υπαλλήλων και ιδρυμάτων προνοίας εν γένει, 7^ο Την επίβλεψιν και τον έλεγχον ατμολεβήτων ατμοδοχείων, κινητηρίων μηχανών των εργοστασίων και την επεξεργασίαν και εφαρμογήν των σχετικών προς αυτάς σχεδίων νόμων και διαταγμάτων».

Η ανάθεση του έργου της ανορθώσεως στο δημιουργικό νού του Ε. Βενιζέλου, έδωσε σάρκα και οστά στα Εθνικά ιδεώδη. Πολλές σοβαρές βιομηχανικές επιχειρήσεις ιδρύονται και αναπτύσσονται έκτοτε και οι κοινωνικές τάξεις διαφοροποιούνται στις πόλεις. Ευρεία μάζα εργατών και υπαλλήλων σχηματίζεται. Η συνδικαλιστική οργάνωση και δράση διευρύνεται και φθάνει στο κατακόρυφο το 1918 με την ίδρυση της ΓΣΕΕ.

Τα ουσιαστικότερα νομοθετικά μέτρα της εποχής εκείνης αναφέρονται : Στη διάρκεια της ημερήσιας εργασίας, στη ανάπαυση κατά της Κυριακής, στην απαγόρευση της εργασίας των ανηλίκων, στη προστασία της μητρότητας, στη πληρωμή του εργατικού μισθού, στην καταγγελία των συμβάσεων εργασίας, στην εκδίκαση των εργατικών διαφορών, στη μετεργασιακή μέριμνα κ.α. Ειδικότερα ψηφίζονται στη βουλή οι εξής νόμοι: ν. ΓΠΑΒ'/15.11.1911, ν. ΓΠΑΔ'/21.11.1911, ν. ΔΚΣΤ'/28.1.1912, ν. ΔΚΘ'/7.2.1912, ν. 281/1914, ν. 551/1914 και ν. 2868/1922.

όπως παραδίδουν διαλέξεις στις εργατικές τάξεις «προς υποβοήθηση αυτών εν τη κατανόησει των υπέρ αυτών τεθειμένων νομικών διατάξεων».

Στη συνέχεια το 1922 το «Τμήμα» μετατράπηκε σε «Διεύθυνση» και το 1930 δημιουργήθηκαν στα μεγάλα αστικά κέντρα περιφερειακές υπηρεσίες του «Ειδικού Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας». Μια από τις αρμοδιότητες της Διεύθυνσης, μεταξύ άλλων ήταν τα θέματα συστηματικής παρακολούθησης και μέριμνας περί των όρων εργασίας και η μελέτη, προπαρασκευή και επιμέλεια προσαρμογής της προστατευτικής των εργαζομένων νομοθεσίας

Τον Ιούλιο του 1930 δημοσιεύεται ο Νόμος 4819/1930¹⁶³ με τον οποίο ενισχύεται το Σώμα (αύξηση του προσωπικού μέσω προσλήψεων) και ανασυγκροτείται και οργανώνεται με βάση τα δεδομένα που ίσχυαν σε χώρες όπου ο θεσμός της Επιθεώρησης είχε πολυετή λειτουργία. Σε εκτέλεση αυτού εκδόθηκαν δύο διατάγματα :

α) Το, από 24-11-1930, Διάταγμα «περί επεκτάσεως Περιφερειών Επιθεωρήσεως Εργασίας», το οποίο κατένειμε τη χώρα σε έξι περιφέρειες και καθόριζε την έκτασή τους. Σε κάθε περιφέρεια υπήρχε ένα γραφείο επιθεώρησης με έναν επιθεωρητή και εάν το επέβαλλαν οι ανάγκες της υπηρεσίας από έναν επόπτη, ένα γραφέα και ένα κλητήρα.

β) Το, από 12-2-1931, Διάταγμα «περί καθηκόντων των οργάνων του Σώματος Επιθεωρήσεως Εργασίας και του τρόπου εκπληρώσεως του έργου των», καθόρισε με σαφήνεια τα έργα των οργάνων του Σώματος και εισήγαγε τα βιβλία Επιθεωρήσεως Εργασίας για την πλήρη παρακολούθηση του έργου τους και τη συλλογή στοιχείων σχετικά με τις γενικότερες συνθήκες στην εργασία σε κάθε περιφέρεια.

Με το Ν. 6145/1934¹⁶⁴ το Σώμα ενισχύεται σημαντικά σε προσωπικό. Με αυτόν τον Νόμο τροποποιείται και συμπληρώνεται το καταστατικό του Σώματος (Ν. 4819/1930) και διευρύνονται οι αρμοδιότητες του, καθώς κρίνεται αναγκαίο οι συχνές επιθεωρήσεις των τόπων και όρων εργασίας και η επίβλεψη της εφαρμογής

¹⁶³ Βλ. Ν. 4819/1930 «Περί οργανώσεως Σώματος Επιθεωρήσεως Εργασίας Υπουργείου Εθνικής Οικονομίας», (ΦΕΚ 243 Α/16-7-1930), ο οποίος Τροποποιήθηκε με το Ν. 5598 της 27 Αυγ/5 Σεπτ. 1932 «περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως εργατικών νόμων «και το Ν. 6145 της 14/16 Ιουν. 1934 «περί τροποποιήσεως του κωδικοποιημένου Ν. 4819/1930 περί οργανώσεως κ.λ.π και κωδικοποιήθηκε με το Π.Δ 17/29 το Σεπτέμβριο 1934 σύμφωνα με τα όσα αναφέρει ο κ. Χ Βούρτσης στην εισήγησή του. σελ 105.

¹⁶⁴ Βλ. Ν. 6145/1934, «Περί τροποποιήσεως του κωδικοποιημένου νόμου 4819/30: περί οργανώσεως Σώματος Επιθεωρήσεως Εργασίας Υπουργείου Εθνικής Οικονομίας», (Φ.Ε.Κ. 190 Α/16.6.1934).

της εργατικής νομοθεσίας να προσλάβουν καθολικό χαρακτήρα και να επεκταθούν στα κυριότερα βιομηχανικά και εμπορικά κέντρα της χώρας, σε όλες τις μορφές εργασίας και τις πάσης φύσεως επιχειρήσεις, βιομηχανικά εργοστάσια, βιοτεχνικά εργαστήρια, εμπορικά καταστήματα και γραφεία .

Ο Α.Ν της 12.11.35 (ΦΕΚ 543/τΑ'/12-11-1935) «περί Οργανισμού του Υπουργείου Εργασίας» που ακολούθησε, προέβλεπε τον Οργανισμό του Υπουργείου Εργασίας.

Στις 14 Οκτωβρίου 1935 με τον Α.Ν. του 1935 (ΦΕΚ 565/τΑ'/14.10.1935), κατά τη διάρκεια βραχύβιας κυβέρνησης του Γ. Κονδύλη, συστάθηκε το «Υπουργείον Εργασίας», με πρώτο Υπουργό Εργασίας τον Γεώργιο Καρτάλη.¹⁶⁵

Το Υπουργείο καταργήθηκε το έτος 1936, ανασυστάθηκε ως Υφυπουργείο το ίδιο έτος και αναβαθμίστηκε εκ νέου σε Υπουργείο το 1943 με το Ν. 17/1943. Το 1994 οι Επιθεωρήσεις Εργασίας υπήχθησαν στις κατά τόπους Νομαρχιακές Αυτοδιοικήσεις και επέστρεψαν στο Υπουργείο Εργασίας το 1998 ως Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.) που αποτέλεσε υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων με επικεφαλής Ειδικό Γραμματέα.

Το Σ.ΕΠ.Ε. στη σημερινή του μορφή ιδρύθηκε με το Ν. 2639/98¹⁶⁶ και απέκτησε την οργανωτική του δομή τον Ιούλιο του 1999, σύμφωνα με το Π.Δ. 136/99¹⁶⁷. Μετά από έντεκα χρόνια λειτουργίας διαπιστώθηκαν ανάγκες¹⁶⁸ για αναδιάρθρωση του Σώματος και τον Αύγουστο του 2011 ψηφίστηκε μετά από πολύμηνη διαδικασία διαβούλευσης ο Ν. 3996/2011¹⁶⁹, όπως ισχύει για την «Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας ρυθμίσεων θεμάτων Κοινωνικής

¹⁶⁵ Βλ. Χαράλαμπος Βούρτσης, ό.π.σελ 6,7.

¹⁶⁶ Βλ. Νόμος 2639/1998 «Ρύθμιση Εργασιακών Σχέσεων, Σύσταση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και άλλες διατάξεις.» (ΦΕΚ 205 Α/2-9-1998).

¹⁶⁷ Βλ. Προεδρικό Διάταγμα 136/99 «Οργάνωση Υπηρεσιών Σώματος Επι-θεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.)» (ΦΕΚ 134 Α/30.6.1999).

¹⁶⁸ Βλ. «Οι Εργασιακές Σχέσεις μετά το Μνημόνιο Πανόραμα της Μεταρρύθμισης της Εργατικής Νομοθεσίας 2010-2012», Παναγιώτης Κυριακούλιας, Στέλεχος ΕΙΕΑΔ, ΕΘΝΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ, ΆΡΘΡΑ ΚΑΙ ΜΕΛΕΤΕΣ 2/2012 ΜΑΡΤΙΟΣ 2012. & «Το εργασιακό περιβάλλον μετά από το μνημόνιο», Γιάννη Κουζή, ΕΙΕΑΔ, 2013, (http://www.eiead.gr/publications/docs/to_ergasiako_perivalon_meta_to_prwto_kai_deutero_mnimonio.pdf), [πρόσβαση 18.01.2017]: «Από τις αρχές της δεκαετίας του '90 εισάγονται και θεσμοθετούνται στη χώρα μας, με σταδιακό μεν αλλά σταθερό τρόπο, ρυθμίσεις για τη διευκόλυνση της ευελιξίας της εργασίας. Εργαλεία προς αυτή την κατεύθυνση είναι, κατά κανόνα, οι συνεχείς νομοθετικές παρεμβάσεις στο σύνολο σχεδόν του ατομικού και συλλογικού εργατικού δικαίου. Η ακύρωση των μέτρων απορρύθμισης της εργασίας που επιβάλλονται με αφορμή το μνημόνιο αποτελεί τη βασική προϋπόθεση για την προοπτική αναβάθμισης της εργασίας. Η ενίσχυση των ελεγκτικών μηχανισμών για την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας προβάλλεται πλέον ως επιτακτική ανάγκη».

¹⁶⁹ Βλ. Ν. 3996/2011 «Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας, ρυθμίσεις θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις», (ΦΕΚ 170 Α/05-08-2011).

Ασφάλισης και άλλες διατάξεις», ο οποίος περιλαμβάνει νέα οργανωτική δομή, η οποία υλοποιήθηκε με το ΠΔ 113/2014¹⁷⁰ και θα ισχύει έως και 16 Νοεμβρίου 2017. Από 17 Νοεμβρίου 2017 θα τεθεί σε ισχύ το Π.Δ 134/2017¹⁷¹.

Σύμφωνα με τις διατάξεις του πιο πάνω Νόμου, το Σ.ΕΠ.Ε υπάγεται απευθείας στον Υπουργό Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας. Συνίσταται επίσης μία θέση μετακλητού Ειδικού Γραμματέα, ο οποίος προΐσταται του Σώματος αυτού (άρθρο 53 του Π.Δ 63/2005, ΦΕΚ Α' 98).

Σύμφωνα με το άρθρο 2 παρ. 1 του Ν. 3996/11¹⁷², «έργο του Σ.ΕΠ.Ε. είναι η επίβλεψη και ο έλεγχος της εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, η έρευνα της ασφαλιστικής κάλυψης και παράνομης απασχόλησης των εργαζομένων, η συμφιλίωση και επίλυση των εργατικών διαφορών, η ασφάλεια και η υγεία των εργαζομένων καθώς και η παροχή πληροφοριών σε εργαζόμενους και εργοδότες σχετικά με τα πλέον αποτελεσματικά μέσα για την τήρηση των κείμενων διατάξεων».

Το Σ.ΕΠ.Ε. αποτελεί τον κατεξοχήν ελεγκτικό μηχανισμό του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης¹⁷³, για τον έλεγχο της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας. Διαθέτει Υπηρεσίες σε όλη την επικράτεια και έχει ως βασικό σκοπό τη διασφάλιση αφενός μεν των εργασιακών δικαιωμάτων (Κλάδος Εργασιακών Σχέσεων) και αφετέρου δε της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων (Κλάδος Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία)¹⁷⁴.

Κατ' επέκταση οι Υπηρεσίες του Σ.ΕΠ.Ε εντάσσονται σε δύο βασικούς και διακριτούς κλάδους με σαφώς καθορισμένα αντικείμενα και αρμοδιότητες :

- α. Υπηρεσίες Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων και
- β. Υπηρεσίες Επιθεώρησης Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία.

Ειδικότερα :

Οι Υπηρεσίες Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων (Διευθύνσεις και Τμήματα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων), έχουν ως αντικείμενο τη διενέργεια ελέγχων όλο το εικοσιτετράωρο στις επιχειρήσεις και σε κάθε χώρο εργασίας για την

¹⁷⁰ Βλ. Προεδρικό Διάταγμα 113/2014 «Οργανισμός Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής ασφάλισης και Πρόνοιας.», (ΦΕΚ 180 Α/29-8-2014).

¹⁷¹ Βλ. ΠΔ 134/2017 «Οργανισμός Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης», (Φ.Ε.Κ. 168 Α/06.11.2017).

¹⁷² Βλ. Άρθρο 2 παρ.1 του Ν. 3996/2011.

¹⁷³ Το Υπουργείο Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης είναι 1 από τα 18 Υπουργεία που συστάθηκαν με την Υ 172/04-11-2016 (Β' 3610) Απόφαση του Πρωθυπουργού Α. Τσίπρα «Καθορισμός σειράς τάξης των Υπουργείων», για περισσότερες πληροφορίες βλ. Γενική Γραμματεία Κυβέρνησης.

¹⁷⁴ Πηγή: <https://www.sepenet.gr/liferayportal/4>, [πρόσβαση 30.12.2016].

επίβλεψη και την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας, καθώς και την παροχή ενημέρωσης, συμβουλών και οδηγιών στους εργαζόμενους και στους εργοδότες, για την αποτελεσματική εφαρμογή των κείμενων διατάξεων.

Οι Υπηρεσίες Επιθεώρησης Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία έχουν ως αντικείμενο τη διενέργεια ελέγχων όλο το εικοσιτετράωρο στις επιχειρήσεις και σε κάθε χώρο εργασίας για την επίβλεψη και την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, την έρευνα των αιτιών των σοβαρών και θανατηφόρων εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών νόσων, την υπόδειξη στους εργοδότες μέτρων για τη διαφύλαξη της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, καθώς και την παροχή ενημέρωσης, συμβουλών και οδηγιών στους εργαζόμενους και στους εργοδότες για τα θέματα αυτά.

Το Σ.ΕΠ.Ε ελέγχει μόνο τους εργαζόμενους με σχέση εξαρτημένης εργασίας και αυτό επειδή από τον συνδυασμό των διατάξεων των σχετικών άρθρων του Αστικού Κώδικα (άρθρα 648 και 652 του ΑΚ και άρθρο 6 του Ν. 765/1943, που κυρώθηκε με την 324/1946 Π.Υ.Σ. και διατηρήθηκε σε ισχύ με το άρθρο 32 του Εισ.Ν.Α.Κ.), προκύπτει ότι μόνο στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας εφαρμόζονται οι διατάξεις του εργατικού δικαίου.¹⁷⁵ Σύμφωνα μάλιστα με πάγια θέση της νομολογίας προκύπτει ότι σύμβαση εξαρτημένης εργασίας υπάρχει, όταν ο εργαζόμενος αμείβεται με μισθό ανεξάρτητα από τον τρόπο καθορισμού και καταβολής του και επί πλέον υποβάλλεται σε νομική εξάρτηση από τον εργοδότη, η οποία εκδηλώνεται με το δικαίωμα του τελευταίου να ασκεί έλεγχο και εποπτεία ως προς τον τόπο, το χρόνο και τον τρόπο παροχής της εργασίας και να δίνει δεσμευτικές για τον εργαζόμενο εντολές και οδηγίες για την προσήκουσα εκπλήρωση της παροχής του. Αν δεν συντρέχουν οι προϋποθέσεις αυτές και ειδικότερα, αν εκείνος που παρέχει τις υπηρεσίες του δεν υποβάλλεται σε καμιά νομική ή προσωπική εξάρτηση από τον εργοδότη, υπό την ανωτέρω έννοια, υπάρχει σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών, επί της οποίας δεν έχουν εφαρμογή οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας¹⁷⁶.

Επιπλέον, το Σ.ΕΠ.Ε. είναι αρμόδιο να ερευνά, παράλληλα και ανεξάρτητα από τους ασφαλιστικούς οργανισμούς, την ασφαλιστική κάλυψη των εργαζομένων και επομένως αποτελεί σημαντικό παράγοντα στο πεδίο ελέγχου της αδήλωτης εργασίας

¹⁷⁵ Βλ. Τα άρθρα 648 & 652 ΑΚ & το άρθρο 6 του ΑΝ. 765/1943.

¹⁷⁶ Βλ. Α.Π. 1378/2003 (Τμ. Β2) & ΟλομΑΠ 19/1987, 28/2005, Δ.Ε.Ν 2005, Τεύχος 61, σελ. 291.

στην Ελλάδα. Σύμφωνα με το Ν. 3996/2011¹⁷⁷ το Σ.ΕΠ.Ε υπάγεται απευθείας στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

Ο Ειδικός Γραμματέας¹⁷⁸, είναι μετακλητός υπάλληλος, ο οποίος προΐσταται του Σώματος αυτού και έχει την ευθύνη και τον έλεγχο για την εύρυθμη, αποτελεσματική και συντονισμένη δράση όλων των υπηρεσιών του "¹⁷⁹.

5.3. Η διάρθρωση των Υπηρεσιών του ΣΕΠΕ, η κατανομή των θέσεων του προσωπικού –Εκπαίδευση του προσωπικού, αρμοδιότητες και διαδικασίες.

5.3.1 Η διάρθρωση των Υπηρεσιών

Η οργανωτική δομή, η στελέχωση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και οι αρμοδιότητες του, καθορίζονται ως εξής :

Μέχρι την 16.11.2017 με το εκδοθέν ΠΔ 113/2014¹⁸⁰ «Οργανισμός Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας», το οποίο αντικατέστησε το Π.Δ. 136/1999¹⁸¹ «Οργάνωση Υπηρεσιών Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.)» και τις σχετικές διατάξεις του Ν. 3996/2011.

Από 17.11.2017 με το εκδοθέν ΠΔ 134/2017¹⁸² «Οργανισμός Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης», το οποίο καταργεί το Π.Δ 113/14, πλην του άρθρου 63¹⁸³ αυτού.

Σύμφωνα με το Π.Δ.113/14 η διάρθρωση των Υπηρεσιών του Σ.ΕΠ.Ε παρουσιάζεται ως εξής :

¹⁷⁷ Βλ. Άρθρο 1 του Ν. 3996/2011 «Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας, ρυθμίσεις θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις», (ΦΕΚ 170 Α/05-08-2011).

¹⁷⁸ Βλ. άρθρο 53 του π.δ. 63/2005«Κωδικοποίηση της νομοθεσίας για την Κυβέρνηση και τα κυβερνητικά όργανα.», (ΦΕΚ 98 Α/22.4.2005).

¹⁷⁹ Βλ. Άρθρο 7 του Ν. 3996/2011.

¹⁸⁰ Βλ. Άρθρο 41 Π. Δ. 113/2014 «Οργανισμός Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής ασφάλισης και Πρόνοιας.», (ΦΕΚ 180 Α/29-8-2014).

¹⁸¹ Βλ. ΠΔ 136/99 (ΦΕΚ 134 Α/30.6.99).

¹⁸² Βλ. ό.π., υπ. 166.

¹⁸³ Βλ. άρθρο 63 του π.δ. 113/14, το οποίο καταργεί προηγούμενες διατάξεις ως εξής:

Καταργούνται οι διατάξεις:α) του π. δ/τος 368/1989, «Οργανισμός Υπουργείου Εργασίας», Α' 163, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει, πλην των άρθρων 24, 25, 26, 27, 28, 29, και 30,β) του π. δ/τος 213/1992, «Οργανισμός της Γενικής Γραμματείας Κοινωνικών Ασφαλίσεων Υπουργείου Υγείας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων», Α' 102, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει, πλην του άρθρου 15, γ) του π. δ/τος 136/1999, «Οργάνωση Υπηρεσιών Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.)», Α' 134, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει, καθώς και κάθε άλλη γενική ή ειδική διάταξη, που προβλέπει διαφορετική ρύθμιση.

A. ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ

Η Κεντρική Υπηρεσία απαρτίζεται από:

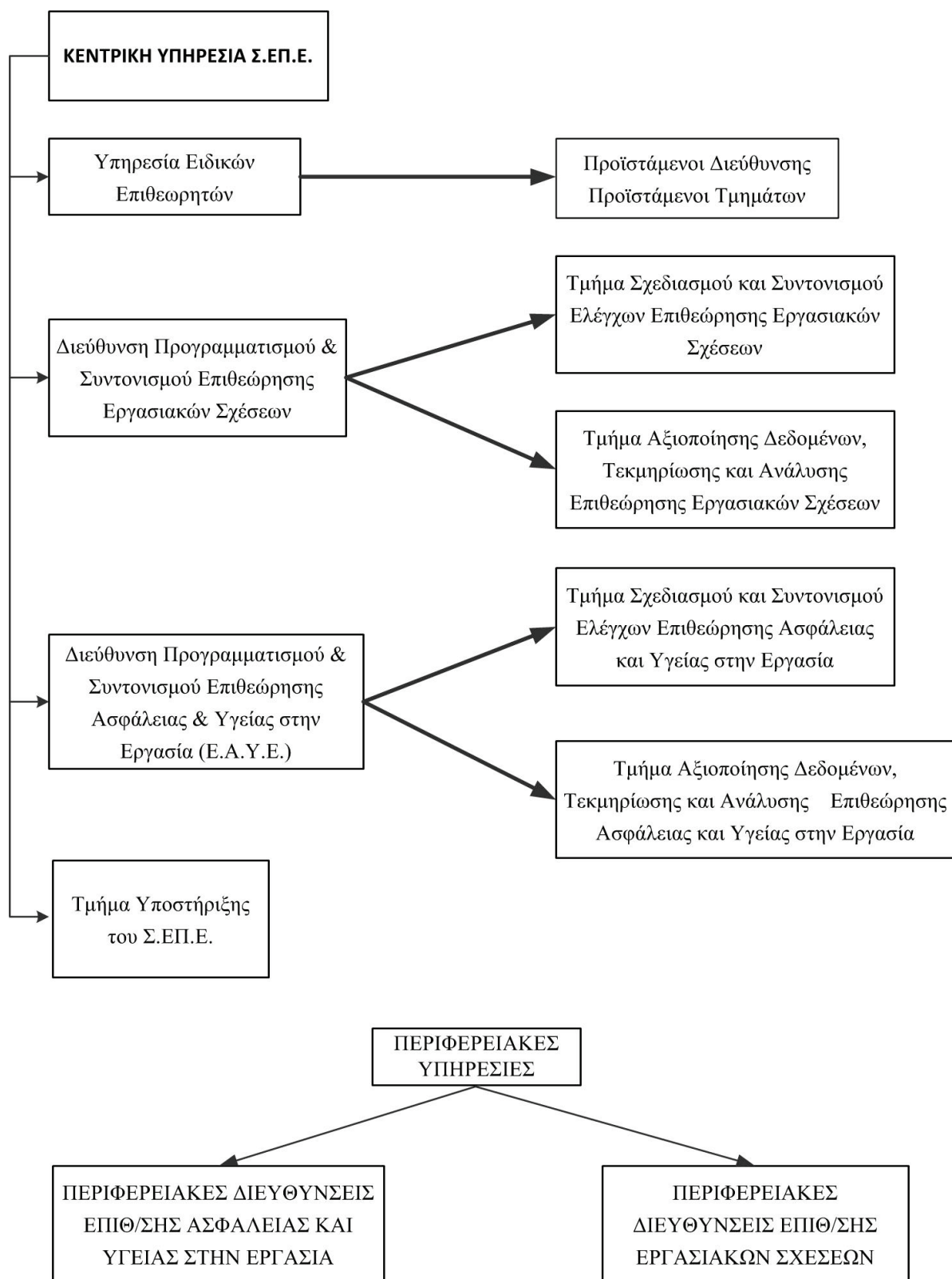
- Υπηρεσία Ειδικών Επιθεωρητών Εργασίας.
- Διεύθυνση Προγραμματισμού και Συντονισμού Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων.
- Διεύθυνση Προγραμματισμού και Συντονισμού Επιθεώρησης Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία.
- Τμήμα Υποστήριξης του Σ.ΕΠ.Ε.

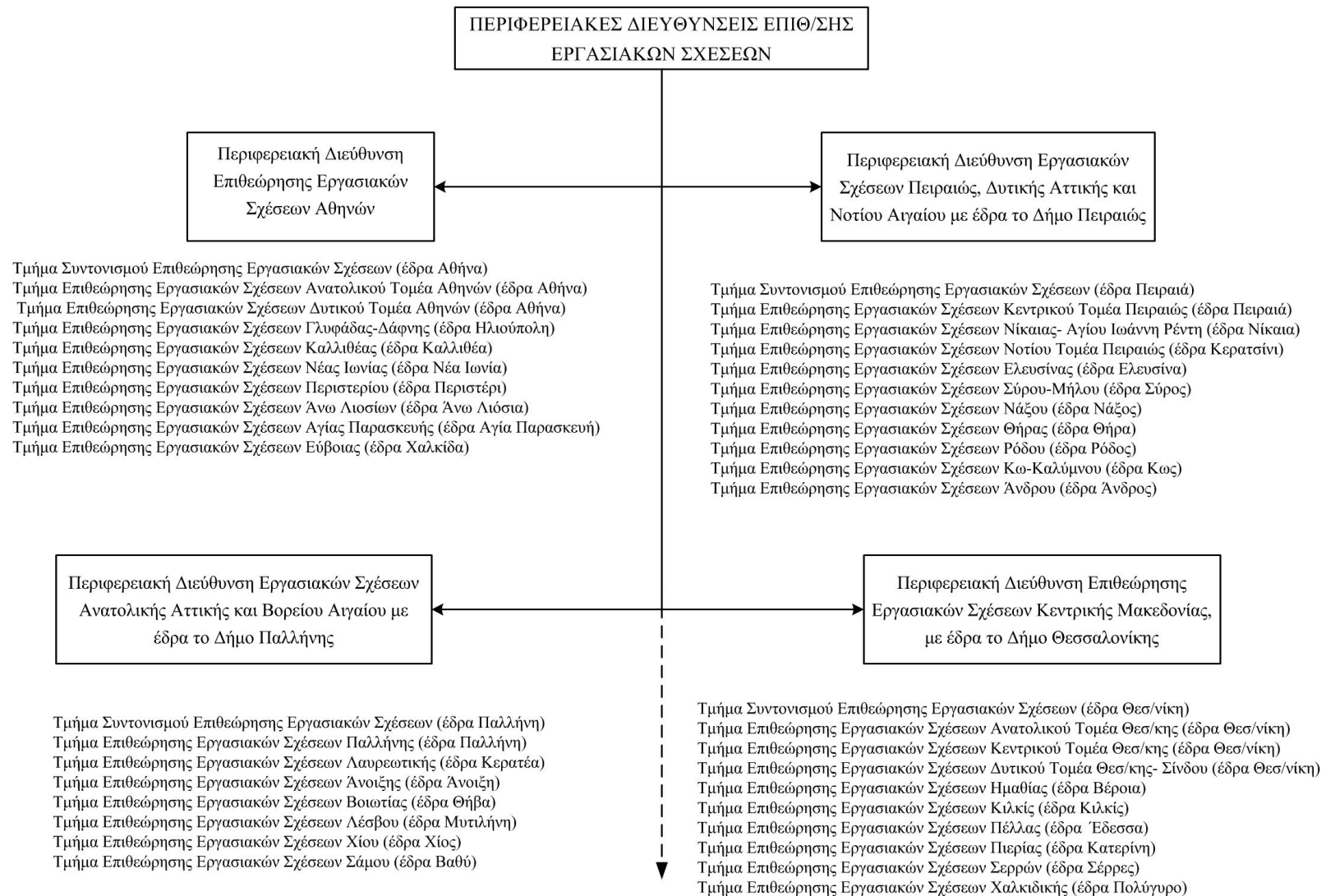
B. ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ

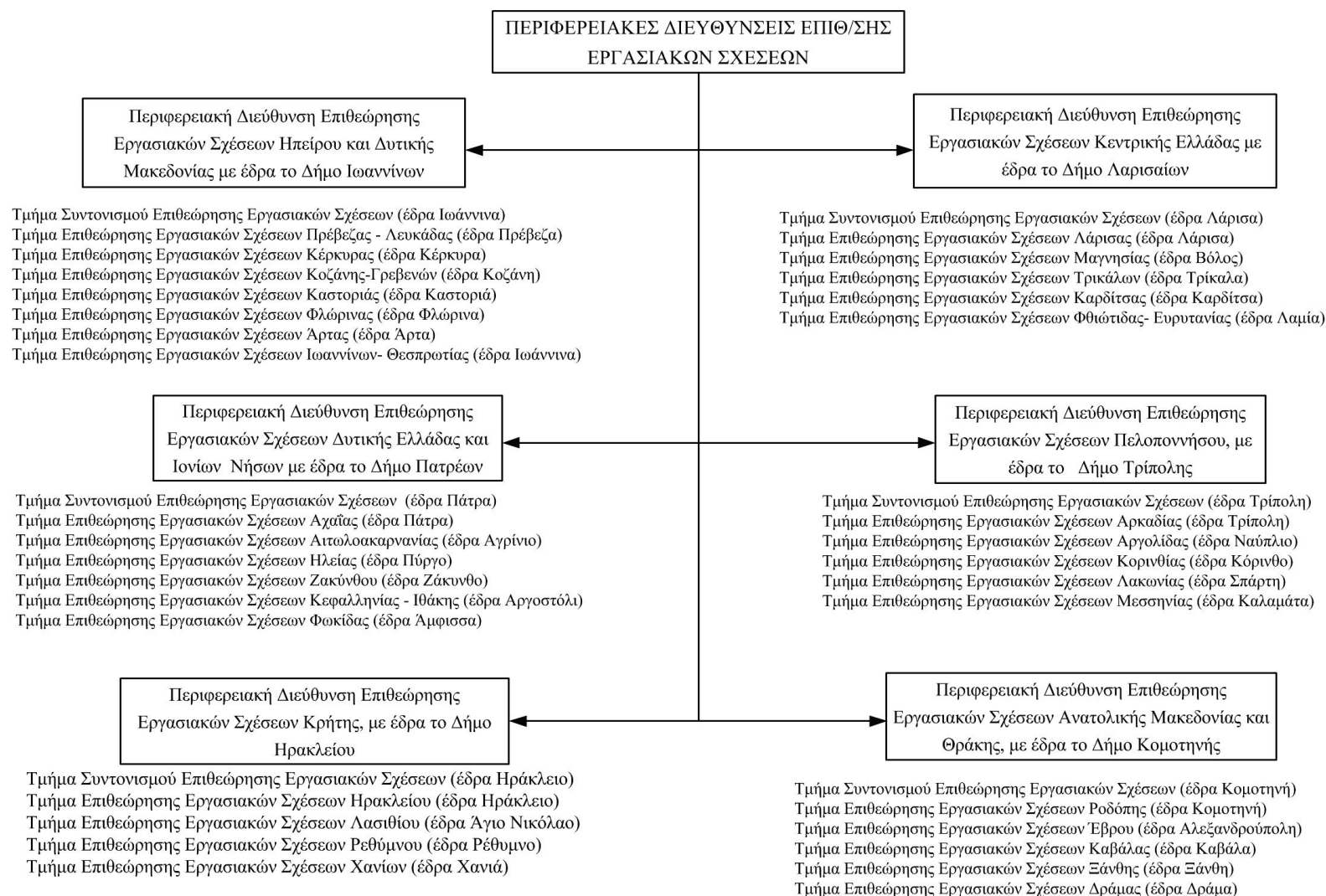
Οι Περιφερειακές Υπηρεσίες απαρτίζονται από:

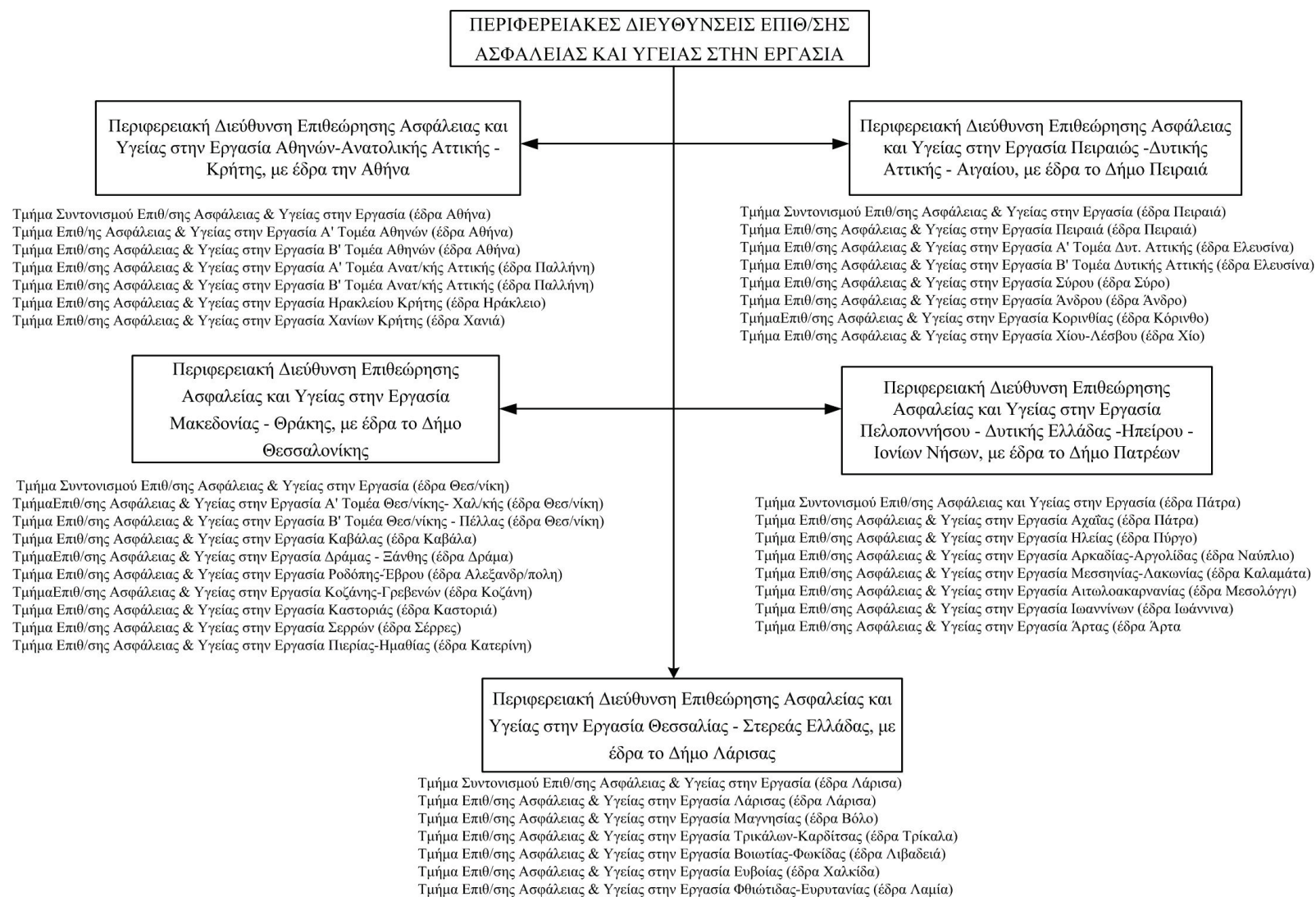
- Περιφερειακές Διευθύνσεις Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων.
- Περιφερειακές Διευθύνσεις Επιθεώρησης Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία.

Σύμφωνα με το οργανόγραμμα του Σ.ΕΠ.Ε. οι οργανικές μονάδες αυτού κατανέμονται ως εξής:









Σύμφωνα με το νέο Π.Δ.134/17 η διάρθρωση των Υπηρεσιών του Σ.ΕΠ.Ε παρουσιάζεται ως εξής:

A. ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ

Η Κεντρική Υπηρεσία απαρτίζεται από:

- Υπηρεσία Ειδικών Επιθεωρητών Εργασίας.
- Διεύθυνση Προγραμματισμού και Συντονισμού Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων.
- Διεύθυνση Προγραμματισμού και Συντονισμού Επιθεώρησης Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία.
- Διεύθυνση Υποστήριξης του Σ.ΕΠ.Ε.

B. ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ

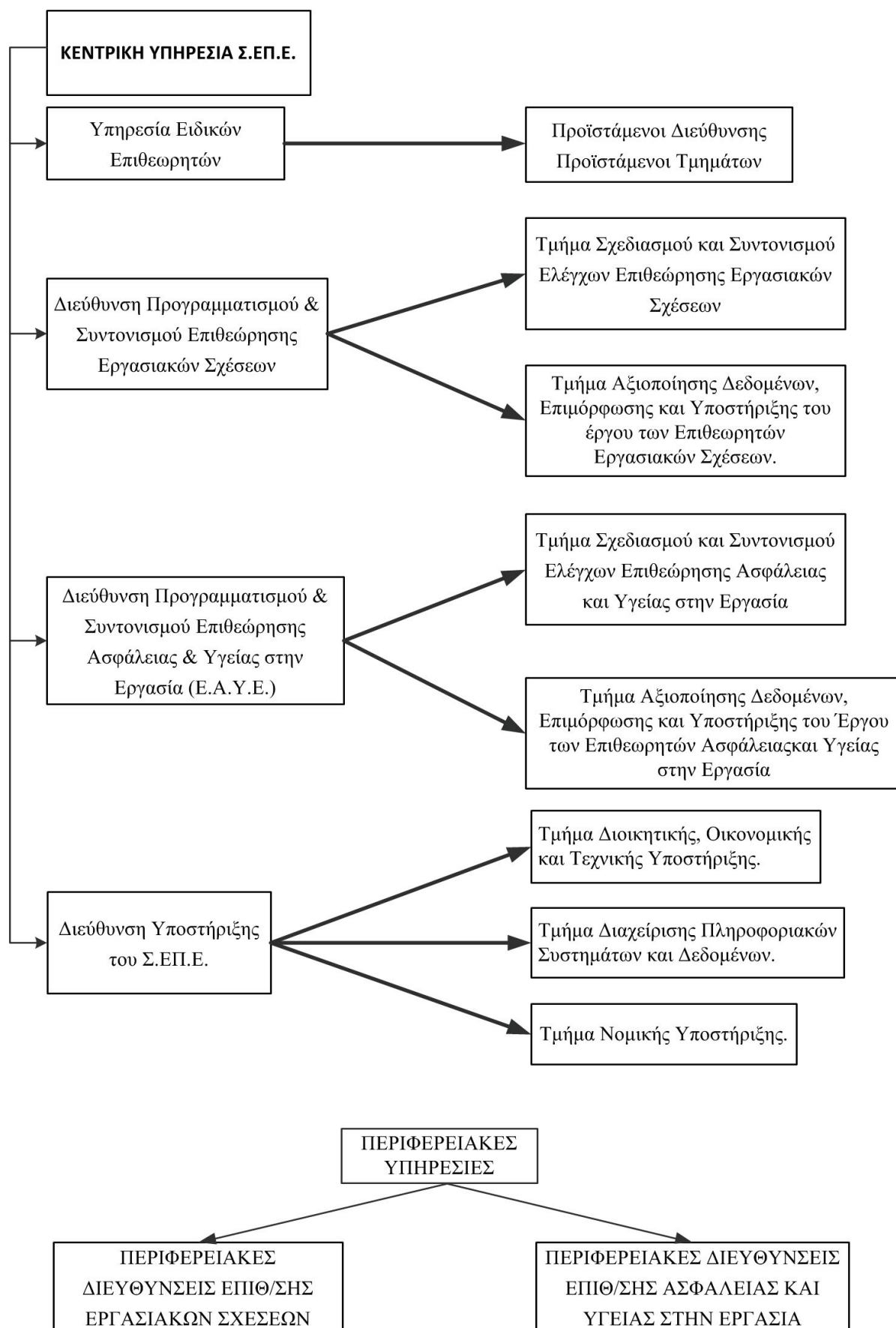
Οι Περιφερειακές Υπηρεσίες απαρτίζονται από:

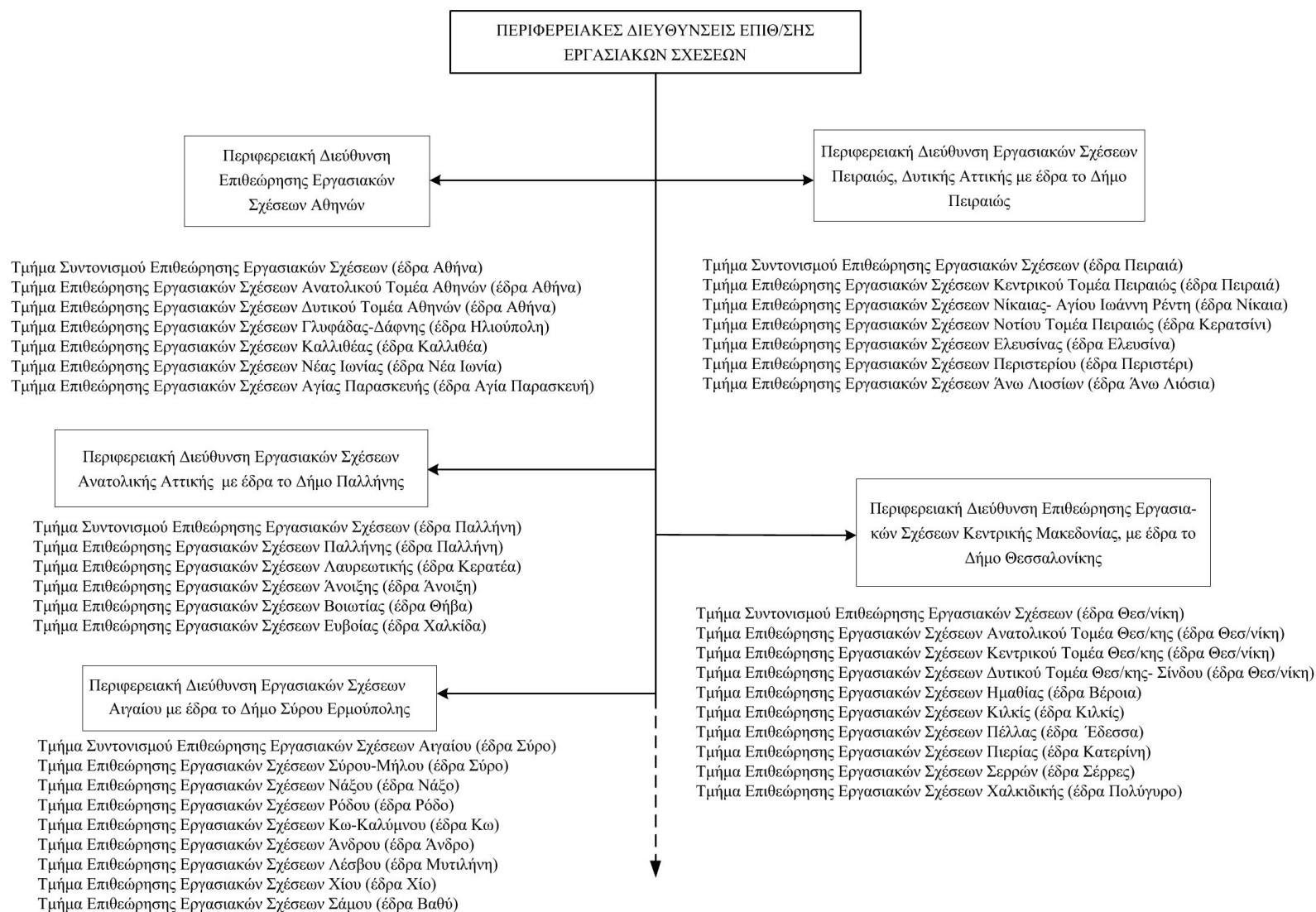
- Περιφερειακές Διευθύνσεις Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων.
- Περιφερειακές Διευθύνσεις Επιθεώρησης Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία.

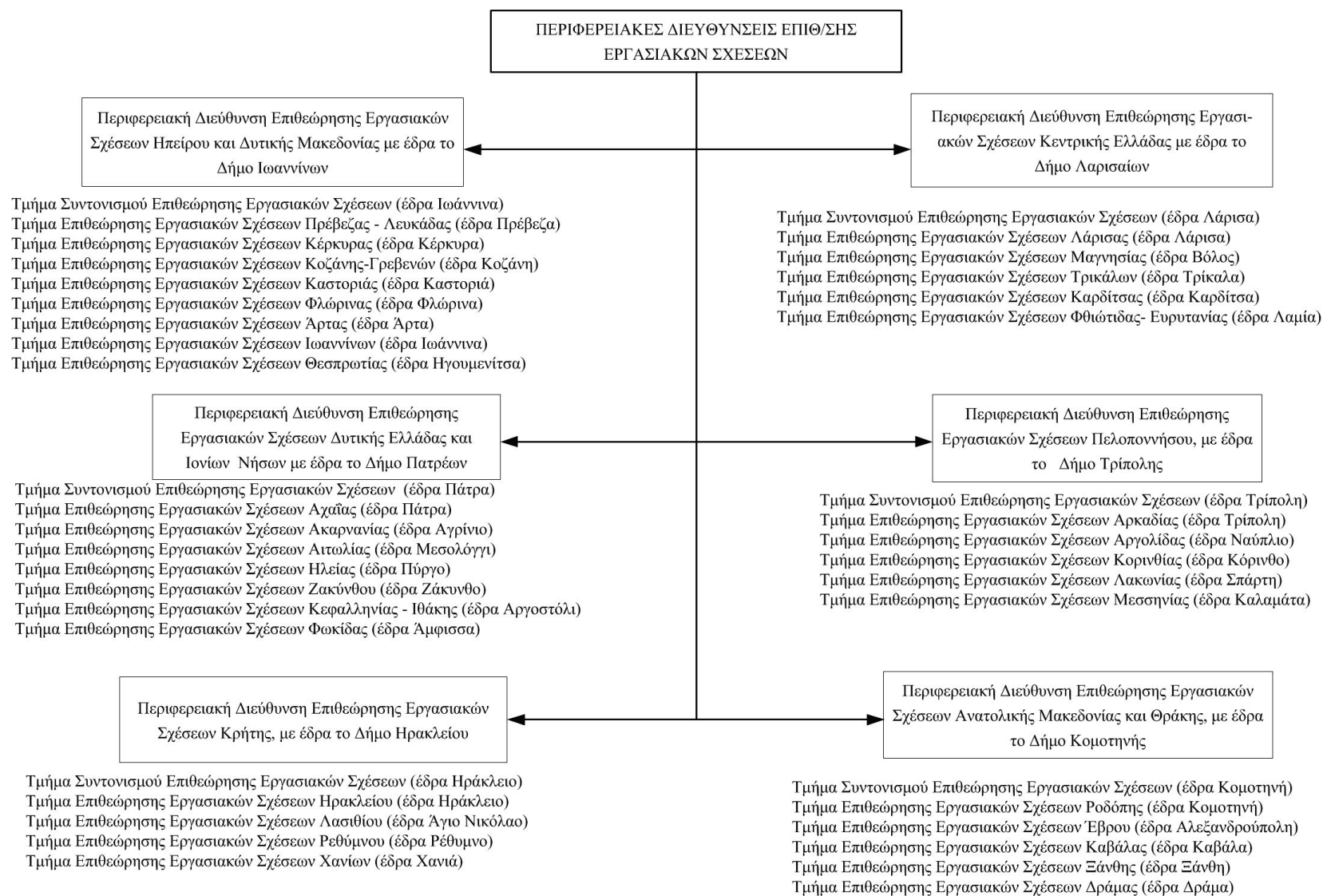
Σημειώνεται ότι με το νέο ΠΔ στην Κεντρική Υπηρεσία του Σ.ΕΠ.Ε δημιουργήθηκε η Διεύθυνση Υποστήριξης του Σ.ΕΠ.Ε, η οποία συγκροτείται από τις ακόλουθες τρεις οργανικές μονάδες:

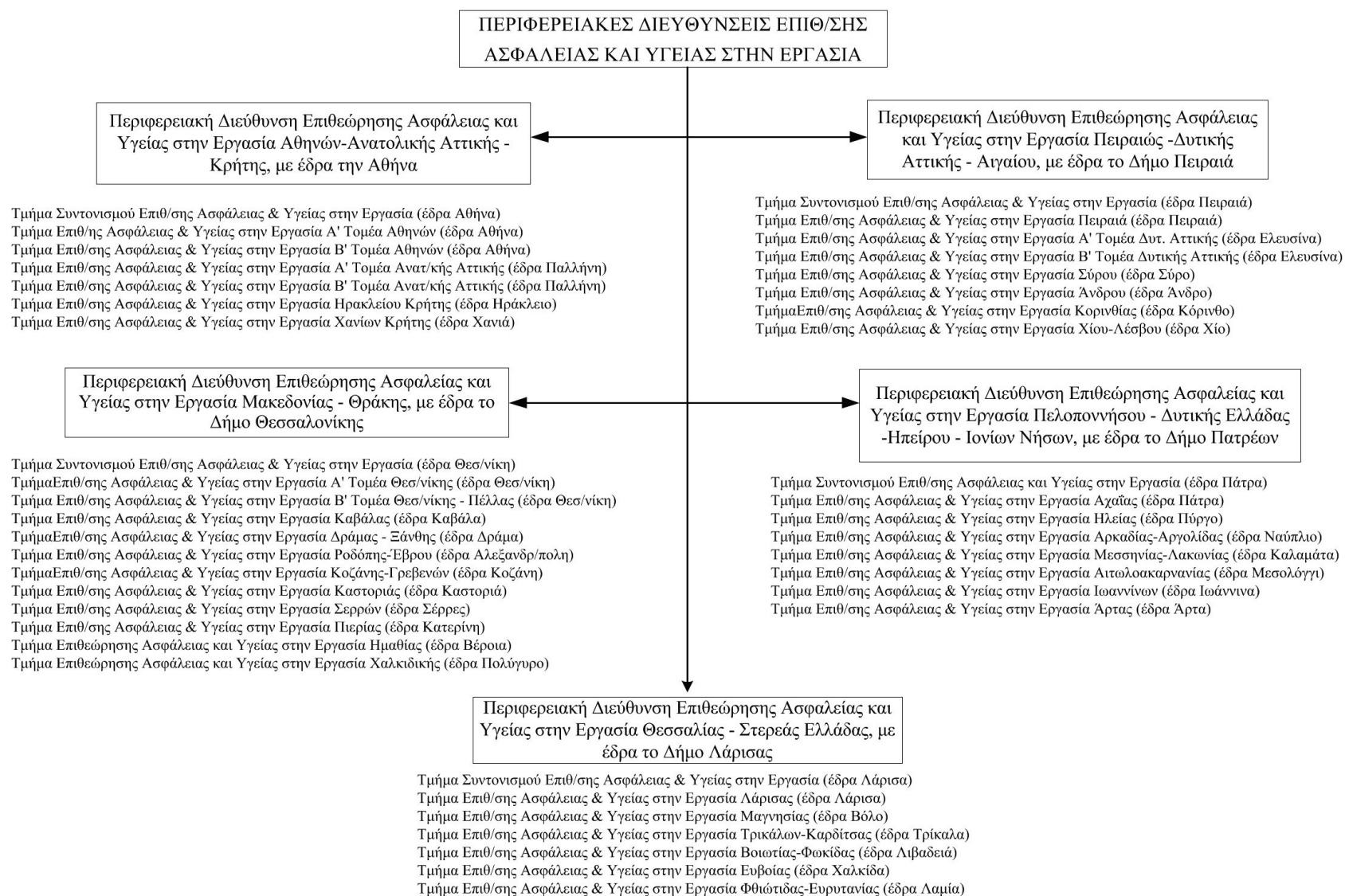
- α. Τμήμα Διοικητικής Οικονομικής και Τεχνικής Υποστήριξης.
- β. Τμήμα διαχείρισης Πληροφοριακών Συστημάτων και Δεδομένων
- γ. Τμήμα Νομικής Υποστήριξης

Σύμφωνα με το νέο οργανόγραμμα του Σ.ΕΠ.Ε. οι οργανικές μονάδες αυτού κατανέμονται ως εξής:









Από την προηγηθείσα παρουσία της οργανωτικής δομής του Σ.ΕΠ.Ε διαπιστώνεται :

α. η συνύπαρξη του συστήματος της συγκέντρωσης με τη στενή του όρου έννοια και του συστήματος της αποκέντρωσης, εφόσον διαρθρώνεται σε Κεντρική Υπηρεσία και Περιφερειακές Υπηρεσίες.

Η κατά τρόπον αρμοδιότητά του εκτείνεται σε όλη την επικράτεια και οι καθ' ύλην αρμοδιότητές του ασκούνται από την Κεντρική και τις Περιφερειακές Υπηρεσίες αυτού και

β. η εφαρμογή της αρχής της ιεραρχικής δομής της εξουσίας.

Συγκεντρωτικό με τη στενή έννοια του όρου είναι το σύστημα, επειδή ο Ειδικός Γραμματέας και η Κεντρική Υπηρεσία παρέχουν τη γενική κατεύθυνση, καθορίζουν την κύρια πολιτική του ΣΕΠΕ, εποπτεύουν και λαμβάνουν εκτελεστές αποφάσεις που αφορούν όχι μόνο το κέντρο, αλλά και την περιφέρεια.

Συγκεκριμένα στο Σ.ΕΠ.Ε προΐσταται μετακλητός Ειδικός Γραμματέας (άρθρο 53 του Π.Δ. 63/2005, ΦΕΚ Α' 98), η θέση του οποίου συστάθηκε με το άρθρο 1 του Ν. 3996/2011. Μάλιστα στο άρθρο 7 του Ν. 3996/11 ορίζεται σαφώς ότι, «Ο Ειδικός Γραμματέας έχει την ευθύνη και τον έλεγχο για την εύρυθμη αποτελεσματική και συντονισμένη δράση όλων των υπηρεσιών του Σ.ΕΠ.Ε., των οποίων προΐσταται».

Σύμφωνα με τα άρθρα 43 του Π.Δ. 113/14 και 44 του Π.Δ. 134/2017, ο επιχειρησιακός στόχος της Κεντρικής Υπηρεσίας του Σ.ΕΠ.Ε. όσο αφορά την Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων είναι :

- Ο σχεδιασμός και προγραμματισμός δράσης των Υπηρεσιών Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων.
- Η διαχείριση και παροχή πληροφόρησης και ενημέρωσης σχετικά με το έργο της Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων.
- Ο συντονισμός και η παρακολούθηση της υλοποίησης του έργου τους.
- Η αξιολόγηση του απολογισμού της δράσης τους.
- Η εισήγηση προγραμμάτων εκπαίδευσης και δια βίου κατάρτισης για τους Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων.
- Η συγκέντρωση, επεξεργασία αξιολόγηση και αξιοποίηση των σχετικών στατιστικών στοιχείων.
- Η επιμόρφωση των Επιθεωρητών Εργασιακών Σχέσεων και η υποστήριξη του έργου τους.

Σύμφωνα με το άρθρο 44 του Π.Δ. 113/14 και του άρθρου 45 του Π.Δ 134/2017 ο επιχειρησιακός στόχος της Κεντρικής Υπηρεσίας του Σ.ΕΠ.Ε. όσο αφορά την Επιθεώρηση Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία είναι :

- Ο σχεδιασμός και προγραμματισμός του ετήσιου προγράμματος ελεγκτικής δράσης των Περιφερειακών Υπηρεσιών Επιθεώρησης ΑΥΕ.
- Η παρακολούθηση της υλοποίησης του ετήσιου προγράμματος ελεγκτικής δράσης, η συλλογή, επεξεργασία και αξιολόγηση των στατιστικών στοιχείων που αφορούν τη δράση των περιφερειακών υπηρεσιών ΑΥΕ (έλεγχοι, κυρώσεις, κ.λπ.) και τα εργατικά ατυχήματα.
- Η σύνταξη και έκδοση της Ετήσιας Έκθεσης Πεπραγμένων για την Επιθεώρηση Α.Υ.Ε.
- Η υποστήριξη και υποβοήθηση του έργου των Περιφερειακών Υπηρεσιών Επιθεώρησης Α.Υ.Ε. με έκδοση εγκυκλίων, τεχνικών οδηγιών και παροχή απαντήσεων επί γραπτών ή προφορικών ερωτημάτων.
- Η συνεργασία με άλλες δημόσιες υπηρεσίες και φορείς για την εξέταση και αντιμετώπιση θεμάτων κοινού ενδιαφέροντος, (π.χ. Γενική Γραμματεία Βιομηχανίας, Γενικό Χημείο του Κράτους, ΕΛΙΝΥΑΕ).
- Η εκπροσώπηση της χώρα μας στην Επιτροπή Ανώτερων Επιθεωρητών Εργασίας (Senior Labour Inspectors Committee - SLIC), η οποία αποτελεί θεσμοθετημένο όργανο στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής ή σε άλλες Επιτροπές ή Ομάδες Εργασίας άλλων Ευρωπαϊκών Οργάνων με αντικείμενο θέματα επιθεώρησης ασφάλειας και υγείας στην εργασία.

Επίσης λειτουργεί αποκεντρωτικά, επειδή υπάρχουν περιφερειακές Υπηρεσίες, αποκεντρωμένες, οι οποίες είναι χωριστές από την κεντρική Υπηρεσία και ασκούν κατά τόπο αρμοδιότητα επιλαμβανόμενες θεμάτων που άπτονται της οικείας διοικητικής περιφέρειας τους¹⁸⁴.

Έτσι δίνεται η δυνατότητα στους πολίτες όλης της χώρας να έχουν πρόσβαση στα τοπικά Τμήματα της Επιθεώρησης και να μπορούν σ' αυτά να επιλύονται με ταχύτερο και ουσιαστικότερο τρόπο τα σχετικά με την εργατική νομοθεσία προβλήματα που αντιμετωπίζουν, δίνοντας την δυνατότητα στη διοίκηση να έχει επιτόπια γνώση των προβλημάτων και των συνθηκών που τα προκαλούν.

¹⁸⁴ Βλ. Για παράδειγμα την υποπ. 7Β8 της παρ. Β2 του Ν. 3996/11 «Περιφερειακή Υπηρεσία Επιθεώρησης Εργασίας Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης με έδρα την Κομοτηνή. Η αρμοδιότητά της εκτείνεται στα όρια των περιφερειακών ενοτήτων της αντίστοιχης περιφέρειας. Συγκροτείται από το Τμήμα Συντονισμού Δράσης με έδρα την Κομοτηνή ...».

Επιπλέον είναι σαφής η ιεραρχική δομή της Διοικήσεως¹⁸⁵ στο Σ.Ε.Π.Ε., εφόσον υπάρχει επίσημος καθορισμός των ορίων αρμοδιότητας μεταξύ των Τμημάτων¹⁸⁶ και των Υπηρεσιών και εφόσον οι διάφορες Υπηρεσίες διαβαθμίζονται μέσα στο σύστημα της οργανώσεως με μια ιεραρχική τάξη, με βάση κλίμακα η οποία περιλαμβάνει διάφορες αλληλοεξαρτώμενες βαθμίδες.

Σε ότι αφορά το συντονισμό μεταξύ της Κεντρικής Υπηρεσίας Σ.ΕΠ.Ε. και των Περιφερειακών Υπηρεσιών, (αυτός) επιτυγχάνεται με τους εξής τρόπους :

- Έκδοση εγκυκλίων και τεχνικών οδηγιών για τον προγραμματισμό, τον τρόπο δράσης και τη βελτίωση της απόδοσης των Επιθεωρητών Εργασίας.
- Παρακολούθηση της υλοποίησης του ετήσιου προγράμματος ελέγχων και των λοιπών προγραμμάτων.
- Εκπόνηση ετήσιας έκθεσης πεπραγμένων.
- Εκπόνηση μηνιαίου δελτίου «ΑΡΤΕΜΙΣ».
- Συμμετοχή στη διαχείριση του ΠΣ «ΕΡΓΑΝΗ».
- Έκδοση τριμηνιαίων δελτίων τύπου.
- Συναντήσεις Προϊσταμένων των Διευθύνσεων με την Διευθύντρια της Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων της Κεντρικής Υπηρεσίας και τον Ειδικό Γραμματέα του Σ.ΕΠ.Ε.
- Τακτική επικοινωνία τηλεφωνική ή μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, για διευκρινίσεις επί των τυχόν προβλημάτων που ανακύπτουν.

Στο Σ.Ε.Π.Ε υπηρετούν Προϊστάμενοι Διευθύνσεων, Προϊστάμενοι Τμημάτων, Ειδικοί Επιθεωρητές, Επιθεωρητές Εργασίας και διοικητικό προσωπικό.

Ο Ειδικός Γραμματέας του Σ.ΕΠ.Ε ως μετακλητός Υπάλληλος μαζί με τους Προϊσταμένους Διευθύνσεων που καταλαμβάνουν την κορυφή της ιεραρχίας στο Σ.ΕΠ.Ε διαδραματίζουν σοβαρό ρόλο στη λήψη των αποφάσεων και συμμετέχουν στο σχεδιασμό και την εφαρμογή της κυβερνητικής πολιτικής αυτού. Πρόκειται δηλαδή για περίπτωση της «συγκατοίκησης» της ανώτατης μόνιμης δημοσιοϋπαλληλίας με τους μετακλητούς υπαλλήλους.

Εντός του Σ.ΕΠ.Ε. οι υπηρεσίες ανωτέρου επιπέδου ασκούν εποπτεία στις υπηρεσίες κατωτέρου επιπέδου.

Συγκεκριμένα έχει θεσπιστεί με το άρθρο 9 παρ. 39 του Ν. 3996/2011, η δυνατότητα εσωτερικού ελέγχου από τους Ειδικούς Επιθεωρητές ως εξής : «Οι

¹⁸⁵ Βλ. Π. Φαναριώτη, «Δημόσια γραφειοκρατία, προβλήματα, επιπτώσεις, προοπτικές». εκδ. Αθ, Σταμούλης, Αθήνα 2000, σ. 29.

¹⁸⁶ Βλ. Άρθρο 10 του Ν. 3996/11 και το ΠΔ 113/14.

Ειδικοί Επιθεωρητές Εργασίας διενεργούν τεκμηριωμένους εσωτερικούς ελέγχους της λειτουργίας των επί μέρους υπηρεσιών του Σ.Ε.Π.Ε. και υποβάλλουν στον Ειδικό Γραμματέα σχετικές αναφορές για τη βελτίωση του παρεχόμενου έργου, προκειμένου να διατυπωθούν έγγραφες συστάσεις στις υπό έλεγχο υπηρεσίες».

Επιπλέον ο διοικούμενος έχει τη δυνατότητα προσφυγής κατά της αποφάσεως μιας υπηρεσίας κατωτέρου επιπέδου στην ανώτερη εποπτεύουσα αρχή, σύμφωνα με τον παγίως καθορισμένο τρόπο.

Για παράδειγμα σε περίπτωση που ο διοικούμενος για την αποκατάσταση υλικής ή ηθικής βλάβης των εννόμων συμφερόντων του, πού προέκυψαν από την επιβολή Πράξης Επιβολής Προστίμου¹⁸⁷ (Π.Ε.Π.) καταθέσει Ιεραρχική Προσφυγή ζητώντας την ακύρωση αυτής, τότε πρέπει να απευθυνθεί στην αρχή που προΐσταται της αρχής που εξέδωσε την Πράξη.

Αν δηλαδή η ΠΕΠ επιβληθεί από Επιθεωρητή Εργασίας, η Ιεραρχική Προσφυγή¹⁸⁸ θα υποβληθεί και θα εξεταστεί από τον Προϊστάμενο του Τμήματος του (περίπτωση δέσμιας αρμοδιότητας).

Αν η Π.Ε.Π. επιβληθεί από τον Προϊστάμενο Τμήματος, η Ιεραρχική Προσφυγή εξετάζεται από τον Προϊστάμενο Διεύθυνσης, ενώ αν η Π.Ε.Π. επιβληθεί από Προϊστάμενο Διεύθυνσης, τότε η Ιεραρχική Προσφυγή εξετάζεται από τον Ειδικό Γραμματέα του Σ.Ε.Π.Ε. Η Αίτηση Θεραπείας υποβάλλεται στη διοικητική αρχή που εξέδωσε την Πράξη και μέσω αυτής δύναται μια Π.Ε.Π. να ανακληθεί, ή να τροποποιηθεί.

Σε περίπτωση προστίμου που έχει επιβληθεί κατά δέσμια αρμοδιότητα¹⁸⁹ του Επιθεωρητή Εργασίας, η αίτηση θεραπείας υποβάλλεται στον ίδιο και η ιεραρχική προσφυγή στον Προϊστάμενο του Τμήματός του.

¹⁸⁷ Η Πράξη Επιβολής Προστίμου είναι διοικητική πράξη. Για τη διοικητική πράξη βλ. *Δ. Κόρσου*, «Διοικητικό Δίκαιο-Γενικό Μέρος», ό.π., σελ. 333 επ. Το βασικό μέσο άσκησης της δράσης της Δημόσιας Διοίκησης με το οποίο θεσπίζονται δικαιώματα και επιβάλλονται υποχρεώσεις για τους ιδιώτες είναι η διοικητική πράξη, η οποία αποτελεί μία από τις πλέον κομβικές έννοιες του διοικητικού δικαίου. Στη θεωρία, ο συγκεκριμένος όρος απαντά με διάφορες παραλλαγές, οι οποίες είναι ταυτόσημες μεταξύ τους: «μονομερής εκτελεστή διοικητική πράξη», «μονομερής διοικητική πράξη» ή «εκτελεστή διοικητική πράξη». Κανένας από αυτούς τους διαφορετικούς όρους δεν προσθέτει κάποιο στοιχείο στην έννοια της διοικητικής πράξης, η οποία μόνο ως «εκτελεστή» και «μονομερής» νομική ενέργεια της διοίκησης μπορεί να νοηθεί.

¹⁸⁸ Για τον έλεγχο της διοίκησης βλ. *Μ. Γ. Βενετσανοπούλου*, «Κακοδιοίκηση και διαφθορά στη Δημόσια Διοίκηση-Ελεγκτικοί μηχανισμοί», εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2014, σ.14 : Ο έλεγχος της νομιμότητας της διοικητικής δραστηριότητας, που ασκείται τόσο από την ίδια τη Διοίκηση αλλά κυρίως από τα αρμόδια δικαστήρια και τις ανεξάρτητες αρχές, αποσκοπεί στο να διασφαλίζεται η τήρηση των απαραίτητων διαδικασιών σε κάθε περίπτωση, καθώς και η τήρηση των αρχών της αμεροληψίας και της επιείκειας. Αυτά σε συνδυασμό με την τήρηση της αρχής της νομιμότητας στη διοικητική λειτουργία προωθούν το κράτος δικαίου και συντελούν στην μείωση των φαινομένων κακοδιοίκησης.

Η πιο πάνω διαδικασία στηρίζεται στο άρθρο 24 του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας¹⁹⁰, αφού δεν υφίσταται ειδικότερη νομοθεσία για τα ανωτέρω.

5.3.2 Η κατανομή των θέσεων του Προσωπικού-Στελέχωση Σ.ΕΠ.Ε.

Το σύνολο του ανθρώπινου δυναμικού που υπηρετούσε στις 31.12.2016 στις Υπηρεσίες του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.), προσδιορίζεται στον αριθμό των επτακοσίων τριάντα έξι (736) υπαλλήλων. Από αυτούς οι εξακόσιοι εξήντα ένας (661) κατέχουν θέσεις Δημοσίου Δικαίου και οι υπόλοιποι εβδομήντα πέντε (75) θέσεις Ιδιωτικού Δικαίου.

Το σύνολο των προβλεπόμενων θέσεων Δημοσίου Δικαίου του Σ.ΕΠ.Ε. είναι επτακόσιες πενήντα εννέα 759 (757 οργανικές θέσεις και 2 προσωποπαγείς θέσεις) και των θέσεων Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου είναι εβδομήντα οκτώ 78 (72 οργανικές θέσεις και 6 προσωποπαγείς θέσεις). Ήτοι σύνολον 837 θέσεις εργασίας.

Από τις επτακόσιες πενήντα εννέα (759) θέσεις Δημοσίου Δικαίου καλύπτονται οι εξακόσιες εξήντα μία (661) θέσεις, ενώ υπάρχουν ενενήντα οκτώ 98 κενές, και από τις εβδομήντα επτά (77) θέσεις Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου (Ι.Δ.Α.Χ.) καλύπτονται οι εβδομήντα πέντε (75), ενώ υπάρχουν τρεις (3) κενές θέσεις. Έτσι οι ελλείψεις σε προσωπικό για όλο το Σ.ΕΠ.Ε. ανέρχονται σήμερα σε ποσοστό περίπου 16% των οργανικών θέσεων που προβλέπονται από το Π.Δ. 113/14¹⁹¹.

Από τις εξακόσιες εξήντα μία (661) θέσεις οι τετρακόσιες πενήντα εννέα (459) είναι Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (Π.Ε.), οι εκατόν είκοσι (120) Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (Τ.Ε) και οι ογδόντα δύο (82) Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (Δ.Ε).

¹⁸⁹ Βλ. Υ.Α. 27397/1222/19.08.2013 «Επιβολή διοικητικών κυρώσεων για τις ευθέως αποδεικνυόμενες παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας κατά δέσμια αρμοδιότητα του Επιθεωρητή Εργασίας. Σύμφωνα με το άρθρο 1 της Υ.Α «Ειδικός Επιθεωρητής Εργασίας ή Επιθεωρητής Εργασίας που διαπιστώνει τη μη αναγραφή εργαζομένου στον ισχύοντα πίνακα προσωπικού που τηρείται από τον εργοδότη, επιβάλλει διοικητική κύρωση (πρόστιμο) σύμφωνα με το άρθρο 3 της παρούσης, κατά δέσμια αρμοδιότητα, χωρίς προηγούμενη πρόσκλησή του για παροχή εξηγήσεων....» Επίσης σύμφωνα με το άρθρο 2 της πιο πάνω Υ.Α επιβολή πρόστιμου κατά δέσμια αρμοδιότητα έχουμε και στις περιπτώσεις: α) Μη επίδειξη ειδικού βιβλίου υπερωριών β) Μη επίδειξη βιβλίου ημερησίων δελτίων απασχολούμενου προσωπικού οικοδομικών και τεχνικών έργων. γ) Μη επίδειξη εντύπων όρων ατομικών συμβάσεων εργασίας του προσωπικού, όπου αυτά τηρούνται (έδρα ή υποκατάστημα ή παράρτημα ή χωριστές εγκαταστάσεις ή κεντρικό σύστημα διοίκησης ή διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, οικονομικές υπηρεσίες κ.λπ.). δ) Μη επίδειξη εκκαθαριστικών σημειωμάτων αποδοχών προσωπικού για το τελευταίο τουλάχιστον τρίμηνο, όπου αυτά τηρούνται (έδρα ή υποκατάστημα ή παράρτημα ή χωριστές εγκαταστάσεις ή κεντρικό σύστημα διοίκησης ή διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού ή οικονομικές υπηρεσίες κ.λπ.).

¹⁹⁰ Βλ. Ν. 2690/1999 «Κώδικας Διοικητικής Διαδικασίας» (ΦΕΚ 45 Α/1999), όπως τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε με τους Ν. 2880/2001, 3230/2004, 3242/20004 και 3345/2005.

¹⁹¹ Βλ. Π.Δ. 113/14 «Οργανισμός Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας», (ΦΕΚ 180 Α/29-8-2014).

Αντίστοιχα από τους εβδομήντα πέντε 75 υπάλληλους Ιδιωτικού Δικαίου οι δέκα (10) είναι Π.Ε., οι έξι (6) Τ.Ε, οι πενήντα επτά (57) Δ.Ε. και οι δύο (2) Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης (Υ.Ε.).

Το νέο Π.Δ 134/2017 προβλέπει ότι οι οργανικές θέσεις του Σ.ΕΠ.Ε ανέρχονται σε 970, ήτοι 892 οργανικές θέσεις και 78 Ι.Δ.Α.Χ.

Σήμερα¹⁹² στο Σ.ΕΠ.Ε. υπηρετούν συνολικά εξακόσιοι είκοσι τρεις (623) Επιθεωρητές Εργασίας, εκ των οποίων οι τρακόσιοι εβδομήντα πέντε (375) είναι Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων και οι διακόσιοι σαράντα οκτώ (248) Επιθεωρητές Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία.

Επίσης υπηρετούν συνολικά εβδομήντα τέσσερις (74) υπάλληλοι Γραμματειακής Υποστήριξης, επτά (7) Δημοσίου Δικαίου και εξήντα επτά (67) Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου, καθώς επίσης και είκοσι εννέα 29 Οδηγοί, 25 Δημοσίου Δικαίου και τέσσερις (4) Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου.

Οι υπάλληλοι, έως σήμερα, που έχουν αποσπαστεί από το Σ.ΕΠ.Ε. σε άλλες Υπηρεσίες (Υπουργεία, Ανεξάρτητες Αρχές κ.λπ.) ανέρχονται συνολικά σε είκοσι εννέα (29) άτομα, ενώ δεκαπέντε (15) υπάλληλοι έχουν αποσπαστεί σ' αυτό προερχόμενοι από Δημόσιες Υπηρεσίες [Υπουργεία, Ν.Π.Δ.Δ., (Ασφαλιστικοί Οργανισμοί, Ο.Α.Ε.Δ.)].

Επίσης υπηρετούν στο Σ.ΕΠ.Ε. τριάντα δύο (32) υπάλληλοι απόφοιτοι της Εθνικής Σχολής Δημοσίας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης.

Από το σύνολο των υπηρετούντων στο Σ.ΕΠ.Ε. κατέχουν μεταπτυχιακά διπλώματα συνολικά εκατόν εβδομήντα έξι (176) υπάλληλοι, εκ των οποίων οι οκτώ (8) έχουν δύο μεταπτυχιακούς τίτλους, και συνολικά είκοσι εννέα (29) υπάλληλοι κατέχουν διδακτορικό δίπλωμα, γεγονός που αποδεικνύει πως το Σ.ΕΠ.Ε είναι στελεχωμένο με ικανό και εξειδικευμένο προσωπικό.

Η κατανομή των θέσεων προσωπικού ανά Κατηγορία, Κλάδο και Ειδικότητα στις υπηρεσίες του Σ.ΕΠ.Ε., όπως αυτές προσδιορίζονται στα άρθρα 55 και 56 του Π.Δ. 113/2014, έγινε με την υπ'αρ. πρωτ. 36990/Δ1.7232/23-10-2014, Απόφαση Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, όπως ισχύει.

Οι Επιθεωρητές Εργασίας είναι μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι, απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, με ειδικότητες που καλύπτουν όλη την αγορά εργασίας, και για την πρόσληψή τους εφαρμόζονται οι διατάξεις του δημοσιοϋπαλληλικού

¹⁹² Ήτοι 10.11.2017, σύμφωνα με στοιχεία του Τμήματος Διοικητικής Υποστήριξης.

κώδικα (Ν.3528/07)¹⁹³, ο οποίος καθιερώνει ενιαίους και ομοιόμορφους κανόνες που διέπουν την πρόσληψη και την υπηρεσιακή κατάσταση των πολιτικών διοικητικών υπαλλήλων.

Στα άρθρα 4 έως 10 του δημοσιοϋπαλληλικού κώδικα αναφέρονται οι προϋποθέσεις διορισμού, όπως : α) ιθαγένεια, β) εκπλήρωση στρατιωτικών υποχρεώσεων, γ) ηλικία διορισμού, δ) υγεία και φυσική καταλληλότητα, ε) αντίγραφο ποινικού μητρώου.

Επίσης, για το διορισμό των Επιθεωρητών εφαρμόζονται οι διατάξεις του ΠΔ 50/2001¹⁹⁴, το οποίο καθορίζει τα προσόντα διορισμού σε θέσεις φορέων του δημόσιου τομέα κατά κλάδους και ειδικότητες. Ανάμεσα στα προσόντα διορισμού είναι η γνώση της ξένης γλώσσας και η γνώση της χρήσης Η/Υ.

Πέρα από τη διαδικασία πρόσληψης το Σ.ΕΠ.Ε. μπορεί να στελεχωθεί με μετατάξεις, μεταθέσεις από το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, καθώς και αποσπάσεις.

Επισημαίνεται ότι η ψήφιση του Ν.4024/2011¹⁹⁵ «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο – βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012–2015», βρήκε το Σ.ΕΠ.Ε. να έχει πραγματοποιήσει την αναγκαία αναδιοργάνωση και να έχει ήδη προβεί στις απαραίτητες ενέργειες ως προς την μείωση και τον εξορθολογισμό της οργανωτικής του δομής. Το γεγονός αυτό είχε ως αποτέλεσμα οι νέες ρυθμίσεις, οι οποίες αφορούν οριζόντια όλες τις δημόσιες υπηρεσίες, να επιδράσουν προσθετικά στην ανωτέρω μείωση.

Έτσι δυστυχώς το Σ.ΕΠ.Ε. δεν εξαιρέθηκε από τις καταργήσεις των κενών οργανικών θέσεων και σε εφαρμογή του νόμου καταργήθηκαν 330 θέσεις μόνιμου προσωπικού διαφόρων κατηγοριών και κλάδων.

Επίσης από 01.01.2011 έως σήμερα συνταξιοδοτήθηκαν περίπου διακόσιοι πενήντα (250) υπάλληλοι. Αποτέλεσμα όλων αυτών των ενεργειών είναι ότι το Σ.ΕΠ.Ε. συνεχίζει, όχι μόνο να παραμένει μη επαρκώς στελεχωμένο, αλλά και να έχει ραγδαίους ρυθμούς «εξόδου» προς συνταξιοδότηση. Θετικό στοιχείο αποτελεί το

¹⁹³ Βλ. Ν.3528/07 «Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ.», (ΦΕΚ 26 Α/09-02-2007).

¹⁹⁴ Βλ. Π.Δ. 50/2001, (Φ.Ε.Κ. 39 Α').

¹⁹⁵ Βλ. Ν. 4024/11 «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο – βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012–2015», (ΦΕΚ 226 Α/27-10-2011).

γεγονός ότι με το νέο Π.Δ προβλέπονται 970 θέσεις εργασίας, δηλαδή δημιουργούνται 133 νέες θέσεις εργασίας μόνιμου προσωπικού.

5.3.3 Εκπαίδευση Επιθεωρητών¹⁹⁶

Η εκπαίδευση και επιμόρφωση των δημοσίων υπαλλήλων αποτελεί έναν από τους κεντρικούς άξονες για τον εκσυγχρονισμό της λειτουργίας της ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης και τη συστηματική μετατροπή της σε μοχλό ανάπτυξης της χώρας και μέσο εξυπηρέτησης των πολιτών.

Συγκεκριμένα διακρίνονται επτά (7) βασικές κατηγορίες εκπαίδευσης-επιμόρφωσης Δημοσίων Υπαλλήλων, που είναι οι ακόλουθες: Προεισαγωγική εκπαίδευση, Εισαγωγική εκπαίδευση, Επιμόρφωση, Εξειδίκευση, Μετεκπαίδευση, Μεταπτυχιακή εκπαίδευση

Οι Δημοσίοι Υπάλληλοι κατά την είσοδό τους στο Δημόσιο υφίστανται εισαγωγική εκπαίδευση, η οποία έχει ως σκοπό την εξοικείωση του υπαλλήλου με τα καθήκοντά του ως Δημοσίου Υπάλληλου γενικότερα.

Παράλληλα, όλοι οι Επιθεωρητές Εργασίας (Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων και Επιθεωρητές Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία) εκπαιδεύονται υποχρεωτικά κατά την είσοδό τους στο Σ.ΕΠ.Ε. σε ειδικό πρόγραμμα εκπαίδευσης και δια βίου κατάρτισης¹⁹⁷, αξιολογούνται και πιστοποιούνται για την άσκηση των καθηκόντων τους¹⁹⁸.

Η ανωτέρω ειδική εκπαίδευση των Επιθεωρητών Εργασίας περιλαμβάνει θεωρητικό μέρος¹⁹⁹ (70 διδακτικών ωρών που διαρκεί 10 εργάσιμες ημέρες) και πρακτική άσκηση στις Υπηρεσίες του Σ.ΕΠ.Ε [τριών (3) μηνών], στο τέλος της

¹⁹⁶ Βλ. ΥΑ 9409/147/02-04-2013 Τροποποίηση της υπ' αριθμ. 4431/165/26-3-2012 απόφασης του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας «Ρύθμιση θεμάτων υποχρεωτικής Ειδικής Εκπαίδευσης υποψήφιων Επιθεωρητών Εργασίας και θεμάτων εκπαίδευσης και δια βίου κατάρτισης του προσωπικού του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.)», (ΦΕΚ Β' 860-10/04/13).

¹⁹⁷ Βλ. Ν. 3996/2011 (ΦΕΚ 170 Α/05-08-2017) άρθρο 6 «Τα Προγράμματα Εκπαίδευσης και Δια Βίου Κατάρτισης του προσωπικού του Σ.ΕΠ.Ε. που αφορούν στην ενίσχυση της δράσης του και στην υλοποίηση του επιχειρησιακού σχεδίου του, καταρτίζονται από την αρμόδια Διεύθυνση του Σ.ΕΠ.Ε., εγκρίνονται από τον Ειδικό Γραμματέα του Σ.ΕΠ.Ε., ύστερα από γνώμη του Συμβουλίου Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Κ.Ε.Ε.Ε.) και αποστέλλονται για υλοποίηση στην αρμόδια Υπηρεσία της Κ.Υ. του Υπουργείου Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης. Τυχόν τροποποίηση του προγράμματος εκπαίδευσης μπορεί να γίνει μόνο μετά την έγκριση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης.

¹⁹⁸ Βλ. Υπουργικές αποφάσεις [ΥΑ 4431/165/26-03-2012 (Β' 1179) και ΥΑ 9409/147/02-04-2013 (Β' 860)] σε συνδυασμό με το άρθρο 6 του Ν. 3996/2011, (ΦΕΚ 170 Α/05-08-2017).

¹⁹⁹ Οι θεματικές και οι επιμέρους ενότητες της Θεωρητικής Εκπαίδευσης περιλαμβάνουν γενικά και εξειδικευμένα θέματα, τα οποία αναφέρονται στη συνολική θεώρηση της γενικής και ειδικής προστατευτικής εργατικής νομοθεσίας και της νομοθεσίας για την υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζομένων, ελέγχου τήρησης της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας, ελέγχου ανασφάλιστης εργασίας, συμφιλιωτικής διαδικασίας, πληροφόρησης και ενημέρωσης εργαζομένων και εργοδοτών.

οποίας πραγματοποιείται γραπτή εξέταση ερωτήσεων πολλαπλών επιλογών²⁰⁰. Ακόμη σε τακτά χρονικά διαστήματα οι Επιθεωρητές Εργασίας επιμορφώνονται με στοχευμένα προγράμματα εκπαίδευσης και δια βίου μάθησης που αφορούν την ενίσχυση της δράσης και την υλοποίηση του επιχειρησιακού σχεδίου του Σ.ΕΠ.Ε. Παράλληλα σχεδιάζονται και υλοποιούνται ταχύρυθμες επιμορφωτικές δράσεις.

Επίσης, το προσωπικό του Σ.ΕΠ.Ε. παρακολουθεί επιμορφωτικά προγράμματα στο Ινστιτούτο Επιμόρφωσης της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης (ΙΝ.ΕΠ) του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Κ.Δ.Δ.Α.) Στην περίπτωση αυτή, τα Προγράμματα, αφού κρίνεται ότι ταιριάζουν στα καθήκοντα και τις υπηρεσιακές ανάγκες, καταρτίζονται, εγκρίνονται και υλοποιούνται σύμφωνα με την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία του Ε.Κ.Δ.Δ.Α.

Στο πλαίσιο των Προγραμμάτων Εκπαίδευσης και Δια Βίου Κατάρτισης, το προσωπικό του Σ.ΕΠ.Ε. μπορεί να αποστέλλεται για εκπαίδευση σε Σχολές ή Κέντρα Εκπαίδευσης του ιδιωτικού ή δημόσιου τομέα του εσωτερικού, ανάλογα με τις ειδικές ανάγκες της αποστολής του. Η συμμετοχή των υπαλλήλων στα Προγράμματα αυτά γίνεται κατόπιν πρόσκλησης εκδήλωσης ενδιαφέροντος που απευθύνει η Διεύθυνση Υποστήριξης Ανθρώπινου Δυναμικού και Υπηρεσιών της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου προς συγκεκριμένη Ομάδα-Στόχο υπαλλήλων ή κατόπιν σχετικής εισήγησης της αρμόδιας Διεύθυνσης του Σ.ΕΠ.Ε. προς την αρμόδια διεύθυνση Υποστήριξης Ανθρώπινου Δυναμικού & Υπηρεσιών και έκδοσης σχετικής απόφασης. Η διεξαγωγή των προγραμμάτων δύναται να πραγματοποιηθεί σε συνεργασία με τον εκάστοτε εκπαιδευτικό φορέα και σε κατάλληλα διαμορφωμένες και εξοπλισμένες αίθουσες διδασκαλίας εντός της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου ή του Σ.ΕΠ.Ε. ή άλλων κατάλληλων χώρων.

Στο πλαίσιο των ανωτέρω Προγραμμάτων, το προσωπικό του Σ.ΕΠ.Ε. μπορεί επίσης να αποστέλλεται για εκπαίδευση σε Σχολές ή Κέντρα Εκπαίδευσης του ιδιωτικού ή δημόσιου τομέα του εξωτερικού, ανάλογα με τις ειδικές ανάγκες της αποστολής του. Για τη συμμετοχή του προσωπικού στα Προγράμματα αυτά, απαιτείται απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

²⁰⁰ Βλ. ΥΑ 4431/165/26-03-2012 «Ρύθμιση θεμάτων υποχρεωτικής ειδικής εκπαίδευσης υποψήφιων Επιθεωρητών Εργασίας και θεμάτων εκπαίδευσης και δια βίου κατάρτισης του προσωπικού του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.)», (ΦΕΚ Β' 1179/10-04-2012).

5.3.4 Έργο - Αρμοδιότητες του ΣΕΠΕ και περιγραφή της Διαδικασίας του Ελέγχου και της Εργατικής Διαφοράς

Το Σ.ΕΠ.Ε. χαρακτηρίζεται ως κατεξοχήν ελεγκτικό όργανο²⁰¹, του οποίου ο σκοπός πραγματοποιείται μέσω της διαδικασίας του ελέγχου. Ο ρόλος του όμως είναι ταυτόχρονα συμβουλευτικός, ενημερωτικός και συμφιλιωτικός²⁰², μέσα από συγκεκριμένες διαδικασίες με εξέχοντα ρόλο εκείνο της διενέργειας επίλυσης εργατικών διαφορών και της συμφιλιωτικής διαδικασίας.

Το Σ.ΕΠ.Ε. έχει ως έργο:

- Τον έλεγχο, την επίβλεψη και την εφαρμογή των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας.
- Την έρευνα, ανακάλυψη και δίωξη μέσω της επιβολής διοικητικών και ποινικών κυρώσεων των περιπτώσεων παράβασης της εργατικής νομοθεσίας και παράνομης απασχόλησης.
- Την παροχή πληροφοριών και υποδείξεων για την αποτελεσματική εφαρμογή των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας. Συγκεκριμένα, επιβλέπει και ελέγχει τις διατάξεις που αφορούν τους όρους και τις συνθήκες εργασίας, τα χρονικά όρια εργασίας, την αμοιβή ή άλλες παροχές, την αδήλωτη εργασία και την παράνομη απασχόληση, τους ειδικούς όρους και συνθήκες εργασίας των ευπαθών ομάδων εργαζομένων (ανήλικα, γυναίκες σε κατάσταση εγκυμοσύνης, λοχείας, ατόμων με αναπηρία κ.λ.π.), τη νομοθεσία για την αρχή της προώθησης της ίσης μεταχείρισης κ.λ.π.

Για την εκτέλεση του έργου αυτού σύμφωνα με το άρθρο 2 παρ. 2 του Ν. 3996/11 έχει ως αρμοδιότητες :

- Να ελέγχει όλες τις επιχειρήσεις/εκμεταλλεύσεις ως προς την τήρηση και εφαρμογή των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας.
- Να ερευνά τα αίτια των θανατηφόρων και σοβαρών εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών.
- Να εξετάζει τις υποβαλλόμενες καταγγελίες και αιτήματα εργαζομένων.

Σημειώνεται ότι οι καταγγελίες υποβάλλονται γραπτά ή προφορικά, επώνυμα ή ανώνυμα.

²⁰¹ Βλ. Την παρ. 1 του άρθρου 2 του Ν.3996/11 «Έργο του Σ.ΕΠ.Ε είναι η επίβλεψη και ο έλεγχος της εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, η έρευνα της ασφαλιστικής κάλυψης και παράνομης απασχόλησης των εργαζομένων.....» Έργο του Σ.ΕΠ.Ε είναι η...η συμφιλίωση και επίλυση των εργατικών διαφορών, καθώς και η παροχή πληροφοριών σε εργαζόμενους και εργοδότες...».

²⁰² Βλ. παρ. 1 του άρθρου 2 του ιδίου Νόμου.

- Να επιβάλλει στους παραβάτες διοικητικές κυρώσεις ή να προσφεύγει στη δικαιοσύνη για επιβολή ποινικών κυρώσεων.
- Να παρεμβαίνει συμφιλιωτικά για την επίλυση των ατομικών ή συλλογικών διαφορών εργασίας.
- Εγκρίνει κανονισμούς εργασίας των επιχειρήσεων, όταν αυτοί καταρτίζονται με τη διαδικασία του Ν.Δ. 3789/1957 203 (μονομερώς από τον εργοδότη) .

Επίσης, ελέγχει τους χώρους εργασίας σε όλους τους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, του ιδιωτικού και δημοσίου τομέα, για την τήρηση και εφαρμογή των διατάξεων της κείμενης εργατικής νομοθεσίας σχετικά με την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, με εξαίρεση τους χώρους εργασίας μεταλλείων-λατομείων-ορυχείων, όπου για τα θέματα της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων επιλαμβάνονται οι Υπηρεσίες Επιθεώρησης Μεταλλείων που υπάγονται στο ΥΠΕΚΑ καθώς και οι εργασίες επί των πλοίων, εμπορικών, αλιευτικών κ.α., όταν αυτά είναι εν πλω, που υπάγονται στην αρμοδιότητα των κατά τόπους Λιμενικών Αρχών.

Παρέχει υποδείξεις προς τους εργοδότες, εργαζόμενους κλπ για τη λήψη μέτρων βελτίωσης των συνθηκών εργασίας, την πρόληψη των κινδύνων και την προστασία και προαγωγή της Ασφάλειας και Υγείας στην εργασία, καθώς και η επιβολή διοικητικών και ποινικών κυρώσεων στις περιπτώσεις μη συμμόρφωσης με τα προβλεπόμενα από την Νομοθεσία.

Διενεργεί αυτοψίες και ερευνά τα αίτια των σοβαρών και θανατηφόρων εργατικών ατυχημάτων και των ασθενειών που σχετίζονται με την εργασία και συντάσσει σχετικές εκθέσεις έρευνας που τις υποβάλλει στην αρμόδια εισαγγελική αρχή.

Εξετάζει κάθε καταγγελία και αιτήματος, που αφορά την εφαρμογή της νομοθεσίας για την υγεία και ασφάλεια στην εργασία και ενημερώνει τους κοινωνικούς εταίρους για τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματά τους σχετικά με την εφαρμογή της νομοθεσίας για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων.

Παρεμβαίνει συμφιλιωτικά στις μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου αναφύμενες ατομικές διαφορές με την διαδικασία επίλυσης εργατικών διαφορών, σύμφωνα με το άρθρο 23 του Ν.4144/2013.

²⁰³ Βλ. Ν. 3789/1957 «Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως ενίων διατάξεων της Εργατικής Νομοθεσίας», (ΦΕΚ 210 Α/12.10.57).

5.3.5 Περιγραφή της Ελεγκτικής Διαδικασίας

Όπως προαναφέρθηκε οι έλεγχοι είναι από τις βασικότερες δράσεις των Επιθεωρήσεων Εργασίας. Οι πραγματοποιούμενοι έλεγχοι γίνονται τόσο προληπτικά, όσο και κατασταλτικά μετά δηλαδή από υποβολή στην Επιθεώρηση Εργασίας καταγγελίας [Στο Σ.ΕΠ.Ε. λειτουργεί η τηλεφωνική γραμμή (15512) ²⁰⁴] στο πλαίσιο του Αυτοτελούς Γραφείου Ενημέρωσης, Υποδοχής, Αξιολόγησης και Διαχείρισης Καταγγελιών (άρθρο 11 Ν. 3996/2011) για παραβίαση των διατάξεων της Εργατικής Νομοθεσίας σε συγκεκριμένο εργασιακό χώρο.

Η στοχοθεσία²⁰⁵ δεν είναι άγνωστη λέξη για τους Επιθεωρητές Εργασίας, αφού από το 2010 εφαρμόστηκε καθολικά στο Σ.ΕΠ.Ε., μετά από την πιλοτική εφαρμογή του έτους 2009, ο Ν. 3230/04 «Καθιέρωση συστήματος διοίκησης με στόχους, μέτρηση της αποδοτικότητας και άλλες διατάξεις». Καθορίστηκαν οι επιμέρους στόχοι των Διευθύνσεων της Κεντρικής Υπηρεσίας και των Περιφερειακών Υπηρεσιών, αποτυπώθηκαν στα ειδικά έντυπα στοχοθεσίας και ελέγχθηκε η πορεία υλοποίησης των παραπάνω στόχων ανά τρίμηνο.

Σύμφωνα με τη στοχοθεσία ο ελάχιστος αριθμός ατομικών ελέγχων ανά Επιθεωρητή ανέρχεται στους 117 για όλο το έτος. Αυτοί αντιστοιχούν σε 9 ελέγχους ανά μήνα έως και το Μάιο και για τους υπόλοιπους μήνες αντιστοιχούν 12 έλεγχοι ανά μήνα για κάθε Επιθεωρητή. Τα' ανωτέρω έχουν καθοριστεί σύμφωνα με Εγκύκλιο²⁰⁶ υπ' αριθμ. 31698/08.08.14 του Σ.ΕΠ.Ε, ύστερα από γνωμοδότηση του Συμβουλίου Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Κ.Ε.Ε.Ε.).

Για τους Προϊσταμένους Τμημάτων και τις μονοπρόσωπες Επιθεωρήσεις ο ελάχιστος αριθμός ελέγχων ανέρχεται στους 55 για όλο το έτος, που αντιστοιχούν σε 5 ανά μήνα.

Ο ελάχιστος αριθμός των 117 ελέγχων ανά Επιθεωρητή και των 55 ελέγχων ανά Προϊστάμενο ισχύει και για τους Επιθεωρητές, που υπηρετούν στα Τμήματα Συντονισμού.

²⁰⁴ Υποβολή καταγγελίας (μέσω της τηλεφωνικής γραμμής 15512, γραπτώς, email, τα ηλεφωνικώς, με φυσική παρουσία, επώνυμα ή ανώνυμα).

²⁰⁵ Βλ. Έκθεση Πεπραγμένων 2010 σελ. 94: Το 2010 εφαρμόστηκε καθολικά στο Σ.ΕΠ.Ε., μετά από την πιλοτική εφαρμογή του έτους 2009, ο Ν.3230/04, «Καθιέρωση συστήματος διοίκησης με στόχους, μέτρηση της αποδοτικότητας και άλλες διατάξεις». Καθορίστηκαν οι επιμέρους στόχοι των Διευθύνσεων της Κεντρικής Υπηρεσίας και των Περιφερειακών Υπηρεσιών, αποτυπώθηκαν στα ειδικά έντυπα στοχοθεσίας και ελέγχθηκε η πορεία υλοποίησης των παραπάνω στόχων ανά τρίμηνο. [<http://www.yrakp.gr/uploads/docs/4437.pdf>] [πρόσβαση 15.09.2017].

²⁰⁶ Εγκύκλιος 31698/08.08.14, «Προγραμματισμός δράσης των υπηρεσιών Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων του Σ.ΕΠ.Ε. για το 2014».

Τα έτη 2015, 2016 και 2017 λόγω του ότι δεν έχει εκδοθεί νέα εγκύκλιος, ισχύει προφορική εντολή που ορίζει 132 ελέγχους ανά Επιθεωρητή το χρόνο ήτοι 12 ελέγχους επί 11 μήνες.

Ο 12ος μήνας λογίζεται σαν μήνας κανονικής αδείας.

Οι έλεγχοι διενεργούνται από Κλιμάκια Επιθεωρητών Εργασιακών Σχέσεων, από κλιμάκια Επιθεωρητών Ασφάλειας & Υγείας της Εργασίας του Σ.ΕΠ.Ε, από μικτά κλιμάκια Επιθεωρητών Εργασιακών Σχέσεων και Επιθεωρητών Ασφάλειας & Υγείας της Εργασίας του Σ.ΕΠ.Ε.

Για τους μήνες Μάιο και Ιούνιο 2017 υλοποιήθηκε πρόγραμμα μεικτών-συντονισμένων ελέγχων από το Σ.Ε.Π.Ε. και Σώμα Δίωξης Οικονομικού Εγκλήματος (Σ.Δ.Ο.Ε.), το Περιφερειακό Ελεγκτικό Κέντρο Ασφάλισης (ΠΕΚΑ) του ΕΦΚΑ και την Οικονομική Αστυνομία.

Η πλειοψηφία των ελέγχων είναι κυρίως δειγματοληπτικοί σε όλους τους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, αλλά και στοχευμένοι σε Κλάδους που με βάση όλες τις μέχρι σήμερα ενδείξεις παρουσιάζουν υψηλά ποσοστά ανασφάλιστης και αδήλωτης εργασίας, ήτοι: Επισιτιστικά επαγγέλματα, Κομμωτήρια, Πρατήρια Βενζίνης, Συνεργεία Αυτοκινήτων, Λιανικό εμπόριο, Καθαριότητα, Κατασκευές, Φιλοξενία, Υπηρεσίες Ασφαλείας κλπ

Κατά τις επιτόπιες επισκέψεις στους τόπους εργασίας σε επιχειρήσεις της περιοχής αρμοδιότητας τους, οι Επιθεωρητές Εργασίας ακολουθούν πέραν των όσων ορίζονται στον Ν.3996/11, τη μεθοδολογία και διαδικασία που περιγράφεται αναλυτικά σε σχετικές εγκυκλίους²⁰⁷ και χρησιμοποιούν ειδικά έντυπα (Δελτία Ελέγχου) για την καταγραφή των όσων διαπιστώνουν .

Επισημαίνεται ότι με το αριθμ. 26761/06.12.11 έγγραφο του Ειδικού Γραμματέα του Σ.ΕΠ.Ε. «Βασικές αρχές ελέγχου για Επιθεωρητές Εργασίας», γίνεται αναφορά στους κανόνες δεοντολογίας σχετικά με τη συμπεριφορά των επιθεωρητών εκ παραλλήλου με όσα προβλέπονται γενικότερα από τον ισχύοντα Δημοσιοϋπαλληλικό Κώδικα 3528/2007²⁰⁸, σε συνδυασμό με το Ν. 4057/12²⁰⁹ και όσα αναφέρονται στον οδηγό ορθής διοικητικής συμπεριφοράς των δημοσίων υπαλλήλων

²⁰⁷ Βλ.το έγγραφο του ειδικού γραμματέα ΣΕΠΕ με αριθμ. Πρωτ.26761/06-12-2011, «Βασικές αρχές ελέγχου για Επιθεωρητές Εργασίας» και τις εγκυκλίους με αριθμ. Πρωτ. 21951/21-04-2003, «Διενέργεια ελέγχων» και 985/20-07-07, «Σχετικά με τη διενέργεια ελέγχων».

²⁰⁸ Βλ. Ν. 3528/2007 «Υπαλληλικός Κώδικας», (ΦΕΚ 26 Α/09.02.2007).

²⁰⁹ Βλ. Νόμος 4057/2012 «Πειθαρχικό Δίκαιο Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου.», (ΦΕΚ 54 Α/14-3-12).

που εκπόνησε το έτος 2012²¹⁰ ο Συνήγορος του Πολίτη.

Η διαδικασία ελέγχου έχει συνοπτικά ως εξής :

Κατά την είσοδο τους στην υπό έλεγχο επιχείρηση οι επιθεωρητές εργασίας συστήνονται επιδεικνύοντας την υπηρεσιακή τους ταυτότητα²¹¹ και ειδοποιούν τον εργοδότη ή τον εκπρόσωπό του, καθώς και το επιχειρησιακό σωματείο²¹², αν υπάρχει.

Ζητούν από τον εργοδότη ή τον εκπρόσωπό του τα οριζόμενα από την εργατική νομοθεσία υποχρεωτικώς τηρούμενα βιβλία και έγγραφα, και ιδίως την κατάσταση προσωπικού και ωρών εργασίας και κάνουν μια πρώτη άτυπη καταγραφή των ονομάτων των εργαζομένων που παρευρίσκονται και εργάζονται στο χώρο εργασίας, εξακριβώνοντας την ταυτότητα αυτών²¹³.

Ελέγχεται αν οι εργαζόμενοι είναι εγγεγραμμένοι στην κατάσταση προσωπικού και ωρών εργασίας.

Στη συνέχεια ο έλεγχος επεκτείνεται σε περαιτέρω θέματα που αφορούν την εργασιακή σχέση, όπως ατομικές συμβάσεις, εξοφλητικές αποδείξεις, βιβλίο αδειών, βιβλίο υπερωριών, τα νομιμοποιητικά έγγραφα όταν πρόκειται για αλλοδαπούς.

Στην περίπτωση που δεν πρόκειται για τακτικό έλεγχο, αλλά έχει προηγηθεί καταγγελία²¹⁴ εστιάζεται στο θέμα της καταγγελίας π.χ. οφειλές δεδουλευμένων αποδοχών.

Επιπλέον, οι Επιθεωρητές συζητούν με τους εργαζόμενους για τα θέματα που τους αφορούν και προκύπτουν από την εφαρμογή της Εργατικής Νομοθεσίας, ώστε μαζί με τα ζητηθέντα έγγραφα να μπορούν να σχηματίσουν άποψη για την επιχείρηση

²¹⁰ Για τη διευκόλυνση πολιτών και υπαλλήλων, ο οδηγός έχει αναρτηθεί στις ιστοσελίδες του Υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης (www.ydmed.gov.gr) και του Συνηγόρου του Πολίτη (www.synigoros.gr).

²¹¹ Βλ. Ν. 3996/11. όπ.π., άρθρο 17, «Οι Επιθεωρητές Εργασίας του Σ.Ε.Π.Ε. και του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης εφοδιάζονται με ειδική υπηρεσιακή ταυτότητα για τη διευκόλυνση του έργου τους. Το προσωπικό, το οποίο επικουρεί τους Επιθεωρητές Εργασίας στο έργο τους, εφοδιάζεται με ειδική ταυτότητα, διακριτή από αυτή των Επιθεωρητών Εργασίας.».

²¹² Βλ. άρθρο 12 του Ν. 3249/55 περί κυρώσεως της υπ' αριθ. 81 Διεθνούς Συμβάσεως «περί επιθεωρήσεως εργασίας εις την Βιομηχανίαν και το Εμπόριο», (ΦΕΚ 139 Α/2-6-55), άρθρο 16 παρ. 7 του Ν. 1264/1982 «Για τον εκδημοκρατισμό του Συνδικαλιστικού Κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών Ελευθεριών των εργαζομένων» και την σχετική υπ' αριθμ. 10027/8-99 Εγκύκλιο του Υπ. Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων «Εναρξη λειτουργίας του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ). Γενικές κατευθύνσεις για τη λειτουργία και δράση των υπηρεσιών του ΣΕΠΕ και των υπαλλήλων του».

²¹³ Βλ. την παρ. 1 του άρθ. 31 του Ν. 4488/2017 «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις Δημοσίου και λοιπές ασφαλιστικές διατάξεις, ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων, δικαιώματα ατόμων με αναπηρίες και άλλες διατάξεις», (ΦΕΚ 137 Α/13.09.2017), «Ειδικά κατά τη διενέργεια του ελέγχου ...οι ευρισκόμενοι στο χώρο εργασίας υποχρεούνται να επιδυνκνείουν την αστυνομική τους ταυτότητα...».

²¹⁴ Υποβολή καταγγελίας (μέσω της τηλεφωνικής γραμμής 15512, γραπτώς, email, τηλεφωνικώς, με φυσική παρουσία, επώνυμα ή ανώνυμα).

που ελέγχουν και να εκμαιεύσουν από τους εργαζόμενους τυχόν προβλήματα και παραβάσεις.

Οι Επιθεωρητές Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία ελέγχουν τους χώρους εργασίας για τη διαπίστωση της τήρησης της νομοθεσίας για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία.

Στο χειρόγραφο τυποποιημένο δελτίο ελέγχου που έχει τη μορφή μπλοκ με αριθμημένα τριπλότυπα φύλλα χαρτιού που συντάσσεται στο χώρο εργασίας, γίνεται εκτενής αναφορά των παραβάσεων που διαπιστώθηκαν και των διατάξεων από τις οποίες διέπονται αυτές και δίδεται η προθεσμία που προβλέπεται από το άρθρο 16 παρ.1 του Ν. 2639/98 (ΦΕΚ Α' 205) και του άρθρου 6 του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας (Ν. 2690/1999), προκειμένου η ελεγχθείσα επιχείρηση να προσκομίσει τις γραπτές εξηγήσεις και τα στοιχεία που της ζητήθηκαν.

Οι Επιθεωρητές Εργασίας υπογράφουν στο τέλος το δελτίο ελέγχου και, εφόσον ο εργοδότης ή εκπρόσωπός του λάβει γνώση των καταγεγραμμένων, υπογράφει και αυτός και παραλαμβάνει το σχετικό φύλλο (1 εκ των τριών).

Αν οι παραπάνω αρνηθούν την παραλαβή, οι επιθεωρητές το καταγράφουν στο δελτίο ελέγχου, αποχωρούν και αποστέλλουν το εν λόγω δελτίο με συστημένη επιστολή, ή δικαστικό επιμελητή.

Επίσης ο έλεγχος μπορεί να γίνει και εντός της Υπηρεσίας και να αφορά διαπιστώσεις παραβάσεων από τα έγγραφα που καταθέτουν οι εργοδότες, από έγγραφα που καταχωρούν στο Πληροφορικό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ», από τα ζητηθέντα στοιχεία που προσκομίζουν μετά τον έλεγχο στο χώρο εργασίας ή από τα στοιχεία που προσκομίζουν κατά τη διάρκεια εργατικής διαφοράς.

Στον εργοδότη που διαπιστωθεί κατά τον έλεγχο ότι παραβαίνει τις διατάξεις της εργατικής επιβάλλονται, ύστερα από προηγούμενη πρόσκληση για παροχή γραπτών εξηγήσεων, διοικητικές κυρώσεις (πρόστιμο)²¹⁵.

Εξαίρεση από την πρόσκληση σε γραπτές εξηγήσεις αποτελούν οι παραβάσεις κατά δέσμια αρμοδιότητα του Επιθ/τη Εργασία, που επιβάλλονται σύμφωνα με τα προβλεπόμενα από την ΥΑ 27397/122/19.8.2013 (άρθρο 2), σε συνδυασμό με το άρθρο 24 του Ν. 3996/2011.

Αν οι παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας συνιστούν ποινικά αδικήματα, ο Επιθεωρητής Εργασίας υποβάλλει μήνυση ή μηνυτήρια αναφορά στον αρμόδιο Εισαγγελέα για την ποινική δίωξη του εργοδότη²¹⁶.

²¹⁵ Βλ. την παρ. 1 του άρθρου 24 του Ν. 3996/11, ό.π.

Με το ΟΠΣ²¹⁷ η διαδικασία των ελέγχων δύναται να αλλάξει και το χειρόγραφο τυποποιημένο Δελτίο ελέγχου μπορεί να αντικατασταθεί με Δελτία Ελέγχου που ως φόρμα έχουν τη μορφή τυποποιημένων εντύπων ή αντίστοιχων ηλεκτρονικών εφαρμογών, στα οποία αναγράφονται όλα τα στοιχεία των παραβάσεων και υποδείξεις προς συμμόρφωση με την κείμενη νομοθεσία.

Η ηλεκτρονική μορφή του τυποποιημένου Δελτίου Ελέγχου αποτελεί μέρος της ηλεκτρονικής εφαρμογής του Υποσυστήματος Ελέγχων του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΟΠΣ-ΣΕΠΕ).

Κατά τον επιτόπιο έλεγχο, με χρήση ηλεκτρονικού υπολογιστή οι Επιθεωρητές Εργασίας προβαίνουν στις εξής ενέργειες :

α. Εκτυπώνουν τη συμπληρωμένη ηλεκτρονική φόρμα του Δελτίου Ελέγχου σε δύο (2) αντίγραφα τα οποία υπογράφονται από τους διενεργούντες τον έλεγχο Επιθεωρητές Εργασίας.

Στη συνέχεια τα υπογεγραμμένα αντίγραφα δίδονται στον εργοδότη (ή το νόμιμο εκπρόσωπό του ή τρίτο), ο οποίος υπογράφει και στα δύο και κρατάει το ένα.

β. Επιδίδουν το ηλεκτρονικό Δελτίο Ελέγχου στον εργοδότη με απ' ευθείας ανάρτηση στον προσωπικό του λογαριασμό, εφόσον κατά τον επιτόπιο έλεγχο συντρέχουν οι απαραίτητες τεχνικές δυνατότητες διασύνδεσης με το ΟΠΣ-ΣΕΠΕ.

γ. Ψηφιοποιούν το έντυπο Δελτίου Ελέγχου σε περίπτωση χειρόγραφης συμπλήρωσης, εντός επτά (7) εργασίμων ημερών από την επομένη της διενέργειας του ελέγχου στο ΟΠΣ-ΣΕΠΕ καταχωρίζοντας και συμπληρώνοντας τα απαραίτητα στοιχεία στα σχετικά πεδία και το αναρτά στον προσωπικό λογαριασμό του εργοδότη στο ΟΠΣ-ΣΕΠΕ προς ενημέρωση.

Διευκρινίζεται ότι σε αυτή την περίπτωση, ημερομηνία επίδοσης του Δελτίου Ελέγχου αποτελεί η ημερομηνία παράδοσης του χειρόγραφου Δελτίου Ελέγχου από τους διενεργούντες τον έλεγχο Επιθεωρητές στον εργοδότη (ή στον νόμιμο εκπρόσωπό του ή τρίτο).

δ) Σε περίπτωση άρνησης του εργοδότη (ή του νομίμου εκπροσώπου ή τρίτου) να υπογράψει ή/και να παραλάβει τα αντίγραφα της εκτυπωμένης ηλεκτρονικής φόρμας του Δελτίου Ελέγχου ή του χειρόγραφα συμπληρωθέντος Δελτίου Ελέγχου ή

²¹⁶ Βλ. άρθρο 28 του Ν. 3996/11 και την παρ. Β7 του άρθρου 23 του Ν. 4144/2013.

²¹⁷ Βλ. Υ.Α 3462/2/08.02.2017 «Μορφή, περιεχόμενο και χρήση τυποποιημένων χειρόγραφων εντύπων και ηλεκτρονικών εφαρμογών Δελτίων Ελέγχου Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.)», (ΦΕΚ 344 Β/08.02.2017).

σε περίπτωση αδυναμίας επίδοσης κατά τον έλεγχο, ο Επιθεωρητής Εργασίας προβαίνει στην κοινοποίηση του δελτίου ελέγχου με ανάρτηση στον προσωπικό λογαριασμό του εργοδότη που τηρείται στο ΟΠΣ-ΣΕΠΕ, με ταυτόχρονη αποστολή ειδοποίησης στο ηλεκτρονικό του ταχυδρομείο, καθώς και σε περαιτέρω ενέργειες σχετικά με την κοινοποίηση, όταν κρίνεται αναγκαίο (αποστολή με συστημένη αλληλογραφία, κοινοποίηση με δικαστικό επιμελητή, ή με κάθε πρόσφορο τρόπο).

Όταν ο εργοδότης δεν έχει προσωπικό λογαριασμό στο ΟΠΣ-ΣΕΠΕ, η κοινοποίηση της ηλεκτρονικής φόρμας ή του χειρόγραφα συμπληρωθέντος δελτίου ελέγχου γίνεται με κάθε πρόσφορο τρόπο.

Σε επίπεδο πραγματοποίησης του ελέγχου, αυτός είναι διαχειρίσιμος μέσα από τρία περιβάλλοντα:

Το πρώτο ονομάζεται case manager και σ' αυτό δημιουργείται ο ηλεκτρονικός φάκελος της υπόθεσης.

Αρχικά δημιουργείται η υπόθεση ελέγχου σε επίπεδο επιχείρησης με προκαθορισμένη γενεσιουργό αιτία και προετοιμάζεται ο έλεγχος με ανάθεση σε Επιθεωρητές.

Το δεύτερο ονομάζεται audit support – organizer.

Αυτό ανοίγει τον ηλεκτρονικό φάκελο της υπόθεσης στον σταθμό εργασίας του χρήστη, ώστε να είναι εφικτή η επεξεργασία του αντιγράφου εργασίας. Με αυτόν τον τρόπο μεταφέρονται τα στοιχεία του φακέλου (προφίλ επιχείρησης, πίνακες προσωπικού κλπ) στον φορητό υπολογιστή του Επιθεωρητή, ώστε να είναι διαθέσιμα κατά τον έλεγχο. Έτσι το organizer είναι ο συνδετικός κρίκος ανάμεσα σε case manager και audit support assistant.

Το τρίτο περιβάλλον ονομάζεται audit support – assistant.

Αυτό το υποσύστημα λειτουργεί και off line (εκτός σύνδεσης με τον κεντρικό server που βρίσκεται στον Άλιμο Αττικής) κατά την διάρκεια της διενέργειας του ελέγχου. Ανακτά τα στοιχεία του φακέλου του ελεγχόμενου εργοδότη, και εδώ προστίθενται τα διαπιστωθέντα στοιχεία κατά τον επιτόπιο έλεγχο.

Το δελτίο ελέγχου, που αποτελεί την καταγραφή των διαπιστώσεων του ελέγχου, καταχωρείται στο σύστημα με συμπλήρωση προτυποποιημένων φύλλων ελέγχου – checklists.

Στην συνέχεια εκτυπώνεται μέσω φορητού εκτυπωτή και επιδίδεται άμεσα στον ελεγχόμενο εργοδότη.

Σε περίπτωση που κατά τον έλεγχο ζητούνται στοιχεία και έγγραφα από την ελεγχόμενη επιχείρηση θα είναι δυνατή η άμεση χορήγησή τους και ένταξή τους στον φάκελο της υπόθεσης, εφόσον τηρούνται σε ψηφιακή μορφή, μέσω της εισαγωγής τους στον φορητό υπολογιστή του Επιθεωρητή Εργασίας.

Μετά την πιστοποίηση των εργοδοτών ως εξωτερικοί χρήστες του Πληροφοριακού Συστήματος, θα υπάρχει η δυνατότητα επίδοσης δελτίων ελέγχου, απαντήσεων της διοίκησης κλπ απευθείας στους λογαριασμούς τους.

Εφόσον ολοκληρωθεί ο έλεγχος, μέσω του audit organizer, τα αποτελέσματα υποβάλλονται στην βάση δεδομένων, ενώ μέσω του case manager γίνεται η παρακολούθηση προθεσμιών παροχής εξηγήσεων, η ενημέρωση του συστήματος για στοιχεία επίδοσης, για κατάθεση μηνύσεων, για την επιβολή διοικητικών κυρώσεων (πρόστιμα), για την πορεία των προστίμων στα διοικητικά δικαστήρια, για την βεβαίωση των προστίμων κλπ.

Από το περιβάλλον του audit assistant δημιουργούνται οι εισηγήσεις επιβολής προστίμου (με αυτόματο υπολογισμό του εύρους του προστίμου), τα επιβληθέντα πρόστιμα, οι μηνύσεις και οι μηνυτήριες αναφορές μέσω φορμών που αντλούν στοιχεία από τον ήδη δημιουργημένο φάκελο υπόθεσης²¹⁸.

Για την εφαρμογή της προαναφερόμενης διαδικασίας έχει υπάρξει έντονη αντίδραση από την πλευρά της Διοίκησης. Η ύπαρξη πολλών υποσυστημάτων δημιουργεί ιδιαίτερη ανησυχία και προβληματισμό στους Επιθεωρητές, οι οποίοι, ενώ στην πλειοψηφία τους τάσσονται υπέρ της χρήσης της τεχνολογίας, αντιλαμβάνονται ότι η πολυπλοκότητα του συστήματος, αντί να απλοποιεί το έργο τους, το κάνει πιο δύσκολο και χρονοβόρο.

Στον πιο κάτω πίνακα απεικονίζεται ο αριθμός των ελέγχων που πραγματοποιήθηκαν το έτος 2016 από τους επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων.

Γενικοί Έλεγχοι Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων για το έτος 2016

Αρ. Ελέγχων	Κυρώσεις	Αρ. Προστίμων	Μηνύσεις -Μηνυτήριες αναφορές
27.256	8.527	5.934	20.593
Ποσά	26.017.237 €		

Πηγή: Τμήμα Σχεδιασμού και Συντονισμού Ελέγχων Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων της Διεύθυνσης Προγραμματισμού και Συντονισμού Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων (10.11.2017).

Τα στοιχεία αυτά επιβεβαιώνουν την αποτελεσματικότητα του ΣΕΠΕ στον τομέα των ελέγχων και αποδεικνύουν ότι, στις παρούσες συνθήκες οικονομικής και

²¹⁸ Βλ. <https://www.e-forologia.gr/cms/viewContents.aspx?id=198104> [πρόσβαση 22/10/17].

κοινωνικής κρίσης της χώρα μας, ο ρόλος του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.), ως ο κατεξοχήν κρατικός μηχανισμός ελέγχου της τήρησης της εργατικής νομοθεσίας, αποκτά ακόμη μεγαλύτερη σπουδαιότητα.

Στο πεδίο ελέγχου της αδήλωτης εργασίας²¹⁹ το Σ.ΕΠ.Ε. αποτελεί σημαντικό όργανο παράλληλα και ανεξάρτητα από τους ασφαλιστικούς οργανισμούς.

Σε περίπτωση που διαπιστώνονται παραβάσεις της ασφαλιστικής νομοθεσίας, ο Επιθεωρητής Εργασίας οφείλει να ενημερώνει άμεσα τον ασφαλιστικό φορέα²²⁰ και τον Ο.Α.Ε.Δ.

Από τις αρχές του 2010 μάλιστα έχει ενεργοποιηθεί η διάταξη του άρθρου 151 του Ν. 3655/2008²²¹ και πλέον σε συνδυασμό και με το άρθρο 31 Ν.3996/2011, ως ισχύει, διενεργούνται πλέον τακτικοί έλεγχοι από μεικτά κλιμάκια αποτελούμενα από υπαλλήλους του Σ.ΕΠ.Ε, του Περιφερειακού Ελεγκτικού Κέντρου Ασφάλισης (Π.ΕΚ.Α) πρώην Ε.Υ.Π.Ε.Α. του Σ.Δ.Ο.Ε και της Οικονομικής Αστυνομίας.

Για τον προγραμματισμό των ελέγχων για την αδήλωτη εργασία εκπονήθηκε και εφαρμόζεται από 15 Σεπτεμβρίου 2013 το επιχειρησιακό σχέδιο του Σ.ΕΠ.Ε. με την κωδική ονομασία «ΑΡΤΕΜΙΣ»²²² για τον έλεγχο της εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, την έρευνα της ασφαλιστικής κάλυψης και της παράνομης απασχόλησης των εργαζομένων.

Η αποτελεσματικότητα αυτού του επιχειρησιακού σχεδίου είναι ορατή μέσα από τη μελέτη των διαθέσιμων στατιστικών στοιχείων.

Στον πιο κάτω πίνακα απεικονίζεται ο αριθμός των επιχειρήσεων που ελέγχθηκαν από 15 Σεπτεμβρίου 2013 (ημ.ισχύς της Υ.Α. 27397/122/19.8.2013) έως 31.08.2016.

Έλεγχοι επιχειρήσεων για Αδήλωτη εργασία 15.09.13 - 31.12.16

Αρ. Ελέγχων	Επιχειρήσεις με Αδήλωτους	Αρ. εργαζομένων	Αδήλωτοι
102.451	15.547	406.962	26.333
Ποσά	276.777.537€		

Πηγή: Τμήμα Σχεδιασμού και Συντονισμού Ελέγχων Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων της Διεύθυνση Προγραμματισμού και Συντονισμού Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων (10.11.2017).

²¹⁹ Παρόλο που δεν υπάρχει ένας επίσημος, καθολικός ορισμός της «αδήλωτης εργασίας», είναι ευρέως αποδεκτό σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση ότι αφορά «εργασία σε παραγωγικές δραστηριότητες, οι οποίες είναι νόμιμες ως προς τη φύση τους, αλλά δεν δηλώνεται στις δημόσιες αρχές». Αυτός είναι ο ορισμός που χρησιμοποιείται και στην Ελλάδα και συγκεκριμένα στην παρ 7 του άρθρου 32 του Ν. 3996/2011.

²²⁰ Βλ. άρθρο 25 του Ν. 3996/2011.

²²¹ Βλ. Ν. 3655/2008, (ΦΕΚ 58 Α/03-04-2008).

²²² Βλ. «ΑΡΤΕΜΙΣ» Έκθεση επιχειρησιακού σχεδίου για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας, περίοδος 15 Σεπτεμβρίου 2013 – 30 Νοεμβρίου 2015.

Μέσω της μελέτης αυτού του πινάκα διαπιστώνεται ότι παρά το υψηλό πρόστιμο, ήτοι 10.550 € για κάθε αδήλωτο εργαζόμενο, εξακολουθούν να υπάρχουν επιχειρήσεις που απασχολούν αδήλωτους εργαζόμενους. Επίσης διαπιστώνεται ότι το Σ.ΕΠ.Ε μέσω της αποτελεσματικότητας του καθιερώθηκε ως ένας σημαντικός θεσμός στο πεδίο ελέγχου της αδήλωτης εργασίας, ύστερα και από την αυστηροποίηση των ανάλογων προστίμων σε υψηλά επίπεδα.

Ενδιαφέρον επίσης παρουσιάζουν και τα διαθέσιμα στοιχεία για την αδήλωτη εργασία που προέρχονται από ελέγχους που πραγματοποιήθηκαν την Κυριακή 15 Ιανουαρίου 2017, όπου στο πλαίσιο εκστρατείας πανελλαδικών ελέγχων του Σ.ΕΠ.Ε., πραγματοποιήθηκαν 753²²³ έλεγχοι, με στόχευση σε πολυκαταστήματα και εμπορικά κέντρα.

Συνολικά εντοπίστηκαν 292 παραβάσεις, που αφορούσαν: 11 εργαζομένους που εργάζονταν πλήρως ανασφάλιστοι, 248 που εργάζονταν εκτός δηλωμένου ωραρίου και 33 που αφορούσαν άλλες παραβάσεις τις εργατικής νομοθεσίας.

Σε παροχή γραπτών εξηγήσεων για την τυχόν επιβολή κυρώσεων, κλήθηκαν 179 επιχειρήσεις επιπλέον των περιπτώσεων που επιβλήθηκαν πρόστιμα κατά δέσμια αρμοδιότητα.

Η μελέτη αυτών των στοιχείων αποδεικνύει ότι η αύξηση της αδήλωτης εργασίας που έχει εξελιχθεί σε μέγιστο ζήτημα, η αναδιάρθρωση των επιχειρήσεων, οι νέες μορφές ευέλικτης απασχόλησης, τα ζητήματα που επιφέρει η κρίση (απολύσεις, μη καταβολή δεδουλευμένων, η διαρκής καταστρατήγηση της εργατικής νομοθεσίας εν γένει), αυξάνουν το φόρτο εργασίας των Επιθεωρήσεων και δημιουργούν την ανάγκη διαμόρφωσης σύγχρονων πρακτικών και μεθόδων.

Στο πλαίσιο αυτό το ΣΕΠΕ αναπροσαρμόζει τον τρόπο λειτουργίας του, εκσυγχρονίζεται και εγκαινιάζει νέες δυνατότητες δράσεις, επωφελούμενο από την πληροφορική και τις νέες τεχνολογίες σύμφωνα με τις αρχές της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης. Αρχή αυτού του εκσυγχρονισμού αποτελεί το Πληροφοριακό σύστημα Εργάνη, το ολοκληρωμένο πληροφοριακό σύστημα ΟΠΣ και το Σύστημα Ελέγχου Οδικών Μεταφορών (ΣΕΟΜ) που θα αναλυθούν διεξοδικά σε επόμενη ενότητα.

²²³ Πηγή: http://www.express.gr/news/business/799462oz_20170116799462.php [πρόσβαση 19.01.2017].

5.3.6 Συμφιλιωτική Διαδικασία - Επίλυση Εργατικών Διαφορών

Επιπρόσθετα μια άλλη βασική δράση του Σ.ΕΠ.Ε είναι η διαδικασία συμφιλίωσης ή επίλυσης εργατικών διαφορών. Πρόκειται για τις διαφορές (ατομικές ή συλλογικές) που ανακύπτουν ανάμεσα σε εργαζόμενους και εργοδότες με αφορμή τη σχέση εργασίας, όπου κατόπιν γραπτού αιτήματος της μιας ή της άλλης πλευράς ζητείται η μεσολάβηση της Υπηρεσίας, προκειμένου η διαφορά να λυθεί εξωδίκως, όσο το δυνατό ταχύτερα, προς αποφυγή της χρονοβόρας προσφυγής στα δικαστήρια και των δαπανών που αυτή συνεπάγεται.

Η συμφιλιωτική διαδικασία –διεξάγεται σύμφωνα με την παράγραφο Α του άρθρου 23 του Ν.4144/2013²²⁴ από Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων που υπηρετεί στο τοπικό Τμήμα Κοινωνικής Επιθεώρησης, στο οποίο υποβάλλεται η αίτηση από τις οικείες συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, ή τις οργανώσεις των εργοδοτών ή και από τον εργοδότη ατομικά για οποιοδήποτε θέμα προκαλεί διένεξη ή διαφωνία με αφορμή τη σχέση εργασίας, και αν ακόμη δεν αποτελεί αντικείμενο συλλογικής σύμβασης.

Ο Επιθεωρητής απολαμβάνει πλήρους ανεξαρτησίας και αμεροληψίας κατά την άσκηση των καθηκόντων του, τα οποία οφείλει να εκτελεί με αντικειμενικότητα και απροσωποληψία. Η συμφιλιωτική διαδικασία διεξάγεται σε τοπικό, περιφερειακό και εθνικό επίπεδο. Στο τέλος της συμφιλιωτικής διαδικασίας συντάσσεται πρακτικό, στο οποίο βεβαιώνεται η συμφωνία, ή η διαφωνία των μερών. Το πρακτικό υπογράφεται από τα ενδιαφερόμενα μέρη και τον επιληφθέντα Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων. Ο τελευταίος υποχρεούται σε διατύπωση αιτιολογημένης άποψης, όπου αυτό καθίσταται εφικτό. Σε περίπτωση που ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων αδυνατεί να μορφώσει άποψη, τότε αρκείται στη διατύπωση πλήρους και επαρκώς αιτιολογημένης γνώμης περί της αδυναμίας του αυτής.

Η εργατική διαφορά διεξάγεται σύμφωνα με το άρθρο 23 παρ. Β του Ν. 4144/2013, κατά το οποίο, «Η διαδικασία επίλυσης της εργατικής διαφοράς διεξάγεται από τον Προϊστάμενο του αρμόδιου Τμήματος ή από τον Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων, που ορίζεται από τον Προϊστάμενο του αρμόδιου Τμήματος και εφόσον ο Προϊστάμενος του αρμόδιου Τμήματος ή ο Προϊστάμενος της αρμοδίας Περιφερειακής Διεύθυνσης κρίνει ότι η εργατική διαφορά χρήζει περαιτέρω

²²⁴ Βλ. Άρθρο 23 του Ν. 4144/2013 «Αντιμετώπιση της παραβατικότητας στην Κοινωνικής Ασφάλισης και στην αγορά εργασίας και λοιπές διατάξεις αρμοδιότητας του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας», (ΦΕΚ 88 Α/18-04-2013).

εξέτασης, αυτή διεξάγεται σε δεύτερο βαθμό από τον Προϊστάμενο της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης».

Οι διαφορές προσδιορίζονται το αργότερο σε ένα περίπου μήνα από την ημερομηνία κατάθεσης της αίτησης από τον προσφεύγοντα και τηρείται σειρά προτεραιότητας. Σε επείγουσες περιπτώσεις μπορεί η διαφορά να εξεταστεί κατά προτίμηση εκτός σειράς προτεραιότητας, εφόσον αιτιολογείται ειδικά η ανάγκη άμεσης μεσολάβησης της Επιθεώρησης Εργασίας. Η προσέλευση στη συζήτηση της εργατικής διαφοράς είναι υποχρεωτική και η μη παράσταση από τον εργοδότη ή η μη προσκόμιση των στοιχείων που ζητούνται με την πρόσκληση επισύρει διοικητικές κυρώσεις²²⁵.

Κατά τη διαδικασία της εργατικής διαφοράς μπορούν να παρίστανται συνολικά μέχρι πέντε (5) εκπρόσωποι από κάθε ενδιαφερόμενο μέρος πέραν των νομικών συμβούλων. Σε αυτούς συμπεριλαμβάνονται κατ' επιλογήν του κάθε μέρους εκπρόσωποι της πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης ή της δευτεροβάθμιας ή της ομοιοεπαγγελματικής τοιαύτης ή του Εργατικού Κέντρου της περιοχής ή της ΓΣΕΕ εκ μέρους των εργαζομένων, καθώς και εκπρόσωποι της συνδικαλιστικής οργάνωσης εκ μέρους του εργοδότη ή των εργοδοτών²²⁶.

Όπως στη λήξη της συμφιλιωτικής διαδικασίας, έτσι και στην αντίστοιχη λήξη της εργατικής διαφοράς, συντάσσεται πρακτικό, στο οποίο αναγράφονται οι απόψεις των δύο μερών και βεβαιώνεται η συμφωνία ή η διαφωνία αυτών. Το πρακτικό υπογράφεται από τα ενδιαφερόμενα μέρη και τον επιληφθέντα Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων. Ο τελευταίος υποχρεούται σε διατύπωση αιτιολογημένης άποψης, όπου αυτό καθίσταται εφικτό. Σε περίπτωση που ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων αδυνατεί να μορφώσει άποψη, τότε αρκείται στη διατύπωση πλήρους και επαρκώς αιτιολογημένης γνώμης περί της αδυναμίας του αυτής.

Αν κατά τη συζήτηση της εργατικής διαφοράς διαπιστωθούν παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας, ο εργοδότης καλείται σε παροχή γραπτών εξηγήσεων και ο Επιθεωρητής μετά την προσκόμιση αυτών δύναται να επιβάλλει διοικητικές κυρώσεις²²⁷.

²²⁵ Βλ. την παρ. Β6 του Άρθρου 23 του Ν. 4144/2013.

²²⁶ Βλ. όπ. π. Παρ. Β5 του άρθρου 23.

²²⁷ Βλ. όπ. π. Παρ. Β6 του άρθρου 23.

Αν οι παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας συνιστούν ποινικά αδικήματα, ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων υποβάλλει μήνυση ή μηνυτήρια αναφορά στον αρμόδιο Εισαγγελέα²²⁸.

Πλέον μετά την εφαρμογή της υπ' αριθμ. οικ. 34331/Δ9.8920/10.08.2016 Υπουργικής Απόφασης, δίνεται η δυνατότητα στους εργαζόμενους και στους εργοδότες, όπως επίσης και στις οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών να υποβάλουν αίτημα για διενέργεια εργατικής διαφοράς στο ΟΠΣ-ΣΕΠΕ, μέσω της ηλεκτρονικής διεύθυνσης www.sepenet.gr. Κατά την εγγραφή ο πολίτης λαμβάνει πρωτόκολλο από το σύστημα «ΠΑΠΥΡΟΣ». Κατόπιν αυτού ο Επιθεωρητής που χρεώνεται την εργατική διαφορά δημιουργεί νέα υπόθεση εργατικής διαφοράς στο υποσύστημα case manager και κάνει σύνδεση με το πρωτόκολλο που έχει ληφθεί από τον «ΠΑΠΥΡΟ». Όταν ολοκληρωθεί η διαδικασία θα πρέπει να γίνει από τον Επιθεωρητή Εργασίας συσχέτιση εγγράφων στο πρωτόκολλο.

Εν συνεχεία παρατίθεται πίνακας με στατιστικά Εργατικών έτους 2016 με σκοπό να αναδειχθεί η σημασία που δίνει η νομοθεσία στη διαδικασία επίλυσης εργατικών διαφορών, αλλά και την αποτελεσματικότητα του Σ.ΕΠ.Ε στο συγκεκριμένο πεδίο.

Είναι πάρα πολύ σημαντικό το γεγονός ότι εξωδικαστικά για το έτος 2016 επιλύθηκαν έξι χιλιάδες εκατόν εξήντα τέσσερις (6.164) εργατικές διαφορές άμεσα και ανέξοδα για τους εργαζόμενους. Είναι εξίσου σημαντικό να ξέρει ο εργαζόμενος ότι μπορεί να απευθυνθεί στην Επιθεώρηση Εργασίας, όταν αισθάνεται ότι κατάφορα παραβιάζονται τα δικαιώματά του και όταν υφίσταται εκμετάλλευση, ή βλαπτική μεταβολή από τον εργοδότη του.

Εργατικές διαφορές για το έτος 2016

Αριθμός . εργατικών διαφορών	Επιλυθείσες	Ποσό που δόθηκε στους εργαζομένους
13.348	6164	11.265.693 €

Πηγή: Τμήμα Σχεδιασμού και Συντονισμού Ελέγχων Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων της Διεύθυνση Προγραμματισμού και Συντονισμού Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων (10.11.2017).

5.4 Επιβολή ποινικών και διοικητικών κυρώσεων.

Η επιβολή Ποινικών κυρώσεων²²⁹ (μηνύσεις, μηνυτήριων αναφορών) και Διοικητικών Κυρώσεων²³⁰ (πρόστιμα, διακοπές εργασιών) είναι η κατάληξη των

²²⁸ Βλ. όπ. π. Παρ. Β7 του άρθρου 23.

ενεργειών των Επιθεωρητών Εργασίας, όταν διαπιστώνονται σοβαρές παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας, ή όταν διαπιστώνεται άρνηση των εργοδοτών να συμμορφωθούν στις υποδείξεις των Επιθεωρητών Εργασίας μετά τη διενέργεια ελέγχων, ή εργατικών διαφορών.

Με το άρθρο 24 του Ν. 3996/11 θεσπίστηκε εκ νέου όλο το πλαίσιο επιβολής των διοικητικών κυρώσεων. Οι διοικητικές κυρώσεις²³¹ που επιβάλλονται είναι κυρίως χρηματικές κυρώσεις που κυμαίνονται από 300,00 € έως 50.000,00 €, αλλά και κατόπιν ορισμένων προϋποθέσεων επιβάλλονται και άλλα διοικητικά μέτρα, όπως η προσωρινή ή οριστική διακοπή²³² της λειτουργίας επιχείρησης.

Επιπλέον, εισήχθηκαν νέοι θεσμοί σχετικοί με την επιβολή προστίμων όπως :

α. έκπτωση 30% σε περίπτωση άμεσης καταβολής του προστίμου με παραίτηση από τα ένδικα βοηθήματα,

β. μείωση κατά 80% σε περίπτωση συμμόρφωσης του εργοδότη και αφού καταβάλει τις δεδουλευμένες αποδοχές,

γ. άμεση επιβολή κυρώσεων σε συγκεκριμένες περιπτώσεις διαπίστωσης παραβάσεων της εργατικής νομοθεσίας -δέσμια αρμοδιότητα.

Το πρόστιμο για καθεμία παράβαση που αφορά τις προαναφερόμενες (υπό στοιχεία α' και β') περιπτώσεις επιβάλλεται με αιτιολογημένη πράξη, είτε του αρμόδιου Προϊσταμένου Τμήματος Επιθεώρησης, κατόπιν σχετικής εισήγησης του Επιθεωρητή Εργασίας που διενήργησε τον έλεγχο, είτε του αρμόδιου Προϊσταμένου Περιφερειακής Διεύθυνσης Επιθεώρησης κατόπιν σχετικής εισήγησης του ιδίου²³³, ή του αντίστοιχου Προϊσταμένου Τμήματος Επιθεώρησης, είτε του Ειδικού Επιθεωρητή Εργασίας που διενήργησαν τον έλεγχο.

Ο εργοδότης, πριν την επιβολή των διοικητικών κυρώσεων, σε όλες τις περιπτώσεις πλην αυτών της δέσμιας αρμοδιότητας, καλείται σε γραπτές εξηγήσεις.

²²⁹ Βλ. Άρθρο 28 του Ν. 3996/2011 «Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας, ρυθμίσεις θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις», (ΦΕΚ 170 Α/05-08-2011).

²³⁰ Βλ. Άρθρο 24 του ιδίου Νόμου και την Υ.Α 27397/122/19.8.2013 «Επιβολή διοικητικών κυρώσεων για τις ευθέως αποδεικνυόμενες παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας, κατά δέσμια αρμοδιότητα του Επιθεωρητή Εργασίας», (ΦΕΚ 2063 Β/23.10.2013) αναφορικά με κυρώσεις που αφορούν την αδήλωτη εργασία και άλλες κυρώσεις κατά δέσμια αρμοδιότητα του Επιθεωρητή Εργασίας.

²³¹ Βλ. άρθρο 23 παρ. 6α1 του Ν. 4144/13, (ΦΕΚ 88 Α/18.04.2013).

²³² Βλ. Άρθ. 33 του Ν. 4488/17, «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις Δημοσίου και λοιπές ασφαλιστικές διατάξεις, ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων, δικαιώματα ατόμων με αναπηρίες και άλλες διατάξεις», (ΦΕΚ 137 Α/13.09.2017).

²³³ Στις εξαιρετικές περιπτώσεις διενέργειας ελέγχου από Προϊστάμενο Διεύθυνσης, εφαρμόζονται όσα προβλέπονται για τους Ειδικούς Επιθεωρητές Εργασίας σύμφωνα με την υποσημείωση 1 της αριθμ. Πρωτ. 20585/25.01.2012 εγκυκλίου του Ειδικού Γραμματέα του ΣΕΠΕ με ΑΔΑ: ΒΟΧ7Λ-ΤΒΚ, όπου για τους Ειδικούς Επιθεωρητές προβλέπεται ευθέως η αρμοδιότητα να επιβάλουν πρόστιμα.

Αναλυτικά η διαδικασία που ακολουθείται στις προαναφερόμενες περιπτώσεις και στις μειώσεις των επιβαλλόμενων προστίμων επισημαίνεται ότι :

α. επιβάλλεται έκπτωση 30%²³⁴ επί του αρχικού προστίμου, την οποία μπορεί να τύχει ο εργοδότης σε όλες τις περιπτώσεις παραβίασης διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, πλην αυτών που αφορούν δεδουλευμένες αποδοχές και πλην της παράνομης απασχόλησης αλλοδαπών, εάν αποδεχτεί το πρόστιμο, παραιτηθεί από την άσκηση των προβλεπομένων ένδικων βοηθημάτων και το καταβάλει σε προθεσμία δεκαπέντε ημερών από την κοινοποίηση της απόφασης επιβολής του. Σε αυτή την περίπτωση ο Εργοδότης οφείλει να προσκομίσει στην αρμόδια Υπηρεσία το διπλότυπο είσπραξης του παρέλαβε από τη ΔΟΥ εντός πέντε (5) εργασίμων ημερών από την καταβολή του ποσού στη ΔΟΥ.

Σε περίπτωση που ο εργοδότης δεν προσέλθει εντός 15 ημερών από την ημερομηνία κοινοποίησης της Πράξης Επιβολής Προστίμου να κινήσει τη διαδικασία έκπτωσης, τότε ο Επιθεωρητής αποστέλλει στην αρμόδια ΔΟΥ χρηματικό κατάλογο με ολόκληρο το ποσό.

β. Μείωση του προστίμου κατά 80%²³⁵ σε όλες τις περιπτώσεις που αφορούν παράβαση μη καταβολής δεδουλευμένων αποδοχών, με αιτιολογημένη πράξη του οργάνου που το επέβαλε, εάν ο εργοδότης μέσα σε προθεσμία εξήντα (60) ημερών από την κοινοποίηση της Πράξης Επιβολής Προστίμου συμμορφωθεί με τις υποδείξεις του Επιθεωρητή Εργασίας που διενήργησε τον έλεγχο και αποδείξει ότι συμμορφώθηκε δηλαδή αποδείξει πως εξόφλησε πλήρως και ολοσχερώς τους εργαζόμενους.

Η πλήρης και ολοσχερής εξόφληση προς τους εργαζόμενους αποδεικνύεται μόνο με προσκόμιση αποδεικτικού τράπεζας, το οποίο περιλαμβάνει το όνομα του καταθέτη εργοδότη, το όνομα του δικαιούχου του λογαριασμού εργαζόμενου, την αιτιολογία κατάθεσης και την ημερομηνία κατάθεσης.

Μετά την άπρακτη παρέλευση της προαναφερθείσας εξηκονθήμερης προθεσμίας, ο Επιθεωρητής Εργασίας οφείλει να αποστείλει στην αρμόδια ΔΟΥ χρηματικό κατάλογο με ολόκληρο το ποσό.

²³⁴ Βλ. την Εγκύκλιο υπ' αριθμ. 20585/25.01.2017 «Επιβολή της διοικητικής κύρωσης του προστίμου μετά την ψήφιση του Ν. 3996/2011, «Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας, ρυθμίσεις θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις» ».

²³⁵ Βλ. Άρθρο 24 του Ν. 3996/11 και την Εγκύκλιο υπ' αριθμ. 20585-25.01.2017 «Επιβολή της διοικητικής κύρωσης του προστίμου μετά την ψήφιση του Ν. 3996/2011».

Ο καθορισμός του ύψους των προστίμων για τις πιο πάνω περιπτώσεις προβλέπεται από την Υ.Α 2063/δ1632/2011²³⁶.

Τα κριτήρια τα οποία εξειδικεύει η προαναφερόμενη ΥΑ είναι η σοβαρότητα της παράβασης (πολύ χαμηλή, χαμηλή, σημαντική, υψηλή, πολύ υψηλή), η τυχόν επαναλαμβανόμενη μη συμμόρφωση στις υποδείξεις των αρμοδίων οργάνων, οι παρόμοιες παραβάσεις για τις οποίες έχουν επιβληθεί κυρώσεις στο παρελθόν (υποτροπή), ο βαθμός υπαιτιότητας-συνεργασίας του εργοδότη, ο αριθμός των εργαζομένων και το μέγεθος της επιχείρησης.

Από την πιο πάνω Υ.Α. δεν προβλέπεται :

i. Το πρόστιμο για παράνομη απασχόληση αλλοδαπού, το οποίο προβλέπει το άρθρο 85 του Ν. 4252/12 και είναι 5.000 € ανά αλλοδαπό.

ii. Το πρόστιμο για κάθε νόμιμα διαμένοντα αλλά παράνομα απασχολούμενο αλλοδαπό που προβλέπεται από το άρθρο 28 του Ν. 4251/2014 (ΦΕΚ Α' 80) και είναι 1.500,00 € ανά εργαζόμενο και

iii Το πρόστιμο για παράνομα απασχολούμενο επιδοτούμενο ΟΑΕΔ. ύψους 3.000 € και 5.000 € αναλόγως της περιπτώσεως, σύμφωνα με το άρθρο 19 του Ν. 4144/2013 (ΦΕΚ Α' 88).

iv. Το πρόστιμο που προβλέπεται από την υπ' αριθμ. 27397/122/19.8.2013 Υ.Α.²³⁷ για αδήλωτους εργαζόμενους και αναφέρεται στην άμεση επιβολή κυρώσεων σε συγκεκριμένες περιπτώσεις διαπίστωσης παραβάσεων της εργατικής νομοθεσίας - δέσμια αρμοδιότητα.

Με την εν λόγω Υ.Α. προβλέφθηκε αυστηροποίηση των προστίμων με σκοπό την δραστική αντιμετώπιση και ενίσχυση της προσπάθειας καταπολέμησης της αδήλωτης και ανασφάλιστης εργασίας.

Οι Επιθεωρητές Εργασίας σε κάθε περίπτωση μη αναγραφής εργαζομένου στον πίνακα προσωπικού επιβάλλουν πρόστιμο κατά «δέσμια αρμοδιότητα» στο 18πλάσιο του κατώτατου μισθού, δηλαδή 10.550 ευρώ ανά αδήλωτο εργαζόμενο. Στις περιπτώσεις αυτές δεν ζητούνται γραπτές εξηγήσεις.

Οι υψηλές αυτές κυρώσεις επιβάλλονται άμεσα, επιτόπια και κατά «δέσμια αρμοδιότητα» του ελεγκτή, καθώς η αδήλωτη εργασία αντιμετωπίζεται πλέον, και με

²³⁶ Βλ. την Υ.Α 2063/δ1 632, «Κατηγοριοποίηση παραβάσεων και καθορισμός ύψους προστίμων που επιβάλλονται από τους Επιθεωρητές Εργασίας του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ)», (ΦΕΚ 266 Β/18-02-2011).

²³⁷ Βλ. την Υ.Α. Αριθμ. 27397/122/19.8.2013 «Επιβολή διοικητικών κυρώσεων για τις ευθέως αποδεικνυόμενες παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας, κατά δέσμια αρμοδιότητα του Επιθεωρητή Εργασίας», (ΦΕΚ 2062 Β/23.08.2013).

την υποστήριξη των πληροφοριακών συστημάτων του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Κοινωνικής Αλληλεγγύης, ως ευθέως αποδεικνυόμενη παράβαση.

Επίσης πρόστιμα κατά δέσμια αρμοδιότητα του Επιθεωρητή επιβάλλονται και στις εξής περιπτώσεις:

- α) Μη επίδειξης ειδικού βιβλίου υπερωριών.
- β) Μη επίδειξης βιβλίου ημερησίων δελτίων απασχολούμενου προσωπικού οικοδομικών και τεχνικών έργων.
- γ) Μη επίδειξη εντύπων όρων ατομικών συμβάσεων εργασίας του προσωπικού, όπου αυτά τηρούνται (έδρα ή υποκατάστημα ή παράρτημα ή χωριστές εγκαταστάσεις ή κεντρικό σύστημα διοίκησης ή διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, οικονομικές υπηρεσίες κ.λπ.).
- δ) Μη επίδειξη εκκαθαριστικών σημειωμάτων αποδοχών προσωπικού για το τελευταίο τουλάχιστον τρίμηνο, όπου αυτά τηρούνται (έδρα ή υποκατάστημα ή παράρτημα ή χωριστές εγκαταστάσεις ή κεντρικό σύστημα διοίκησης ή διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού ή οικονομικές υπηρεσίες κ.λπ.

Σε αυτές τις περιπτώσεις το πρόστιμο κυμαίνεται από 300,00 € έως 5.000,00 € αναλόγως τον αριθμό των εργαζομένων.

Για τη μη επίδειξη πιστοποιητικού απαλλαγής από επικίνδυνα αέρια σε ναυπηγοεπισκευαστικές εργασίες το επιβαλλόμενο πρόστιμο κυμαίνεται από 7.200,00€ για επιχείρηση χαμηλής επικινδυνότητας και φτάνει τα 15.000,00 € για επιχειρήσεις υψηλής επικινδυνότητας.

5.5 Συνεργασία του Σ.ΕΠ.Ε με άλλους Φορείς

Εκτός από τη συνεργασία με άλλους ελεγκτικούς μηχανισμούς όπως ΣΔΟΕ, ΕΦΚΑ, Οικονομική Αστυνομία, το Σ.ΕΠ.Ε. ενημερώνει και συνεργάζεται με τον Συνήγορο του Πολίτη²³⁸, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 3 παρ. 6 περίπτωση

²³⁸ Παρατίθεται παράδειγμα που αποδεικνύει την συνεργασία μεταξύ των 2 φορέων: Υπήρξε καταγγελία για διενέργεια εργατικής διαφοράς από εργαζόμενη που βρισκόταν σε κατάσταση εγκυμοσύνης σε αρχικό στάδιο και απολύθηκε από την επιχείρηση στην οποία εργαζόταν.

Θέμα καταγγελίας: «Όταν πληροφορήθηκα την απόλυση μου έθεσα σε γνώση του εργοδότη μου την κατάσταση εγκυμοσύνης και ο εργοδότης προέβη στην απόλυσή μου».

Παράβαση: Ακόμη και όταν εκ των υστέρων πληροφορηθεί ο εργοδότης την εγκυμοσύνη, εφόσον η εργαζόμενη προσκομίσει βεβαίωση από το γιατρό της περί του χρόνου εγκυμοσύνης, εάν αυτή έχει αρχή πριν την καταγγελία απόλυσης, η απόλυση είναι άκυρη.

Εδώ κλήθηκε ο εργοδότης και ο Συνήγορος του Πολίτη, ως ανεξάρτητη αρχή στο πλαίσιο που προσδιορίζεται από τις διατάξεις της περίπτωσης α' της παραγράφου 6 του άρθρου 3 του Ν. 3094/2003 (Α' 10), που προστέθηκε με την παρ. 8 του άρθρου 25 του Ν. 3896/2010, καθώς και της

α' του Ν.3094/2003 (Α' 10), όπως ισχύει, προκειμένου για υποθέσεις που αφορούν την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην εργασία, την προστασία της μητρότητας και την εφαρμογή των διατάξεων συμφιλίωσης επαγγελματικού, οικογενειακού και προσωπικού βίου (σχ. αρ. 30257/25-02-2010 έγγραφο με διευκρινήσεις της Δ/σης Προγραμματισμού & Συντονισμού του ΣΕΠΕ για τον τρόπο συνεργασίας).

5.5.1 Συνεργασία με τη δικαιοσύνη.

Η Συνεργασία του Σ.ΕΠ.Ε με τα διοικητικά Δικαστήρια αποτυπώνεται στο ακόλουθο σχεδιάγραμμα:

Επιβολή προστίμου → Κατάθεση προσφυγής → Αποστολή φακέλου και απόψεων Διοίκησης → Δικαστήριο αποστέλλει απόφαση επί της προσφυγής.

Η πιο πάνω διαδικασία είναι χρονοβόρα, γιατί η έκδοση αποφάσεων επί προσφυγών καθυστερεί (την παρούσα περίοδο το Διοικητικό Πρωτοδικείο Αθηνών συζητά προσφυγές κατά προστίμων που επιβλήθηκαν το 2010)

Το Σ.ΕΠ.Ε συνεργάζεται και με τα ποινικά Δικαστήρια ως ακολούθως :

Υποβολή μήνυσης κατά εργοδότη → Εάν η υπόθεση παραπεμφθεί στο ακροατήριο, συχνά οι Επιθεωρητές καλούνται ως μάρτυρες → Δεν υπάρχει ενήμερωση για τις αποφάσεις που εκδίδονται.

Πρόκειται επίσης για χρονοβόρα διαδικασία και αυτό επειδή οι Επιθεωρητές πηγαίνουν στο δικαστήριο αρκετές φορές, κυρίως λόγω των αναβολών που δίνονται.

Μηνύσεις κατά Επιθεωρητών Εργασίας:

Έχουν υπάρξει και υποβολές μηνύσεων εκ μέρους εργοδότη ή εργαζομένου, διότι είναι δυσαρεστημένοι με τις αποφάσεις/έργο του Επιθεωρητή και όχι γιατί επιθυμούν να καταγγείλουν συμπεριφορά ποινικά κολάσιμη. Σε ορισμένες περιπτώσεις οι μηνύσεις τίθενται στο αρχείο από τον Εισαγγελέα, όμως σε κάποιες άλλες οι Επιθεωρητές παραπέμπονται στο ακροατήριο.

παρ. 10 του άρθρου 25 του Ν. 3896/2010).

Ο Επιθεωρητής που διαχειρίστηκε την επίλυση της εργατικής διαφοράς ανέπτυξε το θεσμικό πλαίσιο παραθέτοντας τους σχετικούς νόμους, εγκυκλίους και σχετικά έγγραφα από τα οποία πείσθηκε ο εργοδότης και κατάλαβε την οικονομική επιβάρυνση που θα είχε από τη μη ανάκληση της απόλυσης και κάλεσε την εργαζόμενη να επανέλθει στην εργασία της.

Ο Συνήγορος του Πολίτη που παρευρέθηκε στην εργατική διαφορά ενεργώντας και ανεξάρτητα εκ του πλαισίου και έχοντας γνώση της αιτιολογημένης άποψης του Επιθεωρητή που διαχειρίστηκε την υπόθεση εξέδωσε κι εκείνος σχετικό πόρισμα το οποίο συνέπιπτε με εκείνο του Επιθεωρητή.

Υπάρχει σχετική διάταξη για την προστασία των Επιθεωρητών κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, η οποία δεν έχει λειτουργήσει τόσο αποτελεσματικά όσο θα περίμεναν οι Επιθεωρητές.

5.6 Οικονομική υποστήριξη της επιχειρησιακής αυτοτέλειας και λειτουργίας του Σ.ΕΠ.Ε.

Το Σ.ΕΠ.Ε. έχει ίδιο προϋπολογισμό ως ειδικός φορέας του προϋπολογισμού του Υπουργείου Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, όπου εγγράφονται κάθε έτος οι πιστώσεις οι οποίες προβλέπονται από την κείμενη νομοθεσία και είναι απαραίτητες για την αντιμετώπιση των αναγκών λειτουργίας των Υπηρεσιών και του προσωπικού του.

Η οικονομική διαχείριση διεξάγεται από την αρμόδια Υπηρεσία της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και οι δαπάνες πραγματοποιούνται, ελέγχονται, εκκαθαρίζονται και εντέλλονται σύμφωνα με τις διατάξεις περί «Δημοσίου Λογιστικού»²³⁹.

5.7 Κοινωνικός έλεγχος μέσω ΣΚΚΕΕ & ΠΕΚΕΕΕ

5.7.1 Συμβούλιο Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Κ.Ε.Ε.Ε.)

Η λειτουργία του Σ.ΕΠ.Ε. ελέγχεται εσωτερικά από τη Μονάδα Ειδικών Επιθεωρητών Εργασίας και επίσης υπόκειται σε κοινωνικό έλεγχο μέσω του Συμβουλίου Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας²⁴⁰ (Σ.Κ.Ε.Ε.Ε.) και των

²³⁹ Χαράλαμπος Βούρτσης, Προϊστάμενος Δ/σης Οργάνωσης και Απλούστευσης Διαδικασιών Κ.Υ. Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, «Σημειώσεις για το πρόγραμμα Ειδικής Εκπαίδευσης Επιθεωρητών Εργασιακών Σχέσεων του Σ.ΕΠ.Ε.», Νοέμβριος 2012, σελ. 39, 40.

²⁴⁰ Βλ. το άρθρο 13 του Ν. 2639/1998 (Φ.Ε.Κ. Α' 205) «Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων, σύσταση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και άλλες διατάξεις» όπως συμπληρώθηκε με το άρθρο 9 του Ν. 3762/2009 (Φ.Ε.Κ. Α' 75) «Αναδιοργάνωση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.), ρύθμιση θεμάτων Οργανισμών εποπτευόμενων από το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας και άλλες διατάξεις» και ισχύει: Συνιστάται στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων το Συμβούλιο Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Κ.Ε.Ε.Ε.), αρμόδιο να γνωμοδοτεί σε θέματα λειτουργίας και δράσης του Σ.ΕΠ.Ε. Το Σ.Κ.Ε.Ε.Ε. λειτουργεί στα πλαίσια του Α.Σ.Ε. και συγκροτείται από: α. τον Ειδικό Γραμματέα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, που προΐσταται του Σ.ΕΠ.Ε., ως πρόεδρος, ο οποίος αναπληρώνεται σε περίπτωση καλύματος ή απουσίας, από τον Επιθεωρητή Εργασίας, β. έναν (1) Επιθεωρητή Εργασίας, ο οποίος αναπληρώνεται, επίσης, από Επιθεωρητή Εργασίας, γ. έναν (1) εκπρόσωπο της Ένωση Νομαρχιακών Αυτοδιοικήσεων Ελλάδας (Ε.Ν.Α.Ε), που υποδεικνύεται από αυτή, δ. δύο (2) εκπροσώπους της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Ε.) και έναν (1) της Ανωτάτης Διοίκησης Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων (Α.Δ.Ε.Δ.Υ), που υποδεικνύονται από τις οργανώσεις αυτές, ε. τρεις (3) εκπροσώπους εργοδοτικών οργανώσεων και ειδικότερο έναν από το Σύνδεσμο Ελληνικών Βιομηχανιών (Σ.Ε.Β.), έναν από την Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου (Ε.Σ.Ε.Ε.) και έναν από τη Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.), που

Περιφερειακών Επιτροπών Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας (Π.Ε.Κ.Ε.Ε.Ε.).

Ο προγραμματισμός της δράσης του Σ.ΕΠ.Ε. διαμορφώνεται μετά από την συνεργασία και σύμφωνη γνώμη μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων και των εργοδοτών στα πλαίσια του Συμβουλίου Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Κ.Ε.Ε.Ε.) και σε σχέση με τα συμπεράσματα που προκύπτουν από την επεξεργασία των αναλυτικών στατιστικών στοιχείων του προηγούμενου έτους. Μέσω του προγραμματισμού επιδιώκεται η ποσοτική και ποιοτική βελτίωση των ελέγχων, καθώς και η αποδοτικότερη και αποτελεσματικότερη χρήση των κυρώσεων.

Αρμοδιότητες του Σ.Κ.Ε.Ε.Ε. είναι:

α. η διατύπωση γνώμης σχετικά με τον προγραμματισμό της δράσης και την εν γένει λειτουργία του Σ.ΕΠ.Ε. σε εθνικό επίπεδο,

β. η διατύπωση γνώμης σχετικά με τα προγράμματα εκπαίδευσης του προσωπικού του,

γ. η διατύπωση γνώμης επί της ετήσιας έκθεσης πεπραγμένων του Σ.ΕΠ.Ε.,

δ. η εισήγηση προς τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης για την έκδοση νόμων και κανονιστικών πράξεων, με σκοπό τη βελτίωση της λειτουργίας του Σ.ΕΠ.Ε. και την εξασφάλιση της ποιότητας των υπηρεσιών που παρέχονται και

ε. η εισήγηση προς τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης διατάξεων που αφορούν στην εργατική νομοθεσία.

5.7.2 Περιφερειακή Επιτροπή Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας (Π.Ε.Κ.Ε.Ε.Ε.)

Η Περιφερειακή Επιτροπή Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας (Π.Ε.Κ.Ε.Ε.Ε.), αποτελεί γνωμοδοτικό όργανο για τη λειτουργία και δράση του Σ.ΕΠ.Ε και συνιστάται σύμφωνα με τον Ν.3996/2011 σε κάθε Περιφερειακή Υπηρεσία του Σ.ΕΠ.Ε. και συμμετέχουν σ' αυτή εκπρόσωποι από οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων της Περιφέρειας.

Αρμοδιότητες της Π.Ε.Κ.Ε.Ε.Ε. είναι:

υποδεικνύονται από τις οργανώσεις αυτές, στ. έναν (1) εκπρόσωπο των εργαζομένων στο Σ.ΕΠ.Ε., που υποδεικνύεται από την αντίστοιχη συνδικαλιστική οργάνωση. ζ. έναν υπάλληλο της Γενικής Διεύθυνσης Συνθηκών και Υγιεινής της Εργασίας του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας με τον αναπληρωτή του και η έναν υπάλληλο της Γενικής Διεύθυνσης Εργασίας του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας με τον αναπληρωτή του. Ο διορισμός των μελών και των αναπληρωτών τους, οι οποίοι για τα υπό στοιχ. γ' έως και η' μέλη υποδεικνύονται από τους αντίστοιχους φορείς, γίνεται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, εφαρμόζονται δε ανάλογα οι διατάξεις της παραγράφου 3 του άρθρου 8 του Ν. 2336/1995 (ΦΕΚ 189 Α').

α. η διατύπωση γνώμης σχετικά με τον προγραμματισμό της δράσης και την εν γένει λειτουργία του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας στην Περιφέρεια,

β. η διατύπωση γνώμης και σύνταξη πορίσματος ανά εξάμηνο επί της δράσης των Διευθύνσεων και Τμημάτων του Σ.ΕΠ.Ε. στην περιφέρειά τους και η αποστολή του σχετικού πορίσματος μαζί με την έκθεση αξιολόγησης της παρ. 2 του άρθρου 22 στο Σ.Κ.Ε.Ε.Ε.

Έως σήμερα για το έτος 2017 δεν έχει συσταθεί η ανωτέρω Επιτροπή.

5.8 Ο Εκσυγχρονισμός του Σ.ΕΠ.Ε.

Ο εκσυγχρονισμός του ΣΕΠΕ στην παρούσα συγκυρία κρίνεται κρίσιμος, εφόσον το σημερινό σύστημα επιθεώρησης εργασίας αντιμετωπίζει μια σειρά προκλήσεων διαχρονικών αλλά και καινούριων, απόρροια της οικονομικής κρίσης, αλλά και της διαρκώς εξελισσόμενης αγοράς εργασίας και της μεταβαλλόμενης εργατικής νομοθεσίας. Άλλωστε η ποικιλία των θεμάτων εργατικής νομοθεσίας, επιβάλλει τη λειτουργική οργάνωση και αποτελεσματική διοικητική και τεχνική υποστήριξη των υπηρεσιών του προκειμένου να είναι σε θέση να καλύπτει και να ανταπεξέρχεται αποτελεσματικά στις διαρκείς μεταβαλλόμενες ανάγκες εργαζομένων και επιχειρήσεων.

Αρχή αυτού του εκσυγχρονισμού, στα πλαίσια απλούστευσης και επιτάχυνσης των διοικητικών διαδικασιών σύμφωνα με τις αρχές του Ν.Δ.Μ. και τις επιταγές της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης, αποτελεί το Πληροφοριακό Σύστημα "Εργάνη"²⁴¹ (Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ).

²⁴¹ Βλ. την Υ.Α. 5072/6/25.2.2013 (ΦΕΚ 449 Β/25.2.2013), απόφαση του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Κοινωνικής Αλληλεγγύης, όπως τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε με την υπ' αριθμ.: 28153/126/30.8.2013 (ΦΕΚ 2163 Β) νομική βάση της οποίας αποτελεί η παράγραφος Ε του άρθρου 138 του Ν. 4052/2012 όπου καθορίζεται ότι: Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης καθορίζεται: α). το περιεχόμενο, η διαδικασία υποβολής και η προθεσμία υποβολής των δηλώσεων, αναφορών, ειδοποιήσεων, αναγγελιών και λοιπών στοιχείων, την υποβολή των οποίων ορίζει ο νόμος, προς το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, καθώς και τους εποπτευόμενους από αυτό οργανισμούς και φορείς και β). η επιβολή των σχετικών κυρώσεων και προστίμων, καθώς και τα όργανα επιβολής αυτών, γ). τα ανωτέρω σχετικά με τη διαδικασία της ηλεκτρονικής υποβολής των εντύπων, καθώς και δ). κάθε άλλο θέμα που αφορά στη μεταβατική περίοδο από τη χειρόγραφη στην ηλεκτρονική υποβολή εντύπων.

ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΕΞΥΠΗΡΕΤΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΙΑΣ



Εισάγετε τα στοιχεία σας για να σας επιτραπεί η είσοδος.

Όνομα Χρήστη:

Κωδικός:

Σύνδεση με κωδικούς "ΕΡΓΑΝΗ": ☐

Η χρήση των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών και συγκεκριμένα η ηλεκτρονική υποβολή εντύπων αρμοδιότητας ΣΕΠΕ και ΟΑΕΔ στο πληροφοριακό σύστημα "Εργάνη" είναι προσθήκη ενός συστήματος στη θεμελιώδη αρχιτεκτονική παρακολούθησης της εργασίας, η οποία ενισχύει το στρατηγικό και παρεμβατικό ρόλο της πολιτείας προς όφελος της οικονομίας και της αγοράς εργασίας.

Το ως άνω πληροφοριακό σύστημα εξυπηρετεί από 15-10-2012 προαιρετικά (πilotικά), και από 01-03-2013²⁴² υποχρεωτικά επιχειρήσεις, οργανισμούς και φορείς δίνοντάς τους τη δυνατότητα να υποβάλλουν ηλεκτρονικά τα απαραίτητα έντυπα για τις συναλλαγές τους με το ΣΕΠΕ και τον ΟΑΕΔ. Παράλληλα έχει ωφελήσει πολύ τις κατά τόπους Υπηρεσίες του ΣΕΠΕ και του ΟΑΕΔ, καθώς έχει μειωθεί σημαντικά η προσέλευση του κοινού. Δηλαδή υπάρχει εξάλειψη περιττών ενεργειών από πλευράς επιχειρήσεων, οργανισμών και φορέων μέσω της μη προσέλευσής τους στην αρμόδια κατά τόπο Υπηρεσία του ΣΕΠΕ ή του ΟΑΕΔ.

²⁴² Βλ. την Υπουργική Απόφαση 29502/85/01.09.2014 (ΦΕΚ 2390 Β/08.09.2014) και στην τροποποίηση και συμπλήρωση αυτής ΥΑ 49327/10702/22.12.2014 (ΦΕΚ 3456 Β/23.12.2015), όπου περιγράφονται οι όροι και προϋποθέσεις της ηλεκτρονικής υποβολής. Από 01-03-2013, κάθε εργοδότης, συμπεριλαμβανομένων και των αναφερόμενων στο «Μητρώο Δημοσίων Φορέων της Ελληνικής Διοίκησης» του Υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, που απασχολεί εργαζόμενους με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου υποχρεούται να υποβάλλει ηλεκτρονικά στο πληροφοριακό σύστημα του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης ΣΕΠΕ-ΟΑΕΔ-ΙΚΑ-ΕΤΑΜ με την ονομασία «ΕΡΓΑΝΗ», το οποίο διασυνδέεται με το ΟΠΣ ΟΑΕΔ και το ΟΠΣ ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, στοιχεία στα έντυπα αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ).

Αποτελεί δε, πλέον ένα σημαντικό εργαλείο συλλογής στατιστικών δεδομένων, αλλά και έναν μηχανισμό για την ποιοτική αναβάθμιση των πολιτικών του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Κοινωνικής Αλληλεγγύης.

Καταγράφει σε πραγματικό χρόνο τις μεταβολές του μισθωτού προσωπικού των επιχειρήσεων, αποτυπώνοντας τις ροές μισθωτής απασχόλησης και συνεπώς το δυναμισμό και τις τάσεις της μισθωτής εργασίας στην Ελλάδα. Όπως επίσης καταγράφει το σύνολο των μισθωτών εργαζομένων, αλλά και το σύνολο των επιχειρήσεων, οργανισμών και φορέων που απασχολούν μισθωτούς εργαζομένους.

Από τη βάση των πρωτογενών δεδομένων δύναται να προκύψει πλήθος άλλων δευτερογενών δεδομένων με συνδυασμό παραμέτρων και ερωτημάτων αναζήτησης.

Με τη δυνατότητα συλλογής διοικητικών στατιστικών δεδομένων επιτυγχάνεται καλύτερος σχεδιασμός, άσκηση και αξιολόγηση των πολιτικών απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας, καθώς και στοχευμένη και αποτελεσματική καταπολέμηση της παραβατικότητας στην αγορά εργασίας.

Επιπλέον έχει απαλλάξει τους εργοδότες από γραφειοκρατικές διαδικασίες και αγκυλώσεις που επί σειρά ετών αποτέλεσαν τροχοπέδη για την επιχειρηματικότητα και την ανάπτυξη, με το να βελτιώσει σε πολύ μεγάλο βαθμό την εξυπηρέτηση επιχειρήσεων, οργανισμών και φορέων, μέσω της μείωσης του γραφειοκρατικού και διοικητικού βάρους: συγκεκριμένα έχει μειώσει κατά 90% τον απαιτούμενο χρόνο ενασχόλησής τους με τις συγκεκριμένες διαδικασίες.

Επιπροσθέτως, έχει συμβάλει στην πάταξη της αδήλωτης εργασίας και της εισφοροδιαφυγής, παρέχοντας συγκεκριμένες ενδείξεις στους αρμόδιους Επιθεωρητές του Σ.ΕΠ.Ε. και τους υπαλλήλους του Ο.Α.Ε.Δ. και του τέως ΙΚΑ-ΕΤΑΜ/ΕΥΠΕΑ (νυν) Ε.Φ.Κ.Α.

Έχει αποδεσμεύσει σημαντικό χρόνο των Επιθεωρητών του Σ.ΕΠ.Ε. και των υπαλλήλων του Ο.Α.Ε.Δ. του Ε.Φ.Κ.Α. προς ενίσχυση του ελεγκτικού και λοιπού έργου τους (μείωση του κόστους παροχής υπηρεσιών με την αξιοποίηση του ανθρωπίνου δυναμικού).

Επίσης παρέχει ενιαίο Μητρώο και τη δυνατότητα της διασταύρωσης στοιχείων.

Και τέλος βοήθησε στην επιτάχυνση της ομοιόμορφης εφαρμογής από τις αρμόδιες Υπηρεσίες του Σ.ΕΠ.Ε. και του Ο.Α.Ε.Δ. σε όλη την Επικράτεια, μέσω της χρήσης τυποποιημένων εντύπων που υποβάλλονται σε ενιαίο σύστημα με συγκεκριμένη και ενιαία διαδικασία.

Τα ανωτέρω επιτεύχθηκαν με την καθιέρωση από 1/3/2013 της υποχρεωτικής υποβολής ηλεκτρονικά στο ΠΣ "ΕΡΓΑΝΗ"²⁴³ των εντύπων Ε3 και Ε4 Ενιαίο Έντυπο Αναγγελίας Πρόσληψης²⁴⁴ (Ε3 Αναγγελία Πρόσληψης και Ε4 Συμπληρωματικός Πίνακας Προσωπικού Νέας Πρόσληψης), κατά την πρόσληψη των εργαζομένων και πριν αναλάβουν εργασία.

Επίσης για τις Υπηρεσίες του Σ.ΕΠ.Ε υποβάλλονται υποχρεωτική ηλεκτρονικά τα εξής έντυπα:

1. Έντυπο Ε4 πίνακας προσωπικού και ωρών εργασίας (ετήσιος ή συμπληρωματικός/τροποποιητικός). Αυτό προβλέπεται από το άρθρο 16 του Ν. 2874/2000²⁴⁵, όπως ισχύει σήμερα μετά την υπ. ΙΑ. 13 του Ν. 4093/12²⁴⁶ και της Υ.Α. 29502/85/1-9-2014²⁴⁷.
2. Έντυπο Ε8 Γνωστοποίηση πραγματοποιηθείσας υπερωριακής απασχόλησης (άρθρο 4 του Ν. 4225/2014)²⁴⁸.
3. Έντυπο Ε9. Σύμβαση Εργασίας μερικής απασχόλησης και εκ περιτροπής εργασίας σύμφωνα με το άρθρο 2 του Ν. 3846/2010²⁴⁹.
4. Έντυπο Ε10 Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (άρθρο 37 του Ν. 4021/11²⁵⁰ και 3 του Ν. 1876/90²⁵¹).

²⁴³ Η ηλεκτρονική υποβολή στοιχείων για θέματα αρμοδιότητας ΣΕΠΕ και ΟΑΕΔ πραγματοποιείται στην διεύθυνση: <https://eservices.yeka.gr/>. Σχετικοί σύνδεσμοι διατίθενται στην ιστοσελίδα του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και στην διαδικτυακή πύλη ΟΑΕΔ. Δυνατότητα πρόσβασης στο πληροφοριακό σύστημα έχουν μόνο οι εργοδότες, οι οποίοι είναι εγγεγραμμένοι στα μητρώα εργοδοτών του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, χρησιμοποιώντας τον ίδιο συνδιασμό ονόματος και κωδικού χρήστη που έχουν στο ΟΠΣ ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.

²⁴⁴ Βλ. το άρθρο 4, παρ. β της ΥΑ 29502/85/1-9-2014, (ΦΕΚ Β 2390/08.9.2014), Το έντυπο Ε3 Ενιαίο Έντυπο Αναγγελίας Πρόσληψης (Ε3 Αναγγελία Πρόσληψης και Ε4 Συμπληρωματικός Πίνακας Προσωπικού Νέας Πρόσληψης), υποβάλλεται ηλεκτρονικά το αργότερο έως και την ίδια ημέρα πρόσληψης και πάντως πριν την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο. Οι νέοι εργοδότες, οι οποίοι προβαίνουν σε πρόσληψη για πρώτη φορά, καθώς και όσοι εργοδότες δημιουργούν παραρτήματα με νέες προσλήψεις εργαζομένων, μπορούν να υποβάλλουν ηλεκτρονικά το Ε3 Ενιαίο Έντυπο Αναγγελίας Πρόσληψης εντός (3) εργάσιμων ημερών από την απογραφή στην αρμόδια Υπηρεσία του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.

²⁴⁵ Βλ. Ν. 2874/2000 «Πρώθηση της απασχόλησης και άλλες διατάξεις», (Φ.Ε.Κ. 286 Α/29.12. 2000).

²⁴⁶ Βλ. την Υπ. ΙΑ 13 του Ν. 4093/2012, «Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016-Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του ν. 4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016», (ΦΕΚ 222 Α/12.11.2012).

²⁴⁷ Βλ. την Υ.Α 29502/85/01.09.2014 «Τροποποίηση και συμπλήρωση της υπ' αριθ. 5072/6/25.02.2013 απόφασης του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, (ΦΕΚ 449 Β/25.02.2013), περί επανακαθορισμού των όρων και προϋποθέσεων ηλεκτρονικής υποβολής στοιχείων για θέματα αρμοδιότητας του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ), όπως τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε με την υπ' αριθ. 28153/126/28-08-2013 απόφασή του (ΦΕΚ 2163 Β/30.08.2013)», (ΦΕΚ 2390 Β/08.09.2014).

²⁴⁸ Βλ. Ν. 4225/2014 «Αναβάθμιση και βελτίωση των μηχανισμών είσπραξης των ασφαλιστικών φορέων, πρόστιμα για την ανασφάλιστη και αδήλωτη εργασία και λοιπές διατάξεις αρμοδιότητας Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας», (ΦΕΚ 2 Α/7.1.2014).

²⁴⁹ Βλ. Ν. 3846/2010 «Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις», (ΦΕΚ 66 Α/11.5. 2010).

5. Έντυπο Ε11 Γνωστοποίηση στοιχείων ετήσιας άδειας. Μέσω αυτού κάθε εργοδότης υποχρεούται εντός του μηνός Ιανουαρίου (από 01/01 έως και 31/01 εκάστου έτους), να υποβάλλει ηλεκτρονικά όλα τα στοιχεία των εργαζομένων που έλαβαν την ετήσια άδεια και το επίδομα αδείας κατά το προηγούμενο ημερολογιακό έτος και έχουν καταχωρισθεί στο Βιβλίο Αδειών.

Ιδιαίτερα σημαντικό είναι το γεγονός ότι, σε περίπτωση αλλαγής ή τροποποίησης του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, υποβάλλεται το έντυπο Ε4 - Συμπληρωματικός ωραρίου το αργότερο έως και την ίδια ημέρα αλλαγής ή τροποποίησης του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας και σε κάθε περίπτωση πριν την ανάληψη υπηρεσίας από τους εργαζόμενους²⁵².

Πλέον με το άρθρο 36 του Ν. 4487/2017²⁵³ ο εργοδότης υποχρεούται να καταχωρήσει στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ την υπερεργασία και τη νόμιμη υπερωρία πριν την έναρξη πραγματοποίησης τους²⁵⁴.

Ο κ. Κωνσταντίνος Τσατσούλης²⁵⁵ που ανήκει στην Ομάδα διαχείρισης του ΕΡΓΑΝΗ σε επίσκεψη στο γραφείο του την 10.11.2017 ανέφερε ότι το ΠΣ. ΕΡΓΑΝΗ είναι η συνέχεια του «Μικρού Πληροφοριακού» που εγκαταστάθηκε στις Υπηρεσίες του Σ.ΕΠ.Ε το έτος 2003, αλλά δεν εφαρμόστηκε λόγω αντιδράσεων της Διοίκησης και λόγω έλλειψης συντονισμού μεταξύ των Αρμοδίων Υπηρεσιών (Σ.ΕΠ.Ε-Ο.Α.Ε.Δ-Ι.Κ.Α). Μετά από την παρέλευση μίας δεκαετίας και με την εναλλαγή δεκατριών (13) Υπουργών και έξι (6) Ειδικών Γραμματέων δημιουργήθηκαν από τις ίδιες τις ανάγκες του φορέα (Σ.ΕΠ.Ε), αλλά και τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας, οι προϋποθέσεις για να αντιμετωπιστούν τα παθολογικά αίτια και να τεθεί σε εφαρμογή το ΠΣ. ΕΡΓΑΝΗ.

²⁵⁰ Βλ. Ν. 4021/2011 «Ενισχυμένα μέτρα εποπτείας και εξυγίανσης των πιστωτικών ιδρυμάτων – Ρύθμιση θεμάτων χρηματοπιστωτικού χαρακτήρα - Κύρωση της Σύμβασης -Πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας και των τροποποιήσεων της και άλλες διατάξεις.», (ΦΕΚ 218 Α/3-10-2011).

²⁵¹ Βλ. Ν. 1876/1990 «Η διαιτησία συλλογικών διαφορών συμφερόντων κατά το Ν. 1876/90», (Φ.Ε.Κ. 27 Α/8-3-1990).

²⁵² Βλ. το άρθρο 55 του Ν. 4310/2014 «Ερευνα, Τεχνολογική Ανάπτυξη και Καινοτομία και άλλες διατάξεις», (ΦΕΚ 258 Α/08-12-2014).

²⁵³ Βλ. Ν. 4487/14 «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις Δημοσίου και λοιπές ασφαλιστικές διατάξεις, ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων, δικαιώματα ατόμων με αναπηρίες και άλλες διατάξεις», (ΦΕΚ 137 Α/13-9-2017).

²⁵⁴ Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης καθορίζεται η διαδικασία καταχώρισης, τα στοιχεία που γνωστοποιούνται και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή του παρόντος. Η συγκεκριμένη ΥΑ δεν έχει εκδοθεί ακόμα.

²⁵⁵ Ο κ. Κωνσταντίνος Τσατσούλης υπηρετεί ως Προϊστάμενος στην Υπηρεσία Ειδικών Επιθεωρητών του ΣΕΠΕ και ανήκει στην ομάδα διαχείρισης του Πληροφοριακού Συστήματος Εργάνη.

Στις αρχές της τρέχουσας δεκαετίας, λόγω των νέων συνθηκών που σχετίζονται με τις υποχρεώσεις των εργοδοτών για συμμόρφωση με την ασφαλιστική και εργατική νομοθεσία, αναθεωρήθηκε η αρχική μορφή του και δημιουργήθηκε η ανάγκη επικαιροποίησης και λειτουργίας του ήδη υπάρχοντος συστήματος, προκειμένου να μεγιστοποιηθούν τα οφέλη στο πλαίσιο του σχεδιασμού της υλοποίησης που προβλέπονται από την ηλεκτρονική διακυβέρνηση".

Για την υλοποίηση αυτού του έργου το 2010 ο τότε Ειδικός Γραμματέας του Σ.ΕΠ.Ε κ. Μιχαήλ Χάλαρης με την Αριθμ. Πρωτ. 1750/16.09.2010 (Αριθμ. Πρωτ. ΕΥΔ 1885/17.09.2010) αίτησή του προς την Ειδική Γραμματεία για τη Διοικητική Μεταρρύθμιση - Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης Ε.Π. «Διοικητική Μεταρρύθμιση 2007-2013» ζήτησε την ένταξη της Πράξης «Απλούστευση των διαδικασιών του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας» στο Επιχειρησιακό Προγράμματος «Διοικητική Μεταρρύθμιση 2007-2013» για χρηματοδότηση από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο.

Η ένταξη στο συγχρηματοδοτούμενο έργο στο πλαίσιο των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων του ΕΣΠΑ 2007-2013 πραγματοποιήθηκε με την αριθμ. Πρωτ. Απόφαση 3899/21.12.10²⁵⁶ της Ειδικής Γραμματείας για την Διοικητική Μεταρρύθμιση του Υπουργείου Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης.

Κατόπιν αυτής εκδόθηκε η υπ' αριθμ. Πρωτ. 26903/14-12-2011²⁵⁷ απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης με την οποία συστήνονται δύο ομάδες εργασίας για την υλοποίηση με ίδια μέσα του υποέργου «Υποστηρικτικές Ενέργειες» με Α/Α 3 της Πράξης «Απλούστευση των διαδικασιών του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας».

Στα πλαίσια της Απλούστευσης των διαδικασιών του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας ακολούθησε προκήρυξη για την επιλογή του έργου «Επικαιροποίηση και θέση σε παραγωγική λειτουργία της υπάρχουσας εφαρμογής Καταγραφής Νέας Επιδότησης Τακτικής Ανεργίας και Εξυπηρέτησης Εργαζομένων και Επιχειρήσεων (ΟΠΣ 340081)» που κατόπιν εξελίχθηκε σε ΕΡΓΑΝΗ με την υποπαράγραφο ΙΑ13

²⁵⁶ Βλ. Α.Π.: 3899-21.12.2010 «Απόφαση για την Ένταξη της οριζόντιας Πράξης Απλούστευση των διαδικασιών του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.)», με κωδ. ΟΠΣ 310295.

²⁵⁷ Βλ. Υ.Α Σύσταση και συγκρότηση δύο ομάδων εργασίας για την υλοποίηση με ίδια μέσα του Υποέργου «Υποστηρικτικές Ενέργειες» με Α/Α 3 της Πράξης «ΑΠΛΟΥΣΤΕΥΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΩΝ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΟΣ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (Σ.ΕΠ.Ε.)», (ΦΕΚ 65/14-2-2012) και (ΦΕΚ 140/26-3-2012) τεύχος ΥΟΔΔ.

του Ν. 4152/2013²⁵⁸. Για την υλοποίηση αυτού του έργου στο αρχικό στάδιο εργάστηκαν τέσσερις (4) υπάλληλοι από το Σ.ΕΠ.Ε σε συνεργασία με υπαλλήλους από το ΙΚΑ και τον ΟΑΕΔ. Κατά την εξελεγκτική του πορεία δημιουργήθηκαν και κάποιες ομάδες διαχείρισης σύμφωνα με το άρθρο 8 της Υ.Α 5072/12 όπως τροποποιήθηκε από το άρθρο 6 της ΥΑ 29502/14. Από το 2013 υπάρχει ομάδα εργασίας για την επίβλεψη, πορεία και διόρθωση σφαλμάτων που παρουσιάζονται κατά την εφαρμογή του ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ. Οι Υπουργικές αποφάσεις για το ΕΡΓΑΝΗ έκαναν λόγο για Ομάδα Διαχείρισης, ενώ η τρέχουσα για Ομάδα Υποστήριξης.

Ο εκσυγχρονισμός συνεχίζεται με την εφαρμογή του νέου Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος Ο.Π.Σ²⁵⁹. Στόχος δεν είναι απλά να μετατραπεί κάθε διαδικασία σε ηλεκτρονική, αλλά να απλοποιηθούν οι διαδικασίες, να υπάρξει αμεσότητα και ομοιογένεια των Υπηρεσιών και το ελάχιστο επίπεδο διαφάνειας που μπορεί να προσφέρουν διαδικτυακές υπηρεσίες (online) στον Φορέα που τις υλοποιεί.

Για να πετύχει το στόχο του το ΣΕΠΕ, τον Ιανουάριο του 2011 υπέβαλε προς την Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης την υπ' αριθμ. Πρωτ. 315/21.01.2011 αίτηση χρηματοδότησης και ένταξης της πράξης «Αναβάθμιση των μηχανισμών προστασίας των εργασιακών δικαιωμάτων και των σχετικών υπηρεσιών επικοινωνίας και πληροφόρησης με τη χρήση ΤΠΕ» στο Ε.Π. «Ψηφιακή Σύγκλιση».

²⁵⁸ Βλ. Ν. 4152/2013, «Επείγοντα Μέτρα εφαρμογής των νόμων 4046/2012, 4093/2012 και 4127/2013, (ΦΕΚ Α 107/09-05-2013) το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας δημιουργείται το Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ», με το οποίο – βάσει της ηλεκτρονικής υποβολής, που προβλέπει η 5072/6/25.2.2013 απόφαση του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας (Β 449) – με συνεχή ενημέρωση και σε πραγματικό χρόνο μετρώνται οι ροές απασχόλησης στον ιδιωτικό μισθωτό τομέα της οικονομίας και αποτυπώνονται κρίσιμα στοιχεία της αγοράς εργασίας. Με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας ορίζονται τα στοιχεία της καταγραφής, που δημοσιεύονται σε μηνιαία βάση τη δεκάτη ημέρα του επόμενου της καταγραφής μήνα. Με όμοια απόφαση δύναται να καθοριστεί και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για Την εφαρμογή της υποπαραγράφου αυτής».

²⁵⁹ Το Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα (ΟΠΣ) αποτελεί το Σύστημα, όπου καταχωρίζονται τα δεδομένα που αφορούν στα επιχειρησιακά προγράμματα που προσδιορίζονται στο πλαίσιο του Εταιρικού Συμφώνου για το Πλαίσιο Ανάπτυξης (ΕΣΠΑ) για την Προγραμματική Περίοδο 2014-2020, του Εθνικού Στρατηγικού Πλαισίου Αναφοράς (ΕΣΠΑ) για την Προγραμματική Περίοδο 2007-2013, του Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης (ΚΠΣ), των Κοινοτικών Πρωτοβουλιών και του Ταμείου Συνοχής (ΤΣ) για τις Προγραμματικές Περιόδους 1994 – 1999 και 2000-2006, τις δράσεις των Διερωπαϊκών Δικτύων Μεταφοράς (ΔΔΜ) και των προγραμμάτων του Χρηματοδοτικού Μέσου Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου (ΧΜ ΕΟΧ), του Ευρωπαϊκού Ταμείου Ευρωπαϊκής Βοήθειας για τους Απόρους (ΤΕΒΑ/FEAD) και λοιπών ταμείων. Σκοπός του είναι: η διαχείριση της πληροφορίας από το ανώτερο έως το κατώτερο επίπεδο (πράξη/υπο έργο και παραστατικά πληρωμών), η διενέργεια ηλεκτρονικά των διαδικασιών διαχείρισης. Η δημιουργία των απαραίτητων εκτυπωτικών για κάθε στάδιο υλοποίησης και διαχείρισης μίας πράξης και των νομικών δεσμεύσεων που την απαρτίζουν. Η κάλυψη όλων των διαστάσεων της διαχείρισης, που περιλαμβάνουν οικονομικό και φυσικό αντικείμενο, χρονοδιάγραμμα, διοικητικό και θεσμικό πλαίσιο, η κάλυψη όλων των σταδίων της διαχείρισης, στο πλαίσιο του προγραμματισμού και της υλοποίησης των έργων και προγραμμάτων, η επικοινωνία της απαιτούμενης πληροφορίας με την βάση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (ΕΕ) SFC.

Ο.Π.Σ. Σ.ΕΠ.Ε. - ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

Διαχείριση Προσωπικού	Πρωτόκολλο, Διαχείριση Αιτήσεων και Γνωστοποιήσεων (ΠΑΠΥΡΟΣ)
Διαχείριση Υποθέσεων	Διενέργεια Ελέγχων
Προϋπολογισμός	Διοικητική Πληροφόρηση
Διαχείριση κωδικού πρόσβασης στο ΟΠΣ ΣΕΠΕ	Έξοδος από Ο.Π.Σ. ΣΕΠΕ

Με την υπ' αριθμ. Πρωτ. 153.796/ΨΣ315-Α2-16.05.2011 Απόφαση της Ειδικής Υπηρεσίας διαχείρισης έγινε ένταξη της πιο πάνω πράξης στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Ψηφιακή Σύγκλιση». Μάλιστα σ' αυτήν εντάσσεται και το Υποέργο 2 «Ανάπτυξη και εγκατάσταση του ΟΠΣ-Σ.ΕΠ.Ε.». Σ' αυτό περιλαμβάνονταν όλες οι απαιτούμενες ενέργειες προκειμένου να σχεδιαστεί, να αναπτυχθεί και να τεθεί σε παραγωγική λειτουργία το Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα (Ο.Π.Σ.) του Σ.ΕΠ.Ε. που θα υποστήριζε εξ ολοκλήρου ψηφιακά όλες τις επιχειρησιακές διαδικασίες του Σώματος²⁶⁰.

Στο επόμενο διάστημα δημιουργήθηκαν κάποιες ομάδες εργασίας που συστάθηκαν με Υπουργικές Αποφάσεις, η κάθε μία με το δικό της αντικείμενο, αποτελούμενες από Υπαλλήλους διαφορετικών Υπηρεσιών του Σ.ΕΠ.Ε που έδιναν την πληροφορία στην ανάδοχο εταιρία, ώστε να σχεδιάσει και να θέσει σε λειτουργία την ηλεκτρονική πλατφόρμα του Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε. Η πληροφορία αυτή προέρχονταν από τις υπηρεσιακές αρμοδιότητες του Σ.ΕΠ.Ε., όπως αυτές προκύπτουν από τη διάδοχη νομοθεσία.

Η συνεχής εναλλαγή της πολιτικής σκηνής, η οποία κάθε φορά έδινε διαφορετικές κατευθύνσεις, άλλοτε υποστηρίζοντας και άλλοτε όχι τα οφέλη της προοπτικής της μηχανογράφησης, επέφερε ιδιαίτερες καθυστερήσεις και κατέληξε στη μερική εφαρμογή του συστήματος από τον Ιανουάριο του 2017, ενώ έχει

²⁶⁰ Το 2016 εκδόθηκε η Υ.Α. 34331/2016 «Απλούστευση διαδικασιών Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.) μέσω του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος (Ο.Π.Σ. - Σ.ΕΠ.Ε.)». Σύμφωνα με το άρθρ. 7 της απόφασης έως και την 30/9/2016 όλοι οι εργοδότες υποχρεούνται να αποκτήσουν κωδικό πρόσβασης στην ηλεκτρ. διεύθυνση www.sepenet.gr. Έχουν δικαίωμα να εγγραφούν ως χρήστες εργαζόμενοι, οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών και λοιποί τρίτοι (Ιδιωτικά Γραφεία Ευρέσεως Εργασίας κ.λ.π.) που επιθυμούν να επικοινωνούν ηλεκτρονικά με τις υπηρεσίες του Σ.ΕΠ.Ε.

προβληθεί η πλήρη εφαρμογή από τον Ιανουάριο του 2018.

Σύμφωνα με το υπ' αριθμ. Πρωτ. 1027-32504-31/12/2016²⁶¹ έγγραφο του Ειδικού Γραμματέα του Σ.ΕΠ.Ε «από 01.01.2017 τέθηκε σε ισχύ η Υ.Α. 38038/Δ9.9825/2016 «Κανονισμός για την ηλεκτρονική έκδοση και διαχείριση εγγράφων του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας»²⁶² σχετικά με την έκδοση και διαχείριση εγγράφων του Σ.ΕΠ.Ε.». Αυτό συνεπάγεται ότι από εκείνη την ημερομηνία η έκδοση διακίνηση και εν γένει διαχείριση των εγγράφων του Σ.ΕΠ.Ε. πραγματοποιείται μέσω του Υποσυστήματος Ηλεκτρονικού Πρωτοκόλλου²⁶³ (ΠΑΠΥΡΟΣ). Ως εκ τούτου, έγκυρος θεωρείται μόνο ο αριθμός ηλεκτρονικού πρωτοκόλλου που αποδίδεται στο έγγραφο».

Μέχρι στιγμής δεν μπορεί να υπάρξει πρωτότυπο ηλεκτρονικό έγγραφο, δηλαδή έγγραφο που να φέρει την προηγμένη ψηφιακή υπογραφή του τελικώς υπογράφοντος που προβλέπεται από το 2 του ΠΔ 150/2001²⁶⁴ από τη στιγμή που δεν έχει εφαρμοστεί ακόμα η ψηφιακή υπογραφή²⁶⁵, μια διαδικτυακή εφαρμογή για την οποία απαιτείται πιστοποίηση του εσωτερικού χρήστη (Υπαλλήλου) μέσω Κ.ΕΠ²⁶⁶. Επίσης δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί η δρομολόγηση εγγράφων προς εξωτερικούς χρήστες, δηλαδή η αποστολή και κοινοποίηση εγγράφων στον προσωπικό χώρο ειδοποιήσεων του εξωτερικού χρήστη με την επιλογή από τη φόρμα πρωτοκόλλου της ένδειξης «Δημοσίευση στο portal²⁶⁷», προκειμένου να αναρτηθεί στον προσωπικό

²⁶¹ Βλ. Έγγραφο του Σ.ΕΠ.Ε. με αριθμ., Πρωτ.1027-32504-30.12.2016 «Οδηγίες για την εφαρμογή του ΟΠΣ-ΣΕΠΕ».

²⁶² Υ.Α. 38038/ Δ9. 9825/ 2016 «Κανονισμός για την ηλεκτρονική έκδοση και διαχείριση εγγράφων του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας», (ΦΕΚ Β' 2979/16-09-2016), Σύμφωνα με την παρ. 1 του αρθ. 2 αυτού «ο παρών κανονισμός αφορά την ηλεκτρονική έκδοση και διαχείριση εγγράφων και ροών εργασίας μέσω του Υποσυστήματος ΠΑΠΥΡΟΣ του ΟΠΣ-ΣΕΠΕ και ειδικότερα α) τη σύνταξη εγγράφων και την προώθηση τους για υπογραφή, β) την εισαγωγή εγγράφων είτε ηλεκτρονικά είτε μετά από ψηφιοποίηση, γ) τη δημιουργία ακριβούς αντιγράφου, δ) τη διακίνηση και δρομολόγηση εγγράφων προς εσωτερικούς και εξωτερικούς χρήστες και ε) τη διαχείριση και αναζήτηση εγγράφων.»

²⁶³ Ο πάπυρος είναι το βασικότερο ηλεκτρονικό εργαλείο. Από αυτό διαχειρίζονται όλες οι υποθέσεις, λαμβάνονται και καταχωρούνται όλα τα έγγραφα, οι ενέργειες λαμβάνουν αριθμό ηλεκτρονικού πρωτοκόλλου. Το υποσύστημα αυτό έχει πολύ καλό βαθμός συνδεσιμότητας και συσχέτισης, έχει πολύ καλά εργαλεία αναζήτησης και γενικά είναι σύγχρονο ηλεκτρονικό εργαλείο, φιλικότατο προς τον χρήστη.

²⁶⁴ Βλ. ΠΔ 150/2001, «Προσαρμογή στην Οδηγία 99/93/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με το κοινοτικό πλαίσιο για ηλεκτρονικές υπογραφές», (ΦΕΚ Α 84/25-06-2001).

²⁶⁵ Οι λειτουργίες αυτές προβλέπονται από την Υ.Α. 38038/ Δ9. 9825/ 2016, (ΦΕΚ Β 2979/16-09-2016).

²⁶⁶ Βλ. Για περισσότερες πληροφορίες, <http://www.aped.gov.gr/more/obtainsignature/4-step1.html> [πρόσβαση 11.11.2017] «Στην περίπτωση των Δημοσίων Υπαλλήλων, απαιτείται και Εξουσιοδότηση από τον Φορέα όπου θα αποδεικνύεται η ιδιότητα του δημοσίου υπαλλήλου και θα εξουσιοδοτείται το συγκεκριμένο φυσικό πρόσωπο να αποκτήσει ψηφιακά πιστοποιητικά ως δημόσιος υπάλληλος του συγκεκριμένου Φορέα δεδομένου ότι η πληροφορία αυτή καταχωρείται μέσα στα ψηφιακά πιστοποιητικά».

²⁶⁷ Διαδικτυακή πύλη (portal) στην οποία δημιουργεί λογαριασμό η επιχείρηση, μέσω του οποίου πραγματοποιείται αμφίδρομη επικοινωνία με τις υπηρεσίες του Σ.ΕΠ.Ε.

λογαριασμό του εξωτερικού χρήστη στο ΟΠΣ-ΣΕΠΕ²⁶⁸ με παράλληλη αποστολή ειδοποίησης στο ηλεκτρονικό του ταχυδρομείο.

Το Ο.Π.Σ. που τέθηκε σε εν μέρει λειτουργία από 01.01.2017 έχει σκοπό την αλλαγή του τρόπου οργάνωσης και λειτουργίας των Επιθεωρήσεων Εργασίας σε όλο το φάσμα των αρμοδιοτήτων τους. Υποστηρίζει πλέον μηχανογραφικά την λειτουργία των υπηρεσιών αποσκοπώντας²⁶⁹:

- Στην παροχή αναβαθμισμένων και σύγχρονων υπηρεσιών στις επιχειρήσεις, τους εργαζόμενους και το ευρύ κοινό.
- Στην μείωση του Διοικητικού Βάρους για τις επιχειρήσεις.
- Στην μείωση του κόστους λειτουργίας των υπηρεσιών (π.χ. ταχυδρομείο, δικαστικοί επιμελητές κ.λ.π.) και την αύξηση της αποδοτικότητας του Σ.ΕΠ.Ε.
- Στην άμεση και ταχύτερη εξυπηρέτηση των συναλλασσόμενων μέσω πολλαπλών καναλιών (portal, callcenter 15512 ,κ.λ.π.).
- Στην ακριβή καταγραφή στοιχείων για την έκδοση αξιόπιστων στατιστικών αναφορών προς αξιολόγηση και αξιοποίησή τους.
- Στην καλύτερη στόχευση ελέγχων με τη χρήση εργαλείου riskanalysis.
- Στην διαφάνεια από τη στιγμή που καταχωρείται στο σύστημα κάθε ενέργεια, καθώς και ο χρήστης που την πραγματοποίησε (εμφάνιση ονόματος και κωδικού χρήστη καθώς και σήμανση ωροκτύπησης).

Στον Ενημερωτικό-Συμβουλευτικό ρόλο του Σ.ΕΠ.Ε., η ποικιλία των θεμάτων εργατικής νομοθεσίας επιβάλλει την ομοιόμορφη πληροφόρηση σε όλη την επικράτεια. Η πλήρης εφαρμογή του Ο.Π.Σ. θα συμβάλλει στην αξιοπιστία των υπηρεσιών, εφόσον η δημιουργία μιας εύχρηστης, επικαιροποιούμενης και δημόσιας διαθέσιμης τράπεζας πληροφοριών της ισχύουσας νομοθεσίας, των εγκυκλίων, των εγγράφων που βρίσκονται σε ισχύ και των γνωμοδοτήσεων του νομικού συμβούλου του Υπουργείου Εργασίας θα διασφαλίζει την ομοιόμορφη και ασφαλή πληροφόρηση σε όλες τις υπηρεσίες του. Ως προς τούτο έχει προβλεφθεί στη διαδικτυακή πύλης (portal) χώρος ανάρτησης εμφανώς διακριτός για τη νομοθεσία τη σχετική με την Ασφάλεια και Υγεία στην Εργασία και τις Εργασιακές Σχέσεις. Ο περιηγητής του

²⁶⁸ Το ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος ΟΠΣ – ΣΕΠΕ, ένα έργο συνολικού Προϋπολογισμού 3,6 εκ ευρώ, το οποίο χρηματοδοτείται από το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Ψηφιακή Σύγκλιση» και υλοποιείται από την Intrasoft International. Το συνολικό έργο αφορά τον εκσυγχρονισμό του ελεγκτικού μοντέλου του ΣΕΠΕ, την υποστήριξη των διοικητικών διαδικασιών και την παροχή ψηφιακών υπηρεσιών προς τους πολίτες μέσω διαδικτύου.

²⁶⁹ Βλ. Εκπαιδευτικό Πρόγραμμα «Σχέδιο Νέου Επιχειρησιακού Μοντέλου Λειτουργίας του Σ.ΕΠ.Ε.», Εκπαίδευση του Προσωπικού Σ.ΕΠ.Ε, Οκτώβριος-Νοέμβριος 2014.

portal (εξωτερικός χρήστης) μπορεί να επισκεφτεί την ιστοσελίδα του Σ.ΕΠ.Ε. ήτοι sepenet.gr ακόμη και ως ανώνυμος, προκειμένου να λάβει γνώση των ισχυουσών διατάξεων.

Επιπλέον θα δοθεί η δυνατότητα υποβολής καταγγελιών και αναγγελίας ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών, όχι μόνο με φυσική παρουσία, αλλά και μέσω πολλαπλών καναλιών, όπως της διαδικτυακής πύλης (portal)²⁷⁰ Σ.ΕΠ.Ε. και του Πολυμεσικού Κέντρου Επικοινωνίας.

Με την εφαρμογή όλων των προαναφερόμενων διαδικασιών το Σ.ΕΠ.Ε. ενισχύει τη διαφάνεια και αποκαθιστά τη σχέση εμπιστοσύνης με τους εργαζόμενους και τις επιχειρήσεις. Για να επιτευχθεί όμως αυτό, θα πρέπει η εφαρμογή του να τύχει πλήρους αποδοχής από τους υπαλλήλους που καλούνται να το εφαρμόσουν. Αυτό θα πραγματοποιηθεί κυρίως όταν υπάρξει νεώτερη έκδοση του ΟΠΣ βελτιωμένη και φιλικότερη προς τους χρήστες.

Στη διαδικασία του εκσυγχρονισμού του Σ.ΕΠ.Ε. συμπεριλαμβάνεται και ένα ακόμη έργο πληροφορικής. Πρόκειται για το έργο «ΣΥΣΤΗΜΑ ΕΛΕΓΧΟΥ ΟΔΙΚΩΝ ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ» (Σ.Ε.Ο.Μ.). Στα πλαίσια της υποχρέωσης τήρησης του Κανονισμού 561/2006²⁷¹ και 3821/1985²⁷² η χώρα μας ως μέλος της Ε.Ε. υποχρεούται σε έλεγχο τουλάχιστον του 3% ανά διετία των ανθρωπομερών εργασίας, με βάση το συνολικό αριθμό οχημάτων άνω των 3,5 τόνων ή λεωφορείων άνω των 9 ατόμων συμπεριλαμβανομένων και του οδηγού.

Το Σ.Ε.Ο.Μ αποτελεί έργο συγχρηματοδοτούμενο από το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης και από εθνικούς πόρους και η χρηματοδότησή του πραγματοποιήθηκε από πόρους του επιχειρησιακού προγράμματος «ΨΗΦΙΑΚΗ

²⁷⁰ Για περισσότερες πληροφορίες βλ. Εισήγηση *Αν Σκούρα* «Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα Σ.ΕΠ.Π (Ο.Π.Σ. Σ.ΕΠ.Ε.) – Γενική Παρουσίαση – Υποσυστήματα – PORTAL» Φεβρουάριος 2017. Το sepenet.gr είναι η βασική ιστοσελίδα του Σώματος Επιθεώρησης εργασίας. Είναι μία πύλη, στην οποία ο οποιοσδήποτε έχει πρόσβαση στο διαδίκτυο μπορεί να επισκεφτεί και να αντλήσει πληροφορία. Το sepenet.gr όμως είναι κάτι ακόμα περισσότερο. Είναι η πύλη η οποία διασυνδέει κάθε εξωτερικό χρήστη με το ΟΠΣ-ΣΕΠΕ. Μία πύλη μέσω της οποίας μπορεί ο απλός πολίτης (κυρίως εργαζόμενοι, εργοδότες και συνδικαλιστικές οργανώσεις), μπορούν να γίνουν χρήστες του συστήματος και να παράγουν ενέργειες. Ενέργειες, οι οποίες μέσω της διαλειτουργικότητας διοχετεύονται σε περαιτέρω συστήματα του ΟΠΣ-ΣΕΠΕ. Σημειώνεται ότι οι εργοδότες έχουν υποχρέωση να εγγραφούν στο σύστημα, καθώς έχουν ήδη ενεργοποιηθεί οι ηλεκτρονικές διαδικασίες της «αίτησης για Άδεια Εργασίας κατά την Κυριακή και ημέρα αργίας» και της «αναγγελίας εργατικού ατυχήματος».

²⁷¹ Βλ. Κανονισμό (ΕΚ) αριθ. 561/2006 του ευρωπαϊκού κοινοβουλίου και του συμβουλίου της 15ης Μαρτίου 2006 για την εναρμόνιση ορισμένων κοινωνικών διατάξεων στον τομέα των οδικών μεταφορών και για την τροποποίηση των κανονισμών (ΕΟΚ) αριθ. 3821/85 και (ΕΚ) αριθ. 2135/98 του Συμβουλίου καθώς και για την κατάργηση του κανονισμού (ΕΟΚ) αριθ. 3820/85 του Συμβουλίου.

²⁷² Βλ. Κανονισμό Ε.Κ. 3821/1985 του Συμβουλίου της 20.12.1985 σχετικά με τη συσκευή ελέγχου στον τομέα των οδικών μεταφορών (Επίσημη Εφημερίδα, αριθμ. L 370, της 31.12.1985, σ. 0008 – 0021).

ΣΥΓΚΛΗΣΗ». Το Σ.Ε.Ο.Μ. περιλαμβάνει εξοπλισμό και εγκατάσταση λογισμικού προγράμματος, καθώς και την οργάνωση και εξοπλισμό βλαβοληπτικού κέντρου (help desk) για την οργανωμένη αντιμετώπιση των αναγκών υποστήριξης, τόσο του λογισμικού, όσο και του συμβατικού εξοπλισμού.

Μέσα από αυτό δίνεται η δυνατότητα άντλησης στοιχείων με ψηφιακό τρόπο είτε από αναλογικό είτε από ψηφιακό ταχογράφο με την εφαρμογή Tachospeed control, το βασικό δομικό στοιχείο του εν λόγω πληροφοριακού συστήματος. Υπάρχει δυνατότητα διαλειτουργικότητας με το Ο.Π.Σ. Μέσω αυτής της εφαρμογής επιτυγχάνεται η βεβαίωση παραβάσεων που αφορούν τον χρόνο οδήγησης εκάστου οδηγού, ανεξάρτητα από τον αριθμό των οχημάτων που έχει οδηγήσει αυτός και ανεξάρτητα από τα μέσα στα οποία έχουν καταγραφεί οι χρόνοι οδήγησης του οδηγού.

Οι πρώτοι έλεγχοι με τη χρήση του συστήματος αυτού πραγματοποιήθηκαν το Σεπτέμβριο του 2016.

Στόχος αυτού είναι η πραγματοποίηση επιτυχών και αποτελεσματικών ελέγχων στις οδικές μεταφορές, σε συμμόρφωση με τις επιταγές, τόσο του κοινοτικού, όσο και του εθνικού δικαίου. Για την μετάβαση στο νέο σύστημα ελέγχου οδικών μεταφορών πραγματοποιήθηκε σε όλη την Επικράτεια σχετική εκπαίδευση - κατάρτιση των Επιθεωρητών Εργασιακών Σχέσεων τόσο στα χρησιμοποιούμενα λογισμικά προγράμματα, όσο και στη χρήση του τεχνικού εξοπλισμού. Ο τεχνικός εξοπλισμός αποτελείται από δύο βαλίτσες ανά συνεργείο ελέγχου και περιλαμβάνει μεταξύ άλλων: φορητό υπολογιστή, θερμικό εκτυπωτή, σαρωτή ταχογράφων, όργανο εντοπισμού θέσης (navigator) και συσκευή ανάγνωσης ψηφιακού ταχογράφου και ψηφιακής κάρτας οδηγού.

Οι έλεγχοι πραγματοποιούνται σε οχήματα (φορτηγά ή λεωφορεία) που είναι υποχρεωμένα να φέρουν συσκευή καταγραφής, δηλαδή αναλογικό ή ψηφιακό ταχογράφο. Αυτή η υποχρέωση σύμφωνα με το άρθρο 2 του Κανονισμού 561/2006, υφίσταται στις εξής περιπτώσεις :

α. Στις οδικές μεταφορές εμπορευμάτων που πραγματοποιούνται με οχήματα βάρους άνω των 3,5 τόνων, περιλαμβανομένου οποιουδήποτε ρυμουλκούμενου ή ημιρυμουλκούμενου,

β. στις μεταφορές επιβατών με οχήματα άνω των 9 θέσεων, συμπεριλαμβανομένου του οδηγού.

Με την υπ' αριθμ. Γ438/οικ. 28317/2481/09/19-05-2009 (ΦΕΚ Β' 989) Κοινή Υπουργική Απόφαση ρυθμίστηκε το καθεστώς ελέγχου της τήρησης της ανωτέρω κοινοτικής νομοθεσίας. Με την εν λόγω Κ.Υ.Α. ενσωματώθηκε στην ελληνική νομοθεσία η Οδηγία 2006/22/ΕΚ «για τον καθορισμό ελάχιστων προϋποθέσεων για την εφαρμογή των Κανονισμών (Ε.Ο.Κ.) υπ' αριθμ. 3820/1985 και (Ε.Ο.Κ.) 3821/1985 του Συμβουλίου, σχετικά με την κοινωνική νομοθεσία όσον αφορά δραστηριότητες οδικών μεταφορών και για την κατάργηση της Οδηγίας 88/599 (Ε.Ο.Κ.) του Συμβουλίου».

Το άρθρο 3 της σχετικής Κ.Υ.Α. ως αρμόδιες αρχές για τη διενέργεια των ελέγχων των διατάξεων των Κανονισμών 561/2006 και 3821/85 ορίζει:

α. Τα Τμήματα Επιθεώρησης Εργασιακών σχέσεων του Σ.ΕΠ.Ε. και τα μικτά συνεργεία ελέγχου για τον καθ' οδόν έλεγχο και τον έλεγχο των εγκαταστάσεων των επιχειρήσεων και

β. τις αρχές του άρθρου 2 του Ν. 3446/2006 για τον καθ' οδόν έλεγχο.

Τα μικτά συνεργεία ελέγχου συγκροτούνται με βάση το άρθρο 2, με απόφαση του τέως οικείου Νομάρχη και νυν τοπικού Αντιπεριφερειάρχη με τον Ν. 3852/2010 και αποτελούνται από :

α. έναν εκπρόσωπο της οικείας Διεύθυνσης Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων, ο οποίος με τον αναπληρωτή του ορίζεται από τον Υπουργό Εργασίας,

β. έναν εκπρόσωπο της οικείας υπηρεσίας Μεταφορών και Επικοινωνιών, ο οποίος με τον αναπληρωτή του ορίζεται από τον τέως Νομάρχη νυν Αντιπεριφερειάρχη πλέον και

γ. έναν εκπρόσωπο της Αστυνομικής Αρχής του Νομού (νυν Περιφερειακή Ενότητα), ο οποίος με τον αναπληρωτή του ορίζεται από την αρμόδια Αστυνομική αρχή, κατά προτίμηση από υπηρεσίες τροχαίας του Νομού ή ένα εκπρόσωπο τις λιμενικής αρχής για περίπτωση ελέγχου σε περιοχή αρμοδιότητας του Λιμενικού Σώματος.

Οι έλεγχοι που διενεργούνται από κάθε μικτό συνεργείο επεκτείνονται στις εγκαταστάσεις των επιχειρήσεων και σε όλους τους χώρους κίνησης και στάθμευσης των αυτοκινήτων μέσα στα διοικητικά όρια του κάθε νομού.

Αναφορικά με τις κυρώσεις, σύμφωνα με το άρθρο 11 του Π.Δ. 167/2006²⁷³, αρμόδια ελεγκτικά όργανα, για την εφαρμογή των διατάξεων της οργάνωσης του

²⁷³ Βλ. Π.Δ. υπ' αριθμ. 167/2006, «Προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας προς τις διατάξεις της υπ' αριθμ. 2002/15/ΕΚ Οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου «για την οργάνωση

χρόνου εργασίας, των εκτελούντων κινητές δραστηριότητες, στις οδικές μεταφορές είναι το Σ.ΕΠ.Ε., το Υπουργείο Μεταφορών και Επικοινωνιών και το Υπουργείο Δημόσιας Τάξης, όπως προβλέπονται από τις οικείες διατάξεις.

Σε κάθε παράβαση του Π.Δ. επιβάλλονται οι διοικητικές κυρώσεις (πρόστιμα) του άρθρου 24 και οι ποινικές του άρθρου 28 του Ν. 3996/2011, σύμφωνα με την με την αριθμ. πρωτ. Φ 450/51477/5520/20Π (ΦΕΚ Β' 2687) Κοινή Απόφαση των Υπουργών Οικονομικών, Υποδομών, Μεταφορών και Δικτύων και Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, ορίστηκαν

Οι δυνατότητες που προσφέρονται μέσω της εφαρμογής του Tachospeed control είναι οι εξής:

Σε κάθε έλεγχο που πραγματοποιείται, είτε αυτός είναι καθ' οδόν είτε στις εγκαταστάσεις της ελεγχόμενης επιχείρησης, το σύνολο των δεδομένων που καταγράφονται και αναλύονται, ενσωματώνονται σε ένα αρχείο ελέγχου. Η ανάγνωση και επεξεργασία του αρχείου αυτού είναι δυνατή μόνο μέσα από τη χρήση της εφαρμογής Tachospeed control, τα δε στοιχεία αποθηκεύονται και παραμένουν στο πληροφοριακό σύστημα του Υπουργείου Εργασίας.

Κάθε έλεγχος που πραγματοποιείται μέσω της εφαρμογής αυτής έχει ως ελεγχόμενη οντότητα μία επιχείρηση, ωστόσο σε κάθε πραγματοποιούμενο έλεγχο μπορούν να ελέγχονται και πολλαπλοί οδηγοί και πολλαπλά οχήματα και αυτό συμβαίνει όταν ο έλεγχος διενεργείται στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης. Μέσω της εφαρμογής επιτυγχάνεται η βεβαίωση παραβάσεων που αφορούν τον χρόνο οδήγησης εκάστου οδηγού, ανεξάρτητα από τον αριθμό των οχημάτων που έχει οδηγήσει ο κάθε οδηγός και από τα μέσα στα οποία έχουν καταγραφεί οι χρόνοι οδήγησης του οδηγού. Αυτό εξάλλου είναι και στοιχείο της προστιθέμενης αξίας από την χρήση του εν λόγω πληροφοριακού συστήματος.

Εκροή (output) της διαδικασίας ελέγχου μέσω της εφαρμογής είναι το Δελτίο Ελέγχου, στο οποίο καταγράφονται όλες οι διαπιστώσεις του ελέγχου και παραλαμβάνεται ενυπόγραφα από εκπρόσωπο της επιχείρησης. Το δελτίο ελέγχου αποθηκεύεται σε μορφή αρχείου pdf και εκτυπώνεται σε θερμικό εκτυπωτή (ομοιάζει με απόδειξη ταμειακής μηχανής), ο οποίος αποτελεί μέρος του εξοπλισμού του συνεργείου.

του χρόνου εργασίας των εκτελούντων κινητές δραστηριότητες οδικών μεταφορών» (L80/23.3.2002), (ΦΕΚ 179 Α/22.08.2006).

Μετά την ολοκλήρωση του ελέγχου, τα δεδομένα - διαπιστώσεις αποστέλλονται στην κεντρική εφαρμογή του Σ.Ε.Ο.Μ. προκειμένου να συγχρονιστούν μέσω της εφαρμογής SyncForm.

Συνοπτική παρουσίαση των βημάτων ελέγχου

Η διαδικασία διενέργειας ενός ελέγχου περιλαμβάνει βήματα ενεργειών κάποια εκ των οποίων δύνανται να εκτελεστούν μόνον εφόσον υπάρχει δικτυακή πρόσβαση στην κεντρική εφαρμογή, ενώ κάποια εκτελούνται offline στον τόπο του ελέγχου.

1ο βήμα: Πριν τον έλεγχο σε επιχείρηση ο Επιθεωρητής χρησιμοποιώντας την εφαρμογή SynkForm συνδέεται με το ατομικό pc του στην κεντρική εφαρμογή και μεταφορτώνει τα στοιχεία των επιχειρήσεων που πρόκειται να ελεγχθούν. Η διαδικασία αυτή δεν αφορά ελέγχους καθ' οδόν, αλλά μόνο ελέγχους σε επιχειρήσεις και για την πραγματοποίησή της απαιτεί διαδικτυακή σύνδεση στην κεντρική εφαρμογή του Σ.Ε.Ο.Μ.. Για λόγους ασφαλείας το «τοπικό αρχείο επιχειρήσεων» που περιλαμβάνει τα μεταφορτωμένα στοιχεία της ελεγχόμενης επιχείρησης, κλειδώνεται με συγκεκριμένο κωδικό.

2ο βήμα: Κατά τον έλεγχο στην επιχείρηση «ξεκλειδώνεται» το τοπικό αρχείο με τα στοιχεία της επιχείρησης.

3ο βήμα: Μέσω της εφαρμογής Tachospeed control δημιουργείται το αρχείο ελέγχου.

4ο βήμα: Εισάγονται τα στοιχεία της ελεγχόμενης επιχείρησης.

5ο βήμα: Εισάγονται τα δεδομένα των ταχογράφων ανάλογα με τον τύπο του ταχογράφου η εισαγωγή των δεδομένων γίνεται:

είτε με σάρωση των φύλλων του αναλογικού ταχογράφου μέσω ειδικού σαρωτή που αποτελεί στοιχείο του εξοπλισμού του συστήματος,

είτε με ανάγνωση δεδομένων από τον ψηφιακό ταχογράφο από την μονάδα οχήματος ή από την κάρτα οδηγού μέσω της συσκευής Tachoterminal PRO.

6ο βήμα: Τα δεδομένα που έχουν εισαχθεί προβάλλονται στο ημερολόγιο της εφαρμογής.

7ο βήμα: Συντάσσεται το δελτίο ελέγχου βάσει ελεγχόμενων οδηγών και οχημάτων και βάσει περιόδου ελέγχου. Οι παραβάσεις υπολογίζονται αυτόματα από την εφαρμογή βάσει των δεδομένων που έχουν εισαχθεί, ωστόσο υπάρχει η δυνατότητα να καταχωρήσει ο Επιθεωρητής και επιπλέον παραβάσεις που υπέπεσαν στην αντίληψή του.

8ο βήμα: Παραγωγή και εκτύπωση δελτίου ελέγχου.

9ο βήμα: Οριστικοποίηση ελέγχου.

10^ο βήμα: Ενημέρωση της κεντρικής ηλεκτρονικής εφαρμογής του Υπουργείου με τα δεδομένα του ελέγχου μέσω διαδικτυακής σύνδεσης.

Ενόψει της εφαρμογής όλων των ανωτέρω καθίσταται προφανές ότι ο έλεγχος στις οδικές μεταφορές που πραγματοποιείται με χρήση όλων των τεχνολογικών μέσων, είναι πλήρης και σαφής ως προς τις διαπιστώσεις του και ελαχιστοποιείται η πιθανότητα λάθους από την πλευρά του επιθεωρητή Εργασίας. Το σίγουρο είναι ότι από την πλευρά του ο κάθε εμπλεκόμενος στον έλεγχο, ήτοι εργοδότης, ελεγχόμενος οδηγός και Επιθεωρητής λειτουργούν υπό καθεστώς πλήρους διαφάνειας, η οποία αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση αποδοτική και αποτελεσματική διοίκηση.

Αξίζει να σημειωθεί επίσης ότι το ΣΕΠΕ συμμετέχει, λόγω της ελληνικής συμμετοχής στην Ε.Ε. και στην εσωτερική αγορά, στο πρόγραμμα IMI (Internal Market Information). Το IMI (ή Σύστημα Πληροφόρησης για την Εσωτερική Αγορά) είναι ένας σχετικά νέος λειτουργικός βραχίονας – πρόγραμμα της Ε.Ε.²⁷⁴. Σε αυτό συμμετέχουν τα κράτη-μέλη με σκοπό την ανταλλαγή πληροφοριών και την γρήγορη εκκίνηση και περαίωση των διοικητικών διαδικασιών επιβολής προστίμων που αφορούν παραβάσεις που έλαβαν χώρα σε ένα κράτος μέλος, από εργαζόμενους – επιχειρήσεις που προέρχονται από άλλο κράτος μέλος (απόσπαση εργαζομένων).

Το IMI ως ανάγκη προέκυψε από την ίδρυση της εσωτερικής αγοράς που όριζε την ελεύθερη κυκλοφορία αγαθών – υπηρεσιών – προσώπων – κεφαλαίων εντός των εσωτερικών συνόρων των κρατών μελών της Ε.Ε. Βασικός πυλώνας της εσωτερικής αγοράς είναι η κυκλοφορία των προσώπων – εργαζομένων και η ανάπτυξη αυτού του πυλώνα όρισε και την ανάγκη να υπάρξει ένα εργαλείο για γρήγορη και έγκυρη ανταλλαγή πληροφοριών σε θέματα που αφορούν την παροχή εργασίας σε άλλη χώρα.

Η θεματική της «απόσπασης εργαζομένων» αποτελεί βασικό πεδίο ανταλλαγής πληροφοριών του συστήματος του IMI μεταξύ των εθνικών Υπηρεσιών (και ειδικότερα των Επιθεωρήσεων Εργασίας των κρατών μελών της Εσωτερικής Αγοράς)²⁷⁵, ενώ και το ΣΕΠΕ του ελληνικού Υπουργείου Εργασίας συμμετέχει στο IMI, διαθέτοντας τόσο δομή κεντρικής διαχείρισης των αιτημάτων (στο Υπουργείο)

²⁷⁴ Βλ. Κανονισμό (ΕΕ) αριθ. 1024/2012 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 25ης Οκτωβρίου 2012, σχετικά με τη διοικητική συνεργασία μέσω του Συστήματος Πληροφόρησης για την Εσωτερική Αγορά και την κατάργηση της απόφασης 2008/49/ΕΚ, (κανονισμός IMI).

²⁷⁵ Για περισσότερες λεπτομέρειες του Συστήματος IMI βλ. την ιστοσελίδα του στον ιστότοπο του Europa: http://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/ [πρόσβαση 05.09.2017].

όσο και περιφερειακούς χειριστές υποθέσεων αποστολής – υποδοχής αιτημάτων από εταίρους του συστήματος.

5.9 Τα λειτουργικά προβλήματα του ΣΕΠΕ και προτεινόμενοι τρόποι αντιμετώπισης αυτών.

Από την ανάλυση που προηγήθηκε συμπεραίνεται ότι κατά τη διάρκεια εφαρμογής των Μνημονιακών Νόμων το έργο του Σ.ΕΠ.Ε έγινε πολυπλοκότερο και αρκετά δύσκολο και τούτο, διότι σε πολύ μικρό χρονικό διάστημα συντελέστηκαν με σειρά νόμων εκτεταμένες μεταρρυθμίσεις στο σύνολο σχεδόν του δικαίου των ατομικών σχέσεων εργασίας, στην κατεύθυνση της διευκόλυνσης και καθιέρωσης της ευελιξίας, χωρίς ωστόσο να δοθεί ιδιαίτερη βαρύτητα και στον πυλώνα της ασφάλειας της εργασίας, έτσι ώστε να ολοκληρωθεί στο σύνολό της η έννοια του "flexicurity"²⁷⁶, όπως αυτή σκιαγραφήθηκε στην εισαγωγή του παρόντος κεφαλαίου.

Λαμβάνοντας υπόψη και την ελλιπή εφαρμογή της έννοιας του "flexicurity", στην περίπτωση της Ελλάδος, κύριο γενικό χαρακτηριστικό των «νεόκοπων μεταρρυθμίσεων» είναι η ενδυνάμωση του διευθυντικού δικαιώματος και η υποχώρηση των προστατευτικών διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας για την αποφυγή της μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας (δηλ. ενδυναμώνεται το δικαίωμα του εργοδότη να μεταβάλλει, ή να τροποποιεί χωρίς τη συγκατάθεση του εργαζόμενου τους όρους εργασίας του).

Τα κυριότερα πεδία, στα οποία εισάγονται νομοθετικές νέες ρυθμίσεις ή/και επαναριθμήσεις είναι :

- α. οι ειδικές μορφές απασχόλησης (συμβάσεις παροχής υπηρεσιών/έργου, τηλεργασία, κατ' οίκον απασχόληση),
- β. η μερική απασχόληση,
- γ. η εκ περιτροπής εργασία,
- δ. οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου,
- ε. η προσωρινή απασχόληση,
- στ. οι συμβάσεις εργολαβίας,
- ζ. οι συμβάσεις μαθητείας-απόκτησης επαγγελματικής εμπειρίας,
- η. η διευθέτηση του χρόνου εργασίας,
- θ. η διαθεσιμότητα των μισθωτών,

²⁷⁶ Βλ. *Konstantinos Kougias*, «'Real' Flexicurity Worlds in action: Evidence from Denmark and Greece», GreeSE, Paper No.106, Hellenic Observatory Papers on Greece and Southeast Europe, January 2017.

- ι. το καθεστώς απολύσεων – αποζημιώσεων και
- κ. η αδήλωτη εργασία.

Στο πλαίσιο της νέας αυτής αντίληψης για τη λειτουργία της αγοράς εργασίας και των εργασιακών σχέσεων, σύμφωνα με την οποία η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων ανάγεται σε κυρίαρχη αξία σε βάρος των εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων, το εργατικό δίκαιο αντιμετωπίζεται ως εμπόδιο απέναντι στην υλοποίηση των ως άνω στόχων.

Στο προαναφερόμενο περιβάλλον η ενίσχυση του Σ.ΕΠ.Ε ως ελεγκτικού μηχανισμού για την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας είναι επιβεβλημένη. Είναι γεγονός αναμφισβήτητο πως οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα χρειάζονται προστασία. Κάποιοι από αυτούς τους εργαζόμενους προβάλλουν παράπονα γιατί, ενώ προσέφυγαν στο Σ.ΕΠ.Ε προκειμένου να λύσουν τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν στον εργασιακό τους χώρο, είτε δεν βρήκαν την αναμενόμενη εξυπηρέτηση από πλευράς υπαλλήλων είτε το Σ.ΕΠ.Ε δεν μπόρεσε να δώσει λύση στο πρόβλημά τους.

Από την άλλη πλευρά στην πλειοψηφία τους οι Επιθεωρητές Εργασίας, αντιλαμβανόμενοι τη σπουδαιότητα του ρόλου τους, προσπαθούν καθημερινά να ανταπεξέλθουν στα καθήκοντά τους, έχοντας σύμμαχό τους την ευελιξία, εφαρμόζοντας τις δυνατότητες που τους προσφέρει η ισχύουσα νομοθεσία και ακολουθώντας τις αρχές της καλής πίστης, της χρηστής διοίκησης, της αμεροληψίας και της αντικειμενικότητας.

Προσπαθούν να κρατήσουν ίσες αποστάσεις ανάμεσα στον εργαζόμενο και τον εργοδότη δίνοντας «παρών» στο πλευρό του εργαζόμενου, χωρίς ωστόσο να παρακάμπτουν και να αδικούν τον εργοδότη. Για να το πετύχουν αυτό, απαιτείται γνώση και εφαρμογή των αρχών του Nolan²⁷⁷, ήτοι ανιδιοτέλεια, ακεραιότητα, αντικειμενικότητα, εντιμότητα, διαφάνεια, λογοδοσία και επαγγελματισμός.

Εμπόδια όμως στην αποτελεσματικότητα του έργου τους τόσο στο επίπεδο του Σ.ΕΠ.Ε, όσο και σε επίπεδο εργοδοτών και εργαζόμενων αποτελούν η πολυνομία²⁷⁸,

²⁷⁷ Βλ.όπ.π., υποσημείωση υπ' αριθμ. 134.

²⁷⁸ Βλ. Χρ. Καρατζάς, «Οι Εργασιακές Σχέσεις-Μετά τις ρυθμίσεις των μνημονιακών νόμων 2010-2014», εκδ. Π.Ι.Μ. ΕΡΓΑΣΙΑΚΑΉ Ο.Ε., Αθήνα 2014, εισαγωγή σελ. χχχ, «Κατά την τριετία 2010-2012 ψηφίστηκαν 210 νόμοι περίπου επαίσχυντοι, αντιφατικοί και νομοτεχνικά ατυχείς και συνεχώς τροποποιούμενοι μνημονιακοί νόμοι, με τους οποίους καταβλήθηκε προσπάθεια προσαρμογής της εν γένει νομοθεσίας μας, μεταξύ της οποίας κυρίαρχη θέση είχαν τόσο οι ουσιαστικοί εργατικοί και ασφαλιστικοί νόμοι όσο και οι νόμοι για τον έλεγχο της αγοράς εργασίας από το ΣΕΠΕ, που μακροχρόνια είχε αναγνωρισθεί βς καταξιωμένος θεσμός στο χώρο της αγοράς εργασίας».

η έλλειψη κωδικοποίησης της εργατικής νομοθεσίας²⁷⁹, το πλήθος νομικών²⁸⁰ κειμένων και ο βαθμός συμπλήρωσης με εφαρμοστικές διατάξεις. Επίσης το πλήθος των κανόνων δικαίου και οι ερμηνευτικές δυσχέρειες που παρατηρούνται καθιστούν περίπλοκο το χειρισμό θεμάτων, τόσο για τις εργασιακές σχέσεις, όσο και για θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία.

Οι προαναφερόμενες μεταβολές στην αγορά εργασίας, ιδίως στην παρούσα οικονομική κρίση και οι εξελίξεις στον τομέα της τεχνολογίας, των μεθόδων παραγωγής και της αναδιάρθρωσης των επιχειρήσεων, προσθέτουν διαρκώς παράγοντες πολυπλοκότητας στη διεκπεραίωση του έργου του Σ.ΕΠ.Ε.

Το έργο των Επιθεωρητών Εργασίας έκανε, μέχρι σήμερα, ακόμα δυσκολότερο η έλλειψη τμήματος Νομικής Υποστήριξης. Η ανάγκη στελέχωσης τμήματος Νομικής Υποστήριξης θεωρήθηκε επιβεβλημένη και γι' αυτό προβλέφθηκε η λειτουργία αυτού με το ΠΔ. 134/2017²⁸¹. Το επιθυμητό θα ήταν το Τμήμα αυτό να παράσχει υποστήριξη στους Επιθεωρητές Εργασίας κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, ιδίως σε ζητήματα που δεν αφορούν αποκλειστικά την εργατική νομοθεσία, όπως για παράδειγμα την υποστήριξη αυτών σε εκπροσώπηση σε Δικαστήριο στις περιπτώσεις κατά τις οποίες ασκείτε μήνυση εναντίον τους (π.χ. από εργοδότες, σωματεία κλ.π) κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους.

Υπό τις παρούσες συνθήκες στη χώρα μας και με γνώμονα την προώθηση μιας παγκόσμιας τάσης που θέλει το εταιρικό κέρδος να προβάλλεται ως κύριος άξονας ανάπτυξης, ο ρόλος του Σ.ΕΠ.Ε ως ελεγκτικού μηχανισμού για τον έλεγχο της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας και των εργασιακών θεσμών που προστατεύουν τον εργαζόμενο από βλαπτικές ενέργειες κρίνεται απαραίτητος και η ενίσχυση

²⁷⁹ Βλ. *Χ. Γαλανοπούλου, Α. Μπούρουν, Ε. Παναγιωτακοπούλου* (2014, Απρίλιος), «Κωδικοποίηση διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας αρμοδιότητας ελέγχου του ΣΕΠΕ, μετά από τις νομοθετήσεις των τελευταίων ετών», *Επιχείρηση*, Τεύχος 103^ο, σελ. 320-328. Τον Απρίλιο του 2014 εκδόθηκε το άρθρο αυτό στο οποίο συμμετείχε και η γράφουσα σε μια προσπάθεια κωδικοποίησης των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας προκειμένου να διευκολυνθεί το έργο όσων ασχολούνται με την εργατική νομοθεσία μετά τις αλλαγές που επήλθαν στην εργατική νομοθεσία τη μεταμνημονιακή περίοδο.

²⁸⁰ Αυτή η διασπορά των διατάξεων ή τροπολογιών σε νομοσχέδια άλλων Υπουργείων ή σε πολυνομοσχέδια καθώς και σε νόμους που αποτελούν εφαρμογή του Μνημονίου όπως ο Ν. 4093/2012, ή ο Ν. 4096/2012 καθιστά δύσκολη την ενημέρωση των επιθεωρητών εργασίας που είναι και οι κύριοι εφαρμοστές των διατάξεων αλλά και των πολιτών εν προκειμένω εργαζομένων και εργοδοτών.

Παράδειγμα: Το πενθήμερο στα εμπορικά καταστήματα είχε καθιερωθεί με το άρθρο 42 παρ. 4 του Ν. 1892/1990. Το πενθήμερο καταργήθηκε με το άρθρο Πρώτο, Υποπαρ. ΙΑ.14 του Ν. 4093/12.11.2012, ως εξής: «Με Σ.Σ.Ε. μπορούν να καθορίζονται ζητήματα που αφορούν της ημέρες απασχόλησης εργαζομένων στα καταστήματα για συνολικό εβδομαδιαίο συμβατικό ωράριο 40 ωρών». Με μια τόσο ασαφή διάταξη στην 90^η σελίδα ενός νόμου 124 σελίδων με τίτλο «Εγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016-Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του Ν. 4046/2012 και Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016» πέρασε η κατάργηση του πενθημέρου στα εμπορικά καταστήματα.

²⁸¹ Βλ. ΠΔ. 134/2017 «Οργανισμός Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης», (ΦΕΚ 168 Α/06.11.2017).

αυτού επιβεβλημένη. Η ενίσχυση αυτού εκτός της αναμόρφωσης των διαδικασιών με αξιοποίηση της τεχνολογίας θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί και με τη μείωση του χρόνου που το προσωπικό δαπανά σε διοικητικά καθήκοντα, με τη βελτιστοποίηση ή και την αυτοματοποίηση κάποιων διαδικασιών, αλλά και με την εκπαίδευση του ήδη υπάρχοντος διοικητικού προσωπικού, προκειμένου αυτό να αναλάβει περισσότερες αρμοδιότητες από την διοικητική εργασία μου μέχρι τώρα διεξάγεται από τους Επιθεωρητές Εργασίας.

Με το άρθρο 5 του Ν. 3996/2011 προβλέφθηκαν παράλληλα με τη θέση του Ειδικού Γραμματέα δύο θέσεις Γενικών Επιθεωρητών, οι οποίες δεν έχουν πληρωθεί μέχρι σήμερα. Με το άρθρο 2 του ΠΔ 134/14 προβλέπεται ότι «Στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας υφίσταται θέση Ειδικού Τομεακού Γραμματέα που υπάγεται στον Υπουργό. Ο Ειδικός Τομεακός Γραμματέας είναι επικεφαλής της διοικητικής ιεραρχίας του Σ.ΕΠ.Ε. και είναι υπεύθυνος για την εκτέλεση και τη διοικητική εφαρμογή της πολιτικής των υπηρεσιών των οποίων προϊστανται, όπως αυτή καθορίζεται από την Κυβέρνηση και τα όργανά της».

Θεωρείται ότι τη θέση του Ειδικού Τομεακού Γραμματέα θα ήταν καλό να αναλάβει Υπηρεσιακός Επιθεωρητής κατόπιν ιεραρχικής εξέλιξης εφόσον συνεκτιμηθούν τα τυπικά προσόντα και η προϋπηρεσία του ως Επιθεωρητή Εργασίας. Με αυτό τον τρόπο θα διασφαλιζόνταν η συνέχεια, η συνέπεια και άρα η αποτελεσματικότητα του Φορέα.

Θεωρείται ότι η αποτελεσματικότητα του ΣΕΠΕ θα μπορούσε να ενισχυθεί σημαντικά αν την εισαγωγική εκπαίδευση των Επιθεωρητών ακολουθούσαν ψυχομετρικές αξιολογήσεις με στόχο να ληφθούν υπόψη τα αποτελέσματα τους και να τοποθετηθούν οι κατάλληλοι υπάλληλοι στις κατάλληλες θέσεις, στους οποίους θα δινόταν η ευκαιρία να αξιοποιήσουν τις δυνατότητες τους και να ικανοποιήσουν τις βαθύτερες φιλοδοξίες τους. Η ψυχοσύνθεση του Υπαλλήλου μπορεί να αποτελέσει γνώμονα για τις αρμοδιότητες που θα του ανατεθούν από τον Προϊστάμενο του. Για παράδειγμα η τοποθέτηση ενός νευρικού και ευέξαπτου υπαλλήλου στην επίλυση εργατικών διαφορών, όπου απαιτείται ψυχραιμία και ενεργητική ηρεμία, δεν μπορεί να φέρει το επιθυμητό αποτέλεσμα.

Ο ρόλος του Σ.ΕΠ.Ε θα μπορούσε να γίνει πιο αποτελεσματικός αν ενισχύονταν ο συμβουλευτικός του ρόλος με προληπτικές καμπάνιες –σεμινάρια για την εργατική νομοθεσία σε εργοδότες και εργαζόμενους σε τακτά χρονικά διαστήματα. Μέσω αυτής της διαδικασίας θα δίνονταν η δυνατότητα και στα δύο μέρη να γνωρίσουν τις

υποχρεώσεις και τα δικαιώματα τους, με απώτερο σκοπό την αποφυγή εντάσεων και άδικων συμπεριφορών εκατέρωθεν. Σε κάθε εργασιακό χώρο θα εφαρμόζονται οι αρχές του εργατικού δικαίου που σ' αυτή τη δύσκολη περίοδο της οικονομικής κρίσης αποτελούν ένα σταθερό σημείο αναφοράς. Είναι σημαντικό να γίνει αντιληπτό ότι η σχέση τους είναι αλληλένδετη. Επιχειρήσεις και κέρδη δεν μπορούν να υπάρξουν χωρίς εργαζόμενους και εργαζόμενοι δεν μπορούν να υπάρξουν και να απασχοληθούν παραγωγικά χωρίς επιχειρήσεις, οι οποίες πάση θυσία πρέπει να προστατευθούν, αφού είναι οι μόνες που δημιουργούν θέσεις εργασίας.

Με τη δημιουργία της κατάλληλης νοοτροπίας θα βελτιώνονταν :

- Η θέση του εργαζόμενου, γιατί θα λειτουργούσε μέσα σ' ένα δίκαιο και ασφαλές εργασιακό περιβάλλον,
- η θέση του εργοδότη, ο οποίος θα απολάμβανε την αποδοτικότερη εργασία του εργαζόμενου και
- η θέση του Επιθεωρητή Εργασίας, αφού η προσφορά του στα σύνολα εργαζομένων και εργοδοτών θα ήταν πολύ πιο εμφανής και εύστοχη.

Η αναγκαιότητα ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης των πολιτών εν γένει έχει γίνει αντιληπτή και από τη Δ.Ο.Ε., η οποία σε στενή συνεργασία με την ελληνική κυβέρνηση και τους κοινωνικούς εταίρους διοργάνωσε για το μήνα Οκτώβριο 2017 εκστρατείες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης μαθητών της Γ' λυκείου σε ημερήσια και εσπερινά Επαγγελματικά Λύκεια με θέμα «Η αδήλωτη εργασία έχει αρνητικές συνέπειες για όλους».

Συγκεκριμένα οι μαθητές ενημερώθηκαν από του Επιθεωρητές Εργασίας για το τι σημαίνει αδήλωτη εργασία και τι μερικώς δηλωμένη, για τις συνέπειες της αδήλωτης εργασίας και τα πολλαπλά κόστη αυτής στο σύνολο της κοινωνίας. Τονίσθηκε πως η εργασία με αξιοπρέπεια είναι δικαίωμα όλων των εργαζομένων και πως είναι πολύ σημαντικό οι νέοι άνθρωποι να γνωρίζουν τα δικαιώματά τους, για να μπορούν να «εκμεταλλεύονται» την προστασία που τους παρέχει ο Νόμος. Το δικαίωμα για ασφάλιση και αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας είναι κατάκτηση για όλους όσους εργάζονται ή πρόκειται να εργαστούν.

Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός πως η καμπάνια αυτή αποτελεί μια δράση του τριετούς οδικού χάρτη για την εφαρμογή μιας ολιστικής ολοκληρωμένης στρατηγικής προσέγγισης προς την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα, ο οποίος επικυρώθηκε, με την παρουσία της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, σε τριμερές

επίπεδο στις 26-10-2016 ανάμεσα στην Ελληνική Κυβέρνηση, και τους εθνικούς κοινωνικούς εταίρους.

Θα ήταν θετικό η καμπάνια να επεκταθεί και σε μικρότερες τάξεις, προκειμένου να ενημερωθούν τα παιδιά από μικρή ηλικία για το τι σημαίνει αδήλωτη εργασία και το πόσες αρνητικές συνέπειες πηγάζουν απ' αυτή. Μόνο έτσι θα μπορέσουν οι νέοι άνθρωποι να κατανοήσουν τις δυσμενείς επιπτώσεις της αδήλωτης εργασίας και να αλλάξουν συμπεριφορές στο μέλλον²⁸², είτε ως εργοδότες, είτε ως εργαζόμενοι. Πιστεύοντας ότι η πρόληψη είναι η καλύτερη θεραπεία και έχοντας ίδια εμπειρία από το ενδιαφέρον και την ευαισθητοποίηση που έδειξαν οι μαθητές κατά τη διάρκεια αυτής της ενημερωτικής καμπάνιας, θεωρείται ότι είναι σημαντική όχι μόνο η επανάληψη της, αλλά και η επέκταση αυτής στους μαθητές των γενικών λυκείων, αλλά και σε μαθητές μικρότερων τάξεων.

5.10 Το Σ.ΕΠ.Ε υιοθετεί εναλλακτικούς τρόπους αντιμετώπισης προβλημάτων και διαχείρισης κρίσεων.

5.10.1 Εφαρμογή μιας ολιστικής ολοκληρωμένης στρατηγικής προσέγγισης για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας

Το Σ.ΕΠ.Ε στην προσπάθεια του να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις της εποχής έχει ακολουθήσει κάποιες πολύ πρωτοποριακές πολιτικές. Μια από αυτές είναι και η εφαρμογή μιας ολιστικής ολοκληρωμένης στρατηγικής για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας, ενός εκ των βασικότερων προβλημάτων της ελληνικής οικονομίας²⁸³.

²⁸² Βλ. *Carneiro, P. & Heckman, J.*, «Human capital Policy», Working Paper 9495, National Bureau of Economic Research, Cambridge, Mass., United States, 2003.

²⁸³ Βλ. http://adilotiergasia.org/wp-content/uploads/2017/02/FINAL_GR_DIAGNOSTIC-REPORT-1.pdf στον πρόλογο της διαγνωστικής έκθεσης αναφέρεται ότι: Τον Αύγουστο του 2015, οι ελληνικές αρχές και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ενέκριναν το πρόγραμμα στήριξης του Ευρωπαϊκού Μηχανισμού Σταθερότητας (ΕΜΣ) για την Ελλάδα. Το Μνημόνιο Συνεννόησης του προγράμματος περιελάμβανε το παρακάτω βασικό παραδοτέο: «οι αρχές θα υιοθετήσουν ένα ολοκληρωμένο σχέδιο δράσης για την καταπολέμηση της αδήλωτης και της μερικώς δηλωμένης εργασίας, προκειμένου να ενισχυθεί η ανταγωνιστικότητα των νόμιμων εταιρειών, να προστατευτούν οι εργαζόμενοι και να αυξηθούν τα έσοδα από τη φορολογία και την κοινωνική ασφάλιση.» Η αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας συνιστά μια πολύπλοκη και δύσκολη πρόκληση, ειδικά όταν μια χώρα βιώνει δύσκολες κοινωνικοοικονομικές συνθήκες όπου κυριαρχούν η υψηλή ανεργία, ένα ασθενές επιχειρηματικό περιβάλλον και η έλλειψη δημοσιονομικού χώρου. Στην Ελλάδα, όπως και σε πολλές άλλες ευρωπαϊκές χώρες, η αδήλωτη εργασία παραμένει σημαντικό χαρακτηριστικό της οικονομίας, παρά τα μέτρα που έχουν ληφθεί τα τελευταία χρόνια για την αντιμετώπιση του προβλήματος, όπως η επιβολή αυστηρότερων κυρώσεων, η μείωση του μη μισθολογικού κόστους και ο περιορισμός των γραφειοκρατικών υποχρεώσεων και των διοικητικών βαρών. Στο πλαίσιο αυτό, η ΔΟΕ, σε στενή συνεργασία με την ελληνική κυβέρνηση και τους κοινωνικούς εταίρους, έχει προχωρήσει σε ένα έργο με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την

Παρόλο που δεν υπάρχει ένας επίσημος, καθολικός ορισμός της «αδήλωτης εργασίας», είναι ευρέως αποδεκτό σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση ότι αφορά «εργασία σε παραγωγικές δραστηριότητες, οι οποίες είναι νόμιμες ως προς τη φύση τους, αλλά δεν δηλώνονται στις δημόσιες αρχές, κατά παράβαση των ισχυουσών διατάξεων». Ο ορισμός αυτός αναφέρεται και στο άρθρο 32 παρ. 7 του Ν. 3996/2011. Νόμο με τον οποίο ανατέθηκε στο Σ.ΕΠ.Ε επιπροσθέτως των υπολοίπων λειτουργιών του, όπως αυτές αναλυτικά παρουσιάστηκαν σε προηγούμενες ενότητες, και ο έλεγχος της αδήλωτης εργασίας.

Σύμφωνα με τις ορθές πρακτικές της Ε.Ε. και τις συστάσεις της Δ.Ο.Ε. για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας, το Σ.ΕΠ.Ε. υιοθετεί και εφαρμόζει πολλές πρωτοβουλίες για την ενίσχυση του ρόλου και της αποτελεσματικότητας της Επιθεώρησης Εργασίας στην καταπολέμηση της άτυπης οικονομίας.

Πολλές από αυτές τις πρωτοβουλίες, αφού εφαρμοστούν σε πιλοτικό στάδιο, αξιολογούνται. Η αξιολόγηση αυτή αποφέρει συμπεράσματα που οδηγούν στη λήψη αποφάσεων σχετικά με μελλοντικά μέτρα.

Η στενή συνεργασία της Δ.Ο.Ε. με την Ελληνική Κυβέρνηση (Σ.ΕΠ.Ε.) και τους Κοινωνικούς Εταίρους (εκπροσώπους εργαζομένων και εκπροσώπους εργοδοτών), στο πλαίσιο ενός έργου χρηματοδοτούμενου από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, με στόχο την «Υποστήριξη της μετάβασης από την άτυπη στην επίσημη οικονομία και την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα», είχε τα εξής αποτελέσματα :

α. Την εκπόνηση, μέσα από μία συμμετοχική διαδικασία διαβούλευσης, μίας Διαγνωστικής Έκθεσης²⁸⁴ με θέμα τη διάγνωση της Αδήλωτης Εργασίας στην Ελλάδα.

β. Την κατάρτιση ενός Οδικού Χάρτη.

γ. Την εκπόνηση και εφαρμογή ενός Επιχειρησιακού Σχεδίου Συνεισφοράς.

Το τι σημαίνει το καθένα από αυτά αναλύεται ως ακολούθως :

α. Η Διαγνωστική Έκθεση που εκπονήθηκε από τη ΔΟΕ εγκρίθηκε από την Ελληνική Κυβέρνηση και τους Κοινωνικούς Εταίρους σε μία υψηλού επιπέδου τριμερή συνάντηση επικύρωσης που έλαβε χώρα στις 6 Ιουλίου 2016 στην Αθήνα και απεικονίζει την αποτελεσματική εφαρμογή του κοινωνικού διαλόγου από την

«Υποστήριξη της μετάβασης από την άτυπη στην επίσημη οικονομία και την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα».

²⁸⁴ Βλ. http://adilotiergasia.org/wp-content/uploads/2017/02/FINAL_GR_DIAGNOSTIC-REPORT-1.pdf [πρόσβαση 06.11.2017]

Κυβέρνηση ως οριζόντιο πολιτικό οδηγό. Αξίζει να τονιστεί ότι η ύπαρξη τριμερούς συμφωνίας επί των κύριων χαρακτηριστικών και παραγόντων που οδηγούν στην άτυπη οικονομία στην Ελλάδα, αποτέλεσε ένα πολύ σημαντικό βήμα.

Η επικυρωμένη αυτή έκθεση παρέχει μία δέσμη συστάσεων επί πολιτικών, η οποία αντικατοπτρίζει το όραμα της Δ.Ο.Ε. για μία ισορροπημένη προσέγγιση που συνδυάζει κίνητρα με μέτρα συμμόρφωσης, όπως προβλέπεται στη Σύσταση αρ. 204²⁸⁵ της Δ.Ο.Ε. περί μετάβασης από την άτυπη στην επίσημη οικονομία, η οποία υιοθετήθηκε στη Διεθνή Διάσκεψη Εργασίας τον Ιούνιο του 2015.

Η προαναφερόμενη Σύσταση καθιερώνει τη σημασία του "επαρκούς" και κατάλληλου συστήματος επιθεώρησης, την επέκταση της κάλυψης της επιθεώρησης εργασίας σε όλους τους χώρους εργασίας στην άτυπη οικονομία και την παροχή καθοδήγησης στους φορείς επιβολής του νόμου²⁸⁶

β. Το επόμενο βήμα, μέσα από τον τριμερή διάλογο, υπήρξε η εκπόνηση ενός οδικού χάρτη²⁸⁷ για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα, ο οποίος επικυρώθηκε σε τριμερές επίπεδο στις 26 Οκτωβρίου 2016 ανάμεσα στην Ελληνική Κυβέρνηση, και τους Εθνικούς Κοινωνικούς Εταίρους. Πρόκειται για μια ολοκληρωμένη στρατηγική προσέγγιση, σχεδιασμένη από την Ελληνική Κυβέρνηση και τους Κοινωνικούς Εταίρους, με την υποστήριξη της Δ.Ο.Ε και της Υπηρεσίας Υποστήριξης Διαρθρωτικών Μεταρρυθμίσεων/Ε.Ε.

Στόχος αυτού του οδικού χάρτη ήταν και είναι να εμπεριέχει ένα ισορροπημένο κανονιστικό πλαίσιο και πλαίσιο πολιτικών για αποτρεπτικά και κατάλληλα διορθωτικά μέτρα που θα διευκολύνουν τη μετάβαση στην επίσημη οικονομία και θα αντιμετωπίσουν την αδήλωτη εργασία, για τρία χρόνια (2017-2019). Αποτελείται από αλληλοσυνδεόμενες δράσεις και συστάσεις με στόχο τη γεφύρωση των μεγάλων και μικρών κενών που εντοπίζονται στη διαγνωστική έκθεση της Δ.Ο.Ε. Ελήφθησαν υπόψη ζητήματα σκοπιμότητας και κατανομής πόρων και προτάθηκαν συγκεκριμένα χρονοδιαγράμματα και μελλοντικά ορόσημα.

Περιλαμβάνει δεκαοκτώ (18) εκροές χωρισμένες σε πέντε τομείς εργασίας :

- α. θεσμικές μεταρρυθμίσεις και δράσεις (δύο εκροές),
- β. διαλειτουργικότητα των δεδομένων (πέντε εκροές),
- γ. μέτρα πολιτικής (οκτώ εκροές),

²⁸⁵ Βλ. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R204 [πρόσβαση 07.11.2017].

²⁸⁶ Βλ. παρ. 27 της Σύστασης αριθμ. 204, όπ.π., υποσημείωση υπ' αριθμ. 212.

²⁸⁷ Βλ. http://adilotiorgasia.org/wp-content/uploads/2017/02/GR_ROADMAP_27_10.pdf [πρόσβαση 07.11.2017].

δ. εκστρατείες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης (δύο εκροές) και

ε. διάφορες ενέργειες (μία εκροή).

Με το νέο Νόμο 4468/2017²⁸⁸, που ψηφίστηκε τον Απρίλιο του 2017, ιδρύθηκε μία τριμερής επιτροπή με ισότιμη εκπροσώπηση στο πλαίσιο του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας για την αδήλωτη εργασία. Αυτή η τριμερής επιτροπή είναι υπεύθυνη για την καθοδήγηση και την παρακολούθηση της εφαρμογής του οδικού χάρτη, με τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στο σχεδιασμό και την αφαρμογή των οικονομικών πολιτικών, των πολιτικών απασχόλησης και της κοινωνικής πολιτικής.

γ. Το τελευταίο βήμα αποτελεί η εκπόνηση και εφαρμογή του Επιχειρησιακού Σχεδίου Συνεισφοράς, επικυρωμένο κι αυτό σε τριμερή συνεδρίαση²⁸⁹, το οποίο περιλαμβάνει τρία στοιχεία :

1. Υλοποίηση ενημερωτικής εκστρατείας για τους κοινωνικούς εταίρους στην περιοχή της Αττικής.

Η υλοποίηση αυτού πραγματοποιήθηκε μέσω της δημιουργίας ενός κοινού φυλλαδίου με διευκρινίσεις για τις συνέπειες της αδήλωτης εργασίας απευθυνόμενο στους εργοδότες και στους εργαζόμενους. Σε αυτό επίσης αναγράφονταν οι διαδικασίες αντιμετώπισης αυτής και οι απαιτούμενες ενέργειες από τον εργοδότη, προκειμένου να καλύψει τις υποχρεώσεις του απέναντι στην Επιθεώρηση Εργασίας. Το φυλλάδιο αυτό μοιράστηκε στους Κοινωνικούς Εταίρους και διατέθηκε στον ιστότοπο²⁹⁰ για την αδήλωτη εργασία.

2. Εξειδικευμένη κατάρτιση για τους Επιθεωρητές όλων των φορέων. Με σκοπό να ενισχυθούν οι δεξιότητες των Επιθεωρητών για την αντιμετώπιση καταστάσεων αδήλωτης εργασίας, έλαβαν χώρα δύο εκπαιδευτικά σεμινάρια στις 26 και 27 Απριλίου²⁹¹. Σε αυτά εκπαιδεύτηκαν 180 Επιθεωρητές απ' όλους τους συμμετέχοντες στην εκστρατεία φορείς, ήτοι Επιθεώρηση Εργασίας, Ενιαίο Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (Ε.Φ.Κ.Α), την Οικονομική Αστυνομία και το Σώμα Δίωξης Οικονομικού Εγκλήματος (Σ.Δ.Ο.Ε.).

²⁸⁸ Βλ. Ν. 4468/2017 «Εθνικό Σύστημα Διαπίστευσης», (ΦΕΚ 61 Α/28-4-2017).

²⁸⁹ Διεξήχθη στις 26 Οκτωβρίου 2016 μεταξύ της ελληνικής κυβέρνησης, της ΔΟΕ και των κοινωνικών εταίρων.

²⁹⁰ Βλ. http://adilotiergusia.org/wp-content/uploads/2017/09/UDW_Leaflet_A5_GR_WEB-1.pdf [Πρόσβαση 07.10.2017].

²⁹¹ Η γράφουσα έλαβε μέρος σ' αυτό το σεμινάριο που πραγματοποιήθηκε στην Αθήνα στο ACROPOLIS Hill Hotel.

3. Συγκρότηση ενός πρωτοκόλλου συνεργασίας μεταξύ του Σ.ΕΠ.Ε., του Ε.Φ.Κ.Α. της Οικονομικής Αστυνομίας και του Σ.Δ.Ο.Ε. σχετικά με τις βασικές αρχές και τη μεθοδολογία για την εφαρμογή του Προγράμματος.

Σε αυτό το σημείο κρίνεται σημαντικό να τονιστεί ότι τα καλά εφοδιασμένα πληροφοριακά συστήματα αποτελούν προϋπόθεση για τον καθορισμό και τον σχεδιασμό διαφόρων στρατηγικών, γεγονός που επιβεβαιώνει τη χρησιμότητα του ΟΠΣ.

Η αποτελεσματικότητα αυτής της δράσης προκύπτει από τα στοιχεία που έδωσε στη δημοσιότητα το Σ.ΕΠ.Ε.²⁹² Στο πλαίσιο της πρώτης φάσης της επεξεργασίας στοιχείων των ελέγχων για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας επιβλήθηκαν 508 πρόστιμα ύψους 4.187.726,1 € σύμφωνα με το Υπουργείο Εργασίας.

Όπως αναφέρεται σε σχετική ανακοίνωση, πραγματοποιήθηκαν συνολικά 1.667 έλεγχοι σε επιχειρήσεις και εντοπίστηκαν παραβάσεις σε 452 ελέγχους. Οι έλεγχοι αφορούσαν 9.025 εργαζόμενους και εντοπίστηκαν να θίγονται οι 920 ή ποσοστό 10,19%. Αδήλωτοι ήταν 282 εργαζόμενοι και μερικώς δηλωμένοι 638, από τους οποίους οι 535 δούλευαν με μερική ή εκ περιτροπής εργασία.

Οι έλεγχοι πραγματοποιήθηκαν σε δύο περιόδους :

α) στην Α' περίοδο (1/5–15/6/2017) έγιναν 1251 έλεγχοι,

β) στη Β' περίοδο (1/9–30/9/2017) 416, εκ των οποίων οι 232 επανέλεγχοι.

Κατά τον επανέλεγχο, το 68,97% των επιχειρήσεων επέδειξαν συμμόρφωση, το 5,17% μερική συμμόρφωση και 25,86% μη συμμόρφωση.

Η δράση αυτή μπορεί να αποτελέσει οδηγό καλής πρακτικής για αποτελεσματικές επιθεωρήσεις και τα αποτελέσματά της θα εφαρμοστούν στην πράξη με στόχο την αντιμετώπιση του φαινομένου της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα.

Μέσω της δράσης αυτής γίνεται επίσης αντιληπτή η τάση για εφαρμογή μεθόδων ολιστικής προσέγγισης, τις οποίες υιοθετεί ένας οργανισμός, όπως το ΣΠΕΠ, προκειμένου να ανταπεξέλθει αποτελεσματικά στο ρόλο του, που για την συγκεκριμένη περίπτωση είναι η καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας.

²⁹² Βλ. <http://arsyeka.blogspot.gr/2017/11/418.html#more> [πρόσβαση 10.11.2017].

5.10.2 Τα προβλήματα στο ΣΕΠΕ και η αντιμετώπιση αυτών μέσα από την εφαρμογή αρχών νέου τύπου management.

Ο σχεδιασμός του Ο.Π.Σ. στο αρχικό στάδιο τελείωσε τον Μάρτιο του 2015, όπου και παρουσιάστηκε από την ανάδοχο εταιρία η αρχική του μορφή.

Από εκείνη τη στιγμή τα προβλήματα που είχε να αντιμετωπίσει το Γραφείο του Ειδικού Γραμματέα -κατά την αλλαγή της πολιτικής ηγεσίας σε αυτό την 1^η Μαρτίου 2015- αλλά και η Κεντρική Υπηρεσία του ΣΕΠΕ ήταν πολλά και ο φόρτος εργασίας αυξημένος, ιδίως λόγω της πρόβλεψης να λειτουργήσει ολοκληρωτικά και δημόσια το νέο ΟΠΣ στις 13 Νοέμβρη 2015. Η μετάβαση από το παλιό σύστημα στο νέο απαιτούσε πολύ δουλειά, συγκεκριμένες, συντονισμένες και στοχευόμενες ενέργειες καθώς αφορούσε συγχρηματοδοτούμενο έργο, το οποίο παράλληλα απαιτούσε αυστηρό χρονοδιάγραμμα ως προς την υλοποίησή του.

Για να επιτευχθεί η μετάβαση έπρεπε να πραγματοποιηθεί :

α. Εκπαίδευση του προσωπικού σε όλη την Ελλάδα.

β. Προγραμματισμός των ενεργειών για την υλοποίηση της διαλειτουργικότητας του ΟΠΣ-ΣΕΠΕ με άλλους φορείς της δημόσιας διοίκησης με τους οποίους θα υπάρξει σχετική δυνατότητα και συμφωνία, μέριμνα για τη σύναψη των σχετικών μνημονίων συνεργασίας και παρακολούθηση της υλοποίησης των απαιτούμενων τεχνικών διεπαφών για την επίτευξη της διαλειτουργικότητας.

γ. Έλεγχος των δυνατοτήτων συμμετοχής του ΣΕΠΕ με διάφορες δράσεις στο νέο ΕΣΠΑ, καθώς και η ανάγκη απόκτησης νέας διαχειριστικής επάρκειας του ΣΕΠΕ.

δ. Προετοιμασία των σχεδίων των Υπουργικών Αποφάσεων ΟΠΣ ΣΕΠΕ.

ε. Προγραμματισμός πιλοτικής εφαρμογής των νέων διαδικασιών άσκησης των αρμοδιοτήτων του Σ.Ε.Π.Ε. σε συνάρτηση με τις προβλεπόμενες πιλοτικές ενέργειες στο έργο «Ανάπτυξη και Εγκατάσταση του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος του Σ.Ε.Π.Ε. (ΟΠΣ-ΣΕΠΕ)».

στ. Παρακολούθηση και υποστήριξη της πλήρους εφαρμογής των νέων διαδικασιών, καταγραφή και αξιολόγηση των αποτελεσμάτων της πιλοτικής εφαρμογής και εντοπισμός αναγκών, τυχόν διορθώσεων ή προσαρμογών που θα πρέπει να θεσμοθετηθούν.

ζ. Προγραμματισμός έκδοσης των απαιτούμενων αδειών από την Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, όπως άδεια συλλογής και επεξεργασίας ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων, άδεια διασύνδεσης αρχείων με άλλους φορείς, κ.λπ.

η. Διαμόρφωση πρότασης για το περιεχόμενο που θα αναρτηθεί στη διαδικτυακή πύλη του ΟΠΣ-ΣΕΠΕ και του εσωτερικού δικτύου (Intranet) ΣΕΠΕ και την υποβολή της προς έγκριση.

Έγινε αντιληπτό από τον τότε νέο Ειδικό Γραμματέα, κ. Απόστολο Καψάλη, ότι όλα αυτά τα προβλήματα είναι πολύ δύσκολο να αντιμετωπιστούν με τον κλασικό – και εν μέρει γραφειοκρατικό - τρόπο της κάθετης ιεραρχίας, δηλαδή δίνοντας εντολές στους υφιστάμενους, από τους οποίους μάλιστα υπήρχε έντονη αντίδραση για τη μετάβαση στην ηλεκτρονική διακυβέρνηση.

Επρόκειτο αναμφισβήτητα για μια βαθιά τομή στην οργάνωση και λειτουργία του Σ.ΕΠ.Ε, η οποία συνοδεύονταν και συνοδεύεται από το φόβο του καινούριου, τον οποίο ενίσχυε και ενισχύει η συνθετότητα της παράλληλης χρήσης πολλών υποσυστημάτων.

Για την αντιμετώπιση αυτών ο νέος Ειδικός Γραμματέας αποφάσισε τη συμμετοχή των εργαζομένων που εμπλέκονταν ενεργά και οργανικά, λόγω της αρμοδιότητάς τους με κομβικής σημασίας πτυχές του ΟΠΣ στη λύση των προβλημάτων, κάνοντας τους κοινωνούς σε αυτά, εφαρμόζοντας ευέλικτες πρακτικές και δίνοντάς τους την ευκαιρία μέσα σε ομάδα - κύκλο να αναλάβουν ευθύνες και πρωτοβουλίες. Οι αποφάσεις λαμβάνονταν εντός του κύκλου με συναπόφαση και συνεννόηση όλων. Υπήρξε άμεση συνεργασία και συνύπαρξη υπάλληλων από διαφορετικές υπηρεσίες με διαφορετικό αντικείμενο εργασίας και διακριτούς τίτλους, δηλαδή Επιθεωρητών Εργασιακών Σχέσεων και Επιθεωρητών Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία, καθώς επίσης υπάλληλων της κεντρικής Υπηρεσίας και υπαλλήλων Τμημάτων, που ωστόσο εντάσσονταν πλέον σε ένα ενιαίο πληροφοριακό σύστημα.

Αυτή η σκέψη υλοποιήθηκε με την έκδοση Υπουργικής Απόφασης.

Με την Υ.Α 22664/δ9.6187-21.05.2015²⁹³ δημιουργήθηκαν δύο (2) Ομάδες Εργασίας.

Η πρώτη ονομάστηκε «Επιτροπή Στρατηγικού Σχεδιασμού» και αποτελούνταν από τον Ειδικό Γραμματέα και πέντε (5) Διευθυντές από διαφορετικές Διευθύνσεις.

Έργο αυτής ήταν «η εποπτεία του έργου της δεύτερης ομάδας», δηλαδή της «Ομάδας Εργασίας» και «η έγκριση των εισηγήσεων που υποβάλλονται σε αυτήν από

²⁹³ Βλ. Υ.Α 22664/δ9.6187-21.05.2015, «Τροποποίηση της υπ' αριθμ. 20477/Δ9.5631/15-05-2015 απόφασης συγκρότησης Επιτροπής Στρατηγικού Σχεδιασμού και Ομάδας Εργασίας για το συντονισμό και την υποστήριξη της εφαρμογής των αυτοσχεδιασμένων επιχειρησιακών διαδικασιών του ΣΕΠ.Ε μέσω της λειτουργίας (πilotικής και παραγωγικής) του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος Σ.ΕΠ.Ε.», (ΑΔΑ:734Ν46501Ω-ΩΕ0).

τον Υπεύθυνο της Ομάδας Εργασίας για την εφαρμογή των ενεργειών που απαιτούνται για τη μετάβαση στο νέο τρόπο λειτουργίας του Σ.ΕΠ.Ε.».».

Η δεύτερη ομάδα με την ονομασία «Ομάδα Εργασίας» αποτελούνταν από έξι (6) υπαλλήλους εκ των οποίων ο ένας Προϊστάμενος Τμήματος, ένας Αναπληρωτής Προϊστάμενος και οι υπόλοιποι υπάλληλοι διαφορετικών Τμημάτων.

Έργο αυτής ήταν «ο προγραμματισμός, η υλοποίηση, ο συντονισμός και η παρακολούθηση των ενεργειών (σχέδιο Δράσης) που απαιτούνταν για την εφαρμογή των νέων διαδικασιών του Σ.ΕΠ.Ε μέσω της λειτουργίας του ΟΠΣ - Σ.ΕΠ.Ε και του Συστήματος Οδικών Μεταφορών, οι οποίες σχεδιάστηκαν στο πλαίσιο των έργων «Απλούστευση Διαδικασιών του Σ.ΕΠ.Ε.», «Ανάπτυξη και Εγκατάσταση του «ΟΠΣ Σ.ΕΠ.Ε.» και «Συστήματος Οδικών Μεταφορών» ».

Από τη μελέτη των πρακτικών της «Ομάδας Εργασίας» προκύπτει ότι οι συζητήσεις πραγματοποιούνταν 2 φορές την εβδομάδα, συνήθως Τρίτη και Παρασκευή. Σε κάθε συνάντηση αναγράφονταν τα θέματα προς συζήτηση, ορίζονταν υπεύθυνος για κάθε θέμα και καταγράφονταν οι απαραίτητες ενέργειες που έπρεπε να πραγματοποιηθούν από την πλευρά του εκάστοτε υπευθύνου, καθώς επίσης και η ημερομηνία εντός της οποίας έπρεπε να επιτευχθεί λύση.

Στην πράξη σε συνεργασία των μελών της «Ομάδας Εργασίας» καταρτούνταν σχέδιο δράσης για το έργο της Ομάδας Εργασίας, στο οποίο εμπεριέχονταν τα χρονοδιάγραμμα των προβλεπομένων ενεργειών, τα οποία υποβάλλονταν προς έγκριση στη Επιτροπή Στρατηγικού Συντονισμού. Με αυτό τον τρόπο δίνονταν άμεση λύση στο όποιο πρόβλημα.

Τα μέλη της «Ομάδας Εργασίας» σύμφωνα με τα λεγόμενα της κυρίας Πηνελόπης Νικοπούλου²⁹⁴, συντονίστριας της ομάδας, εργάστηκαν με ιδιαίτερο ζήλο και ενθουσιασμό. Η ίδια αναφέρει πώς, ως συντονίστρια στην «Ομάδα Εργασίας» της δόθηκε η δυνατότητα να αναλάβει ευθύνες, πρωτοβουλίες και να συνεργαστεί με τους συναδέλφους της σε ένα διαφορετικό επίπεδο. Υπήρχε ξεκάθαρη ισοτιμία στην σχέση μεταξύ των μελών της ομάδας τα οποία παρά το γεγονός ότι προέρχονταν από διαφορετικές υπηρεσίες με διαφορετικό αντικείμενο, χρησιμοποίησαν ο κάθε ένας από αυτούς τις γνώσεις και τις δεξιότητές τους προκειμένου να επιτευχθεί ο κοινός στόχος της μετάβασης στην ηλεκτρονική διακυβέρνηση της υπηρεσίας. Τα μέλη της ομάδας εργασίας εξέφρασαν με σαφή τρόπο και ενέργειες την βούληση τους να αναβαθμιστεί το ΣΕΠΕ σε μία υπηρεσία σύγχρονη, ευέλικτη και με υψηλού επιπέδου

²⁹⁴ Η κ. Πηνελόπη Νικοπούλου υπηρετεί ως Επιθεωρήτρια Εργασιακών σχέσεων στο Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Γλυφάδας-Δάφνης.

ηλεκτρονικές υπηρεσίες, οι οποίες δεν θα προσφέρουν οφέλη μόνο στην ίδια την υπηρεσία αλλά και σε ολόκληρη την κοινωνία.

Χαρακτηριστικό της ομάδας ήταν η εξαιρετική επικοινωνία μεταξύ των μελών και η άμεση επίλυση είτε μικρών είτε μεγάλων θεμάτων. Αξίζει να τονιστεί ότι η συνεννόηση μεταξύ των μελών της ομάδας εργασίας δεν περιορίστηκε μόνο σε εργάσιμες ώρες και ημέρες, αλλά επεκτάθηκε πολλές φορές και πέρα από αυτές όταν παρουσιαζόταν σχετική ανάγκη. Ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα της άμεσης αντίδρασης και επίλυσης ζητημάτων ήταν όταν προκηρύχθηκε το δημοψήφισμα το καλοκαίρι του 2015 όπου υπήρξε άμεση ανάγκη αλλαγής των ημερομηνιών διενέργειας της εκπαίδευσης στο ΟΠΣ ΣΕΠΕ καθώς θα ήταν αδύνατο τις ημέρες του δημοψηφίσματος να μετακινηθούν εκτός τόπου εργασίας/κατοικίας τους οι εκπαιδευόμενοι (σημειωτέον ότι οι εκπαιδευόμενοι έλαβαν χώρα μόνο σε τρεις πόλεις – Αθήνα, Θεσσαλονίκη και Πάτρα).

Η ομάδα υπήρξε αποτελεσματική και ενδεικτικά αναφέρονται δύο σημαντικά προβλήματα που βρήκαν την λύση τους μέσα σ' αυτήν :

α. Ο σχεδιασμός σε τελικό στάδιο και η υλοποίησης της εκπαίδευσης του προσωπικού για το ΟΠΣ -Σ.ΕΠ.Ε. σε όλη την επικράτεια και

β. Η συγγραφή των σχεδίων Υ.Α. που ήταν απαραίτητες, ώστε να θεσμοθετηθεί και να λειτουργήσει το ΟΠΣ -Σ.ΕΠ.Ε.

Ο τότε Ειδικός Γραμματέας του ΣΕΠΕ σε συνέντευξη του ανέφερε πως ο ίδιος επέλεξε τα πολλαπλά προβλήματα που αντιμετώπιζε εκείνη τη χρονική στιγμή το ΣΕΠΕ (σε σχέση κατ' αρχήν αν και όχι αποκλειστικά με το ΟΠΣ) να μεταφερθούν και να λυθούν επιτόπου σε «Ομάδα Εργασίας», αποτελούμενη από υπαλλήλους διαφορετικών Τμημάτων και βαθμίδων, οι οποίοι ανέλαβαν συγκεκριμένους ρόλους παράλληλα με τα καθήκοντά τους και δούλεψαν σε κύκλο.

Μάλιστα λόγω της πολυπλοκότητας των προβλημάτων που έπρεπε να βρουν λύση και κυρίως της κομβικότητάς τους για την εύρυθμη λειτουργία εν γένει της Υπηρεσίας, και επειδή πολλά πράγματα ήταν εκείνη τη στιγμή μετέωρα και τελούσαν σε διακινδύνευση, ο ίδιος συνθηματικά ονόμασε την ομάδα «Γοργοπόταμο».

Επειδή η αποτελεσματικότητα της ομάδας είναι αναμφισβήτητη, ο ίδιος θεωρεί πως, «αν μπορούσε το ΣΕΠΕ να εφαρμόσει μια μορφή διοίκησης μέσω κύκλων, σε διάφορα επιμέρους θέματα ή προβλήματα, ο Οργανισμός θα μπορούσε να λειτουργήσει πολύ πιο αντιγραφειοκρατικά, πιο ευέλικτα και πιο αποτελεσματικά σε συνδυασμό με την τεράστια εξοικονόμηση ανθρωπίνων αλλά και υλικών πόρων».

Ειδικά για Υπηρεσίες σαν το ΣΕΠΕ με πολλαπλές δράσεις και αρμοδιότητες, με συστηματική επαφή με χιλιάδες πολίτες και επιχειρήσεις, με σωρευτική εσωτερική και εξωτερική/δημόσια λειτουργία και καθημερινότητα - με επαφή με εκατοντάδες άτομα προσωπικό και πανελλαδική διασπορά - η θεσμοθέτηση ομάδων εργασίας με βάση τη συνεργασία σε κύκλους και την ενθάρρυνση της λήψης πρωτοβουλιών από τα εμπλεκόμενα κάθε φορά στελέχη, όχι μόνο θα μπορούσε να γενικευτεί, αλλά επιπλέον να σχεδιαστεί ως νέος τρόπος/δομή λειτουργίας του φορέα, με στόχο την αναβάθμιση της ενεργούς συμμετοχής εί δυνατόν του συνόλου του προσωπικού, ανεξάρτητα από τυπικά προσόντα, αρχαιότητα και θέση στην ιεραρχία.

Αυτή η συγκεκριμένη επιλογή επίλυσης των προβλημάτων ενός οργανισμού παραπέμπει σε ένα νέο τύπο management και συγκεκριμένα στο Teal management.

Στην ερώτηση προς τον κύριο Καψάλη αν γνώριζε τις αρχές του Teal Managment, απάντησε αρνητικά.

Συγκεκριμένα ανέφερε : «Όχι αυτός ο τύπος Management ήταν δικής μας έμπνευσης, δεν τον γνώριζα, το εφαρμόσαμε εξ' ανάγκης και πειραματικά, αλλά απέδωσε χάρη στην θετική διάθεση και γνώμη των συναδέλφων στο Σ.Ε.Π.Ε. Φτάσαμε σε ένα σημείο όπου οι λύσεις δίνονταν από το προσωπικό κι όχι από εμένα».

Ο κύριος Καψάλης συνεχίζει: «Μάλιστα είχαμε φτάσει σε τέτοιο επίπεδο συνεργασίας που όταν η συντονίστρια της ομάδας ερχόταν και μου έλεγε :

«Θα ήθελα να σας ενημερώσω για ένα πρόβλημα».

Της απαντούσα : «Δεν θέλω να ακούσω το πρόβλημα, αλλά τη λύση. Και τις περισσότερες φορές η λύση έρχονταν μέσα από την ομάδα-κύκλο».

Η απάντηση του κ. Καψάλη συνάδει με αντίστοιχες απαντήσεις άλλων στελεχών από διάφορους οργανισμούς και επιχειρήσεις σε διάφορες χώρες, που δεν σχετίζονταν μεταξύ τους, οι οποίοι προχώρησαν στην εφαρμογή ενός νέου τύπου Management, στην προσπάθειά τους κι αυτοί να αντιμετωπίσουν ζητήματα με διαφορετική προσέγγιση από αυτή που ίσχυε μέχρι εκείνη τη στιγμή στον οργανισμό ή στην επιχείρησή τους.

Αυτή η συγκεκριμένη ανάγκη υπήρξε και η γενεσιουργός αιτία της δημιουργίας του Teal management, όπως αυτό παρουσιάστηκε στο προηγούμενο κεφάλαιο.

Σημειώνεται ότι αυτού του τύπου οι ομάδες εργασίας σε κύκλους που μόλις παρουσιάστηκαν, δημιουργούνται ad hoc και σε αυτές δίνεται έμφαση στα πρόσωπα

και στο σκοπό. Οι συμμετέχοντες συνεργάζονται, συναποφασίζουν και εκλέγουν τον επικεφαλής τους. Δεν έχουν καμία σχέση με τις άλλες ομάδες που θεσμοθετούνται από την Κεντρική Διοίκηση και δημιουργούνται στα πλαίσια παρακολούθησης και παραλαβής ενός έργου στο Δημόσιο, από προβλεπόμενη διαδικασία. Τα άτομα στη δεύτερη περίπτωση επιλέγονται με τη μέθοδο της κλήρωσης, χωρίς ωστόσο να λαμβάνεται υπόψη η επιθυμία συμμετοχής τους ή όχι. Τέτοιου είδους ομάδες που εργάστηκαν παράλληλα με την ομάδα που δημιούργησε ο κ. Καψάλης και που συνεχίζουν να εργάζονται συμβάλλουν στο καλύτερο αποτέλεσμα υλοποίησης της σύμβασης με το φορέα, λαμβάνοντας υπόψη τους και εντοπίζοντας τις παθογένειες του συστήματος.

Οι μαρτυρίες των συμμετεχόντων στην *ad hoc* ομάδα επιβεβαιώνουν τη διαφορετικότητα της και την αποτελεσματικότητά της.

Συγκεκριμένα την 10.11.2017 ο κύριος Θεόδωρος Χιονίδης²⁹⁵ μέλος της ομάδας εργασίας σε απάντηση σε ερώτημα που του τέθηκε από τη γραφούσα στα πλαίσια της έρευνας είπε τα εξής: «Μέσα από τη συμμετοχή μου στην άτυπη αυτή ομάδα μου δόθηκε η δυνατότητα να αξιοποιήσω τις γνώσεις μου και να μοιραστώ την πολύχρονη εμπειρία μου σε θέματα ανάλυσης στατιστικών δεδομένων, με στόχο την εξέλιξη του ΟΠΣ και την επίτευξη διαλειτουργικότητας μεταξύ των συστημάτων. Μέσα στην ομάδα αισθανόμουν ισότιμο μέλος και μου δόθηκε η δυνατότητα ανάληψης πρωτοβουλιών και ευθύνης. Μου πρόσφερε ευχαρίστηση το γεγονός ότι συνέβαλα με τη συμμετοχή μου στην εκπλήρωση ενός σκοπού, που ήταν η απλούστευση των διαδικασιών και η μετάβαση του ΣΕΠΕ σε ένα φιλικότερο προς την σύγχρονη κοινωνία περιβάλλον, αυτό της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης. Ο κ. Χιονίδης επιβεβαίωσε την αυτοοργάνωση της ομάδας λέγοντας ότι «η ανάθεση του συντονισμού των ενεργειών των μελών της ομάδας στην κ. Πηνελόπη Νικοπούλου, η οποία υπήρξε και συνδεδετικός κρίκος της «Επιτροπής Στρατηγικού Συντονισμού» και της «Ομάδας Εργασίας» πραγματοποιήθηκε κατόπιν αποδοχής της από όλα τα υπόλοιπα μέλη».

Επίσης η κ. Νίκη Θεάκου²⁹⁶, συμμετέχουσα στην «Επιτροπή Στρατηγικού Συντονισμού», σε συνάντησή στο γραφείο της την 10.11.2017 επιβεβαίωσε τα λόγια του κ. Καψάλη λέγοντας : «Οντως η ομάδα έλυνε προβλήματα και αυτή συντέλεσε

²⁹⁵ Ο κ. Θεόδωρος Χιονίδης υπηρετεί ως αναπληρωτής Προϊστάμενος Τμήματος στη Δ/ση Προγραμματισμού και Συντονισμού Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων της Κεντρικής Υπηρεσίας του Σ.ΕΠ.Ε. στην Οδό Αγησιλάου 10 στην Αθήνα.

²⁹⁶ Η κ. Νίκη Θεάκου υπηρετεί ως Προϊσταμένη Διεύθυνσης στην Υπηρεσία Ειδικών Επιθεωρητών του Σ.ΕΠ.Ε στην Οδό Αγησιλάου 10 στην Αθήνα.

ουσιαστικά με το να κατάρτιζε υποομάδες και να ορίζει χρονοδιαγράμματα στη σημερινή λειτουργία του Ο.Π.Σ.». Επίσης πρόσθεσε, «αισθάνομαι ικανοποίηση, γιατί πρόσφερα με την εργασία μου στην πραγματοποίηση ενός έργου που άλλαξε την εικόνα του Σ.ΕΠ.Ε. βάζοντάς το στην εποχή της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης. Για την επιτυχή πραγματοποίηση και ολοκλήρωση του έργου πολύ σημαντικό ρόλο έπαιξε το γεγονός ότι οι συμμετέχοντες υπάλληλοι στην ομάδα-κύκλο αναλάμβαναν πρωτοβουλίες και συνεργάζονταν ισότιμα μεταξύ τους».

Την ίδια άποψη με τον κύριο Χιονίδη και την κυρία Θεάκου εξέφρασε και η κ. Χαραλαμπία Γαλανοπούλου²⁹⁷, η οποία χαρακτήρισε ως «θετική εμπειρία» τη συμμετοχή της στον κύκλο με την ονομασία «Επιτροπή Στρατηγικού Συντονισμού». Τόνισε ότι «η συμμετοχή της στην ομάδα-κύκλο συνετέλεσε στο να αναγνωρίσει τα προβλήματα που είχαν σχέση με την εφαρμογή του ΟΠΣ, να γίνει κοινωνός σ' αυτά και να προσφέρει στην επίλυση αυτών μέσω της εποικοδομητική συνεργασίας».

Επισημαίνεται ότι την «Επιτροπή Στρατηγικού Συντονισμού» αντικατέστησε η «Επιτροπή Στρατηγικού Σχεδιασμού για τη θέση σε παραγωγική λειτουργία του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε) και του Συστήματος Ελέγχου Οδικών Μεταφορών», που συγκροτήθηκε με την υπ' αριθμ. Πρωτ. 13527/Δ9.3472-22.03.2017, ενώ η Ομάδα Εργασίας έπαψε ουσιαστικά να υφίσταται και να συνεδριάζει με την αλλαγή πολιτικής ηγεσίας του ΣΕΠΕ το φθινόπωρο του 2015.

²⁹⁷ Η κ. Χαραλαμπία Γαλανοπούλου υπηρετεί ως Προϊσταμένη της Περιφερειακής Διεύθυνσης Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Αθηνών στην οδό Πατησίων 37 & Στουρνάρη στην Αθήνα.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Στην παρούσα εργασία, αφού παρουσιάστηκε η δομή της Ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης γενικότερα ακολούθησε προσπάθεια κατανόησης της λειτουργίας αυτής μέσα από την εκτενή παρουσίαση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, της διοικητικής αρχής που επιτελεί το έργο της Επιθεώρησης Εργασίας στη χώρα μας σήμερα.

Μέσα από τη συνοπτική ιστορική αναδρομή της Δημόσιας Διοίκησης από την ίδρυση του Νεοελληνικού Κράτους ως σήμερα αναδύθηκαν οι βασικές αιτίες της διοικητικής παθολογίας και παρουσιάστηκαν προσπάθειες αποκατάστασης της εύρυθμης λειτουργίας αυτής. Προβληματισμό προκαλεί το γεγονός ότι τα τελευταία χρόνια η εφαρμογή των αρχών του Νέου Δημοσίου Μάνατζμεντ δεν επέφερε τελικά τα αναμενόμενα αποτελέσματα.

Κατέστη σαφές το γεγονός ότι η εφαρμογή παραδοσιακών μοντέλων μάνατζμεντ που βασίζονται σε ένα καθαρά ιεραρχικό μοντέλο διοίκησης είναι αναποτελεσματική και έχει καταπονήσει τη Διοίκηση.

Από την έρευνά μας στο Σ.ΕΠ.Ε. προέκυψε ότι λύση μπορεί να δοθεί μέσω της εφαρμογής μιας νέας τάσης στο μάνατζμεντ, αυτής του Teal Management. Πρόκειται για ένα «ανοικτού τύπου» συμμετοχικό management που ξεφεύγει από τη λογική της κάθετης ιεραρχίας και βασίζεται στην αυτο-οργάνωση, την ολότητα και τον εξελικτικό σκοπό.

Επειδή οι ευθύνες και η λήψη αποφάσεων διαχέονται σε ευρύτερα στρώματα, δηλαδή σε μικρές ομάδες, δίνεται η δυνατότητα άσκησης ελέγχου και κυρίως ανάληψη ευθύνης στους συμμετέχοντες γεγονός που τους προσφέρει ικανοποίηση. Για τη μετάβαση ενός οργανισμού στην Teal εποχή απαιτείται η υιοθέτηση ενός πλαισίου λειτουργίας, το οποίο θα βασίζεται στα χαρακτηριστικά και στις αρχές αυτού. Ένα μοντέλο που εφαρμόζει τις αρχές του Teal Management είναι το Holacracy του οποίου οι βασικές λειτουργίες περιγράφονται στο Σύνταγμα του και είναι αυτή τη στιγμή πιθανώς το πιο ολοκληρωμένο λειτουργικό σύστημα που περιγράφει ενδελεχώς τις διαδικασίες ενός οργανισμού που θα πρέπει να υιοθετηθούν, ώστε να επιτύχει την μετάβασή του στην Teal εποχή.

Στο Σ.ΕΠ.Ε πραγματοποιήθηκε εν μέρει εφαρμογή των αρχών του Holacracy τη στιγμή που αποφάσισε να εκσυγχρονιστεί μεταβαίνοντας στην εποχή της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης, γεγονός που το έφερε αντιμέτωπο με πολλαπλές

αντιδράσεις. Η μετάβαση από το παλιό σύστημα στο νέο απαιτούσε πολύ δουλειά, συγκεκριμένες, συντονισμένες και στοχευόμενες ενέργειες καθώς και αντιμετώπιση των αντιδράσεων της Διοίκησης.

Αναφέρθηκε ότι για την αντιμετώπιση αυτών το Σ.ΕΠ.Ε. δεν ακολούθησε τον κλασικό – και εν μέρει γραφειοκρατικό - τρόπο της κάθετης ιεραρχίας, αλλά εφάρμοσε ευέλικτες πρακτικές και έδωσε την ευκαιρία στους υπαλλήλους του μέσα από τη συμμετοχή τους σε ομάδα - κύκλο να αναλάβουν ευθύνες και πρωτοβουλίες. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα τη λήψη των αποφάσεων εντός του κύκλου με συναπόφαση και συνεννόηση όλων. Άμεση υπήρξε και η συνεργασία και συνύπαρξη υπάλληλων από διαφορετικές υπηρεσίες με διαφορετικό αντικείμενο. Το σημαντικό είναι ότι αυτή η πρακτική, που παρουσίασε στοιχεία αυτο-οργάνωσης και που έδωσε τη δυνατότητα ευρείας συμμετοχής των υπαλλήλων στη λήψη αποφάσεων, υπήρξε αποτελεσματική και απέφερε πολύ σημαντικά θετικά αποτελέσματα για τον οργανισμό.

Από τα προαναφερόμενα εξάγεται το συμπέρασμα ότι ήδη έχουν εν μέρει εφαρμοστεί σε δημόσιο φορέα και συγκεκριμένα στο Σ.ΕΠ.Ε. οι αρχές του Holacracy, με ικανοποιητικά αποτελέσματα. Κατά συνέπεια η παραπάνω πρακτική θα μπορούσε να εφαρμοστεί εξ ολοκλήρου στο Σ.ΕΠ.Ε. και να υιοθετηθεί από τον ευρύτερο δημόσιο τομέα και με αυτό τον τρόπο να εισέλθει το Σ.ΕΠ.Ε και γενικότερα ο ευρύτερος δημόσιος τομέας στην εποχή του Teal παραδείγματος.

Η εφαρμογή των αρχών του Holacracy, έτσι όπως αυτές αναλύθηκαν θα είχε ως αποτέλεσμα τη σταδιακή αποδυνάμωση του συστήματος της κάθετης ιεραρχίας και τη διάσπαση του οργανισμού σε κύκλους, οι οποίοι δημιουργούνται για να εξυπηρετήσουν συγκεκριμένο σκοπό.

Στο ευρύτερο επίπεδο ο Ειδικός Γραμματέας του Σ.ΕΠ.Ε με τους Διευθυντές της Κεντρικής Υπηρεσίας του Σ.ΕΠ.Ε και τους Ειδικούς Επιθεωρητές Εργασίας θα σχηματίζουν κύκλους συμβούλων μεταφέροντας τις επιταγές της πολιτικής διοίκησης και τις απαιτήσεις της Κοινωνίας μέσα στον οργανισμό.

Παράλληλα θα σχηματίζονταν γενικοί κύκλοι αποτελούμενοι από Διευθυντές/ Προϊστάμενους της Κεντρικής Υπηρεσίας και Διευθυντές/ Προϊστάμενους Περιφερειακών Υπηρεσιών, με πεδίο εφαρμογής τις διασταυρούμενες λειτουργίες του οργανισμού και παράλληλα με αυτούς υπο-κύκλοι αποτελούμενοι από υπαλλήλους διαφορετικών βαθμίδων και τμημάτων, με σκοπό τη διαχείριση των καθημερινών θεμάτων και απαιτήσεων του οργανισμού με ταυτόχρονη ανατρο-

φοδότηση της πληροφορίας και της εμπειρίας τους στους υπερκείμενους κύκλους. Έτσι με αυτό τον τρόπο θα αποφευχθεί η λήψη αποφάσεων οι οποίες είναι ανεφάρμοστες στην πράξη και η αναγκαστική εφαρμογή τους οδηγεί τον οργανισμό σε αδιέξοδο. Στα πλαίσια της ίδιας διαδικασίας επιτυγχάνεται και ο συντονισμός των τμημάτων.

Η παραπάνω ιεραρχική δομή παρουσιάζεται στο παρακάτω σχήμα, όπου οι υπό-κύκλοι των Διευθυντών και Προϊστάμενων των Περιφερειακών Υπηρεσιών και των Επιθεωρητών Εργασίας, δημιουργούνται σε ικανό αριθμό ώστε να καλύψουν τις απαιτήσεις του οργανισμού.



Σχήμα. Η ιεραρχική δομή του Σ.ΕΠ.Ε με βάση των αρχών του Holacracy . Πηγή: ίδια επεξεργασία

Για την εφαρμογή όλων των προαναφερθέντων απαιτείται σαφής περιγραφή των θέσεων εργασίας και επαρκής εκπαίδευση του προσωπικού για να μπορέσει να ανταποκριθεί στον εκάστοτε ρόλο του. Με την επίτευξη αυτού θα ενισχυθεί ο επαγγελματισμός και η λογοδοσία της Διοίκησης και θα αποκατασταθεί σταδιακά η σχέση εμπιστοσύνης του Κράτους με τους πολίτες και τις επιχειρήσεις.

Από την παρουσίαση όλων των ανωτέρω συνάγεται το θετικό συμπέρασμα πως η μετάβαση της Ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης στην Teal εποχή μέσα από την εφαρμογή των αρχών του Holacracy είναι εφικτή και θα μπορούσε ν' αποτελέσει το «όχημα» που θα την βοηθήσει να μεταφερθεί σε μια νέα εποχή αφήνοντας πίσω της όλα εκείνα τα αρνητικά χαρακτηριστικά, που μέχρι σήμερα έχουν σταθεί τροχοπέδη στην εύρυθμη και αποτελεσματική λειτουργία της. Το επιθυμητό είναι μέσα από αυτή τη διαδικασία να οικοδομηθεί μια ανεξάρτητη, εξωστρεφής και ευέλικτη Δημόσια

Διοίκηση, ικανή να κατανοεί και να ανταποκρίνεται έγκαιρα στις ανάγκες μιας διαφοροποιημένης κοινωνίας, χρησιμοποιώντας αποδοτικά του πόρους της και αξιοποιώντας όλες τις δεξιότητες του ανθρώπινου δυναμικού της εστιάζοντας όμως και στην ικανοποίηση της ψυχής αυτού.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΒΙΒΛΙΑ ΕΛΛΗΝΙΚΑ

Ακαλίδης Στ. - Δρ Μοσχόπουλος Δ., «Στοιχεία Ιστορικής Εξέλιξης, Από την ίδρυση του ελληνικού κράτους έως το 1910, στο Δημόσια Διοίκηση και Πολιτική», Τόμος Β', εκδ. Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα 2008.

Αλιβιζάτος Ν., «Εισαγωγή στην Ελληνική Συνταγματική Ιστορία», εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, 1981.

Ανδρονόπουλος Β., «Νεοελληνική διοικητική ιστορία, περιφερειακή διοίκηση, τοπική αυτοδιοίκηση», εκδ. Διοικητική Μεταρρύθμιση, Αθήνα, 1988.

Ασπρίδη Γ. Μ., «Εισαγωγή στην Πολιτική και Διοικητική Οργάνωση του Ελληνικού κράτους», εκδ. Προπομπός, Αθήνα, 2013.

Βενετσανοπούλου Μ. Γ., «Κακοδιοίκηση και διαφθορά στη Δημόσια Διοίκηση-Ελεγκτικοί μηχανισμοί», εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2014.

Βουρνάς Τ., «Ιστορία της νεώτερης Ελλάδας από την επανάσταση του 1821 ως το κίνημα του Γουδί (1909)», εκδ. Αφών ολίδη Ο.Ε., Αθήνα, 1974.

Δαγτόγλου Π.Δ., «Γενικό Διοικητικό Δίκαιο», Τόμος α', εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλας, Αθήνα, 1977.

Δαγτόγλου Π.Δ., «Γενικό διοικητικό δίκαιο», ενημερωτικό συμπλήρωμα, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλας, Αθήνα, 1981.

Δερβιτσιώτης Κ. «Ανταγωνιστικότητα με διοίκηση ολικής ποιότητας», εκδ. INTERBOOKS, Αθήνα, 2001.

Δερτιλής Γ. Β., «Ατελέσφοροι ή τελεσφόροι; Φόροι και εξουσία στο νεοελληνικό κράτος», Αθήνα, 1993.

Δεσποτόπουλος Κωνσταντίνος Χ., «Ο θεσμός της μονιμότητος των δημοσίων πολιτικών υπαλλήλων», Αθήνα, 1924.

Καρατζάς Χρ., «Οι Εργασιακές Σχέσεις-Μετά τις ρυθμίσεις των μνημονιακών νόμων 2010-2014», εκδ. Π.Ι.Μ. ΕΡΓΑΣΙΑΚ Ο.Ε., Αθήνα, 2014.

Κέφης Β.Ν., «Ολοκληρωμένο Μάνατζμεντ- Βασικές αρχές για σύγχρονες οικονομικές μονάδες», (επιμ.) Φ. Λενού, εκδ. Κριτική, 2005.

Κέφης Β. Ν., «Διοίκηση Ολικής Ποιότητας-θεωρία και πρότυπα», 2η έκδοση, εκδ. Κριτική, Αθήνα, 2014.

Κοντιάδης Ξ., «Όψεις αναδιάρθρωσης του κράτους πρόνοιας στην Ευρώπη», εκδ. Αντ. Σάκκουλα, Αθήνα –Κομοτηνή, 1997.

Κόρσου Δ., «Διοικητικό Δίκαιο-Γενικό μέρος», 4η έκδοση, Ενημερωμένη-Συμπληρωμένη από Μ.Ε. Κόρσου-Παναγοπούλου, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2013.

Κτιστάκη Ν., «Εισαγωγή στη Δημόσια Διοίκηση», εκδ. Παπαζήση, Αθήνα, 2014.

- Μακρυδημήτρης Α., «Υφαίνοντας στον Ιστό της Πηνελόπης-Διοίκηση και Δημοκρατία στην Ελλάδα της Μεταπολίτευσης», εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2013.
- Μακρυδημήτρης Αντ. στο Δημ Αργυριάδης «Για μια Δημόσια Διοίκηση που αποδίδει και επικοινωνεί με τους πολίτες», εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, 1998.
- Μακρυδημήτρης Α., «Διοίκηση και Κοινωνία-Η Δημόσια Διοίκηση στην Ελλάδα», Εκδ. Θεμέλιο, Αθήνα, 1999.
- Μακρυδημήτρης Αντ., «Η Διοίκηση σε κρίση -Κείμενα για τη Διοίκηση και την κοινωνία», εκδ. Νέα Σύνορα- Α.Α. Λιβάνη, Αθήνα, 1996.
- Μαρουλής Αύγουστος, «Σημειώσεις Διοικητικού Δικαίου», εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή, 1989.
- Μιχαλόπουλος Ν., «Από τη Δημόσια Γραφειοκρατία στο Δημόσιο Management», εκδ. Παπαζήση, Αθήνα 2003.
- Μιχαλόπουλος Ν., «Μέθοδοι διοίκησης και οργάνωσης των σχέσεων κράτους-πολίτη» στο Επ. Σπηλιωτόπουλος, Α.Μακρυδημήτρης (επιμ.), «Η Δημόσια Διοίκηση στην Ελλάδα», ΕΙΔΕ, Αθήνα-Κομοτηνή, εκδ. Αντ. Σάκκουλα, 2001
- Μπαμπαλιούτας Λάμπρος Π., «Το σύγχρονο θεσμικό πλαίσιο της ελληνικής δημόσιας διοίκησης», Τόμος Α΄, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2007.
- Μπαμπαλιούτας Λάμπρος Π., «Το σύγχρονο θεσμικό πλαίσιο της ελληνικής δημόσιας διοίκησης», Τόμος Β΄, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2013.
- Μπέσιλα-Βήκα Ευρ., «Το Συνταγματικό Πλαίσιο του Θεσμού της Τοπικής Αυτοδιοίκησης», εκδ. Αφοί Π. Σάκκουλα, Αθήνα, 1995.
- Μπέσιλα-Βίκα Ε., «Αντί προλόγου», στο βιβλίο Βασίλης Ν. Κέφης, «Ολοκληρωμένο Μάνατζμεντ- Βασικές αρχές για σύγχρονες οικονομικές μονάδες», (επιμ.) Φ. Λενού, εκδ. Κριτική, Ιανουάριος 2005.
- Μπουραντάς Δ., «Μάνατζμεντ-Οργανωτική θεωρία και Συμπεριφορά», εκδ. Team, Αθήνα, 1992.
- Μυλωνοπούλος Π., «Οι δημόσιοι υπάλληλοι-Κοινωνιολογική προσέγγιση», εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλας, Αθήνα, 1998.
- Παναγοπούλου Θ., «Συστήματα διοικητικής οργάνωσης στην Χώρα μας», Ε.Δ.Δ.Δ., 1998.
- Παπαχατζή Γ., «Σύστημα του ισχύοντος στην Ελλάδα Διοικητικού Δικαίου», Τόμοι Α΄ και Β΄, 7^η εκδ., Αθήναι, 1991.
- Παπαχατζής Γ., «Σύστημα του ισχύοντος στην Ελλάδα Διοικητικού Δικαίου», 6^η εκδ. Αθήναι, 1983.
- Ράϊκος Αθ., «Συνταγματικό Δίκαιο», Τόμος Α΄, Εισαγωγή-Οργανωτικό Μέρος, τεύχ. Γ΄, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, 1991.
- Σβορώνος Ν. Γ., «Επισκόπηση της Νεοελληνικής Ιστορίας-Βιβλιογραφικός Οδηγός Σπύρου Ι. Ασδραχά-Ιστορική βιβλιοθήκη», ιγ΄ έκδοση, εκδ. Θεμέλιο, Αθήνα, 1992.

Σπηλιωτόπουλος Επ. Π., «Εγχειρίδιον Διοικητικού Δικαίου», Δευτέρα έκδοσις, εκδ. Νομικαί Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήναι-Κομοτηνή, 1981.

Σπηλιωτόπουλος Επ., «Εγχειρίδιον Διοικητικού Δικαίου», Δευτέρα έκδοσις, εκδ. Νομικαί Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα - Κομοτηνή, 1982.

Στασινόπουλος Μιχ., «Μαθήματα Διοικητικού Δικαίου», Αθήναι, Ανατ. 1976.

Τσουκαλάς Κ., «Εξάρτηση και Αναπαραγωγή – Ο Κοινωνικός Ρόλος των Εκπαιδευτικών Μηχανισμών στην Ελλάδα (1830-1922)», εκδ. Θεμέλιο, δ' Έκδοση, Αθήνα, 1985.

Τύπας Γ. - Κατσαρός Γ., «Εισαγωγή στη Διοικητική Επιστήμη-Από τη Γραφειοκρατία και την Επιστημονική Διοίκηση στη Σύγχρονη Οργανωτική Θεωρία», εκδ. Gutenberg, Αθήνα, 2006,

Φαναριώτη Π., «Δημόσια γραφειοκρατία, προβλήματα, επιπτώσεις, προοπτικές», εκδ. Αθ, Σταμούλης, Αθήνα, 2000.

Χαλαζωνίτης Κ. στο Α. Μακρυδημήτρης, Κ. Χαλαζωνίτης, Γλ. Σιούτη, Χ. Χρυσανθάκης, Επ. Σπηλιωτόπουλος, Ν. Μιχαλόπουλος, Κ. Σπανού, «Η Δημόσια Διοίκηση στην Ελλάδα», εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα, 2001.

BIBΛΙΑ ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΑ

Barrett Ina R., «Administration and Management Theory and Techniques: A Guide for Practising Managers» εκδ. Author House, 20 Απρ 2012.

Laloux Frederic, «Reinventing Organizations: A Guide to Creating Organizations Inspired by the Next Stage of Human Consciousness», εκδ. Nelson Parker Belgium, 2014.

Mayer, Otto, «Deutsches Verwaltungsrwcht», 1^{ος} Τόμος, έκδ. 3η, 1924.

Piore Michael J., Part II «Beyond Control and Alignment: Non-economic Objectives and Relational Governance», MIT Economics, July 18, 2003.

Robertson Brian J., «Holacracy: The Revolutionary Management System that Abolishes Hierarchy» (ISBN: 9780241205853).

Robertson Brian J., «Organization at the Leading Edge: Introducing Holacracy™», 2007.

Συλλογικό έργο «Holacracy constitution, Operational Process », 2015.

Wilber Ken, «A Brief History of Everything», εκδ. Shambhala publications, 1996.

ΑΡΘΡΑ ΑΠΟ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΑ ΠΕΡΙΟΔΙΚΑ

Biberman Jerry, Whitty Michael, Robbins Lee, «Lessons from Oz: balance and wholeness in organizations», Journal of Organizational Change Management., 1999.

Carneiro, P. & Heckman, J. «Human capital Policy». Working Paper 9495. National Bureau of Economic Research, Cambridge, Mass., United States, 2003.

de Blok Jos, Buurtzorg Nederland, «A new perspective on elder care in the Netherlands», AARP The Journal, Summer 2011 .

- Fuhs C, «Toward an integral approach to organization theory.», Journal of Integral Organization Theory and Practice, 2009.
- Graham, E., «Supporting social movements: Facilitating deeper collaboration and social transformation through integral organizational practice and Holacracy™», Journal of Integral Theory and Practice, 2010.
- Harald Schmidt, «Bonuses as Incentives and Rewards for Health Responsibility: A Good Thing?», The Journal of Medicine and Philosophy: A Forum for Bioethics and Philosophy of Medicine, Volume 33, Issue 3, 1 June 2008.
- Hrebiniak, L., & Joyce, W., «Organizational Adaptation: Strategic Choice and Environmental Determinism». Administrative Science Quarterly, 30(3), 1985.
- Johannessen Jon-Arild, «The Holographic Organization—A Design Model», Cybernetics and Systems An International Journal Volume 22, 1991.
- Laloux Frederic, «The future of Management Is Teal», strategy+business, Autumn, 2015.
- Manz Charles C. and Henry P. Sims JR., «Self-Management as a Substitute for Leadership: A Social Learning Theory Perspective», ACAD MANAGE REV July 1, 1980.
- Manz, C., & Sims, H. «Leading Workers to Lead Themselves: The External Leadership of Self- Managing Work Teams». Administrative Science Quarterly, 32(1), 1987.
- Marginson, D. E. W., «Management control systems and their effects on strategy formation at middle-management levels: evidence from a U.K. organization». Strat. Mgmt. J., 2002.
- Ortt J. Roland, Patrick A. van der Duin, «The evolution of innovation management towards contextual innovation», European Journal of Innovation Management, 2008.
- Robert Rodgers, Hunter John E., «Impact of management by objectives on organizational productivity», Journal of Applied Psychology, Vol 76(2), Apr 1991.
- Rouleau Linda, Clegg Stewart R., «Postmodernism and Postmodernity in Organization Analysis», Journal of Organizational Change Management, Vol. 5., 1992.

ΠΕΡΙΟΔΙΚΑ-ΕΦΗΜΕΡΙΔΕΣ

- Γαλανοπούλου Χ., Μπρούμου Α., Παναγιωτακοπούλου Ε. (2014, Απρίλιος) «Κωδικοποίηση διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας αρμοδιότητας ελέγχου του ΣΕΠΕ, μετά από τις νομοθετήσεις των τελευταίων ετών», Επιχείρηση.
- Δ.Ε.Ν 2005, Τεύχος 61, σελ. 291 απόφαση Α.Π. 1378/2003 (Τμ. Β2) & Ολομ. Αρείου Πάγου 19/1987, 28/2005.
- Κουζή Γιάννη, «Το εργασιακό περιβάλλον μετά από το μνημόνιο», ΕΙΕΑΔ, 2013.
- Κυριακούλιας Παναγιώτης, «Οι Εργασιακές Σχέσεις μετά το Μνημόνιο Πανόραμα της Μεταρρύθμισης της Εργατικής Νομοθεσίας 2010-2012», Στέλεχος ΕΙΕΑΔ, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, Άρθρα και Μελέτες 2/2012, Μάρτιος 2012.

Μακρυδημήτρης Α., «Η ποιότητα στην Γ΄ Ελληνική Δημοκρατία», *Η καθημερινή*, 15.08.2004

Μητσόπουλος Κων., «Η εφαρμογή της Διοίκησης μέσω στόχων σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ολοκλήρωσης και η Ελληνική Δημόσια Διοίκηση», Επιθεώρησης Δημοσίου Δικαίου και Διοικητικού δικαίου, Τόμος 60, Τεύχος 3, εκδ. Π.Γ. Μεντζελόπουλος, Αθήνα, 2016.

Business Insider, «Transcendental Meditation, which Bridgewater's Ray Dalio calls 'the single biggest influence' on his life, is taking over Wall Street», 2016.

Hillsberg Alex, «What is Teal Management? Does It Use Traditional Business Processes?», BizzMark Blog, 2017.

ΜΕΛΕΤΕΣ

Miller T. - Miller M., «Citizen Surveys: How to do them, how to use them, what they mean», International City/Counrty Management-Association, Washington, 1991.

Ernst & Young, «Maatschappelijke Business Case (mBC)», Buurtzorg Nederland versie: 1.1, juni 2009, τεχνική μελέτη.

Kougias Konstantinos, «‘Real’ Flexicurity Worlds in action: Evidence from Denmark and Greece», GreeSE Paper No.106, «Hellenic Observatory Papers on Greece and Southeast Europe», January, 2017.

European Commission, «Proposal for Guidelines for Employment Policies in Member States in 1998». COM (97) 947 final, 1997.

ΝΟΜΟΙ

N. 4468/2017 «Εθνικό Σύστημα Διαπίστευσης», (ΦΕΚ 61 Α/28-4-2017)

N. 4488/2017 «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις Δημοσίου και λοιπές ασφαλιστικές διατάξεις, ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων, δικαιώματα ατόμων με αναπηρίες και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ 137 Α/13.09.2017).

N. 4225/2014 «Αναβάθμιση και βελτίωση των μηχανισμών είσπραξης των ασφαλιστικών φορέων, πρόστιμα για την ανασφάλιστη και αδήλωτη εργασία και λοιπές διατάξεις αρμοδιότητας Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας» (ΦΕΚ 2 Α/7.1.2014).

N. 4310/14 «Ερευνα, Τεχνολογική Ανάπτυξη και Καινοτομία και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ 258 Α/08-12-2014).

N. 4152/2013 «Επείγοντα Μέτρα εφαρμογής των νόμων 4046/2012, 4093/2012 και 4127/2013» (ΦΕΚ Α 107/09-05-2013).

N. 4144/2013 «Αντιμετώπιση της παραβατικότητας στην Κοινωνικής Ασφάλιση και στην αγορά εργασίας και λοιπές διατάξεις αρμοδιότητας του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας» (ΦΕΚ 88 Α/18-04-2013).

Νόμος 4057/2012 «Πειθαρχικό Δίκαιο Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου.» (ΦΕΚ 54 Α/14-3-12).

Ν. 4093/2012 «Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016-Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του ν. 4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016» (ΦΕΚ 222 Α/12.11.2012).

Ν. 3979/2011 «Για την ηλεκτρονική διακυβέρνηση και λοιπές διατάξεις» (ΦΕΚ 138 Α/16.07.2011).

Ν. 4024/2011 «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο – βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012–2015» (ΦΕΚ 226 Α/27-10-2011).

Ν. 4021/2011 «Ενισχυμένα μέτρα εποπτείας και εξυγίανσης των πιστωτικών ιδρυμάτων - Ρύθμιση θεμάτων χρηματοπιστωτικού χαρακτήρα - Κύρωση της Σύμβασης -Πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας και των τροποποιήσεών της και άλλες διατάξεις.» (ΦΕΚ 218 Α/ 3-10-2011).

Ν. 3996/2011 «Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας, ρυθμίσεις θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ 170 Α/05-08-2011).

Ν. 3852/2010 «Νέα Αρχιτεκτονική της Αυτοδιοίκησης και της Αποκεντρωμένης Διοίκησης» (ΦΕΚ 88 Α/7.6.2010).

Ν. 3846/2010 «Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ 66 Α/11.5.2010).

Ν. 3762/2009 «Αναδιοργάνωση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.), ρύθμιση θεμάτων Οργανισμών εποπτευόμενων από το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας και άλλες διατάξεις» (Φ.Ε.Κ. Α 75).

Συντάγμα της Ελλάδας (ΦΕΚ 120 Α/27.06.2008).

Ν. 3655/2008 (ΦΕΚ 58 Α/03-04-2008),

Ν. 3528/2007 «Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ.» (ΦΕΚ 26 Α/09-02-2007).

Ν. 3230/2004 «Καθιέρωση συστήματος διοίκησης με στόχους, μέτρηση της αποδοτικότητας και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ 44 Α/11.2.2004).

Ν. 3013/2002 «Αναβάθμιση της πολικής προστασίας και λοιπές διατάξεις» (ΦΕΚ 102 Α/01.05.2002).

Ν. 2880/2001 «Πρόγραμμα Πολιτεία για τη μεταρρύθμιση και τον εκσυγχρονισμό της Δημόσιας Διοίκησης και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ 9 Α/30-1-2001).

Ν. 2874/2000 «Προώθηση της απασχόλησης και άλλες διατάξεις» (Φ.Ε.Κ. 286 Α/29.12.2000).

Ν. 2690/1999 «Κώδικας Διοικητικής Διαδικασίας» (ΦΕΚ 45 Α/1999).

N. 2639/1998 «Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων, σύσταση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και άλλες διατάξεις» (Φ.Ε.Κ. Α' 205).

Νόμος 2639/1998 «Ρύθμιση Εργασιακών Σχέσεων, Σύσταση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και άλλες διατάξεις.» (ΦΕΚ 205 Α/2-9-1998).

N. 2469/1997 «Περιορισμός και βελτίωση της αποτελεσματικότητας των κρατικών δαπανών και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ Α 38/14-03-1997).

N. 2469/1997 «Περιορισμός και βελτίωση της αποτελεσματικότητας των δαπανών και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ Α 38/14-03-1997).

N. 1876/90 «Η διαιτησία συλλογικών διαφορών συμφερόντων κατά το Ν. 1876/90», (Φ.Ε.Κ. 27 Α/8-3-1990).

Νόμο 1546/85 «Για την κύρωση της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 150/1978 για τη διοίκηση της εργασίας, ρόλος καθήκοντα και οργάνωση» (ΦΕΚ 94 Α/22.05.1985).

N 1264/1982 «Για τον εκδημοκρατισμό του Συνδικαλιστικού Κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών Ελευθεριών των εργαζομένων» (ΦΕΚ 79 Α/01.07.1982).

N. 3789/1957 «Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως ενιαίων διατάξεων της Εργατικής Νομοθεσίας» (ΦΕΚ 210 Α/12.10.57).

N.3249/1955 «Περί κυρώσεως της υπ' αριθμ. 81 Διεθνούς Συμβάσεως «περί επιθεώσεων εργασίας εις την Βιομηχανίαν και το Εμπόριο» (ΦΕΚ 139 Α/02-06-1955).

N. 6145 της 14/16 Ιουν.1934 «Περί τροποποιήσεως του κωδικοποιημένου Ν. 4819/1930», (ΦΕΚ 190 Α/16.6.1934).

N. 6145/1934 «Περί τροποποιήσεως του κωδικοποιημένου νόμου 4819/30 «περί οργάνωσης Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας Υπουργείου Εθνικής Οικονομίας» (Φ.Ε.Κ. 190 Α/16.6.1934).

N. 5598 της 27 Αυγ/5 Σεπτ.1932 «Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως εργατικών νόμων» (ΦΕΚ 302 Α/5.9.1932).

N.4819/1930 «Περί οργάνωσης Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας Υπουργείου Εθνικής Οικονομίας» (ΦΕΚ 243 Α/16-7-1930).

ΠΡΟΕΔΡΙΚΑ ΔΙΑΤΑΓΜΑΤΑ

ΠΔ 134/2017 «Οργανισμός Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης» (Φ.Ε.Κ. 168 Α/06.11.2017).

Π.Δ. 113/2014 «Οργανισμός Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής ασφάλισης και Πρόνοιας» (ΦΕΚ 180 Α/29-8-2014).

Π.Δ. υπ' αριθμ. 167/2006 «Προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας προς τις διατάξεις της υπ' αριθμ. 2002/15/ΕΚ Οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου «για την

οργάνωση του χρόνου εργασίας των εκτελούντων κινητές δραστηριότητες οδικών μεταφορών» (L80/23.3.2002)» (ΦΕΚ 179 Α/22.08.2006).

Π.Δ. 63/2005 «Κωδικοποίηση της νομοθεσίας για την Κυβέρνηση και τα κυβερνητικά όργανα.» (ΦΕΚ 98 Α/22.4.2005).

Π.Δ. 50/2001 «Καθορισμός των προσόντων διορισμού σε θέσεις φορέων του δημοσίου τομέα» (Φ.Ε.Κ. 39 Α/05.03.2001).

ΠΔ 150/2001 «Προσαρμογή στην Οδηγία 99/93/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με το κοινοτικό πλαίσιο για ηλεκτρονικές υπογραφές» (ΦΕΚ Α 84/25-06-2001).

Π.Δ. 136/99 «Οργάνωση Υπηρεσιών Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Ε.Π.Ε.)» (ΦΕΚ 134 Α/30.6.1999).

ΥΠΟΥΡΓΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ

Υ.Α. 3462/2/08.02.2017 «Μορφή, περιεχόμενο και χρήση τυποποιημένων χειρόγραφων εντύπων και ηλεκτρονικών εφαρμογών Δελτίων Ελέγχου Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.)» (ΦΕΚ 344 Β/08.02.2017).

Υ.Α. 38038/ Δ9. 9825/ 2016 «Κανονισμός για την ηλεκτρονική έκδοση και διαχείριση εγγράφων του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας» (ΦΕΚ Β 2979/16-09-2016).

Υ.Α. 172/04-11-2016 (ΦΕΚ Β 3610) Απόφαση του Πρωθυπουργού Α. Τσίπρα «Καθορισμός σειράς τάξης των Υπουργείων».

Υ.Α. 22664/δ9.6187-21.05.2015 «Τροποποίηση της υπ. ριθμ. 20477/Δ9.5631/15-05-2015 απόφασης συγκρότησης Επιτροπής Στρατηγικού Σχεδιασμού και Ομάδας Εργασίας για το συντονισμό και την υποστήριξη της εφαρμογής των αυτοσχεδιασμένων επιχειρησιακών διαδικασιών του ΣΕΠ.Ε μέσω της λειτουργίας (πilotικής και παραγωγικής) του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος Σ.ΕΠ.Ε.» (ΑΔΑ:734Ν46501Ω-ΩΕ0).

Υ.Α 29502/85/01.09.2014 «Τροποποίηση και συμπλήρωση της υπ' αριθ. 5072/6/25.02.2013 απόφασης του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας» (ΦΕΚ Β 449/25.02.2013).

Υ.Α. 27397/1222/19.08.2013 «Επιβολή διοικητικών κυρώσεων για τις ευθέως αποδεικνυόμενες παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας κατά δέσμια αρμοδιότητα του Επιθεωρητή Εργασίας» (ΦΕΚ 2062 Β/23.08.2013).

Υ.Α. 9409/147/02-04-2013 «Τροποποίηση της υπ' αριθμ. 4431/165/26-3-2012 απόφασης του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας «Ρύθμιση θεμάτων υποχρεωτικής Ειδικής Εκπαίδευσης υποψήφιων Επιθεωρητών Εργασίας και θεμάτων εκπαίδευσης και δια βίου κατάρτισης του προσωπικού του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.)» (ΦΕΚ Β 860/10-04-2013).

Υ.Α. 28153/126/30.8.2013 «Τροποποίηση και συμπλήρωση της υπ' αριθμ. 5072/6/25.2.2013 απόφασης (ΦΕΚ 449/Β'/25.2.2013) του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας περί επανακαθορισμού των όρων και προϋποθέσεων ηλεκτρονικής υποβολής στοιχείων για θέματα αρμοδιότητας του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) όπως ορίζουν οι υποπαράγραφοι ΙΑ. 10, 11, 12, 13 και 14 του άρθρου πρώτου του Ν. 4093/2012» (ΦΕΚ Β 2163/30.08.2013).

Υ.Α. 4431/165/26-03-2012 «Ρύθμιση θεμάτων υποχρεωτικής ειδικής εκπαίδευσης υποψήφιων Επιθεωρητών Εργασίας και θεμάτων εκπαίδευσης και δια βίου κατάρτισης του προσωπικού του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.)» (ΦΕΚ Β 1179/10-04-2012).

Υ.Α «Σύσταση και συγκρότηση δύο ομάδων εργασίας για την υλοποίηση με ίδια μέσα του Υποέργου «Υποστηρικτικές Ενέργειες» με Α/Α 3 της Πράξης «ΑΠΛΟΥΣΤΕΥΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΩΝ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΟΣ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (Σ.ΕΠ.Ε.)» (ΦΕΚ 65/14-2-2012- και 140/26-3-2012, Τεύχος ΥΟΔΔ).

Υ.Α. 2063/δ1 632 «Κατηγοριοποίηση παραβάσεων και καθορισμός ύψους προστίμων που επιβάλλονται από τους Επιθεωρητές Εργασίας του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ)» (ΦΕΚ 266 Β/18-02-2011).

ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΙ Ε.Ε.

Κανονισμός (ΕΕ) αριθ. 1024/2012 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 25ης Οκτωβρίου 2012 , σχετικά με τη διοικητική συνεργασία μέσω του Συστήματος Πληροφόρησης για την Εσωτερική Αγορά και την κατάργηση της απόφασης 2008/49/ΕΚ (κανονισμός IMI»).

Κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 561/2006 του ευρωπαϊκού κοινοβουλίου και του συμβουλίου της 15ης Μαρτίου 2006 για την εναρμόνιση ορισμένων κοινωνικών διατάξεων στον τομέα των οδικών μεταφορών και για την τροποποίηση των κανονισμών (ΕΟΚ) αριθ. 3821/85 και (ΕΚ) αριθ. 2135/98 του Συμβουλίου καθώς και για την κατάργηση του κανονισμού (ΕΟΚ) αριθ. 3820/85 του Συμβουλίου.

Κανονισμό Ε.Κ. 3821/1985 του Συμβουλίου της 20.12.1985 σχετικά με τη συσκευή ελέγχου στον τομέα των οδικών μεταφορών.

ΕΓΚΥΚΛΙΟΙ

Εγκύκλιος 20585-25.01.2017 «Επιβολή της διοικητικής κύρωσης του προστίμου μετά την ψήφιση του Ν. 3996/2011 «Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας, ρυθμίσεις θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις».

Εγκύκλιος 31698/08.08.14 «Προγραμματισμός δράσης των υπηρεσιών Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων του Σ.ΕΠ.Ε. για το 2014».

Εγκύκλιοι με αριθμ. Πρωτ. 21951/21-04-2003 «Διενέργεια ελέγχων» και 985/20-07-07 «Σχετικά με τη διενέργεια ελέγχων».

Εγκύκλιος 10027/8-99 «Έναρξη λειτουργίας του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ). Γενικές κατευθύνσεις για τη λειτουργία και δράση των υπηρεσιών του ΣΕΠΕ και των υπαλλήλων του».

ΕΓΓΡΑΦΑ Σ.ΕΠ.Ε

Έγγραφο του Σ.ΕΠ.Ε. με αριθμ. Πρωτ.1027-32504-30.12.2016 «Οδηγίες για την εφαρμογή του ΟΠΣ-ΣΕΠΕ»

Έγγραφο του ειδικού γραμματέα ΣΕΠΕ με αριθμ. Πρωτ.26761/06-12-2011. «Βασικές αρχές ελέγχου για Επιθεωρητές Εργασίας».

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΥΠ. ΕΣ.ΑΠ. & Η.Δ.

Α. 3899-21.12.2010 «Απόφαση για την Ένταξη της οριζόντιας Πράξης Απλούστευση των διαδικασιών του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.)» με κωδ. ΟΠΣ 310295 (ΑΔΑ: 4ΠΕΚ-Κ)

ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ

<https://www.Holacracy.org/Holacracy-ones-structure-governance>.

<https://bizmarkblog.com/Teal-management-use-traditional-business-processes>.

<http://www.aped.gov.gr/more/obtainsignature/4-step1.html>.

<http://www.adilotiergasia.org>.

http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm/_.

www.mlsi.gov.cy/mlsi/dli/dliup.nsf/All/92E56F152756D699C2257D57002FA419?Opendocument&print.

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=celex%3A31989L0391>.

<https://www.sepenet.gr/liferayportal/4,30.12.2016>.

<http://www.ypakp.gr/uploads/docs/4437.pdf>.

<https://www.e-forologia.gr/cms/viewContents.aspx?id=198104>.

http://www.express.gr/news/business/799462oz_20170116799462.php319.01.2017

“Europa”: http://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/.

http://adilotiergasia.org/wp-content/uploads/2017/02/FINAL_GR_DIAGNOSTIC-REPORT-1.pdf.

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R204 .

http://adilotiergasia.org/wp-content/uploads/2017/02/GR_ROADMAP_27_10.pdf.

http://adilotiergasia.org/wp-content/uploads/2017/09/UDW_Leaflet_A5_GR_WEB-1.pdf.

<http://arsyeka.blogspot.gr/2017/11/418.html#more>.

<https://plato.stanford.edu/entries/thomas-kuhn/>.

<https://www.britannica.com/topic/agriculture/Early-agricultural-societies>.

εκθέσεις ΟΟΣΑ www.oecd.org

ILO support to a new generation of Public Works Schemes in Greece 1 September, 1 September 2016 - 31 December 2017 http://www.ilo.org/employment/units/emp-invest/WCMS_531182/lang--en/index.htm.

ILO to support Greece in boosting labour market policies and the social economy http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_429853/lang--en/index.htm .

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

1. ΑΔΑ: 72ΝΜ465Θ1Ω-BEE

Θέμα: «Συγκρότηση Επιτροπής Στρατηγικού Σχεδιασμού για τη θέση σε παραγωγική λειτουργία του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.) και του Συστήματος Ελέγχου Οδικών Μεταφορών».

2. ΑΔΑ: 734Ν465Θ1Ω-ΩΕ0 «Τροποποίηση της υπ' αριθμ. 20477/Δ9.5631/15-05-2015 απόφασης συγκρότησης Επιτροπής Στρατηγικού Σχεδιασμού και Ομάδας Εργασίας για το συντονισμό και την υποστήριξη της εφαρμογής των ανασχεδιασμένων επιχειρησιακών διαδικασιών λειτουργίας του Σ.ΕΠ.Ε. μέσω της λειτουργίας (πilotικής και παραγωγικής) του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος Σ.ΕΠ.Ε.».

3. Σειρά Συνοπτικών Εκθέσεων Πολιτικής «Οδικός Χάρτης Καταπολέμησης της Αδήλωτης Εργασίας στην Ελλάδα» | No.2 | Οκτώβριος 2017.

4. Σειρά Συνοπτικών Εκθέσεων Πολιτικής «Ενίσχυση της επιθεώρησης εργασίας στην καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας. Συστάσεις της ΔΟΕ και η υπόθεση της Ελλάδας» | No.3 | 30 Οκτ 2017.

5. «Η αδήλωτη εργασία έχει συνέπειες για όλους», 26 Σεπ 2017.

6. Ν. 3996/2011 «Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, ρυθμίσεις θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις».

7. Πρότυπα Εργάνη.

- i. Σύμβαση εργασίας αόριστου χρόνου.
- ii. Σύμβαση εργασίας αόριστου χρόνου μειωμένης απασχόλησης.
- iii. Σύμβαση εκ περιτροπής εργασίας.
- iv. Σύμβαση αόριστου χρόνου.
- v. Σύμβαση αόριστου χρόνου πλήρους παράλληλης εργασίας (μεικτή).
- vi. Σύμβαση εργασίας αόριστου χρόνου απλής ετοιμότητας & παράλληλης πλήρους απασχόληση.
- vii. Σύμβαση τηλεεργασίας αόριστου χρόνου πληροίς απασχόλησης.
- viii. Τροποποιητική σύμβαση εργασίας.
- ix. Τροποποιητική σύμβαση εργασίας αόριστου χρόνου - ώρες εργασίας.
- x. Τροποποιητική σύμβαση εργασίας αόριστου χρόνου - ημέρες εργασίας.
- xi. Τροποποιητική σύμβαση εργασίας πλήρους απασχόλησης.
- xii. Πρακτικό διαβούλευσης για καθιέρωση εκ περιτροπής εργασίας.

- xiii. Πρακτικό καθιέρωσης συστήματος διευθέτησης χρόνου εργασίας.
- xiv. Απόφαση εργοδότη για καθιέρωση μονομερώς συστήματος εκ περιτροπής εργασίας.
- xv. Καταστατικό ίδρυσης ένωσης πρόσωπων-για την υπογραφεί επιχειρησιακής Σ.Σ.Ε.
- xvi. Καταστατικό ίδρυσης ένωσης πρόσωπων -για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας.
- xvii. Ενέργειες για τη θέση των εργαζομένων σε διαθεσιμότητα.



Αθήνα, 22 Μαρτίου 2016
Αριθμ. Πρωτ.: 13527/Δ9.3472

**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ
& ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ
ΓΕΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΔΙΟΙΚ. ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ
& ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ
ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ & ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ
ΤΜΗΜΑ Ι**

ΑΠΟΦΑΣΗ

**Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ
ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ
ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ**

Ταχ/κή Δ/νση: Σταδίου 29, 101 10 Αθήνα
Πληροφορίες:
Τηλ.:
Fax:
e-mail:

**ΘΕΜΑ: Συγκρότηση Επιτροπής Στρατηγικού Σχεδιασμού για τη θέση σε παραγωγική
λειτουργία του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος του Σώματος
Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Ε.Π.Ε.) και του Συστήματος Ελέγχου Οδικών Μεταφορών**

Έχοντας υπόψη:

1. το Ν. 3996/2011 «Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας, ρυθμίσεις θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ 170 Α'/2011),
2. το ΠΔ 113/ 2014 «Οργανισμός του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας» (ΦΕΚ Α 180/29-08-2014)
3. το Π.Δ. 63/2005 «Κωδικοποίηση της νομοθεσίας για την Κυβέρνηση και τα Κυβερνητικά όργανα» (ΦΕΚ 98 Α')
4. το Π.Δ. 73/2015 «Ίδρυση και μετονομασία Υπουργείων, μεταφορά και κατάργηση υπηρεσιών» (ΦΕΚ 116 Α')
5. τα παραδοτέα του υποέργου 2 «Απλούστευση Διαδικασιών του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Ε.Π.Ε.)» της ομότιτλης Πράξης του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Διοικητική Μεταρρύθμιση» (κωδ. ΟΠΣ 310295), όπως αυτά

οριστικοποιήθηκαν και παρελήφθησαν από την αρμόδια Επιτροπή Παρακολούθησης και Παραλαβής του ως άνω έργου.

6. την υπ. αριθμ. οικ. 34642/25-09-2025 (ΑΔΑ: 78ΣΙ465Θ1Ω-Ε6Β) Υπουργική Απόφαση Έγκρισης Πρακτικού Οριστικής Παραλαβής του υποέργου 2 «Απλούστευση Διαδικασιών του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.)» της ομότιτλης πράξης του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Διοικητική Μεταρρύθμιση» (κωδ. ΟΠΣ 495817 πρώην 340081)
7. τα παραδοτέα του Έργου «ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΤΟΥ ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΟΥ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΟΣ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΟΠΣ-ΣΕΠΕ)» (κωδ. ΟΠΣ 340081), όπως αυτά οριστικοποιήθηκαν και παρελήφθησαν από την αρμόδια Επιτροπή Παρακολούθησης και Παραλαβής του ως άνω έργου.
8. την με αρ. πρωτ. 36189/04-12-2015 Υπουργική Απόφαση Έγκρισης Πρακτικού Οριστικής Παραλαβής του έργου «ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΤΟΥ ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΟΥ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΟΣ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΟΠΣ-ΣΕΠΕ)» της πράξης με τίτλο «Αναβάθμιση Προστασίας των Εργασιακών Σχέσεων και των Σχετικών Υπηρεσιών Επικοινωνίας και Πληροφόρησης με Χρήση ΤΠΕ», (κωδ. ΟΠΣ 495817 πρώην 340081)
9. τα παραδοτέα του Έργου «Σύστημα Οδικών Μεταφορών» (κωδ. ΟΠΣ 495817 πρώην 340081) όπως αυτά οριστικοποιήθηκαν και παρελήφθησαν από την αρμόδια Επιτροπή Παρακολούθησης και Παραλαβής του ως άνω έργου,
10. την υπ. αριθμ. οικ. 36164/02-12-15 (ΑΔΑ: 7ΤΠ946501Ω-Ε86) Υπουργική Απόφαση Έγκριση Πρακτικού Οριστικής Παραλαβής του έργου «Σύστημα Ελέγχου Οδικών Μεταφορών» του άξονα 2 του υποέργου 4 της πράξης με τίτλο «Αναβάθμιση Προστασίας των Εργασιακών Σχέσεων και των Σχετικών Υπηρεσιών Επικοινωνίας και Πληροφόρησης με Χρήση ΤΠΕ», (κωδ. ΟΠΣ 495817 πρώην 340081)
11. Την υπ. αριθμ. 20477/Δ9.5631/15.05.2015 απόφαση «Συγκρότηση Επιτροπής Στρατηγικού Σχεδιασμού και Ομάδας Εργασίας για το Συντονισμό και την Υποστήριξη της Εφαρμογής των ανασχεδιασμένων επιχειρησιακών διαδικασιών λειτουργίας του Σ.ΕΠ.Ε., μέσω της λειτουργίας (Πιλοτικής και Παραγωγικής) του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος Σ.ΕΠ.Ε.», όπως ισχύει.
12. Την υπ. Αριθμ. 21363/Δ9.5849/14.05.2015 απόφαση σύστασης Ομάδας Διοίκησης Έργου «Σύστημα Ελέγχου Οδικών Μεταφορών»

Αποφασίζουμε

Συγκροτείται στο Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, **Επιτροπή Στρατηγικού Σχεδιασμού** για τη θέση σε παραγωγική λειτουργία του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Ε.Π.Ε.) και του Συστήματος Ελέγχου Οδικών Μεταφορών (Σ.Ε.Ο.Μ.), αποτελούμενη από τους εξής :

1. **Πουρνιά Αλέξανδρο**, Προϊστάμενο της Διεύθυνσης Οικονομικής Διαχείρισης και Υπηρεσιών του Υπουργείου, ως Πρόεδρο με αναπληρωτή τον **Μοσχόπουλο Φώτη**, Προϊστάμενο Διεύθυνσης στην Υπηρεσία Ειδικών Επιθεωρητών του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας
2. **Σερκεδάκη Αντώνιο**, Προϊστάμενο Διεύθυνσης στην Υπηρεσία Ειδικών Επιθεωρητών του Σ.Ε.Π.Ε.
3. **Θεάκου Νίκη**, Προϊσταμένη Διεύθυνσης στην Υπηρεσία Ειδικών Επιθεωρητών του Σ.Ε.Π.Ε., με αναπληρώτρια την **Περδίου Φλωρεντία**, Προϊσταμένη Τμήματος στην ίδια Υπηρεσία
4. **Κούρεντα Ελευθερία**, υπάλληλο της Δ/σης Προγραμματισμού και Συντονισμού Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων της Κεντρικής Υπηρεσίας του Σ.Ε.Π.Ε., με αναπληρωτή τον **Λιβανό Παναγιώτη**, υπάλληλο του Τμήματος Επιθεώρησης Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία Α΄ Τομέα Δυτικής Αττικής
5. **Αλογογιάννη Ελένη**, υπάλληλο του Τμήματος Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Νότιου Τομέα Πειραιά, με αναπληρώτρια την **Νοδάρα Ελένη**, Προϊσταμένη Τμήματος στην Υπηρεσία Ειδικών Επιθεωρητών του Σ.Ε.Π.Ε.
6. **Κεραμάρη Ιωάννη**, υπάλληλο της Δ/σης Προγραμματισμού και Συντονισμού Επιθεώρησης Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία της Κεντρικής Υπηρεσίας του Σ.Ε.Π.Ε., με αναπληρώτρια την **Παπαδημητρίου Σταυρούλα**, υπάλληλο του Τμήματος Συντονισμού Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων της Περ/κής Διεύθυνσης Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Πειραιώς, Δυτικής Αττικής και Νοτίου Αιγαίου
7. **Χαλάτση Σταύρο**, υπάλληλο της Δ/σης Προγραμματισμού και Συντονισμού Επιθεώρησης Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία της Κεντρικής Υπηρεσίας του Σ.Ε.Π.Ε., με αναπληρωτή τον **Δημητρακόπουλο Παναγιώτη**, αναπληρωτή Προϊστάμενο της Περ/κής Διεύθυνσης Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Πειραιώς, Δυτικής Αττικής και Νοτίου Αιγαίου
8. **Παπαδόπουλο Δημήτριο**, υπάλληλο του Τμήματος Συντονισμού Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία της Περ/κής Διεύθυνσης Επιθεώρησης Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία Αθηνών – Ανατολικής Αττικής – Κρήτης, με αναπληρωτή τον **Ηλιόπουλο Ιωάννη**, Προϊστάμενο Τμήματος στην Υπηρεσία Ειδικών Επιθεωρητών του Σ.Ε.Π.Ε.
9. **Τσατσούλη Κωνσταντίνο**, Προϊστάμενο στην Υπηρεσία Ειδικών Επιθεωρητών του Σ.Ε.Π.Ε., με αναπληρωτή τον **Αραβαντινό Ζαφείρη Γεράσιμο**, υπάλληλο του Τμήματος Επιθεώρησης Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία Α΄ Τομέα Αθηνών
10. **Τσακτοίρα Χριστίνα**, Προϊσταμένη της Περιφερειακής Δ/σης Επιθεώρησης Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία Αθηνών και Ανατολικής Αττικής, με αναπληρώτρια την **Μάγγα Ιωάννα**, υπάλληλο του Τμήματος Αξιοποίησης

Δεδομένων, Τεκμήριωσης και Ανάλυσης Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων της Δ/σης Προγραμματισμού και Συντονισμού Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων

11. **Κατάνου Αλεξάνδρα**, υπάλληλο της Δ/σης Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης του Υπουργείου, με αναπληρώτρια τη **Σάμιτα Μαρία**, υπάλληλο του Τμήματος υποστήριξης του Σ.Ε.Π.Ε.
12. **Γαλανοπούλου Χαραλαμπία**, Προϊσταμένη της Περ/κής Δ/σης Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Αθηνών, με αναπληρωτή τον **Βραχωρίτη Ιωάννη**, υπάλληλο της Δ/σης Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης του Υπουργείου

Χρέη Γραμματέα της Επιτροπής θα εκτελεί η **Νικοπούλου Πηνελόπη**, υπάλληλος του Τμήματος Υποστήριξης του Σ.Ε.Π.Ε.

Στις εργασίες της Επιτροπής θα μετέχουν ως εμπειρογνώμονες οι:

- Βασίλειος Τσομπανίδης, Ειδικό Επιστημονικό Προσωπικό του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης
- Αριστείδης Παπαϊωάννου, Συνεργάτης στο Γραφείο του Πρωθυπουργού
- Ηλίας Τυλιγάδας, αποσπασμένος υπάλληλος στο γραφείο του Ειδικού Γραμματέα του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας

Σκοπός της Επιτροπής είναι :

- Η μετάβαση από την υπάρχουσα κατάσταση (Παράδοση των Έργων) στην παραγωγική λειτουργία των Έργων.

Έργο της Επιτροπής Στρατηγικού Σχεδιασμού είναι ο προγραμματισμός, η υλοποίηση, ο συντονισμός και η παρακολούθηση των ενεργειών για τη θέση σε παραγωγική λειτουργία των Έργων, και συγκεκριμένα :

(α) των υποσυστημάτων του ΟΠΣ Σ.Ε.Π.Ε.:

1. Διαδικτυακή πύλη (internet portal)
2. Πύλη εσωτερικού δικτύου Σ.Ε.Π.Ε. (intranet portal)
3. Πολυμεσικό κέντρο επικοινωνίας
4. Υ/Σ Προγραμματισμού και Διαχείρισης Ελέγχων
5. Υ/Σ Διαχείρισης Εκτέλεσης Προϋπολογισμού
6. Υ/Σ Διαχείρισης Ανθρωπίνων Πόρων
7. Υ/Σ Διαχείρισης Αιτήσεων & Γνωστοποιήσεων
8. Υ/Σ Διαχείρισης Ηλεκτρονικών Στοιχείων
9. Σύστημα Τηλεκαίτευσης
10. Υ/Σ Διοικητικής Πληροφόρησης
11. Υ/Σ Διαχείρισης Περιεχομένου, εγγράφων, και ροών εργασιών (Papyrus)
12. Υ/Σ Διαχείρισης Χρηστών

και

(β) του Συστήματος Ελέγχου Οδικών Μεταφορών

Ειδικότερα η Επιτροπή καταρτίζει Σχέδιο Δράσεις με τις ενέργειες που θα αποφασιστούν, χρονοδιάγραμμα των ενεργειών και τις υπο-ομάδες που θα τις διεκπεραιώσουν. Στις δράσεις της Επιτροπής μεταξύ άλλων περιλαμβάνονται ενδεικτικά τα παρακάτω :

- Διασύνδεση των δύο Έργων (ΟΠΣ-ΣΕΠΕ και ΣΕΟΜ)
- Διασύνδεση με άλλα πληροφοριακά συστήματα του ΥΕΚΚΑ και των εποπτευόμενων φορέων του σε συνεργασία με τη Διεύθυνση Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης του Υπουργείου
- Διασύνδεση με πληροφοριακά συστήματα εκτός Υπουργείου
- Εισήγηση στις αρμόδιες Υπηρεσίες του Υπουργείου και του Σ.ΕΠ.Ε. για την έκδοση των κανονιστικών πράξεων, εγκυκλίων, υπουργικών αποφάσεων και νομοθετικών ρυθμίσεων που απαιτούνται με βάση τα παραδοτέα του έργου «Απλούστευση Διαδικασιών του Σ.ΕΠ.Ε.»

Η θητεία της Επιτροπής λήγει την 15.11.2016. Μετά τη λήξη της θητείας της και εντός δεκαπέντε (15) ημερών, η Επιτροπή συντάσσει τελική έκθεση πεπραγμένων για όλη τη διάρκειά της.

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΚΑΤΡΟΥΓΚΑΛΟΣ

Εσωτερική Διανομή :

- 1) Γραφείο Υπουργού
- 2) Γραφείο Γενικού Γραμματέα
- 3) Γραφείο Ειδικού Γραμματέα Σ.ΕΠ.Ε
- 4) Γραφείο Προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης Διοικητικής Υποστήριξης
- 5) Διεύθυνσης Υποστήριξης Ανθρωπίνου Δυναμικού & Υπηρεσιών
- 6) Αναφερόμενους



**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ
ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ
ΓΕΝΙΚΗ Δ/ΝΣΗ ΔΙΟΙΚ. ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ
& ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΥΠΟΣΤ/ΞΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ
ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ & ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ
ΤΜΗΜΑ Ι**

ΑΝΑΡΤΗΤΕΑ ΣΤΟ ΔΙΑΔΙΚΤΥΟ

Αθήνα 21 Μαΐου 2015
Αριθ. Πρωτ.: 22664/Δ9.6187

**Α Π Ο Φ Α Σ Η
Ο
Υ Π Ο Υ Ρ Γ Ο Σ**

Ταχ. Δ/ση : Σταδίου 29
Ταχ.Κώδικας : 101 10 - Αθήνα
TELEFAX : 5240712
Πληροφορίες : Τ. Κουρουβακάλη
Τηλέφωνο : 2131516360

ΘΕΜΑ: Τροποποίηση της υπ' αριθμ. 20477/Δ9.5631/15-05-2015 απόφασης συγκρότησης Επιτροπής Στρατηγικού Σχεδιασμού και Ομάδας Εργασίας για το συντονισμό και την υποστήριξη της εφαρμογής των ανασχεδιασμένων επιχειρησιακών διαδικασιών λειτουργίας του Σ.ΕΠ.Ε. μέσω της λειτουργίας (πιλοτικής και παραγωγικής) του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος Σ.ΕΠ.Ε.

Έχοντας υπόψη τις διατάξεις:

1. Τις διατάξεις του άρθρου 26 του νόμου 4024/2011 «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο - βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015» (ΦΕΚ 226 Α'), όπως συμπληρώθηκε με την παρ. 1^Α περ. 14 του άρθρου 199 του Ν. 4281/2014 (ΦΕΚ 160 Α').
2. Τον Νόμο 3996/2011 «Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας, ρυθμίσεις θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις».
3. Τις διατάξεις του Π.Δ. 63/2005 «Κωδικοποίηση της νομοθεσίας για την Κυβέρνηση και τα Κυβερνητικά όργανα».
4. Τις διατάξεις του Π.Δ. 113/2014 «Οργανισμός Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας» (ΦΕΚ 180 Α').
5. Τις διατάξεις του Π.Δ. 24/2015 (ΦΕΚ 20 Α') «Σύσταση και μετονομασία Υπουργείων, μεταφορά της Γενικής Γραμματείας Κοινωνικών Ασφαλίσεων»
6. Τις διατάξεις του Π.Δ. 25/2015 (ΦΕΚ 21 Α') «Διορισμός Αντιπροέδρου της Κυβέρνησης, Υπουργών, Αναπληρωτών Υπουργών και Υφυπουργών»
7. Τις διατάξεις του Ν. 4320/2015 (ΦΕΚ 29 Α') «Ρυθμίσεις για τη λήψη άμεσων μέτρων για την αντιμετώπιση της ανθρωπιστικής κρίσης, την οργάνωση της Κυβέρνησης και των Κυβερνητικών οργάνων και λοιπές διατάξεις»
8. Την αριθμ. 6362/Δ1.1099/26-02-2014 υπουργική απόφαση «Συγκρότηση Επιτροπής Παρακολούθησης και Παραλαβής του έργου "Απλούστευση Διαδικασιών του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.)"» (ΑΔΑ: ΒΙΚΤΛ-4ΥΤ),

όπως τροποποιήθηκε με την αριθμ. 17165/Δ1.3262/05-06-2014 όμοια απόφαση (ΑΔΑ:7ΣΝΚΛ-ΖΒΙ)

9. Τα παραδοτέα του υποέργου 2 «Απλούστευση Διαδικασιών του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.)» της ομότιπλης Πράξης του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Διοικητική Μεταρρύθμιση» (κωδ. ΟΠΣ 310295), όπως αυτά οριστικοποιούνται και παραλαμβάνονται από την αρμόδια Επιτροπή Παρακολούθησης και Παραλαβής του έργου «Απλούστευση Διαδικασιών του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.)»
10. Την αριθμ. 39253/Δ1.9050/2013 υπουργική απόφαση για τη σύσταση της ΕΠΠΕ του έργου «ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΤΟΥ ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΟΥ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΟΣ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΟΠΣ-ΣΕΠΕ)», όπως τροποποιήθηκε με τις αριθμ. 4716/Δ1.851/13-02-2014 (ΑΔΑ: ΒΙΡΧΑ-ΦΑΜ), 8408/Δ1.1458/16-04-2014 (ΑΔΑ:ΒΙ07Λ-5ΕΚ) και 23828/Δ1.4610 /11-7-2014 (ΑΔΑ:6ΚΘΝΛ-ΨΕΦ) όμοιες αποφάσεις.
11. Τα παραδοτέα του έργου «ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΤΟΥ ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΟΥ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΟΣ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΟΠΣ-ΣΕΠΕ)» (κωδ. ΟΠΣ 340081), όπως αυτά οριστικοποιούνται και παραλαμβάνονται από την αρμόδια Επιτροπή Παρακολούθησης και Παραλαβής του ως άνω έργου
12. Την αριθμ. 7176/Δ9.2116/19-02-2015 απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης με θέμα την σύσταση Επιτροπής Παρακολούθησης και Παραλαβής του έργου «Σύστημα Οδικών Μεταφορών» (ΑΔΑ: Ω2ΕΔ465ΦΘ5-ΑΝΩ)
13. Τα παραδοτέα του Έργου «Σύστημα Οδικών Μεταφορών», όπως αυτά οριστικοποιούνται και παραλαμβάνονται από την αρμόδια Επιτροπή Παρακολούθησης και Παραλαβής του ως άνω έργου
14. Το αρ. 32588/05-05-2015 έγγραφο του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας
15. Την υπ' αριθμ. 20477/Δ9.5631/15-05-2015 απόφαση «Συγκρότηση Επιτροπής Στρατηγικού Σχεδιασμού και Ομάδας Εργασίας για το συντονισμό και την υποστήριξη της εφαρμογής των ανασχεδιασμένων επιχειρησιακών διαδικασιών λειτουργίας του Σ.ΕΠ.Ε. μέσω της λειτουργίας (πilotικής και παραγωγικής) του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος Σ.ΕΠ.Ε.

Αποφασίζουμε

Τροποποιείται η υπ' αριθμ. 20477/Δ9.5631/15-05-2015 απόφαση συγκρότησης **Επιτροπής Στρατηγικού Συντονισμού** και **Ομάδας Εργασίας** στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας και έχει ως εξής :

Α. Επιτροπή Στρατηγικού Συντονισμού

1. **Καψάλης Απόστολος**, Ειδικός Γραμματέας του Σ.ΕΠ.Ε., ως Πρόεδρος.
2. **Παυλοπούλου Μελπομένη**, Προϊσταμένη της Δ/σης Προγραμματισμού & Συντονισμού Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων της Κεντρικής Υπηρεσίας του Σ.ΕΠ.Ε.
3. **Τουφεκούλα Χρυσούλα**, Προϊσταμένη της Διεύθυνσης Προγραμματισμού & Συντονισμού Επιθεώρησης Ασφάλειας & Υγείας στην Εργασία της Κεντρικής Υπηρεσίας του Σ.ΕΠ.Ε.
4. **Θεάκου Νίκη**, Προϊστάμενη Διεύθυνσης στην Υπηρεσία Ειδικών Επιθεωρητών του Σ.ΕΠ.Ε.
5. **Σερκεδάκης Αντώνιος**, Διεύθυνσης στην Υπηρεσία Ειδικών Επιθεωρητών του Σ.ΕΠ.Ε.

6. **Γαλανοπούλου Χαραλαμπία**, Προϊσταμένη της Περιφερειακής Διεύθυνσης Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Αθηνών

Έργο της Επιτροπής Στρατηγικού Συντονισμού είναι η εποπτεία του έργου της Ομάδας Εργασίας και η έγκριση των εισηγήσεων που υποβάλλονται σε αυτήν από τον Υπεύθυνο της Ομάδας Εργασίας για την εφαρμογή των ενεργειών που απαιτούνται για την μετάβαση στο νέο τρόπο λειτουργίας του Σ.ΕΠ.Ε.

B. Ομάδα Εργασίας

1. **Νικοπούλου Πηνελόπη**, υπάλληλος του Τμήματος Υποστήριξης του Σ.ΕΠ.Ε., ως Υπεύθυνη της Ομάδας Εργασίας
2. **Τσατσούλης Κωνσταντίνος**, Προϊστάμενος στην Υπηρεσία Ειδικών Επιθεωρητών του Σ.ΕΠ.Ε.
3. **Χιονίδης Θεόδωρος**, αναπληρωτής Προϊστάμενος Τμήματος στη Δ/ση Προγραμματισμού και Συντονισμού Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων της Κεντρικής Υπηρεσίας του Σ.ΕΠ.Ε.
4. **Κούρεντα Ελευθερία**, υπάλληλος της Δ/σης Προγραμματισμού και Συντονισμού Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων της Κεντρικής Υπηρεσίας του Σ.ΕΠ.Ε.
5. **Κεραμάρης Ιωάννης**, υπάλληλος της Δ/σης Προγραμματισμού και Συντονισμού Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων της Κεντρικής Υπηρεσίας του Σ.ΕΠ.Ε.
6. **Χαλάτσης Σταύρος**, υπάλληλος της Δ/σης Προγραμματισμού και Συντονισμού Επιθεώρησης Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία της Κεντρικής Υπηρεσίας του Σ.ΕΠ.Ε.

Έργο της Ομάδας Εργασίας είναι ο προγραμματισμός, η υλοποίηση, ο συντονισμός και η παρακολούθηση των ενεργειών (Σχέδιο Δράσης) που απαιτούνται για την εφαρμογή των νέων διαδικασιών του Σ.ΕΠ.Ε. μέσω της λειτουργίας του ΟΠΣ Σ.ΕΠ.Ε. και του Συστήματος Οδικών Μεταφορών οι οποίες σχεδιάστηκαν στο πλαίσιο των έργων «Απλούστευση Διαδικασιών του Σ.ΕΠ.Ε.», «Ανάπτυξη και Εγκατάσταση του ΟΠΣ Σ.ΕΠ.Ε» και «Συστήματος Οδικών Μεταφορών», και συγκεκριμένα:

1. Προγραμματισμός των απαιτούμενων ενεργειών για την θεσμοθέτηση των νέων λειτουργιών του ΣΕΠΕ με την εισαγωγή του ΟΠΣ-ΣΕΠΕ (συμπεριλαμβανομένου και του Συστήματος Οδικών Μεταφορών) και η οριστικοποίηση της εισήγησης των κανονιστικών πράξεων, εγκυκλίων, εντύπων, εγχειριδίων, κλπ. για την πιλοτική εφαρμογή τους και την εν συνεχεία πλήρη εφαρμογή τους. Στο πλαίσιο αυτό η Ομάδα Εργασίας προβαίνει στις ακόλουθες ενέργειες:
 - Καθορίζει τις κανονιστικές πράξεις (Προεδρικό Διάταγμα του Κανονισμού Λειτουργίας του Σ.ΕΠ.Ε. και υπουργικές αποφάσεις εφαρμογής του νέου τρόπου λειτουργίας του Σ.ΕΠ.Ε.), εγκυκλίους και λοιπά υποδείγματα διεκπεραίωσης ενεργειών του Σ.ΕΠ.Ε. που θα οριστικοποιηθούν λαμβάνοντας υπόψη τα παραδοτέα του έργου «Απλούστευση Διαδικασιών Σ.ΕΠ.Ε.»
 - Προγραμματίζει την προώθηση στον Υπουργό Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης των ως άνω οριστικοποιημένων κειμένων για την θεσμοθέτησή τους επισημαίνοντας τον χρόνο της έναρξης ισχύος τους για την πιλοτική και την πλήρη εφαρμογή τους
 - Προγραμματίζει την έκδοση των απαιτούμενων αδειών από την Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, όπως άδεια συλλογής και επεξεργασίας ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων, άδεια διασύνδεσης αρχείων με άλλους φορείς, κλπ.

- Η διαμόρφωση πρότασης για το περιεχόμενο που θα αναρτηθεί στη διαδικτυακή πύλη του ΟΠΣ-ΣΕΠΕ και του εσωτερικού δικτύου (Intranet) ΣΕΠΕ και την υποβολή της προς έγκριση
 - Προγραμματίζει την πιλοτική εφαρμογή των νέων διαδικασιών άσκησης των αρμοδιοτήτων του Σ.ΕΠ.Ε. σε συνάρτηση με τις προβλεπόμενες πιλοτικές ενέργειες στο έργο «Ανάπτυξη και Εγκατάσταση του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος του Σ.ΕΠ.Ε. (ΟΠΣ-ΣΕΠΕ)»
 - Παρακολουθεί και υποστηρίζει την πιλοτική εφαρμογή των νέων διαδικασιών, καταγράφει και αξιολογεί τα αποτελέσματα της πιλοτικής εφαρμογής και εντοπίζει ανάγκες τυχόν διορθώσεων ή προσαρμογών που θα πρέπει να θεσμοθετηθούν πριν από την πλήρη εφαρμογή τους
 - Προγραμματίζει την πλήρη εφαρμογή των νέων διαδικασιών άσκησης των αρμοδιοτήτων του Σ.ΕΠ.Ε. σε συνάρτηση με τις αντίστοιχες προβλεπόμενες ενέργειες στο έργο «Ανάπτυξη και Εγκατάσταση του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος του Σ.ΕΠ.Ε. (ΟΠΣ-ΣΕΠΕ)» επιμελούμενη για την έγκαιρη ένταξη των τυχόν διορθώσεων ή προσαρμογών που επισημάνθηκαν κατά την περίοδο της πιλοτικής εφαρμογής
 - Παρακολουθεί και υποστηρίζει την πλήρη εφαρμογή των νέων διαδικασιών, καταγράφει και αξιολογεί τα αποτελέσματα της πιλοτικής εφαρμογής και εντοπίζει ανάγκες τυχόν διορθώσεων ή προσαρμογών που θα πρέπει να θεσμοθετηθούν
- 2.** Προγραμματισμός και επίβλεψη των απαιτούμενων ενεργειών για την υλοποίηση δράσεων που αφορούν στα πληροφοριακά συστήματα και τον εξοπλισμό του Σ.ΕΠ.Ε. και τα οποία αποτελούν προϋπόθεση για την εφαρμογή των νέων διαδικασιών των υπηρεσιών του Σ.ΕΠ.Ε. Στο πλαίσιο αυτό η Ομάδα Εργασίας προβαίνει στις ακόλουθες ενέργειες:
- Προγραμματίζει τις προσαρμογές και επεκτάσεις στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ που θα αποφασισθούν με την Ομάδα Διαχείρισης Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ και παρακολουθεί την πορεία υλοποίησής τους από την Ομάδα Διαχείρισης Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ
 - Προγραμματίζει τις ενέργειες για την υλοποίηση της διαλειτουργικότητας του ΟΠΣ-ΣΕΠΕ με άλλους φορείς της δημόσιας διοίκησης με τους οποίους θα υπάρξει σχετική δυνατότητα και συμφωνία, μεριμνά για τη σύναψη των σχετικών μνημονίων συνεργασίας και παρακολουθεί την υλοποίηση των απαιτούμενων τεχνικών διεπαφών για την επίτευξη της διαλειτουργικότητας
 - Συνεργάζεται με τις αρμόδιες υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας για την έγκαιρη προμήθεια των απαιτούμενων ψηφιακών πιστοποιητικών για το προσωπικό του Σ.ΕΠ.Ε.
 - Υποστηρίζει το Τμήμα Υποστήριξης του Σ.ΕΠ.Ε. για την απόκτηση του αναγκαίου εξοπλισμού και ειδικότερα: ι) τον καθορισμό των αναγκών προμήθειας σαρωτών και φορητών εκτυπωτών και της απαιτούμενης δαπάνης ιι) την παροχή οδηγιών για τον προγραμματισμό και την πραγματοποίηση των αναγκαίων προμηθειών
- 3.** Προγραμματισμός και επίβλεψη των απαιτούμενων ενεργειών για τον προγραμματισμό και υλοποίηση της εκπαίδευσης του προσωπικού του Σ.ΕΠ.Ε. στις ανασχεδιασμένες διαδικασίες και το νέο τρόπο λειτουργίας σε συνδυασμό με την εκπαίδευση στη χρήση του ΟΠΣ-ΣΕΠΕ, καθώς των ενεργειών δημοσιότητας και επικοινωνίας των αλλαγών στους εργαζόμενους, εργοδότες, τις οργανώσεις τους και το ευρύ κοινό. Στο πλαίσιο αυτό η Ομάδα Εργασίας προβαίνει στις ακόλουθες ενέργειες:

- Προγραμματίζει, οργανώνει και υλοποιεί την εκπαίδευση του προσωπικού του Σ.ΕΠΕ. στις νέες διαδικασίες σε συνδυασμό με το πρόγραμμα εκπαίδευσης στη χρήση του ΟΠΣ-ΣΕΠΕ που πραγματοποιείται στο πλαίσιο του έργου «Ανάπτυξη και Εγκατάσταση του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος του Σ.ΕΠ.Ε. (ΟΠΣ-ΣΕΠΕ)», καθώς και με το πρόγραμμα εκπαίδευσης του έργου «Σύστημα Οδικών Μεταφορών».
- Επικαιροποιεί το εκπαιδευτικό υλικό το οποίο έχει παραχθεί στο πλαίσιο του έργου «Απλούστευση Διαδικασιών του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.)» (παρουσιάσεις, εγχειρίδια ελέγχων, εγχειρίδια διαδικασιών, κλπ.) με βάση τις νέες διαδικασίες λειτουργίας του Σ.ΕΠ.Ε.
- Σχεδιάζει το πρόγραμμα των ενεργειών δημοσιότητας των νέων διαδικασιών λειτουργίας του με κατάλληλη πρόβλεψη της δαπάνης των σχετικών δράσεων (οργάνωση ημερίδων, παραγωγή φυλλαδίων, δελτία τύπου, καταχωρήσεις σε έντυπα και ηλεκτρονικά μέσα, συνέντευξη τύπου, κλπ.) και προώθηση αυτού προς έγκριση

Έργο της Υπεύθυνης της Ομάδας Εργασίας είναι τα ακόλουθα:

1. η κατάρτιση Σχεδίου Δράσης για το έργο της Ομάδας Εργασίας σε συνεργασία τα μέλη της Ομάδας, στο οποίο θα εμπεριέχεται χρονοδιάγραμμα των προβλεπομένων ενεργειών και η υποβολή του προς έγκριση στη Επιτροπή Στρατηγικού Συντονισμού
2. η υποβολή εισηγήσεων στην Επιτροπή Στρατηγικού Συντονισμού για τα θέματα που αποτελούν αντικείμενο της Ομάδας Εργασίας
3. η εποπτεία της εφαρμογής του Σχεδίου Δράσης και η ενημέρωση της Επιτροπής Στρατηγικού Συντονισμού
4. ο εντοπισμός τυχόν αποκλίσεων από τα προβλεπόμενα στο Σχέδιο Δράσης και η εισήγηση για την αντιμετώπιση αυτών.

Η Επιτροπή Στρατηγικού Συντονισμού και η Ομάδα Εργασίας θα ολοκληρώσουν το έργο τους την 31-12-2015, με δυνατότητα παράτασης για ένα τρίμηνο με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης.

Η απόφαση αυτή να κοινοποιηθεί

ΕΣΩΤΕΡΙΚΗ ΔΙΑΝΟΜΗ

1. Γραφείο Υπουργού
2. Γραφείο Γενικού Γραμματέα
3. Γραφείο Προϊσταμένου Γεν. Δ/νσης Διοικ. Υποστήριξης και Ηλεκτρ. Διακυβέρνησης
4. Δ/νση Υποστήριξης Ανθρώπινου Δυναμικού και Υπηρεσιών

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ ΣΚΟΥΡΛΕΤΗΣ

ΚΟΙΝΟΠΟΙΗΣΗ

1. Γραφείο Ειδικού Γραμματέα
2. Τμήμα Υποστήριξης του Σ.ΕΠ.Ε.
3. Αναφερομένους υπαλλήλους



International
Labour
Organization

Σειρά Συνοπτικών Εκθέσεων Πολιτικής

No.2 | Οκτώβριος 2017

Οδικός Χάρτης Καταπολέμησης της
Αδήλωτης Εργασίας στην Ελλάδα



Project
funded by the
EUROPEAN UNION

Εισαγωγή

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ), σε στενή συνεργασία με την Ελληνική Κυβέρνηση και τους κοινωνικούς εταίρους, στο πλαίσιο ενός έργου χρηματοδοτούμενου από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, με στόχο την “Υποστήριξη της μετάβασης από την άτυπη στην επίσημη οικονομία και την αντιμετώπιση της αδήλωσης εργασίας στην Ελλάδα”, εκπόνησε, μέσα από μία συμμετοχική διαδικασία διαβούλευσης, μία έκθεση με θέμα τη Διάγνωση της Αδήλωσης Εργασίας στην Ελλάδα.

Η Διαγνωστική Έκθεση εγκρίθηκε από την Ελληνική Κυβέρνηση και τους κοινωνικούς εταίρους σε μία υψηλού επιπέδου τριμερή συνάντηση επικύρωσης που έλαβε χώρα στις 6 Ιουλίου 2016. Η επικυρωμένη έκθεση παρέχει μία δέσμη συστάσεων επί πολιτικών η οποία αντικατοπτρίζει το όραμα της ΔΟΕ για μία ισορροπημένη προσέγγιση που να συνδυάζει κίνητρα με μέτρα συμμόρφωσης, όπως προβλέπεται στη Σύσταση αρ. 204 της ΔΟΕ περί μετάβασης από την άτυπη στην επίσημη οικονομία, η οποία υιοθετήθηκε στη Διεθνή Διάσκεψη Εργασίας τον Ιούνιο του 2015.

Η επίτευξη τριμερούς συμφωνίας επί των κύριων χαρακτηριστικών και παραγόντων που οδηγούν στην άτυπη οικονομία στην Ελλάδα, ήταν ένα σημαντικό βήμα. Το επόμενο βήμα ήτοι η πρόκληση του σήμερα είναι ο σχεδιασμός, μέσα από τον τριμερή διάλογο, ενός οδικού χάρτη για την αντιμετώπιση της αδήλωσης εργασίας στην Ελλάδα.

Ο στόχος αυτού του οδικού χάρτη που υιοθετήθηκε από την ελληνική Κυβέρνηση και τους κοινωνικούς εταίρους τον Οκτώβριο του 2016 είναι να εμπεριέχει ένα ισορροπημένο κανονιστικό πλαίσιο και πλαίσιο πολιτικών για αποτρεπτικά και κατάλληλα διορθωτικά μέτρα που θα διευκολύνουν τη μετάβαση στην επίσημη οικονομία και θα αντιμετωπίσουν την αδήλωτη εργασία.

Η ελληνική Κυβέρνηση και οι κοινωνικοί εταίροι, με την υποστήριξη της ΔΟΕ και της Υπηρεσίας Υποστήριξης Διαρθρωτικών Μεταρρυθμίσεων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής θα εργάζονται από κοινού για την επίτευξη αυτών των αποτελεσμάτων.

Με το νέο νόμο 4468/2017, που ψηφίστηκε τον Απρίλιο του 2017, ιδρύθηκε μία τριμερής επιτροπή με ισότιμη εκπροσώπηση στο πλαίσιο του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας για την αδήλωτη εργασία. Αυτή η τριμερής επιτροπή θα είναι υπεύθυνη για την καθοδήγηση και την παρακολούθηση της εφαρμογής του οδικού χάρτη, με τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στο σχεδιασμό και την εφαρμογή των οικονομικών πολιτικών, των πολιτικών απασχόλησης και της κοινωνικής πολιτικής.

Εφαρμογή μίας ολιστικής ολοκληρωμένης στρατηγικής προσέγγισης για την αντιμετώπιση της αδήλωσης εργασίας στην Ελλάδα.

Ο οδικός χάρτης για την αντιμετώπιση της αδήλωσης εργασίας είναι μια ολοκληρωμένη ολιστική προσέγγιση που βασίζεται στον κοινωνικό διάλογο και χρησιμοποιεί το πλήρες φάσμα των άμεσων και έμμεσων ελέγχων, επιδιώκοντας παράλληλα τόσο την επιβολή της συμμόρφωσης όσο και την εθελοντική συνεργασία.

Από το σύνολο των 25 συστάσεων πολιτικής της Διαγνωστικής Έκθεσης για την Αδήλωτη Εργασία στην Ελλάδα¹, ο μηχανισμός κοινωνικού διαλόγου οδήγησε σε συναίνεση σχετικά με τα κρίσιμα στοιχεία, τις προκλήσεις και τους φραγμούς και στο δρόμο για μια ολιστική ολοκληρωμένη στρατηγική προσέγγιση για την αντιμετώπιση της αδήλωσης εργασίας στην Ελλάδα.

Το πρώτο κρίσιμο στοιχείο είναι η ανάγκη προσδιορισμού και δημιουργίας (ανάθεσης ή μεταρρύθμισης) του οργάνου τριμερούς κοινωνικού διαλόγου, το οποίο φέρει, σε

¹ Βλ. ΔΟΕ, 2016, Διαγνωστική έκθεση για την αδήλωτη εργασία στην Ελλάδα, Γενεύη: ΔΟΕ.

μόνιμη βάση, τις κατάλληλες νομικές διατάξεις, την ευθύνη για τον σχεδιασμό πολιτικής, την επισκόπηση και την αξιολόγηση του οδικού χάρτη στην αντιμετώπιση της αδήλωσης εργασίας στην Ελλάδα.

Το δεύτερο κρίσιμο στοιχείο είναι εξίσου σημαντικό και σχετίζεται με την τεχνική ανάγκη για διαλειτουργικότητα των βάσεων δεδομένων για την ανταλλαγή δεδομένων ανάμεσα στο Υπουργείο Εργασίας, το Υπουργείο Οικονομικών και την Ανεξάρτητη Αρχή Δημοσίων Εσόδων (ΑΑΔΕ). Πρόκειται για μία κρίσιμη προϋπόθεση για την ολιστική ολοκληρωμένη στρατηγική προσέγγιση. Πέρα από την τεχνική διαλειτουργικότητα των βάσεων δεδομένων, οι χρήστες αυτών των βάσεων δεδομένων θα πρέπει να είναι σε θέση να συνεργάζονται και να συντονίζονται μεταξύ τους για την παραγωγική χρήση των βάσεων 4 δεδομένων κατά στον σχεδιασμό και την εφαρμογή της ολιστικής ολοκληρωμένης στρατηγικής προσέγγισης που να αντιμετωπίζει την αδήλωτη εργασία στην Ελλάδα.

Για τις κυβερνήσεις, τα οφέλη από τη μετακίνηση της αδήλωσης εργασίας στη δηλωμένη οικονομία είναι ότι βελτιώνει το επίπεδο δημόσιων εσόδων, επιτρέποντας έτσι στις κυβερνήσεις να επιδιώξουν υψηλότερες δαπάνες για έργα κοινωνικής ένταξης και κινητικότητας.

Για τις επιχειρήσεις που συμμορφώνονται με το κανονιστικό πλαίσιο, αποτρέπει τον αθέμιτο ανταγωνισμό και δίνει τη δυνατότητα στην επιχειρηματική κοινότητα να συμμορφώνεται καλύτερα με το νομικό και κανονιστικό πλαίσιο, να δημιουργεί επίσημες θέσεις εργασίας και να αποτελεί τον κινητήριο μοχλό ανάπτυξης χωρίς αποκλεισμούς.

Ταυτόχρονα, για τους μη δηλωθέντες εργαζόμενους, τα βασικά οφέλη είναι ότι μπορούν να επιτύχουν τα ίδια επίπεδα νομικής προστασίας και συνθηκών εργασίας με τους δηλωμένους εργαζόμενους.

Επιπλέον, για τους πελάτες, τα πλεονεκτήματα της νομιμοποίησης της αδήλωσης οικονομίας είναι ότι οι εν λόγω πελάτες επωφελούνται από την προσφυγή στη δικαιοσύνη σε περίπτωση κακής δουλειάς, έχουν πρόσβαση σε ασφαλιστική κάλυψη, απολαμβάνουν εγγυήσεις όσον αφορά το έργο που επιτελείται και έχουν μεγαλύτερη βεβαιότητα ότι ισχύουν οι κανονισμοί υγείας και ασφάλειας.

Για να επιτευχθούν τα αποτελέσματα αυτά, είναι απαραίτητο να ενταχθούν οι στρατηγικές, οι λειτουργίες και οι γνώσεις όλων των κρατικών φορέων και των κοινωνικών εταίρων σε μια συντονισμένη προσέγγιση, προκειμένου να είναι αποτελεσματική η καταπολέμηση της αδήλωσης εργασίας.

Κύρια στοιχεία του οδικού χάρτη

α. Θεσμικές μεταρρυθμίσεις και δράσεις

- Δημιουργία ενός θεσμικού φορέα υπεύθυνου για την εφαρμογή της ολιστικής ολοκληρωμένης στρατηγικής προσέγγισης για την αντιμετώπιση της αδήλωσης εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της παρακολούθησης αυτού του οδικού χάρτη.
- Βασική εκτίμηση της έκτασης και της φύσης της αδήλωσης εργασίας για την παρακολούθηση και την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των εφαρμοζόμενων πολιτικών και μέτρων.

β. Διαλειτουργικότητα δεδομένων, εξόρυξη δεδομένων και εκτίμηση κινδύνου

- Μνημόνιο συμφωνίας για την ανταλλαγή δεδομένων μεταξύ του Υπουργείου Εργασίας, του Υπουργείου Οικονομικών και της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων (ΑΑΔΕ). Το μνημόνιο

συμφωνίας θα περιγράφει τα δεδομένα που θα ανταλλάσσονται μεταξύ των εμπλεκόμενων εταίρων, τη μεθοδολογία και τους όρους ανταλλαγής. Τα εμπλεκόμενα δεδομένα θα είναι επαρκή για: α) την εκτίμηση του κινδύνου για αδήλωτη εργασία των εταιρειών με βάση τα οικονομικά τους και άλλες πληροφορίες, β) τη διασταύρωση των δηλώσεων που σχετίζονται με την απασχόληση και γ) την εκτέλεση κοινών ελέγχων ή τη διεξαγωγή ελέγχων σε σχετικούς οργανισμούς (ΑΑΔΕ, ΣΔΟΕ, ΣΕΠΕ).

- **Συγχρονισμός βάσεων δεδομένων** της ΑΑΔΕ, του Υπουργείου Εργασίας, του Ενιαίου Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (ΕΦΚΑ), του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) και του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ). Έχουν ήδη σχεδιαστεί υπηρεσίες για τη βελτίωση της διαλειτουργικότητας μεταξύ της ΑΑΔΕ, του Υπουργείου Εργασίας, του ΕΦΚΑ, του ΟΑΕΔ και του ΣΕΠΕ. Ο στόχος αυτών των δράσεων είναι να δημιουργηθούν συνεκτικά μητρώα και να στηριχθεί ο εντοπισμός αδήλωτης εργασίας. Αυτά τα δεδομένα είναι βασικά δημογραφικά δεδομένα και προσωπικές λεπτομέρειες, αλλά όχι χρηματοοικονομικές πληροφορίες, ή φάκελοι περιπτώσεων και φάκελοι επιθεωρήσεων της ΑΑΔΕ και του ΣΕΠΕ.
- **Νέοι κανόνες ανάλυσης κινδύνου για στοχευμένες επιθεωρήσεις:** Δεν είναι όλα τα ηλεκτρονικά συστήματα εξόρυξης δεδομένων λειτουργικά. Το νέο πληροφοριακό σύστημα του ΣΕΠΕ θα ενημερωθεί με κανόνες για την ανίχνευση εταιρειών υψηλού κινδύνου σε σχέση με την αδήλωτη εργασία.
- **Ενιαία είσπραξη φόρων και ασφαλιστικών εισφορών:** Θα

δημιουργηθεί ένα νέο σύστημα για την ενιαία είσπραξη των φόρων και των ασφαλιστικών εισφορών.

- **Κατάρτιση επιθεωρητών:** Κατάρτιση επιθεωρητών εργασίας, φορολογίας και κοινωνικής ασφάλισης με θέμα την αντιμετώπιση της αδήλωτης οικονομίας.

γ. Μέτρα πολιτικής

- **Πλαίσιο προστίμου, στη βάση πρόληψης, βιωσιμότητας επιχείρησης και κινήτρου για τη δήλωση των εργαζομένων:** Διαπραγμάτευση με τους θεσμούς και τους κοινωνικούς εταίρους για το νέο σύστημα κυρώσεων.
- **Αυξημένη ευθύνη στα δημόσια έργα:** Το πλαίσιο για τα δημόσια έργα θα καθιστά τον ανάδοχο υπεύθυνο επί παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας από τους υπεργολάβους και απαιτεί επίσης οι υπεργολάβοι να προέρχονται από τη “λευκή” λίστα του Υπουργείου Εργασίας.
- **Ηλεκτρονικές πληρωμές:** Η Ελλάδα έχει ένα από τα χαμηλότερα επίπεδα ηλεκτρονικών πληρωμών ανά κάτοικο ετησίως των κρατών μελών της ΕΕ. Για να αποθαρρύνει τη χρήση μετρητών και να ενθαρρύνει την αύξηση των ηλεκτρονικών πληρωμών, ώστε να μειωθούν οι ευκαιρίες για αδήλωτη εργασία, η κυβέρνηση θα ξεκινήσει μια πρωτοβουλία ηλεκτρονικών πληρωμών.
- **Κύρωση της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 129 και αλλαγές στο νομικό πλαίσιο σχετικά με τις επιθεωρήσεις στη γεωργία για τη διασφάλιση της συμβατότητας με τη σύμβαση της ΔΟΕ 129.**

- **Σύστημα επιταγών υπηρεσιών:** Επανασχεδιασμός του συστήματος επιταγών υπηρεσιών. Αυτά τα δελτία καλύπτουν τις εισφορές φόρου, υγείας και κοινωνικής ασφάλισης σε κατ'αποκοπήν ποσό, εξασφαλίζοντας έτσι ότι το κράτος εισπράττει φορολογικές και κοινωνικές εισφορές και ότι οι εργαζόμενοι είναι εγγεγραμμένοι. Το σύστημα αυτό θα μπορούσε να επεκταθεί, ενδεχομένως μέσω τριμερών διαβουλεύσεων, σε περισσότερους τομείς που είναι επιρρεπείς σε αδήλωτη εργασία. Σε όλους τους τομείς όπου εφαρμόζεται, θα πρέπει να γίνει αξιολόγηση του συστήματος κουπονιών εξυπηρέτησης, ώστε να αποφευχθεί η δόλια χρήση του.
- **Επέκταση συλλογικών Συμβάσεων εργασίας:** Διαβούλευση του Υπουργείου Εργασίας με τους Θεσμούς για την επαναφορά της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας και την επέκταση των συλλογικών συμβάσεων.
- **Φορολογικά κίνητρα για μετάβαση στην επίσημη οικονομία:** Διάλογος με τους κοινωνικούς εταίρους με θέμα τα φορολογικά κίνητρα για μετάβαση στην επίσημη οικονομία.
- **Καταπολέμηση της ψευδο-αυτοαπασχόλησης:** Δεδομένου ότι η αυτοαπασχόληση είναι εκτεταμένη και αποτελεί ένα από τα βασικά διαρθρωτικά χαρακτηριστικά που οδηγεί στην επικράτηση της λαθραίας οικονομίας, ο διμερής κοινωνικός

διάλογος πρέπει να χρησιμοποιείται για την αντιμετώπιση ιδιαίτερα της ψεύτικης αυτοαπασχόλησης και μέτρων για την αποτελεσματική αντιμετώπισή της.

δ. Εκστρατείες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης

- **Έναρξη Εκστρατείας Ευαισθητοποίησης του Κοινού για τα Οφέλη από τη Δηλωμένη Εργασία και τα προβλήματα της παραοικονομίας.** Στην εκστρατεία θα υπάρχουν πολλαπλές δράσεις, από ομιλίες σε σχολεία, μέχρι εκστρατείες στα κοινωνικά μέσα. Θα προτιμηθούν τα μέσα χαμηλού κόστους.
- **Παροχή πληροφόρησης και συμβουλών για μετάβαση στην επίσημη οικονομία και κίνητρα προς επιχειρήσεις για μετάβαση στην επίσημη οικονομία με τη δημιουργία μιας νέας ανοιχτής γραμμής βοήθειας υποστηριζόμενη από το Υπουργείο Εργασίας και το ΣΕΠΕ.**

ε. Διάφορες δράσεις

- **Πιλοτικό πρόγραμμα για στοχευμένες επιθεωρήσεις και για επιθεωρήσεις με μικτά κλιμάκια.** Θα διενεργηθούν επιθεωρήσεις με τη συμμετοχή του ΣΕΠΕ, της ΓΓΔΕ και πιθανά και άλλους φορείς επιθεώρησης, ως πιλότος για μελλοντικές τακτικές επιθεωρήσεις μικτών κλιμακίων.

Δείτε περισσότερα σχετικά με τη διευκόλυνση της μετάβασης από την άτυπη στην επίσημη οικονομία και την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα:

- Μονάδα ανεπίσημης οικονομίας, Τμήμα Πολιτικής Απασχόλησης, ΔΟΕ:

<http://www.ilo.org/employment/units/emp-invest/informal-economy/lang--en/index.htm>

- Ιστοσελίδα του έργου της ΔΟΕ για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα:

<http://adilotiergusia.org/>



International
Labour
Organization



International
Labour
Organization

Σειρά Συνοπτικών Εκθέσεων Πολιτικής

No.3 | Οκτώβριος 2017

Ενίσχυση της επιθεώρησης εργασίας
στην καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας.
Συστάσεις της ΔΟΕ και η υπόθεση της Ελλάδας



Project
funded by the
EUROPEAN UNION

Εισαγωγή

Η σύνταξη αυτής της σύντομης αναφοράς πολιτικής, προέρχεται από την εκροή 1.5.1. του έργου της ΔΟΕ «Υποστήριξη της μετάβασης από την άτυπη στην επίσημη οικονομία και αντιμετώπιση της αδήλωσης εργασίας στην Ελλάδα: προσδιορισμός των οδηγιών και εξασφάλιση της αποτελεσματικής συμμόρφωσης». Η Σύσταση για τη μετάβαση από την άτυπη στην τυπική οικονομία, 2015 (αριθ. 204)¹, καθιερώνει τη σημασία του "επαρκούς και κατάλληλου συστήματος επιθεώρησης, επέκτασης της κάλυψης της επιθεώρησης εργασίας σε όλους τους χώρους εργασίας στην άτυπη οικονομία, παροχή καθοδήγησης στους φορείς επιβολής του νόμου ²». Κατά την άποψη αυτή, αυτή η πολιτική περιγράφει τις βασικές συστάσεις που έδωσε η ΔΟΕ για αποτελεσματική επιθεώρηση εργασίας για την αντιμετώπιση της αδήλωσης εργασίας, ακολουθούμενη από περιγραφή της στρατηγικής της ελληνικής Κυβέρνησης στον τομέα αυτό.

Συστάσεις της ΔΟΕ για αποτελεσματικές προσεγγίσεις επιθεώρησης εργασίας για την αντιμετώπιση της αδήλωσης εργασίας.

A. Απαιτούμενες προϋποθέσεις αποτελεσματικής επιθεώρησης εργασίας

1) Τα κράτη μέλη θα πρέπει να αναλάβουν την κατάλληλη αξιολόγηση και διάγνωση των παραγόντων, των χαρακτηριστικών, των αιτιών και των συνθηκών της έλλειψης πληροφοριών σε εθνικό πλαίσιο, ώστε να ενημερώνονται για το σχεδιασμό και την εφαρμογή νόμων και κανονισμών, πολιτικών και άλλων μέτρων που στοχεύουν στη

διευκόλυνση της μετάβασης στην επίσημη οικονομία.³

2) Ο κοινωνικός διάλογος θα πρέπει να θεωρείται ως οριζόντιο πολιτικό πρόγραμμα, ενσωματωμένο σε όλες τις στρατηγικές και τις δράσεις.

3) Απαιτείται ένα ολοκληρωμένο νομικό πλαίσιο εργασίας, στο οποίο συνεπάγεται: (i) ένας σαφής ορισμός της αδήλωσης εργασίας (είτε νομικά είτε / και σε διοικητικό επίπεδο), όπου εξετάζονται όλες οι εκφράσεις του φαινομένου και διακρίνονται από διαφορετικές έννοιες όπως η παρανομία, η άτυπη οικονομία και η εργατική και κοινωνική απάτη · (ii) άμεση διατύπωση της νομοθεσίας, με αποτέλεσμα να είναι εύκολη η τήρησή της και να επιβληθεί από τις αρχές · και (iii) σαφείς δηλώσεις των αρμοδιοτήτων των αρχών επιβολής. Τα σύγχρονα διεθνή πρότυπα εργασίας διαδραματίζουν βασικό ρόλο στη βελτίωση των διοικητικών δομών, όπως η διοίκηση της εργασίας και η επιθεώρηση εργασίας⁴.

4) Θα πρέπει να υπάρχει ένα αποτελεσματικό σύστημα αποτροπής σύμφωνα με μια σταθερή συνεργασία με τη δικαστική εξουσία, ενισχυμένη από τις ακόλουθες στρατηγικές κατευθυντήριες γραμμές: i) αποτελεσματικές και αποτρεπτικές κυρώσεις για την αποτροπή της αδήλωσης εργασίας (κυρώσεις ανάλογες με τις παραβάσεις και συνοπτικές διαδικασίες επιβολής) · και (ii) θέσπιση καινοτόμων προσεγγίσεων που ενθαρρύνουν και βελτιώνουν τη συμμόρφωση, ενσωματωμένες σε άλλες στρατηγικές για την καταπολέμηση της αδήλωσης εργασίας.

5) Οι εθνικές στρατηγικές για την αδήλωτη εργασία πρέπει να περιλαμβάνουν μια ισχυρή διάσταση ευαισθητοποίησης, με εκστρατείες που στοχεύουν στην αλλαγή της

¹ http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R204

² Παράγραφος 27 της Σύστασης αριθ. 204.

³ Παράγραφος 8 της Σύστασης αριθ. 204.

⁴ ΔΟΕ, 2014. Κανόνες παιχνιδιού: Σύνομη εισαγωγή στις διεθνείς προδιαγραφές εργασίας, Γενεύη: Διεθνές Γραφείο Εργασίας, σ. 22.

εθνικής κουλτούρας σε ό, τι δεν είναι κοινωνικά αποδεκτό, όχι μόνο επειδή είναι "νόμιμο" ή "παράνομο", αλλά επειδή παραβιάζει βασικά δικαιώματα στην εργασία. Τόσο η πρόληψη όσο και η αποτροπή πρέπει να συμπεριληφθούν στη στρατηγική.

B. Συστάσεις για την ενίσχυση της επιθεώρησης εργασίας στην καταπολέμηση της αδήλωσης εργασίας.

α. Καθορισμός στρατηγικών και σχεδίων και αποτελεσματική διαχείριση των πόρων

6) Πρέπει να παρέχεται επαρκής αριθμός ειδικευμένου προσωπικού καθώς και οικονομικοί και άλλοι υλικοί πόροι για την εξασφάλιση της αποτελεσματικής εκτέλεσης των καθηκόντων της επιθεώρησης.

7) Η εκπόνηση στρατηγικών σχεδίων και προγραμμάτων για την αδήλωτη εργασία πρέπει να γίνεται σε περιοδική βάση σε συνεννόηση με άλλες αρμόδιες αρχές και με τους κοινωνικούς εταίρους. Περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, τα ακόλουθα στοιχεία: (i) την ανάπτυξη δεικτών κινδύνου αδήλωσης εργασίας · (ii) καθορισμό σαφών στόχων και προσαρμοσμένων προσεγγίσεων για την αντιμετώπιση της ποικιλομορφίας των χαρακτηριστικών, των περιστάσεων και των αναγκών των εργαζομένων και των οικονομικών μονάδων που υπάρχουν στην αδήλωτη οικονομία · (iii) τα δικαιώματα των ευάλωτων ομάδων πρέπει να αποτελούν προτεραιότητα, ιδίως τα δικαιώματα των διακινούμενων εργαζομένων ανεξάρτητα από το μεταναστευτικό τους καθεστώς · iv) πρέπει να υπάρχει κατάλληλη ισορροπία με άλλους τομείς προτεραιότητας · και v) θα πρέπει να διενεργείται τακτική παρακολούθηση και αξιολόγηση για τη μέτρηση της προόδου και των επιπτώσεων των επιθεωρήσεων. Τα πλεονεκτήματα: αύξηση της αποτελεσματικότητας, βελτίωση της διαφάνειας και καθιέρωση ορόσημων ως βάση για μελλοντικό σχεδιασμό.

8) Τα πληροφοριακά συστήματα με καλά εφοδιασμένα στοιχεία αποτελούν προϋπόθεση για τον καθορισμό στρατηγικών και σχεδιασμού. Η διασταυρούμενη κατανομή των βάσεων δεδομένων μπορεί να οδηγήσει στην ανακάλυψη παραβάσεων σε όλα τα επίπεδα (κοινωνική ασφάλιση, φόροι, εργατικό δίκαιο, ασφάλεια και υγεία κατά την εργασία), με αποτέλεσμα η βελτίωση της ποιότητας και της προσβασιμότητας των δεδομένων να αποτελεί κύριο στόχο. Πρέπει να διερευνηθούν νέοι τρόποι χρήσης των συλλεγόμενων δεδομένων και των μέσων ενημέρωσης.

Στην Πορτογαλία, οι προτεραιότητες καθορίζονται με βάση τους δείκτες που παράγονται από το σύστημα πληροφοριών, ελέγχονται από τις πληροφορίες που παρέχονται από την κοινωνική ασφάλιση και τους κοινωνικούς εταίρους ως αποτέλεσμα αυτού, το σχέδιο δράσης για την περίοδο 2008-2010 αναγνώρισε ότι απαιτεί μεγάλες περιπτώσεις προσοχής εν όλω ή εν μέρει αδήλωτη εργασία · αντικανονική χρήση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου · προσωρινή εργασία, τοποθέτηση και απόσπαση εργαζομένων σε τομείς που φτάνουν από τον κατασκευαστικό κλάδο σε εποχιακά έργα στον τομέα της γεωργίας και του τουρισμού. Το πολυετές πρόγραμμα καθόρισε ότι το 60% των 12.000 εγκαταστάσεων που θα επιθεωρούνται στον τομέα των εργασιακών σχέσεων πρέπει να επιλέγεται με βάση τον κίνδυνο κοινωνικής απάτης. Μια εθνική συντονισμένη εκστρατεία αναπτύχθηκε κάθε 3 μήνες με τη χρήση όλων ή της πλειοψηφίας των επιθεωρητών εργασίας. Μια κεντρική υπηρεσία προετοίμασε την παρέμβαση, ανέπτυξε κατευθυντήριες γραμμές, παρακολούθησε την εκτέλεση και διασφάλισε τη συνοχή των προσεγγίσεων και, για πιο περίπλοκες ή απαιτητικές ενέργειες, παρενέβη με τις ομάδες επιθεωρητών στον τομέα.

9) Σε τακτική βάση πρέπει να παρέχεται κατάλληλη κατάρτιση στους επιθεωρητές εργασίας που ασχολούνται με την αδήλωτη εργασία, εστιάζοντας στην εφαρμοστέα νομοθεσία, τον εντοπισμό διαφορετικών

μορφών εργασίας και κοινωνικής απάτης, την κατανόηση της λογοδοσίας και των οικονομικών και τον συμπληρωματικό ρόλο των άλλων θεσμικών οργάνων που ασχολούνται με παρόμοια θέματα. Ιδιαίτερη προσοχή πρέπει να δοθεί στην κατάρτιση για την ευαισθητοποίηση για την προετοιμασία των επιθεωρητών για την αντιμετώπιση των αδήλων εργαζομένων που ενδέχεται να βρίσκονται σε καταχρηστικές καταστάσεις απασχόλησης και οι οποίοι δεν διαθέτουν τις γλωσσικές δεξιότητες, τις γνώσεις ή την εκπροσώπηση για να υπερασπιστούν αποτελεσματικά τα συμφέροντά τους.

10) Η εξειδίκευση ομάδων με ειδική και ενισχυμένη κατάρτιση σε ζητήματα αδήλωσης εργασίας, που αποτελούνται από μέλη διαφορετικών κρατικών φορέων προκειμένου να ενεργήσουν με ολοκληρωμένο και συντονισμένο τρόπο, έχουν αποδειχθεί ορθές πρακτικές.

6. Ο προληπτικός ρόλος της Επιθεώρησης Εργασίας

11) Προκειμένου να επιδιωχθεί μια βιώσιμη μετάβαση στην επίσημη οικονομία, θα πρέπει να αποφεύγεται ο στενός προβληματισμός από τους Επιθεωρητές Εργασίας, αξιοποιώντας πλήρως όλες τις εξουσίες ελέγχου και τα προνόμια προκειμένου να επιτευχθεί η συμμόρφωση και την ανάληψη δράσης από όλους τους παράγοντες που ενδέχεται να επηρεάσουν τη συμμόρφωση.

12) Οι επισκέψεις επιθεώρησης θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη όλες τις πτυχές που σχετίζονται με την αδήλωτη εργασία και όχι μόνο την αδήλωτη κατάσταση του εργαζομένου (παροχές εργαζομένων, συνθήκες εργασιακής ασφάλειας και υγείας, χρόνος εργασίας, μεταξύ άλλων).

γ. Συνεργασία

13) Θα πρέπει να προωθηθούν σαφή κριτήρια συνεργασίας μεταξύ των διαφόρων αρχών επιβολής της νομοθεσίας, μέσω

συμφωνιών συνεργασίας (μνημόνιο συνεννόησης) και στρατηγικών. Οι κυβερνήσεις πρέπει να επιδιώξουν να βελτιώσουν και να εδραιώσουν τη δικτύωση, παρέχοντας την πολιτική και το νομικό υπόβαθρο, ώστε να μπορούν να δημιουργηθούν αποτελεσματικές μορφές συνεργασίας. Αυτό περιλαμβάνει: (i) διασταυρούμενη ανταλλαγή δεδομένων, ii) κοινές δράσεις επιθεώρησης (μεταξύ των εργασιακών σχέσεων, της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία, της κοινωνικής ασφάλισης, των αρχών επιβολής του φόρου και της μετανάστευσης) · (iii) ενθάρρυνση του κοινωνικού διαλόγου και δέσμευση με οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών · iv) διεθνή και περιφερειακή συνεργασία.

Σε εθνικό επίπεδο, η Γαλλία ήταν μια από τις πρώτες χώρες που καθιέρωσαν ένα καινοτόμο σύστημα συνεργασίας με τη σύσταση μιας διυπουργικής ομάδας για την καταπολέμηση της παράνομης εργασίας το 1997, η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας για την καταπολέμηση της παράνομης εργασίας (Délégation Interministérielle à la Lutte contre le travail illégal). (DILTI) και επί του παρόντος με την εθνική επιτροπή για την καταπολέμηση της απάτης (DLNF), η οποία είναι υπεύθυνη για τον συντονισμό μεταξύ των υπουργείων. Στην Ισπανία, δημιουργήθηκε το 2008 Παρατηρητήριο Απάτης στο οποίο συμμετέχει το Γενικό Ταμείο Κοινωνικής Ασφάλισης και η Επιθεώρηση Εργασίας για τη μόνιμη επικαιροποίηση καταλόγου δόλιων πρακτικών και προφίλ κινδύνου σε διάφορους τομείς, θέσπιση πρωτοκόλλων δράσης και μελέτη νομικών κενών.

Η ελληνική υπόθεση

Η ελληνική κυβέρνηση έχει επιδείξει ισχυρή δέσμευση να αντιμετωπίσει την αδήλωτη εργασία τοποθετώντας την ως προτεραιότητα και ενσωματώνοντας επιτυχώς τις περισσότερες από τις καλές πρακτικές που περιγράφονται στο προηγούμενο τμήμα. Απόδειξη αυτού είναι τα εξής:

Όσον αφορά το νομικό πλαίσιο, οι νόμοι της Ελλάδας προβλέπουν έναν ορισμό της αδήλωσης εργασίας⁵ και η κυβέρνηση δεσμεύτηκε να κυρώσει τη Σύμβαση για την Επιθεώρηση Εργασίας (Γεωργία) της ΔΟΕ του 1969 (αριθ. 129) πριν από τα τέλη Δεκεμβρίου του 2018⁶.

Τον Ιανουάριο του 2017, το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης (κεντρική αρχή) διέδωσε τους Στόχους Στρατηγικής Ανάπτυξης για το 2017⁷, περιλαμβάνοντας ως Στρατηγικό στόχο αριθ. 2 την «ανάπτυξη πολιτικών και δράσεων για την καταπολέμηση της αδήλωσης εργασίας και κάθε μορφής εγκληματικότητας στους χώρους εργασίας». Πρέπει να εντοπιστούν τρεις βασικές ενέργειες που σχετίζονται με την ενίσχυση της δραστηριότητας επιθεώρησης εργασίας για την αντιμετώπιση της αδήλωσης εργασίας:

(i) Η εκπόνηση μιας διαγνωστικής έκθεσης: ένα ολοκληρωμένο έγγραφο που αξιολογεί την έκταση, τη φύση και τους οδηγούς της αδήλωσης οικονομίας στην Ελλάδα, ακολουθούμενη από συστάσεις σχετικά με τον τρόπο αντιμετώπισης αυτού του φαινομένου. Στις 6 Ιουλίου του 2016, η διαγνωστική έκθεση εγκρίθηκε από την ελληνική κυβέρνηση και τους κοινωνικούς εταίρους σε μια τριμερή συνάντηση επικύρωσης υψηλού επιπέδου, η οποία απεικονίζει την αποτελεσματική εφαρμογή του κοινωνικού διαλόγου από την κυβέρνηση ως οριζόντιο πολιτικό οδηγό.

(ii) Την κατάρτιση του Οδικού Χάρτη: μια ολοκληρωμένη στρατηγική προσέγγιση, σχεδιασμένη από την Ελληνική Κυβέρνηση και τους κοινωνικούς εταίρους με την υποστήριξη της ΔΟΕ και της Υπηρεσίας Στήριξης Διαρθρωτικών Μεταρρυθμίσεων/ΕΕ, με στόχο την επίτευξη ισορροπημένου ρυθμιστικού και πολιτικού πλαισίου προληπτικά και κατάλληλα διορθωτικά μέτρα που θα διευκολύνουν τη μετάβαση στην επίσημη οικονομία και θα αντιμετωπίσουν την αδήλωτη εργασία. Αποτελείται από αλληλοσυνδεόμενες δράσεις και συστάσεις, με στόχο τη γεφύρωση των μεγάλων και μικρών κενών που εντοπίζονται στη διαγνωστική έκθεση. Ελήφθησαν υπόψη ζητήματα σκοπιμότητας και κατανομής πόρων και προτάθηκαν συγκεκριμένα χρονοδιαγράμματα και μελλοντικά ορόσημα. Περιλαμβάνει 18 εκροές χωρισμένες σε πέντε τομείς εργασίας: α) θεσμικές μεταρρυθμίσεις και δράσεις (δύο εκροές) · β) διαλειτουργικότητα των δεδομένων (πέντε εκροές) · γ) μέτρα πολιτικής (οκτώ εκροές) · δ) εκστρατείες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης (δύο εκροές) · και ε) διάφορες ενέργειες (μία εκροή).

(iii) Την εκπόνηση και εφαρμογή του Επιχειρησιακού Σχεδίου Συνεισφοράς⁸: επικυρωμένο σε τριμερή συνεδρίαση⁹, το σχέδιο δράσης περιλαμβάνει τρία στοιχεία: (1) υλοποίηση ενημερωτικής εκστρατείας για τους κοινωνικούς εταίρους στην περιοχή της Αττικής, (2) εξειδικευμένη κατάρτιση για τους επιθεωρητές όλων των σχετικών φορέων · και (3) την υλοποίηση στοχοθετημένων κοινών επιθεωρήσεων. Και τα τρία στοιχεία έχουν πραγματοποιηθεί.

⁵ Το άρθρο 32 (παράγραφος 7) του Ν. 3996/2011: Όπου στον παρόντα νόμο αναφέρεται ο όρος «αδήλωτη εργασία», νοούνται όλες οι αμειβόμενες δραστηριότητες που είναι νόμιμες ως προς τη φύση τους αλλά δεν δηλώνονται στις δημόσιες αρχές, κατά παράβαση των ισχυουσών διατάξεων.

⁶ Παράδοση αριθ. 4, Τμήμα γ. "Μέτρα πολιτικής" του οδικού χάρτη.

⁷ Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, Εγκύκλιος, 1341/425, 12/1/2017

⁸ Εφαρμογή πολλαπλών παραδοτέων του οδικού χάρτη: Τμήμα β. διαλειτουργικότητα των δεδομένων (Παραδοτέα 1, 3 και 5). Τμήμα δ. Εκστρατείες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης (Παραδοτέο 1) και Τμήμα ε. Διάφορες ενέργειες (Παραδοτέο 1) του χάρτη πορείας.

⁹ Διεξήχθη στις 26 Οκτωβρίου 2016 μεταξύ της ελληνικής κυβέρνησης, της ΔΟΕ και των κοινωνικών εταίρων.

Στοιχείο (1): Δημιουργήθηκε ένα κοινό ενημερωτικό φυλλάδιο (για τους εργοδότες και για τους εργαζόμενους), εξηγώντας τις διαδικασίες αντιμετώπισης της αδήλωσης εργασίας και αναφέροντας τον τρόπο προσέγγισης στην επιθεώρηση εργασίας σε τέτοιες περιπτώσεις. Αυτό το φυλλάδιο μοιράστηκε με τους κοινωνικούς εταίρους και διατέθηκε στον ιστότοπο για την Αδήλωτη Εργασία.

Στοιχείο (2): Προκειμένου να ενισχυθούν οι δεξιότητες του Επιθεωρητή Εργασίας για την αντιμετώπιση καταστάσεων αδήλωσης εργασίας, πραγματοποιήθηκαν δύο εκπαιδευτικά σεμινάρια στις 26 και 27 Απριλίου 2017. Στα εργαστήρια συμμετείχαν 180 συμμετέχοντες, συμπεριλαμβανομένων όλων των επιθεωρητών εργασίας της περιοχής όπου διεξάγεται η πιλοτική εκστρατεία (Αττική), και οι επιθεωρητές από τον Ενιαίο Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (ΕΦΚΑ), την Οικονομική Αστυνομία και του Σώματος Δίωξης Οικονομικού Εγκλήματος (ΣΔΟΕ) που συμμετείχαν στην εκστρατεία, καθώς και από εκπροσώπους του Εμπορικού Συνδικάτου και των Εργοδοτικών Οργανισμών.

Στοιχείο (3): Συγκροτήθηκε ένα πρωτόκολλο συνεργασίας μεταξύ του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ), του Ενιαίου Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (ΕΦΚΑ) και της Οικονομικής Αστυνομίας και του Σώματος Δίωξης Οικονομικού Εγκλήματος (ΣΔΟΕ) σχετικά με τις βασικές αρχές και τη μεθοδολογία για την εφαρμογή του προγράμματος. Περιλαμβάνει την επιθεώρηση 1.125 επιχειρήσεων από συγκεκριμένους τομείς του Μητροπολιτικού Δήμου Αθηναίων (οι οποίες επιλέχθηκαν στρατηγικά με τη χρήση του MIS) και 200 επιθεωρήσεις με κοινά πρότυπα επιθεώρησης. Μια έκθεση για τις εν λόγω επιθεωρήσεις θα ολοκληρωθεί στις 15 Οκτωβρίου 2017 και θα περιλαμβάνει προτάσεις αξιοποίησης των αποτελεσμάτων της δράσης.

Τα συστήματα πληροφοριών αποτελούν τον ακρογωνιαίο λίθο του αποτελεσματικού στρατηγικού σχεδιασμού και αξιοπιστων πληροφοριών για τη λήψη αποφάσεων. Σε αυτό το πλαίσιο, το πληροφοριακό σύστημα του ΣΕΠΕ εγκαταστάθηκε πρόσφατα. Το σύστημα μπορεί να χειριστεί τον ιστότοπο και τη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού και επιτρέπει στους επιθεωρητές να έχουν εικονικά αρχεία, να συλλέγουν όλες τις σχετικές πληροφορίες και να περιορίζουν και να παρακολουθούν την πρόσβαση στα αρχεία. Επιπλέον, καταρτίστηκαν προτάσεις για ένα νέο σύστημα πληροφόρησης για την ανίχνευση της απάτης, συμπεριλαμβανομένου ενός τριετούς οδικού χάρτη για τη σταδιακή επίτευξη της διαλειτουργικότητας των διαθέσιμων πληροφοριακών συστημάτων¹⁰. Λόγω της πρόσφατης εξέλιξής του, το πληροφοριακό σύστημα του ΣΕΠΕ φαίνεται να είναι ο καλύτερος αρχικός υποψήφιος για να είναι το ενοποιημένο σύστημα πληροφοριών.

Συμπεράσματα

Η αδήλωτη εργασία είναι ένα από τα βασικά προβλήματα της ελληνικής οικονομίας. Για το λόγο αυτό, παράλληλα με την παροχή συμβουλών και την εφαρμογή οποιασδήποτε διάταξης σχετικά με τις συνθήκες εργασίας και την ΕΑΥ, ανατίθεται επίσης και το ΣΕΠΕ, ιδίως μετά την έκδοση του Ν. 3996/2011, με πρόσθετες λειτουργίες όπως ο έλεγχος της αδήλωσης εργασίας, καθώς και τον έλεγχο της νομιμότητας της απασχόλησης αλλοδαπών εργαζομένων από αναπτυσσόμενες χώρες.

Σύμφωνα με τις ορθές πρακτικές της ΕΕ και τις συστάσεις της ΔΟΕ για την αντιμετώπιση της αδήλωσης εργασίας, το ΣΕΠΕ υιοθετεί και εφαρμόζει πολλές πρωτοβουλίες για την

¹⁰ Τμήμα β. "Διαλειτουργικότητα του χάρτη πορείας, συμπεριλαμβανομένων 5 παραδοτέων του χάρτη πορείας.

ενίσχυση του ρόλου και της αποτελεσματικότητας της Επιθεώρησης Εργασίας στην καταπολέμηση της άτυπης οικονομίας. Πολλές από αυτές τις πρωτοβουλίες εξετάζονται στη συνεχιζόμενη

πιλοτική εκστρατεία επιθεώρησης εργασίας, της οποίας η αξιολόγηση και τα συμπεράσματα θα είναι απαραίτητα για τη λήψη αποφάσεων σχετικά με μελλοντικά μέτρα.

Δείτε περισσότερα σχετικά με τη διευκόλυνση της μετάβασης από την άτυπη στην επίσημη οικονομία και την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα:

- Μονάδα ανεπίσημης οικονομίας, Τμήμα Πολιτικής Απασχόλησης, ΔΟΕ:

<http://www.ilo.org/employment/units/emp-invest/informal-economy/lang--en/index.htm>

- Ιστοσελίδα του έργου της ΔΟΕ για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα:

<http://adilotiergasia.org/>

- Πρόγραμμα ΔΟΕ για τη διαχείριση και τον έλεγχο εργασίας:

<http://www.ilo.org/global/topics/labour-administration-inspection/lang--en/index.htm>



International
Labour
Organization



ΕΦΗΜΕΡΙΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ

ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

ΤΕΥΧΟΣ ΠΡΩΤΟ

Αρ. Φύλλου 170

5 Αυγούστου 2011

ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘ. 3996

Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας, ρυθμίσεις θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις.

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

Εκδίδομε τον ακόλουθο νόμο που ψήφισε η Βουλή:

ΜΕΡΟΣ Α΄ ΑΝΑΜΟΡΦΩΣΗ Σ.Ε.Π.Ε.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄ ΣΥΣΤΑΣΗ - ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ

Άρθρο 1

Σύσταση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Ε.Π.Ε.)

Συνιστάται στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Ε.Π.Ε.), το οποίο υπάγεται απευθείας στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Συνιστάται επίσης μία θέση με-τακλητού Ειδικού Γραμματέα, ο οποίος προΐσταται του Σώματος αυτού (άρθρο 53 του π.δ. 63/2005, Α' 98).

Άρθρο 2

Έργο και αρμοδιότητες - Ελεγκτική και υποστηρικτική δράση

1. Έργο του Σ.Ε.Π.Ε. είναι η επίβλεψη και ο έλεγχος της εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, η έρευνα της ασφαλιστικής κάλυψης και παράνομης απασχόλησης των εργαζομένων, η συμφιλίωση και επί-λυση των εργατικών διαφορών, καθώς και η παροχή πληροφοριών σε εργαζόμενους και εργοδότες σχετικά με τα πλέον αποτελεσματικά μέσα για την τήρηση των κείμενων διατάξεων.

2. Για την εκτέλεση του έργου του, το Σ.Ε.Π.Ε. έχει τις εξής αρμοδιότητες:

α. Επιθεωρεί και ελέγχει τους χώρους εργασίας με κάθε πρόσφορο μέσο, προβαίνει σε κάθε είδους ανα-γκαία εξέταση και έλεγχο σε όλες τις επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις πρωτογενούς, δευτερογενούς και τριτογενούς τομέα και γενικότερα σε κάθε ιδιωτικό ή δημόσιο χώρο εργασίας ή εκμετάλλευσης ή χώρο όπου

πιθανολογείται ότι απασχολούνται εργαζόμενοι, εκτός από τις περιπτώσεις που ορίζεται διαφορετικά από ει-δικές διατάξεις, όπως της παραγράφου 5 του άρθρου 2 και της παραγράφου 4 του άρθρου 69 του ν. 3850/2010 (Α' 84), και επιβλέπει την τήρηση και εφαρμογή:

αα) των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας της σχετικής ιδίως με τους όρους και τις συνθήκες εργασί-ας, τα χρονικά όρια εργασίας, την αμοιβή ή άλλες παρο-χές, την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, τους ειδικούς όρους και συνθήκες εργασίας των ευπαθών ομάδων εργαζομένων (όπως ανήλικοι, νέοι, γυναίκες σε κατάσταση εγκυμοσύνης ή λοχείας, άτομα με αναπηρία), καθώς και ειδικών κατηγοριών εργαζομένων,

ββ) των όρων κάθε είδους συλλογικών συμβάσεων εργασίας,

γγ) των διατάξεων της ασφαλιστικής νομοθεσίας της σχετικής με την ασφαλιστική κάλυψη των εργαζομένων, την αδήλωτη εργασία και την παράνομη απασχόληση,

δδ) των διατάξεων σχετικά με τη νομιμότητα της απα-σχόλησης των εργαζομένων υπηκόων τρίτων χωρών και

εε) της νομοθεσίας για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας.

β. Ερευνά, ανακαλύπτει, εντοπίζει και διώκει, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, παράλληλα και ανεξάρτητα από άλλες Αρχές και Οργανισμούς, τους παραβάτες των υποπεριπτώσεων αα έως εε της περίπτωσης α΄.

γ. Καταγράφει, αξιολογεί και αναφέρει προς τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης τις ελ-λείψεις ή τις παραλείψεις που δεν καλύπτονται από την ισχύουσα εργατική νομοθεσία, καθώς και τα προβλήμα-τα που δημιουργούνται κατά την εφαρμογή της νομο-θεσίας και ενημερώνει σχετικά τις καθ' ύλην αρμόδιες υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

δ. Ερευνά οποιαδήποτε ώρα κατά τη διάρκεια της ημέρας ή της νύχτας τους χώρους εργασίας, όταν κρίνει αναγκαίο, χωρίς προειδοποίηση προς τον εργοδότη, και έχει ελεύθερη πρόσβαση σε οποιοδήποτε από τα βιβλία, μητρώα, έγγραφα, αρχεία και κάθε άλλου είδους στοιχείο που τηρούνται από την επιχείρηση, λαμβάνει αντίγραφα, καθώς και έχει πρόσβαση στη δομή της παραγωγικής διαδικασίας. Προβαίνει σε δειγματοληψίες και αναλύσεις δειγμάτων από τους χώρους εργασίας,

Πρότυπα Εργάνη

**ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ
ΠΛΗΡΟΥΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

Στ..... σήμερα την του μηνός του έτους 20..... μεταξύ των (α) της (Α.Ε. ή Ο.Ε. ή Ε.Π.Ε. κ.λπ.) που εδρεύει στην και επί της οδού και που εκπροσωπείται νόμιμα από τον/την κάτοικο, οδός αριθμός κάτοχο του αριθμ. Δ.Α.Τ. και Α.Φ.Μ. με αντικείμενο εργασιών κ.λπ. που στο εξής θα καλείται “Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ” και (β) του/της κατοίκου, οδός, αριθμός, κάτοχος του αριθμ. Δ.Α.Τ. και ο/η οποίος/α στο εξής θα καλείται “Ο/Η ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ/Η”, αφού έλαβαν υπόψη τους τις διατάξεις των άρθρων 648 επ. του Α.Κ. που αφορούν την σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, τις ειδικότερες διατάξεις του Π.Δ. 88/99 και του Π.Δ. 156/94 και της από Σ.Σ.Ε. για τους όρους αμοιβής και εργασίας του προσωπικού(1) συμφώνησαν και έκαναν αποδεκτά τα εξής:

1. Η πρώτη των συμβαλλομένων έχοντας ανάγκη των υπηρεσιών ενός/μιας εξειδικευμένου/ης υπαλλήλου στα θέματα (π.χ. προβολής και διαφήμισης προσλαμβάνει τον/την δεύτερο/η με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου και για πλήρη απασχόληση από 20..... με την ειδικότητα του/της ειδικευμένου/νης σε θέματα προκειμένου να καλύψει τη θέση του του τμήματος της εταιρείας .
2. Ο/Η δεύτερος/η των συμβαλλομένων, που κατά δήλωσή τ....., έχει προϋπηρεσία σε αντίστοιχες θέσεις άλλων επιχειρήσεων του κλάδου και ανάλογη πείρα στο επάγγελμα, θα προσφέρει τις υπηρεσίες του/της με την παραπάνω ειδικότητα και κάτω από τις οδηγίες και εντολές του υπευθύνου της εταιρείας.
3. Οι ώρες έναρξης και λήξης της ημερησίας εργασίας του/της εργαζομένου/ης θα ορίζονται μονομερώς από τον Εργοδότη ανάλογα με τις κάθε φορά ανάγκες των πελατών του και της επιχειρήσεώς του βάσει του διευθυντικού του δικαιώματος και ο/η εργαζομένος/η υποχρεούται να ακολουθεί αυτές χωρίς αντίρρηση και προφάσεις.
4. Οι ημέρες εργασίας του/της εργαζομένου/νης συμφωνούνται σε πέντε (ή σε έξι) και οι ώρες της εβδομαδιαίας εργασίας του/της δεν θα υπερβαίνουν τις 40 σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 3385/2005 και με τις προϋποθέσεις που τίθενται σ’ αυτές.
5. Ο/Η εργαζόμενος/η υποχρεούται να είναι εχέμυθος/η στις συναλλαγές του/της με τους συναδέλφους του/της, προϊσταμένους του/της και συνεργάτες του/της ή τους τρίτους συναλλασσομένους μαζί τους, να μη δίνει πληροφορίες που λαμβάνει γνώση από την άσκηση

του επαγγέλματός του/της σε τρίτους και να μην ασχολείται στο χρόνο εργασίας του/της με καθήκοντα ξένα προς την ειδικότητά του/της .

6. Επανειλημμένες, συνεχείς, αυθαίρετες και αδικαιολόγητες απουσίες από την εργασία, εκτός της περικοπής της ημερησίας αμοιβής, συμφωνείται από τώρα ότι αποτελούν σπουδαίο λόγο καταγγελίας αυτής της σύμβασης αζημίως για τον εργοδότη.

7. Οι μηνιαίες αποδοχές του/της εργαζομένου/ης συμφωνείται από τώρα ότι θα καθορίζονται στο ποσό των ευρώ (ή με βάση τα όσα ορίζονται κάθε φορά στην ισχύουσα Σ.Σ.Ε. προσωπικού (1) και την ειδικότητα που περιέχεται σ' αυτήν).

Στις ανώτερες αυτές συμφωνούμενες συνολικές αποδοχές θα συμψηφίζονται αντίστοιχα επιδόματα και προσαυξήσεις για παροχή εργασίας από τον/την Εργαζόμενο/η κατά τις Κυριακές, αργίες, νύκτες κλπ καθώς και όλα τα επιδόματα και οι προσαυξήσεις που προβλέπονται ήδη ή θα προβλεφθούν στο μέλλον από την παραπάνω Σ.Σ.Ε. προσωπικού (2).

Εκτός από τον παραπάνω σταθερό κάθε μήνα μισθό ο Εργοδότης θα καταβάλλει στον/στην εργαζόμενο/η (π.χ. BONUS από 2% που θα υπολογίζεται επί των μηνιαίων διαφημιστικών εσόδων του τμήματος που θα διευθύνει ο/η) (2).

8. Ο μισθός του/της εργαζομένου/ης θα καταβάλλεται δεδουλευμένος το αργότερο μέχρι την 5η εργάσιμη ημέρα του επόμενου μηνός.

9. Επί του συνόλου των παραπάνω αποδοχών θα γίνονται οι νόμιμες κρατήσεις υπέρ των ασφαλιστικών Ταμείων καθώς και η παρακράτηση του Φ.Μ.Υ. κατά το μέρος που βαρύνουν τον/την εργαζόμενο/η.

10. Στον/Στην εργαζόμενο/η θα καταβάλλονται έξοδα κίνησης κάθε μήνα μέχρι (π.χ. 150 ευρώ) και υπό την προϋπόθεση ότι θα προσκομίζονται στην εταιρεία αντίστοιχα παραστατικά πληρωμής των εξόδων κίνησης.

11. Τόπος παροχής της εργασίας του/της εργαζομένου/ης συμφωνείται ότι θα είναι οι χώροι του οδός αριθμός του Δήμου ή σε οποιαδήποτε άλλη διεύθυνση λειτουργεί γραφείο, παράρτημα ή υποκατάστημα της εταιρείας ή ήθελε μεταφερθεί αυτή στα όρια της περιφέρειας

12. Ρητά συμφωνείται από τώρα ότι ο/η εργαζόμενος/η θα κάνει χρήση της κανονικής του αδειάς κατά τις περιόδους (π.χ. από 1η μέχρι 15 Αυγούστου και από 1η μέχρι 15η Δεκεμβρίου) σύμφωνα με το Ν. 3302/2004 και τον Α.Ν. 539/45 (βλ.Σημ.2).

13. Κατά τα λοιπά έχουν εφαρμογή για τον/την εργαζόμενο/η όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας για τις οποίες δεν συμφωνούνται παραπάνω ειδικοί όροι. Σε περίπτωση καταγγελίας της συμβάσεως αυτής είτε από τον Εργοδότη είτε από τον/την εργαζόμενο/η, ως προς την υποχρέωση προειδοποίησης, θα τηρούνται οι όροι του Ν. 2112/20.

14. Τυχόν διαφορές που τυχόν θα προκύψουν από την σύμβαση αυτή συμφωνείται από τώρα ότι θα επιλύονται από τα αρμόδια δικαστήρια των

Η σύμβαση αυτή καταρτίσθηκε σε δύο πρωτότυπα και αφού αναγνώστηκε υπογράφεται από τα συμβαλλόμενα μέρη και έλαβε κάθε ένα από αυτά ένα πρωτότυπο.

....., / / 20.....

(τόπος, ημερομηνία)

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΜΕΙΩΜΕΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Στ..... σήμερα την του μηνός του έτους 20..... μεταξύ των (α) της (Α.Ε. ή Ο.Ε. ή Ε.Π.Ε. κ.λπ.) που εδρεύει στην και επί της οδού και που εκπροσωπείται νόμιμα από τον/την κάτοικο, οδός αριθμός κάτοχο του αριθμ. Δ.Α.Τ. και Α.Φ.Μ. με αντικείμενο εργασιών κ.λπ. που στο εξής θα καλείται “Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ” και (β) του/της κατοίκου, οδός αριθμός, κάτοχος του αριθμ. Δ.Α.Τ. και ο/η οποίος/α στο εξής θα καλείται “Ο/Η ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ/Η”, αφού έλαβαν υπόψη τους τις διατάξεις των άρθρων 648 επ. του Α.Κ. που αφορούν τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και τις ειδικότερες διατάξεις του άρθρου 2 του Ν. 3846/2010, του Π.Δ. 156/1994 καθώς και τις διατάξεις της Σ.Σ.Ε. για τους όρους αμοιβής και εργασίας των έκαναν αποδεκτά τα εξής:

1. Η πρώτη των συμβαλλομένων έχοντας ανάγκη των υπηρεσιών ενός (μιας) (π.χ. αποθηκαρίου) για τις ανάγκες εξυπηρέτησης (π.χ. του καταστήματός της ή των γραφείων της ή της αποθήκης της ή του εργοταξίου της κ.λπ.) προσλαμβάνει τον/την δεύτερ.... με την ειδικότητα του/της ο/η οποί.... δήλωσε ότι γνωρίζει να ασκεί πολύ καλά το επάγγελμα αυτό από την εμπειρία που έχει σ’ αυτό και την προϋπηρεσία τ..... σε άλλους εργοδότες, και ότι θα εργάζεται καθημερινά μεν (ή από Δευτέρα μέχρι) προς εξυπηρέτηση των αναγκών της Εργοδότηρας, αλλά μόνο για..... π.χ. τέσσερις (4) ώρες κάθε ημέρα που θα προσδιορίζονται επακριβώς ανά περίοδο με βάση το πρόγραμμα που καταθέτει η εργοδότηρα στην αρμόδια Υπηρεσία του Σ.ΕΠ.Ε. (ή εναλλακτικά συγκεκριμένα από π.χ. 09:00 π.μ. μέχρι 13:00 μ.μ.) και θα ασκεί τα καθήκοντα της ειδικότητας αυτής όπως προβλέπονται από την ειδική παραπάνω Σ.Σ.Ε. τ..... και την επ’ αυτής νομολογία των δικαστηρίων.
2. Η διάρκεια της σύμβασης εργασίας συμφωνείται αορίστου χρόνου που αρχίζει με την ανάληψη της εργασίας από τον/την εργαζόμεν....
3. Οι αποδοχές τ..... εργαζομέν..... καθορίζονται σύμφωνα και σε αναλογία των ωρών εργασίας μηνιαίως τ....., και με όσα ορίζονται για την κατηγορία και την ειδικότητα αυτή των εργαζομένων στην κάθε φορά ισχύουσα συλλογική ρύθμιση των όλης της χώρας.

4. Τόπος παροχής της εργασίας τ.... εργαζομέν.... είναι οι εγκαταστάσεις της εργοδότης στην (περιοχή) σήμερα ή όπου αλλού μεταφερθούν αυτές στο μέλλον στην περιοχή της περιφέρειας ή σε όποιο υποκατάστημα ή παράρτημα της εργοδότης που λειτουργεί σήμερα ή θα λειτουργήσει στο μέλλον.

5. Ο/Η εργαζόμεν..... είναι υποχρεωμέν..... να προσέρχεται έγκαιρα στην εργασία τ..... με βάση το πρόγραμμα εργασίας, να τηρεί το ωράριο εργασίας τ..... που ορίζει κάθε φορά η Εργοδότης στα πλαίσια πάντοτε που ορίζονται παραπάνω. Επίσης είναι υποχρεωμέν..... να τηρεί τις οδηγίες και τις εντολές των εκπροσώπων της εργοδότης ή άλλου υπευθύνου υπαλλήλου της επιχείρησης, να μη διαπληκτίζεται με τους συναδέλφους του/της, ιδιαίτερα παρουσία των πελατών ή άλλων προσκεκλημένων ή επισκεπτών.

6. Ο/Η εργαζόμεν..... δικαιούται τις ανάλογες ημέρες αδείας και τις αποδοχές της που θα δικαιούται σύμφωνα με τον Α.Ν. 539/45, όπως ισχύει κατά τη διάρκεια της σύμβασης αυτής, καθώς και το αναλογούν επίδομα αδείας και αναλογίας επιδομάτων εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα, σύμφωνα με όσα ορίζονται στις περί αυτών οικείες διατάξεις όπως ισχύουν κάθε φορά.

7. Ο/Η εργαζόμεν.... σε περίπτωση κωλύματός τ.... για παροχή της εργασίας τ..... συμφωνεί με την παρούσα να ειδοποιεί με οποιοδήποτε πρόσφορο μέσο άμεσα την Εργοδότης. Παράλειψη ή αδιαφορία ή ασυνέπεια στην υποχρέωση αυτή τ..... εργαζόμεν..... παρέχει το δικαίωμα στην Εργοδότης να παύσει στο μέλλον να δέχεται την προσφερόμενη εργασία τ..... εργαζόμεν..... .

8. Η ατομική αυτή συμφωνία μπορεί να καταγγελθεί οποτεδήποτε με την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης και την επίδοση του σχετικού εγγράφου και σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 2112/20, Ν. 3198/55, Ν. 4093/2012 και της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.

9. Αρμόδια δικαστήρια για την επίλυση των όποιων διαφορών προκύψουν τυχόν από την σύμβαση αυτή, ορίζονται από τώρα τα δικαστήρια της πόλης

Η σύμβαση αυτή καταρτίσθηκε σε τρία πρωτότυπα και αφού υπογράφηκε έλαβε κάθε ένα μέρος από ένα πρωτότυπο και το τρίτο θα κατατεθεί με ευθύνη της Εργοδότης εταιρείας στο Σ.Ε.Π.Ε. ηλεκτρονικά.

....., / / 20.....

(τόπος, ημερομηνία)

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

**ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ**

Στ..... σήμερα την του μηνός του έτους 20..... μεταξύ των (α) της (Α.Ε. ή Ο.Ε. ή Ε.Π.Ε. κ.λπ.) που εδρεύει στην και επί της οδού και που εκπροσωπείται νόμιμα από τον/την κάτοικο, οδός αριθμός κάτοχο του αριθμ. Δ.Α.Τ. και Α.Φ.Μ. με αντικείμενο εργασιών κ.λπ. που στο εξής θα καλείται “Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ” και (β) του/της κατοίκου, οδός, αριθμός, κάτοχος του αριθμ. Δ.Α.Τ. και ο/η οποίος/α στο εξής θα καλείται “Ο/Η ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ/Η”, αφού έλαβαν υπόψη τους τις διατάξεις του 648 Α.Κ. που αφορούν την σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και την διάταξη του άρθρου 2 του Ν. 3846/2010 και το Π.Δ. 156/1994, συμφώνησαν και έκαναν αποδεκτά τα εξής:

Η πρώτη των συμβαλλομένων έχοντας ανάγκη των υπηρεσιών ενός (ή μιας) μισθωτού με την ειδικότητα τ..... προσλαμβάνει τον (την) δεύτερο/η των συμβαλλομένων με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου και με την παραπάνω ειδικότητα για εκ περιτροπής απασχόλησή του/της στην επιχείρησή του από / / 20.... με τους παρακάτω όρους και προϋποθέσεις.

1. Ο/Η μισθωτός θα εργάζεται από την 1η μέχρι και την (π.χ. 15η ή 20ή) κάθε ημερολογιακού μήνα και ειδικότερα τις εργάσιμες ημέρες των (δύο ή τριών) πρώτων εβδομάδων κάθε μήνα και μέχρι την συμπλήρωση (15 ή 20 κ.λπ.) ημερών εργασίας.

Αν παραστεί ανάγκη για παροχή εργασίας περισσότερων ημερών κατά κάποιο μήνα του έτους, ο Εργοδότης αναλαμβάνει την υποχρέωση να ενημερώσει περί αυτής τον/την εργαζόμενο/η τουλάχιστον προ (π.χ. 24 ή 48 κ.λπ.) ωρών και ο εργαζόμενος/νη υποχρεούται να παράσχει την πρόσθετη αυτή εργασία χωρίς αντίρρηση και πάντως, δικαιούμενος/νη τη νόμιμη αντιμισθία, όχι όμως για περισσότερες από 25 ημέρες το μήνα.

Επίσης, ο Εργοδότης σε περίπτωση ανάγκης και έλλειψης εργασίας δικαιούται αφού ενημερώσει τον/την εργαζόμενο/νη προ (π.χ. 24 ή 48 κ.λπ.) ωρών να μην απασχολήσει τον μισθωτό κατά ορισμένες ημέρες κάθε μήνα ή να τον απασχολήσει για λιγότερες από τις συμφωνημένες παραπάνω (15 ή 20) ημέρες, ένεκα σπουδαίου λόγου για τον οποίον θα ενημερώνεται εγκαίρως ο μισθωτός. Αν δεν ενημερωθεί ο εργαζόμενος για τις αλλαγές αυτές μέσα στις παραπάνω προθεσμίες οφείλονται οι αποδοχές των ημερών κατά τις οποίες ο μισθωτός δεν θα εργασθεί.

Συνέπεια των ανωτέρω είναι να καταβάλλονται κατά μήνα στον/στην μισθωτό περισσότερα ή λιγότερα ημερομίσθια αναλόγως των πραγματικών ημερών εργασίας του/της.

2. Οι ώρες εργασίας του/της Εργαζομένου/νης ορίζονται (π.χ. σε οκτώ (8) την ημέρα ή λιγότερες) και για όσες ημέρες τον μήνα εργασθεί, σύμφωνα με το πρόγραμμα εργασίας που έχει κατατεθεί στο Σ.ΕΠ.Ε. ή όπως αυτό θα τροποποιείται κάθε φορά στα πλαίσια του παραπάνω ημερησίου ωραρίου εργασίας.

3. Η αμοιβή του/της εργαζομένου/νης για την εργασία του/της αυτή θα ανέρχεται στο ποσό των ευρώ ημερησίως (ή θα ανέρχεται σε ποσό ίσο με αυτό που προκύπτει από την εφαρμογή της κάθε φορά ισχύουσας Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α. του προσωπικού επιχειρήσεων και της ειδικότητας ενόψει των προσωπικών δεδομένων του/της μισθωτού (ηλικία, προϋπηρεσία, οικογενειακή κατάσταση, σπουδές κ.λπ.) αφού προσκομισθούν στον Εργοδότη τα αντίστοιχα περί αυτών πιστοποιητικά νόμιμα θεωρημένα και για τα αντίστοιχα [π.χ. οκτώ (8)] ημερομίσθια για κάθε ημέρα εργασίας.

4. Τόπος παροχής της εργασίας του/της μισθωτού θα είναι τα γραφεία (το εργοστάσιο ή οι εγκαταστάσεις) της εταιρείας στην οδό της περιοχής ή όπου αλλού μέσα στα όρια της περιφέρειας μεταφερθούν αυτά ή ιδρύσει η εταιρεία νέους τόπους εργασίας (γραφεία, αποθήκες, εργοστάσιο κ.λπ.).

5. Ο/Η Εργαζόμενος/νη υποχρεούται να είναι εχέμυθος/θη στις συναλλαγές του/της με τους πελάτες της εταιρείας ή τους τρίτους συναλλασσόμενους μαζί του/της, να μη δίνει πληροφορίες που λαμβάνει γνώση από την άσκηση του επαγγέλματός του/της σε τρίτους και να μην χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες της εταιρείας για δικό του/της όφελος ή για δικές του/της συναλλαγές .

6. Ο/Η εργαζόμενος/νη οφείλει να ενημερώνει τον προϊστάμενό του/της ή τον εκπρόσωπο της εταιρείας για τις συνθήκες της εργασίας και τις απαιτήσεις των πελατών της εταιρείας, όπως αυτές διαμορφώνονται κάθε φορά και να παρακολουθεί τις αλλαγές που επέρχονται στην αγορά σχετικά με τις υπηρεσίες που διαθέτει η εταιρεία.

7. Ο/Η εργαζόμενος/νη δικαιούται κανονική άδεια ανάπαυσης και επίδομα αδείας σύμφωνα με τα οριζόμενα από τον Α.Ν. 539/45 όπως ισχύει σήμερα, καθώς και επιδόματα εορτών Πάσχα και Χριστουγέννων σύμφωνα με τα οριζόμενα στην Κ.Υ.Α. 19040/81, όπως ισχύει κάθε φορά για τους εργαζομένους με το σύστημα της εκ περιτροπής εργασίας και μόνο για τις ημέρες που εργάστηκε πραγματικά μέσα στις αντίστοιχες χρονικές περιόδους επιδόματος Πάσχα ή Χριστουγέννων.

8. Ο/Η εργαζόμενος/νη υποχρεούται κατά την απόλυτη κρίση του εργοδότη να παρακολουθεί ενημερωτικά σεμινάρια, στην έδρα της εταιρείας ή σε άλλη πόλη της Ελλάδας, που έχουν σχέση με το αντικείμενο της εργασίας του/της ή με τις υπηρεσίες που παρέχει η εταιρεία .

9. Τυχόν διαφορές που τυχόν θα προκύψουν από την σύμβαση αυτή συμφωνείται από τώρα ότι θα επιλύονται από τα αρμόδια δικαστήρια της πόλης

10. Κάθε τροποποίηση των όρων της σύμβασης αυτής θα γίνεται μόνο εγγράφως και θα δεσμεύει τα μέρη από την 1η του επόμενου μήνα της υπογραφής της.

Η σύμβαση αυτή καταρτίσθηκε σε τρία πρωτότυπα και αφού αναγνώστηκε υπογράφεται από τα συμβαλλόμενα μέρη και έλαβε κάθε ένα από αυτά ένα πρωτότυπο το δε τρίτο θα κατατεθεί στο Σ.ΕΠ.Ε. ηλεκτρονικά, με ευθύνη του Εργοδότη.

....., / / 20.....

(τόπος, ημερομηνία)

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

**ΣΥΜΒΑΣΗ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ
ΠΑΡΑΛΛΗΛΗΣ ΠΛΗΡΟΥΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
(ΜΕΙΚΤΗ) ΣΕ ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ ΜΗ ΣΥΝΑΦΗ**

Στ..... σήμερα την του μηνός του έτους 20..... μεταξύ των παρακάτω συμβαλλομένων α) (Α.Ε. ή Ο.Ε. ή Ε.Π.Ε. κ.λπ.) που εκπροσωπείται νόμιμα από τον/την κάτοικο, οδός αριθμός, με Α.Δ.Τ. και Α.Φ.Μ. που στο εξής για τις ανάγκες αυτής της σύμβασης θα καλείται “Ο Εργοδότης”, και β),, (Ονοματ/μο, Διεύθυνση κατοικίας, Α.Φ.Μ., Α.Μ. ΙΚΑ), που στο εξής θα καλείται “Ο/Η Μισθωτός/η”, αφού έλαβαν υπόψη τους τα όσα, ελλείψει σχετικής νομοθετικής ρύθμισης, γίνονται δεκτά νομολογιακά μέχρι σήμερα στα θέματα του συμφωνούμενου με την παρούσα είδους εργασίας, συμφωνήθηκαν και έγιναν αμοιβαίως δεκτά τα ακόλουθα:

1. Είδος σύμβασης

Ο Εργοδότης που διατηρεί στην παραπάνω διεύθυνση επιχείρηση (είδος π.χ. βιοτεχνική) για την παραγωγή προϊόντων, (ή την παροχή υπηρεσιών) έχει ανάγκη των υπηρεσιών ενός μισθωτού που θα απασχοληθεί με σύμβαση πλήρους απασχόλησης αορίστου χρόνου με τα καθήκοντα του α) π.χ. οδηγού φορτηγού αυτοκινήτου και β) παράλληλα, εντός του συμβατικού του ωραρίου των 8 ωρών ημερησίως, εργάτη φορτοεκφορτωτή.

2. Ώρες εργασίας

Οι ώρες εργασίας του μισθωτού ορίζονται σε 8 την ημέρα με 5 ημέρες την εβδομάδα. Ρητά δε συμφωνείται ότι οι ώρες εργασίας του μισθωτού ημερησίως ως οδηγού δεν θα υπερβαίνουν τις πέντε (5) και του εργάτη φορτ/τή τις τρεις (3), με ώρα έναρξης και λήξης της ημερήσιας εργασίας αυτή που θα ορίζεται κάθε φορά από τον εργοδότη, με βάση το διευθυντικό του δικαίωμα, και θα ανακοινώνεται στο Σ.ΕΠ.Ε.

3. Καθορισμός αποδοχών

Κατά την διάρκεια της σύμβασης αυτής ο μισθωτός θα λαμβάνει ως συνολικές μηνιαίες αποδοχές τόσα ωρομίσθια των αντίστοιχων συλλογικών ρυθμίσεων των δύο αυτών ειδικοτήτων, π.χ. οδηγών φορτηγών αυτοκινήτων και εργατών φορτ/τών της Εθνικής Γενικής Σ.Σ.Ε. όσα πραγματοποιεί κάθε μήνα σε κάθε μία από τις δύο αυτές ειδικότητες, με βάση τον παραπάνω συμφωνούμενο καταμερισμό.

4. Αμοιβή πρόσθετης εργασίας

Σε περίπτωση προσφοράς υπερεργασίας ή υπερωριακής εργασίας ο υπολογισμός των αντίστοιχων ωρομισθίων θα γίνεται με βάση το ωρομίσθιο της συλλογικής ρύθμισης για την

εργασία την οποία εκτελεί ο μισθωτός κατά τον χρόνο της υπερεργασίας ή υπερωρίας, προσανυξημένο όπως κάθε φορά ορίζει ο νόμος.

5. Αμοιβή εργασίας κατά Κυριακή και νύκτα

Σε περίπτωση προσφοράς εργασίας του μισθωτού κατά Κυριακή, αργία ή νύκτα, ο υπολογισμός του ωρομισθίου του θα γίνεται με βάση το ωρομίσθιο της συλλογικής ρύθμισης για την εργασία την οποία εκτελεί κατά το συγκεκριμένο αυτό χρόνο, ανάλογα προσανυξημένο (75% ή 25%).

6. Αποδοχές αδείας και επιδομάτων

Ο υπολογισμός των αποδοχών της κανονικής ή άλλης άδειας, του επιδόματος άδειας και των επιδομάτων εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα του μισθωτού θα γίνεται με βάση το μέσο όρο των δύο ωρομισθίων που δικαιούται ο μισθωτός με βάση τις δύο συλλογικές ρυθμίσεις που ισχύουν κατά το χρόνο χορήγησης των παροχών αυτών.

7. Κάθε τυχόν ποσό που χορηγείται οικειοθελώς από τον εργοδότη τακτικά ή έκτακτα πέρα από αυτά που ορίζονται στις συλλογικές ρυθμίσεις που είναι εφαρμοστέες στη σύμβαση αυτή ή από άλλη γενικά διάταξη νόμου, Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. κ.λπ., συμφωνείται από τώρα ότι θα είναι μονομερώς ανακλητό και δεν θα προστίθεται στις λοιπές τακτικές αποδοχές του μισθωτού.

8. Κύρια ειδικότητα

Ρητά αναγνωρίζεται με την παρούσα ότι κυρία ειδικότητα με την οποία απασχολείται ο μισθωτός για όλες τις συνέπειες (εργασιακές και ασφαλιστικές) είναι αυτή του
π.χ. οδηγού φορτηγού αυτοκινήτου.

9. Λοιπές συμφωνίες

Για κάθε άλλη εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας επί του μισθωτού για τον υπολογισμό αποδοχών ή αποζημιώσεων εκτός έδρας ή απόλυσης κ.λπ. συμφωνείται ότι θα έχουν εφαρμογή οι γενικές αντίστοιχες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

10. Η σύμβαση αυτή καταρτίσθηκε σε δυο πρωτότυπα και αφού υπογράφηκε έλαβε κάθε ένα μέρος από ένα αντίγραφο.

....., / / 20.....

(τόπος, ημερομηνία)

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

**ΣΥΜΒΑΣΗ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΠΛΗΡΟΥΣ ΠΑΡΑΛΛΗΛΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΜΕΙΚΤΗ)
ΜΕ ΣΥΝΑΦΗ ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ**

Στ..... σήμερα την του μηνός του έτους 20..... μεταξύ των παρακάτω συμβαλλομένων α) που εκπροσωπείται νόμιμα από τον/την κάτοικο, οδός αριθμός, με Α.Δ.Τ. και Α.Φ.Μ. που στο εξής για τις ανάγκες αυτής της σύμβασης θα καλείται “Ο Εργοδότης”, και

β),, (Ονοματ/μο, Διεύθυνση κατοικίας, Α.Φ.Μ., Α.Μ. ΙΚΑ), που στο εξής θα καλείται “Ο/Η Μισθωτός/η”, αφού έλαβαν υπόψη τους τα όσα, ελλείψει σχετικής νομοθετικής ρύθμισης, γίνονται δεκτά νομολογιακά μέχρι σήμερα στα θέματα του συμφωνούμενου με την παρούσα είδους εργασίας, συμφωνήθηκαν και έγιναν αμοιβαίως δεκτά τα ακόλουθα:

1. Είδος σύμβασης

Ο Εργοδότης που διατηρεί στην παραπάνω διεύθυνση επιχείρηση (είδος π.χ. βιοτεχνική) για την παραγωγή προϊόντων, (ή την παροχή υπηρεσιών) έχει ανάγκη των υπηρεσιών ενός μισθωτού που θα απασχοληθεί με σύμβαση πλήρους απασχόλησης αορίστου χρόνου με τα καθήκοντα του α) π.χ. βοηθού λογιστή και β) παράλληλα, εντός του συμβατικού του ωραρίου των 8 ωρών ημερησίως, π.χ. υπαλλήλου αποθήκης.

2. Ωρες εργασίας

Οι ώρες εργασίας του μισθωτού ορίζονται σε 8 την ημέρα με 5 ημέρες την εβδομάδα, εντός των οποίων ο μισθωτός θα προσφέρει εργασία και στις δύο παραπάνω ειδικότητες χρονικά κατανεμόμενες από τον εργοδότη με βάση το διευθυντικό του δικαίωμα και με ώρα έναρξης και λήξης της ημερήσιας εργασίας αυτή που θα ορίζεται κάθε φορά από τον εργοδότη και θα ανακοινώνεται στην αρμόδια Επιθ/ση Εργασίας.

3. Καθορισμός αποδοχών

Κατά την διάρκεια της σύμβασης αυτής ο μισθωτός θα λαμβάνει ως συνολικές μηνιαίες αποδοχές αυτές που καθορίζονται από την κάθε φορά ευνοϊκότερη για το μισθωτό συλλογική ρύθμιση της μιας από τις δύο παραπάνω ειδικότητες.

4. Αμοιβή πρόσθετης εργασίας

Σε περίπτωση προσφοράς υπερεργασίας ή υπερωριακής εργασίας, ο υπολογισμός των αντίστοιχων ωρομισθίων θα γίνεται με βάση το ωρομίσθιο της ευνοϊκότερης για το μισθωτό συλλογικής ρύθμισης της μιας από τις παραπάνω ειδικότητες, προσαυξημένο όπως κάθε φορά ορίζει ο νόμος.

5. Αμοιβή εργασίας κατά Κυριακή και νύκτα

Σε περίπτωση προσφοράς εργασίας του μισθωτού κατά Κυριακή, αργία ή νύκτα, ο υπολογισμός του ωρομισθίου του θα γίνεται με βάση το ωρομίσθιο της ευνοϊκότερης για το μισθωτό συλλογικής ρύθμισης της μιας από τις παραπάνω ειδικότητες συλλογικής ρύθμισης προσαυξημένο όπως κάθε φορά ορίζει ο νόμος για την Κυριακή και νυκτερινή εργασία.

6. Αποδοχές αδείας και επιδομάτων

Ο υπολογισμός των αποδοχών της κανονικής ή άλλης άδειας, του επιδόματος άδειας και των επιδομάτων εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα του μισθωτού θα γίνεται με βάση την ευνοϊκότερη για το μισθωτό συλλογική ρύθμιση της μιας από τις παραπάνω ειδικότητες.

7. Κάθε τυχόν ποσό που χορηγείται οικειοθελώς από τον εργοδότη τακτικά ή έκτακτα, πέρα από αυτά που ορίζονται στις συλλογικές ρυθμίσεις που είναι εφαρμοστέες στη σύμβαση αυτή ή από άλλη γενικά διάταξη νόμου, Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. κ.λπ., συμφωνείται από τώρα ότι θα είναι μονομερώς ανακλητό και δεν θα προστίθεται στις λοιπές τακτικές αποδοχές του μισθωτού.

8. Κύρια ειδικότητα

Ρητά αναγνωρίζεται με την παρούσα ότι κυρία ειδικότητα με την οποία απασχολείται ο μισθωτός για όλες τις συνέπειες (εργασιακές και ασφαλιστικές) είναι αυτή του π.χ. του βοηθού λογιστή.

9. Λοιπές συμφωνίες

Για κάθε άλλη εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας επί του μισθωτού για τον υπολογισμό αποδοχών ή αποζημιώσεων εκτός έδρας ή απόλυσης κ.λπ. συμφωνείται ότι θα έχουν εφαρμογή οι γενικές αντίστοιχες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

10. Η σύμβαση αυτή καταρτίστηκε σε δυο πρωτότυπα και αφού υπογράφηκε έλαβε κάθε ένα μέρος από ένα αντίγραφο.

....., / / 20.....

(τόπος, ημερομηνία)

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

**ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΑΠΛΗΣ ΕΤΟΙΜΟΤΗΤΑΣ &
ΠΑΡΑΛΛΗΛΗΣ ΠΛΗΡΟΥΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

Στ..... σήμερα την του μηνός του έτους 20..... οι υπογράφωντες τη σύμβαση αυτή (α) Διευθύνων Σύμβουλος της (Α.Ε. Ο.Ε., Ε.Π.Ε., κ.λπ.) με την επωνυμία “.....” που εδρεύει στ..... οδός και αριθμός κάτοχος του αριθμ. Δ.Α.Τ., κάτοικος οδός και αριθμός, που για τις ανάγκες αυτής της σύμβασης θα καλείται "Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ" και (β) ο κάτοικος οδός αριθμ. κάτοχος του αριθμ. Δ.Α.Τ., που για τις ανάγκες της σύμβασης αυτής θα καλείται στο εξής “Ο ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ”, αφού έλαβαν υπόψη τους τις διατάξεις των άρθρων 648 επόμε. του Α.Κ., που αφορούν τη μισθωτή εργασία, του Π.Δ. 156/1994 που αφορά στις συμβάσεις εργασίας, καθώς και τις πάγιες θέσεις της νομολογίας για τα θέματα της πολλαπλής απασχόλησης και της ετοιμότητας των μισθωτών με περισσότερες από μία ειδικότητες και τις λοιπές διατάξεις της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας, συμφώνησαν και αποδέχθηκαν τα παρακάτω:

1. Η πρώτη των συμβαλλομένων που είναι επιχείρηση με αντικείμενο την παροχή υπηρεσιών προσλαμβάνει τον δεύτερο συμβαλλόμενο με την ειδικότητα του με σύμβαση εργασίας απλής ετοιμότητας και παράλληλης εργασίας αορίστου χρόνου που αρχίζει από σήμερα την/...../ 20.....
2. Ο δεύτερος των συμβαλλομένων θα παρέχει τις υπηρεσίες του διανυκτερεύοντας στις εγκαταστάσεις του Εργοδότη και από ώρας μέχρι, εκτός από την ημέρα που θα έχει οριστεί ως ημέρα ανάπαυσης (ΡΕΠΟ), με απλή ετοιμότητα, με την έννοια ότι κατά τις ώρες αυτές ο Εργαζόμενος θα παραμένει στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης, δεν θα απομακρύνεται από αυτές, εκτός ύστερα από σχετική συνεννόηση με τον εργοδότη ή το νόμιμο εκπρόσωπό του, με μόνη υποχρέωση να (περιγραφή υποχρέωσης) και να ενημερώνει άμεσα τους υπεύθυνους της επιχείρησης για τυχόν

Προς τον σκοπό αυτό παραχωρείται στον Εργαζόμενο μικρή οικία στην οποία μπορεί αν αναπαύεται, να σιτίζεται και να κοιμάται, τα έξοδα συντήρησης (φωτισμός ύδρευση κ.λπ.) της οποίας, θα βαρύνουν τον Εργοδότη. Κατά τη λύση ή λήξη της σύμβασης αυτής ο Εργαζόμενος θα παραχωρήσει τη χρήση της οικίας αυτής στον Εργοδότη στην ίδια κατάσταση που την παρέλαβε βαρυνόμενος μόνο για ζημίες από βαρεία αμέλεια ή δόλο.

3. Εκτός της παραπάνω ειδικότητας του Εργαζομένου ρητά συμφωνείται με την παρούσα ότι ο Εργαζόμενος θα παρέχει, κατά τις ημέρες των ημερών ανάπαυσης (ΡΕΠΟ) καθώς και κατά τη διάρκεια των κανονικών αδειών ή των αδειών ασθένειας κ.λπ., των λοιπών εργατών της επιχείρησης, την εργασία του ως

4. Ρητά συμφωνείται επίσης ότι ο Εργοδότης θα μπορεί κατά τη διάρκεια της σύμβασης αυτής να απασχολεί τον Εργαζόμενο με κανονική εργασία πλήρους απασχόλησης και με την

ειδικότητα του κατά ορισμένα διαστήματα σε ημερήσιες ομάδες εργασίας (βάρδιες) των 6,40' ωρών για έξι ημέρες την εβδομάδα σε εναλλαγή με τους λοιπούς εργατ/τες που απασχολεί στην επιχείρησή του, αφού ενημερώσει σχετικά προηγουμένως τον εργαζόμενο και υποβάλλει το σχετικό πρόγραμμα εργασίας στο ΣΕΠΕ.

5. Το συνολικό ακαθάριστο ημερομίσθιο του δευτέρου των συμβαλλομένων συμφωνείται ότι θα είναι για μεν τις ημέρες απλής ετοιμότητάς του κατά τις νυκτερινές ώρες το ½ του βασικού ημερομισθίου ανειδίκευτου εργάτη που θα καθορίζει κάθε φορά ο Νόμος για τα κατώτατα όρια αποδοχών των εργαζομένων (σήμερα 26,18 ευρώ βάσει του Ν. 4093/2012 και επομένως 13,09 ευρώ ως αμοιβή ετοιμότητας, ενώ οι λοιποί όροι εργασίας του δεν θα αποκλείουν από αυτούς που ορίζει κάθε φορά η Εθνική Γενική Σ.Σ.Ε. (Ν. 4093/2012 όπως ισχύει κάθε φορά) εφόσον αφορούν και τις συμβάσεις ετοιμότητας προς εργασία.

Κατά την περίοδο πλήρους εργασίας του Εργαζομένου σε ημερήσια βάρδια θα καταβάλλονται πλήρεις οι αποδοχές του Ν. 4093/2012.

Τυχόν υψηλότερες αποδοχές που θα καταβάλλονται από τον Εργοδότη, πέρα δηλαδή από τα παραπάνω κατώτατα όρια αποδοχών και της αμοιβής ετοιμότητας, θα αποτελούν οικειοθελή παροχή του Εργοδότη προς τον εργαζόμενο, ελευθέρως ανακλητή οποτεδήποτε και για οποιοδήποτε λόγο χωρίς τούτο να αποτελεί βλαπτική μεταβολή για τον εργαζόμενο και θα συμψηφίζεται με τις τυχόν πρόσθετες αποδοχές του εργαζομένου από κάθε άλλη αιτία όπως από νυκτερινή ή Κυριακή εργασία και υπερεργασία.

6. Με τη λήξη ή λύση της σύμβασης αυτής θα καταβάλλεται η αντίστοιχη με την ειδικότητά του αποζημίωση εκτός από τις νόμιμες αποζημιώσεις για την παροχή της εργασίας του Εργαζομένου που ρητά προβλέπονται από τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας (αποζημίωση αδείας, επίδομα αδείας).

7. Κατά τα λοιπά έχουν εφαρμογή εν προκειμένω όλες οι λοιπές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας αναλογικά εφαρμοζόμενες και εφόσον δεν έρχονται σε αντίθεση με το είδος της σύμβασης αυτής ως σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου.

8. Για κάθε τυχόν διαφορά που θα προκύψει από την εκτέλεση της συμβάσεως αυτής τα μέρη συμφωνούν να επιλύεται από τα δικαστήρια της

Η σύμβαση αυτή καταρτίστηκε σε δύο πρωτότυπα, και αφού υπογράφηκε έλαβε κάθε ένα μέρος από ένα από αυτά.

....., / / 20.....

(τόπος, ημερομηνία)

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

ΣΥΜΒΑΣΗ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΠΛΗΡΟΥΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Στ..... την του μηνός του έτους 20.... οι υπογράφοντες τη σύμβαση αυτή α) νόμιμος εκπρόσωπος της π.χ. (Α.Ε. ή Ο.Ε. ή Ε.Π.Ε. κ.λπ.)..... με την επωνυμία “.....”, που εδρεύει στ....., οδός αριθμός κάτοχος του αριθμ. Δ.Α.Τ. και με Α.Φ.Μ. της Δ.Ο.Υ. που για τις ανάγκες αυτής της σύμβασης θα καλείται “Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ” και β) ο/η κάτοικος οδός αριθμός, κάτοχος του αριθμ. Δ.Α.Τ. και Α.Φ.Μ. της Δ.Ο.Υ., που για τις ανάγκες της σύμβασης αυτής θα καλείται “Ο ΜΙΣΘΩΤΟΣ”, αφού έλαβαν υπόψη τους τις διατάξεις των άρθρων 648 επόμενου του Α.Κ, του Π.Δ. 88/1999, του Π.Δ. 156/1994, τους όρους της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. όπως ισχύει σήμερα και του άρθρου 5 του Ν. 3846/2010, που αφορούν στη σύμβαση τηλεργασίας, καθώς και τις λοιπές διατάξεις της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας, συμφώνησαν και αποδέχθηκαν τα παρακάτω:

1. Ο Εργοδότης προσλαμβάνει τον/την δεύτερο/η συμβαλλόμενο/η, που κατά δήλωσή του/της και της σχετικής προϋπηρεσίας του/της σε επιχειρήσεις με αντικείμενο εργασιών, έχει σχετική εμπειρία στα αντικείμενα που δραστηριοποιείται η εταιρεία, με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου που αρχίζει από σήμερα την / / 20....., με την ειδικότητα του, για να εργαστεί με αποκλειστικά σύμβαση τηλεργασίας, κατά την έννοια της παραπάνω Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. και του Ν. 3846/2010, με έδρα διατιθέμενο χώρο της μόνιμης κατοικίας του στην παραπάνω διεύθυνση.
2. Ο εργοδότης πριν την έναρξη της εργασίας του/της συμβαλλόμενου/νης μισθωτού τον/την ενημέρωσε γραπτά για τον τρόπο που αυτός/ή θα πρέπει να εκτελεί την εργασία του εκτός των εγκαταστάσεων της εταιρείας, την ιεραρχική σύνδεσή του/της με τους προϊσταμένους της εταιρείας, τον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας του/της, τον τρόπο υπολογισμού της αμοιβής του/της, την Σ.Σ.Ε. με την οποία καθορίζεται ο νόμιμος μισθός του/της, τον τρόπο μέτρησης του χρόνου εργασίας, την ανάληψη του κόστους που προκαλείται από την παροχή της εργασίας του/της (τηλεπικοινωνίες, εξοπλισμός, επισκευής βλαβών μηχανημάτων και συσκευών είτε αυτές ανήκουν στην επιχείρηση ή στον εργαζόμενο κ.λπ.).
3. Ρητά συμφωνείται από τώρα ότι για κάθε ζήτημα που προκύπτει από τη λειτουργία της σύμβασης αυτής στην πράξη, ο μισθωτός θα επικοινωνεί με τον ίδιο τον επιχειρηματία (ή τον διευθύνοντα σύμβουλο της εταιρείας) ή τον από αυτόν οριζόμενο γραπτά κάθε φορά εκπρόσωπό του.
4. Οι ώρες της ημερήσιας και εβδομαδιαίας εργασίας του μισθωτού δεν μπορούν να υπερβαίνουν τις 8 ημερησίως και τις 40 την εβδομάδα και οι ημέρες εργασίας του τις πέντε

(5) (π.χ. από Δευτέρα μέχρι Παρασκευή ή τις έξι (6) από Δευτέρα μέχρι Σάββατο και μέχρι 6,40' ώρες την ημέρα).

Οι ώρες έναρξης και λήξης της ημερήσιας εργασίας του μισθωτού καθορίζονται μονομερώς από τον εργαζόμενο μέσα στα παραπάνω ανώτατα όρια. Αν χρειασθεί η προσφορά πρόσθετης εργασίας είτε ως υπερεργασία είτε ως υπερωρία είτε ως εργασία κατά Κυριακή ή νύκτα, ο μισθωτός θα είναι υποχρεωμένος να την προσφέρει δικαιούμενος τις αντίστοιχες για κάθε μια από αυτές προσαυξήσεις, που ορίζονται από τις αντίστοιχες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Η ενημέρωση του εργαζομένου για την πρόσθετη εργασία θα γίνεται ηλεκτρονικά με το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο.

5. Οι συνολικές μηνιαίες αποδοχές του/της δεύτερου/ης των συμβαλλομένων συμφωνούνται στο ποσό των ευρώ, ενώ οι νόμιμες αποδοχές του/της μισθωτού καθορίζονται σύμφωνα με την κάθε φορά ισχύουσα Σ.Σ.Ε. για τους όρους αμοιβής και εργασίας των στην οποία ανήκουν εργοδότης και εργαζόμενος σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 1876/1990, όπως ισχύει κάθε φορά.

Πέραν των παραπάνω αποδοχών θα καταβάλλονται στο/στη μισθωτό η αναλογία των επιδομάτων εορτών Πάσχα και Χριστουγέννων και θα χορηγείται με συμφωνία των μερών η κανονική άδεια ανάπαυσης και το επίδομα άδειας του χρόνου διάρκειας της σύμβασης αυτής.

6. Με τη λήξη ή λύση της σύμβασης αυτής με καταγγελία από τον εργοδότη οφείλεται αποζημίωση του Ν. 2112/1920 για τις περιπτώσεις της τακτικής καταγγελίας με προειδοποίηση ή της έκτακτης καταγγελίας σύμφωνα με το άρθρο 74 του Ν. 3863/2010 και το Ν. 4093/2012, όπως ισχύει κάθε φορά. Σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης αυτής με πρωτοβουλία του εργαζομένου, αυτός οφείλει να ειδοποιήσει γραπτά τον υπεύθυνο της επιχείρησης, που ορίζεται παραπάνω σε αντίστοιχο χρόνο που ορίζεται από το άρθρο 4 του Ν. 2112/1920. Σε διαφορετική περίπτωση οφείλει στον εργοδότη αντίστοιχη αποζημίωση.

7. Ο εργοδότης οφείλει να μεριμνά εκτός των άλλων και για την υγιεινή και ασφάλεια του/της εργαζομένου/νης όσο χρόνο διαρκεί η σύμβαση αυτή στο χώρο εργασίας του/της και να προβαίνει ύστερα από συμφωνία μαζί του/της στις απαραίτητες ενέργειες και εγκαταστάσεις που θα εξασφαλίζουν την ασφαλή διαμονή και εργασία του/της μισθωτού.

8. Κατά τα λοιπά έχουν εφαρμογή εν προκειμένω όλες οι λοιπές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας αναλογικά εφαρμοζόμενες και εφόσον δεν έρχονται σε αντίθεση με το είδος της σύμβασης αυτής ως σύμβασης τηλεργασίας.

9. Ρητά συμφωνείται από τώρα ότι για κάθε τυχόν διαφορά που θα προκύψει από την εκτέλεση της σύμβασης αυτής θα επιλύεται από τα δικαστήρια τ.....

10. Ο/Η μισθωτός υποχρεούται να συνεργάζεται με καλή πίστη με όλους τους συναδέλφους του/της υπαλλήλους και συνεργάτες του εργοδότη, να μην επιφέρει μεταβολές στον τρόπο

εκτέλεσης της εργασίας χωρίς προηγούμενη ενημέρωση και αποδοχή του εργοδότη ή του νόμιμου εκπροσώπου του.

11. Ο/Η μισθωτός οφείλει επίσης πίστη στον εργοδότη και υποχρεούται να τηρεί την απαραίτητη εχεμύθεια όσον αφορά στις πληροφορίες των οποίων λαμβάνει γνώση ως εκ της θέσης του στην επιχείρηση και αφορούν τον εργοδότη ή τα μέλη του Δ.Σ. της εταιρείας, σε υπαλλήλους ή τρίτους συναλλασσόμενους μαζί τους.

Η σύμβαση αυτή καταρτίστηκε σε δύο πρωτότυπα, και αφού υπογράφηκε έλαβε κάθε ένα μέρος από ένα από αυτά.

....., / / 20.....

(τόπος, ημερομηνία)

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΤΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

(Μείωση καταβαλλομένων αποδοχών)

Στ..... σήμερα την του μηνός του έτους 20..... μεταξύ των (α) της (Α.Ε. ή Ο.Ε. ή Ε.Π.Ε. κ.λπ.) που εδρεύει στην και επί της οδού και που εκπροσωπείται νόμιμα από τον/την κάτοικο, οδός αριθμός κάτοχο του αριθμ. Δ.Α.Τ. και Α.Φ.Μ. με αντικείμενο εργασιών κ.λπ. που στο εξής θα καλείται “Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ” και (β) του/της κατοίκου, οδός αριθμός, κάτοχος του αριθμ. Δ.Α.Τ. και ο/η οποίος/α στο εξής θα καλείται “Ο/Η ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ/Η”, αφού έλαβαν υπόψη τους τις διατάξεις των άρθρων 648 επ. του Α.Κ. που αφορούν τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και του Π.Δ. 156/1994 καθώς και τις διατάξεις της Σ.Σ.Ε. για τους όρους αμοιβής και εργασίας των έκαναν αποδεκτά τα εξής:

Οι παραπάνω αναφερόμενοι, με βάση την από την αορίστου (ή ορισμένου) χρόνου σύμβαση εργασίας, έχουν συμφωνήσει να καταβάλλεται στο συμβαλλόμενο μισθωτό ως συνολικές μηνιαίες αποδοχές το ποσό των ευρώ το οποίο υπερβαίνει σημαντικά τις σημερινές νόμιμες αποδοχές του που καθορίζονται με βάση την από συλλογική σύμβαση εργασίας ή το νομοθετημένο μισθό του Ν. 4093/2012. Ενόψει όμως των συνθηκών ύφεσης σε όλους τους τομείς της οικονομίας που παρατηρούνται τα τελευταία χρόνια στη Χώρα μας και προς αποφυγή δυσμενέστερων εξελίξεων στις θέσεις εργασίας της επιχείρησης και στην επιβίωσή της, συμφωνούν όπως από του αμέσως επομένου μήνα οι παραπάνω αποδοχές μειωθούν κατά το ποσό των ευρώ (ή σε ποσοστό%). Το απομένον μετά τη μείωση ποσό ακαθαρίστων αποδοχών του μισθωτού κυμαίνεται και πάλι σε ύψος ανώτερο αυτού που καθορίζονται με την παραπάνω ισχύουσα Σ.Σ.Ε ή το νόμο.

Κατά τα λοιπά εξακολουθούν να ισχύουν όλοι οι όροι της από τροποποιούμενης ατομικής σύμβασης εργασίας του μισθωτού.

Η παρούσα τροποποιητική σύμβαση καταρτίστηκε σε δύο πρωτότυπα και αφού υπογράφηκε έλαβε κάθε ένα μέρος από ένα.

..... / / 20.....

(τόπος, ημερομηνία)

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΤΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

(Μείωση ωρών εργασίας)

Στ..... σήμερα την του μηνός του έτους 20..... μεταξύ των (α) της (Α.Ε. ή Ο.Ε. ή Ε.Π.Ε. κ.λπ.) που εδρεύει στην και επί της οδού και που εκπροσωπείται νόμιμα από τον/την κάτοικο, οδός αριθμός κάτοχο του αριθμ. Δ.Α.Τ. και Α.Φ.Μ. με αντικείμενο εργασιών κ.λπ. που στο εξής θα καλείται “Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ” και (β) του/της κατοίκου, οδός, αριθμός, κάτοχος του αριθμ. Δ.Α.Τ. και ο/η οποίος/α στο εξής θα καλείται “Ο/Η ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ/Η”, αφού έλαβαν υπόψη τους τις διατάξεις των άρθρων 648 επ. του Α.Κ. που αφορούν τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και τις ειδικότερες διατάξεις του άρθρου 2 του Ν.3846/2010, του Π.Δ. 88/99, του Π.Δ. 156/94, καθώς και τις διατάξεις της Σ.Σ.Ε. για τους όρους αμοιβής και εργασίας προσωπικού, έκαναν αποδεκτά τα εξής:

1. Η πρώτη των συμβαλλομένων λόγω σημαντικού περιορισμού των εργασιών της και προκειμένου να αποφευχθεί αφενός η αναστολή της λειτουργίας της και αφετέρου η μείωση του προσωπικού της, προτείνει και ο/η δεύτερος/η των συμβαλλομένων που απασχολείται στην πρώτη με την ειδικότητα και με πλήρη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, αποδέχεται τον περιορισμό των ωρών της ημερησίας εργασίας του/ της σε [π.χ. πέντε (5)] για χρονικό διάστημα (ή αορίστως).

2. Ο/Η εργαζόμενος/νη θα εξακολουθήσει να προσφέρει τις υπηρεσίες του/της στην εταιρεία με την ίδια ειδικότητα και με τους ίδιους όρους εργασίας αμειβόμενος/νη κατ' αναλογία των ωρών εβδομαδιαίας ή μηνιαίας εργασίας (ωρομίσθια ανά εβδομάδα ή ανά μήνα) σε σχέση με τις καταβαλλόμενες σήμερα πλήρεις αποδοχές του/της.

3. Ο/Η εργαζόμενος/η θα εξακολουθήσει να διέπεται κατά τα λοιπά από την ίδια συλλογική σύμβαση εργασίας, όπως ισχύει μέχρι σήμερα, να δικαιούται των επιδομάτων εορτών και αδείας και της κανονικής αδείας ανά έτος, με μόνη τη διαφορά τον, κατ' αναλογία των ωρών εργασίας του/της ανά μήνα, υπολογισμό των αντίστοιχων παροχών.

Κατά τα λοιπά εξακολουθούν να ισχύουν όλοι οι όροι της από τροποποιούμενης ατομικής σύμβασης εργασίας τους.

Η σύμβαση αυτή καταρτίσθηκε σε τρία πρωτότυπα και αφού υπογράφηκε έλαβε κάθε ένα μέρος από ένα πρωτότυπο και το τρίτο θα κατατεθεί με ευθύνη της Εργοδότηριας εταιρείας στο Σ.Ε.Π.Ε. προς γνώση, μέσα σε οκτώ (8) ημέρες από την υπογραφή της.

....., / / 20.....

(τόπος, ημερομηνία)

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΤΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

(Μείωση ημερών εργασίας)

Στ..... σήμερα την του μηνός του έτους 20....., μεταξύ αφενός της (Α.Ε. ή Ο.Ε. ή Ε.Π.Ε. κ.λπ.) με την επωνυμία “.....” που εδρεύει στ..... και επί της οδού αριθμός, που εκπροσωπείται νόμιμα από τ....., κάτοικο, κάτοχο του αριθμ. Δ.Α.Τ. και Α.Φ.Μ., που στο εξής θα καλείται “Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ”, και αφετέρου τ....., κατοίκου, οδός αριθμός κατόχου του αριθμ. Δ.Α.Τ. και με Α.Φ.Μ. ο/η οποίος/α στο εξής θα καλείται “Ο/Η ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ/Η”, αφού έλαβαν υπόψη τους τις διατάξεις του Α.Κ. που αφορούν τη σύμβαση εξηρημένης εργασίας και τις ειδικότερες διατάξεις του Ν. 3846/2010 και την επ’ αυτών νομολογία των δικαστηρίων, που αφορά τους εργαζομένους με το σύστημα της μειωμένης εργασίας, καθώς και τις διατάξεις της ισχύουσας Σ.Σ.Ε. προσωπικού συμφώνησαν και έκαναν αποδεκτά τα εξής:

Η πρώτη των συμβαλλομένων, που έχει ως αντικείμενο εργασιών την, απασχολεί ήδη τον/την δεύτερο/η των συμβαλλομένων με σύμβαση εργασίας μειωμένης καθημερινής εργασίας και για έξι (6) ώρες και συνολικά για 30 ώρες την εβδομάδα. Με την παρούσα τα μέρη συμφωνούν όπως από την/...../..... ο/η εργαζόμενος/η εργάζεται στην εταιρεία για τέσσερις (4) ημέρες την εβδομάδα και συγκεκριμένα π.χ. από την Δευτέρα μέχρι και την Πέμπτη για έξι (6) ώρες και 40’ και συγκεκριμένα από 09,00’ μέχρι 15,40’ των ημερών αυτών, συνολικά δε για 28 ώρες την εβδομάδα.

Η διάρκεια της σύμβασης αυτής παραμένει αορίστου χρόνου.

Οι αποδοχές του/της εργαζομένου/ης για την εργασία του αυτή καθορίζονται κατ’ αναλογία των ωρομισθίων που θα πραγματοποιεί κάθε μήνα, που θα υπολογίζονται με τον ίδιο τρόπο όπως αυτά των συγκρίσιμων εργαζομένων στην ίδια θέση και με την ίδια ειδικότητα στην επιχείρηση.

(Αν τα μέρη συμφωνούν μπορεί να τεθεί και ο παρακάτω όρος)

“Ρητά συμφωνείται με την παρούσα ότι η σύμβαση αυτή ως σύμβαση αορίστου χρόνου, μπορεί να καταγγελθεί από τα μέρη που την υπογράφουν οποτεδήποτε, αφού τηρήσουν τις σχετικές διατάξεις του Ν. 2112/1920 (αν πρόκειται για υπάλληλο) ή του Π.Δ. 16/18-7-1920 (αν πρόκειται για εργατοτεχνίτη). (Επίδοση του σχετικού εγγράφου και καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης όπως αυτή προσδιορίζεται από τις σχετικές διατάξεις). Ειδικότερα συμφωνείται όπως η αποζημίωση αυτή υπολογισθεί ως εξής: α) Η αποζημίωση που αναλογεί στο χρονικό διάστημα από την πρόσληψή του/της στην εταιρεία μέχρι την, θα

υπολογισθεί με βάση τις αποδοχές που ελάμβανε αυτός/τή κατά το μήνα του έτους β) Η αποζημίωση που αναλογεί στο χρονικό διάστημα μέχρι, θα υπολογισθεί με τις αποδοχές του μηνός 20... και γ) Η αποζημίωση που αναλογεί στο χρονικό διάστημαμέχρι την καταγγελία της από τον εργοδότη, θα υπολογισθεί με τις αποδοχές του μηνός της απόλυσης.”

Κατά τα λοιπά εξακολουθούν να ισχύουν όλοι οι λοιποί όροι της από (αρχικής) σύμβασης πλήρους εργασίας του/της εργαζομένου/νης.

Η σύμβαση αυτή καταρτίσθηκε σε τρία πρωτότυπα και αφού υπογράφηκε έλαβε κάθε μέρος από ένα από αυτά, το δε τρίτο θα κατατεθεί με μέριμνα του εργοδότη στο Σ.ΕΠ.Ε. ηλεκτρονικά μέσα σε 8 ημέρες από σήμερα.

....., / / 20.....

(τόπος, ημερομηνία)

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΤΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΠΛΗΡΟΥΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
(Από πενήνήμερη σε εξαήμερη εργασία)

Στ..... σήμερα την του μηνός του έτους 20..... μεταξύ των (α) της (Α.Ε. ή Ο.Ε. ή Ε.Π.Ε. κ.λπ.) που εδρεύει στην και επί της οδού και που εκπροσωπείται νόμιμα από τον/την κάτοικο, οδός αριθμός κάτοχο του αριθμ. Δ.Α.Τ. και Α.Φ.Μ. με αντικείμενο εργασιών κ.λπ. που στο εξής θα καλείται “Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ” και (β) του/της κατοίκου, οδός αριθμός, κάτοχος του αριθμ. Δ.Α.Τ. και ο/η οποίος/α στο εξής θα καλείται “Ο/Η ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ/Η”, αφού έλαβαν υπόψη τους τις διατάξεις των άρθρων 648 επ. του Α.Κ. που αφορούν τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και του Π.Δ. 156/1994 καθώς και τις διατάξεις της Σ.Σ.Ε. για τους όρους αμοιβής και εργασίας των έκαναν αποδεκτά τα εξής:

Οι παραπάνω αναφερόμενοι, με βάση την από αορίστου (ή ορισμένου) χρόνου σύμβαση εργασίας, έχουν συμφωνήσει όπως ο εργαζόμενος εργάζεται επί 5 ημέρες την εβδομάδα με 8ωρη ημερήσια απασχόληση. Ενόψει όμως των συνθηκών ύφεσης σε όλους του τομείς της οικονομίας που παρατηρούνται τα τελευταία χρόνια στη Χώρα μας και προς αποφυγή δυσμενέστερων εξελίξεων στις θέσεις εργασίας της επιχείρησης και στην επιβίωσή της, συμφωνούν όπως από του αμέσως επομένου μήνα, τα μέρη, ενόψει των διατάξεων της παραγράφου ΙΑ.14 του Ν. 4093/2012, συμφωνούν όπως ο εργαζόμενος από/...../20..... θα εργάζεται στην επιχείρηση του εργοδότη με δήμερη εβδομαδιαία εργασία και με 6,40΄ ώρες ημερήσια εργασία.

Κατά τα λοιπά εξακολουθούν να ισχύουν όλοι οι όροι της από τροποποιούμενης ατομικής σύμβασης εργασίας του μισθωτού.

Η παρούσα τροποποιητική σύμβαση καταρτίστηκε σε δύο πρωτότυπα και αφού υπογράφηκε έλαβε κάθε ένα μέρος από ένα.

....., / / 20.....

(τόπος, ημερομηνία)

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

**ΠΡΑΚΤΙΚΟ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗΣ
ΓΙΑ ΚΑΘΙΕΡΩΣΗ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Στ..... σήμερα την του μηνός του έτους 20..... και στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης συγκεντρώθηκαν ύστερα από την από πρόσκληση του δ/ντή προσωπικού της επιχείρησης, ο νόμιμος εκπρόσωπος της επιχείρησης κ. και οι παρακάτω αναφερόμενοι εργαζόμενοι στην επιχείρηση, επειδή στην επιχείρηση δεν λειτουργεί επιχειρησιακό σωματείο των εργαζομένων του Ν. 1264/1982, ούτε Συμβούλιο Εργαζομένων του Ν. 1767/1988 και αφού έλαβαν υπόψη τους αφενός τις διατάξεις του άρθρου 2 του Ν. 3846/2010 και του Π.Δ. 240/2006 και αφετέρου την εν γένει οικονομική κατάσταση της Χώρας και ειδικότερα των επιχειρήσεων του κλάδου στον οποίο ανήκει η επιχείρηση, συζήτησαν για τις προοπτικές επιβίωσης της επιχείρησης στο άμεσο αλλά και στο απώτερο μέλλον. Ειδικότερα ο εκπρόσωπος της επιχείρησης πληροφόρησε τους εργαζομένους σχετικά με:

α) Την πιθανή εξέλιξη των δραστηριοτήτων και της οικονομικής κατάστασης της επιχείρησης.

β) Την διάρθρωση και την πιθανή εξέλιξη της απασχόλησης μέσα στην επιχείρηση.

γ) Τις δυνατότητες που προσφέρει σήμερα η ισχύουσα νομοθεσία για τη διάσωση των θέσεων εργασίας στην επιχείρηση και

δ) Τις οικονομικές υποχρεώσεις της επιχείρησης απέναντι στους πιστωτές της, στο Κράτος (ΔΟΥ), στα Ταμεία ασφάλισης, στους προμηθευτές της κ.λπ. και ζήτησε από τους εργαζομένους να συναινέσουν σε ένα πρόγραμμα περιορισμού των ημερών εργασίας, στις διάφορες ομάδες του προσωπικού, αναλόγως της θέσης εργασίας που κατέχει κάθε μισθωτός, του αριθμού των εργαζομένων σε κάθε τμήμα της επιχείρησης και του εν γένει μισθολογικού κόστους της επιχείρησης το οποίο πρέπει, προκειμένου να διασωθεί η λειτουργία της επιχείρησης και ο κατά το δυνατόν μεγαλύτερος αριθμός των θέσεων εργασίας. Πρότεινε δε συγκεκριμένα όπως οι εργαζόμενοι στο τμήμα να περιορίσουν κατά την περίοδο αυτή την προσφορά της εργασίας τους σε (π.χ. δύο ημέρες) την εβδομάδα, λόγω της παντελούς έλλειψης εργασίας σ' αυτό, οι εργαζόμενοι στο τμήμα να εργασθούν κατά την περίοδο αυτή να συνεχίσουν να εργάζονται επί τέσσερις (4) ημέρες την εβδομάδα και οι δύο αυτές ομάδες κατά πλήρες ωράριο της ημερήσιας εργασίας τους (8ωρο ή 6,40 ώρες).

Οι παριστάμενοι εργαζόμενοι αφού συνδιαλέχθηκαν μεταξύ τους δήλωσαν οι μεν α) β) γ) κ.λπ. ότι συμφωνούν με την πρόταση του εργοδότη και θα συνυπογράψουν σχετική τροποποιητική σύμβαση εργασίας διάρκειας π.χ. 6 μηνών, μετά την πάροδο των οποίων θα αποφασισθεί ή η παράταση του προγράμματος αυτού με αντίστοιχη εναλλαγή των ομάδων της και των τεσσάρων ημερών εργασίας ή η διακοπή του για το μέλλον, οι δε δ) ε) στ) κ.λπ. ότι δεν πείσθηκαν

στις αναφορές των στοιχείων του εκπροσώπου της επιχείρησης και δεν θα υπογράψουν την προτεινόμενη τροποποίηση της σύμβασης τους.

....., / / 20.....

(τόπος, ημερομηνία)

ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

.....
.....
.....

ΠΡΑΚΤΙΚΟ ΚΑΘΙΕΡΩΣΗΣ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗΣ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
(Άρθρο 42 του Ν. 3986/2011)

Στ... σήμερα την του μηνός του έτους 20..... οι παρακάτω αναφερόμενοι: α), νόμιμος εκπρόσωπος της επιχείρησης με την επωνυμία “.....”, που εδρεύει στ... .., και β) νόμιμος εκπρόσωπος της Ένωσης Προσώπων της παραπάνω εταιρείας που ιδρύθηκε με το από/...../20.... Ιδρυτικό Καταστατικό, το οποίο έχει κατατεθεί σύμφωνα με το Ν. 1264/1982 στ..... με αριθμ. πρωτ./20...., αφού έλαβαν υπόψη τις διατάξεις του άρθρου 42 του Ν. 1892/1990, όπως ισχύει σήμερα μετά την τελευταία τροποποίησή του με το άρθρο 42 του Ν. 3986/2011 (ΦΕΚ 152 τ. Α΄ 2011), του άρθρου 1 του Ν. 1264/1982, για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των μισθωτών, το γεγονός ότι στην επιχείρηση δεν έχει συσταθεί σωματείο εργαζομένων και ότι σ’ αυτή απασχολούνται με σχέση εξαρτημένης εργασίας π.χ. δέκα (10) μισθωτοί διαφόρων ειδικοτήτων με πλήρη απασχόληση 40 ωρών την εβδομάδα σε 5θήμερη (ή 6ήμερη) βάση και με συμβάσεις εργασίας αορίστου και ορισμένου χρόνου πάνω από έξι (6) μήνες, καθώς και ότι ενόψει της γενικής οικονομικής κατάστασης της Χώρας, η οποία έχει επηρεάσει δυσμενώς την οικονομική κατάσταση της επιχείρησης και τη θέση της στην αγορά του κλάδου διάθεσης των προϊόντων της, προκειμένου να εξυπηρετηθούν παραγωγικότερα οι ανάγκες οργάνωσης του (π.χ. εμπορικού) τμήματός της, χωρίς επιβάρυνση του εργασιακού κόστους, αποφάσισαν τα παρακάτω:

1. Για το χρονικό διάστημα από μέχρι (δμήνες) οι μισθωτοί της παραπάνω επιχείρησης θα εργάζονται, πέραν των 40 ωρών της εβδομαδιαίας εργασίας τους, που εργάζονται σήμερα με βάση τις σχετικές διατάξεις της Εθνικής Γενικής Σ.Σ.Ε. και του άρθρου 42 του Ν. 1892/1990, μέχρι οκτώ (8) ώρες την εβδομάδα. Η κατανομή των επιπλέον αυτών ωρών, που δεν θεωρούνται υπερεργασία ή υπερωρία, δεν μπορεί να γίνεται με τρόπο που να επιτρέπει την απασχόληση των εργαζομένων, κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησής τους, για περισσότερες από δύο (2) ώρες για κάθε εργάσιμη ημέρα.

Οι εργάσιμες ημέρες των μισθωτών παραμένουν κατά το διάστημα ισχύος της συμφωνίας αυτής π.χ. πέντε (5) ή έξι (6).

Οι επί πλέον αυτές ώρες ανά εβδομάδα κατά τις οποίες θα απασχοληθεί κάθε μισθωτός που συμμετέχει στο σύστημα, πρέπει να επιστραφούν εντός ενός άλλου χρονικού διαστήματος, εντός των 6 μηνών διάρκειας της συμφωνίας αυτής, ως μείωση της 8ώρης ημερήσιας εργασίας των μισθωτών (ή αντί των 6,40 ωρών στην εξαήμερη εργασία) ή ως χορήγηση πρόσθετης ημέρας ανάπαυσης (ΡΕΠΟ) 8 εργάσιμων ωρών (ή 6,40 ωρών αντίστοιχα) σε κάθε μισθωτό.

2. Για την πιστή τήρηση των παραπάνω συμφωνιών ο εργοδότης ή ο ορισμένος από αυτόν αρμόδιος υπάλληλός του, οφείλει να καταρτίσει εξ αρχής πρόγραμμα ωρών εργασίας, χωριστά για κάθε διάστημα αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης των μισθωτών που

συμμετέχουν στο σύστημα αυτό, αντίγραφο του οποίου μαζί με ένα από τα πρωτότυπα της παρούσας συμφωνίας, αφού ανακοινωθούν σε όλους τους μισθωτούς για να λάβουν γνώση, θα κατατεθεί στην αρμόδια Επιθ/ση Εργασίας πριν την έναρξη της ισχύος της συμφωνίας αυτής, σύμφωνα με την αριθμ. 561/39/2011 απόφαση του Υπουργού Εργασίας.

3. Τόσο κατά τη διάρκεια της περιόδου αυξημένης όσο και κατά τη διάρκεια της μειωμένης απασχόλησης των μισθωτών εντός της 6μηνης διάρκειας της παρούσας συμφωνίας, οι πάσης φύσεως τακτικές ή μη αποδοχές των εργαζομένων, όπως έχουν συμφωνηθεί ή όπως εφαρμόζονται (καταβαλλόμενες ή νόμιμες), παραμένουν στο ίδιο ύψος παρά την αυξημένη ή μειωμένη χρονικά εργασία των μισθωτών.

4. Ο εργοδότης, αν παραστεί ανάγκη για πρόσθετη εργασία των μισθωτών που συμμετέχουν στο σύστημα αυτό κατά τη διάρκεια μόνο της μειωμένης απασχόλησης, μπορεί νόμιμα να τους απασχολήσει επί μια ώρα ημερησίως ως υπερεργασία, καταβάλλοντας την αντίστοιχη αμοιβή του ωρομισθίου προσαυξημένη κατά 20%, ή επί δύο ακόμη ώρες ημερησίως ως υπερωρία, καταβάλλοντας την αντίστοιχη αμοιβή υπερωριακής εργασίας προσαυξημένη κατά 40%.

5. Αν για οποιοδήποτε λόγο διακοπεί ή λήξει η σχέση εργασίας κάθε μισθωτού που συμμετείχε στο σύστημα πριν την οριστική επιστροφή όλων των ωρών εργασίας του που εργάστηκε κατά το χρόνο της περιόδου αυξημένης απασχόλησης, οφείλονται οι αντίστοιχες αποδοχές για τις πρόσθετες ώρες εργασίας του που προσέφερε, οι οποίες θα καταβάλλονταν σ' αυτόν, αν δεν είχε συμμετάσχει στο σύστημα, με τις νόμιμες προσαυξήσεις (20% ή 40%).

6. Τα χρονικά διαστήματα νόμιμης και δικαιολογημένης αποχής των μισθωτών από την εργασία τους, κατά την 6μήνη διάρκεια του συστήματος για οποιοδήποτε λόγο (κανονική άδεια ανάπαυσης, ασθένεια, προσωρινή στράτευση, κύηση κ.λπ.), θεωρούνται χρόνοι διαρκείας του συστήματος και για τις δύο περιόδους, αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης, και δεν αφαιρούνται από την 6μηνη διάρκειά του.

7. Η Συμφωνία αυτή αρχίζει να ισχύει από και λήγει την

Η συμφωνία αυτή συντάχθηκε σε τρία πρωτότυπα και έλαβε κάθε μέρος από ένα το δε τρίτο θα κατατεθεί με ευθύνη του εργοδότη με εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπό του, στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας.

ΟΙ ΣΥΜΦΩΝΟΥΝΤΕΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΙ

ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ

ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ

.....

.....

ΑΠΟΦΑΣΗ ΕΡΓΟΔΟΤΗ
ΓΙΑ ΚΑΘΙΕΡΩΣΗ ΜΟΝΟΜΕΡΩΣ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ
ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
(ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ ΕΝΝΕΑ ΜΗΝΩΝ)

Ο παρακάτω αναφερόμενος νόμιμος εκπρόσωπος της επιχείρησης που εδρεύει στη οδός αριθμός με αντικείμενο εργασιών,

αφού έλαβα υπόψη μου τις διατάξεις: α) Του άρθρου 2 του Ν. 3846/10, που αφορά στη μειωμένη και την εκ περιτροπής εργασία των μισθωτών εν γένει, β) Των άρθρων 648 επ. του Α.Κ. που αφορούν στην εξαρτημένη σύμβαση εργασίας γ) Τα όσα αναφέρθηκαν κατά τη διαβούλευση με τους εργαζομένους που έλαβε χώρα την/...../20..... στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης και δ) την άρνηση των παρακάτω αναφερομένων μισθωτών να αποδεχθούν να τροποποιήσουν την πλήρους απασχόλησης σύμβαση εργασίας τους σε σύμβαση εκ περιτροπής, καίτοι ενημερώθηκαν υπεύθυνα για τον σοβαρό περιορισμό της δραστηριότητας της επιχείρησης.

Αποφασίζω

Την καθιέρωση για το χρονικό διάστημα από μέχρι (μέχρι 9μήνες το έτος) συστήματος εκ περιτροπής εργασίας για τους παρακάτω μισθωτούς:

Οι,, (ονόματα) θα εργάζονται π.χ. 2, 3 κ.λπ. ημέρες την εβδομάδα από Δευτέρα μέχρι, οι,, (ονόματα) θα εργάζονται π.χ. 3, 4 ημέρες την εβδομάδα από Τρίτη μέχρι, για κάθε εβδομάδα.

Όλοι οι παραπάνω θα εργάζονται για πλήρες ωράριο εργασίας οκτώ (8) ωρών την ημέρα (ή 6,40'ωρών σε περίπτωση δήμερης εβδομαδιαίας εργασίας) η έναρξη και η λήξη των οποίων θα καθορίζεται κάθε φορά ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης αφού προηγούμενα ενημερώνεται το ειδικό βιβλίο τροποποίησης των ωρών εργασίας του Ν. 4225/2014 που τηρείται στην επιχείρηση.

Αν παραστεί ανάγκη για παροχή εργασίας περισσότερων ημερών κατά κάποια εβδομάδα ή μήνα του έτους, ο Εργοδότης αναλαμβάνει την υποχρέωση να ενημερώνει περί αυτής τους εργαζόμενους τουλάχιστον προ (π.χ. 24 ή 48 κ.λπ.) ωρών και οι εργαζόμενοι υποχρεούνται να παράσχουν την πρόσθετη αυτή εργασία χωρίς αντίρρηση.

Επίσης ο Εργοδότης σε περίπτωση ανάγκης και έλλειψης εργασίας δικαιούται αφού ενημερώνει τους εργαζόμενους προ (π.χ. 24 ή 48 κ.λπ.) ωρών να μην απασχολήσει τους μισθωτούς κατά ορισμένες ημέρες κάθε μήνα ή να τους απασχολήσει για λιγότερες από τις

παραπάνω ημέρες, ένεκα σπουδαίου λόγου για τον οποίον θα ενημερώνονται εγκαίρως οι μισθωτοί.

Συνέπεια των ανωτέρω είναι να καταβάλλονται κατά μήνα στους μισθωτούς περισσότερα ή λιγότερα ημερομίσθια αναλόγως των πραγματικών ημερών εργασίας τους .

Η αμοιβή των εργαζομένων για την εργασία τους αυτή θα ανέρχεται στο ποσό των: α) για μεν τους , ευρώ ημερησίως β) για δε τους , ευρώ (ή θα ανέρχεται σε ποσό ίσο με αυτό που προκύπτει από την εφαρμογή της κάθε φορά ισχύουσας Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α. του προσωπικού επιχειρήσεων και της ειδικότητας ενόψει των προσωπικών δεδομένων του/της μισθωτού (ηλικία, προϋπηρεσία, οικογενειακή κατάσταση, σπουδές κ.λπ. ενός εκάστου εξ αυτών) αφού προσκομισθούν στον Εργοδότη τα αντίστοιχα περί αυτών πιστοποιητικά νόμιμα θεωρημένα.

Τόπος παροχής της εργασίας των μισθωτών εξακολουθεί να είναι αυτός που συμφωνήθηκε και ισχύει μέχρι σήμερα ή όπου αλλού μέσα στα όρια της περιφέρειας μεταφερθούν αυτά ή ιδρύσει η εταιρεία νέους τόπους εργασίας (γραφεία αποθήκες, εργοστάσιο κ.λπ.).

Κατά τα λοιπά έχουν εφαρμογή για τους μισθωτούς αυτούς όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας προσαρμοσμένες όμως και αναλογικά με το χρόνο και τις ώρες εργασίας τους με το σύστημα αυτό.

Η απόφαση αυτή κοινοποιείται νόμιμα σε κάθε ένα εργαζόμενο που αφορά και ηλεκτρονικά στο Π.Σ. του Υπ. Εργασίας μέσα σε 8 ημέρες από την υπογραφή της.

..... / / 20.....

(τόπος, ημερομηνία)

Ο Εργοδότης ή

ο Νόμιμος εκπρόσωπος της επιχείρησης

.....

**ΚΑΤΑΣΤΑΤΙΚΟ ΙΔΡΥΣΗΣ ΕΝΩΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΩΝ
ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΩΝΥΜΙΑ “.....”
ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΠΟΓΡΑΦΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗΣ Σ.Σ.Ε.
(Άρθρο 37 του Ν. 4024/2011)**

Στ.... σήμερα την του μηνός του έτους 20.... και στις εγκαταστάσεις της εταιρείας με την επωνυμία “.....” που εδρεύει στο Δήμο, συνήλθαν οι εργαζόμενοι σ’ αυτή με σχέση εργασίας εξαρτημένης εργασίας που υπογράφουν το παρόν, όπως ονομαστικά αναφέρονται παρακάτω, με σκοπό την ίδρυση ένωσης προσώπων, κατά την έννοια του εδαφ. γγ’ της παρ. 3 του άρθρου 1 του Ν. 1264/1982, και προς τον σκοπό απόκτησης ικανότητας για υπογραφή επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας, κατά τις διατάξεις του Ν. 1876/1990 και του άρθρου 37 του Ν. 4024/2011.

Έδρα της ένωσης αυτής ορίζονται οι εγκαταστάσεις της εταιρείας επί της οδού αριθμ. στην περιοχή του δήμου μέλη στην ένωση αυτή μπορούν να εγγραφούν όλοι οι ενήλικοι εργαζόμενοι με σχέση εξαρτημένης εργασίας, που έχουν συμπληρώσει δίμηνη υπηρεσία στην επιχείρηση, Έλληνες υπήκοοι ή υπήκοοι άλλων κρατών, εντός ή εκτός της Ε.Ε., που διαμένουν και εργάζονται νόμιμα στην Ελλάδα και που εργάζονται στην παραπάνω επιχείρηση, ανεξαρτήτως του τόπου παροχής της εργασίας τους, στην έδρα ή σε τυχόν υποκαταστήματα της επιχείρησης που διατηρεί αυτή στην περιφέρεια του νομού

Η ένωση διοικείται από τριμελή επιτροπή, εκ των οποίων ένα μέλος ορίζεται πρόεδρος και νόμιμος εκπρόσωπος της, που θα εκλέγεται από τα μέλη της ανά τριετία συνερχόμενα σε γενική συνέλευση. Η εκλογή θα πραγματοποιείται από τριμελή εφορευτική επιτροπή από τα μέλη της συνέλευσης.

Εκπρόσωποι κατά την ίδρυση της ένωσης ορίστηκαν από τα μέλη οι α) και β) οι οποίοι και εξουσιοδοτούνται από τώρα να επιμεληθούν αφενός της κατάθεσης του πρακτικού αυτού στο ειρηνοδικείο της περιοχής της έδρας της επιχείρησης, της κοινοποίησης του, στη διεύθυνση της επιχείρησης προς γνώση και για τις έννομες συνέπειες και αφετέρου να συντάξουν σχέδιο επιχειρησιακής Σ.Σ.Ε. που θα υποβάλουν στην επιχείρηση με πρόσκληση της για έναρξη διαπραγματεύσεων για την υπογραφή επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 37 του Ν. 4024/2011.

Σήμερα στην επιχείρηση απασχολούνται (....) μισθωτοί και το παρόν υπογράφεται από (....) μισθωτούς τουλάχιστον.

Μετά δε την ανάγνωση των διατάξεων των παραπάνω νομών προς τα μέλη για να λάβουν γνώση, έληξε η συνέλευση και υπογράφεται το παρόν όπως παρακάτω :

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ

1.
2.
3.
4.

κ.λπ

**ΚΑΤΑΣΤΑΤΙΚΟ ΙΔΡΥΣΗΣ ΕΝΩΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΩΝ
ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΩΝΥΜΙΑ “.....”
ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
(Άρθρο 42 παρ. 6 του Ν. 3986/2011)**

Στ..... σήμερα την του μηνός του έτους 20..... και στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης με την επωνυμία “.....”, που εδρεύει στο Δήμο συνήλθαν οι εργαζόμενοι σ’ αυτή με σχέση εξαρτημένης εργασίας που υπογράφουν το παρόν καταστατικό, όπως ονομαστικά αναφέρονται παρακάτω, με το σκοπό την ίδρυση Ένωσης Προσώπων κατά την έννοια του εδαφ. γγ’ της παρ. 3 του άρθρου 1 του Ν. 1264/1982 για την απόκτηση ικανότητας για υπογραφή επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας του Ν. 1876/1990 ή συμφωνίας διευθέτησης χρόνου εργασίας κατά τις διατάξεις του άρθρου 41 του Ν. 1892/1990, όπως ισχύει σήμερα μετά την τροποποίησή του με το άρθρο 42 του Ν. 3986/2011. Έδρα της Ένωσης αυτής ορίζονται οι εγκαταστάσεις της εταιρείας “.....” στο Δήμο

Μέλη στην Ένωση αυτή μπορούν να εγγραφούν όλοι οι ενήλικοι εργαζόμενοι με σχέση εξαρτημένης εργασίας, Έλληνες υπήκοοι ή υπήκοοι άλλων κρατών, εντός ή εκτός της Ε.Ε., που διαμένουν και εργάζονται νόμιμα στην Ελλάδα και που εργάζονται στις εγκαταστάσεις παραγωγής και διοίκησης της παραπάνω εταιρείας

Η Ένωση θα διοικείται από τριμελή επιτροπή, ένα των οποίων θα ορίζεται πρόεδρος και νόμιμος εκπρόσωπός της, που θα εκλέγεται από τα μέλη της ανά τριετία συνερχόμενα σε γενική συνέλευση. Η εκλογή θα πραγματοποιείται από τριμελή εφορευτική επιτροπή από τα μέλη της συνέλευσης.

Στην εταιρεία σήμερα απασχολούνται με σχέση εξαρτημένης εργασίας μισθωτοί διαφόρων ειδικοτήτων.

Εκπρόσωποι κατά την ίδρυση της Ένωσης ορίστηκαν από τα μέλη οι α) και β) οι οποίοι και εξουσιοδοτούνται από τώρα να επιμεληθούν αφενός της κατάθεσης του Ιδρυτικού αυτού στο Ειρηνοδικείο της περιοχής της έδρας της Ένωσης, της κοινοποίησής του στη διεύθυνση της επιχείρησης προς γνώση και για τις έννομες συνέπειες.

Η διάρκεια λειτουργίας της Ένωσης αυτής στην Εταιρεία συμφωνείται αόριστη και πάντως μέχρι να συσταθεί και να λειτουργήσει στην επιχείρηση πρωτοβάθμιο σωματείο του Ν. 1264/1982.

Κατά τα λοιπά για τη νόμιμη λειτουργία της Ένωσης σύμφωνα με το άρθρο 42 παρ. 6 του Ν. 3986/2011, έχουν εφαρμογή οι διατάξεις των άρθρων 20 παρ. 1 εδάφ. γ, 3 παρ. 1α, 7 παρ. 1,5,6,7 και 8 του Ν. 1264/1982.

Μετά την ανάγνωση των διατάξεων των παραπάνω νόμων προς τα μέλη για να λάβουν γνώση, έληξε η συνέλευση και υπογράφεται το παρόν όπως παρακάτω :

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ

1.
2.
3.
4.

κ.λπ.

ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΓΙΑ ΤΗ ΘΕΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

ΣΕ ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑ

(Άρθρο 4 του Ν. 3846/2010)

- 1. Ανάρτηση σε εμφανές σημείο της επιχείρησης πρόσκλησης προς τους εργαζομένους για διαβούλευση με σκοπό την ενημέρωσή τους για τους λόγους που αναγκάζουν την επιχείρηση να λάβει το μέτρο αυτό.*
- 2. Σύνταξη πρακτικού διαβούλευσης υπογραφόμενο από τον εργοδότη για την ώρα, την ημέρα και τον τόπο που έλαβε χώρα.*
- 3. Σύνταξη επιστολής προς κάθε ένα εργαζόμενο που τίθεται σε διαθεσιμότητα για το χρονικό διάστημα της διαθεσιμότητας που θα επιδίδεται με υπογραφή του εργοδότη και του παραλαμβάνοντος εργαζομένου.*
- 4. Σύνταξη επιστολής του εργοδότη που θα επιδοθεί με πρωτόκολλο στις τοπικές Υπηρεσίες του Σ.ΕΠ.Ε., του Ι.Κ.Α. και του Ο.Α.Ε.Δ., με την οποία θα γνωστοποιείται ποιοι εργαζόμενοι και από πότε μέχρι πότε θα βρίσκονται σε διαθεσιμότητα σύμφωνα με το άρθρο 4 του Ν. 3846/2010.*

ΚΕΙΜΕΝΟ ΕΠΙΣΤΟΛΗΣ:

Προς τον/την εργαζόμενο/νη
της επιχείρησης
κον/κα

Σας πληροφορούμε ότι ύστερα από την ενημέρωση που σας έγινε την/...../20.... σχετικά με τον περιορισμό των εργασιών της επιχείρησης που μας επιβάλλουν την προσωρινή αναστολή της μεταξύ μας υφισταμένης σύμβασης εργασίας, σας θέτουμε σε κατάσταση Διαθεσιμότητας, σύμφωνα με το άρθρο 4 του Ν. 3846/2010 για το χρονικό διάστημα από μέχρι

Κατά το χρονικό αυτό διάστημα θα σας καταβάλλεται το ήμισυ των αποδοχών σας πλήρους απασχόλησης στην εταιρεία μας και για τις οποίες θα ασφαλίζεστε στο ΙΚΑ.

Με τη λήξη του παραπάνω χρονικού διαστήματος υποχρεούστε να προσέλθετε στην επιχείρηση για την παροχή των υπηρεσιών σας, με τους ίδιους όρους όπως και πριν τη θέση σας σε διαθεσιμότητα.

Σε περίπτωση έκτακτης εργασίας θα σας ενημερώσουμε για την αναστολή της διαθεσιμότητας και την συνέχιση της παροχής της εργασίας σας.

....., / / 20.....

(τόπος, ημερομηνία)

Έλαβα γνώση

....., / / 20.....

Ο Εργαζόμενος

...

ΑΠΟΔΕΙΚΤΙΚΟ ΠΑΡΑΛΑΒΗΣ ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΘΕΣΗΣ ΣΕ ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑ:

Σήμερα την/...../20.... ο παρακάτω αναφερόμενος μισθωτός της εταιρείας “.....”, παρέλαβα την από/...../20.... γνωστοποίηση της εταιρείας αυτής με την οποία μου γνωστοποιήθηκε η θέση μου σε κατάσταση διαθεσιμότητας για το χρονικό διάστημα από/...../20.... μέχρι/...../20.... .

....., / / 20.....

(τόπος, ημερομηνία)

Ο/Η παραλαβών/ούσα

.....

**ΕΠΙΣΤΟΛΗ
ΠΡΟΣ ΤΟΠΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ:**

ΚΟΙΝΟΠΟΙΗΣΗΣ

Από:

.....

(Α.Ε. ή Ο.Ε. ή Ε.Π.Ε. κ.λπ.)

....., / / 20.....

(τόπος, ημερομηνία) ΠΡΟΣ:

1. Την Υπηρεσία Σ.Ε.Π.Ε.

.....

2. Το Υποκατάστημα Ι.Κ.Α.

.....

3. Το Κ Π Α Ο.Α.Ε.Δ.

.....

Σας πληροφορούμε ότι σύμφωνα με το άρθρο 4 του Ν. 3846/2010 και αφού τηρήσαμε τις διαδικασίες που ορίζονται σ' αυτό θέσαμε σε διαθεσιμότητα τους παρακάτω αναφερόμενους μισθωτούς της εταιρείας μας για το χρονικό διάστημα από .../.../20.... μέχρι .../.../20.... και παρακαλούμε να λάβετε γνώση.

1.

2.

3. κ.λπ.

....., / / 20.....

(τόπος, ημερομηνία)

Ο Πρόεδρος & Δ/νων Σύμβουλος

.....

Στοιχεία της επιχείρησης:

.....

.....

.....